

*Julia Brandl/Stephan Klinger*

## **Probleme eines Feldzugangs zu Eliten<sup>1</sup>**

Während sozialwissenschaftliche JungforscherInnen zumeist ein breites Methodengerüst über die Identifizierung von Zielgruppen für Interviews sowie über die Auswahl von Erhebungs- und Auswertungsmethoden vermittelt bekommen, stellt oftmals der konkrete Feldzugang eine schwierige Hürde dar und birgt gleichzeitig ein hohes Frustrationspotenzial, wenn das Interviewgesuch ignoriert wird. Die konkreten Motive für einen derartigen „Non-response“ bleiben zumeist im Dunkeln. Noch schwieriger gestaltet sich der Zugang zu VertreterInnen von Eliten (wie TopmanagerInnen), die neben ausgeprägten Zeitrestriktionen auch gruppentypische Bedeutungsschemata aufweisen, die einen Feldzugang erschweren. Der vorliegende Artikel bietet einen detaillierten Problemaufriss aus leistungs- und statusbezogener Perspektive und stellt Vorschläge für die Gestaltung des Zugangssettings bereit. Damit soll dieser Beitrag JungforscherInnen helfen, den Prozess „bis zum Herunterdrücken der Türschnalle des Managerbüros“ als herausfordernd, aber beeinflussbar zu erleben.

### **1 Einleitung**

Die Autorin und der Autor dieses Beitrags haben beide im Rahmen ihrer Disertationsprojekte mit Methoden der qualitativen Sozialforschung gearbeitet. Zu Beginn der Arbeiten standen Fragen der funktionalen Abgrenzung der untersuchten Population sowie der Wahl einer geeigneten Erhebungs- und damit korrespondierenden Auswertungsmethode. Nachdem die Entscheidung auf Interviews gefallen war, versuchten sie über telefonische und schriftliche Erstkontakte einen Zugang zu ihren InterviewpartnerInnen herzustellen, welche im Bereich des Top-Managements beziehungsweise bei führenden Verwaltungsbeamten zu suchen waren. In dieser Phase kam es schon bald zu ersten Rückschlägen ob der mangelnden Bereitschaft bei angefragten Personen, für Interviews von (unbekannten) Studierenden zur Verfügung zu stehen. Diese Erfahrung des gescheiterten Feldzuganges wurde nach Abschluss der beiden Projekte zum Anlass genommen, die wahrgenommenen

Problemlagen theoretisch zu reflektieren und aus dieser Reflexion Gestaltungsempfehlungen für einen effektiven Feldzugang zu den genannten Zielgruppen abzuleiten. Ein solcher Bericht soll dazu beitragen, auf die Notwendigkeit zur Beschäftigung mit dem bislang in der Methodenforschung vernachlässigten Thema Feldzugang hinzuweisen. Er soll damit ForscherInnen mit geringer eigener Erfahrung („JungforscherInnen“) in Bezug auf empirische Forschung methodische Hilfestellungen für den Feldzugang bereitstellen, zumal Erfahrungsberichte über die Feldarbeit in den Sozialwissenschaften nicht gerade weit verbreitet sind (vgl. Bacher 2000).<sup>2</sup>

### *Problemstellung*

Soweit empirische Arbeiten nicht auf öffentlich zugänglichen Dokumenten (z. B. Fernsehaufzeichnungen, Arbeitsberichten) beruhen, sondern eine unmittelbare Mitwirkung des Untersuchungsobjekts erfordern, stellt sich das Problem der Gestaltung des Feldzugangs. Dabei besteht zunehmend das Risiko, keine Zugangsmöglichkeiten zu erhalten (vgl. Prewitt 1984). Ein besonderes Problem stellt dabei der Zugang zu hinsichtlich ihres sozialen Status und sozialen Kapitals mächtigeren Gruppen dar, da diese „den Zugang zu ihren Bereichen aktiv kontrollieren können und wollen“ (Wolff 2003, S. 338). Gegenüber Fragebögen und Anfragen zur Bereitstellung von Dokumenten, deren Bearbeitung unter Umständen delegiert werden kann, erfordern Interviews eine persönliche Teilnahme der Betroffenen.

Unter Feldzugang soll nachfolgend die Phase zwischen der Identifizierung potenziell geeigneter InterviewpartnerInnen „bis zum Herunterdrücken der Türschnalle zum Interviewtermin“ verstanden werden. Diese beinhaltet im Einzelnen die Kontaktaufnahme und die Vorstellung der Forscherin bzw. des Forschers, die Klärung des Forschungsvorhabens unter besonderer Berücksichtigung der avisierten Gesprächsinhalte, der Rollen der Beteiligten sowie die Festlegung der Rahmenbedingungen des Gesprächs (z. B. Ort, Termin, Dauer). Im Rahmen der Gestaltung dieser Aktivitäten (Setting) kann eine Vielzahl an Problemen auftreten, welche die Teilnahmebereitschaft potenzieller InterviewpartnerInnen reduzieren und damit das Zustandekommen des Interviewtermins verhindern.

FeldforscherInnen haben im Allgemeinen nur geringes Wissen über die konkreten Motive von potenziellen InterviewpartnerInnen, an einem Interview teilzunehmen (vgl. Schnell 1997). Die Motive können mannigfaltig sein und lassen sich in ihrer Komplexität nur unzureichend systematisch erfassen. Der Erfolg eines Feldzuganges zu Eliten liegt daher weniger in der detaillierten Analyse von Einzelmotiven, sondern vielmehr in der Entwicklung von speziellen „Zugangsettings“, welche die Zugangschancen der FeldforscherIn-

nen erhöhen, indem sie eine möglichst große Bandbreite von potenziellen Motivlagen möglicher InterviewpartnerInnen abdecken. Der im Rahmen dieses Beitrags entwickelte Ansatz wird daher auf zwei Ebenen aktiv, denen eine besondere Bedeutung zukommt: dem Statusgefälle zwischen ForscherIn und InterviewpartnerInnen sowie den Gegen-Leistungen der ForscherIn (tauschökonomischer Ansatz).

In den nachfolgenden Kapiteln wird zunächst das Verständnis von VertreterInnen des Topmanagements als elitäre Gruppe vorgestellt und der Diskussionsstand des Feldzugangs zu Eliten überblicksartig wiedergegeben. Dann werden Motive von Eliten skizziert, welche deren Mitwirkungsbereitschaft an Interviews begründen können und die Problemlagen von JungforscherInnen bei der Nutzung dieser Motivlagen für den Feldzugang unter Bezugnahme auf die unterstellten Handlungslogiken diskutiert. Die reflektierten Erfahrungen der Autoren illustrieren dabei typische Problemfelder. Schließlich werden unter Bezugnahme auf die Handlungslogiken Gestaltungsempfehlungen zur Reduzierung der dargestellten Problemlagen gegeben und Ansatzpunkte zu weitergehenden Forschungsaktivitäten aufgezeigt.

## 2 Elitenbegriff

TopmanagerInnen und führende VerwaltungsbeamtlInnen werden im Rahmen dieses Beitrags als Repräsentanten gesellschaftlicher Eliten angesehen. Damit soll jedoch keinesfalls gesagt werden, dass sich Eliten umgekehrt auf TopmanagerInnen und führende VerwaltungsbeamtlInnen beschränken. Der Elitenbegriff hat sowohl in der Politikwissenschaft als auch in der Soziologie eine hohe Bedeutung (vgl. beispielsweise Hartmann 1997; Herzog 1982; Hoffmann-Lange 1992). Eliten lassen sich sowohl vertikal (Anzahl von Hierarchiestufen) als auch horizontal (nach Funktionsbereichen bzw. Sektoren) abgrenzen, was unterschiedliche Zuordnungen und entsprechende Unschärfen in der Begriffsbestimmung zur Folge hat (vgl. Münkler 2000; Paris 2003).

Unter Eliten werden im Folgenden Personen(-gruppen) verstanden, welche die Führungspositionen in den wichtigsten Institutionen und Organisationen einer Gesellschaft innehaben (vgl. Bürklin/Rebenstorf 1997). Wir verorten also TopmanagerInnen und hochrangige VerwaltungsbeamtlInnen im Zentrum der Macht einer Gesellschaft mit einer hohen Bedeutung für sozialen Wandel.

Folgenden vier Merkmalen von Eliten kommt im gegenständlichen Kontext besondere Bedeutung zu: Positionseliten verfügen über statustypische, starke *Zeitrestriktionen* (z. B. dichter, größtenteils fremdbestimmter Terminkalender), welche einen reflektierteren Umgang dieser Personengruppe mit Zeit und eine Abwägung des Nutzens verschiedener Aktivitäten nahe legen.

Auch werden Eliten vergleichsweise häufig mit Anfragen von ForscherInnen zur Teilnahme an Befragungen konfrontiert, was sich u. a. auf das wieder zunehmende Interesse an der Erforschung von Eliten zurückführen lässt (vgl. Imbusch 2003, S. 11 f.). Wie Eliten mit Zeitrestriktionen umgehen und ihre „Zeitbudgets“ verteilen ist letztendlich eine Frage individueller Präferenzen. Damit stellt sich die Frage, wie ForscherInnen überhaupt als Option wahrgenommen werden und in welcher Form sie Gegenleistungen erbringen können, welche die Bereitstellung von Zeit für Interviews ökonomisch rechtfertigen könnte. Nach Dexter (1964) und Groves et al. (1992) haben Eliten gegenüber anderen Gruppen überdies mehr *Befürchtungen*, dass ihre in Interviews gegebenen Antworten dazu verwendet werden könnten, *ihre Interessen zu verletzen*. Darüber hinaus verfügen Eliten über ein hohes Statusbewusstsein sowie *differenzierte Bedeutungsschemata*, welche die Pflege von Kontakten zu Gleichrangigen fördern und sie zu nachrangigen Personen schmälern. Auch die *gruppentypische Sprache* (Verwendung von Anglizismen aufgrund der Stellung von Englisch als *lingua franca* des Wirtschaftshandelns beziehungsweise eine juristisch geprägte Sprache auf Seiten von Verwaltungsbeamten) und ein oftmals differenziertes Kommunikationssystem dieser Gruppe können weitere Zugangshindernisse für sozialwissenschaftliche Feldforschung darstellen.

Die vier genannten Merkmale machen es generell schwierig, Eliten zur Teilnahme an Forschungsprojekten zu gewinnen, wobei die Zeitrestriktionen für JungforscherInnen in der Regel das stärkste Zugangshindernis darstellen. Im Folgenden wird daher zu diskutieren sein, durch welche Zugangssettings JungforscherInnen ihre Chance erhöhen können, als wählbare Präferenz für die Zeitverwendung von Eliten wahrgenommen zu werden.

### 3 Stand der Forschung

Die Methodenliteratur der Soziologie wie der Politikwissenschaften, die explizit auf Eliten Bezug nimmt, hat sich bislang vornehmlich auf Fragen der Elitenidentifizierung (Drewe 1974) und auf die Gestaltung von Erhebungsmethoden konzentriert. Im Rahmen der Erhebungsmethoden werden Techniken der Interviewführung mit Eliten (vgl. Dexter 1970) behandelt. Eine systematische Auseinandersetzung mit den zwischengelagerten Bereichen des Zugangs zu Eliten hat bislang jedoch noch nicht stattgefunden. Die bisherige Vernachlässigung der Beschäftigung mit Feldzugangproblemen in der Elitenforschung ist umso bemerkenswerter, als der erfolgreiche Feldzugang eine *conditio sine qua non* für die Beschäftigung mit der Gestaltung von Erhebungsmethoden darstellt. In den vorliegenden Elitenstudien, die auf Interviews beruhen, werden im Zusammenhang mit der methodischen Vorgehens-

weise zwar teilweise Zugangsmechanismen behandelt. Diese Darstellungen haben jedoch einen deskriptiven Charakter (z. B. Angabe von Erfolgs- bzw. Ausfallsquote) und sind somit wenig geeignet, eine Orientierungsfunktion für JungforscherInnen zu bieten.

Die fehlende systematische Auseinandersetzung mit der Gewinnung von Interviewpartnern in der Elitenforschung hängt möglicherweise damit zusammen, dass responsive Erhebungsmethoden wie Interviews in den zentralen Forschungsfeldern der Elitenforschung bislang nur eine untergeordnete Rolle gespielt haben (vgl. Hoffmann-Lange 1992, S. 39). Wo sie eingesetzt werden (z. B. bei Elitenbefragungen), sind Rücklaufquoten im Allgemeinen unterdurchschnittlich (vgl. Baldauf et al. 1999; Tomaskovic-Devey et al. 1994; Useem 1995), und es wird überdies von zeitlichen Verzögerungen in der Erhebung berichtet (vgl. beispielsweise Windolf 2003, S. 306).

Im Rahmen der Randgruppenforschung, die einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke liefern könnte, erfolgt die Fokussierung bisweilen auf untere Gesellschaftsschichten (mit Bezug auf die Tradition der Chicago School vgl. Neckel 1997). Aus dieser Diskussion kann die Rolle gruppenspezifischer Bedeutungsschemata und Sprachgewohnheiten für die Gestaltung des Feldzugangs (vgl. beispielsweise Blohm/Diehl 2001) mitgenommen werden. Auch in der Managementforschung finden Fragen zur zielorientierten Gestaltung des Feldzugangs bislang eher wenig Beachtung, sind ggf. entweder mechanistisch-technisch ausgerichtet oder aber sehr allgemein gehalten. So empfiehlt beispielsweise Prewitt (1984), vorhandene Datenressourcen durch Bildung internationaler Forschungsnetzwerke besser zu nutzen. Dies ist für die generelle Entwicklung empirischer Forschung sicher sinnvoll, hat jedoch für JungforscherInnen, die vor einer Datenerhebung stehen, keinen unmittelbaren Nutzen.

Hinter den diskutierten Problembereichen des Feldzugangs stehen häufig implizite Prämissen wie die unzureichende Qualifikation von ForscherInnen im Sinne eines Wissens über das „richtige“ Herangehen an Untersuchungsbereiche. Für die Handlungsanweisungen werden Kontextfaktoren wie die Beziehung zwischen ForscherIn und Forschungsobjekt häufig ausgeblendet. Dies ist bemerkenswert, weil diese Aspekte in anderen Disziplinen (z. B. der ethnologischen Forschung) traditionell einen hohen Stellenwert besitzen und weil sie andererseits selbst Untersuchungsgegenstand der Managementforschung sind, die Überlegungen jedoch nicht auf die Beziehung zwischen ForscherIn und Forschungsobjekt übertragen werden.

Erst in den letzten Jahren gibt es zunehmend Bemühungen, die Motive zu untersuchen, warum Menschen (nicht) an (wissenschaftlichen) Befragungen teilnehmen (vgl. beispielsweise Baldauf et al. 1999; Groves et al. 1992; Schnabel 1997; Schützenmeister 2002). Schnell (1997) hat dazu auf der Basis von Rational-Choice-Ansätzen eine „Allgemeine Theorie des Teilnahme-

verhaltens“ skizziert. Seine Gestaltungsempfehlungen fokussieren auf Modifikationen der Interviewform, der Interviewerausbildung (inklusive Supervision) sowie auf einem geänderten Feldzugangssetting. Bei diesem soll u. a. durch lückenlose Dokumentation der Kontaktaufnahme eine Verbesserung der Feldzugangsprozeduren erreicht werden. Die Überlegungen stellen einen äußerst einleuchtenden Erklärungsansatz, jedoch keine nachhaltige Lösung der Motivfrage dar. Zum einen ist fraglich, inwieweit diese Theorie auf verschiedenartige Erhebungsmethoden übertragbar ist, wenn man bedenkt, wie häufig schriftliche Befragungen im Papierkorb landen oder delegiert werden (z. B. von der Unternehmensleitung an Fachabteilungen).<sup>3</sup> Überdies erscheint die Zurückführung des Teilnahmeverhaltens auf Motivlagen stark verkürzt, da Beziehungsaspekte zwischen ForscherIn und Beforschten ausgeblendet werden. Schließlich ist die Anwendbarkeit auf Eliten unklar.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Motive des Teilnahmeverhaltens in der Feldzugangsliteratur zunehmend untersucht, Motivlagen spezifischer Teilnehmergruppen wie die von Eliten jedoch bislang vernachlässigt werden. Dies hat zur Folge, dass die diskutierten Gestaltungsvorschläge in Bezug auf Eliten weitgehend wirkungslos sein können, um den Feldzugang zu ermöglichen, und möglicherweise sogar zu einer Reduzierung der Teilnahmebereitschaft führen.

#### 4 Motive von Eliten zur Teilnahme an Interviews

Eliten weisen nach dem hier vorliegenden Verständnis spezifische Merkmale auf, auf denen ihre Bereitschaft zur unmittelbaren Auseinandersetzung mit ForscherInnen beruht (siehe Kapitel 2). Die Sichtbarmachung dieser Motivlagen ist zentral für das Verständnis und die Bewältigung der Problemlagen von JungforscherInnen beim Feldzugang.

Mit dem Elitenstatus unmittelbar verbunden ist die Verfügungsmacht über Herrschaftswissen, das sich u. a. in Wissensvorsprüngen gegenüber anderen sozialen Gruppen ausdrückt (vgl. Berger/Luckmann 1969). Von Wissenschaftlern entwickelte Konzepte können für Eliten so gesehen eine „Goldmine“ (Sutton 2004) darstellen. Die Teilnahme an Forschungsprojekten lässt sich unter Umständen als eine Möglichkeit begreifen, neues Wissen zu erwerben bzw. bestehendes Wissen abzusichern. Um eine *individuelle* Bereitschaft zur Mitwirkung an einem Interview zu begründen, scheint eine pauschale Begründung durch die Gewinnung neuer Erkenntnisse aus der Forschung allein jedoch nicht ausreichend. Solche Erkenntnisse wären für die betreffende Person auch anders zu erlangen (z. B. über die Lektüre wissenschaftlicher Zeitschriften, durch Teilnahme an Konferenzen), so dass sie keine zufrieden stellende Erklärung für die Mitwirkungsbereitschaft von Eliten bieten.

Aus der Literatur lassen sich vier Motive voneinander abgrenzen, auf denen die Bereitschaft von TopmanagerInnen und führenden VerwaltungsbeamtInnen zur Mitwirkung an Forschungsprojekten bzw. zur Teilnahme an Interviews mit ForscherInnen aufbauen kann.

Eine instrumentelle Begründung auf individueller Ebene bildet die *Unterstützung bei der Entscheidungsfindung* durch Forschung. Dieses Motiv entsteht aus der Wahrnehmung einer zunehmend komplexer werdenden „Managementwelt“, in der zum Fällen von Entscheidungen immer mehr auf Dritte zurückgegriffen wird. Das Motiv kann auch darin gesehen werden, eine Bestätigung für bereits vorhandenes Wissen und damit eine Absicherung von Entscheidungen zu erhalten. ForscherInnen nehmen dabei gleichsam die Funktion von BeraterInnen ein, wobei sie durch den Status von Wissenschaftlern gegenüber Beratern aus der Wirtschaft an Glaubwürdigkeit gewinnen (vgl. Schwartzman 1993).

Ebenfalls instrumentell, jedoch stärker auf die Verbesserung der Positionierung der Organisation ausgerichtet, der die InterviewpartnerInnen vorstehen, ist das Motiv der *Gewinnung von Innovationsvorsprüngen*. Dahinter steht das idealtypische Bild des schumpeterschen Unternehmers, der immer auf der Suche nach Entwicklungsmöglichkeiten ist. Eliten sind an der Gewinnung von Forschungsergebnissen interessiert, bevor diese einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich werden, um diese für die Generierung von Wettbewerbsvorteilen für ihre Organisation nutzen zu können. Innovation wird in diesem Zusammenhang nicht (nur) als Ergebnis organisationsinterner Prozesse (z. B. Forschungsabteilungen), sondern als Folge neuen Wissensbestands gesehen. So wird beispielsweise von Henry Ford, dem Prototyp eines schumpeterschen Unternehmers, berichtet, dass er sich Zeit für jeden Besucher nahm, wenn dieser ihm einen Vorschlag berichtete, der zu einer Verbesserung seiner Produktion führen konnte (vgl. Stadelmann 1993).

Bei den beiden bisherigen Motiven (Entscheidungsunterstützung bzw. -bestätigung sowie Innovationsvorsprung aus den Ergebnissen des Forschungsprojekts) steht der Nutzen im Vordergrund, welcher aus dem Projektinhalt erwachsen kann (*gegenstandbezogener Nutzen*).<sup>4</sup> Diesen Motiven kann im Rahmen des weiter unten skizzierten tauschökonomischen Zugangs begegnet werden, da hier das Bedürfnis nach Gegenleistung für den effektiven Feldzugang im Vordergrund steht (gemäß dem Prinzip des „DO UT DES“ – ich gebe damit du gibst). Bei der Analyse von Problemlagen in dieser Perspektive wird daher auf gängige Überlegungen des transaktionsökonomischen Ansatzes zurückgegriffen (siehe Kapitel 5.1).

Der „Nutzen“ aus der Teilnahme am Interview kann aber auch vom Projektinhalt losgekoppelt gesehen werden. Beispielsweise dadurch, dass sich Eliteangehörige von der hohen gesellschaftlichen Reputation der forschenden Institution einen Vorteil versprechen. Maßgeblich für die Interview-

zusage ist in diesem Fall, dass Eliteangehörige die ForscherInnen als VertreterInnen jener forschenden Institution wahrnehmen, deren Statusmerkmale für sie relevant sind (der Status kann sich in vielen Perspektiven manifestieren, wie zum Beispiel im zugeschriebenen Status der Herkunftsinstitution der ForscherInnen, der Wissenschaftsdisziplin, des Lehrstuhls, u. a. – diese Auseinandersetzung findet sich in Kapitel 5.2). Diese Form der Drittparteisicherung (der Name der Herkunftsinstitution bzw. des Lehrstuhls bürgt für die Qualität und Ernsthaftigkeit des Forschungsvorhabens) stellt eine bedeutende Feldzugangsmöglichkeit dar.

Darüber hinaus existieren noch weitere Motive von Eliten, welche den Feldzugang beeinflussen können, die spezifisch für diese Gruppe sind. Da über TopmanagerInnen oft berichtet wird, dass sie einsam oder isoliert sind (vgl. Dussalt/Barnett 1996; Mayrhofer 1997), könnte unter anderem das Bedürfnis, mit einer Person außerhalb des eigenen institutionellen Gefüges zu sprechen, ein Motiv für eine Interviewteilnahme sein. Gerade für Eliten ist es aufgrund der Einstellung anderer zu Personen an der Spitze von Organisationen schwierig, soziale Kontakte in ihrem unmittelbaren Umfeld zu pflegen. Andere Organisationsmitglieder gehen zu ihnen aufgrund des wahrgenommenen Statusunterschiedes a priori auf Distanz. Andererseits kann gerade diese prominente Position im Einzelfall von Eliten dazu genutzt werden, sich über offensichtliche Statusgrenzen begründungslos hinwegzusetzen und den JungforscherInnen ein Interview zu gewähren. Ebenso kann das Motiv der Selbstdarstellung in diesem Kontext gesehen werden.

Darüber hinaus sind auch altruistische Motive zur Teilnahme an Interviews denkbar. Diese sind allerdings nicht stabil und daher modellhaft schwierig abzubilden.

## 5 Problemlagen von JungforscherInnen

Im folgenden Abschnitt werden mit der Transaktionskostentheorie und dem Statuskonzept von Linton (1936) zwei Ansätze aufgegriffen, mit denen typische Probleme des Feldzugangs und mögliche Lösungswege diskutiert werden sollen. Die Einbeziehung eines ökonomischen und eines soziologischen Ansatzes soll zeigen, dass sich Zugangssettings aus mehreren Blickwinkeln betrachten und sich dadurch unterschiedliche Problembereiche identifizieren lassen. Im Sinne des Anstrebens eines „erfolgreichen“ Feldzugangs scheint es generell sinnvoll, das Erklärungspotenzial unterschiedlicher Ansätze zu nutzen, soweit diese sich ergänzen, und sich nicht auf ein Paradigma zu beschränken.



### 5.1 Tauschökonomischer Zugang (Gegen-Leistungen)

Zur Analyse von (Gegen-)Leistungen aus ökonomischer Perspektive wird auf die Transaktionskostentheorie zurückgegriffen. Transaktionskostentheorien können auf jede Form von Austauschbeziehungen angewendet werden, die sich als Vertragsproblem darstellen lassen (Williamson 1985, S. 1). Obwohl die Transaktionskostentheorie noch eine relativ junge Theorieentwicklung darstellt, ist sie im Rahmen betriebswirtschaftlicher Forschung bereits weit verbreitet (für eine Übersicht vorliegender Arbeiten vgl. Ebers/Gotsch 1995). Sie scheint uns für die Analyse von Zugangsproblemen zu Eliten vor allem dann geeignet, wenn wir unterstellen, dass deren Handeln (auch) einer ökonomischen Logik folgt (vgl. Kapitel 2).<sup>5</sup> Für eine Diskussion auf der Ebene von Transaktionskosten stellt die initiale Akzeptanz von Produktionskosten eine *conditio sine qua non* dar. Daher setzen wir die prinzipielle Bereitschaft von Eliten, Interviews zu führen, als gegeben voraus (beispielsweise ein persönlicher „Interviewfonds“ von TopmanagerInnen von 10 Interviews pro Jahr), um nachfolgend die Allokation dieser verfügbaren Gesprächszeit zu beleuchten.

Aus Sicht transaktionskostenökonomischer Ansätze stellt ein Interview eine Plattform für einen gegenseitigen Austausch von Leistungen zwischen ForscherInnen und InterviewpartnerInnen (Transaktion) dar; mit der Einwilligung zur Teilnahme am Interview wird der „Vertrag“ zwischen den Beteiligten abgeschlossen. Die „vertraglichen“ Leistungen bestehen für die ForscherInnen darin, dass sie Informationen für die Weiterführung des Forschungsprojektes erhalten soll, während die InterviewpartnerInnen im Gegenzug eine Hilfestellung zur Entscheidungsfindung bzw. zur Gewinnung eines Informationsvorsprungs bekommen (vgl. Motive in Kapitel 4). Letztgenannte Leistung muss im Rahmen der Vertragsanbahnung nicht explizit gemacht werden, sondern es reicht aus, dass diese in Form einer Leistungserwartung latent vorhanden ist.

Die Transaktionskostentheorie unterstellt nun, dass die beteiligten Akteure nach einer möglichst effizienten Gestaltung des Leistungsaustauschs streben. Sie versuchen, die im Zusammenhang mit der Transaktion entstehenden Kosten (Transaktionskosten) möglichst minimal zu gestalten, womit die Transaktionskostentheorie unterschiedliche institutionelle Arrangements zu erklären versucht. Dabei wird grundsätzlich davon ausgegangen, dass die Beteiligten über unvollständige Informationen verfügen und opportun handeln.<sup>6</sup> Erscheinen einem der Partner die Kosten des vorhandenen institutionellen Arrangements zu hoch, findet die Transaktion nicht statt.

Transaktionskosten lassen sich nach dem Zeitpunkt des Auftretens in der Transaktion in Ex-ante- und Ex-post-Transaktionskosten unterteilen. Ihre

Höhe wird nach Williamson (1985) einerseits durch die Transaktionscharakteristika (z. B. Investitionsbedarf, Unsicherheit über Verhalten der Transaktionspartner, Häufigkeit) und andererseits durch die institutionellen Arrangements bestimmt, innerhalb derer der Leistungsaustausch stattfindet. Je nach Arrangement fallen in unterschiedlichem Umfang Aufwendungen für die Transaktionsgestaltung, die Sicherstellung des sparsamen Umgangs mit Ressourcen sowie für den Umgang mit opportunem Verhalten der TransaktionspartnerInnen an. Die zentrale Annahme der Transaktionskostentheorie besteht nun darin, dass Transaktionscharakteristika und institutionelle Arrangements unterschiedlich gut miteinander kompatibel sind. Die Wahrscheinlichkeit zur Durchführung von Transaktionen erhöht sich, je besser das institutionelle Arrangement zu den Transaktionscharakteristika passt, d. h. je effizienter die Kosten verursachenden Aspekte insgesamt gestaltet sind.

Zugangsprobleme von JungforscherInnen zum Feld sind aus Perspektive des Transaktionskostenansatzes ein Ausdruck dafür, dass die potenziellen InterviewpartnerInnen die angestrebte Transaktion für sich nicht als effizient ansehen.<sup>7</sup>

Interviewzusagen sind für die Befragten immer mit Investitionsbedarf sowie mit Unsicherheit über das Verhalten der interviewführenden Personen verbunden und beziehen sich in der Regel auf einmalige Situationen. Aufwendungen potenzieller Interviewpartner setzen sich aus deren Kosten *vor* der Interviewzusage und den von ihnen erwarteten Kosten *nach* der Interviewzusage zusammen (vgl. Abbildung 1). Im Vorfeld des Interviews fallen Kosten für die Beschäftigung mit der Zielsetzung des Interviews (z. B. durch Lektüre bereitgestellter Unterlagen), die Einholung von Auskünften über die ForscherInnen (z. B. über deren Fachkompetenz) und die Vereinbarung der Rahmenbedingungen für das Interview an. Hinzu kommen evtl. spezifische Vorbereitungen für das Interview (z. B. Einholung von für das Interview benötigten Informationen; Hinzuziehen weiterer Personen, die ebenfalls am Interview mitwirken sollen).

Für den Abschluss von Interviewzusagen relevant sind überdies solche Kosten, die für die potenziellen InterviewpartnerInnen *nach* einer Zusage anfallen können. Dazu zählt beispielsweise ein erneuter Koordinationsbedarf aus sich nachträglich ergebenden Terminverschiebungen, die bei Eliten aufgrund der häufig fremdbestimmten Zeitplanung eine erhöhte Wahrscheinlichkeit haben (vgl. hierzu auch Kapitel 2). Aufgrund des dynamischen Arbeitsumfelds von Eliten können sich überdies die Relevanz von Themen und damit das Interesse am Interviewgegenstand zügig ändern (z. B. durch Wechsel des Interviewpartners in eine andere Position bzw. eine andere Organisation, durch vorzeitigen Erhalt der aus dem Interview zu erwartenden Informationen aus anderen Quellen) (*parametrische Unsicherheit*). Jungfor-

scherInnen laufen Gefahr, bei der Auswahl von Interviewpartnern weniger auf deren Veränderung (z. B. angestrebter Unternehmenswechsel bei ManagerInnen; Laufzeit der Amtsperiode bei PolitikerInnen) zu achten. Sie streben Interviewtermine zu einer Zeit an, in der sich Rahmenbedingungen für die InterviewpartnerInnen ändern. Dazu zählt auch, wenn Termine in ferner Zukunft gemacht werden, weil hier generell die Unsicherheit über die Rahmenbedingungen zunimmt.

Außerdem können Kontrollkosten dafür anfallen, dass die von den ForscherInnen angekündigten Leistungen (z. B. Zusendung von Interviewprotokollen und weiterführenden Informationen, Rückkopplung von Forschungsergebnissen) auch tatsächlich erbracht werden (z. B. Bedarf nachzutelefonieren). Den InterviewpartnerInnen ist im Vorfeld nicht bekannt, inwieweit die ForscherInnen die Ankündigungen für das Interview (z. B. Fokus des Interviews, Tiefe der Behandlung des Themas, Interviewdauer) tatsächlich einlösen werden (*Verhaltensunsicherheit*). Die Frage, inwieweit die ForscherInnen im Fall einer Interviewzusage ihren Verpflichtungen der Transaktion nachkommen werden, ist bei JungforscherInnen mit hoher Unsicherheit anzusetzen, da bei den InterviewpartnerInnen keine Erfahrungen über deren Verhalten vorliegen (vgl. hierzu oben die Ausführungen zur Drittparteiensicherung).

**Abbildung 1: Transaktionskosten der Durchführung von Interviews**

	Transaktionskostenarten	Transaktionskosten bei Interviews (aus Perspektive des Interviewten)
Ex-ante	Suchkosten	Einholung von Auskünften über die InterviewpartnerInnen
	Anbahnungskosten	Klärung von Zielsetzungen und Inhalten des Interviews (z. B. durch Lektüre zugesandter Unterlagen, Gespräche mit ForscherIn oder Dritten)
	Vereinbarungskosten	Absprache von Rahmenbedingungen zur Durchführung des Interviews (z. B. Ort, Zeit, ggf. Einbeziehung weiterer InterviewpartnerInnen)
	Abwicklungskosten für die Transaktion (insbes. spezifische Investitionen)	Notwendigkeit zur Vorbereitung auf das Interview (z. B. Einholung von Auskünften)
Ex-post	Kosten der Anpassung an geänderte Bedingungen	Nachträgliche Terminverschiebungen durch InterviewpartnerInnen, Änderung der Relevanz des Themas für InterviewpartnerInnen
	Kosten der Kontrolle der Leistungserbringung (insbes. Komplexität der Leistung)	Erinnerung an Zusendung von Interviewauswertungen und themenspezifischer Veröffentlichungen, Rückmeldungen; Sicherstellung, dass angekündigtes Gesprächsthema eingehalten wird

Interviewvereinbarungen zwischen JungforscherInnen und ElitenvertreterInnen spiegeln zumeist klassische Vertragsbeziehungen wider (zu den Gründen vgl. Kapitel 6). Der angestrebte Leistungsaustausch zwischen den Beteiligten ist erstmalig und beschränkt sich auf ein einmaliges Gespräch. Rahmenbedingungen und Inhalte sind dabei – im Unterschied zu anderen Vertragsformen – präzise vorgegeben, und die InterviewpartnerInnen können ihre sich aus der Transaktion ergebenden Verpflichtungen recht genau abschätzen.

Erstmalige Kontakte, wie sie für JungforscherInnen typisch sind, sind mit dem Problem behaftet, dass die InterviewpartnerInnen keine Synergie- bzw. Übungseffekte erzielen können. Diese können aus transaktionskostentheoretischer Perspektive erst dadurch entstehen, dass Transaktionen zwischen den Beteiligten wiederholt werden, d. h. die Häufigkeit der Transaktion zwischen den Beteiligten zunimmt. Institutionalisierte Regeln reduzieren neben den Interviewkosten insbesondere auch die Ex-ante-Transaktionskosten (Such-, Anbahnungs-, Vereinbarungs- und Abwicklungskosten). Typische Problemlagen von (unbekannten) JungforscherInnen in diesem Zusammenhang sind, wenn sie InterviewpartnerInnen den Eindruck vermitteln, dass diese sich speziell auf das Gespräch vorbereiten müssen (z. B. durch Zusendung umfangreicher Unterlagen). Auch wenn hinter diesen Aktivitäten die Absicht von ForscherInnen stehen mag, die Transparenz über ihr Forschungsvorhaben zu verbessern, ist dies ein sicherer Weg, keinen Zugang zu erhalten (vgl. Wolff 2003, S. 346). Weiterhin nehmen Investitionskosten mit der Einschränkung der organisatorischen Rahmenbedingungen für das Interview durch die ForscherInnen zu (z. B. Vorgabe von Ort oder Zeit, Hinzuziehung eines zweiten Gesprächspartners erforderlich). Die InterviewpartnerInnen sind hierbei genötigt, andere Termine umzudisponieren, um das Gespräch überhaupt führen zu können.

Die dargestellten Synergieeffekte sind beim erstmaligen Feldzugang von JungforscherInnen nur über die oben dargestellte Drittparteiensicherung möglich. Indem der Herkunftsinstitution der ForscherInnen vertraut wird, können die Ex-ante-Transaktionskosten signifikant reduziert werden. Diese Perspektive wird im Folgenden einer genaueren Betrachtung unterzogen.

## 5.2 *Bedeutung von Status*

Der zweite Schwerpunkt dieses Artikels liegt in der Untersuchung der Bedeutung von Status in der Vorbereitungsphase der Feldforschung. In der Methodendiskussion der Anthropologie fand diese Diskussion über Status- und Rollenzuschreibungen der ForscherInnen einen breiten Niederschlag (vgl. exemplarisch Geertz 1997; Levi-Strauss 1978; für die Soziologie

Reuband 1984), da das reflektierte Bewusstsein vom „Selbst-“ und „Fremdbild“ eine essentielle Eintrittsvoraussetzung für eine derartige Feldforschung darstellt.

Gemeinhin kann man unter dem Begriff „Status“ die soziale Stellung eines Menschen oder einer Gruppe in einer (hierarchischen) Rangordnung verstehen, für deren Bemessung unterschiedliche Faktoren (Berufsstellung, Einkommen, Familien- oder Gruppenzugehörigkeit, Bildung oder Besitz) herangezogen werden können.

Eine genaue Definition des Begriffs ist in der Anthropologie wie auch in der Soziologie umstritten, vor allem die Abgrenzung mit verbundenen Termini wie „Position“ macht Probleme. Als erste Annäherung kann allerdings festgehalten werden, dass sich der Begriff „Position“ vor allem auf eine objektiv mess- und feststellbare Stellung des Menschen in der Gesellschaft bezieht, wohingegen bei „Status“ auch noch Wertschätzungselemente („Prestige“) mitgedacht werden müssen. Die Statuserkennung selbst ist daher eine Dechiffrierung von Symbolen und damit fehlerbehaftet (auf die Unschärfeproblematik der Wahrnehmung wird im Folgenden nicht mehr eingegangen).

Für das Vorhaben dieses Artikels eignet sich folgende Systematisierung, welche der Anthropologe Ralph Linton in seinem 1936 erschienenen Werk „The Study of Man: An Introduction“ in die Diskussion eingeführt hat<sup>8</sup>. Er unterscheidet zwischen einem „erworbenen Status“ („achieved status“ – die soziale Stellung eines Menschen aufgrund persönlicher Merkmale und Leistungen) und einem „zugeschriebenen Status“ („ascribed status“ – die soziale Stellung aufgrund festliegender Kategorien, Traditionen und Gruppenzugehörigkeit). Während Ersteres die dynamischen Elemente von „Status“ umfasst, also jene, die vom Individuum tendenziell leichter zu beeinflussen sind, deckt der „zugeschriebene Status“ stabile Kriterien innerhalb eines gesellschaftlichen Gruppensystems ab und inkludiert darüber hinaus auch Wahrnehmungsdifferenzen bei der Beurteilung von Status.<sup>9</sup> Bis in die 70er Jahre des 20. Jahrhunderts wurden diese unterschiedlichen Kriterien der Statuszuweisungen zur Differenzierung traditioneller und moderner Gesellschaften herangezogen. Während traditionelle Gesellschaften als vorwiegend askriptiv in ihrem System der Statusallokation gesehen wurden, galten moderne (westliche) Gesellschaften als „Leistungsgesellschaften“<sup>10</sup>. Demgegenüber zeigte Linton, dass ein Leistungsprinzip auch in vorindustriellen Gesellschaften zur Mobilisierung der gesellschaftlichen und individuellen Ressourcen zur Bewältigung von Notlagen eingesetzt wird. Sowohl in traditionellen wie in modernen „Leistungsgesellschaften“ sind Mischsysteme der Statusallokation festzustellen, die nach dem Maß, in dem sozialer Status auf Grundlage von Leistungs- (achieved) oder zugeschriebenen (ascribed) Kriterien zugewiesen wird, differieren.

Daraus folgend sind für den Feldzugang zu elitären Gruppen beide Zuweisungsalternativen von Status zu betrachten. Ausgehend von der skizzierten Situation von JungforscherInnen (sie verfügen über keinen oder einen eingeschränkten „track record“, Zeitrestriktionen der Vertreter von Eliten bei der Anbahnung eines Interviews, u. ä.) kommen als Grundlage für die Zuweisung von „erworbenem Status“ nur wenige Kriterien in Betracht. Zu denken wäre hier an vergangene akademische und außeruniversitäre Leistungen – die Möglichkeit der Betonung derartiger Leistungen ist allerdings in hohem Maß von der individuellen Biographie der JungforscherInnen abhängig (vgl. Abbildung 2)<sup>11</sup>.

Hinsichtlich des erworbenen Status kann es für den erfolgreichen Feldzugang zu TopmanagerInnen daher förderlich sein, vor dem Erstkontakt jene Elemente zu erfassen, die für das Forschungsobjekt eine prognostizierte Relevanz haben und daher anschlussfähiger sind (beispielsweise Referenz auf bereits erfolgreich durchgeführte Projekte in der angesprochenen Branche/Sektor). Diese Informationen sollen dann in geeigneter Art und Weise im Rahmen des Erstkontaktes transportiert werden.

**Abbildung 2: Erworbenener und zugeschriebener Status**

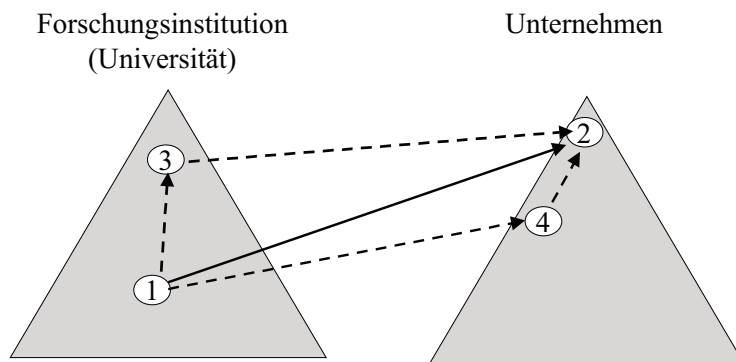
Erworbenener Status	Zugeschriebener Status
Vergangene (akademische) Leistungen der Forscherin bzw. des Forschers	Status der „Wissenschaft“ in der Gesellschaft/in dem Unternehmen
Status aufgrund der individuellen Biographie	Status der von den ForscherInnen vertretenen Wissenschaftsdisziplinen
	Status der Herkunftsinstitution (Universität) der ForscherInnen
	Status der akademischen Einheit (Lehrstuhl) der ForscherInnen
	(Status des Themas der Forschungsarbeit)

Diesen Überlegungen folgend, kommt daher für JungforscherInnen der Zuweisungsmöglichkeit von zugeschriebenem Status eine besondere Bedeutung zu. Als mögliche Zuweiskriterien kommen hier der Status der Wissenschaft per se, der vertretenen Wissenschaftsdisziplin, der Herkunftsinstitution, des Lehrstuhls sowie – mit Einschränkungen – auch das Thema der Forschungsarbeit in Betracht.

Abbildung 3 zeigt Möglichkeiten der Überwindung der Folgen von Statusdifferenzen mittels „Statusmittler“ auf. Statusmittler werden im Folgenden als Mitglieder entweder der Herkunftsinstitution oder Zielinstitution der Jungforscher-

rInnen gesehen, die einen potenziell höheren Status als die JungforscherInnen aufweisen und daher eine etwaige Statusdifferenz leichter überbrücken können. Gegeben eine Statusdifferenz zwischen den (Jung-)ForscherInnen (1) und dem Forschungssubjekt der TopmanagerInnen (2) bei gleichzeitiger Statusäquivalenz der Organisationen „Universität“ und „Unternehmen“, könnte der Statusunterschied durch Einschaltung von (universitäts- oder unternehmensinternen) Statusmittlern, die den potenziellen InterviewpartnerInnen Auskunft über den „Leumund“ der JungforscherInnen geben, verkleinert werden.

Abbildung 3: Schematische Überwindung von Statusdifferenzen



- 1...Sozialer Status der Forscherin bzw. des Forschers (innerhalb d. Forschungsinstitution)
- 2...Sozialer Status der Topmanagerin bzw. des Topmanagers (innerhalb des Unternehmens)
- 3...Sozialer Status des (universitären) Statusmittlers
- 4...Sozialer Status des (unternehmensinternen) Statusmittlers

Diese Möglichkeit der Instrumentalisierung von Personen mit höherem Status (in der Herkunfts- beziehungsweise der Zielorganisation) hängt wiederum von deren individuellen Motiven zu einer Zusammenarbeit ab (d. h., die diskutierte Zugangsproblematik kann sich auch bei der Kontaktaufnahme zum potenziellen Statusmittler stellen, wobei hier eine geringere Statusdifferenz vorliegt). Während die JungforscherInnen den vermittelnden Kontakt zu einem höher stehenden Mitglied ihrer Herkunftsinstitution (z. B.: UniversitätsprofessorIn, (Vize)RektorIn, DekanIn u. ä.) aufgrund gleicher Organisationszugehörigkeit zumeist leichter erreichen können, können auf Seiten des Statusmittlers der Zielorganisation (in der Abbildung 3) geringere Statusdifferenzen zu einem erleichterten Zugang beitragen. Die Einschaltung eines Statusmittlers kann also dazu beitragen, die Folgen eines wahrgenommenen „Status gap“ schrittweise zu überbrücken.

In unseren Untersuchungen hat sich in mehreren Fällen gezeigt, dass derartige unternehmensinterne Statusmittler auch die Gelegenheit nutzen, die JungforscherInnen als Kontaktmittler zu instrumentalisieren. Ein derart angesprochener Leiter der Personalabteilung zum Beispiel erklärte sich begeistert bereit, den Kontakt zum CEO herzustellen, da er durch diesen Anlassfall auch die Gelegenheit zu einem Treffen mit dem Topmanager bekommt. Die Einschaltung derartiger Statusmittler kann mitunter zu weiteren Komplikationen führen, da einerseits deren Interessen berücksichtigt werden müssen und andererseits die (ziel-)organisationsinterne Zuweisung von Status von außen nur mittels Symbolen annäherungsweise dechiffriert werden kann. Im gegenständlichen Fall stellt sich also die Problematik, dass sich einerseits Statusmittler für ihre Hilfestellung (Gegen-)Leistungen erwarten könnten und andererseits mitunter aufgrund ihres niedrigen organisationsinternen Status keine Möglichkeit haben, ihre Zusagen zu halten.

## 6 Gestaltungsempfehlungen

Aus den weiter oben ausgeführten typischen Problemlagen lassen sich Empfehlungen für eine zielgerichtete Gestaltung des Feldzugangs für JungforscherInnen ableiten und die in der Methodenliteratur diskutierten Instrumente auf ihre diesbezügliche Eignung hin bewerten.

Aus Sicht der Transaktionskostentheorie (vgl. Kapitel 5.1) geht es bei der Gestaltung des Feldzugangs vornehmlich darum, die Effizienz der Transaktion für die potenziellen InterviewpartnerInnen zu verbessern. Es liegt auf der Hand, dass es für die ForscherInnen für einen erfolgreichen Feldzugang nicht ausreicht, potenzielle Aufwendungen des Interviewpartners zu minimieren; vielmehr ist es erforderlich, auch den Nutzen des Interviews zu verdeutlichen. Hinsichtlich des Konzepts von Linton (vgl. Kapitel 5.2) ist zu bedenken, dass Leistung als Zuweisungskriterium für Status bei JungforscherInnen oft nur eingeschränkt in der Vorbereitungsphase des Feldzugangs nutzbar ist (da üblicherweise noch kein ausgeprägter „track record“ vorweisbar ist). Dies stellt insofern eine wichtige Einschränkung dar, als Eliten in einer (westlichen) Leistungsgesellschaft gemäß dem Konzept von Linton auf dieses Zuweisungskriterium von Status tendenziell stärker reflektieren müssten. Daher gilt es, verstärktes Augenmerk auf die Möglichkeiten der Instrumentalisierung von zugeschriebenem Status – eventuell durch die Einschaltung von Statusmittlern – zu legen.

Vor diesem Hintergrund lassen sich für JungforscherInnen grundsätzlich zwei Optionen zur Verbesserung der Effizienz voneinander unterscheiden, welche in entgegengesetzte Strategien der Verbesserung der Chancen beim Feldzugang münden.



Zum einen können ForscherInnen sich bemühen, das bestehende institutionelle Arrangement in Richtung einer relationalen Vertragsbeziehung umzuwandeln (z. B. durch Drittparteisicherung; Auswahl von Interviewpartnern, mit denen relationale Beziehungen bestehen). Dies erscheint vor allem dann sinnvoll, wenn die Transaktionskostencharakteristika beibehalten werden sollen (z. B. InterviewpartnerInnen sich aufgrund des Untersuchungsziels auf das Gespräch intensiv vorbereiten müssen, massive zeitliche Einschränkungen für die ForscherInnen bestehen). Es gibt jedoch zumindest zwei Einwände, welche gegen die Wahrnehmung dieser Option sprechen: (1) Eine langfristige Bindung ist aus Sicht der ForscherInnen nur für Projekte effizient, die sich auf wenige InterviewpartnerInnen beschränken, oder wenn die InterviewpartnerInnen voneinander abhängig sind (z. B. als Mitglieder einer Organisation). (2) Häufig sind langfristige Bindungen speziell für JungforscherInnen nicht erstrebenswert, da die mit ihnen verbundenen Erwartungen zur Erbringung von Gegenleistungen die Erstellung von Qualifikationsarbeiten (z. B. Dissertationen, Diplomarbeiten) erschweren.

Die zweite Strategie besteht in der Anpassung der Transaktionscharakteristika an das kurzfristige Vertragsverhältnis. Die Reduzierung der Ex-ante-Kosten auf Seite des Forschungssubjekts ließe sich durch die JungforscherInnen über die zielgerichtete Zusammenstellung von Materialien in komprimierter Form und eine hohe Flexibilität bei der Gestaltung der Rahmenbedingungen bewerkstelligen. Generell geht es darum, seitens der potenziellen InterviewpartnerInnen angedeutete Anregungen und Bedenken aufzugreifen (vgl. Lau/Wolff 1983). „Signalling“ im Sinne einer Schaffung von Sicherheiten durch die Erbringung von Vorleistungen auf Seiten der ForscherInnen spielt hier eine große Rolle<sup>12</sup>. Auch ist es hinsichtlich der eingangs diskutierten Merkmale elitärer Gruppen (z. B. Zeitrestriktionen) zielführend, vorausschauend Transaktionskosten (z. B. Vereinbarungskosten) auf der Seite der TopmanagerInnen zu minimieren. Beispielsweise können Terminvereinbarungen (und bei Bedarf Terminänderungen) über Sekretariate durchgeführt werden. Wenn Gruppeninterviews für das Forschungsvorhaben unentbehrlich sind, sollte die Koordinierung der TeilnehmerInnen möglichst über die ForscherInnen erfolgen und nicht den InterviewpartnerInnen aufgebürdet werden.

Unsicherheiten der InterviewpartnerInnen lassen sich reduzieren über die Ergänzung der Interviewanfrage durch Referenzen von vertrauenswürdigen Personen (Instrumentalisierung, Aktivierung von „zugeschriebenem Status“), welche die Integrität der ForscherInnen bestätigen, sowie durch Leistungsnachweise, welche den potenziellen InterviewpartnerInnen die Überprüfung der Befähigung der ForscherInnen erleichtern (Instrumentalisierung/Aktivierung von „erworbenem Status“). Synergieeffekte können dabei in der Regel jedoch nicht erreicht werden, da diese auf zurückliegenden

Transaktionen beruhen. Allenfalls könnten gezielt InterviewpartnerInnen gewählt werden, mit denen bereits ein persönlicher Austausch stattgefunden hat.

Welcher dieser beiden Strategien der Vorzug zu geben ist, hängt von den Transaktionskosten auf Seiten der Forscherin bzw. des Forschers ab, die aufgrund der Einzelfallabhängigkeit im Rahmen dieses Beitrages nicht behandelt wurden. Grundsätzlich gilt hier jedoch dasselbe Schema wie für die InterviewpartnerInnen. Im Sinne der eingangs skizzierten Zielsetzung sollte vor allem der Möglichkeitsraum instrumenteller Steuerungsoptionen aufgezeigt werden, derer sich JungforscherInnen bei einem Feldzugang zu elitären Gruppen bedienen können.

Die Zusammenführung der Perspektiven unter Einbeziehung der Effizienzüberlegungen beider Beteiligten könnte in diesem Sinn zu einer Erklärung beitragen, warum der Feldzugang auch dann scheitert, wenn (Jung-)ForscherInnen über umfassende Informationen zu den Transaktionskosten der InterviewpartnerInnen und Wegen zu deren Reduzierung verfügen.

## 7 Fazit

In diesem Beitrag wurden Problemlagen des Feldzugangs für JungforscherInnen und mögliche Lösungsansätze unter besonderer Berücksichtigung der Beziehung zwischen ForscherInnen und Forschungsobjekt skizziert. Es wurde versucht, aus einem tauschökonomischen und einem statusorientiertem Blickwinkel heraus Konzepte für den Feldzugang zu entwickeln, aus welchen Prinzipien der Feldarbeit abgeleitet und somit Vorgehensweisen der ForscherInnen sowie der Einsatz von Instrumenten theoretisch begründet werden können. Die Aufbereitung eigener Erfahrungen unter der Verwendung der Theorien ermöglicht es, JungforscherInnen eine Orientierungshilfe für den Feldzugang bereitzustellen, die über anekdotische Schilderungen hinausgeht und durch die Verwendung von Beispielen praxisnah ist.

Die in diesem Beitrag dargestellten Ansatzpunkte zur Gestaltung des Feldzugangs werfen die Frage auf, inwieweit sich die Erfolgs- bzw. Ausfallquoten bisheriger Interviewstudien, welche sich mit Eliten befassen, mit Hilfe von Statusdifferenzen bzw. des Erbringens von Gegenleistungen erklären lassen. Damit könnte eine theoriebasierte Fundierung des Feldzugangs geschaffen und die Möglichkeiten der empirischen Eliteforschung über Interviews könnten verbessert werden (i. S. einer Ressourcenschonung von Seiten der ForscherInnen durch die Reduzierung von Ausfällen). Abschließend werfen die diskutierten Problemlagen die Frage auf, inwieweit sich die präsentierten Ansätze auf andere Zielgruppen und andere Erhebungsmethoden (z. B. schriftliche Befragung) übertragen lassen.

### Anmerkungen

- 1 Die Autorin und der Autor bedanken sich bei zwei anonymen Gutachtern sowie bei Johann Bacher und Andreas Nachbagauer für hilfreiche Hinweise.
- 2 Beispiele für Erfahrungsberichte finden sich bei Lau/Wolff (1983) sowie – mit Bezug auf Eliten – im Sammelband von Hertz/Imber (1995).
- 3 So berichtet beispielsweise Windolf (2003) aus seiner Studie über Karriereverläufe von Managern, dass anstelle einer Beantwortung des für die Erhebung entwickelten Fragebogens häufig vom Sekretariat des Topmanagers ein Standard-Lebenslauf zurückgeschickt wurde.
- 4 Ein gegenstandsbezogener Nutzen aus Interviews grenzt sich in diesem Fall deutlich von Wolff (2003) ab, der die Position vertritt, dass sich der Nutzen für das Feld zumeist auf die Unterbrechung der täglichen Langeweile, die Schilderung von Sorgen sowie die Verrichtung eines guten Werks beschränkt. Im Unterschied zu dem von ihm untersuchten Forschungsfeld der deutschen Sozialverwaltung, wo er exemplarisch ein Zugangssetting entwickelt, um mit der „creative inertia“ bürokratischer Organisationen beim Feldzugang umzugehen, fokussieren unsere Überlegungen auf den Zugang zu individuell abgrenzbaren VertreterInnen von Eliten.
- 5 Für eine Abgrenzung des Transaktionskostenansatzes zu austauschtheoretischen Überlegungen vgl. Dillmann (2000, S. 15 ff.).
- 6 Der Feldzugang gerät damit für die Forscherin bzw. den Forscher zu einer Übung „in the politics of distrust“ (Lee 1993, zit. in Wolff 2003, S. 344).
- 7 Nachfolgend sollen gemäß dem Fokus dieses Beitrags ausschließlich die Transaktionskosten seitens potenzieller Interviewpartner analysiert werden; dies bedeutet jedoch keineswegs, dass für die Forscherin bzw. den Forscher jedes institutionelle Arrangement gleichermaßen effizient wäre.
- 8 Für das Anliegen dieses Artikels erscheint das auf einem strukturfunktionalistischem Ansatz basierende Statuskonzept Parsons' (1951, S. 25) als zu statisch, da hier das Individuum innerhalb einer Statushierarchie („Layer“) zugeordnet wird. Auch würden die gesellschaftlichen Ansprüche einer zusätzlichen Interpretation im Einzelfall bedürfen. Es wird daher im Folgenden auf Linton's Statusbegriff eingegangen, welcher sich auch im Verständnis Mertons (1995) wieder findet.
- 9 Obwohl Linton mit seiner Diskussion über die unterschiedliche Zuweisung von Status im Rahmen der „kinship-studies“ die Grundlage für die spätere Analyse einer „Leistungsgesellschaft“ gelegt hat, läuft seine verwendete Terminologie Gefahr, Verwirrung zu stiften. Die Nachvollziehbarkeit seiner Ansätze wird auch durch seine Abneigung von Formalismen zusätzlich erschwert – so findet sich in „The Study of Man“ eine einzige Fußnote (und sogar diese ist unvollständig). Trotzdem verdient seine herausragende Fähigkeit, originäre Denkansätze aus Bestehendem zu generieren, uneingeschränkte Anerkennung.
- 10 Der Begriff Leistungsgesellschaft wurde nachhaltig von McClelland (1966) geprägt – Leistungsgesellschaft verstanden als ein Sozialsystem, in dem Rollen und ihre Belohnungen in einem offenen Wettbewerb nach persönlicher Befähigung zugewiesen werden und Leistung als zentraler Wert gilt (Endruweit/Trommsdorff 2002).

- 11 Gerade im universitären Bereich liegen einige Besonderheiten von Statuszuweisung und dessen Wahrnehmung vor. Während berufenen Universitätsprofessoren ein sehr hoher Status zugewiesen wird, ist der Status des übrigen akademischen Personals durchwegs deutlich niedriger und wurde durch die letzten Reformen des universitären Personalkonzepts vom Gesetzgeber auch semantisch fundiert (vgl. „wissenschaftliche Mitarbeiter in Ausbildung“).
- 12 Das sichtbare Eingehen von „sunk costs“ signalisiert Verbindlichkeit und Ernsthaftigkeit.

#### Literatur

- Bacher, J.; 2000: Auffinden komplexer Zusammenhänge? – Ein Erfahrungsbericht über Erkenntnisstand und Forschungsbedarf der Clusteranalyse, in: Österreichische Zeitschrift für Soziologie, 25 (4): 29–41.
- Baldauf, A., Reisinger, H., Moncrief, W. C.; 1999: Examining Motivations to Refuse in Industrial Mail Surveys, in: Journal of Market Research Society, 41: 345–353.
- Berger, P., Luckmann, T.; 1969: Die gesellschaftliche Konstruktion der Wirklichkeit. Frankfurt: Fischer.
- Blohm, M., Diehl, C.; 2001: Wenn Migranten Migranten befragen. Zum Teilnahmeverhalten von Einwanderern bei Bevölkerungsbefragungen, in: Zeitschrift für Soziologie, 30 (3): 223–242.
- Bürklin, W., Rebenstorf, H. (Hg.); 1997: Eliten in Deutschland – Rekrutierung und Integration. Opladen: Leske+Budrich.
- Dexter, L. A.; 1964: Good Will of Important People: more on the Jeopardy of the Interview, in: The Public Opinion Quarterly, 28 (4): 556–563.
- Dexter, L. A.; 1970: Elite and Specialized Interviewing. Evanston: Northwestern University Press.
- Dillmann, D. A.; 2000: Mail and Internet Surveys: The Tailored Design Method. New York: Wiley.
- Drewe, P.; 1974: Methoden zur Identifizierung von Eliten, in: Koolwijk, J. V., Wieken-Mayser, M. (Hg.), Techniken der empirischen Sozialforschung. München: Oldenbourg, 4: 162–176.
- Dussault, M., Barnett, B. G.; 1996: Peer-Assisted Leadership: Reducing Educational Managers' Professional Isolation, in: Journal of Educational Administration, 34 (3): 5–14.
- Ebers, M., Gotsch, W.; 1995: Institutionenökonomische Theorien der Organisation, in: Kieser, A. (Hg.) Organisationstheorien. Stuttgart: Kohlhammer. 2. Aufl.: 185–235.
- Endruweit, G., Trommsdorff, G. (Hg.); 2002: Wörterbuch der Soziologie, 2. Aufl. Stuttgart: Lucius & Lucius.
- Geertz, C.; 1997: Dichte Beschreibung – Beiträge zum Verstehen kultureller Systeme. Frankfurt: Suhrkamp.
- Groves, R. M., Cialdini, R. B., Couper, M. P.; 1992: Understanding the Decision to Participate in a Survey, in: Public Opinion Quarterly, 56: 475–495.

- Hartmann, M.; 1997: Die Rekrutierung von Topmanagern in Europa. Nationale Bildungssysteme und die Reproduktion der Eliten in Deutschland, Frankreich und Großbritannien, in: *Archives Européennes de Sociologie*, 38: 3–37.
- Hertz, R., Imber, J. (eds.); 1995: *Studying Elites Using Qualitative Methods*. Thousand Oaks: Sage.
- Herzog, D.; 1982: *Politische Führungsgruppen. Probleme und Ergebnisse der modernen Elitenforschung*. Darmstadt: Wiss. Buchges.
- Hoffmann-Lange, U.; 1992: *Eliten, Macht und Konflikt in der Bundesrepublik*. Opladen: Leske+Budrich.
- Imbusch, P.; 2003: Konjunkturen, Probleme und Desiderata sozialwissenschaftlicher Elitenforschung, in: Hradil, S., Imbusch, P. (Hg.), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*. Opladen: Leske+Budrich: 11–34.
- Lau, T., Wolff, S.; 1983: Der Einstieg in das Untersuchungsfeld als soziologischer Lernprozess, in: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie*, 35: 417–437.
- Levi-Strauss, C.; 1978: *Traurige Tropen*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Linton, R.; 1936: *The Study of Man*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Mayrhofer, W.; 1997: Of Dice and Men: High-Flyers in German-Speaking Countries, in: *Career Development International*, 2 (7): 331–340.
- McClelland, D. C.; 1966: *Die Leistungsgesellschaft. Psychologische Analyse der Voraussetzungen wirtschaftlicher Entwicklung*. Stuttgart: Kohlhammer.
- Merton, R.K.; 1995: *Soziologische Theorie und soziale Struktur*. Berlin: de Gruyter.
- Münkler, H.; 2000: Werte, Status, Leistung. Über die Probleme der Sozialwissenschaften mit der Definition von Eliten, in: *Kursbuch 139. Die neuen Eliten*. Berlin: 76–88.
- Neckel, S.; 1997: Zwischen Robert E. Park und Pierre Bourdieu: Eine dritte „Chicago School“? Soziologische Perspektiven einer amerikanischen Forschungstradition, in: *Soziale Welt*, 48 (1): 71–83.
- Paris, R.; 2003: Autorität – Führung – Elite: Eine Abgrenzung, in: Hradil, S., Imbusch, P. (Hg.), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*. Opladen: Leske+Budrich: 55–72.
- Parsons, T.; 1951: *The Social System*, Glencoe, IL: Free Press.
- Prewitt, K.; 1984: Field Access: a Growing Problem, in: *Science*, 223 (4640): 1019.
- Reuband, K.-H. (Hrsg.); 1984: *Soziale Realität im Interview. Empirische Analysen methodischer Probleme*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.
- Schnabel, A.; 1997: Teilnahmeverhalten bei Unternehmensbefragungen, in: *Arbeit*, 6 (2): 154–172.
- Schnell, R.; 1997: *Nonresponse bei Bevölkerungsumfragen. Ausmaß, Entwicklung und Ursachen*. Opladen: Leske+Budrich.
- Schützenmeister, F.; 2002: Die Bereitschaft, sich wieder befragen zu lassen, in postalischen Erhebungen, in: *Zeitschrift für Soziologie*, 31 (2): 138–154.
- Schwartzman, H. B.; 1993: *Ethnography in Organizations*. London: Sage.
- Stadelmann, L.; 1993: *Dr. F. X. Mayr, ein Forscherleben*. Alberschwende: Verlag Neues Leben.
- Sutton, R. I.; 2004: Prospecting for Valuable Evidence: Why Scholarly Research can be a Goldmine for Managers, in: *Strategy & Leadership*, 32 (1): 27–34.

- Tomaskovic-Devey, D., Leiter, J., Thompson, S.; 1994: Organizational Survey Non-Responses, in: *Administrative Science Quarterly*, 39: 439–457.
- Useem, M.; 1995: Reaching Corporate Executives, in: Hertz, R., Imber, J. (eds.): *Studying Elites Using Qualitative Methods*. Thousand Oaks: Sage: 18–39.
- Williamson, O. E.; 1985: *The Economic Institutions of Capitalism*. New York: The Free Press.
- Windolf, P.; 2003: Sind Manager Unternehmer? Deutsche und britische Manager im Vergleich, in: Hradil, S., Imbusch, P. (Hg.), *Oberschichten – Eliten – Herrschende Klassen*. Opladen: Leske+Budrich: 299–335.
- Wolff, S.; 2003: Wege ins Feld und ihre Varianten, in: Flick, U., von Kardoff, E., Steinke, I. (Hg.), *Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt. 2. Aufl.: 334–348.