

IUBH Discussion Papers

BUSINESS & MANAGEMENT

Das Experteninterview als Datenerhebungsmethode in Prüfungsarbeiten

Frank Wernitz

IUBH Internationale Hochschule

Main Campus: Bad Honnef

Mülheimer Straße 38

53604 Bad Honnef

Telefon: +49 2224.9605.108

Fax: +49 2224.9605.115

Kontakt/Contact: k.janson@iubh.de/u.wunder@iubh.de

Autorenkontakt/Contact to the author(s):

IUBH Dortmund

Rheinlanddamm 201

44139 Dortmund

Telefon: +49-231-426042-10

Email: f.wernitz@iubh-dualesstudium.de

IUBH Discussion Papers, Reihe: Business & Management, Vol. 1, Issue 2 (Okt. 2018)

ISSN-Nummer: 2512-2800

Website: <https://www.iubh.de/hochschule/publikationen/>

DAS EXPERTENINTERVIEW ALS DATENERHEBUNGSMETHODE IN PRÜFUNGSARBEITEN

Frank Wernitz

Abstract:

This paper examines the key elements of the expert interview as a method of data generation. First, its characteristics are settled in order to classify this specific type of interview within the range of interview-techniques in general. Furthermore, some of the most important sources of error in application of the method are discussed including interviewer- and context-based problems. Then the characteristics of a “good” interviewer are specified. The main focus lies on the process flow of an expert interview including the different phases from prearrangement to data evaluation and especially the creation of an interview guideline. Finally, some possible extensions and directions of future research are discussed.

Keywords:

Methodik, qualitative Forschung, Interview, Befragung, Datenerhebung, Datenauswertung, Experten.

JEL classification:

A22, B41, C81

Bedeutung von Experteninterviews in Prüfungsarbeiten

Die Prüfungsordnungen der deutschen Hochschulen sehen bereits für Studierende in Bachelorstudiengängen zumindest zum Abschluss des Studiums das Erstellen einer wissenschaftlichen Arbeit vor. Im Rahmen dieser Arbeiten sind eigene empirische Erhebungen gern gesehen, wenn nicht sogar durch die Prüfungsordnungen zwingend vorgeschrieben. Aber bereits während des Studiums werden die Studierenden an Forschungsmethoden herangeführt, zumeist unterstützt durch eine Vorlesung „Wissenschaftliches Arbeiten“. In Vorbereitung auf die Abschlussarbeit und auf der „Jagd“ nach ECTS-Punkten werden dann im Verlauf des Studiums Exposés, Projekt-, Seminar- und Hausarbeiten geschrieben, um letztlich gerade auch das Methodenwissen zu festigen und die Anwendung in konkreten Projekten zu üben.

Als vermeintlich einfache Methode wird häufig das (qualitative) Experteninterview herangezogen, um Daten zu erheben und Erkenntnisse zu generieren, die eine Forschungsfrage beantworten helfen. In vielen Fällen bleibt diese Methode in der jeweiligen Prüfungsarbeit auch die einzige; ein „mixed-methods“-Ansatz, also eine Kombination von quantitativen und qualitativen Methoden zur Absicherung und Optimierung der Datenlage ist deutlich seltener.

Um die – hier zugegebenermaßen zunächst nur vermutete – Relevanz des qualitativen Experteninterviews aufzugreifen, sollen im folgenden die wichtigsten Schritte zu einer „erfolgreichen“ Anwendung der Methode beleuchtet werden. Zunächst wird nach der obligatorischen Begriffsklärung eine Einordnung dieser Befragungsvariante vorgenommen; daran anschließend werden Voraussetzungen und Fehlerquellen betrachtet, um dann den gesamten Ablauf eines Experteninterviews beispielhaft zu veranschaulichen - der Leitfadenkonstruktion wird hier besondere Aufmerksamkeit zuteil. Auf die sich im Forschungsablauf logisch anschließende Auswertung wird in diesem Beitrag nur sehr knapp und anhand eines Beispiels aus eigener Forschung eingegangen, da dieses Thema in einem eigenen Diskussionsbeitrag bearbeitet werden soll und sich ohne Probleme von der Datenerhebung trennen lässt. Abschließend werden die Limitationen der vorliegenden Arbeit angesprochen und weiterer Forschungsbedarf abgeleitet.

Ziel des vorliegenden Artikels ist es, die einzelnen Schritte des Prozesses „Experteninterview“ zu beleuchten und auf mögliche Fallstricke bei Vorbereitung, Durchführung und Auswertung hinzuweisen. Der Artikel wendet sich sowohl an Gutachter als auch an Studierende und zwar mit dem Bemühen, ein einheitliches Begriffsverständnis und ein Verständnis der möglichen Probleme sowie adäquater Lösungsstrategien als Basis für eine weiterführende Diskussion von Methoden zu befördern.

Begriffsklärungen

Was ist ein Interview?

Ein Interview ist eine mündliche Form der Befragung. Die klassische Definition des Interviews als Forschungsinstrument im deutschen Sprachraum stammt von Scheuch (1967, S. 138): Ein Interview ist „[...] ein planmäßiges Vorgehen mit wissenschaftlicher Zielsetzung, bei dem die Versuchsperson durch eine Reihe gezielter Fragen oder mitgeteilter Stimuli zu verbalen Reaktionen veranlaßt werden soll“.

Es geht hier also um ein „methodisch kontrolliertes Fremdverstehen“ (Meuser & Nagel, 1991; S. 441), dessen Voraussetzungen und Schwierigkeiten weiter unten betrachtet werden soll.

Wer ist ExpertIn?

Als ExpertIn gilt jemand, der selbst Teil des Handlungsfeldes ist, das den Forschungsgegenstand bestimmt (vgl. Meuser & Nagel, 1991, S. 443). Nicht als ExpertIn in diesem Sinne würde eine Person einzuordnen sein, die etwa als externer Gutachter nur Stellung bezieht zum Handlungsfeld, ohne selbst ein Teil davon zu sein. Der Expertenstatus ist in dem hier verwendeten Sinn relational, d.h. er richtet sich nach dem Forschungsinteresse des Befragers und wird auch von diesem in Bezug auf das interessierende Thema „verliehen“.

Nach Meuser & Nagel (1991, S. 443) sind ExpertInnen Personen, die Verantwortung tragen „für den Entwurf, die Implementierung oder die Kontrolle einer Problemlösung“ oder solche, die „über einen privilegierten Zugang zu Informationen über Personengruppen oder Entscheidungsprozesse“ verfügen.

ExpertInnen haben als unmittelbar Beteiligte bestimmter sozialer Kontexte (in einem Unternehmen, einer Organisation) aufgrund ihrer individuellen Position und persönlicher Beobachtungen eine besondere Perspektive für den interessierenden Sachverhalt (Gläser & Laudel 2010, S. 12). Demnach kann der Interviewpartner eines Experteninterviews „jeder Mensch sein, dessen spezifisches Wissen für die Untersuchung relevant ist“ (Gläser & Laudel, 2010, S. 43).

Einordnung des ExpertInneninterviews in die Klassifizierung von Interviews

Interviews lassen sich nach unterschiedlichen Kriterien systematisieren: Bortz & Döring (2006, S. 238) diskutieren Kategorisierungen nach

- dem Ausmaß der Standardisierung (vollständig standardisiert, halbstandardisiert, teilstandardisiert bzw. nichtstandardisiert),
- dem Autoritätsanspruch des Interviewers (weich, neutral, hart),
- der Art des Kontaktes (direktes, persönliches Interview vs. indirektes, telefonisches Interview),
- Anzahl der befragten Personen (Einzelinterview vs. Gruppeninterview),
- Anzahl der Interviewer (Einzelinterviewer, Interview im Tandem),
- der Funktion (ermittelnd vs. vermittelnd).

Das bedeutendste Kriterium zur Klassifikation stellt sicher der Standardisierungsgrad dar, der im folgenden Abschnitt besprochen wird. Auf die übrigen Kriterien wird hier nur knapp eingegangen, sofern sie für die Standortbestimmung des Experteninterviews von Bedeutung sind.

Gläser & Laudel (2010, S. 41-43) klassifizieren zunächst standardisierte, halbstandardisierte und nichtstandardisierte Interviews (gelegentlich wird auch zwischen strukturierten und nicht-strukturierten Interviews unterschieden, vgl. Friedrichs, 1980, S. 207 f.); diese Interviewformen unterscheiden sich jeweils in der Verbindlichkeit von Fragewortlaut und –reihenfolge sowie der Verbindlichkeit der Antwortmöglichkeiten:

	Fragewortlaut und -reihenfolge	Antwortmöglichkeiten
Standardisiertes Interview	Vorgegeben	Vorgegeben
Halbstandardisiertes Interview	Vorgegeben	Nicht vorgegeben
Nichtstandardisiertes Interview	Nicht vorgegeben – nur die Themen sind vorgegeben	

Abbildung 1: Klassifizierung von Interviews nach Standardisierung. Quelle: Gläser & Laudel (2010, S. 41)

Die nichtstandardisierten Interviews lassen sich weiter in Leitfadeninterviews, offene Interviews und narrative Interviews unterteilen.

In Leitfadeninterviews wird mit vorgegebenen Themen gearbeitet, die mittels eines Leitfadens strukturiert werden. Dieser enthält Fragen zu den interessierenden Themenkomplexen, die in allen Interviews beantwortet werden sollen. Weder die Frageformulierungen noch deren Reihenfolge sind dabei verbindlich. In der Anwendung bedeutet dies, dass Fragen des Leitfadens prinzipiell an jeder Stelle des Interviews gestellt werden können – also dann, wenn es dem Interviewer in einer Gesprächssituation passend erscheint. Kommen bspw. die Befragten von selbst auf einen für die Untersuchung interessierenden Sachverhalt, müssen sie vom Interviewer von ihrem gedanklichen Pfad nicht weggeleitet werden. Dies hat zur Folge, dass relevante Antworten zu einem Themengebiet mitunter über das gesamte Interview „verstreut“ sein können. Um eine möglichst vollständige Beantwortung der Fragen zu erreichen, wird es in der Regel auch notwendig sein, Nachfragen zu stellen. Da man im Vorfeld unmöglich einschätzen kann, an welcher Stelle des Interviews Nachfragen notwendig werden, können diese auch nicht in den Leitfaden aufgenommen werden.

Bei offenen Interviews liegt kein für alle Interviews verbindlicher Leitfaden vor; sie sind stark an den natürlichen Gesprächsverlauf angepasst. Der Interviewer arbeitet die ihn interessierenden Themen ab, indem er sich mit frei formulierten Fragen durch das Interview bewegt.

Narrative Interviews sind dadurch gekennzeichnet, dass der Befragte mit einer (längeren) Erzählung auf eine eher komplexe einleitende Frage des Interviewers antworten soll (z.B.: „Schildern Sie bitte ausführlich Ihren Aufgabenbereich im Unternehmen“). Der Interviewer hat anschließend die Möglichkeit, nachzufragen und damit weitere Erzählungen des Gegenübers anzuregen.

Es wird deutlich, dass sich die standardisierten Formen insbesondere für den Bereich der quantitativen Forschung eignen. Die nichtstandardisierten Formen werden üblicherweise der qualitativen Forschung zugerechnet (Bortz & Döring, 2006, S. 314 ff.).

Gegenstand der Analyse im Experteninterview ist üblicherweise nicht die Person der Expertin mit ihren Orientierungen und Einstellungen selbst; der hier interessierende Kontext ist vielmehr ein organisatorischer oder institutioneller Sachverhalt oder Zusammenhang (vgl. Meuser & Nagel, 1991, S. 442). Ziel des ExpertInneninterviews ist es, das für die Untersuchung spezifische Wissen der Expertin zu erschließen und zu dokumentieren. Aus diesem Grund erscheinen insbesondere Einzelinterviews zweckmäßig.

Geht man weiter davon aus, dass ein Experteninterview im Rahmen einer Prüfungsarbeit geführt wird, kann angenommen werden, dass dieses aus u.a. Gründen der Zurechnung von Prüfungsleistungen nur von einem Interviewer geführt wird. Der Autoritätsanspruch des Interviewers wird in diesem Fall neutral ausgerichtet sein. Der Befragte wird als Wissensträger respektiert, der Interviewer ist auf Informationssuche. „Weiche“ Interviews verlangen eine eher „betont einfühlsame, entgegenkommende und emotional beteiligte Gesprächsführung“ (Bortz & Döring, 2006; S. 239). „Harte“ Interviews hingegen sind durch eine autoritär-aggressive Haltung des Interviewers gekennzeichnet, deren Ziel es ist, Abwehrmechanismen des Befragten zu durchbrechen und das Leugnen bestimmter Sachverhalte zu unterbinden; ein Einsatzbereich derartiger Befragungen ist bspw. die Erkundung tabuisierter Verhaltensweisen in der Psychologie (ebd.). Die Informationsermittlungsfunktion ist für das Experteninterview bestimmend; zu den vermittelnden Interviews zählen insbesondere Beratungsgespräche.

Da dem Interviewer zu Beginn des Interviews gerade unbekannt ist, über welches Wissen der Befragte verfügt, erscheinen sowohl die standardisierten als auch die halbstandardisierten Verfahren nicht zielführend (Gläser & Laudel, 2010, S. 43). Betrachtet man schließlich die nichtstandardisierten Verfahren, erscheint das Leitfadeninterview vor dem Hintergrund knapper Zeit bei Interviewer und Befragtem und der Zielgerichtetheit als die am besten geeignete Variante für ein Experteninterview. Die Zielgerichtetheit oder auch Problemzentrierung des Interviews kommt im Experteninterview auch bereits in der Vorbereitung zum Ausdruck, die eine ausführliche Informationssammlung über die gefragten Sachverhalte und – soweit möglich – über die Organisation und die Aufgaben des zu Befragenden und eine entsprechende Auswertung voraussetzt.

Offen bleibt dann noch die Art des Kontaktes: hier sind sowohl das direkte persönliche als auch das indirekte telefonische Interview als Ausprägungen denkbar.

Voraussetzungen und Fehlerquellen

Interviews setzen die Erreichbarkeit, Zeit und Motivation der zu befragenden Personen voraus (Friedrichs, 1980, S. 208). Gerade die Motivation kann aber aufgrund der mangelnden Anonymität ein Problem darstellen – ganz im Gegensatz zur schriftlichen Befragung, bei der die Befragten zumeist anonym bleiben (vgl. Bortz & Döring, 2006, S. 237). Bei der mündlichen Befragung in Form des Interviews kann der Interviewer dafür die Situation beeinflussen und versuchen, diese zu kontrollieren und zu standardisieren – ein deutlicher Vorteil gegenüber der schriftlichen Befragung. Der Interviewablauf bleibt aber dennoch in aller Regel nicht genau vorhersagbar, da z.B. auf Verständnisfragen reagiert werden muss oder gemeinsam mit dem Befragten länger bei einem diesem interessant erscheinenden Thema verweilt wird.

Zu rechnen ist insbesondere mit Verzerrungen und unkorrekten Antworten. Solche werden u.a. begünstigt durch die im folgenden angesprochenen Problemlagen:

Uneindeutige Fragestellung

Fragen können auf mehrere Inhalte abzielen und damit Uneindeutigkeit produzieren. In diesem Fall wären die betroffenen Fragen in Einzelfragen zu zerlegen. Auch negativ formulierte Fragen und Fragen mit doppelter Verneinung bergen das Risiko der Uneindeutigkeit.

Um dies zu vermeiden, sollten die Fragen des Leitfadens zumindest hinsichtlich folgender Punkte geprüft werden (vgl. Wernitz, 2015, S. 199):

- Theoretische Relevanz oder technische Funktion der Frage: Warum wird die Frage gestellt?
- Inhaltliche Dimension und Spektrum möglicher Antworten: Wonach wird gefragt? Was wird gefragt?
- Hinweis auf Fragentyp und Formulierungsprobleme: Warum ist die Frage so und nicht anders formuliert?
- Position der Frage bzw. des Frageblockes: Wie sind Grob- und Feinstruktur des Leitfadens gestaltet? Wie sind die Fragetypen (z.B. offene vs. geschlossene Fragen) verteilt und welches Verhältnis der einzelnen Fragen ergibt sich?

Interviewereffekte

Eigenschaften des Interviewers können Auslöser für eine Einschränkung der Verlässlichkeit des Instrumentes „Interview“ sein. Dies geschieht zumeist unbewusst und kann bspw. im Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Aussehen, Kleidung, Haarmode, Dialekt, Auftreten, Einstellungen, Erwartungen und vielen weiteren Aspekten begründet sein. Diese Effekte sind im allgemeinen nicht kontrollierbar; einige fallen allerdings dann nicht ins Gewicht, wenn anstelle des direkten persönlichen Interviews ein telefonisches Interview gewählt wird. Werden mögliche Verzerrungen der Ergebnisse erkannt, sollte zumindest in Erwägung gezogen werden, ob diese vielleicht aufgrund von Interviewereffekten entstanden sein könnten.

Kontext- und Priming-Effekte

Die Antwort auf eine Frage wird auch beeinflusst von dem Kontext, in dem sie gestellt wird. Damit ist zum einen der inhaltliche Kontext innerhalb des Leitfadens oder des Fragenblockes gemeint, zum anderen aber auch der physische Kontext der Erhebungssituation, also bspw. der Ort und der Raum, in dem die Befragung stattfindet.

Die Beantwortung einer Frage kann sich zudem assoziativ auf die Beantwortung der Folgefragen auswirken (Priming-Effekt). Vorhergehendes bestimmt in diesem Fall das Nachfolgende: es erfolgt ein Reiz, der die Verarbeitung von Folgefragen anbahnt und vorbereitet. Diese Effekte sind aufgrund ihrer Komplexität in der Praxis allerdings nur schwer nachzuweisen; trotzdem lohnt eine kritische Prüfung der Fragen und ihrer Reihenfolge, z.B. mit Hilfe verschiedener Varianten eines Leitfadens im Rahmen des Pretests.

Der „gute“ Interviewer

Im Rahmen von Prüfungsarbeiten wird in der Regel die Forschende selbst die Interviews führen; erst bei größeren Untersuchungen kommt der Einsatz mehrerer Interviewer in Betracht, die dann entsprechend geschult werden sollten. Dieser Fall soll daher an dieser Stelle nicht weiter erörtert werden.

Aufgrund der Vielzahl denkbarer Befragungskontexte kann das Profil eines „guten“ Interviewers nur recht generisch ausfallen. Bortz & Döring (2006, S. 247) geben folgende Merkmale an:

- Der Interviewer sollte Interesse am Menschen und an der zu untersuchenden Problematik haben, um das Verhalten der Befragten aufmerksam beobachten und einschätzen zu können
- Der Interviewer sollte psychisch belastbar sein, um seine Aufgabe auch unter erschwerten Bedingungen wahrnehmen zu können (z.B. unangemessene Reaktionen des Gegenübers, organisatorische Probleme)
- Der Interviewer sollte anpassungsfähig sein, um eine angemessene Gesprächsatmosphäre auch bei verschiedensten Interviewpartnern herzustellen und aufrechtzuerhalten
- Der Interviewer sollte über das Untersuchungsthema gründlich informiert sein; auch eine gute Allgemeinbildung ist hilfreich, um Antworten richtig einzuordnen
- Der Interviewer muss sein eigenes verbales und non-verbales Verhalten gut kontrollieren können, um die Antworten des Befragten möglichst nicht zu beeinflussen
- Der Interviewer muss sich selbst kritisch hinterfragen, um eine Gefährdung der Interviewergebnisse durch eigene Einwirkung (z.B. durch äußere Erscheinung, Persönlichkeit, Einstellung, etc.) zu erkennen und zu minimieren

Ablauf eines Experteninterviews

Vorbereitung außerhalb des Feldes

Bevor das Interview praktisch durchgeführt werden kann, sind verschiedene Vorarbeiten nötig. Zunächst ist es Aufgabe des Forschers, sich intensiv mit der Untersuchungsthematik zu befassen. Dies geschieht mittels Literaturstudium und Sekundäranalysen verfügbaren Materials, das im Hinblick auf die Forschungsfragen gesammelt und ausgewertet wird. Aus den daraus ermittelten theoretischen Konzepten und Konstrukten lassen sich im nächsten Schritt erste Hinweise auf die Auswahl der Forschungsmethodik ableiten. Ein Experteninterview kommt insbesondere dann in Frage, wenn unbekanntes Expertenwissen zur Rekonstruktion von Sachverhalten und Zusammenhängen erst erschlossen werden soll (explorativer Ansatz).

In Abbildung 2 ist beispielhaft der Gang einer Untersuchung grafisch dargestellt. Zu den vorbereitenden Maßnahmen gehören dort die auf der linken Seite der Grafik dargestellten Arbeitsschritte: vom Literaturstudium und der Ermittlung relevanter Beiträge über die Ableitung eines Kategoriensystems und dessen Operationalisierung gelangt man schließlich zu einem Leitfaden, der im Interview verwendet werden kann. Als begleitendes Dokument wurde ein Informationsblatt zur Studie erstellt, welches den Interviewpartnern zur Vorbereitung auf das Interview in Schriftform zugesendet wurde. Es enthielt allgemeine Informationen zur Untersuchung, zum Interviewer (in diesem Fall identisch mit dem Forscher) und zum Umgang mit den im Interview gesammelten Daten.

Leitfadenkonstruktion: Regeln zur Erstellung und Risiken der Verwendung

Anders als bei standardisierten Interviews dient der Leitfaden im Experteninterview nicht der Standardisierung, sondern stellt sicher, dass ein bestimmter Satz von Informationen auch wirklich erhoben wird.

Aus den vorangegangenen Überlegungen lassen sich nun einige Grundregeln der Leitfadenkonstruktion ableiten (vgl. Wernitz, 2015, S. 319):

1. Detailfragen sollten möglichst vermieden werden. Nötige Informationen sollten, wenn möglich, zuvor beschafft werden, um das Interview zu entlasten. Eine Ausnahme wäre die Bestätigung bestimmter Details durch Befragte im Interview.
2. Der Interviewer sollte versuchen, Kenntnis der Lebens- und Arbeitswelt des Interviewpartners zu erlangen, um so seine Fragen auf diese Welten beziehen zu können. Auf diese Weise kann auch der Forderung nach Spezifität und Erfassung des personalen Kontexts nachgekommen werden. Diese Forderungen gehen zurück auf die methodologischen Prinzipien der empirischen Forschung.
3. Der Interviewer verschafft sich beim Interviewpartner Respekt durch eine spezifische Fragestellung, die aufgrund eines umfangreichen Hintergrundwissens möglich wird.
4. Wenn möglich sollte versucht werden, eine Annäherung an einen natürlichen Gesprächsverlauf zu erzielen. Auch dazu dient ein an den Interviewpartner angepasster Leitfaden.
5. Antworten eines Interviewpartners auf Meinungsfragen sind nicht durch andere Quellen ersetzbar. Daher wird die Entfernung von Fragen aus dem Leitfaden weniger häufig in Frage kommen, als die Aufstockung. Fragen stellen Erzählanregungen dar; um eine solche nicht auszusparen, sollten auch entsprechende Fragen im Leitfaden belassen werden. Fragen sollten vielmehr nur dann entfernt werden, wenn es sich um Faktfragen handelt, die auf einen einzelnen Sachverhalt abzielen, keine Erzählanregung darstellen und auf die aus anderen Quellen eine vollständige, eindeutige und ausreichend sichere Antwort entnommen werden konnte.
6. Das Umformulieren von Fragen zum Zweck der Integration weiteren Wissens ist erwünscht.
7. Auch das Hinzufügen von Fragen ist möglich; auf diese Weise entstehen angepasste Leitfäden für die unterschiedlichen Interviewpartner. Zu achten ist dabei jedoch auf die Vergleichbarkeit der Informationen und auf die Vollständigkeit.
8. Eine Quelle für zusätzliche Informationen sind die übrigen Interviews. Hier ist darauf zu achten, dass diese Informationen mit dem Schutz der Quelle verwendet werden (Wahrung der Anonymität der Quelle).
9. Weitere Quellen ergeben sich aus der Sekundäranalyse, die auch Internetquellen und Berichte in der Presse einschließen kann.

10. Die Fragen sollten nach Wichtigkeit priorisiert werden, damit man in der Interviewsituation flexibel in der Lage ist, die wichtigsten Fragen zu stellen, falls nicht ausreichend Zeit für alle Fragen zur Verfügung steht oder der Interviewverlauf sich anders als geplant entwickelt.

Der Leitfaden ist also schließlich das für die Durchführung des Interviews entscheidende Dokument, das dem Interviewer hilft, die interessierenden Themen möglichst vollständig anzusprechen. Die Verwendung eines Leitfadens birgt allerdings auch bestimmte Risiken: orientiert man sich zu sehr an der Abarbeitung der Fragen des Leitfadens, werden möglicherweise Themen und Aspekte ignoriert, die der Interviewpartner im Interview einbringt. Beschränkt man sich nur auf die im Leitfaden abgedeckten Bereiche, können Informationen blockiert werden, die ebenfalls Relevanz besitzen. Weiterhin besteht immer das Risiko, dass eine Frage aus Sicht des Interviewpartners Druck aufbaut und diesen zu einer Antwort verleitet, ohne dass er das erforderliche Wissen über den Sachverhalt tatsächlich besitzt.

Auch diese Effekte werden sich kaum vollständig ausschließen lassen. Ihnen entgegen wirkt die bereits angesprochene Offenheit, Sensibilität und Flexibilität des Interviewers, der in der Lage ist, auf eine „mechanische“ Abarbeitung des Leitfadens in Erwartung interessanter Informationen zu verzichten (vgl. Hopf, 1978, S. 103 f.).

Pretest des Leitfadens

Aufgrund der weiter oben diskutierten Problematik verschiedener Fehlerquellen ist ein instrumenteller Vortest, also ein Pretest des Interviews, anzuraten. Die hierfür ausgewählten Probanden sollten über die Funktion eines solchen Pretest-Interviews vorab informiert und um möglichst kritische Mithilfe gebeten werden.

Werden bei der Auswertung des Pretests Fehlerquellen identifiziert, sollte der Leitfaden entsprechend überarbeitet werden. Je nach Größe der zur Verfügung stehenden Pretest-Gruppe kann auch sofort mit verschiedenen Varianten des Leitfadens gearbeitet werden. Um das Risiko von erst durch die Anpassung entstandenen Fehlerquellen zu vermeiden, empfiehlt sich ein erneuter Pretest des Leitfadens.

Durchführung des Interviews

Die Durchführung des Interviews erscheint nach sorgsamer Vorbereitung eher unproblematisch. Zubedenken sind hier allerdings die oben diskutierten Fehlerquellen, soweit sie sich nicht schon in der Vorbereitung ausschließen oder minimieren ließen. Die Aufzeichnung des Interviews wird gestartet und es wird mit der Durchführung unter Beachtung des Leitfadens begonnen. Mögliche Störungen des Interviews sollten protokolliert werden, um später eventuelle Verzerrungen der Ergebnisse zuordnen zu können. Zum Abschluß des Interviews ist eine Danksagung an den Befragten angebracht; soweit nicht bereits im Vorfeld besprochen, kann die Zusendung der Ergebnisse oder des Transkriptes vereinbart werden.

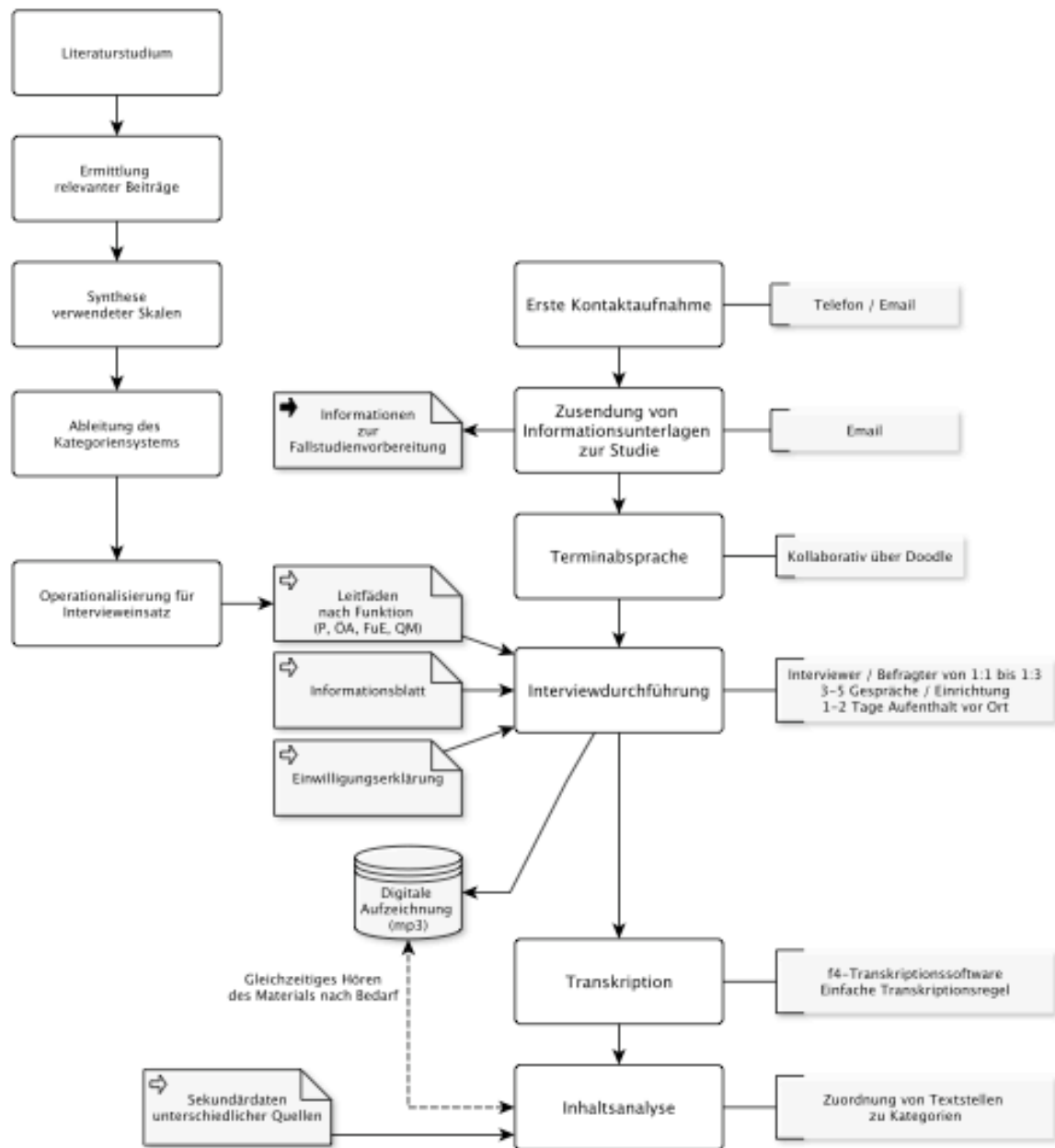


Abbildung 2: Beispiel für den Gang einer empirischen Untersuchung. Quelle: Wernitz (2015, S. 197)

Datenaufbereitung und Auswertung

Aufzeichnung und Transkription

Interviews können heute zumeist elektronisch aufgezeichnet werden, z.B. mit einem Diktiergerät oder einer entsprechenden App für das Smartphone. Sie stehen dann als Audiodatei zur Verfügung und können unter Verwendung entsprechender Audiowiedergabeprogramme abgehört und in Schriftform gebracht werden.

Eine kritische Frage ist die nach der Vollständigkeit der Transkription; im Zusammenhang mit wirtschaftswissenschaftlichen Untersuchungen wird in vielen Fällen nicht auf Werte, Einstellungen und andere persönliche Merkmale der interviewten Person abgestellt, sondern auf gemeinsam geteiltes Wissen. Daher können bei der Transkription Pausen, Stimmlagen und andere nonverbale oder parasprachliche Elemente vernachlässigt

werden. Ein aufwendiges Notationssystem entfällt daher, da die genannten Elemente nicht Gegenstand der folgenden Interpretation sein sollen (vgl. Meuser & Nagel 1991, S. 455).

Es empfiehlt sich daher, auch für die Auswertung ein Regelsystem einzurichten und dies in der Untersuchung transparent zu machen. Basierend auf den Überlegungen bei Gläser & Laudel (2010, S. 194) könnte ein minimalistisches Regelsystem etwa wie folgt aussehen:

1. Die Transkription erfolgt in Standardorthografie, nicht in literarischer Umschrift;
2. Nichtverbale Äußerungen werden nur dann übernommen, wenn sie einer Aussage des Befragten eine andere Bedeutung verleihen;
3. Unterbrechungen im Gespräch werden vermerkt;
4. Unverständliches wird gekennzeichnet.

Das Regelsystem sollte an die Fragestellung und die zu erwartenden Befragungssituationen der Untersuchung angepasst werden. Eine Erweiterung des oben wiedergegebenen beispielhaften Regelsystems kann sinnvoll sein, wenn z.B. die Interviewsituation eine größere Rolle spielt und der Kontext der Befragung über die rein inhaltlichen Aspekte hinaus dokumentiert werden sollte (vgl. ausführlich zu Transkriptionsregeln: Langer, 2010).

Paraphrasierung

Muss jedes Wort transkribiert und festgehalten werden, oder reicht eine Zusammenfassung aus? Diese Frage läßt sich schwer pauschal beantworten. Eine vollständige Transkription wird in vielen Fällen sinnvoller sein, da sie auf eine zu frühzeitige Weiterverarbeitung der Inhalte verzichtet und damit das Risiko einer „falschen“ Datenreduktion minimiert. Das Material kann stattdessen schrittweise mit analytischen Methoden verdichtet, ausgewertet und präsentiert werden.

Die frühzeitige Verdichtung (Kompression) des Materials durch Paraphrasierung muss allerdings nicht einher gehen mit der Kompression der Bearbeitungsdauer. Man kann davon ausgehen, dass möglicherweise das fünf- bis zehnfache der Interviewzeit noch einmal für die Transkription auszuwenden ist (Langer, 2010, S. 518). Die anzusetzende Bearbeitungszeit hängt neben der Interviewdauer auch noch ab von der Detailtiefe, der akustischen Qualität der Aufzeichnung, den verwendeten Transkriptionsregeln und der Fähigkeit des Transkribierenden, entsprechend viele Anschläge pro Minute zu tippen. Da es sich um eine recht anstrengende Tätigkeit handelt, die viel Konzentration erfordert, sollten außerdem entsprechende Pausen geplant werden.

Auswertung

In der praktischen Arbeit mit den Interviews im Rahmen der Erstellung von Prüfungsarbeiten wird häufig der Fehler gemacht, nicht auf die Auswertungsmethodik einzugehen. Um aber der Wissenschaftlichkeit im Sinne der systematischen, zielgerichteten und theoriegeleiteten Untersuchung von Sachverhalten und Zusammenhängen genüge zu tun (vgl. Atteslander, 2008, S. 103), ist die Auswertung auch beim Interview ein essentieller Schritt der Forschung. Ziel ist es, die einzelnen Schritte der Befragung so zu kontrollieren, dass die erhobenen Daten letztlich von den Bedingungen, unter denen die Befragung erfolgte, unabhängig werden.

Auf die mit der Auswertung verbundenen Probleme soll an dieser Stelle nicht vertieft eingegangen werden. Abbildung 3 verdeutlicht einen beispielhaften Ablauf des Auswertungsprozesses. Bei komplexeren Projekten empfiehlt es sich, eine derartige grafische Orientierung anzufertigen, damit sich Dritte schnell einen Überblick über den Gang der Untersuchung verschaffen können. Auf der linken Seite der Abbildung sind die vorgelagerten Arbeitsschritte verdeutlicht: aus dem Literaturstudium und der Sekundäranalyse relevanter Dokumente wird ein Kategoriensystem abgeleitet, das bei der Auswertung verwendet werden soll. Wird – wie hier im Beispiel – mit Hilfe einer entsprechenden Software ausgewertet, ist nicht nur eine Kodierung der Transkripte, sondern auch die Kodierung der übrigen Materialien in einem Medium möglich. Gewonnene Erkenntnisse können so materialübergreifend abgeglichen und synthetisiert werden.

Methodisch wurden für die Auswertung verschiedene Systeme entwickelt: bekannt ist die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring (2010). Eine Alternative dazu haben Gläser & Laudel (2010) entwickelt.

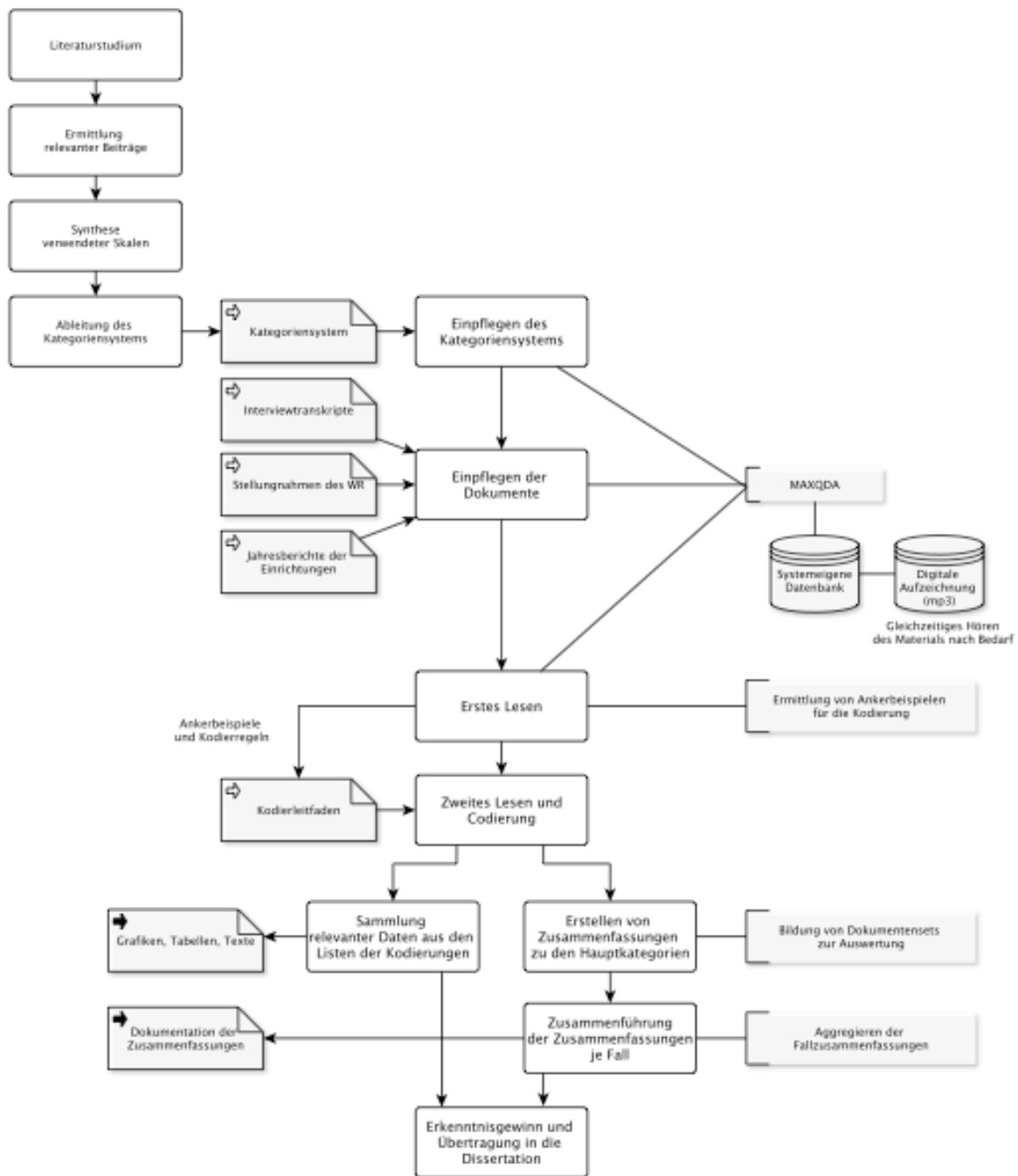


Abbildung 3: Ablauf einer Inhaltsanalyse. Quelle: Wernitz (2015, S. 203).

Limitationen und weiterer Forschungsbedarf

Relevanz des Interviews in Prüfungsarbeiten

Hinsichtlich der Beurteilung der Relevanz der hier besprochenen Methodik des Interviews existiert de facto keine empirische Basis. Interessant wäre daher eine umfassende Untersuchung über die in Prüfungsarbeiten verwendeten Methoden. Auch übergreifend, etwa im nationalen Kontext, liegen nach Kenntnis des Verfassers derartige Studien nicht vor. Um die Qualität der Prüfungsarbeiten hinsichtlich der Auswahl, Begründung, Verwendung und kritischer Beurteilung geeigneter Methoden zu erhöhen, erscheint die Erkenntnis über den bisherigen Stand und insbesondere auch über die sich offenbarenden Defizite in den Arbeiten unabdingbar. Zu untersuchen wären auch die Zusammenhänge zwischen der erzielten Bewertung (Gesamtnote) und den in den Gutachten vergebenen Teilnoten für die Ausführung des Methodikteils. Eine geeignete Methode für eine derartige Untersuchung könnte eine Online-Umfrage sein, die entsprechende Daten zumindest für ein laufendes Semester zunächst in einer Hochschule oder einem Teilbereich der Hochschule zu ermitteln versucht.

Bedeutung der DSGVO für Interviewer und Befragte

Ein eigenständiges und eher juristisches Thema ist die Wirkung der DSGVO auf die Praxis der Forschung mit Experteninterviews. Es betrifft sowohl die Datenerhebung als auch die Datenauswertung und beeinflusst daher ebenfalls viele der dargestellten Vorbereitungsmaßnahmen. Außerdem ist das Thema natürlich relevant für die Veröffentlichung von Forschungsarbeiten. Zwar werden Prüfungsarbeiten während des Studiums ebenso wie die Bachelor- und Masterarbeiten üblicherweise nicht „automatisch“ veröffentlicht; einen Teil insbesondere der besonders herausragenden Arbeiten betrifft diese Frage hingegen schon. Es ist daher zu klären, wie Experteninterviews auch vor dem Hintergrund einer veränderten Datenschutzregelung zukünftig rechtssicher durchgeführt und veröffentlicht werden können.

Auswertung von Experteninterviews

Im vorliegenden Beitrag wurde nur sehr verkürzt auf die möglichen Auswertungsmethoden eingegangen, im Fokus stand die Datenerhebung. Da sich die Auswertung logisch gut von der Erhebung trennen lässt, sollte in einem weiteren Beitrag auch unter Einbezug der Erkenntnisse der Nachbarwissenschaften (insbesondere der Soziologie, der Psychologie und der Erziehungswissenschaften) untersucht werden, welche Auswertungsmöglichkeiten bestehen und welche Vor- und Nachteile sich hinsichtlich wissenschaftlicher Gütekriterien aus ihnen ergeben.

Weitere relevante empirische Methoden in Prüfungsarbeiten

Gelingt eine Einschätzung der Relevanz des Experteninterviews in Prüfungsarbeiten, dann wäre auf diesem Weg sicher auch die Ermittlung weiterer relevanter Methoden möglich. Um dem Ziel einer Verbesserung der Methodenkompetenzen entgegenzukommen, könnten weitere Arbeiten sich mit den ebenfalls relevanten Methoden befassen und auf diese Weise zu einer Vervollständigung dieses Wissensgebietes beitragen.

Literaturverzeichnis:

- Atteslander, P. (2008) *Methoden der empirischen Sozialforschung*. 12.. Aufl., Erich Schmidt Verlag, Berlin 2008.
- Audiotranskription.de (2018) *Interviews & DSGVO*. Onlinepublikation auf Audiotranskription.de. URL: <https://www.audiotranskription.de/qualitative-Interviews-DSGVO-konform-aufnehmen-und-verarbeiten>, abgerufen am: 29.09.2018.
- Bortz, J. & Döring, N. (2006) *Forschungsmethoden und Evaluation*. 4.. Aufl., Springer Medizin Verlag, Heidelberg 2006.
- Friedrichs, J. (1980): *Methoden empirischer Sozialforschung*. 13. Aufl., Westdeutscher Verlag, Opladen 1980.
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010) *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen*. 4. Auflage, VS Verlag, Wiesbaden 2010.
- Helfferrich, C. (2011) *Die Qualität qualitativer Daten: Manual für die Durchführung qualitativer Interviews*. 4. Auflage, VS Verlag, Wiesbaden 2011.
- Hopf, C. (1978) *Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung*. In: Zeitschrift für Soziologie, Vol. 7/2, S. 97-115.
- Langer, (2010) *Transkribieren – Grundlagen und Regeln*. In: Friebertshäuser, Langer, Prengel (Hrgs.): *Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft*. 3. Aufl., Juventa Verlag, Weinheim und München 2010, S. 515 bis 526.
- Mayring, P. (2010) *Qualitative Inhaltsanalyse*. 11. Auflage, Beltz Verlag, Basel 2010.
- Meuser, M. & Nagel, U. (1991) *ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht*. In: Gartz, Kraimer (Hrgs.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung*. Westdeutscher Verlag, Opladen 1991, S. 441 bis 471.
- Scheuch, E. K. (1967) *Das Interview in der Sozialforschung*. In: König (Hrgs.): *Handbuch der empirischen Sozialforschung*. Band 1, 2. Aufl., Enke Verlag, Stuttgart 1967, S. 136 bis 196.
- Wernitz, F. (2015) *Wissenschaftsmarketing*, Springer Verlag, Wiesbaden 2015.