

EXPOSÉ

Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren

1-2-2025

17,00 EUR / 6. Jahrgang 2025
ISSN 2628-9393 / eISSN 2628-9407

Wissenschaftskarriere

Vom langen Atem **wissenschaftlicher Karrieren**

Karriere in der **Wissenschaft oder Praxis?**

Empowerment im vollen Uni-Alltag

Der **Care Concentration Gap**

Inhaltsverzeichnis

Editorial

Magdalena Gromada

3

Wissenschaftskarriere

Die Promotion als Weggabelung. Karriere in der Wissenschaft oder der außerwissenschaftlichen Praxis?

Prof. Dr. Heike Kahlert

4

Vom langen Atem wissenschaftlicher Karrieren ... und wie sie dennoch gelingen können

Dr. Franziska Proskawetz

8

Frauen-Erfolgsteams.

Empowerment im vollen Unialltag

Katja Günther

12

Der Care Concentration Gap in der Wissenschaft.

Wie Sorgearbeit Fokusräume verschließt und warum das gerade für Mütter* ein Problem ist

Dr. Wiebke Vogelaar

16

Wissenschaftliches Schreiben und Publizieren

Gemeinsam gegen Schreib- und Publikationsblockaden

Barbara Budrich

21

Forschungsmethoden

Wie KI die qualitative Forschung verändert

Dr. Susanne Friese und Prof. Dr. Nicolai Krüger

24

Datencheck. So bereiten Sie Ihre Daten richtig für die Auswertung vor

Daniela Keller

29

29

Nachwuchstipps

32

Rezensionen

32

Förderung

34

Auszeichnungen

35

Autor*innenportraits

36

Impressum

Exposé – Zeitschrift für wissenschaftliches Schreiben und Publizieren

herausgegeben von:

Barbara Budrich (Verlag Barbara Budrich)

Redaktionelle Betreuung:

Magdalena Gromada

redaktion@expose-zeitschrift.de

Verlag Barbara Budrich GmbH

Stauffenbergstr. 7

D-51379 Leverkusen

Tel. (+49) (0)2171 79491 50

Fax (+49) (0)2171 79491 69

info@expose-zeitschrift.de

www.expose-zeitschrift.de

www.budrich-journals.de

Die Zeitschrift Exposé erscheint zweimal jährlich. Das Jahresabonnement der Printausgabe kostet im regulären Abonnement 15,00 €, Sonderpreis für Studierende 12,00 € (jeweils zzgl. Zustellgebühr). Ein Einzelheft kostet 10,00 € zzgl. Versandkosten. Abonnements-Kündigungen bitte schriftlich an den Verlag. Die Kündigungsfrist beträgt drei Monate zum Jahresende. Anzeigenverwaltung beim Verlag.

Für die Printausgabe © 2025 Verlag Barbara Budrich

Opladen, Berlin & Toronto

Druck und Verarbeitung: WIRMACHENDRUCK GmbH, Backnang
Printed in Europe

Die Online-Ausgabe von Exposé erscheint im goldenen Open Access (CC BY 4.0). <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de>. Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-4.0-Lizenz und unter Angabe der Urheber*innen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz. Ausgenommen hiervon sind Abbildungen und Fotos.

Editorial

Liebe Leser*innen,

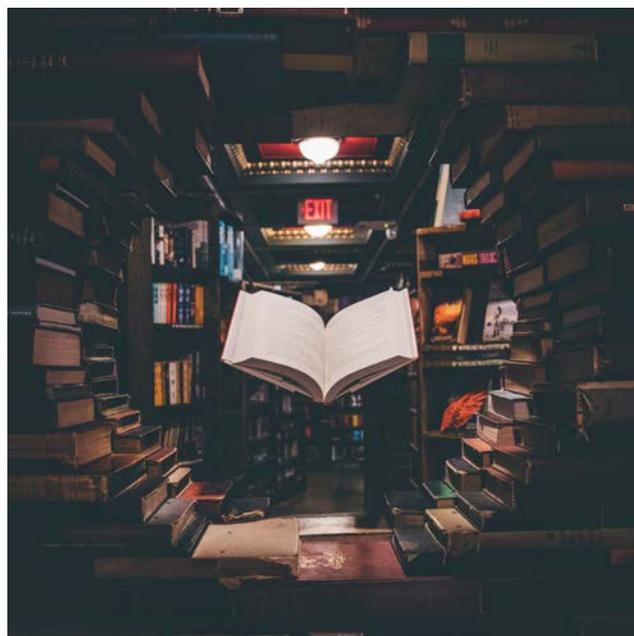
unterschiedliche Betrachtungen zu Karrieren in der Wissenschaft erwarten Sie in dieser Ausgabe: Heike Kahlert gibt Einblicke in das deutsche Hochschul- und Forschungssystem und erläutert auf dieser Grundlage, warum Karriereplanung vor und mit der Promotion weichenstellend ist. Franziska Proskawetz vertieft mit dem Habitus-Konzept ihren in der letzten Ausgabe gemeinsam mit Magdalena Bienek verfassten Artikel zu Bildungsaufstiegen.¹ Sie erläutert akademische Konventionen und Verhaltensweisen, um den langen Weg der Wissenschaftskarriere zu meistern. Gleich zwei Artikel widmen sich weiblichen Wissenschaftskarrieren: Wiebke Vogelaar untersucht die Auswirkungen von Care-Arbeit auf Konzentrationsräume – tiefer als allgemein be- und anerkannt. Betroffen und im Wissenschaftssystem benachteiligt sind hauptsächlich Mütter. Katja Günther gründet Frauen-Erfolgsteams für Empowerment im Uni-Alltag. Auch Barbara Budrich setzt auf Gemeinschaft zum Überwinden von Schreib- und Publikationsblockaden. Im Forschungs- und Methodenteil betrachtet KI-Experte Nicolai Krüger² im Tandem mit Expertin Susanne Friese wie KI in der qualitativen Forschung sinnvoll genutzt werden kann. Daniela Keller ruft auf zum Datencheck vor der Auswertung. Studienliteratur- und Förderungstipps finden Sie am Ende.

Zu Ende geht es auch mit der Exposé, es handelt sich um die letzte Ausgabe der Zeitschrift. Wenn Sie nicht von Anfang an dabei waren, dann stöbern Sie doch in unserem Online-Archiv mit vielfältigen Ausgabenthemen, alle im Open Access verfügbar: <https://budrich-journals.de/index.php/expose/issue/archive>.

Die Versorgung mit Informationen rund um das wissenschaftliche Arbeiten, Schreiben und Publizieren geht weiter: Dafür steht budrich training (<https://budrich-training.de/>); Anmeldung zum Newsletter: <https://seu2.cleverreach.com/f/163450-160911/>) mit seinen Clubs (<https://budrich-training.de/club/>) und weiteren Coaching- und Workshopangeboten. So gibt zum Beispiel

der Impuls-Newsletter „Academic Catalyst“ als ein Teil der Club-Angebote monatlichen Input für Emerging Researchers. In Kooperation mit dem Verlag Barbara Budrich bietet budrich training quartalsweise kostenlose Webinare. Zu den Publishing Insights (<https://budrich-training.de/publishing-insights/>) können Sie sich unverbindlich anmelden. Seien Sie live dabei, um Antworten auf Ihre Fragen zu bekommen! Der Budrich-Podcast für Sozialwissenschaften bietet kostenlos spannende Interviews und Input. Und auch dort gibt es Episoden rund ums wissenschaftliche Arbeiten, Schreiben und Publizieren. Den Podcast gibt es überall, wo es Podcasts gibt und auf <https://budrich.de/podcast/>. Last not least finden Sie auf dem Budrich-Blog (<https://budrich.de/news/>) unter der Kategorie „Wissenschaftskommunikation“ einschlägige Inhalte – von VG Wort über das Publizieren der Dissertation bis hin zu Praxistipps rund um die Wissenschaftskarriere.

Ich verabschiede mich, wünsche Ihnen alles Gute für den wissenschaftlichen Karriereweg und Spaß beim Lesen
Magdalena Gromada



© Jared Craig on Unsplash

1 Kostenloser Download hier: <https://budrich-journals.de/index.php/expose/article/view/44613>.

2 Sein Artikel in der Ausgabe 2/2023 zu digitalen Innovationen: <https://budrich-journals.de/index.php/expose/article/view/43470>.



Die Promotion als Weggabelung

Karriere in der Wissenschaft oder der außerwissenschaftlichen Praxis?

von Prof. Dr. Heike Kahlert

Wer promoviert, sollte aus sich selbst heraus promovieren wollen, neugierig in Bezug auf ein bestimmtes Thema und die Vertiefung darin sein. Neben dieser hohen intrinsischen Motivation lohnt es sich auch, den Sinn der Promotion individuell zu reflektieren, und ob ein solches Projekt zu Vorstellungen des künftigen Lebens passt. Dazu gehört auch, sich vor Beginn einer Dissertation intensiver damit auseinanderzusetzen, wo man beruflich hinwill. Von dieser Klärung hängt bereits ab, ob überhaupt promoviert werden sollte: Als Faustregel gilt, unabhängig vom fachlichen Hintergrund, dass der Dokortitel desto eher gebraucht wird und für den weiteren Karriereweg nützlich ist, je näher die angestrebte berufliche Tätigkeit an der Forschung ist.

Aktive Karriereplanung

Die Entscheidung, wie es nach erfolgreich abgeschlossener Promotion beruflich weitergehen soll, sollte daher am besten bereits vor Beginn der Arbeit an der Dissertation getroffen werden, spätestens jedoch während-

dessen und möglichst nicht erst nach Abschluss des Promotionsverfahrens. Denn mit der Ausgestaltung der Promotionsphase werden bereits Weichen für die Zeit danach gestellt und der weitere Karriereweg vorbereitet.

Von Bedeutung ist hier zunächst die Themenwahl der Dissertation: Ein eher praxisnahes Thema kann die Tür zu einem außeruniversitären Beschäftigungsbereich öffnen, ein eher theoretisches Thema kann den Weg in die Grundlagenforschung an Universitäten oder außeruniversitären Forschungsinstituten bahnen. Aber auch die Teilnahme an wissenschaftlichen Kongressen und erste eigene Veröffentlichungen neben der Dissertation sind eng mit der weiteren Karriereplanung verbunden: Beides kann die Einmündung in die Wissenschaft unterstützen, wird dort nach Abschluss der Promotion erwartet und ist insofern gut investierte Zeit, während dies für eine anschließende außeruniversitäre Berufstätigkeit nicht vonnöten ist und lediglich den Abschluss dieses Qualifizierungsschritts verlängert.

Häufig, insbesondere in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fachrichtungen, die nicht auf ein klar umrissenes Berufsbild ausgerichtet sind, wird die Entscheidung über die berufliche Zukunft auf die Zeit nach der Promotion verschoben. Dieses Nicht-Entscheiden kann während des Promovierens anhaltende Fragen nach dem Danach und Wozu aufwerfen, zudem Arbeitsblockaden fördern und so die Dauer der Promotion verlängern. Und von allein klärt sich die Frage, was nach der Promotion kommt bzw. kommen soll und kann, zumeist auch nach deren Abschluss nicht.

Mit Erwerb des Dokortitels sind die Promovierten dann an einer zentralen Weggabelung in ihrem Qualifizierungs- und Berufsweg angekommen, denn hier stellt sich zum ersten Mal im Karriereverlauf wirklich die Frage, ob Wissenschaft zum Beruf werden soll: Die erfolgreich abgeschlossene Promotion ist eine notwendige Voraussetzung und die unhintergehbare Eintrittskarte für eine wissenschaftliche Laufbahn – und sie kann den Einstieg in eine berufliche Laufbahn außerhalb der Wissenschaft eröffnen.

Universitäten wissen um diese oft schwierigen Entscheidungsprozesse und halten dafür, etwa im Rahmen von Graduiertenzentren und/oder Career Services, entsprechende Orientierungs- und Beratungsangebote im Einzel- oder Gruppensetting vor. Darüber hinaus können Promotionswillige, Promovierende und Promovierte die Unterstützung von Wissenschaftscoaches bzw. wissenschaftliche Karriereberatung in Anspruch nehmen,¹ um Klarheit zu gewinnen und die nächsten Schritte strategisch zu planen.

Einstieg in die und Verbleib in der Wissenschaft

Wissenschaftskarrieren im deutschen Hochschul- und Forschungssystem sind nach wie vor ausschließlich als Führungskarrieren konstruiert. Erfolg zu haben, heißt an der Spitze anzukommen, heißt Professor*in zu werden, möglichst unbefristet, am besten an einer Universität oder außeruniversitären Forschungseinrichtung und

möglichst vergütet nach der höchsten Besoldungsstufe W3. Dieses organisationale Karriereprogramm mit dem dazugehörigen institutionalisierten Karrierepfad und seinen Erfolgskriterien wurde und wird durch Wissenschaftspolitik und -recht institutionell (re-)produziert: Erfolgreiche Übergänge von einer Karrierestufe zur nächsten auf dem gradlinig vorgestellten Weg nach oben müssen vom wissenschaftlichen Nachwuchs gemäß Wissenschaftszeitvertragsgesetz innerhalb vorgegebener Fristen bewältigt werden. Wenn jemand mehr Zeit für einzelne Stufen benötigt und der Übergang nicht rechtzeitig im vorgegebenen Zeitrahmen erfolgt, muss das damit entstehende arbeitsrechtliche Problem von den Betroffenen individuell verantwortet und gelöst werden.

Qualifizierte Nachwuchskräfte, die im deutschen Wissenschaftssystem verbleiben wollen, sind zudem zu vertikaler und geografischer Mobilität gezwungen: Sie müssen nicht nur von einer Stufe zur nächsten aufsteigen (wobei der Aufstieg eher Sprüngen als Schritten ähnelt), sondern auf ihrem Weg nach oben auch mindestens einmal nach dem Studienabschluss die Hochschule wechseln. Eine Garantie, dass der eingeschlagene Weg bis zur Spitze erfolgreich verläuft und die Nachwuchskräfte auch tatsächlich oben ankommen und auf eine unbefristete Professur berufen werden, gibt es nicht.

Diejenigen, die interessiert sind, sich in ihrem professionellen Leben mit Forschung zu befassen und keine Professur anstreben oder nicht auf eine solche berufen werden, haben kaum eine Chance, eine andere dauerhafte Position in der universitären Wissenschaft oder in Forschungsinstitutionen, die dem wissenschaftsbezogenen Arbeitsrecht unterliegen, zu finden: Wissenschaftliche Dauerstellen unterhalb der Professur sind im wissenschaftlichen Karrieresystem in Deutschland, wissenschaftspolitischer Rhetorik zum Trotz, in der Regel nicht vorgesehen. Alternativen liegen, bei anhaltendem wissenschaftlich-fachlichem Interesse, in der außeruniversitären, zum Teil industrienahen Forschung (die freilich nur in wenigen Fächern betrieben wird, vor allem in den Natur- und Technikwissenschaften). Andernfalls müssen die Hochqualifizierten den Wissenschaftsbetrieb über kurz oder lang verlassen, häufig im fortgeschrittenen Alter, in dem eine berufliche Einmündung in ande-

¹ Geeignete Berater*innen können beispielsweise über das Coachingnetz Wissenschaft e.V. (www.coachingnetz-wissenschaft.de) gefunden werden.

re Bereiche schwierig ist. Oder sie müssen ihre wissenschaftlichen Ambitionen im Ausland weiterverfolgen, wo es häufig flexiblere Karrieresysteme gibt, in denen die Professur nur eine Option neben anderen wissenschaftlichen Dauerstellen ist.

Wissenschaftskarrieren in Deutschland sind folglich hoch riskant und extrem individualisiert. Dabei scheint das Risiko zwischen den Geschlechtern ungleich verteilt zu sein: Noch immer gelingt es anteilig weniger Frauen* als Männern, dauerhaft in der Wissenschaft zu verbleiben und/oder an der Spitze anzukommen, obwohl die Wissenschaftseinrichtungen verpflichtet sind, Frauenförderung und Chancengleichheit umzusetzen.

Karriereoptionen in der außerwissenschaftlichen Praxis

In Deutschland verwerten Promovierte ihre formale wissenschaftliche Weiterqualifizierung weit häufiger in außeruniversitären Tätigkeiten als innerhalb des Wissenschaftsbetriebs, allein schon, weil dieser nicht genügend Stellen vorhält, um alle Promovierten dauerhaft aufnehmen zu können. Dazu gehören beispielsweise Tätigkeiten in der Industrieforschung und/oder angewandten Forschung etwa im Gesundheitsbereich, in der Markt- und Meinungsforschung oder in der freien Wirtschaft. Hinzu kommen Funktionsstellen im Öffentlichen Dienst und in der Verwaltung, in Medien und Verlagen oder selbstständige Tätigkeiten etwa im Bildungs- und Beratungsbereich oder im Gutachter*innenwesen. Auch in der Hochschul- und Forschungsadministration bzw. in wissenschaftsstützenden Bereichen sind häufig Promovierte beschäftigt, etwa in der Hochschuldidaktik, Forschungsförderung, Personalentwicklung, Evaluation und im Diversity Management.

Die Einmündung in die außerwissenschaftliche Praxis kann parallel zum oder nach dem Promovieren durch frühzeitige Praxiskontakte, beispielsweise in Form von regelmäßigen Feldkontakten, Wissenstransfer, Praktika, beruflichen Netzwerken und/oder Berufsverbänden sowie sozialen Netzwerken für Beruf und Karriere, z.B. Xing oder LinkedIn, oder durch Fort- und Weiterbildungen aktiv vorangetrieben und durch die Wahl eines entsprechenden Promotionsthemas unterstützt werden. Für

den Promotionsfortschritt ist es allerdings nur bedingt förderlich, wenn neben der Arbeit an der Dissertation gezielt an Praxiskontakten gearbeitet wird oder Fortbildungen zum Einstieg in einen außerwissenschaftlichen Berufsbereich besucht werden. Mehrgleisigkeit in der Karriereplanung klingt zwar verlockend und verspricht auch, mehrere Türen offen zu halten; sie birgt aber die Gefahr, dass nichts davon richtig vorangebracht werden kann und Zeit verloren geht, die möglicherweise sinnvoller in den Abschluss des Promotionsvorhabens investiert ist.

Von der außeruniversitären Praxis zurück in die Wissenschaft

Eine Option für den späteren Karriereschritt zurück in die Wissenschaft bietet die Professur an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften: Geeignete Bewerber*innen sollen neben der qualifizierten Promotion eine mindestens fünfjährige, für die betreffende Professur einschlägige Berufspraxis mitbringen, also in einem erkennbaren Zusammenhang stehen mit dem Fach, das unterrichtet werden soll. Davon sollen mindestens drei Jahre außerhalb von Hochschulen und Forschung verbracht worden sein. Hier interessiert vor allem die Berufserfahrung in der sogenannten Praxis und die damit verbundene Anwendungsorientierung. Wer sich diesen Weg zurück in die Wissenschaft offenhalten möchte, sollte auch während der Tätigkeiten in der außerwissenschaftlichen Praxis Kontakt zu dem betreffenden Wissenschaftsbereich zu halten versuchen, etwa über Fachgesellschaften, Lehraufträge o.Ä.

So verlockend es auch klingen mag: Die Möglichkeit, nach mehreren Jahren qualifizierter Berufstätigkeit außerhalb der Wissenschaft wieder in hochschulischer Forschung und Lehre tätig zu werden, besteht nur für Promovierte derjenigen Fachrichtungen, die an Fachhochschulen bzw. Hochschulen für angewandte Wissenschaften vertreten sind.

Fazit

Bereits die Aufnahme der Arbeit an einer Dissertation sollte in einen aktiven Karriereplanungsprozess eingebunden werden, um deren Sinn und Ziel individuell zu bestimmen. Die aktive Karriereplanung sollte über den

gesamten Promotionsprozess hinweg fortgesetzt werden, um die Weichenstellung für die berufliche Zukunft fortlaufend zu überprüfen und möglicherweise neu zu justieren. Professionelle Karriereberatung kann dabei wichtige Unterstützung leisten.

Literatur

Kahlert, Heike (2015): Nicht als Gleiche vorgesehen. Über das „akademische Frauensterben“ auf dem Weg an die Spitze der Wissenschaft. In: Beiträge zur Hochschulforschung 37 (2), S. 60–78.

Kahlert, Heike (2014): „Sie müssen Ihren Lebenslauf attraktiv machen!“ Karrierenormen und Geschlechterwissen in der professoralen Beratung zur wissenschaftlichen Laufbahnplanung. In: Gerlinde Malli und Susanne Sackl (Hrsg.): Wider die Gleichheitsrhetorik. Soziologische Analysen – theoretische Interventionen. Texte für Angelika Wetterer. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 98–116.

Kahlert, Heike (2013) unter Mitarbeit von Doreen Kruppa: Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kahlert, Heike (2012): Was kommt nach der Promotion? Karriereorientierungen und pläne des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fächer- und Geschlechtervergleich. In: Beaufaÿs, Sandra, Engels, Anita und Kahlert, Heike (Hrsg.) (2012): Einfach Spitze? Neue Geschlechterperspektiven auf Karrieren in der Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus Verlag, S. 57–86.



© RUB, Foto Schirdewahn

Die Autorin

Heike Kahlert, Prof. Dr. rer. soc. habil., Dipl.-Superv. FH (DGSv), ist Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht der Ruhr-Universität Bochum und nebenberuflich tätig als Supervisorin, Coach und Karriereberaterin in Hochschule und Forschung. Sie forscht u.a. zu Bildungs- und Berufskarrieren in Hochschule und Forschung. Zwei größere fächer- und geschlechtervergleichend angelegte empirische Studien fokussierten den wissenschaftlichen Nachwuchs sowie die Bedeutung von Hochschullehrenden als Gatekeepern und von professioneller Karriereberatung für erfolgreiche Qualifizierungsprozesse und Berufsverläufe. Kontakt: mail@heike-kahlert.de; www.heike-kahlert.de.



Vom langen Atem wissenschaftlicher Karrieren

... und wie sie dennoch gelingen können

von Dr. Franziska Proskawetz

Wissenschaftliche Karrieren sind vor allem eins: herausfordernd. Befristete Verträge, Teilzeitstellen, unbezahlte Überstunden und die oft an langen Wochenenden und in nächtlicher Arbeit verfassten Drittmittelanträge, die dann möglicherweise abgelehnt werden, machen den Karriereweg in der Wissenschaft mühsam. Der Weg zum Dokortitel ist weit, der Weg zur Professur noch weiter. Sonnige Feiertage, die zum Arbeiten genutzt werden, während Freunde und Familie sich im Freibad vergnügen, werden auf diesem Weg zur Normalität. Spätestens dann, wenn das Wochenende zum wiederholten Mal kein Wochenende war, der Kopf raucht und die Finger wundgetippt sind, fragt sich jede*r Nachwuchswissenschaftler*in: Zahlt sich der Fleiß eines Tages aus? Wird „mein Tag“ kommen – der Tag, an dem klar wird: Es hat sich gelohnt! Erfolge wie der langersehnte Dokortitel oder ein solides finanzielles Fundament werden erst nach Jahren

harter Arbeit sichtbar. Und selbst dann ist der langfristige berufliche Erfolg noch nicht garantiert.

Langfristige Denkmuster als Teil des akademischen Habitus

Wer nimmt also diesen beschwerlichen und risikoreichen Weg auf sich? Was benötigen Personen, die in der Wissenschaft bestehen wollen? Wer eine wissenschaftliche Karriere einschlägt, braucht vor allem Denkmuster, die von Langfristigkeit geprägt sind und Ausdauer, Selbstdisziplin, Anstrengungsbereitschaft und Frustrationstoleranz ermöglichen. Ohne diese Eigenschaften wird es schwer, in der Wissenschaft erfolgreich zu sein.

Dass Bildungserfolg – in Form von Noten, Abschlüssen, Zertifikaten – von der sozialen Herkunft abhängt, ist mittlerweile fast schon Allgemeinwissen. Dass jedoch

Faktoren wie Ausdauer, Selbstdisziplin, Zielstrebigkeit und Anstrengungsbereitschaft, die ein langfristiges Denken hervorbringt, auch sozialisationsabhängig und damit Teil des Habitus (siehe Infokasten) sind, wird oft erst auf den zweiten Blick bewusst. Langfristiges Denken und eine ausgeprägte Zukunftsorientierung finden sich vor allem in den höheren Schichten: „Bedürfnisbefriedigung wird zugunsten zukünftig erwarteter Befriedigung zurückgestellt“ (Jünger 2008, S. 90). Im Gegensatz dazu steht der Not-Geschmack der weniger privilegierten Schichten, der durch einen (ursprünglichen) Mangel entstanden ist (ebd., S. 87), und durch Entscheidungen für das Notwendige geprägt ist – also funktionalistisch, zweckmäßig und pragmatisch. „Dieser Habitus zeigt sich beispielsweise im Wunsch, relativ schnell eigenes Geld zu verdienen und selbständig zu werden“ (Stamm 2019, S. 20). Das Denken ist von Kurzfristigkeit und daraus resultierender unmittelbarer Bedürfnisbefriedigung und Verwertbarkeit geprägt (Jünger 2008, S. 92). Berufsperspektivisch entscheiden sich die Angehörigen weniger privilegierter Schichten eher für eine sichere Laufbahn (Stamm 2019, S. 19).

Soziologie und Habitus-Konzeption Pierre Bourdieus

Warum fühlen Menschen, wie sie fühlen? Warum denken Menschen, wie sie denken? Warum handeln Menschen, wie sie handeln? Um Antworten auf diese Fragen geben zu können, greifen Soziologie und verwandte Disziplinen u.a. auf Habitusanalysen zurück. Dabei hat sich der „Habitus“ inzwischen zu einem populären Begriff entwickelt, der immer häufiger in der Alltagssprache verwendet wird, um die Einflüsse sozialer Prägungen auf unser Denken, Fühlen und Handeln zu beschreiben. Geprägt wurde der Begriff maßgeblich durch den französischen Soziologen und Sozialphilosophen Pierre Bourdieu (1930–2002). Bourdieu beobachtete, wie ähnliche Lebensweisen und Erfahrungen, die Menschen machen (konjunktive Erfahrungsräume), zu ähnlichen Haltungen, also ähnlichen Denk-, Handlungs- und Wahrnehmungsmustern führen. Bourdieu, der ländlich in den französischen Py-

renäen aufwuchs und selbst Bildungsaufsteiger war, fand bei der kabyliischen Gesellschaft Algeriens einen Lebensstil vor, der ihn an seine Heimat erinnerte (Algerien-Studien). Diese Ähnlichkeiten spiegelten sich vor allem in (subtilen) Verhaltensweisen wider, wie der Art und Weise, wie „einer spricht, tanzt, lacht, was er liest, was er mag, welche Bekannte und Freunde er hat usw.“ (Bourdieu 2005, S. 31–32). Besonders die Herkunftsfamilie und frühe Sozialisationserfahrungen sind habitusprägend (primärer Habitus) (Wagner 2003, S. 221). Der Habitus wird durch Erfahrungen im Schulwesen und durch die weitere Sozialisation, also durch Erfahrungen in Ausbildung, Studium und Beruf, ausgeformt (sekundärer Habitus) (Jurt 2010, S. 11). Der Habitus ist bis zu einem gewissen Grad anpassungsfähig, doch der Herkunftshabitus bleibt formend und ist träge, sobald er konstituiert ist. Dennoch kann er durch neue Erfahrungen transformiert werden (ebd., vgl. auch Rosenberg 2011, Rehbein 2016). Die entscheidende Rolle, die der Habitus bspw. beim Zugang in wirtschaftliche Spitzenpositionen spielt, ist gut dokumentiert (Hartmann 2002). Bourdieus Konzept zeigt auf, dass Denk-, Fühl- und Handlungsmuster tief in der Sozialisation verwurzelt sind. Sie beeinflussen nicht nur Alltagsentscheidungen, sondern auch langfristige Lebenswege und Karrieren.

Habituelle Unterschiede können die Karriere erschweren

Die Denk-, Fühl- und Handlungsmuster von Bildungsaufsteiger*innen, die durch ihre Erziehung geprägt wurden und tief verwurzelt sind – der sogenannte Habitus – passen oft nicht nahtlos zum universitären Lebensstil, der häufig von langfristigem Denken und akademischer Orientierung geprägt ist. So erleben soziale Aufsteiger*innen in der Wissenschaft oft deutliche habituelle Unterschiede zu Nachwuchswissenschaftler*innen, die aus Familien stammen, in denen bereits Wissenschaftskarrieren bestritten worden sind (Böning & Möller 2019). Diese Differenzen können zu Unsicherheiten führen. An dieser Stelle ist jedoch anzumerken, dass nicht nur Bildungsaufsteiger*innen, sondern auch Nachwuchswissenschaftler*innen mit anderen soziokulturellen Hintergründen

Unsicherheiten erleben können. Um den langen Weg der Wissenschaftskarriere leichter zu gestalten, können sich Nachwuchswissenschaftler*innen, wenn nötig, akademische Konventionen und Verhaltensweisen aneignen. Die beginnt manchmal mit „so banal erscheinende[n] Dinge[n] wie [der] Frage, welches Besteck man benutzt, wenn man zu einem Dinner mit mehreren Gängen eingeladen ist, oder über welche Themen man bei derartigen Veranstaltungen spricht und welche man vermeidet“ (Eisend 2020, S. 187; dazu auch Kleinau 2020, S. 233). Schwieriger kann es für Nachwuchswissenschaftler*innen sein, akademische Denkmuster zu verinnerlichen.

Erfolg in der akademischen Welt und der Wissenschaft erfordern oft mehr als nur das Erlernen von Konventionen und Umgangsformen. Eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere verlangt auch eine Reflexion eigener Denkweisen. Nachwuchswissenschaftler*innen können sich zunächst fragen, ob sie bereits unterstützende Denkmuster für eine Wissenschaftskarriere mitbringen.

Wie langfristiges Denken gelingen kann

Es existieren einige hilfreiche Strategien, mithilfe derer ein langfristiges Denken zur Unterstützung der Wissenschaftskarriere gefördert werden kann und die kurz aufgezeigt werden sollen:

Reflexion und Selbsterkenntnis: Sich der eigenen habituellen Denkmuster, die evtl. von Kurzfristigkeit geprägt sind, bewusst zu werden, ist ein erster Schritt in Richtung Erfolg.

Visionsarbeit und langfristige Ziele: Eine Vision für die eigene berufliche Zukunft entwickeln und langfristige Ziele als SMART-Ziele (spezifisch, messbar, erreichbar, relevant, zeitgebunden) zu formulieren.

Visualisierung: Das langfristige Ziel immer wieder zu visualisieren kann helfen, die Motivation zu halten. Wie fühlt es sich an, wenn das Ziel erreicht ist? Womit werde ich mich belohnen? Wie wirkt sich der Erfolg auf mein Leben aus? Hier können auch visuelle Hilfsmittel hinzugezogen werden.

Langfristige Ziele in kleinere, erreichbare Schritte unterteilen: Meilensteine setzen, die kurzfristig erreicht werden können. Dies macht den Fortschritt sichtbarer und kann die Motivation erhöhen. To-do-Listen, die abgehakt werden, können dabei helfen. Kleinere Erfolge sollten zudem anerkannt und gefeiert werden.

Netzwerke und Unterstützung: Der Austausch mit Gleichgesinnten, die ähnliche Ziele verfolgen, oder mit Mentor*innen, die im langfristigen Denken geübt sind, können unterstützend wirken.

Fazit

Langfristiges Denken als Teil des akademischen Habitus ist eine Denkweise, die tendenziell eher in den höheren sozialen Schichten verankert ist, während in weniger privilegierten Schichten eher ein stärker kurzfristig orientiertes Denken dominiert. Langfristiges Denken zu entwickeln, ist ein kontinuierlicher Prozess, der Geduld, Selbstreflexion und strategisches Vorgehen erfordert. Gerade für Nachwuchswissenschaftler*innen kann es zu Beginn der Wissenschaftskarriere eine besondere Herausforderung sein, sich die Denkmuster und Verhaltensweisen der akademischen Welt anzueignen. Die tief verwurzelten Denk-, Fühl- und Handlungsmuster, die u.a. durch die soziale Herkunft und weitere Vorerfahrungen geprägt sind, lassen sich nicht leicht ändern und erfordern Zeit und eine bewusste Auseinandersetzung mit Denkweisen. Gezielte Strategien können helfen, diese Transformation zu bewältigen und in der Wissenschaft erfolgreich zu sein. Diese Strategien lassen sich zur Förderung des heranwachsenden wissenschaftlichen Nachwuchses übrigens auch gut an der einen oder anderen Stelle in die universitäre Lehre einbinden.

Literatur

Bourdieu, Pierre (2005): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur 1. Hamburg: VSA Verlag.

Böning, Anja/Möller, Christina (2019): „Also, ich bin eigentlich in alles mehr oder weniger reingestolpert.“ Bildungsmobilität zur Universitätsprofessur am Beispiel von Rechts-, Sozial- und Erziehungswissenschaftler*innen. In Stamm, Margrit (Hrsg.): Arbeiterkinder und ihre

Aufstiegsangst. Probleme und Chancen von jungen Menschen auf dem Weg nach oben. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 61–87.

Eisend, Martin (2020): Soziale Herkunftserfahrungen als Sensibilisierung für Chancengleichheit und Diversität. In: Reuter, Julia/Gamper, Markus/Möller, Christina/Blome, Frerk (Hrsg.): Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 185-191.

Hartmann, Michael (2002): Der Mythos von den Leistungseliten. Spitzenkarrieren und soziale Herkunft in Wirtschaft, Politik, Justiz und Wissenschaft. Frankfurt, New York: Campus Verlag.

Jurt, Joseph (2010): Die Habitus-Theorie von Pierre Bourdieu. Zeitschrift für Literatur- und Theatersoziologie (LITheS), 3(3), 5–15. http://lithes.uni-graz.at/lithes/beitraege10_03/jurt.pdf [nicht mehr auffindbar].

Jünger, Rahel (2008): Bildung für alle? Die schulischen Logiken von ressourcenprivilegierten und -nichtprivilegierten Kindern als Ursache der bestehenden Bildungsungleichheit. Wiesbaden: Springer VS.

Kleinau, Elke (2020): „Hintertreppen zum Elfenbeinturm“. Ein Beitrag zur Enttabuisierung der sozialen Herkunft von Bildungsaufsteiger*innen. In: Reuter, Julia/Gamper, Markus/Möller, Christina/Blome, Frerk: Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 221–236.

Rehbein, Boike (2016): Die Soziologie Pierre Bourdieus. 3. Auflage. München: UVK Verlag.

Rosenberg, Florian von (2011): Bildung und Habitustransformation. Empirische Rekonstruktionen und bildungstheoretische Reflexionen. Bielefeld: transcript Verlag.

Stamm, Margrit (2019): Arbeiterkinder und ihre Aufstiegsangst. In Stamm, Margrit (Hrsg.): Arbeiterkinder und ihre Aufstiegsangst. Probleme und Chancen von jungen Menschen auf dem Weg nach oben. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 13–29.

Wagner, Hans-Josef (2003): Kultur – Sozialität – Subjektivität. Konstitutionstheoretische Defizite im Werk Pierre Bourdieus. In Boike Rehbein, Gernot Saalman, Hermann Schwengel (Hrsg.): Pierre Bourdieus Theorie des Sozialen. Probleme und Perspektiven. München: UVK Verlag, S. 203–230.



© privat

Die Autorin

Dr. Franziska Proskawetz ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Evangelischen Johanneswerk in Bielefeld sowie im Forschungs- und Promotionszentrum TiFo – Tiefes Forschen der Evangelischen Hochschule Bochum. Sie beschäftigt sich mit Themen der Organisations- und Talententwicklung im Schulsystem und in Pflegeeinrichtungen und hat zu Themen der Talentförderung promoviert.



Frauen-Erfolgsteams

Empowerment im vollen Unialltag

von Katja Günther

Die amerikanische Autorin Barbara Sher, die aus dem Coaching-Bereich stammt, stellte 1979 in ihrem Buch „Wishcraft: How to Get What You Really Want“ erstmals sogenannte „Success Teams“ vor, prägte so auch den Begriff und füllte ganze Hallen bei Events, bei denen sich Menschen ihre Träume und Ziele offenbarten und dann gemeinsam Lösungen suchten. In einem TEDx Treffen in Prag 2015 trug ihr Talk den Titel „Isolation is the dream-killer, not your attitude“, und Barbara Sher bestätigte, dass sich dank der Schwarmintelligenz bei einem Groß-Event fast immer jemand fand, der einer anderen Person ganz konkret helfen konnte, den eigenen Wunsch zu erfüllen oder den Weg zum individuellen Ziel zu ebnen.

Das Konzept für Erfolgsteams gibt es schon lange, in den verschiedensten Bereichen werden sie angeboten: Junge Unternehmerinnen schließen sich über Frauenförderprogramme zusammen, es gibt Mastermind-Gruppen für CEOs in Unternehmen, die ehrliches Feedback, neue Ideen und Motivation durch organisierten Austausch

in Kleingruppen versprechen. Auch in therapeutischen Kontexten finden sich selbstverwaltete Kleingruppen zur kollegialen Beratung.

Was sind die Grundprinzipien von Erfolgsteams?

Alle Arten von Erfolgsteams verbindet, dass sie zunächst (von außen) organisiert werden müssen. Es braucht eine Vermittlungsinstanz, jemanden, der die Menschen gezielt zusammenführt, moderiert und die mehrschrittigen Ablaufregeln erklärt. Danach kann die Gruppe in Selbstverwaltung übergehen. Der strukturierte Ablauf der Treffen ist dabei essenziell, denn ohne Moderation und zeitliche Grenzen werden Gruppentreffen oft langatmig und unproduktiv.

Jedes Erfolgsteam benötigt einen klaren Rahmen und eine feste Struktur: einen gemeinsamen Anfangspunkt mit Kennenlernen, einen festgelegten Zeitraum (z.B. über sechs Monate oder ein Jahr) und einen regelmäßig wiederkehrenden Turnus für die Treffen, am besten alle zwei

Wochen. Die Treffen können in Präsenz oder online stattfinden. Zudem werden zu Beginn Richtlinien für einen wertschätzenden und wohlwollenden Umgang miteinander etabliert, damit Vertrauen in der Gruppe entsteht.

Die zentrale Voraussetzung ist natürlich, dass alle Teilnehmer*innen über eine festgelegte Zeit hinweg zusammenarbeiten wollen, sozusagen Accountability Partner füreinander sind und alle ihre individuellen und erreichbaren Ziele für die Zeit definieren.

Innerhalb dieses klar gesetzten Rahmens und mithilfe der Rollenverteilung (Moderator*in, Fallgebende*r, Zeitwächter*in, Beratende*r) bekommen die Fallgebenden Raum, ihre Herausforderungen in Ruhe darzustellen, um dann gezielt Feedback und Lösungsansätze von den anderen Berater*innen einzusammeln. Jede*r bekommt so das Gefühl, sowohl zu etwas Sinnvollem beizutragen als auch selbst Lösungsansätze „geschenkt“ zu bekommen.

Vertraulichkeit ist für all das eine weitere Grundbedingung: Persönliche Inhalte müssen innerhalb der Gruppe bleiben. Gleichzeitig sollten alle bereit sein, sich mit ihren Anliegen, Fragen und Schwächen einzubringen. So kann ein gemeinsamer Spirit entstehen. Diese vertrauensvolle Atmosphäre entwickelt sich nach und nach – durch regelmäßige Treffen und die immer gleiche Zusammensetzung der Gruppe: Fehler sind erwünscht, Ängste und Herausforderungen willkommen, und eine Kultur des entlastenden Sich-Öffnens wächst. Es entsteht ein sicherer Denkraum, ein gutes „Thinking Environment“, wie es Nancy Kline nennt.

Erfolgsteams in der Wissenschaft

Erfolgsteams nach dem Mastermind-Prinzip können gerade in der Academia wertvoll sein. Wissenschaft ist naturgemäß geprägt von Konkurrenz, von motivierender, wenn es um neueste Forschungsergebnisse geht. Es gibt aber auch destruktive Konkurrenz: Wer publiziert noch schneller und mehr? Wer bekommt bessere Fördermittel? Wer glänzt am meisten auf dem akademischen Parkett? Das löst oft großen inneren Druck und Überforderung aus. Aber gerade auch gelingende Kooperation entscheidet über Fortschritt, Innovation und die nächsten Karriere-schritte, wie es die Autorin Karin Nickelsen in ihrem Arti-

kel „Kooperation und Konkurrenz in den Wissenschaften“ beschreibt. Wissenschaftler*innen sollten ihrer Meinung nach in kooperative Strukturen eingebunden sein und Normen der gegenseitigen Unterstützung einhalten.

Dann ist da noch die schwierige Vereinbarkeit von wissenschaftlichem Arbeiten und Familie. Besonders für Frauen mit Care-Aufgaben entstehen häufig Überforderungsmomente durch die Mental Load und Doppelrolle als Mutter, Forschende und Schreibende. Hier entstehen glücklicherweise neue Plattformen des Austauschs, zum Beispiel das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft.¹ In den Frauen-Erfolgsteams stehen zunächst Entlastung und gemeinsame Suche nach individuellen Lösungsansätzen im Vordergrund. Und die Bestärkung, dass viele der Probleme nicht persönliches Versagen, sondern struktureller Natur sind. Schritt für Schritt wächst durch den Austausch in der Gruppe Selbstmitgefühl – denn gegenüber anderen sind wir oft nachsichtiger als mit uns selbst. Der wohlwollende Blick von außen hilft, die eigene Leistung realistischer zu sehen und weniger perfektionistisch zu sein. Die Frauen empowern sich gegenseitig und machen sich Mut – damit erobern sie sich ihre Selbstwirksamkeit zurück: das Vertrauen in die eigenen Möglichkeiten und Kompetenzen sowie das Bewusstsein für die eigenen Grenzen und der gemeinsame Kampf gegen veraltete Strukturen.

Zusammen sind wir stark: Flow-Teams

Gerade für Wissenschaftlerinnen, die neben der Forschung vielfältige Herausforderungen wie Care-Arbeit, hohe Erwartungen an Publikationsleistung und den Druck zur Drittmittelwerbung bewältigen müssen, sind demnach Erfolgsteams eine besonders wertvolle Ressource. Sie bieten eben nicht nur fachlichen Austausch, sondern auch emotionale Entlastung und gegenseitige Bestärkung. Genau auf dieser Grundlage beruht auch mein Konzept der Flow-Teams speziell für Frauen in der Wissenschaft. Es ist eine Weiterentwicklung der Erfolgsteams – als ein niedrigschwelliges, digitales Format, das nun gezielt Post-Docs, Juniorprofessorinnen und Professorinnen unterstützt. Denn: Alle Probleme rund ums Forscherinnen- und Schreibleben bestehen schließlich

¹ Siehe: <https://www.mutterschaft-wissenschaft.de/>.

auch nach der Promotion fort und werden erfahrungsgemäß sogar drängender: Wie schaffe ich es bei all den Herausforderungen an Organisation, Führung und Drittmittelwerbung überhaupt noch selbst zu schreiben?

Die Flow-Teams finden online statt und nicht in Präsenz, so fallen Wegezeiten und Organisation weg und die Teilnehmerinnen können sich sofort unkompliziert von zu Hause aus treffen. Neben dem gemeinsamen Kick-off zum ersten Kennenlernen, individueller Zieldefinition und Einführung in die Regeln der Peer-Intervision biete ich auch eine monatlich von mir moderierte Team-Session an. Diese klare Begleitung entlastet das Team im vollen Alltag, in dem schon so viel selbst organisiert werden muss. Ergänzt wird das Programm mit thematischen Workshops, Einzelcoachings und Kurzsprechstunden nach Bedarf (alles online) und – wichtig: mit gemeinsamen Co-Working-Sessions nach der Deep-Work-Methode von Cal Newport²: In einem Zeitfenster von 50 Minuten setzt man sich eine kleine, schaffbare Aufgabe, die dann ohne äußere Ablenkungen fokussiert angegangen wird. Der Erfolg ist danach sofort messbar: neuer Text ist entstanden. Mit dieser produktivitätsfördernden Schreibstrategie arbeiten die Frauen am eigenen Forschungsprojekt, während sie gleichzeitig eine nachhaltige Schreibpraxis einüben. Andere Themen im Flow-Team können Projektmanagement, Gremienarbeit, Teamführung, Umgang mit Konkurrenz und Zeitmanagement sein. Aber auch Academic Mom Guilt³ und bessere Selbstfürsorge sowie Empowerment und Selbstcoaching sind wichtige, immer wieder auftauchende Themen.

Gemeinsame Lösungen finden, gemeinsam Erfolge feiern

Flow-Teams sind mehr als nur Gruppenarbeit: Sie sind ein Gegenentwurf zu Konkurrenzdenken und Einzelkämpfertum. Hier wirken Zusammenhalt und das Vertrauen, eigene Potenziale zu entfalten – zusammen mit der Erfahrung, ko-kreativ neue Lösungswege zu finden. Kleine und größere Erfolge werden zusammen gewürdigt und gefeiert.

Gerade interdisziplinäre Teams von fünf bis sechs Frauen sind dabei besonders wertvoll, weil sie fachliche Konkurrenz vermeiden und sich gegenseitig neue Perspektiven eröffnen können. Dabei kann die Zusammensetzung variieren; mal sind es gemischte Gruppen aus Post-Docs und Professorinnen, mal nur Neuberufene. Jede Konstellation hat ihre eigenen Vorteile und entwickelt eine eigene Dynamik. Die Frauen aus unterschiedlichen Forschungsfeldern können ohne Angst vor Ideenklau vertrauensvoll ihre Themen vorstellen; fachfremde Fragen und Impulse bringen frischen Wind in das oft Schonimmer-so-Gedachte. Gleichzeitig erkennen und teilen die Teilnehmerinnen ihre ähnlichen Herausforderungen. Immer wieder erleben sie Erleichterung und die Erkenntnis, dass auch andere nur mit Wasser kochen.

Mein Traum ist, dass die Teilnehmerinnen nicht nur produktiver, sondern auch mutiger in der Welt der Wissenschaft auftreten und sich dabei ein starkes Netzwerk für fokussiertes Arbeiten, persönliches Wachstum, nachhaltige Kooperation und natürlich ihre weiteren Karriere-schritte selbst schaffen.

Literatur

Günther, Katja (2020): *Selbstcoaching in der Wissenschaft: Wie das Schreiben gelingt*. Opladen, Toronto: Verlag Barbara Budrich.

Kline, Nancy (2016): *Time to Think: Zehn einfache Regeln für eigenständiges Denken und gelungene Kommunikation*. Hamburg: Rowohlt Verlag.

Newport, Cal (2016): *Deep work: Rules for focused success in a distracted world*. New York: Grand Central Publishing.

Nickelsen, Kärin (2022): Wettbewerb – Kooperation und Konkurrenz in den Wissenschaften. In: *Forschung & Lehre*, 10. URL: <https://www.forschung-und-lehre.de/karriere/kooperation-und-konkurrenz-in-den-wissenschaften-5050> (letzter Zugriff am 10.03.2025).

² Cal Newport ist einer der Vorreiter der Deep Work-Methode zum fokussierten, ablenkungsfreien Arbeiten.

³ Siehe Wiebke Vogelaars Artikel in dieser Ausgabe.

Sher, Barbara (2015): TEDx Talk in Prag. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=H2rG4Dg6xyl> (letzter Zugriff am 10.03.2025).

Sher, Barbara (1979): Wishcraft: How to Get What You Really Want. New York: Ballantine Books.

Vogelaar, Wiebke (2024): Schreiben trotz Care-Arbeit: Strategien für Mütter* in der Wissenschaft. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.



© Lea Städler

Die Autorin

Katja Günther bietet in ihrer Coachingpraxis FADEN VERLOREN (www.faden-verloren.com) Schreib- und Karriere-coaching für Post-Docs und (Junior-)Professor*innen an. Ihr neuestes Projekt sind Flow-Teams für Frauen in der Wissenschaft, für die sie noch Kooperationen mit Universitäten, Frauenförderprogrammen, Instituten und Mentoringprogrammen sucht, um möglichst vielen Frauen die wertvolle Erfahrung von Erfolgsteams für Wissenschaftlerinnen zu ermöglichen. Außerdem ist sie Mitbegründerin des Schreibaschram (jetzt: www.schreibretreat.de) und gibt regelmäßig Schreibseminare an Universitäten. Sie ist Autorin des Schreibimpulsfächers (Scherübl, Ingrid/ Günther, Katja: Der Schreibimpulsfächer: Inspirationen für das Selbstcoaching beim Schreiben) und des Buches „Selbstcoaching in der Wissenschaft: Wie das Schreiben gelingt“, die im Verlag Barbara Budrich erschienen sind.



Der Care Concentration Gap in der Wissenschaft

Wie Sorgearbeit Fokusräume verschließt und warum das gerade für Mütter* ein Problem ist

von **Wiebke Vogelaar**

Wissenschaftskarrieren sind eine Wissenschaft für sich. Die besonderen Bedingungen des Wissenschaftsbetriebs machen es niemandem leicht: befristete Arbeitsverträge, lange Ausbildungszeiten, die Abhängigkeit von fluktuierenden Personalstrukturen und der Druck, eigene Mittel einzuwerben, erschweren die Planung einer stabilen Zukunft. Während diese Rahmenbedingungen – gepaart mit hohem Leistungsdruck, wenig Führung und fehlendem Feierabend – das Potenzial haben, alle Wissenschaftler*innen zu belasten, treffen sie eine Gruppe besonders hart: Mütter*.¹

¹ Ich schreibe das Wort Mutter* und alle Wörter, die es enthalten, mit *. Ich tue dies, um auf den sozial konstruierten Charakter der Mutter*rolle hinzuweisen und um alle Menschen aller Geschlechter/Gender anzusprechen, die sich in den von mir beschriebenen Herausforderungen aufgrund der ihnen zugeschriebenen Rollenerwartungen wiedererkennen.

Während und nach der Coronapandemie wurde deutlich, wie massiv und nachhaltig Mütter* in der Wissenschaft durch die ungleich verteilte Übernahme von Care-Aufgaben ausgebremst und belastet werden (Weber 2023, Czerney et al. 2022). Spätestens in dieser Ausnahmezeit zeigte sich, dass die Herausforderungen, mit denen sich Mütter* in der Wissenschaft konfrontiert sehen, über wissenschaftsinterne Faktoren hinausgehen. Gesellschaftliche – und ja, patriarchale – Rahmenbedingungen erschweren es Müttern*, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und Wissenschaft sowie Gesellschaft nachhaltig mitzuprägen.

Mit dem Begriff „Care Concentration Gap“ beschreibe ich die strukturell ungleiche Verteilung konzentrierter Arbeitszeit zum Nachteil von Menschen mit Sorgever-

antwortung. Dieses Konzept soll zum Ausdruck bringen, was insbesondere Mütter* in Wissensberufen täglich erfahren: Dass sie sich das Abtauchen in ungestörte Denkarbeit erst erkämpfen und ihre Fokusräume aktiv verteidigen müssen, während sie für „sorgelose“ Menschen eine Selbstverständlichkeit sind. Dabei gilt: Je intensiver die Sorgeverantwortung, desto schwieriger wird der Zugang zur Konzentration. Konzentration wiederum wird als Schlüsselqualifikation in einer „Welt voller Ablenkungen“ bezeichnet (Newport 2017) und ist unabdingbar für eine erfolgreiche Wissenschaftskarriere. Insbesondere das für die meisten Disziplinen so essenzielle Schreiben leidet, wenn die Konzentration fehlt, da es eine Akkumulation aller anderen Forschungsschritte darstellt. Es ist die Voraussetzung für jeden Antrag, jede Qualifikationsarbeit und jede Publikation – und fällt gleichzeitig als Erstes unter den Tisch.

Um deutlich zu machen, unter welchen Umständen sich Mütter* in der Wissenschaft diesem Balanceakt stellen, bespreche ich im Folgenden eine Reihe von Faktoren, die beschreiben, wie der Care Concentration Gap im wissenschaftliche Alltag aussieht. Keiner dieser Faktoren soll auch nur andeuten, dass Mütter* in der Wissenschaft nichts zu suchen haben! Sie sollen einen Diskursraum erweitern, in dem wir uns und anderen mit mehr Empathie begegnen.

Erschöpfung

Ein ganz zentraler Faktor des Care Concentration Gap ist die Erschöpfung. Sie durchzieht alles und wird von allen anderen Faktoren „genährt“. Erschöpfung ist insbesondere für Mütter* mit kleinen Kindern ein Dauerzustand: Weder Nächte noch Feierabende, Wochenenden oder Ferien dienen (primär) der persönlichen Erholung (noch können sie zum konzentrierten Arbeiten genutzt werden). Die Zeit, die eigentlich allen für Rekreation zustehen sollte, gestaltet sich für Personen mit Sorgeverantwortung komplett anders als für Menschen ohne (s.a. Bucker 2022). Auch die Elternzeit ist für viele alles andere als eine „Auszeit“.

In diesem Zusammenhang beobachte ich zwei interdependenten Phänomene: Die Erholungsprokrastination und die Erschöpfungsblockade. Die Erholungsprokras-

ination umfasst Situationen, in denen sich Mütter* erschöpft von der Sorgearbeit – zum Beispiel nach einer intensiven Morgenroutine und/oder unterbrochenen Nacht – an ihren Schreibtisch setzen, in diesem Zustand erstmal leichtere Aufgaben erledigen und sich mit E-Mails, Nachrichten und Social Media ablenken. Alles in der Hoffnung, dadurch kurzzeitig Erholung zu finden und später leichter ins Schreiben zu finden. Doch genau dieser Übergang erweist sich oft als besonders schwierig – und die ersehnte Konzentration bleibt dann für den Rest des Tages aus.

Liegt eine Erschöpfungsblockade vor, sitzen diese Muster noch viel tiefer – schon der Gang zum Schreibtisch gelingt nicht (mehr), das Dokument wird nicht (mehr) geöffnet und jeder Gedanke an die Schreibarbeit zur Seite geschoben. Diese besondere Form der Schreibblockade kann auch Jahre nach dem Mutter*werden noch auftreten und beschränkt sich nicht auf die Baby- oder Kleinkindzeit. Gerade angestaute Erschöpfung kann es nahezu unmöglich machen, in die Konzentration zu finden.

Fremdbestimmung

Mutterschaft* ist unberechenbar. Für die einen ist sie die Erfüllung eines Wunsches, für andere eine unerwartete Lebensfügung – für wieder andere bleibt der Kinderwunsch unerfüllt, was ganz eigene Belastungen mit sich bringt. Gerade in der Wissenschaft ist die Frage nach dem „richtigen“ Zeitpunkt für ein (weiteres) Kind höchstsensibel. Denn ein Kind zu bekommen – ob durch Schwangerschaft, Adoption oder als Bonusmutter* – bedeutet immer einen Umbruch und den Start eines tiefgreifenden und langjährigen Transformationsprozesses², der oft zeitlich mit der wissenschaftlichen Qualifikationsphase überlappt. Ich habe noch keine Mutter* erlebt, die trotz aller Individualitäten auf die allgemeine Wucht dieser Veränderungen wirklich vorbereitet gewesen wäre.

Ein Grund dafür ist die ungekannte Fremdbestimmung, die mit einem Leben mit Kind(ern) einhergeht. (Schreib-) Pläne gehen nicht mehr auf, ein Kindkranktag jagt den nächsten, die Kita leidet unter Personalmangel und die

2 Dieser Transformationsprozess wird inzwischen weitläufig als Muttertät (Krämer und Meyer 2023) bezeichnet.

Partnerschaft wird durch die Herausforderung, die Aufgaben der Care-Arbeit (im Idealfall gerecht) aufzuteilen, auf die Probe gestellt. Gerade für intellektuell anspruchsvolle, ambitionierte und/oder perfektionistische Menschen kann Mutter*schaft dadurch eine massive Identitätskrise auslösen. Das zeigt, dass es nicht nur um Fremdbestimmung im Sinne eingeschränkter Arbeitszeiten geht, sondern dass dieser Umbruch sich auch negativ auf die mentale und emotionale Verfassung von Müttern* auswirken kann, einschließlich der Fähigkeiten, sich zurückzuziehen, loszulassen und sich zu konzentrieren.

Abgelenktheit

Während aktive Care-Aufgaben wie Wäsche-aufhängen, Einkaufen oder Zum-Elternabend-gehen zunehmend auch von den Vätern* übernommen werden, sieht es bei der kognitiven und emotionalen Sorgearbeit anders aus. Hier gibt es weiterhin eine eindeutige Schiefelage zu Ungunsten der Mütter*. Kognitive Sorgearbeit – auch als Mental Load bekannt – umfasst die unsichtbaren Aufgaben der Organisation und Planung, die Wäsche, Einkauf und Elternabend erst ermöglichen (s.a. Cammarata 2020). Beim verwandten Emotional Load geht es um das wortwörtliche Sorgen, das Aushalten und Ko-Regulieren der Gefühle aller Familienmitglieder – oft bei gleichzeitiger Vernachlässigung der eigenen Bedürfnisse. Auch hier sind es die Mütter*, die diese Belastung am häufigsten und heftigsten zu spüren bekommen (s. Mierau 2025).

Sowohl die kognitive als auch die emotionale Sorgearbeit sind dabei von Entgrenzung geprägt, denn was im Kopf und im Herzen mit herumgetragen werden kann, beschränkt sich eben nicht auf den „häuslichen“ Raum. In der Konsequenz nehmen Mütter* diese Arten der Sorgearbeit besonders häufig mit an den Schreibtisch, was einen klaren Nachteil für die Konzentrationsfähigkeit bedeutet. Hinzu kommen weitere interdependente Ablenkungsquellen, die aus einer Dauerverfügbarkeit heraus entstehen, denn Mütter* sind mit mindestens einem halben Ohr immer bei den Belangen und Bedürfnissen anderer. Erschwerend vermischt sich dieser Mental und Emotional Load der Mutterschaft* in der Wissenschaft mit dem, der mit (großen) wissenschaftlichen Schreibprojekten einhergeht, da diese selbst viel unabhängige Denkarbeit erfordern, während sie gleichzeitig in ein Ab-

hängigkeitsverhältnis eingebunden und aufgrund ihrer Relevanz nicht selten mit heftigen Gefühlen belastet sind.

Schuldgefühle

Aus der dauerhaften Mehrfachbelastung, die Mütter* erfahren, resultieren oft zusätzlich belastende Schuldgefühle. Care-Arbeit kennt keinen Feierabend – wie oben thematisiert – und auch Wissenschaft endet nicht mit dem Verlassen des Büros. Ein Großteil der wissenschaftlichen Arbeit passiert im Kopf, und diesen einfach „auszuschalten“, nur weil die Kernarbeitszeit vorbei ist oder es Zeit ist, die Kinder aus Kita oder Schule abzuholen, gelingt kaum jemandem.

Das Denken außerhalb des formellen Arbeitsorts kann auch Vorteile haben – nicht wenige wissenschaftliche Erkenntnisse sind unter der Dusche oder beim Spazierengehen entstanden. Doch Wissenschaft kennt noch eine andere, weniger produktive Form der Entgrenzung: Es kann immer noch mehr getan werden. Mehr lesen, mehr schreiben, mehr verstehen. In Zeiten überquellender physischer und digitaler Bibliotheken, in denen Wissen nur wenige Klicks entfernt liegt, fällt es schwer, etwas als abgeschlossen zu betrachten. Das Bewusstsein, dass immer noch mehr geleistet werden könnte (oder müsste oder sollte oder wollte), wird auch als Academic Guilt bezeichnet. Parallel dazu existiert der Begriff der Maternal Guilt oder Mom Guilt: das tief verankerte Gefühl vieler Mütter*, nicht genug zu sein, zu können oder zu machen. Diese Schuldgefühle sind durch und durch patriarchal geprägt – eine Paternal Guilt oder Dad Guilt existiert als Begriff nicht, während die Maternal Guilt die gesellschaftlichen Rollenbilder und Doppelmoralen widerspiegelt, an denen moderne Mütter* gemessen werden.

In der Wissenschaft potenzieren sich diese beiden Formen des „Ungenügend-Fühlens“ zu einer Academic Mom Guilt: das Gefühl, weder genug in die Schreib- und Forschungsprojekte zu investieren noch der Mutterschaft* gerecht zu werden. In meinen Coachings erlebe ich täglich, welche massiven Auswirkungen dieser ständige emotionale Druck hat. Ich beobachte, wie Mütter* sich aus der Scham heraus, es ginge nur ihnen so und sie machten etwas falsch, zurückziehen – und vereinzeln.

Dabei bleibt oft unsichtbar, dass es sich bei ihren Herausforderungen nicht um individuelles Scheitern handelt, sondern um Fehler im System.

Was zu tun ist: Equal Care, Austausch, Konzentration

Aus einer explizit kritisch-feministischen Perspektive darf die als selbstverständlich erachtete Dauerverfügbarkeit und die aus ihr resultierende Erschöpfung von Müttern* als bewusste Strategie eines patriarchalen Machtgefüges verstanden werden: Wer erschöpft ist, hat keine Kraft, sich zu beschweren – und wer keinen Zugang zu Konzentration hat, kann keine Forschung betreiben, die diese Missstände aufdeckt. Wem der Kopf vom Mental Load brummt, kann die eigenen Gedanken weder (leicht) zu Papier bringen, noch sie anderen zugänglich machen. Auch die Vereinzelung von Müttern* – in der Wissenschaft und darüber hinaus – dient als stabilisierende Funktion in einem System, das keinen Respekt vor Sorge und Sorgenden hat (siehe Lücke 2024).

Hinzu kommt, dass ein entscheidender Faktor in diesem ganzen Gefüge darin liegt, dass Mütter* die Hauptlast der kognitiven und emotionalen Sorgearbeit leisten, was bedeutet, dass sich insbesondere in der Wissenschaft der Care Concentration Gap für sie stärker auswirkt als für Väter*. Es braucht also neu gedachte Equal Care-Gefüge, um diesem Zustand etwas entgegensetzen zu können.

Zum Glück gibt es klare Zeichen, dass sowohl die Vereinzelung von Müttern* als auch das Schweigen über diese gesellschaftlichen Missstände zunehmend aufbrechen – durch Initiativen wie das Netzwerk Mutterschaft und Wissenschaft sowie einschlägige Publikationen (Beckmann 2024, Czerney et al. 2022, 2020) findet das Thema im Universitätssystem immer mehr Gehör. Die in meinem Buch zentralen Konzentrationsstrategien (Vogelaar 2024), bieten Müttern* in der Wissenschaft darüber hinaus Möglichkeiten, sich neue, passende Fokusräume zu erschließen. So können wir dem Care Concentration Gap entgegenwirken – und ihn hoffentlich Stück für Stück schließen.

Literatur

Beckmann, Majana (2024): Promovieren mit Kind. Ein Ratgeber zur Vereinbarkeit von Promotion und Elternschaft. Opladen, Berlin, Toronto: utb (Verlag Barbara Budrich).

Bücker, Teresa (2022): *Alle_Zeit*. Eine Frage von Macht und Freiheit | Wie eine radikal neue, sozial gerechtere Zeitkultur aussehen kann. Berlin: Ullstein.

Cammarata, Patricia (2020): *Raus aus der Mental Load-Falle*. Wie gerechte Arbeitsteilung in der Familie gelingt. Wiesbaden: Beltz.

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2020): *Mutterschaft und Wissenschaft*. Die (Un-)Vereinbarkeit Von Mutterbild und Wissenschaftlicher Tätigkeit. Wiesbaden: Springer.

Czerney, Sarah/Eckert, Lena/Martin, Silke (Hrsg.) (2022): *Mutterschaft und Wissenschaft in der Pandemie*. (Un-)Vereinbarkeit zwischen Kindern, Care und Krise. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Krämer, Svenja/Meyer, Hannah (2023): *Muttertät*. Wenn sich plötzlich alles anders anfühlt. München: mvg Verlag.

Lücke, Jo (2024): *Für Sorge*. Wie Equal Care euer Familienleben rettet. München: Knauer.

Mierau, Susanne (2025): *Emotional Load*: Wie Mütter frei von emotionaler Überlastung werden. Wiesbaden: Beltz.

Newport, Cal (2017): *Konzentriert Arbeiten*: Regeln für eine Welt voller Ablenkungen (Originaltitel: *Deep Work*). München: Redline Verlag.

Weber, Lena (2023): *Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft während der Corona-Pandemie* (Literaturreview). (cews.publik, 29). Köln: GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften.

Die Autorin

Dr. Wiebke Vogelaar ist promovierte Politikwissenschaftlerin, zertifizierte Schreibberaterin und dreifache Mutter*. Mit ihrem Coaching-Programm Alma Mater unterstützt sie Mütter* in der Wissenschaft dabei, ihre individuellen Zugänge zu konzentrierter Arbeitszeit und mehr Wohlbefinden zu finden, um so der Care Concentration Gap nachhaltig zu trotzen. Ihr Buch „Schreiben trotz Care-Arbeit: Strategien für Mütter* in der Wissenschaft“ erschien im September 2024 im Verlag Barbara Budrich.



© Marcia Friese



Gemeinsam gegen Schreib- und Publikationsblockaden

von Barbara Budrich

Schreibblockaden kennen wir alle: vor dem leeren Blatt sitzen und keinen guten Anfang finden. Oder mit viel zu vielen Ideen im Kopf kein Wort aufs Papier bekommen. Oder schreiben, löschen, schreiben, löschen. Oder nochmal durchlesen, was es beim letzten Mal doch aufs Papier geschafft hat und so lange daran herumfeilen, bis die aktuelle Schreibzeit abgelaufen ist. Diese Herausforderungen kennen die meisten Autor*innen und dazu gibt es in unserer Zeitschrift *Exposé* bereits Lösungsansätze.¹

Allerdings spricht kaum jemand über Publikationsblockaden. Doch gibt es auch die. Beinahe fertige Texte liegen in der digitalen Schublade und es fehlt die Kraft, sie zur Publikationsreife zu bringen. Wir schleichen um *Calls for Papers* einschlägiger Zeitschriften herum. Gerade wollen wir uns hinsetzen, um unser Abstract zu verfassen, da sehen wir: Die Deadline ist abgelaufen. Wie Geistesblitze leuchten Publikationsideen auf und ver-

glimmen wieder ohne jeden Effekt. Wir wären eigentlich bereit, ein Buchmanuskript zur Veröffentlichung an einen Verlag zu geben – aber an welchen? Und wie der Esel, der zwischen zwei Heuhaufen verhungert, weil er sich nicht entscheiden kann, „verhungert“ unser Manuskript, ohne veröffentlicht zu werden, weil wir uns nicht entscheiden können, mit welchem Verlag wir zusammenarbeiten wollen.

Kritische Stimmen

Ob Schreib- oder Publikationsblockaden: Unsere eigenen inneren kritischen Stimmen erzählen uns, dass es außer uns keinen Menschen auf dieser Welt gibt, der mit diesen Dingen kämpft. Alle anderen „haben’s drauf“. Nur wir nicht. Und wenn wir Pech haben, dann gibt es in unserem Umfeld Menschen, die uns vor Enttäuschungen bewahren wollen und uns ebenfalls suggerieren, dass wir „es“ nicht draufhaben.

¹ Heft 1 2022 der *Exposé* behandelt im Schwerpunkt „Wissenschaftliches Schreiben“: Da finden Sie zahlreiche Hilfestellungen zum Thema.

Besonders Promovierende tun sich schwer damit, Schreibroutinen zu etablieren und die eigene Leistung sicher einordnen zu können. Solange die Betreuung gut läuft, funktionieren die Prozesse zumeist trotzdem. Doch sobald es Störungen im System gibt, wird es für viele Promovierende schwierig.

Ich erinnere mich an eine Promovendin, deren Betreuer weder mit ihren Forschungsmethoden noch mit ihrem Thema vertraut war – sie war sehr verunsichert und stolcherte mit langen Stangen im Nebel. Oder ein anderer, dessen Doktorvater nichts von ihm sehen wollte – kein Exposé, nicht einmal ein erstes Inhaltsverzeichnis –, bis er die ersten 200 Seiten geschrieben hätte. Das hätten natürlich rein theoretisch auch 200 Seiten für den Papierkorb gewesen sein können. Eine große Herausforderung ergab sich für eine Promovendin daraus, dass ein hochgeschätzter Betreuer verstarb, die Hochschule ihr Profil vollständig änderte und sie damit allein vor völlig veränderten Rahmenbedingungen stand.

Dies sind Beispiele, aber keine Einzelfälle. Und selbst im besten Falle sitzen wissenschaftliche Autor*innen häufig allein vor ihren digitalen und realen Aufsätzen und Bücherstapeln und fühlen sich in ihrem Schreibprozess einsam.

Fehlende Publikationsstrategie

Beim Veröffentlichen haben es Promovierende insofern leichter als andere Autor*innen, weil zumeist klar ist, was sie zu veröffentlichen haben: Im Zweifel ist es die Dissertation. Doch dann wird es auch schon schwierig: während der Promotionsphase publizieren – oder lieber nicht? Kumulativ promovieren, also mehrere Zeitschriftenaufsätze veröffentlichen und am Schluss zusammenbringen? Die monografische Dissertation in einem renommierten Wissenschaftsverlag veröffentlichen oder auf dem Bibliotheksserver? Darf das eBook Leser*innen etwas kosten oder muss es Open Access angeboten werden?

Fehlt eine übergeordnete Publikationsstrategie, fehlen (potenziellen) Autor*innen die für ihre Entscheidungen notwendigen Kriterien. Wie ich häufig betone, gibt es nicht den einen richtigen Publikationspartner; und was für das eine Manuskript unter bestimmten Umständen

perfekt sein kann, ist für einen anderen Text unter anderen Umständen möglicherweise völlig abwegig.

So stand eine Emerging Researcher vor der Situation, dass ein renommierter internationaler Verlag auf ihr Proposal nicht reagierte – und sie wusste nicht, was sie tun sollte. Eine andere hatte eine Liste von zig Zeitschriften in unterschiedlichen Sprachen und wusste nicht, wie sie eine Auswahl treffen könnte. Wieder ein anderer, erfahrener Autor hatte einen – selbstverständlich wissenschaftlich fundierten – Essay verfasst und fand die Suche nach einem geeigneten Journal sehr schwierig. Eine erfahrene Wissenschaftlerin wartete seit rund einem Jahr auf Feedback von einem Verlag, bei dem sie bereits unter Vertrag stand – aber der Prozess ging nicht weiter.

Auch hier wieder: Beispiele, aber keine Einzelfälle. Für die Einzelnen waren dies individuelle Stresssituationen, die sehr unangenehm, gar peinlich waren. Und alle waren sich sicher: „Außer mir hat niemand derartige Probleme!“

Nicht für jede dieser Herausforderungen gab es die „perfekte“ Lösung, nicht selten wurden Kompromisse geschlossen. Statt des internationalen Top-Top-Verlags wurde das Buch in einem anderen renommierten internationalen Verlag veröffentlicht. Aus der Vielzahl der Zeitschriften erarbeitete die Autorin eine priorisierte Liste für ihre unterschiedlichen Publikationsvorhaben. Der Essay kam schließlich bei einer guten Zeitschrift ohne Journal Impact Factor unter. Der Verlag, bei dem die Wissenschaftlerin unter Vertrag stand, meldete sich auf ein von uns gemeinsam verfasstes Schreiben und nach dem ersten Buch konnte die Autorin ein weiteres publizieren und letztlich genau das tun, was sie sich vorgestellt hatte: ihren Ansatz allen Interessierten zur Verfügung stellen.

Gemeinsam ist es leichter

Wie kamen die Autor*innen auf die Lösungen? Wie konnten sie ihre Schreib- und Publikationsblockaden überwinden? Und wie konnten sie sicher sein, dass die jeweilige Publikationsmöglichkeit gut und angemessen war?

Allein sind solche Fragen schwer zu beantworten, vor allem, wenn die eigene Erfahrung fehlt und das eigene Netzwerk in diesen Bereichen (noch) nicht optimal auf-

gestellt ist. Mit der Zeit funktionieren die Netzwerke für gewöhnlich besser und es werden Publikationsstrategien entwickelt. Doch bedeutet „mit der Zeit“, dass Zeit vergeudet wird.

Es ist also möglich, die Blockaden mehr oder weniger allein im Trial-and-Error-Verfahren zu überwinden. Und es gibt die Abkürzung über Netzwerke, zum Beispiel in der Form von Mentor*innenprogrammen, Graduiertenkollegs und Promovierenden-Initiativen. Und wenn diese Optionen nicht ausreichen, dann gibt es auch professionelle Gruppen- oder Individualcoachings – zum Beispiel im Rahmen der Clubs und weiterer Angebote von budrich training.

Eines aber dürfte aus meinen Ausführungen klar geworden sein: Auch wenn es Menschen gibt, die weder Probleme mit dem Schreiben noch mit dem Publizieren haben, gibt es viele Emerging Researchers wie auch gestandene Wissenschaftler*innen, die mit Schreib- und/oder Publikationsblockaden kämpfen.



© privat

Die Autorin

Barbara Budrich arbeitete über zehn Jahre im Verlag Leske + Budrich ihres Vaters, bevor sie 2004 den Verlag Barbara Budrich gründete. Sie hat zahlreiche Bücher und Aufsätze publiziert, übersetzt und geschrieben. Seit 2012 geben sie und ihr Team im von ihr etablierten Unternehmen budrich training (www.budrich-training.de) ihr Know-how zum wissenschaftlichen Publizieren und Schreiben systematisch in Vorträgen, Workshops und Coachings weiter.



Wie KI die qualitative Forschung verändert

von Dr. Susanne Friese und Prof. Dr. Nicolai Krüger

Die qualitative Forschung erlebt eine tiefgreifende methodische Transformation. Künstliche Intelligenz (KI) ermöglicht neue Analyseansätze, die klassische Codierverfahren herausfordern und erweiterte Erkenntnismöglichkeiten bieten. Die Debatte um den Einsatz von KI in der qualitativen Forschung ist kontrovers: Soll KI bestehende Prozesse wie das Codieren von Daten lediglich automatisieren oder eröffnet sie grundlegend neue methodische Wege?

Das traditionelle Codieren: Ein Paradigma unter Druck?

Seit Jahrzehnten basiert die qualitative Forschung auf der systematischen Codierung von Daten, einer Methode, die Transparenz und wissenschaftliche Rigorosität verspricht. Aufgrund ihrer vielfältigen Anwendbarkeit ist sie zudem in zahlreichen Disziplinen, von der empirischen Sozialforschung (Mayring & Fenzl 2019), bis zur Wirtschaftsinformatik (Lindner 2020) vertreten. Dennoch ist sie mit Herausforderungen verbunden: Der Codier-

prozess erweist sich als zeitaufwendig und arbeitsintensiv. Zumindest studentisches Forschen ist oft von Fristen und Zeitknappheit geprägt. Dies könnte zu einer verkürzten Interpretation der Daten führen, zumal die teuer (im Sinne von zeitaufwändig) gewonnenen Daten somit gar nicht hinlänglich zum Tragen kommen. Interpretationslücken entstehen dort, wo wenige Ankerzitate eine Hypothese tragen sollen.

Mit der Verfügbarkeit moderner KI-Werkzeuge stellt sich die Frage, inwieweit klassische Codierungstools noch die beste Wahl für die qualitative Analyse sind. Während sie weiterhin als bewährter Standard gelten, eröffnen KI-gestützte Methoden neue Wege, um Daten flexibler und interaktiver zu untersuchen. Dies wirft die grundlegende Frage auf, ob händisches Codieren in spezieller Software tatsächlich alternativlos ist oder ob KI-gestützte Verfahren eine tiefere und effizientere Auseinandersetzung mit den Daten ermöglichen. Erste Studien zeigen, dass Versuche, KI-Tools schlicht auf klassische Codiermethoden

zu reduzieren, oft zu komplexen, ineffizienten Workarounds führen (Gamielien et al. 2023, Gao et al. 2023).

KI-gestützte qualitative Analyse: Neue Potenziale

Die Stärke generativer KI liegt nicht in der bloßen Replikation manueller Codierarbeit, sondern in ihrer Fähigkeit, Muster zu erkennen, Daten zu strukturieren, gezielt Fragen zu beantworten und relevante Informationen aus großen Datensätzen abzuleiten – und diese in einem dialogischen Format bereitzustellen. Wie im Folgenden gezeigt wird, macht dies die klassische Codierarbeit überflüssig, deren Hauptzweck darin besteht, umfangreiche unstrukturierte Daten in themenspezifische Kategorien zu gliedern, um sich im Material besser zurechtzufinden sowie relevante Textpassagen später schneller auffinden und vergleichen zu können.

Ein Beispiel für eine dialogische KI-gestützte Analyse ist die interaktive Exploration von Interviewdaten: Forschende können KI-Modelle nutzen, um Hypothesen zu generieren, gezielt Nachfragen zu stellen und semantische Zusammenhänge zu identifizieren. Dadurch wird die Analyse nicht nur flexibler, sondern auch dynamischer, da KI Vorschläge machen kann, die Forschende dann kritisch bewerten und weiterentwickeln. Es entsteht ein interaktiver Analyseprozess, in dem Forschende iterativ Fragen stellen und Ergebnisse hinterfragen. Statt einer starren Kategorisierung ergibt sich ein kontinuierlicher Dialog mit den Daten, aus dem explorative, kontextbezogene Erkenntnisse generiert werden.

Grundsätzlich ist dieses Vorgehen im kleinen Stil bereits mit KI-Chatbots wie ChatGPT möglich und wird beispielsweise von Zhang et al. (2024) thematisiert. Große Sprachmodelle, im Englischen: Large Language Models (LLMs) sind die technologische Grundlage hinter heute verbreiteten KI-Werkzeugen wie ChatGPT von OpenAI oder BERT und Gemini von Google. Aufgrund ihrer Fähigkeit, umfangreiche Textmengen zu verarbeiten, erscheint ihr Einsatz in der qualitativen Forschung vielversprechend (Schroeder et al. 2025).

Allerdings sind Chatbots Generalisten und nicht auf den Forschungsworkflow optimiert. Schroeder et al. (2025) haben Interviews mit qualitativ Forschenden geführt

über ihre Erfahrung mit Chatbots für den Forschungsprozess. Ein zentrales Argument gegen den Einsatz von KI in der qualitativen Forschung war die Angst vor Kontrollverlust, d.h., dass die eigentliche Analysearbeit an die KI abgegeben wird. Darüber hinaus wurden auch ethische und datenschutzrechtliche Bedenken genannt.

Wir möchten jedoch argumentieren, dass eine zielführende Zusammenarbeit mit KI möglich ist, und zwar dann, wenn die Rolle menschlicher Reflexion und kritischer Einordnung im KI-gestützten Forschungsprozess betont wird. Forschende bleiben im Zentrum des Analyseprozesses, indem sie gezielt Fragen formulieren, Ergebnisse kontextualisieren und Hypothesen iterativ überprüfen (Morgan 2025).

Während herkömmliche Verfahren auf selektive Zitate und vereinfachte Präsentationen setzen, ermöglichen moderne KI-Tools eine tiefere, interaktive Auseinandersetzung mit den Daten. Forschende können ihre Projekte gezielt steuern und in einen nachvollziehbaren Dialog mit ihren Daten treten. Die Eingaben (Prompts) werden dokumentiert, wodurch der Forschungsprozess transparenter wird und der explorative Forschungsansatz in den Vordergrund rückt. Auf der folgenden Seite zeigen wir ein Beispiel für einen interaktiven Dialog mit einem KI-Tool: Es wird deutlich, dass Forschende den Prozess steuern. Die Analyse erfolgt Schritt für Schritt im Dialog und bleibt dadurch nachvollziehbar. Die KI findet die zur Anfrage passenden Daten, sodass das manuelle Kodieren überflüssig wird. An jeder Stelle können weitere Nachfragen gestellt und die Antworten im Kontext der Quelldaten validiert werden.

Transparenz und Nachvollziehbarkeit in der KI-gestützten Analyse

Moderne LLM-gestützte Verfahren bieten Lösungen für die zentralen Herausforderungen traditioneller Codiermethoden, indem sie Transparenz und Nachvollziehbarkeit systematisch verbessern. Während klassische Ansätze eine manuelle Dokumentation des Analyseprozesses erfordern, ermöglichen KI-basierte Tools eine automatisierte Verknüpfung von Erkenntnissen mit den zugrundeliegenden Datenquellen. Zudem zeichnen sie Interaktionen, gestellte Fragen und analytische Rückschlüsse

Ihr KI-Assistent

Aktive Filter 0 Alles auswählen [Herunterladen](#) [Speichern](#)

Beatrix_BIO.docx Beatrix_MGMT.docx Beatrix_EDU.docx Dorothy_EDU.docx Beatrix_ERFOLG.docx +5 Dateien

Welche Gemeinsamkeiten haben die Interviewten in ihrer Bildungsbiografie?

[Kopie](#)

Gemeinsamkeiten in der Bildungsbiografie der Interviewten:

1. Frühe Bildungseinflüsse:
- Alle Interviewten berichten von einem starken Einfluss ihrer Eltern auf ihre Bildung. Beatrix und Lucie erwähnen, dass ihre Väter eine bedeutende Rolle in ihrer Bildung spielen, indem sie hohe Erwartungen setzen und Bildung als wichtigen Wert vermitteln.

Welche Führungsstile beschreiben die Frauen in ihren heutigen Positionen als Führungsperson?

[Kopie](#)

Führungsstile der Frauen in ihren heutigen Positionen:

1. Beatrix:
Führen durch Beispiel: Beatrix betont, dass sie durch harte Arbeit und Zusammenarbeit führt. Sie versuchen, objektiv zu sein und Emotionen nicht in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.
... Sie beschreibt eine Führungskraft, die viel zuhört, ... Meinungen anderer zu ...

Auf Basis der Daten, welche Hypothesen über den Zusammenhang von Herkunft, Erziehung und Bildungsbiographie mit dem späteren Führungsstil lassen sich aufstellen?

Hypothesen über den Zusammenhang von Herkunft, Erziehung und Bildungsbiographie mit dem späteren Führungsstil:

1. Einfluss der familiären Erziehung:
- Eine Erziehung in einem bildungsorientierten Umfeld könnte zu einem Führungsstil führen, der auf Bildung und kontinuierlichem Lernen basiert. Personen, die in einem solchen Umfeld aufwachsen, könnten die Bedeutung von Wissen und Kompetenz in ihrem Führungsstil betonen.

2. Bedeutung von Vorbildern:
- Die Präsenz starker Vorbilder in der Familie könnte zu einem Führungsstil führen, der auf Selbstvertrauen und der Fähigkeit, Herausforderungen zu meistern, basiert. Solche Vorbilder könnten zeigen, wie man in schwierigen Situationen standhaft bleibt und sich durchsetzt.

3. Umgang mit Herausforderungen:
- Erfahrungen mit sozialen und strukturellen Barrieren könnten zu einem Führungsstil führen, der auf Empathie und Verständnis für die Herausforderungen anderer basiert. Personen mit solchen Erfahrungen könnten die Bedürfnisse und Schwierigkeiten ihrer Mitarbeiter betonen.

4. Bildungserfahrungen und Karriereentscheidungen:
- Die Bildungsbiographie, insbesondere die Entscheidung für bestimmte Studienrichtungen, könnte den Führungsstil beeinflussen. Ein Wechsel in eine sozial relevante Studienrichtung könnte zeigen, dass der Führungsstil auf sozialer Relevanz und der Förderung von Bildung basiert.

5. Einfluss der kulturellen Herkunft:
- Die kulturelle Herkunft und die damit verbundenen Werte könnten den Führungsstil beeinflussen. Kulturelle Kontexte könnten zu einem Führungsstil führen, der auf kulturellem Verständnis basiert.

Diese Hypothesen zeigen, wie Herkunft, Erziehung und Bildungsbiographie den Führungsstil, Werte, Prioritäten und Herangehensweisen an Führung formen.

Verweise

Beatrix_BIO.docx Dorothy_EDU.docx Lucie_BIO.docx

The purpose of this schedule is to develop the biographies of academic women leaders in higher education. The person interviewed is the female leader Beatrix.

R: I would like you to tell me about your life. Where were you born and how did you grow up?

BEATRIX: I was born in J., eh! grew up in the northern suburbs as a sort of, eh! My parents, my father was an academic and my mother was a housewife and eh! We grew up in not extremely wealthy circumstances because academics were not paid well and paid much worse than in fact than they are now and went to Park Town Girls high school and came to (university name). Had two sisters and a brother I was the youngest of the sisters with a brother below me what else - played a bit of sport - uh! used to read a lot - was addicted to reading right from my youth - age four I think eh! So ya! And then I came to this institution

R: What influenced your liking in reading? What do you regard as their value in any way? (I mean books)

BEATRIX: I was unusual I think the other three were not - I mean eh clearly we grew up in a family where books were ok but they weren't top of the agenda - my father was an engineer and so wasn't really an avid reader more a practical man my mother probably encouraged us to some extent yes I was sort of out on a limb exceptionally interested in

R: What were the major turning points or key events in your early life? Where, when and how did your formal education start?

BEATRIX: In terms of becoming an academic or in terms of eh...

R: In terms of just the things that you were thinking of as you were growing up that you thought might change your life in future - the kinds of things or people that influenced you from an early age to think in any way towards this very powerful position?

Screenshot aus QInights: Interaktiver KI-Dialog zur Hypothesengenerierung: KI-gestützte Exploration als Alternative zur starren Codierung.

strukturiert auf, sodass der gesamte Forschungsprozess reproduzierbar bleibt. Forschende können nicht nur die Ergebnisse kritisch hinterfragen, sondern auch adaptive Analysewege verfolgen, die über statische Codierschemata hinausgehen. Damit wird KI nicht nur zu einem Werkzeug der Effizienzsteigerung, sondern auch zu einem methodischen Instrument, das die qualitative Forschung transparenter und flexibler macht.

Zwischen Tradition und Innovation

Die Integration von KI in die qualitative Forschung steht noch am Anfang, doch erste Entwicklungen zeigen vielversprechende Möglichkeiten auf und in die allgemeine Debatte um die Nutzung von KI in Forschung und Lehre mengen sich konkrete Handreichungen zur Weiterentwicklung des Methodenspektrums (LMU 2025). Es geht nicht darum, bewährte methodische Konzepte wie das Codieren über Bord zu werfen, sondern die Potenziale von KI reflektiert und gezielt zu nutzen. Eine anfängliche Hoffnung war, dass KI den zeitintensiven Prozess des Codierens übernehmen kann. Aus vielen Studien ist inzwischen deutlich geworden, dass die aktuelle KI-Technologie für das Codieren von qualitative Daten nur bedingt geeignet ist (Gao et al. 2023, Gamielien et al. 2023, Sen et al. 2023). Sie kann Forschende zwar unterstützen, aber den Prozess nicht übernehmen. Um nur ein paar Gründe zu nennen: Die KI kann zwar sehr gut Kategorien vorschlagen, es werden aber keine Code-zu-Text-Links erzeugt. Die KI hat nur ein begrenztes „Gedächtnis“, d.h., wenn sie sich ein zweites Dokument anschaut, weiß sie nichts mehr von den Code-Vorschlägen, die für das erste Dokument gemacht wurden. Anstatt zu versuchen, die KI zu zwingen, traditionelles Codieren perfekt nachzuahmen, scheint es daher zielführender, darüber nachzudenken, welche Möglichkeiten es gibt:

- A) KI sinnvoll innerhalb bewährter Methoden zu verwenden, oder
- B) neue Methoden zu entwickeln, die die Stärken der neuen Technologie optimal nutzen.

Zentral bleiben dabei die Aspekte, wie KI-Nutzung transparent gemäß der Grundsätze des wissenschaftlichen Arbeitens erfolgen kann. Dies beschäftigt derzeit sämtliche Wissenschaftsbereiche, erste Antworten zeichnen sich ab.¹

Ein hybrider Ansatz, bei dem KI als assistierende Technologie dient, aber die menschliche Interpretation nicht ersetzt, könnte ein vielversprechender Mittelweg sein. Forschende sollten daher nicht nur ihre methodischen Ansätze überdenken, sondern auch aktiv mit neuen Technologien experimentieren, um deren Potenzial für die qualitative Analyse auszuloten (Frieze 2025).

Literatur

Frieze, Susanne: Conversational Analysis with AI – CA to the Power of AI: Rethinking Coding in Qualitative Analysis (April 27, 2025). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=5232579> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5232579>.

Gamielien, Yasir/Case, Jennifer M./Katz, Andrew (2023): Advancing qualitative analysis: An exploration of the potential of generative AI and NLP in thematic coding. Available at SSRN: <https://doi.org/10.2139/ssrn.4487768>.

Gao, Tianyu/Yen, Howard/Yu, Jiatong/Chen, Danqi (2023): Enabling large language models to generate text with citations. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2305.14627> or arXiv:2305.14627v2.

Gao, Jie/Choo, Kenny Tsu Wei/Cao, Junming/Lee, Roy Ka Wei/Perrault, Simon (2023): CoAlcoder: examining the effectiveness of ai-assisted human-to-human collaboration in qualitative analysis. *ACM Transactions on Computer-Human Interaction*, 31(1), S. 1–38. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2304.05560> or arXiv:2304.05560v4.

¹ Die Nutzung von KI-Tools wie QInights bietet Forschenden Transparenz, etwa durch den Ausschluss der Verwendung zu Trainingszwecken. Dennoch unterliegt der Einsatz externer IT-Dienste an öffentlichen Hochschulen strengen Regularien, darunter die DSGVO und hochschulinterne Richtlinien. Eine individuelle Prüfung in Abstimmung mit Datenschutz- und IT-Abteilungen ist erforderlich, um rechtliche und ethische Compliance sicherzustellen.

Lindner, Dominic (2020): Forschungsdesigns der Wirtschaftsinformatik. In: Forschungsdesigns der Wirtschaftsinformatik: Empfehlungen für die Bachelor- und Masterarbeit, S. 19–44.

LMU (2025): Datenmangel und KI-Lösungen: Sozialforschung auf neuen Wegen. <https://www.lmu.de/de/newsroom/newsuebersicht/news/datenmangel-und-ki-loesungen-sozialforschung-auf-neuen-wegen.html> (letzter Zugriff am 03.02.2025).

Mayring, Phillip/Fenzl, Thomas (2019): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Baur, N., Blasius, J. (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, S. 633–648, Wiesbaden: Springer VS. https://doi.org/10.1007/978-3-658-21308-4_42.

Morgan, David L. (2025): Query-Based Analysis: A Strategy for Analyzing Qualitative Data Using ChatGPT. Qualitative Health Journal, forthcoming.

Schroeder, Hope/Quéré, Marianne Aubin Le/Randazzo, Casey/Mimno, David/Schoenebeck, Sarita (2025): Large language models in qualitative research: Can we do the data justice? <https://arxiv.org/abs/2410.07362> oder arXiv preprint arXiv:2410.07362.

Şen, Mert/Şen, Şevval Nur/Şahin, Tuğrul Gökmen (2023): A new era for data analysis in qualitative research: ChatGPT! Shanlax International Journal of Education, 11(S1), S. 1–15. <https://doi.org/10.34293/education.v11iS1-Oct.6683>.

Zhang, He/Chuhao, Wu/Jingyi, Xie/Luy, Yao/Cai, Jie/Carroll, John M. (2023): Redefining Qualitative Analysis in the AI Era: Utilizing ChatGPT for Efficient Thematic Analysis. College of Information Sciences and Technology, Penn State University, USA. <https://doi.org/10.48550/arXiv.2309.10771> or arXiv:2309.10771v1 [cs.HC].



© privat



© privat

Die Autor*innen

Dr. Susanne Friese ist Expertin für qualitative Forschung und digitale Analysemethoden. Sie beschäftigt sich intensiv mit der Integration von KI in die qualitative Datenanalyse und hat zahlreiche Publikationen zu diesem Thema verfasst. Sie ist Domainexpertin in der Entwicklung der Forschungsplattform qinsights.ai.

Prof. Dr. Nicolai Krüger ist Professor für Verwaltungsinformatik/GovTech/Wirtschaftsinformatik und beschäftigt sich mit der Digitalisierung und den methodischen Herausforderungen der KI-basierten Datenanalyse. Er ist Gründer des pitchnext Research Transfer Hub for Applied AI, das im Rahmen von KI.NRW durch das Forschungszentrum Jülich gefördert wurde.



Datencheck

So bereiten Sie Ihre Daten richtig für die Auswertung vor

von Daniela Keller

Sie haben Ihre erhobenen Daten vorliegen und freuen sich: Endlich geht es los mit der statistischen Auswertung. Doch Stopp! Vergessen Sie bei all der Vorfreude nicht den Datencheck! Wenn Sie ihn überspringen, fällt Ihnen das womöglich später vor die Füße. Es kann passieren, dass Sie während der Auswertung auf Ungereimtheiten in den Daten stoßen. Diese müssen Sie dann bereinigen und alle ihre bisher durchgeführten Auswertungen wiederholen. Das kostet unnötig Zeit und Nerven. Mit einem durchdachten Datencheck können Sie sich diesen Ärger sparen.

Der Datencheck besteht aus gezielten deskriptiven Analysen, deren Ergebnisse Sie allerdings nicht direkt für ihren Bericht verwenden. Stattdessen treffen Sie basierend auf diesen Ergebnissen Entscheidungen über die Bereinigung Ihres Datensatzes. Mit dem Datencheck stellen Sie sicher, dass Ihre Daten eine gute Qualität aufweisen und für die geplanten Auswertungen geeignet sind.

Welche Schritte Sie genau bei Ihrem Datencheck gehen, hängt sehr vom Studiendesign und der Art Ihrer Daten ab. Ich gebe Ihnen die Schritte an die Hand, die ich in vielen Fällen für sinnvoll erachte. Bedenken Sie aber, dass dieser Prozess nicht in Stein gemeißelt ist und immer individuell angepasst werden sollte.

Schritt 1: Anzahl der Zeilen und Spalten und Datentyp
Nachdem Sie Ihre Daten in die Statistiksoftware importiert haben, werfen Sie zunächst einen Blick auf die Anzahl der Zeilen und Spalten der Datentabelle. Sind diese in Ordnung? Ist beim Import nichts schiefgelaufen?

Außerdem betrachten Sie das Datenformat: Alle Variablen, die als Zahl eingegeben wurden, sollen auch als Zahl von der Statistiksoftware erkannt werden. Wenn Werte, die eigentlich Zahlen sein sollen, als Text erscheinen, gab es ein Problem beim Einlesen der Daten, beispielsweise durch Tippfehler verursacht.

Schritt 2: Deskriptive Untersuchung der einzelnen Variablen

Nun berechnen Sie für jede einzelne Variable die deskriptive Statistik. Insbesondere Minimum und Maximum sind hier wichtig. Anhand dieser Werte können Sie sehen, ob es ungewöhnliche Messwerte gibt, die auf Tippfehler oder andere Probleme hinweisen. Oder ob die Werte in einem plausiblen Bereich liegen.

Wenn Sie beispielsweise nur erwachsene Personen in Ihre Studie einschließen wollten, beim Alter nun aber der Minimalwert 15 ist, dann ist das entweder ein Tippfehler oder die Person hat fälschlicherweise teilgenommen. In beiden Fällen müssen Sie sich darum kümmern und entscheiden, was mit den Werten dieser Person geschehen soll.

Auch die Anzahl der fehlenden Werte pro Variable sollten Sie hier beachten. Hohe Anzahlen von fehlenden Werten können auf Probleme bei der Dateneingabe hinweisen, denen Sie nachgehen sollten.

Schritt 3: Untersuchung der Zeitvariablen bei Online-Umfragen

Wenn Ihre Daten aus einer Online-Umfrage stammen, haben Sie meist auch Angaben der Zeit, die die Person mit dem Ausfüllen Ihres Fragebogens zugebracht hat. Darauf sollten Sie ein besonderes Augenmerk legen.

Überlegen Sie sich, was eine realistische Dauer für das Ausfüllen Ihres Fragebogens ist. Und ermitteln Sie davon ausgehend, was dagegen sehr abwegige Zeiten (viel zu kurz oder viel zu lang) wären.

Untersuchen Sie, wie lange die Teilnehmenden fürs Ausfüllen benötigt haben (wieder Minimum und Maximum) und schließen Sie Fälle aus, die außerhalb der von Ihnen gesteckten Grenzen liegen.

Schritt 4: Untersuchung fehlender Werte

Fehlende Werte sind ein häufiges Problem in der Datenanalyse und sollten sorgfältig behandelt werden. Es gibt sehr tiefgehende Analysen, die man zur Untersuchung der Struktur fehlender Werte einsetzen kann. Hier will ich nur auf die grundlegendste Analyse pro Fall (Zeile im

Datensatz) eingehen, um davon ausgehend gegebenenfalls Fälle auszuschließen.

Bestimmen Sie die Anzahl der fehlenden Werte pro Fall (also pro Zeile), eventuell auch für Variablensets (Fragebogenteile) separat. Überlegen Sie sich wieder, wie viele fehlende Werte Sie zulassen möchten und legen Sie damit eine Obergrenze fest, ab der Sie einzelne Datensätze ausschließen.

Schritt 5: Suche nach Mustern im Antwortverhalten

Bei der Arbeit mit Fragebögen-Daten kann es hilfreich sein, nach Mustern im Antwortverhalten zu suchen, die auf ein achtloses Ausfüllen des Fragebogens hindeuten. Wenn beispielsweise eine Person bei Likert-Items immer die Mitte oder immer den kleinsten Wert angekreuzt hat, hat sie das eventuell getan, um schnell durch den Fragebogen zu kommen und sich weniger Gedanken machen zu müssen. Mit solchen Daten wollen Sie in Ihrer Auswertung nicht arbeiten.

Diese Muster können Sie erkennen, indem Sie pro Zeile für ein bestimmtes Variablenset (z.B. Likert-Items zum gleichen Konstrukt) die Spannweite (Maximum minus Minimum) oder die Standardabweichung berechnen. Im Anschluss betrachten Sie diese Streuparameter und finden so auffällige Zeilen (auffällig = kleiner Wert = kleine Streuung = wenig unterschiedlich geantwortet).

Zusammen mit den Informationen zur Zeitmessung (siehe Schritt 3) oder mit der Anzahl der fehlenden Werte (Schritt 4) können Sie entscheiden, ob Sie die Daten dieser Zeile aus Ihrem Datensatz löschen wollen.

Es gibt kein Standard-Vorgehen!

Sie haben es sicher schon bemerkt: Ich kann Ihnen hier keine harten Kriterien für die Entscheidungen an die Hand geben. Sie sollen selbst festlegen, ab wann es zu viele fehlende Werte sind oder welcher Messwert unrealistisch ist. Das geht (leider) nicht anders. Beim Datencheck wird sehr viel inhaltlich und nach gesundem Menschenverstand entschieden.

Deshalb ist es umso wichtiger, dass Sie Ihr Vorgehen gut dokumentieren. Notieren Sie sich alle Entscheidungen

und die Gründe dafür während des Datenchecks. So sind die Schritte erstmal für Sie nachvollziehbar. Später werden Sie diese Notizen brauchen, um Ihr Vorgehen transparent zu berichten. Zudem ergeben sich aus diesen Überlegungen oft Punkte, die Sie in Ihrer Arbeit diskutieren sollten.

Es ist auch sehr hilfreich, wenn Sie schon in diesem frühen Stadium eine Idee davon haben, wie Sie weiter mit der Datenauswertung vorgehen werden: Welche Analysen und Methoden sind geplant? Sowohl fehlende Werte als auch Ausreißer sind bei einigen Methoden problematisch, bei anderen wiederum nicht.

Und ganz wichtig: Behalten Sie immer im Blick, dass die Datenbereinigung Ihre Stichprobe auch inhaltlich verändern kann. Stellen Sie sich vor, Sie haben eine große Anzahl an fehlenden Werten beim Alter. Gehen wir davon aus, dass eher ältere Frauen ihr Alter seltener angeben. Dann würden Sie durch den Ausschluss von Personen mit fehlender Altersangabe vor allem ältere Frauen aus Ihrem Datensatz löschen. Das hat zur Folge, dass der resultierende Datensatz eher männlich und jünger ist. Solche Zusammenhänge müssen Sie im Blick behalten.

Gehen Sie also – wie immer bei der Datenanalyse – mit Verstand und Bedacht ans Werk. Und trauen Sie sich, Entscheidungen zu treffen. Es gibt beim Datencheck nicht immer ein Richtig und ein Falsch.



© Uschi Mattke

Die Autorin

Daniela Keller ist leidenschaftliche Statistik-Expertin und berät Studierende und Wissenschaftler*innen zu allen Themen der statistischen Datenanalyse. Während ihres Studiums der Diplom-Mathematik gründete sie mit Kommilitonen eine studentische statistische Beratung und arbeitete anschließend selbstständig in diesem Feld. Neben Einzelberatungen und Workshops unterstützt sie ihre Kund*innen seit 2019 mit der Statistik-Akademie, ihrem Online-Mitgliederbereich für alle, die Statistik verstehen und selbstständig anwenden wollen. Ihr Blog (www.statistik-und-beratung.de/blog) und ihr YouTube-Kanal sind Fundgruben für leicht verständlich aufbereitetes Statistikwissen für die Praxis.

Nachwuchstipps

Rezensionen

Arbeiten, wissenschaftlich



Schon der erste Blick ins Inhaltsverzeichnis verrät: Hier wird gründlich vorgegangen und die sorgfältige Strukturierung gibt einen hervorragenden Überblick sowie die Möglichkeit, themenbezogen nachzuschlagen. Die Gliederung spiegelt wider, was dieses Grundlagenbuch von anderen Werken zum

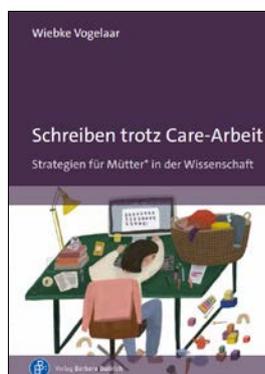
Thema unterscheidet: Der Autor Rüdiger Voss ist Wissenschaftscoach, mit langjähriger Lehr- und Forschungserfahrung an Hochschulen. Er schafft damit sichtbar einen Spagat zwischen „optimierenden Draufsicht“ und praktischen Einblicken. Die Nähe zu und Ausrichtung an studentischen Bedürfnissen sticht hervor. Zielgruppe sind Studierende, die sich in der Planungs- und/oder Durchführungsphase einer wissenschaftlichen Arbeit befinden (also alle...), Inhalte sind bewusst allgemein gehalten. Der Prozesscharakter wissenschaftlicher Arbeitsweisen wird veranschaulicht, eine Reihe zentraler Fragen aufgeführt, die der Ratgeber im Folgenden grundlagenbildend beantwortet.

Nach einer Einführung, die die unterschiedlichen Typen von wissenschaftlichen Arbeiten unterscheidet, werden wissenschaftliche Grundlagen aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet. Es wird ein weiter Bogen gespannt zu Zielen wissenschaftlichen Arbeitens, Merkmalen und Ansprüchen von Wissenschaft – ohne ins Philosophische abzudriften, wird mehr vermittelt als nur Formalien, die eigene Motivation kann mit beleuchtet werden. Der Blick wird auch geweitet durch Inspirationen zur „sinnvollen“ Themenfindung (Stichwort wissenschaftliche Lösungen für gesellschaftliche Probleme) statt bloßer Pflicht- und Sollerfüllung. Gleichzeitig wird auch für ein gewisses wissenschaftliches Niveau gesorgt, u.a., indem Rechercheansätze und Kenntnisse zur soliden Beurteilung von Quellen vermittelt werden.

Des Weiteren sind den Aspekten Zeitmanagement, Themenfindung, Recherche, Lesen, Schreiben, Präsentieren und Bewerten einzelne Kapitel gewidmet, alle detailliert aufgefächert, verschiedene Methoden werden vorgestellt, mitunter erfrischende Ansätze (z.B. „Diskussion mit KI“, „Zitieren von Social Media“ und „Wissenschaftliche Satzlänge und Formulierungen“). Ansonsten ist der Ratgeber universell und ein gelungenes Einstiegswerk. Übersichtliche Grafiken, Tabellen und Übungsaufgaben zur Reflexion werden sinnvoll eingesetzt, regen die Auseinandersetzung mit dem Stoff an und steigern damit unerschwerlich den Lerneffekt, wie auch Kurzzusammenfassungen am Kapitelende und Literaturverweise zur Vertiefung. Die 9. erweiterte Auflage wurde u.a. um aktuelle Arbeitshilfen und technische Fortschritte ergänzt, die Thematik „Künstliche Intelligenz und wissenschaftliches Arbeiten“ durch Piktogramme sichtbar gemacht. Das Buch rundet ab mit erklärenden Lösungshinweisen zu den vorangestellten Kontrollfragen und einer etwas eigenartigen, reduzierten Begriffszusammenstellung im Glossar, die mit der übrigen Gründlichkeit kontrastiert, diese dadurch aber auch unterstreicht. *MG*

Rüdiger Voss (2024): Wissenschaftliches Arbeiten: ...leicht verständlich! 9. überarbeitete und erweiterte Auflage. utb (UKV Verlag). 236 Seiten. 22,90 €.

Academic Mom Guilt



Endlich ist die Vereinbarkeit von Care- und wissenschaftlicher Arbeit zunehmend im Fokus. Spätestens unter dem Brennglas der Pandemie kamen normalisierte Missstände und Ungleichverteilungen zum Vorschein – zumindest tauchen seitdem vermehrt Publikationen auf, die Mutterschaft im Univer-

sitätskontext beleuchten. Auch wenn es in erster Linie Lösungen auf der gesellschaftlichen und politischen Ebene braucht, gibt Wiebke Vogelaar Strategien für individuelle Spielräume in Engpässen und Zwangslagen an die Hand. Neben der Wissensvermittlung (Konzepte, Strategien und Methoden der Schreibdidaktik, Produktivitätsforschung und des Achtsamkeitstrainings) geht es ihr darum, Solidarität und Sichtbarkeit herzustellen und zur Gestaltung neuer Muster einzuladen.

Die Autorin beginnt mit ihrer eigenen Geschichte – sie holt die Leser*innen gelungen ab, ihre eigenen zum Weg geronnenen Erfahrungen und Erkenntnisse werden zum Beitrag. Darüber hinaus teilt sie ihr Wissen und ihre Expertise als Schreibcoachin – und lässt viele weitere Stimmen ihrer Coachees in „Erfahrungsboxen“ zu Wort kommen. Hinzu kommen neueste gesellschaftsrelevante Erkenntnisse aus der Literatur.

Das Buch ist in zwei Teile gegliedert: Herausforderungen und Strategien. Fünf zentrale Herausforderungen von Müttern in der Wissenschaft arbeitet Vogelaar heraus: Erschöpfung, Fremdbestimmung, Abgelenktheit, Schuldgefühle und Unsicherheit. Die Last der kognitiv-emotionalen Sorgearbeit wird sichtbar gemacht, welche die häufiger im Fokus stehende aktive Care-Arbeit wie Kinderbetreuung und Haushalt überwiegt. Auch wenn (natürlich!) über Ungleichheiten zwischen Vätern und Müttern gesprochen wird, findet sich hier kein Väter-Bashing.

Wissenschaft ist ein 24-Stunden-Job – Mutterschaft auch: Wiebke Vogelaar bringt die beiden voneinander getrennt existierenden Schuldgefühle, nicht genug zu tun, mit dem Begriff „Academic Mom Guilt“ zusammen und entlastet sogleich, mit zahlreichen Strategien. Gründlich aufgeräumt wird mit dem Mythos, Konzentration wäre nach längeren Pausen, neben zusätzlichen Belastungen etc. mit einem Fingerschnips abrufbar: Ein wesentlicher Aspekt dieses Buches ist das Konzentrationsrückbildungstraining – das sprechende Bild der Schwangerschaftsrückbildung verdeutlicht, wie Konzentrationsvermögen mühsam und mit Übung wiederhergestellt wird. Mit Deep Work wird hierfür ein Leitfaden an die Hand gegeben: tief konzentriertes Arbeiten in klar abgegrenzten Zeitfenstern – und wie Frau dort hinkommt, nach ihren Möglichkeiten, selbst in kleinsten Schritten. Zuvor wurden Erholungsprokrastination, Schreibblockaden durch unerfüllte Bedürfnisse, Muttertät als tiefgreifender Transformationsprozess uvm. fundiert beleuchtet. Hier findet die Leserin keine mahnenden Aufrufe, sich selbst besser

zu organisieren – eher wird ihr vor Augen geführt, was sie bereits alles leistet (von dem gerade im Care-Bereich das meiste als Selbstverständlichkeit abgetan wird). Mit neu (hinzu-)gewonnener Selbstwertschätzung steigt auch das Gefühl von Selbstwirksamkeit, welches wiederum das kreative Feuer entfacht usw. Für Mütter in Academia absolut empfehlenswert. MG

Wiebke Vogelaar (2024): *Schreiben trotz Care-Arbeit. Strategien für Mütter in der Wissenschaft*. Verlag Barbara Budrich. 172 Seiten. 19,90 €.

Als Akademiker*in bewerben



Ausgehend von den Vorbereitungen einer schriftlichen Bewerbung bis zum Vorstellungsgespräch deckt dieser Ratgeber den gesamten Bewerbungsprozess ab. Strukturiert ist er in vier Bestandteile: Präparation/Profilbildung, Prospektion/Stellensuche, Präsentation/ schriftliche Bewerbung, Konversation/Interview.

Zielgruppe sind Berufseinsteiger*innen mit akademischen Hintergrund, das Buch kann auch bei späteren Neuorientierungen dienlich sein.

Der Autor Andreas Stützer verspricht keine pauschalen Vorlagen und vorgefertigte Formulierungsfloskeln. Ihre Aufgabe beim Lesen des Buches: selbst denken. Es geht darum, die Bandbreite des eigenen beruflichen Profils zu erkennen. Um seine Weitläufigkeit zu erfassen, bietet das Buch einen Fragenkatalog zur eigenen Definition von erfüllender Arbeit, dem Stellenwert von Arbeit im Leben uvm. Nicht nur, um dem geeigneten Arbeitsmodell und -bereich, sondern auch dem eigenen Menschentyp auf die Spur zu kommen (über Aktivitäten in Verbform). Aus diesem wiederum ergeben sich Unterscheidungen von Selbstständigen, Teamplayer*innen, Führenden, Verwaltenden etc. Viele praktische Verweise, u.a. auf den Talentkompass NRW unterstützen die Ziel- und Interessenfindung. Beispiele veranschaulichen den Transfer von im Studium gelernten Qualifikationen in konkrete Tätigkeitsfelder auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere hilfreich für Geisteswissenschaftler*innen, die eine besonders sorgfältige Profilierung nötig haben!

Der nächste wichtige Aspekt ist die optimale Gestaltung, also Darstellung des Profils, um das Interesse potenzieller Arbeitgeber*innen zu gewinnen. So betont das Kapitel Profilbildung nachdrücklich, die Überschneidungen zwischen eigener Eignung und der Erwartungen der Gegenseite herauszuarbeiten, einen fokussierten Abgleich individueller Fähigkeiten mit den Stellenerfordernissen vorzunehmen: weniger ist mehr in einer zugeschnittenen Bewerbung.

Mit dem individuellen Profil auf Papier geht es im 2. Kapitel um die Frage, wer an den herausgearbeiteten Qualifikationen interessiert sein könnte und wo gesucht werden kann. Wieder gibt es viele Anlaufstellen wie Jobplattformen, -suchmaschinen, digitale Jobbörsen und viele weitere Tipps. Der 3. Teil zu schriftlichen Bewerbungen liefert praktische Hacks und Gestaltungshinweise, hier findet man dann doch Bewerbungsvorlagen und Anschauungsbeispiele. Bewerbungen auf Promotionsstellen und Stipendien finden gesondert Erwähnung (Stichwort Leistungsbilanz). Das 4. Kapitel bereitet mit Tipps zur Selbstpräsentation (unbedingt vorher üben!) auf Vorstellungsgespräche vor. Alle Kapitel enthalten weiterführende Links sowie Quellenangaben zur Vertiefung. Services, z. B. das Prioritätenraster, ermöglichen die praktische Umsetzung.

Bilanz: Wer bereits mehrere Bewerbungsrunden hinter sich hat, der/dem wird das meiste bekannt sein, doch bietet sich eine Nachschärfung und Vertiefung des eigenen Profils an. Berufseinsteiger*innen bringt das Buch das beruhigende Gefühl, alles bedacht zu haben. *MG*

Andreas Stützer (2024): Erfolgreich bewerben als Akademiker:in. Von der Vorbereitung bis zum Vorstellungsgespräch. utb (UKV Verlag). 188 Seiten. 19,90 €

Förderung

Deutscher Akademikerinnenbund



Der DAB ist einer der ältesten Frauenverbände Deutschlands. Der Verein hat sich die Förderung von Frauen und ihre Gleichberechtigung in Familie, Beruf und Politik zum Ziel gesetzt. Er unterstützt gezielt den wissenschaftlichen Nachwuchs, bietet Mentoring für Studentinnen und Berufseinsteigerinnen an. Akademikerinnen in der nachberuflichen Phase bietet er eine Plattform für gesellschaftliches Engagement. Mit dem Sophie La Roche-Preis zeichnet er Frauen aus, die sich auf Grund ihrer Leistungen und ihres persönlichen Einsatzes für Frauen besonders hervorgetan haben. Der Deutsche Akademikerinnenbund schafft vielfältige Vernetzungsmöglichkeiten in Regional- und Ortsgruppen sowie fachlichen Arbeitskreisen und Ausschüssen. Mitglieder können an Stellungnahmen für Anhörungen mitarbeiten und damit Einfluss auf die Gesetzgebung nehmen. Der Verein ermöglicht die Teilnahme an nationalen und internationalen Tagungen und Kontakte zu in- und ausländischen akademischen Frauenverbänden. Die jährlich erscheinende DAB-Zeitschrift *Konsens* bietet Veröffentlichungsmöglichkeiten für wissenschaftliche Publikationen und berufliche Aktivitäten. Mitglied werden kann jede ab dem 3. Semester, mit einem abgeschlossenen Hochschulstudium oder einer entsprechenden beruflichen Qualifikation. Die Förderausschüsse finanzieren Reise- und Druckkostenzuschüsse, DAB-Stipendien unterstützen die Promotionsphase. Alle Informationen zu Verein, Mitgliedschaft, Förderung und Netzwerken finden Sie auf der übersichtlichen Webseite: www.dab-ev.org/de.

FAZIT-STIFTUNG

Die FAZIT-STIFTUNG ist eine gemeinnützige Verlagsgesellschaft, ihr Stiftungsvermögen setzt sich aus Anteilen an der Frankfurter Allgemeinen Zeitung und der Frankfurter Societät zusammen. Gegenstand ihrer Förderung sind Wissenschaft und Forschung, Bildung und Erziehung, Kunst und Kultur sowie des Wohlfahrtswesens. Die Stiftung vergibt u.a. Promotionsstipendien an wirtschaftlich hilfebedürftige Personen. Bewerben können sich deutsche und ausländische Nachwuchswissenschaftler*innen mit Wohnsitz in Deutschland mit einem Hoch-

schulabschluss aller Fachrichtungen. Erwartet wird eine Abschlussnote von mindestens gut (Rechtswissenschaften mindestens vollbefriedigend). Voraussetzung für die Promotionsförderung ist ein zügiges Studium und ein geplanter Promotionszeitraum von nicht mehr als vier Jahren. Anträge von Bewerber*innen, die zu Beginn der Promotion das 28. Lebensjahr überschritten haben, werden nicht berücksichtigt. Eine Anschlussförderung für bereits laufende Promotionsvorhaben ist möglich, die vorherige Inanspruchnahme eines anderen Stipendiums kein Ausschlusskriterium. Die Antragsstellung erfolgt ausschließlich online, mindestens drei und frühestens sechs Monate vor dem gewünschten Förderbeginn.

Neben Promotionsstipendien vergibt die Stiftung Druckkostenzuschüsse für die Dissertation sowie Reisekostenzuschüsse. Weitere Informationen, Checklisten, Antragsformulare und Angaben zu Kontaktpersonen für Fragen befinden sich auf der Webseite der FAZIT-STIFTUNG: www.fazit-stiftung.de.

Auszeichnungen

Rising Star Award

Das European Consortium for Political Research hat die Auszeichnung 2020 im Rahmen der Feierlichkeiten zum 50. Jubiläum ins Leben gerufen. Der Rising Star Award soll die Leistungen herausragender Doktorand*innen oder Nachwuchsforscher*innen in ihren bisherigen wissenschaftlichen Werdegängen würdigen und ihnen die Möglichkeit bieten, ihre Netzwerke und Fähigkeiten mit Unterstützung der ECPR noch weiter auszubauen. Die Auszeichnung wird jährlich an eine Person verliehen, die in ihrem Fachgebiet Politik und Internationale Beziehungen eine besonders vielversprechende Zukunft hat. Als Kandidat*innen können Promovierende und Post-Docs von Mitglieds- oder assoziierten Einrichtungen der ECPR vorgeschlagen werden. Zu den Bewerbungsunterlagen gehören neben Lebenslauf und Nominierungsschreiben Details zu aktuellen oder früheren Forschungsprojekten sowie Beiträge zu Fachzeitschriften, Büchern und/oder Blogs oder nachweisliches Engagement im Bereich Lehre. Nominierte sollten gute Netzwerkende sein, deren Beiträge zum Beruf über die Wissenschaft hinausgehen und der Gesellschaft insgesamt Nutzen zu bringen. Beispiele für Öffentlichkeitsarbeit, Lehre und allgemeines Engagement bei anderen Verbänden/Veranstaltungen/

Institutionen; sowie Beteiligung an ECPR-Veranstaltungen, -Aktivitäten und -Publikationen sind als Nachweise gewünscht. Englischsprachige Nominierungen können bis zum 26. September im Bewerbungsportal eingereicht werden: www.ecpr.eu/prizes/rising-star.

Dissertationspreis der DGS

Deutsche Gesellschaft für Soziologie würdigt alle zwei Jahre zwei herausragende Dissertationen. Nominierungen für 2026, die seit dem 12.05.2022 begutachtet wurden, erfolgen durch die wissenschaftlichen Betreuenden oder andere Personen, welche die Dissertation gut kennen (ausgenommen sind Mitarbeiter*innen des herausgebenden Verlages). Per E-Mail einzusenden sind das ausgefüllte Antragsformular, ein Exemplar der Dissertation, Curriculum Vitae und eine kurze Begründung der Nominierung. Die Fachgutachten aus dem Prüfungsverfahren müssen ebenfalls beigefügt sein. Der Dissertationspreis ist mit je 1.000 Euro dotiert. Mit dem Erhalt des Preises ist die Veröffentlichung eines Beitrags in Heft 1/2026 der Zeitschrift SOZIOLOGIE verbunden. Weitere Informationen und Kontaktadresse finden Sie auf der Webseite: <https://soziologie.de/dgs/preise/dissertationspreis>.

DGfE-Förderpreis

Die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft lädt anlässlich ihres 30. Kongresses im März 2026 in München dazu ein, ausgezeichnete Arbeiten von Erziehungswissenschaftler*innen in Qualifizierungsphasen für den DGfE-Förderpreis 2026 vorzuschlagen. Der Preis wird zweimal vergeben und ist dotiert mit je 1.500 Euro. Er wird für Beiträge verliehen, die in einer Fachzeitschrift oder einem einschlägigen Sammelband nach dem 01.09.2023 erschienen sind. Vorgeschlagen werden können Beiträge promovierender oder promovierter Wissenschaftler*innen, deren Promotion maximal 8 Jahre zurückliegt und die keine Professur (außer einer Junior- oder Vertretungsprofessur) innehaben. Die eingereichten Beiträge sollten einen erkennbaren Bezug zum erziehungswissenschaftlichen Diskurs aufweisen bzw. für diesen bedeutsam sein. Der folgende Link führt zur vollständigen Ausschreibung: https://www.dgfe.de/fileadmin/OrdnerRedakteure/Kongresse/2026_DGfE-Förderpreis.pdf.

Autor*innenportraits



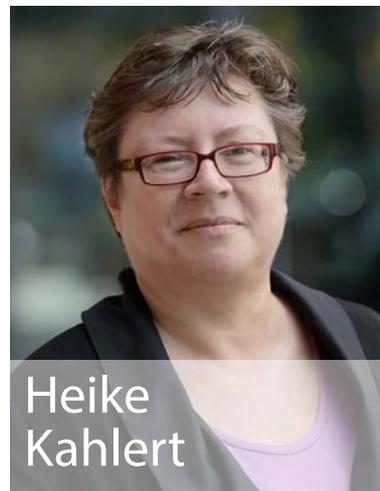
arbeitete über zehn Jahre im Verlag Leske + Budrich ihres Vaters, bevor sie 2004 den Verlag Barbara Budrich gründete. Sie hat zahlreiche Bücher und Aufsätze publiziert, übersetzt und geschrieben. Seit 2012 geben sie und ihr Team im von ihr etablierten Unternehmen budrich training ihr Know-how zum wissenschaftlichen Publizieren und Schreiben systematisch in Vorträgen, Workshops und Coachings weiter.



ist Expertin für qualitative Forschung und digitale Analysemethoden. Sie beschäftigt sich intensiv mit der Integration von KI in die qualitative Datenanalyse und hat zahlreiche Publikationen zu diesem Thema verfasst. Sie ist Domainexpertin in der Entwicklung der Forschungsplattform qinsights.ai.



bietet in ihrer Coachingpraxis FADEN VERLOREN Schreib- und Karrierecoaching für Post-Docs und (Junior-)Professor*innen an. Ihr neuestes Projekt sind Flow-Teams für Frauen in der Wissenschaft. Außerdem ist sie Mitbegründerin des Schreibaschram und gibt regelmäßig Schreibseminare an Universitäten.



ist Inhaberin des Lehrstuhls für Soziologie/Soziale Ungleichheit und Geschlecht der Ruhr-Universität Bochum und nebenberuflich tätig als Supervisorin, Coach und Karriereberaterin in Hochschule und Forschung. Sie forscht u. a. zu Bildungs- und Berufskarrieren in Hochschule und Forschung.



Daniela
Keller

ist leidenschaftliche Statistik-Expertin und berät Studierende und Wissenschaftler*innen zu allen Themen der statistischen Datenanalyse. Während ihres Studiums der Diplom-Mathematik gründete sie mit Kommilitonen eine studentische statistische Beratung und arbeitete anschließend selbstständig in diesem Feld. Neben Einzelberatungen und Workshops unterstützt sie ihre Kund*innen seit 2019 mit der Statistik-Akademie, ihrem Online-Mitgliederbereich für alle, die Statistik verstehen und selbstständig anwenden wollen.



Nicolai
Krüger

ist Professor für Verwaltungsinformatik/GovTech/Wirtschaftsinformatik und beschäftigt sich mit der Digitalisierung und den methodischen Herausforderungen der KI-basierten Datenanalyse. Er ist Gründer des pitchnext Research Transfer Hub for Applied AI, das im Rahmen von KI.NRW durch das Forschungszentrum Jülich gefördert wurde.



Franziska
Proskawetz

ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Evangelischen Johanneswerk in Bielefeld sowie im Forschungs- und Promotionszentrum TiFo - Tiefes Forschen der Evangelischen Hochschule Bochum. Sie beschäftigt sich mit Themen der Organisations- und Talententwicklung im Schulsystem und in Pflegeeinrichtungen und hat zu Themen der Talentförderung promoviert.



Wiebke
Vogelaar

ist promovierte Politikwissenschaftlerin, zertifizierte Schreibberaterin und dreifache Mutter*. Mit ihrem Coaching-Programm Alma Mater unterstützt sie Mütter* in der Wissenschaft dabei, ihre individuellen Zugänge zu konzentrierter Arbeitszeit und mehr Wohlbefinden zu finden, um so dem Care Concentration Gap nachhaltig zu trotzen.

Schlüsselkompetenzen



Schreiben, begutachten, veröffentlichen: Praktiken wissenschaftlichen Publizierens

2025 • 128 Seiten • kart. • 49,90 € (D) • 51,30 € (A)

ISBN 978-3-8474-3088-9 • eISBN 978-3-8474-3221-0 (Open Access)

Von der Wissensproduktion und Erkenntnisgenerierung bis zur Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten wirken verschiedene machtvollere Selektionsmechanismen, mit denen sich Autor*innen im Rahmen der Praktiken wissenschaftlichen Publizierens im Bereich der Erwachsenenbildungswissenschaft beschäftigen. Schon die Formulierung einer Idee unterliegt bestimmten Wertzuschreibungen und Funktionslogiken des Publizierens und bei der Begutachtung eingereicherter Manuskripte geht es nicht (mehr) nur um die Beurteilung dargestellter Ergebnisse und Erkenntnisse, sondern auch – selbst beim Double-Blind-Review – um die Be-/Wertung der Wissenschaftler*innen selbst.



Prüfungen digital gestalten

Technische und didaktische Konzepte für die Hochschullehre

2025 • 252 Seiten • kart. • 62,00 € (D) • 63,80 € (A)

ISBN 978-3-8474-3098-8 • eISBN 978-3-8474-3233-3 (Open Access)

Hochschulen stehen vor erheblichen Herausforderungen, wenn es um digitales Prüfen geht. Die Pandemie und die Diskussion um die Nutzung künstlicher Intelligenz in Lehre und Studium haben verdeutlicht, dass es an didaktischen, technischen, organisatorischen und rechtlichen Lösungen mangelt, um Prüfungen digital und gleichzeitig kompetenzorientiert umzusetzen. Die Autor*innen geben fächerspezifische Einblicke und zeigen Lösungsansätze für diese Herausforderungen auf.



Schreiben trotz Care-Arbeit

Strategien für Mütter* in der Wissenschaft

2024 • 172 Seiten • kart. • 19,90 € (D) • 20,50 € (A)

ISBN 978-3-8474-3020-9 • eISBN 978-3-8474-1989-1

„Du kannst ja schreiben, wenn es schläft“ wird Müttern* in der Wissenschaft häufig gut gemeint geraten. Warum es meistens nicht so einfach ist und welche Hindernisse Müttern*, die wissenschaftlich arbeiten, auch über die Baby- und Kleinkindphase hinaus begegnen, steht im Fokus dieses Buches. Die Autorin identifiziert sechs Herausforderungen und ordnet sie in den Kontext der Muttertätigkeitsforschung und den Erfahrungen aus ihren Schreibcoachings ein. Daraus entwickelt sie lebensnahe Handlungsmöglichkeiten, durch die Mütter* sich (wieder) besser selbst verstehen und gestärkt schreiben können.

Schlüsselkompetenzen



Promovieren mit Plan

Ihr individueller Weg: von der Themensuche zum Dokortitel

5. Auflage 2025 • 130 Seiten • kart. • 18,90 € (D) • 19,50 € (A) • utb M
ISBN 978-3-8252-6442-0 • eISBN 978-3-8385-6442-5

Vom ersten Gedanken an die Promotion bis zum Dokortitel – das Buch gibt nützliche Tipps, wie Sie Ihre Promotion planvoll meistern! Wer promovieren will, sollte dieses Buch lesen. Es kann helfen, leidvolle Erfahrungen auf dem dornigen Weg zum Dokortitel gar nicht erst machen zu müssen. Trotz aller Unterschiede bei Motivation und Ausgangslage gibt es viele Hürden, die sich allen stellen. Das Buch gibt Tipps und Hinweise, was zu bedenken ist und wie Hindernisse gemeistert werden können.



Krisensicher durch das Studium

Souverän in allen Studienphasen. Ein Ratgeber

2025 • 139 Seiten • kart. • 19,90 € (D) • 20,50 € (A) • utb M
ISBN 978-3-8252-5783-5 • eISBN 978-3-8385-5783-0

Studieren kann herausfordernd sein – Krisen gehören dazu. Doch wie geht man souverän mit ihnen um? Dieses Buch hilft Ihnen, von der Studienvorbereitung bis zum Abschluss, mit strukturellen und persönlichen Krisen umzugehen. Es zeigt wissenschaftlich fundierte Strategien und bietet konkrete Fallbeispiele, die Ihnen Orientierung und neue Perspektiven geben. Dieser Ratgeber ermöglicht Ihnen nicht nur, Hürden zu meistern, sondern auch die Freude am Studium zurückzugewinnen – denn Motivation und Zufriedenheit sind entscheidend für Ihren Erfolg.



Promovierende betreuen

Ein Leitfaden für gute Beratung

2025 • 132 Seiten • kart. • 17,90 € (D) • 18,40 € (A) • utb M
ISBN 978-3-8252-6421-5 • eISBN 978-3-8385-6421-0

Eine gelungene Betreuung und ein gutes Verhältnis zwischen Promovend*in und Betreuer*in sind wichtige Faktoren für den Erfolg einer Promotion. Anders als andere Aspekte der universitären Lehre wird die Promotionsbetreuung als Begleit- und Beratungsrolle kaum begleitet und unterstützt. Dieser praktische Ratgeber für Promotionsbetreuende sorgt für Abhilfe, indem er einen Überblick verschafft und umfangreiches methodisches Handwerkszeug zur Gestaltung von Gesprächs- und Beratungssituationen an die Hand gibt.

budrich training

Schlüsselkompetenzen für Ihre Karriere in der Wissenschaft

Gelungene Wissenschaftskommunikation ist der Schlüssel zu Ihrer Wissenschaftskarriere.

Wer am wissenschaftlichen Diskurs nicht teilnimmt, ist nicht sichtbar.

Wer nicht sichtbar ist, hat es schwer, sich in den Wissenschaften zu etablieren.

Workshops

Workshops zum wissenschaftlichen Schreiben

Schreiben ist die Schlüsselqualifikation in der Wissenschaft. Im Mittelpunkt steht üblicherweise das „Was“, das „Wie“ wird häufig vernachlässigt. Wir vermitteln, wie Sie Ihre Gedanken fachlich und stilistisch angemessen in Form bringen, und geben Ihnen Praxistipps und Werkzeuge an die Hand, mit deren Hilfe Sie sicher durch den Schreibprozess navigieren.

budrich-training.de/schreibworkshops

Workshops zum wissenschaftlichen Publizieren

Selten sind es mangelnde Ideen, die Wissenschaftler*innen von einer Publikation abhalten: Auf Grundlage jahrzehntelanger Verlagsenerfahrung entwickeln wir mit Ihnen für Ihre Publikation die passende Strategie, finden geeignete Partner*innen zur Veröffentlichung und die angemessene Form für Ihren Text.

budrich-training.de/publizieren-in-der-wissenschaft

Alle Workshops bieten wir auf Deutsch oder Englisch, vor Ort und digital, an und schneiden diese individuell auf Ihre Bedürfnisse zu.

Die budrich-training-Clubs

Die Clubs unterstützen Early Career Researcher genauso wie erfahrene Wissenschaftler*innen, über einen längeren Zeitraum strategisch an ihrer akademischen Karriere zu arbeiten – und das Ganze gestaffelt nach individueller Erfahrung und aktuellen Bedürfnissen. Sie können zwischen drei Clubs wählen: dem Career Starter Club, dem Next Level Club und dem Academic Career Club. Das Angebot beginnt schon bei 3 Euro pro Monat.

budrich-training.de/club

Sie haben Fragen zu unseren Workshops oder möchten ein individuelles Angebot erhalten?

Nehmen Sie mit uns Kontakt auf:

budrich training | Cathrin Mund

Tel.: + 49 (0)2171 794 91 57 | cathrin.mund@budrich.de

Karriere-Kick: Die Kurz-Coachings

Sie wollen Ihren Schreibstil reflektieren oder eingefahrene Arbeitsweisen loswerden? Impulse bieten unsere Kurz-Coachings mit Barbara Budrich, zu denen Sie Ihre spezifischen Fragen mitbringen können. Sie können aus drei Schwerpunkten wählen:

- Karriere-Kick 1: Ihre individuelle Publikationsstrategie
- Karriere-Kick 2: Schön schreiben
- Karriere-Kick 3: Gemeinsam schreiben

Ein Kurz-Coaching dauert jeweils 45 Minuten und beinhaltet ein Gespräch und ggf. weiterführende Infos und Materialien. Kosten/Session: 280 Euro

budrich-training.de/ihr-karriere-kick

Kostenfrei: Die Publishing Insights

Sie sind Schreib- oder Publikationseinsteiger*in? Sie suchen den informellen Austausch mit anderen Wissenschaftsautor*innen? Kompakte Einblicke ins wissenschaftliche Publizieren und Schreiben bietet unsere kostenfreie Webinarreihe Publishing Insights. Nach einem Impuls von Barbara Budrich haben Sie die Möglichkeit, Fragen zu stellen und sich auszutauschen.

Einmal im Quartal, mit Anmeldung vorab.

budrich-training.de/publishing-insights

