

Methodischer Anspruch trifft organisationale Wirklichkeit: Interviewführung in Internationalen Organisationen

Internationale Organisationen (IOs) und ihre Verwaltungsstäbe haben in den vergangenen Jahren als Forschungsgegenstand erheblich an Bedeutung gewonnen. In dieser expandierenden IO-Forschung werden Interviews zunehmend genutzt, wobei Forscher_innen besonders häufig auf semi-strukturierte Expert_inneninterviews als Instrument der Datenerhebung zurückgreifen. Jedoch wird das methodische Vorgehen in IO-Studien meist nicht systematisch erläutert, was die intersubjektive Nachvollziehbarkeit und Einordnung der Forschungsergebnisse erschwert. Gleichzeitig adressiert die (durchaus reichhaltige) sozialwissenschaftliche Literatur zur Interviewführung IO-spezifische Herausforderungen nicht. Diese ergeben sich, wenn methodische Ansprüche auf die Bedingungen der Interviewführung in IOs treffen. Hieran knüpft der vorliegende Beitrag an, indem IO-spezifische Herausforderungen in der Interviewführung identifiziert und systematisiert werden. Des Weiteren werden mögliche Lösungsstrategien, v. a. zur Reduktion von Verzerrungseffekten durch das Interview_innen-Team, zur Diskussion gestellt. Damit verfolgt der Beitrag das Ziel, die Debatte zur Qualitätssicherung bei dieser immer öfter genutzten Form der Datenerhebung zu bereichern und weiter anzustoßen.

1. Einleitung*

Internationale Organisationen (IOs) haben als Forschungsgegenstand in den vergangenen Jahren erheblich an Bedeutung gewonnen (s. etwa da Conceição-Heldt et al. 2015; Reinalda 2013). Dabei werden Interviews zunehmend eingesetzt.¹ Dies gilt vor allem für Arbeiten der Internationalen Beziehungen (IB), aber auch für andere sozialwissenschaftliche Disziplinen, etwa die Verwaltungswissenschaft. Besonders häufig kommen semi-strukturierte Expert_inneninterviews (für eine Definition s. Niederberger/Dreier 2018 in diesem Forum) zum Einsatz, die als spezifi-

* Für hilfreiche Kommentare und Hinweise bedanken wir uns bei den anonymen Gutachter_innen der zib, bei Margit Bussmann und Klaus Schlichte als den Herausgeber_innen des Forums, bei den Teilnehmer_innen der Methodentagung der Sektion »Internationale Beziehungen« der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) vom 12. bis 13. Januar 2017 in Greifswald, bei der zib-Redaktion sowie bei Anne Lange. Des Weiteren danken wir Nadine Grimm-Pampe für redaktionelle Arbeiten.

1 Für einen frühen interviewbasierten Beitrag in der IO-Forschung siehe Keohane (1978).

sche Form der Datenerhebung gelten (Brinkmann 2014; Rathbun 2008) und mit denen wir uns daher in diesem Beitrag im Sinne des Forums auseinandersetzen.²

Je nach Forschungsinteresse werden Expert_inneninterviews genutzt, um (i) komplexe oder intransparente Entscheidungsprozesse zu rekonstruieren (Goetz/Patz 2016; Weinlich 2014), (ii) nicht direkt messbare Konzepte – wie etwa »organisierte Heuchelei« oder Organisationskultur – empirisch zu untersuchen (Weaver 2008), oder (iii) organisationsspezifische Sichtweisen zu erheben (Ferguson 1990). Auffällig ist dabei, dass das methodische Vorgehen in der Regel nicht systematisch erläutert und expliziert wird. Bei der Sichtung einer Vielzahl von IO-Studien haben wir keine ausführlichen Erläuterungen zum Prozess der Interviewdurchführung finden können. Dies ist nicht nur aus Gründen der Nachvollziehbarkeit misslich (s. Bussmann/Schlichte 2018 in diesem Forum), sondern auch, weil Erfahrungsberichte fehlen, auf die empirisch arbeitende Wissenschaftler_innen zurückgreifen können. Gewiss gibt es in den Sozialwissenschaften eine reichhaltige Literatur zur Interviewführung, die viele wertvolle Hinweise bietet.³ Wir argumentieren aber, dass diese Hinweise nicht auf IO-spezifische Herausforderungen zugeschnitten sind (s. Niederberger/Dreiack 2018 in diesem Forum). Solche Herausforderungen ergeben sich, wenn methodische Anforderungen (z. B. nach Transparenz, Generalisierbarkeit, Vergleichbarkeit und klassischen methodischen Gütekriterien)⁴ auf die Realitäten der Interviewsituation in IOs treffen (z. B. in Form des Anonymisierungsvorbehalts). Nicht immer lassen sich methodischer Anspruch und IO-Realität so leicht in Einklang bringen. Daher gibt unser Beitrag Empfehlungen, wie der/die Interviewer_in in der Interaktion mit den Befragten die Balance zwischen Anspruch und Wirklichkeit halten kann. Wir fokussieren somit auf das Führen von Expert_inneninterviews und die Rolle der Forscher_in. Diese ist zudem immer dann wichtig, wenn Daten nicht im Prozess der Datenerhebung »gefunden«, sondern in der Interaktion gemeinsam »hergestellt« werden (Steinke 1999: 127). Unser Beitrag lässt sich zudem als Ergänzung zum Beitrag von Niederberger und Dreiack (2018 in diesem Forum) lesen. Letzterer setzt sich damit auseinander, wie Wissenschaftler_innen ihr Gegenüber als Expert_innen konstruieren und welchen typischen Wissensarten Forscher_innen in IOs begegnen.

Uns ist kein jüngerer Beitrag bekannt, der sich mit dieser Thematik beschäftigt. Insofern sehen wir einen ersten Mehrwert dieses Beitrags in der Identifizierung IO-

2 Aus unserer Sicht ist die Datenauswertung eine gleichermaßen zentrale Phase qualitativer Forschung. Innerhalb des methodischen Angebots ist, unserer Einschätzung nach, die qualitative Inhaltsanalyse die gängigste Auswertungsmethode für Interviews. Auch hier lassen sich stärkere methodische Reflexion und höhere Transparenz anmahnen.

3 U. a. Bogner et al. (2005); Gläser/Laudel (2004); Harvey (2011); Leech (2002).

4 Objektivität, Reliabilität und Validität gelten als die drei klassischen Gütekriterien in der empirischen Sozialforschung (Flick 2014: 412). Jedoch wird bezweifelt, dass diese auch für die qualitative Forschung gelten, zu denen Expert_inneninterviews als semi-strukturierte Interviews gezählt werden. Flick plädiert stattdessen dafür, den Anspruch an qualitative Forschung über eine transparente Forschungsdokumentation zu realisieren, um es dem/der Leser_in zu ermöglichen, »sich ein eigenes Bild über Anspruch und Wirklichkeit des Projektes [zu] machen« (Flick 2014: 422). Zudem wird in der qualitativen Literatur der Begriff der Intersubjektivität anstelle von Objektivität präferiert.

spezifischer Herausforderungen an die Interviewführung. Wir schlagen außerdem mögliche Lösungsstrategien vor – ein zweiter Mehrwert unseres Beitrags. Diese Strategien basieren vornehmlich auf eigenen Erfahrungen, die wir im Rahmen eines Forschungsprojekts zu IO-Sichtweisen auf Staatlichkeit und *governance* gesammelt haben.⁵ Eine Besonderheit unseres Projektes war, dass wir zahlreiche Interviews im Team (das heißt zu zweit oder gar zu dritt) durchgeführt haben. Wir konzentrieren uns daher unter anderem auf Strategien zur Reduktion von Verzerrungseffekten durch das Interviewer_innen-Team. Diese Strategien ergänzen die einschlägige Methodenliteratur, in der bisher die Rolle der Expert_in stärker thematisiert wurde als die der Interviewer_in.⁶

Unser Ziel ist es, empirisch forschende Wissenschaftler_innen für diese Herausforderungen zu sensibilisieren und ihnen praktische Hinweise für die eigene Interviewdurchführung in IOs in unterschiedlichen Kontexten (z. B. *headquarter-field*) zu geben. Wir hoffen, hierdurch zur Qualitätssicherung in der qualitativen IO-Forschung beizutragen.

2. Herausforderungen bei der Interviewführung und Lösungsstrategien

Bei der Durchführung von Expert_inneninterviews in IOs stellen sich verschiedene Herausforderungen, die sich aus einer Diskrepanz zwischen methodischen Ansprüchen einerseits und der Realität der Interviewführung in IOs andererseits ergeben (s. Tab. 1 auf S. 207-208). Wir identifizieren diese Herausforderungen insbesondere im Hinblick auf (2.1.) IO-Merkmale, (2.2.) Interaktionen sowie (2.3.) Anliegen einzelner IO-Mitarbeiter_innen. Um mögliche Lösungsstrategien im Umgang mit den genannten Herausforderungen zu entwickeln, ergänzen wir die gängigen Empfehlungen der Literatur (z. B. zur Verwendung eines Leitfadens oder des Schneeballverfahrens) um unsere eigenen Interviewerfahrungen aus den Hauptsitzen und ausgewählten Länderbüros von sieben IOs.

2.1. Die IO: Auswahl, Heterogenität und Anonymisierungsvorbehalt

Auf der Ebene der IO stellen die Repräsentationsannahme der Forscher_innen und der Anonymisierungsvorbehalt der IO-Mitarbeiter_innen zwei Herausforderungen dar. Als Forscher_innen schreiben wir IO-Mitarbeiter_innen häufig eine Doppelrolle zu: Sie sind stets Träger_innen von Erfahrungs- und Prozesswissen⁷ und gleich-

5 Unser Projekt »Talk and Action«. Wie internationale Organisationen auf Räume begrenzter Staatlichkeit reagieren« ist Teil des Sonderforschungsbereichs (SFB) 700 »Governance in Räumen begrenzter Staatlichkeit«. Wir danken der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) für ihre Förderung unter dem Zeichen SFB 700/3, D08.

6 Z. B. Martens/Brüggemann (2006); siehe auch Niederberger/Dreier (2018 in diesem Forum).

7 Zu verschiedenen Wissensarten siehe Niederberger/Dreier (2018 in diesem Forum).

zeitig Vertreter_innen ihrer Organisation. Doch nicht immer sieht sich jede/r IO-Mitarbeiter_in auch als IO-Repräsentant_in; oft wird diese Zuschreibung mit einem Verweis darauf, dass es im Interview nur um eine *individuelle* Sichtweise gehen könne, abgelehnt. Zudem sind nur wenige Mitarbeiter_innen formal befugt für die Organisation zu sprechen, und IO-Forschung läuft zumeist ohne eine *research permit*, das heißt die offizielle Befugnis Interviews zu führen, ab. Entsprechend finden Interviews in IOs oft unter einem Anonymisierungsvorbehalt statt, demzufolge IO-Mitarbeiter_innen in Publikationen nicht namentlich zitiert oder auch nur im Anhang namentlich genannt werden wollen.⁸ Die »Rechte der Untersuchten« sind zentral in der politikwissenschaftlichen Forschung: So sieht der Ethikkodex der Deutschen Vereinigung für Politische Wissenschaft (DVPW) vor, die Persönlichkeitsrechte der Befragten zu wahren. Dies bedeutet u.a. konkret, »von untersuchten Personen erlangte vertrauliche Informationen [...] entsprechend [zu behandeln]«, sowie Vertrauensverletzungen »im Rahmen des Möglichen« vorauszusehen (DVPW 2017; s. a. Blatter et al. 2018: 44-45). Der Anonymisierungsvorbehalt kann zu einem Konflikt mit der Forderung fachwissenschaftlicher Vereinigungen, wie etwa der *American Political Science Association* (APSA), nach Transparenz und Gewährleistung von vollem Datenzugang für andere Forscher_innen führen (vgl. Moravcsik 2014: 48). Blatter et al. weisen treffend darauf hin, dass Kodizes nur eine »entscheidungs- und handlungsorientierende Funktion« haben können, während forschungsethische Entscheidungen »situativ getroffen werden und sich in der Praxis bewähren müssen« (Blatter et al. 2017: 45).

Die manchmal zu findende Strategie, eine Liste der Gesprächspartner_innen mit biografischen Merkmalen oder beruflichen Positionen anzuhängen (Goetz/Patz 2016: 1056), halten wir nicht bei jeder IO für umsetzbar: Der Kreis der Expert_innen ist teils so klein, dass eine Identifizierung für Insider trotzdem möglich wäre.

Wie sollte man damit umgehen? Mit Blick auf die Repräsentationsannahme lässt sich im Interview dezidiert nach organisationalen Positionen fragen. Wenn mehrere Interviews pro Organisation geführt sowie organisationale Dokumente herangezogen werden, lassen sich zudem Muster und Überlappungen identifizieren, die für eine geteilte, *organisationale* Perspektive sprechen. Insbesondere wenn der Expert_innenkreis innerhalb einer Organisation sehr klein ist, gilt es umso sorgfältiger abzuwägen, ob der Balanceakt zwischen Anonymisierungsvorbehalt und Transparenz hinreichend gut gelingen kann. Sollten hier begründete Zweifel bestehen, müssen Forscher_innen die Konsequenz ziehen, die aus den Interviews gewonnenen Daten nicht zu publizieren. Eine andere Strategie besteht darin, den Anonymisierungswunsch der Befragten zu respektieren und gegenüber Publikationsorganen zu begründen, sowie gleichzeitig den Prozess der Datenerhebung und das methodische Vorgehen so transparent wie möglich darzustellen. So lässt sich die Nachvollziehbarkeit stärken, ohne den Anonymisierungswunsch zu ignorieren.

8 Während in diesem Beitrag der Wunsch von Befragten nach Anonymisierung v. a. als Herausforderung betrachtet wird, kann eine Anonymisierung auch Vorteile haben. So verweisen Niederberger/Dreick (2018 in diesem Forum) darauf, dass diese das Risiko der Instrumentalisierung des/der Forscher_in durch den/die Interviewte_n verringern kann.

Eine dritte Herausforderung liegt in der Identifikation und Auswahl möglicher Gesprächspartner_innen – ein wesentlicher Schritt der Interviewvorbereitung. IO-Studien sind selten an individuellen Sichtweisen interessiert; vielmehr steht meist die IO oder der Verwaltungsstab »als Ganzes« im Fokus. Jedoch kann man nicht mit allen IO-Mitarbeiter_innen sprechen. Daher sollte eine notwendige Auswahl möglichst systematisch oder repräsentativ erfolgen. Dies wird aber dadurch erschwert, dass Informationen zu Arbeitsschwerpunkten und Positionen kaum zugänglich und oft unvollständig sind.

Um angesichts dieser Bedingungen ein möglichst verzerrungsfreies Bild *organisationaler* Sichtweisen zu erhalten, führten wir, mit Rückgriff auf Organigramme, Interviews mit Repräsentant_innen unterschiedlicher IO-Einheiten.⁹ Dabei ist es wichtig, sich die unterschiedlichen Wissensarten von Expert_innen (Erfahrungs-, Betriebs-, Funktions- und Kontextwissen) bewusst zu vergegenwärtigen (s. Niederberger/Dreiaick 2018 in diesem Forum). Gleichzeitig haben wir die Strategie des Schneeballverfahrens genutzt, um an weitere Interviewpartner_innen zu gelangen. In beiden Fällen haben wir Befragte ausgewählt, die über gewisse Kategorien hinweg »streuen«: das heißt IO-Mitarbeiter_innen, die a) auf unterschiedlichen Hierarchieebenen, b) in unterschiedlichen Abteilungen, und c) zu unterschiedlichen Länderkontexten und Themenfeldern arbeiten. Dabei haben wir d) sowohl den Hauptsitz als auch die Länderbüros berücksichtigt.

Zuletzt ergibt sich eine Herausforderung aufgrund der Heterogenität von IO-Belegschaften, die spezielle Anpassungen der Interviewsituation erforderlich machen kann. Auch wenn die auf inhaltlicher Ebene tätigen IO-Mitarbeiter_innen als Teil einer transnationalen Elite verstanden werden, weil sie in der Regel sehr gut ausgebildet sind, unterscheiden sie sich hinsichtlich ihrer kulturellen Herkunft und Sozialisation im Rahmen ihrer Ausbildung. Die Fluktuation bei IOs ist zudem hoch: Mitarbeiter_innen wechseln häufig Verantwortlichkeiten und Länderzuständigkeiten. Hierin unterscheiden sich internationale Verwaltungsstäbe von nationalen, die kulturell homogener zusammengesetzt sind und deren Mitarbeiter_innen länger in derselben Organisation verbleiben.

Um mit dieser Vielfalt innerhalb der Organisation umzugehen, ist es eine zielführende Strategie, den Interview-Leitfaden in Bezug auf Reihenfolge und Schwerpunkte der Themenblöcke zu flexibilisieren (Gläser/Laudel 2004: 145). In Interviews mit Mitarbeiter_innen, die relativ neu auf ihrem Posten waren, haben wir uns auf Themenblöcke konzentriert, die möglichst nah an der spezifischen Expertise der Befragten waren. Des Weiteren können manche Themen in Interviews sensibel sein. So nahmen wir beispielsweise Fragen nach Staatlichkeit gelegentlich als sensibel wahr, weil diese implizieren, dass Befragte die (fehlenden) Kapazitäten von Mitgliedsstaaten und Counterparts in den Ministerien bewerten sollen. Hier ist es wichtig, zunächst Vertrauen aufzubauen (Leech 2002: 666). Dies gilt schon im Vorfeld für die Interviewanfrage, in der es ratsam ist, politisch heikle oder aufgeladene

9 Je nach Forschungsinteresse können zudem organisationsexterne Expert_innen relevante Gesprächspartner_innen sein (s. Niederberger/Dreiaick 2018 in diesem Forum).

Konzepte nicht anzusprechen. Für die Vergleichbarkeit ist es bei der Anwendung des Leitfadens wichtig, dass dieser wirklich als die das Interview anleitende Gesprächsgrundlage dient. Voneinander abweichende Formulierungen würden es erschweren, die Aussagen verschiedener Gesprächspartner_innen zu vergleichen. Gleichzeitig ist jedoch eine gewisse Flexibilität in der Anwendung des Leitfadens notwendig, um zu vermeiden, dass dem »im Leitfaden geplanten Gesprächsverlauf absolute Priorität ein[ge]räumt« (Gläser/Laudel 2004: 187) wird. Um den Interviewleitfaden flexibel nutzen zu können, muss der/die Interviewer_in mit dem Interviewleitfaden sehr vertraut und gleichzeitig sensibel für die Interviewsituation sein.

2.2. Interviews als soziale Interaktion: soziale Merkmale und Interviewstile

Interviews stellen eine komplexe soziale Interaktion dar, die von sozialen Merkmalen des/der Interviewer_in wie Alter, Geschlecht, professionellem Status und Hautfarbe (Abels/Behrens 2005; Martens/Brüggemann 2006) beeinflusst werden. Wir konzentrieren uns hier beispielhaft auf Hautfarbe (vgl. Hugenberg et al. 2010; Lin et al. 1992). Dieses Merkmal kann besonders bei Interviews in Länderbüros historisch gewachsene Machtasymmetrien evozieren und erfordert daher eine Berücksichtigung der eigenen Rolle bei der Gestaltung des Interviews. Wir erläutern die Bedeutung von sozialer Position und (imaginierten, gleichwohl realen) Machtasymmetrien anhand unserer Erfahrungen im Niger und in Haiti. Beide Länder weisen eine hohe Konzentration internationaler Hilfsorganisationen sowie eine strukturelle Abhängigkeit von diesen auf. Interviewer_innen mit weißer Hautfarbe können als Repräsentant_innen von Geber_innen oder als Evaluator_innen aus dem Globalen Norden wahrgenommen werden. In diesem imaginierten Machtgefälle können sich – je nach Situation, insbesondere in Kombination dieses Effektes mit anderen Statusmerkmalen – die Mitarbeiter_innen vor Ort weniger in einem Interview als in einer Prüfungssituation fühlen. Dies kann etwa dazu führen, dass IO-Projekte positiv beschrieben werden und hinsichtlich von Problemen untertrieben wird – was einer Verzerrung der Forschungsergebnisse gleichkommt.

Wie sollte man mit dieser Herausforderung umgehen? Zunächst können die Interview-Teams nach Geschlecht und Hautfarbe gemischt werden (vgl. Lin et al. 1992: 369). Wenn dies im Projektteam nicht möglich ist, so kann mit Forschungsassistent_innen vor Ort zusammengearbeitet werden (etwa über einen Werkvertrag); eine Strategie, die sich auch bei Evaluationen von Projekten in der Entwicklungszusammenarbeit als sinnvoll erwiesen hat (z. B. Beisheim/Liese 2014: x). Ferner kann es hilfreich sein, die Erhebungssituation und potenziell wahrgenommene Machtasymmetrien selbst zur Sprache zu bringen. Auch bieten sich Interviewmethoden an, die es den Befragten ermöglichen, als Expert_in in Erscheinung zu treten und Sichtweisen artikulieren zu können (z. B. narrative Interviews oder offene Fragen in semi-strukturieren Interviews).

Auch die Persönlichkeit der Interviewer_in beeinflusst die Interaktion.¹⁰ In unserem Forschungsprojekt gibt es Interviewer_innen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Interviewstilen. Wir haben zu dritt, zu zweit und allein Interviews geführt. Wenn es möglich war, haben wir die jeweils anderen Interviewstile beobachtet und im Anschluss besprochen. Beispielhaft lassen sich zwei dieser Interviewstile wie folgt charakterisieren: (1) der/die Interviewer_in nimmt sich selbst im Gespräch zurück und lässt dem/der Befragte_n Zeit und Raum, Gedanken zu entwickeln und auszuführen. Durch subtile Hinweise (Kopfnicken, vorwärtsgebeugte oder interessierte Haltung) werden Befragte ermuntert, weiterzuerzählen. Anschluss- oder neue Fragen werden erst gestellt, wenn der/die Befragte eine Redepause einlegt. Dies funktioniert vor allem, wenn Befragte von sich aus ausführlich von ihren Erfahrungen berichten – und diese für die Forschung relevant sind. Voraussetzung ist, dass genügend Zeit zur Verfügung steht. Im anderen Fall (2) ist der/die Interviewer_in aktiver, sodass das Interview eher den Charakter eines »natürlichen« Gesprächs bekommt. Eventuell wird der/die Interviewpartner_in im Erzählfluss unterbrochen oder es werden direkte Nachfragen gestellt, wenn Befragte abschweifen. Auch hier bedarf es der Fähigkeit des/der Interviewer_in, den Interviewstil an die Position (z. B. Führungs- oder Mitarbeiterebene), und Reaktionen (z. B. sicher oder unsicher) des/der Befragten anzupassen, sodass das Gespräch in der nötigen wertschätzenden Atmosphäre verlaufen kann.

Während die Interviewliteratur hierfür durchaus hilfreiche Fragetechniken empfiehlt (etwa Leech 2002: 667-668), bleibt zu bedenken, dass Interviewer_innenmerkmale und -verhalten einen (verzerrenden) Einfluss haben können (»Versuchsleitereffekt«, vgl. Häder 2015: 223). Das gleiche gilt für die oben beschriebenen Interviewstile. Wir wissen nur wenig darüber, wie sich unterschiedliche Interviewstile konkret auf das Antwortverhalten der Befragten auswirken. Daher empfiehlt die Literatur, den Interviewstab heterogen zusammenzusetzen, sodass sich unterschiedliche Interviewer_inneneinflüsse ausgleichen können (Häder 2015: 224). Bei unseren eigenen gemeinsam geführten Interviews ermöglichte die Team-Phase eine gegenseitige Beobachtung und Weiterentwicklung der Interviewstile sowie ein besseres Gespür für die Interaktion. Zudem ergab sich der positive Nebeneffekt, dass wir unsere individuellen Interviewstile etwas erweitern und sie an Befragte anpassen konnten (s. a. Martens/Brüggemann 2006). Es ist uns durchaus bewusst, dass eine solche Team-Phase aus finanziellen und zeitlichen Gründen nicht immer möglich ist.

2.3. Die/der einzelne Befragte: der Wunsch nach Vorabinformation und Zeitdruck

Manche Befragten äußern den Wunsch nach Vorabinformation. Im Sinne der Transparenz ist die umfassende Information der Gesprächspartner_innen bereits bei der

10 Für eine Typologisierung des Verhaltens von Befragten und Strategien um damit umzugehen siehe Martens/Brüggemann (2006: 6-15).

Kontaktaufnahme zu befürworten (Harvey 2011: 433). Hierzu haben wir der offiziellen Interviewanfrage eine Projektübersicht beifügt und am Anfang des Interviews unseren Interviewpartner_innen unser Projekt kurz vorgestellt. Gerade wenn diese Nachfragen zum Projekt oder zum Interview stellen gilt es, zwischen der Auskunftspflicht, die die Wahrscheinlichkeit der Interviewzusage erhöht, und der methodisch gebotenen Vorsorge, zu überprüfende Annahmen des Forschungsvorhabens nicht vorwegzunehmen und die Befragten nicht zu beeinflussen, abzuwägen.

Welcher Ansatz ist hierbei am hilfreichsten? Wir haben uns entschieden, grundsätzlich den Wunsch nach einer Vorabeinsicht in den Interviewleitfaden mit Verweis auf methodische Standards zu beantworten und diesen nicht zu versenden. Gleichwohl haben wir Themenblöcke benannt und um eine Beispielfrage ergänzt, sodass es Befragten möglich war, einzuschätzen, ob sie sich dazu äußern können. Wir haben gute Erfahrungen mit Vorabkommunikation per Telefon gemacht, die es erlaubt, besser herauszuhören, woher mögliche Bedenken des/der Befragten kommen. Eine weitere Möglichkeit ist es, die Feldforschung in zwei Phasen einzuteilen: Während die erste Phase dazu dient, Kontakte zu potenziellen Gesprächspartner_innen herzustellen und Vertrauen aufzubauen, können in einer zweiten Phase tiefergehende Interviews geführt werden. Wenn mehrfache Reisen nicht möglich sind, kann ein Folgegespräch vor Ort oder im Nachhinein per Telefon sehr hilfreich sein (Hoohe 2005: 871-875, Fn. 41).

Ein Problem resultiert aus der begrenzten Zeit höherrangiger IO-Mitarbeiter_innen. Hierdurch steigt der Zeitdruck in Interviews, zumal es gleichzeitig Zeit braucht, um in das Interview einzusteigen und eine vertrauliche Gesprächsatmosphäre zu schaffen. Grundsätzlich empfiehlt es sich, mit unproblematischen Fragen einzusteigen (Leech 2002: 666) und sich zu den kritischeren Fragen vorzuarbeiten. Dies wird dann zur Herausforderung, wenn IO-Mitarbeiter_innen schon vor Gesprächsbeginn signalisieren, dass sie nur kurz zur Verfügung stehen (können).

Wie kann man damit umgehen? Zur Entwicklung einer Strategie gilt es, Beweggründe zu kennen. Womöglich hat der/die IO-Mitarbeiter_in tatsächlich kaum Zeit. Oder der/die Befragte möchte die Interviewer_in erst kennenlernen, um einschätzen zu können, ob sie/er gut vorbereitet ist. Oder der/die Befragte wurde von seiner/ihrer Vorgesetzten darum gebeten, den Interviewtermin wahrzunehmen, obwohl er/sie eigentlich weder Zeit noch Interesse hat – es gibt viele Möglichkeiten. Zeitdruck begegnete uns eher bei IOs, deren Arbeit oft Forschungsgegenstand ist und deren Mitarbeiter_innen viele Interviewanfragen bekommen. Unsere Erfahrung zeigt, dass sich manche Interviewpartner_innen, die zunächst auf Zeitdruck verwiesen hatten, doch mehr Zeit für das Gespräch nahmen, wenn es um für sie relevante Themen ging. Daher haben wir jene Leitfragen, die wir im Sinne der Vergleichbarkeit von Aussagen stets gestellt haben, auf wenige, übersichtliche Themenblöcke begrenzt. Zudem haben wir stets unsere Wertschätzung dafür zum Ausdruck gebracht, dass uns kostbare Zeit eingeräumt wurde. War die zu Beginn vereinbarte Zeit abgelaufen, haben wir dies stets angesprochen und darum gebeten, noch ein oder zwei Anschlussfragen stellen zu dürfen. Diese Bitte wurde nie ausgeschlagen.

Tabelle 1: Herausforderungen und Lösungsstrategien in IO-Interviews.

	Herausforderungen		Mögliche Lösungsstrategien
	Anspruch	IO-Realität	
IO	Transparenz	Anonymisierungsvorbehalt	<ul style="list-style-type: none"> – Forschungsinteresse priorisieren – Prozess der Datenerhebung transparent darlegen – Daten ggf. nicht publizieren
	Intersubjektive Nachvollziehbarkeit		
	Generalisierbarkeit	Ablehnung der Repräsentationsannahme	<ul style="list-style-type: none"> – Aufforderung zur Verallgemeinerung in den Leitfaden integrieren
	Generalisierbarkeit	Selektive Auswahl von Befragten bei unvollständiger Informationsgrundlage	<ul style="list-style-type: none"> – »So systematisch wie möglich« auswählen – Gründe für Verweigerungen und Zusagen reflektieren
	Vergleichbarkeit	Erfordernis der Individualisierung des Gesprächs aufgrund der Heterogenität der IO-Belegschaft	<ul style="list-style-type: none"> – Leitfaden flexibilisieren (Reihenfolge der Fragen an Hintergrund des Befragten anpassen); dennoch die gleichen Formulierungen und Kernfragen nutzen
Interaktion zwischen IO-Mitarbeiter_in und Interviewer_in	Intersubjektivität	Soziale Merkmale (z. B. Hautfarbe)	<ul style="list-style-type: none"> – Gemischte Teams nutzen
	Vergleichbarkeit		<ul style="list-style-type: none"> – Erhebungssituation ansprechen – Mögliche Verzerrungen reflektieren
	Intersubjektivität	Persönlichkeiten (z. B. Interviewstil)	<ul style="list-style-type: none"> – Teamphase einführen
	Vergleichbarkeit		
IO-Mitarbeiter_in	Vorabbeeinflussung verhindern	Wunsch nach Vorabinformation	<ul style="list-style-type: none"> – Vorabgespräche führen
	Vergleichbarkeit	Zeitdruck	<ul style="list-style-type: none"> – Kern des Leitfadens definieren – Wertschätzung zeigen/Zeitmanagement

3. Fazit

Mithilfe von Interviews werden Daten erhoben bzw. in der Interviewsituation »hergestellt«, die durch andere Quellen (z. B. organisationale Dokumente wie Projektberichte, Länderstrategien oder Evaluationen) nicht zugänglich sind. Je nach Forschungsinteresse erfüllen Interviews dabei unterschiedliche Funktionen – von der Rekonstruktion interner Prozesse und organisationaler Entscheidungen über die Analyse informeller Praktiken bis hin zu Organisationskulturen oder IO-Sichtweisen.

Wir haben in unserem Beitrag die Verwendung von semi-strukturierten Expert_inneninterviews zur Erhebung von Daten zu internationalen Organisationen reflektiert. Dabei haben wir einige der zentralen Herausforderungen herausgearbeitet, denen Interviewer_innen begegnen, wenn methodische Ansprüche auf die IO-Realität treffen. Wir haben Strategien vorgeschlagen, die auch bei einer heterogenen IO-Belegschaft eine Vergleichbarkeit und Intersubjektivität der Ergebnisse ermöglichen. Des Weiteren argumentieren wir, dass der Prozess der Datengenerierung und -auswertung expliziter als bislang offengelegt werden sollte. Denn eine stärkere Transparenz im Hinblick auf den eigenen Forschungsprozess ermöglicht nicht nur kollektive Lernprozesse, sondern trägt auch dazu bei, die wissenschaftliche Qualität von Expert_inneninterviews zu erhöhen.

Da der von uns als besondere Herausforderung identifizierte und der Transparenz mutmaßlich entgegenstehende Anonymisierungsvorbehalt aus forschungsethischen Gründen zu respektieren ist, plädieren wir dafür, den Forschungsprozess (z. B. die Auswahl von Befragten) insgesamt möglichst offen darzulegen. Wir sehen durchaus, dass anonymisierte Interviews die Kritik einer selektiven (gar eklektischen) Verwendung von Interviewmaterial hervorrufen und bei der Publikation von Forschungsergebnissen gesondert gerechtfertigt werden müssen. Forscher_innen tragen die Verantwortung, sich um größtmögliche Nachvollziehbarkeit zu bemühen und dabei den Anonymisierungswünschen der Befragten gerecht zu werden. Umgekehrt sollten Publikationsorgane den Anonymisierungsvorbehalt auch weiter anerkennen. Angesichts der vielversprechenden Möglichkeiten, über Interviews in der IO-Forschung sonst nicht zugängliche Daten zu erheben, halten wir es für wichtig, diese und weitere methodische Herausforderungen offenzulegen, Lösungen zu erarbeiten und im Fachdiskurs zu reflektieren. In diesem Sinne wollen wir die Debatte zur Qualitätssicherung bei dieser häufig genutzten Form der Datenerhebung bereichern.

Literatur

- Abels, Gabriele/Behrens, Maria 2005: ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. Geschlechtertheoretische und politikfeldanalytische Reflexion einer Methode, in: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden, 173-190.
- Beisheim, Marianne/Liese, Andrea (Hrsg.) 2014: Transnational Partnerships. Effectively Providing for Sustainable Development?, Basingstoke.
- Blatter, Joachim/Langer, Phil C./Wagemann, Claudius 2018: Qualitative Methoden in der Politikwissenschaft. Eine Einführung, Wiesbaden.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.) 2005: Das Experteninterview. Theorie, Methode, Anwendung, Wiesbaden.
- Brinkmann, Svend 2014: Unstructured and Semi-Structured Interviewing, in: Leavy, Patricia (Hrsg.): The Oxford Handbook of Qualitative Research, Oxford, 277-299.
- Bussmann, Margit/Schlichte, Klaus 2018: Kontrollierte Territorien, Grenzgebiete und weiße Flecken der Empirie in den Internationalen Beziehungen. Einleitung zum Forum, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen 25: 1, 124-130.
- da Conceição-Heldt, Eugénia/Koch, Martin/Liese, Andrea (Hrsg.) 2015: Internationale Organisationen. Autonomie, Politisierung, interorganisationale Beziehungen und Wandel (Politische Vierteljahresschrift, Sonderheft 49), Baden-Baden.
- Deutsche Vereinigung für Politikwissenschaft (DVPW) 2017: Ethik-Kodex der Deutschen Vereinigung für Politikwissenschaft, Fassung vom 15.5.2017, https://www.dvpw.de/fileadmin/docs/2017-05-15_Ethik-Kodex_DVPW.pdf, 1.3.2018.
- Ferguson, James 1990: The Anti-Politics Machine. »Development«, Depoliticization and Bureaucratic Power in Lesotho, Cambridge.
- Flick, Uwe 2014: Gütekriterien qualitativer Sozialforschung, in: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden, 411-423.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit 2004: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden.
- Goetz, Klaus H./Patz, Ronny 2016: Pressured Budgets and the European Commission. Towards a More Centralized EU Budget Administration?, in: Journal of European Public Policy 23: 7, 1038-1056.
- Häder, Michael 2015: Empirische Sozialforschung. Eine Einführung, Wiesbaden.
- Harvey, William 2011: Strategies for Conducting Elite Interviews, in: Qualitative Research 11: 4, 431-441.
- Hooghe, Liesbet 2005: Several Roads Lead to International Norms, but Few Via International Socialization: A Case Study of the European Commission, in: International Organization 59: 4, 861-898.
- Hugenberg, Kurt/Young, Steven G./Bernstein, Michael J./Sacco, Donald F. 2010: The Categorization-Individuation Model. An Integrative Account of the Other-Race Recognition Deficit, in: Psychological Review 117: 4, 1168-1187.
- Keohane, Robert O. 1978: The International Energy Agency: State Influence and Transgovernmental Politics, in: International Organization 32: 4, 929-951.
- Leech, Beth L. 2002: Asking Questions: Techniques for Semistructured Interviews, in: Political Science and Politics 35: 4, 665-668.
- Lin, Thung-Rung/Dobbins, Gregory H./Farh, Jiing-lih 1992: A Field Study of Race and Age Similarity Effects on Interview Ratings in Conventional and Situational Interviews, in: Journal of Applied Psychology 77: 3, 363-371.
- Martens, Kerstin/Brüggemann, Michael 2006: Kein Experte ist wie der andere. Vom Umgang mit Missionaren und Geschichtenerzählern (TranState Working Paper), Bremen.
- Moravcsik, Andrew 2014: Transparency. The Revolution in Qualitative Research, in: PS: Political Science & Politics 47: 1, 48-53.

- Niederberger, Marlen/Dreiack, Stefanie* 2018: Wissensarten und ihr politischer Gehalt bei Expert_inneninterviews in internationalen Organisationen, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen 25: 1, 189-198.
- Rathbun, Brian C.* 2008: Interviewing and Qualitative Field Methods: Pragmatism and Practicalities, in: Box-Steffensmeier, Janet M. (Hrsg.): The Oxford Handbook of Political Methodology, Oxford, 686-700.
- Reinalda, Bob* (Hrsg.) 2013: Routledge Handbook of International Organization, London.
- Steinke, Ines* 1999: Kriterien qualitativer Forschung. Ansätze zur Bewertung qualitativ-empirischer Sozialforschung, Weinheim.
- Weaver, Catherine* 2008: Hypocrisy Trap: The World Bank and the Poverty of Reform, Princeton, NJ.
- Weinlich, Silke* 2014: The UN Secretariat's Influence on the Evolution of Peacekeeping, Basingstoke.