

Zwischen Anforderung und Möglichkeit: Zur Bedeutung räumlicher Mobilität für Wissenschaftskarrieren in der Biologie, Informatik und Soziologie

Benjamin Neumann & Nicole Burzan

Zusammenfassung: Der Beitrag untersucht anhand von Leitfadeninterviews, welche Bedeutung (inter-)nationale räumliche Mobilität in Wissenschaftskarrieren hat. Möglichkeiten und Anforderungen stehen hier – auch angesichts des in Deutschland hohen Stellenbefristungsgrads – in einem ambivalenten Verhältnis. Drei Typen zeigen verschiedene Mobilitätsmuster, -haltungen und ihre Bedingungen auf, wobei u.a. Karriereverläufe und linked lives relevante Faktoren sind.

Schlagwörter: Mobilität, Karriere, Wissenschaft, Interviews

Between requirement and opportunity: The importance of spatial mobility for scientific careers in biology, computer science and sociology

Abstract: This article aims to examine the significance of (inter-)national spatial mobility in academic careers using guided interviews. As a result of the high degree of fixed-term employment in Germany, opportunities and requirements are in an ambivalent relationship. Three types of mobility show different patterns, attitudes, and conditions, with career paths and linked lives playing an important role.

Keywords: Mobility, Career, Science, Interviews

1 Einleitung

In diesem Beitrag untersuchen wir räumliche Mobilität im Kontext von Karrieren im deutschen Wissenschaftssystem mit Blick auf das Spannungsfeld von Mobilität zwischen Anforderung und Möglichkeit. Dominiert ein Mobilitätsimperativ oder spielt auch ein forschungsaffiner Möglichkeitsraum eine Rolle? Empirisch fragen wir mithilfe leitfadengestützter Interviews: Wie sehen Wissenschaftler:innen dieses Spannungsfeld, und welche Mobilitätsmuster weisen sie auf? Wodurch werden diese Praxen und Haltungen bedingt? Welche Rolle spielen z.B. die Karrierephase, die subjektive Relevanz einer wissenschaftlichen Tätigkeit oder familiale Kontexte? Dabei betrachten wir den gesamten Verlauf der bisherigen Karriere mit ihren (Dis-)Kontinuitäten. Wir entwickeln eine Typologie mit dem Ziel, Muster von und

Haltungen zu räumlicher Mobilität in der Wissenschaft in ihre Bedingungskonstellationen sowie in das Spannungsfeld von Anforderung und Möglichkeit einzuordnen. Dazu werfen wir zunächst einen Blick auf den einschlägigen Forschungsstand (Abschnitt 2). Daraufhin präsentieren wir das methodische Vorgehen (Abschnitt 3) sowie die Befunde (Abschnitt 4). Der Beitrag schließt mit einer zusammenfassenden Diskussion (Abschnitt 5).

2 Räumliche Mobilität in der Wissenschaft

Eine Expert:innenkommission des Deutschen Bundestags verwies bereits 2017 darauf, dass vor dem Hintergrund der Wahl Donald Trumps und des Brexits „die Internationalisierung der Wissenschaft kein selbstverständliches Prinzip“ mehr sei sowie „Zweck und Ziele“ zunehmend „definiert und erklärt“ werden müssten (Deutscher Bundestag 2017). Gleichzeitig konstatiert das Bundesministerium für Bildung und Forschung jedoch den vielfältigen Nutzen räumlicher Mobilität: (Inter-)nationale Mobilität fördere die Etablierung von Netzwerken sowie die Produktivität und Sichtbarkeit der Forschung (BMBF, Stand 2023). Forschende selbst könnten ggf. neben ihren Karrierechancen ihre Sprachkompetenzen und interkulturelle Sensibilität verbessern. Letzteres spielt auch im Kontext qualitativer Method(ologi)en eine wichtige Rolle (Timm 2012). Zudem wird die Passung von Mobilität zu einem wissenschaftsaffinen Lebensstil diskutiert, die bisweilen als Teil des Berufsbildes gesehen wird (Schönduwe 2017, S. 41–42), was Ambivalenzen jedoch keineswegs ausschließt (s.u.). Auch über die Wissenschaft hinaus verweisen Diskurse auf Mobilität als Schlüssel z.B. für die Steigerung von Wettbewerbsfähigkeit (Ruppenthal/Limmer/Bonß 2006, S. 87) oder für Wachstum und Innovation in Wissengesellschaften (Krenner/Horneffer 2014, S. 52).

Im Gegensatz zu diesen Möglichkeiten bringt die Struktur des deutschen Wissenschaftssystems aber auch erhebliche Anforderungen für dieses Feld mit sich: Befristete Beschäftigungsverhältnisse (92% im sog. Mittelbau sind befristet angestellt; Konsortium des Bundesberichts wissenschaftlicher Nachwuchs (BuWiN) 2021, S. 112; s.a. OECD 2021) legen häufig Umzugs- und Pendelmobilität nahe – spätestens bei einem Stellen- und damit oft Standortwechsel. Die unsicheren Beschäftigungsverhältnisse bzw. der Wettbewerb um Karrieren in der Wissenschaft (und die damit einhergehenden Mobilitätsanforderungen) werden zunehmend grundsätzlich kritisiert, etwa in der Diskussion um ‚Ich bin Hanna‘ (Bahr/Eichborn/Kubon 2022; s.a. Krempkow 2020; Neumann 2023), und dies auch in Verbindung mit verschiedenen Ungleichheitsdimensionen (z.B. Geschlecht: Laufenberg et al. 2018; Czerney/Eckert/Martin 2020; Klasse: Reuter et al. 2020; Race/Ethnizität: Gutiérrez Rodríguez 2018; Alter: Ordemann/Naegele 2024). Auch internationale Mobilität stellt eine reguläre Mobilitätserwartung dar – z.B. im Rahmen von Konferenzen, Forschungskooperationen oder Anstellungen. Nicht zuletzt ist internationale Berufserfahrung vielfach in Berufungsverfahren relevant (BuWiN 2017, S. 204, allgemein zu Herausforderungen für Nachwuchswissenschaftler:innen Sembratzki/Jungbauer-Gans 2023, S. 101–104). Ob Diskurse um Nachhaltigkeit (Manderscheid 2022, S. 9, 152) oder der Digitalisierungsschub im Zuge der COVID-19-Pandemie (Haag/Kubiak 2022; Bianchi-Weinand/Wannöffel 2022, S. 135–136) Mobilitätsanforderungen an Hochschulen wiederum reduzieren könnten, ist derzeit noch offen. Weitere Studien thematisieren die außerberuflichen negativen Folgen eines Mobilitätsimperativs – oder sogar „Zwangs“ (Kahlert 2013, S. 243). So werden gesundheitliche Folgen aufgrund von Stress (Kemen 2016, S. 20, 25; Rüger/Schulze 2016) oder Auswirkungen auf Partnerschaft und Familie diskutiert (z.B. Trennungsrisiken durch Pendeln: Kley 2016, S. 321; Rüger/Sander/Skora 2018; Retraditionalisierung der geschlechtlichen Arbeitsteilung: Stenpaß

2020, S. 273). Herausforderungen bestehen insbesondere, wenn zwei (Wissenschafts-)Karrieren und Elternschaft/Sorgearbeit zu vereinbaren sind (Lange/Ambrasat 2022). Da die Promotions- oder Postdocphase häufig mit der Phase der Familiengründung zusammenfällt, kann dies zudem einen Aufschub oder gar Verzicht der Familiengründung zur Folge haben (Rusconi/Solga 2011, S. 93; Lind 2023, S. 8). Wissenschaftlerinnen mit Sorgeverantwortung sind hierbei immer noch stärker von Karriererisiken betroffen (Metz-Göckel 2017, S. 57; Roman 2022, S. 75). Selbst Wissenschaftler:innen ohne Paarbeziehung müssen bei einem überregionalen Umzug soziale Kontakte erneut aufbauen. Die Wissenschaft erweist sich somit als Berufsfeld, in dem sowohl Möglichkeiten als auch Anforderungen räumlicher Mobilität besonders ausgeprägt sind und welches daher ein herausgehobenes Spannungsfeld konstituiert.

Dass Akademiker:innen (und darunter Wissenschaftler:innen) mobil sind, bestätigt die Literatur deutlich. So sind sie überdurchschnittlich pendelmobil (Statistisches Bundesamt 2020) und haben häufiger einen berufsbedingten Nebenwohnsitz (Nobis/Kuhnimhof 2018, S. 105, 108). Demgegenüber hat die Umzugsmobilität seit etwa den 1980er Jahren an Bedeutung verloren (Wörmer 2016; Dorn 2018). Insbesondere für Paare wurde diese Option ange-sichts des Wandels der Geschlechterrollen oft unattraktiv (z.B. Abraham/Auspurg/Hinz 2015; Schürmann/Sembratzki 2017). Oft auf einzelne Bildungs- und Berufsphasen in der Wissenschaft bezogen, zeigen Studien: Pfadabhängigkeiten sind bereits im Studium angelegt. Wer für sein Studium umgezogen ist, zieht z.B. auch eher für die erste Stelle danach um (Fackler/Lindlacher 2022, S. 60; Jungbauer-Gans/Gottburgsen 2022). Auch frühere (internationale) Mobilität wirkt sich positiv auf spätere Auslandsaufenthalte und Netzwerke aus (Netz/Jaksztat 2017, S. 512; Netz 2018, S. 22). Petzold und Hilti (2015, S. 290–291) gemäß fördert multilo-kales Wohnen die Offenheit auch für künftige Multilokalität und damit ein „Räumlichkeitskapital“. Mit der Qualifikation nimmt räumliche Mobilität auch in der Wissenschaft zu: So wechselten 2014/15 41% der Promovierenden nach dem Abschluss die Universität (Statistisches Bundesamt 2016, S. 31). Promovierte sind noch stärker auslandsmobil (bei Aufenthalten ab drei Monaten) als Promovierende (BuWiN 2021, S. 185–186; s.a. European Commission 2021, S. 127–131). Dabei überwiegen karrierestrategische Motive. Neben Pendeln/Um-zügen für die Arbeitsstelle treten in der Wissenschaft also Dienstreisen und (unterschiedlich lange) Auslandsaufenthalte als Mobilitätsformen hinzu, und dies insbesondere nach der Promotion.

Konzeptuell bildet das Spannungsverhältnis räumlicher Mobilität in der Wissenschaft nur selten einen Schwerpunkt der Forschung. Drei für unseren Kontext anschlussfähige Punkte lassen sich jedoch herausgreifen. Erstens: Dass räumliche Mobilität an spezifische Voraussetzungen gebunden ist, verdeutlicht u.a. der Begriff ‚Motility‘ (als Kombination von ‚Motion‘ und ‚Ability‘; Kaufmann/Bergman/Joye 2004). Räumliche Mobilität ist damit nicht nur Folge, sondern auch Bedingungsfaktor sozialer Ungleichheiten, und zwar obwohl Wissenschaftler:innen per se über hohe Bildungsabschlüsse verfügen (auf Wissenschaft bezogen Gerhards/Hans/Drewski 2018; Bilecen/van Mol 2017). Zweitens gehen Studien Anforderungen und Möglichkeiten mittels der Begriffe der ‚survival-driven‘ sowie ‚opportunity-driven‘ Mobilität nach (Giza-Poleszczuk/Stec 2008; Giza-Poleszczuk et al. 2010). Survival-driven Mobilität wird als eher erzwungene Mobilität beschrieben, durch die z.B. geringer Qualifi-zierte Arbeitslosigkeit vermeiden, während (freiwilligere) opportunity-driven Mobilität die Karriere voranbringt und v.a. bei Männern höherer sozialer Schichten sowie kinderlosen Paaren vorkommt (Peuckert 2019, S. 481; Ruppenthal/Lück 2009, S. 5). Sie erhalten zudem häufiger (finanzielle) Unterstützung durch ihr Unternehmen (Giza-Poleszczuk et al. 2010, S. 209). Auf Wissenschaftler:innen trifft diese Unterscheidung nur bedingt zu: Hohe Bildung und niedrige Arbeitslosenquoten (Bundesagentur für Arbeit 2022) sprechen ggf. gegen eine survival-bedingte Mobilität, die oft befristeten Verträge und selbst getragenen Kosten z.B.

für Umzüge deuten aber ebensowenig auf eine rein opportunity-bedingte Mobilität hin. Dass es sich laut Lück und Rüger (2013, S. 222, 235) bei survival- und opportunity-Motiven nicht um ein Entweder/Oder-Verhältnis handeln muss, ist für unsere Analysen daher gut anschlussfähig. Drittens profitiert die Untersuchung von Karrierewegen gemäß Studien zu erwerbstägigen (Doppelkarriere-)Paaren (Rusconi/Solga 2011; Rusconi et al. 2013) durch eine Perspektive, die nicht nur Individuen, sondern auch deren beruflich-private Verwobenheiten mitsamt der Karriere des:der Partner:in – sogenannte ‚linked lives‘ – in den Blick nimmt (Moen 2003; Föbker 2017, S. 444). Durch diese relationale Perspektive können z.B. Entscheidungsprozesse für oder gegen bestimmte Mobilitätsarrangements, gegenseitige Reziprozitätserwartungen oder Pfadabhängigkeiten sowie mögliche (mindestens antizipierte) Konsequenzen für die Wissenschaftskarrieren in den Blick genommen werden, wobei davon auszugehen ist, dass die Möglichkeiten für Frauen und Mütter immer noch geringer ausfallen. Stenpaß (2020, Kap. 8) etwa systematisiert Typen von Pendelarrangements bei heterosexuellen Paaren, wonach tradierte und weniger traditionelle Arrangements nach wie vor nebeneinander bestehen. Eigene berufliche Ambitionen beruflich Mobiler und – kaum digital substituierbare – familiale Sorgearbeit lassen sich oft nur dann vereinbaren, wenn der:die Partner:in phasenweise deutlich immobiler ist oder es externe Unterstützung gibt (Monz 2018). Phasenspezifische Arrangements sind dabei auch ein Hinweis darauf, linked lives nicht als Momentaufnahme, sondern möglichst im biographischen Verlauf zu betrachten. Die konzeptionelle Berücksichtigung solcher Effekte spielt für die Frage nach Ambivalenzen räumlicher Mobilität in Wissenschaftskarrieren damit eine wichtige Rolle.

Es wird deutlich, dass der Zusammenhang von Anforderungen und Möglichkeiten berufsbezogener räumlicher Mobilität in der Wissenschaft bislang eher punktuell erforscht ist. Daher bedarf dieser Zusammenhang gerade in einer Verlaufsperspektive einer vertieften Betrachtung, in der Handlungsmuster, Haltungen sowie ihre Bedingungen verknüpft werden. Unsere Typologie stellt eine erste Antwort auf diese Forschungslücke dar.

3 Daten und Methode

Unser empirisches Material¹ entstammt der qualitativen Teilstudie des von 2020 bis 2023 von der DFG geförderten Forschungsprojekts Akademisch Beschäftigte ‚in Bewegung‘.² Es handelt sich um ein Mixed Methods-Design, in dem wir nach vorbereitenden Expert:innen-interviews³ eine standardisierte Online-Befragung und vertiefend eine qualitative Leitfadenstudie verknüpft haben (zu Vertiefungsdesigns Burzan 2016). Wir haben 2021 und 2022 zwölf (vorwiegend digitale⁴) Leitfadeninterviews mit fünf Wissenschaftlerinnen und sieben Wissenschaftlern verschiedener Karrierephasen aus den (drei Fächergruppen zugehörigen) Disziplinen Biologie, Informatik und Soziologie an deutschen Universitäten geführt, die unterschiedliche Mobilitätsverläufe im Rahmen eines kontrastiven Samplings aufwiesen. Über-

1 Unsere Methoden sind auch in Neumann (2023) dargestellt.

2 Es handelt sich um eine Kooperation von Nadine Schöneck-Voß (Hochschule Niederrhein) und Nicole Burzan (TU Dortmund). Zum wissenschaftlichen Team gehörten Benjamin Neumann, Sören Nonnenhart und (beratend) Silke Kohrs. Wir danken dem Team mitsamt den studentischen Mitarbeitenden für die Kooperation im Projekt. Website: <https://su.sowi.tu-dortmund.de/forschung/forschungsprojekte/dfg-project-mobilitaet-1/>.

3 Es wurden fünf Personen aus dem Umfeld von Fachgesellschaften interviewt, um Spezifika der Disziplinen zu berücksichtigen.

4 Zwei Interviews fanden in Kopräsenz, eines telefonisch statt (zu Online-Interviews s.a. Rick 2023).

wiegend wurden ausgewählte Befragte der zuvor durchgeführten Online-Befragung interviewt. Dadurch lagen Eckdaten vor, die eine Kontrastierung nach Karrierephasen, Fachdisziplinen und Mobilitätsmustern ermöglichen (Tabelle 1).

Tab. 1: Übersicht der Interviewten nach Karrierephase und Fach

	Biologie	Informatik	Soziologie
Promovierende	1	2	1
Postdoktorand:innen	1	2	0
Professor:innen	2	1	2

Quelle: Projekt Akademisch Beschäftigte ‚in Bewegung‘

Durch die kontrastive Auswahl konnten wir wertvolle und für weitere Fragen (z.B. zur Bedeutung von Elternschaft) anschlussfähige Einsichten gewinnen. Allerdings war diese Teilstudie aus projektpraktischen Gründen auf zwölf Interviews begrenzt, so dass wir uns dem Ideal der theoretischen Sättigung nur annähern und v.a. unsere zentralen Differenzierungslinien (Mobilitätsverlauf, Karrierephase, Fach; Interviews mit Frauen und Männern, zumeist mit Partner:in) berücksichtigen konnten.

Ziel war es, Entwicklungen der Handlungsweisen und Haltungen zur beruflichen Karriere und damit verbundener räumlicher Mobilität in ihrem Kontext sowie im Zusammenhang der Deutungen und Situierungen der Befragten zu untersuchen. Der Leitfaden bestand aus fünf Blöcken zum beruflichen Werdegang, disziplinären Eigenheiten, der räumlichen Mobilität, zu Familie, Partnerschaft und sozialem Umfeld sowie einem Ausblick. Jeder Themenblock wurde von einem Erzählimpuls eröffnet, der subjektive Relevanzsetzungen anregte. In Anlehnung an die Grounded Theory (Strauss 1998) wurden die transkribierten Interviews mit MAXQDA offen kodiert, ausgewählte Passagen (z.B. zu Schlüsselerlebnissen) wurden dabei sequenziell interpretiert. Zudem wurde ein Zeitstrahl der Bildungs- und Karriereverläufe angefertigt, der die Verläufe mitsamt ihren Überlappungen und Parallelen visuell ordnete. Ein komplexerer ‚Verlaufsplan‘ verknüpfte die Mobilitäts- und Karriereverläufe zudem mit privaten Kontexten. In weiteren Schritten wurden die Fälle verglichen und eine Typologie entwickelt.

4 Ergebnisse

Nachfolgend stellen wir drei Typen vor, die wir als Mobilität ‚nicht um jeden Preis‘, Mobilität als ‚Durststrecke‘ und Mobilität als ‚Normalität‘ bezeichnen. Nach einer Kurzcharakteristik und Fallübersicht erläutern wir jeweils die typische Mobilitätsaktivität und -bewertung, Verlaufsaspekte sowie Bedingungen der Typen.

4.1 Typ 1: Mobilität ‚nicht um jeden Preis‘

Die Mobilitätsbereitschaft hat bei Wissenschaftler:innen dieses Typs räumlich oder zeitlich klare Grenzen. Sie haben sich entweder noch nicht klar für eine berufliche Orientierung in der Wissenschaft entschieden oder sie sind zwar wissenschaftsorientiert, doch konkurriert diese Orientierung mit einer ebenfalls starken Bedeutung der Paarbeziehung und/oder (Herkunfts-)Familie, so dass sie nicht ‚um jeden Preis‘ für ihre Karriere räumlich mobil sein wol-

len. Die Sphären von Beruf und Privatleben werden dabei recht deutlich voneinander getrennt.

Tab. 2: Übersicht der Interviewten des Typs Mobilität „Nicht um jeden Preis“

Interviewte	Fach	Phase	Alter	Partner:in	Kinder
Bea	Soziologie	Professur	35-39	Ja	Nein
Daniela	Informatik	Promotion	25-29	Ja	Nein
Erik	Biologie	Promotion	25-29	Ja	Nein
Leonie	Biologie	Postdoc	35-39	Nein	Nein

Quelle: Projekt Akademisch Beschäftigte „in Bewegung“

Die Befragten dieses Typs (Tabelle 2)⁵ sind durchaus räumlich mobil, insbesondere durch tägliches Pendeln, dieses soll sich jedoch tendenziell auf die nähere Region beziehen, in der auch ihr Privatleben überwiegend stattfindet, und zeitlich handhabbar sein. Überregionale Umzüge sind eher unerwünscht. So pendelte die Juniorprofessorin Bea bislang vor allem zwischen benachbarten Städten. Zeitlich begrenzt wird die Pendeldistanz im Bedarfsfall auch erweitert, z.B. bei Leonie, die eine Zeit lang regelmäßig einen weiter entfernt lebenden Angehörigen pflegte und dafür ihre Promotion unterbrach. (Internationale) Tagungsreisen werden tendenziell auf kürzere Aufenthalte beschränkt. Auslandsaufenthalte sind tendenziell mit einem Unbehagen verknüpft, das gewohnte Umfeld und den:die Partner:in (temporär) zu verlassen. Erik, der während seines Studiums an einem Ort blieb, nach dem Abschluss mit dem Partner an dessen neuen beruflichen Standort umzog und nun regional pendelt, erklärt z.B., dass er „kein Weltenbummler“ (Z. 763) sei und sich in seiner Umgebung sehr wohl fühle, obwohl es aus Karrieregründen nicht schlecht wäre, ins Ausland zu gehen. Allerdings könnte seines Erachtens seine Beziehung durch die räumliche Distanz leiden, und so sucht er nach Kompensationen, z.B. in Form internationaler Kooperationen durch gemeinsame Aufsätze. Das Bedürfnis nach partnerschaftlicher und/oder familialer Nähe ist auch in den übrigen Fällen dieses Typs ein wichtiger Faktor.

Mit Blick auf die Karriereverläufe der Befragten wird deutlich, dass Wissenschaft und Privatleben zeitlich zusammenpassen müssen, ansonsten erwägen die Befragten durchaus, die Wissenschaft perspektivisch zu verlassen. Personen dieses Typs möchten nicht regelmäßig an Wochenenden arbeiten (drängende Fristen führen zu Ausnahmen), sie nutzen ihre Urlaubstage und verzichten weitgehend auf längere Dienstreisen. Nach der Promotion bleibt diese Haltung grundsätzlich erhalten, jedoch fordern die Karrierephase und das Wissenschaftszeitvertragsgesetz sie auch heraus. Vor dem Hintergrund des innerwissenschaftlichen Mobilitätsdrucks, der in allen Interviews (typenübergreifend) aufgeworfen wird, sehen diese Personen ihre relative Immobilität durchaus als Karriererisiko. Dies gilt selbst für die in ihrer Wissenschaftsorientierung noch Unentschiedenen. Auch Postdocs verändern dadurch ihr Mobilitätsmuster jedoch nicht, sondern verstärken tendenziell die oben angesprochenen Kompensationen, was den Druck jedoch eher auf andere Aspekte (Publikationen, Kooperationen etc.) verschiebt. Eine Wissenschaftskarriere wird dennoch nicht „um jeden Preis“ (Bea, Z. 502) angestrebt, wenn eine dafür notwendige Mobilität partnerschaftliche, familiale und weitere Nahbeziehungen wesentlich beeinträchtigen könnte.

Zwei Gründe führen typischerweise zu dieser Haltung. Erstens kann noch unsicher sein, wie relevant eine – zudem ja recht unwägbare – Wissenschaftskarriere für die Befragten ist. Teilweise sehen Befragte Karriereziele auch durch Tätigkeiten außerhalb der Universität erreichbar. Leonie etwa will primär als Biologin arbeiten, was sie auch außeruniversitär tun

5 Alle Namen wurden anonymisiert.

könne. Die Informatikerin Daniela kann sich gut vorstellen, nach der Promotion aufgrund des Praxisbezugs an eine Fachhochschule oder – mit guten Jobaussichten – in die Wirtschaft zu wechseln. Nicht alle Personen dieses Typs streben somit eine Professur an, die sie auch mit hohem Leistungsdruck und forschungsfernen Arbeiten (z.B. in Gremien) verbinden. Diese Haltung bedeutet allerdings keine generell geringe Karriereorientierung und ist nicht charakteristisch mit einer bestimmten Karrierephase oder Disziplin verbunden. Zweitens kann es sein, dass eine Wissenschaftskarriere zwar explizit angestrebt wird, aber dem privaten Bereich ebenfalls eine sehr hohe Bedeutung zukommt. Wichtig sind hier ergänzend regionale Bindungen, z.B. eine intensive Verbundenheit mit einer Stadt. Bea etwa wurde während einer Bewerbung für eine Professur als Zäsur klar, dass sie nicht dauerhaft in eine über 500 km entfernte Stadt ziehen wollte.

Typischerweise sind Partner:innen dieser Personen nicht in der Wissenschaft tätig und selbst beruflich und privat regional verwurzelt, was einen gemeinsamen Umzug zugunsten der Wissenschaftskarriere zumindest erschwert. Das private Umfeld stellt für die Befragten somit auch einen Ausgleich zum Beruf dar. Die Bedeutung der privaten Beziehungen, die tendenziell stärkere Trennung von Beruf und Privatleben sowie die regionale Verbundenheit wirken in diesem Typ spezifisch zusammen und haben einen immobilisierenden Effekt. Die vermeintlich selbstbewusste Haltung der Mobilität nicht um jeden Preis wird jedoch als Risiko für eine Wissenschaftskarriere erkannt, so dass der Mobilitätsimperativ eine dauerhafte Reibungsfläche bleibt.

4.2 Typ 2: Mobilität als ‚Durststrecke‘

Für den Typ ‚Durststrecke‘ hat die Wissenschaftskarriere einen hohen Stellenwert. Dafür nehmen die Befragten eine hohe räumliche Mobilität in Kauf. Sie vereinbaren Karriere und Paarbeziehung/Familie z.B. durch Fernpendeln (> 50 km) und Umzüge. Typischerweise unterstützen Partner:innen die Karriereambitionen und somit die Mobilität. Diese Arrangements sind allerdings perspektivisch als begrenzt gedacht. Eine Entfristung bzw. ein Ruf auf eine Professur markiert einen charakteristischen Bruch hin zu höherer Ortsfestigkeit.

Tab. 3: Übersicht der Interviewten des Typs Mobilität ‚als Durststrecke‘

Interviewte	Fach	Phase	Alter	Partner:in	Kinder
Achim	Soziologie	Promotion	35-39	Ja	Nein
Hendrik	Informatik	Postdoc	40-44	Ja	Ja
Friederike	Soziologie	Professur	40-44	Ja	Ja
Gudrun	Informatik	Postdoc	50-54	Ja	Nein
Ingmar	Biologie	Professur	50-54	Ja	Ja
Karsten	Informatik	Professur	35-39	Ja	Ja

Quelle: Projekt Akademisch Beschäftigte ‚in Bewegung‘

Befragte dieses Typs (Tabelle 3) nehmen für eine attraktive Stelle z.B. weite tägliche oder wöchentliche Pendeldistanzen in Kauf, insbesondere dann, wenn sie den Beruf mit einer Paarbeziehung und ggf. Familie vereinbaren. Ein etwaiger gemeinsamer Erstwohnsitz ist auszuhandeln, wenn es bspw. standortbezogen um die Karrierebelange auch der:des Partner:in geht oder wenn Kindern ein stabiles Umfeld ermöglicht werden soll. Teilweise bestehen solche Arrangements über Jahre, und es handelt sich nicht etwa um Situationen, in denen man sich gut eingerichtet hat, sondern die man in Kauf nimmt. So führt Achim seit fast zehn

Jahren eine Wochenendbeziehung mit seinem Partner, der beruflich recht standortgebunden ist. Perspektivisch wünschen sie sich einen gemeinsamen Wohnsitz ohne weites Pendeln. Hendrik und seine Partnerin hingegen sind mehrfach gemeinsam umgezogen, sie folgten damit Stellenwechseln der Partnerin, die ebenfalls Wissenschaftlerin ist (hier liegt somit ein weniger traditionelles Arrangement vor). Da ihr aktueller Standort etwa 600 km von Hendriks bisheriger Stelle entfernt liegt, hat er sich (erfolgreich) auf eine nähergelegene Stelle beworben, um mit Partnerin und Kind zusammenwohnen zu können. Allerdings pendelt er nun mehrmals pro Woche ca. drei Stunden pro Tag. Diese Befragten sind also karrierestrategisch mobil, kritisieren jedoch Belastungen, die z.B. beim regelmäßigen Pendeln (z.B. durch Zugausfälle) entstehen, oder beklagen, dass dauerhaftes Fernpendeln soziale Kontakte erschwert. Die Möglichkeit, zeitweise im Home-Office zu arbeiten, wird daher ausgleichend genutzt. Aspekte wie die Nachhaltigkeit oder Kosten des Reisens sind offenbar weniger entscheidungsrelevant. Außerdem spielen zudem Tagungs- und Auslandsaufenthalte eine karrierestrategische Rolle. Auch längere Auslandsaufenthalte (von mehreren Monaten bis zu Jahren) kommen vor.

Der Bildungs- und Erwerbsverlauf zeigt, dass einige Befragte z.B. bereits während ihres Studiums umzugs- oder pendelmobil waren und/oder für die erste Promotionsstelle umgezogen sind. Die zum Teil umfangreiche und fortgesetzte karrierestrategische Mobilität ist jedoch nicht auf Dauer angelegt, sondern soll perspektivisch deutlich geringer ausfallen. Befristet Beschäftigte noch ‚auf der Durststrecke‘ (Promovierende, Postdocs) zielen mit einer Entfristung auf eine gute Balance von Beruf und Privatleben, was auf eine Normalitätsfolie einer deutlich geringeren Mobilität verweist. Wer die Durststrecke durch den Karriereschritt einer unbefristeten Stelle ‚hinter sich‘ gebracht hat, empfindet dadurch einen geringeren Mobilitätsdruck. Entsprechend gibt es weniger Umzüge, und das Pendeln konzentriert sich auf die Region. Ingmar etwa findet, „genug Opfer für die Wissenschaft gebracht zu haben“ (Z. 747–748). Er fährt als Professor nun „einmal, zweimal“ (Z. 1184) im Jahr auf Tagungen, um den Anschluss an seine Community zu erhalten. Diese Befragten sind zugleich weniger proaktiv, ihre Karriere (noch) weiter voranzutreiben. Man will in dieser Phase, die nicht nur Karriere-, sondern auch Lebensphase ist, nicht mehr unbedingt die „Zelte abbrechen und ans andere Ende der Republik“ (Gudrun, Z. 1084–1085) ziehen.

Verschiedene Gründe sind für den Typ ‚Durststrecke‘ bedeutsam: So weisen die Befragten allesamt eine hohe Wissenschafts- und Karriereorientierung auf. Für Achim etwa passt der jetzige berufliche Standort sehr gut zu seinen Schwerpunkten, und er will vorerst dort bleiben – obwohl ihn das Wochenendpendeln belastet. Für Hendrik steht die Forschung „ganz vorn“ (Z. 148) vor der Lehre und Privatem. Er will dabei Beruf und Privatleben fortgesetzt ausbalancieren, ohne dass die Karriere darunter leidet. Weiterhin ist die zeitliche Passung von Paarbeziehung (und Karriere des:der Partner:in), Familiengründungsplänen und eigenen Karrierestufen ein relevanter Faktor. Ingmar führte mit seiner Partnerin zunächst wiederholt eine länderübergreifende Fernbeziehung. Als sie ein Kind bekommen, ziehen sie zusammen. Mit Ingmars Ruf zieht die Familie nochmals um und wird dann ortsfester. Auch die Fernbeziehung, die Karsten in seiner Postdocphase führt, erscheint zu der Zeit für das Paar akzeptabel. Allerdings entscheidet er sich gegen Stellenangebote in Nordamerika und für eine Stelle im europäischen Ausland. Erst als er einen Ruf erhält, zieht das Paar gemeinsam an den neuen Arbeitsort und bekommt dann ein Kind. Während die Familie in diesen Fällen dem Standort der Professur (des Mannes) folgt, pendelt Friederike auch nach ihrer Berufung in der Region fern. Dadurch kann sie mit ihrer Familie am bisherigen Ort wohnen bleiben. Familienstandorte werden z.B. danach ausgehandelt, wem bessere berufliche Chancen (z.B. auf eine Professur) zugeschrieben werden. Bei den Doppelkarrierepaaren treiben Mütter zwar auch ihre eigene Karriere voran, gleichwohl sind sie tendenziell stärker in Sorgearbeiten involviert. Eine wichtige Bedingung für diesen Mobilitätstypus ist schließlich, dass die jewei-

ligen Partner:innen, die oft selbst im Beruf vor Mobilitätsanforderungen stehen, die Mobilität mittragen. Achims Partner etwa fördert dessen Umzüge sowohl motivatorisch als auch finanziell. Die Befragten berichten im Interview von Aushandlungen dazu, allerdings kaum von Konflikten. Negativ bewerten sie nach außen hin eher ihre beruflichen Mobilitätsanforderungen als die Ortsfestigkeit oder Mobilität des:der Partner:in. Auch ohne dass wir beim Sampling explizit nach Geschlechterarrangements kontrastiert haben, ist ein Nebeneinander von mehr und weniger tradierteren Arrangements festzustellen. So hat zwar Ingmars Frau ihre Karriere zugunsten der Familiengründung eingeschränkt, aber Hendrik z.B. folgt der Karriereentwicklung seiner Partnerin und nimmt zugunsten der Familie eine hohe Pendelbelastung in Kauf. Auch erfolgt nicht stets ein Aufschub der Familiengründung bis zum Ende der ‚Durststrecke‘. So haben etwa Hendrik, Friederike und Ingmar auf befristeten Stellen Kinder bekommen.

Insbesondere für diesen Typ ist räumliche Mobilität ambivalent. Einerseits wird z.B. Fernpendeln als belastend empfunden, andererseits werden die karrierestrategischen Vorteile gesehen und hoch bewertet. Auch die Verknüpfung eines Auslandsaufenthalts z.B. mit einem Familienurlaub ist ein Beispiel für positive Mobilitätseffekte. Daher ist Mobilität selbst während der Durststrecke nicht per se als survival-driven zu charakterisieren. Mit einer entfristeten Stelle wird eine reduzierte Mobilität besser mit dem Privatleben vereinbar und entsprechend positiver bewertet. Das heißt aber auch: Die umfassende Mobilität während der Durststrecke ist nicht langfristig sozialisatorisch wirksam und führt auch nicht zu einer Normalisierung der Mobilitätspraxis.

4.3 Typ 3: Mobilität als ‚Normalität‘

Dieser Typ hat eine grundsätzlich positive Haltung zu räumlicher Mobilität und betont deren Möglichkeiten. Auf der Basis biographischer Erfahrungen sind die Befragten aufgrund beruflicher und privater Interessen mobil, nicht in erster Linie als Mittel zum Zweck der Karriere. Mobilität gehört zu ihrem Selbstbild als Wissenschaftler:in. Die Vereinbarkeit von Karriere und Privatleben wird dabei durch die Bereitschaft der Partner:innen gestützt, z.B. Umzüge über größere Distanzen oder mehrjährige Auslandsaufenthalte mitzutragen.

Tab. 4: Übersicht der Interviewten des Typs Mobilität als ‚Normalität‘

Interviewte	Fach	Phase	Alter	Partner:in	Kinder
Cornelius	Informatik	Promotion	30-34	Ja	Nein
Jonas	Biologie	Professur	50-54	Ja	Ja

Quelle: Projekt Akademisch Beschäftigte ‚in Bewegung‘

Räumliche Mobilität hat für diese Befragten (Tabelle 4) einen hohen Stellenwert und wird weitgehend positiv bewertet, wobei auch ihnen die Prekarität des Wissenschaftssystems bewusst ist und thematisiert wird. Die Befragten pendeln fern oder sind (international) umzugsbereit, sie haben z.B. länger im Ausland studiert und planen weitere Aufenthalte, die auch eine Verlagerung des Lebensmittelpunkts bedeuten könnten (Cornelius), oder sie leben mit ihrer Familie derzeit im außereuropäischen Ausland (Jonas). Beide Befragte bringen mit ihrer Umzugsbereitschaft und Tagungsmobilität eine hohe Wissenschafts- und Karriereorientierung zum Ausdruck. Die Mobilität erstreckt sich über längere Zeiträume und wird auch perspektivisch in die berufliche und private Planung einbezogen. Die Vereinbarkeit von Beruf

und Privatleben wird dabei durch Aspekte der Motility gestärkt. Der Promovend Cornelius z.B. lebt aktuell in einer Fernbeziehung und fliegt ca. alle zwei Wochen zu seiner Partnerin. Das Unternehmen, in dem die Partnerin tätig ist, unterstützt diese Flüge finanziell. Der Biologe Jonas folgte, einer gemeinsamen Entscheidung gemäß, seiner Partnerin ins außereuropäische Ausland und warb dafür ein Stipendium ein.

Räumliche Mobilität gehört mit Blick auf die Verläufe bei diesem Typ zum Selbstverständnis der (wissenschaftlichen) Persönlichkeit bzw. zum Wissenschaftshabitus. Sie gewinnt im biographischen Verlauf an Bedeutung: Jonas bereist schon während seiner Schul- und Studienzeit verschiedene Kontinente, was auch mit verwandtschaftlichen Kontakten verbunden ist. Bei Cornelius sind Studienerfahrungen zentral. Als er nach früherer Skepsis im MA-Studium ins europäische Ausland zieht, ist er begeistert und beschreibt seine Haltung von nun an mit „je weiter, desto spannender“ (Z. 1291). Im weiteren Lebensverlauf ändern auch Paarbeziehungen und Kinder diese positive Haltung zur Mobilität nicht grundsätzlich; Jonas etwa nimmt seine Kinder teilweise auf Reisen mit. Darüber hinaus teilen er und seine Partnerin sich die Kinderbetreuung Jonas zufolge möglichst egalitär, um beiden – sie ist ebenfalls Wissenschaftlerin – Forschungs- und Tagungsmobilität zu ermöglichen.

Betrachtet man die Gründe, die räumliche Mobilität zur ‚Normalität‘ werden lassen, so trifft eine biographisch entwickelte positive Haltung zu Mobilität auf förderliche äußerliche Bedingungen. Im Hinblick auf ihre Haltung sind die ausgeprägt wissenschaftsorientierten Befragten nicht nur deutlich überregional und langfristig mobilitätsbereiter als Typ 1, sondern Berufs- und Privatleben sind zudem deutlich entgrenzter. Mobilität fügt sich in den Lebensstil ein. Im Vergleich zu Typ 2 ist die Mobilität auf Kontinuität hin ausgerichtet. Zwar berichten auch diese Befragten von prekärer Beschäftigung und Anstrengungen durch Mobilität, doch überwiegen subjektiv die Möglichkeiten – nicht zuletzt für neue wissenschaftliche Erfahrungen. So plant Cornelius weitere Auslandsaufenthalte und denkt bereits als Promovend über spätere Verlagerungen des Lebensmittelpunktes nach. Jonas versteht sich als „Weltenbürger“ (Z. 1289). Ebenfalls stärkt private Reisefreude die räumliche Mobilität.

Förderliche Bedingungen darüber hinaus bestehen zum einen zentral darin, dass die Partner:innen die Mobilität mit einer ähnlichen Grundhaltung konsequent mittragen und -leben. Sie sind selbst beruflich (und privat) ausgeprägt mobil bzw. räumlich vergleichsweise flexibel (hier z.B. in der IT-Branche). Cornelius lebt dabei wie oben beschrieben derzeit eine Fernbeziehung, die Partnerin von Jonas hat am gleichen Ort wie er im Ausland eine Stelle angetreten, und sie stimmen die Vereinbarkeit beider Karrieren und der Familie gemeinsam ab. Durch den neuen beruflichen Standort in Übersee wäre dabei Fernpendeln längerfristig keine wünschenswerte Option für das Paar gewesen. Zum anderen zeigt sich gerade an den verknüpften Karrieren der Paare, dass Motility-Ressourcen die Mobilität erleichtern (hier: arbeitgebergefördertes Pendeln oder ein Stipendium). Hinzu kommen Punkte wie ein günstiges Timing im Hinblick auf verfügbare Stellenoptionen, die Verhandlungsposition stärkende eingeworbene Drittmittel oder das Alter der Kinder zu Beginn eines längeren Auslandsaufenthalts. In diesem Sinne ist die Karriere der von uns Befragten bislang vergleichsweise bruchlos verlaufen. Es ist nachvollziehbar, dass derartige Konstellationen sich nicht quasi naturwüchsig als Normalmodell für Wissenschaftler:innen herausbilden. Die Arrangements dieser Fälle sind somit an Faktoren geknüpft, die nur bedingt planbar sind und im weiteren Karriereverlauf eine stärkere Fragilität aufweisen könnten, als es die positive Grundhaltung zur Mobilität zunächst erwarten lässt. Insofern erweist sich auch dieser Typ als prekär situiert, insbesondere in der Phase befristeter Beschäftigung, kann diese Prekarität jedoch positiv(er) in das eigene Selbstbild und die Partnerschaft integrieren.

5 Zusammenfassende Diskussion

Die drei Typen charakterisieren unterschiedliche (Verlaufs-)Muster räumlicher Mobilität mit je spezifischen Haltungen. Für Typ 1 verläuft die Grenze beruflicher räumlicher Mobilität dort, wo das eigene Privat- und Familienleben subjektiv übermäßig beeinträchtigt wird. Im Vergleich ist er am ortsfestesten. Typ 3 bildet einen klaren Kontrast. Diese Personen sind sehr mobil und auch bereit, eine Stelle im Ausland anzunehmen. Beruf und Privatleben sind deutlich entgrenzt; Mobilität ist Teil des wissenschaftlichen Selbstbildes und stellt v.a. eine – allerdings voraussetzungsreiche – Option dar. In beiden Typen sind die Haltungen zur Mobilität relativ stabil, auch nach dem Ruf auf eine Professur. Typ 2 hingegen ist bereit, zugunsten der Karriere räumlich mobil zu sein und z.B. fernzupendeln, wenn dies perspektivisch ein Ende findet. Mit dem Erreichen einer entfristeten Stelle wird er ortsfester und ist nur noch punktuell fernmobil. Stärker als bei den anderen Typen wird räumliche Mobilität hier als ambivalent empfunden.

Unsere Typologie zeigt differenzierte Konstellationen räumlicher Mobilität von Wissenschaftler:innen, gleichwohl gibt es einige methodische Limitationen. Der Aspekt der theoretischen Sättigung wurde oben schon erwähnt. So könnte künftig systematisch danach gesucht werden, ob die Disziplin unter Umständen stärker als in unserem Material Einfluss nehmen könnte oder ob es Typ 3 auch unter Bedingungen brüchiger Karrieren bei Frauen und Männern gibt. Weiterhin war die retrospektive Darstellung in den Interviews zwar informativ, dennoch kann sie verzerrend wirken, etwa in Situationen kurz vor/nach einer Vertragsverlängerung. Solche ‚schwankenden‘ Bewertungen wurden z.T. von den Befragten selbst thematisiert und sind methodisch zu berücksichtigen. Ferner verweisen die Interviews kaum auf Konflikte zwischen den Partner:innen bei der Aushandlung von Mobilitätsarrangements – was insofern überrascht, da nicht davon auszugehen ist, dass beide Karrieren naturwüchsig zusammenpassen. Dies könnte ein Effekt der Einzelinterviews sein (zur Alternative Paarinterviews: Wimbauer/Motakef 2017). Ungeachtet dieser methodischen Grenzen führen unsere Befunde in fundierter Weise zu den nachfolgenden konzeptionellen Einsichten.

- a) Die von uns Befragten aus drei Disziplinen nehmen räumliche Mobilität im Feld der Wissenschaft als Anforderung wahr, gehen jedoch unterschiedlich damit um und empfinden diese Anforderung unterschiedlich stark als Belastung oder Möglichkeit. Diejenigen in Typ 1, denen eine Wissenschaftskarriere wichtig ist, versuchen etwa, ihre begrenzte Mobilitätsbereitschaft als beruflichen ‚Risikofaktor‘ durch Strategien wie englischsprachige Publikationen auszugleichen. Typ 2 ist räumlich mobiler und u.a. bereit, auch längere Strecken zu pendeln und Privates zurückzustellen. Nur ein absehbares Ende der Durststrecke hin zu einer entfristeten Beschäftigung schließt jedoch neben den beruflichen Unwägbarkeiten auch eine Phase etwaiger distanzbedingter Beziehungsrisiken ab. In beiden Typen überwiegt tendenziell der Anforderungscharakter räumlicher Mobilität. Das ist anders bei Typ 3, hier dominieren die Möglichkeiten. Allerdings ist die Zugehörigkeit zu diesem Typ voraussetzungsreich, was die Befragten auch reflektieren. Diese Ambivalenzen lassen sich, unsere Annahme bestätigend, nicht in ein klares Entweder/Oder-Verhältnis von survival- oder opportunity-motivierter Mobilität einordnen. Neben dem Argument, dass Wissenschaftler:innen zumeist nicht vor der Alternative zwischen Wissenschaftskarriere und längerer Arbeitslosigkeit stehen, hat sich v.a. gezeigt, dass in die Abwägungen zur Mobilität oft das Verhältnis von beruflichen und zugleich privaten Opportunitäten eingeht und dass dabei die antizipierte Dauer fernmobiler Phasen eine gewichtige Rolle spielt.

- b) Motility hat als Ressource – passend zur Untersuchungsgruppe erwerbstätiger Akademiker:innen – eher eine moderierende Funktion. Für das Ausmaß räumlicher Mobilität erwiesen sich andere Voraussetzungen als bedeutsamer, während Motility diese allenfalls erleichtern kann. So wäre es z.B. wenig plausibel anzunehmen, dass mehr Geld oder eine bessere Verkehrsinfrastruktur Typ 1 mobiler werden ließe.
- c) Die relationale Perspektive der linked lives ist sowohl empirisch als auch theoretisch fruchtbar. Zuweilen gibt es die Vorstellung, dass Partner:innen und familiäre Bindungen entweder eher ortsbindend wirken oder dass der:die Partner:in (oftmals die Partnerin) für die Karriere ‚den Rücken freihält‘. In unserer Untersuchung war es jedoch charakteristisch, dass die eigene Karriere mit der des:der Partner:in unter einen Hut zu bekommen war. Es ist dann typenspezifisch, wie Mobilität in verknüpften Karrieren konkret aussieht: Während Partner:innen in Typ 1 tendenziell ortsbindend wirken, unterstützen sie Mobilität in den Typen 2 und 3 – und anders funktionieren die Karrierekonzepte unserer Befragten im Kontext der Vereinbarkeit mit Familie auch nicht. Kinder, die grundsätzlich ebenfalls wichtig für Mobilitätsentscheidungen sind, sind dabei allein noch kein klares Kriterium für die Zuordnung zu einem ortsfesteren oder mobileren Typus: So gibt es weniger mobile Befragte in Typ 1 auch ohne Kinder, während Kinder in den mobilen Lebensstil von Typ 3 teilweise miteinbezogen werden. Aus unseren Ergebnissen lässt sich schließen, dass die Blickwinkel von Partner:innen sowie (fortgesetzte) Aushandlungen eines Paars zum Verhältnis von Karrieren, Paarbeziehung und Sorgeverantwortung im Kontext von Mobilität eine fruchtbare Forschungsperspektive darstellen, gerade weil es für die (räumliche und eben auch soziale) Mobilität nicht entscheidend ist, ob jemand überhaupt in einer Paarbeziehung lebt, sondern wie das (Gender-)Arrangement beschaffen ist. Neben klassischen Ungleichheitsmerkmalen wie Bildung und Berufsstatus werden so weitere Ungleichheitsdimensionen (wie Geschlecht oder Alter) wirksam, wenn es um Karriereverläufe in einer längerfristigen Betrachtung geht. In unserer Studie ließen sich dabei interessante Konstellationen des Nebeneinanders von mehr und weniger tradierten (Gender-)Arrangements feststellen, denen es weiter nachzugehen lohnt.
- d) Die Verlaufsperspektive erwies sich aus zwei Gründen als zentral für unsere Untersuchung. Zum einen beeinflusst die Karrierephase, ob man Mobilität eher als Anforderung (und ggf. Belastung) oder als Möglichkeit empfindet. Postdocs etwa fühlen sich (v.a. in Typ 1 und 2) stärker unter Druck als Professor:innen – diesen Befund bestätigen übrigens auch die Ergebnisse unserer quantitativen Onlinebefragung. Zum anderen ist die antizipierte Zeitperspektive von Bedeutung: So würde Typ 1 insbesondere kürzere Phasen der Fernmobilität akzeptieren. Für Typ 2 ist eine zumindest mittelfristige Reduzierung von Mobilität wichtig – perspektivisch sollte die Durststrecke ein Ende haben. Nur für Typ 3 ist eine längere Mobilitätsperspektive positiv konnotiert. Mit diesen Erkenntnissen plädieren wir sehr deutlich dafür, bei Forschungen zu Mobilitätsentscheidungen die antizipierte Dauer von Mobilitätsphasen im Karriereverlauf als Dimension zu berücksichtigen.

Unsere Studie hat den ambivalenten Charakter des Mobilitätsimperativs in der Wissenschaft unterstrichen. Bei allen Ambivalenzen auf individueller Ebene ließen sich durch die qualitativ gebildeten Typen klare Bedingungskonstellationen dafür zuordnen, wann räumliche Mobilität vorrangig als Anforderung, Möglichkeit oder etwas temporär Hinnehmbares gilt. Ausblickend wäre es interessant zu untersuchen, wie Änderungen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und Diskurse um Nachhaltigkeit die Typen in ihrer Entwicklung beeinflussen.

Literatur

Abraham, M./Auspurg, K./Hinz, T. (2015): Räumliche Mobilität in Doppelverdiener-Partnerschaften. In: Keuschnigg, M./Wolbring, T. (Hrsg.): Experimente in den Sozialwissenschaften. Baden-Baden, S. 340–367. doi.org/10.5771/9783845260433

Bahr, A./Eichhorn, K./Kubon, S. (2022): #IchBinHanna. Prekäre Wissenschaft in Deutschland. Berlin.

Bianchi-Weinand, A./Wannöffel, M. (2022): Corona-Pandemie – eine Trendbeschleunigung für die Digitalisierung der Arbeitswelten? In: Wannöffel, M./Gensterblum, Y. (Hrsg.): Wirtschaft, Arbeit und Leben mit und nach der Corona-Krise. Baden-Baden, S. 123–139. https://doi.org/10.5771/9783748927730-123

Bilecen, B./Mol, C.v. (2017): Introduction: international academic mobility and inequalities. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 43. Jg., H. 8, S. 1241–1255. https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1300225

Bundesagentur für Arbeit (2022): Blickpunkt Arbeitsmarkt: Akademiker/-innen – Berufsgruppen. <https://statistik.arbeitsagentur.de/DE/Navigation/Statistiken/Themen-im-Fokus/Berufe/Akademikerinnen/Allgemeiner-Teil-Nav.html> (12. Dezember 2024)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Wissenschaftliche Mobilität gezielt fördern. <https://www.research-in-germany.org/deutsche-institutionen/wissen/aktuelle-themen/wissenschaftliche-mobilitaet-gezielt-foerdern.html> (12. Dezember 2024)

Burzan, N. (2016): Methodenplurale Forschung. Chancen und Probleme von Mixed Methods. Weinheim/Basel.

BuWiN (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs) (2017): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2017. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. <https://dx.doi.org/10.3278/6004603w>

BuWiN (Konsortium Bundesbericht wissenschaftlicher Nachwuchs) (2021): Bundesbericht Wissenschaftlicher Nachwuchs 2021. Statistische Daten und Forschungsbefunde zu Promovierenden und Promovierten in Deutschland. Bielefeld. <https://dx.doi.org/10.3278/6004603aw>

Czerny, S./Eckert, L./Martin, S. (2020) (Hrsg.): Mutterschaft und Wissenschaft. Die (Un-)Vereinbarkeit von Mutterschaft und wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-30932-9>

Deutscher Bundestag (2017): Experten sehen internationale Bildung vor Herausforderungen. <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2017/kw13-pa-bildung-498400> (12. Dezember 2024)

Dorn, R. E. (2018): Alle in Bewegung. Göttingen. <https://doi.org/10.13109/9783666370601>

European Commission (2021): MORE4: Support data collection and analysis concerning mobility patterns and career paths of researchers.

Fackler, T./Lindlacher, V. (2022): Wie lässt sich die Mobilität von Hochschulabsolvent*innen auf dem Arbeitsmarkt erhöhen? In: ifo Schnelldienst, 75. Jg., H. 10, S. 58–61.

Föbker, S. (2017): Familienmigration bei Hochqualifizierten: wie intergenerationale Beziehungen das Einleben prägen. In: Geographica Helvetica, 72. Jg., S. 443–453. <https://doi.org/10.5194/gh-72-443-2017>

Gerhards, J./Hans, S./Drewski, D. (2018): Global inequality in the academic system: effects of national and university symbolic capital on international academic mobility. In: Higher Education, 76. Jg., H. 4, S. 669–685. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0231-8>

Giza-Poleszczuk, A./Stec, M. (2008): Poland – The Unfulfilled Mobility Potential. In: Schneider, N. F./Meil, G. (Hrsg.): Mobile Living Across Europe I. Opladen/Farmington Hills, S. 227–268. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzvz7.10>

Giza-Poleszczuk, A./Stec, M./Komendant, A./Rüger, H. (2010): Social Class and Job Mobilities. Human Capital, External Constraints and Mobility Framing. In: Schneider, N. F./Collet, B. (Hrsg.): Mobile Living Across Europe II. Opladen/Farmington Hills, S. 195–213. <https://www.jstor.org/stable/j.ctvddzn3g.13>

Gutiérrez Rodríguez, E. (2018): Institutioneller Rassismus und Migrationskontrolle in der neoliberalen Universität am Beispiel der Frauen- und Geschlechterforschung. In: Laufenberg, M./Erlemann, M./

Norkus, M./Petschick, G. (Hrsg.): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden, S. 101–128. https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6_5

Haag, H./Kubiak, D. (2022): Hochschulen in der Pandemie. Die Digitalisierung der Lehre in Zeiten von COVID-19. In: Onnen, C./Stein-Redent, R./Blättel-Mink, B./Noack, T./Opielka, M./Späte, K. (Hrsg.): *Organisationen in Zeiten der Digitalisierung*. Wiesbaden, S. 301–320. https://doi.org/10.1007/978-3-658-36514-1_18

Jungbauer-Gans, M./Gottburgsen, A. (2022) (Hrsg.): *Regionale Mobilität und Hochschulbildung*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-36156-3>

Kahlert, H. (2013): *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen. <https://doi.org/10.2307/j.ctvdf0cnd>

Kaufmann, V./Bergman, M. M./Joye, D. (2004): Motility: Mobility as capital. *International Journal of Urban Regional Research*, 28. Jg., H. 4, S. 745–756. <https://doi.org/10.1111/j.0309-1317.2004.00549.x>

Kemen, J. (2016): Mobilität und Gesundheit. Einfluss der Verkehrsmittelnutzung auf die Gesundheit Berufstätiger. Frankfurt a.M. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-13594-2>

Kley, S. (2016): Trennungsrisiko Pendelmobilität. In: *Zeitschrift für Familienforschung*, 28. Jg., H. 3, S. 305–327. <https://doi.org/10.3224/zff.v28i3.26043>

Krenner, D./Horneffer, B. (2014): Erhebung zu Karriereverläufen und internationaler Mobilität von Hochqualifizierten. In: *Statistisches Bundesamt* (Hrsg.): *Wirtschaft und Statistik*. Wiesbaden, S. 52–60.

Krempkow, R. (2020): Die Beschäftigungsbedingungen des wissenschaftlichen Nachwuchses in Deutschland: Empirische Ergebnisse. In: *Zeitschrift Forschung* (Fo), H. 1+2, S. 1–15.

Laufenberg, M./Erlemann, M./Norkus, M./Petschick, G. (Hrsg.) (2018): *Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-11631-6>

Lange, J./Ambrasat, J. (2022): Familie, Karriere oder beides? Die spezifischen Vereinbarkeitsprobleme im Wissenschaftsbereich. In: Korff, S./Truschkat, I. (Hrsg.): *Übergänge in Wissenschaftskarrieren*. Wiesbaden, S. 95–123. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_6

Lind, I. (2023): Balancierung von Wissenschaft und Pflege. Pflegebelastungen und Unterstützungsbedarfe des wissenschaftlichen Personals an der Georg-August-Universität Göttingen. Köln.

Lück, D./Rüger, H. (2013): Zur Freiwilligkeit berufsbedingter räumlicher Mobilität in Europa. In: Schwedes, O. (Hrsg.): *Räumliche Mobilität in der zweiten Moderne*. Münster, S. 215–236.

Manderscheid, K. (2022): *Soziologie der Mobilität*. Bielefeld. <https://doi.org/10.36198/9783838555812>

Metz-Göckel, S. (2017): *Faszinierende Wissenschaft. Risiken des wissenschaftlichen Karriereverlaufs und die Folgen der Integration von Frauen*. In: Knaut, A./Heidler, J. (Hrsg.): *Spitzenfrauen. Zur Relevanz von Geschlecht in Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Sport*. Wiesbaden, S. 47–63. https://doi.org/10.1007/978-3-658-17144-5_3

Moen, P. (2003): *It's about Time. Couples and Careers*. Ithaca/London. <https://doi.org/10.7591/9781501728921>

Monz, A. (2018): Mobile Arbeit, mobile Eltern. Körperliche und virtuelle Kopräsenz in der Paarbeziehung berufsmobiler Eltern. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-20614-7>

Netz, N. (2018): Auslandsaufenthalte und Karriere: Wer macht einen studienbezogenen Auslandsaufenthalt und welche Auswirkungen hat dies auf den Berufsweg? In: oead.news, H. 106, S. 22–23. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-81233-8>

Netz, N./Jaksztat, S. (2017): Explaining Scientists' Plans for International Mobility from a Life Course Perspective. In: *Research in Higher Education*, H. 58, S. 497–519. <https://doi.org/10.1007/s11162-016-9438-7>

Neumann, B. (2023): Un-/Gleiche Prekarität?! Wissenschaftsinterne Unterschiede der Anstellungsbedingungen in Informatik Biologie und Soziologie. In: Villa, P.-I. (Hrsg.): *Polarisierte Welten. Verhandlungen des 41. Kongresses der DGS 2022*. S. 1–10. https://publikationen.soziologie.de/index.php/kongressband_2022/article/view/1596/1781

Nobis, C./Kuhnimhof, T. (2018): *Mobilität in Deutschland – MiD. Ergebnisbericht. Studie von Infas, DLR, IVT und infas 360 im Auftrag des BM für Verkehr und digitale Infrastruktur*. Bonn/Berlin.

OECD (2021): Reducing the precarity of academic research careers. https://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_14/spl_44/pdfs/36.pdf (12. Dezember 2024)

Ordemann, J./Naegele L. (2024): Forty and over the academic hill? Biological and academic age and the race for tenure. In: *Soziale Welt*, Special Edition, 26. Jg, S. 457–489. <https://doi.org/10.5771/9783748925590-457>

Petzold, K./Hilti, N. (2015): Intentionen zur Multilokalisierung bei Akademikerinnen und Akademikern: Biografische Erfahrung als „Eisbrecher“. In: Scheiner, J./Holz-Rau, C. (Hrsg.): *Räumliche Mobilität und Lebenslauf*. Wiesbaden. https://doi.org/10.1007/978-3-658-07546-0_15

Peuckert, R. (2019): *Familienformen im sozialen Wandel*. 9. Auflage Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-25077-5>

Reuter, J./Gamper, M./Möller, C./Blome, F. (Hrsg.) (2020): *Vom Arbeiterkind zur Professur*. Bielefeld. <https://doi.org/10.1515/9783839447789>

Rick, J. (2023): Problemzentrierte Interviews online und offline: eine methodische Reflexion. In: *Forum Qualitative Sozialforschung/Forum: Qualitative Social Research*, 24. Jg., H. 2. <https://dx.doi.org/10.17169/fqs-24.2.3977>

Roman, N. (2022): Honeymoon is over? Strategien im Umgang mit Selbstoptimierungen in der Post-docphase. In: Korff, S./Truschkat, I. (Hrsg.): *Übergänge in Wissenschaftskarrieren. Ereignisse – Prozesse – Strategien*. Wiesbaden, S. 73–93. https://doi.org/10.1007/978-3-658-35717-7_5

Rüger, H./Sander, N./Skora, T. (2018): Pendelmobilität in Deutschland. Potenziale nutzen – Belastungen reduzieren. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung. Wiesbaden.

Rüger, H./Schulze, A. (2016): Zusammenhang von beruflicher Pendelmobilität mit Stresserleben und Gesundheit. In: *Prävention und Gesundheitsförderung*, 11. Jg., H. 1, S. 27–33. <https://doi.org/10.1007/s11553-015-0521-2>

Ruppenthal, S./Limmer, R./Bonß, W. (2006): Literature on Job Mobility in Germany. In: Widmer, E./Schneider, N. F. (Hrsg.): *State-of-the-Art of Mobility Research. A Literature Analysis for Eight Countries*. Job Mobilities Working Paper No. 2006-01, S. 87–112.

Ruppenthal, S./Lück, D. (2009): Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich. In: *Informationsdienst Soziale Indikatoren*, 42. Jg., S. 1–5.

Rusconi, A./Solga, H. (2011): *Gemeinsam Karriere machen*. Opladen.

Rusconi, A./Wimbauer, C./Motakef, M./Kortendiek, B./Berger, P. A. (Hrsg.) (2013): Paare und Ungleichheit(en): Eine Verhältnisbestimmung. Opladen. <https://doi.org/10.2307/j.ctvddzk7h>

Schönduwe, R. (2017): *Mobilitätsbiografien hochmobiler Menschen*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17399-9>

Schürmann, R./Sembritzki, T. (2017): *Wissenschaft und Familie. Analysen zur Vereinbarkeit beruflicher und familiärer Anforderungen und Wünsche des wissenschaftlichen Nachwuchses*. Hannover.

Sembritzki, T./Jungbauer-Gans, M. (2023): *Sich wandelnde Spielregeln auf dem Weg zur Professur*. In: Wächter, F./Hermann, A. (Hrsg.): *Karrieren in der Wissenschaft*. Stuttgart, S. 91–109.

Statistisches Bundesamt (2016): *Promovierende in Deutschland*. Wintersemester 2014/2015. Destatis. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2020): Erwerbstätigkeit. Personen nach Bereitschaft, über eine Stunde pro Richtung zu pendeln. <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Erwerbstätigkeit/Tabellen/ahm-2016-ersonen-pendelbereitschaft.html> (12. Dezember 2024)

Stenpaß, A. (2020): Pendelmobilität und partnerschaftliche Arbeitsteilung. Eine Studie über Geschlechterungleichheit in heterosexuellen Paarbeziehungen. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-31746-1>

Strauss, A. L. (1998): *Grundlagen qualitativer Sozialforschung*. 2. Auflage München.

Timm, S. (2012): Methodisch reflektierte Annäherungen an kulturelle Differenzen. In: *ZQF – Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 13. Jg., H. 1+2, S. 279–288.

Wimbauer, C./Motakef, M. (2017): *Das Paarinterview*. Wiesbaden. <https://doi.org/10.1007/978-3-658-17977-9>

Wörmer, S. (2016): *Berufliche Mobilität im Alltag. Praktiken und Formen alltäglicher Lebensführung*. Berlin.