

Hinweise zu Geschlechteraspekten in der qualitativen Forschung

Um Forschende dabei zu unterstützen, die Bedeutung von Geschlecht bei der Anwendung qualitativer Forschungsmethoden angemessen zu reflektieren, haben wir einige Hinweise zusammengestellt. Spezifische Fragen können Sie gerne in einer persönlichen [GARD-Antragsberatung](#) besprechen:

Fachbereiche	Zuständigkeit	Kontakt
Maschinenbau Informatik & Elektrotechnik	Lara Bökamp	Lara.Boekamp@haw-kiel.de
Agrarwirtschaft Medien & Bauwesen	Merle Heyrock	Merle.Heyrock@haw-kiel.de
Gesundheit in Gründung Soziale Arbeit & Kindheitspädagogik	Dr. Julia Willrodt	Julia.Willrodt@haw-kiel.de
Wirtschaft Forschungs- & Entwicklungszentrum	Prof. Dr. Britta Thege	Britta.Thege@haw-kiel.de

Genderdimension in qualitativen Interviews

Das Interview ist eine Kommunikationssituation, in der interaktiv ein Text erzeugt wird (Helfferich 2014¹, S. 561). Dabei ist die Zuweisung von Rollen an die Beteiligten ein wichtiger Teil der Gestaltung der Interviewsituation (ebd., S. 564). Speziell in **Expert*innenbefragungen**² ist diese Kommunikations- und Interaktionssituation durch Besonderheiten der Kommunikationsstruktur gekennzeichnet. So besteht zwischen Expert*innen und Interviewer*innen ein „Machtgefälle“ insofern als erstere umfangreiches Fachwissen besitzen und zweitere sich dieses Wissen erschließen möchten (ebd., S. 572). Hierbei spielen „die Dimensionen Geschlecht und Alter eine wesentliche Rolle“ (ebd., S. 573): **Jüngeren und Frauen wird weniger Expertise zugetraut** (Abels & Behrens 2002³).

Um Gender Bias in Expert*inneninterviews zu vermeiden, empfiehlt es sich

(1) eine möglichst paritätische Verteilung bei der Auswahl von Expert*innen

Eine Geschlechterungleichverteilung bei Expert*inneninterviews, der verschiedene Ursachen zugrunde liegen können (z.B. berufliche Segregation, Unterrepräsentanz von Frauen in Führungspositionen, Stereotype), kann einen verzerrenden Effekt auf die Ergebnisse der Forschung haben. → Es ist wichtig, dieses Missverhältnis zu erkennen und zu auszugleichen, um einen *gender bias* Effekt in der Datenerhebung zu vermeiden. Stellen Sie außerdem Diversität in Bezug auf Geschlecht, Erfahrung und Hintergrund sicher.

¹ Helfferich, C. (2014). Leitfaden- und Experteninterviews. In: N. Baur & J. Blasius (Hrsg.), Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung, Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 559-574.

² Expert*innen sind Personen, die über spezielles Rollenwissen, z.B. Insiderwissen über institutionelle Prozesse, interpretationsfähiges Fachwissen oder Kenntnisse über schwer zugängliche, spezifische Erfahrungsbereiche verfügen. Dieses spezifische Wissen kann sowohl mit Berufsrollen als auch mit spezialisiertem, außerberuflichem Engagement verbunden sein (Helfferich 2014, S. 571).

³ Abels, G. & Behrens, M. (2002). ExpertInnen-Interviews in der Politikwissenschaft. In: A. Bogner, B. Littig, & W. Menz (Hrsg.), Das Experteninterview. Wiesbaden: VS Verlag, S 173-190.

(2) Doing Gender-Effekte in der Interviewsituation zu reflektieren

Gemäß dem Doing-Gender-Ansatz (West & Zimmerman 1987⁴) wird Geschlecht von den interagierenden Personen aktiv hergestellt – so auch in der Interviewsituation. Gerade bei Problemen, das Gegenüber z.B. einer Geschlechtsgruppe zuzuordnen, zeigt sich, wie relevant Geschlecht für den Umgang mit dem Gegenüber ist. Ebenso bedeutsam sind weitere soziale Kategorien wie *race* und *class*, wie Candace West und Sarah Fenstermaker (1995) im Doing-Difference-Ansatz herausgearbeitet haben.⁵ In der Regel finden diese wechselseitigen Herstellungsprozesse unbewusst statt und leiten die Wahrnehmung und Deutung des Gegenübers sowie das eigene (Interview-)Verhalten. So stellten Gabriele Abels und Maria Behrens (2002) in ihren Interviews mit über 120 vor allem männlichen Experten⁶ folgende fünf **geschlechtsspezifischen Interaktionseffekte** und diskriminierenden Verhaltensmuster fest (ebd., S. 182ff.), die die sich allerdings im Hinblick auf den Informationsgewinn nicht per se nachteilig auswirken müssen (ebd., S. 186):

- **Paternalismuseffekt:** Interviewerinnen erhalten häufig bei ‚männlich‘ besetzten Themenbereichen sowie von Männern als Experten sehr viele Erörterungen.
- **Katharsiseffekt:** Interviewerinnen erleben häufiger, dass der Befragte inhaltlich abschweift, sich seiner beruflichen Unzufriedenheit zuwendet und/ oder auf private Themen eingeht.
- **Eisbergeffekt:** Dass der Experte Desinteresse zeigt oder zögerlich auf die Fragen Auskunft gibt, wurde selten in Interviews beobachtet, die von Frauen geführt werden.
- **Rückkoppelungseffekt:** Männer als Experten neigen dazu, die Frage-Antwort-Situation umzukehren und stellen der interviewführenden Person fachliche Fragen, u.a. um eine Einschätzung vom Gegenüber zum eigenen Handeln zu erhalten. Dies war selten in Gesprächen mit Interviewerinnen zu beobachten.
- **Profilierungseffekt:** Frauen als Interviewerinnen erleben häufiger, dass der Experte nicht nur seine nachgefragte Kompetenz, sondern auch Situationen aus anderen Bereichen, wie bspw. Unabkömmlichkeit, ausführlich darstellen.

Abwehrmechanismen (Eisbergeffekt) treten seltener auf; andere Effekte wie paternalistisches oder sich profilierendes Verhalten seitens des Befragten können informationsgewinnend genutzt werden. Als nachteilig für den Gesprächsverlauf erwies sich allerdings das relativ häufige Auftreten des Katharsiseffektes in der Variante, dass der Befragte in die Rolle der Privatperson wechselte (ebd., S. 186).

→ Für die Validität und Reliabilität von Daten sowie um o.g. Intervieweffekte zu erkennen bzw. zu vermeiden, ist die **Durchführung der Interviews von geschlechterparitätischen Teams** oder zumindest eine Auswertung möglicher Gendereffekte empfehlenswert.

⁴ West C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing Gender. Gender & Society, 1 (2), S. 125-151.

⁵ West, C. & Fenstermaker, S. (1995). Doing Difference. Gender & Society, 9 (1), S. 8-37.

⁶ „Fast alle Befragten hatten einen akademischen Abschluss; viele waren promoviert, einige habilitiert. Die meisten waren Naturwissenschaftler, gefolgt von Juristen und Wirtschaftswissenschaftlern“ (ebd., S. 180).