

## 9. Vorlesung:

# Interviewformen in der Forschung

Meine Damen und Herren!

Zunächst will ich auf die Zielsetzung und eine Übersicht zu Interviewformen eingehen, dann ein einfaches Schema eines Leitfadeninterviews für die Praxisforschung erläutern, dann ausführlicher eingehen auf das fokussierte Interview, auf das halbstandardisierte Interview im Zusammenhang mit der Struktur-Lege-Technik von *Groeben* und *Scheele*, auf narrative und biografische Interviews, auf das problemzentrierte und episodische Interview. Schließlich noch einige allgemeine Überlegungen zu Experteninterviews und abschließend möchte ich Ihnen ein paar Empfehlungen zur Planung von Forschungsinterviews geben. Natürlich ist all das für Sie vor allem relevant für Planung und Durchführung Ihrer Diplomarbeit, falls Sie denn mit qualitativen Interviews in der Diplomarbeit arbeiten – und natürlich für die Prüfung.

### Gliederung

- 1 Zielsetzung und Interviewform
  - 1.1 Abgrenzung zu diagnostischen Interviews
  - 1.2 Zielsetzungen
  - 1.3 Überblick
  - 1.4 Darstellungsschemata im Interview
- 2 Leitfadeninterview zur Praxisforschung
- 3 Fokussiertes Interview
- 4 Halbstandardisiertes Interview und Struktur-Lege-Technik (SLT)
- 5 Narratives und biografisches Interview
  - 5.1 Vorgehen
  - 5.2 Abgrenzung zwischen narrativem und biografischem Interview
  - 5.2 Das biografische Interview
- 6 Problemzentriertes und episodisches Interview
  - 6.1 Problemzentriertes Interview
  - 6.2 Episodisches Interview
- 7 Experteninterviews
- 8 Planungsschritte beim Forschungsinterview
- 9 Fragen und Anregungen für die Diskussion  
Literatur

## 1 Zielsetzung und Interviewform

### 1.1 Abgrenzung zu diagnostischen Interviews

Zur Zielsetzung ist es vor allem wichtig, dass Sie sich den Unterschied zwischen diagnosti-

schen Interviews und Forschungsinterviews klar machen. Der grundsätzliche Unterschied besteht darin, dass es bei diagnostischen Interviews immer um Entscheidungen, um Erkenntnisgewinnung zu dem betreffenden Fall, zu der betreffenden Person geht, während es bei Forschungsinterviews um das Gewinnen verallgemeinerbarer Erkenntnis geht, d.h. der Einzelne interessiert nicht in seiner Einzigartigkeit und Einmaligkeit, sondern als Beispiel, als Ausgangspunkt für das Gewinnen verallgemeinerbarer Erkenntnis.

Ein weiterer wichtiger Unterschied hängt mit dem ersten Punkt gewissermaßen zusammen: Beim diagnostischen Interview kommt jemand mit einem Lebensproblem zum Experten. Die Ratsuche macht es erforderlich, dass der Klient Informationen über sein Privatleben, seine Person, seine Intimsphäre preisgibt. Bezüglich dieser Informationen unterstehen Sie gesetzlich der Verschwiegenheit, alles, was Sie erfahren, unterliegt der *Schweigepflicht*. Das Forschungsinterview hat eine andere rechtliche Konstellation zur Voraussetzung, die Teilnahme ist freiwillig in einem anderen Sinne als beim diagnostischen Interview. Beim Forschungsinterview bitten Sie einen Interviewpartner um Unterstützung zur Lösung Ihrer eigenen Probleme, nämlich der jeweiligen Forschungsprobleme, und die rechtliche Grundlage ist hier nicht die Schweigepflicht, sondern der *Datenschutz*. Datenschutz setzt *informierte Einwilligung* voraus, d.h. Sie müssen den Interviewpartner aufklären, wenigstens im Groben aufklären über die Zielsetzung der Untersuchung und über die Art, wie die Daten im Rahmen des Interviews aufgenommen werden, wie sie behandelt werden, wie sie geschützt werden, wann sie eventuell vernichtet werden oder ob sie auf Dauer archiviert werden, wer Zugang hat und so weiter.

## 1.2 Zielsetzungen

### Stichworte zur Zielsetzung bei Forschungsinterviews

#### *Verallgemeinerbare Erkenntnis*

- Wissenselizitierung ("Experteninterviews")
- Erforschen subjektiver Sinnstrukturen und Bewältigungsformen
- Erforschen latenter Sinnstrukturen
- Erforschen von Entwicklungs- und Bildungsprozessen
- "Oral History"-Forschung
- Erforschen von Lebenswelten, sozialen Systemen, Organisationskulturen
- Qualitative Evaluation von Programmen
- Qualitative Theoriebildung (subjektive Theorien, Grounded Theory)

Allgemein geht es im Forschungsinterview um Wissenselizitierung, d.h. das Wissen, das der Interviewpartner hat, möchten Sie aus ihm elizitieren (= hervorlocken). Insofern handelt es sich bei Forschungsinterviews eigentlich immer in gewissem Sinne um Experteninterviews, denn der Interviewpartner ist Experte für das jeweils zu untersuchende Problem, er hat Ihnen etwas zu erzählen. Die Zielsetzung kann dabei sein, dass Sie subjektive Sinnstrukturen und Bewältigungsformen von Menschen in einer bestimmten Lebenslage erforschen möchten. Ein typisches Beispiel wäre etwa eine Untersuchung über die Bewältigung von Episoden der Arbeitslosigkeit bei Arbeitslosigkeit von Lehrern.

Die Erforschung latenter Sinnstrukturen schließt darüber hinaus Methoden ein, wie sie in der Psychoanalyse entwickelt wurden: Hierbei werden nicht nur die subjektiven Sinnstrukturen, deren sich die Befragten bewusst sind, sondern auch dem Befragten selbst unbewusste psychodynamische Zusammenhänge untersucht.

Erforschung von Entwicklungs- und Bildungsprozessen: Wie hat sich die Identität eines Menschen entwickelt, wie ist jemand zu dem geworden, der er jetzt ist oder früher war? Hierher gehören ganz allgemein entwicklungspsychologische Fragestellungen oder Fragestellungen

zur Identität.

Oral History-Forschung: Das ist eine Forschungsrichtung, die aus der Geschichtswissenschaft stammt. Geschichte von unten: Augenzeugen-, Zeitzeugenberichte schildern, wie das Leben damals im Kriege, nach der Wende, während der Wende war. Es geht auch unter psychologischen Aspekten darum, vergangene geschichtliche Entwicklungen im Spiegel der Menschen, die diese Entwicklungen durchgemacht haben, zu erforschen.

Ein weiterer Punkt ist das Erforschen von fremden Lebenswelten, sozialen Systemen, Organisationskulturen. Ein Beispiel ist die Feldforschung, mit der ich diese Vorlesung begonnen habe. In ganz unterschiedlichen Bereichen werden ethnografische Methoden der teilnehmenden Beobachtung und Feldforschung eingesetzt, unter anderem auch in der Arbeits- und Organisationspsychologie, wo man heute gern von Organisationskulturen spricht. Ich werde darauf in der nächsten Vorlesung zu sozialen Systemen und sozialen Welten ausführlicher eingehen.

Ein wichtiger Punkt, dem auch eine eigene Vorlesung vorbehalten sein wird, ist die qualitative Evaluation von Programmen. Stellen Sie sich vor, Sie haben die Aufgabe, eine Maßnahme zur Wiedereingliederung von Langzeitarbeitslosen auszuwerten, zu evaluieren und Sie führen mit Personen, die ein Programm durchlaufen haben, Interviews durch – das wäre auch eine heute sehr wichtige Anwendungs- oder Forschungsfrage.

Und schließlich übergreifend die qualitative Theoriebildung: Da geht es auf der einen Seite um die Ermittlung subjektiver Theorien – darauf werde ich heute am Beispiel des halbstandardisierten Interviews eingehen – aber auch um Untersuchungen, wie sie typisch sind im Zusammenhang mit dem Forschungsstil der *Grounded Theory* (s. 11. Vorlesung).

Viele von Ihnen haben ja schon mit der Diplomarbeit begonnen – vielleicht versuchen Sie mal, Ihre eigene Zielsetzung in diese Zusammenstellung von Zielsetzungen einzuordnen.

### 1.3 Überblick

#### Stichworte Typen von Forschungsinterviews

- Offenes (halbstrukturiertes) Interview
- Ethnografisches Gespräch
- Narratives Interview
- Episodisches Interview
- Problemzentriertes Interview
- Fokussiertes Interview
- Pragmatisches Leitfaden-Interview
- Gruppen-Interview

Ich möchte jetzt einen kurzen Überblick geben über unterschiedliche Typen oder Formen von Forschungsinterviews; einige dieser Formen werde ich dann im Verlauf der Vorlesung noch ausführlicher vorstellen.

Zunächst das offene, halbstrukturierte oder stark strukturierte Interview.

Qualitative Forschungsinterviews und auch diagnostische Interviews lassen sich allgemein danach klassifizieren, wie weit sie offen, mehr oder weniger strukturiert, also halbstrukturiert oder sehr stark strukturiert sind, wie wir das als letztes Beispiel bei den diagnostischen Interviews am Beispiel des multimodalen Interviews kennen gelernt haben. Also der Grad der Offenheit des Interviews – da gibt es, das ist wichtig sich klarzumachen, Vor- und Nachteile je nach Fragestellung.

Für ein sehr offenes Vorgehen spricht, dass der Befragte die Möglichkeit hat, selber den Ge-

genstandsbereich zu strukturieren entsprechend dem, was er im Kopf hat, was seine Weltsicht ist, und nicht eingezwängt zu werden in die Kategorien des Fragenden.

Nun habe ich vorher schon ausgeführt, dass bei jedem neuen Thema möglichst die Einstiegsfrage sehr offen sein sollte, damit die Möglichkeit besteht, dass der Befragte seine Weltsicht und seine eigene Problemsicht zum Ausdruck bringt und dass man dann die Fragen immer mehr spezifiziert ("trichterförmiges" Vorgehen). Es gibt aber auch Interviewformen, die insgesamt sehr offen sind, – wie das narrative Interview – oder die relativ strukturiert sind, wie das halbstandardisierte oder das fokussierte Interview.

Bei den eher strukturierten und weniger offenen Interviewformen ist der Vorteil die größere Vergleichbarkeit. Sie fragen verschiedene Interviewpartner immer wieder die gleichen Fragen und können insofern die Antworten besser vergleichen. Und Sie haben die Möglichkeit einer größeren Zielgerichtetheit, einer größeren Spezifität. Das ist besonders in der Eignungsdiagnostik, wo es um eine große Aufgabenbezogenheit geht, von Vorteil.

Das ethnografische Gespräch ist auch wieder so ein Sammelbegriff. Im Rahmen von teilnehmender Beobachtung, im Rahmen von Feldforschung werden Sie immer wieder gezielt nach interessierenden Inhalten fragen, das Gespräch auf Themen bringen, die Sie interessieren.

Unter Umständen ist das eingebettet in Alltagsgespräche, die nicht wie ein formales Interview registriert werden. Sie können aber auch im Rahmen von Feldforschung gezielt Interviews unterschiedlicher Form einsetzen.

Das narrative Interview und die folgenden Formen werden wir ausführlich behandeln. Daneben kann man natürlich das Setting zum Kriterium für die Einteilung machen und Einzelinterviews, Paarinterviews und Gruppeninterviews unterscheiden. Ein wichtiges neues Forschungsfeld ist auch der Einsatz von Telefoninterviews – vielleicht sind Sie selber schon mal Opfer geworden, das ist ja auch in der Werbeforschung sehr verbreitet, – und neuerdings die Möglichkeiten der Interviewführung über das Internet. Das sind dann zum Teil auch asynchrone Interviewformen, wo Sie nicht gleichzeitig am Computer sitzen müssen (wenn es nicht gerade ein Chat-Interview ist), wo Sie die Frage stellen und der Interviewpartner zu einer anderen Zeit die Antwort geben kann, dann kommt die nächste Frage und so weiter. Weil das Internet so stark unsere gesamte Arbeitswelt und auch unsere sozialen Beziehungen verändert, ist es lohnend, auf der einen Seite Internet-Interviews als Methode einzusetzen, aber auch die Vorgänge im Internet selber zu beforschen. Dazu bieten sich dann Internet-Interviews an mit den Teilnehmern in Chatrooms und so weiter. Da gibt es auch schon eine umfangreiche Forschungsaktivität und einige Erfahrungen.

## 1.4 Darstellungsschemata im Interview

### Stichworte Darstellungsschemata im Interview

- Freie Assoziation
- Metapher, bildhafte und symbolische Darstellung
- Begriffserklärung, -definition
- Argumentation
- Evaluation (Wertung)
- Zustands-/Situationsbeschreibung
- Verlaufsbeschreibung
- Bericht
- Narration (Erzählung im engen Wortsinn)

Als nächstes eine Erinnerung an die Darstellungsschemata. Ich bin in der Vorlesung über das Gespräch auf unterschiedliche Darstellungsschemata schon eingegangen. Sie erinnern sich

vielleicht, es geht darum, dass wir unterschiedliche Erlebnisformen in unterschiedlicher Weise im Gedächtnis repräsentieren und dass daraus auch unterschiedliche Wissensformen entstehen und diese unterschiedlichen Wissensformen mit unterschiedlichen sprachlichen Darstellungsformen verbunden sind. Denken Sie nur an die freie Assoziation, die in der Psychoanalyse sehr stark eingesetzt wird, wo eben möglichst ungefiltert Einfälle genannt werden, – das lässt sich durchaus auch im Rahmen eines Interviews einmal einsetzen.

Dann die Darstellung in Bildern, in Metaphern, in denen man symbolisch ausdrücken kann, was vielleicht intellektuell rein sprachlich nicht so günstig auszudrücken ist. Deswegen ist es oft nützlich, mal nach einem Bild zu fragen – wenn Sie ein Interview etwa über Partnerschaftsbeziehungen haben, zu fragen: "Wenn Sie Ihre Partnerschaft in einem Bild formulieren würden, wie würden Sie sagen? Unsere Partnerschaft ist eine stürmische Seereise oder ein Partisanenkrieg ..." oder wie auch immer. So ein Bild kann oft mehr ausdrücken als logisch formulierte, nüchterne Beschreibungen, Begriffsklärungen und Definitionen.

Im Interview kommt es darauf an, entsprechend Ihrer Fragestellung, diese unterschiedlichen Darstellungsschemata durch die Art Ihrer Fragen, durch die Art Ihrer Interviewanweisungen beim Interviewpartner hervorzulocken, wenn Sie an entsprechenden Wissensformen interessiert sind.

Für theoretische Zusammenhänge bietet sich das Darstellungsschema der Argumentation an. Wichtig in Interviews, zum Beispiel in biografischen Interviews, sind immer Wertungen, Evaluationen: Ereignisse, ganze Lebensabschnitte, vielleicht sogar das ganze Leben werden bewertet. Weitere Darstellungsschemata sind Zustands-, Situationsbeschreibungen, Verlaufsbeschreibungen von Vorgängen, nüchterne Berichte und Narrationen, Erzählungen im engeren Wortsinn. Ich hatte Ihnen seinerzeit das Erzählschema von *Labov* erläutert, das ist hier wichtig.

Machen Sie sich einfach klar: unterschiedliche Wissensbestände erfordern unterschiedliche Darstellungsschemata. Wenn Sie nach den Regeln der Kunst ein Interview planen, sollten Sie sich darüber klar sein, welche Darstellungsform, welches Darstellungsschema für die jeweilige Fragestellung am geeignetsten ist, und dann entsprechend versuchen, dem Interviewpartner diese Darstellungsform nahe zu legen, indem Sie Ihre Frage entsprechend formulieren. Wir werden darauf im einzelnen bei den verschiedenen Interviewtypen noch zu sprechen kommen.

## 2 Leitfadeninterview zur Praxisforschung

### Stichworte

- *Türöffner*  
Schriftliche bzw. mündliche Ankündigung
- *Mundöffner*  
Offene Einstiegsfrage, die das Gespräch in Gang bringt
- *Problemfragen (Hauptteil)*  
Leitfaden je nach Fragestellung (auf Offenheit und Spezifität achten!)
- *Änderungs-Ideen*  
Was kann/muss getan werden?
- *Aktivierungsfrage*  
Welchen Beitrag können/wollen Sie leisten?

(Karas & Hinte 1978)

Nun komme ich auf eine sehr allgemeine Form des Leitfadeninterviews zu sprechen, wie Sie es in der Praxisforschung anwenden können, wenn es jenseits von speziellen psychologischen

Theorien einfach darum geht, Probleme zu erfassen, zum Beispiel Probleme am Arbeitsplatz. Die Autoren stammen aus der Gemeinwesenforschung, da ging es um Schwierigkeiten in Problemvierteln. Zunächst brauchen Sie einen "Türöffner", d.h. die Erlaubnis einzutreten und ein Interview durchzuführen. Hierher gehören schriftliche und mündliche Ankündigungen, Vorabgespräche und so weiter.

Als nächstes kommt der "Mundöffner", eine gut überlegte Einstiegsfrage. Vorher haben Sie natürlich den Sinn der Befragung erläutert, aber die Einstiegsfrage ist wichtig, es sollte dem Befragten leicht fallen, die Einstiegsfrage zu beantworten, es sollten ein Thema oder eine Fragestellung sein, zu denen er gern spricht, die das Gespräch in Gang bringen. Besonders bewährt haben sich in verschiedenen Zusammenhängen Fragen nach der eigenen Vorgeschichte, also wenn Sie beispielsweise jemanden in einem Wohnviertel fragen: "Können Sie mal erzählen, wie Sie in dieses Viertel gekommen sind, wie Sie hier eingezogen sind?", wäre das eine solche Einstiegsfrage. Oder wenn Sie einen Experten in einem Betrieb befragen: "Was hat Sie zu dieser Tätigkeit geführt?" Die Menschen erzählen gerne über sich, vor allem wenn sie stolz darauf sein können, was sie erzählen. Wenn die eigene Biografie eine traurige, eher Scham auslösende Geschichte ist, muss man damit vorsichtig sein, dann kann das unter Umständen ein schlechter Einstieg sein.

Der Hauptteil bezieht sich nun auf die Problemsicht des Befragten und da sollten Sie im Leitfaden je nach Fragestellung drei, vier, fünf Themen haben, die Sie behandeln, wo Sie nachfragen, wie der Betreffende oder die Betreffende diesen Punkt sieht, welche Probleme bestehen, wo die Missstände liegen. Wenn es sich um Praxisforschung handelt geht es meistens darum, eine Praxissituation zu verbessern, d.h. wir haben es mit Unvollkommenheit und Problemen oder Missständen zu tun.

Der nächste Punkt: der Befragte wird als Experte angesprochen, Änderungsideen, was kann, was muss getan werden, damit es besser wird.

Und der letzte Punkt: gerade in der Praxisforschung geht es oft auch darum, Menschen zu gewinnen, die möglicherweise bereit sind, sich aktiv für Veränderungen einzusetzen. In diesem Fall dient die Aktivierungsfrage zur Klärung, ob jemand eine solche Bereitschaft besitzt: "Welchen Beitrag wollen Sie leisten, damit sich die Situation verändert?" Falls jemand auf diese Frage positiv eingeht, ist es dann möglich, die Adresse zu notieren, Termine zu machen und so weiter, um auf diese Art Aktivisten im Rahmen einer Gemeinwesenbefragung oder Organisationsbefragung für ein bestimmtes Projekt zu rekrutieren. Fünf Prozent der Befragten sind dann vielleicht bereit, auch aktiv an einer Verbesserung der Situation mitzuarbeiten. Dies ist ein ganz pragmatisch formuliertes, allgemeines theoriefreies Interview. Die folgenden Interviewformen unterscheiden sich von diesem Vorgehen gerade dadurch, dass sie auf theoretischen Überlegungen unterschiedlicher Art beruhen.

### 3 Fokussiertes Interview

#### Stichworte

- *Vorgabe eines klar umrissenen "Stimulus"*  
(z.B. Film, gemeinsame Erfahrung einer sozialen Situation)
- *Entwicklung eines detaillierten Leitfadens*  
(Inhaltsanalyse des Stimulus!)
- *"Trichterförmige" Detaillierung der Fragen*
- *Persönlicher Bezug durch Fokussieren von Gefühlen*  
(GT-Technik)
- *Keine "Leitfadenbürokratie"*
- *"Gütekriterien"*

- Nichtbeeinflussung
- Breites Spektrum
- Tiefgründigkeit, persönlicher Bezug

(Merton & Kendall 1946/79)

Ich komme jetzt zum fokussierten Interview, einer Interviewform, die von den Soziologen *Merton & Kendall* 1946 entwickelt wurde, ursprünglich übrigens im Rahmen von Gruppeninterviews. Es ging damals um psychologische oder sozialwissenschaftliche Rezeptionsforschung – wie wirken Propagandafilme auf die Zuschauer – eine sehr frühe Interviewform, die gut durchgearbeitet und auch heute noch aktuell ist, und die meiner Auffassung nach in modifizierter Form sehr viel häufiger eingesetzt werden sollte, als das der Fall ist.

Die wesentlichen Bestimmungsstücke:

Es muss ein Fokus gegeben sein, ein klar umrissener Stimulus, das muss nicht ein Film sein, das kann ein Romanabschnitt sein, auch ein Bild oder eine gemeinsam erlebte soziale Situation. Wenn Sie Krisenforschung machen, kann es das Erlebnis sein, beispielsweise einer Diplomarbeit, die sich mit der Bewältigung des Erdbebenkatastrophe in der Türkei beschäftigt, also eine gemeinsame Geschichte, eine gemeinsame Erfahrung, die zur Grundlage wird, und über die das Interview Auskunft geben soll.

Ein zentraler Punkt ist die Entwicklung eines detaillierten Leitfadens und das geschieht, wenn es sich um einen Film oder einen Text handelt, auf der Basis einer Inhaltsanalyse des Stimulus, d.h. Szene für Szene wird durchgearbeitet. "Was könnte hier wichtig sein? "Welche Personen kommen vor?", damit gezielt nachgefragt werden kann. Wenn es sich um ein soziales Ereignis, eine Katastrophe oder auch das Beispiel, das ich vorher schon nannte, die Erfahrung einer Periode von Arbeitslosigkeit handelt, wird man von typischen Phasen ausgehen. In solchen Fällen kann das fokussierte Interview auch dazu dienen, spezifische Theorien, etwa die Stressbewältigungstheorie von *Lazarus*, am Beispiel zu untersuchen und etwa weiterzuentwickeln, welche Formen von Bewältigung vorkommen. Aus der Theorie heraus kann ich dann spezifische Fragen formulieren über den Ablauf des Geschehens und Erlebens und dann daraus meinen Leitfaden entwickeln.

Die Fragetechnik im Interview besteht in einem trichterförmigen Vorgehen: zu jedem Thema, zu jedem Bereich, zu jeder Szene im Film, zu jeder Phase in einem Prozess der Krisenbewältigung beginne ich mit einer sehr offenen Frage, so dass eine offene, vom Befragten selber strukturierte "Geschichte" erzählt werden kann, was ihm oder ihr wichtig ist. Anschließend werden meine Fragen immer spezifischer, immer detaillierter, so dass ich sehr präzise Auskunft bekomme über einzelne Details: was ist wichtig, was brauche ich, um diese Theorie zu testen?

Ein weiterer Punkt ist der persönliche Bezug, der durch Fokussieren von Gefühlen erreicht wird, wobei Techniken aus der Gesprächspsychotherapie eingesetzt werden können, z.B. die Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte. Es geht nicht nur um einen nüchternen Bericht, sondern es geht beim fokussierten Interview um das persönliche und auch gefühlsmäßige Erleben. Deshalb ist es erforderlich, dass Sie besonders auf jede Art von Gefühlsäußerungen eingehen, dass Sie diese verstärken.

Wichtig ist es, dass Sie trotz der großen Spezifität flexibel bleiben und nicht auf das verfallen, was man Leitfadenbürokratie nennt, weil dadurch die Tiefgründigkeit des Gesprächs behindert werden würde.

Besonders interessant an dem Ansatz von *Merton & Kendall* finde ich, dass die Autoren erstmals versucht haben interviewspezifische "Gütekriterien" zu entwickeln, völlig unabhängig von den Gütekriterien wie sie in der Testkonstruktion üblich sind. Die Gütekriterien, die von den Autoren diskutiert werden, sind:

- Das Kriterium der Nichtbeeinflussung, d.h. dass Sie möglichst wenig suggestiv Ihre Fragen formulieren, ohne Wertungen.

- Erfassen eines breiten Spektrums von Aspekten, Erlebnisweisen. Dazu dient die Offenheit der Fragen: dass Sie nicht nur in die Tiefe gehen, wo Sie ihre Fragen spezifiziert haben, sondern offen sind, dass vom Interviewten auch ganz andere Schwerpunkte gesetzt werden, die vielleicht der Befragte wichtig findet, obwohl Sie sie gar nicht vorhergesehen haben. Das wäre also das breite Spektrum.
- Und als letztes die Tiefgründigkeit und der persönliche Bezug, worauf ich schon eingegangen bin.

Das fokussierte Interview ist ein schönes Beispiel dafür, wie durch eine gute Planung und durch durchdachte Theorie mit dem Forschungsinstrument Interview über das oberflächliche Alltagswissen hinaus tiefgründige und relevante Ergebnisse erreicht werden können.

Student: "Wenn es um eine gemeinsam erlebte Situation geht, als Beispiel, also beim Film kann ich mir das vorstellen oder ich habe ein Buch gelesen. Aber ich war nicht Opfer vom Erdbeben in der Türkei, wie könnte ich trotzdem ein fokussiertes Interview machen?"

Hier gibt es zwei Möglichkeiten: Entweder Sie verschaffen sich über objektive Informationen ein genaues Bild des Ablaufs, über die Anzahl der Stöße und den Zeitverlauf, wann was stattgefunden hat, das kann man ja vorher recherchieren. Das ist wichtig, um präzise Fragen zu stellen "Wie haben Sie das erlebt, wie haben Sie anschließende Rettungsaktionen erlebt?" All das kann man aufgrund von Dokumentenanalysen, Zeitungsberichten und so weiter rekonstruieren. Außerdem haben Sie die Möglichkeit von einem theoretischen Modell auszugehen, beispielsweise wenn es darum geht, ein Modell der Krisenbewältigung zu überprüfen, wie weit es auf diesen Fall anzuwenden oder zu ergänzen, zu erweitern ist. In diesem Fall kommt ein Teil der spezifischen Fragen aus dem Zeitablauf, aus dem, was Sie objektiv wissen über das Ereignis, und den anderen Teil beziehen Sie aus der Theorie. Dieses Instrument eignet sich auch sehr gut, um viel differenzierter, als das mit Fragebogenmethoden der Fall wäre, eine Theorie zu testen.

## 4 Halbstandardisiertes Interview und Struktur-Lege-Technik (SLT)

### Stichworte

- Ziel: Rekonstruktion subjektiver Theorien
- *Vorannahmen*
  - explizite und implizite Komponenten subjektiver Theorien
  - Struktur ähnlich wissenschaftlichen Theorien
  - dialogisch rekonstruierbar
- *Halbstandardisiertes Interview*
  - offene Fragen zu verschiedenen Aspekten der Theorie
  - hypothesengerichtete Fragen
  - Konfrontationsfragen
- *Struktur-Lege-Technik (SLT)*
  - dialogische Validierung der inhaltlichen Konzepte
  - Erfragen der Relationen mittels SLT-Regeln

Das fokussierte Interview war eine Interviewform, die Offenheit mit Strukturiertheit und Spezifität zu verbinden versuchte. Beim halbstandardisierten Interview, zur Rekonstruktion sub-



jektiver Theorien haben wir es mit einer ähnlichen Zielsetzung zu tun, hier geht es um einen noch spezifischeren Anwendungsbereich. Die früher in Heidelberg tätigen Psychologen *Groeben* und *Scheele* haben ein ganzes Forschungsprogramm formuliert: die *Rekonstruktion subjektiver Theorien*. Was sind subjektive Theorien?

Subjektive Theorien sind nach *Groeben* und *Scheele* theoretische Zusammenhänge, die die Menschen im Alltagsleben im Kopf haben und die ihre Weltsicht und ihr Handeln bestimmen. Die Autoren nehmen an, dass diese subjektiven Theorien explizite und implizite, d.h. teilweise unbewusste Komponenten enthalten, dass die Struktur subjektiver Theorien im Prinzip ähnlich der Struktur wissenschaftlicher Theorien ist, dass die subjektiven Theorien ähnlich aufgebaut sind und dass sie dialogisch im Interview rekonstruierbar sind. Beispiele für bisher untersuchte subjektive Theorien sind subjektive Krankheitstheorien, subjektive Theorien zur Gesundheit, über Krebserkrankungen oder zur Wirkung und zum Risiko von BSE. Also es geht bei den subjektiven Theorien darum, dass ich nicht nur die subjektiven Konzepte und Begriffe, die jemand im Kopf hat, z.B. "was versteht jemand unter Freundschaft?" untersuche, sondern auch Annahmen über Ursache und Wirkung, d.h. theoretische Zusammenhänge, wie sie die Menschen im Alltag sehen.

Bei einer subjektiven Krankheitstheorie wäre das erst einmal die subjektive Vorstellung, die der Befragte, die ein einzelner Mensch über den Verlauf einer Krebserkrankung hat, dann aber auch, wo die Ursachen sind, was die Konsequenzen sind und Heilungstheorien, die besagen, wie man Krebs vermeiden kann, wie man im Falle einer Krankheit vorgehen sollte. Am Beispiel dieser subjektiven Krankheitstheorien wird deutlich, dass solche subjektiven Vorstellungen auch für die Therapie von Erkrankungen von großer Bedeutung sind, denn sehr oft stimmt die wissenschaftliche Theorie über eine Erkrankung überhaupt nicht mit der subjektiven Theorie überein, und dann gibt es Konflikte, dann wird der Patient unter Umständen seiner subjektiven Theorie folgen und nicht den therapeutischen Ratschlägen oder Verschreibungen des Arztes. Das führt dann bis hin zu rechtlichen Auseinandersetzungen. Wir haben in der Presse verfolgt, wie Eltern untergetaucht sind, weil ein Kind lebensgefährlich erkrankt ist, und die Eltern überzeugt sind, dass eine von der Schulmedizin nicht akzeptierte Therapie sinnvoller wäre als die lebensrettende Operation, die erforderlich wäre.

An diesem Beispiel erkennen Sie die Macht, die solche subjektiven Theorien haben können. Die Erforschung subjektiver Theorien ist ein eigenständiger Forschungsgegenstand dieser Arbeitsgruppe und es gibt weitere Ansätze, die sich mit diesem Phänomen beschäftigen. Was was *Groeben* und *Scheele* subjektive Theorien nennen, wird in anderem Kontext auch als soziale Repräsentationen bezeichnet. Der Ausdruck soziale Repräsentationen soll betonen, dass diese subjektiven Theorien sozial verteilt, sozial bestimmt sind, in einzelnen Gruppen in einer bestimmten Weise ausgeprägt sind. Hierbei wird eher der sozialpsychologische Aspekt subjektiver Theorien betont.

Zum Erforschen subjektiver Theorien haben *Groeben* und *Scheele* ein ausgefeiltes Instrumentarium entwickelt, zunächst einmal ein halbstandardisiertes Interview, das jeweils mit einem Leitfaden verbunden ist, den Sie spezifisch für die Erforschung einer bestimmten subjektiven Theorie entwickeln müssen. Sie beginnen zunächst, wenn Sie das Beispiel subjektive Theorien zur Krebserkrankung nehmen, mit offenen Fragen zu verschiedenen Aspekten, ähnlich dem fokussierten Interview. Dann kommen hypothesengenerierende Fragen, etwa nach der Art: "Was denken Sie, was sind die Ursachen einer Krebserkrankung?" (oder wenn Sie diese Untersuchung bei jemandem durchführen, der selber an Krebs erkrankt ist, "Ihrer Krebserkrankung"). Am Schluss stehen Konfrontationsfragen. Subjektive Theorien sind im Gegensatz zu wissenschaftlichen Theorien oft sehr widersprüchlich, deshalb versucht man, den Befragten mit seinen Widersprüchen oder den Ungereimtheiten oder Unklarheiten zu konfrontieren. So wird das Begriffsnetz und die Verknüpfung der Begriffe untereinander, die jemand im Kopf hat, im Interview zu erforschen versucht.

In einem zweiten Schritt der Strukturlegetechnik (SLT) wertet der Interviewer das Interview aus, er schreibt die wichtigsten Konzepte, die der Interviewpartner genannt hat, auf Kärtchen und versucht anschließend, eine visuelle Darstellung der Zusammenhänge zwischen diesen Konzepten vorzunehmen durch entsprechende Positionierung der einzelnen Kärtchen mit ihren Konzepten und dadurch, dass die Kärtchen mit benannten Pfeilen verbunden werden (wie "ist Ursache von", "hat zur Konsequenz, dass" und so weiter).

Groeben und Scheele haben ein kompliziertes System von Regeln und Symbolen, wie man so etwas visualisieren könnte, vorgelegt. Der Interviewer, der Diagnostiker versucht zunächst, das Interview auszuwerten, indem er nach den SLT-Regeln ein vorläufiges Modell der subjektiven Theorie formuliert. Anschließend erfolgt eine dialogische Validierung in einem zweiten Termin, d.h. dem Interviewpartner wird das Modell seiner subjektiven Theorie vorgelegt, ihm werden die einzelnen Elemente erläutert, und er wird aufgefordert, das Modell zu modifizieren, falls es nicht mit seiner Vorstellung übereinstimmt. Man kann ihn auch bitten, selber ein solches Modell zu entwickeln, nachdem er die Sprache der Darstellung (SLT-Regeln) gelernt hat.

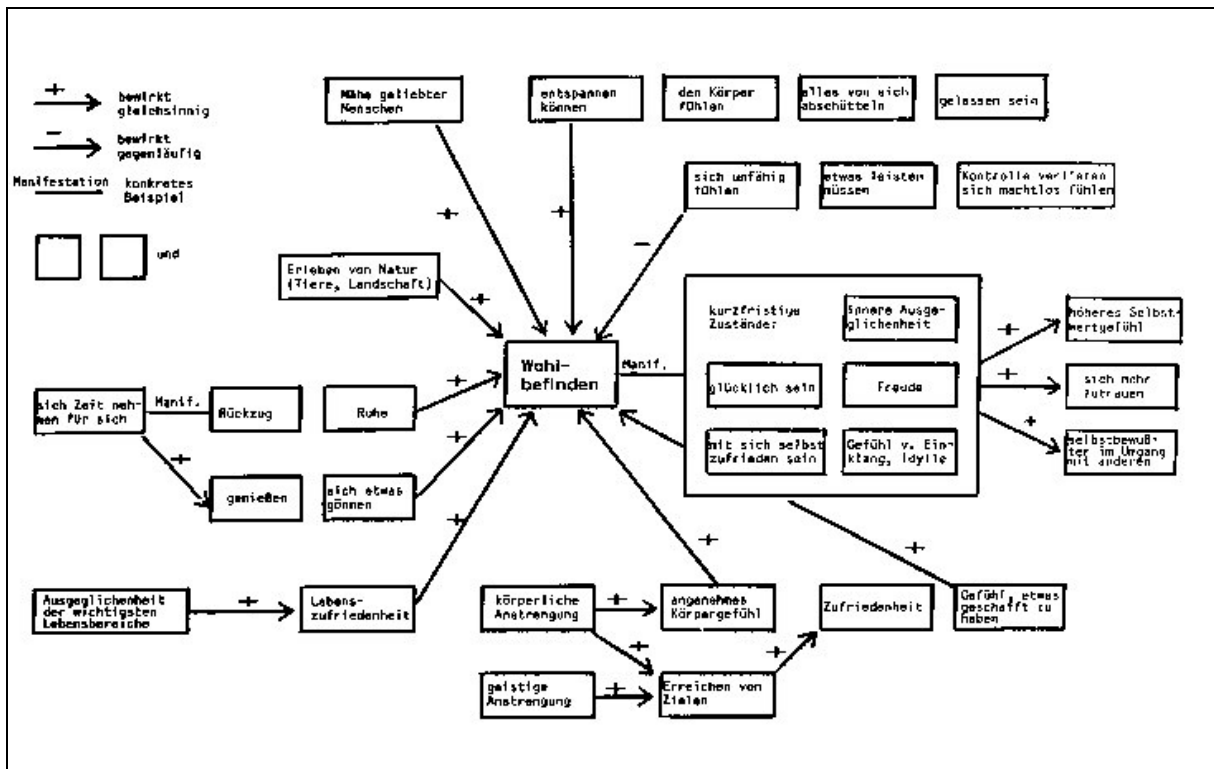


Abb.: Beispiel für eine grafisch dargestellte subjektive Theorie zum Wohlbefinden (Ausschnitt) (Dann 1991)

Ich möchte Ihnen ein wesentlich vereinfachtes Schema einer subjektiven Theorie des Wohlbefindens hier zeigen (nicht original von Groeben und Scheele, deren Symbolik für Demonstrationzwecken ungeeignet ist). Hier sehen Sie positiv angezeigt, was Wohlbefinden fördert, negativ, was Wohlbefinden behindert. Sie finden da "Nähe geliebter Menschen" als positiv, "Entspannen können", "den Körper fühlen", "alles von sich abschütteln", "gelassen sein", "Gefühl, etwas geschafft zu haben", "Zufriedenheit", "Ruhe" und so weiter. Dann in dem großen Kasten Manifestationen oder Beispiele, wann Wohlbefinden eintritt, "glücklich sein", "Freude", "innere Ausgeglichenheit", "Gefühl von Einklang", "Idylle", "mit sich selbst zufrieden sein". Und die Konsequenzen des Wohlbefindens "höheres Selbstwertgefühl", "sich mehr zutrauen", "selbstbewusster im Umgang mit anderen".

Interessant finde ich, dass hier sehr wenige Aspekte genannt sind, die das Wohlbefinden be-

einträchtigen "sich unfähig fühlen", "etwas leisten müssen", "Kontrolle verlieren", "sich machtlos fühlen".

Die Erforschung subjektiver Theorien ist ein wichtiges Forschungsthema, auch ein wichtiges praktisches Thema. Allerdings ist kritisch gegenüber *Groeben* und *Scheele* anzumerken, dass sie von einem einseitig kognitivistischen Ansatz ausgehen, Emotionen haben in diesen subjektiven Theorien wenig Platz. Es ist auch die Frage, ob subjektive Theorien, die durch diese Methode aus den Befragten sozusagen "herausgekitzelt" werden, nicht ein Kunstprodukt der Methode sind, weil die Befragten durch das Vorgehen veranlasst werden, sich stärker festzulegen, als es unserem alltäglichen Bedürfnis nach Eindeutigkeit entspricht.

## 5 Narratives und biografisches Interview

### Stichworte narratives Interview

- Vorgabe des thematischen Rahmens
- Erzählaufforderung (echter Erzählanstoß!)
- Haupterzählung: "aktives Zuhören"
- Erzählgenerierende Nachfragen
  - Detaillierung einer erwähnten Situation
  - Belegerzählung zu einer Äußerung
  - Belegerzählung zu einem Lebensabschnitt
- Exmanente Nachfragen (Leitfaden)
- Interviewabschluss
  - Bilanz der "Geschichte" (fakultativ)
  - Feedback zum Interview

Wir kommen jetzt zum narrativen Interview, einer besonders wichtigen und theoretisch bedeutsamen Interviewform und zu seinen Abgrenzungen und Gemeinsamkeiten mit dem biografischen Interview.

Das narrative Interview wurde von dem Soziologen *Fritz Schütze* (1983) im Rahmen von Untersuchungen über Gemeindestrukturen, in einem gemeindesoziologischen Forschungsprojekt entwickelt. Die Idee von *Schütze* war, dass Zusammenhänge über Gemeindestrukturen in erzählten Geschichten über sowohl sachlich wie auch emotional bedeutsame Episoden besser rekonstruierbar seien als wenn man Kommunalpolitiker direkt befragt. Als relevantes Ereignis wurden Gemeindegemeinschaften ausgewählt und die hierbei aktuelle Frage, wie der Name der neuen Gemeinde lauten würde. Das ist hier in Berlin auch ein aktuelles Thema, wir haben gerade die Zusammenlegung unterschiedlicher Bezirke erlebt. Tatsächlich ist der Name etwas stark emotionsbesetztes, und die Erwartung von *Schütze* war, dass Geschichten über das Aushandeln des Namens einer neuen Gemeinde, wenn zwei Gemeinden zusammengelegt worden sind, Einblicke in Machtstrukturen, in Interaktionsmuster und Prozesse der Konfliktlösung bieten würden.

Warum ist das narrative Interview als diagnostisches und als Forschungsinstrument für uns so bedeutsam? Im narrativen Interview geht es darum, dass selbst erlebte Erfahrungen in eigenen Worten dargestellt werden. In dieser erzählerischen Darstellung, über die ich hier schon im Zusammenhang mit der Gesprächs- und der Erzähltheorie von *Labov* ausführlich berichtet habe, muss auf der einen Seite die Sichtweise des Erzählers über ein vergangenes Ereignis expliziert werden, denn der Zuhörer kennt die Situation nicht, er hat nicht die Informationen, die sonst im Kontext gegeben sind. Der Erzähler hat deshalb die Verpflichtung, die Situation zu erläutern, zu explizieren und er erläutert damit zugleich seine Sicht der Welt.

Auf der anderen Seite ist es charakteristisch für Erzählungen, dass in ihnen vor allem auch die emotionale Erlebnisbeteiligung zum Zuge kommt.

*Fritz Schütze* hat dem noch hinzugefügt, dass bei Erzählungen gewisse Erzählpflichten herrschen. Wenn ich mich darauf einlasse, eine selbst erlebte Erfahrung zu erzählen, dann habe ich bestimmten Regeln zu gehorchen, einmal den Regeln des Erzählschemas, die natürlich entsprechend abgewandelt werden, nicht streng befolgt werden. Hinzu kommen verschiedene Erzählpflichten: (1) der Detaillierungszwang: ich habe die Verpflichtung für das Gesamtverständnis notwendige Einzelheiten zu detaillieren; (2) der Gestaltschließungszwang: wenn ich ein Thema angeschnitten habe, dann muss ich es zu Ende führen, wer A sagt, muss auch B sagen; und schließlich (3) der Kondensierungszwang: ich muss mich auf das Wesentliche beschränken, ich muss eine Geschichte formen, die einen Anfang, ein Ende und eine klare Form hat. Die Bezeichnung Erzählpflichten ist etwas unglücklich, es handelt sich nicht um Pflichten, sondern um Regeln, die natürlich gebrochen werden können. Die Erwartung von *Schütze*, dass im Laufe von Erzählungen, wenn jemand denn begonnen hat zu erzählen, auch Dinge aufgrund dieser Pflichten berichtet werden, die der Sprecher vielleicht sonst nicht preisgeben würde, diese Erwartung halte ich für überzogen. Die Erfahrung zeigt, dass Gesprächspartner sehr genau wissen, wann sie erzählen, wie detailliert sie erzählen und was sie erzählen können. In Untersuchungen mit dem narrativen Interview haben wir immer wieder gefunden, dass brenzlige Themen, wenn sie zur Sprache kommen, dazu führen, dass die Reichhaltigkeit einer Erzählung abflacht und der Interviewpartner zu einem trockenen Bericht übergeht, weil er sich genau bewusst ist, dass eine echte Erzählung zu viel preisgeben würde.

Psychologisch ergiebig sind narrative Interviews vor allem, weil sie einen Zugang zur impliziten Weltsicht und zu impliziten subjektiven Theorien liefern. Wir haben ja mit dem halbstrukturierten Interview, der Struktur-Ge-Technik eine Methode kennengelernt, um subjektive Theorien zu erforschen und es wäre interessant, die Ergebnisse, was subjektive Theorien angeht, mit aus narrativen Interviews rekonstruierten subjektiven Theorien zu vergleichen. Von der Theorie und auch von der Erfahrung her ist zu erwarten, dass auch in narrativen Interviews sich natürlich subjektive Theorien niederschlagen, aber in einem viel weniger bewussten, viel weniger reflektierten, viel weniger expliziten Maße. Da sehr viele subjektive Theorien stark mit emotionalen Einstellungen verwoben sind, da sie sehr oft nur halb oder wenig bewusst sind, ist der Zugang über narrative Interviews für viele Fragestellungen durchaus ergiebiger als der sehr viel strukturiertere Zugang über das halbstandardisierte Interview. Allerdings ist die Rekonstruktion einer subjektiven Theorie aus einem narrativen Interview sehr viel anspruchsvoller als mit Hilfe eines halbstandardisierten Interviews.

## 5.1 Vorgehen

Nun zur Vorgehensweise beim narrativen Interview – das ist wirklich ganz zentral für Ihr Verständnis und auch in hohem Maße prüfungsrelevant. Erst einmal ist es wichtig, dass Sie sich wirklich klar machen, was eine echte Erzählung ist. Ich habe darüber mehrfach gesprochen, es handelt sich um *singuläre Ereignisse*, die in der Vergangenheit liegen; eine Erzählung hat also einen Anfang, dann wird expliziert, worum es geht, dann kommt die Komplikation als Höhepunkt und dann ein Abschluss. Es handelt sich um *ein* Erlebnis und nicht um die Darstellung, wie es gewöhnlich in einer Situation ist, das wäre eine Zustands- oder Verlaufsbeschreibung. Im narrativen Interview wird zunächst der thematische Rahmen vorgegeben, beispielsweise indem Sie erläutern, dass Sie sich interessieren für, nehmen wir das Beispiel Trennung in Paarbeziehungen; dann kommt der entscheidende Erzählstoß bzw. die Erzählaufforderung. Hier ist es wichtig, im narrativen Interview zu betonen, dass Sie sich als Interviewer wirklich eine echte Erzählung einer "Geschichte" wünschen. Auf die Erzählaufforderung hin erfolgt gewöhnlich eine längere Erzählung, deren Gestaltung dem Interviewten völlig offensteht, während derer der Interviewer lediglich durch aktives Zuhören, durch Zu-

hörsignale, den Erzählfluss aufrecht erhält. Erst wenn im typischen Fall der Erzähler deutlich macht, dass die Erzählung zu Ende ist, durch Coda ("So, das war's") zum Ausdruck bringt, durch Worte oder auch durch Mimik und Gestik, dass die Erzählung zu Ende ist, beginnen die erzählgenerierenden Nachfragen. Dabei geht es um Detaillierungsfragen zu Einzelheiten, die nicht deutlich genug wurden bzw. zu denen Sie sich mehr Informationen wünschen. Es ist zu unterscheiden zwischen (1) Nachfragen, die auf die Detaillierung einer erwähnten Situation abzielen, beispielsweise bei der Trennung: "Sie sprachen kurz vom Eingreifen Ihrer Schwiegermutter. Können Sie das noch mal genauer erzählen?"; (2) Belegerzählungen zu einer Äußerung: Sie greifen eine einzelne Äußerung auf und bitten, dazu eine Geschichte zu erzählen; oder (3) eine Belegerzählung zu einem Lebensabschnitt – das ist allerdings dann schon ein Übergang zum biografischen Interview (s.u.).

Erst wenn die Detaillierungsfragen abgearbeitet sind, besteht die Möglichkeit, anhand von vorbereiteten Leitfadenfragen Themen anzuschneiden, die in der Erzählung vielleicht nicht berührt wurden, die Sie aber aus Ihrem speziellen Forschungsinteresse für wichtig halten. Diese Nachfragen heißen bei *Schütze exmanente Nachfragen*, während Detaillierungsfragen immanente, d.h. erzählungsimmanente Nachfragen sind. Zum Abschluss des Interviews können Sie nach einer Beurteilung oder Bilanzierung der Geschichte fragen. Das ist dann eine andere Ebene, nicht mehr das Darstellungsschema der Erzählung, sondern das der Argumentation. Die Bilanzierungsfrage ist fakultativ, gehört nicht zwingend zum narrativen Interview. Und dann das übliche Feedback zum Interview.

#### **Stichworte Beispiel eines narrativen Interviews**

- *Thematischer Rahmen*  
"Ich möchte in dem folgenden Interview mit Ihnen über Ihre ganz persönlichen Erfahrungen beim Abschied von Ihrem Heimatort sprechen. ..."
- *Erzählstoß*  
"Vielleicht können Sie sich erinnern, wie Sie von Ihren Eltern Abschied genommen haben? Erzählen Sie doch mal!"
- *Immanente Nachfrage*  
"Sie erwähnten den Abschied von Ihrem besten Freund. Vielleicht können Sie diese Situation noch etwas ausführlicher erzählen?"
- *Exmanente Nachfrage*  
"Mir ist aufgefallen, dass Sie nicht auf Ihre damalige Arbeitssituation eingegangen sind. Können Sie dazu noch etwas sagen?"

Ich möchte Ihnen das Vorgehen im narrativen Interview an einem Beispiel erläutern: der thematische Rahmen ist in diesem Fall "Erfahrung beim Abschied vom Heimatort" und da könnte ein Erzählstoß lauten: "Vielleicht können Sie sich erinnern, wie Sie von Ihren Eltern Abschied genommen haben? Erzählen Sie doch mal!" Da kann man sich natürlich fragen, ob dieser Erzählstoß für das Thema optimal ist, man könnte ebenso auch je nach Lebensphase des Betreffenden nach dem Abschied von den Freunden fragen, aber es ist wichtig, eine konkrete Situation anzusteuern.

Immanente Nachfragen nach Art: "Sie erwähnten den Abschied von Ihrem besten Freund. Vielleicht können Sie diese Situation noch etwas ausführlicher erzählen?" Darauf folgt dann eine zweite Erzählung oder der Teil einer zweiten Erzählung.

Eine exmanente Nachfrage: "Mir ist aufgefallen, dass Sie nicht auf Ihre damalige Arbeitssituation eingegangen sind. Können Sie dazu noch etwas sagen?"

Wichtig ist vielleicht zu erwähnen, dass narrative Interviews natürlich auch ihre Grenzen haben. Zunächst einmal ist durchaus nicht alles, was im Interview vielleicht interessant wäre,

erzählbar: die Alltagsroutine ist nicht erzählbar, ebenso längere Zeitabschnitte, das Klima in einer Situation mag sich vielleicht in Erzählungen niederschlagen, aber es gibt natürlich viele Aspekte, die nicht in einmaligen Ereignissen zu fassen sind. Das gilt natürlich auch für die gesamte Lebensgeschichte, die nicht in Form einer echten Erzählung wiederzugeben ist. Es gibt Fragestellungen, wo es sinnvoll ist, mehrere kleine Erzählungen zu erfragen. Dafür gibt es andere Interviewformen, wie das problemzentrierte oder das episodische Interview (s.u.). Wichtig ist allerdings auch, dass Sie damit rechnen müssen, wenn Sie ein narratives Interview planen, dass Ihr Gesprächspartner entweder nicht erzählfähig ist, dazu neigt, eher abstrakt zu reden, keine Geschichten erzählen mag oder dass er sich verweigert, weil in gewisser Weise das Erzählen einer Geschichte eine Art Glatteis darstellt, denken Sie an die Erzählpflichten von *Schütze*. Auch wenn diese Zwänge nicht als absolute Zwänge zu werten sind, gibt es beim Gegenüber durchaus ein Bewusstsein dafür, dass es besser ist, einen nüchternen Bericht abzugeben, wenn es sich um ein heikles Thema handelt.

Student: "Setzt nicht so ein narratives Interview auch ein gewisses Kennen des Interviewers und Interviewten voraus? Ich stelle mir das irgendwie schwer vor, wenn jemand völlig Fremdes kommt und ich soll dem im Prinzip eine für mich ganz wichtige Geschichte erzählen, also dass da eine große Anspannung besteht, die man sicherlich durch das Interview auch ein bisschen überbrücken kann. Aber wäre es nicht eine günstigere Voraussetzung, wenn sich die beiden ein bisschen kennen, so dass eine andere Vertrauensebene schon da ist?"

Ja, das ist eine grundsätzliche Frage, das gilt nicht nur für das narrative Interview, aber hier vielleicht besonders. Ich denke, da gibt es verschiedene Aspekte: auf der einen Seite kennen Sie die berühmte Situation des Fremden im Zug, dem man sein ganzes Leben erzählt oder vielleicht sehr persönliche Dinge, die der Ehepartner oder der beste Freund nie zu hören bekommt. Ich denke, für ein Forschungsinterview gilt zum Teil ähnliches, weil es eine gesellschaftliche Absicherung gibt durch den Datenschutz, auch durch die ganze Konstellation – ein Interview schafft eine soziale Situation, die per se vielen Menschen Vertrauen einflößt. Sicher ist das, was Sie ansprechen sehr wichtig. Sie müssen beim narrativen Interview natürlich auch davon ausgehen, dass es nötig ist, miteinander warm zu werden, dafür dient der Smalltalk zu Beginn des Gesprächs. Wenn Sie ein längeres Interview führen, gibt es auch die Möglichkeit, sich zunächst eine Geschichte erzählen zu lassen, die gerne erzählt wird. Erfolgsgeschichten werden normalerweise gerne erzählt – was ich beim Leitfadeninterview in der Praxisforschung "Mundöffner" genannt habe. Sie müssen mit der Schwierigkeit rechnen, dass zunächst das Vertrauen nicht ausreichend ist und das in jedem Fall einkalkulieren. Deshalb ist es oft schwierig, narrative Interviews aus dem Stand heraus über sehr konfliktbesetzte und schwierige Themen zu führen.

Noch ein paar Worte zu den Möglichkeiten des Umgangs, wenn sich jemand einem narrativen Interview bzw. dem Einlassen auf eine echte Erzählung verweigert. Sie sollten für diesen Fall gerüstet sein und umschwenken auf ein stärker in Form von Frage und Antwort ablaufendes Interview, d.h. Sie sollten zu den interessierenden Forschungsfragen so etwas wie einen Leitfaden vorbereitet haben, damit das Interview nicht völlig ins Wasser fällt.

Es ist wichtig, sich noch einmal klar zu machen, dass das narrative Interview auf der einen Seite eine sehr strenge und theoriegeleitete Form ist und gleichzeitig eine Form des Interviews, die größtmögliche Offenheit und größtmögliche Gestaltungsspielräume für den Interviewpartner erlaubt.

## 5.2 Abgrenzung zwischen narrativem und biografischem

### Interview

In der Literatur und auch in der Praxis wird das narrative Interview oft gleichgesetzt mit dem biografischen Interview, weil man im Alltag davon ausgeht, dass die eigene Lebensgeschichte auch erzählt wird. Wenn Sie aber an die strenge Definition von Erzählungen im engeren Sinne denken, wird klar, dass es unmöglich ist, die eigene Lebensgeschichte vollständig zu erzählen. Sie können bestenfalls einzelne besonders wichtige, besonders dramatische Episoden aus Ihrem Leben erzählen, im übrigen werden Sie berichten, zusammenfassen, bilanzieren.

Stichworte narratives vs. biografisches Interview	
NARRATIVES INTERVIEW	BIOGRAFISCHES INTERVIEW
- Spezifische Interviewform	- Sammelbegriff
- Biografische Episode	- Biografie(phase)
- Narration/Erzählschema (Labov)	- Wechsel der Schemata: Bericht Narration Argumentation/Wertung

Ich habe Ihnen hier einmal die Unterschiede zwischen narrativem Interview und biografischem Interview zusammengefasst. Das narrative Interview ist eine spezifische und sehr strenge Interviewform, während biografische Interviews ganz unterschiedlich aussehen können. Biografische Interviews bzw. biografische Anamnesen spielen ja auch in der Diagnostik eine große Rolle und sind sehr unterschiedlich je nach therapeutischem Kontext und theoretischer Orientierung, d.h. *biografisches Interview* ist eher ein Sammelbegriff. Das narrative Interview bezieht sich auf *eine* biografische Episode, *ein* Erlebnis im klassischen Falle, während biografische Interviews sich entweder auf die gesamte Biografie oder auf größere Lebensabschnitte, größere Biografiephasen beziehen. Beim narrativen Interview steht die Narration entsprechend dem Erzählschema von *Labov* im Mittelpunkt, beim biografischen Interview gibt es einen Wechsel der Darstellungsschemata: Bericht, Narration, Argumentation und Wertung.

Trotzdem kann man sagen, dass es fließende Übergänge vom narrativen zum biografischen Interview gibt.

### 5.2 Das biografische Interview

#### Stichworte biografische Kernnarrationen

- Für die Identität zentrale Geschichten, z.B. zu:
  - Herkunft und Kindheit
  - Schulzeit
  - Berufswahl und -entwicklung
  - Erste Liebe
  - Kennenlernen des Lebenspartners
  - Familiengründung
  - Hausbau
  - Schwere Krankheit, Behinderung
- Sinnstiftender Endpunkt
- Einengung auf relevante Ereignisse

- Narrative Ordnung
- Kausalverbindungen

(Keupp u.a. 1999)

Nun möchte ich noch auf das biografische Interview eingehen und mich in dem Zusammenhang auf eine neuere Veröffentlichung der Arbeitsgruppe um *Heiner Keupp* in München beziehen, ein sehr interessantes, lesenswertes Buch über Identitätskonstruktionen von Jugendlichen, eine empirische Untersuchung. Die Autoren haben dort auch theoretisch interessant die für die eigene Identität zentralen Lebensthemen und die damit zusammenhängenden zentralen Geschichten heraus gearbeitet, d.h. also Themen bzw. Geschichten, die besonders aufschlussreich sind. Da geht es um die Herkunft und Kindheit, die Schulzeit, Berufswahl, Berufsentwicklung, die erste Liebe, Kennenlernen des Lebenspartners, Familiengründung, Hausbau, schwere Krankheit oder Behinderung. Das sind Themen – diese Liste ist sicher nicht vollständig – um die herum sich zentral die eigenen Identität bildet.

In dem Zusammenhang ist besonders interessant, dass Erzählungen zu diesen Lebensabschnitten nicht nur diagnostisch und in der Forschung relevant sind, um Erkenntnisse über die Identität zu erlangen, sondern man kann sagen, dass wir alle unsere Identität immer wieder neu konstruieren und aufbauen, indem wir uns unserer eigenen Geschichte vergewissern, indem wir uns selber und anderen unsere Geschichten zu diesen relevanten Lebensthemen immer wieder neu erzählen.

Wichtig beim biografischen Interviews ist die Bilanzierung am Ende einer solchen Lebensphase. Aus der Bilanzierung ist so etwas wie ein sinnstiftender Endpunkt, die Bedeutung über die vergangene Entwicklung eines Lebensabschnittes aus dem Hier und Jetzt, herauszuarbeiten, die Aufschluss über die Identität des Interviewten gibt.

Wichtig bei dem Führen von biografischen Interviews zur Identität ist die Einengung auf wirklich relevante Ereignisse, die dann in echten Erzählungen auch erzählt werden sollten, wobei die narrative Ordnung aufschlussreich ist. Wie ordnet jemand eine bestimmte Ereigniskette an? Das ist eine Ordnung, die subjektiv hergestellt wird, die nicht in der Vergangenheit, in der Wirklichkeit in den Fakten vorhanden ist, sondern zeigt, wie die Fakten ausgewählt und verknüpft werden. Identität und Lebensgeschichte werden konstruiert, und in dem Zusammenhang sind die subjektiven Kausalverbindungen, die Begründungen besonders aufschlussreich, die angeführt werden in Bilanzierungen.

Wenn Sie sich das vor Augen halten, wird deutlich, welche Bedeutung unterschiedliche Textsorten, unterschiedliche Darstellungsschemata im biografischen Interview haben: auf der einen Seite Narrationen und Berichte, die die Ordnung der Ereignisse aus der Sicht des Erzählenden enthalten, auf der anderen Seite seine Bewertungen, seine Bilanzierungen.

## 6 Problemzentriertes und episodisches Interview

### 6.1 Problemzentriertes Interview

#### Stichworte problemzentriertes Interview

*Elemente:*

- Leitfaden
- Kurzfragebogen
- Postskript



*Verlauf:*

- Gesprächseinstieg (pro Unterthema):
  - Erzählungsgenerierende Anfangsfrage
- Allgemeine Sondierungen:
  - Detaillierungsfragen
- Spezifische Sondierungen:
  - Spiegelung
  - Verständnisfragen
  - Konfrontation
- Ad-hoc-Fragen (exmanente Fragen)

Ich möchte zur Vollständigkeit auf das problemzentrierte Interview nach *Witzel* (2000) eingehen. Das problemzentrierte Interview ist eine Mischform. Das Thema, das im Rahmen einer Untersuchung interessiert, wird in verschiedene Aspekte oder Unterthemen aufgegliedert, wobei zu jedem dieser Unterthemen in einem Leitfaden ein Erzählstoß oder eine Einstiegsfrage formuliert wird. Es gibt natürlich Themen, die nicht in Form einer Erzählung erfassbar sind, wo dann eine offene Frage zu diesem entsprechenden Thema gestellt wird. Daneben sieht *Witzel* auch Detaillierungsfragen vor, die er allgemeine Sondierungen nennt. Darüber hinaus gibt es spezifische Sondierungen: Spiegelungen, die dem Gesprächspartner zurückspeigeln, was Sie verstanden haben. Das ist besonders wichtig, wenn es um die emotionale Erlebnisbeteiligung geht, eine Technik, die ja von *Rogers* im Rahmen der klientenzentrierten Gesprächstherapie entwickelt wurde.

Weiter sind wichtig Verständnisfragen und Konfrontationen, Hinweise auf Widersprüche, um unter die Oberfläche der Alltagskonversation zu gelangen. Abschließend werden Ad-hoc-Fragen oder exmanente Fragen gestellt, wie sie auch im narrativen Interview vorgesehen sind. Außerdem empfiehlt *Witzel*, einen Kurzfragebogen zu soziodemografischen Daten anzuwenden. Ich finde es wichtig, diesen Fragebogen erst nach dem Interview vorzulegen, weil sonst das bürokratische Ausfüllen eines Fragebogens vom freien Erzählen, vom Stil des Gespräches ablenken kann. Das ist sicher eine Empfehlung, die nicht in allen Fällen gilt, aber ich denke, es ist günstiger, erst nach dem Interview zu den Formalitäten zu kommen. Das Interview wird ergänzt durch ein Postskript über den Interviewverlauf. Ich hatte schon mehrfach betont: kein Interview ohne Interviewprotokoll! *Witzel* hat das ausdrücklich in seine Empfehlungen für das problemzentrierte Interview aufgenommen.

## 6.2 Episodisches Interview

### **Stichworte episodisches Interview**

- *Zielsetzung:*  
Erfassen narrativ-episodischen Wissens zur interessierenden Thematik
- *Vorbereitung:*  
Erstellen eines Leitfadens
- *Einstieg:*  
Erste Erfahrungen mit Themenbereich erzählen lassen
- *Weitere Beispiele erzählen lassen*
- *Evtl. Orientierung am Tages- bzw. Jahresablauf*
- *Persönliche Definitionen, Sicht- und Umgangsweisen zur Thematik erfragen*
- *Zukünftige Erwartungen/Befürchtungen erfragen und dazu Situationen phantasieren lassen*

Sehr ähnlich ist das episodische Interview, das von *Uwe Flick* entwickelt wurde für Untersuchungen zum Umgang mit Alltagstechnik (Fernsehen, Computer, Auto). Beim episodischen Interview wird davon ausgegangen, dass es nicht die eine Narration gibt, in der ein Gegenstandsbereich erfassbar ist, sondern dass es günstiger ist, sich mehrere kleine Episoden erzählen zu lassen. Hier ist auch wieder der Leitfaden wichtig, der aber aus Erzählanstößen besteht: (1) Einstieg: erste Erfahrungen mit dem Themenbereich erzählen lassen (Das ist übrigens, um noch einmal auf die Vertrauensfrage zurückzukommen, meist ein sehr guter Einstieg, denn die Leute erzählen gerne von ihren ersten Erfahrungen.), (2) weitere Beispiele erzählen lassen, (3) eventuell Orientierung am Tages- bzw. Jahresablauf – was ist da wichtig?, (4) Persönliche Definitionen, Sicht- und Umgangsweisen zur Thematik erfragen (das geht ein bisschen in Richtung subjektive Theorien) und (5) zukünftige Erwartungen und Befürchtungen erfragen und dazu Situationen phantasieren lassen.

In den erlebnisaktivierenden Therapieformen wurden eine Reihe von kreativen Methoden entwickelt, um "Zeitreisen" in die Zukunft zu gestalten, zu phantasieren, wie das zukünftige Leben oder z.B. die zukünftige Auseinandersetzung mit dem Computer aussehen könnte. Das ist ein wichtiger Punkt, wo Sie auch für Ihre eigene Interviewpraxis kreative Methoden einsetzen sollten.

## 7 Experteninterviews

### Stichworte Experteninterviews

- *Leitfadeninterview:*  
Elizitierung von Expertenwissen und Praxiserfahrung
- *Theoriegeleitete Auswahl der Experten*
- *Welcher Wissenstyp ist gefragt?*
- *Reflexion der Rollenverteilung*  
(Vermeiden von "Dozieren"!?)
- *Bedeutung des Interviewrahmens*
- *Berufsbiografische Einstiegsfrage*  
(Wie sind Sie zur jetzigen Tätigkeit gekommen?)
- *Offene Fragen zu 3-4 Hauptthemen*
- *Zu jedem Thema spezifische Nachfragen*  
(Problemsicht, Ideen, Kontext)

Nun zum Experteninterview: Es gibt nicht das Experteninterview, sondern sehr unterschiedliche Formen von Experteninterviews, je nach Fragestellung. In gewisser Weise ist natürlich jedes Interview oder sollte jedes Interview – auch von Ihrer Haltung als Diagnostiker oder Interviewerin her – ein Experteninterview sein, insofern, als z.B. beim narrativen Interview natürlich der Erzählende Experte für seine Geschichte ist und Sie unwissend sind und sich informieren lassen. Hier sind allerdings im engeren Sinne Interviews gemeint, die wir mit Experten einer Spezialisierung, einer Fachrichtung führen. Experteninterviews sind gewöhnlich Leitfadeninterviews, in denen es um Expertenwissen, aber auch um Praxiserfahrung der Experten geht. Wichtig ist, dass Sie beim Experteninterview den Typ des Experten, die Person theoriegeleitet auswählen. Oft ist es so, dass Experteninterviews auch bei kontroversen Themen eingesetzt werden, da ist es dann wichtig, dass Sie Experten interviewen, die unterschiedliche Positionen einnehmen, unterschiedliche theoretische Orientierungen haben etc. Zur Planung ist es entscheidend, dass Sie sich klar machen, an welcher Art von Wissen, an welchem Wissenstyp Sie interessiert sind. Wir unterscheiden deklaratives Wissen, d.h. Fak-

tenwissen bzw. theoretisches Wissen und prozedurales Wissen, d.h. Wissen über Vorgänge, Abläufe usw. ("know that" bzw. "know how"). Normalerweise ist das theoretische und Faktenwissen in Lehrbüchern oder Ähnlichem kodifiziert, und es ist meistens nicht besonders interessant, Experten nach dem Faktenwissen ihres Faches zu fragen. Das kann in bestimmten Situationen natürlich wichtig sein, wenn es einfach darum geht, welche Positionen nehmen unterschiedliche Experten ein. Aber meist ist es viel interessanter, viel ergiebiger, nach dem Know-how von Experten zu fragen. Und da besteht eine Schwierigkeit: prozedurales Wissen, Know-how ist sehr oft implizites Wissen, also das, was nicht in den Büchern steht. Da wird es dann wichtig, dass Sie sich klar machen, welche Möglichkeiten es gibt, implizites Wissen zu elizitieren, z.B. durch das Erzählen von Geschichten.

Die Elizitierung impliziten Wissens durch Erzählungen wird systematisch etwa in der Arbeits- und Organisationspsychologie zur Entwicklung von Assessment Centers eingesetzt, wenn Experten nach "critical incidents" gefragt werden, also nach kritischen Situationen im Betrieb, um die Aufgabenanforderungen von Bewerbern für irgendeine Aufgabe zu analysieren. Man lässt sich nicht einfach als Fakt berichten, was der Betreffende für Aufgaben hat, sondern man fragt: "Können Sie sich an eine besonders kritische oder schwierige Situation erinnern? Erzählen Sie bitte, was passiert ist."

Ein weiterer Punkt ist die Reflexion der Rollenverteilung im Experteninterview. Das ist besonders wichtig, wenn Sie als Berufsanfänger, als Studenten, Experteninterviews führen. Auf der einen Seite ist es natürlich der Experte, dessen Wissen erfragt wird, auf der anderen Seite sollten Sie sich über Ihr eigenes Expertentum klar sein und das auch deutlich machen in der Rollenverteilung: Sie sind Expertin oder Experte für die Interviewführung. Trotzdem ist es natürlich wichtig, sich auf dem jeweiligen Fachgebiet auch sachkundig zu machen, denn wenn man von einem Experten in einem Fachgebiet ernst genommen werden will, muss man in der Lage sein, kluge, intelligente Fragen zu stellen – erst dann wird der Experte Sie als ebenbürtigen Gesprächspartner akzeptieren.

Ein Problem beim Experteninterview: Experten dozieren oft gerne. Mit dozieren meine ich "von der Kanzel" reden, um das zu reproduzieren, was man in jedem Buch nachlesen kann, ohne auf die Aufgabe einzugehen, zum Beispiel Hintergrundwissen, implizites Wissen, prozedurales Wissen mitzuteilen.

Besonders wichtig ist deshalb der Interviewrahmen, wo diese Aspekte klargestellt werden müssen.

Als "Mundöffner" hat sich bewährt danach zu fragen, wie der Experte zu seiner jetzigen Tätigkeit gekommen ist, weil Experten gerne über ihre Karriere sprechen. Experten haben meist mehr oder weniger eine Erfolgsgeschichte zu erzählen, außerdem helfen Ihnen die biografischen Informationen, das spätere Expertenwissen einzuordnen. Der Hintergrund des Experten und die Kontextbezogenheit seines Wissens werden dadurch deutlich.

Sie sollten wie bei jedem Interview drei bis fünf Hauptthemen vorbereiten, zu denen Sie dann zunächst offene Fragen stellen, um dem Experten eine Chance zu geben, seine Sicht darzustellen und dann zu jedem dieser Themen spezifische Nachfragen zu seiner Problemsicht, seinen Ideen, zum Kontext usw. vorbereiten. Sehr oft sind Experten auch wichtig zum Erfragen des sozialen Kontextes, in dem bestimmte Tätigkeiten ausgeübt werden, also zur Organisation, zum Arbeitsklima usw. Das sind Dinge, die Sie von Experten erfahren können, aber nur, wenn Sie Ihren Leitfaden entsprechend gestalten.

## **8 Planungsschritte beim Forschungsinterview**

Abschließend möchte ich Ihnen zusammenfassend eine Übersicht über die Planungsschritte

beim Forschungsinterview geben.

### **Stichworte Planungsschritte beim Forschungsinterview**

- Zielsetzung und Fragestellung als Grundlage nehmen
- "Sensibilisierende Konzepte" sammeln (Theorie und Vorerfahrungen)
- Geeignete Interviewform wählen:
  - Erfahrungstyp und Darstellungsschema?
  - Auswahl aus den eingeführten Formen?
  - eigene Variation/Ergänzung?
- Entscheidung für die Hauptthemen (max. 5-7)
- Sammeln wichtiger Teilaspekte zu den Themen
- Offene Einstiegsfrage/Erzählstoß zu jedem Thema formulieren
- Formulieren von Zusatzfragen zu jedem Thema
- Festlegen der Reihenfolge der Themen (Mundöffner, Zeitfolge)
- Formulierung des Interviewrahmens
- Kurzfassung (Stichworte) als Gedächtnisstütze

## **9 Fragen und Anregungen für die Diskussion**

- ◆ Diskutieren Sie die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Diagnostischem Interview und Forschungsinterview.
- ◆ Nach welchen Gesichtspunkten lassen sich Forschungsinterviews einteilen?
- ◆ Erläutern Sie die Bedeutung unterschiedlicher Darstellungsschemata im Interview.
- ◆ Worauf kommt es beim Leitfadeninterview zur Praxisforschung an?
- ◆ Wie geht man vor, um einen Leitfaden für ein fokussiertes Interview zu konstruieren?
- ◆ Welche "Gütekriterien" wurden für diese Interviewform aufgestellt?
- ◆ Erläutern Sie das Vorgehen bei der Ermittlung subjektiver Theorien nach Groeben und Scheele.
- ◆ Diskutieren Sie die theoretischen Grundlagen des narrativen Interviews.
- ◆ Erläutern Sie an einem Beispiel die Vorgehensweise bei der Durchführung eines narrativen Interviews.
- ◆ Diskutieren Sie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen narrativem Interview und biografischen Interviews.
- ◆ Welches sind die Indikationen und Besonderheiten für das problemzentrierte und das episodische Interview?

### **Literatur**

- Dann, H.-D. (1991). Subjektive Theorien zum Wohlbefinden. In: A. Abele & P. Becker (Hrsg.), Wohlbefinden. Theorie – Empirie – Diagnostik, 97-118. Weinheim: Juventa.
- Flick, U. (1995). Qualitative Forschung – Theorien, Methoden, Anwendung in Psychologie und Sozialwissenschaften. Reinbek: Rowohlt.
- Karas, F. & Hinte, W. (1978). Grundprogramm Gemeinwesenarbeit. Wuppertal: Jugenddienst-Verlag.
- Keupp, H. u.a. (1999). Identitätskonstruktionen. Reinbek: Rowohlt.
- Merton, R.K. & Kendall, P.L. (1979). Das fokussierte Interview. In: C. Hopf & E. Wingarten

- (Hrsg.), *Qualitative Sozialforschung*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Scheele, B. & Groeben, N. (1984). *Die Heidelberger Struktur-lege-Technik (SLT)*. Weinheim: Beltz.
- Schütze, F. (1983). Biographieforschung und narratives Interview. *Neue Praxis* 3, 283-293.
- Witzel, A. (2000). Das problemzentrierte Interview. *Forum Qualitative Sozialforschung*, 1, 1. <[www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm](http://www.qualitative-research.net/fqs/fqs.htm)>