

Dresdner Studien

Simone Menz | Alexander Wedel | Jan Köhler |
Michael Rautenberg | Nicole Runge (Hrsg.)

KarriereSorgen

Wissenschaft zwischen
Exzellenz und Fürsorge

BELTZ JUVENTA

Leseprobe aus: Menz/Wedel/Köhler/Rautenberg/Runge (Hrsg.), *KarriereSorgen*

ISBN 978-3-7799-4252-8 © 2017 Beltz Verlag, Weinheim Basel

<http://www.beltz.de/de/nc/verlagsgruppe-beltz/gesamtprogramm.html?isbn=978-3-7799-4252-8>

Alexander Wedel, Simone Menz

Einleitung

Der Mythos von Wissenschaftskarrieren als autonomer Lebenszusammenhang abseits sozialstruktureller Verhältnisse und subjektiver Bewältigungsanforderungen verliert mit der Forschung über Wissenschaft als soziales Feld an Substanz und Exotismus. Die stetig wachsenden Wissensbestände über Wissenschaft als gesellschaftliche Institution verdeutlichen den Handlungsbedarf der Wissenschaftseinrichtungen für eine chancen- und gendergerechte Gestaltung der Hochschul- und Wissenschaftskultur und identifizieren bereits mögliche wissenschaftspolitische Ansatzpunkte. Die Genderforschung gewinnt sowohl aus Organisations- und Beschäftigungsanalysen wie auch Vereinbarkeitsstudien ein strukturritisches Wissen, das auf institutionelle Herkunftskontexte geschlechterbasierter Ungleichheiten und Diskriminierungen hinweist. Ein Desiderat dieser Erkenntnisse ist die grundsätzliche Integration von Wissenschaftspraxis und Fürsorge, einschließlich der Sorge um sich selbst. Einen starken Anreiz zur Verantwortungsübernahme der Hochschulen und Forschungseinrichtungen hat die Exzellenzinitiative des Bundes und der Länder gegeben. Wengleich darüber Chancengerechtigkeit und gleichberechtigter Zugang von Wissenschaftlerinnen zu Spitzenkarrieren in den Fokus der Hochschulpolitik rücken, so bleibt doch das Verhältnis von Wissenschaft und *Care* weitgehend unbestimmt. Weiterhin führen die institutionellen Reaktionen auf die Integrationsfrage zur systematischen Auslagerung der Fürsorgepraxis aus dem Wissenschaftsbetrieb.

Der Logik gesellschaftlicher Arbeitsteilung folgend bindet das Wissenschafts- und Karrieresystem Männer und Frauen unterschiedlich ein, hierbei bilden generative und fürsorgliche Aspekte ein entscheidendes wie effektives Distinktionsmoment. Als standardisierte Ablaufstruktur mit dem Ziel der Einnahme einer akademischen Spitzenposition orientiert die Wissenschaftskarriere am Bild der solitär agierenden Führungspersönlichkeit und einer entsprechend grundsätzlichen Auslagerung von Alltag und Familie aus dem unmittelbaren Arbeitszusammenhang. Sie unterliegt in besonderer Weise einer Verzeitlichung und Institutionenprägung, welche sich dem Eigensinn und dem Leben von Wissenschaftlerinnen mit Kindern und Familie vielfach widersetzt (vgl. Kahlert 2013; Beaufäys/Krais 2005). Vom

männlich-geschlossenen Aufstiegsmodell unterscheiden sich weibliche Karrieren unter anderem durch ein „Aufgreifen von Gelegenheitsstrukturen“ (Lind 2006, S. 4). Nicht zuletzt durch den Einschluss von Unterbrechungen, Abweichungen, Besonderheiten etc. gelten diese pauschal als anfällig und unvollständig. *Beispielhaft* stellt die Wiedereinstiegskonstellation einen Fluchtpunkt dar, an dem bestehende institutionelle Handlungspraxen, Positionierungen, Stereotype etc. aufbrechen und sich gleichsam in gegenderten Karriereverläufen manifestieren.

In dieser Situation treffen Wissenschaftlerinnen auf begrenzte Karrierehorizonte: Die Entscheidung für eine Wissenschaftskarriere steht Frauen prinzipiell frei, auch der Weg in die Wissenschaften steht ihnen heute weitgehend offen. Im Wissenschaftssystem angekommen treffen sie jedoch auf Strukturen und Praktiken, die einem dauerhaften Verbleib offenbar entgegenwirken. Die Spitzenpositionen und Exzellenzprofessuren bleiben vielfach den Männern im Feld überlassen, denn trotz hervorragender Gratifikationen und Leistungen steigen Frauen an bestimmten Karrierestufen aus dem Bereich Wissenschaft und Forschung aus. Dabei widerspricht die systematische Marginalstellung von Wissenschaftlerinnen, die in den höchsten und begehrtesten Beschäftigungssegmenten nur mehr am deutlichsten zutage tritt, der geltenden Leistungs- und Wettbewerbsmoral im wissenschaftlichen Arbeitsfeld (vgl. Lind 2007; Bear 2007; Wissenschaftsrat 2007; Kahler 2011a).

Vor diesem Hintergrund werden Wissenschaftlerinnen besondere Aneignungs- und Beteiligungsstrategien abverlangt. Das außerordentliche Identifikationspotenzial wissenschaftlicher Arbeit einerseits und das Bewusstsein um benachteiligende Strukturen andererseits konfrontiert – speziell wiedereinsteigende Wissenschaftlerinnen – mit einem Bedarf an strategischem Wissen und Praktiken. Diese Wissensbestände liegen in verdichteter Form dem emanzipatorischen und produktiven Bewältigungshandeln zugrunde. Wissenschaftlerinnen eignen sich die nötige Wissenschaftspraxis an: Sie engagieren sich in konkreten Wissenschaftsbeziehungen und Karrierekontexten, sie verhandeln individuelle Qualifizierungsabsichten und institutionelle Abläufe. Das akademische Beschäftigungsfeld erweist sich als höchst empfänglich gegenüber subjektivierenden Strategien und einer im Zuge zu leistenden Dethematisierung von Ungleichheitsstrukturen, überindividuellen Anforderungen, etwaigen Regelabweichungen etc. Die Forschung richtet hierzu einen besonderen Fokus auf Anerkennungsprozesse und Rekrutierungspraktiken in asymmetrischen Arbeits- und Vertrauenskulturen (vgl. Wetterer 2007; Wilz 2010; Beaufäys 2012).

Daran anschließend widmet sich der vorliegende Band den Integrationsstrategien und Versorgungsarrangements – speziell im Zuge des Wiedereinstiegs in Wissenschaft. Als vornehmlich den Frauen zugewiesenes Ereignis

bündeln sich in Wiedereinstiegsprozessen institutionalisierte Vorurteile und Ressentiments, im selben Zuge mobilisieren Wissenschaftlerinnen ein außerordentliches Integrationspotenzial zur Absicherung des wissenschaftlichen Lebenszusammenhangs und zur Fortsetzung ihrer Karrieren im Kontext fürsorglicher Verantwortung. Viele Wissenschaftseinrichtungen reagieren mit der Auflage spezifischer Förderprogramme zur (Wieder-)Herstellung stabiler und kontinuierlicher Verläufe. Wenngleich sich damit ein Blick auf institutionelle Abläufe und Vorgaben öffnet, die Mehrheit der Präventionsmaßnahmen zielt auf die Steuerung zur besseren Vereinbarkeit von Wissenschaft und Elternschaft resp. Familie und regt darüber individuelle Lösungen zur Klärung der Integrationsfrage an. Über die Rahmung des Wiedereinstiegs als defizitärer Vorgang setzen Wiedereinstiegsprogramme die systematisch begrenzte Beteiligung von Wissenschaftlerinnen fort.

Der Publikation zugrunde liegt das Forschungsprojekt „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Untersuchung des Beitrags von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“, das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung sowie dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert wurde. Die Befunde der WiFraWi-Studie basieren auf umfassenden qualitativen Untersuchungen in zwei wechselseitig integrierten Forschungskontexten. Dabei handelt es sich zum einen um die Dokumentenanalyse bundesweit verfügbarer Förderprogramme mit Fokus auf den Wiedereinstieg in Wissenschaft und Forschung. Zum anderen fanden Gruppendiskussionen und narrative Interviews mit Wissenschaftlerinnen und Professorinnen zu Karriereverläufen, Wissenschaftspraxis und Familienleben statt. Bei den Befragten handelt es sich um Professorinnen und sogenannte Nachwuchswissenschaftlerinnen aus Universitäten, Fachhochschulen sowie außerhochschulischen Forschungseinrichtungen mit konkreten Aus- und Wiedereinstiegserfahrungen in Wissenschaft und Karriere.¹

Wissenschaftskarriere und Wiedereinstieg

Die Hochschul- und Wissenschaftsforschung konzentriert sich zunehmend auf Karriereverläufe und -bedingungen. Die umfangreiche Datenlage zur ungleichen und prekären Chancenstruktur für Frauen und Männer charak-

1 ausführlich zum Forschungsvorhaben „Wiedereinstieg von Frauen in Wissenschaftskarrieren – Untersuchung des Beitrages von Förderprogrammen aus Lebenslaufperspektive“ (WiFraWi) im Forschungsbericht, vgl. Menz et al. 2015 sowie unter www.wiedereinstieg-wissenschaft.de, Laufzeit 2011–2014

terisiert die Wissenschaftskarriere im Allgemeinen als riskantes Unterfangen mit einem kontinuierlich hohen Maß an biografischer Unsicherheit. Eine besondere Markierung der Karriere und zugleich heikler Verhandlungsmoment von Wissenschaft und Care ist der Wiedereinstieg in die Arbeit infolge familialer und generativer Entscheidungen (z.B. Familiengründung, Angehörigenpflege). In der Phase des Wiedereinstiegs bündeln sich die verschiedenen Lebens- und Arbeitsanforderungen; die Strukturen und Praktiken im Wissenschafts- und Forschungsbereich erweisen sich dabei aus Sicht der Subjekte als individuell passfähig oder hinderlich. Aus theoretischer wie wissenschaftspolitischer Perspektive wirkt der Wiedereinstieg als ein Fluchtpunkt, der das komplexe Zusammenspiel individueller und struktureller Faktoren in Wissenschaftskarrieren aufdeckt, zentriert und empirischer Analyse zugänglich macht.

Wissenschaftskarrieren stellen außergewöhnliche Anforderungen an WissenschaftlerInnen und die akademischen Institutionen gleichermaßen. Ausgehend von der Karriere als institutionelles und zugleich biografisches Konstrukt kommt über die Konstellation des Wiedereinstiegs insbesondere die geschlechtliche Dimension von Wissenschaftskarrieren in den Blick. Darin eingelagert sind die Dimensionen der Anerkennung und Sorge als vermittelnde Kontexte für die Subjektivierungen und biografischen Handlungen der WissenschaftlerInnen.

Die jüngere Genderforschung zum Thema Wissenschaftskarrieren im Bereich von Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen liefert repräsentative Belege beachtlicher genderspezifischer Einschränkungen im Wissenschaftsfeld (vgl. Metz-Göckel et al. 2014; BuWiN 2013; Statistisches Bundesamt 2012). Auch mit hervorragenden Qualifikationen und akademischen Leistungen steigen überzufällig häufig mehr Frauen mit steigender Karrierestufe aus dem Wissenschaftssystem aus. Wissenschaftlerinnen auf akademischen Leitungs- und Spitzenpositionen sind unterrepräsentiert, wobei die Wissenschaftseinrichtungen und Fächergruppen erheblich differieren (vgl. Statistisches Bundesamt 2012; Wissenschaftsrat 2007; Lind/Löther 2007). Die Hochschul- und Wissenschaftsforschung hat dabei wissenschaftsinterne Strukturen und Praktiken als entscheidende Barrieren für einen dauerhaften Verbleib identifiziert (vgl. Kahlert 2011b; Kahlert 2013; Beaufaÿs/Krais 2007; Wetterer 2007). Die geringen Gestaltungsspielräume in der Verhandlung von Wissenschaft und Elternschaft gelten als ein besonderes wie bekanntes Karrierehindernis (vgl. Lind/Banas 2008; Metz-Göckel et al. 2014). Zudem stellt die Aufnahme in die scientific community eine Voraussetzung für den Abruf wie für die Anerkennung hervorragender wissenschaftlicher Performanz dar (vgl. Leemann 2002). Vermittelt über (private) Kontakte und Orientierungen werden Frauen und Männer bei ihren Qualifizierungsvorhaben tendenziell unter-

schiedlich stark gefördert. Dies gilt für informelle wie für formelle Vorgänge (Vermittlung von Kontakten, Stellen, Vorträgen, Auslandsaufenthalten etc.) (vgl. Könekamp 2007). Insgesamt wird in wissenschaftlichen Karrierekontexten eine vergleichsweise ausgeprägte geschlechterbezogene Segregation in Organisationen angenommen (vgl. Allmendinger/Hinz 2007; Matthies et al. 2001; Matthies et al. 2003).

Die in der Wissenschaftsforschung angewendeten Theorien konzipieren *Karriere* in unterschiedlicher Ausprägung als institutionelles wie auch individuelles Planungs- und Orientierungsmedium, das die Handlungen einzelner Personen sinnhaft mit den Erwartungen anderer Wissenschaftsakteure zusammenbringt. Die institutionelle Perspektive auf Karrieren verläuft typischerweise entlang eines tradierten Ablaufschemas der Veränderung bzw. Erweiterung beruflicher Handlungsoptionen und Verantwortungsbereiche (z.B. über Qualifikationen), dies trifft auch für den beruflichen Werdegang in wissenschaftlichen Organisationen zu (vgl. Kahlert 2011a). Die aktuelle Wissenschaftsforschung greift dieses Karrierekonzept in analytischer Perspektive auf (vgl. BuWIN 2013) und erweitert es um individuelle und strukturelle Rahmenbedingungen, wie soziale Herkunft, Geschlecht und Motivation (vgl. Wilz 2002; Kahlert 2013; Korff/Roman 2013).

Eine explizite Integration von Geschlechter- und Organisationsforschung liegt im Konzept der *gendered Organisation* vor (vgl. Acker 1992; Wilz 2012). Die Reduktion von Arbeit auf eine funktionalisierte Beschreibung, Ausführung und Bewertung ohne Einbezug reproduktiver Lebenszusammenhänge analysiert Acker als eine Strategie zur Reproduktion patriarchaler Geschlechterverhältnisse. Die Trennung von öffentlicher und privater Sphäre über die Ausklammerung und Abwertung von Bindungen, Angewiesenheit und Bedürfnissen aus der Arbeitswelt konstruiert einen körper- und geschlechtlosen *abstract worker* (vgl. Böhnisch/Lenz/Schröer 2009), der als Vergleichsfolie für Karrierehandeln auf lebens- und alltagszeitlicher Ebene die Übernahme von Sorgeverantwortung als negative Abweichung von einem geradlinigen und geschlossenen Karriereentwurf markiert. Da Sorgeverantwortung und Familie gesellschaftlich nach wie vor normativ in weibliche und weniger in männliche Lebensverläufe eingelagert sind (vgl. Brückner 2004; Menz 2009), produziert ein geschlechtsneutrales Karrieremuster ohne die Dimension der Sorge eine (verdeckte) Geschlechterasymmetrie, die sowohl Frauen als auch Männer mit geplanter oder bestehender Sorgeverantwortung trifft. Acker (2013) schlägt vier Untersuchungsdomänen vor: die institutionellen Zugangs- und Anwesenheitsbedingungen, die verwendeten Symbolismen und Legitimierungszusammenhänge, die Interaktionskontexte und -regulierungen und die subjektiven Prozesse der Identifikation und Darstellung von Geschlechterzugehörigkeit

im Arbeitskontext (ebd., S. 91 f.). Acker lässt jedoch eine Operationalisierung dieser Domänen weitgehend offen, sodass sie als heuristische Analyse-kategorien angewandt werden können. Quer zu diesen Domänen liegen die gesellschaftlichen Kategorien der Sorge und Anerkennung, mit denen der vorliegende Band Ackers Konzept inhaltlich fokussiert und konkretisiert.

Damit wird eine kritisch-emanzipatorische Perspektive auf Arbeits- und Organisationsstrukturen und darin einlagernde Entscheidungsregeln zur Reproduktion des beruflichen Wertesystems eingenommen, was zu einer grundsätzlichen Diskussion der tendenziell in den Strukturen angelegten Homogenisierung und Stereotypisierung von Frauen sowie der Annahme ihrer prinzipiellen Machtlosigkeit in einem determinierenden Arbeits- und Organisationsgefüge führt. Die Unterscheidung einer *äußeren* Karriere als Teil der Arbeitsorganisation und einer *inneren* Karriere als handlungsleitendes Selbstverständnis (vgl. Schein 1974; Müller 2012; Kahlert 2013) emanzipiert die im institutionellen Hierarchiegefüge bewerteten FunktionsträgerInnen zu eigensinnigen BiografieträgerInnen mit diversen und individuellen Erfahrungshintergründen, Lebenszusammenhängen und Karrierestrategien. Ein zweiter theoretischer Zugang dieses Bandes zu Wissenschaftskarrieren ist daher das darauf basierende Konzept der Emergenz in Karrieren (vgl. Rappe-Giesecke 2008, S. 45). Damit gemeint ist die langfristige Unabsehbarkeit der alltagszeitlichen institutionellen und individuellen Handlungen, deren Abhängigkeit von Gelegenheitsstrukturen und Passungsleistungen sowie – im Resultat – die Karriere als gemeinsame und wechselseitige Herstellungsleistung von WissenschaftlerInnen und anderen Wissenschaftsakteuren. Akteure können dabei einzelne Personen in strategisch bedeutsamer Position sein, aber auch ganze Wissenschaftsorganisationen und Professionen. Die potenziell unterschiedlichen und konfligierenden Trajekte und Wertesysteme in Profession, Organisation und dem biografischen Selbstkonzept beeinflussen das Karrierehandeln und die biografischen Entscheidungen von WissenschaftlerInnen (vgl. Kahlert 2011a; Kahlert 2013). Besonders für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs endet der Widerspruch zwischen gesellschaftlich zugeschriebener biografischer Sorge- und Familienverantwortung und institutionell erwarteter Ausrichtung des ganzen Lebenszusammenhangs auf die Wissenschaft in Prozessen des *Cooling out* (vgl. Lind 2006; Kahlert 2011a), die mit einem graduellen Ausstieg aus der Wissenschaftskarriere gleichbedeutend sind.

Die subjektive Dimension bildet ein System von Karriereankern ab; es beschreibt einen biografisch gebildeten Motivations- und Wertezusammenhang, der die Formierung von bestimmten Arbeits- und Lebensstilen anleitet (vgl. Schein 1974; Rappe-Giesecke 2008; Kahlert 2013). Dem Einbezug der Subjektperspektive schließt sich dieser Band als dritten Theoriebaustein an, wobei (ergänzend) zur Rekonstruktion spezifischer Karriereanker

weitere biografisch relevante Orientierungen, Spannungen und Lebensprojekte in ihrer Relation zur Arbeitswelt als Teil des persönlichen Karrieretrajektes konzipiert sind. Damit bleibt die Möglichkeit offen, dass die Herstellung und Aufrechterhaltung eines fürsorglichen Beziehungsgefüges als Voraussetzung wissenschaftlichen Arbeitens und der Wissenschaftskarriere in die Analyse eingeht – ohne als Widerspruch zur Orientierung an institutionellen Karrierenormativen zu gelten.

Die Konzeption von Wissenschaftskarrieren als emergierendes Planungs- und Orientierungsmedium erfolgt vor dem Hintergrund von Anerkennungsbezügen, die über Zuschreibungs- und Aneignungsprozesse die möglichen Bewertungs- und Handlungskontexte von Personen und Organisationen strukturieren und beherrschen (vgl. Wagner 2004; Voswinkel/Wagner 2013). Gerade wenn es um die Verteilung von Anerkennung im Geschlechterverhältnis geht, sind normative Vorstellungen auf institutioneller Ebene und Handlungsrouninen auf interaktiver Ebene analytisch relevant. Hierzu schließen die Überlegungen zu Karrieren und zum Karriererhandeln an die Erforschung geschlechterbasierter Asymmetrien in Organisationen an, beispielsweise in Untersuchungen zu männlichen Soziabilitätsregimen in Exzellenzclustern (vgl. Beaufäys 2012), zu gegenderten Vertrauenskulturen in den Fächern (vgl. Wetterer 2007), zur Chancengerechtigkeit in strukturierten Promotionsprogrammen (vgl. Korff/Roman 2013), zu Entgeltvergleichen im Hochschulmanagement (vgl. Krücken/Kloke/Blümel 2012), zu formeller und informeller Förderung in Qualifizierungsvorhaben (vgl. Könekamp 2007). Auf institutioneller Ebene kommen zudem verschiedene Orientierungen und Bewertungen der Involvierung in sorgegebundene Institutionen des (männlichen und weiblichen) Lebenslaufs zum Tragen (vgl. Born/Krüger 2001; Metz-Göckel et al. 2009). Vergeschlechtlichte Zuschreibungsprozesse dieser Art sind Legitimationsfiguren für (dis-)kontinuierliche Karriereverläufe und stellen damit Rahmenbedingungen des biografischen Handelns von WissenschaftlerInnen her.

Der Umgang der Wissenschaftlerinnen mit Zuschreibungen von Leistungen in Karrierekontexten setzt grundsätzlich deren eigensinnige Aneignung voraus und lässt entsprechende persönliche Investitionen erwarten. In der Aneignungstheorie der kritischen Psychologie geht es um die Vermittlung gesellschaftlicher Tätigkeitsprozesse und Erfahrungen mit dem individuellen „Gesamtstrom der Tätigkeiten“ (Leontjew 1979, S. 108) im Lebenszusammenhang. Besondere Bedeutung kommt dabei den Arbeitsprodukten zu, sie vergegenständlichen gesellschaftliche Bedeutungen durch die mit den Gegenständen verbundenen Handlungsrouninen sowie deren Bewertungen durch andere Gesellschaftsmitglieder. Der Arbeits- und Gegenstandsbegriff erfasst dabei dingliche, aber auch abstrakte Produkte, wie etwa Wissen, Beziehungsarbeit und digitale Erfahrungswelten (vgl. Schröer 2004,

S. 117). Somit können sich Individuen die gesellschaftlichen Bedeutungen annehmen, sie verändern oder gänzlich neue schaffen. Ihre Handlungen stehen also im größeren Zusammenhang der gesellschaftlichen Arbeitsteilungen und sind durch gesellschaftliche Tätigkeiten motiviert, nicht aber determiniert. Die in den Gegenständen objektivierten gesellschaftlichen Bedeutungen stehen den Individuen als Handlungsmöglichkeiten und -beschränkungen gegenüber, zu deren biografischer Bewältigung sie aufgefordert sind (vgl. Holzkamp 1993, S. 206 ff.).

Aus dem Zusammenspiel der Zuschreibungs- und Aneignungsprozesse lässt sich nun auch der *Wiedereinstieg* analytisch fassen. Im operationalen Sinne meint der Wiedereinstieg einen Annäherungsprozess auf eine entstandene oder absehbare Distanzierung vom Wissenschaftsfeld. Distanzierungen und Annäherungen finden dabei auf mehreren Ebenen statt. Inhaltlich erfassen und verändern Wiedereinstiegsprozesse den gesamten Lebens- und Schaffenszusammenhang von WissenschaftlerInnen. Dazu gehören die alltägliche Arbeitszeit, die soziale Einbindung unter KollegInnen, der disziplinäre Wissensstand, aber auch individuelle Zukunftspläne und Karrieremotivationen. Die Wiedereinstiegskonstellation nimmt nicht allein Einfluss auf konkrete Karriereverläufe, sondern auch auf Karriere als strukturelles Medium für Planungs-, Entscheidungs- und Handlungsprozesse im Wissenschaftsfeld.

Aus Lebenslaufperspektive ist der Wiedereinstieg im Zuge der Integration in generative und familiale Kontexte eine komplexe Übergangssituation und kann als solche aus der Übergangsforschung heraus systematisch nach geschlechterbezogenen Benachteiligungsstrukturen auf lebenszeitlicher Ebene analysiert werden (vgl. Granato/Schittenhelm 2004; Stauber/Walther 2007; Walter/Walther 2007). Ausgangspunkt der Übergangsforschung sind die laufenden Modernisierungs- und Rationalisierungsprozesse der Arbeitsgesellschaft mit ihren Implikationen auf die Lebensführung und Statuspassagen der Frauen und Männer. Den Gesamtverlauf der Wissenschaftskarriere kennzeichnet eine hohe räumliche Mobilität und *passagere Beschäftigung* (vgl. Metz-Göckel et al. 2014), aus der umfassende biografische Ungewissheiten resultieren können. Über die Problematisierung der zunehmenden Entgrenzung von Arbeit und Leben (vgl. Böhnisch/Schröer 2002; Böhnisch/Schröer 2007) schließt der Übergangsbegriff an die Prekarisierungsdebatte an. Der Prekarisierungstrend erfasst grundsätzlich auch das spezifische Arbeitsfeld Wissenschaften in seiner Ausrichtung als Beruf (vgl. Dörre/Neis 2008; Klecha/Reimer 2008; Metz-Göckel/Möller/Auferkorte-Michaelis 2009). Als dessen zentrale Besonderheit gilt die Professur als Positionsgut und alleiniges Ziel der Wissenschaftskarriere (vgl. Dörre/Neis 2008). Das gängige Berufungssystem führt zu wiederholten Übergängen im Beschäftigungsstatus bei einer weitgehend geschlossenen Chancenstruktur