

Forschungsmethode: Leitfadengestütztes Interview

Was ist ein Interview?

Das Interview ist eine **mündliche Befragung** in Form eines Gesprächs mit asymmetrisch verteilten Rollen: Die/der InterviewerIn stellt Fragen, und die interviewte Person spricht über ihre Erfahrungen und ihre Sichtweise zu einem bestimmten Thema¹. Im Gegensatz zu einem Fragebogen, in dem sowohl die Fragen als auch die Antwortkategorien vorgegeben sind, werden bei einem Interview die Antworten frei gegeben, da ausschließlich **offene Fragen** gestellt werden.

Beispiele für offene Fragen:

- Kannst du mir bitte deinen schulischen Werdegang schildern? Welche Schulausbildung hast du?
- Wie ist es dazu gekommen, dass du dieses konkrete VWA-Thema gewählt hast?
- Was macht für dich eine gute Unterrichtsstunde aus?

Wofür werden Interviews eingesetzt?

Interviews werden eingesetzt, um herauszufinden, was Menschen über ein bestimmtes Thema denken (welche Erfahrungen, Konzepte, Deutungsmuster lassen sich finden) oder um Lebensentwürfe, Orientierungen, Normen, etc. zu untersuchen.

Wann ist es sinnvoll, ein Interview durchzuführen?

Ausgangspunkt der VWA ist eine Fragestellung, und die Beantwortung dieser Frage steht im Vordergrund. Jede Methode ist nur dann sinnvoll, wenn sie einen Beitrag zur Beantwortung dieser Frage leistet.

Ob ein Interview die „richtige“ oder adäquate Methode ist, hängt von der Fragestellung ab.² Ist man an der „Innenperspektive“ von Betroffenen oder der „Fachmeinung“ von ExpertInnen interessiert, bietet sich das Interview an. So kann man mehr über individuelle Sichtweisen, persönliche Erfahrungen, Meinungen, Motive und Expertisen der InterviewpartnerInnen erfahren³ (Will man etwas über das tatsächliche Verhalten und Handeln von anderen erforschen, ist es naheliegend eine [Beobachtung](#) durchzuführen).

Methoden der qualitativen Sozialforschung sind vor allem dann sinnvoll, wenn die notwendigen Informationen für die Beantwortung der Frage in der Literatur...

- lückenhaft/ unvollständig sind und man sie daher um eine neuen Perspektive/Aspekt ergänzen möchte:
 - *Welche Maßnahmen zur Begabtenförderung im Bereich der Sekundarstufe 1 gibt es in unserer Gemeinde?*
- allgemein/ abstrakt vorhanden sind und man diese um spezifischere/genauere Informationen ergänzen möchte:

¹ Hussy, W., Schreier, M. & Echterhoff, G.: Forschungsmethoden in Psychologie und Sozialwissenschaften für Bachelor. 2. Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer, 2013, S. 224.

² Zur Abgrenzung von qualitativer und quantitativer Forschung vergleiche die Materialien zur VWA: [Fragebogen](#) oder Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11., aktualisierte und überarbeitete Aufl., Weinheim und Basel: Beltz, 2010. S.17 ff.

³ Materialien zur VWA: [Fragebogen](#)

- Welche Auswirkungen haben die Gletscherrückgänge auf die Pasterze und welche Folgen sind noch zu erwarten?
- auf theoretischer Ebene vorhanden sind und man an Handlungen Umsetzung, Einstellungen und Einschätzungen von FachexpertInnen in der Praxis interessiert ist:
 - Wie sollte man mit aggressiven Kindern in der Volksschule aus Sicht von VolksschullehrerInnen umgehen?
- so komplex sind, dass man auf die Einschätzung von ExpertInnen zurückgreifen muss:
 - Welche Gründe bestehen für BildungsexpertInnen der Universität Wien für das bessere Abschneiden der SchweizerInnen im PISA Test aus Mathematik im Vergleich zu Österreich?
- vorhanden sind, man diese allerdings hinterfragen möchte:
 - Wie werden - aus Sicht zweier BrasilianerInnen - die geplanten Nachhaltigkeitsprogramme der FIFA im Rahmen der WM 2014 tatsächlich umgesetzt?

Ein Interview ist sinnlos, wenn...

- es NICHT zur Beantwortung der Frage dient (auch wenn es zum Thema passt).
- Dinge erfragt werden, die in der Literatur gut abgebildet sind (Zum Beispiel ein ExpertInneninterview mit einer medizinischen Fachkraft - Arzt/Ärztin, PhysiotherapeutIn, etc... - zu einem bestimmten Krankheitsbild).

Was ist ein Leitfadeninterview?

Leitfadeninterview ist ein Sammelbegriff für halbstandardisierte Interviewarten, die eingesetzt werden, um die **Sichtweisen von Personen zu vergleichen**⁴. Daher sollte bereits zu Beginn relevante Bereiche des Themas (aus Theorien, anderen Studien, aber auch Alltagswissen) bekannt sein. Diese Bereiche werden *Themenaspekte* genannt. So könnten bspw. für das Thema „Schülervertretung“ zu Beginn die Themenaspekte Kandidatur zur Schülervertretung/Werdegang, Themen und Tätigkeiten von Schülervertretungen, Herausforderungen für die Arbeit von Schülervertretungen, etc. herausgearbeitet werden.

Wie werden Leitfadeninterviews durchgeführt?

Zu jedem Themenaspekt werden Fragen formuliert und in einem Interviewleitfaden festgehalten. Die Fragen werden der Situation angepasst gestellt, d.h. es gibt keine festgelegte Reihenfolge. Allerdings müssen in allen Interviews auch alle Fragen gestellt werden. Dadurch werden bei allen Interviews dieselben Themenaspekte behandelt und die Interviews vergleichbar. Es gibt auch die Möglichkeit Ad-hoc-Fragen zu stellen, d.h. spontan nachzufragen, wenn spezifische Inhalte angesprochen werden, die nicht Teil des Leitfadens, aber für das Thema relevant sind. Die Führung von Leitfadeninterviews erfordert daher hohe Konzentration bei den InterviewerInnen.

Unabhängig vom Thema erfordert die Durchführung eines Leitfadeninterviews folgende Schritte:

- I. **Erstellung eines Leitfadens für das Interview**
- II. **Durchführung des Interviews**
- III. **Analyse der Interviews**
- IV. **Einbau des Interviews in die VWA**

⁴ vgl. Hussy et al., 2013, S. 225.

I Erstellung eines Leitfadens für das Interview

Der Leitfaden besteht aus einer Einleitung, offen formulierten Fragen und einem Beiblatt, in dem nach dem Interview Wichtiges (Ort, Zeit, Personen, Raum, etc.) festgehalten wird.

Für das Interview bereitet man einen Leitfaden vor, der wie ein roter Faden durch das Interview führt und Hilfestellung gibt. Während des Gespräches sollte das Thema des Interviews immer wieder in einer einfachen, eher positiv klingenden, für die Befragten gut verständlichen Weise wiederholt werden. Daher zu Beginn das Thema in ein bis zwei Worten formulieren, damit es zwanglos in die einzelnen Fragen eingearbeitet werden kann.

Formulierung von Fragen

Allgemein gilt für die Formulierung der Fragen:

- Die Fragen müssen **offen** formuliert werden. Sie dürfen keinen Hinweis auf die Art der Beantwortung oder gar Antwortvorgaben beinhalten.
- Die Fragen werden in einer **einfachen**, klaren Sprache formuliert und an die Ausdrucksweise der Interviewten angepasst.
- Dabei ist darauf zu achten, dass diese **alltagsnah**, bezogen auf konkrete Situationen, die die Befragten gut kennen, gestellt werden.
- Je nach Interviewpartner/innen wird der Leitfaden an gewissen Stellen **angepasst**. Bspw. wird eine Schülerin nicht nach ihrem Berufsleben, sondern nach ihrer Schullaufbahn gefragt.

Folgende Fragen dürfen in Leitfadeninterviews **nicht** gestellt werden:

- **Geschlossene bzw. Aufzählungsfragen**, auf die mit ja oder nein oder einem Wort geantwortet werden kann. („Wie sinnvoll ist deiner Meinung nach Projektunterricht?“)
- **Suggestivfragen** („Du bist doch auch der Meinung, dass die Schülervertretung nicht wichtig ist?!“)
- **Starke Wertungen** („Schildere einmal die Vielredner in den Konferenzen!“)
- **Zu persönliche Fragen** („Wie fühlst du dich, wenn ...?“);
- **Ritualisierte Alltagsfragen** („Wie zufrieden bist du mit ...“, „Wie findest du ...“, „Was hältst du von ...“, „Wie geht es dir mit ...“.
- **Begründungsfragen (Warum-Fragen)**: Diese sollten eher **nicht** gestellt werden, da sie schnell nach Prüfung, Kreuzverhör oder Testung klingen (z.B. „Warum hast du nicht am Projekt teilgenommen?“). Sind sie für ein Thema unvermeidlich, sollten sie in Form einer Aufforderung zur Beschreibung gestellt werden. Z.B. „Was/welche Gründe sprechen für x?“ „Was/welche Gründe sprechen dagegen?“

Aufbau und Gestaltung eines Leitfadens

Ein ausgewogener Leitfaden umfasst etwa fünf bis sieben Aspekte des Themas (Werdegang/Kandidatur als Schülervertretung, Aufgaben als Schülervertretung, usw.), die jeweils ein bis zwei offene Fragen beinhalten. Insgesamt sollten nicht weniger als zwölf und nicht mehr als 15 **wichtige, inhaltlich sehr unterschiedliche Fragen** zu sehr verschiedenen Seiten des Themas/ Gegenstandes gestellt werden. Hilfreich kann es sein,

gegensätzliche Fragen auszuwählen („Was ist positiv ...?“, „Was ist ... negativ?“, „Wie war es früher ...?“, „Wie ist es heute ...?“).

Die Fragen werden schriftlich festgehalten. Unterscheiden sich die Fragen sehr stark voneinander, können schriftliche Überleitungen formuliert werden.

Die/der InterviewerIn sollte die Fragen im Kopf haben, um im Interview freier sprechen und konzentriert zuhören zu können.

Der Leitfaden wird ansprechend gestaltet, um die Professionalität und Seriosität von Forschungsperson und Institution/Schule zu unterstreichen, und besteht aus:

1. **Deckblatt:** Dieses beinhaltet die wichtigsten Auskünfte zu Schule, VWA-Thema und Details zur Person.

2. Leitfaden

- **Einleitende Frage(n):** Der Leitfaden beginnt mit einer *erzählgenerativen Frage* (einfache, zum Beschreiben und Erzählen einladende Frage): Diese führt die interviewte Person zum Thema hin und dient zum „Aufwärmen“. Erzählgenerative Fragen können die Qualität der entstehenden Daten sehr positiv und, wenn sie misslungen sind, sehr negativ beeinflussen und sollten daher sorgfältig ausgewählt werden.
- **Hauptfragen:**
 - **Von einfachen/leichten zu komplexen Fragen:** Zu Beginn werden einfachere Fragen wie Beschreibungen und Bewertungen unproblematischer Sachverhalte gestellt, welche die/der Befragte kennt. Komplexere Fragen (Fragen nach Gründen, Fragen nach moralisch oder sonst wie heiklen Aspekten, Fragen nach Möglichkeiten und Alternativen) folgen gegen Ende des Interviews.
 - **Bewertungen bieten sich ebenfalls als einfache Fragen an.** Jeder/jedem fällt es relativ leicht, eine wertende Meinung zu einem Thema abzugeben. Fragen nach der Entwicklung des Themas von früher über heute bis zur Zukunft sind schon etwas komplexer, aber noch relativ einfach zu beantworten. Die/der Befragte macht sich weiter vertraut mit dem Thema.
- **Ad-hoc-Fragen:** Diese sind nicht geplant und werden spontan im Laufe des Interviews gestellt (z.B. „Kannst du mir das näher erklären?“), wenn neue Aspekte eines Themas auftauchen oder um bei Unklarheiten nachzufragen.
- **Abschlussfrage:** Jedes Interview sollte mit einer Abschlussfrage beendet werden. Dadurch weiß die/der Befragte, dass das Interview damit beendet ist („Meine letzte Frage lautet: Was möchtest du noch zum Thema Schülervvertretung sagen, was wir bisher noch nicht angesprochen haben?“).
- **Demographische Daten:** Wenn diese nötig sind, werden diese am Schluss der Befragung abgefragt („Nun habe ich nur noch ein paar Fragen zur Statistik.“).
- **Beiblatt für Rahmenbedingungen:** Nach dem Interview werden hier kurz die interviewte Person und die Situation beschrieben und Kommentare und Vermutungen schriftlich festgehalten, aber auch Bemerkenswertes (was vor und vor allem nach dem Ausschalten des Tonbandgeräts noch gesagt wurde).

Der Interviewleitfaden wird anschließend in einem **Probeinterview** ausprobiert und entsprechend der Erfahrungen verändert und angepasst.

II Durchführung eines Leitfadeninterviews

1 Qualitative Stichprobe festlegen und Interviewpartner/innen suchen

Je nach Thema und Forschungsinteresse werden mögliche InterviewpartnerInnen ausgewählt und Kontakt zu den Personen aufgenommen.

In der **Wissenschaft** haben sich für mittelgroße Forschungsprojekte 12 bis 15 Interviews als ausreichend herausgestellt – ab dann führen weitere Interviews kaum mehr zu neuen Erkenntnissen (Der Fachbegriff dazu ist **theoretische Sättigung**).

So viele Interviews werden für die VWA nicht zu leisten sein. Da es sich bei der vorwissenschaftlichen Arbeit nicht um eine wissenschaftliche Arbeit im eigentlichen Sinn handelt, ist hier auch keine wissenschaftlich relevante Stichprobe nötig. Wenn die Interviewstudie möglichst unterschiedliche Personen beinhaltet, können aus strukturierter und fundierter Auseinandersetzung mit den Aussagen aus **drei bis vier Interviews** wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden.

2 Vorbereitung des Interviews

Überlegungen hinsichtlich Räumlichkeiten, Aufnahme des Interviews und inhaltliche Vorbereitungen müssen vorab getroffen werden.

Die **Kontaktaufnahme** kann schriftlich per Email oder Brief oder mündlich über das Telefon erfolgen. Folgende Punkte sollten in jedem Fall mitgeteilt und daher vorab schriftlich aufbereitet werden:

- Identifizierung der eigenen Person (Name, Schule)
- Kurze (!) Erläuterung der Forschung (VWA-Thema und Motivation)
- Begründung für die Wahl der Interviewperson
- Erklärung über die Nutzung der Daten (Vertraulichkeit, Anonymität)
- Hinweise zur Dauer des Gesprächs

Auf Wunsch können die Fragen auch vorab zur Ansicht geschickt werden. Die/der InterviewerIn sollte bei der Kontaktaufnahme (und während des Interviews) offen, interessiert und respektvoll sein.

Um hochwertige Daten zu erhalten, ist in der qualitativen Sozialforschung die **Gestaltung der Interviewsituation** bedeutend. Die/der Befragte ist ExpertIn für den Gegenstand und soll ungestört erzählen und sich offen äußern können. Dazu werden Räumlichkeiten benötigt, die zum Wohlfühlen einladen (bspw. auch durch die Bereitstellung von Getränken o.ä.) und in denen die Interviewsituation nicht gestört wird durch bspw. hereinkommende Personen, lauten Lärm von draußen, etc. Die Interviewsituation ist gelungen, wenn die Interviewten auf Basis der Erfahrungen anschließend wieder an einem Interview teilnehmen würden.

3 Gesprächsführung

Das Aufnahmegerät wird vorab nochmals getestet, die Fragen erneut durchgelesen, um entspannt in das Interview gehen zu können. Während des Interviews wird aktiv zugehört. Als Nachbereitung werden am Beiblatt zusätzliche Details festgehalten.

Personen werden sich bemühen, ausführlich und aufrichtig zu antworten, wenn sie bemerken, dass die Atmosphäre freundlich ist, sie Vertrauen haben können und ihre Mitteilungen wertgeschätzt werden. Die Durchführung eines Interviews verlangt daher v.a. hohe Konzentration und **aktives Zuhören**. Die interviewende Person gibt keine Bewertung, Beurteilung oder Kommentar über das Gesagte.

Das Interview beginnt mit einer **Einleitung**. Diese sollte die Vorstellung der Person, die Art der Untersuchung, Zusicherung der Anonymität (Vertraulichkeit) und Konsequenzlosigkeit der Angaben und Auskunft darüber, wie

mit den Daten verfahren wird, beinhalten (also wiederholen, was bereits bei der Kontaktaufnahme erläutert wurde). Die Einleitung benennt deutlich das Thema und führt dadurch hin zur ersten Frage, die zum Erzählen anregen soll. („... deshalb sind wir interessiert an deinen Erfahrungen. Möchtest du mir bitte einmal schildern ...“).

- Im **Gesprächsverlauf** sollten die Interviewten frei sprechen können und nicht unterbrochen werden – häufig stellen sich Passagen, die im Interview als unwichtig eingestuft wurden, in der Analyse als relevant heraus. Denn die Antwortenden verstehen und beantworten die Frage in der Regel nicht so, wie sie gemeint ist, sondern wie sie sie deuten, weshalb das Interview immer andere und mehr Informationen enthält als erwartet. Die Interviewten daher immer ausreden lassen und ggf. mit der nächsten Frage wieder auf das Thema zurückkommen und nicht bereits im Interview bewerten.
- Wenn etwas unklar ist, darf auch **nachgefragt** werden (Bitte erläutern Sie etwas genauer, wie Sie das meinen.)
- Wenn die Befragten auf eine Frage nicht antworten können, kann in Form von **Erinnerungshilfen** nachgefragt werden („Vielleicht gab es so etwas wie x, oder du hast einmal y erlebt; denke zum Beispiel an x, es könnte auch y sein, oder vielleicht kam es auch als z vor...“).
- Die/den Interviewte/n nicht immer wieder auf eine bestimmte Frage zurückzwingen oder korrigieren.

Die Reihenfolge der Fragen kann je nach Interviewsituation verändert werden, daher während des Interviews flexibel bleiben: Für die Analyse spielt es keine Rolle, an welcher Stelle die Informationen gegeben wurden. Dafür ist es notwendig die Fragen vorab auszuprobieren und auswendig zu lernen.

Unmittelbar nach dem Gespräch sollten Aussagen, die getroffen wurden, bevor oder nachdem das Aufnahmegerät ein- bzw. ausgeschaltet wurde, schriftlich am **Beiblatt** festgehalten werden. Das Beiblatt wird dem Interview angefügt.

III Analyse qualitativer Leitfadeninterviews

Allgemeines Ziel der Analyse qualitativer Daten ist es, die Bedeutung der Materialien zu verstehen.

1 Vorbereitung des Datenmaterials – Transkription

Für die Analyse der Daten werden die Aufnahmen transkribiert (schriftlich festgehalten). Dafür müssen zu folgenden Punkten Entscheidungen getroffen werden:⁵

1. **Vollständige Transkription** (alles wird transkribiert) **oder selektive Transkription** (nur bestimmte Passagen werden transkribiert): Die selektive Transkription stellt allerdings bereits eine Interpretation des Materials dar. Die Passagen sollten entsprechend sorgfältig ausgewählt werden.
2. **Inhalt und Form**: Wird nur der Inhalt des Gesagten transkribiert oder auch die Form – also *wie* etwas gesagt wurde (Stimmverlauf, Lautstärke aber auch nonverbale Elemente wie Gähnen oder Lachen). Dies kann notwendig sein, wenn bspw. etwas ironisch gemeint ist. Für Leitfadeninterviews, welche die Perspektiven verschiedener Personen vergleichen, ist in der Regel die Transkription des Inhalts **in Schriftdeutsch** ausreichend. D.h. die Sprache wird geglättet, indem Mundart in Schriftdeutsch „übersetzt“ wird.

Die Transkription stellt einen großen zeitlichen Aufwand dar und ist nicht zu unterschätzen: Je nach Tippgeschwindigkeit wird ein Verhältnis von 1:7 bis 1:10 veranschlagt (eine Stunde Interview benötigt sieben bis zehn Stunden Transkriptionszeit). Eine Stunde Tonmaterial ergibt je nach Layout ca. 15 Seiten Datenmaterial.

2 Inhaltsanalyse

Ziel der Inhaltsanalyse ist die Erfassung von Themenaspekten unter ausgewählten Perspektiven. Die inhaltlich-strukturierende Inhaltsanalyse eignet sich daher zum Vergleich von Texten bzw. Interviewaussagen. Sie erfasst unterschiedliche Inhalte nach Themenaspekten und zählt zu den datenreduzierenden Verfahren, da die Textdaten systematisch kategorisiert und zusammengefasst werden. Leitfadengestützte Interviews können wie folgt analysiert werden:⁶

1. **Kategorien** auf Basis des Leitfadens erstellen und in das Kategoriensystem einfügen.

Zu Beginn wird ein Kategoriensystem erstellt (siehe Tabelle). Eine Kategorie ist eine möglichst kurze Beschreibung des Textinhalts, falls möglich nur ein Begriff. Für die Analyse werden dazu aus den Themenaspekten und Fragen des Leitfadens Kategorien und Unterkategorien gebildet. Später werden auf Basis der Analyse Beschreibungen, Ankerbeispiele (besonders aussagekräftige Interviewpassagen) und Belegstellen für gefundene Textstellen (z.B. Zeilennummern und Interviewnummer) eingefügt.

Hauptkategorie	Ausprägung/ Unterkategorie	Definition/ Beschreibung	Ankerbeispiel	Belegstelle

⁵ Hussy et al., 2013, S. 246.

⁶ vgl. Mayring, P.: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. 11. Auflage. Weinheim, Basel: Beltz, 2002. Schreier, Margrit: Varianten qualitativer Inhaltsanalyse: Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten. 2013. [59 Absätze]. Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 15(1), Art. 18, <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043/3636> [Zugriff:23.3.2017]

2. Relevante **Interviewpassagen auswählen und kennzeichnen** bzw. bei selektiver Transkription transkribieren.
3. Die Interviewpassagen in **Bedeutungseinheiten unterteilen**. Eine Bedeutungseinheit kann bspw. eine Frage des Leitfadens sein oder aber auch ein Teil einer Antwort, wenn diese mehr Bedeutungen beinhaltet.
4. Die Bedeutungseinheiten **paraphrasieren**. D.h. die Aussagen werden in möglichst kurze Sätze übertragen, die eine neutrale, gemeinsame Sprache haben. Dadurch werden die Inhalte einerseits reduziert und zum anderen vergleichbar.

Frage: Zur Kommunikation zwischen LehrerInnen und SchülerInnen: Wie ist das so bei euch an der Schule?

Antwort „Es ist ehrlich gesagt, also bei uns, ich glaube, das ist auch in den anderen Schulen so, lehrerabhängig. Also, mit manchen Lehrern kannst du z.B. sehr gut reden und deine Anliegen vorbringen. Bei manchen Lehrern rennst du gegen eine Wand, sagen wir so. Und da kannst du wirklich, egal was du machst, kannst (unverst.) Und es ist halt ein bisschen unterschiedlich. Man kann jetzt nicht über jeden Lehrer sagen: „Okay, man kann mit allen Lehrern gut oder nicht gut reden.“, sondern das ist einfach lehrerabhängig.“

Paraphrase: Kommunikation ist lehrerabhängig. Mit manchen LehrerInnen kann man gut reden und eigene Anliegen vorbringen, mit anderen nicht.

5. Die **Paraphrasen** den Kategorien des Kategoriensystems **zuordnen** (deduktives Kategorisieren). Ist dies nicht möglich, wird eine neue Kategorie erstellt und in das System integriert (induktives Kategorisieren).

Beispiel: Zuordnungen zur Kategorie „Kommunikation zwischen SchülerInnen und LehrerInnen“

Unterkategorie: Kommunikation ist lehrerabhängig:

Paraphrase 1: Es ist lehrerabhängig. Mit manchen Lehrern kann man gut reden und eigene Anliegen vorbringen, mit anderen nicht.

Paraphrase 2: LehrerInnen sollte sich von den SchülerInnen ein bisschen distanzieren. Die Bindung LehrerIn-SchülerIn sollte aufrechterhalten werden, die Lehrerin/der Lehrer sollte eine Respektsperson bleiben.

Paraphrase 3: ...

6. Zu jeder (Unter)Kategorie eine **Kernaussage** (=Beschreibung) formulieren. (Hier kann es hilfreich sein, die Originaltextstellen an die Kernaussage anzuhängen, damit diese während der weiteren Analyse zur Verfügung stehen).

Unterkategorie „Kommunikation ist lehrerabhängig“

Kernaussage: SchülerInnen empfinden die Kommunikation als vom Lehrer/von der Lehrerin abhängig. Die Kommunikation zwischen SchülerInnen und LehrerInnen ist aus Sicht der befragten Schülervertretungen von der Person der Lehrerin/des Lehrers und dem Bild, welches die Lehrperson von der Schülerin/dem Schüler hat, abhängig. Die richtige Distanz zwischen SchülerInnen und LehrerInnen entscheidet aus Sicht der interviewten Schülervertretungen darüber, ob die Bindung SchülerInnen-LehrerInnen aufrechterhalten werden kann.

7. Die Kategorien nochmals **überprüfen**: Ist das Kategoriensystem valide, d.h. konnte das gesamte Datenmaterial in das Kategoriensystem eingeordnet werden? Ist das Kategoriensystem disjunkt, d.h. gibt es eine klare Trennung zwischen den Kategorien oder überschneiden sich Inhalte? Falls nicht, neue Kategorien einführen und/oder (Unter-)Kategorien zusammenfassen.

8. Das Kategoriensystem so anordnen, dass zwischen allen Kategorien ein **Gesamtzusammenhang** konstruiert wird. Dazu eine zentrale Schlüsselkategorie auswählen, um die alle anderen Kategorien herumgruppiert werden (z.B. nach Rahmenbedingungen, Ursachen, Folgen, Handlungsstrategien von Personen). Diesen Gesamtzusammenhang in einer einheitlichen Sprache ausformulieren – dies bildet die gefundene Struktur des untersuchten Sachverhalts und den Kern der Analyse.
9. Der **Ergebnisbericht** wird abschließend entlang des formulierten Gesamtzusammenhangs ausgearbeitet. Dabei können Hauptkategorien als Kapitelüberschriften verwendet werden, die Beschreibungen als Fließtext, die Ankerbeispiele als Zitate und die Belegstellen als Anhaltspunkt für die Analyse.

IV Einbau eines Interviews in die VWA

Wie und wo muss das Interview in der VWA eingebaut sein?

Die verwendete empirische Forschungsmethode muss im [Hauptteil](#) der Arbeit vorgestellt werden.

Im Anschluss werden der konkrete Forschungsprozess beschrieben und die Daten ausgewertet, interpretiert und analysiert. Dies ist wichtig, da die Nachvollziehbarkeit und das systematische Vorgehen Grundprinzipien der Wissenschaft sind.⁷

Die Kapitel Methode und Ergebnispräsentation/ Ergebnisanalyse sind als eigenständige Kapitel oder Unterkapitel im Hauptteil anzuführen. Konkret kann das im Aufbau der VWA wie folgt aussehen:

- **Methode**
 - Beschreibung der verwendeten Methode und der Vorgehensweise (Forschungsprozess/ Datengewinnung) durch Beantwortung folgender oder ähnlicher Fragen: Wer hat die Interviews durchgeführt? Wo und wann wurden die Interviews durchgeführt? Wie wurden die InterviewpartnerInnen ausgewählt? Wie viele Interviews wurden geführt? Wie sind diese verlaufen und wie wurden sie festgehalten? Wie oft und was wurde beobachtet und wie wurden das dokumentiert?
 - Darstellung des Leitfadens und den (theoretischen) Überlegungen, wie man auf diese Fragen beziehungsweise Kategorien gekommen ist.
- **Ergebnispräsentation/ Ergebnisanalyse**
 - Beschreibung des Prozesses der Datenaufarbeitung/ Datenanalyse. Wie wurden die Daten strukturiert, kategorisiert und geordnet?
 - Beschreibung der zentralen Aussagen aus den Interviews mit wörtlichen Zitaten aus den Transkripten und Protokollen als Beleg.

Es muss immer ersichtlich sein, um welche Art von Information es sich handelt. Handelt es sich um Daten aus Interviews, Protokollen, etc... oder um Informationen aus der Literatur.

Version November 2017

⁷ Gläser, Jochen/Laudel, Grit: Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. 4. Aufl., Wiesbaden: Springer Fachmedien.2010. S.30.