

3. Das Forschungsdesign – Ein Fahrplan

In den vorangegangenen Kapiteln wurde die Zielsetzung der Arbeit, die Re_Produktion und Veränderungsmöglichkeiten von Ungleichheitsverhältnissen in Führungsebenen von Sportorganisationen, exemplarisch in denen des LSB Nds., zu untersuchen, ausführlich hergeleitet. Auf Basis der theoretischen Grundlagen wurde darüber hinaus dargelegt, warum die Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage eines empirischen Zugangs bedarf, da hier neben Strukturen auch diskursive Praktiken untersucht werden sollen.

Da das Forschungsdesign sehr komplex ist, sollen die folgenden Ausführungen wie ein ›Fahrplan‹ für die vorliegende Forschungsarbeit fungieren. Die einzelnen Kapitel sollen, ähnlich wie Stationen und Haltestellen, Orientierungspunkte auf der Strecke vom Feld zur Forschung hin zu den Ergebnissen liefern. Zunächst soll dazu das Feld, in dem und über das geforscht wurde, näher beleuchtet werden (Kapitel 3.1). Dazu wird die Auswahl und Eingrenzung des Feldes (des LSB Nds.) methodisch begründet (Kapitel 3.1.1), um anschließend den LSB Nds. als exemplarische Sportorganisation als Teil des organisierten Sports in Deutschland zu skizzieren (Kapitel 3.1.2) und den Zugang zum und den Einstieg ins Feld nachzuzeichnen (Kapitel 3.1.3). Das nachfolgende, übergeordnete Kapitel widmet sich der Vorstellung der Methodik des Forschungsvorhabens (Kapitel 3.2). Die dazugehörigen Kapitel und Unterkapitel sollen das Ineinandergreifen der verschiedenen Schritte innerhalb der methodischen Herangehensweise verdeutlichen. Dazu wird zunächst die Auswahl der Methodik begründet (Kapitel 3.2.1), indem die Intersektionale Mehrebenenanalyse nach Winker und Degele (2009) kurz skizziert (Kapitel 3.2.1.1) und im Anschluss die eigene, daran angelehnte methodische Herangehensweise vorgestellt wird (Kapitel 3.2.1.2). Kapitel 3.2.2 ist der Datenerhebung gewidmet. So werden die einzelnen Methoden (Leitfadengestützte Interviews (Kapitel 3.2.2.1), Gruppendiskussion (Kapitel 3.2.2.2) und Dokumentenanalyse (Kapitel 3.2.2.3)) vorgestellt sowie deren Durchführung nachgezeichnet. Anschließend werden die einzelnen Auswertungsschritte der vorliegenden Arbeit beschrieben (Kapitel 3.2.3). Im letzten Kapitel vor der Darstellung und Diskussion der Ergebnisse werden das methodische Vorgehen und die Limitationen der Arbeit unter verschiedenen Aspekten kritisch reflektiert (Kapitel 3.2.4).

3.1 Das Feld

In der empirischen Feldforschung stellt das Feld einen durch die forschende Person eingegrenzten Sozialraum dar, der untersucht werden soll. Dabei sind die Auswahl und Eingrenzung des Feldes sowie der Zugang zum und der Einstieg ins Feld bereits Teil des Forschungsprozesses (Breidenstein et al., 2020, S. 51ff.). Für das vorliegende Forschungsvorhaben wurde, wie bereits im Titel ersichtlich, der LSB Nds. ausgewählt. In den nachfolgenden Kapiteln soll dargelegt werden, warum der LSB Nds. für das Forschungsvorhaben ausgewählt wurde und welche weitere Eingrenzung des Feldes durch die Forscherin vorgenommen wurde (Kapitel 3.1.1). Daran anschließend wird der LSB Nds. als Teil des organisierten Sports in Deutschland kurz vorgestellt (Kapitel 3.1.2). Abschließend werden der Zugang zum und der Einstieg ins Feld nachgezeichnet (Kapitel 3.1.3).

3.1.1 Auswahl und Eingrenzung des Forschungsfeldes

Anhand der in Kapitel 1.5 formulierten Fragestellungen und der Zielsetzung des Forschungsvorhabens ergaben sich im Vorfeld zwei Kriterien für die Selektion bzw. die ›analytische Konstitution‹ (Breidenstein et al., 2020, S. 70f.) des Forschungsfeldes: Es sollte eine Sportorganisation sein, die ...

- (1) ... Mitglied im DOSB ist und
- (2) ... in ihrer Organisationsform ein Sportbund bzw. -verband ist.

So sollte sich die Auswahl auf das deutsche Sportsystem (1) und innerhalb dieses auf übergeordnete Sportorganisationen (2) beschränken.

Für den LSB Nds. wurde sich zum einen entschieden, weil die formale Organisationsstruktur des LSB Nds. mit einem ehrenamtlichen Präsidium, einem hauptamtlichen Vorstand und einer hauptamtlichen Geschäftsstelle ein Modell einer Führungsstruktur aufweist, auf das viele Sportverbände (u.a. auch der DOSB im Jahr 2014) in den letzten Jahren umgestiegen sind, sodass die Methodik dieser Arbeit auf weitere Sportverbände übertragbar ist und der LSB Nds. somit als exemplarische Sportorganisation für dieses Forschungsvorhaben dient und für weitere Vorhaben dienen kann. Darüber hinaus hat der LSB Nds. als viertgrößter Landessportbund¹ eine für den organisierten Sport in Deutschland politisch wichtige Position inne. Auch zeigt sich im LSB Nds. deutlich, dass dieser sowohl in den ehrenamtlichen als auch in den hauptamtlichen Führungsebenen unter der 30 %-Quote des

1 Gemessen an der Mitgliederzahl (2.644.621 Mitglieder (Stand 2024)) (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024b, S. 4).

DOSB verbleibt: Der durchschnittliche Frauenanteil in den ehrenamtlichen Führungsgremien aller Landessportbünde betrug im Jahr 2023 33 % (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 9), im LSB Nds. 20 % (siehe Kapitel 4.1, Tab. 2). In der hauptamtlichen Geschäftsführung betrug der durchschnittliche Frauenanteil aller Landessportbünde 9 %, bei »weiteren hauptberuflichen Führungspositionen« 35 % (Deutscher Olympischer Sportbund e.V., 2024a, S. 12). Im LSB Nds. ist die Geschäftsführung rein männlich besetzt, auf den weiteren Führungsebenen sind es 25,8 % (siehe Kapitel 4.1, Abb. 3). Dass dies kein »Zufallstreffer«, sondern vielmehr ein strukturelles Problem zu sein scheint, wird auch in Jubiläumsschriften des LSB Nds. deutlich, wenn es um die Bedeutung von Frauen im Aufbau des organisierten Sports in Niedersachsen geht:

»Die Männer nahmen die gesamte Führung und den Aufbau des Nachkriegs-Sportbundes in die Hand. An den Auseinandersetzungen um die Form der Organisation des Sports beteiligten sich ausschließlich Männer, die damit auch über den Sport von Frauen bestimmten.« (Funke, 1996, S. 115)

Statistiken zu Führungsebenen und Funktionsträger*innen, die weitere Differenzlinien wie *sexuelle Vielfalt*, *race*, *class* und *Körperkonstitution* betreffen, existieren nicht. Im Gleichstellungsbericht des LSB Nds. wurde jedoch vermerkt, dass sowohl im Präsidium als auch in der Geschäftsstelle »Personen der Geschlechtskategorien »divers« oder »ohne Angabe« [...] hier nicht bekannt [sind]« (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2025b, S. 4ff.). Jedoch lässt sich nach einer ersten Recherche der offiziellen Website des LSB Nds. vermuten, dass auch bezogen auf andere Differenzlinien eine gewisse Homogenität in den Führungsebenen reproduziert wird, wie auch der allgemeine Forschungsstand zeigt (siehe Kapitel 1.3). Da Differenzlinien, wie bereits in Kapitel 2.1.5 aufgezeigt wurde, nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, müssen Ungleichheitsverhältnisse in ihren sozialen Kontexten intersektional betrachtet werden. Es lohnt sich daher aus einer intersektionalen Perspektive auf den LSB Nds. zu schauen, um herauszufinden, inwiefern verschiedene Differenzlinien auf unterschiedlichen Ebenen miteinander wechselwirken und Ungleichheitsverhältnisse perpetuiert werden. Auch aus forschungspragmatischen Gründen erwies sich der LSB Nds. als geeignetes Forschungsfeld. Wie auch in der Reflexion des Forschungsvorhabens in Kapitel 3.2.4.1 diskutiert werden wird, kann sich vor allem der Feldzugang in Organisationen als schwierig erweisen. Daher ist für die forschende Person wichtig, direkt zu Beginn des Forschungsprozesses einen guten Eindruck im Feld zu hinterlassen und Vertrauen herzustellen. Seyfried und Veit (2017) merken dazu an, dass es »intensiver Bemühungen und einer regelmäßigen Kontaktpflege [bedarf], um einen guten Feldzugang langfristig zu etablieren« (Seyfried & Veit, 2017, S. 651). Um dies nachhaltig gewährleisten zu können, ist eine räumliche Nähe der forschenden Person zum Forschungsfeld, wie

es bei diesem Forschungsvorhaben der Fall war, von Vorteil, da so persönliche Vorgespräche und vor allem die Datenerhebung vor Ort durchgeführt werden können. Darüber hinaus vermittelt eine regelmäßige Präsenz im Feld das eigene Interesse und Engagement am Forschungsvorhaben, was die Bereitschaft von Personen steigern kann, am Forschungsvorhaben teilzunehmen (Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014a, S. 131).

Auch die Eingrenzung des Feldes bzw. der ›Feldzuschnitt‹ wird von verschiedenen theoretischen, method(olog)ischen und forschungspraktischen Aspekten bestimmt (Breidenstein et al., 2020, S. 52ff.). Die Felderschließung kann sich dabei unter Umständen auch über den gesamten Forschungsprozess ziehen (Breidenstein et al., 2020, S. 52ff.; Przyborski & Wohlrab-Sahr, 2014b, S. 40). So können verschiedene Aspekte »nur zum Teil geplant werden und müssen in Anpassung an die Eigenschaften des Feldes erst herausgefunden werden« (Breidenstein et al., 2020, S. 60). Da der LSB Nds. als Ganzes auch seine Mitgliedsorganisationen umfasst, muss allein schon aus forschungspraktischen Gründen eine weitere Eingrenzung des Forschungsfeldes vorgenommen werden.² Die zu untersuchenden Führungsebenen im LSB Nds. umfassen schlussendlich das Präsidium, den Vorstand, die Abteilungs- und Teamleitungen in der Geschäftsstelle und den Landessporttag bzw. stellvertretend für diesen (ehemalige und aktuelle) Delegierte des Landessporttags.

3.1.2 Vorstellung des Feldes: Der LSB Nds.

Der LSB Nds. ist neben 15 weiteren Landessportbünden Teil der Sportselbstverwaltung des organisierten Sports in Deutschland unter dem Dach des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB).

»Sportverbände stellen Zusammenschlüsse von Sportvereinen und/oder anderen Sportverbänden dar, die zum einen sportartbezogen, d.h. unter dem Kriterium fachlicher Zugehörigkeit und zum anderen sportartunabhängig, also überfachlich, erfolgen.« (Röthig et al., 2003, S. 547)

Die Landessportbünde sind in diesem Zusammenhang für die überfachliche Organisation des Sports auf Länderebene zuständig. Sie vertreten die Interessen des Sports gegenüber der Landespolitik und dem DOSB und sind u.a. für die Förderung der Infrastruktur der Verbände und Vereine in ihrem Bundesland zuständig

2 Rechnet man allein die Vereine (9.107), Landesfachverbände (61) und außerordentliche Mitglieder (20) zusammen, kommt man auf 9.188 Organisationen (Stand 2024), die zwar Mitglieder im LSB Nds., jedoch trotzdem eigenständige Organisationen sind (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2025k).

(Werkmann, 2017, S. 16). Der 25. Juli 1956 gilt als Gründungstag des Landessportbundes Niedersachsen, der bis zu diesem Zeitpunkt unter dem Vorsitzenden Heinrich Hünecke noch »Sportausschuss für das Gebiet Niedersachsen« hieß (Hoffmeister, 1996a, S. 21). In § 1 seiner Satzung definiert sich der LSB Nds. als

»Zusammenschluss von Vereinen, Organisationen und Landesfachverbänden, die als Hauptzweck eine oder mehrere Sportarten bzw. sportliche Betätigungen pflegen und fördern.« (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 6)

Der LSB Nds. ist unter dem Namen LandesSportBund Niedersachsen e.V. in seiner Rechtsform ein eingetragener Verein mit einem Sitz in Hannover und besteht neben den satzungsgemäßen Vereinsorganen aus einer Geschäftsstelle, verschiedenen Gremien, Ausschüssen und Mitgliedsorganisationen (ebd., S. 6, 9ff.). Laut § 13 der Vereinssatzung sind die drei Organe des LSB Nds. der Landessporttag, das Präsidium und der Vorstand, wobei alle Mitarbeitenden in den Organen außer denen des Vorstands grundsätzlich ehrenamtlich arbeiten (ebd.). Mitglieder des Vorstands arbeiten demnach hauptberuflich (ebd., S. 13). Der Landessporttag ist das höchste Beschlussorgan des LSB Nds., das seit 2014 jährlich tagt und neben der Wahl eines neuen Präsidiums (alle vier Jahre) auch für den Beschluss der Haushaltspläne, die Beratung über und den Beschluss von Satzungsänderungen und den Erlass von Ordnungen zuständig ist (ebd., S. 10ff.). In den Aufgabenbereich des Präsidiums fallen u.a. die politische Außenvertretung des LSB, der Erlass bzw. die Änderung von Richtlinien und die Berufung und Abberufung der Mitglieder des Vorstands und seine Beaufsichtigung (ebd., S. 12f.). Der Vorstand vertritt den LSB Nds. gerichtlich und außergerichtlich und ist für die Leitung der Geschäftsstelle zuständig (ebd., S. 13). Letztere bildet das operative Zentrum des LSB Nds. Hier arbeiten hauptamtliche Mitarbeitende in verschiedenen Abteilungen, die wiederum in Teams untergliedert sind. Mit etwa 200 Mitarbeitenden, die in der Geschäftsstelle, in den Standorten der Akademie des Sports und dem Olympiastützpunkt Niedersachsen (OSP) arbeiten, ist der LSB Nds. »der größte Arbeitgeber im Sport in Niedersachsen« (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2025e, Abs. 1). Der Wirtschaftsbeirat als externes Gremium erstellt u.a. die Haushaltspläne und Jahresabschlüsse und berät den Vorstand über Investitionen (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 14). Weitere angegliederte Organisationen unter dem Dach des LSB Nds. sind die Sportjugend Niedersachsen, die als Jugendorganisation die Koordination, Unterstützung und Förderung der gemeinsamen sportlichen und allgemeinen Jugendarbeit sowie die außerschulische Jugendbildung ihrer Mitglieder übernimmt, der Olympiastützpunkt Niedersachsen (OSP) mit dem LOTTO Sportinternat in Trägerschaft, der für die Nachwuchs- und Leistungssportförderung zuständig ist und die Akademie des Sports mit Standorten in Hannover und Clausthal-Zellerfeld als Veranstaltungsort(e) mit spezifischem Bildungspro-

gramm (Akademie des Sports, 2023; LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 6, 105ff.). Ebenfalls dem LSB Nds. zugehörig sind unterschiedliche Mitglieder bzw. Mitgliedsorganisationen. Zu den ordentlichen Mitgliedern des LSB Nds. gehören 61 Landesfachverbände und 9107 Vereine (Stand 2024) (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2025k). Dem LSB Nds. gehören außerdem 20 außerordentliche Mitglieder³ und Ehrenpräsident*innen bzw. -mitglieder⁴ an (ebd.). Obwohl der Sport in Deutschland autonom organisiert ist, was auch im Grundgesetz verankert ist, steht er aufgrund seiner Strukturen, Zuständigkeiten, graduellen Abhängigkeiten und Pflichten jedoch immer in Verbindung zu Staat und Politik.⁵ Die sportpolitische Rahmung in Niedersachsen gestaltet das Niedersächsische Ministerium für Inneres und Sport (MI). Grundsätzliche Angelegenheiten, die die Sportpolitik betreffen, werden in den Landessportkonferenzen, an denen Vertreter von Landtag, Landesregierung und Kommunen sowie die Vertreter des Landesportbunds teilnehmen, besprochen. Länderübergreifende Themen werden in der Sportministerkonferenz (SMK) koordiniert (Haring, 2010, S. 56f.). Ein Schwerpunkt der Sportpolitik auf Landesebene liegt in der Förderung des in Vereinen und Verbänden organisierten Sports. In Niedersachsen ist dies seit 1997 als Staatsziel in der Niedersächsischen Verfassung verankert und hat dadurch den Rang einer öffentlichen Aufgabe, die vom Land und den Kommunen umgesetzt werden muss (Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport, 2022, Abs. 4). Der LSB Nds. ist gleichzeitig Empfänger und Verwalter einer Sportförderung. Diese ist durch die Niedersächsische Sportförderverordnung (NSportFVO) und das Niedersächsische Sportförderungsgesetz (NSportFG) in den Gesetzen und Verordnungen des Landes verankert (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 20).

3.1.3 Zugang zum und Einstieg ins Feld

Die Feldforschung im Allgemeinen stellt den »methodischen Zuschnitt« der Ethnografie dar (Breidenstein et al., 2020, S. 37). Ethnografie bedeutet in diesem Sinne

-
- 3 Diese Mitgliedschaft können »Organisationen, Verbände und Gemeinschaften, die an der Förderung des Sports interessiert sind« (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 7), beantragen.
 - 4 »Der Landessporttag kann auf Vorschlag des Präsidiums bei besonderen Verdiensten um die Förderung des Sports Ehrenpräsidentinnen, Ehrenpräsidenten und Ehrenmitglieder ernennen« (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c, S. 15). Eine aktuelle Anzahl von Personen konnte über die Website des LSB Nds. nicht ermittelt werden.
 - 5 Obwohl der Sport im Grundrecht der Bundesrepublik Deutschland keine explizite Nennung erfährt, stützt sich seine Autonomie auf der in Art. 9 Abs. 1 GG festgelegten Vereinigungsfreiheit. Als Verein oder Verband unterliegen die einzelnen Organisationen dem Vereinsrecht (§ 21–79 BGB), das die einzelnen Rechte und Pflichten definiert (Bringmann, 1996, S. 193; Haring, 2010, S. 35).

»einen bestimmten Erkenntnisstil: das *Entdecken*« (Breidenstein et al., 2020, S. 15, Herv. i. O.). Dazu taucht der*die Forschende in das Feld ein, um seine »sinnliche Unmittelbarkeit« zu erfahren (ebd., S. 37f.). Da die Ethnografie keine Methode, sondern vielmehr ein Forschungs- bzw. Erkenntnisstil ist, folgt der*die Ethnograf*in der Prämisse »sehr offen und gelegentlichesgetrieben vor[zugehen] und [...] alles an Eindruck und Daten mit[zunehmen], das gewinnbringend scheint« (Breidenstein et al., 2020, S. 38) und nimmt dabei keine Einschränkung auf eine bestimmte Erhebungsmethode oder einen bestimmten Datentyp vor (ebd.). Um jede Form von Feldforschung realisieren zu können, muss im ersten Schritt zunächst ein erster Zugang in Form eines Kontaktes zum Feld initiiert werden. Neben der Frage, wie Kontakt aufgenommen werden soll, ist die Frage, welche Person in einer Organisation kontaktiert werden soll, von großer Bedeutung für den Verlauf des Forschungsprozesses. Breidenstein et al. merken dazu an, dass

»die Informationen über die formale Organisationsstruktur [oft] nicht aus[reichen], um zu wissen, wer wirklich über diese Autorität verfügt und es [...] bereits zu den ersten Daten [gehört], dies in Erfahrung zu bringen. Die Schwierigkeit besteht also darin, schon einiges über ein Feld wissen zu müssen, bevor man an das Feld herantritt, um den Zugang auszuhandeln.« (Breidenstein et al., 2020, S. 62)

Josef Hartmann (2017, S. 204) beschreibt im Anschluss an die von Annette Schnabel in ihrer Studie identifizierten drei Aspekte (»authority«, »capacity« und »motive to respond«), die die Bereitschaft zur Auskunft über organisationsinterne Prozesse und Strukturen von der Kontaktperson in Organisationen beeinflussen, dass es von Vorteil ist, eine Person auszuwählen, die in einer leitenden Funktion tätig ist, die thematisch breit gefächert ist oder die in einer bestimmten Abteilung tätig ist, die sich konkret mit den im Forschungsvorhaben behandelten Themen und Inhalten beschäftigt und/oder die ein Interesse der Organisation an der Forschung erkennt und/oder ein persönliches Interesse an der Forschung hat (ebd.). Die erste Kontaktaufnahme zum LSB Nds. wurde durch eine E-Mail mit einer kurzen Vorstellung des Forschungsprojektes an eine allgemeine Kontaktadresse des LSB Nds. veranlasst. Nach der Weiterleitung eines ersten Exposés folgten einige Telefonate und E-Mail-Verläufe mit einer Person in einer leitenden Position im LSB Nds., die sich zum »gatekeeper« für das Forschungsvorhaben entwickelte. Dies ist

»eine Schlüsselperson [...], die dem Interviewenden den Zugang zum Feld ermöglicht. Der »Gatekeeper« ist z.B. eine Person, die aufgrund ihrer (Berufs)Position selbst Teil des Feldes ist und deswegen die Möglichkeit hat, anderen den Zugang hierzu zu gewähren sowie die Angehörigen des Feldes zur Mitarbeit am Forschungsprojekt direkt oder indirekt zu motivieren.« (Misoch, 2019, S. 201)

Es folgten persönliche Gespräche auch mit weiteren Personen im LSB, in denen beidseitige Fragen beantwortet, erste operative Details des Forschungsvorhabens (Forschungsfrage, verwendete Methoden, benötigte Daten, ungefährer Zeitplan) besprochen sowie datenschutzrechtliche Rahmenbedingungen vereinbart wurden. Der Forscherin wurde »grünes Licht« für das Forschungsprojekt gegeben und ihr eine »konstruktive Unterstützung« zugesichert. Auch wurden weitere Personen benannt, die die Forscherin bei ihrem Vorhaben bei Fragen und Bedarfen unterstützen sollten. In diesem Zusammenhang fanden weitere persönliche Gespräche statt.

Im nächsten Schritt folgte ein Expert*inneninterview mit einer Führungsperson des LSB Nds. Das Expert*inneninterview stellt eine häufig verwendete Methode in der Organisationsforschung im Rahmen des Feldeinstiegs dar (Klemm & Liebold, 2017, S. 317). Ein Grund für diese methodische Entscheidung lag darin, dass durch das Interview der Feldzugang langfristig gesichert werden sollte. Denn auch Pflüger et al. resümieren, dass es »[l]etztlich [...] stets Führungskräfte sind, die über den Organisationszugang entscheiden« (Pflüger et al., 2017, S. 399). Darüber hinaus sollte dieser Einstieg das Vertrauen in das Forschungsprojekt stärken. So weisen Seyfried und Veit darauf hin, dass »[i]n hierarchischen Organisationen [...] die Kontaktaufnahme und -pflege mit höheren Hierarchieebenen [...] deshalb gut investierte Zeit [ist]« (Seyfried & Veit, 2017, S. 642). Da die interviewte Person durch ihre*seine Erfahrung den Status eines*einer Expert*in für die Strukturen, Prozesse und Abläufe der Organisation erlangt hat, wurde sich außerdem im Sinne des rekursiven Forschungsdesigns erhofft, durch das Expert*innenwissen Erkenntnisse für den weiteren Forschungsprozess gewinnen zu können. Das Interview fand in den Räumlichkeiten des LSB Nds. statt. Die Fragen für das Expert*inneninterview wurden mit Hilfe eines Leitfadens entwickelt. Nachdem als Intervieweinstieg zunächst einige Fragen zur persönlichen Berufsbiografie und dem Arbeitsalltag gestellt wurden, sollte der*die Teilnehmende anhand von Karten, auf denen einzelne Organe des LSB Nds. sowie Abteilungen und Teams der Geschäftsstelle standen, und mit Hilfe von weiteren Pfeilkarten die Strukturen des LSB Nds. erklären.⁶ Im Anschluss daran folgten Fragen zu Einstellungs- und Berufungsverfahren sowie zum Arbeitsumfeld und zum Arbeitsklima. Die letzte Frage bezog sich konkret auf die Umbenennung und Umstrukturierung einer Abteilung, die thematisch relevant für das Forschungsvorhaben ist. Nach dem Interview wurden noch einige soziodemografische Daten durch einen Kurzfragebogen erhoben.

6 Zum Einsatz von »Organisationskarten« und Mind-Maps in verschiedenen qualitativen Datenerhebungsmethoden in der Organisationsforschung siehe Barth und Pfaff (2009).

3.2 Die Forschung – Methodik

Wie bereits der Titel der vorliegenden Forschungsarbeit suggeriert, umfasst die methodische Herangehensweise eine intersektionale Analyse. In den anschließenden Kapiteln gilt es zu beantworten, inwiefern das ausgewählte Forschungsdesign dabei hilft, die über- und untergeordneten Forschungsfragen zu beantworten. Dazu wird zunächst die Auswahl der hier verwendeten methodischen Herangehensweise begründet (Kapitel 3.2.1), um anschließend kurz auf die Intersektionale Mehrebenenanalyse nach Winker und Degele (2009) einzugehen (Kapitel 3.2.1.1) und die eigene Herangehensweise dieser Arbeit method(olog)isch einzuordnen (Kapitel 3.2.1.2). In Kapitel 3.2.2 wird die Datenerhebung anhand verschiedener Methoden (Leitfadengestütztes Interview (Kapitel 3.2.2.1), Gruppendiskussion (Kapitel 3.2.2.2) und Dokumentenanalyse (Kapitel 3.2.2.3)) nachgezeichnet und im Anschluss wird die Auswertung der erhobenen Daten in fünf aufeinander aufbauenden Schritten erläutert (Kapitel 3.2.3). Den Abschluss dieses Kapitels bilden die kritische Reflexion der methodischen Vorgehensweise und das Aufzeigen der Limitationen dieser Forschungsarbeit (Kapitel 3.2.4), bevor es im nachfolgenden Teil der Arbeit zur Darstellung und Diskussion der Ergebnisse kommt.

3.2.1 Auswahl der Methodik

Um aufzuzeigen, wie die Auswahl der methodischen Herangehensweise zur Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage begründet werden kann, soll diese noch einmal genauer betrachtet werden, zunächst mit dem Fokus auf das Forschungsfeld:

Inwiefern werden Ungleichheitsverhältnisse **in den Führungsebenen des LSB Nds.** reproduziert und inwiefern zeigen sich dabei auch Möglichkeiten und Ansätze der Veränderung?

Das Forschungsfeld besteht, wie bereits in Kapitel 3.1 erläutert, aus den Führungsebenen des LSB Nds. Wie in den theoretischen Grundlagen der Arbeit dargestellt, verortet sich dieses Forschungsvorhaben in der sozialkonstruktivistischen Forschungstradition (siehe Kapitel 2.1.1) und blickt auch in diesem Sinne auf Organisationen (siehe Kapitel 2.2). So haben sich vor allem praxeologische Ansätze in Anschluss an Bourdieu und diskurstheoretische Ansätze in Anschluss an Foucault und Butler (siehe Kapitel 2.1.4) als gewinnbringende Perspektive erwiesen, um die Re_Produktion von Ungleichheitsverhältnissen und die Möglichkeiten der Veränderung dieser in Organisationen zu untersuchen (siehe Kapitel 2.2). Eine Herausforderung, die sich daraus ergibt, ist, wie Strukturen und diskursive Praktiken auf verschiedenen Ebenen einer Organisation analytisch erfasst werden können.

Wie bereits in Kapitel 2.2.1 dargelegt, haben vor allem Bourdieus Konzepte des Feldes, des Kapitals und nachstehend auch des Habitus eine breite Rezeption in der Organisationsforschung erfahren (Emirbayer & Johnson, 2008, S. 1ff.). Nicht nur die Analyse von ›organizational fields‹ (DiMaggio & Powell, 1983), sondern auch von ›organizations-in-fields‹ und ›organizations-as-fields‹ (Emirbayer & Johnson, 2008)

»maximizes the number of Bourdieusian concepts that can be deployed in an explanation. Further, it maximizes discovery of the oft-neglected links among history, competition, resources, sites of contestation and struggle, relations of dominance and domination, and reproduction of inequality. Perhaps most important, case studies can identify the connection between macro-, meso-, and micro-level factors in the formation and shaping of habitus.« (Vaughan, 2008, S. 65)

Methodologisch haben sich daraus verschiedene Implikationen ergeben, die je nach Forschungsschwerpunkt und Forschungsfrage variieren. Nach Vaughan (2008, S. 70ff.) bietet sich hier vor allem die Fallstudie an. Fallstudien werden eher als übergeordnete ›Forschungsstrategie‹ verstanden, in der unterschiedliche sozialwissenschaftliche Erhebungs- und Auswertungsmethoden kombiniert werden (Pflüger et al., 2010, S. 29; Yin, 2003, S. 1). Das ›Erhebungsinstrumentarium‹

»reicht [dabei] von ausgefeilter Ethnographie über größere Umfragen sowie leitfadengestützte Experteninterviews und narrative Interviews, umfangreiche Dokumentenanalysen und teilnehmende Beobachtung bis hin zur so genannten Aktionsforschung« (Sydow & Wirth, 2014, S. 11).

In Organisationen können mit praxisorientierten Fallstudien sowohl komplexe Strukturzusammenhänge innerhalb und zwischen Organisationen als auch innerhalb von Akteur*innenperspektiven, Kontextfaktoren und deren Wechselwirkungen analysiert werden (Pflüger et al., 2017, S. 390). Ein Beispiel einer praxeologisch orientierten ›organisationssoziologischen Fallstudie‹ findet sich z.B. bei Grulich (2016), die in ihrer Einzelfallanalyse Expert*inneninterviews, berufsbiographische Interviews und eine Dokumentenanalyse trianguliert hat, um die Geschlechterungleichheit in transnationalen Unternehmen zu untersuchen. Sie zeigt eindrucksvoll auf, wie sich Bourdieus ›Feld-Habitus-Theorie‹ in der Organisationsforschung rezipieren und sich somit in Organisationen sowohl die objektive Seite der Strukturen als auch die subjektive Seite der Akteur*innen methodisch verbinden und analysieren lässt (ebd., S. 123ff.). Dabei liegt der Fokus ihrer Arbeit auf der Analyse der Mikro- und Mesoebene des von ihr ausgewählten Unternehmens (ebd., S. 67). Grulich führt neben einigen weiteren vor allem theoretische Limitationen an, z.B. dass durch die Orientierung an Bourdieus theoretischen Überlegungen

zu *Geschlecht*, andere Differenzlinien wie z.B. *Sexualität* in Forschungsarbeiten an Bedeutung verlieren oder sogar gänzlich übersehen werden könnten, obwohl sich diese auch in Wechselwirkung mit *Geschlecht* als bedeutsam für Geschlechterverhältnisse in Organisationen herausgestellt hat (ebd., S. 315f.). Auch bedarf es einer kritischen Erweiterung der theoretischen Konzepte, da Bourdieu in seinen Überlegungen Erkenntnisse der Geschlechterforschung und die Mesoebene von Organisationen nur zum Teil berücksichtigt hat (ebd., S. 310).

Ein weiterer ›Strang‹, der sich durch die Rezeption von Bourdieus Konzepten im Rahmen der Erforschung von Organisationen entwickelt hat, stellt sich in der Dokumentarischen Organisationsforschung dar.⁷ Beispiele finden sich u.a. in den Arbeiten von Kubisch (2018), Mensching (2008) und Nohl (2014). Vor allem in Kombination mit der in der rekonstruktiven Sozialforschung oft angewendeten Mehrebenenanalyse⁸ sei dies gewinnbringend, da man

»durch die subsumtionslogische Relationierung von sozialen Sinnebenen zwischen makrosozialen, institutionellen, milieuspezifischen, interaktiven und individuellen Bezügen [...] Anschluss auch an makrosoziale Perspektiven und Makrotheorien des Sozialen [finden kann]« (Helsper et al., 2010, S. 131).

Wichtig sei es an dieser Stelle, die zunächst einzeln analysierten Ebenen (z.B. persönlicher Habitus, Institution, Milieu oder Organisation) bzw. deren Eigenlogiken im empirischen Material aufeinander zu beziehen (Nohl, 2013, S. 103). Nohl weist darauf hin, dass

»die grundlagentheoretische Relationierung [...] der Sinnebenen zwar gleichwertig erfolgen kann, dass in der empirischen Relationierung [...] jedoch den unteren Ebenen ein höheres Gewicht zukommt. Denn nur in den jeweils niedriger angesiedelten Ebenen kann so etwas wie der Niederschlag sozialer Gebilde einer höheren Ebene deutlich werden, während auf den höheren Sinnebenen (und insbesondere auf das Makroebene) die Sinnstrukturen niedrigerer Ebenen nicht sichtbar sind.« (Nohl, 2013, S. 104f.)

Ungeklärt bleibt also, »welche Relevanz die Fälle auf unteren Sozialebenen für die höhere Ebene haben« (ebd., S. 113). Es wird also deutlich, dass bereits verschiedene methodische und methodologische Ansätze existieren, mit denen versucht wird,

7 Ein Überblickswerk über die Entwicklung und Perspektiven der Dokumentarischen Organisationsforschung liefern Amling und Vogd (2017).

8 Diese ist nicht zu verwechseln mit dem gleichnamigen in der empirischen Organisationsforschung prominenten Analyseverfahren, das der quantitativen Forschung zuzuordnen ist und »verschiedene statistische Verfahren zur Analyse von hierarchischen Daten [umfasst]« (Hinz, 2009, S. 648).

sich der Mehrebenenstruktur von Organisationen zu nähern, diese aber oft mit Einschränkungen einhergehen und sich viele Ansätze insgesamt als wenig praktikabel erwiesen haben.

Um eine weitere Eingrenzung für die Auswahl der Methodik vorzunehmen, soll im nächsten Schritt noch einmal auf den vorderen Teil der übergeordneten Fragestellung eingegangen werden:

Inwiefern werden Ungleichheitsverhältnisse in den Führungsebenen des LSB Nds. re produziert und inwiefern zeigen sich dabei auch Möglichkeiten und Ansätze der Veränderung?

Wie in Kapitel 2.1.5 erläutert wurde, nimmt diese Arbeit eine intersektionale Perspektive ein. So wird die Annahme geteilt, dass Ungleichheitsverhältnisse sich weder eindimensional über einzelne Differenzkategorien noch additiv erschließen lassen, sondern dass diese miteinander verwoben und immer eingebettet sind in gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse und historische und kontextspezifische Machtstrukturen (Knapp, 2005, S. 71). Daher bedarf es einer machtheoretischen und vor allem -kritischen Perspektive auf die Herstellung von Differenz und auf die Re_Produktion und Veränderung von Ungleichheit. Dieser Aufschlag erfolgte über die theoretische Erweiterung der Arbeit um zusätzliche machtkritische Ansätze (siehe Kapitel 2.1.6). Im Diskurs zur empirischen Umsetzbarkeit innerhalb der Intersektionalitätsforschung lässt sich unstrittig eine Relevanz von Mehrebenenanalysen feststellen, die auch disziplinübergreifend diskutiert wird (Knapp, 2011, S. 267). Wie diese Studien angelegt sind, ist jedoch zum Teil sehr unterschiedlich:

»Dabei variiert die Weise, in der eher mikrologisch-ethnographisch angelegte Studien institutionelle Meso-Zusammenhänge oder übergreifende Diskurs-Dispositive produktiv einbeziehen oder sich durch intersektionell orientierte Theorien anregen lassen.« (Knapp, 2011, S. 267)

In der Organisationsforschung wurden intersektionale Zugänge erst in den 1990er Jahren adaptiert (Eberherr, 2020b, S. 248). Im davor vorherrschenden Diskurs gab es eine Priorisierung der »sphere of individual subjectivities and identities over systemic processes and structures« (Rodriguez et al., 2016, S. 204). Besonders die einflussreiche Arbeit von Joan Acker und ihr Konzept der »gendered organizations« ermöglichte eine Verlagerung hin zu einer strukturell-gesellschaftstheoretischen Anbindung (Eberherr, 2020b, S. 248; Rodriguez et al., 2016, S. 202) (siehe Kapitel 2.2.3.1). Auch Ackers spätere Arbeit zur Verschränkung verschiedener Differenzlinien im Sinne von »inequality regimes« zur Erklärung von Ungleichheitsverhältnissen im organisationalen Kontext legte einen Grundstein für die Forderung inner-

halb der intersektionalen Forschung in Organisationen nach einer methodischen Herangehensweise,

»which proposes a reconceptualization of dimensions of social difference such as gender, class and race as simultaneous processes of identity, institutional and social practice [...] [and] the contextualization of subjectivities within structures and institutions ... [, which] must be explored in an interconnected way in order to destabilize dominant organizational discourses and challenge the power dynamics that sustain systems of inequality in organizations« (Rodriguez et al., 2016, S. 203).

Obwohl sowohl im deutschsprachigen (Grulich, 2020) als auch im anglo-amerikanischen Raum (u.a. Adib & Guerrier, 2003; Alvesson & Due Billing, 1997; T. H. Cox, 1993; T. Cox & Nkomo, 1990; Ely & Meyerson, 2010; Rodriguez et al., 2016) verschiedene Versuche unternommen wurden, die Bedeutung von intersektionalen Verschränkungen in Bezug auf verschiedene Differenzlinien in der Organisationsforschung zu analysieren, gibt es bislang wenig Anzeichen dafür, dass dies im weiteren Kontext der theoretischen und praktischen Organisationsforschung anerkannt wird (Holvino, 2010, S. 249). An dieser Stelle lässt sich Winker und Degeles (2009) Intersektionale Mehrebenenanalyse heranziehen, mit der sie »ein handhabbares Werkzeug für die empirische Forschung zur Verfügung zu stellen« (Winker & Degele, 2009, S. 15), um nicht nur intersektionale Wechselwirkungen von verschiedenen Differenzierungskategorien, sondern auch deren Verwobenheit in verschiedenen Analyseebenen zu erfassen. Dabei unterscheiden sie zwischen drei Analyseebenen: der Ebene der Identitätskonstruktionen, der Ebene der sozialen Strukturen und der Ebene der symbolischen Repräsentationen und schließen damit sowohl Strukturen als auch Diskurse und Praktiken in ihre Vorgehensweise mit ein. Übertragen auf die Analyse einer Organisation steht ihr intersektionaler Ansatz für

»eine systematische Analyse der Verbindungen zwischen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen mit organisationalen Arrangements und Formen der Arbeitsorganisation auf der Mesoebene sowie mit der Interaktion zwischen Individuen und Gruppen und den Prozessen der individuellen Sinngebung auf organisationaler Mikroebene« (Grulich, 2020, S. 11).

Kombiniert man diesen Ansatz mit einer Sicht auf »organizations-as-fields« (Emirbayer & Johnson, 2008) im Sinne einer Fallstudie (Yin, 2003) (wie vorangehend beschrieben), lässt sich so ein methodischer Ansatz für die Beantwortung der übergeordneten Forschungsfrage heranziehen, mit der es gelingt

»empirisch auf soziale Praxen zu schauen und darüber die unterschiedlichen Differenzkategorien auf den drei benannten Ebenen sowie deren Wechselwirkungen und Zusammenhänge in den Blick zu nehmen« (Winker & Degele, 2009, S. 99).

Die Herangehensweise von Winker und Degele soll im nachfolgenden Kapitel etwas ausführlicher dargestellt werden.

3.2.1.1 Die Intersektionale Mehrebenenanalyse nach Winker und Degele

In ihrem Intersektionalen Mehrebenenansatz setzen sich Gabriele Winker und Nina Degele (2009) mit Intersektionalität als Analyseparadigma auseinander. Die Autorinnen verstehen Intersektionalität darin

»als kontextspezifische, gegenstandsbezogene und an sozialen Praxen ansetzende Wechselwirkungen ungleichheitsgenerierender sozialer Strukturen (d.h. von Herrschaftsverhältnissen), symbolischer Repräsentationen und Identitätskonstruktionen« (Winker & Degele, 2009, S. 15).

Die drei Ebenen verstehen sie dabei wie folgt: Soziale Strukturen formieren sich u.a. in institutionellen Regeln und juristischen Normen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 42). Symbolische Repräsentationen stellen sich »als Diskurse dar, die eine Gesellschaft grundlegend prägen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 42) und kommen im Alltag in Form von Normen, Stereotypen, Werten und Normalismen vor (ebd., S. 42f.). Identitätskonstruktionen sind »Eigenschaften von sich und anderen [...], mit denen sich die Menschen beschreiben und zu anderen Menschen ins Verhältnis setzen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 43). Theoretisch vereinen Winker und Degele damit drei Stränge miteinander: Zum einen die strukturorientierte Feminismusdebatte der 1970er und 80er, die sich mit dem Verhältnis von Kapitalismus und Patriarchat auseinandersetzt, die identitätsbezogene ethnomethodologisch orientierte Debatte der 1980er Jahre um »doing gender« oder »doing difference« (siehe Kapitel 2.1.1) und die repräsentationsorientierte Debatte seit den 1990er Jahren rund um das Werk von Judith Butler (Langreiter & Timm, 2011, S. 61). Ausgehend von einem feministisch-marxistischen Gesellschaftsverständnis verstehen Winker und Degele »den Kapitalismus als Klammer für die drei Ebenen« (Winker, 2012, S. 21) und folgen damit nicht der vor allem in der feministischen Bewegung der 1980er Jahre vorherrschenden Vorstellung von Kapitalismus und Patriarchat als dualen Systemen. Dies begründen sie damit, dass Reproduktion und Produktion so eng miteinander verwoben sind, dass das Patriarchat analytisch nicht neben dem Kapitalismus stehen kann, da alle Herrschaftsverhältnisse eine ökonomische Dimension haben und mit den anderen Ebenen wechselwirken (Ganz & Hausotter, 2020, S. 29; Winker & Degele, 2009, S. 30ff.). Die Verbindung der drei Ebenen stellen sie dabei durch Bourdieu praxistheoretischen Ansatz her (Winker & Degele, 2009, S. 63ff.). In ihren vor-

geschlagenen acht (Auswertungs-)Schritten, die sich in zwei Blöcke aufteilen, werden ausgehend von sozialen Praxen Bezüge zu den drei von ihnen benannten Ebenen analysiert und die Wechselwirkungen zwischen diesen herausgestellt. Dabei soll das Vorgehen iterativ gestaltet werden, das heißt, dass es keine feste Reihenfolge gibt und je nach Forschungsvorhaben Anpassungen vorgenommen werden können. Gekennzeichnet ist ihr Ansatz durch ein »Wechselspiel deduktiver (theoriegeleiteter) und induktiver (überraschungsoffener) Vorgehensweisen« (Winker & Degele, 2009, S. 69). Während sie bei der Analyse der Identitätsebene induktiv vorgehen, leiten Winker und Degele (2009, S. 38) ausgehend von ihrem Verständnis »kapitalistischer Gegenwartsgesellschaften« die vier Herrschaftsverhältnisse Klassismen, Heteronormativismen, Rassismen und Bodyismen⁹ entlang der Strukturkategorien »Klasse, Geschlecht, Rasse und Körper« ab und lassen diese in die vertiefende Analyse der sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen deduktiv miteinfließen (ebd.). Dabei erweitern sie die in den Sozialwissenschaften gängige Trias *race, class, gender* um die Strukturkategorie »Körper« und das Herrschaftsverhältnis Bodyismus bzw. Bodyismen. Sie argumentieren, dass der Körper im Sinne neoliberaler Ideologie mehr und mehr zu einer strukturierenden Kategorie der Gesellschaft geworden ist, da »Jugendlichkeit, Schönheit, Fitness und Gesundheit [...] zur Bedingung sozialer und das heißt auf dem Arbeitsmarkt gewinnbringend einsetzbarer Wertschätzung gehören« (Winker & Degele, 2009, S. 50f.). Am Ende der Analyse sollen die Wechselwirkungen der drei Ebenen anhand sechs vorgeschlagener Verbindungslinien in der Gesamtschau herausgestellt werden (ebd., S. 73ff.).¹⁰

3.2.1.2 Method(olog)ische Einordnung des eigenen Forschungsvorhabens

Im Zuge der Anpassung der methodischen Vorgehensweise an die Forschungsfragen und das Forschungsfeld der vorliegenden Arbeit sind einige Veränderungen an der Herangehensweise von Winker und Degele (2009) vorgenommen worden, die konzeptionelle und method(olog)ische Aspekte betreffen und die nachfolgend erläutert werden sollen.

Konzeptionelle und method(olog)ische Anpassungen bzw. Erweiterungen wurden z.B. über die Hinzunahme einer dezidierten machtkritischen Perspektive vorgenommen. So wurde u.a. der Kritik der mangelnden Machtsensibilität verschiedener intersektionaler Ansätze (siehe Kapitel 2.1.6.2) insofern begegnet, dass in dieser Arbeit das Machtkonzept von Amy Allen (2018) hinzugezogen wurde, da sich dies methodologisch gut an eine intersektionale Analyse anschließen lässt.

9 Mit der Nennung der Herrschaftsverhältnisse im Plural wollen die Autorinnen die Vielfältigkeit, Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit dieser verdeutlichen (Winker & Degele, 2009, S. 37).

10 Eine schematische Darstellung der Methodik nach Winker und Degele findet sich in ihrem Buch »Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheiten« (2009) auf S. 97.

Auch die von Winker und Degele (2009, S. 37ff.) deduktiv abgeleiteten Differenzlinien ›Rasse, Klasse, Geschlecht und Körper‹ werden im Rahmen dieser Arbeit teilweise neu benannt und kontextualisiert, wie nachfolgend erläutert wird:

Race

Bereits in Kapitel 2.1.5 wurde darauf hingewiesen, dass es wichtig ist, bei der Übernahme der Bezeichnungen verschiedener Differenzlinien aus dem US-amerikanischen Kontext Bedeutungsverschiebungen zu beachten, da sich daraus gegebenenfalls die Notwendigkeit einer Re-Kontextualisierung ergibt. So erweist sich beispielsweise die Überführung der Kategorie *race* in den deutschsprachigen Kontext als schwierig, da die Übersetzung ›Rasse‹ begrifflich und sprachlich an die Ideologie der nationalsozialistischen Identitätspolitik und die rassistisch-biologistische Verwendung dieses Begriffs anschließt (Knapp, 2005, S. 73). Dieser Herausforderung stellen sich Forscher*innen innerhalb der deutschsprachigen Forschungslandschaft in unterschiedlicher Form, hauptsächlich durch die Verwendung verschiedener Begrifflichkeiten, z.B. durch das Setzen des Begriffs in Anführungszeichen und das Hinzuziehen von ›Ethnizität‹ (»Rasse«/Ethnizität) (Klinger & Knapp, 2007), durch die Trennung der Kategorie in ›Rasse‹ und ›Ethnizität‹ (Becker-Schmidt, 2007), der analogen Verwendung des englischen Begriffs ›race‹ (Dietze, 2001) oder der vollständigen Umbenennung der Kategorie in ›Nationalität/Staatsbürgerschaft‹ (Münst, 2008). Schultz (2012, S. 129f.) betont, dass es bei vielen Bezeichnungen oft zu diversen Überschneidungen und/oder Verwässerungen mit anderen (Unter-)Kategorien wie *Religion* und *Staatsbürgerschaft* kommt. Sie plädiert in diesem Sinne für ein Verständnis von *Ethnizität* bzw. *race* »als ein komplexes taxonomisches System mit multiplen, sich teilweise überschneidenden Zugehörigkeiten« (Schultz, 2012, S. 131) und insgesamt für eine induktive Vorgehensweise, um dem ›komplexen Beziehungsgeflecht‹ dieser Kategorie gerecht zu werden. In diese Richtung geht auch Brubaker (2007) mit seinem Konzept des ›doing ethnicity‹, das er

»als eine [...] praktische Leistung betrachtet, als etwas, das ›geschieht‹, wenn ethnische Kategorien im Lauf einer bestimmten interaktionalen Bewegung für die Beteiligten relevant werden« (Brubaker, 2006, S. 103).

Diesem Verständnis soll mit der Verwendung des Begriffs *race* in dieser Arbeit nachgekommen werden. Im Sinne der Kritischen Weißseinsforschung soll in diesem Zusammenhang auch die privilegierte Position einer *weißen* Norm berücksichtigt werden (Eggers et al., 2009), die in der Rassismusforschung als unsichtbare Norm zur Reproduktion von Machtverhältnissen weniger beleuchtet wird und als Ideologie u.a. bewirkt, dass sich *weiße* Personen von Rassismus distanzieren oder ihn sogar ignorieren (Bonilla-Silva, 2021; Messerschmidt, 2010). Dies ist vor allem im Hinblick

auf die Analyse einer Organisation, in der sich die Personalstruktur als überwiegend weiß darstellt (siehe Kapitel 3.1.1), ein wichtiger Aspekt.

Klasse

Wie, analog zur Kategorie *race*, bereits in Kapitel 2.1.5 beschrieben, kann die Übertragung der Kategorie *class* in den deutschsprachigen Kontext nicht ohne Weiteres vollzogen werden, weshalb sich die Kategorie an sich, vor allem in neueren ungleichheitssoziologischen Überlegungen, vielerlei Debatten ausgesetzt sieht und in verschiedenen Ansätzen unterschiedlich theoretisch verortet wird (Vinz, 2012, S. 63ff.). Dabei reicht die Begriffsverwendung von einem klassisch marxistischen Verständnis von *Klasse* (Klinger & Knapp, 2007) bis hin zu einer Gleichsetzung mit dem Aspekt ›Bildungsabschluss‹ (McCall, 2005). Winker & Degele (2009) dagegen plädieren dafür, die Kategorie *Klasse* als solche beizubehalten, da der in den »Theorien sozialer Ungleichheit, marxistische[n] Klassentheorien, Schichtungsansätze[n] bis hin zu neueren Theorien über Milieus und Lebensstile« (Winker & Degele, 2009, S. 42) verortete Klassenbegriff im Kontext einer kapitalistisch strukturierten Gesellschaft sinnvoll erscheint. Sie differenzieren darunter »unterschiedliche Möglichkeiten und Formen der Vermarktung der Arbeitskraft entlang der Kriterien Herkunft, Bildung und Beruf« (Winker & Degele, 2009, S. 42), die sich auch in anderen gesellschaftlichen Bereichen neben der Ökonomie ungleichheitsgenerierend auswirken. Dieser Begriffsdefinition wird sich im Rahmen dieser Arbeit angeschlossen.

Geschlecht

Intersektionalität als Konzept wird in vielen Ansätzen aufgrund seiner theoretischen Verortung oft als »the most important theoretical contribution of women's and gender studies to date« (McCall, 2005, S. 1771) oder auch als »one of the four principal perspectives of the third wave feminism« (Mann & Huffmann, 2005, S. 57) bezeichnet, weshalb *Geschlecht* als Kategorie oft eine ›Sonderstellung‹ einnimmt. Dies wird aus unterschiedlichen Perspektiven heraus kritisiert, was auch damit zusammenhängt, dass umstritten ist, ob Intersektionalität als eine genuine Neuheit aus der Frauen- und Geschlechterforschung heraus gilt oder ob sie eben diesen institutionalisierten Formen des Feminismus eher als Kritik entgegensteht (Bilge, 2013). Dies führe laut Bilge (2013, S. 412ff.) paradoxerweise zu einem ›whitening of intersectionality‹ trotz der Genealogie des Konzepts in einem Schwarzen aktivistischen Kontext:

»This is a grim irony: a tool elaborated by women of color to confront the racism and heterosexism of White-dominated feminism, as well as the sexism and heterosexism of antiracist movements, becomes, in another time and place, a field of

expertise overwhelmingly dominated by White disciplinary feminists who keep race and racialized women at bay.« (Bilge, 2013, S. 418)

Um einen solchen verzerrenden und präskriptiven Gebrauch von Intersektionalität zu verhindern, sei es notwendig, den historischen Gegebenheiten, spezifischen Kontexten und den Zwecken spezifischer Argumente die nötige Aufmerksamkeit zu schenken (ebd., S. 420). Aus queer-theoretischer Perspektive hat sich eine weitere Debatte darüber entsponnen, was unter der Kategorie *Geschlecht* gefasst werden kann und was nicht: Während Winker & Degele (2009) ›Sexualität‹ als Unterkategorie unter *Geschlecht* einordnen und dabei auf Judith Butlers Konzept der ›zwangsheterosexuellen Matrix‹ verweisen (Winker & Degele, 2009, S. 44f.), ergänzen Dietze et al. (2007, S. 17) ›Sexualität als [eigene] Machtkategorie« (ebd.). Sie begründen dies damit, dass die Subsummierung der Differenzlinie *Sexualität* unter dem Überbegriff *Geschlecht* aus queer-theoretischer Perspektive heraus problematisch ist (siehe auch Bredström, 2006; Dietze et al., 2018; Dietze, Haschemi Yekani, et al., 2007). So scheint Intersektionalität

»die Möglichkeit einer Abwehr von Sexualität zu bieten, einen theoretischen Raum, der die Verdrängung der eigenen heteronormativen weißen Position des Mainstream-Feminismus zulässt« (Dietze, Haschemi Yekani, et al., 2007, S. 107).

Auch hier bedarf es also einer reflektierten und begründeten Verwendung der gewählten Kategorienbezeichnung. In diesem Forschungsvorhaben wird die Differenzlinie *Geschlecht*, wie von Winker und Degele (2009, S. 44f.) definiert, verwendet. Dabei wird jedoch eine besondere Sensibilität für die untergeordneten Kategorien sexuelle und geschlechtliche Vielfalt eingenommen, um diese in der Auswertung des empirischen Materials im Blick zu haben.

Körperkonstitution

Diese Kategorie ist, zumindest was die Benennung dieser betrifft, noch ein recht neuer, aber ebenfalls breit diskutierter Aspekt. Winker und Degele (2009) argumentieren, dass der ›Körper‹ im Sinne neoliberaler Ideologie mehr und mehr zu einer strukturierenden Kategorie der Gesellschaft geworden ist, da diese »die Stellung im Produktionsprozess, vor allem den Zugang zum Arbeitsmarkt [diversifiziert]« (Winker & Degele, 2009, S. 49). Unter der Kategorie ›Körper‹ subsumieren sie »Herrschaftsverhältnisse zwischen Menschengruppen aufgrund körperlicher Merkmale wie Alter, Attraktivität, Generativität und körperliche Verfasstheit« (Winker & Degele, 2009, S. 51). Sie merken ebenfalls an, dass in diesen Kategorien, ähnlich wie bei der Kategorie *Klasse* das Leistungsprinzip zum Tragen kommt und die Arbeit am und mit dem Körper in modernen Gesellschaften »unter Optimierungszwänge gefallen [ist]« (Winker & Degele, 2009, S. 49). Gudrun-Axeli Knapp (2013, S. 349f.) kriti-

siert die Herausstellung dieser Kategorie beispielsweise dahingehend, dass die Autorinnen damit das ›begriffslogische Register‹ wechseln und missachten, dass sich Körperverhältnisse durch alle anderen von ihnen benannten Kategorien hindurchziehen (ebd.). Auch Villa (2010) spricht sich gegen eine Nebeneinanderreihung der Begrifflichkeiten aus:

»Verkörperung an sich ist ihrer Form nach intersektionell, und wegen ihrer mimetischen Dimension geht sie über jeden kategorialen Rahmen hinaus. [...] Und dieser Komplexität können wir nicht beikommen, indem wir sie intersektionell einhegen.« (Villa, 2010, S. 216)

Um dieser Problematik zu begegnen und sich vom ›Körper als Praxis‹ (vgl. Alkemeyer, 2018), der sich durch alle Kategorien hindurchzieht und von diesen konstituiert wird (zumindest an dieser Stelle), abzugrenzen, verwenden beispielsweise Bartsch und Rulofs (2023) die Kategorienbezeichnung *Körperkonstitution*. Diese umfasst, analog zu Winker und Degeles Definition (2009), *Alter*, *Attraktivität*, *Generativität* und *dis_ability*. Letztere Bezeichnung wird hier anstelle von ›körperlicher Verfasstheit‹ verwendet, da dieser von Winker und Degele verwendete Sammelbegriff zu oberflächlich erscheint und eher dazu beiträgt, dass *dis_ability* auch weiterhin eine geringe bis gar keine Beachtung in intersektionalen Analysen findet (Dobusch & Wechuli, 2020, S. 55).

Neben den teils veränderten Bezeichnungen für einzelne Differenzlinien weicht auch die methodische Herangehensweise im Rahmen dieser Arbeit (für eine schematische Darstellung siehe Abb. 5, Anhang) von der Vorgehensweise der Intersektionalen Mehrebenenanalyse von Winker und Degele (2009) ab: So wurde sich im Rahmen der vorliegenden Arbeit auf die Analyse der Ebene der sozialen Strukturen, der symbolischen Repräsentationen und deren Wechselwirkungen fokussiert. Eine Analyse der Ebene der Identitätskonstruktionen wurde also nicht durchgeführt. Diese Entscheidung wurde aus Gründen der Anonymisierung der Teilnehmenden und der sich daraus ergebenden Grenze der Herangehensweise von Winker und Degele getroffen, was in Kapitel 3.4.2.2 noch einmal ausführlich reflektiert wird. Diese Entscheidung erforderte auch verschiedene Anpassungen der Erhebungs- und vor allem der Auswertungsschritte. Auch die vertiefende Analyse der Strukturebene wurde im Rahmen des Forschungsvorhabens insofern angepasst, als dass sich die Strukturebene nur auf den organisationalen Kontext des LSB Nds. bezieht, d.h. nur Dokumente und Strukturdaten in die Analyse mit einbezogen wurden, die in den Interviews oder der Gruppendiskussion von den Teilnehmenden benannt wurden und zu denen Zugang bestand. Der Zusammenhang zwischen diesen strukturellen Gegebenheiten und den miteinander verwobenen Machtverhältnissen, in die diese eingebettet sind, lässt sich so im Kontext des LSB Nds. zielgerichtet aufzeigen (siehe Kapitel 3.2.3.3).

3.2.2 Datenerhebung

In einer intersektionalen Analyse werden soziale Praxen in einem Forschungsfeld analysiert. »Der Begriff der Praxis umfasst dabei Handlungen, Denk- und Wahrnehmungsweisen sowie sprachliche Interaktionen.« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 65) Hier bieten sich verschiedene Methoden aus dem Feld der qualitativen Sozialforschung an. Da in den einzelnen Analyseebenen unterschiedliche Daten analysiert werden, wurden im Rahmen dieser Forschungsarbeit verschiedene Erhebungsmethoden, das leitfadengestützte Interview (Kapitel 3.2.2.1), die Gruppendiskussion (Kapitel 3.2.2.2) und die Dokumentenanalyse (Kapitel 3.2.2.3), trianguliert, um die Ergebnisse in einem fünfschrittigen Auswertungsprozedere (siehe Kapitel 3.2.3) miteinander in Verbindung zu bringen. Dazu werden die einzelnen Methoden nachfolgend kurz vorgestellt und die Vorbereitung und Durchführung des jeweiligen Erhebungsschrittes beschrieben.

3.2.2.1 Leitfadengestütztes Interview

Das Interview gilt in seinen mannigfaltigen Erscheinungs- und Anwendungsformen innerhalb der qualitativen Sozialforschung allgemein als das methodische Werkzeug schlechthin (Deppermann, 2014, S. 133). So bieten Interviews mitunter einen Zugang zu impliziten Sinnstrukturen, »die von den Befragten performativ handelnd hergestellt oder als orientierungsrelevant angedeutet, aber nicht [zwingend] explizit zum Ausdruck gebracht werden« (Deppermann, 2014, S. 134). Auch in der qualitativen Organisationsforschung sind Interviews »zweifelloos das wichtigste Instrument zur Erhebung von Daten« (Klemm & Liebold, 2017, S. 321). Eine »stumme« Organisationsforschung sei insofern nicht denkbar (ebd., S. 306). Winker und Degele (2009, S. 99ff.) schlagen für ihr methodisches Vorgehen narrative Interviews im Anschluss an Fritz Schütze vor. Diese Form des qualitativen Interviews hat sich mittlerweile in der Biografieforschung fest etabliert, da sie der befragten Person größtmögliche Freiheit bei der Rekonstruktion von eigenen erlebten (biografischen) Erlebnissen lässt (Rosenthal, 2014, S. 512). So folgen auf eine autobiografisch orientierte Erzählaufforderung weitere narrative Nachfragen und im letzten Schritt eine Aufforderung, Zustände, Abläufe und Zusammenhänge zu beschreiben (Schütze, 1983, S. 285). Es werden also »die großen Zusammenhänge des Lebenslaufs herausgearbeitet, markiert und mit besonderen Relevanzsetzungen versehen« (Schütze, 1983, S. 286), die es im Anschluss zu analysieren gilt. Grenzen der Methode werden in der Praxis deutlich. So merkt Schütze selbst an, dass Erfassungen von »Zustandsaspekten der sozialen Realität« (Schütze, 1987, S. 243f.), also alltägliche Verrichtungen und Routinen, mitunter nicht erfasst werden können. Inwiefern narrative Interviews in der Organisationsforschung angewendet werden können, bringt Holtgrewe bildhaft auf den Punkt:

»Organisationen [sind] Räume sozialer Erfahrung. Hier handeln Menschen, sie (re)produzieren organisationelle Strukturen, deuten Situationen, bringen ihre Identitäten als Organisationsmitglieder und Personen ins Spiel, schließen Ereignisse aneinander an und stellen Kontinuitäten her. [...] In der Organisationsforschung sind narrative Interviews dann zu gebrauchen, wenn es für die gewählte Fragestellung auf subjektive Erfahrungen und erzählenswerte Ereignisse ankommt.« (Holtgrewe, 2009, S. 57)

Verfestigte Organisations- und Interaktionsstrukturen sind somit nur unter der Bedingung geeignet, dass sie einen prozessualen Charakter aufweisen (Schütze, 1987, S. 243). Klemm und Liebold (2017) merken dazu an, dass stärkere thematische Vorgaben innerhalb eines Interviews durchaus berechtigt sind, »wenn Material erhoben werden soll, das durch eine selbstständige Generierung höchstwahrscheinlich nicht zustande käme« (Klemm & Liebold, 2017, S. 308), was im Fall eines recht offenen narrativen Interviews vorkommen könnte (vgl. Küsters, 2006). Eine etwas vorstrukturiere Form des qualitativen Interviews stellt das problemzentrierte Interview dar. In dieser Form des halbstrukturierten Interviews, das thematisch auf gesellschaftlich relevante Problemstellungen fokussiert, werden thematische Schwerpunkte gesetzt, in deren kontextuellen Rahmen die Befragten mit Hilfe einer formulierten Eingangsfrage und weiteren darauffolgenden (Ad-hoc-)Fragen zu Narrationen angeregt werden sollen (Witzel, 2000, Abs. 3f., 13ff.). Das theoretische Vorwissen dient hier »als heuristisch-analytischer Rahmen für Frageideen im Dialog zwischen Interviewern und Befragten« (Witzel, 2000, Abs. 3). Um sowohl (narrative) Offenheit als auch (problemzentrierte) Strukturiertheit innerhalb des Interviews zuzulassen, wurden Elemente aus beiden Interviewformen in den im Rahmen dieser Arbeit geführten Interviews vereint. So wurde sich für die Bezeichnung »Leitfadengestütztes Interview« entschieden. Durch die Vorbereitung und Anwendung eines Leitfadens sollen eine Vergleichbarkeit und eine thematische (Vor-)Strukturierung der Interviews gewährleistet werden. Der halboffene Fragenkatalog soll somit auch dem Anspruch an eine »Kombination von überraschungsoffener und theoriegeleiteter Forschung« (Winker & Degele, 2009, S. 68) als Grundlage einer intersektionalen Analyse gerecht werden.

3.2.2.1.1 Sampling

Der Auswahl »geeigneter« Teilnehmender in Organisationen kommt eine besondere Bedeutung zu, da die Stichprobe beispielsweise aus Ressourcengründen oder wie in diesem Fall aus Gründen der Eingrenzung des Forschungsfeldes und der damit einhergehenden Eingrenzung der infrage kommenden Personen (siehe Kapitel 3.1.1) nicht beliebig erhöht werden kann (Seyfried & Veit, 2017, S. 648). Für das Sampling der Teilnehmenden wurde auf Basis der Forschungsfrage ein Kriterium festgelegt, das diese erfüllen mussten: Die teilnehmende Person muss eine ehrenamtliche oder

hauptamtliche Position innerhalb der Führungsebenen des LSB Nds. innehaben, die im Forschungsfeld angesiedelt sind. Dazu zählen in den zu untersuchenden Ebenen des LSB Nds. auf der ehrenamtlichen Seite das Präsidium und der Landessporttag und auf der hauptamtlichen Seite der Vorstand, die Abteilungs- und Teamleitungen der Geschäftsstelle und die Leitung des Olympiastützpunktes und des LOTTO Sportinternats, die ebenfalls der Geschäftsstelle zugeordnet sind. Orientiert wurde sich bei der Auswahl an der Satzung (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c), dem aktuellen Organigramm der Geschäftsstelle und der in den Vorgesprächen getroffenen Auswahl an Personen bzw. Ebenen. Zum Zeitpunkt der Datenerhebung im LSB Nds. umfasste dies 41 Posten und 38 Personen¹¹. Die Ansprechpersonen der Forscherin im LSB erstellten eine Liste mit potenziellen Teilnehmenden und ließen diese anschließend vom Vorstand genehmigen. Die finale Stichprobe auf der Liste bestand aus 31 Personen¹². Die Forscherin wurde gebeten eine Art ›Anschreiben‹ zu verfassen, in dem die Personen auf der Liste über das Forschungsvorhaben informiert werden sollten und das über den Vorstand an diese weitergeleitet wurde. Nachdem die potenziellen Teilnehmenden zugestimmt hatten, dass ihre E-Mail-Adressen an die Forscherin weitergeleitet werden durften, wurde der Forscherin die Liste mit Namen weitergeleitet. Per E-Mail nahm die Forscherin Kontakt zu den Personen auf, die sich auf das Anschreiben bei ihr zurückmeldeten, vereinbarte Termine für die Interviews und sandte ihnen weitere Unterlagen zu u.a. die Einwilligungserklärung. Insgesamt meldeten sich 19 Personen auf diese und eine weitere Erinnerungsmail zurück, von denen mit 17 Personen ein Interview zustande kam. Eine kritische Reflexion des Samplings findet sich in Kapitel 3.2.4.1.

3.2.2.1.2 Leitfaden

Bei der Leitfadenerstellung für Interviews gilt grundsätzlich die Maxime: »So offen und flexibel [...] wie möglich, so strukturiert wie [...] notwendig.« (Helfferich, 2011, S. 181) Die Vorstrukturierung der Fragen wurde mit Hilfe des SPSS-Prinzips nach Helfferich (2011) vorgenommen. Zunächst wurden Fragen gesammelt, die für das Forschungsvorhaben von Interesse sind (S), um die zusammengestellte Liste im Anschluss unter den Aspekten des Vorwissens und der Offenheit zu prüfen (P). Dabei wurden auch Fragen aus dem Leitfaden des Expert*inneninterviews im Rahmen des

11 Die Trennung nach Posten und Personen ist deshalb relevant, weil es im LSB Nds., teils durch satzungsgemäße Vorgaben (z.B. sind Präsident und Vorstandsvorsitzender gleichzeitig Mitglieder des Präsidiums), teils durch nicht besetzte Posten, zu einer Abweichung beider Angaben kommt bzw. kommen kann.

12 Die genaue Aufteilung der Personen in die einzelnen Bereiche (Abteilungen, Teams, Gremien, Ebenen) der Organisation wird aus Gründen der Anonymisierung nicht genannt. Was jedoch vermerkt werden kann, ist, dass die Verteilung der einzelnen Personen, mit denen ein Interview zustande kam, qua Bereich relativ gleichmäßig war.

Feldzugangs erneut aufgegriffen. Im dritten Schritt wurden die Fragen nach verschiedenen Kriterien sortiert (z.B. vom Allgemeinen zum Speziellen, neutrale Fragen vor sensiblen), thematisch gebündelt (S) und als Letztes unter passenden Erzählaufforderungen subsummiert (S) (Helfferich, 2011, S. 182ff.). Durch dieses Vorgehen konnten

»Schritt für Schritt auch eigene implizite Vorannahmen, theoretisches Wissen und Erwartungshaltungen sukzessive reflektiert und im Sinne der [...] Grundprinzipien qualitativ-interpretativer Sozialforschung in offene Frageaufforderungen übersetzt [werden]« (Klemm & Liebold, 2017, S. 309).

Zu Beginn des Interviews (»Vorweg«) erfolgt eine Vorstellung der Forscherin, eine kurze inhaltliche Beschreibung des Forschungsprojekts, das Ausdrücken der Wertschätzung für die Teilnahme der Befragten, die Zusage der Anonymisierung mit dem Hinweis auf die unterschriebene Einverständniserklärung und gegebenenfalls die Klärung weiterer Fragen. Des Weiteren wurde nach der Durchführung der ersten Interviews die Bitte ergänzt, sich zunächst auf die Fragen einzulassen und dass alle während des Interviews entstehenden Fragen zur Methodik im Nachgang gerne beantwortet werden würden.¹³ Durch dieses Vorgehen soll direkt zu Beginn eine positive und wertschätzende Gesprächsatmosphäre geschaffen werden (Helfferich, 2011, S. 177f.; Krainer & Lerchster, 2020, S. 42f.). Um nachfolgend einen lockeren, möglichst offenen und erzählgenerierenden Gesprächseinstieg zu finden, sollen die Teilnehmenden im ersten Fragenblock (»Einstieg«) zunächst nach ihrer Berufsbiografie und ihrem Arbeitsalltag befragt werden. Krainer und Lerchster berichten, dass sich diese Art von Fragen, die sich mit der interviewten Person bzw. ihrer Funktion in einer Organisation befassen, als thematischer Einstieg in ein Interview bewährt haben:

»Sie machen es den Interviewpartner*innen leicht, etwas zu sagen (über sich selbst kann jeder Auskunft geben), eröffnen einen Gesprächsfluss und bieten Forscher*innen zudem Gelegenheit, das Gegenüber näher kennen zu lernen (auch wenn manche Informationen bereits im Vorfeld recherchiert wurden).« (Krainer & Lerchster, 2020, S. 42)

Im zweiten Block (»Organisationsstruktur & Arbeitsklima«) des Leitfadens sollen die Teilnehmenden auf den LSB Nds. als Organisation zu sprechen kommen. Es folgen Fragen zur Charakterisierung des LSB Nds. als Arbeitgeber/Organisation, zum Ar-

13 Eine Erklärung und eine Reflexion finden sich in Kapitel 3.4.2.3.

beitsumfeld und zum Arbeitsklima¹⁴. Hier sollen die Wahrnehmungen und die Erfahrungen im Arbeitsalltag der befragten Personen erfragt werden. Dies ist insofern sinnvoll, als dass

»[e]in ›Hervorlocken‹ konkreter Erfahrungsbeispiele oder biographischer Episoden die Erinnerungsfähigkeit an[regt], [es] verdeutlicht abstrakte, fehlende oder unklare Begriffe und stellt konkrete Bezüge zu Kontextbedingungen des Handelns her« (Witzel, 2000, Abs. 14).

Der dritte Block (›Diversität im LSB Nds.‹) war in der ersten Version des Leitfadens noch nicht vorhanden und wurde wie auch der Hinweis im ersten Block (›Vorweg‹) nach den ersten Interviews ergänzt¹⁵. Dieser Fragenblock soll sich explizit dem den Teilnehmenden mitgeteilten Forschungsthema widmen. In diesem Teil des Interviews sollen konkrete Wahrnehmungen und Einstellungen der Befragten zum Thema Diversität im LSB Nds. erfragt und diskursive Praktiken in Form von Legitimations- und Abwehrmechanismen der Befragten herausgearbeitet werden.

Der vierte Block (›Identitätskonstruktion im Arbeitskontext‹) beinhaltet zunächst eine Einstiegsfrage, die darauf abzielt, dass die Teilnehmenden darauf vorbereitet werden, dass es im nachfolgenden Fragenblock um persönliche Themen (auch abseits des Arbeitskontexts) geht. Nachfolgend wird den Teilnehmenden eine Aufgabe gestellt. Die Teilnehmenden sollen auf zwölf ihnen ausgehändigten Karteikarten die darauf stehende Frage ›Wer bin ich?‹ schriftlich beantworten und diese im Anschluss in zwei Durchgängen in einer bestimmten Reihenfolge auf dem Tisch vor sich anordnen: als Erstes geordnet nach der persönlichen Relevanz und im Anschluss nach der aus ihrer Sicht beigemessenen Relevanz für ihre Position im LSB Nds.¹⁶ An dieser Stelle sollen auch direkte Nachfragen zu bestimmten Karten und zur Reihenfolge gestellt werden. In diesem Block wird also, wie auch in dem im Rahmen des Feldzugangs geführten Expert*inneninterview, auf das Hilfsmittel von Karten zurückgegriffen (siehe Kapitel 3.1.3). Dabei wurde sich an der methodischen Vorgehensweise von Foldy (2012) in ihrer Studie zur Konstruktion von ›race‹ und ›gender identities‹ in Organisationen orientiert. Allerdings wurden einige forschungspraktische Anpassungen vorgenommen: So wurde u.a. die Aufgabe nicht im Vorfeld per E-Mail an die Teilnehmenden geschickt, sondern sie wurde als Teil des Interviews miteinbezogen. Dies sollte zum einen gewährleisten, dass keine

14 Hier wurden die Formulierungen je nach Teilnehmenden etwas angepasst, da z.B. die ehrenamtlichen Führungskräfte keinen Arbeitsvertrag im LSB Nds. haben und diesen demnach nicht als Arbeitgeber bezeichnen, sondern eher als Organisation bzw. Tätigkeitsfeld.

15 Siehe Fußnote 13.

16 Bei den online durchgeführten Interviews wurde ein ›Whiteboard‹-Tool verwendet, mit Hilfe dessen die Teilnehmenden auf einem weißen Hintergrund Notizzettel beschriften und ordnen konnten.

Angaben gelöscht und neu aufgeschrieben werden konnten, zum anderen konnte so unmittelbar auf bestimmte Handlungen wie z.B. das Ändern der Reihenfolge von Karten Bezug genommen werden. Ein weiterer Grund lag darin, dass im Vorfeld des Interviews keine Beeinflussung der Teilnehmenden stattfinden sollte, da die Beantwortung der ›Wer bin ich?‹-Frage bei gewissenhafter Durchführung sehr persönliche Angaben enthält und gegebenenfalls Vorbehalte gegenüber dem Interview schüren könnte. Allgemein bietet der Einsatz von Visualisierungsmethoden einige Vorteile. So durchbricht der interaktive Charakter der Aufgabe das klassische Frage-Antwort-Schema, was im Kontext eines Interviews »die Konzentration des Interviewten auf sich selbst und seine eigenen Sichtweisen fördert« (Misoch, 2019, S. 54). Es hilft dabei nicht nur (sowohl für die Befragten als auch für die Interviewenden) einen ›roten Faden‹ für das Interview zu finden bzw. diesen im Verlauf auch beizubehalten, sondern erleichtert auch die Dokumentation des Interviews, da ein Abfotografieren der Karten ein ›simultan erzeugtes Ablaufprotokoll‹ des Interviews erschafft (Kühl, 2009, S. 211). Auch führt die Verschriftlichung eines Gedankens auf einer Karte und die darauffolgende »Aufforderung zur Kommentierung [...] der eigenen Karte [...] in der Regel zu einem gewissen Explizierungszwang« (Bogner & Leuthold, 2002, S. 167) bei den Befragten. Dieser ›Zwang‹ kann durch die interviewende Person genutzt werden, um direkte Fragen zu bestimmten Antworten stellen zu können. Im Anschluss an die gestellte Aufgabe folgen weitere Fragen, die das Gefühl der Zugehörigkeit zur Organisation und die Selbstpositionierung der Person in der Organisation betreffen (Foldy, 2012, S. 500ff.). Insgesamt soll dieser Block des Interviews eigens formulierte Identitätskonstruktionen im Rahmen des Alltags und im Kontext der Arbeit bzw. Tätigkeit im LSB als Führungskraft zum Vorschein bringen. Dies kann wichtige Hinweise auf dahinterliegende Normen, Werte und Einstellungen liefern, über die Führungskräfte im LSB sich selbst und auch andere konstruieren.

Den ›Abschluss‹ des Leitfadens bildet die Frage, ob die Person dem Gespräch noch etwas aus ihrer Sicht Wichtiges hinzufügen möchte. Ausgewählte Teilnehmende sollen außerdem im Hinblick auf die weiteren Erhebungsschritte im letzten Schritt des Interviews gefragt werden, ob sie sich für die Teilnahme an einer Gruppendiskussion zu einem späteren Zeitpunkt bereit erklären würden und die Forscherin sie zu diesem Anlass erneut kontaktieren dürfe (siehe Kapitel 3.2.2.2).

3.2.2.1.3 Durchführung

Die Interviews wurden mit insgesamt 17 hauptamtlich und ehrenamtlich beschäftigten weiblichen und männlichen Führungskräften in einem Zeitraum von ca. zwei Monaten teils in den Büros der Teilnehmenden und teils in einem vom LSB Nds. zur

Verfügung gestellten Tagungsraum durchgeführt.¹⁷ Drei Interviews wurden aufgrund verschiedener organisatorischer Gründe online über ein Video- und Webkonferenzsystem durchgeführt. Der Einfluss des Interviewortes sollte bei der Durchführung von Interviews nicht unterschätzt werden, da dieser die Datenerhebung erheblich beeinflussen kann (Misoch, 2019, S. 208ff.). So sollten Interviews möglichst in einer für die Teilnehmenden bekannten und angenehmen Umgebung bzw. »in der Lebenswelt« der Teilnehmenden stattfinden (Girtler, 1992, S. 151). Ein Großteil der Interviews fand daher »im Feld« in der Geschäftsstelle des LSB Nds. statt. Dies hatte den weiteren Vorteil, dass der organisatorische und dabei vor allem der zeitliche Aufwand für die Teilnehmenden so gering wie möglich gehalten werden konnte. Jeder Interviewtermin startete zunächst mit einem lockeren »Small-Talk« und gegebenenfalls vorbereitenden Aufgaben. Nach dem Einstieg ins Gespräch wurde sich im weiteren Verlauf grob an die Fragen im Leitfaden gehalten, je nach Situation und Gesprächsdynamik wurden an einigen Stellen jedoch (Nach-)Fragen ergänzt, zusammengeführt, umformuliert und/oder übersprungen. Die thematische Reihenfolge wurde jedoch beibehalten. Der Kommunikationsstil während der Interviews wurde weich bis neutral gehalten, so dass

»die Neutralität als durchaus solidarisierend zwischen Befragter und Befragtem aufgefasst, jedoch [...] weder der Inhalt noch der Ablauf durch den Interviewer prä-determiniert oder gar verzerrt [wird]« (Lamnek, 2010, S. 314).

Da die einzelnen Themenblöcke so angeordnet waren, dass die »sensiblen« Fragen zum Ende des Interviews gestellt werden sollten, wurde direkt von Beginn an versucht, den befragten Personen Sympathie sowie eine offene und empathische Grundhaltung zu demonstrieren, um ein gegenseitiges Vertrauen aufzubauen, ohne dabei jedoch mögliche Antworten von Seiten der Befragten zu beeinflussen (Misoch, 2019, S. 230ff.).¹⁸ Während der Interviews wurden Gesprächsnotizen durch die Interviewende angefertigt, die nach dem Interview in ein Memo übertragen wurden. Im Anschluss an die Interviews wurde ein Kurzfragebogen an die Teilnehmenden ausgehändigt, in dem auf freiwilliger Basis einige soziodemografische Daten abgefragt wurden, um diese als zusätzliche Informationen in die Auswertung mit einbeziehen zu können. Insgesamt wurden 17 Interviews mit einer durchschnittlichen Länge von ca. 45 Minuten durchgeführt, wobei das kürzeste Interview 13 Minuten und das längste Interview 70 Minuten dauerte.¹⁹ Die

17 Insgesamt waren es 18 Interviews, die in die Analyse miteinbezogen wurden, da das Expert*inneninterview, das zu Beginn des Feldzugangs geführt wurde, auch dazugezählt wird.

18 Eine ausführliche und kritische Reflexion der Rolle der eigenen Positionierung der Forscherin im Forschungsprozess und insbesondere während der Datenerhebung findet sich in Kapitel 3.4.2.4.

19 Siehe Fußnote 13.

Interviews wurden mit Hilfe von zwei Diktiergeräten aufgenommen, um die digitalen Audiodateien im Anschluss nach den im nachfolgenden Kapitel aufgeführten Transkriptionsregeln zu transkribieren.

3.2.2.1.4 Transkriptionsregeln

Eine Transkription im Sinne einer Abschrift von sprachlicher Interaktion soll »die flüssige Gestalt von Gesprächen und Diskursen dauerhaft in graphische Repräsentationen verwandeln« (Dittmar, 2004, S. 9). Dabei ist es vor allem bei wissenschaftlichen Arbeiten unabdingbar, die Transkription bereits als Teil der Analyse zu betrachten, da sie niemals ein exaktes Abbild der Realität darstellen kann, sondern es sich dabei vielmehr um eine aktive Herangehensweise der forschenden Person an das Material handelt (Dresing & Pehl, 2010, S. 723). So »ist und bleibt [eine Transkription] immer eine Informationsreduktion« (Dresing & Pehl, 2010, S. 726). Den Grad der Reduktion gilt es u.a. über die Auswahl eines passenden Transkriptionssystems in Bezug zum Forschungsgegenstand abzuwägen (ebd., S. 724). Die Anwendung systematischer Transkriptionsregeln ermöglicht es, einheitliche Transkripte für die Nachvollziehbarkeit gegenüber Dritten und für die weitere Auswertung der erhobenen Daten zu erstellen und bildet daher eine substantielle Grundlage für die weitere methodische Vorgehensweise (F. Breuer et al., 2019, S. 65). Im Bereich der qualitativen Sozialforschung existieren keine einheitlichen Transkriptionsstandards, sondern vielmehr verschiedene Transkriptionssysteme, die sich größtenteils in ihrem Detailreichtum unterscheiden (Dresing & Pehl, 2010, S. 728). Im Rahmen der vorliegenden Forschungsarbeit wurden die Tonaufnahmen aller Interviews mit Hilfe einer Transkriptionssoftware nach den Transkriptionsregeln von Dresing & Pehl (2018) transkribiert. Diese finden in der deutschsprachigen Forschungslandschaft oft Gebrauch, werden ständig aktualisiert und basieren auf anderen etablierten Regelsystemen. Für die vorliegende Forschungsarbeit wurde das »einfache Transkriptionssystem« (Dresing & Pehl, 2015, S. 20ff.) bzw. die »inhaltlich-semantische Transkription« (Dresing & Pehl, 2018, S. 21ff.) um ausgewählte erweiterte Regeln (ebd., S. 23) ergänzt.

3.2.2.2 Gruppendiskussion

Während die Bedeutung der Gruppendiskussion als Methode in der empirischen Sozialforschung in den letzten Jahrzehnten stark gestiegen ist, ist sie im interdisziplinären Feld der Organisationsforschung noch eher unterrepräsentiert (B. Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009, S. 102). Vor allem aber durch den Rekurs auf die Dokumentarische Methode hat sich die Gruppendiskussion in der rekonstruktiv angelegten Organisationsforschung neben anderen Methoden wie Interviews und teilnehmenden Beobachtungen zu einer »Methode der Wahl« entwickelt (vgl. Amling & Vogd, 2017).

»So beschränkt sich ihre Anwendung nicht auf eine Analyse der subjektiven Wahrnehmung und Verarbeitung von Alltagssituationen durch organisationale Akteure, sondern kann auch als Instrument zur systematischen Rekonstruktion kollektiver Orientierungen dienen, wie sie aus dem gemeinsamen Erleben, der gemeinsamen Geschichte und Alltagspraxis der Organisationsmitglieder resultieren und wesentlich das Handeln der Organisationen bestimmen.« (B. Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009, S. 117)

Gruppendiskussionen fokussieren im Gegensatz zu Interviews weniger auf individuelle Einstellungen oder Narrationen, sondern liefern vielmehr einen »empirische[n] Zugriff auf das Kollektive« (Nentwig-Gesemann, 2010, S. 264). Das Ziel ist es, kollektiv geteilte Wissensbestände zu rekonstruieren, die in »konjunktiven Erfahrungsräumen« artikuliert werden (Misoch, 2019, S. 153). Diese kollektiven Orientierungen werden jedoch nicht erst im Moment der Diskussion von der Gruppe produziert, sondern lediglich aktualisiert, da sie unabhängig davon existieren (Lamnek, 2005, S. 59). Auch Ganz und Hausotter (2020) plädieren dafür, dass Gruppendiskussionen im Rahmen einer intersektionalen Analyse eine gute Grundlage bilden, »um normative Orientierungen auf der Ebene der symbolischen Repräsentationen vertiefend zu untersuchen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 77). Sie weisen aber auch darauf hin, dass Gruppendiskussionen in diesem Rahmen nur als Methode geeignet sind, wenn es sich bei den Gruppen um Realgruppen handelt und »die Forschungsfrage explizit auf deren kollektive Orientierungsmuster abzielt« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 77). So wurde sich im Rahmen dieser Forschungsarbeit dafür entschieden, ergänzend zu den Interviews zusätzliches Datenmaterial für die Analyse der Repräsentationsebene im Rahmen einer Gruppendiskussion zu erheben, wie es auch Winker und Degele (2009, S. 93) und Ganz und Hausotter (2020, S. 77ff.) vorschlagen. Auch im Anschluss an Bourdieus Praxeologie erscheint dies als eine sinnvolle Ergänzung, da im Rahmen dieser Arbeit davon ausgegangen wird, dass Praktiken und Habitus von den Führungskräften kollektiv geteilt werden (siehe Kapitel 2.1.2.1).

3.2.2.2.1 Sampling

Für das Sampling der Gruppendiskussion wurden, wie bereits in Kapitel 3.2.2.1.2 angemerkt, ausgewählte Teilnehmende im Nachgang des Interviews angefragt, die der Forscherin durch einen sehr offenen Umgang mit der Gesprächssituation und der Thematik gegenüber aufgefallen sind. Einige Teilnehmende boten auch von sich aus im Nachgang der Interviews an, für weitere Erhebungsschritte zur Verfügung zu stehen.²⁰ Im ersten Schritt wurden die bereits angefragten Personen einen Mo-

20 Die Implikationen, die sich aus dieser Sampling-Strategie ergeben, werden in Kapitel 3.2.4.1 kritisch reflektiert.

nat im Voraus per Mail kontaktiert und über den Ort, den zeitlichen Umfang und den inhaltlichen Rahmen der Gruppendiskussion informiert. Außerdem wurden sie gebeten, über einen Online-Terminplaner bereits vorselektierte Terminvorschläge auszuwählen. Zur Auswahl der Gruppengröße finden sich in der Literatur unterschiedliche Angaben. Die Empfehlungen für eine optimale Gruppengröße bewegen sich jedoch im Bereich zwischen sechs und zehn Personen (Kühn & Koschel, 2011, S. 86; Lamnek, 2005, S. 109ff.; Misoeh, 2019, S. 151). Einige sind sich verschiedene Autor*innen auch darin, dass im Rahmen der Rekrutierung ca. 20 % mehr Personen angefragt werden sollten, als für die Diskussion eingeplant sind, um mögliche Absagen auszugleichen (Kühn & Koschel, 2011, S. 86; Vogl, 2014, S. 584). Hingewiesen wird jedoch auch darauf, dass sowohl die Gruppengröße als auch die Gruppenzusammensetzung stark vom spezifischen Forschungsvorhaben abhängen (Lamnek, 2005, S. 110). Durch die Einschränkung des Forschungsfeldes und die Vorselektion der Interviewteilnehmenden durch den LSB Nds. selbst war die mögliche Anzahl der Teilnehmenden und die Gruppenzusammensetzung bereits im Vorhinein eingeschränkt, sodass sich beim Sampling vordergründig auf die Bereitschaft der Teilnehmenden fokussiert wurde. Es wurde zudem bewusst darauf geachtet, Personen auf derselben Hierarchieebene zu akquirieren, da »die Anwesenheit von Personen aus mehreren hierarchischen Ebenen bei einem Diskussionsprozess zu starken Zensurmechanismen führen kann« (Kühl, 2009, S. 212). Zwar werden dadurch auch Chancen vergeben, die eine offene Diskussion zwischen Personen unterschiedlicher Hierarchiestufen mit sich bringt, jedoch wurde in diesem Fall höher bewertet, dass sich die Personen im Gespräch miteinander wohlfühlen und für sie im Nachhinein kein Nachteil aus der Teilnahme an der Gruppendiskussion erwächst. Auch die Planung des zeitlichen Rahmens war größtenteils dadurch beeinflusst, dass der Forscherin in den Interviews gespiegelt wurde, dass insgesamt gerade viel zu tun sei und wenig »freie« Zeit zur Verfügung stehe. Durch die Veranschlagung einer Dauer von 60 Minuten (analog zu den Interviews)²¹ erhoffte sich die Forscherin eine höhere Bereitschaft zur Teilnahme. Insgesamt wurden fünf Personen in den Interviews angefragt, von denen alle eine Zusage gaben. Eine Person konnte aufgrund einer Terminüberschneidung nicht teilnehmen, sodass final vier Personen an der Diskussion teilgenommen haben. Bei den Teilnehmenden handelt es sich um zwei männliche und zwei weibliche hauptamtlich Beschäftigte in der Geschäftsstelle des LSB Nds. aus zwei unterschiedlichen Abteilungen.

21 In der Literatur werden meist 60 bis 120 Minuten für eine Gruppendiskussion veranschlagt, jedoch ist auch dies von verschiedenen weiteren Faktoren abhängig (Gruppengröße, Anzahl der Fragen, Ausführlichkeit der Antworten der Teilnehmenden etc.) (Lamnek, 2005, S. 110f.).

3.2.2.2.2 Leitfaden

Bei der Konzeption des Diskussionsleitfadens für die Gruppendiskussion wurde sich an der Empfehlung von Lamnek (2005, S. 96) orientiert, diesen eher knapp zu halten, damit zentrale Punkte im Detail von den Teilnehmenden diskutiert werden können (ebd.).

»Bei der Durchführung von Gruppendiskussionen stehen Forscher und Forscherin vor der – in gewissem Sinne paradoxen – Aufgabe, einen Diskurs (denjenigen der Erforschten untereinander) zu initiieren, ohne diesen nachhaltig zu strukturieren.« (Bohnsack, 1999, S. 213)

Bei einer Gruppendiskussion sollte den Teilnehmenden so viel Offenheit wie möglich zugestanden werden. Dies kann dadurch gewährleistet werden, dass sich die moderierende Person bis auf eine Eingangsfrage bzw. einen Eingangsstimulus weitgehend aus der Diskussion zurückzieht, sodass der allgemeine thematische Rahmen vorgegeben wird, der Gruppe jedoch freigestellt wird, worüber sie sprechen möchte (Loos & Schäffer, 2001, S. 50). Somit soll eine möglichst natürliche Interaktionssituation hergestellt werden, »die sich phasenweise einem »normalen« Gespräch annäher[t]« (Loos & Schäffer, 2001, S. 13).

Der Leitfaden gliedert sich in die von Kühn und Koschel (2011, S. 104f.) empfohlenen vier Phasen: »Einführung«, »Warm-Up«, »Diskussion« und »Abschluss«. In der »Einführungsphase« werden die Teilnehmenden begrüßt, die moderierende Person stellt sich und das Forschungsvorhaben kurz vor und es werden gemeinsame Rahmenbedingungen (u.a. freie Diskussion (keine Gesprächsleitung), Aufnahmesituation, zeitlicher Rahmen) und Grundregeln (u.a. Respekt und Wertschätzung, Anonymisierung, Duzen²²) für die Diskussion festgelegt. Loos und Schäffer (2001, S. 50) weisen darauf hin, dass die Einführung möglichst kurzgehalten werden sollte, da sonst der »formelle Charakter« des Gesprächs eine falsche Erwartungshaltung bei den Teilnehmenden schüren könnte. In diesem Sinne sei es auch sinnvoll, die Methode kurz zu erklären, damit kein Frage-Antwort-Charakter wie beispielsweise in den Interviews entsteht bzw. die Teilnehmenden dies gar nicht erst erwarten (ebd.).

Das darauffolgende »Warm-Up« enthält eine Vorstellungsrunde, in der jede Person von der Person neben sich vorgestellt wird. Diese soll allgemein als »Eisbrecher« fungieren und eine persönliche und zwanglose Atmosphäre zwischen den Teilnehmenden herstellen, erste Gesprächsanlässe liefern und die Interaktion untereinander fördern (Lamnek, 2005, S. 146). Die im Anschluss gestellte Einstellungsfrage

22 Da der Forscherin während ihrer Feldaufenthalte aufgefallen ist, dass sich im LSB Nds. viele Personen duzen und ihr selbst auch von den meisten Personen bereits vor oder während der Interviews das »Du« angeboten wurde, wurde dies auch hier übernommen.

soll dabei auch als »Annäherung an das Thema dienen – und daneben den Teilnehmern die Möglichkeit eröffnen, Sprechbarrieren abzubauen« (Kühn & Koschel, 2011, S. 106f.). Sie sollte offen formuliert sein und klare Bezüge zum Alltag der Personen haben, sodass es für alle Teilnehmenden unmittelbar möglich ist, die Frage zu beantworten (ebd. S. 107f.). Des Weiteren dient sie auch dazu, die Stimmen in der Audiodatei für die Transkription besser zuordnen zu können. So wurde den Teilnehmenden zum Einstieg folgende Frage gestellt, die sie der Reihe nach beantworten sollten: »Was beschäftigt euch gerade in und mit eurem Team? Was steht gerade so an?«.

Der dritte Teil, die »Diskussion«, stellt den Hauptteil dar. Um ein möglichst selbstläufiges Erzählen und Diskutieren innerhalb der Gruppe anzuregen, wird im nächsten Schritt ein »erzählgenerierender Ausgangsstimulus« in die Gruppe hineingegeben (B. Liebig & Nentwig-Gesemann, 2009, S. 106). Bei diesem wurde sich an der von Kubisch (2008, S. 121f.) in ihrer Forschungsarbeit formulierten »Eingangsfrage« orientiert. Der leicht modifizierte Ausgangsstimulus für diese Forschungsarbeit lautet wie folgt:

»Wenn ihr an euren Arbeitsalltag denkt, vielleicht an konkrete Begegnungen, Situationen oder Diskussionen in den letzten Tagen, Wochen oder Monaten, die ihr mit Kolleg*innen oder Vorgesetzten in euren Teams, in euren Abteilungen oder anderen Mitarbeitenden des LSB Nds. geführt habt, würde mich interessieren, wie ihr dabei Unterschiede wahrnehmt. Vielleicht könnt ihr mir Situationen und Erfahrungen aus eurem Berufsalltag erzählen, zum Beispiel aus Sitzungen, Besprechungen, Tagungen oder Gesprächen. Es spielt dabei keine Rolle, um welche Art von Unterschieden es sich handelt, das können die Art und Dauer von Beschäftigungsverhältnissen sein, aber auch Unterschiede bezogen auf soziodemografische Merkmale. Gerne alles, was euch dazu einfällt.«

Der Überlegung von Kubisch (2008, S. 121) folgend, sollen im ersten Impuls an die Gruppe keine konkreten Differenzkategorien genannt werden, um eine Beeinflussung der Diskussion zu vermeiden und den Teilnehmenden, ähnlich wie in den Interviews, die Möglichkeit zu geben, eine eigene Relevanz herzustellen. Aufgrund des »Vorwissens« der Teilnehmenden durch ihre Teilnahme an den Interviews kann allerdings davon ausgegangen werden, dass bestimmte Kategorien von den Teilnehmenden möglicherweise bereits antizipiert werden können. In diesem Teil der Diskussion ist es nach Loos und Schäffer (2001, S. 51f.) sehr wichtig, die »Selbstläufigkeit« der Diskussion zu bewahren, was bedeutet, dass Nachfragen erst von der moderierenden Person gestellt werden sollten, »wenn sich also das *immanente Potential* der Gruppe erschöpft hat« (Loos & Schäffer, 2001, S. 53, Herv. i. O.). Dies setzt einen gewissen Grad der »Selbstdisziplinierung« der Diskussionsleitung voraus, die sich u.a. darin zeigt, dass »auch eine Weile hartnäckig geschwiegen wird« (Loos &

Schäffer, 2001, S. 51). Fragen, die auf Bereiche und Themen fokussieren, die von der Gruppe noch nicht besprochen wurden, die aber für das Forschungsvorhaben relevant sind, sollten erst in der letzten Phase eingeschoben werden (ebd., S. 53).

Im Rahmen dieses Leitfadens wurde sich für zwei zusätzliche Zwischenstimuli entschieden. Diese sollten jedoch lediglich als ›Back-up‹ verwendet werden, wenn die Diskussion gänzlich zum Erliegen kommen sollte. Auch Kühn und Koschel (2011, S. 112) weisen darauf hin, dass es je nach Forschungskontext sinnvoll sein kann, nicht nur Fragen, sondern auch weitere ›Stimuli-Materialien‹ und/oder Übungen vorzubereiten (ebd.). Für den ›ersten Zwischenstimulus‹ wurden Zitate aus den bereits geführten Interviews, in denen bestimmte Aussagen zu ähnlichen Aspekten getroffen wurden und denen dadurch eine gewisse Relevanz im Forschungsfeld beigemessen werden kann, gesammelt und kategorisiert. Diese Zitate sollen von der moderierenden Person vorgelesen werden, um Reaktionen von den Teilnehmenden einzufangen und einen neuen Gesprächsanlass zu bieten. Dabei wurde darauf geachtet, dass kein Zitat von einer anwesenden Person ausgewählt wurde, da dies unter Umständen zu einem ›Explizierungsdruck‹ bei der Person führen könnte, was einerseits die Gesprächsdynamik stark beeinflussen und andererseits auch die Anonymität der Person verletzen würde. Ein weiterer Vorteil dieser Auswahl ist, dass sich an dieser Stelle die Möglichkeit eröffnet, Forschungsergebnisse aus dem Feld ins Feld zurückzugeben und zu überprüfen (Ganz & Hausotter, 2020, S. 78). Für den ›zweiten Zwischenstimulus‹ wurde sich ebenfalls für Material aus dem Feld entschieden. Diese Auswahl geht zurück auf die Idee von Petersen und Østergaard (2005), ›organisational photography‹ als Forschungsmethode in die Organisationsforschung zu implementieren. Sie verbuchten diese Methode als »success [...] as a way to better comprehend knowledge sharing in specific organisations« (Petersen & Østergaard, 2005, S. 244). Auch Nina Degele (2013) hat in ihrer Arbeit zu Ausgrenzung und Diskriminierung im Fußball Bilder aus dem Feld als Stimuli in ihrer Gruppendiskussion verwendet. An dieser Stelle wurde sich für eine Bildreihe aus der Festschrift des LSB Nds. anlässlich des 75-jährigen Jubiläums entschieden, die ausgewählte Führungspersonen des LSB Nds. im Portrait zeigt. Darunter sind die Amtszeit und der vollständige Name der jeweiligen Person aufgelistet (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2021a, S. 114ff.). Das Bild soll für alle sichtbar über ein Smartboard im Raum angezeigt werden. Die Fragen dazu lauten: ›Was seht ihr? Was fällt euch auf? Was geht euch durch den Kopf, wenn ihr diese Bilder seht?‹. Mit projektiven Techniken (z.B. Bildern) werden vor allem Emotionen angesprochen, so kann den Teilnehmenden mit dieser Methode auch dabei geholfen werden »das bewusste Erleben, das Nachvollziehen und den Ausdruck von ›Emotionen‹ zu erleichtern« (Kühn & Koschel, 2011, S. 115).

Der ›Abschluss‹ soll den Teilnehmenden die Möglichkeit geben, noch einmal die für sie bedeutsamsten und interessantesten Aspekte der Diskussion zusammenzufassen und bei Bedarf noch etwas hinzuzufügen (Kühn & Koschel, 2011, S. 118f.).

So werden an dieser Stelle die abschließenden Fragen gestellt: »Welche Punkte an der Diskussion sind euch besonders im Kopf geblieben? Was nehmt ihr aus der Diskussion mit? Gibt es noch etwas, was ihr der Diskussion hinzufügen möchtet?«. Die Diskussion soll hier für alle Teilnehmenden zu einem guten Ende gebracht werden, »sodass im Idealfall bei allen Teilnehmern und bei etwaigen Beobachtern nach Ende der Diskussion ein »runder« und stimmiger Gesamteindruck entsteht« (Kühn & Koschel, 2011, S. 118), mit dem die Teilnehmenden die Diskussion verlassen.

3.2.2.2.3 Durchführung

Die Gruppendiskussion fand in einem zu diesem Zweck angemieteten Tagungsraum im LSB Nds. statt, da auch hier analog zu den Interviews in der Literatur ein Ort vorgeschlagen wird, der den Teilnehmenden nicht fremd ist, nicht für andere zugänglich ist (z.B. kein Durchgangs- oder Gemeinschaftsraum), der bestuhlt sowie mit einem Tisch versehen ist und, falls benötigt, über eine bestimmte technische Ausstattung verfügt (Loos & Schäffer, 2001, S. 49). Der Raum sollte möglichst so gestaltet sein, »dass die Diskutierenden bequem sitzen und ein gemütlicher, warmer Eindruck entsteht« (Lamnek, 2005, S. 122). So wurden u.a. Gläser, Getränke und Kekse bereitgestellt, das Aufnahmegerät in der Mitte der ersten Hälfte des Tisches platziert und weitere Materialien vorbereitet. Während der Vorbereitungen trafen die Teilnehmenden ein, sodass ein natürliches »warming up« durch ein gemeinsames Verteilen der Gläser, ein gemeinsames Hinsetzen und das Weiterführen von bereits im Flur begonnenen Gesprächen entstand (Loos & Schäffer, 2001, S. 49). Nachdem alle Teilnehmenden zur Ruhe kamen und das Aufnahmegerät angeschaltet wurde, wurde die Diskussion, wie anhand des im vorherigen Kapitel beschriebenen Leitfadens, durchgeführt. Nach einer kurzen »Eröffnungsphase« wurde nach dem Einbringen des »Ausgangsstimulus«, wie geplant, sehr viel Wert auf die Selbstläufigkeit der Diskussion gelegt. Da kurze Schweigephasen während der Diskussion immer wieder von den Teilnehmenden durchbrochen wurden und sich insgesamt ein sehr guter Gesprächsfluss und eine angeregte Gesprächsdynamik während der Gruppendiskussion entwickelten, wurden beide vorbereiteten Zwischenstimuli nicht von der Forscherin in die Diskussion eingebracht. Die Gruppendiskussion wurde mit den gleichen Aufnahmegeräten, die auch in den Interviews benutzt wurden, aufgenommen. Im Anschluss wurde die Audio-Datei mit einer Länge von 70 Minuten mit Hilfe einer Transkriptionssoftware nach den in Kapitel 3.2.2.1.4 beschriebenen Transkriptionsregeln transkribiert und es wurden ein Memo sowie eine Skizze des Raumes und der Sitzverteilung von der Forscherin angefertigt.

3.2.2.3 Dokumentenanalyse

Obwohl die Dokumentenanalyse zu den wohl ältesten wissenschaftlichen Methoden zählt, steht sie, was ihre Anwendung angeht, nicht nur in der Organisa-

tionsforschung, sondern auch in anderen Forschungsbereichen hinter anderen Erhebungsmethoden zurück (Schmidt, 2017, S. 443f.). Dies ist im Rahmen der Organisationsforschung nicht immer nachvollziehbar, da Dokumenten in Organisationen allein schon aufgrund ihrer schieren Menge ein großer Stellenwert zukommt (ebd., S. 444). Joan Acker (1990) hat in ihrer Studie zu ›gendered organizations‹ festgestellt, dass sich das Wesen einer Organisation, »in written work rules, labor contracts, managerial directives, and other documentary tools for running large organizations, including systems of job evaluation« (Acker, 1990, S. 147) offenbart und weist Dokumenten damit eine ›Schlüsselfunktion‹ zu. Bei diesen von Acker beschriebenen Dokumenten handelt es sich vorrangig um ›offizielle Dokumente‹ aus dem Bereich der formalen Kommunikation von Organisationen. Dies können z.B. Betriebsvereinbarungen, Personalakten, Stellenbeschreibungen, Satzungen, Sitzungs- und Tagungsprotokolle, Zielvereinbarungen, Dienstvorschriften, Jahresberichte, Gesetzestexte, politische Programme aber auch massenmediale Darstellungen (Zeitungsartikel, Podcasts etc.) sein (Döring & Bortz, 2016, S. 534; Schmidt, 2017, S. 444). Im Gegensatz zu forschungsgenerierten Dokumenten (z.B. Transkripte und Feldnotizen) existieren die in Organisationen vorgefundenen Dokumente auch unabhängig vom Forschungsvorhaben und sind nicht durch dieses beeinflusst, daher wird die Dokumentenanalyse auch als ›nonreaktives Verfahren der Datenerhebung‹ bezeichnet (Döring & Bortz, 2016, S. 533). Bei der Datenauswertung werden beide Arten von Dokumenten jedoch gleichgesetzt (ebd., S. 534).

»All diese Dokumente haben qualitativen Charakter, denn es handelt sich nicht um numerisches Ausgangsmaterial, sondern um verbale bzw. narrative, visuelle, audiovisuelle oder multimediale Dokumente, deren Bedeutungen es in erster Linie durch eine interpretierend-qualitative Datenanalyse zu rekonstruieren gilt.« (Döring & Bortz, 2016, S. 533)

Im Anschluss daran wurde sich im Rahmen dieser Arbeit dafür entschieden, zusätzliche Expert*inneninterviews sowie weitere Gespräche mit den für bestimmte Informationen zuständigen Personen zu führen, um die Kontexte und Zusammenhänge dieser Dokumente besser nachvollziehen und gegebenenfalls weitere Nachfragen stellen zu können. Dazu wurde eine weitere offizielle Anfrage mit einem Anschreiben an den LSB versandt, aus dem hervorgeht, welche weiteren Informationen im Rahmen des Forschungsvorhabens benötigt werden und welches Erkenntnisinteresse sich davon erhofft wird. Das Sampling für die Teilnehmenden der Expert*inneninterviews sowie für weitere Gespräche ergab sich aus den in den Interviews geäußerten Bezügen zu den jeweiligen Strukturen und den sich daraus ergebenden Zuständigkeiten im LSB. Die Kontakte der Personen wurden der Forscherin auf Nachfrage von verantwortlichen Personen im LSB vermittelt. Die aus

den Expert*inneninterviews entstandenen Memos und Transkripte wurden jedoch nicht gesondert, sondern gemeinsam mit den anderen Dokumenten ausgewertet. Für das Hinzuziehen der Dokumentenanalyse als zusätzliche Erhebungsmethode wurde sich entschieden, da anhand von Dokumenten wichtige Informationen über Organisationen gewonnen werden können:

»[D]ocuments can provide other specific details to corroborate information from other sources. If the documentary evidence is contradictory rather than corroboratory, you need to pursue the problem by inquiring further into the topic. [...] [Y]ou can [also] make inferences from documents [...], you may find new questions about communications and networking within an organization.« (Yin, 2003, S. 87)

Innerhalb der in dieser Forschungsarbeit vollzogenen intersektionalen Analyse sollen die aus den Interviews kodierte Bezüge zur Sozialstruktur also validiert, ergänzt und vertieft werden. Die Durchführung der Analyse wird in Kapitel 3.2.3.3 als Teil der Datenauswertung näher erläutert.

3.2.2.4 Feldnotizen & Memos

Im Nachgang jedes Kontaktes zum (Telefonate, E-Mails) und Aufenthaltes im Feld (Interviews, Gespräche) wurden Feldnotizen (Breidenstein et al., 2020) und im Anschluss an jedes Interview und an die Gruppendiskussion Memos (Strauss & Corbin, 1996) von der Forscherin erstellt. Diese enthalten detaillierte Beschreibungen und Kontextinformationen zu verschiedenen Interaktionen mit dem und zu Situationen im Feld, die für weitere Schritte der Datenerhebung und die Interpretation dieser Daten von Bedeutung sein können. Die Erstellung von Memos²³ während und nach jeder Phase der Datenerhebung ist besonders wichtig für die weitere Analyse des erhobenen Materials, weil dieses Vorgehen der »Selektivität der Wahrnehmung und [der] Ignoranz der Audioteknik« (Kalthoff, 2003, S. 83) begegnen soll. So findet durch diese Art der Verschriftlichung »Nicht-Gehörtes« und »Nicht-Gesehenes« (wie z.B. Gesprächsdynamiken, Personenkonstellationen, Stimmungsänderungen, Mimik, Gestik etc.) Einzug in die Datensicherung. Es sind somit verschriftlichte »Beobachtungsspuren«, die die Forschenden im Feld positionieren und sie anregen, diese Position stetig zu reflektieren (Kalthoff, 2003, S. 78f.). Diese Beobachtungsspuren sind insofern besonders, als dass sie keinerlei Ratifizierung durch die Beobachteten benötigen (ebd.). Nichtsdestotrotz ist auch hier wichtig, dass das Recht auf Anonymisierung auch bei diesen besteht und dass manche Informationen nicht ohne Weiteres verwendet werden können. So hat beispielsweise Sack (2017, S. 692) darauf hingewiesen, dass es durchaus zu »Off Records«-Situationen kommen kann, in

23 Diese werden in der Literatur auch als »Gesprächsnotizen« oder »Postskriptum« bezeichnet (Döring & Bortz, 2016, S. 367).

denen Personen auskunftsbereit sind, aber die Veröffentlichung der Informationen scheuen. Diese Daten können also nur in die Analyse mit einfließen, wenn weitere Datenquellen diese bestätigen, oder sie können in Form einer »konzeptionellen Annahme« in das Material eingebracht werden (ebd.). Laut Hirschauer (2001b, S. 445) ist es wichtig, alle Arten von Notizen unmittelbar nach der erlebten Situation zu verschriftlichen, da sonst die Gefahr besteht, dass die Erinnerungen verzerrt oder vergessen werden.

3.2.3 Datenauswertung

Insgesamt erfolgt die Auswertung in fünf aufeinander aufbauenden Schritten. An dieser Stelle sollte noch darauf hingewiesen werden, dass u. a. um eine intersubjektive Vergleichbarkeit herzustellen, einige der nachfolgenden Auswertungsschritte nicht allein durchgeführt wurden, sondern an unterschiedlichen Stellen andere Forschende im Rahmen mehrerer Forschungskolloquien an der Dateninterpretation beteiligt waren (siehe dazu auch Kapitel 3.4.2.4.2). Der Übersicht halber werden in den nachfolgenden Kapiteln die einzelnen Auswertungsschritte kurz vorgestellt. Eine schematische Darstellung der Erhebungs- und Auswertungsschritte findet sich in Abb. 5 im Anhang.

3.2.3.1 Schritt 1: Kodieren auf zwei Materialisierungsebenen

Im ersten Schritt sollen die einzelnen Interviews und die Gruppendiskussion in Bezug auf die Frage analysiert werden, »welche Repräsentationen sowie Strukturen sie [...] adressieren, aktivieren und damit festigen oder hinterfragen« (Winker & Degele, 2009, S. 80). Dabei wurde die Auswertung zunächst für jedes Interview und die Gruppendiskussion einzeln durchgeführt. Dazu wurden in den Transkripten der Interviews und der Gruppendiskussion Bezüge zu den eben genannten Ebenen mit Hilfe der Analysesoftware »Atlas.ti« kodiert, da sich diese bereits in anderen Arbeiten (u. a. Schrader, 2013) für intersektionale Analysen bewährt hat. Kodieren wird im Kontext dieser Forschungsarbeit in der breiten Definition von Kuckartz als »Verbindung von Textstelle und Kategorie« (Kuckartz, 2018, S. 41) verstanden.²⁴ Das Kodieren der Bezüge zu den zwei Ebenen wurde gleichzeitig durchgeführt, indem mit Hilfe eines Kodierleitfadens »Satz(-teil) für Satz(-teil), Sinnabschnitt für Sinnabschnitt [...] einzelne Einheiten je nach Ebene markiert [wurden]« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 79). Bei der Zusammenstellung des Kodierleitfadens wurde sich an Leitfragen und Hinweisen von Winker und Degele (2009, S. 86) und Ganz und Hausotter (2020, S. 84ff.) orientiert. Dazu wurden einzelne Codes zu den Textabschnitten hinzugefügt, die die gefundenen Textabschnitte und deren Bezüge zu den Materiali-

24 An dieser Stelle verweisen Winker und Degele (2009, S. 83) auch auf Anknüpfungspunkte zum offenen Kodierparadigma der Grounded Theory.

sierungsebenen benennen sollten. Den Ebenen wurden verschiedene Farben zugeordnet und sie wurden anlehnend an das Vorgehen von Schrader (2013, S. 190) wie folgt gekennzeichnet:

- R_<Kodename> für die Repräsentationsebene (blau)
- S_<Kodename> für die Strukturebene (gelb).

Bei der Kodierung der Interviews und der Gruppendiskussion ergaben sich insgesamt 838 Kodes, von denen 557 der Repräsentationsebene und 281 der Strukturebene zugeordnet wurden. Textstellen, die Aussagen über Normen, Stereotype, Werte, Bewertungen und Normalismen enthielten und die auf eine Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Diskursen hinwiesen, wurden als zugehörig zur Repräsentationsebene kodiert (Ganz & Hausotter, 2020, S. 84). Für die Strukturebene wurden alle Aussagen mit Bezügen zu Gesetzen, Verordnungen und Institutionen kodiert (Winker & Degele, 2009, S. 91f.). Herausforderungen ergaben sich dabei u.a. durch teils unklare oder »schwammige« Bezüge zu den verschiedenen Ebenen. Diesen wurde dadurch begegnet, dass bei der Auswertung der Interviews die eigene »theoretische Sensibilität« erkannt und genutzt wurde, da »auch für eine explorative Forschung [...] theoretische Vorannahmen erforderlich (und ohnehin nicht vermeidbar) sind« (Winker & Degele, 2009, S. 68).

»Theoretische Sensibilität bezieht sich auf die Fähigkeit, Einsichten zu haben, den Daten Bedeutung zu verleihen, die Fähigkeit zu verstehen und das Wichtige vom Unwichtigen zu trennen.« (Strauss & Corbin, 1996, S. 25)

Diese Sensibilität sorgt dafür, dass Forschende, trotz der Ambiguität zwischen apriorischem Vorwissen und Theoriefreiheit, die bei der Datenanalyse entsteht, grundsätzlich offen, aber mit einem »Gespür für die relevanten Strukturen des Gegenstandsfelds« (F. Breuer et al., 2019, S. 160) an das Material herangehen können.

3.2.3.2 Schritt 2: Zusammenfassen & Wechselwirkungen formulieren

Um ein erstes Zwischenfazit zu ziehen und eine Verdichtung des empirischen Materials zu erreichen, sollen im zweiten Schritt die aus den Interviews und der Gruppendiskussion kodierten Bezüge zu den zwei Ebenen für jedes Interview zusammengefasst werden, um erste Wechselwirkungen identifizieren und formulieren zu können. Dazu wurde dem Vorschlag von Ganz und Hausotter (2020, S. 91) gefolgt, dies in Form einer Tabelle zu realisieren, wie sie nachfolgend zur Veranschaulichung dargestellt ist.

In dieser Tabelle wurden nach dem Übertrag der Bezüge auch erste Wechselwirkungen (Wirkungsrichtung und Art der Wechselwirkung) zwischen den beiden Ebenen in einem Kasten vermerkt. Dabei wurde sich an den von Winker und De-

gele (2009) für ihren letzten Schritt vorgeschlagenen Verknüpfungsformen »Persistenz, Rücknahme, Modifikation, Verstärkung, Abschwächung, fehlende Resonanz, Widerstand, Anpassung oder auch Revolution« (Winker & Degele, 2009, S. 73) orientiert. Es wurden jedoch auch weitere Verknüpfungsformen induktiv entwickelt und verwendet. Dieser Schritt stellt somit einen direkt vorbereitenden Schritt für Schritt 5 (»Intersektionale Wechselwirkungen zwischen den Ebenen in der Gesamtschau abbilden«) (siehe Kapitel 3.2.3.5) dar.

Tab. 1: Tabellenvorlage für das Zusammenfassen der kodierten Bezüge zu den Ebenen

Ebene der sozialen Strukturen	Ebene der symbolischen Repräsentationen
... Beschreibung Wechselwirkung →	...
...	... ← Beschreibung Wechselwirkung

Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an Ganz und Hausotter (2020, S. 94f.)

3.2.3.3 Schritt 3: Vertiefende Analyse der Bezüge zur Strukturebene

In diesem Schritt wurden die im vorangegangenen Schritt 2 kodierten Bezüge zur Strukturebene vertiefend analysiert. So wurde dem Vorschlag von Winker & Degele (2009) gefolgt, »zunächst handfeste Strukturen [...] zu untersuchen und [sich] danach mit der Vielfalt ideologischer Konstruktionen auseinanderzusetzen« (Winker & Degele, 2009, S. 91f.). Wie in Kapitel 3.2.2.3 beschrieben, wurde für die Analyse der Strukturebene des LSB Nds. eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Dazu wurden alle Codes mit Bezügen zur Strukturebene (aus den Interviews und der Gruppendiskussion) in »Atlas.ti« herausgefiltert und nach Relevanz für die Beantwortung der zweiten untergeordneten Forschungsfrage bereinigt, d.h. es wurden nur Bezüge zu Strukturen berücksichtigt, die sich auf den LSB beziehen. Alle Strukturen, die sich in Dokumenten niederschlagen und die nicht öffentlich über die Website des LSB Nds. zugänglich waren, wurden der Forscherin von der jeweiligen zuständigen Person im LSB zur Verfügung gestellt. Im nächsten Schritt wurden alle herausgefilterten Strukturen in eine Liste übertragen, in der auch das Erkenntnisinteresse, die Dokumentenart und der Zugang zum Dokument vermerkt wurden. Diese finale Liste für die Analyse umfasst insgesamt 27 Dokumente²⁵. Die erste untergeordnete

25 In diese Berechnung wurden einzelne Memos nicht mit einbezogen, da diese zu den jeweiligen Dokumenten dazugerechnet wurden.

Forschungsfrage, die mit der Analyse der Strukturebene beantwortet werden soll, lautet:

- (1) Inwiefern und in welchen Strukturen werden Ungleichheitsverhältnisse in den Führungsebenen des LSB Nds. re produziert und/oder verändert?

Für die Auswertung der Dokumente wurde sich an einzelnen Elementen der Kritischen Diskursanalyse (Jäger, 2016) orientiert. Aus forschungspraktischen Gründen, aufgrund der Komplexität des gesamten methodischen Vorgehens, wurde hier jedoch eine sehr vereinfachte Form der Analyse gewählt, weshalb die einzelnen Analyseschritte lediglich in verkürzter Form Anwendung gefunden haben. Auch die Interpretation und die Darstellung der Ergebnisse sind weniger in linear aufeinanderfolgenden Schritten erfolgt. Vor allem die Ergebnisdarstellung in Kapitel 4 und die Auswertung, wie nachfolgend dargestellt, haben sich, ähnlich wie im Forschungsansatz der Grounded Theory, in einem iterativen Prozess gegenseitig beeinflusst (Strauss & Corbin, 1996, S. 148ff.). So wurde zunächst eine kurze ›Strukturanalyse‹ des jeweiligen Dokuments durchgeführt, in der Aspekte wie die Textsorte, der*die herausgebende Person bzw. Organisation, die Überschrift und der Anlass des Dokuments sowie eine knappe Inhaltszusammenfassung herausgearbeitet wurden (Jäger, 2016, S. 110ff.). Da das Erkenntnisinteresse bereits durch die Kodierung aus den Interviews und der Gruppendiskussion herausgestellt wurde, konnten die einzelnen Dokumente im nächsten Schritt auf bestimmte Schlagwörter und Inhalte hin durchsucht werden. Hier wurde ein besonderes Augenmerk auf ›sprachlich-rhetorische Mittel‹ (u.a. Argumentationsstrategien, Kollektivsymbolik, Stil) und inhaltlich-ideologische Aussagen (z.B. Menschenbild, Gesellschaftsverständnis) gelegt (ebd., S. 114). Auch wurden die jeweils in den Interviews und der Gruppendiskussion getätigten Aussagen der Führungskräfte zu diesen Strukturen berücksichtigt und in die Analyse miteinbezogen.

3.2.3.4 Schritt 4: Vertiefende Analyse der Bezüge zur Repräsentationsebene

Wie in Kapitel 3.2.2.2 sollen an dieser Stelle die bereits aus den Interviews und der Gruppendiskussion herausgearbeiteten Bezüge zur Repräsentationsebene vertiefend untersucht werden. Dazu wurden alle Codes, die sich der Repräsentationsebene zuordnen lassen, bei ›Atlas.ti‹ bereinigt, teilweise neu benannt und zusammengeführt und es wurden übergeordnete Kodegruppen gebildet, denen die Codes zugeordnet wurden. Dabei wurde sich an der zweiten untergeordneten Fragestellung orientiert:

- (2) Welche diskursiven Praktiken im Hinblick auf Diversität (in den Führungsebenen des LSB Nds.) zeigen sich in den Führungsebenen des LSB Nds.?

Diese Frage wurde weitergehend in zwei Unterfragestellungen aufgegliedert:

- (2.1) Welche Legitimationsstrategien lassen sich in Bezug auf das Fehlen und welche Abwehrmechanismen lassen sich in Bezug auf die Erhöhung von Diversität in den Führungsebenen erkennen?
- (2.2) Welche widerständigen Praktiken lassen sich erkennen?

Durch diese weitere Untergliederung konnte die übergeordnete Fragestellung weiter präzisiert und auf die relevantesten Aspekte hin fokussiert werden.

3.2.3.5 Schritt 5: Typen von Handlungsfähigkeit entwickeln und Wechselwirkungen zwischen den Ebenen in der Gesamtschau herausarbeiten

In Schritt 5, dem abschließenden Schritt der intersektionalen Analyse, werden die Ergebnisse aller vorherigen Schritte miteinander in Verbindung gebracht, um die dritte untergeordnete Fragestellung zu beantworten:

- (3) Welche Wechselwirkungen werden zwischen (den Strukturen innerhalb) der Strukturebene und (den diskursiven Praktiken innerhalb) der Repräsentationsebene sichtbar?

Hausotter und Ganz (2020, S. 115) weisen darauf hin, dass die ursprünglich von Winker & Degele entwickelte Intersektionale Mehrebenenanalyse stark ›intersektionalitäts-theoretisch‹ ausgerichtet ist, während vor allem Gabriele Winker in neueren Arbeiten stärker dafür plädiert, vor allem diesen letzten Schritt der Analyse eher als ›Analyse von Handlungsfähigkeit‹ zu begreifen (ebd.). Handlungsfähigkeit wird hier nach Foucault und Butler verstanden als Möglichkeit der Machtausübung, aber auch des Widerstands innerhalb bestehender Machtverhältnisse (siehe auch Kapitel 2.1.3). Im Rahmen dieser Arbeit bietet sich vor allem das in Kapitel 2.2.3.2 beschriebene Konzept der ›institutional work‹ von Lawrence & Suddaby (2006) an, um genau diese Arten von individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit in Typen zu erfassen, wie es auch Jeannette Trenkmann (2017a, 2017b) und Ilona Horwarth (2017) in ihren Arbeiten gezeigt haben. Lawrence & Suddaby (2006, S. 239) weisen u.a. darauf hin, dass ›institutional work‹ oft auf diskursiven Praktiken beruht und vor allem sprachliche Mittel dabei im Fokus stehen. So wurde im letzten Schritt der intersektionalen Analyse im Rahmen dieser Arbeit eine Typenbildung vorgenommen. Dabei wurde sich an der Typenbildung im Rahmen einer typenbildenden Inhaltsanalyse (Kuckartz, 2014, S. 143ff.; Lamnek, 2010, S. 464ff.) orientiert. Da die Typenbildung im Kontext dieser Arbeit jedoch nicht als Teil einer qualitativen Inhaltsanalyse angewendet wird, sondern als letzter Auswertungsschritt der durchgeführten intersektionalen Analyse, wurde die Vorgehensweise an das Forschungsvorhaben

angepasst. So sollen mit der Typenbildung die Ergebnisse der vorherigen Analyseschritte zusammengefasst und die Handlungsfähigkeit der Führungskräfte in den Fokus gestellt werden. In der sozialwissenschaftlichen Forschung bedeutet Typenbildung »die Gruppierung von Fällen zu ähnlichen Mustern oder Gruppen, die sich von ihrer Umgebung und anderen Mustern oder Gruppen deutlich unterscheiden« (Kuckartz, 2018, S. 146). Dies müssen keine Personen, sondern können auch Institutionen oder Organisationen sein (ebd.). Dazu wird ein Merkmalsraum definiert, dem die Typenbildung zugrunde liegt (ebd., S. 154f.). Der Merkmalsraum im Rahmen dieser Arbeit hat sich aus der vorangegangenen Analyse der Ebene der symbolischen Repräsentationen und der Analyse der Ebene der sozialen Strukturen aus dem empirischen Material ergeben. So wurden in der Analyse bereits verschiedene Muster und Handlungen von Führungskräften offengelegt, die in diesem Schritt nun gruppiert und den verschiedenen Formen der Institutionenarbeit – ›creating‹, ›maintaining‹ und ›disrupting‹ – nach Lawrence & Suddaby (2006, S. 215) zugeordnet werden sollen. Es sollen also »Argumentationen zu typischen Denkfiguren zusammengefasst werden« (Kuckartz, 2014, S. 146). Eine Typenbildung geht unweigerlich mit der Reduktion von Komplexität einher, was zum einen positiv sein kann, da so empirisches Material komprimiert und systematisch dargestellt werden kann, andererseits kann diese ›Vereinfachung‹ auch mitunter zu einem Verlust von Informationen führen (Kelle & Kluge, 2010; Kuckartz, 2014, S. 32). Auch sind Typen nicht trennscharf voneinander trennbar, »so stellt sich [mitunter] das Problem, das ›Gemeinsame‹ der Typenbildung treffend [zu] charakterisier[en]« (Kelle & Kluge, 2010, S. 105). Im Rahmen dieser Arbeit wurde sich nichtsdestotrotz für eine Typenbildung als letzten Schritt der Analyse entschieden, da es, wie oben beschrieben, bereits viele gute Beispiele aus Forschungsarbeiten mit einem ähnlichen theoretischen Hintergrund wie in dieser Arbeit gibt. An dieser Stelle soll außerdem auf zwei weitere Aspekte, die diese Entscheidung beeinflusst haben, hingewiesen werden: Zum einen stellt dieser Schritt im Hinblick auf die am Ende dieser Arbeit formulierten Handlungsableitungen und -empfehlungen (siehe Kapitel 7.2) eine gute Möglichkeit dar, die sehr vielschichtigen und komplexen Ergebnisse »greifbar, und damit begreifbar« (Kelle & Kluge, 2010, S. 10f.) zu machen und einen Transfer der Ergebnisse in die Praxis zu ermöglichen. So war der Forschungsprozess bereits von Beginn an am Ansatz der ›partizipativen Forschung‹ (Biele Mefebue et al., 2018, S. 132ff.; Ganz & Hausotter, 2020; S. 199ff.; Hill Collins, 2019) orientiert, der im Rahmen intersektionaler Theorie, Forschung und Praxis oft herangezogen wird. Der Prozess wurde demnach so gestaltet, dass in engem Austausch mit organisationsinternen Personen des LSB Nds. ein gemeinsamer Mehrwert für den LSB Nds. geschaffen werden sollte. Das übergeordnete Ziel war es also

»[a]us den Ergebnissen [...] gemeinsam Werkzeuge [zu] erarbeite[n] [...], die dazu dienen, die konkrete Lebenssituation zu verbessern. Zum anderen können die

Ergebnisse aber auch als Grundlage dafür dienen, politische Forderungen zu artikulieren. Auf diese Weise ist es möglich, sich gemeinsam für eine Verbesserung der gesellschaftlichen Bedingungen einzusetzen, sei es in Bezug auf Sozialpolitik, Gesetze oder die Sichtbarkeit von marginalisierten Gruppen.« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 137)

Zum anderen liegt diese Entscheidung auch in der Kontextualisierung der Ergebnisse begründet, darauf wird vor allem in Kapitel 6.4. noch einmal näher eingegangen. So soll mit Hilfe der Typenbildung aufgezeigt werden, wie unterschiedlich und teilweise auch widersprüchlich Führungskräfte im LSB dazu beitragen (können), ungleichheitsgenerierende Diskurse und Strukturen in den Führungsebenen zu re_produzieren, aber auch infrage zu stellen und zu durchbrechen. Eine tabellarische Darstellung der finalen herausgearbeiteten Typen in Anlehnung an Trenkmann (2017a, S. 298) findet sich in Tab. 8 im Anhang.

Durch das Herausarbeiten verschiedener Typen sollen auch die Wechselwirkungen zwischen Struktur- und Repräsentationsebene in der Gesamtschau dargestellt werden. Der direkt vorbereitende Schritt dazu wurde bereits in Schritt 2 mit einer ersten Formulierung verschiedener Wechselwirkungen vollzogen (siehe Kapitel 3.2.3.2). Die zwei möglichen Verbindungslinien der Ebenen stellen sich dabei wie folgt dar: $S \rightarrow R$, $R \rightarrow S$ (Winker & Degele, 2009, S. 73). Dabei stellen die Verbindungslinien lediglich die Richtung der analysierten Wechselwirkung dar, die beschrieben wird, jedoch keineswegs die Art dieser, die unter Umständen auch ein ambivalentes Bild ergeben kann:

»Diese [...] Verbindungslinien können von unterschiedlicher Form sein, sie können etwa abschwächende, verstärkende oder auch neutrale Wirkungen zeitigen. Konkretisieren lässt sich dies in Verknüpfungen, wie sie etwa als Persistenz, Rücknahme, Modifikation, Verstärkung, Abschwächung, fehlende Resonanz, Widerstand, Anpassung oder auch Revolution zum Ausdruck kommen.« (Winker & Degele, 2009, S. 73)

In diesem Analyseschritt werden also die Ergebnisse der Analyse der Struktur- (Kapitel 4) und der Repräsentationsebene (Kapitel 5) aufeinander bezogen und die wichtigsten Erkenntnisse in Bezug auf die Wechselwirkungen dieser in der Gesamtschau präsentiert (Kapitel 6), indem Typen von Handlungsfähigkeit aus dem Material herausgearbeitet und dargestellt werden. Wichtig ist abschließend anzumerken, dass sich in der Analyse auf die als am wichtigsten erachteten Wechselwirkungen fokussiert wurde. Dies ist unweigerlich notwendig, da eine

»sozialwissenschaftliche Analyse nie ein Abbild der vollständigen Komplexität und Vielfalt der gesellschaftlichen Realität [ist], sondern immer eine gewichtete Auswahl bestimmter Aspekte, die in einem wissenschaftlichen Text unter Be-

zugnahme auf Theorien, Methoden und den Forschungsstand narrativ verdichtet und dargestellt werden« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 108).

Der Begriff ›Gesamtschau‹ ist also insofern zu verstehen, dass in diesem Schritt die signifikantesten Ergebnisse dargestellt werden.

3.2.4 Reflexion und Limitationen

Dieses Kapitel widmet sich den Limitationen der vorliegenden Arbeit in Verbindung mit einer allgemeinen Reflexion der methodischen Herangehensweise. Die hier subsummierten Unterkapitel sollen einen Überblick über die wichtigsten methodischen Herausforderungen, die sich während des Forschungsprozesses ergeben haben, liefern. Dies dient nicht nur der Darstellung der Grenzen und des Mehrwerts der Forschungsarbeit, sondern auch dem Anspruch der allgemeinen Transparenz für Außenstehende.

Allgemein sind sich Forscher*innen darin einig, dass die Gütekriterien quantitativer Forschung (Validität, Reliabilität und Objektivität) aus verschiedensten Gründen nicht an qualitative Forschung angelegt werden können (Flick, 2014, S. 412f.). Daran anschließend wurden in der Vergangenheit immer wieder kontroverse Diskussionen angestoßen, die grundsätzlich in zwei unterschiedliche Richtungen verliefen und noch immer eine Aktualität aufweisen: Auf der einen Seite wird das Ziel verfolgt, Kriterienkataloge zu entwickeln, die den Kriterien quantitativer Forschung ähneln, auf der anderen Seite wird versucht, diese durch neue methodenangemessene Kriterien auf der Grundlage, dass »die Qualitätsfrage nicht auf die Erfüllung [...] [dieser] reduziert wird« (Flick, 2014, S. 411), zu ersetzen. Als aktuelles und vielversprechendes Beispiel für letzteren Diskursstrang lässt sich die Arbeit von Strübing et al. (2018) anführen, in deren Rahmen sie fünf Gütekriterien²⁶ entwickelt haben, die in Verweisungsverhältnissen zueinanderstehen und als »Zielmarken für die fortlaufende Überprüfung und Nachjustierung« (Strübing et al., 2018, S. 98) der eigenen Forschungsarbeit genutzt werden können. Inwiefern diese geeignet sind und in welcher Gewichtung diese in der eigenen Arbeit vorkommen, hängt dabei vom konkreten Forschungsvorhaben ab:

»Die Gütebeurteilung kann sich also nicht einfach darauf beschränken zu ›zählen‹, wie viele der hier entwickelten Kriterien jeweils erfüllt wurden, vielmehr müssen sie wiederum fallspezifisch interpretiert und adaptiert werden.« (Strübing et al., 2018, S. 97)

26 Nach Strübing et al. (2018, S. 85f.) sind dies (1) Gegenstandsangemessenheit, (2) Empirische Sättigung, (3) Theoretische Sättigung, (4) textuelle Performanz und (5) Originalität.

In diesem Sinne wird in den nachfolgenden Unterkapiteln nicht jede methodische Entscheidung für sich betrachtet, vielmehr gliedern sich die Kapitel nach ausgewählten thematischen und inhaltlichen Schwerpunkten, die an die Überlegungen von Strübing et al. anschließen und die sich im Forschungsprozess als relevant herausgestellt haben. Dieses Kapitel stellt den Abschluss des methodischen Teils der Arbeit dar, bevor es im nächsten Teil zur Ergebnispräsentation und -diskussion kommt.

3.2.4.1 Zur Beeinflussung der Forschungspraxis durch die Organisation

Wie bereits in Kapitel 3.1.1 beschrieben, werden die »Selektionen [...] [der zu analysierenden] Phänomene, wesentlich vom Feld mitbestimmt« (Breidenstein et al., 2020, S. 44). So beeinflusst und steuert das Forschungsfeld selbst, in diesem Fall der LSB Nds., den Forschungsprozess an vielen Stellen, so u.a. im Zugang zur Organisation (siehe Kapitel 3.1.3) und in der Gestaltung der Datenerhebung (siehe Kapitel 3.2.2). So lässt sich festhalten, dass die empirische Organisationsforschung »[i]m Vergleich zu der auf Individual- und Haushaltsbefragungen spezialisierten empirischen Sozialforschung vor einigen spezifischen Herausforderungen [...] steht« (S. Liebig et al., 2017b, S. 4). Im Kontext der Datenerhebung in Organisationen sind der Forschung z.B. nicht nur durch die Organisationsmitglieder, sondern auch durch verschiedene datenschutzrechtliche und arbeitsschutzrechtliche Implikationen²⁷ Grenzen gesetzt, die es je nach Forschungskontext für Forschende erschweren können, vollständig in das Feld »einzutauchen«, so wie es die ethnografische Feldforschung nahelegt (siehe Kapitel 3.1.3). So steht einem gänzlich offenen Forschungsprozess meist entgegen, dass im Vorfeld der Datenerhebung bereits Auskunft darüber gegeben werden muss, welche Methoden verwendet werden, welche Organisationsebenen dies betrifft und wie die zeitliche Planung der Erhebungsphasen gestaltet wird (Pflüger et al., 2017, S. 403f.). Obwohl die Festlegung des methodischen Designs allein in der Verantwortung der forschenden Person(en) liegt, müssen meist Kompromisse eingegangen werden, da die Erhebungen größtenteils in der Organisation selbst und in der Regel auch während der Arbeitszeit der beteiligten Personen stattfinden (Pflüger et al., 2017, S. 402f.). In Bezug auf die Datenerhebung ist ebenfalls von Bedeutung, dass sich die erhobenen Daten meist auf verschiedene Ebenen der Organisation beziehen und damit Angaben zu organisationsspezifischen Strukturen und Prozessen sowie Erfahrungen und Wissen von Organisationsmitgliedern enthalten können. Erstere sind meist in Form von öffentlich zugänglichen Dokumenten für die Forschenden zugänglich, z.B. Texte auf Websites, Organigramme, Geschäftsordnungen, Satzungen und

27 Für eine umfassende Übersicht rechtlicher Rahmenbedingungen in der empirischen Organisationsforschung siehe Grenzer et al. (2017).

Stellenausschreibungen. Je nach Forschungsinteresse können aber auch organisationsinterne Dokumente wie Sitzungsprotokolle, Personalakten und -statistiken, Betriebsvereinbarungen etc. wichtige Informationen enthalten. Die Selektion von und der Zugang zu diesen Daten hängen stark von der Kooperationsbereitschaft der Ansprechpartner*innen ab (Schmidt, 2017, S. 447). So müssen Forschende zu jedem Zeitpunkt damit rechnen, dass ihnen der Zugang zu manchen Dokumenten verwehrt bleibt (ebd., S. 448). An dieser Stelle muss vorrangig erwähnt werden, dass alle verantwortlichen und beteiligten Personen im Namen des LSB Nds. sehr kooperativ waren, das Forschungsvorhaben befürwortet und konstruktiv unterstützt haben. So wurde von vielen Seiten der durch die Forschung erwartete Mehrwert formuliert und von einzelnen Personen auch in die Organisation hineingetragen, was die Teilnahmebereitschaft der Organisationsmitglieder womöglich positiv beeinflusst hat. Der Forscherin wurden alle von ihr angefragten (auch nicht öffentlich einsehbaren) Daten zur Verfügung gestellt und Kontakte für etwaige Nachfragen vermittelt.

Ein entscheidender Eingriff in den Forschungsprozess, der kritisch reflektiert werden muss, fand im Kontext des Samplings der Interviewteilnehmenden statt (siehe Kapitel 3.2.2.1.1). So wurde von den Ansprechpersonen der Forscherin eine Liste mit Personen erstellt, die aus ihrer Sicht für eine Teilnahme geeignet wären und angefragt werden könnten. Diese musste im letzten Schritt noch vom Vorstand genehmigt werden. Man kann zwar argumentieren, dass organisationsinterne Personen unter Umständen die Erfolgsträchtigkeit verschiedener Erhebungsmethoden und die Bereitschaft potenzieller Teilnehmender besser abschätzen können als Externe (Pflüger et al., 2017, S. 403), jedoch »birgt [dieses Vorgehen] die Gefahr, [...] eine Selektivität ins Sample einzuführen, die von den Forschenden nicht beabsichtigt ist und nicht von diesen kontrolliert wird« (Hense & Schork, 2017, S. 373). Ein Vorteil findet sich jedoch darin, dass die Personen, die am Interview teilgenommen haben, insofern abgesichert waren, dass die Teilnahme vom Vorstand »abgesegnet« wurde und sie in dieser Hinsicht keine Konsequenzen befürchten müssen. Dies trug dementsprechend auch zu einer guten Gesprächsatmosphäre während der Interviews und der Gruppendiskussion und zu einem grundsätzlich guten Vertrauensverhältnis zwischen allen am Forschungsprozess beteiligten Personen im LSB und der Forscherin bei. Ein weiterer Vorteil ergab sich daraus, dass das Sampling nicht theoretisch vorbestimmt wurde. Bei dieser Form des Samplings, die meist genutzt wird, um die Heterogenität der Stichprobe zu erhöhen, ist das Risiko groß, Differenzen zu re_produzieren, da eine gewisse Beeinflussung bei der Auswahl der Teilnehmenden nicht gänzlich ausgeschlossen werden kann. Durch die Auswahl des Samplings durch organisationsinterne Personen konnte zumindest ansatzweise gewährleistet werden, dass die Teilnehmenden von Personen ausgewählt wurden, die sie im organisationalen Kontext bereits kennen und sich dadurch gegebenenfalls an anderen Kriterien der Auswahl orientieren können als Personen, die als Forschende

durch die Forschungsagenda beeinflusst sind.²⁸ Nichtsdestotrotz neigen vor allem verantwortliche Personen in Organisationen mitunter dazu, »besonders fähige und als vorbildlich geltende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorzuschlagen« (Pflüger et al., 2017, S. 404). Dies stellt zwar eine starke Beeinflussung des Forschungsprozesses dar, die Form des Samplings wurde aber aufgrund der vorangehend geschilderten Vorteile dennoch als gewinnbringend erachtet. Auch muss an dieser Stelle angemerkt werden, dass das Forschungsvorhaben anders womöglich nicht hätte durchgeführt werden können. So ist es als forschende Person notwendig, ein gewisses Maß an Flexibilität an den Forschungsprozess anzulegen und mitunter Kompromisse einzugehen (Pflüger et al., 2017, S. 403) – sich also nicht nur an die eigenen, sondern auch an die »Spielregeln« des Feldes anzupassen.

Was die Beeinflussung des Forschungsprozesses durch die Organisation selbst angeht, müssen weitergehend auch forschungsethische Bedenken, die über die Anonymisierung der beteiligten Personen hinausgehen (siehe dazu auch Kapitel 3.4.2.2), reflektiert werden. So konstatieren Breidenstein et al. (2020, S. 63), dass nicht nur die forschende Person sich ein Bild von der Organisation und den beteiligten Personen macht, sondern diese Einschätzung auch andersherum vorgenommen wird. Vor allem im Kontext der Feldforschung in Organisationen ist es daher wichtig, sich als forschende Person mit dem eigenen Status des*der Expert*in und dem damit eng gekoppelten Ruf des*der Kritiker*in, der vor allem mit Forschenden der Sozialwissenschaften assoziiert wird, auseinanderzusetzen (ebd.). Dies erfordert eine gewisse Sensibilität der forschenden Person gegenüber möglichen Bedenken und Vorbehalten von Seiten organisationsinterner Personen (Pflüger et al., 2017, S. 405). Dies ist entscheidend, da

»[d]ie Organisationsforschung [...] dem Grundsatz einer kritischen und unabhängigen Wissenschaft [folgt]. Doch gerade dieser Grundsatz [...] kann zu Konflikten zwischen Forschenden und Beforschten führen, wenn die Forschungsergebnisse nicht der Eigenwahrnehmung der Organisation entsprechen oder die Organisation durch die Publikation der Forschungsergebnisse eine Schädigung ihrer Außenwahrnehmung befürchtet.« (Grenzer et al., 2017, S. 131f.)

So resümieren Grenzer et al. (2017, S. 132), dass der*die Forschende unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Rahmung und des jeweiligen Organisationskontextes selbst entscheiden muss, was für die Organisation »zumutbar« und im Sinne einer freien Forschung zu veröffentlichen ist (ebd.). Im Kontext der

28 Hier sollte jedoch angemerkt werden, dass auch die Ansprechpersonen im LSB Nds. zumindest in den Grundzügen mit der Forschungsfrage, jedoch nicht mit der gesamten Forschungsarbeit vertraut waren.

vorliegenden Forschungsarbeit wurde diesen forschungsethischen Bedenken dadurch begegnet, dass das Forschungsdesign und das Ziel der Arbeit von Beginn an deutlich gegenüber dem LSB Nds. und allen Teilnehmenden kommuniziert wurde und alle Nachfragen transparent beantwortet wurden. Auch gab es vereinzelte Zwischengespräche mit verschiedenen Personen zum Stand der Arbeit und Präsentationen erster Ergebnisse auf einer Arbeitstagung des LSB im Rahmen eines Vortrags (Günter & Schwark, 2024). In Kapitel 7.2 werden darüber hinaus Handlungsmöglichkeiten und -empfehlungen aus den Ergebnissen der Arbeit abgeleitet, um einen proaktiven und unterstützenden Beitrag zur organisationalen Praxis im LSB zu leisten und einen gemeinsamen Mehrwert zu schaffen.

3.4.2.2 Anonymisierung in ›begrenzten‹ Forschungsfeldern

Als eine der größten Herausforderungen im Forschungsprozess hat sich die Anonymisierung von personenbezogenen Daten herausgestellt. Breuer et al. sprechen auch von einem »für die qualitative Sozialwissenschaft charakteristischen ethisch-methodologischen Zielkonflikt zwischen den Postulaten der Transparenz und der Vertraulichkeits-Sicherung« (F. Breuer et al., 2019, S. 382). Dass dies auch für die interviewten Personen ein relevanter Aspekt war, zeigte sich in der Spannbreite der Reaktionen, die von überspielten Unsicherheiten,

»Wenn Sie das alles schreiben, weiß jeder, dass ich es bin (lacht).« (EX_32)²⁹

über kritische Nachfragen, implizite Aufforderungen und deutliche Hinweise,

»HX hat sowohl vor als auch nach dem Interview noch einmal direkt auf die Anonymisierung verwiesen. Vor dem Interview wollte HX wissen, wen ich noch interviewt habe. Dies habe ich nicht beantwortet mit dem Verweis auf die Anonymisierung. Das hat sie überzeugt. Ich bin mir nicht sicher, ob das sogar eine Fangfrage gewesen sein könnte. Nach dem Interview hat sie nochmal hinzugefügt: ›Das sind hier sehr sensible interne Informationen, die sie hier erhalten. Die Anonymisierung ist sehr wichtig.« (Memo_HX)

29 Alle Materialstellen, die in der Arbeit als Zitate aufgeführt werden, sind mit Verweisen versehen, sodass sie den jeweiligen Transkripten zugeordnet werden können. ›H‹ steht dabei für eine hauptamtliche Führungskraft, ›E‹ für eine ehrenamtliche Führungskraft, GD für einen Ausschnitt aus der geführten Gruppendiskussion. Das ›X‹ steht hier für eine randomisierte Zahl, die aus Gründen der Vertraulichkeit anonymisiert wurde. Die Zahl hinter dem Unterstrich verweist auf die Absatznummer im Transkript. Die Textstellen wurden für eine bessere Lesbarkeit sprachlich geglättet. Größere Auslassungen, die den Inhalt betreffen, sind u.a. aus Gründen der Anonymisierung mit ›[...]‹ innerhalb des Zitats gekennzeichnet, veränderte Worte und/oder Satzteile durch eine eckige Klammer.

bis hin zu einer Verweigerung von Antworten,

»So, mehr gibt's nicht.« (HX_26)

reichten. Dies löste bereits zu Beginn der Datenerhebung eine Reflexionsschleife im Forschungsprozess aus, die sich u.a. auf die Frage stützte,

»ob der Grundsatz der Anonymisierung in der qualitativen Forschung tatsächlich umsetzbar ist. Wenn beispielsweise Fallstudien durchgeführt werden, bei denen die Darstellung des spezifischen lokalen oder organisationalen Kontextes unvermeidlich ist, [...] reicht das Löschen oder das Ersetzen von Personen und Ortsnamen durch Pseudonyme nicht aus, um Rückschlüsse auf Orte, Einrichtungen und Personen zu verhindern.« (von Unger, 2014, S. 25)

Diese Herausforderung ergab sich u.a. durch das Benennen der konkreten Organisation, des LSB Nds., über die und in der im Rahmen dieses Forschungsprojektes exemplarisch geforscht wurde. Es musste bei diesem Forschungsvorhaben also besonders darauf geachtet werden, die Anonymisierung sensibler Daten sicherstellen zu können, wie es den beteiligten Personen u.a. auf der von ihnen unterschriebenen Einwilligungserklärung zugesichert wurde. Um dies gewährleisten zu können, wurden an verschiedenen Stellen im Forschungsprozess unterschiedliche Maßnahmen ergriffen. So wurde beispielsweise nur der grobe Zeitraum der Projektlaufzeit angegeben, der genaue Zeitraum, in dem die Datenerhebung stattgefunden hat, dagegen nicht benannt. Auch wurde nicht explizit aufgeschlüsselt, wie viele Personen genau aus den einzelnen Statusgruppen (Teamleitungen, Abteilungsleitungen, Vorstand, Präsidium, Landessporttag) an den Erhebungen teilgenommen haben, und es wurden keine konkreten Angaben zur genauen Position bzw. zum genauen Amt der Personen gemacht – es wurde lediglich zwischen Haupt- und Ehrenamt unterschieden. Textstellen, in denen ein Rückschluss darauf gezogen werden könnte, wurden anonymisiert. An dieser Stelle offenbarte sich eine Limitation der Intersektionalen Mehrebenenanalyse nach Winker und Degele (2009), da in dieser eine explizite Fokussierung persönlicher Erfahrungen und Merkmale der teilnehmenden Personen die Grundlage der Analyse bildet, sodass ein Arbeiten mit und vor allem ein Darstellen und Interpretieren von personenbezogenen Daten unumgänglich ist (siehe Kapitel 3.2.1.1). Dies ist im Rahmen dieser Arbeit und mitunter auch grundsätzlich im Rahmen von Fallstudien zu bestimmten Organisationen nur begrenzt oder auch gar nicht möglich, da es besonders im Kontext der empirischen Organisationsforschung wichtig ist, zu gewährleisten, dass Teilnehmende keine (arbeits-)rechtlichen Konsequenzen durch ihre Teilnahme am Forschungsprojekt zu befürchten haben (Klemm & Liebold, 2017, S. 321). Somit wurde in dieser Arbeit weniger ein Fokus darauf gelegt, »wie sich die Einzelnen oder sozialen Gruppen an ihre Lebensbedin-

gungen anpassen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 115), sondern eher darauf »wo sie sich Normen oder sozialen Strukturen [hier: im Arbeitskontext] widersetzen oder diese stützen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 115) und welche Typen von individueller und kollektiver Handlungsfähigkeit sich daraus entwickeln lassen. Auch Ganz und Hausotter weisen in diesem Zusammenhang darauf hin, dass intersektionale Analysen sich je nach Forschungsvorhaben unterscheiden können und auch sollen:

»Selbst wenn eine umfassende Intersektionale Mehrebenenanalyse in dem gegebenen Rahmen nicht sinnvoll umsetzbar ist, können sich Forschende davon inspirieren lassen und Teile des Ansatzes und bestimmte Aspekte der Methodologie in die eigene Arbeit einfließen zu lassen, ohne der Intersektionalen Mehrebenenanalyse Schritt für Schritt zu folgen.« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 57)

Die Aussagekraft der Ergebnisse dieser Arbeit hat gezeigt, dass sich das hier angewendete methodische Vorgehen im Rahmen dieses Forschungsvorhabens bewährt hat und sich somit auch für weiterführende Forschungsarbeiten anbietet.

3.4.2.3 ›Schwieriges‹ Antwortverhalten – Zum konstruktiven Umgang mit Herausforderungen in der Datenerhebung

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel beschrieben, gab es bei den Teilnehmenden unterschiedliche Reaktionen auf verschiedene Fragen in den Interviews, vor allem auf jene, die sehr persönliche Themen angeschnitten haben. So ist nicht nur eine kommunikative und sprachliche Kompetenz der interviewenden Person eine wichtige Voraussetzung dafür, dass sich die Teilnehmenden öffnen (Misoch, 2019, S. 230f.; Scholl, 1993, S. 39):

»In Bezug auf eine sensible Durchführung von qualitativen Interviews ist die Fähigkeit zur Empathie elementar, vor allem, wenn es sich um Interviews handelt, die sich mit sehr sensiblen, emotionalen und psychisch belastenden Themen auseinandersetzen.« (Misoch, 2019, S. 230f.)

Welche Themen für die jeweiligen Teilnehmenden dazuzählen, können Forschende mitunter nicht antizipieren. Dies zeigte sich u.a. auch in der sehr weiten Spanne der Interviewdauer, die bei fast identischen Fragen von Seiten der Forscherin von 13 Minuten bis 70 Minuten reicht. Dies liegt nicht nur darin begründet, dass einige Personen grundsätzlich auskunftsfreudiger waren als andere, sondern dass einige wenige teilnehmende Personen dem Interview (zunächst) sehr kritisch gegenüberstanden. Eine Person, die relativ am Anfang der Erhebungsphase interviewt wurde, kommentierte viele der gestellten Fragen und äußerte darin ihren Unmut in Bezug auf das Interview, wie in den nachfolgenden Beispielen deutlich wird:

»HÄ? Was soll das denn?« (HX_24)

»Gotteswillen, das sind Fragen.« (HX_38)

Auch die grundsätzliche methodische Herangehensweise wurde in Frage gestellt:

»Ja, aber wie wollen Sie denn dann so zu Ergebnissen kommen?« (HX_52)

Die Befragungssituation gipfelte u.a. darin, dass die Person Antworten gänzlich verweigerte mit dem Verweis darauf, dass sie persönliche Fragen im beruflichen Kontext nicht beantworte und auch eine weitere Mitwirkung am Forschungsprozess ausschließe (HX_47ff.). Nach Hartmut Essers (1984, 1986) Theorie des rationalen Befragtenverhaltens ist der Entscheidungsprozess für eine Strategie oder für bestimmte Antworten des*der Befragten von verschiedenen Determinanten abhängig, die sowohl die interviewende als auch die befragte Person betreffen. Bestimmungsfaktoren können dabei u.a. der Erhebungsmodus (telefonische oder persönliche Befragung) und/oder die Eigenschaften der interviewenden Personen (sichtbare (demografische) Merkmale, Eigenschaften, die auf die Rolle des*der Interviewenden bezogen sind und nicht-sichtbare Merkmale (stabile Persönlichkeitsmerkmale und rollenbezogene Eigenschaften)) sein (Glantz & Michael, 2014, S. 315ff.). Auch die grundsätzliche Einstellung der Befragten zu Befragungen an sich kann einen Einfluss auf die Befragungssituation haben und sich beispielsweise in mangelnder Kooperationsbereitschaft zeigen (Rogelberg et al., 2001). Jedoch können auch externe Faktoren, die nichts mit der Befragungssituation oder dem Forschungsvorhaben zu tun haben, darauf Einfluss nehmen. Warum das Antwortverhalten dieser Person so ausfiel, kann an dieser Stelle also nicht abschließend geklärt werden. Mit dieser negativen Erfahrung umzugehen, stellte aufgrund des zeitlich »frühen« Vorfalles und der erfolgreichen Durchführung aller weiteren Interviews keine große Hürde im Prozess der Datenerhebung dar, sorgte jedoch trotzdem für eine Irritation bei der Forscherin. Diese führte dazu, dass der Leitfaden für zukünftige Interviews im Zuge der Nachbereitung angepasst wurde. So wurde zu Beginn des Interviews die Bitte ergänzt, sich auf das Interview und die Fragen einzulassen, gemeinsam mit dem Hinweis, dass alle Fragen zur Methodik im Anschluss willkommen seien und beantwortet werden würden. Auch wurde der Forscherin in einigen der ersten Interviews u.a. zurückgemeldet, dass konkrete Fragen zum Thema »Diversität« von den Teilnehmenden antizipiert wurden:

»Ich denke, es geht um Vielfalt?« (HX_44)

So wurde, wie in Kapitel 3.2.2.1.2 beschrieben, ein weiterer Fragenblock in den Leitfaden aufgenommen, der sich dem vordergründigen thematischen Fokus der

Forschungsarbeit (Diversität im LSB Nds.) und der Sichtweise der einzelnen Teilnehmenden darauf widmet. Durch diese Anpassungen sollte das Vertrauen in das Forschungsvorhaben, das Interview und die Forscherin bei den Teilnehmenden gestärkt werden. Vor allem die Hinzunahme des weiteren Fragenblocks hat sich im Nachhinein als wichtige Anpassung für die weitergehende Analyse der Repräsentationsebene erwiesen, da durch die dort gestellten Fragen diskursive Legitimations- (im Hinblick auf den Erhalt des Status quo) und Abwehrmuster (im Hinblick auf die Erhöhung von Diversität) sowie widerständige Praktiken sichtbar gemacht werden konnten.

Auch zu einem späteren Zeitpunkt im Prozess der Datenerhebung wurden von weiteren Teilnehmenden Fragen zur methodischen Herangehensweise geäußert bzw. der Wunsch über weitere Informationen dazu:

»Also da hätte ich gerne nochmal den Zusammenhang zu Ihrer Studie.« (HX_51)

Diese Fragen konnten in diesem Fall durch einen Einschub einer kurzen Erläuterung des methodischen Vorgehens durch die Interviewerin beantwortet werden, sodass der Rest des Interviews wie antizipiert durchgeführt werden konnte. Somit hat es sich als besonders wichtig herausgestellt, möglichen Bedenken gegenüber der methodischen Vorgehensweise von Seiten der Teilnehmenden mit Transparenz zu begegnen, damit »die Beteiligten nachvollziehen können, inwiefern diese [Methoden] dabei helfen, das gemeinsame Ziel zu erreichen« (Ganz & Hausotter, 2020, S. 130). Insgesamt hat sich gezeigt, dass nicht antizipierte bzw. »schwierige« Reaktionen auf bestimmte Aspekte der Datenerhebung und die daraus entstandenen Anpassungen zum einen ein bestimmtes Maß an Offenheit und Flexibilität im Forschungsprozess erfordern und zum anderen nicht als Rückschläge interpretiert werden sollten, sondern vielmehr als Teil des Forschungsprozesses. So hat sich vor allem hier ein wichtiger Ansatzpunkt intersektionaler Forschung bzw. Methodologie offenbart:

»But reflexivity is also built into the research design. Research may originate from any location [...] but the process of doing research itself is not confined to mechanistically applying that initial plan.« (Hill Collins, 2019, S. 150)

Eine reflexive Herangehensweise ist somit essenziell und kann, wie sich im Kontext dieser Arbeit herausgestellt hat, Anpassungen evozieren, die letztendlich zu wichtigen Ergebnissen führen können.

3.4.2.4 Zur Rolle der eigenen Positionierung im Forschungsprozess

Bereits Donna J. Haraway (1988, 1991) hat in ihren Werken eine zentrale Erkenntnis feministischer Theorie herausgestellt, und zwar, dass Wissen immer nur als »partikal« und »situated knowledge« in die Wissensproduktion eingebettet ist, d.h., es stellt

immer nur einen begrenzten Ausschnitt der Wirklichkeit innerhalb eines komplexen Machtgefüges dar, in dem auch die forschende Person eingebettet ist. Dadurch manifestiert sie die Herausforderung, die sich bei dem Versprechen von Objektivität in der Forschung ergibt:

»Here is the promise of objectivity: a scientific knower seeks the subject position, not of identity, but of objectivity, that is, partial connection. There is no way to ›be‹ simultaneously in all, or wholly in any, of the privileged (i.e., subjugated) positions structured by gender, race, nation, and class. And that is a short list of critical positions. [...] Identity, including self-identity, does not produce science; critical positioning does, that is, objectivity.« (Haraway, 1988, S. 586)

So sollen in diesem Kapitel verschiedene Herausforderungen im Zusammenhang mit der eigenen Positionierung der Forscherin offengelegt, kritisch betrachtet und reflektiert werden, um aufzuzeigen, wie diesen im Forschungsprozess begegnet wurde – dies auch, ohne einen Anspruch darauf zu erheben, damit die ›Zauberformel‹ gefunden zu haben. Gänzlich vermeiden lässt sich eine Beeinflussung der Forschung durch die forschende Person selbst keinesfalls, da sich Forscher*innen in der Feldforschung selbst »aktiv zum Bestandteil des Feldes machen müssen« (Breidenstein et al., 2020, S. 217). Jedoch lässt sich diese Verwobenheit im Sinne eines »rethinking one's own position« (Hill Collins, 2019, S. 150) produktiv nutzen, wie nachfolgend aufgezeigt werden soll.

3.4.2.4.1 »Also wir können auch Du sagen« (HX_56) – Die Forscherin als Teil des Feldes

Um diese Positionierung der forschenden Person als Teil des Feldes, das sie untersucht, zu reflektieren, ist es weniger sinnvoll, sich konkrete einzelne Positionierungen anzuschauen, sondern vielmehr die Aufmerksamkeit darauf zu richten, an welcher Stelle welche sozialen Positionierungen bedeutsam werden und wie diese den Forschungsprozess beeinflussen (Lutz, 2018, S. 144f.). Im Rahmen einer intersektionalen Biographieforschung sind es nach Helma Lutz drei Ebenen, die dabei berücksichtigt werden müssen: die »interaktionelle Ebene«, die »intersektionale Ebene« und die »Ebene der Machtverhältnisse« (ebd.). Vor allem im Rahmen der Datenerhebung haben sich auf der »interaktionellen Ebene« einige Aspekte ergeben, die es nachfolgend zu reflektieren gilt.

»[B]ei dieser Ebene [geht es] um die Reflexion der unterschiedlichen Situiertheiten und damit verbundenen Parteilichkeit/Befangenheit zwischen InterviewerIn und BiographIn. Dazu gehört, sichtbare und unsichtbare Differenzen (und deren Verkörperlichung) bewusst zu reflektieren bzw. deren thematisierten oder un-thematisierten Einfluss auf das Interview zu berücksichtigen.« (Lutz, 2018, S. 144)

Zunächst lässt sich anführen, dass der Forscherin, je weiter der Forschungsprozess insgesamt fortschritt, bewusst wurde, dass sie sich mit ihren eigenen vielschichtigen und miteinander verwobenen sozialen Positionierungen³⁰ gewissermaßen in das ›Bild‹ der Organisation einfügt. Dies wurde der Forscherin u.a. dadurch verdeutlicht, dass verschiedene Teilnehmende am Forschungsprojekt sie nach ihrer beruflichen Perspektive nach der Dissertation fragten und den LSB Nds. als berufliche Option ins Spiel brachten. Insgesamt wurde der Forscherin von nahezu allen Personen im Feld sehr offen gegenübergetreten, was sich auch in der Einladung zu gemeinsamen Kaffeepausen und Mittagessen widerspiegelte. Es zeigte sich weiterhin auch darin, dass der Forscherin von vielen Personen vor, während oder nach den Interviews das ›Du‹ angeboten wurde, wie das Beispiel aus dem Titel dieses Kapitels zeigt. Dies trug insgesamt dazu bei, dass sich bei ihr ein Gefühl des Willkommen-seins und eine Nähe zum Forschungsfeld einstellten. Diese vermeintliche Nähe und ›Passung‹ zwischen ihr und dem Forschungsfeld wurden der Forscherin von Seiten der interviewten Personen auch direkt gespiegelt:

»Ich glaube, Sportler ist halt auch so eine Lebenseinstellung, ist eine Haltung, die man dann auch hat, das müsstest du auch kennen, ne?« (EX_32)

An dieser Stelle wurde eine

»potentiell gemeinsame [...] Identität [hier: als Sportler*in] als interaktionelle Ressource mobilisiert: Indem [...] eine gemeinsame Basis mit der Interviewerin her[ge]stellt [wird], leistet sie [die interviewte Person] einen Beitrag zur Verbesserung der interaktiven Situation – ein Vorgang, den sie nicht allein der Interviewerin überlässt« (Lutz & Davis, 2005, S. 242).

In einem weiteren Interview kamen die Forscherin und die befragte Person während des Interviews auf die Sportsozialisation der Forscherin zu sprechen. In diesem Zusammenhang stellte die befragte Person eine Vermutung bezüglich ihrer ›Haussportart‹ an:

»Leichtathletik oder?« (EX_42)

Da diese Frage der Forscherin schon öfter begegnet ist, konnte hier vermutet werden, dass diese Einschätzung der befragten Person aufgrund der Statur und Körpergröße der Forscherin getroffen wurde. An diesen Beispielen zeigt sich die enorme Wichtigkeit, ein Interview als Interaktion zu begreifen und zu bedenken, dass

30 Hier muss angefügt werden, dass nicht alle sozialen Positionierungen der Forscherin für alle Personen im Feld sichtbar und/oder ihnen bekannt waren.

man als interviewende Person zu jeder Zeit Mitkonstrukteur*in des Interviews ist (Deppermann, 2014, S. 138). Dies war auch für die Analyse der Interviews von hoher Relevanz, da sich an den Beispielen aus den Interviews gezeigt hat, dass »Selbst- und Fremdpositionierungen [...] der Schlüssel zu den Beziehungsstrukturen und Identitätsaspekten [sind], die lokal im Interview hergestellt und relevant gemacht werden« (Deppermann, 2014, S. 138). Diese gegenseitige Ko-Konstruktion des Interviews nutzte die Forscherin insofern zu ihrem Vorteil, dass z.B. »Selbstoffenbarungen« der Forscherin, wie die Thematisierung ihrer eigenen Sportsozialisation, wie im vorherigen Beispiel beschrieben, auch von ihr eingeschoben wurden, um das Ungleichgewicht an Informationspreisgabe zugunsten der Forscherin etwas auszugleichen und dadurch Vertrauen aufzubauen. Nicht nur in diesen Situationen, sondern grundsätzlich in allen Interviews erwies es sich teilweise als herausfordernd einen neutral-weichen Kommunikationsstil zu wahren, ohne zu sehr in die eine oder andere Richtung zu schwanken (Lamnek, 2010, S. 314). So war ein ständiges Ausloten der Forscherin zwischen Nähe und Distanz im Forschungsfeld notwendig.

Ein weiterer relevanter Aspekt, den es im Rahmen der Datenerhebung zu reflektieren gilt, ist, welche Themen in der Datenerhebung angesprochen und welche ausgelassen werden und inwiefern dies mit der sozialen Positionierung der Forscherin zusammenhängt (Lutz, 2018, S. 144). So war es auffällig, dass in den Interviews nahezu alle Personen Diversität vordergründig mit der Differenzlinie *Geschlecht* in Verbindung brachten. Mögliche Erklärungsansätze dafür werden u.a. in Kapitel 6.4 aufgegriffen. Es stellt sich hier jedoch auch die Frage, inwieweit die sichtbare Positionierung der Forscherin als *weiße* Frau diese thematische Relevanzsetzung beeinflusst hat. So wurde gewissermaßen das »white face of the organization« (Ahmed, 2012, S. 149) durch die Anwesenheit der Forscherin nicht irritiert. In Bezug auf *Geschlecht* erwähnte ein männlicher Teilnehmer beispielsweise an verschiedenen Stellen »junge Damen« als Beispiel für qualifizierte Personen in bestimmten Führungspositionen und bezeichnete die Forscherin selbst als eine solche (EX_80). Littig (2002, S. 198) bezeichnet dies auch als »doing gender while doing interviews« und beschreibt damit Interaktionseffekte in Interviews, durch die die Differenzlinie *Geschlecht* von allen beteiligten Personen wechselseitig hergestellt wird (Littig, 2002, S. 195). Dies kann durch eine »explizite Vergeschlechtlichung durch direkte Ansprache« und/oder eine »Vergeschlechtlichung der Gesprächsinhalte« geschehen (ebd., S. 198). Dies kann auch auf weitere Differenzlinien übertragen werden. In den obigen Beispielen wird dies z.B. anhand der Differenzlinien *Körperkonstitution* (im Sinne von *Alter* und *Fitness*) und *Geschlecht* deutlich. Insofern ist es umso wichtiger, diese Effekte, wie vorangehend dargestellt, im Forschungsprozess zu reflektieren.

3.4.2.4.2 »Wobei das einen sehr großen Interpretationsspielraum zulässt« (HX_55) – Wie objektiv will (qualitative) Dateninterpretation sein?

Wie bereits in Kapitel 3.4.2.4 erläutert, kann es nicht das Ziel qualitativer Forschung sein, Objektivität zu erlangen, da diese nicht zu erreichen ist, sondern sich vielmehr in einem ›critical positioning‹ der eigenen Forschendenrolle zeigt (Haraway, 1988, S. 586). So stellen auch während der Datenauswertung und -interpretation die Bewusstwerdung und daran anschließende Reflexion der eigenen Subjektivität einen nicht zu vernachlässigenden Prozess dar, da damit »das Erkennen der Grenzen der eigenen Erkenntnis« (Wischmann, 2018, S. 144) verbunden ist. Relevant wird dies beispielsweise, wenn bestimmte Vorannahmen über Teilnehmende, die unter Umständen nicht dem ›Selbstbild‹ dieser entsprechen, die Analyse der erhobenen Daten beeinflussen:

»Während wir als Forscherinnen zu wissen glauben, um wen es sich bei der Biographin handelt, kann die Erzählerin davon gänzlich andere Vorstellungen haben. Die damit einhergehenden jeweiligen Konstruktionen sind demnach immer *doppelt* zu untersuchen, sowohl auf der Ebene der Erzählenden als auch auf der Analysierenden.« (Lutz & Davis, 2005, S. 245, Herv. i. O.)

Hier lässt sich auf eine weitere Herausforderung in der sozialwissenschaftlichen Forschungspraxis eingehen: die Reifikation (Flugel et al., 2021, S. 303). Zu verstehen ist darunter »das Problem der Verdinglichung, (Re-)Produktion und Festschreibung von Phänomenen, insbesondere von Differenzkategorien, durch ebenjene Forschungspraxis« (Flugel et al., 2021, S. 303). Dies betrifft in besonderem Maße Forschungsarbeiten, die genau diese Differenzen fokussieren (Schneider et al., 2021, S. 276). Winker (2012) weist auf diese Gefahr in intersektionalen Forschungsvorhaben hin und nennt einige Maßnahmen, um einer Reifizierung präventiv zu begegnen:

»Auch intersektional Forschende haben sich klar zu machen, dass sie im Umgang mit Differenzierungskategorien an der (Re-)Produktion von Normen und Ausgrenzungen aktiv beteiligt sind. Deswegen gilt es, bereits die Fragestellungen des Projektes ohne vergleichende Differenzierungskategorien zu fassen und in den Interviewfragen keine Differenzierungskategorien anzusprechen, um nicht mit der Art der Fragen Reifizierungsprozesse geradezu herauszufordern.« (Winker, 2012, S. 23)

In diesem Sinne wurde darauf geachtet, dass sowohl bei den Fragen in den Interviews als auch beim Ausgangsstimulus in der Gruppendiskussion keine Differenzlinien von der Forscherin vorgegeben wurden und der Begriff ›Diversität‹ in den Fragen offengehalten wurde. Auch in der Datenauswertung wurde zunächst rein

induktiv vorgegangen, also nur mit den in den Interviews und in der Gruppendiskussion von den Teilnehmenden selbst benannten Bezügen zu Differenzlinien gearbeitet. So wurden erst ab Schritt 3 der methodischen Vorgehensweise deduktive theoretische Vorannahmen und Bezüge an das Material angelegt (Winker & Degele, 2009, S. 82).

Ein weiterer Weg, um eine kritische Positionierung zum Auswertungsprozess zu erlangen, bietet das Einbeziehen weiterer (Forschenden-)Perspektiven in die Interpretation der Daten, z.B. im Rahmen eines Kolloquiums, einer Interpretationsgruppe oder einer Forschungswerkstatt mit anderen Forschenden, die an Tagungen oder anderweitig extern oder intern institutionell angebunden sind (F. Breuer et al., 2019, S. 320ff.). Insgesamt lässt sich sagen, dass dies eine

»Hilfestellung für eine *Blickerweiterung* bezüglich der Themen- und Vorgehens-Konzeptualisierung [ist] – eine *Dezentrierung* hinsichtlich des persönlichen (tendenziell ›getunnelten‹) Erkenntnisstandpunkts, der Haltung gegenüber der Thematik, den einschlägigen Normalitätsvorstellungen etc. Es können so [...] [Lücken] und vermeintliche Selbstverständlichkeiten (in) der eigenen Vorstellungswelt entdeckt werden.« (F. Breuer et al., 2019, S. 327, Herv. i. O.).

Das Einbeziehen von anderen Forschenden in den Forschungsprozess hilft auch dabei, die eigenen Ergebnisse für Außenstehende transparent und nachvollziehbar zu machen, also eine ›intersubjektive Nachvollziehbarkeit‹ zu gewährleisten (Flick, 2014, S. 420ff.; C. Meyer & Meier zu Verl, 2014, S. 250). Im Rahmen dieser Arbeit wurden zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Forschungsprozess verschiedene Daten (Rohtexte der Arbeit (Theorie und Methodik), anonymisierte Transkripte, vorläufige Ergebnisse etc.) in verschiedenen auch interdisziplinären Kolloquien mit anderen Forscher*innen diskutiert. Dies erwies sich insgesamt als sehr gewinnbringend und wichtig, um eine ›einseitige‹ Interpretation der Daten zu vermeiden und auch interdisziplinäre Perspektiven miteinfließen zu lassen.

3.4.2.5 Zur Aussagekraft der Ergebnisse

Wie in den vorherigen Kapiteln erläutert und kritisch reflektiert wurde, haben u.a. verschiedene Beeinflussungen des Forschungsprozesses durch die Organisation und durch die Selbstpositionierung der Forscherin im Feld einen Einfluss nicht nur auf den Forschungsprozess, sondern auch auf die Ergebnisse und damit auf die Aussagekraft dieser. Diese Form der Beeinflussung der (eigenen) Forschung kann nie vollständig ausgeschlossen werden, sondern muss kritisch reflektiert werden. Auch ist zu berücksichtigen, dass Datenerhebungsphasen immer in ihren raumzeitlich lokalisierten Zusammenhang eingeordnet werden müssen und somit nur einen Ausschnitt der sozialen Praxis darstellen, die untersucht werden soll (vgl. Schäfer, 2016).

Auch die Eingrenzung des Forschungsfeldes, wie in Kapitel 3.1.1 beschrieben, muss an dieser Stelle noch einmal kritisch reflektiert werden. So wurden in diesem Forschungsvorhaben sowohl ehrenamtliche als auch hauptamtliche Führungskräfte interviewt sowie Personen, die als Delegierte im Rahmen des Landessporttages tätig sind, da diese Personen in leitenden Funktionen in Organen tätig sind, die laut der Satzung die Führungs- bzw. Entscheidungsebenen des LSB Nds. bilden (LandesSportBund Niedersachsen e.V., 2024c). In der sportwissenschaftlichen vereins- und verbandsbezogenen Forschung wird in der Regel zwischen haupt- und ehrenamtlichen Führungsebenen unterschieden, was auch insofern sinnvoll ist, als dass jeweils spezifische Bedingungen für die jeweiligen Führungskräfte gelten und in vielerlei Hinsicht große Unterschiede zwischen diesen Anstellungsverhältnissen und Tätigkeitsfeldern bestehen. Diese stehen im Rahmen dieser Forschungsarbeit jedoch nicht im Fokus der Analyse, da auf Grundlage der methodischen Herangehensweise die Organisation als Ganzes und das Zusammenwirken der verschiedenen Führungsebenen innerhalb der Gesamtorganisation erforscht werden sollten. Nichtsdestotrotz sollte an dieser Stelle erwähnt werden, dass die Delegierten des Landessporttages eigenständig agierenden Mitgliedsorganisationen angehören und von anderen Führungskräften gegebenenfalls als nur beschränkt zugehörig zum LSB wahrgenommen werden bzw. sich möglicherweise auch selbst so wahrnehmen. Dass sich der LSB Nds. in dieser Hinsicht als Feld selbst konstituiert (siehe Kapitel 3.1.1) und bestimmte Organe, Organisationen und Personen eher als »externe« Einheiten wahrgenommen werden, ist mit Blick auf die gemeinsamen Organigramme und die ineinander verwobenen Organisations- und Entscheidungsstrukturen und in Bezug auf den Status quo von Diversität in den Führungsebenen jedoch nicht unproblematisch. So eröffnen die Auswahl und Eingrenzung des Forschungsfeldes, wie sie im Rahmen dieser Arbeit umgesetzt wurden, möglicherweise einen neuen Blick auf die Verantwortlichkeiten, Herausforderungen und Chancen für die Erhöhung von Diversität in der Gesamtorganisation – und damit eine Perspektive, die durch eine forschungspraktische Trennung der verschiedenen Führungsebenen möglicherweise verschlossen geblieben wäre.

Abschließend lässt sich noch anfügen, dass der vorliegenden Forschungsarbeit nicht nur aufgrund forschungspraktischer Einschränkungen, sondern auch grundsätzlich im Hinblick auf die Verallgemeinerung der Ergebnisse Grenzen gesetzt sind. Jedoch ist es wichtig an dieser Stelle anzumerken, dass das allgemeine Ziel des Forschungsvorhabens keine (quantitative) Generalisierung der Ergebnisse sein kann und soll, »sondern die Rekonstruktion des Typischen am Einzelfall, das auf prinzipielle Zusammenhänge und Entwicklungstendenzen verweist« (Gruhlich, 2016, S. 138). So lässt sich auf Grundlage der in dieser Arbeit empirisch untermauerten Befunde zu Re_Produktionsmechanismen und Möglichkeiten der Veränderung von Ungleichheitsverhältnissen in den Führungsebenen des LSB Nds. auf ähnliche

Mechanismen in anderen Sportverbänden und -organisationen schließen. Dies bedarf jedoch einer weiteren empirischen Überprüfung.