

Akademische Karrierewege

Silke Kohrs und Nadine M. Schöneck

Beitrag zur Ad-Hoc-Gruppe »Akademische Wege auf dem Prüfstand. Zum Nexus von sozialer und räumlicher Mobilität in der Wissenschaft«

Einleitung

Wissenschaftskarrieren sind durch individuelle, soziale und strukturelle Einflussfaktoren geprägt. So können etwa das Ausmaß an individueller Karriereorientierung ebenso wie strukturelle Arbeitsbedingungen über den weiteren Weg in der Wissenschaft entscheiden. Spätestens mit der Promotionsphase gewinnen darüber hinaus die in der Wissenschaft überdurchschnittlich hohen (inter-)nationalen Mobilitätsanforderungen und kulturell traditionell hochgehaltenen Mobilitätserwartungen an Bedeutung: Aktuelle Statistiken belegen, dass die räumliche Mobilität sowohl von Studierenden als auch von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen weltweit steigt (vgl. DAAD, DZHW 2018). Räumliche Mobilität wird dabei auch als Indikator für Flexibilität interpretiert. Sie gilt in der Wissenschaft als Qualifikationsmerkmal, dessen Relevanz durch systemimmanente Beschäftigungsbedingungen, wie zum Beispiel Befristungsregelungen, unterstrichen und durch mit Ortswechseln verbundenen sozialen Aufstiegen indiziert wird. Angesprochen sind damit also (Karriere-)Dynamiken, die mit individuellen, sozialen und strukturellen Einflussfaktoren in Verbindung stehen und sich in häufig wechselnden Hochschulstandorten niederschlagen.

Vor diesem Hintergrund fragen wir nach dem Zusammenhang von räumlicher Mobilität und Karriere: Welche Wirkungsgeflechte bestehen zwischen Orten, Wegen und Mobilitätsbereitschaften einerseits und dem Verbleib bzw. Aufstieg in der Wissenschaft andererseits? Fördert beispielsweise eine beruflich motivierte Aufgeschlossenheit gegenüber räumlicher Mobilität die wissenschaftliche Karriere oder erfordert eine ausgeprägte Karriereorientierung – gegebenenfalls eher als Kompromisshandeln – räumliche Mobilität? Werden mit unterschiedlichen Möglichkeiten, mobil zu sein, zugleich soziale Ungleichheiten verstärkt, indem sie zur Verfestigung sozialer Schließungsmechanismen beitragen?

Hierzu stellen wir konzeptionelle Überlegungen sowie damit verbundene methodische Aspekte im Rahmen einer fortgeschrittenen Planung eines Forschungsvorhabens vor¹. Dafür werden zunächst soziale und räumliche Mobilität im Allgemeinen in den Blick genommen, bevor wir uns mit dem spezifischen Feld der Wissenschaft und dem Zusammenspiel beider Mobilitätsmodi auseinandersetzen.

¹ In einer zusätzlichen Teilstudie sind qualitative Interviews mit Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen geplant; darauf wird in dem vorliegenden Beitrag nur rahmend eingegangen.

Soziale und räumliche Mobilität

Der Begriff der Mobilität steht allgemein für Bewegungen von Menschen zwischen verschiedenen Positionen (Hradil, Schiener 2014). Unter sozialer Mobilität sind dabei Wechsel zwischen beruflichen Positionen und Berufsgruppen oder zwischen sozialen Lagen, Schichten und Klassen gefasst (Berger 2013, S.730). Der vorliegende Beitrag fokussiert die intragenerationale oder auch Karrieremobilität, das heißt die Veränderungen der sozialen Position im Lebensverlauf eines Individuums. Differenziert nach eher objektiven und subjektiven Merkmalen können Aussagen über das Ausmaß an sozialer Mobilität getroffen werden: einerseits über den Grad der Bildung, die berufliche Position oder die Höhe des Einkommens, sowie andererseits über subjektive Merkmale wie Prestige, Passung von fachlicher Kompetenz und konkreter beruflicher Tätigkeit oder die Zufriedenheit mit dem Beruf (Barthauer et al. 2016; Abele, Spurk 2009). Innerhalb der beiden Differenzierungen können weitere Unterscheidungen getroffen werden, zum Beispiel wird subjektiver Karriereerfolg zusätzlich hinsichtlich einer affektiven (emotionale Reaktion) und kognitiven (rationale Bewertung der Nützlichkeit) Komponente getrennt. Für die Bewertung des Spannungsfelds zwischen potenziell möglichem und tatsächlich erreichtem Karriereziel ist schließlich der Betrachtungswinkel entscheidend: Basiert diese Bewertung auf eigenen Erwartungen, wird ein Vergleich zu anderen Personen gezogen, oder wird der Bewertung ein äußerer Karrierestandard zugrunde gelegt (Biemann, Weckmüller 2016)? Ein Überblick über die Entwicklung der Karrieremobilität in Deutschland nach dem Zweiten Weltkrieg bietet Stawarz (2015).

Eine immer noch vielfach verwendete Definition von räumlicher Mobilität spricht von dem „Wechsel eines Individuums oder eines Haushaltes zwischen den Einheiten eines räumlichen Systems“ (Mackensen et al. 1975, S.8; vgl. auch Windzio 2013; Zimmermann 2001). Innerhalb der räumlichen Mobilität wird zwischen zirkulärer und residentieller Mobilität unterschieden: Erstere liegt bei jeglicher Form von Pendeln vor, so beispielsweise bei täglichem Fern-, aber auch sogenanntem Wochenendpendeln (Schneider, Collet 2010; Schneider, Meil 2008). Residentielle Mobilität meint demgegenüber den Wechsel eines Hauptwohnsitzes, innerhalb eines Landes sowie grenzüberschreitend. Seit etwa den 1980er Jahren wird in Deutschland eine sinkende Umzugsbereitschaft und eine zunehmende Pendelmobilität festgestellt (Dauth, Haller 2018; Pfaff 2012), was nicht zuletzt mit der gestiegenen Bildungs- und Erwerbsbeteiligung von Frauen sowie verbesserter Infrastruktur und Verkehrstechnologie begründet wird (vgl. Kunert, Radke 2012; Reuschke 2010; Forlano 2008). Im europäischen Vergleich wird Deutschland eine vergleichsweise hohe beruflich motivierte räumliche Mobilität attestiert (Schneider et al. 2009).

Soziale und räumliche Mobilität stehen häufig in einem engen Zusammenhang², zum Beispiel wenn (freiwillige) berufliche Wechsel mit einem höheren Einkommen verbunden sind (Berger 2013; Ruppenthal, Lück 2009). Dabei kann bereits ein in Aussicht gestellter sozialer Aufstieg die räumliche Mobilitätsbereitschaft fördern und umgekehrt erhöht „die Bereitschaft zur Mobilität die Chancen zum beruflichen und damit sozialen Aufstieg“ (Schneider et al. 2002, S.18). Letztendlich wird räumliche Mobilität im Allgemeinen stets mit besseren Berufs- und Karriereaussichten assoziiert (Bonnet, Orain 2010). Wie aber sieht der Zusammenhang von räumlicher und sozialer Mobilität im Besonderen für die Wissenschaft als Beschäftigungsfeld aus?

² Lange Zeit stand räumliche Mobilität nicht selbst im Mittelpunkt von wissenschaftlichen Analysen (vgl. Mammey 1979). Seitdem nach Sorokin (1959) zwischen vertikaler und horizontaler sozialer Mobilität unterschieden wird, gewann auch die Untersuchung des Zusammenhangs von sozialer und räumlicher Mobilität und die Verbindungen zwischen beiden Mobilitätsformen Bedeutung (vgl. Franz 1984).

Wissenschaftskarrieren sind – geradezu traditionell – durch überdurchschnittliche Mobilitätsanforderungen gekennzeichnet und über einen internationalen Austausch werden verschiedene einschlägige Kompetenzen gefördert (Teichler 2017; Azoulay et al. 2016; Fernández-Zubieta et al. 2015). Besonders ausgeprägte Mobilitätsanforderungen entstehen, erstens, dadurch, dass ein dauerhafter Verbleib im akademischen Mittelbau aufgrund der Restriktionen des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG) sowie des geringen Anteils unbefristeter (Haushalts-)Stellen nur in seltenen Fällen möglich ist. Zweitens erfolgt eine Berufung auf eine unbefristete Professur im Regelfall nur an einer anderen Universität – nicht an der, an der die Qualifizierungsphase absolviert wurde (Stichwort Hausberufungsverbot). Eine Führungs- und Spitzenposition in der Wissenschaft kann in der Regel nicht ohne berufliche Mobilität erlangt werden. Dies verweist bereits auf einen engen Zusammenhang von räumlicher und sozialer Mobilität: Um im Wissenschaftssystem zu verbleiben bzw. akademisch (weiter) aufzusteigen, ist räumliche Mobilität in der Regel förderlich. In welchem Ausmaß räumliche Mobilität in der Wissenschaft auch *erforderlich* ist, ist auch eine Frage nach sozialer Ungleichheit. Denn wenngleich Mobilität häufig mit positiven Attributen wie die Überwindung von Raum und Zeit, (geistiger) Freiheit und Flexibilität oder auch Wachstum und Statusverbesserung verbunden wird, darf räumliche Mobilität nicht nur als positiv konnotierte Optionssteigerung begriffen werden. Sie kann einerseits als subjektiv empfundene Zumutung erlebt werden und – hier im Fokus – (bereits bestehende) soziale Ungleichheiten forcieren, indem sie zur Verfestigung sozialer Schließungsmechanismen beiträgt. Haben hoch mobile Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen a priori bessere Chancen, ihre Wissenschaftskarriere voranzutreiben, als diejenigen, die lokal gebundener sind?

Um die soziale und räumliche Mobilitätsanforderung und -tradition im Wissenschaftssystem einordnen zu können, ist ein Blick auf die strukturellen Rahmenbedingungen notwendig: Während sich die oftmals prekäre Beschäftigungssituation des wissenschaftlichen Nachwuchses in den letzten Jahren nicht wesentlich verändert hat (vgl. Metz-Göckel et al. 2016) und mithin vielfach als belastend wahrgenommen wird, stieg die Zahl der Studierenden in den letzten zehn Jahren um 42 Prozent (Statistisches Bundesamt 2018a, S.6). Zum Sommersemester 2016 haben insgesamt 452.600 Schulabsolventen und Schulabsolventinnen ein Studium an einer deutschen Hochschule begonnen; das Geschlechterverhältnis war dabei nahezu ausgeglichen (Statistisches Bundesamt 2018b). Die Gesamtzahl der eingeschriebenen Studierenden lag im nachfolgenden Studienjahr 2016/17 bei 2,8 Millionen, von denen knapp 63 Prozent Studierende an Universitäten und 34 Prozent an Fachhochschulen eingeschrieben waren (Statistisches Bundesamt 2018a, S.7). Akademische Grade, die in Deutschland an einer Hochschule erreicht werden können, sind der Bachelor-, Master- oder Diplomabschluss, das Staatsexamen und die Promotion. Die Berufung auf eine Universitätsprofessur³ erfordert eine weitere Qualifizierung, im Regelfall über die Habilitation, (seit 2002) die Juniorprofessur oder die Nachwuchsgruppenleitung (vgl. BMBF 2010). Ein Spezifikum des Wissenschaftssystems besteht unter anderem darin, dass Beschäftigungsphasen zugleich Qualifizierungsphasen sind: zunächst mit dem Ziel der Promotion, in der anschließenden Postdoc-Phase mit dem der Professur. Im Jahr 2015 wurden rund 29.200 Promotionen abgeschlossen, und 1.627 Nachwuchswissenschaftler und Nachwuchswissenschaftlerinnen habilitierten (Statistisches Bundesamt 2016a, Tab. 19). Diese Zahlen zeigen, dass ein erheblicher Anteil der Promovierten die institutionelle wissenschaftliche Laufbahn vor der Professur verlässt (vgl. Janson et al. 2007).

³ Der zweite Weg, der promovierten Nachwuchswissenschaftlern und Nachwuchswissenschaftlerinnen offensteht, um im akademischen Feld zu verbleiben, ist die Berufung auf eine FH-Professur; hierfür ist keine Habilitation erforderlich, im Regelfall aber eine mehrjährige Berufstätigkeit, die außerhalb der Hochschule absolviert sein muss (Bloch, Burkhardt 2010).

Grosso modo ist eine Beschäftigung in der Wissenschaft strukturell geprägt durch aufeinander aufbauende Qualifikationsstufen, eine Abhängigkeit von (hochschul-)politischen Reformen sowie sogenannte „Schweinezyklen“, also periodischen Schwankungen, und damit verbundenen Kohorteneffekten, mit denen unterschiedliche Karrierechancen einhergehen können.

Neben den universitären Rahmenbedingungen sind weitere Faktoren zu berücksichtigen, die einen Einfluss auf den Karriereweg von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen haben, wie individuelle Merkmale und Einstellungen und Haltungen. So zeigt eine Differenzierung nach Beschäftigungsverhältnissen und -gruppen des Personals an Hochschulen beispielsweise, dass sich das Geschlechterverhältnis deutlich in Abhängigkeit der Position unterscheidet. Besonders auf höheren Positionen dominieren vorwiegend Männer. Zudem wird das Geschlechterverhältnis mit Höhe der Position ungleicher: Lediglich 23 Prozent aller Professuren sind von Frauen besetzt (Statistisches Bundesamt 2016a, Tab. 4). Auch im Hinblick auf die Promotion ist das Geschlechterverhältnis ungleich verteilt; hier liegt Deutschland im internationalen Vergleich eher im unteren Mittelfeld (Statistisches Bundesamt 2016b). Insbesondere in der Wissenschaft ist daneben auch das Alter für die Analyse von Karriereverläufen zu berücksichtigen. Der Weg zu einer statussicheren Professur ist im Regelfall lange und mit Unsicherheiten behaftet: Das Durchschnittsalter bei der Erstberufung auf eine Professur liegt über alle Wissenschaftsdisziplinen hinweg bei rund 41 Jahren, das heißt zu einem Zeitpunkt, zu dem ein erfolgreicher und friktionsloser Ausstieg aus der Wissenschaft häufig schwierig ist. Die durchschnittliche Berufungswahrscheinlichkeit⁴ lag im Jahr 2016 bei einem Verhältnis von 1:23 (auf eine W2 bzw. W3-Berufung an Universitäten⁵ kamen im Durchschnitt 23 Bewerbungen, vgl. GWK 2017, S.37); im Jahr 2012 betrug dieses Verhältnis durchschnittlich 1:21 (GWK 2013, Tab.5.3). Zu weiteren individuellen Faktoren, die für eine wissenschaftliche Laufbahn ausschlaggebend sind, zählen unter anderem das Forschungsprofil, meist gemessen an Publikationen, eingeworbenen Drittmitteln und Kooperationen und Ko-Autorenschaften. Unter subjektiven Einstellungen können allgemein Karriereziele und die räumliche Mobilitätsbereitschaft subsummiert werden, wobei hier noch sehr viel weitere Differenzierungen möglich sind, wie beispielsweise die subjektive Einschätzung der Erreichbarkeit bzw. Realisierung der Karriereziele, die Bedeutung der Karriere im Vergleich zu anderen Zielen (zum Beispiel Vereinbarkeit Familie und Beruf), die Bewertung der bisherigen Karriere, der Umgang mit Zeit-, Leistungs- und Bewertungsdruck – und eben nicht zuletzt Einstellung zu räumlichen Mobilitätsanforderungen und -erwartungen (zum Beispiel Mobilität als Wunsch, Druck, Gelegenheit oder Selbstverständlichkeit).

Vor diesem Hintergrund soll in dem geplanten Forschungsprojekt untersucht werden, ob sich die Mobilitätsanforderungen und -erwartungen angesichts zunehmender räumlicher Mobilität in jüngerer Zeit noch mehr erhöht haben. Da unterschiedliche Effekte für bestimmte Karrierephasen und Fächer erwartet werden, sollen längsschnittliche Verfahren angewendet werden. Schließlich soll untersucht werden, ob räumliche Mobilität bzw. Immobilität – auch unter Berücksichtigung unterschiedlicher Karrierephasen – soziale Ungleichheiten begünstigen oder verfestigen.

Methodische Umsetzung

Mit den vorgestellten Forschungsfragen sollen Erkenntnisse über die Verteilung und Muster charakteristischer Zusammenhänge von sozialer und räumlicher Mobilität von (Nachwuchs-)Wissenschaftlern

⁴ Verhältnis von Habilitationen zu ausgeschriebenen (unbefristeten) Professuren.

⁵ Ohne Kunst- und Musikhochschulen.

und (Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen in der deutschen Hochschullandschaft erlangt werden. Damit soll sozial-räumliche Mobilität in einem besonders stark umkämpften Feld beruflicher Positionen im Hinblick auf den Raum abgebildet und analytisch mit unterschiedlichen Bedingungskonstellationen verknüpft werden.

Methodisch sind bei der Analyse des Zusammenhangs von sozialer und räumlicher Mobilität hinsichtlich der Operationalisierung, Bestimmung der Datenbasis und Auswertung insbesondere folgende Punkte zu berücksichtigen:

Es müssen von beiden Mobilitätsmodi (sozial und räumlich) zeitliche Abfolgen erfasst werden und diese in einen direkten Zusammenhang gebracht werden (vgl. dazu auch Kohrs 2018). Zum einen können sich hier Gleichzeitigkeiten ergeben, das heißt, es ist – insbesondere retrospektiv – nicht mehr zu klären, ob erst die räumliche und dann die soziale Mobilität stattgefunden hat (bzw. umgekehrt). Zum anderen sind diese beiden Mobilitätsmodi auch analytisch nicht immer problemlos zu differenzieren. Anders gesagt: Es lässt sich nicht immer nachvollziehen, welcher Mobilitätsmodus dem jeweils anderen vorausgegangen ist.

Eine weitere Herausforderung stellt die Messung von sozialer und räumlicher Mobilität im Feld der Wissenschaft dar. Die Mobilitätsformen hängen eng miteinander zusammen und die Beziehungen sind gleichzeitig mitunter nicht trennscharf oder gehen ineinander über. So kann eine primär qualifikationsbezogene Mobilität wie eine Postdoc-Stelle im Ausland auch eine arbeitsplatzbezogene Mobilität sein, wenn mit ihr eine temporäre institutionelle Anstellung einhergeht. Oder wie kann ein Wechsel von einer befristeten Haushaltsstelle auf eine ebenfalls befristete Projektstelle in Bezug auf soziale Mobilität unstrittig erfasst und intersubjektiv nachvollziehbar dargestellt werden? Eine Möglichkeit, die Mobilitätsformen zu operationalisieren, wäre in verschiedenen Ebenen zu unterscheiden:

Soziale Mobilitätsformen lassen sich für das Tätigkeitsfeld in der Wissenschaft unter anderem nach der Qualifikationsstufe (Hochschulabschluss, Promotion oder Habilitation) bzw. Qualifizierungsphase (Promotions- oder Postdoc-Phase), arbeitsplatzbezogenen Kriterien (zum Beispiel Statusgruppe, Befristung, Lehrdeputat, Beschäftigungsdauer und -umfang, Art der Stellenfinanzierung, Tarif-/Besoldungsgruppe) und der subjektiven Bewertung, wie beispielsweise im Hinblick auf Karrieremotivation, Renommee der Universität bzw. der/des Vorgesetzten, Arbeitsbedingungen, Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder erwartete Chancen für die weitere Karriere unterscheiden.

Räumliche Mobilitätsformen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die hier im Mittelpunkt stehen, können daneben die qualifikationsbezogene (zum Beispiel aufgrund einer Promotions- oder Postdoc-Stelle) und die arbeitsplatzbezogene Mobilität (dauerhafte Forschungs-/Projektstellen) umfassen. Nicht primär im Fokus der Analyse sind demnach projekt- und veranstaltungsbezogene Anlässe, wie zum Beispiel Konferenzreisen, Forschungsprojekte im Ausland oder solche, die nur auf kurze Dauer bzw. temporär angelegt sind. Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen sind dann ‚mobil‘, wenn sie die Universität wechseln oder die Position an derselben Universität verändern. Ein Wechsel der Universität kann dabei mit einer Wohnsitzverlagerung und/oder mit Fernpendeln verbunden sein.

Bei der Frage, welche Datenbasis sich für die Analyse anbietet, sollte eine Abwägung zwischen Primär- und Sekundärdaten vorgenommen werden. Mittlerweile gibt es zahlreiche Befragungen von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen, die unter anderem auch Karriereverläufe thematisieren. In Bezug auf räumliche Mobilität wird hier vor allem die kurz- und langfristige internationale Mobilität untersucht (vgl. DAAD, DZHW 2018, 2017, 2016). Zu beachten ist jedoch, dass ein Vergleich der Studien nur bedingt möglich ist, da unterschiedliche Zielgruppen sowie Definitionen und Operationalisierungen von Mobilität verwendet werden. Für eigene Erhebungen im größerem Umfang stellt sich dagegen

das Problem der hohen Non-Response-Quote unter wissenschaftlich Beschäftigten (Wilkesmann 2019).

Als geeignete Auswertungsmethode erweist sich bei entsprechender Datenlage für die vorliegende Fragestellung die Sequenzmusteranalyse (vgl. zum Verfahren Studer et al. 2018; Böpple 2010; Erzberger 2001). Bei dieser werden Übergangssequenzen miteinander verglichen und aufgrund ihrer Ähnlichkeit bzw. Unähnlichkeit gruppiert. Die jeweiligen Sequenzen setzen sich aus einer Folge verschiedener Statuszustände über eine bestimmte Dauer zusammen. Angelehnt an Mobilitätsdimensionen können somit Sequenzen abgebildet werden, in denen Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen ihren sozialen Status verändern (zum Beispiel die Promotion abschließen) und/oder sich räumlich verändern (Wechsel der Universität) oder in der Phase ‚immobil‘ sind, das heißt sich weder räumlich noch bezüglich ihrer sozialen Position verändern. Da nicht nur ermittelt werden kann, welche Zustände in welcher Abfolge, sondern auch in welcher Dauer vorkommen, können Aussagen dazu getroffen werden, in was für einer Phase der Wissenschaftskarriere die räumliche Mobilität beginnt bzw. besonders ausgeprägt ist. Im Anschluss können die herausgebildeten Cluster für Fragestellungen weitergenutzt werden, die Determinanten der unterschiedlichen Mobilitätstypen behandeln. Um mögliche Faktoren zu bestimmen, die für die jeweiligen Übergangstypen kennzeichnend sind, sollen unter anderem die oben erläuterten strukturellen und individuellen Merkmale sowie Einstellungen herangezogen werden. Darüber hinaus soll gezeigt werden, ob und inwiefern Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen in der späteren Karrierephase räumlich mobiler sind, wenn sie bereits zu Karrierebeginn oder vor dem Studienbeginn räumliche Mobilitätserfahrungen gemacht haben.

Schlussbemerkung

In dem Beitrag wurden Einblicke in ein Forschungsvorhaben gegeben, welches den Zusammenhang von sozialer und räumlicher Mobilität im Feld der Wissenschaft fokussiert. Neben konzeptionellen Aspekten zu sozialer bzw. intragenerationaler und räumlicher Mobilität im Allgemeinen wurden diese im Besonderen für das Feld der Wissenschaft und seinen strukturellen Rahmenbedingungen betrachtet. Daneben wurden weitere konzeptionelle sowie damit verbundene methodische Aspekte diskutiert: Implementiert die Karriereorientierung eines Wissenschaftlers/einer Wissenschaftlerin eine hohe räumliche Mobilitätsbereitschaft oder sind die beiden Dimensionen analytisch zu trennen? Im letzteren Fall könnte die Bereitschaft, sich räumlich zu verändern, die Karrierechance beeinflussen. Anders argumentiert beinhaltet eine Karriereorientierung bereits auch eine gewisse räumliche Mobilitätsbereitschaft, und dies vor allem und traditionell in der Wissenschaft. Für die empirische Analyse und deren Umsetzung wurden hier insbesondere Überlegungen zur Operationalisierung, Bestimmung der Datenbasis und der Auswertung skizziert.

Für die Erforschung des Zusammenhangs von sozialer und räumlicher Mobilität im Feld der Wissenschaft stellt sich heraus, dass zum einen individuelle Merkmale der Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen, strukturelle (Hochschul-)Rahmenbedingungen sowie Einstellungen und Haltungen nicht getrennt voneinander analysiert werden dürfen. Zum anderen ist der zeitliche Verlauf so zu berücksichtigen, dass nicht nur realisierte soziale und räumliche Mobilität erfasst wird, sondern auch jeweils dazugehörige Einstellungen und Motivationen, die sich gleichsam im Laufe der Zeit verändern können und sich auf die zukünftige Mobilität auswirken, einbezogen werden.

Literatur

- Abele, Andrea E. und Daniel Spurk. 2009. *How do objective and subjective career success interrelate over time?* Discussion Papers 35. Nürnberg.
- Azoulay, Pierre, Ina Ganguli und Joshua S. G. Zivin. 2016. *The mobility of elite life scientists: Professional and personal determinants*. Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research.
- Barthauer, Luisa, Vivien Estel, Anneke Dubbel, Simone Kauffeld und Daniel Spurk. 2016. Woran erkenne ich eine erfolgreiche Laufbahn? Ein qualitativer Ansatz zur Definition von Laufbahnerfolg bei Wissenschaftlern. *Beiträge zur Hochschulforschung* 38:42–63.
- Berger, Peter A. 2013. Soziale Mobilität. In *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, 3., grundlegend überarb. Aufl., Hrsg. Steffen Mau, 730-744. Wiesbaden: Springer VS.
- Biemann, Torsten und Heiko Weckmüller. 2016. Subjektiver und objektiver Karriereerfolg. *PERSONALquaterly* 68:40–43.
- Bloch, Roland und Anke Burkhardt. 2010. *Arbeitsplatz Hochschule und Forschung für wissenschaftliches Personal und Nachwuchskräfte* 207. Düsseldorf.
- BMBF. 2010. *KissWin: Kommunikations- und Informationssystem "Wissenschaftlicher Nachwuchs". Karrierewege in der Wissenschaft*. Aachen: RWTH Aachen.
- Bonnet, Estelle und Renaud Orain. 2010. Job careers and job mobility. In *Mobile living across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*, Hrsg. Norbert F. Schneider und Beate Collet, 289–315. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Böpple, Dirk. 2010. Berufseinmündungsprozesse von Hochschulabsolvent/innen: Ereignis- und Sequenzmusteranalysen. In *Transitionen – Übergänge vom Studium in den Beruf. Zur Verbindung von qualitativer und quantitativer Forschung*. Lernweltforschung, Bd. 6, Hrsg. Heide v. Felden und Jürgen Schiener, 77–105. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften
- DAAD und DZHW. 2016. *Wissenschaft Weltoffen 2016. Daten und Fakten zur Internationalisierung von Studium und Forschung in Deutschland*. Fokus: Internationale Mobilität von Wissenschaftlern. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- DAAD und DZHW. 2017. *Wissenschaft Weltoffen 2017. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- DAAD und DZHW. 2018. *Wissenschaft Weltoffen 2018. Daten und Fakten zur Internationalität von Studium und Forschung in Deutschland*. Fokus: Internationalisierung des nicht-wissenschaftlichen Hochschulpersonals in Deutschland. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.
- Dauth, Wolfgang und Peter Haller. 2018. *Berufliches Pendeln zwischen Wohn- und Arbeitsort. Klarer Trend zu längeren Pendeldistanzen*. IAB-Kurzbericht 10/2018. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung.
- Erzberger, Christian. 2001. Sequenzmusteranalyse als fallorientierte Analysestrategie. In *Strukturen des Lebenslaufs. Übergang – Sequenzen – Verlauf*, Hrsg. Reinhold Sackmann und Matthias Wingens, 135–162. Weinheim: Juventa.
- Fernández-Zubieta, Ana, Aldo Geuna und Cornelia Lawson. 2015. Mobility and productivity of research scientists. In *Global mobility of research scientists. The economics of who goes where and why*, Hrsg. Aldo Geuna, 105–131. London, San Diego, u.a.: Elsevier.
- Forlano, Laura. 2008. Working on the move. The social and digital ecologies of mobile work places. In *Mobility and technology in the workplace*. Routledge Studies in Innovation, Organizations and Technology, Hrsg. Donald Hislop, 28–42. Abingdon: Routledge.
- Franz, Peter. 1984. *Soziologie der räumlichen Mobilität. Eine Einführung*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- GWK. 2013. *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 17. Fortschreibung des Datenmaterials 2011/2012 zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen*. Materialien der GWK 34. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.

- GWK. 2017. *Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung. 21. Fortschreibung des Datenmaterials (2015/2016) zu Frauen in Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen* 55. Bonn: Gemeinsame Wissenschaftskonferenz.
- Hradil, Stefan und Jürgen Schiener. 2014. Mobilität. In *Wörterbuch der Soziologie*, 3. Aufl., Hrsg. Günter Endruweit, Gisela Trommsdorff und Nicole Burzan, 321–325. Konstanz: UVK.
- Janson, Kerstin, Harald Schomburg und Ulrich Teichler. 2007. *Wege zur Professur. Qualifizierung und Beschäftigung an Hochschulen in Deutschland und den USA*. Münster, Waxmann.
- Kohrs, Silke. 2018. Kategorienbildung in der Anfangsphase. In *Typologische Konstruktionen. Prinzipien und Forschungspraxis. Erlebniswelten*, Hrsg. Nicole Burzan und Ronald Hitzler, 327–344. Wiesbaden: Springer VS.
- Kunert, Uwe und Sabine Radke. 2012. Personenverkehr in Deutschland – mobil bei hohen Kosten. *DIW Wochenbericht* 24:3–12.
- Mackensen, Rainer, Monika Vanberg und Klaus Krämer. 1975. *Probleme regionaler Mobilität. Ergebnisse und Lücken der Forschung zur gegenwärtigen Situation in der Bundesrepublik Deutschland*. Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel. Göttingen: Schwartz und Co.
- Mammey, Ulrich. 1979. Räumliche Aspekte der sozialen Mobilität in der Bundesrepublik Deutschland. In *Soziale Strukturen und individuelle Mobilität. Beiträge zur sozio-demographischen Analyse der Bundesrepublik Deutschland*. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung, Bd. 6, Hrsg. Wolfgang Lengsfeld, Ulrich Mammey, Gerd-Rüdiger Rückert, Horst Steiger und Heinrich Tegtmeier, 175–201. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Metz-Göckel, Sigrid, Ramona Schürmann, Kirsten Heusgen und Petra Selent, Hrsg. 2016. *Faszination Wissenschaft und passagere Beschäftigung. Eine Untersuchung zum Drop-Out aus der Universität*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.
- Pfaff, Simon. 2012. Pendeln oder umziehen? Mobilitätsentscheidungen in Deutschland zwischen 2000 und 2009. *Zeitschrift für Soziologie* 41:458–477.
- Reuschke, Darja. 2010. Berufsbedingtes Pendeln zwischen zwei Wohnsitzen – Merkmale einer multilokalen Lebensform in der Spätmoderne. *Comparative Population Studies – Zeitschrift für Bevölkerungswissenschaft* 35:135–164.
- Ruppenthal, Silvia und Detlev Lück. 2009. Jeder fünfte Erwerbstätige ist aus beruflichen Gründen mobil. Berufsbedingte räumliche Mobilität im Vergleich. *Informationsdienst Soziale Indikatoren* 42:1–5.
- Schneider, Norbert F., und Beate Collet, Hrsg. 2010. *Mobile living across Europe II. Causes and consequences of job-related spatial mobility in cross-national comparison*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Schneider, Norbert F., Ruth Limmer und Kerstin Ruckdeschel. 2002. *Mobil, flexibel, gebunden. Familie und Beruf in der mobilen Gesellschaft*. Frankfurt am Main: Campus Verlag.
- Schneider, Norbert F. und Gerardo Meil, Hrsg. 2008. *Mobile living across Europe I. Relevance and diversity of job-related spatial mobility in six European countries*. Opladen, Farmington Hills: Barbara Budrich.
- Schneider, Norbert F. Silvia Ruppenthal und Detlev Lück. 2009. Beruf, Mobilität und Familie. In *Zukunft der Familie. Prognosen und Szenarien*. Zeitschrift für Familienforschung Sonderheft, Bd. 6, Hrsg. Günter Burkart, 111–136. Opladen: Budrich.
- Sorokin, Pitirim A. 1959. *Social and Cultural Mobility*. New York, London.
- Statistisches Bundesamt. 2016a. *Personal an Hochschulen 2015*. Fachserie 11 Reihe 4.4. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt. 2016b. *Promovierende in Deutschland. Wintersemester 2014/2015*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt. 2018a. *Hochschulen auf einen Blick 2018*. Wiesbaden: Destatis.
- Statistisches Bundesamt. 2018b. *Personal an Hochschulen 2017*. Fachserie 11 4.4. Wiesbaden: Destatis.
- Stawarz, Nico. 2015. Soziale Mobilität in Deutschland revisited. Die Entwicklung der Karrieremobilität in den letzten 80 Jahren. *KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 67:269–291.

- Studer, Matthias, Emanuela Struffolino und Anette E. Fasang. 2018. Estimating the relationship between time-varying covariates and trajectories: The sequence analysis multistate model procedure. *Sociological Methodology* 48:103–135.
- Teichler, Ulrich. 2017. Internationally mobile academics: concept and findings in Europe. *European Journal of Higher Education* 7:15–28.
- Wilkesmann, Uwe. 2019. *Methoden der Hochschulforschung. Eine methodische, erkenntnis- und organisations-theoretische Einführung*. Weinheim: Juventa Verlag.
- Windzio, Michael. 2013. Räumliche Mobilität. In *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, 3., grundlegend überarb. Aufl., Hrsg. Steffen Mau, 664–675. Wiesbaden: Springer VS.
- Zimmermann, Gunter E. 2001. Räumliche Mobilität. In *Handwörterbuch zur Gesellschaft Deutschlands*, Hrsg. Bernhard Schäfers und Wolfgang Zapf, 529–538. Opladen: VS Verlag für Sozialwissenschaften.