

Scheytt, Carla; Pflüger, Jessica

Article

Forschungsethik in der Arbeitssoziologie: Impulse zur ethischen Reflexion

Arbeit

Provided in Cooperation with:

De Gruyter Brill

Suggested Citation: Scheytt, Carla; Pflüger, Jessica (2025) : Forschungsethik in der Arbeitssoziologie: Impulse zur ethischen Reflexion, Arbeit, ISSN 2365-984X, De Gruyter, Berlin, Vol. 34, Iss. 1/2, pp. 135-160,
<https://doi.org/10.1515/arbeit-2025-0008>

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/331848>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Carla Scheytt, Jessica Pflüger

Forschungsethik in der Arbeitssoziologie

Impulse zur ethischen Reflexion

<https://doi.org/10.1515/arbeit-2025-0008>

Zusammenfassung: Im vorliegenden Beitrag fokussieren wir Forschungsethik in der Arbeitssoziologie, um ethische Herausforderungen zu beleuchten und Impulse zur Reflexion anzubieten. International findet eine intensive Diskussion forschungsethischer Prinzipien (informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme, Nicht-Schädigung sowie Anonymisierung und Vertraulichkeit) in der qualitativen Sozialforschung statt, die inzwischen auch den deutschsprachigen Raum erreicht hat. Für die Arbeitssoziologie stellen sich besondere ethische Herausforderungen, u.a. da ihr Forschungsfeld häufig durch Machtasymmetrien und Hierarchien strukturiert ist und typischerweise mehrere Stakeholder involviert sind. Wir skizzieren mögliche Herausforderungen auf der Basis des internationalen Stands der Forschung und bieten auf dieser Basis feldspezifische Fragen zur ethischen Selbstreflexion, die Forschenden helfen können, ethische Herausforderungen in ihren Projekten zu antizipieren und zu adressieren.

Schlüsselwörter: Forschungsethik, Arbeitssoziologie, Vertraulichkeit, informierte Einwilligung, Nicht-Schädigung

Research Ethics in Sociology of Work

Suggestions for Reflection

Abstract: This paper explores research ethics in the Sociology of Work, highlighting specific ethical challenges and offering guidance for reflection. While ethical principles such as informed consent, voluntary participation, non-harming, anonymization, and confidentiality are widely discussed in international qualitative research, these debates have recently gained attention in German-speaking

Carla Scheytt, Prof. Dr. Jessica Pflüger, Institut für Soziologie, Universität Innsbruck, Universitätsstraße 15, 6020 Innsbruck, Österreich. E-Mail: carla.scheytt@uibk.ac.at, jessica.pflueger@uibk.ac.at

contexts. The Sociology of Work faces particular challenges due to the prevalence of power asymmetries, organizational hierarchies, and multiple stakeholder interests. Drawing on international research, we identify key ethical challenges and propose field-specific questions that may support researchers in anticipating and addressing ethical issues in their projects.

Keywords: Research ethics, sociology of work, informed consent, voluntary participation, no harm

1 Einleitung

Forschungsethische Fragen stellen sich in allen empirischen Forschungsprojekten – und so auch für Forschende der Arbeitssoziologie. Während international forschungsethische Debatten gerade in der qualitativen Sozialforschung vielfach geführt werden (Guillemin/Gillam 2004; Iphofen/Tolich 2018; Wiles 2013; Blee/Currier 2011; Miller u.a. 2012), ist die Diskussion im deutschsprachigen Raum vergleichsweise zögerlich (Unger 2014; Kämper 2016). Zentral für forschungsethische Auseinandersetzungen sind ethische Prinzipien, die sowohl in Ethikkodizes festgehalten als auch als Grundlage für die Entscheidung von Ethikkommissionen herangezogen werden (DGS/BDS 2017).

Ethische Herausforderungen können unvorhersehbar auftreten, vor allem im Rahmen qualitativer Forschung. Gleichzeitig sind sie strukturell geprägt. Erstens sind sie abhängig vom Forschungsfeld. So bestehen für arbeitssoziologische Projekte spezifische forschungsethische Fragen, u.a. da solche Forschung häufig in Unternehmen oder anderen organisationalen Kontexten stattfindet. Diese sind hierarchisch strukturiert und durch Machtasymmetrien geprägt (Bell/Bryman 2007; Jeanes 2017; Menz/Nies 2018). Forschende müssen daher nicht nur individuelle Einwilligungen berücksichtigen, sondern auch mit betrieblichen Gatekeepern und organisationalen Interessen umgehen.

Zweitens bringen unterschiedliche methodische Zugänge unterschiedliche ethische Herausforderungen mit sich. Die Arbeitssoziologie gilt als multi-methodisch (Liebig u.a. 2017; Kühl u.a. 2009; Menz/Nies 2018; Bell u.a. 2019). Wir fokussieren im Beitrag jedoch auf qualitative Forschung, da hier eine vergleichsweise hohe Offenheit und Nähe zwischen Forschenden und Beforschten besteht und qualitative Ansätze zum typischen Methodenrepertoire der Arbeitssoziologie gehören. Fallstudien, Interviews oder Beobachtungen in Unternehmenskontexten bringen besondere Herausforderungen, etwa im Hinblick auf Anonymisierung oder potenzielle Schädigungen der Teilnehmenden. So können in detaillier-

ten Fallstudien Teilnehmende trotz Pseudonymisierung identifizierbar bleiben, und in ethnografischen Studien besteht die Gefahr, unbeabsichtigt sensible Informationen über innerbetriebliche Dynamiken aufzudecken.

Drittens hat arbeitssoziologische Forschung typischerweise eine vergleichsweise hohe Praxisorientierung und findet daher häufig im Rahmen anwendungsorientierter Drittmittelprojekte statt (Böhle u.a. 2018; Jostmeier u.a. 2014; Menz/Seeliger 2024), was ebenfalls zu besonderen ethischen Fragen führt. Forschung, die in Kooperation mit Unternehmen oder Betriebsräten durchgeführt wird, kann Interessenkonflikte erzeugen – beispielsweise wenn Ergebnisse sowohl wissenschaftlichen als auch praxisnahen Erwartungen gerecht werden sollen (Pflüger u.a. 2017). Forschende müssen sich daher nicht nur mit den ethischen Verpflichtungen gegenüber den Beforschten auseinandersetzen, sondern auch mit den Erwartungen institutioneller Partner und der Wissenschaftsgemeinschaft.

Um mit ethischen Herausforderungen umgehen zu können, wird empfohlen, dass Forschende eine ethisch reflexive Haltung ausbilden und einnehmen (Guillemin/Gillam 2004; Unger 2021; Warin 2011). An diese Idee knüpfen wir an. Wir möchten im Beitrag aufzeigen, mit welchen ethischen Herausforderungen Arbeitssoziolog*innen konfrontiert sein können, und davon ausgehend zu einer ethischen Reflexion qualitativ ausgerichteter arbeitssoziologischer Forschung anregen.

Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Nach einer Einführung in die bisherigen Debatten zu Forschungsethik in der Arbeitssoziologie (Abschnitt 2) erläutern wir entlang zentraler ethischer Prinzipien beispielhaft Herausforderungen für die Arbeitssoziologie näher (Abschnitt 3). Da aber ethische Herausforderungen immer auch projektspezifisch und aufgrund der Offenheit des qualitativen Forschungsprozesses zum Teil unvorhersehbar sind, können wir im Beitrag keine vollumfassenden ethischen „Lösungsansätze“ vorschlagen. Vielmehr schlagen wir auf den ethischen Prinzipien basierende feldspezifische Reflexionsfragen vor. Diese können Praktiker*innen im Feld dabei unterstützen, das eigene Vorgehen zu reflektieren und ethische Herausforderungen zu antizipieren (Abschnitt 4). Schließlich fassen wir unsere Ergebnisse zusammen und diskutieren sie (Abschnitt 5).

2 Forschungsethik in der Arbeitssoziologie: Grundlagen und feldspezifische Herausforderungen

Wie Forschungsethik zu verstehen ist und welche Maßstäbe für die Bewertung des ethischen Handelns von Forschenden zugrundegelegt werden sollen, ist Gegenstand vielfacher Auseinandersetzungen (Iphofen 2020; Hammersley 2015; Israel/Hay 2006; Tolich/Tumilty 2020; Gillam u.a. 2009; Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2017). Wir folgen einem klassischen Verständnis von Forschungsethik, wie es Hopf (2016) vorgeschlagen hat:

„Unter dem Stichwort ‚Forschungsethik‘ werden in den Sozialwissenschaften im Allgemeinen all jene ethischen Prinzipien und Regeln zusammengefasst, in denen mehr oder minder verbindlich und mehr oder minder konsensuell bestimmt wird, in welcher Weise die Beziehungen zwischen den Forschenden auf der einen Seite und den in sozialwissenschaftliche Untersuchungen einbezogenen Personen auf der anderen Seite zu gestalten sind.“

Hopf 2016, 195

In dieser Definition rekurriert Hopf indirekt auf den sog. ethischen Prinzipialismus (Hammersley 2015) und verweist damit auf einen Kanon an zentralen ethischen Prinzipien, die auch in Ethikkodizes festgehalten sind. Diese ethischen Prinzipien wurden ursprünglich für biomedizinische Forschung entwickelt (Beauchamp/Childress 2019), haben jedoch auch Eingang in die sozialwissenschaftliche Debatte zu Forschungsethik gefunden (Unger/Simon 2015). Zu ihnen gehören (a) die *informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme*, (b) *Nicht-Schädigung* und (c) *Anonymisierung und Vertraulichkeit* (DGS/BDS 2017; British Sociological Association 2017; American Sociological Association 2018).

Gleichzeitig ist der ethische Prinzipialismus besonders im englischsprachigen Raum umstritten, vor allem da die Prinzipien bei der Begutachtung qualitativer Forschungsprojekte durch Ethikkommissionen herangezogen werden (Bell/Wray-Bliss 2011; Hammersley 2015). Qualitativ Forschende sehen unter anderem die Gefahr, dass ihre Forschung durch Ethikkommissionen eingeschränkt wird (Haggerty 2004; Hammersley 2009; Dingwall 2008; van den Hoonaard 2011; Schrag 2011). Auch Forschende aus dem Bereich der Arbeitsforschung beteiligen sich an diesen Debatten, so sehen Bamber und Sappey (2007) ethnografische Workplace Studies aufgrund der Vorgaben von Ethikkommissionen zu informier-

ter Einwilligung als gefährdet an.¹ Auch in Deutschland etablieren sich Ethikprüfverfahren trotz ihrer Umstrittenheit für sozialwissenschaftliche Projekte immer mehr (Unger u.a. 2016).

Trotz dieser Kritik sind ethische Prinzipien für die Bewältigung forschungsethischer Fragen hilfreich. So können sie Forschende dabei unterstützen, bestimmte ethische Fragen und Dimensionen im Forschungsprozess zu erkennen, zu antizipieren und zu lösen (Hammersley 2015). Auch wenn ethische Herausforderungen im qualitativen Forschungsprozess aufgrund der Offenheit immer ein Stück weit unvorhersehbar bleiben (Guillemin/Gillam 2004), fördert eine Auseinandersetzung ex ante eine ethisch reflexive Haltung und schult Forschende darin, erwartbare ethische Herausforderungen nicht nur zu erkennen, sondern im Feld auch mit ihnen umzugehen (Unger 2021). Diese Reflexion sollte nicht abstrakt bleiben, sondern auf die spezifischen Bedingungen der Arbeitssoziologie eingehen.

In internationalen Lehr- und Handbüchern im Bereich der Arbeitsforschung finden sich eher wenig ausführliche Auseinandersetzungen mit Forschungsethik (siehe beispielsweise Whitfield/Yunus 2018). Dabei ergeben sich in der arbeitssoziologischen Forschung spezifische Herausforderungen, die je nach Forschungsdesign variieren. Für eine Auseinandersetzung mit forschungsethischen Fragen in der Arbeitssoziologie sehen wir drei zentrale Anknüpfungspunkte.

Erstens ist eine ethische Auseinandersetzung dann sinnvoll, wenn die spezifischen methodischen Zugänge der Arbeitsforschung in den Blick genommen werden, wozu typischerweise (Betriebs-)Fallstudien, Interviews und Beobachtungsverfahren zählen (Menz/Nies 2018; Pflüger u.a. 2010; Bell u.a. 2019). Während Betriebsfallstudien insbesondere Fragen der Vertraulichkeit und der Rolle von Gatekeepern betreffen, werfen primär gestaltungsorientierte Projekte Fragen nach Interessenkonflikten und Machtverschiebungen auf. Diese Unterschiede verdeutlichen, dass Forschungsethik nicht losgelöst vom methodischen Zugang betrachtet werden kann.

Zweitens sind ethische Herausforderungen zu beachten, welche in der spezifischen Struktur des Feldes liegen. Denn das Feld der Arbeitssoziologie ist klassischerweise von Organisationen und somit u.a. von Hierarchien, Regeln und

¹ Ethikkommissionen werden auch deshalb kritisiert, weil die Idee der ethischen Vorabprüfung mit den Charakteristika qualitativer Sozialforschung, nämlich Offenheit und Flexibilität, konfligiert. Unterschiedliche Autor*innen betonen, dass aufgrund des offenen und flexiblen Forschungsprozesses ethische Herausforderungen nicht vollumfänglich vor dem Feldeintritt erkannt werden könnten (Cannella/Lincoln 2018; Christians 2003; McCormack u.a. 2012; Pollock 2012).

Sanktionierungsmöglichkeiten geprägt, was sich auf Forschungsethik auswirkt (Scheytt/Pflüger 2024). In bisherigen systematischen Auseinandersetzungen zum Thema wird unter anderem betont, wie vorhandene Machtasymmetrien im Feld zu ethischen Herausforderungen führen (Bell/Bryman 2007; Jeanes 2017), wie das folgende Zitat verdeutlicht:

„[...] organizational research participants are also subjects of, and subject to, the organization to which they belong (and are often dependent upon this for the livelihood). Such research participants are not autonomous individuals free to respond without regard for any number of organizational factors such as employment security, relationships with co-workers, and loyalty to the group. Likewise, when entering organizations, researchers participate in a priori relationships and structures that influence their actions. Being ‚low in the corporate hierarchy‘, organizational power structures may limit researchers’ capacity to act in response to ethical issues if they do arise.“

Greenwood 2016, 509

Gerade in Forschungsprojekten mit direktem Zugang über das Management oder den Betriebsrat stellt sich die Frage, inwieweit Teilnehmende ihre Antworten unabhängig formulieren können. Neben vorhandenen Machtasymmetrien ist die hohe Dichte von formellen und informellen Beziehungen im Forschungsfeld ein weiteres Charakteristikum, welches zu ethischen Herausforderungen führen kann.

Drittens sind ethische Fragen auch an das Selbstverständnis der Arbeitssoziologie „als einer praxisnahen, oft auch dezidiert arbeiter/innen- und arbeitnehmer/innenorientierten Forschung jenseits des ‚Elfenbeinturms‘“ (Sauer 2017, 255) geknüpft. Dieses Selbstverständnis als praxisnahe Wissenschaft wird häufig durch Drittmittelprojekte verwirklicht, die oft nur in enger Abstimmung mit organisationalen Kooperationspartnern durchgeführt werden können, denn der Zugang erfolgt in vielen Fällen über betriebliche Gatekeeper (Vorgesetzte, betriebliche Interessenvertretung) und Erhebungen finden nicht selten am Arbeitsplatz oder zumindest im Betrieb statt (Pflüger u.a. 2017). Dies führt u.a. dazu, dass Personen im Feld wechselseitig über ihre Teilnahme an Erhebungen informiert sind und beispielsweise Anonymisierung besondere Herausforderungen mit sich bringt (Menz/Nies 2018). Darüber hinaus entstehen aus diesen Kooperationen immer wieder auch spezifische und teils widersprüchliche Erwartungen aus dem Feld an die Forschenden. Während Forschende wissenschaftliche Unabhängigkeit wahren müssen, erwarten Praxispartner teilweise konkrete Empfehlungen oder anwendungsbezogene Ergebnisse. Dies kann zu Spannungen führen, insbesondere wenn Forschungsergebnisse nicht den Interessen der beteiligten Organisationen entsprechen.

Aufbauend auf diesen und weiteren Arbeiten zu feldspezifischen Herausforderungen, gehen wir im Folgenden näher auf die bereits erwähnten ethischen Prinzipien ein und zeigen auf Basis von Beispielen aus der Forschungsliteratur mögliche Herausforderungen für die Arbeitssoziologie auf.

3 Ethische Prinzipien und Herausforderungen in der Arbeitssoziologie

In der Forschungsethik werden üblicherweise die Prinzipien der informierten Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme (Abschnitt 3.1), der Nicht-Schädigung (Abschnitt 3.2) sowie der Anonymisierung und Vertraulichkeit (Abschnitt 3.3) als Orientierungspunkte herangezogen. Auch in der Arbeitssoziologie sind diese Prinzipien zentral – ihre Umsetzung ist jedoch oft mit besonderen Herausforderungen verbunden.

Empirische Studien zeigen, dass diese Prinzipien in der arbeitssoziologischen Praxis nicht immer leicht umsetzbar sind. Um dies zu verdeutlichen, stellen wir existierende empirische Beispiele systematisch entlang der jeweiligen ethischen Prinzipien vor. Dabei berücksichtigen wir unterschiedliche methodische Zugänge, um die Bandbreite der Herausforderungen in verschiedenen Forschungskontexten darzustellen.

3.1 Informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme

Die *informierte Einwilligung* ist mit dem Recht auf Selbstbestimmung verknüpft und beinhaltet, Teilnehmer*innen der Forschung über das geplante Projekt (Zielsetzung, Rechte der Teilnehmenden, methodisches Vorgehen, mögliche Risiken) ausreichend zu informieren und ihre Zustimmung auf Basis der *Freiwilligkeit* einzuholen. Teilnehmenden wird hierbei das Recht eingeräumt, jederzeit ihre Teilnahme zurückzuziehen, ohne dass dadurch Schäden oder Risiken für sie entstehen. Meist wird eine solche Einwilligung schriftlich eingeholt oder mündlich durch einen Tonbandmitschnitt festgehalten (Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2017, 21–24; Benner/Löhe 2020).

Qualitativ Forschende haben vor allem in Bezug auf zwei Aspekte informierter Einwilligung Kritik geäußert: *Erstens* weisen ethnografisch Forschende darauf hin, dass das verpflichtende Einholen einer (schriftlichen) informierten Einwilligung als bürokratischer Akt im Feld wahrgenommen wird und dem Aufbau vertrauensvoller Beziehungen im Feld schaden kann (Haggerty 2004; Allbutt/

Masters 2010; Bell 2014) oder dass die Einholung forschungspraktisch nicht durchführbar ist, beispielsweise wenn in der Öffentlichkeit oder im Rahmen großer (halb-)öffentlicher Veranstaltungen beobachtet wird (Bell 2014; Murphy/Dingwall 2007). *Zweitens* heben qualitativ Forschende aufgrund der Offenheit und Flexibilität qualitativer Forschung und teils länger anhaltender Forschungsbeziehungen hervor, dass sie informierte Einwilligung nicht als einmalige „Pflicht“, sondern als einen anhaltenden Prozess verstehen (Guillemin/Gillam 2004; American Sociological Association 2018; Miller/Bell 2012).

Neben diesen beiden allgemeinen Aspekten ist aber für die Arbeitssoziologie besonders die Diskrepanz zwischen dem *hierarchisch strukturierten Forschungsfeld* auf der einen und der *informierten Einwilligung und Freiwilligkeit* auf der anderen Seite bedeutsam. Ein besonderes Problem entsteht, wenn Einwilligungen nicht individuell, sondern durch betriebliche Gatekeeper erteilt werden. Dies kann zu einer verzerrten Wahrnehmung der Freiwilligkeit führen und Teilnehmende in eine schwierige Position bringen, da sie sich unter Druck gesetzt fühlen könnten, an der Forschung mitzuwirken. Dieses Spannungsfeld illustrieren wir im Folgenden näher durch Beispiele.

Johnson (2014), der mittels „Shadowing“ einen CEO teilnehmend beobachtete, beschreibt eindrücklich, wie er von diesem gehindert wurde, die informierte Zustimmung aller Teilnehmenden einzuholen. Dies zeigt sich an folgendem Auszug aus seinen Feldnotizen:

„[...] arriving at the CEO's office at 7:30 a.m. on the first day of shadowing, pleasantries were quickly exchanged, and as discussed in our introductory meeting (in which informed consent was provided), we went over the events of the week. The CEO outlined which meetings I could attend and which were closed door. On this particular day a leadership meeting was scheduled from 8:00 a.m. to 5:00 p.m., and I was told there was 'nothing off limits'. After the CEO finished some preparatory reading for the meeting we arrived late at 8:05 a.m. to 14 vice-presidents and other managers. After glancing at his watch the CEO told me to sit in the back row, while he sat down at the head of the table. Then, without introduction (and certainly not ethical approval to observe the meeting from other participants for research purposes) the CEO picked up the agenda for the meeting and began to address the first issue of the day. Over one hour passed and at 9:30 the meeting broke for a coffee break. At the break I approached the CEO and asked to be introduced and to hand out information sheets and consent forms to the managers. The CEO responded to me by saying 'I will introduce you, but do not think it is necessary to obtain consent to observe this meeting, you already have ethical approval from the ethics board and this project is endorsed by the office of the CEO.' I mentioned that I required their consent for my research, and he grudgingly obliged and said that I should hand out the forms during the break.“

Johnson 2014, 28–29

Dieses Beispiel verdeutlicht sehr gut, wie die Logik des Feldes und bestehende Machthierarchien das geplante Einholen der informierten Einwilligung ‚untergraben‘. Johnson weist auf Basis seiner Erfahrungen darauf hin, dass die Teilnehmenden im Feld höchstwahrscheinlich nicht ohne (sozialen) Schaden ihre Einwilligung hätten verweigern können. Zudem macht er darauf aufmerksam, dass er, ohne es vorzuhaben, teilweise verdeckt beobachtet hat. Die teils verdeckte (*semi-covert*) Beobachtung wird in der Literatur zur Forschungsethik teilweise als problematisch angesehen, da Teilnehmende bei Unkenntnis der Forschung weder zustimmen noch verweigern können und das Prinzip der Selbstbestimmung somit nicht umgesetzt wird.² Johnson (2014) berichtet auch über seinen Umgang mit diesen Herausforderungen. So besprach er die Problematik der Nicht-Einwilligung mit dem CEO und holte die informierte Einwilligung nachträglich in einer Pause zwischen den Meetings ein. Wenn jedoch einzelne Mitarbeiter*innen auch nach einem direkten und aufklärenden Gespräch mit Forschenden ihre Teilnahme verweigern, sollten Forschende darauf achten, keine Daten über diese Mitarbeiter*innen zu erheben (in Feldnotizen nicht erwähnen usw.).

Auch Au und Marks (2013) beschreiben die Herausforderung der informierten Einwilligung in ihrem Forschungsprojekt, in dem sie E-Mail-Daten nutzten, um Arbeitsplätze zu erforschen. Sie erlangten den Feldzugang über das Management – was neben dem Zugang über Betriebsräte typisch für die Arbeitssoziologie ist – und erhielten dementsprechend auch zuerst vom Management und erst in einem nachfolgenden Schritt von den Angestellten selbst die informierte Einwilligung (ebd., 883).

Eine solche Zustimmung bezeichnet Plankey-Videla (2012), welche auf Basis ihrer ethnografischen Studie in einer mexikanischen Textilfabrik feldspezifische ethische Probleme darlegt, als „Gatekeeper Consent“. Sie betont, wie wichtig es aufgrund der Machtasymmetrien und Hierarchien im Feld ist, eine informierte Einwilligung als Prozess zu verstehen, der nicht mit der Zustimmung des Managements zur Forschung abgeschlossen ist.

Eine Möglichkeit, der Problematik des Gatekeeper Consents zu entgehen, schlug Grønning (1997) vor. In seiner Studie zu Arbeitsbedingungen in der japanischen Automobilindustrie versuchte er, die Erhebung und den Feldzugang zu Management einerseits und Arbeiter*innen andererseits von vornherein zu separieren:

² Calvey (2008) hingegen verteidigt auf Basis seiner eigenen verdeckten ethnografischen Studie zu Türstehern in Großbritannien die Methode der verdeckten Beobachtung.

„This was because we felt [...] that interviewing away from the work context usually resulted in a more relaxed interview environment. Moreover [...] the freedom inherent in being able to select participants for interviewing instead of having potential interviewees appointed by the company was of great importance to us, since we then could avoid the risk of being presented with potentially ‚biased‘, hand-picked persons [...]. Related to this is the freedom that the interviewee is guaranteed by being able to be interviewed without the company knowing about it whatsoever.“

Grønning 1997, 4

Außerhalb des Arbeitskontexts bzw. des Betriebs die Erhebung durchzuführen kann also eine mögliche Strategie sein, mit der Herausforderung der Freiwilligkeit umzugehen. Jedoch finden Erhebungen in der Arbeitssoziologie, zum Beispiel im Rahmen von Fallstudien, häufig in Betrieben statt (Pflüger u.a. 2017; Pongratz/Trinczek 2010). Neben der praktischen Durchführbarkeit spricht für eine Datenerhebung im Betrieb, dass abhängig Beschäftigte in ihrer Arbeitszeit an der Forschung teilnehmen, sie dementsprechend bezahlt werden und kein zusätzlicher Aufwand für sie anfällt. Zwischen diesen Vor- und Nachteilen (weniger Zwang außerhalb versus Bezahlung der Tätigkeit innerhalb des Betriebs) muss im Einzelfall abgewogen werden. Zudem sind arbeitssoziologische Projekte, wie oben beschrieben, häufig an organisationale Kooperationspartner gebunden und die Strategie der Ortsverschiebung der Erhebung ist aufgrund dieser engen Kooperation dann schlicht nicht durchsetzbar.

Hinsichtlich informierter Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme ist somit darauf zu achten, die informierte Einwilligung nicht nur von den Gatekeepern (beispielsweise dem Betriebsrat oder Management) einzuholen, sondern auch von den einzelnen Teilnehmenden selbst. Und auch wenn Führungskräfte ihren Angestellten „empfehlen“, an der Forschung teilzunehmen, sollte dies kritisch hinsichtlich der Freiwilligkeit reflektiert werden.

Darüber hinaus stellt die Archivierung von Primärforschungsdaten in Forschungsdatenzentren eine zunehmend etablierte Praxis da, die auch von Drittmittelgebern unterstützt bzw. gefordert wird – wenngleich die Archivierung insbesondere ethnografischer Daten nicht unumstritten ist (Hirschauer 2014; Meier zu Verl/Meyer 2018). Deshalb ist es ratsam, diese Möglichkeit bereits bei der informierten Einwilligung mitzudenken (Gebel/Rosenbohm 2017). In der Arbeitssoziologie in Deutschland bietet besonders das Forschungsdatenzentrum eLabour eine Möglichkeit zur Archivierung an (Hanekop 2021; Dunkel/Hanekop 2021).

Wenn die Archivierung der Daten angestrebt wird, sollte hierfür das Einverständnis der Teilnehmenden eingeholt werden.³

3.2 Nicht-Schädigung

Neben der informierten Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme gilt das Prinzip der Nicht-Schädigung als zentraler ethischer Grundsatz. In der Debatte zur qualitativen Forschungsethik wird das Thema der Nicht-Schädigung breit diskutiert. Auch wenn einige qualitativ Forschende kaum Risiken für Teilnehmende an qualitativer Forschung sehen (Dingwall 2008; Haggerty 2004; Schrag 2011; Hammersley 2009), werden in der Literatur vielfache mögliche Schädigungen diskutiert (Jennings 2012), darunter physische, psychische, rechtliche, soziale und auch Schädigungen für die Forschenden selbst (Dixon/Quirke 2018). In Forschungsprojekten gilt es, den möglichen Schaden bzw. das Risiko für die Teilnehmenden mit dem erwartbaren Nutzen der Forschung abzuwägen. Im Ethik-Kodex von DGS und BDS (2017) wird empfohlen, Teilnehmende über solche Risiken aufzuklären, „die das Maß dessen überschreiten, was im Alltag üblich“ ist (§ 2, Abs. 5; siehe auch Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2017, 18–19).

Wir möchten im Folgenden auf vier feldspezifische Aspekte hinsichtlich möglicher Risiken arbeitssoziologischer Forschung eingehen: auf mögliche Risiken, die (1) aufgrund der Position abhängig Beschäftigter, (2) aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung der arbeitssoziologischen Projekte, (3) aufgrund des nationalen Kontexts, in dem die Forschung stattfindet, und (4) aufgrund der Praxisorientierung arbeitssoziologischer Forschung entstehen können.

3.2.1 Risiken aufgrund der Position abhängig Beschäftigter

Für Teilnehmende an arbeitssoziologischer Forschung sehen wir aufgrund der Hierarchien und Möglichkeiten der Sanktionierung besonders *soziale, wirtschaftliche und rechtliche Risiken*. Beispielsweise sind im Extremfall Kündigungen, Disziplinarverfahren oder Ähnliches denkbar, wenn Forschungsdaten unzureichend anonymisiert werden und die einzelnen Teilnehmer*innen re-identifiziert

³ Siehe hierzu beispielsweise das Datenschutzkonzept von eLabour, abrufbar hier: https://elabour.de/wp-content/uploads/2022/03/Datenschutzkonzept_eLabour_V1.0.pdf (Abruf 27. März 2025). Andere Forschungsdatenzentren, wie Qualiservice, bieten Muster für Einwilligungs-erklärungen für die Primärforschung an: <https://www.qualiservice.org/de/datenschutz.html> (Abruf 27. März 2025).

werden können. Es gibt keine uns bekannten arbeitssoziologischen Publikationen, bei denen über das Eintreffen solcher Schädigungen, beispielsweise einer Kündigung aufgrund der Forschungsteilnahme, berichtet wird.⁴ Dass solche Risiken bestehen, zeigt sich jedoch daran, dass Arbeitssoziolog*innen teilweise mit Unbehagen im Feld entgegengetreten wird. Den Beforschten selbst sind nämlich die möglichen rechtlichen oder sozialen Risiken, die mit ihrer abhängigen Position verbunden sind, allemal selbst bewusst.

Beispielsweise beschreibt Grønning (1997) in Bezug auf seine oben erwähnte Studie, dass Arbeiter*innen ihn fälschlicherweise für einen Gewerkschaftssekretär hielten und Angst davor hatten, mit ihm zu sprechen. Das von ihm untersuchte Unternehmen der japanischen Automobilindustrie hat zudem in einem Team-Member-Handbuch vorgegeben, in welcher Weise über das Unternehmen in der Öffentlichkeit kommuniziert werden darf. Die Arbeiter*innen haben dementsprechend Angst vor einem Regelbruch: „I would rather keep my job and my mouth shut“ (ebd., 4). Auch Morrison und Sacchetto (2018) berichten auf Basis einer Fallstudie in der russischen Textilindustrie, wie Arbeiter*innen den Forschenden mit großer Skepsis gegenübertraten und kaum Auskunft über ihre Arbeit geben wollen.

Und nicht nur Angestellte, sondern auch Manager*innen sehen Risiken in der Teilnahme, vor allem aufgrund möglicher wirtschaftlicher Schädigung. So berichtet Kremakova (2014) in ihrer Forschung zu bulgarischen Hafenarbeiter*innen, wie ihr Misstrauen entgegenschlug und sie teilweise als Spionin einer rivalisierenden Firma oder Vertreterin der Regierung wahrgenommen wurde. Ein Manager einer größeren Reederei lehnte ein Interview ab: „I am not giving you an interview. This is not an interview. I have not been authorised to give interviews“ (ebd., 9). Die zitierten Forschenden berichten, wie sie versuchten, Vertrauen mit den Teilnehmer*innen aufzubauen, um den sehr berechtigten Bedenken und Ängsten etwas entgegenzusetzen. Allerdings bleibt in solchen Kontexten stets eine strukturelle Unsicherheit bestehen: Selbst wenn Forschende den Schutz der Anonymität garantieren, können sie nicht kontrollieren, ob Dritte aus dem Feld (z.B. Vorgesetzte oder Kolleg*innen) Verdächtigungen oder Sanktionen gegen Teilnehmende richten. Dies erfordert daher besondere Vorsicht in der Publikation und Dissemination von Ergebnissen (Tolich 2004).

⁴ Ein Beispiel für mangelnde Anonymisierung und damit einhergehende soziale Schädigungen für die Beforschten beschreibt Ellis (2007). Allerdings handelt es sich hierbei nicht um eine Studie aus dem Bereich der Arbeitssoziologie.

3.2.2 Risiken durch inhaltliche Ausrichtung des Projekts

Hinsichtlich der inhaltlichen Ausrichtung arbeitssoziologischer Forschung sehen wir einerseits mögliche *psychische Belastungen* für Teilnehmende von Forschung, insbesondere dann, wenn im Rahmen der Forschung über belastende Themen, wie beispielsweise Arbeitsplatzverlust (Gabriel u.a. 2013), Mobbing, Konflikte oder Gewalt am Arbeitsplatz (Meiser/Wilson 2024; Ahmed/Uddin 2022) oder arbeitsinduzierten Stress (Carter u.a. 2013) gesprochen wird. Der RatSWD (2017) gibt eine Reihe von Hinweisen zum Umgang mit solchen herausfordernden Themen in Interviews und empfiehlt unter anderem, dass Forschende in Interviews erstens einen vorsichtigen Einstieg in potenziell problematische Themen wählen, zweitens auf die Freiwilligkeit der Teilnahme und die Möglichkeit, bestimmte Fragen unbeantwortet zu lassen, hinweisen, drittens sensibel im Interview mit belastenden Themen umgehen (Pausen anbieten, Umformulierung von Fragen, Abbruch der Interviewsituation) und viertens auf Beratungs- und Unterstützungsangebote im Anschluss an die Forschung verweisen (ebd., 19).

Neben psychischen Belastungen können rechtliche, soziale oder wirtschaftliche Risiken aufgrund der inhaltlichen Ausrichtung dann erwartet werden, wenn Forschende im Forschungsprozess Informationen über *deviantes oder illegales Handeln* von Angestellten oder Arbeiter*innen erfahren. In der Arbeitssoziologie sind die Erforschung von Regelbrüchen, z.B. „fiddling“ (Mars 1994), (illegalen) Streiks (Plankey-Videla 2012) und „Dienst nach Vorschrift“, Bummelstreiks oder Sabotage (Edwards/Scullion 1982), übliche Themen. Würde dieses „guilty knowledge“ (Lumsden 2013), also Informationen über solche Regelbrüche an Vorgesetzte oder das Management gelangen, ist von einem Risiko auszugehen, welches „über das Risiko des Alltags“ hinausgeht (vgl. Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2017, 2023).

3.2.3 Risiken aufgrund des nationalen Kontexts der Studie

Auch der nationale Kontext, in dem die arbeitssoziologische Forschung durchgeführt wird, sollte in die Risikoanalyse einfließen. Besonders wichtig ist dies bei arbeitsbezogener Forschung in heiklen Kontexten, wie autoritären Regimen (Grimm u.a. 2020; Fuchs u.a. 2019). Wenn beispielsweise gewerkschaftliche Organisation in Kontexten untersucht wird, in denen diese verboten ist, können Informationen über diese Organisation für die Teilnehmenden weitreichende rechtliche und soziale Konsequenzen haben. Nicht zuletzt der Fall des italienischen Doktoranden Giulio Regeni, welcher 2016 im Rahmen seiner Forschung zur

Gewerkschaftsbewegung in Ägypten vor Ort getötet wurde, zeigt, dass sich diese Risiken nicht nur auf die Teilnehmenden der Forschung, sondern auch auf die Forschenden selbst beziehen (Baccaro u.a. 2019). Auch psychische Belastungssituationen (vgl. 3.2.2) können zusätzlich verschärft sein, wenn die Forschung in nationalen Kontexten durchgeführt wird, in denen soziale Sicherungssysteme fehlen, Rechte von Arbeiter*innen verletzt werden oder die Teilnehmenden in Armut leben.

3.2.4 Risiken aufgrund der Praxisorientierung arbeitssoziologischer Projekte

Schließlich sehen wir aufgrund der Kooperationen bei praxis- und anwendungsorientierten Drittmittelprojekten Besonderheiten für die ethische Reflexion. Häufig basieren diese Kooperationen darauf, dass Akteure im Feld einen bestimmten Nutzen erwarten, der sie zur Teilnahme motiviert. Hierbei ist genau zu prüfen, welche Art von Nutzen welchen unterschiedlichen Interessengruppen im Feld versprochen wird und ob diese Versprechen realistisch sind. Forschende stehen hier vor der Herausforderung, keine Erwartungen zu wecken, die sich nicht erfüllen lassen, und gleichzeitig wissenschaftliche Integrität zu wahren.

Werden unrealistische Versprechen über die möglichen „Wirkungen“ arbeitssoziologischer Forschung gemacht, kann dies langfristig zu Vertrauensverlust führen. Daher scheint es sinnvoll, bereits bei der Anbahnung von Drittmittelprojekten transparente und ethische Standards für Kooperationen festzulegen.

3.3 Anonymisierung und Vertraulichkeit

Anonymisierung und Vertraulichkeit sind zwei eng miteinander verbundene ethische Prinzipien. Beide dienen vor allem dazu, Teilnehmende vor möglichen Schädigungen zu schützen. In der Debatte zur qualitativen Sozialforschung wird vielfach über die Möglichkeiten und Grenzen von Anonymisierung und Vertraulichkeit diskutiert (Nespor 2000; Tilley/Woodthorpe 2011; Kühl 2020; Vainio 2013). Für die Arbeitssoziologie haben Menz und Nies (2018) die Bedeutung dieser Prinzipien hervorgehoben:

„Nicht zuletzt befinden sich die Beschäftigten am Arbeitsplatz in einer abhängigen Position, ihr Anspruch auf Anonymität beschränkt sich nicht auf das (gleichwohl berechtigte) Bedürfnis nach Privatheit, sondern ist unter Umständen auch notwendiger Schutz vor möglicherweise ernsthaften Konsequenzen.“

Menz/Nies 2018, 286

Anonymisierung und Vertraulichkeit sind aufgrund der hierarchischen Struktur des Feldes und der daraus resultierenden möglichen Schädigungsdimension in der Arbeitssoziologie besonders wichtig. Eine spezifische Herausforderung ergibt sich aus den in der Arbeitssoziologie üblichen Forschungsansätzen und multi-methodischen Vorgehensweisen (Menz/Nies 2018). Wenn beispielsweise Fallstudien durchgeführt werden, werden auf Basis von Interviews und Dokumentenanalysen viele Kontextinformationen zum spezifischen Fall generiert, da der Fall (z.B. ein Unternehmen) explizit in seinem Zusammenhang mit relevanten Kontextfaktoren (Branche, Region, Beschäftigtenstruktur, Umsatzentwicklungen usw.) untersucht wird (Pongratz/Trinczek 2010). Aufgrund der Fülle der Kontextinformationen ist eine Anonymisierung besonders schwierig. Forschende können jedoch auf unterschiedliche erprobte Anonymisierungstechniken zurückgreifen, bei denen die Datenqualität möglichst erhalten bleibt und zugleich der Schutz der Personen gewährleistet wird (Mozygemba/Hollstein 2023; Richter u.a. 2021; Werner u.a. 2023). Ob bzw. inwieweit das Unternehmen anonymisiert werden kann, ist ebenfalls eine Entscheidung, die projekt- und kontextabhängig getroffen werden muss.

Eine weitere Herausforderung besteht hinsichtlich der Erhaltung der internen Vertraulichkeit, da Arbeitsforschung häufig in Organisationen stattfindet. Die *interne Vertraulichkeit* bedeutet, dass sich Akteur*innen aus dem Feld untereinander identifizieren können und dies verhindert werden sollte, während die *externe Vertraulichkeit* sich darauf bezieht, dass Personen außerhalb des Forschungsfelds – also beispielsweise Leser*innen von Veröffentlichungen oder Zuhörende von Vorträgen – Teilnehmende re-identifizieren können (Tolich 2004). In der Arbeitssoziologie wissen die jeweiligen Akteure im Feld meist nicht nur, wer beispielsweise im Rahmen einer Fallstudie interviewt wurde, sondern können auch aufgrund ihres „Insiderwissens“ (Menz/Nies 2018, 286) in einfach anonymisierten Daten recht schnell einzelne Akteure wiedererkennen. Und gleichzeitig sind es diese „Insider“ im Feld (Vorgesetzte, Manager*innen), welche die Teilnehmenden in abhängigen Positionen möglicherweise sanktionieren können.

Ein Beispiel für die Herausforderungen interner Vertraulichkeit findet sich bei Winfields (2024) ethnografischer Forschung in einer Form der „totalen Institution“. Winfield untersucht die Sozialisation von Kadetten in der United States Military Academy Preparatory School und beschreibt anschaulich die vielfältigen ethischen Herausforderungen, mit denen sie im Feld umzugehen hat. Sie schätzt unter anderem interpersonelle Konflikte und Probleme der Karriereentwicklung als mögliche Gefahren bei einem Bruch der Vertraulichkeit ein. Zusätzlich weist sie daraufhin, dass die Einhaltung der internen Vertraulichkeit besonders

problematisch bei denjenigen Personen ist, welche einer unterrepräsentierten Gruppe im Feld angehören, wie beispielsweise in ihrem Feld schwarze Frauen (ebd., 4).

Ausgehend von diesen Problemen beschreibt sie unterschiedliche Strategien, um Vertraulichkeit zu gewährleisten. Erstens versucht sie – ähnlich wie Grønning (1997) – die Interviews außerhalb der Military School durchzuführen. Zweitens beobachtet sie über einen langen Zeitraum von drei Jahren, um möglichst viele mögliche Teilnehmer*innen zu beobachten und eine Re-Identifikation aufgrund der Vielfalt des Samples zu erschweren. Drittens nutzt sie eine Technik der *creative nonfiction* und verändert Geschichten einzelner Teilnehmender oder ‚splittet‘ Teilnehmende in der Darstellung zu mehreren Charakteren auf. Dies ermöglicht „to meld together the stories from multiple years of field work to increase ambiguity about who specific characters represent“ (Winfield 2024, 259). Viertens nutzt sie einen *participant centred approach* und bespricht mit den Teilnehmenden der Ethnografie, wie diese in der Veröffentlichung dargestellt werden:

„We examined if their characters are appropriately altered to protect their identities. If they did not feel adequately anonymized, we worked together to brainstorm strategies on what else could be changed. As we contemplated these questions, I re-wrote and revised the manuscript, and then returned portions to them again, if they were interested in continuing the conversation. Although this process is time consuming, it creates space for restoration and repair when a participant feels misheard or misrepresented in the work.“

Winfield 2024, 261

Diese unterschiedlichen Strategien können verwendet werden, um interne Vertraulichkeit zu garantieren. Zudem kann es für die Einhaltung der Vertraulichkeit sinnvoll sein, das Sample zu erweitern und mehrere Organisationen bzw. Organisationseinheiten zu beforschen, Funktionsbeschreibungen zu abstrahieren und Anonymisierungsstrategien mit den Teilnehmenden rückzusprechen (Saunders u.a. 2015).⁵

In der Arbeitssoziologie ist es vor allem in anwendungsorientierten Drittmittelprojekten üblich, Forschungsergebnisse wieder zurück ins Feld zu tragen (vgl. Tubaro 2021). Hierbei ist die Einhaltung der internen Vertraulichkeit besonders schwierig, wenn beispielsweise Vorträge im Betrieb gehalten werden, wie Menz und Nies (2018) aufzeigen:

5 Für die Hinweise zu weiteren Strategien zur Gewährleistung der Vertraulichkeit möchten wir herzlich dem*der anonyme*n Gutachter*in danken.

„Dafür muss nicht nur von sämtlichen personenbezogenen Angaben, sondern zumeist auch von lebensgeschichtlichen Hintergründen der Befragten abgesehen werden; selbst einzelne möglicherweise personentypische Formulierungen können zur Identifizierung der Befragungspersonen durch Kolleginnen oder Vorgesetzte führen. Auch auf eine – inhaltlich zuweilen durchaus hoch relevante – differenzierte Darstellung etwa nach unterschiedlichen Beschäftigungsgruppen oder Abteilungen muss zuweilen verzichtet werden, wenn die Fallzahl der befragten Personen innerhalb dieser einzelnen Gruppen zu gering ist.“

Menz/Nies 2018, 286 f.

Deshalb wird bei solchen Präsentationen hinsichtlich der oben aufgeführten möglichen Risiken für Teilnehmende besonders auf Anonymisierung und Vertraulichkeit geachtet.

4 Anstöße zur Reflexion

Im vorangegangenen Abschnitt haben wir mögliche Herausforderungen entlang der ethischen Prinzipien (1) informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme, (2) Nichtschädigung sowie (3) Anonymisierung und Vertraulichkeit im Feld der Arbeitssoziologie aufgezeigt und einige Möglichkeiten des Umgangs auf der Grundlage von Beispielen diskutiert.

Aus diesen Herausforderungen haben wir – angelehnt an die allgemein formulierten ethischen Reflexionsfragen des Rats für Sozial- und Wirtschaftsdaten (2017) – feldspezifische Fragen zur ethischen Reflexion in der Arbeitssoziologie abgeleitet und in Tabelle 1 zusammengefasst.

Solche Fragen können dabei helfen, forschungsethische Herausforderungen für das jeweilige Forschungsprojekt zu erkennen. Gleichzeitig tauchen ethische Herausforderungen – wie eingangs erwähnt – aufgrund der Offenheit und Flexibilität qualitativer Sozialforschung auch immer wieder unvorhersehbar in allen Phasen des Forschungsprozesses auf und können somit nicht vollumfänglich im Vorhinein antizipiert werden (Guillemin/Gillam 2004). Deshalb ist es hilfreich, wie in der Arbeitssoziologie üblich, immer auch im Austausch mit Kolleg*innen zu sein, um ethische Fragen auch während des Forschungsprozesses zu besprechen (Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten 2017, 26).

Informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme

- Welche Hierarchien bestehen im Feld? Inwiefern beeinflussen diese den Feldzugang und damit einhergehend die informierte Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme?
- Wie kann ich sicherstellen, dass nicht nur von Gatekeepern, sondern auch von allen anderen Beteiligten eine Zustimmung eingeholt werden kann? Ist es gegebenenfalls sinnvoll, den Feldzugang zu abhängig Beschäftigten unabhängig vom Betrieb zu gestalten?
- Möchte ich die Primärdaten in einem Forschungsdatenarchiv wie eLabour archivieren? Wenn ja: Gewährleisten, dass hierfür die informierte Einwilligung eingeholt wird.

Nicht-Schädigung

- Welche spezifischen Risiken entstehen durch die Position, in der sich die Teilnehmenden im Feld befinden? Abwägung möglicher rechtlicher, wirtschaftlicher und sozialer Risiken.
- Welche Risiken entstehen durch die inhaltliche Ausrichtung des Forschungsprojekts? Behandle ich (besonders sensible) Themen, bei denen psychische Belastungen erwartbar sind? Zielt mein Forschungsprojekt darauf ab, „guilty knowledge“, also Wissen über deviantes/illegales Handeln zu erhalten? Wenn ja, welche Maßnahmen kann ich treffen, um mit diesen Risiken umzugehen?
- Welche spezifischen Risiken entstehen möglicherweise für die Teilnehmenden aufgrund des nationalen Kontexts, in dem das Projekt durchgeführt ist (autoritäre Regime, soziale Sicherungssysteme)?
- Wie stelle ich den möglichen Nutzen von Forschung gegenüber Kooperationspartner*innen dar? Abwägung, welche „Versprechen“ über die Nützlichkeit der Studie unterschiedlichen Akteuren im Feld gemacht werden.

Anonymisierung und Vertraulichkeit

- Welche spezifischen Kontextinformationen meiner (Fall-)Studie muss ich anonymisieren?
 - Wie kann ich sicherstellen, dass interne Vertraulichkeit im Feld gewahrt bleibt?
 - Welche Maßnahmen zur Anonymisierung muss ich für unterschiedliche Zwecke der Ergebnispräsentation und Archivierung nutzen (Publikationen, Präsentationen im Feld, Speicherung im Forschungsdatenzentrum)?
-

Tab. 1: Fragen zur ethischen Reflexion in der Arbeitssoziologie

5 Diskussion und Ausblick

Ziel des Beitrags war es, ethische Herausforderungen in der arbeitssoziologischen Forschung zu skizzieren und auf dieser Basis Impulse zur ethischen Reflexion zu bieten. Hierfür haben wir entlang der ethischen Prinzipien der *informierten Einwilligung und Freiwilligkeit der Teilnahme*, der *Nicht-Schädigung* sowie der *Anonymisierung und Vertraulichkeit* aufgezeigt, dass die spezifischen Bedingun-

gen arbeitssoziologischer Forschung eine kontinuierliche Reflexion über ethische Herausforderungen erfordern. Während klassische forschungsethische Prinzipien eine grundlegende Orientierung bieten, müssen sie in der Praxis oft an die spezifischen Gegebenheiten des Forschungsfeldes angepasst werden. Auf Basis der beschriebenen Herausforderungen haben wir abschließend einen Katalog von feldspezifischen Fragen zur ethischen Selbstreflexion vorgeschlagen. Diesen verstehen wir als Ausgangspunkt für weitere Überlegungen, welche beispielsweise andere methodische Verfahren der Arbeitssoziologie ergänzen sollten, die in diesem Beitrag nicht im Detail reflektiert werden konnten (etwa Mixed-Methods-Ansätze).

Die Forschungsgegenstände der Arbeitssoziologie unterliegen kontinuierlichem Wandel, was Neu- bzw. Weiterentwicklungen von Methoden notwendig macht und letztlich zu neuen ethischen Herausforderungen führen kann. Abschließend möchten wir daher zwei Themen andiskutieren, die künftig wahrscheinlich die ethische Diskussion in der Arbeitssoziologie prägen werden.

Erstens wird *arbeitssoziologische Forschung abseits von formalen Organisationen* (Ahrne/Brunsson 2011; Dobusch/Schoeneborn 2015) zu neuen ethischen Herausforderungen führen. In unserem Beitrag haben wir diskutiert, wie beispielsweise Hierarchien in Betrieben und mögliche Sanktionierung von abhängig Beschäftigten zu ethischen Herausforderungen für die Freiwilligkeit der Teilnahme oder die Nicht-Schädigung führen können. Bei Erwerbsarbeit abseits von klassischen Betrieben – beispielsweise im Rahmen von Plattformen (Srnicsek 2016; Vallas/Schor 2020) oder von selbstständiger Arbeit (Bögenhold 2019) – ist die Strukturierung des Forschungsfeldes womöglich schwieriger zu fassen und dementsprechend auch eine Risikoeinschätzung für die Teilnahme, die Einhaltung der informierten Einwilligung und Freiwilligkeit sowie die Anonymisierung und Vertraulichkeit herausfordernder. Beispielsweise zeigen Molina u.a. (2023) auf, welche vielfältigen ethischen Herausforderungen damit einhergehen, wenn Microworker*innen als Teilnehmende von Forschung über Plattformen rekrutiert werden.

Zweitens entstehen durch die *Digitalisierung der Arbeit* und damit einhergehend auch eine stärkere *Digitalisierung des methodischen Repertoires* in der Arbeitssoziologie neue ethische Herausforderungen insbesondere hinsichtlich der informierten Einwilligung sowie für Fragen der Anonymisierung (Eynon u.a. 2017; Heise/Schmidt 2014; Markham/Buchanan 2017; Sugiura u.a. 2017; Wenzel/van Quaquebeke 2018). Gleichzeitig stellt sich die Frage, ob klassische ethische Prinzipien vor dem Hintergrund digitaler Forschung und des Charakter eines digitalen Forschungsfelds (global, netzwerkartig, unsicher, allgegenwärtig) zu überdenken sind (Burbules 2009).

Die zukünftige arbeitssoziologische Debatte zu Forschungsethik wird besonders dann fruchtbar sein, wenn Forschende sowohl Herausforderungen aus der Forschungspraxis teilen als auch aufzeigen, wie sie mit ethischen Fragen und Dilemmata im Forschungsprozess umgegangen sind. Daher bleibt die kontinuierliche Auseinandersetzung mit neuen methodischen Entwicklungen und ethischen Implikationen ein spannender und wichtiger Bestandteil künftiger Reflexionen in der Arbeitssoziologie.

Literatur

- Ahmed, Shoiab, Shahzad Uddin (2022): Workplace bullying and intensification of labour controls in the clothing supply chain: Post-Rana Plaza disaster; in: *Work, Employment and Society*, 36, 539–556. <https://doi.org/10.1177/09500170211038205>
- Ahrne, Göran, Nils Brunsson (2011): Organization outside organizations: The significance of partial organization; in: *Organization*, 18, 83–104. <https://doi.org/10.1177/1350508410376256>
- Allbutt, Helen, Hugh Masters (2010): Ethnography and the ethics of undertaking research in different mental healthcare settings; in: *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 17, 210–215. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2850.2009.01493.x>
- American Sociological Association (2018): Code of Ethics. https://www.asanet.org/sites/default/files/asa_code_of_ethics-june2018a.pdf
- Au, Yee W., Abigail Marks (2013): Why are social scientists still reluctant to embrace email as data? An ethnographic examination of interactions within virtual teams; in: *Work, Employment and Society*, 27, 880–890. <https://doi.org/10.1177/0950017013494436>
- Baccaro, Lucio, Chiara Benassi, Guglielmo Meardi (2019): Theoretical and empirical links between trade unions and democracy; in: *Economic and Industrial Democracy*, 40, 3–19. <https://doi.org/10.1177/0143831X18781714>
- Bamber, Greg J., Jennifer Sappey (2007): Unintended consequences of human research ethics committees: au revoir workplace studies?; in: *Monash Bioethics Review*, 26, 26–36. <https://doi.org/10.1007/BF03351470>
- Beauchamp, Tom L., James F. Childress (2019). *Prinzipialismus*; in: Michael Fuchs, Max Gottschlich (Hg.): *Ansätze der Bioethik*. Freiburg, München: Karl Alber, 31–74
- Bell, Kirsten (2014): Resisting commensurability: Against informed consent as an anthropological virtue; in: *American Anthropologist*, 116, 3, 511–522. <https://doi.org/10.1111/aman.12122>
- Bell, Emma, Alan Bryman (2007): The ethics of management research: An exploratory content analysis; in: *British Journal of Management*, 18, 63–77. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8551.2006.00487.x>
- Bell, Emma, Edward Wray-Bliss (2011): Research ethics: Regulations and responsibilities; in: David A. Buchanan, Alan Bryman (Hg.): *The Sage Handbook of Organizational Research Methods*. London: Sage, 79–92

- Bell, Emma, Alan Bryman, Bill Harley (2019): *Business Research Methods*. 5. Auflage. Oxford: Oxford University Press
- Benner, Angela, Julian Löhle (2020): Die informierte Einwilligung auf Tonband: Analyse im Rahmen einer qualitativen Interviewstudie mit älteren Menschen aus forschungsethischer und rechtlicher Perspektive; in: *Zeitschrift für Qualitative Forschung*, 20, 341–356. <https://doi.org/10.3224/zqf.v20i2.08>
- Blee, Kathleen M., Ashley Currier (2011): Ethics beyond the IRB: An introductory essay; in: *Qualitative Sociology*, 34, 401–413. <https://doi.org/10.1007/s11133-011-9195-z>
- Bögenhold, Dieter (2019) Changing ideas and contours of entrepreneurship in the history of thought: On the fluidity and indefiniteness of a term; in: *International Review of Entrepreneurship*, 17, 145–168
- Böhle, Fritz, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.) (2018): *Handbuch Arbeitssoziologie*. Wiesbaden: Springer
- British Sociological Association (2017): Statement of Ethical Practice. https://www.britisoc.co.uk/media/24310/bsa_statement_of_ethical_practice.pdf (Zugriff: 6. April 2025)
- Burbules, Nicholas C. (2009): Privacy and new technologies. The limits of traditional research ethics; in: Donna M. Mertens, Pauline E. Ginsberg (Hg.): *The Handbook of Social Research Ethics*. Los Angeles: Sage, 537–549
- Calvey, David (2008): The art and politics of covert research: Doing ‚situated ethics‘ in the field; in: *Sociology*, 42, 905–918. <https://doi.org/10.1177/0038038508094569>
- Cannella, Gaile S., Yvonna S. Lincoln (2018): Ethics, research regulations, and critical social science; in: Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln (Hg.): *The Sage Handbook of Qualitative Research*. 5. Auflage. Los Angeles u.a.: Sage, 83–96
- Carter, Bob, Andy Danford, Debra Howcroft, Helen Richardson, Andrew Smith, Phil Taylor (2013): ‚Stressed out of my box‘: employee experience of lean working and occupational ill-health in clerical work in the UK public sector; in: *Work, Employment and Society*, 27, 747–767. <https://doi.org/10.1177/0950017012469064>
- Christians, Clifford G. (2003): Ethics and politics in qualitative research; in: Norman K. Denzin, Yvonna S. Lincoln (Hg.): *Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks: Sage, 139–164
- DGS, BDS (2017): Ethik-Kodex der Deutschen Gesellschaft für Soziologie (DGS) und des Berufsverbandes Deutscher Soziologinnen und Soziologen (BDS). https://soziologie.de/fileadmin/user_upload/dokumente/Ethik-Kodex_2017-06-10.pdf (Zugriff: 27. März 2025)
- Dingwall, Robert (2008): The ethical case against ethical regulation in humanities and social science research; in: *Twenty-First Century Society*, 3, 1–12. <https://doi.org/10.1080/17450140701749189>
- Dixon, Shane M., Linda Quirke (2018): What’s the harm? The coverage of ethics and harm avoidance in research methods textbooks; in: *Teaching Sociology*, 46, 1, 12–24. <https://doi.org/10.1177/0092055X17711230>
- Dobusch, Leonhard, Dennis Schoeneborn (2015): Fluidity, identity, and organizationality: The communicative constitution of anonymous; in: *Journal of Management Studies*, 52, 1005–1035. <https://doi.org/10.1111/joms.12139>
- Dunkel, Wolfgang, Heidemarie Hanekop (2021): Forschungsdatenmanagement und sekundär-analytische Nutzung qualitativer Daten aus der Arbeits- und Industriesoziologie: Das Kompetenzzentrum eLabour; in: Caroline Richter, Katharina Mojescik (Hg.): *Qualitative*

- Sekundäranalyse. Daten der Sozialforschung aufbereiten und nachnutzen. Wiesbaden: VS, 73–92
- Edwards, Paul K., Hugh Scullion (1982): *The Social Organisation of Industrial Conflict. Control and resistance in the workplace*. Oxford: Blackwell
- Ellis, Carolyn (2007): Telling secrets, revealing lives. Relational ethics in research with intimate others; in: *Qualitative Inquiry*, 13, 3–29. <https://doi.org/10.1177/1077800406294947>
- Eynon, Rebecca, Jenny Fry, Ralph Schroeder (2017): The ethics of online research; in: Nigel Fielding, Raymond M. Lee, Grant Blank (Hg.): *The SAGE Handbook of Online Research Methods*. London: Sage, 19–37
- Fuchs, Daniel, Patricia Fuk-Ying Tse, Xiaojun Feng (2019): Labour research under coercive authoritarianism: Comparative reflections on fieldwork challenges in China; in: *Economic and Industrial Democracy*, 40, 132–155. <https://doi.org/10.1177/0143831X18780337>
- Gabriel, Yiannis, David E. Gray, Harshita Goregaokar (2013): Job loss and its aftermath among managers and professionals: wounded, fragmented and flexible; in: *Work, Employment and Society*, 27, 56–72. <https://doi.org/10.1177/0950017012460326>
- Gebel, Tobias, Sophie Rosenbohm (2017): Forschungsdatenmanagement in der Organisationsforschung; in: Stefan Liebig, Wenzel Matiaske, Sophie Rosenbohm (Hg.): *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer, 157–183
- Gillam, Lynn, Marily Guillemain, Annie Bolitho, Doreen Rosenthal (2009): Human research ethics in practice; in: *Monash Bioethics Review*, 28, 34–50. <https://doi.org/10.1007/BF03351308>
- Greenwood, Michelle (2016): Approving or improving research ethics in management journals; in: *Journal of Business Ethics*, 137, 507–520. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2564-x>
- Grimm, Jannis, Kevin Köhler, Ellen Lust-Okar, Ilyas Saliba, Isabell Schierenbeck (2020): *Safer Field Research in the Social Sciences. A guide to human and digital security in hostile environments*. Los Angeles u.a.: Sage
- Grønning, Terje (1997): Accessing large corporations: Research ethics and gatekeeper-relations in the case of researching a Japanese-invested factory; in: *Sociological Research Online*, 2, 100–108. <https://doi.org/10.5153/sro.124>
- Guillemin, Marily, Lynn Gillam (2004): Ethics, reflexivity, and „ethically important moments“ in research; in: *Qualitative Inquiry*, 10, 261–280. <https://doi.org/10.1177/1077800403262360>
- Haggerty, Kevin D. (2004): Ethics creep: Governing social science research in the name of ethics; in: *Qualitative Sociology*, 27, 391–414. <https://doi.org/10.1023/B:QUAS.0000049239.15922.a3>
- Hammersley, Martyn (2009): Against the ethicists: On the evils of ethical regulation; in: *International Journal of Social Research Methodology*, 12, 211–225. <https://doi.org/10.1080/13645570802170288>
- Hammersley, Martyn (2015): On ethical principles for social research; in: *International Journal of Social Research Methodology*, 18, 433–449. <https://doi.org/10.1080/13645579.2014.924169>
- Hanekop, Heidemarie (2021): Archivierung und Sekundäranalyse qualitativer Forschungsdaten in der Arbeits- und Industriesoziologie; in: *Soziologie*, 50, 447–459
- Heise, Nele, Jan-Hinrik Schmidt (2014): Ethik der Online-Forschung; in: Martin Welker, Monika Taddicken, Jan-Hinrik Schmidt, Nikolaus Jakob (Hg.): *Handbuch Online-Forschung. Sozialwissenschaftliche Datengewinnung und -auswertung in digitalen Netzen*. Neue Schriften zur Online-Forschung, Bd. 12. Köln: Herbert von Halem, 519–539

- Hirschauer, Stefan (2014): Sinn im Archiv? Zum Verhältnis von Nutzen, Kosten und Risiken der Datenarchivierung; in: *Soziologie*, 43, 300–312
- Hopf, Christel (2016): Forschungsethik und qualitative Forschung; in: Dies. (Hg.): *Schriften zu Methodologie und Methoden qualitativer Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer, 195–205
- Iphofen, Ron (2020): An introduction to research ethics and scientific integrity; in: Ders. (Hg.): *Handbook of Research Ethics and Scientific Integrity*. Cham: Springer, 3–13
- Iphofen, Ron, Martin B. Tolich (Hg.) (2018): *The SAGE Handbook of Qualitative Research Ethics*. Los Angeles u.a.: Sage
- Israel, Mark, Iain Hay (2006): *Research Ethics for Social Scientists. Between ethical conduct and regulatory compliance*. London u.a.: Sage
- Jeanes, Emma (2017): Are we ethical? Approaches to ethics in management and organisation research; in: *Organization*, 24, 174–197. <https://doi.org/10.1177/1350508416656930>
- Jennings, Sean (2012): Response to Schrag: What are ethics committees for anyway? A defence of social science research ethics review; in: *Research Ethics*, 8, 87–96. <https://doi.org/10.1177/1747016112445423>
- Johnson, Bart (2014): Ethical issues in shadowing research; in: *Qualitative Research in Organizations and Management*, 9, 21–40. <https://doi.org/10.1108/QR0M-09-2012-1099>
- Jostmeier, Milena, Arno Georg, Heike Jacobsen (2014): *Sozialen Wandel gestalten*. Wiesbaden: Springer
- Kämper, Eckard (2016): Risiken sozialwissenschaftlicher Forschung? Forschungsethik, Datenschutz und Schutz von Persönlichkeitsrechten in den Sozial- und Verhaltenswissenschaften. RatSWD Working Paper Series 255. <https://doi.org/10.17620/02671.21>
- Kremakova, Milena I. (2014): Trust, access and sensitive boundaries between ‚public‘ and ‚private‘: A returning insider’s experience of research in Bulgaria; in: *Sociological Research Online*, 19, 148–161. <https://doi.org/10.5153/sro.3487>
- Kühl, Stefan (2020): Zwischen Präzision und Anonymisierung. Wie weit muss man bei der Verfälschung wissenschaftlicher Daten gehen?; in: *Soziologie*, 49, 62–71
- Kühl, Stefan, Petra Strodtholz, Andreas Taffertshofer (Hg.) (2009): *Handbuch Methoden der Organisationsforschung. Quantitative und qualitative Methoden*. Wiesbaden: VS
- Liebig, Stefan, Wenzel Matiaske, Sophie Rosenbohm (Hg.) (2017): *Handbuch Empirische Organisationsforschung*. Wiesbaden: Springer
- Lumsden, Karen (2013): Survival of the fastest: Ethical dilemmas in research with ‚boy racers‘; in: *YOUNG*, 21, 273–288. <https://doi.org/10.1177/1103308813488814>
- Markham, Annette, Elizabeth Buchanan (2017): *Research Ethics in Context: Decision-Making in Digital Research*. Amsterdam: Amsterdam University Press
- Mars, Gerald (1994): *Cheats at Work. An anthropology of workplace crime*. Reprint with amendments. Aldershot: Dartmouth
- McCormack, Dianne, Tracy Carr, Rose McCloskey, Lisa Keeping-Burke, Karen E. Furlong, Shelley Doucet (2012): Getting through ethics: the fit between research ethics board assessments and qualitative research; in: *Journal of Empirical Research on Human Research Ethics*, 7, 30–36. <https://doi.org/10.1525/jer.2012.7.5.30>
- Meier zu Verl, Christian, Christian Meyer (2018): Probleme der Archivierung und sekundären Nutzung ethnografischer Daten; in: Betina Hollstein, Jörg Strübing (Hg.) (2018): *Archivierung und Zugang zu qualitativen Daten*. RatSWD Working Paper Series 267, 80–91
- Meiser, Ellen T., Eli R. Wilson (2024): Avoiding, resisting and enduring: A new typology of worker responses to workplace violence; in: *Work, Employment and Society*, 38, 930–951. <https://doi.org/10.1177/09500170231159845>

- Menz, Wolfgang, Sarah Nies (2018): Methoden der Arbeitssoziologie; in: Fritz Böhle, G. Günter Voß, Günther Wachtler (Hg.): Handbuch Arbeitssoziologie. Wiesbaden: Springer, 265–318
- Menz, Wolfgang, Martin Seeliger (Hg.) (2024): Soziologie der Arbeit: Ein Reader. Berlin: Suhrkamp
- Miller, Tina, Linda Bell (2012): Consenting to what? Issues of access, gate-keeping and 'informed' consent, in: Tina Miller, Maxine Birch, Melanie Mauthner, Julie Jessop (Hg.): Ethics in Qualitative Research. 2. Auflage. Los Angeles u.a.: Sage, 61–75
- Miller, Tina, Maxine Birch, Melanie Mauthner, Julie Jessop (Hg.) (2012): Ethics in Qualitative Research. 2. Auflage. Los Angeles u.a.: Sage
- Molina, José L., Paola Tubaro, Antonio Casilli, Antonio Santos-Ortega (2023): Research ethics in the age of digital platforms; in: Science and Engineering Ethics, 29, 1–18.
<https://doi.org/10.1007/s11948-023-00437-1>
- Morrison, Claudio, Devi Sacchetto (2018): Research ethics in an unethical world: The politics and morality of engaged research; in: Work, Employment and Society, 32, 1118–1129.
<https://doi.org/10.1177/0950017017726947>
- Mozygemba, Kati, Betina Hollstein (2023): Anonymisierung und Pseudonymisierung qualitativer textbasierter Forschungsdaten – eine Handreichung. University of Bremen Qualitative Working Papers, QS-WP-5-2023
- Murphy, Elizabeth, Robert Dingwall (2007): Informed consent, anticipatory regulation and ethnographic practice; in: Social Science & Medicine, 65, 2223–2234.
<https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2007.08.008>
- Nespor, Jan (2000): Anonymity and place in qualitative inquiry; in: Qualitative Health Research, 6, 546–569
- Pflüger, Jessica, Hans J. Pongratz, Rainer Trinczek (2010): Fallstudien in der deutschen Arbeits- und Industriesoziologie. Eine Bestandsaufnahme; in: Hans J. Pongratz, Rainer Trinczek (Hg.): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: Sigma, 22–71
- Pflüger, Jessica, Hans J. Pongratz, Rainer Trinczek (2017): Fallstudien in der Organisationsforschung; in: Stefan Liebig, Wenzel Matiaske, Sophie Rosenbohm (Hg.): Handbuch Empirische Organisationsforschung. Wiesbaden: Springer, 389–413
- Plankey-Videla, Nancy (2012): Informed consent as process: Problematising informed consent in organizational ethnographies; in: Qualitative Sociology, 35, 1–21.
<https://doi.org/10.1007/s11133-011-9212-2>
- Pollock, Kristian (2012): Procedure versus process: Ethical paradigms and the conduct of qualitative research; in: BMC Medical Ethics, 13, 1–12. <https://doi.org/10.1186/1472-6939-13-25>
- Pongratz, Hans J., Rainer Trinczek (Hg.) (2010): Industriesoziologische Fallstudien. Entwicklungspotenziale einer Forschungsstrategie. Berlin: Sigma
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (RatSWD) (2017): Forschungsethische Grundsätze und Prüfverfahren in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften. RatSWD Output 9 (5).
<https://doi.org/10.17620/02671.1>
- Rat für Sozial- und Wirtschaftsdaten (2023): Handreichung Umgang mit der Kenntnisnahme von Straftaten im Rahmen der Durchführung von Forschungsvorhaben. RatSWD Output 1 (7).
<https://doi.org/10.17620/02671.74>
- Richter, Caroline, Nadine Kwelik, Moritz Müller, Lisa Severing (2021): Qualitative Daten anonymisieren und für Sekundäranalyse vorbereiten: Das Bochumer Anonymisierungsmodell (BAM); in: Caroline Richter, Katharina Mojesic (Hg.): Qualitative Sekundäranalyse. Daten der Sozialforschung aufbereiten und nachnutzen. Wiesbaden: VS, 153–184

- Sauer, Stefan (2017): Partizipative Forschung und Gestaltung als Antwort auf empirische und forschungspolitische Herausforderungen der Arbeitsforschung?; in: *Industrielle Beziehungen*, 24, 253–270. <https://doi.org/10.3224/indbez.v24i3.01>
- Saunders, Benjamin, Jenny Kitzinger, Celia Kitzinger (2015): Anonymising interview data: Challenges and compromise in practice; in: *Qualitative Research*, 15, 616–632. <https://doi.org/10.1177/1468794114550439>
- Scheytt, Carla, Jessica Pflüger (2024): Conducting qualitative research in organizations ethically: Organizationality as a heuristic to identify ethical challenges; in: *International Journal of Qualitative Methods*, 23, 1–13. <https://doi.org/10.1177/16094069241237548>
- Schrag, Zachary M. (2011): The case against ethics review in the social sciences; in: *Research Ethics*, 7, 120–131. <https://doi.org/10.1177/174701611100700402>
- Srnicek, Nick (2016): *Platform Capitalism*. Cambridge: Polity
- Sugiura, Lisa, Rosemary Wiles, Catherine Pope (2017): Ethical challenges in online research: Public/private perceptions; in: *Research Ethics*, 13, 184–199. <https://doi.org/10.1177/1747016116650720>
- Tilley, Liz, Kate Woodthorpe (2011): Is it the end for anonymity as we know it? A critical examination of the ethical principle of anonymity in the context of 21st century demands on the qualitative researcher; in: *Qualitative Research*, 11, 197–212. <https://doi.org/10.1177/1468794110394073>
- Tolich, Martin (2004): Internal confidentiality: When confidentiality assurances fail relational informants; in: *Qualitative Sociology*, 27, 101–106. <https://doi.org/10.1023/B:QUAS.0000015546.20441.4A>
- Tolich, Martin, Emma Tumilty (2020): Practicing ethics and ethics praxis; in: *The Qualitative Report*, 25, 16–30. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4753>
- Tubaro, Paola (2021): Whose results are these anyway? Reciprocity and the ethics of „giving back“ after social network research; in: *Social Networks*, 67, 65–73. <https://doi.org/10.1016/j.socnet.2019.10.003>
- Unger, Hella von (2014): Forschungsethik in der qualitativen Forschung: Grundsätze, Debatten und offene Fragen; in: Hella von Unger, Petra Narimani, Rosaline M’Bayo (Hg.): *Forschungsethik in der qualitativen Forschung. Reflexivität, Perspektiven, Positionen*. Wiesbaden: Springer VS, 15–39
- Unger, Hella von (2021): Ethical reflexivity as research practice; in: *Historical Social Research*, 46, 186–204. <https://doi.org/10.12759/HSR.46.2021.2.186-204>
- Unger, Hella von, Hansjörg Dilger, Michael Schönhuth (2016): Ethikbegutachtung in der sozial- und kulturwissenschaftlichen Forschung? Ein Debattenbeitrag aus soziologischer und ethnologischer Sicht. RatSWD Working Paper Series 259
- Unger, Hella von, Dagmar Simon (2015): Wissensregulierung durch Ethik-Kommissionen?; in: Dagmar Simon, Andreas Knie, Stefan Hornbostel (Hg.): *Handbuch Wissenschaftspolitik*. Wiesbaden: Springer, 1–17
- Vainio, Annukka (2013) Beyond research ethics: Anonymity as ‚ontology‘, ‚analysis‘ and ‚independence‘; in: *Qualitative Research*, 13, 685–698. <https://doi.org/10.1177/1468794112459669>
- Vallas, Steven, Juliet B. Schor (2020): What do platforms do? Understanding the gig economy; in: *Annual Review of Sociology*, 46, 273–294. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-121919-054857>
- van den Hoonaard, Will C. (2011): *Seduction of Ethics. Transforming the Social Sciences*. Toronto: University of Toronto Press

- Warin, Jo (2011): Ethical mindfulness and reflexivity; in: *Qualitative Inquiry*, 17, 805–814.
<https://doi.org/10.1177/1077800411423196>
- Wenzel, Ramon, Niels van Quaquebeke (2018): The double-edged sword of Big Data in organizational and management research; in: *Organizational Research Methods*, 21, 548–591.
<https://doi.org/10.1177/1094428117718627>
- Werner, Cosima, Frank Meyer, Susann Bischoff (2023): Grundlagen, Strategien und Techniken der Anonymisierung von Transkripten in der qualitativen Forschung: eine praxisorientierte Einführung; in: *Forum Qualitative Sozialforschung*, 24. <https://doi.org/10.17169/fqs-24.3.4067>
- Whitfield, Keith, Suhaer Yunus (2018): Research methods in employment relations; in: Adrian Wilkinson, Tony Dundon, Jimmy Donaghey, Alexander J. Colvin (Hg.): *The Routledge Companion to Employment Relations*. Abingdon u.a.: Routledge, 142–154
- Wiles, Rose (2013): *What are Qualitative Research Ethics?* London: Bloomsbury Academic
- Winfield, Taylor P. (2024): All-encompassing ethnographies: Strategies for feminist and equity-oriented institutional research; in: *Ethnography*, 25, 249–269.
<https://doi.org/10.1177/14661381221076267>