

7. Forschung im Feld – Reflexion des Forschungsprozesses

Dem Prinzip der Offenheit folgend, wurde der Forschungsprozess flexibel gestaltet (vgl. Rosenthal 2005: 48; Kap. 6.2). Im Folgenden werden zunächst der Feldzugang und das Sampling beschrieben sowie die Auswirkungen auf den Forschungsprozess reflektiert (Kap. 7.1). Im Anschluss wird nachgezeichnet, wie die methodischen Vorüberlegungen konkret umgesetzt wurden, also welche Form der Interviewführung sich daraus ergeben hat (Kap. 7.2). In einem letzten Schritt wird der Verlauf des Forschungsprozesses mit seinen Begrenzungen, Schwierigkeiten und Hindernissen reflektiert (Kap. 7.3). Hieraus ergeben sich erste inhaltliche Hinweise, die einen Einstieg in die Ergebnisse des Forschungsprozesses bieten. In Kapitel 7.4 wird auf die Umsetzung der skizzierten Auswertungsschritte eingegangen. Aus Gründen des Datenschutzes und der Anonymisierung werden die Interviewtranskripte und ihre detaillierte Analyse nicht veröffentlicht. Direkte Zitate werden daher ausschließlich mit Interviewcodes ausgewiesen, Zeilenverweise entfallen.

7.1. Feldzugang und Sampling im zirkulären Forschungsprozess

Der erfolgreiche Feldzugang ist Grundvoraussetzung für den Forschungsprozess und zugleich ein Nadelöhr, das konzeptionelle Entscheidungen erzwingen kann. Die Ansprache der Interviewpartner:innen erfolgte über die IG Metall, die Kontakte zu den Betriebsräten der

Betriebe A und B vermittelte. So konnte der Zugang zu einem Feld eröffnet werden, zu dem die Forscherin lebensweltlich keine eigenen Berührungspunkte hatte. Die Auswahl von Interviewpartner:innen aus dem Organisationsbereich der IG Metall war für die Fragestellung besonders geeignet, da die Befragten einer wertorientierten Arbeitnehmerorganisation angehören und davon auszugehen ist, dass eine Auseinandersetzung mit aktuellen Transformationsprozessen im Feld zumindest im Ansatz stattgefunden hat. Zugleich war dieser Feldzugang nicht neutral: Er strukturierte, welche Personen erreicht werden konnten, und machte Anpassungen im Sampling notwendig. Gerade diese im Forschungsprozess notwendig gewordenen Anpassungen bieten erste Einblicke ins Feld und Anknüpfungspunkte für die Kontextualisierung und Interpretation der Interviews. Deshalb werden im Folgenden neben dem Vorgehen auch die jeweiligen Anpassungen des Forschungsprozesses erläutert.

Die Interviewpartner:innen wurden von den Betriebsräten in Rücksprache mit der Forscherin ausgewählt. Die empirische Erhebung wurde in den Jahren 2021 und 2022 in zwei Interviewrunden durchgeführt. Dadurch konnte die Stichprobenauswahl im Forschungsprozess angepasst werden (vgl. Glaser/Strauss 2017: 47, 71). In Anlehnung an die Prämissen des „Theoretical Samplings“ der Grounded Theory führten erste Ergebnisse der Fallkontrastierung zur Suche nach weiteren Fällen, mit denen die bisherigen Ergebnisse überprüft und kontrastiert werden konnten (vgl. ebd.: 70ff.). Für den ersten Durchgang definierte ich die Schichtungsmerkmale Hierarchieebene, Beruf, Geschlecht und Nationalität (vgl. Merckens 2017: 293). Dabei bat ich darum, jeweils drei Interviews mit erfahrenen (männlichen) mehrheitsdeutschen Facharbeitern zu führen, die darüber hinaus in unterschiedlichen Hierarchieebenen oder Bereichen des Betriebs eingesetzt waren. Diese Bitte wurde von den Gatekeepern aufgrund ihres Vorwissens über das Forschungsinteresse durch eigene Schwerpunktsetzungen verändert.⁴¹ Im Betrieb

41 Aus Gründen der Anonymisierung wird auf eine detaillierte Darstellung der Sozialdaten der Interviewten verzichtet. Stattdessen werden die Interviewpartner:innen im Folgenden nur mit zufällig gewählten Namen und typisierenden Kurzbeschrei-

A wurden vor allem Personen ausgewählt, die aus Sicht des Gatekeepers besonders auskunftsfähig zum Thema Transformation waren. Die ersten Gesprächspartner waren daher langjährige Beschäftigte mit Betriebsrats- oder Leitungserfahrung. Alle drei kannten sich seit Beginn ihrer Tätigkeit im Betrieb und hatten ein enges Verhältnis zueinander.

In Betrieb B orientierte sich die Auswahl durch den Gatekeeper stärker an der Kategorie Geschlecht. Der Gatekeeper ging davon aus, dass insbesondere weibliche Beschäftigte etwas über Geschlechterverhältnisse erzählen könnten. Darin zeigte sich bereits eine feldspezifische Vorannahme: Geschlecht wurde vor allem dort vermutet, wo Frauen* als Abweichung von der männlich gesetzten betrieblichen Normalität erschienen. Er schlug für die erste Runde daher eine Facharbeiterin, eine Verwaltungsmitarbeiterin sowie ein Betriebsratsmitglied vor.⁴²

Insgesamt erfüllte aus der ersten Runde nur das Interview mit Jochen Klein (*B1I1*) vollumfänglich die ursprünglichen Kriterien des Vorhabens, mit traditionellen Facharbeitern zu sprechen (s. Tab. 1). Die Interviews mit Martin Neumann (*B1I2*) und Konrad Nieswand (*B1I3*) erzählen die Berufsbiographien zweier Facharbeiter, die zum Zeitpunkt der Erhebung vorrangig im Betriebsrat organisiert und nicht mehr in ihrem ursprünglichen Arbeitsbereich tätig waren. Die Interviews mit Bertha Engel (*B2I1*), Elena Friedrich (*B2I2*) und Timo Vogel (*B2I3*) im Betrieb B verließen in Gänze den von mir für die erste Runde der Interviews gesetzten Auswahlrahmen. Zum einen interviewte ich zwei weibliche Beschäftigte, was bereits der Ausgangsidee widersprach. Darüber hinaus war Bertha Engel zwar seit vielen Jahren im Betrieb tätig, arbeitete aber in der Verwaltung. Elena Friedrich war hingegen Fachar-

bungen eingeführt. Die Kombination aus Alter, Funktion, Abteilung, Familienstand, Krankheitsgeschichte, politischem Engagement und betrieblicher Position könnte andernfalls Rückschlüsse auf einzelne Personen ermöglichen.

42 Damit zeigt sich eine konkrete Auswirkung dessen, was Bourdieu als „Doxa“ beschreibt. Die Geschlechterverhältnisse und die darin eingebundenen Männer sind im Kontext des Betriebes solchermaßen normalisiert und naturalisiert, dass nur Frauen* ein „Geschlechter-Wissen“ zugesprochen wird (vgl. Kap. 3.1; Dölling 2005a).

beiterin, arbeitete aber erst seit Kurzem im Betrieb. Das interviewte männliche Betriebsratsmitglied Timo Vogel nahm aufgrund seines politischen Selbstverständnisses eine weitere Sonderrolle ein. Gleichzeitig ermöglichte dieser Zugang Belegerzählungen zu Prozessen im Betrieb und in der Betriebsgemeinschaft, die von befragten männlichen Mitarbeitern in Betrieb B so nicht manifest benannt wurden.

In der zweiten Runde der Gespräche wurde auf das theoretische Sampling umgestellt, sodass sich die Auswahl der Befragten an den bisherigen Analyseergebnissen orientieren sollte. In Betrieb A wurden diesen Überlegungen folgend Interviews mit Facharbeitern aus einer niedrigeren Hierarchieebene, anderen Abteilungen oder einer anderen Altersgruppe angefragt. Als Kontrastfolie zu den älteren (ehemaligen) Facharbeitern der ersten Interviewrunde sprach ich in Betrieb A in der zweiten Interviewrunde mit den jüngeren Facharbeitern Nathan Müller (BII4) und Felix Groß (BII6), die in einem digitalisierten und qualifizierten Arbeitsbereich tätig waren. Darüber hinaus sprach ich mit dem Betriebsratsmitglied Hermann Jung (BII5).

Insgesamt kamen alle aktiven Facharbeiter, mit denen ich in Betrieb A sprach, aus einem qualifizierten Arbeitsbereich, der weitere Aufstiegs- und Qualifizierungsmöglichkeiten, auch im Zuge der Digitalisierung, bietet. In Betrieb B bat ich darum, mit drei männlichen Facharbeitern zu sprechen, die in der Produktion arbeiten, im Idealfall aus verschiedenen Altersgruppen und Abteilungen. Aufgrund kurzfristiger betrieblicher Einschränkungen während der zweiten Interviewrunde fand nur ein weiteres Gespräch mit dem jungen Facharbeiter Moritz Nadel statt.

Tab. 1.: Übersicht der Interviews

Name	Betrieb	Kurzcharakteristika	Verweis
1. Interviewrunde			
Jochen Klein	Betrieb A	männlich, ältere Generation, Facharbeiter	B1/1
Martin Neumann	Betrieb A	männlich, ältere Generation, ehem. Facharbeiter	B1/2
Konrad Nieswand	Betrieb A	männlich, ältere Generation, ehem. Facharbeiter	B1/3
Bertha Engel	Betrieb B	weiblich, ältere Generation, Angestellte	B2/1
Elena Friedrich	Betrieb B	weiblich, jüngere Generation, Facharbeiterin	B2/2
Timo Vogel	Betrieb B	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B2/3
2. Interviewrunde			
Nathan Müller	Betrieb A	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B1/4
Hermann Jung	Betrieb A	männlich, ältere Generation, Facharbeiter	B1/5
Felix Groß	Betrieb A	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B1/6
Moritz Nadel	Betrieb B	männlich, jüngere Generation, Facharbeiter	B2/4

Trotz dieser Einschränkungen gelang es, ein Sampling zu erreichen, das es ermöglicht, die Erzählungen jüngerer und älterer Facharbeiter einander gegenüberzustellen und sie darüber hinaus mit Erzählungen außerhalb der Kerngruppe der männlichen Facharbeiter zu kontrastieren. Auch die Gegenüberstellung zweier Betriebe trägt zur Aussagekraft der Ergebnisse bei. Eine Doppelrolle nahmen dabei die befragten Betriebsräte ein: Über ihre eigene Biographie hinaus verfügten sie qua Amt über einen privilegierten Einblick in betriebliche Entwicklungen, Probleme und Stimmungen (vgl. Wissen et al. 2020: 250). Dadurch konnten sie nicht nur ihre eigene Berufsbiographie schildern, sondern

auch einen systematisierenden Blick auf Erzählungen und Deutungsmuster im Feld eröffnen.

7.2. Das praktische Forschungsvorgehen – Interviewführung und Dokumentation

Die methodischen Überlegungen (vgl. Kap. 6.1) wurden für die praktische Umsetzung konkretisiert und an die Gegebenheiten angepasst. Mit dem biographisch-narrativen Interview nach Schütze wurde nicht nur ein biographischer Teilprozess erhoben, sondern die Interviewpartner:innen wurden um die Erzählung ihrer Lebensgeschichte von Anfang an gebeten. Dadurch sollte das Prozessgeschehen in den Blick genommen sowie Identitätsbildungs- und Begründungszusammenhänge über das Arbeitsleben hinaus erschlossen werden. In Anlehnung an Hermanns (1991: 183) sowie Loch/Rosenthal (2002: 226f.) wurde folgende, für den Untersuchungskontext angepasste Erzählaufforderung verwendet:

Ich möchte Sie bitten, mir zu erzählen, wie sich die Geschichte Ihres Lebens zugetragen hat. Am besten beginnen Sie mit Ihrer Kindheit und Ihren damaligen Erwartungen und erzählen dann all das, was sich so nach und nach zugetragen hat, bis zum heutigen Tag. Sie können sich dabei ruhig Zeit nehmen, auch für Einzelheiten, denn für mich ist alles interessant, was Ihnen wichtig ist.

Für den immanenten und den exmanenten Nachfrageteil bereitete ich einen Fragenköcher vor, der am Alltagsverstand der Befragten ansetzte und allgemeinere Einschätzungen zu den Themenfeldern der Fragestellung ermöglichte (vgl. Anhang 1). Vor jedem Interview klärte ich über den Kontext auf, informierte über den Ablauf und holte das Einverständnis der Interviewpartner:innen für die Aufnahme der Interviews ein. Nach dem Gespräch wurde, soweit der Zeitplan es zuließ, die Interviewsituation gemeinsam reflektiert. Diese Phase wurde nicht aufgenommen. Die Interviews dauerten zwischen 30 und 90 Minuten. Im direkten Anschluss an die Gespräche wurden die Eindrücke in Gesprächsprotokollen notiert. Durch zeitnahes Transkribieren konnten erste Einsichten bereits in der zweiten Interviewrunde aufgegriffen wer-

den. Die Interviews habe ich mit mittlerer Genauigkeit transkribiert (vgl. Küsters 2009: 74). Erfasst wurden auch nichtsprachliche stimmliche Phänomene wie Seufzen und Lachen sowie hörbare Ausdrucksformen von Erregung. Die Transkriptionsregeln sind im Anhang 2 dokumentiert.

7.3. Reflexion des Interviewverlaufs

Im Folgenden wird der Verlauf der Interviews reflektiert. Dabei werden insbesondere Probleme, Irritationen und Begrenzungen beschrieben, die den Forschungsprozess beeinflusst haben. Diese Effekte werden transparent gemacht, um die forschungspraktischen Folgen nachzuvollziehen.

7.3.1. Ratifizierung der Erzählaufforderung? – Die Stegreiferzählung

An der Eingangssequenz des Interviews lässt sich ablesen, ob die befragte Person den Stimulus ratifiziert hat und eine Stegreiferzählung entwickelt hat. Zugleich können hier erste Einblicke in das Verhältnis von Interviewerin und Befragten gewonnen werden. In den meisten Interviews wurde dieses Kommunikationsschema akzeptiert, sodass sich Erzählungen entwickelten, die sich an der Chronologie des Lebens orientierten. Die Interviews *BII4* und *BII6* sind hingegen als Gespräche ohne ausgeprägte Stegreiferzählung einzuschätzen. Beide Gesprächspartner reagierten zunächst nur mit einem kurzen Abriss auf die Erzählaufforderung. Erst auf behutsames Nachfragen folgten ausführlichere Erzählungen.⁴³ Auch im Interview *BII4* fiel die Stegreiferzählung kurz aus, bildete jedoch eine vollständige Verlaufskurve ab. Alle Personen gehörten zur jüngeren Altersgruppe. Möglicherwei-

43 Im Sinne des narrativen Interviews kamen die Befragten hier dem Detaillierungszwang nur eingeschränkt nach, während der Kondensierungszwang stark wirkte. Die Gestaltschließung wurde daher erst auf Nachfrage hergestellt.

se hängt die Kürze der Eingangserzählungen auch damit zusammen, dass sich eine biographisch geschlossene Lebenserzählung zu diesem Zeitpunkt noch weniger ausgebildet hatte. Diese Interviews lassen sich dennoch gewinnbringend auswerten, weil im Nachfrageteil weitere narrative Passagen enthalten sind.

Es zeigt sich in den Interviewverläufen, dass die Befragten während des Gesprächs Vertrauen aufbauten, wodurch sich ihre Erzählungen veränderten. Daher sind teilweise die Antworten im Nachfrageteil von einer größeren Offenheit geprägt als die Stegreiferzählung. Eine daraus resultierende Besonderheit wiederholte sich in mehreren Interviews: Mehreren Gesprächspartnern war es in der Nachbesprechungsphase ein Bedürfnis, weitere Belegerzählungen nachzutragen. Zudem schätzten sie die Möglichkeit zur Selbstreflexion. Die älteren Gesprächspartner hoben insbesondere den wertschätzenden Umgang hervor. Bei den jüngeren Befragten stand im Nachgespräch stärker das Interesse an dem Forschungsthema im Vordergrund. Dadurch verkehrten sich im Nachgespräch teilweise die Rollen, sodass sie sich für meine Zeit und die inhaltlichen Anregungen bedankten.

7.3.2. Einflüsse durch die Gatekeeper auf die Interviewführung

Neben der Auswahl der Gesprächspartner:innen (vgl. Kap. 7.2) lag auch die Organisation der Gesprächstermine in der Hand der Gatekeeper. Bereits das Setting, das Betriebsratsbüro, hat die Interviewführung beeinflusst. Insbesondere bei den älteren Interviewpartner:innen fokussierte sich die Lebenserzählung stark auf das Berufsleben und die Geschichte ihrer Arbeitsstätte. Die hier als Erfahrungsraum dominierenden Betriebe waren das Zentrum der Stegreiferzählung. Dies ist einerseits eine inhaltliche Beobachtung, die in Kapitel 8 aufgegriffen wird. Andererseits lenkte das Setting im Betrieb den Fokus auf die Geschehnisse im Betrieb und den Bereich der Lohnarbeit.

Hinzu kam, dass die Gespräche während der Arbeitszeit geführt und die Interviewten über den Betriebsrat für die Dauer der Gespräche von der Arbeit freigestellt wurden. Diese Regelung dürfte dazu beige-

tragen haben, dass die Beschäftigten bereit waren, sich interviewen zu lassen. Gleichzeitig ging damit die Erwartung einher, die Arbeitszeit nicht zu überschreiten. In mehreren Interviewsituationen hatte diese Gemengelage zur Folge, dass zwischen den einzelnen Interviews kaum Pausen möglich waren. Dadurch blieb wenig Zeit, sich auf die nächsten Gesprächspartner:innen einzulassen und Beobachtungen zu notieren. In einigen Interviews folgte aus dem engen Zeitrahmen eine Selbstbeschränkung im Nachfrageteil auf den Fokus der Fragestellung. Besonders deutlich wurde dies in einer Interviewsituation, in der ein emotional belastendes Gespräch unter Zeitdruck beendet werden musste. Dies erschwerte die Vorbereitung auf das unmittelbar folgende Interview.

Herausfordernd war zudem, dass die Gatekeeper den Interviewpartner:innen teilweise bereits vermittelt hatten, worum es gehen sollte. Schütze weist darauf hin, dass ein Interview scheitern kann, wenn den Befragten eine Geschichte abverlangt wird, deren Relevanz sie anzweifeln. Zwischen Interviewer:in und Befragten muss bezüglich der Themeneingrenzung Reziprozität hergestellt werden (vgl. Küsters 2009: 57). In der Interviewführung entstand daher das Bedürfnis, diese Setzungen wieder zu öffnen. So stellte ich in einem Interview spontan die Erzählaufforderung um, nachdem der Gatekeeper dem Interviewpartner im Vorgespräch eine starre Festlegung auf seine Geschichte als Teil der Firma vermittelt hatte. In der reformulierten Erzählaufforderung betonte ich, dass mich *das Berufliche und das Private* interessiere.⁴⁴ Bei zwei jüngeren Gesprächspartnern führte die Einführung durch den Gatekeeper zu Irritationen über den Zweck des Interviews, die sich nicht vollständig auflösen ließen. Als Reaktion versuchte ich die Erzählung stärker zu unterstützen.

Darüber hinaus standen mehrere aktive Betriebsräte auf der Liste der zu interviewenden Personen. Diese Interviews waren einerseits besonders aufschlussreich, weil sie als Betriebsräte auch Vertrauensleute für die Arbeiter:innen sind und so über privilegierte Einblicke

44 Inwiefern dadurch ein „Schema-Salat“ im Sinne Schützes ausgelöst wurde, lässt sich nicht eindeutig klären. Für die Auswertung der Interviews ergaben sich daraus keine größeren Probleme (vgl. Küsters 2009: 56).

verfügten. Gleichzeitig war es schwer, den Rahmen des narrativen biographischen Interviews einzuhalten, wechselten die Gesprächspartner doch wiederholt in die Rolle des Experten. Ich entschied mich in der Interviewführung daher für einen Zwischenweg, sodass ich mich in der Stegreiferzählung und dem immanenten Nachfrageteil auf die Biographie des Befragten konzentrierte und im Nachfrageteil den Wechsel in die Rolle des Experten einleitete. Hier griff ich mit einem von Rosenthal vorgeschlagenen Erzählimpuls ein: *„Mich interessieren dabei ihre ganz persönlichen Erfahrungen. Vielleicht können Sie darüber etwas erzählen“* (vgl. Küsters 2009: 61).

Auch die Interviews mit weiblichen Beschäftigten im Betrieb B hatte ich bei der Planung nicht mitgedacht, sodass die Interviewvorbereitung auf männliche Gesprächspartner ausgerichtet war. Ich entschied mich spontan, auch diese Interviews zunächst nach dem vorbereiteten Schema zu führen. Erst im exmanenten Nachfrageteil sprach ich sie ausdrücklich als Expertinnen für Geschlechterverhältnisse und sexistische Strukturen in den Betrieben an. Letztlich bieten die Erzählungen der beiden Frauen* aufschlussreiche Kontrastfälle zu den Erzählungen der männlichen Beschäftigten.

7.3.3. Weitere Herausforderungen bei der Interviewführung

In den meisten Interviews zeigte sich eine Sprachhemmung bei der Thematisierung von Männlichkeit und der Bedeutung von Geschlecht am Arbeitsplatz (vgl. dazu Meuser 2010a: 192f.; Kap. 3.1). Diese Dynamik war nur schwer zu durchbrechen, ohne die Rollenverteilung des Interviews zu verlassen. Ich selbst fühlte mich unwohl bei Fragen, die die Unsichtbarmachung von Geschlecht aufbrachen, und bemerkte die Sorge, die Gesprächspartner:innen zu verärgern. Zudem ließ sich in der Interviewführung nicht immer an die bisherige Erzählung anknüpfen, weil geschlechtsbezogene Motive von den Befragten häufig nicht selbst adressiert wurden. In der Gesprächsdynamik einiger Interviews zeichnete sich ein unausgesprochener Kompromiss ab: Fragen nach spezifischen Erfahrungen als Mann* wurden beantwortet,

indem allgemeine Erfahrungen im Betrieb ohne geschlechtsspezifische Einordnung erzählt wurden. Als Reaktion auf Fragen mit Bezug auf die Kategorie Geschlecht wurde die Perspektive auf Frauen* im Betrieb verschoben (vgl. hierzu ausführlich Kap. 9.3). Wie sich in der Ergebnisdarstellung zeigen wird, erwies sich gerade diese Schwierigkeit, mit den Befragten über geschlechtsbezogene Fragen zu sprechen, im Dialog mit der Theorie als analytisch fruchtbar.

Darüber hinaus traten schwierige Interviewsituationen bei Erzählungen über Krankheiten oder die familiäre Situation auf, die von den Befragten nur vorsichtig oder diskret thematisiert wurden. Eine besondere Herausforderung war ein Interview, in dem arbeitsbezogene psychische Belastungen ausführlich thematisiert wurden. Die Stegreiferzählung dauerte über eine Stunde und deckte ein breites Themenspektrum ab. Dabei wurde deutlich, dass die Erzählung möglicherweise bereits durch eine vorherige biographische Bearbeitung der Belastungserfahrungen mitgeprägt war.

7.4. Die Auswertung der Interviews

Alle Interviews wurden zunächst in Orientierung am narrativen Verfahren nach Schütze (vgl. Kap. 6.2.1; vgl. auch Hermanns 1992; Schütze 1983) ausgewertet. Im Fokus stand dabei die Rekonstruktion der Positionierung und Narration der Befragten zu ihren lebensgeschichtlichen Erfahrungen, sowohl in der Stegreiferzählung als auch in den nachfolgenden Interviewpassagen. In der Interpretation wurden nicht nur die narrativen Segmente berücksichtigt. Auch Beschreibungen und Argumentationen, die nicht unmittelbar in Narrationen eingebettet waren, wurden in ihrem Zusammenhang mit den narrativen Textteilen interpretiert (vgl. Fischer-Rosenthal/Rosenthal 1997: 153; Rosenthal 1987: 147). Dabei wurden Prozessstrukturen im Lebenslauf identifiziert. Insbesondere der von Schütze geprägte Begriff der „Verlaufskurve“ (vgl. Schütze 1981; Kap. 6.2.1) wurde zur Analyse krisenhafter und als fremdbestimmt erlebter Transformationsprozesse herangezogen.

Trotz der grundsätzlichen Orientierung am Vorgehen Schützes wurden ergänzende Auswertungsschritte einbezogen, um die Analyse stärker auf die Forschungsfrage zu fokussieren. In Anlehnung an Grundprinzipien der Grounded Theory wurden Kernkategorien im Material identifiziert und in der vergleichenden Analyse zu übergreifenden Kernkategorien verdichtet (vgl. Kelle 2017: 493), die zur Strukturierung der Analyseergebnisse und zur späteren Typenbildung genutzt wurden (vgl. Kap. 8 und 9).

Zudem wurden alle Interviewtexte in einer dreiköpfigen Interpretationsgruppe mit einem tiefenhermeneutischen Blick diskutiert. Die Interpretationsgruppe bestand ausschließlich aus Frauen*. Dieser Umstand wurde im Auswertungsprozess mitreflektiert, da die eigene geschlechtliche Positionierung die Wahrnehmung geschlechtsbezogener Irritationen und Ausschlüsse beeinflussen kann. Unter Nutzung der Methode des szenischen Verstehens sollten insbesondere die latenten Sinngehalte erschlossen werden (vgl. Kap. 6.2.2).⁴⁵ Da die Gruppendynamik nicht von einer gesonderten Beobachtungsgruppe dokumentiert werden konnte, wurde bei der Verschriftlichung der Interpretationsdiskussionen besonders darauf geachtet, wie sich Effekte des Interviews in der Gruppe übertragen.⁴⁶ Dieses Vorgehen ermöglichte es, „subjektive Sichtweisen der Interpreten zu erweitern, zu korrigieren oder zu überprüfen“ (vgl. Flick 2017: 312). Die so entwickelte vielperspektivische Lesart wurde als Korrektiv und Erweiterung der narrationsanalytischen Auswertung in die Interpretation eingearbeitet.

45 Die Gruppendiskussionen wurden aus forschungspragmatischen Gründen nur mit geringer Genauigkeit verschriftlicht, auf die Notierung nichtsprachlicher Phänomene wurde verzichtet.

46 Aufgrund der Corona-Pandemie entschieden wir uns für eine kleinere Gruppe.