

DGFF-Kolleg Qualitative Interviews

8.4.2022

Claudia Riemer

claudia.riemer@uni-bielefeld.de

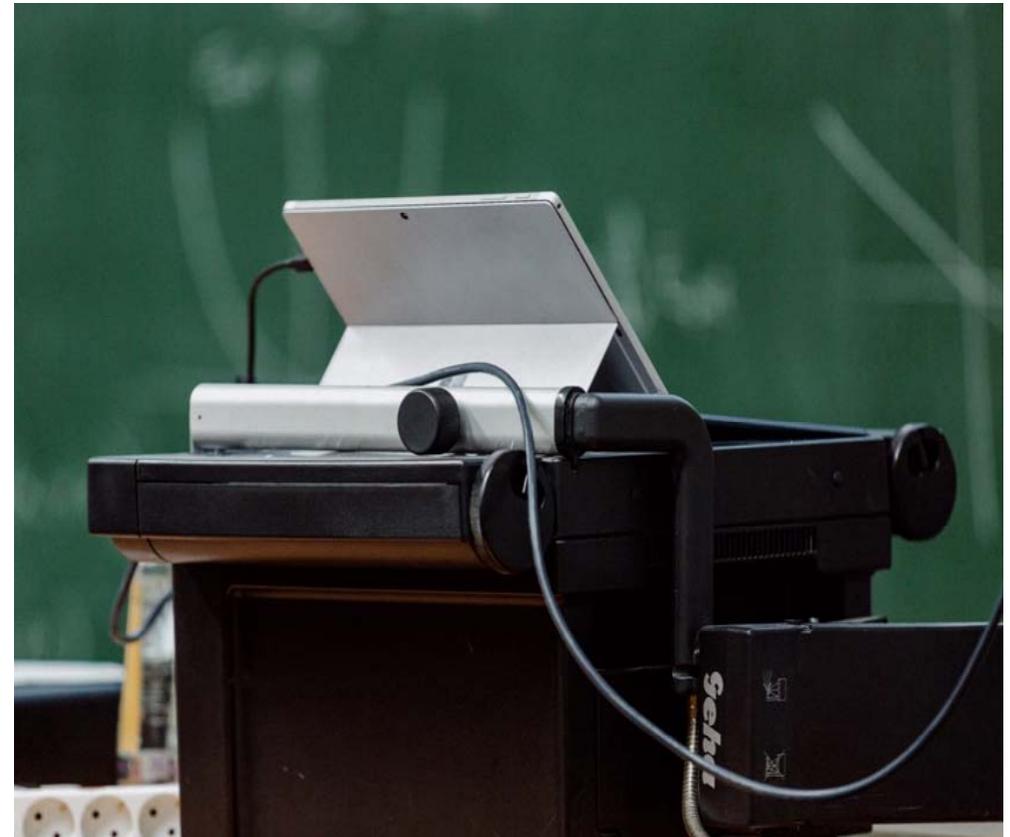


Foto: © Universität Bielefeld

Übersicht

- Allgemeines zu Befragung und Selbstauskünften
- Prinzipien und Formen qualitativer Interviews
- Erstellung von Interviewleitfäden und Frageformulierung
- Ausgewählte Interviewvarianten
- Probleme qualitativer Interviews und Interview-Fehler

Selbstauskünfte – *self report data*

Befragungsdaten beruhen auf Selbstauskünften der Untersuchungsteilnehmer:innen, d.h. die Zuverlässigkeit solcher Daten ist stets kritisch zu reflektieren, da sie von der Bereitschaft und Fähigkeit der Befragten zu wahrheitsgemäßen und relevanten Aussagen abhängt:

- Selbstdarstellungseffekte
- Erinnerungsfehler
- Sozial erwünschte Antworten
- Gefälligkeitsaussagen
- Schlichtes Nicht-Wissen
- Über- oder Unterforderung
- Unkonzentriertheit
- Mangelnde Ausdrucksmöglichkeiten
- Besonders bei strukturierten (meisten schriftlichen) Befragungen: Neigung von Untersuchungsteilnehmer:innen, eher positiv, neutral oder negativ zu bewerten (*response set*) und Ja-Sage-Tendenz (Akquieszenz)

Fragebogen vs. Interview

Fragebogen (mit größtenteils geschlossenen Fragen, standardisiert)

- protypisch **hypothesentestend**
- Vorteile
 - Vergleichbarkeit der Antworten
 - Repräsentativität von Aussagen (Verallgemeinerung)
 - Anonymer; ehrlichere Antworten
 - Geringere Anforderungen an das Ausdrucksvermögen
 - Datenerhebung und -auswertung weniger aufwändig (aber: intensive Vorbereitung!)

Interview (mit größtenteils offenen Fragen)

- prototypisch **hypothesengenerierend**
- Vorteile
 - Offenheit und Tiefgründigkeit
 - Befragte bleiben in ihrem eigenen Bezugssystem
 - Mündlichkeit für viele Befragte einfacher als Schriftlichkeit
 - Klärende Nachfragen beiderseits möglich
 - Befragte sind motivierter

Interviewformen: Grad der Strukturierung

■ **Tabelle 10.3** Drei Interviewformen nach dem Grad ihrer Strukturierung

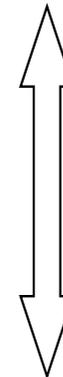
Interviewform (Grad der Strukturierung)	Interviewinstrument (Grad der Standardisierung)	Interviewfragen (Offenheit/Geschlossenheit)
Unstrukturiertes Interview = nicht-strukturiertes Interview	Kein Instrument	Offene Fragen: <i>Erinnern Sie sich an den Tag, als Sie die Diagnose bekommen haben? Wie ist das damals gewesen, und wie sind die folgenden Tage verlaufen?</i>
Halbstrukturiertes Interview = teilstrukturiertes Interview	Halbstandardisiertes = teilstandardisiertes Instrument: Interview-Leitfaden	Offene Fragen: <i>Welche Symptome hatten Sie? Wie haben Ihre Kinder auf die Krankheit reagiert?</i>
Vollstrukturiertes Interview = strukturiertes Interview	Vollstandardisiertes = standardisiertes Instrument: Interview-Fragebogen	Geschlossene Fragen/Aussagen mit Antwortvorgaben: <i>Nehmen Sie momentan Medikamente ein? ja/nein Bewerten Sie Ihren aktuellen Gesundheitszustand auf einer Schulnoten- skala! 1/2/3/4/5/6</i>

(Quelle:
Döring & Bortz
2016: 359)

Interviewformen: Grad der Strukturierung

- Strukturiertes Interview
(mündlich administrierter standardisierter Fragebogen, vorgegebene Antwortoptionen)
- Leitfaden-Interview / semi-offenes Interview
(kann unterschiedlich stark strukturiert oder offener sein)
Experten-Interview / Fokussiertes Interview / Problemzentriertes Interview
- Gruppendiskussion
- Narratives Interview (maximal offen)

Kontrolle/
Hypothesen-
prüfung



Natürlichkeit/
Hypothesen-
generierung

Qualitative Interviews, eine Definition

„Als ‚qualitativ‘ bezeichnet man Interviews (wie auch andere Verfahren) in der Regel dann, wenn die damit befassten Wissenschaftler/innen subjektive Sichtweisen, Alltagsprozesse oder latente soziale Muster/Strukturen rekonstruieren wollen und dabei soziale Wirklichkeit im Prinzip als immer schon gedeutete und interaktiv hergestellte Konstruktion verstehen. [...]

Damit die Befragten ihren Sinn artikulieren können, bedarf es einer (mehr oder weniger) großen Offenheit in der Kommunikation, die sich v.a. in der Gesprächsführung zeigt, auf Seiten der Interviewer/innen in einer grundsätzlichen Reflexivität bezüglich der eigenen Vorannahmen sowie der interaktiven ‚Herstellung‘ von Wirklichkeit im Interview [...].

Es gibt nicht das qualitative Interview, sondern verschiedene Formen oder Typen, denen unterschiedliche Traditionen zugrunde liegen, die sich für bestimmte Forschungsfragen mehr oder weniger gut eignen und die je eigene Akzente bezüglich der Interviewsteuerung und des Grades an Strukturierung setzen.“

(Trautmann 2012: 218-219; Hervorhebung im Original)

Grundparameter semi-strukturierter und offener Interviews

- Hypothesengenerierend (→ qualitative Forschung):
Daten, die aus qualitativen Befragungen resultieren, sind nur eingeschränkt vergleichbar, da die Offenheit der Fragestellung den Untersuchungsteilnehmer:innen die Setzung unterschiedlicher Schwerpunkte und auch unterschiedliche Breite und Tiefe der Berichte erlaubt.
Aber man kann damit gut neue Forschungsfragen explorativ erkunden und Hypothesen generieren.
- Prinzip der Offenheit: Einsatz offener Befragungsverfahren → offene Fragen
- Keine oder geringe Standardisierung
- Keine festgelegten Frageformulierungen und Fragereihenfolgen
- Nachfragen des/der Interviewer:in sind möglich und sinnvoll (in spezifischen Interviewformen gibt es Sonderregeln)

Allgemeine Prinzipien semi-strukturierter und offener Interviews

- Sich mit dem eigenen Projekt / mit der eigenen Forschungsfrage im Spannungsfeld Strukturierung vs. Offenheit verorten
- Grundsätzlich: Nicht-direktive *Gesprächsführung*
 - Interviewer:innen führen nicht, sie sollen sich führen lassen
 - Erzählgenerierung und beim Erzählen unterstützen
 - Rederecht liegt bei der befragten Person
 - Tipp: Tempo rausnehmen! Geduldig sein!
- Gerade für Forschungsnoviz:innen ist die Durchführung offener Interviews (insb. narrativer Interviews) eine große Herausforderung
- Leitfadeninterviews bieten mehr „Stützen“, sowohl für die Vorbereitung des Interviews (z.B. Berücksichtigung theoretischer Konzepte), für die Erhebung (Orientierung am Leitfaden), als auch für die Analyse (theoretische Konzepte wiederum bei der Kodierung nutzen)

Semi-strukturierte qualitative Interviews

- Viele Interviews verwenden Leitfäden → Leitfadeninterviews, semi-strukturierte Interviews
- (Möglichst geringe) Gesprächslenkung durch einen Gesprächsleitfaden, der thematischen Fokus festlegt (auch: Einarbeitung theoretischer Vorannahmen)
- Bei offeneren Leitfadeninterviews (die besser dem qualitativen Forschungsparadigma entsprechen) entscheidet der/die Befragte, wann welches Thema/welcher Aspekt angesprochen wird, der/die interviewende Person muss lediglich darauf achten, dass alle Themen in Interview behandelt werden.
- Der Leitfaden sollte ausformulierte Fragen umfassen, auf die Interviewende zurückgreifen können: Impulsfragen, Nachfragen, Aufrechterhaltungsfragen
- Fragen sollen immer „erzählgenerierend“ sein.
- Gesprächsführung: bleibt offen, teilnehmendenorientiert, keine „Leitfaden-Bürokratie“

Faustregeln für einen guten Leitfaden in semi-strukturierten Interviews

(vgl. Riemer 2022: 171)

„Leitfäden

- sollen nicht zu lang sein, d. h. es sollen nicht zu viele Fragen vorgesehen werden;
- sollen formal so gestaltet sein, dass sich Interviewer während des Interviews leicht darin zurechtfinden: Fragen sollen auf keinen Fall vorgelesen werden;
- sollen thematische Sprünge vermeiden;
- können vorformulierte Fragen, Aufrechterhaltungsfragen und Nachfragen enthalten, auf die die Interviewer:in im Bedarfsfall zurückgreifen kann;
- im Leitfaden vorgesehene Einzelfragen sollen immer zugunsten spontan gelieferter Erzählungen zurückgestellt werden;
- müssen zu Beginn des Interviews um Erlaubnis für die Aufzeichnung des Gesprächs bitten;
- sollten die Möglichkeit einer selbstreflexiven Abschlussäußerung des Untersuchungsteilnehmers eröffnen (z.B. ‚Möchten Sie noch etwas sagen, wonach ich nicht gefragt habe?‘).“

Schritte der Leitfadenenentwicklung

- Fragen sammeln (*Brainstorming*)
- Fragen thematisch zu Blöcken gruppieren und in eine sinnvolle Reihenfolge bringen
- Sichten der relevanten Literatur (→ Alle relevanten Aspekte berücksichtigt?)
- Fragen kondensieren auf das Notwendige
- Wortlaut der Fragen überarbeiten
- *Peer-Review* und *Pre-Piloting* mit 1-3 Untersuchungsteilnehmer:innen, die zur Grundgesamtheit, aber nicht zur Stichprobe gehören (mit *Feedback*)

Leitfadenentwicklung nach Helfferichs SPSS-Prinzip (vgl. Helfferich 2011: 182-189; Helfferich 2019: 676-678)

- In Phase 1 präzisiert sich häufig die Forschungsfrage, der Forschungsgegenstand, aber wirklich auch echtes Brainstorming zulassen, Prüfen kommt später!
- Tipp: Sammeln auf einzelnen Zetteln/Karten, die man (aus-)sortieren kann.

- | | |
|----------|--|
| S | Um Leitfragen für einen Leitfaden zu generieren, ist es sinnvoll, zuerst in einem ganz offenen Brainstorming sehr viele Fragen zu <i>sammeln</i> . |
| P | Wenn dann ein großer Fundus an Fragen vorliegt, müssen die Fragen auf ihre Geeignetheit <i>überprüft</i> werden. Alle ungeeigneten Fragen werden gestrichen (dieses weitere ‚S‘ für „streichen“ wurde aus Gründen der Anspielungsmöglichkeit „SPSS“ unterschlagen...). |
| S | Die übrig gebliebenen Fragen müssen sowohl <i>inhaltlich sortiert</i> werden, als auch in Hinblick auf <i>offene Erzählaufforderungen, Aufrechterhaltungsfragen und konkrete Nachfragen geordnet</i> werden. |
| S | Die geprüften und sortierten Fragen müssen dann zum Abschluss in den Leitfaden <i>subsumiert</i> , also eingeordnet werden. |

(Quelle:
Kruse 2015: 218)

Leitfaden nach Helfferich: Schema

Tab. 44.1 Schema eines Leitfadens

Leitfrage/Stimulus/ Erzählaufforderung	Inhaltliche Aspekte Stichworte – nur erfragen, wenn nicht von allein thematisiert	(Nach-)Fragen mit obligatorischer Formulierung
Erzählaufforderung		
Erzählaufforderung		
Erzählaufforderung		
Bilanzierungsfragen		
Einstellungsfragen		
Abschlussfrage: Fehlt etwas?		
Nach dem Interview: Ergänzender Fragebogen für Faktenfragen		

(Quelle:
Helfferich 2019: 678)

Leitfaden nach Helfferich: Beispiel

Forschungsbeispiel 27: Beispiel eines Leitfadens (Auszug; Interview zu Platzverweis 8*

Leitfrage (Erzählaufforderung)	Check – Wurde das erwähnt? Memo für mögliche Nachfragen – nur stellen wenn nicht von allein ange- sprochen! Formulierung anpassen	Konkrete Fragen – bitte an pas- sender Stelle (auch am Ende möglich) in dieser Formulierung stellen	Aufrechterhaltungs- und Steue- rungsfragen
Teil I Ein „Platzverweis“ hat meist eine lange Vorgeschichte in Ihrem Leben. Können Sie uns etwas über die Vorgeschichte er- zählen?	Partnerschaft, „Gewaltspirale“: Dyna- mik Lebenssituation Kinder/Verhältnis Mann-Kinder Umfeld Jemandem anvertraut? Unterstützung gesucht? Vorerfahrungen mit Ämtern, Polizei, Beratungsstellen, Frauenhaus Bedeutung Wohnung, Sicherheit, Angst	Wenn vorherige Trennungsversu- che: Was war dieses Mal anders?	Nonverbale Aufrechterhaltung Können Sie dazu noch etwas mehr erzählen? Und dann? Wie ging das weiter? Wie war das so mit... ?
<i>Ev. Übergang von Teil I zu Teil II von allein und ohne zusätzliche Erzählaufforderung</i>			
Teil II Können Sie uns etwas über die Situation erzählen, die dazu führte, dass Ihr Partner aus der Wohnung gewiesen wurde und wie das alles ablief?
Teil III Und wie ging es dann weiter?
Teil IV Ergänzende Nachfragen	(Liste von Fragen mit Formulie- rungsvorschlag)		

(Quelle:
Helfferich 2011: 186)

Faustregeln für Fragen in semi-strukturierten Interviews

(vgl. Riemer 2022: 171-172)

- Fragen sollen verständlich, widerspruchsfrei und möglichst kurz sein (keine Fremdwörter oder Fachausdrücke). Diese Regel ist besonders streng zu beachten, wenn die Interviewsprache nicht die L1 der Befragten ist
- Fragen sollen nicht nur mit ja oder nein zu beantworten sein
- Fragen sollen nicht als geschlossene Fragen gestellt werden
- Fragen sollen nicht zu viele Aspekte auf einmal ansprechen
- Insbesondere erzählgenerierende Fragen sind daraufhin zu prüfen, ob sie Vorannahmen enthalten
- Themen, die von dem/der Interviewten nicht selbstständig angesprochen werden, sollten behutsam eingebracht werden
- Besondere Vorsicht ist bei Tabu-Fragen angezeigt

Faustregeln für Fragen in semi-strukturierten Interviews

(vgl. Riemer 2022: 171)

- Aufrechterhaltungsfragen sollen keine neuen inhaltlichen Impulse liefern, sondern zu weiteren Elaborationen führen (z.B. *Können Sie das etwas genauer erzählen?, Wie war diese Situation für Sie?*) oder die Erzählung voranbringen (z.B. *Wie ist es dann weitergegangen?*)
- Steuerungsfragen können das Gespräch wieder zum Thema zurückführen, indem z.B. ein bereits gefallenem Stichwort aufgegriffen oder ein vorher fallengelassenes Thema wieder eingebracht wird.

Faustregeln für Fragen in semi-strukturierten Interviews

(vgl. Riemer 2022: 171-172)

- Nachfragen sorgen für die Tiefgründigkeit und Reichhaltigkeit der Daten, indem z.B. um Erläuterungen und Beispiele gebeten wird (z.B. *Ich bin unsicher, ob ich das richtig verstanden habe; können Sie das bitte noch einmal erklären?, Können Sie bitte ein Beispiel geben?*), Zusammenhänge hergestellt werden (z.B. *Wie kommen Sie jetzt auf diesen Punkt?*) sowie die Genauigkeit oder Vollständigkeit überprüft wird (z.B. *ich versuche mal zusammenzufassen, was Sie bisher gesagt haben ...; Sie haben also aus folgenden Gründen damals mit dem Lernen der deutschen Sprache begonnen ...?*)
- Insbesondere Nachfragen sollen möglichst nicht mit „warum“, „wieso“, „weshalb“ beginnen, da sie als indirekte Kritik verstanden werden können oder zu vorschnellen Ursache-Wirkungs-Zusammenhängen einladen.

Was man tun sollte, was man vermeiden sollte ...

(vgl. Kruse 2015: 218)

DO'S	DONT'S
<ul style="list-style-type: none"> • textgenerierende Fragen, z. B.: „Beschreiben Sie doch mal ...“ • aufrechterhaltende Fragen, z. B.: „Fällt Ihnen sonst noch was hierzu ein?“, „Wie ging es weiter?“ 	<ul style="list-style-type: none"> • geschlossene Fragen: „Waren Sie damit zufrieden oder unzufrieden?“ → besser: „Wie fanden Sie das?“ – „Wie zufrieden waren Sie damit?“ • Ja-Nein-Fragen: „Haben Sie die Stelle dann angenommen?“ → besser: „Wie ging das dann weiter mit dem Stellenangebot?“
<ul style="list-style-type: none"> • prozessorientierte Fragen: „Wie kam es eigentlich, dass...?“ 	<ul style="list-style-type: none"> • Begründungen abfragen: „Warum haben sie das gemacht?“ → besser: „Und wie kam es dazu, dass...“
<ul style="list-style-type: none"> • offene Fragen: dabei die eigenen Konzepte in der Frage reflektieren! • provokative Fragen: wenn überhaupt nur sparsam, gezielt und überlegt einsetzen, erst gegen Ende oder bei stockender Interviewdynamik 	<ul style="list-style-type: none"> • suggestive und wertende Fragen, z. B.: „Sie sind ja in der Türkei eher traditionell aufgewachsen – wie war das für Sie nach der Migration...?“
<ul style="list-style-type: none"> • kurze, verständliche Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> • komplizierte Fragen, Fragereihungen
<ul style="list-style-type: none"> • konkreter Erzählgegenstand 	<ul style="list-style-type: none"> • hypothetische Fragen, z. B.: „Sie gewinnen 5 Mio. Euro im Lotto – was machen Sie damit?“

DO'S	DONT'S
<ul style="list-style-type: none"> • beantwortbare Fragen! (z. B. nicht: „Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?“ – Diese Frage kann nicht sinnvoll inhaltlich beantwortet werden, da kein Mensch Hellseher/in ist. Man erhebt damit lediglich eine Reaktion, wie mit dieser unmöglichen Frage umgegangen wird (was auch spannend ist!). 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen, die die Kenntnis des/der Befragten übersteigen, z. B. „Was hat Ihr Chef darüber gedacht?“, → wenn, dann zirkulär formulieren („Was meinen Sie wohl, wie Ihr Chef darüber nachdenkt?“) • Hauptforschungsfrage direkt und abstraktiv stellen, z. B.: „Welches Vaterschaftskonzept haben Sie?“
<ul style="list-style-type: none"> • „weiche“ Fragen, z. B.: „Erzählen Sie mir doch bitte mal, welche Erfahrungen Sie so mit Einkaufen im Internet bisher gemacht haben...“ → Abtönungspartikel: doch, mal, so, eigentlich 	<ul style="list-style-type: none"> • Fragen in Schriftsprache bzw. „wie aus der Pistole geschossen“ Verben jedoch nicht in Konjunktivform, da dies „Fluchträume“ ermöglicht!
<ul style="list-style-type: none"> • Faktenabfragen gehören ans Ende des Interviews 	<ul style="list-style-type: none"> • zu frühe Faktenfragen ruinieren den selbstläufigen Kommunikationsprozess
<ul style="list-style-type: none"> • die Befragten haben soweit wie möglich monologisches Rederecht bzw. innerhalb der Fokussierung auf Themengebiete müssen die dazu korrespondierenden Fragen so offen wie möglich gestellt werden, um innerhalb der Fokussierung Offenheit zu ermöglichen. 	<ul style="list-style-type: none"> • zu frühe exmanente Strukturierung

Interviewerverhalten: Nicht nur fragen – aktiv zuhören

- Interviewer:in behält eigene Mitteilungen, Bewertungen und Deutungen für sich
- Interviewer:in konzentriert sich völlig auf Interviewpartner:in
- Dem/der Interviewpartner:in wird die Zeit und Ruhe für die Elaboration seiner/ihrer persönlichen Sichtweisen gewährt;
- Dem/der Interviewpartner:in wird durchgängig Interesse an seinen/ihren Ausführungen signalisiert
- Wichtig sind Zuhörersignale („mhm“, „ach ja?“) und ggf. wiederholende Paraphrasen
- Auch (längere) Pausen sollen ertragen werden, und dann erst nachfragen!
- Insbesondere bei leitfadengestützten Interviews ist darauf zu achten, dass nicht unbewusst durch das „interne Abhaken“ des Leitfadens ein geschäftsmäßiger Stil entsteht (z.B. *„gut, danke. Ich habe da noch eine weitere Frage ...“*)

Interviewerverhalten: nonverbale Gesprächssignale

(Quelle: Helfferich 2011: 101)

Positive Signale	Negative Signale
Körperliche Zuwendung (Sitzhaltung, Anordnung der Stühle!)	Sich körperlich abwenden
Ruhige, nicht starre Körperhaltung	Motorische Unruhe, Ablenkung
Blickkontakt	Blickkontakt meiden oder abbrechen
Freundlicher Tonfall	Nicht freundlicher Tonfall, z.B. distanziert, überlegen, bewertend
Gesten wie Zunicken, Zulächeln, „Ach ja“, „Mhm“	Langeweile, Desinteresse, Zweifel zeigen, z.B. Augenbrauen hochziehen, Stirnrunzeln
Ruhe vermitteln, Zeit haben, Pausen aushalten	„Tempo machen“, unterbrechen, auf die Uhr sehen
(verbal:) Überleitungen, aufgreifen	(verbal:) Abrupter Themenwechsel, Fragen nicht auf Befragte zuschneiden

Einige Interviewvarianten

(vgl. Überblick: Misoch 2019)

Problemzentriertes Interview (s. Witzel 2000)

- Konzentriert sich auf eine gesellschaftlich relevante Problemstellung
- eher dialogisches Verfahren, das die subjektive Sicht auf ein Sachproblem elizitieren möchte
- Erzählgenerierende Einstiegsfrage, später dialogisch und stärker durch den/die Interviewer:in durch Nachfragen auf Basis eines Interviewleitfadens gesteuert

Einige Interviewvarianten

(vgl. Überblick: Misoch 2019)

Fokussiertes Interview (s. Merton / Kendall 1993)

- Bezieht sich auf ausgewählte Aspekte einer gemeinsamen Erfahrung der Untersuchungsteilnehmer:innen, deren subjektive Sichtweisen erhoben werden sollen
- Ein Gesprächsstimulus bzw. die Aufforderung, sich an ein bestimmtes Ereignis zu erinnern, eröffnet das Interview. Der weitere Gesprächsverlauf wird nicht durch den/die Interviewer:in strikt gesteuert, ein Leitfaden dient als Orientierungsrahmen

Einige Interviewvarianten

(vgl. Überblick: Misoch 2019)

Experteninterview (s. Bogner, Littig & Menz 2014, Meuser & Nagel 2009)

- Befragung von Untersuchungsteilnehmer:innen, die für den gewählten Untersuchungsgegenstand als besonders kompetent gelten und soziale Repräsentant:innen des entsprechenden Handlungsfelds mit Gestaltungs- und Entscheidungsfunktionen sind. Ziel ist die Erhebung von Expert:innenwissen (Fakten-, Prozess- und Deutungswissen)
- Der/die Interviewer:in führt einen themenfokussierten Dialog und orientiert sich dabei in der Regel stark an einem Leitfaden.

Einige Interviewvarianten

(vgl. Überblick: Misoch 2019)

Narratives Interview (Schütze 1983, Lucius-Hoene & Deppermann 2004)

- Maximal offenes Interview
- Prototyp des qualitativen Interview, häufig in der Biographieforschung eingesetzt
- Monologisch geprägte, erzählgenerierende Interviewform; Perspektive des/der Befragten steht im Zentrum
- Ablauf des narrativen Interviews
 1. Haupterzählung
 2. Nachfragen
 3. Bilanzierungsteil

Ablauf eines narrativen Interviews

1. Haupterzählung

Untersuchungsteilnehmer:innen liefern auf der Basis einer erzählgenerierenden Frage eine Stegreiferzählung: rückschauender Bericht über Erlebnisse, Ereigniszusammenhänge und Emotionen. Befragte:r unterliegt narrativen „Erzählzwängen“

- Gestalterschließungszwang (Gesamtzusammenhang)
- Kondensierungszwang (begrenzte Zeit)
- Detaillierungszwang (Kausalitäten, Nachvollziehbarkeit)

Keine Eingriffe des/der Interviewer:in (lediglich Hörersignale zur Aufrechterhaltung der sozialen Beziehung)

2. Nachfragen durch den/die Interviewer:in zur Haupterzählung (immanente Nachfragen) und zu wichtigen Aspekten des Themas, die noch nicht angesprochen wurden (exmanente Nachfragen)

3. Bilanzierungsteil (abschließende Zusammenfassung und Bewertung)

Gruppendiskussion

(alternativ: Gruppeninterview, *focus group interview*)

- Sonderform der mündlichen Befragung
- Typische Untersuchungsgegenstände sind Einstellungen, Meinungen, Gruppenprozesse, Kommunikationsstrukturen
- Hypothesengenerierend, für qualitative Studien geeignet
- Günstige Gruppengröße: 6–10 Teilnehmer:innen
- Gruppenzusammensetzung:
 - Heterogenität *kann* interaktionsfördernd sein
 - Homogenität hinsichtlich soziokultureller Variablen wünschenswert (symmetrische Kommunikation)
 - Teilnehmer:innen sind vom Gegenstand der Diskussion als gruppenspezifisches Problem betroffen
 - Keine Realgruppe

Vorbereitung eines Interviews

- Termin mit dem/der Interviewpartner:in vereinbaren (der/die Befragte sollte Zeit und Ort wählen können); ungefähre Länge des Interviews und Bereitschaft zur Aufzeichnung abklären, informierte Einverständniserklärung einholen; ggf. Mobil-Nr., Mail usw. austauschen
- Aufnahmegerät und Medium besorgen und ausprobieren (zur Sicherheit idealerweise zweites Gerät)
- je nach Ort ggf. aufräumen, für Getränke/Snacks sorgen, Aufnahmegerät aufbauen, „Sitzordnung“?, ...
- Störquellen ausschalten (Handy, Telefon usw.)
- mit Einverständnis des/der Befragten Aufnahmegerät einschalten
- maximale Dauer des Interviews: 1-1,5 Stunden

Probleme qualitativer Interviews

- Organisatorischer Aufwand
- Schaffung einer „natürlichen“ Gesprächssituation
- Schaffung einer „herrschaftsfreien“ Gesprächssituation
- Komplexe Rollenbeziehung zwischen Interviewer:in und Befragter/m
- Fähigkeiten des/der Interviewer:in (Interviewtraining!)
- Ausdrucksfähigkeit des/der Befragten

Nach dem Interview ...

- Hoher Aufbereitungsaufwand (Transkription!)
- Sehr aufwändige und langwierige Datenanalyse (qualitative Datenanalyse)

Interview-Fehler

Auf der Seite des/der Interviewer:in

- Auftreten und Erscheinungsbild
- Vorurteile und Einstellungen
- Zugehörigkeit, z.B. sozialer Status, soziokulturelles Milieu, Geschlecht, Alter
- Wahl der Kommunikationssprache

Auf der Seite des/der Befragten

- (Fremd-)Sprachliche kommunikative Kompetenz
- Mangelnde Bereitwilligkeit zu „wahren“ Antworten
- Stimmungsschwankungen
- Fähigkeit zu „relevanten“ Antworten
- Überforderungen

Erinnerung: Gegenstandsangemessenheit des methodischen Vorgehens

- „Die Qualität der Durchführung des Interviews mag noch so gut sein – wenn die Forschungsfrage diffus und schillernd ist oder wenn sie auf etwas zielt, das nicht genug im Aufgabenbereich qualitativer Forschung bearbeitet werden kann, werden die Erträge der Forschung mager sein.“ (Helfferich 2011: 7)
- Passung von Forschungsgegenstand und methodischem Vorgehen (gewählte Erhebungs- und Auswertungsverfahren) als zentrale Voraussetzung für gute Forschung
- Forschungsprojekte starten nicht mit methodischen Entscheidungen, also z.B. der Festlegung einer Interviewform, sondern werden von der Forschungsfrage und dem Forschungsgegenstand geleitet.

Literaturangaben

- Bogner, Alexander; Littig, Beate & Menz, Alexander (2014): *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Döring, Nicola & Bortz, Jürgen (2016): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*, 5., vollst. überarb. und erw. Auflage. Heidelberg: Springer.
- Helfferich, Cornelia (2011): *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Daten*. 4., überarbeitete Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Helfferich, Cornelia (2019): Leitfaden- und Experteninterviews. In: Baur, Nina & Blasius, Jörg (Hrsg.): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer, 669–686.
- Kruse, Jan (2015): *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz*. 2. überarb. und erg. Auflage. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Lucius-Hoene, Gabriele & Deppermann, Arnulf (2004): *Rekonstruktion narrativer Identität. Ein Arbeitsbuch zur Analyse narrativer Interviews*. 2. Aufl. Opladen: Leske + Budrich.
- Merton, Robert K. & Kendall, Patricia L. (1993): Das fokussierte Interview. In: Hopf, Christel & Weingarten, Elmar (Hrsg.): *Qualitative Sozialforschung*. 3. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta, 171–204.

Literaturangaben

- Meuser, Michael & Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne; Pickel, Gert; Lauth, Hans-Joachim & Jahn, Detlef (Hrsg.): *Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Neue Entwicklungen und Anwendungen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 465–479.
- Misoch, Sabina (2019): *Qualitative Interviews*. 2., erweiterte und aktualisierte Auflage. Berlin u.a.: De Gruyter.
- Riemer, Claudia (2022): Befragung. In: Caspari, Daniela; Klippel, Friederike; Legutke, Michael K. & Schramm, Karen (Hrsg.): *Forschungsmethoden in der Fremdsprachendidaktik. Ein Handbuch*. 2., vollst. überarb. und erw. Auflage. Tübingen: Narr, 162–180.
- Schütze, Fritz (1983): Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis* 13/3, 283–293.
- Trautmann, Matthias (2012): Führen und Auswerten qualitativer Interviews. Grundlagenbeitrag. In: Doff, Sabine (Hrsg.): *Fremdsprachenunterricht empirisch erforschen. Grundlagen - Methoden - Anwendung*. Tübingen: Narr, 218–231.
- Witzel, Andreas (2000): Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum Qualitative Social Research* 1(1), Art. 22, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0001228> (1.12.2020).