

Martina Merz/Helene Sorgner

Komplexe Organisationen zum Sprechen bringen
Experteninterviews zu Großforschungsprojekten in
der Teilchenphysik

Verlag Barbara Budrich
Opladen • Berlin • Toronto 2020

Der Aufsatz *Komplexe Organisationen zum Sprechen bringen. Experteninterviews zu Großforschungsprojekten in der Teilchenphysik* von Martina Merz und Helene Sorgner steht unter der Creative Commons Lizenz Attribution-ShareAlike 4.0 International (CC BY-SA 4.0): <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Diese Lizenz erlaubt die Verbreitung, Speicherung, Vervielfältigung und Bearbeitung bei Verwendung der gleichen CC-BY-SA 4.0-Lizenz und unter Angabe der UrheberInnen, Rechte, Änderungen und verwendeten Lizenz.

Der Aufsatz ist erschienen in:

Donlic, Jasmin/Strasser, Irene (Hrsg.) (2020): *Gegenstand und Methoden qualitativer Sozialforschung. Einblicke in die Forschungspraxis*. Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 51-67.



Dieser Beitrag steht im Open-Access-Bereich der Verlagsseite zum kostenlosen Download bereit (<https://doi.org/10.3224/84742326.04>).

ISBN 978-3-8474-2326-3

DOI 10.3224/84742326.04

Komplexe Organisationen zum Sprechen bringen. Experteninterviews zu Großforschungsprojekten in der Teilchenphysik

Martina Merz und Helene Sorgner

Einleitung¹

Wie kann man mit Verfahren der qualitativen Sozialforschung die Funktionsweisen komplexer Organisationen untersuchen? Wie ist es möglich, Einblick in die Praktiken, die Abläufe und nicht zuletzt in das spezifische Wissen zu erhalten, die den produktiven Weiterbestand von Organisationen ermöglichen? Der vorliegende Beitrag ist aus einem Forschungsprojekt entstanden, das Praktiken der Wissensproduktion in der experimentellen Teilchenphysik untersucht. Die Organisationen, mit denen wir es zu tun haben, sind internationale Forschungskollaborationen. Sie zeichnen sich einerseits durch ihre herausragende Größe (über 3000 beteiligte Physikerinnen und Physiker in *einem* Experiment) und einen hohen Grad an interner Arbeitsteilung und Spezialisierung aus; andererseits können wir auch eine zunehmend institutionalisierte Bürokratie der Entscheidungsabläufe beobachten. Ein weiteres Merkmal dieser Forschungskollaborationen ist, dass, trotz ihrer vergleichsweise starken medialen Präsenz und aktiven Öffentlichkeitsarbeit, nur sehr wenig über ihre inneren Strukturen und Funktionsweisen bekannt ist.

Bei der Untersuchung dieser Organisationen interessieren uns unter anderem die institutionalisierten Praktiken, durch die innerhalb der Kollaborationen ein Ausgleich zwischen den unterschiedlichen Interessen der beteiligten Personen und Gruppen einerseits sowie der Kollaboration als Ganzes andererseits erzielt werden soll. Diese Praktiken sind oft komplexer, als sie auf den ersten Blick erscheinen. So werden die formalen Grundlagen für Entscheidungs- und Managementprozesse oft in internen Regelwerken expliziert. In der Praxis

1 Unser besonderer Dank gilt den Interviewten, die uns umfassenden Einblick in die organisationale Praxis der LHC-Kollaborationen gewährt haben. Wir danken ebenfalls für Anregungen und kritische Kommentare, die wir anlässlich der Präsentation der Arbeit am Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung der Universität Klagenfurt erhalten haben. Diese Arbeit und die ihr zugrunde liegende Forschung werden gefördert durch den Wissenschaftsfonds bzw. Austrian Science Fund (FWF): Projekt Nr. I 2692-G16.

spielen aber auch informelle und implizite Regeln und Normen eine große Rolle. Welche Kriterien etwa bei der Auswahl geeigneter Kandidatinnen² für eine prestigeträchtige Aufgabe angewandt werden, lässt sich zwar meist abstrakt und allgemein formulieren, aber nur an konkreten Beispielen tatsächlich nachvollziehen.

Ziel des vorliegenden Beitrags ist es, den methodischen Ansatz vorzustellen, der es uns erlaubt, die Komplexität organisationaler Abläufe nachzuvollziehen. Leitfadengestützte Experteninterviews stellen eine geeignete Methode für die Bearbeitung dieses Forschungsinteresses dar. Die Erschließung unterschiedlicher Perspektiven innerhalb einer Organisation ermöglicht uns herauszuarbeiten, wie eine Organisation durch ihre Mitglieder „spricht“ und organisationale Praxis in ihrer Vielschichtigkeit Gestalt annimmt. Im Folgenden werden wir anhand mehrerer Beispiele aus unserer aktuellen Forschungspraxis beschreiben, wie wir bei der Vorbereitung und Durchführung der Interviews vorgegangen sind, welche methodischen Herausforderungen sich bei qualitativen Experteninterviews mit Angehörigen komplexer Organisationen stellen und welche Strategien uns als zielführend erscheinen. Zunächst stellen wir unser Forschungsfeld, die Teilchenphysikexperimente am CERN, in einem kurzen Überblick vor.

Vorstellung des Fallbeispiels

Das CERN (ursprünglich *Conseil Européen pour la Recherche Nucléaire*, heute meist als „europäisches Labor für Teilchenphysik“ bezeichnet) ist ein Forschungslabor nahe Genf an der schweizerisch-französischen Grenze. Es wurde 1954 unter Beteiligung mehrerer europäischer Länder als internationale Forschungseinrichtung gegründet und hat derzeit 23 Mitgliedsstaaten, die gemeinsam das Budget für Infrastruktur und Administration stellen. Der Großteil der aktuellen Forschung am CERN widmet sich der experimentellen Teilchenphysik, das heißt der Untersuchung der elementaren Bestandteile der Materie und ihrer Eigenschaften.

Im Jahr 2008 wurde am CERN der *Large Hadron Collider* (LHC) in Betrieb genommen. Dabei handelt es sich um einen 27 km langen Ring, in dem zwei Protonenstrahlen gebündelt, auf annähernd Lichtgeschwindigkeit beschleunigt und an vorgesehenen Stellen zum Zusammenstoß gebracht werden. In den Proton-Proton-Kollisionen werden hohe Mengen an Energie freigesetzt,

2 Im Verlauf des Texts verwenden wir abwechselnd mal die weiblichen, mal die männlichen Pluralformen – gemeint sind jeweils Frauen und Männer. Da die von uns präsentierten Ergebnisse geschlechterspezifische Aspekte nicht fokussieren, sollte diese Handhabung nicht zu Verwirrung führen.

wodurch neue Elementarteilchen entstehen können. Die Kollisionen und die dabei entstehenden Zerfallsprodukte werden mithilfe von vier Detektoren untersucht, die an verschiedenen Stellen des LHC platziert sind. Jeder dieser Detektoren wird von einer internationalen Forschungskollaboration betrieben und finanziert. Diese aus dem Zusammenschluss einer Vielzahl von Forschungsinstituten und -gruppen bestehenden Kollaborationen sind organisatorisch und finanziell unabhängig vom CERN.

Die beiden größten Kollaborationen, ATLAS und CMS, haben mit ihren jeweils über 3000 Forschenden mindestens zehnmal so viele Mitglieder wie vergleichbare Forschungskollaborationen der vorhergehenden Generation am CERN. Neben der Herausforderung, die Aktivitäten der großen Zahl der Mitglieder untereinander zu koordinieren, resultieren zusätzliche organisatorische Herausforderungen aus der geographischen Verteiltheit der Kollaborationen – bis auf Ausnahmen arbeiten die Forscher nicht durchgängig am CERN, sondern in ihren jeweiligen Heimatinstitutionen auf der ganzen Welt.

Die Managementaufgaben innerhalb der Kollaboration werden allesamt von den Forscherinnen selbst übernommen, wobei die Ausübung jeder Funktion zeitlich begrenzt ist. Einzelne Forscherinnen vereinen in ihrer Person daher oft mehrere Rollen und Aufgaben und sind zudem gleichzeitig in mehrere Arbeitskontexte eingebunden. Als Angehörige einer bestimmten Institutsgruppe sind sie einem lokalen Kontext verpflichtet. Die meisten wissenschaftlichen Aufgaben werden von translokalen Arbeitsgruppen bearbeitet, die sich aus Angehörigen verschiedener Institute zusammensetzen. Aufgrund der Überlagerungen, die sich aus den flachen Hierarchien, den multiplen Arbeitskontexten und der Rollenvielfalt (Forschung, Management etc.) ergeben, erweisen sich die internen Organisationsstrukturen und -abläufe als ausgesprochen komplex. Wie wir in unseren Interviews erfuhren, fällt es auch langjährigen Angehörigen der Kollaboration mitunter schwer, die internen Strukturen und Regeln vollständig zu überblicken.

Unser Forschungsprojekt (siehe Infobox 1) widmet sich der Frage, wie unter diesen besonderen sozialen Bedingungen neue Forschungsergebnisse in der Teilchenphysik zustande kommen. Im Folgenden adressieren wir Formen der Bearbeitung organisationaler Komplexität in den Kollaborationen am Beispiel der Verteilung von Konferenzvorträgen. Die diesem Text zugrundeliegenden Interviews fokussieren die Frage, auf welche Weise und anhand welcher Kriterien eine Kollaboration einzelne Mitglieder dazu auswählt, die neuesten Ergebnisse auf internationalen Konferenzen zu präsentieren. Im Namen der ATLAS Kollaboration werden jedes Jahr etwa 600-700 solcher Vorträge gehalten. Die Kollaboration verteilt diese große Zahl der Konferenzvorträge auf ihre Mitglieder. Dabei wird darauf geachtet, dass es sich um ein faires Verfahren handelt und für jeden einzelnen Vortrag eine geeignete Person gefunden wird. Es gilt einen Ausgleich zwischen dem Interesse der Kollaboration an möglichst

kompetenter Repräsentation und den Bedürfnissen der einzelnen Forscherinnen nach individueller Anerkennung zu finden. Solche Vorträge gelten als prestigeträchtig; sie tragen zur Sichtbarkeit einzelner Kollaborationsmitglieder bei und sind insbesondere bei Wissenschaftlern am Beginn der Karriere sehr begehrt.

Infobox 1: Eine interdisziplinäre Forschungsgruppe zur Teilchenphysik

Unser Projekt „Neue Erkenntnisse erzeugen und sichern: Die soziale Dynamik der Experimente am LHC“ ist eines von sechs Einzelprojekten der von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) und dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung (FWF) finanzierten Forschungsgruppe „Epistemologie des Large Hadron Collider“.³ Diese Zusammenarbeit zwischen Angehörigen der Physik, der Philosophie, der Geschichte und der Sozialwissenschaften untersucht die theoretischen Voraussetzungen und die wissenschaftliche Praxis der Experimente, die am Large Hadron Collider (LHC) des europäischen Labors für Teilchenphysik CERN in Genf durchgeführt werden. Unser Projekt untersucht aus Perspektive der sozialwissenschaftlichen Wissenschaftsforschung bzw. der Science and Technology Studies, wie in LHC-Experimenten neues Wissen produziert wird. Es ist am Institut für Wissenschaftskommunikation und Hochschulforschung der Universität Klagenfurt angesiedelt und wird von Peter Mättig (Physik, Universität Bonn) und Martina Merz (Wissenschaftsforschung, Universität Klagenfurt) gemeinsam geleitet.

In der ATLAS Kollaboration, auf die sich die nachfolgenden Beobachtungen beziehen, wird zur Lösung dieser Aufgabe beträchtlicher institutioneller Aufwand betrieben. Zwei spezifisch dafür eingerichtete Komitees widmen sich zum einen der Organisation von Konferenzvorträgen sowie der Auswahl von Sprecherinnen (*Speakers Committee*) und schaffen zum anderen die Informationsgrundlage für einen fairen Auswahlprozess (*Speakers Committee Advisory Board*). Bei der Auswahl von Sprecherinnen spielen verschiedene Kriterien (bzgl. Engagement beim Experimentaufbau, Karrierestatus, persönliche Expertise etc.) eine Rolle. Entsprechende Indikatoren werden für jedes Mitglied der Kollaboration in einer Datenbank zusammengeführt und in einem internen Ranking formalisiert. Wie die formalen Kriterien und Regeln für die Verteilung der Vorträge in der Praxis angewandt werden, welche Spannungen dabei auftreten und was all dies über die praktischen organisationalen Abläufe in dieser Kollaboration verrät, untersuchen wir derzeit mittels Experteninterviews, die wir mit Angehörigen der beiden Komitees durchführen.

3 Weitere Informationen unter: <https://www.lhc-epistemologie.uni-wuppertal.de>

Überlegungen zu Forschungsdesign und Methodenwahl

Wozu qualitative Interviews?

Eine erste Herausforderung, mit der wir uns bei der Erforschung der organisationalen Praktiken in der ATLAS Kollaboration konfrontiert sahen, bestand darin, dass die Strukturen und Abläufe innerhalb der Kollaboration zwar ausführlich dokumentiert werden, diese Informationen aber für Außenstehende nicht zugänglich sind. Wenn Kollaborationsangehörige davon sprechen, dass Dokumente „öffentlich“ oder „für alle“ einsehbar sind, so ist damit meist die interne Öffentlichkeit gemeint. Für uns sind qualitative Interviews (neben ethnographischen Verfahren, die hier nicht weiter diskutiert werden) somit eine wichtige Möglichkeit, einen Einblick in die organisationalen Praktiken der Kollaboration zu bekommen.⁴ Idealerweise erlauben sie uns, auf der Grundlage der Beschreibung typischer Vorgangsweisen und von Ausnahmefällen sowie durch die Kontrastierung verschiedener Perspektiven Praktiken zu rekonstruieren, die innerhalb der Kollaboration zwar als allgemein bekannt vorausgesetzt werden, es aber nicht unbedingt sind.

Qualitative Interviews unterscheiden sich von standardisierten Interviews durch eine größere thematische Offenheit und die aktivere Rolle der Befragten (vgl. Holstein/Gubrium 1997). Als Forschende strukturieren wir zwar aufgrund unseres spezifischen Erkenntnisinteresses die Gesprächssituation mit bestimmten Fragen und Themen; der Gesprächsverlauf selbst hängt aber davon ab, wie unsere Gesprächspartner diese Fragen aufnehmen und welche zusätzlichen Themen und Anknüpfungspunkte sie einbringen. Es ist von zentraler Bedeutung, den Befragten die Möglichkeit zu geben, in von uns nicht antizipierter Weise zu reagieren, und die von ihnen eingebrachten Themen aufzugreifen. Ein weiteres Qualitätsmerkmal (insbesondere explorativer) qualitativer Interviews ist, dass sie einerseits die größtmögliche Reichweite der eingebrachten Fragestellungen erschließen, die besprochenen Themen aber andererseits möglichst spezifisch behandeln, da sonst nur sehr allgemeine und wenig

4 Studien der interpretativen Organisationsforschung zeigen, auf welche Weise sich qualitative Interviews für die Beforschung komplexer Organisationen eignen (vgl. u.a. Klemm/Liebold 2017). Organisationen gelten darin als Resultat einer Vielzahl kommunikativer Prozesse. Organisationsmitglieder erwerben über ihre Teilnahme am Organisationsgeschehen ein spezifisches praktisches Wissen, das sich in der Darstellung der organisationalen Lebenswelt gegenüber Außenstehenden rekonstruieren lässt (vgl. Froschauer/Lueger 2002).

brauchbare Aussagen zu erwarten sind (Hopf 1978).⁵ Strategien, Berichte über möglichst spezifische Erfahrungen und Entscheidungen anzuregen, umfassen etwa:

- Nachfragen zu konkreten Situationen und Ereignissen, z.B. „Können Sie dafür ein Beispiel nennen?“
- Fragen nach typischen (bzw. dazu kontrastierenden) Situationen, Ereignissen, Abläufen, z.B. „Was kann eine Doktorandin tun, um einen Vortrag zu bekommen?“
- Fragen nach Sonderfällen, Störungen, Krisensituationen etc., um die Bandbreite möglicher Situationen zu explorieren, z.B. „Können Sie uns eine Situation schildern, in der es schwierig war, einen geeigneten Vortragenden zu finden?“

Was leisten Experteninterviews für die Organisationsanalyse?

In der Literatur finden sich, je nach disziplinärer bzw. theoretischer Prägung, unterschiedliche Definitionen von Experteninterviews. Allen gemeinsam ist die Vorstellung, dass Experteninterviews auf das spezifische Wissen einer Person abzielen, welches diese bei der Ausübung einer bestimmten Tätigkeit bzw. als Inhaberin einer Position erworben hat (vgl. Infobox 2). Dabei lassen sich (nach Bogner/Littig/Menz 2014: 18f.) zumindest die folgenden drei Formen von Expertenwissen unterscheiden, die je nach Forschungsinteresse für uns relevant sein können.

Das *technische Wissen* einer Person ist das Fachwissen, über das sie etwa aufgrund ihrer Ausbildung oder ihrer Position innerhalb einer Organisation verfügt. Es ist formalisierbar und personenunabhängig (Daten, Fakten) und kann auch auf anderen Wegen als durch Interviews erschlossen werden. Allerdings stellen Experteninterviews, gerade zu Beginn eines Forschungsprojektes, eine wertvolle Abkürzungsstrategie dar.

Das *Prozesswissen* ist stärker personen- und standortgebunden und bezieht sich auf Einsichten in organisationale Praktiken, Interaktionen und Entscheidungen, an denen eine Person selbst beteiligt war.

Das *Deutungswissen* einer Expertin schließlich beinhaltet ihre subjektiven Sichtweisen, Interpretationen und Bewertungen organisationaler Praktiken. Die spezifische Perspektive der Expertin kann auch für die Deutungsperspek-

5 Der Interviewleitfaden ist ein wertvolles Instrument, um bereits in der Vorbereitung des Interviews darauf zu achten, dass sowohl Reichweite als auch Spezifität im Interview erfüllt werden können.

tive einer bestimmten Experten- oder Organisationskultur stehen. Dieses Wissen ist uns als Forscherinnen typischerweise nur durch qualitative Interviews oder informelle Gespräche zugänglich.

Infobox 2: Zum Begriff der Expertin

Die Frage, wer oder was ein Experte bzw. eine Expertin ist, ist nicht eindeutig zu beantworten und gerade in der Wissenschafts- und Technikforschung Gegenstand ausführlicher Debatten (vgl. Collins/Evans 2002; Jasanoff 2003). Daraus ergibt sich mitunter auch die Schwierigkeit zu bestimmen, was nun Experteninterviews von anderen leitfadensbasierten Interviews in der qualitativen Sozialwissenschaft unterscheidet. So sehen Gläser und Laudel (2010) Experteninterviews als Mittel von Untersuchungen, „in denen soziale Situationen oder Prozesse rekonstruiert werden sollen“; dazu „befragt man Menschen, die aufgrund ihrer Beteiligung Expertenwissen über diese Sachverhalte erworben haben“ (ebd.: 13). Dieser Expertinnenbegriff wird von anderen Autorinnen als zu diffus kritisiert. Meuser und Nagel (2009) etwa heben hervor, dass Expertenwissen nicht nur in einem bestimmten Informationsvorsprung besteht, sondern auch sozial institutionalisiert und anerkannt ist; Experte ist, „wer in irgendeiner Weise Verantwortung trägt für den Entwurf, die Ausarbeitung, die Implementierung und/oder die Kontrolle einer Problemlösung“ (ebd.: 470). Bogner, Littig und Menz (2014) betonen die „soziale Wirkmächtigkeit“ von Expertenwissen als wichtiges Kriterium: „Wir befragen Experten, weil ihre Handlungsorientierungen, ihr Wissen und ihre Einschätzungen die Handlungsbedingungen anderer Akteure in entscheidender Weise (mit-)strukturieren“ (ebd.: 13). Experteninterviews sind demnach Interviews mit Personen, die durch ihre Tätigkeit und Position einen privilegierten Zugang zu Informationen haben, und deren Deutungswissen für die Handlungen anderer Akteurinnen relevant ist.

Wen befragen wir und zu welchen Themen?

Als Interviewpartnerinnen interessierten uns vor allem Personen, die in die Vergabe von Konferenzvorträgen an Mitglieder der ATLAS Kollaboration involviert sind. Im konkreten Fall waren dies Angehörige des *Speakers Committee* und des *Speakers Committee Advisory Board*. Da Nachwuchswissenschaftler von diesen Praktiken besonders betroffen sind, sprachen wir auch mit einem Vertreter des vor kurzem etablierten *Early Career Scientist Board*, um eine komplementäre Perspektive auf diese Praktiken zu gewinnen. Die Forscherinnen in unserem empirischen Feld sind, sobald man sie als geeignete Ansprechpersonen für ein Thema identifiziert hat, relativ leicht zu kontaktieren und oft

auch selbst daran interessiert, über ihre Arbeit zu sprechen. Das ist bei Experten in großen internationalen Organisationen nicht immer der Fall (zu Interviews mit „very important people“, vgl. Thomas 1993).

Ausgehend von der Frage, welche Mechanismen und Praktiken der Verteilung von Konferenzvorträgen zugrunde gelegt werden und welche Schwierigkeiten dabei auftreten, erstellten wir einen thematisch geordneten Leitfaden, der für jede Person spezifisch angepasst wurde. Die Themenblöcke umfassten Fragen zur Arbeit in den verschiedenen Komitees, zu organisationalen Abläufen und zur Arbeitsteilung innerhalb der Kollaboration sowie allgemeiner zur Situation von Nachwuchswissenschaftlern und zur Kontextualisierung des Besprochenen (etwa: „Wie verhält sich die Situation in ATLAS zu der in anderen Kollaborationen, denen Sie angehört haben?“).

Zudem orientierten sich die Art und Details der Fragen auch an den spezifischen Wissensformen, die für uns als Forschende von Interesse sind. So enthielt der Leitfaden einerseits faktische Fragen („Wann wurde das Komitee gegründet? Wie ist es organisiert?“), andererseits Fragen nach Prozessen („Auf welche Weise wird bei der Auswahl von Sprecherinnen berücksichtigt, dass ATLAS Mitglieder ja sehr unterschiedliche Kompetenzen und Spezialwissen haben?“) sowie nach persönlichen Einschätzungen und Deutungen („Wie schätzen Sie und andere Kollegen die Bedeutung von Konferenzvorträgen ein?“).

Methodische Herausforderungen und Strategien: Wie können organisationale Praktiken zur Sprache gebracht werden?

Bei der Planung und Durchführung einer empirischen Studie sind ganz unterschiedliche forschungspraktische Herausforderungen zu bewältigen. Wir haben exemplarisch drei ausgewählt, die sich auf Fragen der Interviewführung und der daran anschließenden Datenauswertung beziehen. Im Folgenden werden diese, illustriert durch Ausschnitte aus unseren Interviewtranskriptionen, näher diskutiert. Die beiden ersten adressieren die Anforderung der Spezifität der Interviewdaten mit Blick auf zwei Zielsetzungen: erstens, die komplexe organisationale Praxis der Vortragsdistribution für typische Situationen und Fälle möglichst umfassend zu rekonstruieren, und zweitens, diese Praxis durch die Exploration von Ausnahmefällen sowie die Offenheit für überraschende Ergebnisse besser einzuordnen. Eine dritte Herausforderung ergibt sich aus der Annahme, dass zentrale Praktiken in komplexen Organisationen nur adäquat rekonstruiert werden können, wenn den multiplen Akteursperspektiven Rechnung getragen wird. Wie also können die Verfahren der Vortragsdistribution

in den großen Kollaborationen am CERN unter Berücksichtigung verschiedener Akteursperspektiven untersucht werden? Insgesamt geht es uns darum zu reflektieren, wie größere Zusammenhänge in einer komplexen Organisation mittels Experteninterviews zur Sprache gebracht werden können, bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Anforderungen an Spezifität und Reichweite.

Typische Prozeduren und Abläufe komplexer Organisationen

Wie lässt sich die organisationale Praxis der Vortragsdistribution nun zunächst mit Blick auf typische Prozeduren und Abläufe untersuchen? In Interviews können „typische“ Gegebenheiten nicht explizit abgefragt werden.⁶ Das Typische ist Ergebnis einer Konstruktionsleistung der Sozialforscherinnen. Ihr zugrunde liegt ein Datensatz, der durch Variantenreichtum und große Detailliertheit in Bezug auf die interessierenden Phänomene gekennzeichnet ist. In den Interviews geht es darum, solche Daten zu generieren.

Es folgt ein Beispiel dafür, wie wir im Verlauf eines ausgewählten Interviews versuchten, konkrete Vorgangsweisen und Bearbeitungsschritte in großer Differenziertheit zur Sprache zu bringen. Der Struktur unseres Leitfadens entsprechend, benannten wir zunächst den größeren thematischen Kontext, in dem das Interview stand: das Verhältnis zwischen Individuum und Kollaboration. Anschließend fragten wir nach der Arbeitsweise der zwei o.g. Komitees in Hinsicht auf die Praxis der Verteilung von Konferenzvorträgen. Im Zuge der sehr ausführlichen Antwort kam, neben Detailinformationen zur Zusammensetzung und Arbeitsweise der Komitees, auch eine Datenbank zur Sprache: „Darin sind 1600 Leute, mit Gesichtern, mit Geschichten, mit Rankings, die ich Ihnen gerne erklären kann“ (Interview mit A). Diese Datenbank, so hatten wir bereits im Vorfeld erfahren, spielt bei der Vortragsverteilung eine herausragende Rolle. Die Informationen zu den Profilen einzelner Mitglieder der Kollaboration sind größtenteils durch diese selbst einzutragen. Die Datenbank fungiert als *boundary object* (Star/Griesemer 1989) zwischen dem jeweiligen Mitglied, den entsprechenden *Teamleaders* und verschiedenen Komitees. Das Interview, das wir beiden (d.h. die Autorinnen des vorliegenden Texts) gemeinsam durchführten, war nun bei einer für uns etwas unübersichtlichen Schilderung vieler Einzelaspekte der Datenbank angelangt. Hier setzt das folgende Exzerpt an.⁷

6 Mit der Frage nach „typischen“ Gegebenheiten verengt man die Bandbreite möglicher Antworten auf vorformatierte Darstellungen.

7 Wir haben die nachfolgenden Zitate ins Deutsche übersetzt und Idiome im Dienste der Anonymisierung angepasst.

A: Die Bewertungen, ja. Also diese Datenbasis, die wird ausgefüllt. Also dieses Profil, das ist natürlich erst mal dieses normale Profil, wie Name und Affiliation und so weiter. Dann wird es durch die Personen selber ausgefüllt/

I1: [A unterbrechend] Darf ich, Entschuldigung, dass ich unterbreche, darf ich einen Vorschlag machen. Also Helene [I2] ist jetzt eine neue Doktorandin von Ihnen und sie hat das vorher noch nie gemacht und Sie leiten sie jetzt an, wie sie dieses Profil ausfüllt. Worauf ist jetzt hier zu achten?

A: Das Profil wird sobald Helene jetzt – wenn ich du sagen darf [an I2 gerichtet], du bist jetzt neues ATLAS Mitglied, als erstes musst du dich sozusagen qualifizieren.

I2 (Helene): Ja. Mit der *Qualification Task*?

A: Du musst überhaupt erst mal eine ATLAS Autorin werden. Ich könnte dich schon in die SCAB, also die *Speakers Committee Advisory Board Database*, könnte dein *Teamleader* dich eintragen und würde sagen „Ja Helene ist jetzt eine neue Doktorandin in Jahr eins, ist aber überhaupt noch nicht qualifiziert“, aber ich könnte schon dein Profil anlegen, aber es wäre bedeutungslos. Sagen wir mal, für die Sprecherauswahl.

I1: Und was muss sie tun, um qualifiziert zu sein?

A: So dann muss dein *Teamleader*, jetzt Frau Professor Merz, muss jetzt sagen „Okay wir qualifizieren dich jetzt. Du machst jetzt Myon-Kalibration.“ Und das kann nicht einfach Frau Professor Merz dann entscheiden, sondern das wird richtig entschieden innerhalb der ATLAS Kollaboration.

(Interview mit A, Interviewerinnen I1 und I2)

Das Anliegen der Interviewerinnen in dieser Situation war es, die mit der Datenbank assoziierten vielfältigen Praktiken (Anlage des Profils; Eingabe von Daten durch verschiedene Akteure; zu erfüllende Voraussetzungen, bevor dies überhaupt geschehen kann, etc.) möglichst detailliert und umfassend zur Sprache zu bringen. Eine verbreitete Strategie, der Vielschichtigkeit solcher Phänomene in einem Interview gerecht zu werden, besteht daraus, nach konkreten Beispielen zu fragen bzw. Situationen exemplarisch durchzuspielen. Situativ entstand im vorliegenden Fall die Idee, dies in Form eines Rollenspiels zu machen, in das alle drei am Interview Beteiligten eingebunden waren, eine der beiden Interviewerinnen als hypothetische Doktorandin der Interviewten A. Das Angebot wurde von A sofort angenommen und das Rollenspiel bis zum Ende des Interviews aufrechterhalten (I2 wurde von A ab diesem Moment auch rollenadäquat geduzt). Die während des Interviews spontan entstandene Idee des Rollenspiels erwies sich als äußerst ergiebig. Es zog *accounts* großer Spezifität in Form von Detailschilderungen typischer Prozesse und Verfahren nach sich. Aus A's „Anleitung“ der hypothetischen Doktorandin geht unter anderem hervor, dass die Einladung zu einem Konferenzvortrag erst am Ende

eines langen Qualifizierungsprozesses für junge Forschende steht. Dieser Prozess ist innerhalb der Kollaboration genau geregelt und wird von eigens dazu eingerichteten Komitees überwacht.

Die Einladung zu Rollenspielen soll hier keineswegs als allgemeine Strategie der Interviewführung nahegelegt werden. Vielmehr geht es uns darum, Sensibilität dafür zu schaffen, dass neben etablierten Tricks zum Hervorlocken spezifischer Darstellungen (z.B. Fragen nach Beispielen) situativ auch andere Ressourcen aus der Alltagskommunikation genutzt werden können, um den Prozeduren und Prozessen komplexer Organisationen in ihrer Vielschichtigkeit auf die Spur zu kommen.

Das Unerwartete hervorbringen und sichtbar machen

Die qualitative, explorativ ausgerichtete Forschung zielt nicht nur darauf ab, typische Handlungsweisen und -abläufe zu erfassen und zu rekonstruieren, sondern gleichermaßen das Unerwartete, außergewöhnliche Situationen, Fälle, Abläufe sowie deren Bearbeitung sichtbar zu machen: „making room for the unanticipated“, wie es Howard S. Becker (1996: 61) so plastisch auf den Punkt bringt. Doch wie gelingt es im Interview, dieser Tatsache Rechnung zu tragen, den benötigten „Freiraum“ zu schaffen? Es existieren Fragestrategien, die Sonderfälle und Ausnahmesituationen zu erfassen suchen. Doch auch erfahrene Interviewerinnen sind nicht davor gefeit, eigenen Vorannahmen „aufzusitzen“, wenn Ansatzpunkte fehlen, sie in Frage zu stellen. Jedes Fragen beruht auf (theoretischen und anderen) Vorannahmen.⁸

Das folgende Beispiel illustriert, wie das Unerwartete in Interviews situativ kontingent in Erscheinung treten und dem Interview eine neue Wende geben kann. Bis zum Zeitpunkt der ausgewählten Sequenz waren wir davon ausgegangen, dass die Vortragsdistribution unter Beachtung der Verteilungsgerechtigkeit (faire und transparente Auswahl der Sprecher) bei gleichzeitiger Berücksichtigung der Qualitätssicherung für die Präsentationen (Passung Expertise zu Vortragsthema) erfolgt. Wir nahmen weiter an, dass die Zuteilung eines Vortrags, angesichts der relativ gesehen geringen Zahl der Vorträge (es gibt weniger Vorträge als potenzielle Vortragende), bei den Ausgewählten auf beträchtliches Interesse stößt. Die folgende Sequenz zeigt, dass dies eine falsche Prämisse von uns war.

8 Zur Dialektik von qualitativer Forschung und Theoriebezug vgl. Kalthoff (2008), zum Verhältnis von Theorie und (qualitativer) Empirie allgemeiner siehe den ausgezeichneten Sammelband Kalthoff et al. (2008).

I1: Also ordnen Sie Vorträgen Personen zu. Diese müssen aber noch zustimmen, nicht wahr?

B: Ja.

I1: Wie oft passiert es denn und aus welchen Gründen, dass jemand antwortet „lieber nicht“?

B: Lassen Sie mich überlegen. Es geschieht oft, würde ich sagen. Typischerweise stellen wir eine Liste mit mindestens acht Personen auf, würde ich sagen.

I1: Für jeden Vortragsslot?

B: Für jeden Vortrag.

I2: Für jeden Vortrag.

I1: Für jeden Vortrag?

B: Das ist gut möglich. Manchmal sogar mehr, und es geschieht oft, dass wir eine zweite Liste aufstellen müssen [I1 lacht ungläubig]. Also wenn es eine wichtige Konferenz ist, stimmen die Leute normalerweise sofort zu. Die erste oder zweite Person und der einzige Ablehnungsgrund; in der Regel sind das persönliche Umstände. (...) Niemand muss uns eine Begründung geben. Sie können einfach sagen „ich lehne ab“ und auf einen Button klicken. Und wir bestrafen niemanden für's Ablehnen.

(Interview mit B, Interviewerinnen I1 und I2)

Die Einstiegssequenz deutet darauf hin, dass Interviewerin I1 mit ihrer Frage das zuvor ausführlich behandelte Thema des Prozesses und der Modalitäten der Vortragsvergabe zum Abschluss bringen möchte. In einer zweiten Frage spricht sie die Möglichkeit an, dass ein Vortragsangebot von der kontaktierten Person nicht angenommen wird. Die Antwort – der Hinweis, dass für jeden Vortrag eine Liste mit mindestens acht potentiellen Speakers erstellt wird und häufig sogar eine zweite Liste benötigt wird – überrascht die beiden Interviewerinnen, wie sich im Gesprächsverlauf an ihren wiederholten Einwüfen (*für jeden Vortragsslot, für jeden Vortrag*) sowie dem ungläubigen Lachen erkennen lässt. Das Interview nimmt ab diesem Moment eine überraschende Wende; das Organisieren des Vergabeprozesses erweist sich als nochmals aufwendiger und schwieriger formalisierbar als bisher vermutet. Diese Komplikationen verweisen auch auf den notwendigen Ausgleich unterschiedlicher Interessen zwischen der Kollaboration und ihren Mitgliedern. Wie wir in diesem Interview erfahren, muss die organisationale Praxis flexibel genug sein, um diesen Ausgleich zu ermöglichen.

Die sich in diesem Beispiel abzeichnende forschungspraktische Herausforderung, das Unerwartete zur Sprache zu bringen, erfordert von den Sozialforscherinnen ein Sich-Einstellen auf überraschende Wendungen in allen Phasen einer empirischen Studie: von der Reflexion darauf, wie der Leitfaden offen genug gehalten werden kann, ohne an Spezifität einzubüßen, über die

Kontingenzoffenheit während des Interviews, bis hin zur Reflexion darüber, welche Indizien für potenziell Überraschendes im vorliegenden Datensatz bei der zukünftigen Datengewinnung weiter verfolgt werden sollen.

Multiple Perspektiven in der Organisation

Die organisationale Komplexität der ATLAS Kollaboration äußert sich auch in der Vielzahl von Perspektiven, aus denen sich Abläufe, Prozeduren, Regelwerke und deren Effekte jeweils unterschiedlich darstellen. Diese Multiperspektivität ist für die Kollaboration eine besondere Herausforderung: Wissenschaftliche Ergebnisse werden durch das Kollektiv erzeugt und gesichert, was einen Konsens über deren epistemischen Status voraussetzt. Ein alle Kollaborationsmitglieder umfassendes Autorinnenkollektiv verantwortet schließlich die wissenschaftlichen Publikationen gemeinsam. Unser Interesse an der Dokumentation multipler Perspektiven resultiert zum einen aus dem Wunsch, die organisationale Praxis möglichst umfassend und einschließlich der kollaborationsinternen Differenzen und deren Bearbeitung zu rekonstruieren. Zum anderen gewährleistet die Rekonstruktion der distinkten Perspektiven, dass wir organisationale Praktiken und deren Effekte nicht ausschließlich aus einer privilegierten Position, etwa der Position der Kollaborationsleitung, erschließen.

Wie lässt sich das Interesse an Multiperspektivität nun in einer Interviewstudie umsetzen? Neben der auf der Hand liegenden Entscheidung für ein heterogen zusammengesetztes Sample⁹, erweist es sich als zuträglich, Interviews mit Personen durchzuführen, die selbst mehrere Perspektiven verkörpern bzw. an organisationalen Schnittstellen arbeiten. Oft erfährt man das erst im Verlauf eines Interviews und muss sich dann situativ darauf einstellen. Dies können Personen sein, die gleichzeitig oder sukzessive mehrere Funktionen oder Positionen in einer Kollaboration innehaben, aus denen sich ein Sachverhalt jeweils unterschiedlich darstellt. Ein Beispiel ist Interviewpartner C. Der frisch promovierte Physiker hat vor Kurzem seine erste Postdoc-Stelle angetreten und ist Mitglied des in ATLAS 2017 neu eingerichteten *Early Career Scientist Board* (ECSB). Das ECSB vertritt gegenüber dem Management der Kollaboration die Interessen der „early career scientists“ und richtet zugleich karrierefördernde Informations- und Vernetzungsveranstaltungen für diese aus.

Methodisch interessiert uns am Thema der multiplen Perspektiven in den Interviews besonders, wie sich die Befragten selbst verorten, aus welchen Perspektiven sie Sachverhalte, Wertungen, Geschichten usw. präsentieren und

9 Wir haben z.B. auch Interviews mit Nachwuchsforschenden und ihren Betreuerinnen durchgeführt, auf die wir hier allerdings nicht weiter eingehen.

wie sie verschiedene Perspektiven zueinander in Beziehung setzen. Es fällt dabei auf, dass die Befragten in den Interviews wiederholt die Sprecherperspektive wechseln, d.h. sie sprechen mit verschiedenen Stimmen, wobei sie diesen Wechsel typischerweise nicht explizit machen. Besonders ausgeprägt ist diese Tatsache im Interview mit C. So bezeichnet er mit „wir“ (bzw. „ich“, „du“ oder „man“) einmal die gesamte Kollaboration, als Kollektiv mit generalisierten Verfahrensweisen; ein anderes Mal die Perspektive der Kollaborationsleitung mit ihrer offiziellen Position; ein drittes Mal die in Form des ECSB institutionalisierte Position einer Vertretung der Nachwuchsforschenden; und ein viertes Mal die erfahrungsgesättigte Perspektive des Nachwuchsforschenden selbst.

Der Perspektivenwechsel lässt sich in einer längeren Passage exemplarisch nachvollziehen, in der C ausführlich zu unserer Frage Stellung nimmt, wie es um die Sichtbarkeit junger Forschender und ihrer Leistungen in der Kollaboration bestellt ist und durch welche Maßnahmen die Sichtbarkeit verbessert werden kann. Im Folgenden wählen wir eine Sequenz aus dieser Passage aus und explizieren die jeweilige Perspektive – die Personalpronomen sind nummeriert:

C: Diese *Convenorships* sind die erste Funktion, die du [1] als *early career scientist* bekommen kannst. Wir [2] haben eine sehr große Auswahl an *Convenorships* von Untergruppen in allen Bereichen von ATLAS. In diesem Fall musst du [3] Kandidierende danach auswählen, wie gut sie während ihrer Doktorarbeit waren. Wir [4] haben mehrmals dem ATLAS Management empfohlen, jungen Menschen mehr Gelegenheiten zu geben, ihre Arbeit zu präsentieren. (Interview mit C, Interviewerinnen I1 und I2)

In der Sequenz kommen vier distinkte Perspektiven vor:

- [1] Die Perspektive der *Nachwuchsforscherin* und der ersten Funktion, die sich ihr, gemäß ihrer Qualifikationsstufe, in der Kollaboration bietet.
- [2] Die *ATLAS Kollaboration* in Hinblick auf ihre organisationale Verfasstheit, d.h. der Tatsache, dass viele Arbeitsgruppen und Untergruppen existieren, die jeweils eigene Convenors haben.
- [3] Das jeweilige *Leitungsgremium* in der Kollaboration, das über die Besetzung der Convenorships befindet.
- [4] Das *ECSB*, das der Kollaborationsleitung empfiehlt, mehr Gelegenheiten für Nachwuchsforschende zu schaffen, ihre Arbeit zu präsentieren und damit größere Sichtbarkeit für Person und Leistung zu erlangen.

Die direkt daran anschließende Sequenz erläutert das Vorgehen sowie die Position des ECSB sehr ausführlich: z.B. seine verschiedenen Empfehlungen; seine Ermutigungen der Nachwuchsforschenden; seine Ansichten, wie mehr Sichtbarkeit für sie erzeugt werden könnte. An dieser Stelle findet wiederum ein Perspektivwechsel statt: „wir“ bezeichnet nun eine übergeordnete beobachtende Instanz, die, als Teil des ATLAS Managements und unterstützt durch ein

umfassendes Dokumentationssystem, „in sehr großer Detailliertheit beobachtet, was jede Person leistet“. C betont, dass diese auf Leistungsüberprüfung beruhende Verteilung von Vortragseinladungen in seiner Wahrnehmung (und jener der Kollaboration) „gut funktioniert“.

Wir können im Interview immer wieder beobachten, dass sich C nicht nur als Vertreter der Nachwuchsforscherinnen sieht, sondern auch als Sprecher für die gesamte Kollaboration: als Forscher, der sich mit der Kollaboration als Ganzes identifiziert. Er bringt auf unsere Fragen hin zwar immer wieder Kritik an bestimmten organisationalen Praktiken innerhalb von ATLAS zur Sprache, relativiert diese aber oftmals wieder, indem er die Perspektive der Kollaborationsleitung einnimmt. Das Verhältnis zur Macht findet sich in diesen verschiedenen Varianten moduliert: von einer Distanz zur Position des ATLAS Managements bis hin zur Legitimierung der offiziellen Position. Das Interview mit C zeigt exemplarisch auf, wie die Kollaboration durch ihre Mitglieder „spricht“ und wie gerade im Wechsel der Perspektiven das Verhältnis zwischen Individuum und Kollektiv jeweils neu zur Sprache gebracht und ausgehandelt wird.

Schlussreflexion

Der vorliegende Text gewährt einen ersten Einblick in die Forschungswerkstatt unserer CERN-Studie und reflektiert dabei zugleich, wie man mit Hilfe von Experteninterviews komplexe Organisationen zum Sprechen bringen kann.

Qualitative Experteninterviews, so ein Fazit, eignen sich zur Erforschung komplexer organisationaler Praktiken, weil die Anforderungen an gute qualitative Interviews (Spezifität und Reichweite, Offenheit für Unerwartetes, aktive Rolle der Befragten) auch der Beschreibung und Herausarbeitung der Vielschichtigkeit einer organisationalen Praxis wie der Verteilung von Konferenzvorträgen am CERN entgegenkommen. Wir haben dies anhand von Beispielen dazu veranschaulicht, wie wir typische Vorgehensweisen herausgearbeitet sowie unsere eigenen Annahmen geprüft und adjustiert haben.

Bei Experteninterviews im Kontext komplexer Organisationen ist ebenfalls das Erschließen unterschiedlicher Perspektiven auf einen Sachverhalt wichtig, da erst deren Zusammenschau es ermöglicht, sich ein umfassendes Bild der Funktionsweise dieser Organisationen zu machen. Dabei erweist es sich als ratsam, bei der Zusammenstellung des Samples zu berücksichtigen, dass ausgewählte Gesprächspartnerinnen jeweils spezifisches Wissen (auch im Sinne spezifischer Wissensformen) über die organisationale Praxis beisteuern können. Während etwa technisches Wissen und Prozesswissen in Interviews mit Mitgliedern der an der Vergabe der Konferenzvorträge direkt beteiligten Komitees erfragt werden können, bietet es sich insbesondere in Bezug auf

Deutungswissen an, die Perspektiven weiterer Akteursgruppen zu eruieren. Interviewpartner C etwa war zwar selbst nicht an der Vergabe von Vorträgen beteiligt (und kann entsprechend darüber nicht im Detail Auskunft geben); er hat durch seine Schnittstellenposition zwischen Nachwuchs und Management jedoch eine besondere Perspektive auf die Verfahren und deren (beabsichtigte sowie unbeabsichtigte) Folgen. Eine besondere Herausforderung von Interviews mit Angehörigen komplexer Organisationen, besonders dann, wenn sie an Schnittstellenpositionen agieren, besteht darin, dass wir in der Interpretation des Gesagten jeweils mitinterpretieren müssen, aus welcher Perspektive oder in welcher Rolle jemand gerade spricht.

Trotz ihrer Vorzüge für die Untersuchung der Funktionsweise komplexer (und anderer) Organisationen haben Experteninterviews auch ihre Grenzen. So erlauben sie es – im Gegensatz zu ethnographischen Studien – nur ansatzweise, Aushandlungsprozesse und die Bearbeitung von Konflikten im Detail zu rekonstruieren. Auch eignen sich Interviews weniger dafür, die zeitliche Veränderung organisationaler Praxis feingliedrig zu erkunden.

Schließlich möchten wir auf eine wichtige feldspezifische Ressource hinweisen, die unserer Studie zugutekommt: die Tatsache, dass nicht nur wir die Forschenden und ihre Kollaborationen am CERN beobachten, sondern dass die Kollaborationen selbst vielfältige Instanzen (z.B. Umfragen, Dokumentationssysteme, Komitees) geschaffen haben, Wissen über sich selbst und die eigenen Mitglieder zu generieren, zu erfassen und zu dokumentieren. Diese Aktivitäten stehen im Zusammenhang mit der in der Kollaboration weit verbreiteten Wahrnehmung einer zunehmenden sozialen Komplexität. Unsere Gespräche mit Physikerinnen über ihre organisationale Praxis sind insofern zwar Artefakte sozialwissenschaftlichen Forschens, das derart evozierte Sprechen komplexer Organisationen über sich selbst ist jedoch zugleich gängige Praxis, wenn auch zumeist hinter verschlossenen Türen.

Literatur

- Becker, Howard S. (1996): The epistemology of qualitative research. In: Jessor, Richard/Colby, Anne/Shweder, Richard A. (Hrsg.): *Ethnography and Human Development: Context and Meaning in Social Inquiry*. Chicago & London: University of Chicago Press, S. 53-71.
- Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2014): *Interviews mit Experten: Eine praxisorientierte Einführung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Collins, Harry M./Evans, Robert (2002): The Third Wave of Science Studies: Studies of Expertise and Experience. In: *Social Studies of Science* 32, 2, S. 235-296.
- Froschauer, Ulrike/Lueger, Manfred (2002): *ExpertInnengespräche in der interpretativen Organisationsforschung*. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): *Das Experteninterview*. Opladen: Leske + Budrich, S. 223-240.

- Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2010, 4. Auflage): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Holstein, James A./Gubrium, Jaber F. (1997): Active Interviewing. In: Silverman, David (Hrsg.): Qualitative Research: Theory, Method and Practice. London: Sage, S. 113-129.
- Hopf, Christel (1978): Die Pseudo-Exploration – Überlegungen zur Technik qualitativer Interviews in der Sozialforschung. Zeitschrift für Soziologie 7, 2, S. 97-115.
- Jasanoff, Sheila (2003): Breaking the Waves in Science Studies: Comment on H.M. Collins and Robert Evans, 'The Third Wave of Science Studies'. In: Social Studies of Science 33, 3, S. 389-400.
- Kalthoff, Herbert (2008): Einleitung: Zur Dialektik von qualitativer Forschung und soziologischer Theoriebildung. In: Kalthoff, Herbert/Hirschauer, Stefan/Lindemann, Gesa (Hrsg.): Theoretische Empirie: Zur Relevanz qualitativer Forschung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 8-32.
- Kalthoff, Herbert/Hirschauer, Stefan/Lindemann, Gesa (Hrsg.) (2008): Theoretische Empirie: Zur Relevanz qualitativer Forschung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Klemm, Matthias/Liebold, Renate (2017): Qualitative Interviews in der Organisationsforschung. In: Liebig, Stefan/Matiaske, Wenzel/Rosenbohm, Sophie (Hrsg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer Gabler, S. 299-324.
- Meuser, Michael/Nagel, Ulrike (2009): Das Experteninterview – konzeptionelle Grundlagen und methodische Anlage. In: Pickel, Susanne/Pickel, Gert/Lauth, Hans-Joachim/Jahn, Detlef (Hrsg.): Methoden der vergleichenden Politik- und Sozialwissenschaft. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 465-479.
- Star, Susan Leigh/Griesemer, James (1989): Institutional Ecology, 'Translations' and Boundary Objects: Amateurs and Professionals in Berkeley's Museum of Vertebrate Zoology, 1907-39. Social Studies of Science 19, S. 387-420.
- Thomas, Robert J. (1993): Interviewing Important People in Big Companies. Journal of Contemporary Ethnography 22, 1, S. 80-96.