

## Das Interview als Beziehungsraum

*Erhard Tietel*

### Keywords:

Interview,  
qualitative  
Verfahren,  
Intersubjektivität,  
Beziehung,  
Gegen-  
übertragung,  
szenisches  
Verstehen,  
Supervision,  
Gefühle,  
Psychoanalyse

**Zusammenfassung:** Am Beispiel einer schwierigen Interviewbeziehung wird gezeigt, daß und in welcher Weise das Beziehungsgeschehen im Interview sowie die Verwendung des Beziehungsraums des Interviews durch den Befragten entscheidende heuristische Hinweise zum Aufspüren und Verstehen latenter Aspekte des Forschungsthemas geben können. Die im Interview stattfindende Reduktion des potentiell triadischen Beziehungsraums auf dyadisch-geschlossene Beziehungsebenen und der weitgehende Verlust des eigenen Spielraums und der gedanklichen Bewegungsfreiheit des Interviewers schärften den Blick für ähnliche Vorgänge im Untersuchungsfeld. Konzepte wie Beziehungsraum, methodisch geleitete Selbstanalyse des Forschers und Forschungssupervision werden erläutert.

### Inhaltsverzeichnis

- [1. Die Verwendung des Beziehungsraums und die methodisch geleitete Selbstanalyse des Forschers als Zugänge zu latenten Themen von Forschungsinterviews](#)
- [2. Verfehlte Begegnung – das Beispiel der Anfangssequenz eines Interviews](#)
- [3. Postskriptum, Reflexion im Team, Forschungssupervision](#)
- [4. Die Reduktion des Beziehungsraumes und der Verlust der eigenen Bewegungsfreiheit](#)

[Literatur](#)

[Zum Autor](#)

[Zitation](#)

### 1. Die Verwendung des Beziehungsraums und die methodisch geleitete Selbstanalyse des Forschers als Zugänge zu latenten Themen von Forschungsinterviews

In ihrem Beitrag "Das themenzentrierte Interview" hat Ariane SCHORN ([in diesem Band](#)) die Forschungstradition zusammenfassend dargestellt, die, ausgehend von den tiefenhermeneutischen Arbeiten von Thomas LEITHÄUSER und Birgit VOLMERG (1977, 1979, 1988), an unserem Institut (Institut für Psychologie und Sozialforschung der Universität Bremen) vielfältige Anwendung<sup>1</sup> und Weiterentwicklung<sup>2</sup> erfahren hat. Im vorliegenden Beitrag möchte ich anhand der Anfangssequenz eines Interviews zeigen, welche Bedeutung dem Beziehungsgeschehen im Interview sowie der Verwendung des Beziehungsraums des Interviews durch den Befragten für das Aufspüren und Verstehen latenter Aspekte des Forschungsthemas zukommen kann. Der Fokus liegt damit auf den explorativen Möglichkeiten der Forschungsbeziehung, auf der Reflexion der "kommunikativen Geladenheit von Interviewsituationen", die [MRUCK \(2000\)](#) zufolge in empirischen Studien häufig unterbleibt, so sehr auch in der qualitativen Sozialforschung die Kommunikation zwischen Forschern und

1 Unter anderem in zwei größeren Forschungsprojekten, an denen ich beteiligt war (siehe LEITHÄUSER, LÖCHEL, SCHERER und TIETEL 1995 sowie LEITHÄUSER, SCHERER und TIETEL 1997).

2 Siehe LÖCHEL 1997, STAHLKE 1999 und SCHORN 2000.

Beforschten als konstitutives und reflexionsbedürftiges Element des Verstehensprozesses erachtet wird. Die größere Aufmerksamkeit für Aspekte des Beziehungsgeschehens in der Forschungsbegegnung bezieht szenische Aspekte der Erhebungssituation stärker ein, wie sie von ARGELANDER (1970) sowie von OGDEN (1995) am Beispiel des psychoanalytischen Erstinterviews beschrieben wurden und markiert daher eine Erweiterung des szenischen (Text-) Verstehens, wie es von LORENZER (1970) sowie von LEITHÄUSER und VOLMERG (1988) entfaltet wurde.<sup>3</sup> [1]

Wir haben in unseren empirischen Forschungsprojekten die Erfahrung gemacht, daß ein guter Einklang zwischen Interviewpartnern die Bereitwilligkeit des Interviewten zu ausgiebigen Erzählsequenzen erhöht, die Bereitschaft also, den Interviewer im Kontext der Forschungsfragestellung an den vielfältigen Aspekten der eigenen Erfahrung und des eigenen Erlebens teilhaben zu lassen. Darüber hinaus kann ein 'guter' Interviewverlauf erfahrungsgenerierende Wirkungen zeitigen, wenn der Interviewer in der Lage ist, sich auf die Erlebnisperspektive des Interviewten einzulassen und jener wiederum sich die Außensicht des Interviewers und dessen reflexive Verstehensmöglichkeiten zunutze machen kann. In solchen Fällen kann sich der Denk- und Reflexionsraum des Interviewten um den Verständnisraum des Interviewers erweitern, und das Interview kann ansatzweise zu jenem Ort kreativen Geschehens werden, den BION für therapeutische Settings mit dem Begriff des Containments gefaßt hat (siehe TIETEL 2000). Befördert wird dies bereits dadurch, daß der Interviewte im geschützten Raum des Interviews mit einem Gegenüber spricht, für den die spezifischen kulturellen Begrenzungen und Regeln seiner Herkunftskultur (beispielsweise die Normen, Rituale und Sprachspiele einer Unternehmung) nicht gelten, und der im idealen Falle eine eher nachdenklich-reflexive Kultur zur Verfügung stellen kann, die sich vom Handlungs- und Entscheidungsdruck sowie der mikropolitisch-interessenbestimmten Struktur der sozialen Welt, über die berichtet wird, wesentlich unterscheidet. [2]

Diese quasi interkulturelle und potentiell erfahrungserweiternde Verwendung des Beziehungsraums des Interviews kollidiert nun jedoch mit den (häufig eher unbewußten) Bemühungen der Interviewpartner, im Gespräch an Erfahrungen der eigenen (z.B. betrieblichen) Kultur nicht nur anzuknüpfen, sondern diese zu wiederholen und damit die immer auch fremde Interviewsituation ein Stück weit in eine bekannte und vertraute Situation zu verwandeln. Bezogen auf das Feld der Organisationsforschung formuliert Franz WELLENDORF (1991, 1996), daß die Mitglieder einer Organisation immer auch versuchen, den Forscher in die Dynamik des institutionellen Lebens hineinzuziehen. Dynamik, Struktur und Kultur einer Organisation kämen wesentlich auch in der Art zum Ausdruck, wie die Mitarbeiter einer Organisation ihre Beziehung zum Forscher gestalten. Sie tun das, WELLENDORF zufolge, als einzelne, als Funktions- und Rollenträger, als Mitglieder von formellen und informellen Gruppen. Sie gestalten die gemeinsame Aufgabe, versuchen, ein ihnen angenehmes Setting zu schaffen, organisieren ihre Grenzen. Manchem Anliegen gegenüber sind sie aufgeschlossen, andere

<sup>3</sup> Siehe zu den verschiedenen Ansätzen des szenischen Verstehens sowie zu den Besonderheiten der Validierung szenischer Informationen LÖCHEL (1997, S.45ff sowie S.69ff.).

wehren sie vielleicht ganz oder teilweise ab. Die Forschungsbeziehung sei daher – zunächst einmal unabhängig von den spezifischen Informationen, die durch die Forschungsgespräche erhoben werden sollen – *als solche* eine Art Projektionsfläche für die verborgene institutionelle Dynamik, Struktur und Kultur einer Organisation.<sup>4</sup> [3]

Bezieht man die bisher genannten Aspekte der Verwendung des Beziehungsraums des Interviews aufeinander, so kann man sagen, daß das szenische Geschehen im Interview eingebettet ist in ein Oszillieren zwischen dem Angebot des Interviewers, einen potentiell erfahrungsüberschreitenden Verständnisraum bereitzustellen, der vom Interviewten in diesem Sinne verwendet werden kann und dem (mehr oder weniger unbewußten) Versuch des Interviewten, die Interviewsituation entlang der Dynamik der eigenen Kultur zu gestalten. [4]

Methodisch geleitetes Fremdverstehen, beispielsweise im Kontext der eben angesprochenen Analyse der Kultur einer Organisation, ist in unserem Forschungsverständnis nicht abzulösen von der *Selbstanalyse des Forschers* (siehe TIETEL 1994). Das heißt, daß der Forscher seine eigene Situation und Befindlichkeit in der Begegnung mit Mitgliedern der Organisation – sei es bei der teilnehmenden Beobachtung, bei informellen Treffen oder, wie im vorliegenden Falle, während der Durchführung eines themenzentrierten Interviews – zu analysieren und zu verstehen vermag. Dies umfaßt nicht nur kognitive Ebenen des Verstehens, sondern vor allem die Aufmerksamkeit für die affektiven Reaktionen, für die Gefühle, Phantasien und (Gegen-) Übertragungen, die sich beim Forscher im Kontakt mit Mitgliedern einer Organisation einstellen. Um noch einmal WELLENDORF zu paraphrasieren: Die affektiven Reaktionen des Forschers sind, auch dann noch, wenn sie als unangenehm und belastend empfunden werden, nicht etwas, was einen Mangel und ein Versagen anzeigen und möglichst schnell beseitigt werden sollte. Sie sind – nicht anders als Beobachtungen, Interviewaufzeichnungen oder das Aufspüren institutioneller Praktiken und Gewohnheiten – wichtiges Material, aus dessen Analyse man Einsichten in die institutionellen Probleme gewinnen kann. Das setzt voraus, daß der Forscher seine Gefühlsreaktionen daraufhin zu befragen versteht, ob sie möglicherweise Ausdruck eines institutionellen Konfliktes sind, der sich auf diese Weise anzeigt. Im Anschluß an DEVEREUX (1967) haben ERDHEIM und NADIG (1984 und 1988) auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Beziehung zwischen Forscher und 'Informant' neu zu definieren. Not täte, so die Autoren, im Rahmen der Sozialwissenschaften eine Form von Selbstanalyse, die Feldforschern die Bearbeitung ihrer Erfahrung ermöglicht. Eine Möglichkeit hierzu bietet die Forschungssupervision, die BAURIEDL (1993) zufolge dem Forscher hilft, seine Motive und blinden Flecken in Bezug auf sein Forschungsfeld zu verstehen und

---

4 Der hier nur angedeutete (Organisations-) Kulturbezug und der darin implizierte Kulturbegriff werden in meiner Habilitationsschrift weiter ausgearbeitet. Ich beziehe mich dabei sowohl auf symbolisch-interpretative Kulturansätze im Gefolge von GEERTZ (1987), als auch auf stärker funktionalistisch orientierte Konzepte, wie beispielsweise das Organisationskultur-Konzept von SCHEIN (1995).

so zu einer differenzierteren Sicht der untersuchten Fragestellung sowie zu einem freieren und offeneren Umgang im Forschungskontakt zu kommen.<sup>5</sup> [5]

## **2. Verfehlte Begegnung – das Beispiel der Anfangssequenz eines Interviews**

Im Zuge einer Interviewserie mit Betriebsräten über ihre Erfahrungen mit der Beteiligung von Beschäftigten bei der Einführung neuer Technologien führte ich gemeinsam mit einer Kollegin ein themenzentriertes Interview<sup>6</sup> mit Herrn Meister, Betriebsratsmitglied eines mittelgroßen Unternehmens im süddeutschen Raum. Uns saß mit Herrn Meister ein in Fragen neuer Technologien kompetenter Betriebsrat gegenüber, der, wie sich im Verlauf des Interviews zeigte, umfangreiches Wissen über die mit der Technikeinführung zusammenhängenden organisatorischen, sozialen und personellen Fragen mit einer machtbewußten und kämpferischen Betriebsratshaltung verbindet; ein für uns inhaltlich ergiebiger Interviewpartner, ein für die Belange der Interessenvertretung bei der Einführung neuer Technologien aufschlußreiches Interview. Und dennoch – und dieser Aspekt ist es, warum ich dieses Interview hier aufgreife – ein Interview, das uns als Interviewer sehr an die Grenzen unserer 'Kunst' führte. Während sich in den meisten Interviews dieser Serie eine Gesprächsatmosphäre einstellte, die unserem jeweiligen Gegenüber die Möglichkeit bot, jenseits des aktuellen Handlungsdrucks des Betriebsratsalltags für die Zeitspanne des Interviews innezuhalten und im Gespräch mit uns über Herausforderungen der Betriebsratsarbeit und den Wandel der Betriebsratsrolle angesichts der Beteiligung der Belegschaft bei der Einführung neuer Technologien nachzudenken, gelang es uns in diesem Interview nicht, gemeinsam in das Thema 'einzuschwingen' und in einem emphatischen Sinne ins Gespräch zu kommen. Man kann sagen, daß es sich klimatisch eher um ein eine verfehlte Begegnung handelte; eine Begegnung zudem, die mich persönlich in ungewohntem Maße in Frage stellte. [6]

Die Geschichte dieser verunglückten Begegnung beginnt bereits damit, daß Herr Meister aufgrund unklarer Informationen durch unsere Kontaktperson im Betrieb erst am Tag des Interviews durch uns erfährt, daß er nicht zu einer

---

5 Analog der klinischen Erfahrung, daß nicht alle Gefühlsregungen des Therapeuten im Kontakt mit seinem Klienten auf jenen zurückzuführen sind, sondern sich zur Gegenübertragung des Therapeuten auf den Klienten seine eigene (immer auch konflikthafte, wunsch- und angstgeleitete) Übertragungsbereitschaft gesellt, und entsprechend der weiteren klinischen Erfahrung, daß der Klient nicht nur sich in seiner Konflikthaftigkeit inszeniert, sondern von allem Anfang an auch auf den therapeutischen Rahmen, das therapeutische Setting und die Person des Therapeuten reagiert, gehörten zu einer vollständigen Beschreibung des Geschehens im Beziehungsraum des Interviews auch die entsprechenden 'Anteile' des Interviewers, die keineswegs darin aufgehen, den hier beschriebenen Verständnisraum zur Verfügung zu stellen. So ist nicht nur der Interviewpartner, sondern auch der Interviewer Mitglied einer bestimmten (wissenschaftlichen) Kultur, deren Bräuche, Normen, Spielregeln, Rituale, Sprachspiele, Verhaltensweisen, Denkgewohnheiten und (häufig unbewußte) Grundannahmen ihm selbst nur zu einem gewissen Teil bewußt sind. Die in meiner thematischen Fokussierung aufscheinende Idealisierung des Interviewers mag man mir nachsehen; sie steht im Dienste einer fokussierenden Komplexitätsreduktion.

6 Das "themenzentrierte" Interview lehnt sich in Durchführung und Auswertung an das von LEITHÄUSER und VOLMERG (1979, 1988) entwickelte Verfahren der "themenzentrierten Gruppendiskussion" an. Siehe hierzu LÖCHEL (1997, S.53ff) sowie SCHORN ([in diesem Band](#)).

Gruppendiskussion mit Bereichsbetriebsräten eingeladen ist, sondern wir mit einigen Betriebsratsmitgliedern, unter anderem mit ihm, vertiefende Einzelinterviews führen wollen. Er fühlt sich dadurch, so unser Eindruck, spürbar zurückgewiesen, und er äußert die Befürchtung, daß wir die jeweiligen Sichtweisen der Betriebsräte gegeneinander ausspielen könnten. Wir haben damit vermutlich eine Erfahrung aktualisiert, die Betriebsräte in den betriebspolitischen Machtspielen nicht selten machen, und die sie gegenüber allen Versuchen der Vereinzelung mißtrauisch sein läßt. Herr Meister erscheint pünktlich zum verabredeten Interviewtermin und drückt seine offenbar noch bestehende Verstimmung dadurch aus, daß er – im deutlichen Unterschied zu den anderen Interviewpartnern – auf dem von uns entferntesten Stuhl an einem langen Tisch Platz nimmt. Gestaltet er damit bereits ein räumlich distanzierteres Setting, teilt er des weiteren kurz und entschieden mit, daß er allenfalls eine Stunde Zeit habe und pünktlich gehen werde (angekündigt war, daß das Interview zwischen einer und 1 1/2 Stunden dauern könnte). Herrn Meisters Blick fällt dann stirnrunzelnd auf das aufgebaute Mikrofon – 'davon ist nicht die Rede gewesen', und er hätte sonst unsere Fragen vorher haben wollen. Bis zu dieser Stelle könnte man sagen, daß sowohl Herr Meister als auch wir darunter zu leiden hatten, daß unsere Kontaktperson im Betriebsrat die Zustimmung ihrer Kollegen einholen und diese (mittels einer von uns erstellten Projektbeschreibung) ausführlich informieren wollte, was dazu führte, daß wir auf die sonst übliche vorherige persönliche Absprache über Thema und Rahmenbedingungen der Forschungsgespräche verzichteten. Teils sahen wir davon ab, weil wir ganz froh waren, daß uns dieser immer auch zeitaufwendige Schritt abgenommen wurde, teils aber auch, weil unser Kontaktmann dies sehr bestimmt für unnötig erklärte, und wir die Befürchtung hatten, daß er weitere Aktivitäten unsererseits als Affront erleben könnte. Herr Meister sieht sich jedenfalls durch die Bandaufnahme wieder einer Situation ausgesetzt, die ihm Unbehagen bereitet. Und auch wir fühlen uns in unserer Haut keinen Deut behaglicher. [7]

Wir erläutern Sinn und Zweck der Aufzeichnung und wollen uns mittels der freundlichen Rückversicherung: "*Sie haben unsere Projektkurzfassung bekommen?*" unserem inhaltlichen Anliegen nähern. Was wir erhalten, ist ein knappes und bestimmtes "*Nein!*" Nun gut – nächster Anlauf. Herr Meister war uns als Technikexperte des Betriebsrates angekündigt worden, was ich mit dem Satz: "*Von Ihnen haben wir gehört, daß sie für alles, was mit EDV und Technik zu tun hat, zuständig sind*" ansprechen will. Wieder kurz und knapp: "*Ist falsch.*" Es waren erst wenige Minuten vergangen, und doch überkommt mich mehr und mehr das Gefühl, in einer verfahrenen Situation zu stecken. Herr Meister scheint zu spüren, daß sich auf unserer Seite eine Irritation ausbreitet, und macht folgendes Angebot: "*Vielleicht sag ich Ihnen mal ganz kurz was über meine Person, damit Sie sich da so'n bißchen orientieren können.*" Mit diesem Vorschlag, den wir erleichtert akzeptieren, befreit er uns zwar aus einer Verlegenheit; man kann jedoch auch überlegen, ob er uns, szenisch gesehen, nicht wiederum mitteilt: 'Nicht Sie sagen, was ich habe und was ich bin. Das mache ich schon selbst. Wenn hier einer *orientiert*, dann ich.' [8]

Es fällt ihm jedoch gar nicht ein, sich uns jetzt vorzustellen. Erst einmal will er genauer wissen, woran er mit uns ist: *"Aber vorher würde mich noch interessieren, was Sie sonst machen, wenn Sie nicht im Forschungsprojekt an der Uni arbeiten. Arbeiten Sie fest an der Uni, haben Sie 'ne Doktorandenstelle oder sind Sie als Dozent beschäftigt?"* Augenscheinlich kann er sich aus unserer Antwort kein zufriedenstellendes Bild machen, denn er hakt nach, ob wir denn *"Hundertprozentstellen"* (also ganze Stellen) haben. Mich überkommt der Eindruck, daß ihn nicht nur – beispielsweise aus der Perspektive eines ständig mit Arbeitsverträgen beschäftigten Betriebsrates – interessiert, wie unsere arbeitsvertragliche Lage in der Institution Universität, sondern vor allem, wie unser Status einzuschätzen ist: Sind wir (nur) Doktoranden, haben wir bloß zeitlich befristete und obendrein nur halben Stellen, oder sind wir 'ganze' Wissenschaftler, sozusagen ernstzunehmende Gegenüber? An dieser Stelle kann ich das Bedürfnis nicht zurückhalten, darauf hinzuweisen, daß ich bereits promoviert bin und über eine volle Stelle verfüge, wobei sich etwas in mir dagegen sträubt, auf die zeitliche Begrenzung dieser Stelle (immerhin komfortable sechs Jahre) hinzuweisen. Die merkwürdige Ambivalenz, die die Anfangssequenz dieses Interviews bislang begleitet, spüre ich auch in seiner nächsten Äußerung:

*"Da sind sie ja in Ihrer Zunft richtig glückliche Menschen. Ich hab 'n paar Sozialwissenschaftler im Bekanntenkreis, die sind alle arbeitslos oder haben Umschulung gemacht, weil da überhaupt nix zu machen gewesen ist, immer nur befristete Arbeitsverträge, an Universitäten, in der Öffentlichen Verwaltung, auch Psychologen teilweise. Und die sind eben häufig arbeitslos oder in anderen Jobs."* [9]

Die schwierigen Arbeitsmarktverhältnisse für Sozialwissenschaftler sind mir wohl vertraut. Dennoch führt seine Äußerung nicht dazu, daß ich mich zu den 'richtig glücklichen Menschen' zähle; es regt sich in mir eher ein eigentümliches Schuldgefühl, so als sähe ich mich vor die Frage gestellt, ob ich es denn verdient habe, nicht zu der von ihm skizzierten Gruppe von Menschen mit prekären Arbeitsverhältnisse zu gehören. Ich vermute bei ihm Neid und registriere in mir Regungen von Rivalität. Neid insofern, als man umgeben von arbeitslosen Akademikern ja wenig Grund hat, mit jenen tauschen zu wollen, was einem das eigene Schicksal, keinen akademischen Abschluß zu haben, erträglicher macht. Während ich mich zunehmend abgewertet und in meiner professionellen Eigenständigkeit nicht anerkannt fühle – solche wie mich kennt man und hat sie gleich mehrfach im Bekanntenkreis –, beginnt Herr Meister, sich im Gegenzug aufzubauen. Er kommt auf sein Angebot zurück, uns etwas über seine Person zu sagen, und zählt eine große Anzahl wichtiger Etappen und Aktivitäten auf, die seinen bisherigen Berufsweg im Unternehmen markiert haben: er habe *"die ganze Bandbreite der Datenverarbeitung durchlaufen"*, *"selber DV-Systeme konzipiert"*, *"Organisationsuntersuchungen gemacht"*, diese und jene *"Software eingeführt"*, hier *"sehr aktiv"* dieses, dort *"sehr intensiv"* jenes *"neu konzipiert"* und *"umorganisiert"*, vieles *"federführend"* und so weiter und so fort. Herr Meister schließt mit der gleichen doppelten Botschaft, die uns bereits zu Beginn irritierte, daß er *"eigentlich der falsche Ansprechpartner für uns"* sei, nichtsdestotrotz *"das*

*eine oder andere zu unserem Thema sagen könnte", weil er eben "auf dem Gebiet nach wie vor für sehr kompetent gilt". [10]*

Ein Blick auf die Uhr zeigt mir, daß inzwischen ein Viertel der Stunde, die wir zur Verfügung haben, abgelaufen sind. Aus einer kurzen Verschnaufpause heraus sagt Herr Meister: *"Ja dann stellen Sie mal Ihre Fragen"*. Diese Aufforderung öffnet das Tor zur nächsten verunglückenden Sequenz, denn im Gegensatz zu seinen Vorstellungen von einem Forschungsinterview beginnen wir nicht mit im klassischen Sinne vorgesehenen Abfragen, sondern, da uns an einer erfahrungsgesättigten Eingangsschilderung gelegen ist, mit einer relativ offenen Frage über die organisatorischen Auswirkungen der Technischeinführung aus Sicht des Betriebsrates und die Erfahrungen, die er selbst im Zuge dessen mit der Beteiligung von Beschäftigten gemacht hat. Rückblickend können wir uns über unsere fehlende Flexibilität nur wundern, unser 'Interviewprogramm' angesichts des bisherigen Gesprächsverlaufs nicht situativ angepaßt, also umgestellt zu haben. Wir fühlen uns offensichtlich so unter Druck (gesetzt), daß wir uns weder kurz untereinander verständigen, noch das 'Desaster' antizipieren können, in das wir mit unserer Frage schlittern sollten. Denn während unsere bisherigen Gesprächspartner auf vergleichbare Eingangsfragen hin facettenreich zu erzählen beginnen, setzt sich hier das Ping-Pong-Spiel unverzüglich fort:

"Also ich könnte Ihnen jetzt die ganze Kasette vollsprechen. Da könnt ich Ihnen jetzt 'n halbstündigen Vortrag drüber halten, über dieses eine Thema. Ich glaub' wir kommen so nicht weiter. Sie müssen präzisere Fragen stellen, weil ich hab nur eine Stunde Zeit. Ich hab um 14 Uhr den nächsten Termin. Also das, das nützt nix!" [11]

Im Nachhinein kann ich in dieser Äußerung durchaus auch (!) eine Bitte um Präzisierung sehen und darüber nachdenken, ob er mit unserer offenen Fragestellung angesichts der Komplexität des Themas vielleicht schlichtweg Schwierigkeiten hatte; in der Situation selbst fühlte ich mich wie ein gemäßregelter und zurechtgewiesener dummer Junge. Und während ich innerlich nach Worten, das heißt nach einem neuen Anlauf ringe, fährt er schon fort:

"Ich kann also wirklich, weil ich bin auch an einem Forschungsprojekt beteiligt, federführend beteiligt, das ich selber mit initiiert habe, das sich gerade mit solchen Fragen beschäftigt. Von daher könnt' ich da wahnsinnig viel drüber erzählen. Da sitzen also – Menschen wie Sie sitzen da zwei Jahre lang mit im Unternehmen und schauen sich an, wie das geht und zwar nach einer Methode, die wir uns vorher überlegt haben, wie sie vielleicht besser wäre...". [12]

Wieder spüre ich deutlich Abwertung und Rivalität. Rivalität nicht nur in der Mitteilung, daß er selbst eigentlich vom Fach ist und über *"solche Fragen"* forscht, sondern auch darin, daß er beharrlich unsere Art und Weise, das Interview zu gestalten, zurückweist; Abwertung in der Mitteilung, daß er *"solche Menschen"* wie uns quasi für sich arbeiten läßt, die obendrein nicht mal kurz zu einem Interview einschweben, sondern ordentlich *"zwei Jahre lang mit im Unternehmen"* sitzen und sich alles genau anschauen. [13]

Ich breche hier ab. Einen Umschwung bekommt das Interview, als ich nach einigen weiteren eher mißglückenden Anläufen, trotz zunehmend konkreterer und präziserer Fragen unsererseits (die dazu führen, daß er zu allem, was er nicht präzise und sicher zu wissen meint, lieber nichts Falsches sagen will), meine Ratlosigkeit offen eingestehe: *"Ich hab mir gerade auch überlegt: was können wir Sie denn überhaupt Sinnvolles fragen. Das finde ich grad' schwierig rauszukriegen."* Herr Meister läßt uns in der Folge doch noch an seinem eingangs erwähnten Erfahrungs- und Wissensschatz teilhaben und schildert einige konflikthafte Episoden und 'Knackpunkte', so daß wir zumindest mit dem auf Band 'konservierten' Inhalt letztlich doch noch ganz zufrieden 'abziehen'. [14]

### 3. Postskriptum, Reflexion im Team, Forschungssupervision

Methodisch gehen wir so vor, daß wir im Anschluß an ein Interview ein Postskriptum erstellen, in dem all das festgehalten wird, was uns, von der Begrüßung bis zur Verabschiedung, an der Interviewsituation und -beziehung, an unserem Gegenüber und vor allem auch an uns selbst aufgefallen ist. Vor allem auch Gefühle, Irritationen, Phantasien und Körperwahrnehmungen sowie während des Interviews nicht geäußerte Einfälle und erste Interpretationsideen haben hier ihren Ort. Ist damit bereits ein erster Schritt in Richtung Auswertung getan, der durch die Besprechung im Forschungsteam vertieft und differenziert wird, erfolgt in der Forschungssupervision ein erneuter Blick auf das Material. Die Supervision unterscheidet sich darin vom Nachdenken im Forschungsteam, daß in diesem methodisch kontrollierten Setting – durch die Unterstützung eines erfahrenen Supervisors – die während unserer Schilderungen gegebenenfalls auftretenden szenischen Reproduktionen der Interviewdynamik erkannt und verstanden werden können. Ein besonderes Gewicht kommt hierbei der Aufdeckung von Themen und Beziehungsfiguren zu, die aus dem inhaltlichen Gesprächsverlauf und dem manifesten Interaktionsgeschehen ausgeschlossenen sind. Hierbei ist vor allem auf die im Interpretationsprozeß nun folgende fokussierende und damit komplexitätsreduzierende Wahrnehmungseinstellung zu achten: Die Überdeterminierung<sup>7</sup> des vorliegenden Materials kann nur dann im Sinne der Forschungsfragestellung produktiv bewältigt werden, wenn die themenzentrierte Interviewführung und fokussierte Interviewauswertung stets begleitende offene und ungerichtete Aufmerksamkeit für latente Prozesse<sup>8</sup> im Verlauf des Auswertungsprozesses zurückgenommen und die Interpretation konsequent auf das Forschungsthema bezogen wird. Konkret heißt das, daß wir uns trotz der Fülle möglicherweise auch klinisch verwertbaren Materials weder mit

7 Der auf FREUD zurückgehenden Begriff der "Überdeterminierung" bringt zum Ausdruck, daß sowohl der innerhalb einer sozialen Interaktion zustande gekommene Interviewtext als auch die hierbei registrierten szenischen Informationen auf eine Vielzahl determinierender Faktoren verweisen (siehe LAPLANCHE und PONTALIS 1972, S.546ff.).

8 Diese doppelte Wahrnehmungseinstellung lehnt sich an die von STERBA (1934) beschriebene "therapeutische Ichspaltung" sowie an das von BION beschriebene Modell des "bivokalen Sehens" (siehe KREJCI 1999) an. Ohne daß dies zum Ausschlußkriterium erklärt werden soll, ist eine eigene methodische (z.B. therapeutische) Selbsterfahrung sicherlich eine günstige Voraussetzung für die Fähigkeit, dem thematischen und beziehungsmaßiger Interviewgeschehen nicht nur zu folgen, sondern dieses auch aktiv zu gestalten und gleichzeitig auf latentes (unbewußtes) Geschehen sowie die eigenen gefühlsmäßigen Regungen und Phantasien zu achten.

auffälligen Charakterzügen unserer Interviewpartner beschäftigen noch den ebenfalls in jeder Forschungsbegegnung aufscheinenden persönlichen Eigenheiten der Interviewer nachgehen – zumindest insofern dies die professionelle Reflexion auf die Interviewerrolle übersteigen würde. Ähnlich der Grundeinstellung, wie sie in Balintgruppen praktiziert wird<sup>9</sup>, gilt auch hier: Alles was im Beziehungsraum des Interviews geschieht, hat einen Bezug zum Forschungsthema. Diesen Bezug plausibel und nachvollziehbar herauszufinden und darzustellen, ist die methodische Aufgabe – und Schwierigkeit – der Interpretation. [15]

#### **4. Die Reduktion des Beziehungsraumes und der Verlust der eigenen Bewegungsfreiheit**

Das Postskriptum nach dem Interview mit Herrn Meister diente mir zunächst einmal dazu, all die Gefühle 'loszuwerden', auf denen ich während des Interviews, also während des Bemühens, doch noch leidlich professionell das Gespräch zu führen und die Informationen zu bekommen, derentwegen wir das Interview geführt haben, 'sitzen geblieben' bin. Insofern ist das Postskriptum immer auch ein schriftlicher 'Container' für die Übertragungs- und Gegenübertragungsgefühle, die sich während des Interviews einstellen, dort jedoch vom Interviewer möglichst in sich bewahrt und nicht zurückgegeben, sprich: nicht agiert werden.<sup>10</sup> Hier konnte ich mir sowohl den Ärger von der Seele schreiben, den mir das Interview verursacht hatte, als auch die Gefühle von Zurückweisung, Ablehnung, Degradierung und Infragestellung meiner Kompetenz, die ich im Kontakt mit Herrn Meister erlebt habe (und die sich in abgeschwächter Form beim Abhören des Bandes zum Korrekturlesen des Transkriptes noch einmal in Erinnerung brachten). Gedanken wie "Rettungsboote ausfahren, nicht untergehen" finden sich im Postskriptum als Erinnerungsreste, Hinweise auch auf Stellen, an denen ich wieder dabei war, "Oberwasser" zu bekommen. Wie selten bei einem Interview war ich "froh, als das Interview zu Ende war". Ich habe "tief durchgeatmet", als Herr Meister den Raum verließ. [16]

Vor allem eine Beziehungserfahrung beschäftigte uns anschließend sowohl im Team als auch in der Supervision: die Figur des Ausschlusses eines Dritten, die Reduktion des triangulären Beziehungsraumes auf dyadisch-geschlossene Beziehungsebenen. Nicht nur, daß es ausgesprochen schwierig war, den Raum zwischen unserer und Herrn Meisters Vorstellung vom Interview zu gestalten (hier überhaupt einen Spaltbreit Raum zu schaffen) sowie im weiteren Interviewverlauf einen Fuß in Herrn Meisters thematische Anschauungen zu Technikeinführung, Beteiligung und Betriebsratsarbeit zu bekommen, auch

9 In Balintgruppen gilt die Regel, daß der (unbewußte) Gruppenprozeß, der sich zwischen den Mitgliedern der Gruppe sowie zwischen den Gruppenmitgliedern und dem Gruppenleiter einstellt, "in den Dienst der Fallarbeit" tritt, d.h. zum Verständnis des eingebrachten Falles und nicht zur Selbsterfahrung der Teilnehmer genutzt wird (siehe ARGELANDER 1972).

10 Diese Haltung des Interviewers bezüglich seiner eigenen sowie der Affekte und Projektionen des 'Befragten' ist ähnlich denen eines psychodynamisch orientierten Beraters: er nimmt sie erst einmal auf, bewahrt sie in sich und nutzt sie als Erkenntnisinstrument. Hier scheiden sich nun das Interview- und das Beratungssetting, gehört es doch (in der Regel) nicht zum Rahmen des Forschungsinterviews, diese Erkenntnisse in Form von gezielten Interventionen dem weiteren Prozeß für die Bearbeitung zur Verfügung zu stellen (siehe hierzu TIETEL 2000).

zwischen mir und meiner Kollegin kam der Spielraum fast gänzlich abhanden. Während wir es in der Regel ganz gut schaffen, während eines Interviews aufeinander zu achten, uns in der Interviewführung abzuwechseln und damit eine Dreierkonstellation zu gestalten, kämpfte ich in diesem Interview weitgehend für mich alleine darum, die Fäden wieder in die Hand zu bekommen und – soweit dies überhaupt gelang – in der Hand zu behalten. Hier und dort ein um sein 'Standing' ringender 'Lonesome rider'; die anwesende Frau kam kaum zu Wort, blieb aus der Rivalität der Männer ausgeschlossen.<sup>11</sup> Im Beziehungsraum dieses Interviews war es nahezu unmöglich, daß die miteinander über ein Thema Sprechenden etwas gemeinsam entwickeln, bildlich gesprochen, ein gemeinsames Interview-Kind 'zeugen' konnten. Im Gegenteil. Vergleichbar BIONs Diktum, daß es im Prinzip zwei mögliche Reaktionen auf unvertraute Situationen gebe, nämlich die eine: "Hier ist etwas, was ich nicht verstehe – ich muß es herausfinden", eine andere aber: "Hier ist etwas, was ich nicht verstehe – ich werde es umbringen" (zit. in WELLENDORF 1995, S.253), kann man m.E. sagen, daß im hier zur Rede stehenden Interview offene, unvertraute, nicht definierte, nicht auf 'harten Fakten' beruhende thematische und Beziehungssachverhalte ausgeschlossen und beseitigt wurden. [17]

Dem eklatanten Mangel an gemeinsamem Spielraum auf der intersubjektiven Ebene der Forschungsbeziehung sowie auf der Ebene des Forschungsthemas korrespondiert, wie die weitere Bearbeitung in der Supervision ergab, auf der intrasubjektiven Ebene der Verlust meines eigenen inneren Spielraumes und meiner gedanklichen Bewegungsfreiheit. Ich verlor weitgehend meine Fähigkeit, mich von dem Beziehungsgeschehen ein Stück weit zu distanzieren, die Fähigkeit, zumindest ein wenig inneren Raum zu behalten, in dem ich das Interviewgeschehen sowie meine eigenen emotionalen Erfahrungen einem Denkprozeß unterziehen und mich dadurch ein Stück weit von den einschränkenden Eindrücken hätte freimachen können. Offenbar identifizierte ich mich derart mit den Übertragungen und Projektionen (bzw. 'projektiven Identifikationen', siehe OGDEN 1988) meines Gegenübers, daß ich wie der von SCHOENHALS (1993, S.199) beschriebene "nicht-denkende" Therapeut zu einem "nicht-denkenden" Interviewer mutierte.<sup>12</sup> Diese subjektive Erfahrung kann als weiteres Indiz für die Schwierigkeit angesehen werden, im Interview einen triangulären Beziehungs- und thematischen Raum herzustellen und aufrechtzuerhalten. [18]

Die Erkenntnis, in welchem Maße in diesem Falle der Beziehungsraum des Interviews sich hier zu einer Art 'Nicht-Raum', oder vielleicht gar 'negativem

11 Es soll hier nur angedeutet werden, daß sich eine ähnliche Beziehungskonstellation auch in der betreffenden Supervisionsitzung einstellte und dort besprochen wurde. Auch die Tatsache, daß wir mit der Ablehnung, Herrn Meister an der Gruppendiskussion mit einigen seiner Kollegen teilnehmen zu lassen, die Forschungsbeziehung unsererseits mit einem Ausschluß begannen, wurde in der Supervision reflektiert.

12 Hieraus erschließt sich im Übrigen eine weitere wichtige Funktion der forschungsbegleitenden Supervision. Diese kann ein Ort sein, die eigenen emotionalen Verstrickungen und gedanklichen Verwicklungen, die sich während der Forschungsbeziehungen einstellen, aufzuspüren und zu verstehen. Es geht in der Supervision also nicht zuletzt darum, sich aus diesen Verwicklungen zu lösen und damit reflexive Distanz sowie den eigenen Denkspielraum zurückzugewinnen.

Raum', gestaltete, in dem meine/unsere Bemühungen um dialogische Begegnung und gemeinsame Zuwendung zum Thema immer wieder der Tilgung anheim fielen (und auch ich meines Denkraumes ein ganzes Stück beraubt wurde), ermöglicht einen neuen Blick auf das Beziehungsgeschehen in der Anfangssequenz des Interviews. Dachte ich zunächst, daß es wesentlich um Rivalität zwischen Herrn Meister und mir ging, blitzt nun hinter der Konkurrenzthematik eine weitere Thematik auf, die sowohl für das Beziehungsgeschehen im Interview als auch für die Forschungsfragestellung grundlegender erscheint: Die offensichtliche (manifeste) Rivalitätsthematik überlagert die nur szenisch wahrnehmbare Problematik, daß es scheinbar keinen Spielraum, keinen gemeinsamen Erfahrungsraum sowie keine Anerkennung einer Differenzierung zwischen den Akteuren geben darf, in der sich etwas (immer auch potentiell produktives) Unvorhergesehenes ereignen könnte. An der geschilderten Interviewsequenz wird nun augenfälliger, wie wenig sich im Beziehungsraum des Interviews auf der einen Seite ein Betriebsrat mit einem eigenen Erfahrungshintergrund und Wissen aus seiner spezifischen Lebenswelt, und auf der anderen Seite ein Forscher und eine Forscherin mit ihrem Erfahrungshintergrund und Wissen aus ihrer spezifischen Lebenswelt, entlang eines Themas begegnen, mit dem beide Unterschiedliches verbinden. Es wird augenfälliger, wie wenig der Beziehungsraum des Interviews dazu genutzt wird, mit Neugierde und Toleranz für thematische und kulturelle Unterschiede und Eigenheiten an der wechselseitigen 'Über-Setzung' zu arbeiten. Der Raum der möglichen 'interkulturellen' Begegnung im Beziehungsraum des Interviews, den MORGENTHALER (1984, S.10) mit seinem Satz "Look, I am a foreigner" so vortrefflich verdichtet, wird von unserem Gegenüber konstant getilgt zugunsten der Inszenierung eines immer schon Bekannten und Vertrauten. Herr Meister kennt und hat alles, was unsere professionelle Eigenheit und Differenz ausmachen könnte. Auf diesem Hintergrund kann und muß dann nur noch entschieden werden, wer der Bessere unter den Gleichen ist und die Kontrolle über die Situation ausübt. [19]

Es soll abschließend nur noch angedeutet werden, daß wir durch dieses Interview nicht nur einen unmittelbaren Eindruck von der durch Mißtrauen geprägten Kultur dieses Unternehmens bekamen, sondern die szenische Interpretation der Verwendung des Beziehungsraums des Interviews durch Herrn Meister unseren Blick schärfte für bestimmte Handlungsweisen und Haltungen des Betriebsrates bei der Einführung neuer Technologien und vor allem hinsichtlich der Beteiligung von unmittelbar von dieser Technikeinführung betroffenen Beschäftigten. Angesichts einer potentiell riesige Informationsmengen produzierenden Technologie war der Betriebsrat dieses Betriebes bemüht, durch möglichst konkrete und präzise Festlegungen den Arbeitgeber in ein sehr enges Anwendungs-Korsett zu zwängen, das, so unsere Interpretation, nicht nur kontraproduktive Festlegungen mit sich brachte und die Spielräume auch für die Beschäftigten einengte, sondern obendrein den eigenen betriebsrätlichen Handlungsspielraum beschränkte. Vor allem aber hinsichtlich der Beschäftigtenpartizipation waren wir durch das beschriebene szenische Geschehen dafür sensibilisiert zu sehen, wie wenig Spiel-, Handlungs- und Entscheidungsraum den beteiligten Beschäftigten des Einführungsprozesses

bezüglich der sie betreffenden technisch-organisatorischen Belange eingeräumt wurde. An bestimmten kritischen Punkten des Einführungsprozesses kündigte der Betriebsrat die triadische Beziehung zwischen Management, Betriebsrat und Beteiligten auf, zog sich auf eine enge Interpretation der gesetzlichen Mitbestimmung zurück und verengte damit den betriebspolitischen Aushandlungsraum auf die klassische Dichotomie zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretung: wenig Raum für eine raumöffnende dritte Perspektive, für eine dritte Akteursgruppe, für einen organisationsumgreifenden Lernprozeß. [20]

## Literatur

- Argelander, Hermann (1970). *Das Erstinterview in der Psychotherapie*. Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft.
- Argelander, Hermann (1972). *Gruppenprozesse – Wege zur Anwendung der Psychoanalyse in Behandlung, Lehre und Forschung*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Bauriedl, Thea (1993). Psychoanalytische Perspektiven in der Supervision. *Supervision*, 12(23), 9-35.
- Devereux, Georges (1973). *Angst und Methode in den Verhaltenswissenschaften*. München: Hanser.
- Erdheim, Mario & Nadig, Maya (1988). Psychoanalyse und Sozialforschung. In Mario Erdheim, *Die Psychoanalyse und das Unbewußte in der Kultur* (S.61-82). Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Geertz, Clifford (1987): *Dichte Beschreibung. Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Leithäuser, Thomas; Volmerg, Birgit et al. (1977). *Entwurf zu einer Empirie des Alltagsbewußtseins*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1979). *Anleitung zu einer empirischen Hermeneutik. Psychoanalytische Textinterpretation als sozialwissenschaftliches Verfahren*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Leithäuser, Thomas & Volmerg, Birgit (1988). *Psychoanalyse in der Sozialforschung*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Leithäuser, Thomas; Löchel, Elfriede; Scherer, Brigitte & Tietel, Erhard (1995). *Der alltägliche Zauber einer digitalen Technik*. Berlin: edition sigma.
- Leithäuser, Thomas; Scherer, Brigitte & Erhard Tietel (1997). *Technikimplementation als Lern- und Aushandlungsprozess von und in Organisationen (Organisationskulturen) – die Einführung von rechnergesteuerten Betriebsleitsystemen in Betriebe des Öffentlichen Personennahverkehrs*. Abschlußbericht. Bremen.
- Löchel, Elfriede (1997). *Inszenierungen einer Technik. Psychodynamik und Geschlechterdifferenz in der Beziehung zum Computer*. Frankfurt/New York: Campus.
- Lorenzer, Alfred (1970). *Spracherstörung und Rekonstruktion*. Frankfurt/M.: Suhrkamp.
- Morgenthaler, Fritz (1984). Das Fremde verstehen. In Fritz Morgenthaler, Florence Weiss & Marco Morgenthaler, *Gespräche am sterbenden Fluß* (S.9-16). Frankfurt: Fischer.
- [Mruck, Katja](#) unter Mitarbeit von [Günter Mey](#) (2000, Januar). Qualitative Sozialforschung in Deutschland [54 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 1(1). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/1-00/1-00mruckmey-d.htm> (10. Mai 2000)
- Nadig, Maya & Erdheim, Mario (1984). Die Zerstörung der wissenschaftlichen Erfahrung durch das akademische Milieu. Ethnopschoanalytische Überlegungen zur Aggressivität in der Wissenschaft. *Psychosozial*, 7(23), 11-27.
- Ogden, Thomas H. (1988). Die projektive Identifikation. *Forum der Psychoanalyse*, 4, 1-21.
- Schein, Edgar H. (1995). *Unternehmenskultur*. Frankfurt/M. und New York: Campus.

Schoenhals, Helen (1993). Triangulärer Raum und Symbolisierung. In Jutta Gutwinski-Jeggle & Johann Michael Rotmann (Hrsg.), *"Die klugen Sinne pflegend"* (S.191-207). Tübingen: edition diskord.

Schorn, Ariane (2000). Das "themenzentrierte Interview". Ein Verfahren zur Entschlüsselung manifester und latenter Aspekte subjektiver Wirklichkeit[20 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research [On-line Journal]*, 1(2). Verfügbar über: <http://www.qualitative-research.net/fqs-texte/2-00/2-00schorn-d.htm> (15. Juni 2000)

Stahlke, Iris (1999). *Das Rollenspiel als Methode der qualitativen Sozialforschung*. Diss. Universität Bremen, Fachbereich 11.

Sterba, Richard (1934). Das Schicksal des Ichs im therapeutischen Verfahren. *Internationale Zeitschrift für Psychoanalyse*, XX, 66-73.

Tietel, Erhard (1994). Institutionelle Übertragung und institutionelle Gegenübertragung als methodische Aspekte des Verständnisses latenter Prozesse in Organisationen. In Erhvervs- og voksenuddannelsesgruppen(Hrsg.), *Arbejde og Teknik – Kultur og Bevidsthed* (S.44-57). Roskilde: Universitetscenter.

Tietel, Erhard (2000, i.Dr.). Die Verwendung des Beraters. Über die Umformung unverdaulicher emotionaler Erfahrungen in kommunizierbare Gefühle und Gedanken. (Erscheint in *Journal für Psychologie*, 8, Heft 3)

Wellendorf, Franz (1991). Supervision als Institutionsanalyse. In Harald Pühl und Wolfgang Schmidbauer (Hrsg.), *Supervision und Psychoanalyse* (S.49-65). Frankfurt/M.: Fischer.

Wellendorf, Franz (1995). Lernen durch Erfahrung und die Erfahrung des Lernens. *Forum der Psychoanalyse*, 11, 250–265.

Wellendorf, Franz (1996). Der Psychoanalytiker als Grenzgänger. Oder was heißt psychoanalytische Arbeit im sozialen Feld? *Journal für Psychologie*, 4(4), 79-91.

## Zum Autor

*Erhard TIETEL*, Dr. phil., Dipl.-Psych., Dipl.-Betriebswirt; geboren 1953; Studium in Kassel und Bremen; Hochschulassistent an der Universität Bremen; seit 1992 im Institut für Psychologie und Sozialforschung (hierzu weitere Informationen unter: (<http://www.psychologie.uni-bremen.de/IPS/>) (Broken link, FQS, May 2003), seit 1995 auch an der Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.

Arbeitsschwerpunkte: Sozialpsychologie der Technik, psychoanalytische Ansätze der Organisationsforschung und Organisationsberatung, Supervision und Teambildung (hierzu weitere Informationen unter <http://www.dgsv-region-weser-ems.de/tietel.htm>), Erwachsenenbildung

Kontakt:

Akademie für Arbeit und Politik  
Parkallee 39  
D - 28209 Bremen

Tel.: +49 / (0)421 / 218 7779  
FAX: +49 / (0)421 / 218 4415

E-Mail: [etietel@kua.uni-bremen.de](mailto:etietel@kua.uni-bremen.de)  
URL: <http://www.aap.uni-bremen.de>

## Zitation

Tietel, Erhard (2000). Das Interview als Beziehungsraum [20 Absätze]. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research*, 1(2), Art. 26, <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0114-fqs0002260>.

Revised 7/2008