

Was ist ein Interview?

1

Im vorliegenden Kapitel wird im Abschn. 1.1 zunächst erläutert, was man in der wissenschaftlichen Psychologie unter einem Interview versteht. Dabei werden die Herkunft des Begriffs Interview geklärt, Definitionen zum Interview gegeben (Abschn. 1.1.1) und das Interview von einem Alltagsgespräch abgegrenzt (Abschn. 1.1.2). Exploration und Anamnese lassen sich als spezifische Interviewformen beschreiben (Abschn. 1.1.3). Zudem können bestimmte Interviewtechniken Veränderungsprozesse initiieren und den manchmal fließenden Übergang zwischen Diagnostik und Intervention verdeutlichen (Abschn. 1.1.4). Obwohl Interviews häufig zwischen zwei Personen und im direkten Face-to-Face-Kontakt ablaufen, lassen sich Interviews im Hinblick auf einige Merkmale, wie z. B. das Setting, die Rolle der befragenden Person und insbesondere den Grad der Strukturierung und Standardisierung differenzieren (Abschn. 1.1.5). Dem besonders zentralen Merkmal der Ebenen und Grade der Strukturierung und Standardisierung ist der gesamte zweite Hauptabschnitt des ersten Kapitels gewidmet. Interviews lassen sich im Hinblick auf die Fragen, die Antworten, das Interviewendenverhalten und die Auswertung mehr oder weniger standardisieren (Abschn. 1.2).

1.1 Begriffsklärungen und Bandbreite der Interviewmethode

1.1.1 Begriffsherkunft und Definitionen

Jeder und jede Psychologiestudierende würde wohl intuitiv erklären können, was ein Interview ist und dabei zwei typische Merkmale nennen, nämlich a) zwei Personen treffen sich und b) eine Person stellt Fragen und die andere Person gibt

Antworten. Das erste Merkmal ist bereits in der Herkunft des Wortes Interview enthalten: Laut etymologischem Wörterbuch leitet sich Interview vom französischen „entrevue“ – das ist eine „verabredete Zusammenkunft“ – ab. Das entsprechende Verb „entrevoir“ bedeutet „einander kurz sehen, sich begegnen, treffen“. Das zweite typische Merkmal (Fragen und Antworten) taucht in allen, auch in älteren Definitionen der Interviewmethode in der Psychologie auf, wie z. B.:

Zielgerichtete mündliche Kommunikation zwischen einem oder mehreren Befragern und einem oder mehreren Befragten, wobei eine Informationssammlung über das Verhalten und Erleben der zu befragenden Person(en) im Vordergrund steht. (Keßler 1995, S. 429)

Ein psychologisches Interview ist ein Gespräch zwischen einem oder mehreren Interviewern auf der einen und einem oder mehreren Interviewten auf der anderen Seite, das nach impliziten und expliziten Regeln abläuft und dazu dient, Informationen zur Beschreibung, Erklärung oder Vorhersage individuellen Verhaltens oder der Beziehung zwischen Personen zu erheben oder Informationen zu den Bedingungen zu gewinnen, die individuelles Verhalten oder die Beziehung zwischen Personen ändern oder aufrecht halten. (Westhoff 2000, S. 18)

In beiden Definitionen wird deutlich, dass psychologische Interviews nicht nur zwischen zwei Personen ablaufen können. Vielmehr können sowohl auf Seiten der Fragenden, als auch auf Seiten der Antwortenden jeweils mehrere Personen beteiligt sein. Zudem betreffen psychologische Interviews das Erleben und Verhalten von Personen und zielen nach der zweiten Definition auf Beschreibung, Erklärung und Vorhersage, auf Beziehungsdiagnostik oder Bedingungsanalyse ab. Bei dem zuletzt genannten Ziel geht es darum, externe oder interne Bedingungen zu erheben, die Erleben und Verhalten auslösen oder aufrechterhalten. So könnte in einem Interview mit einer Person, die sich das Rauchen abgewöhnen möchte, z. B. herausgearbeitet werden, dass diese Person immer dann zur Zigarette greift, wenn sie andere Personen sieht, die rauchen, oder wenn sie sich belastet fühlt. Solche Informationen können dann in Interventionen genutzt werden. Mit dem Beispiel Rauchen wurde die Bedingungsanalyse vor dem Hintergrund eines unerwünschten Problemverhaltens erläutert. Es können aber natürlich auch die Bedingungen für erwünschtes, positives Verhalten erfragt werden oder die Bedingungen, unter denen ein Problemverhalten *nicht* auftritt. Solche Fragen nach Ausnahmen von einem Problemverhalten stehen im Mittelpunkt der lösungsorientierten Kurzzeittherapie (siehe Abschn. 1.1.4).

1.1.2 Alltagsgespräch vs. Interview

Das Interview als Methode zur Datenerhebung ist möglicherweise deshalb so beliebt, weil es auf den ersten Blick einem Alltagsgespräch ähnelt und das Stellen von Fragen ja nicht so schwer ist. Doch der Schein trügt: Ein valides Interview zu führen, ist wesentlich komplexer und schwieriger als einen Intelligenztest oder Persönlichkeitsfragebogen zu administrieren (vgl. hierzu v. a. die Kap. 2, 4 und 5). Zudem unterscheidet sich ein alltägliches Gespräch in einigen entscheidenden Merkmalen von einem Interview. So wird das Interview in den zitierten Definitionen als „zielgerichtete mündliche Kommunikation“ bzw. als regelgeleitetes Gespräch bezeichnet. Eine Alltagskonversation folgt dagegen nicht unbedingt einem expliziten Zweck und ist weniger regelgeleitet bzw. basiert auf anderen, eher impliziten Regeln. Weitere Unterschiede zwischen einer Alltagskonversation und einem Interview werden nachfolgend in Anlehnung an Dyer (2006) genannt (vgl. hierzu auch die zusammenfassende Tab. 1.1).

Tab. 1.1 Unterschiede zwischen Alltagskonversation und Interview in Anlehnung an Dyer (2006)

Alltagskonversation	Interview
Nicht unbedingt expliziter Zweck	Zweck, Ziel
Wiederholungen sind in der Regel unerwünscht	Wiederholungen sind oft notwendig
Beide können Fragen stellen	Hauptsächlich der Interviewende stellt Fragen (festgelegte Rollen)
Interesse und Desinteresse an bestimmten Themen wird von beiden ausgedrückt	Eher der Interviewende drückt Interesse und Desinteresse aus
Basiert auf implizitem Wissen	Implizites Wissen soll möglichst expliziert werden
Allzu detaillierte Antworten und Statements werden in der Regel aus Höflichkeit vermieden	Antworten sollten so detailliert wie möglich sein
Nicht unbedingt formeller Rahmen	Formeller Rahmen

1. Während im Alltag Wiederholungen in Gesprächen eher vermieden werden, ist die Wiederholung von Fragen in einem Interview eine Technik, um möglichst vollständig Auskunft zu erhalten. Dabei kann eine Frage zu einem Thema in verschiedenen Formulierungen gestellt werden, wenn die interviewte Person eine Frage nicht versteht oder wenn verschiedene Aspekte eines Themas möglichst detailliert geschildert werden sollen.
2. In einem alltäglichen Gespräch können alle Beteiligten Fragen stellen, während in einem Interview – von einigen Ausnahmen abgesehen (z. B. Nachfragen des Interviewten bei Verständnisschwierigkeiten) – nur der Diagnostiker bzw. die Diagnostikerin Fragen stellt. Es liegt also eine explizite Rollenverteilung vor, die festlegt, wer fragt und wer antwortet.
3. Mit dieser Rollenverteilung ist auch die einseitige Möglichkeit verbunden, den Redefluss einer Person durch mehr oder weniger explizite Signale zu regulieren, d. h. den Redefluss zu stimulieren oder zu bremsen, indem man (Des)Interesse an einem Thema zeigt. Während in einem Alltagsgespräch alle Beteiligten (Des)Interesse durch nonverbale und verbale Äußerungen signalisieren können (z. B. Nicken, Wegschauen; „Ja“; „Richtig!“, „Das ist interessant!“), ist es die alleinige Aufgabe eines Interviewenden, den Informationsfluss durch solche Signale zu steuern. Es kann auch notwendig sein, dass eine Interviewerin oder ein Interviewer eine befragte Person in ihrem Redefluss unterbricht und explizit darauf hinweist, dass die geäußerten Inhalte nicht zum Thema des Interviews gehören (vgl. Abschn. 5.3.1).
4. Alltagskonversationen – gerade zwischen Personen, die sich gut kennen – basieren häufig auf implizitem, gemeinsamem Hintergrundwissen, das auch nicht weiter verbalisiert wird. Hier ein Beispiel:
 - A: Heute kommt ein Tatort!
 - B: Welcher?
 - A: Neuer Kölner.
 - B: Ach schön!

Der kurze Dialog mag z. B. auf dem geteilten Wissen zweier Personen basieren, dass es sich bei einem „Tatort“ um eine Fernsehsendung handelt, die sich aus verschiedenen Gründen zur Abendgestaltung eignet, dass gerade ein Kölner Tatort besonders interessant ist und dass mit der Äußerung „Ach schön!“ die Entscheidung gefallen ist, den neuesten Fall von Freddy Schenk und Max Ballauf anzusehen. Welche bewussten oder unbewussten Motive und aktuellen situativen Bedingungen damit zusammenhängen, dass ein Tatort und ausgerechnet ein Kölner Tatort oder dass überhaupt TV-Unterhaltung bei diesen beiden Personen zur Abendgestaltung herangezogen wird, muss und soll auch

gar nicht weiter expliziert werden. In einem Interview geht es aber nun gerade darum, solche impliziten Wissensbestände möglichst explizit zu machen.

5. Interviews zielen darauf ab, zu bestimmten Themen möglichst viele und auch möglichst detaillierte Informationen zu sammeln. Auch im Alltag mag sich eine Gesprächspartnerin oder ein Gesprächspartner in bestimmten Fällen sehr für alle Details eines Themas interessieren. So wird ein Student, dessen mündliche Prüfung noch bevorsteht, die Fragen die ein Dozent gestellt hat und auch sein Verhalten als Prüfer von einem Freund, der die Prüfung bereits hinter sich hat, sicherlich sehr genau wissen wollen. Dasselbe gilt für Studentinnen, Dozentinnen, Prüferinnen und Freundinnen. Bei vielen Fragen im Alltag werden allerdings allzu lange Haupterzählungen und allzu viele Details aus Gründen der Höflichkeit vermieden. Es ist zwar höflich und zeugt möglicherweise sogar von einem genuinen Interesse, wenn eine Person ihre Arbeitskollegin oder ihren Arbeitskollegen fragt, wie der Urlaub war. Doch es wäre merkwürdig, wenn die Kollegin oder der Kollege dann einen minutenlangen Monolog liefert. Solche Konventionen und Höflichkeitsregeln im Hinblick auf die Antwortlänge sind in Interviews bei den relevanten Themen nicht zutreffend.
6. Interviews in der psychologischen Forschung finden im Gegensatz zu Alltagsgesprächen in einem formelleren Rahmen statt, z. B. in den Räumlichkeiten eines psychologischen Instituts nach Terminvereinbarung. Alltagsgespräche können dagegen an ganz verschiedenen Orten und Zeiten auch zufällig stattfinden, etwa wenn man Bekannte in der Fußgängerzone trifft.

1.1.3 Exploration und Anamnese

Die Begriffe „Gespräch“ oder „Befragung“ werden manchmal als Synonyme für „Interview“ verwendet, teilweise aber auch als Oberbegriffe. So wird das Interview von verschiedenen Autorinnen und Autoren als *mündliche Form der Befragung* expliziert (z. B. Hron 1994; Schwarzer 1983; Bortz und Döring 2016) und der schriftlichen Befragung gegenübergestellt. Neben den synonymen Bezeichnungen Gespräch, mündliche Befragung und Interview, handelt es sich bei einer *Exploration* und der *Anamnese* um spezifische Formen des Interviews, die im Folgenden erläutert werden.

Wenn die Erkundung des subjektiven Lebensraums einer Probandin oder eines Probanden im Mittelpunkt steht, spricht man von einer *Exploration* (Fisseni 2004, S. 142). Die Exploration stellt die Hauptmethode der biographischen Persönlichkeitstheorie von Hans Thomae dar und dient der unvoreingenommenen Erfassung von Persönlichkeitsmerkmalen, Einstellungen, Werthaltungen usw. der Person

(vgl. Abschn. 3.2.1). Als diagnostisches Instrument geht die freie Exploration nach Thomae deutlich über das klassische Interview hinaus, da sie wenig strukturiert ist, einen Spontanbericht der interviewten Person beinhaltet und zur freien Erzählung der oder des Befragten als Expertin und Experte seiner oder ihrer selbst anregen soll (vgl. Laux 2008).

Der Begriff *Anamnese* wiederum stammt aus der Medizin und wird dort verwendet, wenn Daten zur Vorgeschichte einer erkrankten Person erfragt werden (vgl. z. B. Kubinger 2003a; Fisseni 2004). Es geht also darum, Informationen zur Krankheitsgeschichte zu sammeln, *bevor* die eigentliche Behandlung beginnt. Im Gegensatz dazu werden in einer *Katamnese* rückblickend Informationen gesammelt, *nachdem* die Behandlung abgeschlossen wurde. Katamnesen können Wochen, Monate oder sogar Jahre nach Abschluss einer Behandlung erfolgen und dienen u. a. dazu, die Stabilität der Behandlungseffekte abzuschätzen. In der Psychologie versteht man unter einer Anamnese ebenfalls die störungsbezogene Vorgeschichte einer Person (z. B. Kubinger 2003a), von einigen Autorinnen und Autoren wird der Begriff aber auch weiter gefasst und auf die Erhebung der gesamten Biografie eines Menschen bezogen (z. B. Fisseni 2004; Schmidt und Keßler 1976). Um Missverständnisse zu vermeiden, sollte man dann aber besser von einem *biografischen Interview* sprechen. Ein Blick auf die Zielsetzungen publizierter Anamnese-Instrumente in der Psychologie zeigt jedenfalls, dass es darin in erster Linie um die störungsbezogene Vorgeschichte einer Klientin oder eines Klienten geht. In diesem Zusammenhang ist die Unterscheidung zwischen Eigen- und Fremdanamnese relevant (vgl. z. B. Daseking und Petermann 2006; Kubinger 2003a).

In der *Eigenanamnese* gibt eine betroffene Person selbst Auskunft über ihre störungsbezogene Vorgeschichte. In einer *Fremdanamnese* werden dagegen andere Personen, z. B. die Eltern eines Kindes, zur Vorgeschichte befragt. Ein Beispiel für die erste Variante ist das systemisch orientierte Erhebungsinventar zur Eigenanamnese bei Kindern von Kubinger (2003b). Es handelt sich dabei um einen Gesprächsleitfaden, der bei 6- bis 16-jährigen „symptombeladenen“ Kindern und Jugendlichen eingesetzt werden kann und acht Fragenkomplexe umfasst. Dazu zählen die Bereiche Beziehungen und Beziehungsbewertungen („Wen alles stört Dein Symptom?“, Kubinger 2003b, S. 259), Verhalten („Wer hat alles im Zusammenhang mit Deinem Symptom etwas unternommen, versucht, dagegen anzukämpfen?“, Kubinger 2003b, S. 259), Stabilisierungsmechanismen („In welchen Situationen/unter welchen Bedingungen, meinst du, hast du das Symptom (besonders)?“, Kubinger 2003b, S. 260), aber auch nach Ressourcen wird gefragt („Was alles kannst du (ab) jetzt einbringen/tun, um dein Symptom zu bekämpfen/um eine Besserung zu erreichen?“, Kubinger 2003b, S. 260). Angesichts der

teilweise komplexen Fragen scheint uns das Inventar eher für ältere Kinder geeignet zu sein, die bereits über ausreichend Reflexionsfähigkeiten verfügen.

Ein Beispiel für eine Fremdanamnese ist der anamnestische Elternfragebogen von Deegener (2001), der als schriftliche Befragung administriert wird. Die Eltern psychisch auffälliger Kinder geben in dem Anamnesefragebogen u. a. Auskunft über die Gründe für die Vorstellung in der Klinik, Erziehungsberatungsstelle o. ä. und auch zur Patientenvorgeschichte (z. B. frühkindliche Entwicklung, Schule, Verhältnis zu Geschwistern, Gleichaltrigen und Erwachsenen).

1.1.4 Das Interview an der Schnittstelle zwischen Diagnostik und Intervention

Es sei bereits an dieser Stelle angemerkt, dass bestimmte Interviewtechniken auch Veränderungsprozesse initiieren können. Wenn eine Person z. B. konsequent nach ihren Stärken bzw. Ressourcen oder nach Ausnahmen zu einem bestehenden psychischen Problem gefragt wird, dann wird damit nicht nur eine Beschreibung für die/den Diagnostiker_in geliefert. Vielmehr wird die Aufmerksamkeit einer Probandin oder eines Probanden auf persönliche Ressourcen gelenkt, die zu einem Perspektivwechsel und einer Veränderung ihres/seines Problems beitragen können. Dieses Beispiel zeigt, dass der Übergang zwischen Diagnostik und Intervention manchmal fließend ist und bestimmte Fragen in dem Sinne als Interventionen aufgefasst werden müssen, als damit Reflexionsprozesse bei der oder dem Befragten angestoßen werden, die positive, aber auch negative Effekte zur Folge haben können. Im Coaching werden beispielsweise gezielt Fragetechniken eingesetzt, die sowohl der Informationsgewinnung über den/die Teilnehmende_n als auch der Anregung von Reflexionsprozessen und der Ressourcenaktivierung dienen. So etwa die Wunderfrage (siehe Abschn. 3.1.1), Ausnahmefragen und verschiedene Ressourcenfragen, die der lösungsorientierten Therapie nach Steve deShazer entstammen (siehe z. B. de Shazer und Dolan 2018). Im lösungsorientierten Ansatz nach deShazer wird nach Ausnahmen von Problemsituationen gefragt, also wann das geschilderte Problem nicht auftritt. Durch das Fragen nach den konkreten Bedingungen und Gegebenheiten dieser Ausnahmen, werden Muster deutlich, die in der Zukunft zur Lösung des Problems genutzt werden können. So könnte man einen redeängstlichen Studenten fragen, ob er in der Vergangenheit schon einmal ein Referat gehalten hat, bei dem er (deutlich) weniger oder vielleicht sogar keine Redeangst erlebt hat. Wenn es ein derartiges Referat in der Vergangenheit gibt, würde man weiter nach den Bedingungen fragen, die

bei diesem (relativ) redeangstfreien Referat anders waren, als bei den anderen Referaten. Evtl. hat sich der Student bei diesem Referat besonders gut vorbereitet und es vorher mehrmals durchgesprochen; oder er hat das Referat nicht alleine gehalten, sondern zusammen mit einem oder einer Mitstudierenden. Wenn solche hilfreichen Bedingungen identifiziert werden können, wäre die nächste Frage, ob der Student diese Bedingungen bei zukünftigen Referaten wieder herstellen kann, nach dem Motto: Wenn etwas funktioniert, mach mehr davon. Derselbe Prozess gilt auch für eine redeängstliche Studentin. DeShazer versteht die Klientin bzw. den Klienten gewissermaßen als Expertin bzw. Experten seiner oder ihrer Lebenswelt und unterstützt durch Fragen das Entdecken von Lösungen (vgl. Laux 2008). Die Exploration hat hier demnach starken Interventionscharakter.

Exkurs: Die Wunderfrage

Nehmen wir an, nachdem Sie heute fertig gearbeitet haben, gehen Sie nach Hause. Und Sie tun, was Sie am Abend sonst auch immer tun. Dann legen Sie sich nachts ins Bett und schlafen tief und fest, ohne zu träumen. Und während Sie schlafen, passiert ein Wunder und die Probleme, die Sie mir gerade geschildert haben, sind gelöst.

Da Sie geschlafen haben, wissen Sie jedoch nicht, dass das Wunder geschehen ist. Am nächsten Morgen wachen Sie auf. Woran merken Sie, dass das Wunder geschehen ist? Schildern Sie mir Ihren Tag.

Woran merken Sie es noch? Was ist anders? Woran merken es Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin, Ihre Kolleginnen und Kollegen, Ihre Freunde und Freundinnen? Wer wird es außer Ihnen noch bemerken? Woran?

(siehe DeJong und Berg 2014; deShazer 2015)

1.1.5 Bandbreite von Interviews

Die meisten Interviews in der Psychologie, aber auch in anderen Bereichen, etwa im Journalismus, laufen so ab, dass sich zwei Personen treffen und im direkten Face-to-Face-Kontakt Fragen und Antworten austauschen, wobei die Rollen des Fragenden und Antwortenden eindeutig festgelegt sind. In der Psychologie und in den Sozialwissenschaften variiert das, was man unter einem Interview versteht, allerdings ganz enorm im Hinblick auf folgende Merkmale (vgl. hierzu auch Döring und Bortz 2016, S. 356–397; Davies 2006; Trost 1996):

- Interviews können in verschiedenen *Settings* oder mit Hilfe verschiedener „Medien“ durchgeführt werden, mit denen ein mehr oder weniger direkter Kontakt der beteiligten Personen einhergeht. Ein klassisches Interview findet im Kontext einer realen Begegnung statt. Seit vielen Jahren werden aber auch Telefoninterviews und seit einigen Jahren auch internetbasierte Interviews durchgeführt, die mit jeweils spezifischen Vor- und Nachteilen verbunden sind (z. B. Ibsen und Ballweg 1974; Link et al. 2007; Stieger und Reips 2008, Gnams et al. 2011).
- Interviews unterscheiden sich im Hinblick auf ihre *Dauer*. Während Telefoninterviews, insbesondere in der Markt- und Meinungsforschung, oft nur einige Minuten dauern, können Interviews in Beratungs- und Forschungskontexten deutlich mehr Zeit in Anspruch nehmen, sollten aber – je nach Situation und Person – 60 oder 90 min nicht überschreiten, um Aufmerksamkeits-, Konzentrations-, und Motivationsprobleme zu vermeiden (Trost 1996).
- Wie oben bereits ausgeführt, können an einem Interview mehr als nur zwei Personen beteiligt sein; es kann also die *Anzahl der Interviewer und Interviewten* variieren. So kann es in einem Bewerbungsgespräch mehrere Interviewer_innen geben, die einer Kandidatin oder einem Kandidaten Fragen stellen (sogenanntes Panel-Interview oder Board-Interview, Westhoff und Strobel 2011). Der umgekehrte Fall liegt bei einer Focus Group vor. Hier stellt ein Interviewender einer Gruppe von Personen Fragen zu einem bestimmten Thema und lässt sie dann gemeinsam diskutieren (vgl. hierzu Bohnsack 2000).
- Nach der *Rolle der oder des Befragenden* unterscheidet Fisseni (2004, S. 143, siehe auch Bortz und Döring 2016) weiche, neutrale und harte Interviews. Die entsprechenden Rollen sind die der bzw. des warmherzigen, zurückhaltend-interessierten und einschüchternden Interviewenden. Demnach soll in weichen Interviews durch das Verhalten des Befragenden eine offene und warme Atmosphäre geschaffen werden, die es einer Person erleichtert, über ihr Erleben und Verhalten möglichst frei zu sprechen, gerade wenn es sich dabei um Probleme handelt. In diesem Sinne weiche Interviews können von den Prinzipien einer hilfreichen Beziehung Gebrauch machen, wie sie in der von Carl Rogers begründeten Gesprächspsychotherapie (klientenzentrierte Psychotherapie) zu finden sind. Das Beziehungsangebot der Therapeutin oder des Therapeuten ist hier durch drei Aspekte gekennzeichnet: positive Wertschätzung, Empathie, Kongruenz/Echtheit (vgl. Rogers 1983). In der Therapie dienen diese Haltungen u. a. der Förderung der Selbstexploration der Klientin oder des Klienten, während es in einem Forschungsinterview primär darum geht, relevante Informationen vom Gegenüber zu erhalten. Die

zurückhaltend-interessierte Rolle in einem neutralen Interview soll dazu beitragen, Fehlerquellen zu minimieren und die Vergleichbarkeit von Interviews zu sichern. Dies ist beispielsweise in Forschungsinterviews hoch relevant. Harte Interviews dienen nach Fisseni dazu, eine befragte Person zu überumpeln oder zu provozieren, um die Abwehr zu durchbrechen und Offenheit zu erzwingen (zur kritischen Diskussion dieses Vorgehens, siehe Sticher 2007). Anders ausgedrückt spielt der oder die Diagnostiker_in in einem harten Interview die Rolle des „bad cop“, während ihre bzw. seine Rolle im weichen Interview in Richtung „good cop“ geht. Als Variante des harten Interviews kann das sogenannte Stressinterview angeführt werden, bei dem eine Person mit Fragen bombardiert und ins „Kreuzverhör“ genommen wird, um ihre Stressresistenz zu erfassen. Das Stressinterview wird erstmals 1942 im Zusammenhang mit der Personalauswahl von Polizeikräften in der Literatur beschrieben (Freeman et al. 1942) und ist seitdem als Methode auch in der Personalauswahl in anderen Berufsgruppen im Einsatz. Unter ethischen Gesichtspunkten ist das Stressinterview problematisch und kann auch Abwehrreaktionen bei den Bewerbenden auslösen. Gerade bei besonders aussichtsreichen Kandidatinnen oder Kandidaten könnte dieses Vorgehen dazu führen, dass sie das Interesse an einer ausgeschriebenen Position verlieren.

- Aus der oben zitierten Definition von Westhoff geht hervor, dass Interviews mit verschiedenen *Zielen* verbunden sein können. Interviews, die in erster Linie auf eine möglichst umfassende Beschreibung abzielen, sind in der bereits erwähnten biografischen Persönlichkeitsforschung nach Hans Thomae durchgeführt worden (vgl. Abschn. 3.1). Im Bereich der Klinischen Psychologie und Gesundheitspsychologie interessieren die Bedingungen für ein (dys-)funktionales Verhalten. Vor diesem Hintergrund können dann Interviews geführt werden, die eher auf Erklärung oder zumindest auf die Identifikation von auslösenden und aufrechterhaltenden Bedingungen für problematisches bzw. dysfunktionales Verhalten abzielen (z. B. Kanfer et al. 2012). Interviews im Rahmen der Eignungsdiagnostik zielen dagegen darauf ab, einen möglichst geeigneten, idealerweise sogar den besten Bewerber bzw. die beste Bewerberin auszuwählen, in der Erwartung, dass der oder die ausgewählte Kandidat_in die zu besetzende berufliche Position optimal ausfüllen wird. In eignungsdiagnostischen Interviews ist also die Vorhersage des zukünftigen Verhaltens einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters impliziert. Unterschiedliche Ziele der Interview-Methode hängen auch mit forschungsmethodologischen Grundeinstellungen zusammen. So verfolgen Interviews in der qualitativen Sozialforschung teilweise andere Ziele und laufen nach anderen

Regeln ab als Interviews, die im eher quantitativ orientierten Mainstream eingesetzt werden (vgl. hierzu Kap. 3).

- Eine besonders wichtige Dimension zur Unterscheidung von Interviews ist der *Grad der Strukturierung und Standardisierung* der Fragen, des Ablaufs und der Antworten. Auf diese Dimension wird deshalb im nächsten Abschnitt ausführlich eingegangen.

Vor dem Hintergrund dieser Variationsmöglichkeiten lassen sich unterschiedliche Arten bzw. Typen von Interviews unterscheiden. Auf einige dieser Typen werden wir im Kap. 3 eingehen, in dem auch einige Anwendungsgebiete von Interviews unterschieden werden. Zudem lassen sich Interviews insbesondere in Abhängigkeit ihrer Strukturierung und Standardisierung mit unterschiedlichen Methoden auswerten, auf die im Kap. 7 eingegangen wird.

1.2 Ebenen und Grade der Strukturierung und Standardisierung in Interviews

In einem Interview lassen sich vier Aspekte standardisieren: die Fragen, die Antworten, die Auswertung und das Verhalten der oder des Interviewenden. Hinsichtlich der Fragen, können der Wortlaut, die Anzahl und auch die Abfolge standardisiert sein. Die Antworten der befragten Person lassen sich z. B. insofern standardisieren, als nur „ja“ oder „nein“ als Antwortmöglichkeiten vorgegeben werden. Eine standardisierte Auswertung liegt etwa dann vor, wenn die Antworten der Probandin oder des Probanden nach bestimmten Regeln vorgegebenen Kategorien zugeordnet oder auf zuvor festgelegten Merkmals- und Anforderungsdimensionen quantitativ eingeschätzt werden (Beispiele finden sich im Abschn. 7.1). Die Standardisierung des Interviewendenverhaltens hängt eng mit der Fragenstandardisierung zusammen. Wenn der Wortlaut, die Anzahl und die Abfolge der Fragen bereits festgelegt sind, dann ist damit auch ein Teil des Interviewendenverhaltens vorgeschrieben. Zusätzlich kann noch festgelegt sein, ob und wie der Interviewer auf Nachfragen des Probanden reagiert und welche Rolle (weich – neutral – hart, vgl. vorheriger Abschnitt) er einnehmen soll. Dasselbe gilt für Interviewerinnen und Probandinnen. Abb. 1.1 fasst die Möglichkeiten der Standardisierung in einem Interview nochmals zusammen.

Die Begriffe Strukturierung und Standardisierung werden in der Literatur häufig synonym verwendet. Das Ausmaß der Standardisierung und Strukturierung eines Interviews ist graduell und lässt sich als Kontinuum zwischen zwei



Abb. 1.1 Möglichkeiten der Standardisierung im Interview

Extremen auffassen: An einem Ende des Kontinuums sind Interviews lokalisiert, die im Hinblick auf die genannten Aspekte völlig unstandardisiert sind. Das andere Extrem bilden Interviews, bei denen alle Aspekte festgelegt sind. Bei vielen publizierten Interviews wird auch dann von einem standardisierten oder strukturierten Interview gesprochen, wenn z. B. nur die Fragen und die Auswertung, nicht aber die Antworten der interviewten Person festgelegt sind. Das ist z. B. beim Strukturierten Klinischen Interview für DSM-5 der Fall (SCID-5-CV, Beesdo-Baum, Zaudig und Wittchen 2019a). Bei vollständiger Standardisierung aller oben genannten Aspekte lässt sich ein Interview durch eine schriftliche Befragung ersetzen, sofern nicht die Beobachtung der oder

des Interviewten als zusätzliche Datenquelle berücksichtigt werden soll oder Bewertungen (z. B. von Symptomen wie im SCID-5-CV) durch die Interviewerin oder den Interviewer vorgenommen werden müssen.

Im Folgenden werden die Vor- und Nachteile der beiden Extremvarianten, also des völlig standardisierten und des nahezu unstandardisierten Interviews, diskutiert und als Kompromiss dieser beiden Formen das halbstrukturierte Interview vorgestellt.

1.2.1 Das hoch standardisierte Interview, Vor- und Nachteile

Bei einem *hoch standardisierten Interview* sind wie bereits erwähnt Inhalt und Reihenfolge der Fragen, das Verhalten der oder des Interviewenden, die Antwortklassen und die Art der Auswertung vorher festgelegt. Weder bei der oder dem Interviewenden noch bei der befragten Person sind individuelle Variationen vorgesehen bzw. erwünscht. Die Vorteile eines solchen Verfahrens liegen einmal darin begründet, dass verschiedene Interviews gut verglichen und auch vergleichsweise ökonomisch ausgewertet werden können. Durch die Festlegung der Fragen werden zudem die Anforderungen an die Interviewerin oder den Interviewer reduziert, was insbesondere bei Novizinnen und Novizen ein Vorteil sein kann. Die Interviewerin bzw. der Interviewer weiß genau, was sie oder er in welcher Reihenfolge fragen muss und wie bei etwaigen Nachfragen der Probanden reagiert werden soll. Zudem müssen sich Interviewende keine Gedanken oder gar Sorgen darüber machen, ob bereits alle Aspekte eines Themas detailliert genug exploriert wurden und welche Frage in welcher Formulierung sie als nächstes stellen sollen. Die klassischen Gütekriterien (Objektivität, Reliabilität, Validität) können bei einem standardisierten Interview leichter oder überhaupt ermittelt werden (vgl. Kap. 6) und potenzielle Interviewerfehler (vgl. Kap. 5) sind besser kontrollier- und reduzierbar.

Diesen Vorteilen stehen drei entscheidende Nachteile gegenüber. Durch die hohe Standardisierung werden der subjektive Lebensraum bzw. subjektive Repräsentationen der Probandin oder des Probanden möglicherweise nicht angemessen erfasst. Wenn nur die festgelegten Fragen gestellt werden dürfen und die befragte Person auch nur nach einem festgelegten Schema antworten kann, dann besteht auch keine Chance, von Themen, die für die Probandin oder den Probanden subjektiv sehr wichtig sind zu erfahren, diese abzufragen bzw. zu äußern. Ein weiterer Nachteil ist, dass wortwörtlich festgelegte Fragen von unterschiedlichen befragten

Personen möglicherweise unterschiedlich verstanden werden; Wortäquivalenz ist nicht zwingend gleich Bedeutungsäquivalenz. Zum Beispiel kann das Adjektiv „sensibel“ im Sinne von „empfindlich, leicht aus der Ruhe zu bringen“, aber auch im Sinne von „empfindlich, sensitiv“ verstanden werden. Ein dritter Nachteil besteht schließlich darin, dass das geforderte strikte Festhalten an der Standardisierung im Gespräch unnatürlich wirken kann. Denn obwohl sich ein Interview in den oben genannten Punkten von einem Alltagsgespräch unterscheidet, sollte auch ein Interview einem quasi-natürlichen Fluss folgen, damit die Auskunftsbereitschaft der oder des Interviewten aufrechterhalten und gefördert wird. Beispiele für standardisierte Interviews finden sich in der klinischen Diagnostik psychischer Störungen, z. B. das Diagnostische Interview bei psychischen Störungen (DIPS, Schneider und Margraf 2011) oder das Strukturierte Klinische Interview für DSM-5 (Beesdo-Baum et al. 2019a).

Auch für die Big Five, die typischerweise mit einem Fragebogen erfasst werden, steht ein Interviewleitfaden zur Verfügung: Das strukturierte Interview für das Fünf-Faktoren-Modell (SIFFM, Trull und Widiger 1997, deutsche Version: Ostendorf et al. 2003) dient insbesondere zur Erfassung von adaptiven, aber auch klinisch relevanten Extremausprägungen der Facetten und Faktoren der Big Five, die auf Persönlichkeitsstörungen hinweisen können. Das SIFFM hat nach Ostendorf et al. (2003) im Vergleich zu Fragebogenverfahren zur Erfassung der Big Five u. a. zwei Vorteile: a) Persönlichkeitsbeurteilungen werden durch die interviewende Person vorgenommen und sind deshalb nur in geringerem Maße durch die aktuelle Stimmungslage der Probandin oder des Probanden beeinflusst, und b) das Verständnis der Fragen kann besser sichergestellt werden.

Die nachfolgende Tab. 1.2 fasst die Vor- und Nachteile hoch standardisierter Interviews noch einmal zusammen.

1.2.2 Das unstandardisierte Interview, Vor- und Nachteile

Bei einem völlig *unstandardisierten Interview* sind nur gewisse Themen festgelegt, die angesprochen werden sollen. Weitere Themen, die im Verlauf des Gesprächs auftauchen, können und sollen weiter exploriert werden. Die genannten Nachteile des *standardisierten Interviews* werden in einem *unstandardisierten Interview* zu Vorteilen: Die subjektiven Repräsentationen, „das Individuum und *seine Welt*“ (Thomae 1968), können in einem unstandardisierten Interview deutlich besser erfasst werden, weil sich die befragte Person freier und umfangreicher äußern kann. Auch die interviewende Person kann interessie-

Tab. 1.2 Vor- und Nachteile hoch standardisierter Interviews

Vorteile	Nachteile
Gute Vergleichbarkeit verschiedener Interviews	Subjektive Repräsentationen der Probandin oder des Probanden werden ggf. nicht angemessen erfasst
Vergleichsweise ökonomische Auswertung	Fragen werden möglicherweise unterschiedlich verstanden
Anforderungen an die interviewende Person reduziert (insbes. für Novizen und Novizinnen ein Vorteil)	Striktes Festhalten an Standardisierung kann im Gespräch unnatürlich wirken
Reihenfolge der Fragen, Abdeckung der Themen und Reaktion auf Nachfragen sind festgelegt (Interviewer_in muss keine Sorge haben, etwas zu vergessen)	
Klassische Gütekriterien können leichter/überhaupt ermittelt werden	

rende Themen beliebig weit verfolgen und Fragen so formulieren, dass sie dem Sprachstil der Probandin oder des Probanden entsprechen. Die Bedeutungsäquivalenz von Fragen bei mehreren unterschiedlichen Interviewpartnerinnen und -partnern ist wichtiger als die Wortäquivalenz, d. h. es muss sichergestellt werden, dass die Interviewpartner_innen dasselbe verstehen und nicht, dass die Fragen in jedem Fall hundertprozentig gleich gestellt werden. Ein weiterer Vorteil eines unstandardisierten Interviews besteht darin, dass in einem stärkeren Ausmaß *adaptives* Diagnostizieren möglich ist: Anschlussfragen können in Abhängigkeit von den Antworten der Probandin oder des Probanden gestellt werden. Dieses adaptive Prinzip ist in einigen standardisierten Interviews, insbesondere im klinischen Bereich, ebenfalls realisiert, wenn in Abhängigkeit von den Antworten auf sogenannte Filterfragen ein bestimmter „Fragenzweig“ weiterverfolgt wird und ein anderer eben nicht. Bei einem unstandardisierten Interview ist das antwortabhängige Weiterfragen aber viel ausgeprägter und spezifischer möglich.

Zu den *Nachteilen des unstandardisierten Interviews* zählen die schwierigere Vergleichbarkeit mehrerer Befragungen und damit zusammenhängend auch die Frage, wie verschiedene Gespräche, die sehr unterschiedlich verlaufen sind, gruppenbezogen ausgewertet werden können. Auch wenn ein unstandardisiertes Interview allen Beteiligten mehr Freiheiten bietet, ist damit noch nicht automatisch garantiert, dass alle relevanten Informationen erfasst werden. So kann eine befragte Person zentrale Informationen bewusst nicht ansprechen oder vergessen. Es hängt dann vom Geschick der interviewenden Person ab, möglicherweise wichtige Details zu explorieren, wobei auch klar sein muss, was

Tab. 1.3 Vor- und Nachteile unstandardisierter Interviews

Vorteile	Nachteile
Interviewte Person kann sich frei und umfanglich äußern	Schwierige Vergleichbarkeit verschiedener Befragungen
Interviewende_r kann Themen beliebig weit verfolgen	Nicht garantiert, dass alle relevanten Informationen erfasst werden
Interviewende_r kann sich auf Sprache der/des Interviewten einstellen	Erfordert spezielle Fertigkeiten und damit viel Training und Erfahrung des Interviewers
Möglichkeit adaptiv zu diagnostizieren, also antwortabhängig weiter zu fragen	Kann unerfahrene Diagnostiker_innen überfordern

eigentlich wichtig ist. Eine unstandardisierte Befragung erfordert von den interviewenden Personen also u. U. spezielle Fertigkeiten, die er oder sie nur durch viel Training und Erfahrung erwerben kann. Unstandardisierte Interviews können Novizen und Novizinnen deshalb überfordern. Hilfreich ist ein Psychologiestudium, in dem Gesprächsführung geübt und die Interviewmethode in Theorie und Anwendung vermittelt wurde. Ein Beispiel für eine unstandardisierte Befragung ist das *narrative Interview* nach Fritz Schütze (1983), das im Abschn. 3.2.2 vorgestellt wird. Tab. 1.3 fasst die Vor- und Nachteile standardisierter Interviews zusammen.

1.2.3 Der Mittelweg: Das teilstandardisierte bzw. halbstrukturierte Interview

Das *teilstandardisierte bzw. halbstrukturierte Interview* versucht die Vorteile der standardisierten und unstandardisierten Befragung zu vereinen und die entsprechenden Nachteile zu vermeiden. Ein halbstrukturiertes Interview basiert auf einem Gesprächsleitfaden, in dem Themen und mehr oder weniger ausformulierte Fragen festgelegt sind, die auf jeden Fall angesprochen bzw. gestellt werden sollen. Es wird also eine gewisse Struktur vorgegeben, die gewährleistet, dass Vergleiche zwischen mehreren Interviews und auch eine vergleichende Auswertung durchführbar sind. Individuelle Variationen sind aber trotz des Leitfadens möglich; so können Zusatzfragen oder neu formulierte Fragen gestellt werden, falls es die Antworten des Gegenübers erfordern oder nahelegen. Im Anhang finden Sie zwei Beispiele für solche halbstrukturierte Interview-Leitfäden. Anhang 2

enthält einen Interviewleitfaden zum Thema „Studium mit Kind“. Der Interviewleitfaden ist so aufgebaut, dass es Hauptfragen sowie optionale Nachfragen gibt. Anhang 3 enthält einen Ausschnitt aus einem Führungskräfte-Interviewleitfaden zum Thema Kreativität und Innovation. Auch in diesem Leitfaden finden sich Pflichtfragen, die jedem/r Interviewten gestellt werden sollen sowie Nachfragen und Alternativformulierungen. In beiden Beispielen gibt der Interviewleitfaden eine verpflichtende sowie eine vertiefende Fragestruktur vor. Je nachdem, wie viel eine interviewte Person zu einer übergeordneten Frage von sich aus antwortet, liegt es im Ermessen der Interviewerin bzw. des Interviewers die Unterfragen zu stellen oder sie zu überspringen, falls sie bereits beantwortet wurden.

Nun mag vielleicht bei einigen Leserinnen und Lesern der Eindruck entstanden sein, das halbstrukturierte bzw. teilstandardisierte Interview wäre die beste Form und deshalb die Methode der Wahl zur Durchführung mündlicher Befragungen. Dem ist aber nicht so. Welcher Grad der Standardisierung und Strukturierung am günstigsten ist, hängt stark von den Zielsetzungen des Interviews ab. Wenn es darum geht, klinische Störungsbilder möglichst eindeutig zu diagnostizieren oder eine Reihe von Bewerberinnen und Bewerber möglichst gut und fair vergleichen und beurteilen zu können, dann empfiehlt sich eine höhere Strukturierung, die dann auch mit einer besseren Realisierung der klassischen Gütekriterien und insbesondere einer höheren prognostischen Validität verbunden sind. Wenn dagegen zu einer (Forschungs-)Fragestellung noch kaum theoretische und empirische Befunde vorliegen, empfiehlt sich ein weniger standardisiertes Vorgehen, um möglichst viele Aspekte eines Phänomens breit erkunden zu können und anschließend möglicherweise einzelne Aspekte gezielter zu untersuchen. Man spricht in diesem Fall auch von einem explorativen Vorgehen.