

Transformationen qualitativer Forschungsmethoden

Methodische Anpassungen in digitalisierten Arbeitskontexten

Katja Schönian und Nelli Feist

Beitrag zur Veranstaltung »Grenzgänge qualitativer Methoden: Übergänge und Transformationen zwischen Grundlagen- und Anwendungsforschung« der Sektion Methoden der Qualitativen Sozialforschung

Einleitung

Methoden der qualitativen Sozialforschung haben in den letzten Jahren zunehmend Eingang in anwendungsorientierte Forschungskontexte gefunden. Der Beitrag greift diese Entwicklung auf und liefert Impulse für die damit einhergehenden methodologischen Transformationsprozesse anhand konkreter Beispiele aus der Forschungspraxis. Ausgangspunkt sind zwei Forschungsprojekte, an denen wir exemplarisch zeigen, wie sich qualitative Methoden durch ihre Anwendung in spezifischen Arbeitskontexten verändern und welche Implikationen sich daraus für die methodische Ausrichtung ergeben. Das Forschungsfeld „Discounter“ und der Gegenstand „Arbeit“ werden im Rahmen dieser beiden Projekte auf unterschiedliche Weise beforscht; beide untersuchen, wie sich Arbeitsaufgaben und -abläufe durch und mit der Digitalisierung im täglichen Arbeitshandeln manifestieren – konkret in den Feldern Cybersicherheit und Change-Management im Lebensmittelhandel.

Die Nutzung qualitativer Methoden in der Anwendungsforschung findet oftmals im Rahmen von Drittmittelfinanzierung statt und kann mit spezifischen Spannungen verbunden sein: Auftraggeber erwarten standardisierte und quantifizierbare Resultate, während Forschende unter Druck geraten, das empirische Material vorschnell oder einseitig auszuwerten, etwa um unmittelbare Verwertbarkeit zu sichern (Behrmann et al. 2023; Mayer 2016). Die Nutzung qualitativer Methoden in der Anwendungsforschung wird daher auch unter den Stichworten von Trivialisierung und Qualitätsverlust diskutiert (Mayer 2016). Alison Brown (2010) zeigt jedoch, dass trotz der Spannungen eine methodologische Verankerung möglich ist und dass dies oft mit der wissenschaftlichen Vorprägung der Forschenden zusammenhängt; je stärker eine interpretative Verankerung gegeben ist, desto weniger werden qualitative Methoden als ad-hoc Instrumente verwendet. Außerdem zeigt sie, dass Forschende unter diesen Gegebenheiten durchaus Strategien entwickeln, die sich einer reinen Verwertungslogik widersetzen und den Forschungsprozess so gestalten, dass zum Beispiel marginalisierte Gruppen zu Wort kommen, auch wenn dies im Projektantrag nicht vorgesehen ist (Brown 2010, S. 234).

An diese Überlegungen anschließend möchten wir präzisieren: Methodische Anpassungen in der Anwendungsforschung müssen nicht als erzwungene Kompromisse oder bloße Widerstände verstan-

den werden. Vielmehr können sie als Teil eines kontinuierlichen Prozesses gedacht werden, der zwischen Grundlagen- und Anwendungsforschung vermittelt. Unsere These ist, dass die Weiterentwicklung qualitativer Methoden die produktive Verbindung von theoretischer Reflexion und praktischer Erprobung erfordert. Nur in dieser gegenseitigen Bezugnahme lässt sich die Komplexität der Praxis angemessen erfassen, und die Forschung bleibt empirisch anschlussfähig und methodologisch fundiert. Analytisch verstehen wir diese Anpassungen nicht ausschließlich als Reaktionen auf äußere Projektbedingungen, sondern als konstitutive Momente der Gegenstandskonstruktion. Sie entscheiden darüber, welche Aspekte der (Arbeits-)Praxis, welche AkteurInnen und welche Phänomene im Forschungsprozess überhaupt sichtbar werden. Auf dieser Grundlage illustrieren unsere Fallstudien, wie qualitative Methoden in digitalisierten Arbeitskontexten flexibel und gegenstandsangemessen eingesetzt werden können.

Die Praxis der Anwendungsforschung im Feld der Arbeits- und Industriesoziologie

Charakteristisch für Projekte der Drittmittelforschung ist, dass sie bereits vor Beginn durch Anträge gerahmt werden, in denen theoretische Vorannahmen, Fragestellungen und Projektzuschnitte festgelegt sind. Diese enge Vorstrukturierung löst sich teilweise durch die Rückbindung der Forschung an die empirischen Gegebenheiten auf. Auch wenn die arbeitssoziologische Forschung primär disziplinär organisiert ist, handelt es sich in der Drittmittelforschung oftmals um interdisziplinäre Forschungszusammenhänge, die im Kontext von Verbund- oder Konsortialprojekten stattfinden. Diese interdisziplinäre Projektarbeit bringt eigene Herausforderungen im Hinblick auf Kommunikation, Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung mit sich (Suckow et al. 2024; Simon 2026). Ein weiteres Charakteristikum arbeitssoziologischer Forschung ist, dass sie häufig in Unternehmen stattfindet. Der unternehmerische Kontext bringt wiederum eigene Interessen und Erwartungen an die Forschung mit, die im Zuge des Feldzugangs diskutiert und im weiteren Forschungsprozess kontinuierlich ausgehandelt werden müssen. Ähnlich zur Hochschulforschung wird auch hier die Forschung ständig herausgefordert, sich zwischen einer ökonomischen Verwertungslogik der Praxis und den eigenen, theoriegeleiteten Fragestellungen und Vorgehensweisen zu positionieren (Behrmann et al. 2023). Diese Interessenlagen in zeitlich begrenzten Forschungsprojekten führen dazu, dass die Theoriebildung in der Arbeitssoziologie oftmals weniger umfangreich ist, als das in der klassischen Grundlagenforschung der Fall ist. Obwohl das Fach die Organisation und die Verteilung von Arbeit detailliert untersucht, bleibt meist unbestimmt, was Arbeit theoretisch genau meint (Haubner 2024).

Im Unterschied zu dieser tendenziellen Unterbestimmung des Arbeitsbegriffs wird in den letzten Jahren im Hinblick auf den Gegenstand „Arbeit“ eine Anpassung der Methoden diskutiert (Hense et al. 2025). Arbeit ist mittlerweile vor allem technisch durchdrungen und findet – mehr oder weniger – digitalisiert statt. Tendenziell überwiegen in der Arbeitssoziologie qualitative Studien, aber auch Mixed-Methods-Ansätze werden verfolgt, sodass die Arbeitssoziologie, wie Andrea Hense und KollegInnen es formulieren, eine „methodenplurale Forschungspraxis“ (2025, S. 3) aufweist. Insbesondere die Diskussion um die Betriebsfallstudie, und damit verbunden das Fallstudien-Design, ist im Feld der Arbeitssoziologie bereits breit diskutiert und verhandelt worden (Pflüger et al. 2010; Pflüger 2013; Pflüger et al. 2017; Pongratz und Trinczek 2010). Die Integration des betriebszentrierten Fallstudiendesigns findet sich im Sinne einer Kontrastierung der unterschiedlichen Perspektiven der gesamten Belegschaft und der Abteilungen häufig im Projektantrag vor. Die Umsetzung dieses Forschungsdesigns stellt die Forschenden vor wachsende Herausforderungen, da sich mit der Auflösung von Betriebsgrenzen – Arbeit findet oftmals transnational, netzwerkförmig und nicht immer an einem Ort statt – auch der Zu-

griff auf den Gegenstand „Arbeit“ verändern muss. Die in der Arbeitssoziologie diagnostizierte „Dezentrierung des Betriebs“ (Hense et al. 2025, S. 5) ist eng mit der digitalen Transformation als übergreifendem Strukturwandel von Arbeit verbunden. In diesem Zusammenhang rücken zum einen die Plattformökonomie und die Strukturen der dort agierenden Unternehmen in den Fokus (Schreyer 2021). Zum anderen gewinnen die veränderten Arbeitsweisen und Organisationsformen sowie der Umgang mit digitalen und technischen Artefakten in der Arbeitspraxis an Bedeutung, insbesondere mit Blick auf die Handlungsspielräume der beteiligten Akteure (Schönian 2022; Pfeiffer et al. 2024; Eckhardt et al. 2024).

Die zentrale Frage lautet dabei, wie Forschung unter den Bedingungen von Drittmittelfinanzierung und betrieblichen Anforderungen dennoch gegenstandsangemessen vorgehen kann. Hier knüpfen unsere beiden Fallstudien an, um zu zeigen, dass reflektierte methodische Anpassungen nicht zu Lasten dieser Angemessenheit gehen müssen.

„Gegenstandsangemessenheit“ als Leitprinzip für die empirische Forschung

Für unsere empirische Forschung und deren Reflexion bildet das Gütekriterium der Gegenstandsangemessenheit einen zentralen Bezugspunkt. In der qualitativen Sozialforschung gilt es als „das basale, weil viele Aspekte des Forschungsprozesses umfassende[s] Gütekriterium“ (Strübing et al. 2018, S. 88). Es beschreibt nicht nur ein stimmiges Verhältnis von Methode zu dem zu untersuchenden Gegenstand, sondern umfasst auch die gewählte Theorie, die sich daraus entwickelnde Fragestellung und Fallkonstruktion, die verwendeten Methoden und die Datentypen der Erhebung. Auch wenn die Gegenstandsangemessenheit das Zentrum unserer Überlegungen darstellt, steht es in enger Verbindung mit zwei weiteren Gütekriterien. Das erste ist die „empirische Sättigung“ (Strübing et al. 2018, S. 88), das die Erschließung und Konstruktion eines Feldes sowie die damit verbundene Datengewinnung und -analyse beschreibt. Das zweite ist die „theoretische Durchdringung“ (Strübing et al. 2018, S. 91), die sich auf die theoretische Perspektive bezieht, welche den Gegenstand erst entstehen und relevant werden lässt und gleichzeitig die Generierung des empirischen Materials beeinflusst (Strübing et al. 2018, S. 91). Weitere besprochene Gütekriterien, wie die textuelle Vermittlung oder der originale Charakter der Forschung, treten in unseren Überlegungen zurück. Dennoch ist es wichtig zu beachten, dass erst im Zusammenspiel dieser verschiedenen Aspekte der Gegenstand der Untersuchung im Laufe des Forschungsprozesses entsteht.

Aber was bedeutet die Gegenstandsangemessenheit konkret in der empirischen Forschung? Oft ist sie nicht eine einmalige Entscheidung bezüglich Methode(n), Theorie und Gegenstand, sondern erfordert eine fortlaufende Anpassung (Nover 2022, S. 5). Wenn wir also die Gegenstandsangemessenheit nutzen, um den Forschungsprozess zu reflektieren, sollten wir berücksichtigen, dass diesem Prozess eine beständige Anpassung immanent ist. Im Vordergrund steht dabei die konkrete, kreative Anwendung der Methoden auf die in der Fragestellung konstruierten Gegenstände. Strübing und KollegInnen bezeichnen dies mit einem „reduzierten Methodenbegriff“ (2018, S. 87), der eher erfahrungsgeleitet ist, als dass er versucht, das Ideal bestimmter Methoden umzusetzen. Dies geht einher mit einem Fokus auf die Empirie: Die gewählten Methoden orientieren sich an den AkteurInnen und dem untersuchten Feld. Damit unterstreicht das Kriterium der Gegenstandsangemessenheit eine kreative Beweglichkeit im Hinblick auf Forschungsfrage, Methoden und Forschungsgegenstand.

Diese Herangehensweise möchten wir im Folgenden anhand unserer Studien deutlich machen. Wir gehen hier der Frage nach, welche Entscheidungen wir im Hinblick auf den Forschungsgegenstand, die theoretische Rahmung und die Methodenauswahl getroffen haben. Trotz unterschiedlicher Fragestellungen teilen die beiden Fallstudien einen gemeinsamen Forschungsort: den Lebensmitteldiscounter.

Zwei Fallstudien in digitalisierten Arbeitskontexten

Das Feld „Lebensmitteldiscounter“

Grundsätzlich stellt der Discounter ein eher vernachlässigtes Forschungsfeld der Arbeitssoziologie dar, da Interessenvertretungen wie Gewerkschaften häufig fehlen, die in der Arbeitssoziologie klassischerweise den Zugang zum Feld ermöglichen. Als Betriebsform ist der Discounter dezentral organisiert: Neben dem Hauptsitz des Unternehmens bestehen mehrere regionale Niederlassungen. Eine Niederlassung kann als eine Verwaltungseinheit für eine Region gesehen werden. Sie verwaltet im Durchschnitt die Belieferung von etwa 80–100 Filialen. Den einzelnen Niederlassungen kommt eine große Wichtigkeit zu, da sie die Warenflüsse zwischen Lager und Filialen koordinieren. Dementsprechend findet Arbeit an diesen Orten in unterschiedlicher Weise statt. Der Hauptsitz ist koordinierend tätig. Nur dort gibt es zum Beispiel eine zentralisierte IT-Abteilung, die auf die einzelnen Niederlassungen einwirkt. Man kann sich das vor Ort so vorstellen: Eine Niederlassung besteht aus den unterschiedlichen Abteilungen wie bspw. dem Einkauf, der Verwaltung, der Expansion und der Logistik mit den jeweiligen Büroräumen und einem Warenlager. In den Niederlassungen selbst gibt es keine gesonderte IT-Abteilung, dort fällt die Rolle meist mit der der Niederlassungsleitung zusammen.

Cybersecurity

Die nachfolgenden Ergebnisse wurden in ForDaySec, einem interdisziplinären Forschungsprojekt, das sich mit der Sicherheit in der Alltagsdigitalisierung auseinandersetzt, erhoben. Der Verbund besteht aus Lehrstühlen der Informatik, der Rechtswissenschaften und der Sozialwissenschaften. Als sozialwissenschaftliches Teilprojekt lag der Fokus unserer Forschung auf der Umsetzung von IT-Sicherheit in privaten und beruflichen Kontexten und auf den Herausforderungen, die den NutzerInnen in der Integration und Bewältigung sicherheitsrelevanter Maßnahmen begegnen. Das Ziel des Forschungsverbundes bestand darin, im interdisziplinären Austausch und auf Grundlage der über die Zeit erhobenen empirischen Daten nachhaltige Sicherheitsmaßnahmen im Arbeitsalltag sowie im Umgang mit organisationalen Herausforderungen zu entwickeln. Als Einstieg lag nahe, sich zunächst den ExpertInnen des Feldes zu widmen – also dem IT-Personal in der Organisation – und diese zum Thema Cybersecurity zu interviewen. Diese Berufsgruppe verfügt über das notwendige Wissen und die entsprechenden Einblicke und fungierte als *Gatekeeper* für das Feld. In den ersten Interviews mit der IT-Abteilung am Hauptsitz des Unternehmens bestätigte sich diese Annahme schnell. Spätestens aber in den Interviews mit den VerwaltungsmitarbeiterInnen wurde deutlich: Für einen Großteil der Beschäftigten stellt IT-Sicherheit ein eher nachrangiges Thema in der eigenen Arbeitspraxis dar. Das war zunächst wenig überraschend, da sich die Arbeit dort hauptsächlich mit der Warenzirkulation, dem Bestellen der Ware und dem Prüfen der Lieferungen beschäftigt.

Im Austausch mit der IT-Abteilung entstand die Idee, die Awareness-Schulungen für Beschäftigte in einer der Niederlassungen zu begleiten. Hieran zeigt sich die oben erwähnte Spannung: Es wurde einerseits die Funktion der Forscherin eingenommen, andererseits der organisationsseitige Auftrag verfolgt, die Durchführung der Schulung sowie deren Wahrnehmung durch die Beteiligten begleitend zu evaluieren. Die Idee war, über die Inhalte der Awareness-Schulungen hinaus in den Interviews vertiefte Erkenntnisse zur Umsetzung von Sicherheitsmaßnahmen sowie zu organisationalen Herausforderungen am Arbeitsplatz zu gewinnen. Im Anschluss wurden in der Verwaltungsabteilung der Niederlassung Interviews sowohl mit den Beschäftigten als auch mit dem Abteilungsleiter geführt. Typischerweise konzentrieren sich Awareness-Schulungen – neben der Wissensvermittlung von Sicherheitsthemen – auf das Erkennen von möglichen Einfallstoren, überwiegend in Form von Phishing-Mails. Die Awareness-Kampagnen sollten zu einem höheren Sicherheitsbewusstsein und Wissen im Umgang mit möglichen

Sicherheitslücken führen. Die Interviews konzentrierten sich daher auf die subjektive Wahrnehmung der Awareness-Maßnahmen sowie die Reflexion über bestehende betriebliche Sicherheitspraktiken und den Umgang mit digitaler Technologie im beruflichen, aber auch im privaten Umfeld. Allerdings stellten sich hier ähnliche Tendenzen ein, die aus anderen Forschungsprojekten zur Digitalisierung am Arbeitsplatz bekannt sind: Nur in wenigen Betrieben ist Cybersicherheit bereits ein durchdringendes Thema, sodass es für einzelne Abteilungen nur punktuell Beachtung findet. Wenn Themen wie Digitalisierung, KI oder Cybersicherheit in einem Großteil der Betriebe bisher keine größere Rolle spielen, können die Beschäftigten schlicht nicht darüber sprechen. So war es auch hier: Für die Beschäftigten in der Verwaltung stellte IT-Sicherheit lediglich einen kleinen und eher randständigen Teil ihrer Arbeitswelt dar, so dass sie dazu nur begrenzt Auskunft geben konnten.

Für die Erhebung haben wir verschiedene Interviewformen kombiniert. Virtuelle Interviews erwiesen sich dabei als besonders wertvoll, da sie erlaubten, Beschäftigte im Home Office zu interviewen, sodass sie offener über sensible Themen sprechen konnten. Auf diese Weise ließen sich die betrieblichen Einflussfaktoren, wie die Anwesenheit von Vorgesetzten oder KollegInnen, die sonst im Raum präsent wären, vermeiden (Raible et al. 2023). Andererseits konnten wir uns durch die ersten Präsenzinterviews und die Begehungen der Niederlassung ein Bild über die Arbeitsprozesse sowie das Zusammenspiel der Abteilungen mit dem Warenlager machen. Dieses Wissen haben wir dann gezielt in den Interviews genutzt: Sie boten uns Gesprächsanlässe für die virtuellen Interviews, die andernfalls gefehlt hätten. Gerade im Hinblick auf „unsichtbare“ Infrastrukturen erwiesen sich diese Ankerpunkte als hilfreich, da sie die Aufmerksamkeit der Interviewpersonen auf die Aspekte ihres Alltags lenkten, die in den Bereich IT-Sicherheit fallen. Insbesondere beim Thema Cybersicherheit, die im Alltag kaum sichtbar ist, sind solche Gesprächsanreize essenziell. Die Interviews zeigten, dass die gemeinsame Reflexion mit den Beschäftigten zu Erkenntnissen über das Feld und seine Relevanz in der Abteilung und im Betrieb führte. Insgesamt ermöglichte die Kombination beider Ansätze – virtuell und vor Ort – ein besseres Prozessverständnis und den Erwerb des notwendigen Kontextwissens für die Interviews.

Change-Management

Zu der Praxis der Anwendungsforschung gehört, dass vieles, was in Anträgen vorausgesetzt und in den Forschungsfragen des Projektes angenommen wird, nicht wie erwartet oder anders in den Unternehmen vorzufinden ist. Dies galt auch für das Projekt „Transforming Digitally“: Erste ExpertInneninterviews zeigten, dass die im Antrag genannten „digitalen Innovationen“, in der Literatur meist als „Change-Management-Technologien“ bezeichnet, in vielen Unternehmen nicht wie angenommen verwendet wurden. Außerdem hängt der innovative Anteil einer Technologie nicht nur von technischen Funktionalitäten ab, sondern vor allem vom Kontext der organisationalen Veränderung. Um das Forschungsfeld angemessen zu erfassen, mussten wir daher den Begriff der „Change-Management-Technologien“ genauer präzisieren und gleichzeitig erweitern, um ihn für unsere empirische Arbeit handhabbar zu machen (vgl. Schönian 2026). Mit dieser Konkretisierung richteten wir unseren Blick auch auf Kommunikationsplattformen, die als „Sounding Boards“ in Veränderungsprozessen eingesetzt werden sowie „Mitarbeiter-Apps“, die – ähnlich einem Intranet – Teil der internen Kommunikation sind und Veränderungsprojekte im Unternehmen unterstützen. Als wir erfuhren, dass im Discounter eine Mitarbeiter-App für die Beschäftigten in den Filialen eingeführt werden sollte, eröffnete sich uns die Möglichkeit, diesen Einführungsprozess zu begleiten – und damit eine Beschäftigtengruppe in den Blick zu nehmen, die in der Arbeitssoziologie bisher wenig erforscht wurde: die sog. „Frontline Workers“ im Lebensmittelhandel.

Insgesamt verlief der Forschungsprozess auch hier anders als erwartet – nicht zuletzt auch aufgrund der oben erwähnten verschiedenen Interessenlagen und den parallelen Entwicklungen im Unternehmen. Nach etwa einem Jahr verließ die für das Projekt wichtigste Ansprechpartnerin in der IT-Abteilung

das Unternehmen, wodurch das Projekt „Mitarbeiter-App“ nahezu zum Stillstand kam. Die Testfilialen und der zuständige Niederlassungsleiter waren unzufrieden, da die versprochenen Effizienzgewinne nicht wie erwartet eintraten. Zu diesem Zeitpunkt hatten wir bereits Interviews mit FilialleiterInnen geführt. Dabei wurde deutlich, wie stark der Discounter derzeit ein Ort des Wandels ist: Arbeitsabläufe werden zunehmend digitalisiert, sodass parallel zur Mitarbeiter-App zahlreiche weitere Digitalisierungsprojekte diskutiert oder umgesetzt wurden.

Mit der Übernahme des Projektes „Mitarbeiter-App“ durch einen erfahrenen Mitarbeiter verschob sich die Untersuchung auf eine andere Niederlassung und die dazugehörigen Filialen. Entscheidend dafür war, dass der neue Ansprechpartner früher in dieser Niederlassung gearbeitet hatte, bevor er in die IT-Abteilung in der Firmenzentrale wechselte. Während die vorherige Ansprechpartnerin direkt nach dem Studium in die Firma gekommen war und sich die Beziehungen im Unternehmen erst aufbauen musste, konnte sich der erfahrene Mitarbeiter auf seine gewachsenen Kontakte, gerade auch zu dem Niederlassungsleiter, verlassen. In diesem Sinn war der Wechsel unseres *Gatekeepers* nicht nur für die interne Umsetzung des Projektes „Mitarbeiter-App“ im Unternehmen entscheidend, sondern erleichterte uns auch die empirische Forschung vor Ort.

Im Sinne einer umfassenden Perspektive auf die Arbeitspraxis in den Filialen war von Beginn an vorgesehen, die Interviews direkt vor Ort durchzuführen. Im Fokus stand dabei die Berufsgruppe der FilialleiterInnen, deren Tätigkeit überwiegend in den Filialen und nicht im Büro am Rechner stattfindet. Die Durchführung der Interviews machte daher die Anreise zu den jeweiligen Filialen erforderlich. Die vor Ort durchgeführten Interviews boten aber nicht nur Einblicke in die Nutzung der Mitarbeiter-App, sondern auch in weitere laufende und geplante Digitalisierungsprojekte. Dabei zeigte sich, dass diese Veränderungen unter den FilialleiterInnen zu erheblichen Unsicherheiten führten, da ein empfundener Verlust an Verantwortung mit einem möglichen Verlust ihrer Rolle im Unternehmen assoziiert wurde. Besonders deutlich wurde dies im Zuge der Digitalisierung des Kassenwesens sowie in den teils sehr kontrovers geführten Diskussionen um die mögliche Einführung eines KI-gestützten Bestellsystems, das bei vielen FilialleiterInnen auf große Ablehnung stieß.

Während der Besuche konnten wir gemeinsam mit den FilialleiterInnen durch die Filialen gehen und unmittelbar beobachten, wie die täglichen Bestellungen mithilfe eines mobilen Bestellgeräts durchgeführt wurden. Dabei zeigte sich, wie voraussetzungs voll dieser Prozess bereits ist und wie eng er mit der professionellen Rolle und Identität der FilialleiterInnen verbunden ist. Auf diese Weise konnten wir die Interviewsituation flexibel und „opportunistisch“ – im Sinne von Strübing und KollegInnen (2018) – nutzen, um empirische Einsichten darüber zu gewinnen, wie sich Arbeit im Discounter im Zuge der Digitalisierung verändert.

Reflexion unserer Vorgehensweise

Beide Forschungsprojekte verdeutlichen die Bedeutung einer qualitativen und flexiblen Forschungsstrategie. Eine gegenstandsangemessene methodische Vorgehensweise bedeutet, das empirische Feld ernst zu nehmen, sich zugleich davon zu distanzieren und den Forschungsgegenstand mithilfe theoretischer Reflexion „unter Spannung zu setzen“ (Strübing et al. 2018, S. 93). Wie aber lässt sich eine solche Distanzierung herstellen? Wie bereits erwähnt, nimmt die Rolle der Forscherin und ihre disziplinäre Vorprägung auch in der Anwendungsforschung eine nicht zu unterschätzende Rolle ein. Im Zuge dessen waren praxistheoretische Konzepte und arbeitssoziologische Herangehensweisen für die Entstehung dieser Spannung von Bedeutung. Konzepte wie „subjektivierendes Arbeitshandeln“ (Böhle 2017) und „Erfahrungswissen“ (Pfeiffer 2004), aber auch der Blick auf den Vollzug alltäglicher Arbeitspraxis, waren wichtig, diese Distanz zum Gegenstand herzustellen. Die Distanzierung entsteht dabei nicht trotz, sondern gerade durch die Nähe zur Praxis in Verbindung mit einer theoriegeleiteten Perspektivierung: Erst

in der Konfrontation empirischer Irritationen – etwa dem Nicht-Sprechfähig-Sein der Beschäftigten zu Cybersicherheit oder dem Widerstand gegen digitale Steuerung – mit arbeitssoziologischen und praxistheoretischen Annahmen werden analytische Bruchstellen sichtbar, an denen implizite Vorstellungen von Arbeit, Technologie und Organisation überprüfbar werden.

Im Falle der Cybersicherheit erwiesen sich gerade die virtuellen Interviews als äußerst ertragreich, gerade weil die ungestörte Atmosphäre eine offene Gesprächssituation zuließ und Störfaktoren im laufenden Betrieb minimiert wurden. Dennoch ist zu betonen, dass gerade das Zusammenspiel von virtuellen Interviews und Begehungen vor Ort „unsichtbare Infrastrukturen“ und Themen für die Interviews offenlegte, die über die Reflexion der Schulung hinausgingen. Hier erwies sich das Kontextwissen als hilfreich, um gemeinsame Reflexionen mit den InterviewpartnerInnen anzustoßen. Insbesondere bei Beschäftigten, die im Arbeitsalltag nicht primär mit dem Forschungsthema in ihrem Arbeitsalltag konfrontiert sind, waren solche Gesprächsanreize aus der örtlichen Begehung essenziell. Während die ExpertInneninterviews mit der IT-Abteilung ohne örtlichen Bezug auskamen, bestand die Herausforderung darin, das „subjektivierende Arbeitshandeln“, also die tägliche Praxis, den Umgang mit sicherheitsrelevanten Vorgaben sowie die Abwägungen bei der Nutzung digitaler Tools, präzise sprachlich zu erfassen.

Im Projekt „Transforming Digitally“ machte in Anlehnung an die theoretischen Vorüberlegungen die Praxis der täglichen Bestellungen nicht nur das praktische, implizite Erfahrungswissen der FilialleiterInnen deutlich, sondern zeigte auch die starke Identifikation mit ihrer Rolle und Arbeit im Unternehmen – ein Aspekt, der wiederum auch den Umgang mit Veränderungsprozessen entscheidend prägt. So wurde deutlich, dass der Widerstand gegen neue Technologien, wie ein KI-gestütztes Bestellsystem, nicht einfach als Blockade interpretiert werden darf. Vielmehr handelt es sich um eine nachvollziehbare Reaktion auf tiefgreifende Veränderungen, die aus der Perspektive der FilialleiterInnen ihre Position im Unternehmen möglicherweise gefährden. Außerdem beeinflussen negative Erfahrungen mit früheren Digitalisierungsprojekten, wie die Einführung einer neuen Technologie bewertet wird. Im Discounter konnten wir so nicht nur das Fast-Scheitern und die spätere Wiederaufnahme des Projektes „Mitarbeiter-App“ begleiten, sondern auch nachvollziehen, unter welchen Bedingungen Veränderungsprojekte in Unternehmen gelingen oder scheitern. Die flexible Anpassung der Forschungsfragen und Methoden an diese dynamische Unternehmensrealität war dabei der Schlüssel, um die Komplexität des Feldes und die Arbeit an der Veränderung in Zeiten zunehmender Digitalisierung zu erfassen.

In der Umsetzung beider Studien zeigt sich, dass sich die Standortgebundenheit der Forscherin (vgl. Bohnsack 1999) entlang der Anpassungen und der Integration arbeitssoziologischer Ideen sowie praxistheoretischer Konzepte widerspiegelt, wie auch Sabine Nover (2022) betont. Entgegen der Annahme, dass die Anwendungsforschung weniger methodologisch fundiert sei, orientiert sich unsere Anwendung und Weiterentwicklung qualitativer Methoden stärker am disziplinären Einfluss.

Fazit: Gegenstandsangemessenheit herstellen

Der Call for Abstracts hob die Spannung zwischen technisch-pragmatischer Methodenanwendung und theoretisch-methodologischer Fundierung besonders hervor. Auch wir hatten zunächst geplant, diese Spannung mithilfe der Vorstellung eines Kontinuums zwischen Grundlagen- und Anwendungsforschung zu beschreiben. Im Verlauf unserer Arbeit zeigte sich jedoch, dass dieses Bild zu stark vereinfacht ist. Die Forschungspraxis ist vielschichtig und lässt sich nicht auf zwei Pole reduzieren. Vielmehr bewegen wir uns in einem Spannungsfeld unterschiedlicher Interessen – der Organisationen, der AuftraggeberInnen und der Wissenschaft. Dieses Spannungsfeld prägt die Forschung unmittelbar und erfordert fort-

laufende Anpassungen bei Methoden, Fragestellungen und Datentypen. Dies bedeutet in der arbeitssoziologischen Forschung ein hohes Maß an Flexibilität, da sich die Rahmenbedingungen häufig ändern – sowohl in der Grundlagen- als auch in der Anwendungsforschung. Was in der Einleitung als spezifische Spannung der Anwendungsforschung beschrieben wurde, erwies sich im weiteren Verlauf jedoch als strukturelles Merkmal arbeitssoziologischer Forschung insgesamt. In der Anwendungsforschung wird dieses Spannungsverhältnis mitunter durch einen weiteren Akteur verstärkt, nämlich die finanzierende Institution. Die Balance zwischen Theorie und Praxis zu halten, stellt unter diesen Bedingungen eine besondere Herausforderung dar: Wissenschaftliche Ansprüche werden durch pragmatische Entscheidungen vor Ort immer wieder herausgefordert, die aber zugleich auch Teil der Herausbildung des Untersuchungsgegenstands sind. Dennoch kann die Theoriebildung dabei in den Hintergrund geraten (Mayer-Ahuja und Menz 2021).

Die ursprünglich eher allgemeinen Forschungsfragen im Antrag – etwa: „Wie nehmen unterschiedliche Beschäftigtengruppen wie Führungskräfte, Betriebsrat und Mitarbeitende neue Technologien wahr?“ – wurden im Forschungsprozess kontinuierlich geschärft. Dieses Wechselspiel zwischen Öffnen und Schließen der Fragen, also vom breiten Aufspannen des Untersuchungsfeldes hin zur Präzisierung anhand der empirischen Realität, machte es möglich, unsere Forschung von der Idee der Gegenstandsangemessenheit leiten zu lassen. So entwickelte sich das ursprünglich enger gefasste Change-Management-Projekt hin zu einer umfassenderen Untersuchung, die das Zusammenspiel von Technologien, Praktiken und organisationalem Wandel im Discounter in den Blick nimmt.

Ähnliche Vorannahmen aus dem Antrag prägten die Forschung in der Cybersicherheit. Während dort Sicherheitsmaßnahmen als etablierte Praxis vorausgesetzt wurden, zeigte sich in der Realität ein differenzierteres Bild: Nicht alle Beschäftigten neben der IT-Abteilung waren zu Cybersicherheitsthemen sprechfähig. Die Präsenzinterviews trugen zur Kontextualisierung der Sicherheitsthematik in der konkreten Arbeitsrealität der Beschäftigten bei und führten zu einer gemeinsamen Reflexion darüber, inwiefern Sicherheitsmaßnahmen im Arbeitsumfeld der Beschäftigten relevant sind. Die virtuellen Interviews ermöglichten eine ungestörte Gesprächssituation und die gemeinsame Reflexion des Forschungsgegenstands. Durch die bewusste Integration beider Interviewformate konnte ein ganzheitliches Bild der Abteilung entstehen.

Im Anschluss an diese Überlegungen verstehen wir methodische Anpassungen in der Anwendungsforschung nicht als bloße Reaktionen auf äußere Bedingungen, sondern als konstitutive Momente der Gegenstandskonstruktion. Sie entscheiden darüber, welche Aspekte der (Arbeits-)Praxis, welche Akteur:innen und welche Phänomene im Forschungsprozess überhaupt sichtbar werden, und sichern so die Gegenstandsangemessenheit qualitativer Forschung. In diesem Spannungsfeld zwischen Theorie, Praxis und unterschiedlichen Interessenlagen wird deutlich, dass eine reflektierte, flexible Methodenanwendung nicht nur pragmatisch, sondern zugleich analytisch produktiv ist – sie eröffnet Einsichten, die ohne diese Anpassungen verborgen geblieben wären.

Literatur

- Behrmann, Laura, Dilek İköz-Akıncı und Veronika Rückamp. 2023. Pragmatische Tools oder kreativer Umgang? Qualitative Methoden in der anwendungsorientierten Hochschulforschung. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 24(3).
<https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3968>
- Böhle, Fritz. 2017. Subjektivierendes Handeln – Anstöße und Grundlagen. In *Arbeit als Subjektivierendes Handeln: Handlungsfähigkeit bei Unwägbarkeiten und Ungewissheit*, Hrsg. Fritz Böhle, 3–34. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

- Bohnsack, Ralf. 1999. Aspekthaftigkeit, Standortgebundenheit und Gültigkeit der Interpretation. In *Rekonstruktive Sozialforschung: Einführung in Methodologie und Praxis qualitativer Forschung*, Hrsg. Ralf Bohnsack, 178–191. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Brown, Alison P. 2010. Qualitative method and compromise in applied social research. *Qualitative Research* 10:229–248.
- Eckhardt, Dennis, Nelli Feist und Sabine Pfeiffer. 2024. Work Based Human Factor: Vom Mensch als Störfaktor zum Mensch als Sicherheitsgewährleister. In *Cybernation Deutschland: Kooperation gewinnt. Die Themen des 20. Deutschen IT-Sicherheitskongresses*, 274–289. Bonn: Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik.
- Haubner, Tine. 2024. Baustelle Arbeitstheorie: Rezension zu „Theorien der Arbeit zur Einführung“ von Alexandra Manske und Wolfgang Menz. *Soziopolis: Gesellschaft beobachten*. <https://www.sociopolis.de/baustelle-arbeitstheorie.html> (Zugegriffen: 8. Sep. 2026).
- Hense, Andrea, Wolfgang Dunkel, Wolfgang Menz, Sarah Nies und Daniela Rastetter. 2025. Editorial: Arbeit beforschen: Überlegungen zu methodischen Herausforderungen und neuen Forschungsstrategien. *Arbeit* 34:3–16.
- Mayer, Hanna. 2016. Qualitative Forschung in der Konjunktur – (k)ein Anlass zur Freude? Eine Debatte über qualitative Forschung im Spannungsfeld zwischen Hochblüte und Trivialisierung und ihr Beitrag zur Evidenzbasierung der Pflege. *Pflege & Gesellschaft* 21:5–19.
- Mayer-Ahuja, Nicole, und Wolfgang Menz. 2021. Arbeitssoziologie und Zeitdiagnose. Perspektiven der Arbeitssoziologie. *IfS Working Paper #13*.
- Nover, Sabine Ursula. 2022. Im Fokus: Gegenstandsangemessenheit. In *Theoriegeleitete Forschungswege in der Pflegewissenschaft 2: Die Rolle des Designs*, Hrsg. Sabine Nover, 1–17. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pfeiffer, Sabine. 2004. *Arbeitsvermögen*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Pfeiffer, Sabine, Manuel Nicklich, Michael Henke, Martina Heßler, Martin Krzywdzinski und Ingo Schulz-Schaeffer, Hrsg. 2024. *Digitalisierung der Arbeitswelten: Zur Erfassbarkeit einer systemischen Transformation*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pflüger, Jessica. 2013. Arbeitssoziologische Forschungspraxis im internationalen Vergleich – Vielfalt oder Standardisierung. *Arbeits- und Industriesoziologische Studien* 6:95–104.
- Pflüger, Jessica, Hans J. Pongratz und Rainer Trinczek. 2017. Fallstudien in der Organisationsforschung. In *Handbuch Empirische Organisationsforschung*, Hrsg. Stefan Liebig, Wenzel Matiaske und Sophie Rosenbohm, 389–413. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Pflüger, Jessica, Hans Pongratz und Rainer Trinczek. 2010. Methodische Herausforderungen arbeits- und industriesoziologischer Fallstudienforschung. *AIS-Studien* 3:5–13.
- Pongratz, Hans J., und Rainer Trinczek. 2010. *Industriesoziologische Fallstudien: Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie*. Berlin: Ed. Sigma.
- Raible, Stefanie, René Werner und Stefan Laube. 2023. Begegnungen im Digitalen. Qualitative Sozialforschung als intersituative und polymediale Praxis. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research* 24(2). <https://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/3967>
- Schönian, Katja. 2022. *Just ›A Machine for Doing Business‹? Sociomaterial Configurations of the Intranet in a Post-merger Telecommunications Company*. Bielefeld: transcript.
- Schönian, Katja. 2026. Important, but not urgent: exploring e-learning at work. *Journal of Workplace Learning* 28:383–401.
- Schreyer, Jasmin. 2021. Algorithmic work coordination and workers' voice in the COVID-19 pandemic: The case of Foodora/Lieferando. *Work Organisation, Labour & Globalisation* 15:69–84.
- Simon, Samuel. 2026. Making process work visible: Enacting facilitation in digitally mediated interdisciplinary research teams. *Journal of Organizational Ethnography* 15:201–223.
- Strübing, Jörg, Stefan Hirschauer, Ruth Ayaß, Uwe Krähnke und Thomas Scheffer. 2018. Gütekriterien qualitativer Sozialforschung. Ein Diskussionsanstoß. *Zeitschrift für Soziologie* 47:83–100.

Suckow, Silvio, Josephine B. Schmitt, Sara Saba, Kim Beese, Maria Staudte und Andreas Wenninger. 2024. Was macht interdisziplinäre Teams erfolgreich? *Weizenbaum Discussion Paper* 40.