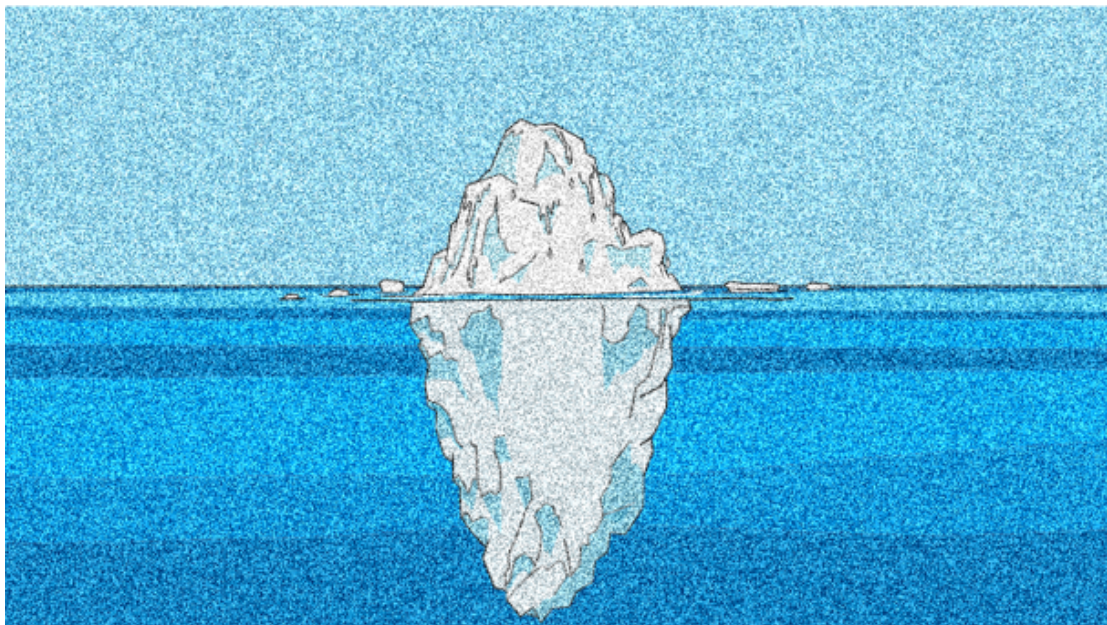


„Zwischen Definition und Deutung“ – Expert*inneninterviews als soziale Praxis im organisationalen Wandel

Anja Rosenbaum

Abstract: Expert*inneninterviews werden häufig genutzt, um Wissen über Organisationen und ihre Arbeitsabläufe zu gewinnen. Der Beitrag zeigt, dass Interviews jedoch mehr sind als ein Mittel zur Datenerhebung: Sie sind soziale Situationen, in denen Bedeutungen gemeinsam entwickelt, ausgehandelt und begrenzt werden. Grundlage der Analyse sind zehn leitfadengestützte Expert*inneninterviews, die im Rahmen einer Masterarbeit zur Einführung eines Forschungsinformationssystems in einer wissenschaftlichen Einrichtung geführt wurden. Anhand dieser Interviews wird deutlich, wie organisationale Rollen, unterschiedliche Begriffsverständnisse und institutionelle Rahmenbedingungen die Gespräche prägen. Der Beitrag diskutiert, welche Erkenntnisse Expert*inneninterviews in Veränderungsprozessen ermöglichen, wo ihre Grenzen liegen und warum eine reflektierte Interpretation der Interviewsituation für die qualitative Organisationsforschung wichtig ist.



Openclipart (CC0), <https://openclipart.org/detail/299871>, bearbeitet: Anja Rosenbaum, CC BY 4.0

1. Einleitung

In organisationalen Kontexten wird fortlaufend über Abläufe, Zuständigkeiten und Anforderungen gesprochen, ohne dass dabei immer Einigkeit und auch Verständnis darüber besteht, was genau gemeint ist. Gerade in Phasen des Wandels entstehen laufend Abstimmungsbedarfe: Begriffe müssen geklärt, Zuständigkeiten ausgehandelt, Erwartungen vermittelt und Unsicherheiten bearbeitet werden. Dies gilt in besonderer Weise bei der Einführung neuer digitaler Infrastrukturen, bei denen Interviews bestehende Praktiken sichtbar machen, um diese zu strukturieren oder zu vereinheitlichen. Gespräche dienen dabei nicht nur der Informationsweitergabe, sie sind immer auch soziale Situationen, in denen Positionen sichtbar werden, Perspektiven aufeinandertreffen und Deutungen stabilisiert oder verschoben werden.

Das gilt auch für Expert*inneninterviews. Sie erscheinen im organisationalen Kontext zunächst als naheliegendes Mittel, um Wissen über Abläufe, Anforderungen und Probleme zu gewinnen. Dabei liegt jedoch die Annahme nahe, dass dieses Wissen im Interview einfach erhoben oder abgefragt werden kann. Eine solche Vorstellung greift jedoch oft zu kurz. Die methodische Literatur weist wiederholt darauf hin, dass Interviews keine neutralen Gefäße für bereits vorhandene Aussagen sind, sondern Situationen, in denen Bedeutungen im Gespräch hervorgebracht werden. Was gesagt wird, entsteht nicht unabhängig von Frageform, Interaktionsverlauf und situativer Rahmung, sondern im Prozess des Interviews selbst (Brinkmann & Kvale, 2018, S. 7,13; Holstein & Gubrium, 1995, S. 3–4).

Für organisationale Kontexte ist das besonders relevant. Interviews finden hier nicht im luftleeren Raum statt, sondern unter Bedingungen institutioneller Zugehörigkeit, rollenspezifischer Verantwortlichkeiten und antizipierter Folgen des Sprechens. Dies gilt insbesondere für Veränderungsprozesse, in denen bestehende Praktiken sichtbar, hinterfragt und neu geordnet werden. Die Interviewsituation ist damit keine bloße Erhebungsszene, sondern eine soziale und potenziell fragile Konstellation (Myers & Newman, 2007, S. 3–4). Aussagen können präzise Auskunft geben über Problemwahrnehmungen, Zuständigkeitslogiken und implizite Spannungen; zugleich bleiben sie von Zurückhaltung, Vorsicht und positionsgebundenen Deutungen geprägt. Gerade in Organisationen ist nicht selbstverständlich, dass alles, was relevant ist, auch offen gesagt wird (Morrison, 2014, S. 2–3).

Der vorliegende Beitrag nimmt diese Spannung am Beispiel der Einführung eines Forschungsinformationssystems in einer wissenschaftlichen Einrichtung in den Blick und untersucht auf der Grundlage von zehn leitfadengestützten Expert*inneninterviews, welche Perspektiven und Spannungen sich in den Gesprächen zeigen und wie diese im Interview überhaupt erst hervorgebracht, gerahmt und begrenzt werden. Im Zentrum steht damit die Frage, was Expert*inneninterviews in Veränderungsprozessen sichtbar machen und was gerade nicht.

2. Kontext und Material

Die folgenden Überlegungen basieren auf einem Projektkontext, in dem die Einführung eines Forschungsinformationssystems (FIS) in einer wissenschaftlichen Einrichtung vorbereitet wurde (Rosenbaum, 2026). Ausgangspunkt war die Frage, welche Anforderungen sich aus bestehenden Praktiken im Umgang mit Forschungsinformationen ergeben und welche Herausfor-

derungen dabei sichtbar werden. Im Zentrum stand damit keine technische Implementierung, sondern eine explorative Auseinandersetzung mit institutionellen Bedarfen im Vorfeld der Systemeinführung.

Der Kontext ist geprägt durch gewachsene, teils heterogene Strukturen der Informationsverarbeitung. Forschungsinformationen werden in unterschiedlichen Bereichen erzeugt, gepflegt und genutzt, ohne dass ihre Erfassung und Verwendung durchgehend einheitlich geregelt ist. Verschiedene Systeme, Zuständigkeiten und Routinen bestehen nebeneinander und sind nur begrenzt aufeinander abgestimmt. Daraus ergeben sich nicht nur technische, sondern auch organisatorische und begriffliche Abstimmungsbedarfe.

Die Einführung eines FIS ist vor diesem Hintergrund weniger als rein technisches Projekt zu verstehen, sondern als Teil eines umfassenderen organisationalen Veränderungsprozesses. Sie berührt bestehende Arbeitsweisen, macht implizite Annahmen über Daten, Definitionen, Zuständigkeiten und Zwecke sichtbar und erfordert Aushandlungen darüber, welche Informationen in welcher Form erfasst, bewertet und genutzt werden sollen. Damit rücken nicht nur Fragen der Systemgestaltung, sondern auch unterschiedliche Perspektiven auf Forschungsinformationen in den Blick.

Vor diesem Hintergrund wurden zehn leitfadengestützte Expert*inneninterviews geführt. Die Auswahl der Gesprächspartner*innen orientierte sich an ihrer jeweiligen Einbindung in die betroffenen Arbeitszusammenhänge sowie an ihrer Rolle im Umgang mit Forschungsinformationen. Ziel war es, unterschiedliche Perspektiven auf bestehende Praktiken, Anforderungen und Herausforderungen sichtbar zu machen.

Die Interviews wurden von mir als externe Interviewerin geführt, die nicht Teil der Organisation war. Damit entstand eine Gesprächssituation, in der organisationsinterne Abläufe und Selbstverständlichkeiten zunächst erläutert werden mussten, während zugleich die organisationale Zugehörigkeit der Befragten den Rahmen des Sagbaren weiterhin mit prägte.

Das Erkenntnisinteresse richtete sich nicht allein auf die inhaltlichen Aussagen der Interviewten, sondern insbesondere auf die Art und Weise, wie diese im Gespräch hervorgebracht wurden. Im Fokus standen damit Prozesse der Bedeutungszuschreibung, die sich im Interviewverlauf beobachten lassen: der Umgang mit zentralen Begriffen wie *Forschungsinformationen*, die Bezugnahme auf organisationale Zuständigkeiten sowie die Art und Weise, in der Unsicherheiten, Vorbehalte oder Spannungen artikuliert oder umgangen werden.

Die Interviews wurden leitfadengestützt geführt, zugleich jedoch offen genug gehalten, um unterschiedliche Deutungen und Thematisierungen zuzulassen (vgl. Helfferich, 2011). In der Auswertung wurde entsprechend eine Perspektive eingenommen, die das Interview nicht primär als Abbildung bereits vorhandener Wissensbestände versteht, sondern als soziale Situation, in der organisationale Perspektiven unter spezifischen Bedingungen formuliert werden. Der Fokus liegt in diesem Beitrag damit bewusst auf den methodischen Erfahrungen im Umgang mit den erhobenen Interviews.

3. Interviews als soziale Situation

Die bisherigen Überlegungen legen nahe, Interviews nicht primär als Verfahren der Datenerhebung zu verstehen, sondern als soziale Situationen eigener Art. In ihnen wird nicht lediglich vorhandenes Wissen abgerufen, sondern Bedeutung im Gespräch hervorgebracht. Was im Interview gesagt wird, entsteht im Zusammenspiel von Frageform, situativer Rahmung und Interaktion zwischen Interviewerin und befragter Person. Aussagen sind damit weniger als stabile Einheiten zu begreifen, die unabhängig vom Kontext existieren, sondern als Resultat eines konkreten Gesprächsverlaufs (Brinkmann & Kvale, 2018; Holstein & Gubrium, 1995).

Diese Perspektive verschiebt den Blick von der Frage, was im Interview gesagt wird, hin zu der Frage, wie Aussagen zustande kommen. Begriffe, die im organisationalen Alltag scheinbar selbstverständlich verwendet werden, erweisen sich im Gespräch häufig als erklärungsbedürftig und vieldeutig. So zeigte sich in den Interviews wiederholt, dass zentrale Begriffe nicht einheitlich verwendet werden, sondern erst im Gespräch konturiert werden müssen. Teilweise reagieren Befragte auf entsprechende Nachfragen zunächst mit Unsicherheit oder Relativierungen („ich weiß nicht genau...“, „kommt darauf an...“), bevor sie ihre eigene Arbeitsdefinition entwickeln. So zeigte sich in einer Gesprächssituation, dass auf die Frage, welche Informationen im Kontext eines Forschungsinformationssystems überhaupt relevant seien, zunächst keine eindeutige Antwort gegeben wurde. Erst im weiteren Verlauf wurde der Begriff schrittweise eingegrenzt, indem einzelne Beispiele genannt und wieder verworfen wurden.

Begriffe sind damit nicht stabil gegeben, sondern werden im Interview situativ bestimmt, verschoben oder offengehalten.

Gerade in organisationalen Kontexten zeigt sich zudem, dass diese Bedeutungen eng mit Positionen verknüpft sind. Was als relevante Information gilt, welche Daten als zentral angesehen werden oder wo Probleme verortet werden, hängt maßgeblich davon ab, aus welcher Rolle heraus gesprochen wird. Während einige Interviewte den Schwerpunkt auf Standardisierung, Effizienz und Berichtsfähigkeit legen, betonen andere die praktischen Schwierigkeiten der Datenerhebung im Alltag – etwa die Abhängigkeit davon, dass Informationen von verschiedenen Stellen überhaupt bereitgestellt werden oder Mitarbeitende ihre Daten aktiv pflegen.

In anderen Fällen wird deutlich, dass Informationen über Organisationen hinweg verteilt sind und erst aufwändig zusammengetragen werden müssen, wobei Zuständigkeiten nicht immer klar sind und Informationen mehrfach oder in unterschiedlichen Formaten vorliegen.

Solche Unterschiede erscheinen nicht als bloße Meinungsdivergenzen, sondern als Ausdruck unterschiedlicher Handlungslogiken und Verantwortungsbereiche. Die Artikulation von Begriffen ist damit immer auch positionsgebunden und in organisationale Zusammenhänge eingebettet.

Vor diesem Hintergrund lässt sich das Interview als eine Form von Übersetzungsarbeit begreifen. Die Interviewten übersetzen ihre alltäglichen Praktiken und oft impliziten Wissensbestände in eine Form, die im Gespräch artikulierbar wird. Dies zeigt sich etwa dann, wenn routinierte Abläufe erst auf Nachfrage hin detailliert beschrieben werden oder wenn Interviewte zwischen verschiedenen Ebenen wechseln – etwa zwischen konkreten Tätigkeiten und abstrakteren Beschreibungen von „Systemen“, „Daten“ oder „Prozessen“.

Gleichzeitig übersetzt die Interviewerin die Äußerungen der Befragten in eigene begriffliche und analytische Kategorien – etwa durch Nachfragen, Paraphrasen oder die gezielte Fokussierung auf bestimmte Aspekte. Dieser wechselseitige Prozess ist nicht neutral: Er strukturiert, welche Aspekte sichtbar werden, welche Zusammenhänge hergestellt werden und welche Bedeutungen im weiteren Verlauf anschlussfähig sind.

Zugleich zeigen die Interviews, dass nicht alles gleichermaßen sagbar ist. Aussagen bleiben teilweise vage, werden relativiert oder in allgemeinere Formulierungen überführt, insbesondere wenn sie organisationale Zuständigkeiten, Defizite oder sensible Prozesse betreffen. Auch hier wird deutlich, dass das Interview kein transparenter Zugang zu organisationalem Wissen ist, sondern eine Situation, in der Sichtbarkeit und Zurückhaltung zugleich produziert werden.

Die Interviewsituation ist damit weder ein neutraler Zugang zu bereits vorhandenem Wissen noch eine beliebige Gesprächssituation. Sie ist vielmehr ein spezifischer sozialer Raum, in dem Bedeutungen unter bestimmten Bedingungen erzeugt, ausgehandelt und begrenzt werden. Für die Interpretation der Interviewdaten bedeutet dies, dass Aussagen nicht losgelöst von ihrer Entstehungssituation gelesen werden können. Vielmehr sind sie als Ergebnis einer situativen, interaktiven und kontextgebundenen Bedeutungsproduktion zu verstehen. In diesem Sinne können Interviews weniger als Abbild organisationaler Realität verstanden werden, sondern vielmehr als eine Form, in der diese Realität im Gespräch mit hervorgebracht wird.

4. Was sichtbar wird – und was nur schwer sagbar ist

Die Analyse der Interviews zeigt, dass sich im Gespräch unterschiedliche Perspektiven auf Forschungsinformationen und deren organisationale Einbettung abzeichnen. Diese Perspektiven sind eng mit den jeweiligen Rollen in der wissenschaftlichen Einrichtung verknüpft und führen zu unterschiedlichen Problemwahrnehmungen, Prioritäten und Deutungen.

Unterschiedliche Rollenlogiken

Ein zentrales Ergebnis ist, dass sich je nach Funktion im Institut unterschiedliche Rollenlogiken rekonstruieren lassen. Diese betreffen insbesondere die Frage, was als relevante Information gilt und wie mit Daten umgegangen wird.

So zeigen sich in administrativen und koordinierenden Rollen häufig Perspektiven, die auf Vollständigkeit, Standardisierung und Berichtsfähigkeit ausgerichtet sind. Informationen werden hier vor allem im Hinblick auf ihre Verfügbarkeit für Berichte, Evaluationen oder externe Anforderungen betrachtet. Der Fokus liegt darauf, Daten systematisch zu erfassen, kontinuierlich zu pflegen und für unterschiedliche Abfragen verfügbar zu machen.

Demgegenüber betonen andere Perspektiven stärker die praktische Herstellung und Pflege von Informationen im Alltag. Hier wird sichtbar, dass Daten nicht einfach vorhanden sind, sondern aktiv zusammengetragen werden müssen, oft unter Zeitdruck und in Abhängigkeit von der Mitwirkung anderer. In einer Interviewpassage wurde dies etwa mit der wiederholten Notwendigkeit beschrieben, Informationen aus unterschiedlichen Bereichen einzuholen, wobei einzelne Angaben mehrfach überprüft oder ergänzt werden mussten, bevor sie als belastbar galten.

Informationsarbeit erscheint in diesen Beschreibungen als fragmentiert, verteilt und von wiederkehrenden Abstimmungsprozessen geprägt, bei denen Informationen aus unterschiedlichen Quellen zusammengeführt werden müssen (vergleiche etwa die wiederholte Beschreibung von „Zusammentragen“, „Nachfragen“ oder „Hinterherlaufen“).

Eine weitere Perspektive richtet sich stärker auf Infrastruktur und Prozesse. Hier stehen Fragen der Datenhaltung, der Schnittstellen zwischen Systemen sowie der technischen und organisatorischen Einbettung von Datenflüssen im Vordergrund. Daten erscheinen in dieser Sichtweise weniger als Inhalte, sondern als Elemente von Prozessen, die bestimmten Regeln folgen und in bestehende Strukturen integriert werden müssen.

Diese unterschiedlichen Logiken stehen nicht isoliert nebeneinander, sondern überlagern sich im Interview. Gleichzeitig wird deutlich, dass sie nicht ohne Weiteres ineinander übersetzbar sind: Was aus einer Perspektive als Effizienzgewinn erscheint, kann aus einer anderen als zusätzlicher Aufwand oder als unrealistische Erwartung an die Datenpflege wahrgenommen werden.

Semantische Differenzen

Eng mit diesen Rollenlogiken verbunden sind semantische Differenzen, die im Interview sichtbar werden. Zentrale Begriffe – etwa „Daten“, „Information“, „Dokumentation“ oder „System“ – werden nicht einheitlich verwendet, sondern erhalten je nach Kontext unterschiedliche Bedeutungen.

So wird beispielsweise deutlich, dass unter „Daten“ sehr unterschiedliche Dinge verstanden werden können: von Publikationslisten über personenbezogene Informationen bis hin zu Prozess- oder Metadaten. In einigen Interviews werden diese Unterschiede explizit thematisiert („ich bin mir gar nicht sicher, ob das überhaupt FIS-relevante Daten sind“), während sie in anderen Fällen implizit bleiben und sich erst im Verlauf des Gesprächs erschließen.

Ähnliches gilt für den Begriff „System“. Während einige Interviewte darunter eine zentrale, integrierende Infrastruktur verstehen, wird in anderen Kontexten auf bereits bestehende, teilweise parallel genutzte Systeme verwiesen, die jeweils spezifische Funktionen erfüllen. Die Vorstellung eines einheitlichen Systems trifft damit auf eine Praxis, in der Daten bereits in unterschiedlichen Tools, Listen oder Anwendungen organisiert sind.

Diese semantischen Differenzen sind nicht bloß begriffliche Unschärfen, sondern verweisen auf unterschiedliche Ordnungslogiken und Erfahrungsräume. Im Interview werden sie häufig erst sichtbar, wenn Nachfragen gestellt oder Beispiele eingefordert werden. Das Gespräch fungiert damit als Ort, an dem diese Differenzen hervortreten – nicht als bereits geklärte Ausgangslage.

Vorbehalte, Unsicherheiten und Spannungen

Neben diesen Differenzen zeigen die Interviews auch Vorbehalte und Unsicherheiten, die sich auf verschiedenen Ebenen äußern. Diese betreffen sowohl die Einschätzung möglicher Systeme als auch die eigene Position im Umgang mit Daten.

So wird wiederholt deutlich, dass Interviewte ihre Aussagen relativieren oder einschränken („ich weiß nicht genau“, „das müsste man schauen“, „in meinem Bereich vielleicht nicht relevant“). Solche Formulierungen markieren Unsicherheiten hinsichtlich der eigenen Zuständigkeit oder Expertise und verweisen zugleich auf die Komplexität des Gegenstands.

Darüber hinaus treten Spannungen zwischen unterschiedlichen Anforderungen hervor. Einerseits wird der Wunsch nach zentraler Verfügbarkeit und Transparenz von Informationen betont, andererseits werden die praktischen Schwierigkeiten ihrer Herstellung hervorgehoben – etwa der Aufwand, Daten aktuell zu halten, oder die Abhängigkeit von der Mitwirkung vieler Beteiligter.

Auch implizite Spannungen werden sichtbar, etwa wenn auf Probleme wie unvollständige Daten, mangelnde Pflege oder inkonsistente Informationen verwiesen wird, ohne diese direkt bestimmten Akteur*innen zuzuschreiben. Kritik wird dabei häufig in generalisierter Form geäußert oder auf „das System“ beziehungsweise „die Strukturen“ bezogen, wodurch individuelle Verantwortlichkeiten ausgeblendet bleiben.

Grenzen des Sagbaren: institutionelle Sensibilität und antizipierte Lesarten

Schließlich zeigen die Interviews auch Grenzen dessen, was im Gespräch artikuliert wird. Aussagen bleiben in bestimmten Bereichen auffallend vage oder werden nur indirekt formuliert. Dies betrifft insbesondere Fragen, die organisationale Zuständigkeiten, Defizite oder sensible Prozesse berühren.

So werden Probleme zwar benannt, jedoch häufig in abgeschwächter Form oder unter Verwendung allgemeiner Formulierungen. In einer Gesprächssituation wurde etwa zunächst von „Herausforderungen“ gesprochen, ohne diese näher zu konkretisieren. Erst auf wiederholte Nachfrage wurden einzelne Schwierigkeiten angedeutet, jedoch weiterhin ohne klare Zuordnung zu bestimmten Bereichen oder Verantwortlichkeiten.

Diese Zurückhaltung kann als Ausdruck einer antizipierten Lesart verstanden werden: Die Interviewten sprechen nicht nur zur Interviewerin, sondern potenziell auch im Horizont der Organisation, in der ihre Aussagen verortet sind. Was gesagt wird, wird damit auch im Hinblick darauf formuliert, wie es verstanden, bewertet oder weiterverwendet werden könnte.

Das Interview macht diese Grenzen nicht unmittelbar sichtbar, sondern eher indirekt – etwa durch Ausweichbewegungen, Relativierungen oder das Ausbleiben bestimmter Konkretisierungen. Gerade darin liegt jedoch ein wesentlicher Erkenntnisgewinn: Sichtbar wird nicht nur, was gesagt wird, sondern auch, unter welchen Bedingungen etwas nicht oder nur eingeschränkt sagbar ist.

Die spezifische Konstellation der Interviewsituation trägt zusätzlich zu diesen Begrenzungen bei. Die Gespräche wurden von einer externen Interviewerin im Kontext eines projektbezogenen Vorhabens geführt. Dies kann einerseits dazu beitragen, dass organisationale Abläufe ausführlicher erläutert werden. Andererseits ist es möglich, dass Äußerungen auch im Hinblick auf ihre mögliche Verwendung im weiteren Projektkontext formuliert werden. Die Grenzen des Sagbaren ergeben sich damit nicht allein aus organisationalen Strukturen, sondern auch aus der situativen Einbettung des Interviews selbst.

5. Methodische Konsequenzen

Die vorangegangenen Analysen machen deutlich, dass Expert*inneninterviews im organisationalen Kontext nicht als neutrale Erhebungsinstrumente verstanden werden können. Sie sind vielmehr soziale Situationen, in denen Bedeutungen unter spezifischen Bedingungen hervorgebracht werden. Daraus ergeben sich mehrere methodische Konsequenzen für die Durchführung und Auswertung solcher Interviews.

Vorwissen über Organisation und Rollen als Voraussetzung

Zunächst zeigt sich, dass ein grundlegendes Verständnis der organisationalen Strukturen und Rollenverteilungen eine zentrale Voraussetzung für die Durchführung und Interpretation von Interviews ist. Die Gespräche verweisen wiederholt auf Zuständigkeiten, Prozesse und institutionelle Zusammenhänge, die nicht immer explizit erläutert werden, sondern als bekannt vorausgesetzt oder nur angedeutet werden.

Ohne entsprechendes Vorwissen besteht die Gefahr, solche Bezüge zu übersehen oder misszuverstehen. Zugleich wird deutlich, dass Bedeutungen häufig erst im Zusammenspiel verschiedener Perspektiven erschließbar sind. Einzelne Aussagen lassen sich oft erst im Vergleich mit anderen Interviews oder vor dem Hintergrund organisationaler Strukturen sinnvoll einordnen. Interviewdaten sind damit nicht selbsterklärend, sondern in hohem Maße kontextabhängig.

Begriffsklärung als zentraler Bestandteil der Erhebung

Die Analyse zeigt weiterhin, dass Begriffe im Interview nicht als stabile Kategorien vorausgesetzt werden können. Vielmehr werden sie im Gespräch situativ ausgehandelt, präzisiert oder auch offengelassen. Begriffsklärung ist daher nicht bloß ein vorbereitender Schritt, sondern ein integraler Bestandteil der Datenerhebung selbst.

Für die Interviewführung bedeutet dies, dass Nachfragen, Paraphrasen und das Einfordern von Beispielen nicht als methodische Feinjustierung zu verstehen sind, sondern als zentrale Instrumente der Erkenntnisgewinnung. Erst in diesen Sequenzen wird sichtbar, welche Bedeutungen den verwendeten Begriffen zugeschrieben werden und wo Differenzen oder Unklarheiten bestehen.

Für die Auswertung folgt daraus, dass Begriffe nicht als einheitliche Analysekategorien übernommen werden können, sondern in ihrer jeweiligen Verwendung und Kontextualisierung rekonstruiert werden müssen.

Anonymität und Externalität lösen Kontextprobleme nicht vollständig

Ein häufig angenommenes methodisches Mittel zur Reduktion von Verzerrungen besteht in der Zusicherung von Anonymität sowie – wie im vorliegenden Fall – in der Position der Interviewerin als externe Person. Die Analyse zeigt jedoch, dass diese Faktoren die Bedingungen des Sagbaren zwar beeinflussen, aber nicht aufheben.

Die externe Rolle kann dazu beitragen, dass organisationale Abläufe ausführlicher erläutert und Selbstverständlichkeiten explizit gemacht werden. Gleichzeitig bleibt das Interview in institutionelle Zusammenhänge eingebettet. Da die Gespräche im Kontext eines konkreten Veränderungsvorhabens geführt wurden, ist davon auszugehen, dass Äußerungen auch im Hinblick auf ihre mögliche Verwendung im weiteren Projektverlauf formuliert werden.

Damit bleibt eine Orientierung an der Organisation als implizitem Referenzrahmen bestehen. Aussagen werden nicht nur im Hinblick auf ihre inhaltliche Richtigkeit, sondern auch in Bezug auf ihre möglichen Konsequenzen artikuliert. Anonymität reduziert insofern individuelle Risiken, hebt jedoch die Einbettung der Interviews in organisationale Kontexte nicht auf.

Grenzen des Interviews in hierarchischen und sensiblen Kontexten

Schließlich verweisen die Interviews auf grundsätzliche Grenzen des Interviewverfahrens in organisationalen, insbesondere hierarchisch strukturierten oder strategisch sensiblen Kontexten. Nicht alle relevanten Aspekte werden im Interview gleichermaßen artikuliert.

Dies betrifft insbesondere Themen, die mit Verantwortung, Zuständigkeiten oder potenziellen Defiziten verbunden sind. Aussagen bleiben in solchen Bereichen häufig vage, werden verallgemeinert oder in abstrahierter Form formuliert. Kritik wird selten direkt adressiert, sondern eher indirekt oder strukturell gerahmt.

Für die Interpretation von Interviewdaten bedeutet dies, dass nicht nur das Gesagte, sondern auch das Nicht-Gesagte sowie die Form der Artikulation berücksichtigt werden müssen. Zurückhaltung, Relativierungen oder Ausweichbewegungen sind dabei nicht als bloße Störungen zu verstehen, sondern als Hinweise auf die Bedingungen, unter denen Aussagen in organisationalen Kontexten formuliert werden.

Interviews bieten damit einen Zugang zu organisationalem Wissen, der jedoch stets selektiv und situiert bleibt. Sie machen bestimmte Perspektiven sichtbar, während andere nur eingeschränkt oder indirekt zugänglich werden. Eine reflektierte Nutzung von Interviewdaten erfordert daher, diese Grenzen nicht zu übergehen, sondern systematisch in die Analyse einzubeziehen.

6. Schluss

Die vorliegende Analyse hat gezeigt, dass Expert*inneninterviews im organisationalen Wandel einen spezifischen Zugang zu organisationalem Wissen eröffnen, allerdings unter Bedingungen, die ihre Aussagekraft zugleich ermöglichen und begrenzen.

Interviews machen sichtbar, wie unterschiedliche Akteur*innen organisationale Prozesse wahrnehmen, strukturieren und deuten. Sie geben Einblick in implizite Wissensbestände, die in alltäglichen Praktiken verankert sind und in formalen Dokumenten oder standardisierten Erhebungen oft unsichtbar bleiben. Gerade im Kontext von Veränderungsprozessen lassen sich auf diese Weise Spannungen, Abstimmungsbedarfe und unterschiedliche Handlungslogiken rekonstruieren, die für die Gestaltung organisationaler Entwicklungen von zentraler Bedeutung sind.

Zugleich hat sich gezeigt, dass dieses Wissen nicht unabhängig vom Interview zugänglich ist, sondern im Gespräch selbst hervorgebracht wird. Aussagen entstehen in einem Zusammenspiel von situativer Rahmung, Interaktion und positionsgebundenen Perspektiven. Begriffe werden im Interview nicht einfach verwendet, sondern ausgehandelt, und Deutungen nicht lediglich wiedergegeben, sondern im Gespräch stabilisiert oder verschoben.

Damit sind Interviews kein neutrales Instrument zur Erhebung bereits vorhandener Informationen. Sie sind vielmehr eine soziale Praxis, in der die organisationale Wirklichkeit unter spezifischen Bedingungen artikuliert wird. Diese Bedingungen umfassen nicht nur die unmittelbare Interviewsituation, sondern auch organisationale Strukturen, institutionelle Zugehörigkeiten und antizipierte Folgen des Sprechens. Was sichtbar wird, ist daher immer auch das Ergebnis dieser Konstellation, ebenso wie das, was unsichtbar bleibt.

Für die Nutzung von Expert*inneninterviews bedeutet dies, dass ihre Stärke gerade nicht in der vermeintlichen Unmittelbarkeit der Aussagen liegt, sondern in der Möglichkeit, Prozesse der Bedeutungsproduktion selbst zum Gegenstand der Analyse zu machen. Interviews eröffnen einen Zugang zu implizitem Organisationswissen, jedoch nur, wenn sie nicht naiv als transparente Abbildung von Realität verstanden werden, sondern als situierte, selektive und interpretative Form ihrer Hervorbringung.

In diesem Sinne liegt der Erkenntnisgewinn von Interviews weniger in einzelnen Aussagen als in der Rekonstruktion der Bedingungen, unter denen diese Aussagen entstehen. Gerade darin liegt ihr Potenzial für die Analyse organisationaler Veränderungsprozesse.

Quellen

Brinkmann, S., & Kvale, S. (2018). Epistemological issues of interviewing. In *Doing Interviews* (S. 13–26). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781529716665>

Helfferrich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten*. VS Verlag für Sozialwissenschaften. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-92076-4>

Holstein, J., & Gubrium, J. (1995). Constructing Meaning within the Interview. In *The Active Interview* (S. 52–65). SAGE Publications, Inc. <https://doi.org/10.4135/9781412986120>

Morrison, E. W. (2014). Employee Voice and Silence. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 173–197. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091328>

Myers, M. D., & Newman, M. (2007). The qualitative interview in IS research: Examining the craft. *Information and Organization*, 17(1), 2–26. <https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2006.11.001>

Rosenbaum, A. (2026). Zwischen Governance und Datenintegration: Anforderungen an Forschungsinformationssysteme. Eine qualitative Fallanalyse in einer außeruniversitären Forschungseinrichtung – Unveröffentlicht. *Berliner Handreichungen zur Bibliotheks- und Informationswissenschaft*.

Anja Rosenbaum (<https://orcid.org/0009-0004-3967-8107>) ist Informations- und Publikationsmanagerin im Fachinformationsdienst Sozial- und Kulturanthropologie (EthnOA) an der Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin. Im Rahmen ihres Masterstudiums Digitales Datenmanagement beschäftigte sie sich mit der Einführung von Forschungsinformationssystemen und den Anforderungen digitaler Informationsinfrastrukturen in wissenschaftlichen Einrichtungen. Ihre Arbeits- und Forschungsinteressen liegen an der Schnittstelle von Informationsinfrastrukturen, Open Science, Organisationsforschung und qualitativen Forschungsmethoden.