

Wissensarten und ihr politischer Gehalt bei Expert_inneninterviews in Internationalen Organisationen

Der Beitrag befasst sich mit den Wissensarten, auf die durch die Datenerhebung mittels Expert_inneninterviews in Internationalen Organisationen zugegriffen werden kann. Die Autorinnen zeigen, dass die Reflexion über das Wissen, welches Expert_innen besitzen, für die Auswahl und Auswertung wichtig ist, und dass der Expert_innenstatus über das von den Forschenden unterstellte Wissen konstruiert wird. Die Unterscheidung zwischen Expert_in und Nicht-Expert_in ist also eng mit dem Wissen verknüpft, das den Expert_innen zugeschrieben wird. Deshalb befasst sich der Beitrag in einem zweiten Schritt mit dem politischen Gehalt von Wissen, der bei der Auswertung von Expert_inneninterviews zu beachten ist. Die entsprechenden Erkenntnisse werden durch ein Forschungsprojekt über Polizeiemissionen in der Europäischen Union unterlegt.

1. Einleitung

In der Forschung zu Internationalen Organisationen (IOs) werden empirische Daten oftmals durch Expert_inneninterviews erhoben. Diese Vorgehensweise findet sich u. a. in Analysen zu IOs, die im Zuge des *organizational turn* entstanden sind (Benner et al. 2009; Roscher 2009; Hanrieder 2015; Maggi 2015). Der *organizational turn* zeichnet sich besonders dadurch aus, dass Funktionsweisen, Strukturen und Prozesse von IOs ins Zentrum der Analyse rücken (Ness/Brechin 1988; Barnett/Finnemore 2004; Ellis 2010).

Ebenso wie Heucher, Liese und Schettler (2018 in diesem Forum) stellen wir fest, dass zu qualitativen Expert_inneninterviews im Kontext Internationaler Organisationen trotz der häufigen Verwendung dieser Erhebungsmethode bisher wenig Konzeptionelles publiziert wurde. Den einschlägigsten Beitrag dazu publizierte Miles (1970), in dem er die Planung und den Ablauf von Expert_inneninterviews in IOs sowie mögliche Intervieweffekte diskutierte.

Die Beiträge von Heucher et al. und uns widmen sich dieser methodischen Lücke aus zwei unterschiedlichen Blickrichtungen. Heucher et al. thematisieren IO-spezifische Herausforderungen sowie Lösungsstrategien in der Vorbereitung und Durchführung von Expert_inneninterviews. Wir befassen uns hingegen mit den Wissensarten, auf die durch die Datenerhebung mittels Expert_inneninterviews zugegriffen werden kann. Wir gehen zum einen davon aus, dass die Reflexion über das Wissen, welches Expert_innen besitzen, für die Expert_innenauswahl wichtig ist. Zum anderen besitzt Wissen (nicht nur) im Kontext der Forschung zu IOs einen hohen po-

litischen Gehalt. Wissen kann *policies* der IOs sowie die dahinterliegenden Strategien und Prozesse erklären und legitimieren. Deshalb ist die Berücksichtigung des spezifischen Wissens von Expert_innen für die Reichweite und Gültigkeit von empirischen Studien von und über IOs wichtig. Schließlich geht es in diesem Beitrag um Verzerrungseffekte im »Produktionsprozess« (s. Bussmann/Schlichte 2018 in diesem Forum: 125) der Datenerhebung, die durch den politischen Gehalt von Wissen in Expert_inneninterviews möglich sind. Zur Verdeutlichung der Überlegungen dient ein Forschungsprojekt, bei dem untersucht wurde, wie sich aus individuellen Lernprozessen in IOs organisationales Lernen entwickeln kann und welche Aspekte der Verbindung beider Lernebenen entgegenstehen.¹ Die Wirkungsweise von Organisationsstrukturen stand dabei im Fokus. Untersucht wurden Polizeiemissionen der Europäischen Union (EU) (Dreijack 2015).

2. Expert_innen und Wissensarten

2.1. Wissen und Wissensarten

Das zentrale Moment für die Definition von Expert_innen ist ihr unterstelltes Wissen und ihre Kompetenz. Expert_innen verfügen über Wissen, das andere nicht haben bzw. welches nur schwer für andere zugänglich ist. Dieses Wissen erwerben sie über mehrere Jahre im Rahmen ihrer Ausbildung und ihrer beruflichen Tätigkeit.

Eines der Hauptargumente für die Befragung von Expert_innen in der Forschung über politische Prozesse ist somit die Integration von externem Wissen, welches je nach Thema sowohl wissenschaftlich-theoretisch, erfahrungsbasiert oder von praktischer Natur sein kann (Niederberger/Wassermann 2015). Dabei wird durch eine bewusste Auswahl der Expert_innen und einer systematischen, regelgeleiteten und ergebnisoffenen Vorgehensweise den Problemen vorgebeugt, die aufgrund unterschiedlicher Wissensbestände und sektoraler Zuständigkeit entstehen können.²

Im Gegensatz zum qualitativen Interview adressiert das Expert_inneninterview Expert_innen als Funktions- bzw. Wissensträger_innen und nicht als Privatpersonen (Blöbaum et al. 2014: 183). Basis für die Zuschreibung sind neben dem unterstellten Wissen ihre berufliche Position oder ihre soziale Rolle innerhalb der Gesellschaft (Gläser/Laudel 2006; Helfferich 2014). »ExpertIn ist [...] ein hinsichtlich des jeweiligen Erkenntnisinteresses vom Forscher verliehener Status« (Meuser/Nagel 2005: 259). Dieser Status wird vor dem Hintergrund von spezifischen materiellen und ideologischen Strukturen verliehen, in denen sich Forschende, aber auch Expert_innen bewegen (Bliesemann de Guevara/Kostic 2017). Das heißt, dass im

1 Da organisationales Lernen nicht im Zentrum dieses Beitrages steht, sei an dieser Stelle nur auf einige wenige empirische (Howard 2009; Benner/Rotmann 2008; Roscher 2009) und zentrale theoretische Arbeiten (Argyris/Schön 2002; Duncan/Weiss 1979; March/Olsen 1975) zum organisationalen Lernen verwiesen.

2 Die folgenden Argumente lassen sich nicht spezifisch für die Forschung zu IOs formulieren, sondern gehören zum *state of the art* zu Expert_inneninterviews.

Prinzip jede_r ein_e Expert_in sein kann, wenn der jeweiligen Person eine besondere Kompetenz und Fachkenntnis für die relevante Forschungsfrage zugeschrieben wird. Das heißt andersherum aber auch, dass es bereits in der Auswahlphase zu einer Exklusion von potenziell relevanten Expert_innen kommen kann, wenn diese sich vollkommen außerhalb der dominanten und bekannten Narrative bewegen (Bliesemann de Guevara/Kostic 2017: 13).

Aus dem Blickwinkel der IO-Forschung können Expert_innen je nach Fragestellung organisationsinterne (s. Heucher et al. 2018 in diesem Forum) und organisationsexterne Personen sein, bzw. von bestimmten Prozessen Betroffene oder jene, die eine Beobachter_innenrolle einnehmen. Bedingung ist, dass die Personen Teil des zu untersuchenden Handlungsfeldes bzw. Teil eines Denkkollektivs sind (Sabisch 2017).

Egal, ob es sich um neutrale, betroffene, organisationsinterne oder organisationsexterne Personen handelt – das zentrale Moment für die Definition von Expert_innen bleibt ihr postuliertes Wissen. Expert_innen verfügen über Wissen, das andere nicht haben bzw. das nur schwer für andere zugänglich ist. Wir unterscheiden vier verschiedene Wissensarten von Expert_innen (eine Weiterentwicklung von Meuser/Nagel 1991):

- (1) *Erfahrungswissen*: Expert_innen verfügen über jahrelange berufliche Erfahrungen im Untersuchungsfeld, die durch biografische und gesellschaftliche Ereignisse geprägt sind. Die Zuschreibung des Expert_innenstatus erfolgt meist über die Dauer der Beschäftigung.
- (2) *Betriebswissen*: Expert_innen geben Auskunft über ihr eigenes Handlungsfeld und die geltenden institutionellen oder organisationalen Regeln und Pflichten. In diesem Zusammenhang wird häufig auch Routinewissen, also das Wissen über praktische, teils unbewusste Verhaltensweisen thematisiert. Für die Zuschreibung des Expert_innenstatus sind die berufliche Position sowie ihr Handlungsbezug von Bedeutung.
- (3) *Funktionswissen*: Expert_innen beurteilen Situationen, Prozesse und Geschehnisse und thematisieren wechselseitige Zusammenhänge bzw. Interaktionen. Die Zuschreibung des Expert_innenstatus erfolgt über die berufliche Position, wobei es sich oft um Personen in leitenden Positionen handelt.
- (4) *Kontextwissen*: Expert_innen geben Informationen über Kontextbedingungen des Handelns anderer Zielpersonen und Organisationen. Hierbei spielen gesamtgesellschaftliche Aspekte und multidisziplinäre Sichtweisen eine Rolle. Es kann sich sowohl um organisationsinterne als auch um organisationsexterne Personen handeln und die Zuschreibung des Expert_innenstatus geschieht u. a. aufgrund von Publikationen und Vorträgen der Personen.

Als zentrale Elemente der Expert_innenkompetenz werden in der Methodenliteratur persönliche Generalfertigkeiten, eine nicht übertragbare Sachkompetenz bzw. Bereichsabhängigkeit und langjährige Erfahrung diskutiert, die allesamt mit dem Vorhandensein und dem Umgang mit Wissen verbunden sind. Unter forschungspragmatischen Gesichtspunkten sind diese drei Elemente jedoch nicht unkritisch. Persönliche Generalfertigkeiten können einen Einfluss auf kommunikative Kompetenz

haben und sind somit für die Eignung als Interviewpartner_in mitunter ausschlaggebend. Die Bereichsabhängigkeit ist bei Fragestellungen auf der Makroebene kaum haltbar, weil Expert_innen oft gebeten werden, Implikationen und Ableitungen für gesamtgesellschaftliche Fragen zu diskutieren. Nowotny (2005: 37-40) bezeichnet Expertise deshalb als transgressiv. Die Ansichten und Urteile gründen sich dabei auf gesicherte Behauptungen und sind keine bloße Raterei (Schütz 1972: 87). Auch die langjährige Erfahrung ist nicht immer relevant: Gerade in IOs gibt es unter Mitarbeiter_innen eine gewisse Fluktuation, sodass bezüglich der Expert_innenauswahl eine Zehnjahresregel, wie von Miegl/Näf (2006) vorgeschlagen, wenig sinnvoll erscheint (s. dazu auch Heucher et al. 2018 in diesem Forum).

2.2. Wissensarten bei den Expert_inneninterviews in EU-Polizeimissionen

In dem Projekt zu individuellem und organisationalem Lernen in Polizeimissionen der Europäischen Union galten als Expert_innen a priori Personen, die ein spezifisches Wissen zur EU und zu Polizeimissionen besaßen, Polizist_innen sowie Personen, die eine spezifische Regionalexpertise besaßen. Es wurden interne und externe Expert_innen integriert. Die Berücksichtigung der Innen- und Außenperspektive erschien wichtig, weil im Falle des organisationalen Lernens das Handlungsfeld inhaltlich und nicht organisatorisch definiert ist, weshalb der Prozess auch von Expert_innen außerhalb der Organisation, in der das Lernen stattfindet, bewertet werden kann.

Rekrutiert wurden die Expert_innen anhand von Organigramm- und Internetrecherchen, Verweisen in Dokumenten der Polizeimissionen sowie durch persönliche Empfehlungen und das Schneeballsystem. Die Empfehlung durch andere Expert_innen stellte die einzige Möglichkeit dar, die gewünschte Regionalexpertise der Befragten im Vorfeld des Interviews sicherzustellen. Auch deshalb gab es vorab keinen festgelegten Auswahlplan und die Identifikation relevanter Expert_innengruppen erfolgte weitestgehend im Sinne des *theoretical sampling* schrittweise und theoriegeleitet.

Insgesamt wurden in vier Expert_innengruppen mehr als 30 Expert_inneninterviews auf verschiedenen Hierarchieebenen durchgeführt. Dazu zählten Expert_inneninterviews in sicherheits- und EU-integrationsrelevanten Abteilungen in Brüssel, um Informationen bezgl. Geschichte und bürokratischer Einbindung der Polizeimissionen zu erhalten; mit Mitarbeiter_innen der Polizeimissionen vor Ort, um Wissen über Prozesse und Interaktionen in den Missionen selbst zu erfragen; mit lokalen Sicherheitsakteur_innen (z. B. Polizist_innen), um spezifische Anforderungen an die Polizeimissionen vonseiten der lokalen Sicherheitsakteur_innen zu ergründen; mit Personen außerhalb der EU sowie der lokalen Sicherheitsebene, um Einschätzungen und Bewertungen über die Arbeit der Polizeimissionen in den Ländern zu erhalten.

3. Politischer Gehalt von Wissen

3.1. Bedeutung des politischen Gehalts von Wissen in IOs

Gegenstand von Expert_inneninterviews sind Wissensbestände, die das Funktionieren von politischen Systemen und Organisationen bestimmen können. Dazu zählen auch ungeschriebene Gesetze des Expert_innenhandelns sowie handlungsleitende Regeln jenseits von Verordnungen, Deutungsmustern und Relevanzstrukturen (Molitor 2009).

Für die Datenerhebung und -auswertung ist der politische Gehalt von Wissen, im Sinne von Inhalt und Bedeutung dieses Wissens, in und über IOs zu beachten: Das gilt *zum einen*, da IOs in ihrem Inneren und in der Interaktion mit ihrer Umwelt im internationalen System politische Prozesse aktiv gestalten oder ihnen passiv unterliegen. In qualitativen Interviews nehmen Expert_innen Zugriff auf Wissen, welches spezifische formelle und informelle *policies*, Formen, Strukturen und Verfahren des Politischen erklärt und legitimiert. Für die Forschung in IOs ist der Zugriff auf dieses Wissen elementar, weil es Auskunft über jene in den Organisationen stattfindenden Entscheidungs- und Kommunikationsprozesse gibt und dadurch die Binnenperspektive dieser Organisationen erforschbar wird. Auch für die Analyse der Interaktion zwischen IO und internationaler Umwelt bzw. Nationalstaaten ist der Zugang zum Wissen über den politischen Kern von Interaktionen von zentraler Bedeutung.

Zum anderen kann der politische Gehalt des Wissens durch Expert_innen gezielt in Interviews eingesetzt werden, um Ergebnisse zu beeinflussen, zu manipulieren und Forschung zu instrumentalisieren. Die Gefahr besteht, das Expert_innenwissen voreilig als »bare Münze« zu übernehmen. Wichtig ist deshalb, neben einer quellenkritischen Analyse und einer Reflexion der eigenen Forscher_innensubjektivität, die Beachtung folgender Aspekte:

- Selektion von Wissen: Wurde Wissen bewusst zurückgehalten?
- Einfluss durch Expertise: Wurde versucht, politisch Einfluss zu nehmen?
- Manipulation von Forschung: Wurden Aussagen und Urteile bewusst verzerrt, einseitig oder gar falsch wiedergegeben?

Instrumentalisierungsversuche durch die befragten Expert_innen werden wahrscheinlicher, wenn Expert_innen das Interview nutzen möchten, um das individuelle Verhalten oder das der entsprechenden Organisation zu rechtfertigen oder um das eigene Ansehen zu erhöhen (Miles 1970: 367).

Es ist wichtig, dass Forscher_innen den politischen Gehalt von Wissen reflektieren und in der Durchführung bzw. qualitativen Datenanalyse entsprechend berücksichtigen. Ein Ausgleich dieses Effekts kann durch den Einsatz mehrerer Expert_inneninterviews und der damit assoziierten Perspektivenvielfalt erfolgen. Anonymisierte Expert_inneninterviews können diese Gefahr weiter verringern, weil persönliche Profilierungen erschwert werden.³ Zudem kann besonders eine theorie-

3 Vgl. zum Anonymisierungsvorbehalt Heucher et al. (2018 in diesem Forum).

geleitete Vorgehensweise sinnvoll sein, weil damit ambivalente Befunde aufgedeckt werden können.

Politische Inhalte und Bedeutungen sind in allen aufgeführten Wissensarten immanent, wobei anzunehmen ist, dass instrumentalisierende Effekte und politische Brisanz am wenigsten beim Zugriff auf Betriebswissen auftauchen, da dieses eher auf unbewusste Routinen und Abläufe abzielt. Insgesamt hängt das Politisierungspotenzial der Wissensarten von den jeweiligen Fragestellungen im Kontext der Forschung zu IOs ab, weshalb es besonders wichtig ist, bei der Auswahl der Expert_innen sowie im Zuge der Durchführung und Auswertung der Expert_inneninterviews den Zusammenhang von Wissensarten und dem politischen Gehalt des Wissens zu reflektieren.

3.2. Politischer Gehalt von Wissen bei den Expert_inneninterviews in EU-Polizeimissionen

Die in den Fallbeispielen durchgeführten Expert_inneninterviews zeigten, dass die Befragten meist nicht nur eine Wissensart artikulieren und eine institutionelle Zuordnung nicht zwangsläufig auf eine bestimmte Wissensart schließen lässt. In der Tendenz ist sogar eine gewisse Hierarchisierung an vorhandenen Wissensarten festzustellen. Je höher die institutionelle Einbindung in den Kontext der IO, desto mehr Wissensarten wurden angesprochen. Für die Fallbeispiele gilt dies mit der Einschränkung, dass bei niedrigerer institutioneller Einbindung in die jeweilige IO zwar weniger Wissensarten erhoben werden können, die vorhandenen jedoch intensiver bzw. ausführlicher thematisiert wurden.⁴

Gleichzeitig offenbaren die Interviews die Grenzen der Expertise. Vor allem beim Erfahrungswissen spielt die Dauer der Beschäftigung eine wichtige Rolle. So mangelte es den Expert_innen aufgrund der personellen Fluktuation in sicherheits- und EU-integrationsrelevanten Abteilungen in Brüssel mitunter an Erfahrungswissen über den Anlass, den Verlauf und die bürokratische Einbindung der Polizeimissionen. Damit einher geht eine geringe Relevanz des politischen Gehaltes, weil das Wissen über die Legitimität, die Geschichte und die institutionelle Einbindung der Polizeimissionen den Interviewpartner_innen fehlte.

Das Betriebswissen hatte hingegen einen deutlich höheren politischen Gehalt. Die vermeintlich »neutrale« Kategorie der Organisationsstrukturen wurde durch die Expert_innen mit zentralen politischen Folgen für die Zusammenarbeit in den Missionen verknüpft (Dreiaick 2015: 207-208). So war die Ausnutzung von Machtpositionen durch Polizeimissionsleiter_innen ein zentrales Thema in den Interviews.

4 Damit wollen wir nicht dem Befund widersprechen, wonach Mitarbeiter_innen in hohen Hierarchieebenen nur in einem begrenzten Maße die Prozesse in ihrem Tätigkeitsfeld überblicken können (Scharpf 2010: 174). Uns geht es hier darum, aufzuzeigen, dass in höheren Hierarchieebenen oftmals eine breitere Wissensbasis vorhanden ist, als auf der lokalen Ebene, in der die IO tätig ist. Dafür ist dort wiederum meist ein deutlich fundierteres (Spezial-)Wissen vorhanden.

Die Ausnutzung der Machtpositionen wurde von den interviewten Mitarbeiter_innen der Missionen auf organisationale Strukturen zurückgeführt. Des Weiteren wurde in den Interviews wiedergegeben, dass mit der Machtausnutzung negative Folgen für den Erfolg der Mission verknüpft waren.

Der politische Gehalt von Wissen zeigte sich vor allem beim Kontext- und Funktionswissen, das heißt, wenn Expert_innen die Rahmenbedingungen der Polizeiemissionsarbeit beurteilten. Die externe Einschätzung durch Expert_innen außerhalb der EU und durch lokale Sicherheitsakteur_innen beinhaltete Aspekte zur Legitimation der Arbeit der EU in diesem Politikfeld und zur Relevanz von Mandatsverlängerungen. Dadurch bestand die Gefahr, dass die Expert_innen nicht nur die Arbeit der Polizeiemission, sondern ihre eigene berufliche Stellung rechtfertigten. Gleichzeitig bestätigte sich das Risiko, aufgrund von persönlichen und/oder politischen Interessen, Fakten positiver oder negativer darzustellen als es den Tatsachen entspricht (Noutcheva 2009; Osse 2016). So stellten einige Interviewpartner_innen in den Einsatzländern den Polizeireformprozess als erfolgreich abgeschlossen dar, weil Polizeireformen als Voraussetzungen für weitere Integrationsprozesse galten. Auch im Hinblick auf das Erfahrungs- und Betriebswissen sowie das Funktionswissen ist solch ein politischer Bias im Sinne eines Instrumentalisierungseffekts aufgetreten, wenngleich nicht in dieser Deutlichkeit.

Die Erfahrungen aus den Expert_inneninterviews zeigen, dass vorhandene Wissensarten und der jeweilige politische Gehalt des Wissens nicht immer exakt im Vorfeld feststellbar sind. Das kann zu positiven Überraschungen im Interview führen, aber auch zu Enttäuschungen und Mehraufwand, wenn die gewünschte bzw. angenommene Expertise bei Interviewpartner_innen nicht vorhanden ist. Dabei sei darauf verwiesen, dass die transparente Reflexion des Vorgehens und der Datenauswertung im Sinne der intersubjektiven Nachvollziehbarkeit der Forschung unabdingbar ist, um versteckte Subjektivitäten und Verzerrungen zu vermeiden.

4. Fazit

Abschließend wird die Frage diskutiert, welche methodischen Schlussfolgerungen sich aus den Erfahrungen der Studie zum Lernen in den Polizeiemissionen der EU im Hinblick auf die Definition von Expert_innen, die Wissensarten und für die Erforschung von IOs ziehen lassen.

Die Definition der Expert_innen erfolgt themenspezifisch. Den vermeintlichen Expert_innen wird aufgrund der beruflichen Stellung, der Publikationen bzw. anderer medial rezipierter Artefakte oder auf Basis der Zuschreibung durch Dritte (*gatekeepers*) eine gewisse Expertise unterstellt. Expert_in-Sein oder Nicht-Expert_in-Sein ist damit eine Entscheidung der Forscher_innen. Die Angemessenheit dieser Zuschreibung zeigt sich oftmals erst im Interview bzw. bei der Auswertung. Dieser Umstand zeigt den Vorteil einer eher hermeneutisch emergenten Vorgehensweise, bei der die Auswahl der Expert_innen nicht a priori festgelegt wird, sondern Ergebnis eines theoriegeleiteten Forschungsprozesses ist.

In Expert_inneninterviews werden sehr unterschiedliche Arten von Wissen erfasst. Je nach Fragestellung geht es um Erfahrungs-, Betriebs-, Funktions- oder Kontextwissen. Welches Wissen im Vordergrund steht, hängt dabei nicht nur von der Fragestellung ab. Vielmehr erlauben unterschiedliche berufliche Positionen und Aufgabenbereiche unterschiedliche Einblicke und prägen deshalb auch das Wissen der Expert_innen. *Erfahrungswissen* nimmt mit den Jahren zu. Deshalb ist es wichtig, Expert_innen mit entsprechend langer Erfahrung zu interviewen. *Betriebswissen* ist eine Art Insiderwissen. Wichtig ist der Handlungsbezug, den oftmals eher Mitarbeiter_innen als Vorgesetzte haben. Für *Funktionswissen* dagegen ist ein innerorganisationaler, umfassender Überblick wichtig, das heißt Expert_innen auf einer gewissen Hierarchieebene. Beim *Kontextwissen* geht es um Expert_innen, die auf einer Art Metaebene disziplinübergreifend analysieren. Das können externe Expert_innen bzw. nicht unmittelbar Betroffene sein.

Für die Erforschung Internationaler Organisationen können mehrere Wissensarten wichtig sein. Wie die Beispiele aus den Polizeiemissionen zum organisationalen Lernen zeigten, erlauben Expert_inneninterviews auf verschiedenen Hierarchieebenen, mit unterschiedlichen Erfahrungsbeständen und Einblicken, einen umfassenden Blick auf die Polizeiemissionen sowie die mit ihnen im Kontext der EU zusammenhängenden *policies*, Strukturen und Verfahren. Dabei ist allerdings der politische Gehalt von artikulierten Wissensbeständen, vor allem beim Kontextwissen, kritisch zu reflektieren.

Bezogen auf die Forschung zu IOs im Allgemeinen wird die Relevanz von Expert_inneninterviews deutlich. Die zunehmende Autonomisierung (Dörfler/Gehring 2015) und Politisierung von IOs (Seibel 2015) unterstreicht sowohl den positiven als auch den negativen Kern des politischen Gehalts von Expertise; denn IOs sind darauf angewiesen, dass sich ihre Mitarbeiter_innen wiederum selbst zu Expert_innen entwickeln. Nur so kann eine Delegation von Aufgaben durch die Mitgliedsstaaten an die IO überhaupt stattfinden. Andererseits führt die zunehmende Delegation von Aufgaben und Kompetenzen von Mitgliedsstaaten an Mitarbeiter_innen jener IOs zur Delegation von Entscheidungsbefugnissen und mitunter zu Autonomisierungstendenzen der Mitarbeiter_innen. Expert_inneninterviews können von den interviewten Expert_innen genutzt werden, um dem Anspruch nach autonomen Entscheidungsbefugnissen Ausdruck zu verleihen bzw. eigene politische Ziele zu formulieren, was zu Verzerrungseffekten führen kann.

Wichtig ist es, den Forschungsprozess im Sinne der qualitativen Forschung als reflexiv, adaptiv und emergent zu verstehen. Das heißt auch, Expert_inneninterviews nicht »stur« nacheinander durchzuführen, sondern nach der Durchführung der ersten wenigen Interviews bereits erste Auswertungen vorzunehmen. Mitunter ist auch eine Anpassung der Auswahlstrategien und -kriterien sowie der Art der Gesprächsführung hilfreich (s. hierzu Heucher et al. 2018 in diesem Forum). Erst dann sollte mit der Rekrutierung weiterer Interviewpartner_innen fortgefahren werden. Schließlich gilt auch für Expert_inneninterviews in IOs, die epistemische Grenze von Wissen (Geis 2008: 166-167) zu akzeptieren und zu erkennen, dass jedes Wis-

sen unsicher und unvollständig ist und der Zugriff darauf stets von den gewählten Perspektiven, Fragestellungen und Methoden abhängig ist.

Literatur

- Argyris, Chris/Schön, Donald A. 2002: Die lernende Organisation, Stuttgart.
- Barnett, Michael N./Finnemore, Martha 2004: Rules for the World, Ithaca, NY.
- Benner, Thorsten/Mergenthaler, Stephan/Rotmann, Philipp 2009: Internationale Bürokration und Organisationslernen: Konturen einer Forschungsagenda, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen 16: 2, 203-236.
- Benner, Thorsten/Rotmann, Philipp 2008: Learning to Learn? UN Peacebuilding and the Challenges of Building a Learning Organization, in: Journal of Intervention and Statebuilding 2: 1, 43-62.
- Bliesemann de Guevara, Berit/Kostic, Roland 2017: Knowledge Production in/about Conflict and Intervention, in: Journal of Intervention and Statebuilding 11: 1, 1-20.
- 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.
- Blöbaum, Bernd/Nölleke, Daniel/Scheu, Andreas M. 2014: Das Experteninterview in der Kommunikationswissenschaft, in: Averbek-Lietz, Stefanie/Meyen, Michael (Hrsg.): Handbuch nicht standardisierte Methoden in der Kommunikationswissenschaft, Wiesbaden, 1-13.
- Dörfler, Thomas/Gehring, Thomas 2015: Wie internationale Organisationen durch die Strukturierung von Entscheidungsprozessen Autonomie gewinnen, in: Liese, Andrea/da Conceição-Heldt, Eugénia/Koch, Martin (Hrsg.): Internationale Organisationen, Baden-Baden, 54-80.
- Dreiaick, Stefanie 2015: Lernen internationale Organisationen? Das Beispiel der EU-Polizeimissionen in Bosnien-Herzegowina und Mazedonien, Baden-Baden.
- Duncan, Robert/Weiss, Andrew 1979: Organizational Learning: Implications for Organizational Design, in: Research in Organizational Behavior 1, 75-123.
- Ellis, David C. 2010: The Organizational Turn in International Organization Theory, in: Journal of International Organizations Studies 1: 1, 11-28.
- Geis, Anna 2008: Die Rolle von Wissen und Nichtwissen in informellen Steuerungsprozessen am Beispiel von Mediationsverfahren, in: Schuppert, Gunnar F./Voßkuhle, Andreas (Hrsg.): Governance von und durch Wissen, Baden-Baden, 151-172.
- Gläser, Jochen/Laudel, Grit 2006: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen, Wiesbaden.
- Hanrieder, Tine 2015: International Organization in Time, Oxford.
- Helfferich, Cornelia 2014: Leitfaden- und Experteninterviews, in: Baur, Nina/Blasius, Jörg (Hrsg.): Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden, 559-574.
- Heucher, Angela/Liese, Andrea/Schettler, Leon 2018: Methodischer Anspruch trifft organisationale Wirklichkeit: Interviewführung in Internationalen Organisationen, in: Zeitschrift für Internationale Beziehungen 25: 1, 199-210.
- Howard, Lise M. 2009: UN Peacekeeping in Civil Wars, Cambridge.
- Maggi, Eva-Maria 2015: The Will of Change, Wiesbaden.
- March, James G./Olsen, Johan P. 1975: The Uncertainty of the Past. Organizational Learning under Ambiguity, in: (European Journal of Political Research 3: 2, 147-171.

- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike 1991: ExpertInnen-Interviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): *Qualitativ-empirische Sozialforschung*, Opladen, 441-471.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike 1994: Expertenwissen und Experteninterview, in: Hitzler, Ronald/Honer, Anne/Maeder, Christoph (Hrsg.): *Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit*, Opladen, 180-192.
- Mieg, Harald A./Näf, Matthias 2006: Experteninterviews in den Umwelt- und Planungswissenschaften. Eine Einführung und Anleitung, Lengerich.
- Miles, Edward 1970: The Logistics of Interviewing in International Organizations, in: *International Organization* 24: 2, 361-370.
- Molitor, Martine 2009: Bildungskompetenzen im Fokus des aktuellen ethischen Diskurses. Explorative Studien zu inhaltlichen Parametern verantwortlichen pädagogischen Handelns, München.
- Ness, Gary D./Brechin, Steven R. 1988: Bridging the Gap: International Organizations as Organizations, in: *International Organization* 42: 2, 245-273.
- Niederberger, Marlen/Wassermann, Sandra 2015: Methoden der Experten- und Stakeholdereinbindung in der sozialwissenschaftlichen Forschung, Wiesbaden.
- Noutcheva, Gergana 2009: Fake, Partial and Imposed Compliance. The Limits of the EU's Normative Power in the Western Balkans, in: *Journal of European Public Policy* 16: 7, 1065-1084.
- Nowotny, Helga 2005: Experten, Expertisen und imaginierte Laien, in: Bogner, Alexander/Torgersen, Helge (Hrsg.): *Wozu Experten? Ambivalenzen der Beziehung von Wissenschaft und Politik*, Wiesbaden, 33-44.
- Osse, Anneke 2016: Police Reform in Kenya. A Process of »Meddling Through«, in: *Policing and Society* 26: 8, 907-924.
- Roscher, Klaus 2009: Nichts gelernt? Die Verwaltungsreform der Vereinten Nationen aus der Perspektive organisationalen Lernens, in: Dingwerth, Klaus/Kerwer, Dieter/Nölke, Andreas (Hrsg.): *Die organisierte Welt*, Baden-Baden, 136-160.
- Sabisch, Katja 2017: Die Denkstilanalyse nach Ludwik Fleck als Methode der qualitativen Sozialforschung. Theorie und Anwendung [34 Absätze], in: *Forum Qualitative Sozialforschung* 18: 2, Art. 5.
- Scharpf, Fritz W. 2010: *Games Real Actors Play*, Boulder, CO.
- Schütz, Alfred 1972: Der Gut Informierte Bürger, in: Schütz, Alfred/Brodersen, Arvid (Hrsg.): *Gesammelte Aufsätze: II Studien zur soziologischen Theorie*, Dordrecht, 85-101.
- Seibel, Wolfgang 2015: Politisierung Internationaler Organisationen, in: Liese, Andrea/da Conceição-Heldt, Eugénia/Koch, Martin (Hrsg.): *Internationale Organisationen*, Baden-Baden, 239-265.