

Die Befragung als Instrument in der wissenschaftlichen Arbeit

Teil 1: Empfehlungen für Leitfadeninterviews

Die Befragung ist in Master-, Diplom- und Bachelorarbeiten ein oft benutztes Instrument der empirischen Forschung. Sie hilft beim Gewinnen und Prüfen von Hypothesen, beim Beantworten von Forschungsfragen oder beim Absichern von Erkenntnissen. Mit Hilfe des strukturierten Fragebogens in Schriftform oder des Interviewleitfadens werden entsprechende Daten erhoben. Die dabei gewonnenen Aussagen erheben häufig den Anspruch der Repräsentation einer definierten Grundgesamtheit. Oft scheitern aber die Ergebnisse am kritischen Prüfstein des Gutachters bzw. Lesers der Arbeit. Fehler beim Bestimmen der Grundgesamtheit, beim Bilden der Stichprobe oder beim Aufbau des Fragebogens können die Aussagekraft der Ergebnisse mindern. Der vorliegende Text möchte dazu Empfehlungen für das mündliche Leitfadeninterview geben. In der nächsten WiSt-Ausgabe schließen sich Empfehlungen für die Arbeit mit einem schriftlichen Fragebogen an.



Prof. Dr. Günter Lehmann

ist Vizepräsident des Europäischen Instituts für postgraduale Bildung an der Technischen Universität Dresden (EPOS) sowie Dozent für wissenschaftliches Arbeiten und Didaktik der Weiterbildung an der Dresden International University (DIU). Bevorzugte Forschungsgebiete: Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens, Ingenieurpädagogik.

Stichwörter: Datenerhebung, Interviewleitfaden, Primärfragen, Stichprobe, Testinterview

1. Kennzeichnen der Befragungssituation

Die Befragung ist durch ein systematisches Vorgehen mit wissenschaftlicher Zielsetzung gekennzeichnet. Personen sollen durch gezielte Fragen zur Abgabe von Informationen veranlasst werden. Nach der Art des Vorgehens ist zu unterscheiden zwischen

- der qualitativen Befragung, mittels **halbstrukturiertem Interviewleitfaden**, in der Regel als mündlich geführte

Befragung (face-to-face oder telefonisch), vornehmlich zum Einholen von Einschätzungen, Meinungen und Expertenurteilen sowie zum Gewinnen von Ein- und Überblicken (empfohlen bei deutlich weniger als 100 potenziellen Auskunftspersonen) und

- der quantitativen Befragung, mittels **strukturierter Fragebögen**, in der Regel schriftlich beantwortet (Spezialfall Online-Befragung), vornehmlich zum Erheben und Überprüfen von Daten, Einholen von Erklärungen oder Feststellen von Meinungen (empfohlen bei 100 und mehr potenziellen Auskunftspersonen).

Unabhängig von der Grundform der Befragung stellt der Interviewer Fragen, deren Beantwortung durch den Befragten (Mitarbeiter, Nutzer, Experte) freiwillig erfolgt und damit durch offenen Ausgang der Antwort gekennzeichnet ist. Dem in Abb. 1 dargestellten Kommunikationsmodell ist zu entnehmen, dass Antworten durch zwei Filter beeinflusst werden:

- Der Filter der **Wahrnehmung** bezieht sich auf das Verständnis der Frage, die Kenntnis des Objektes und das Erfassen der Befragungsziele, was auf die **Antwortbefähigung** verweist. Die Beziehung des Befragten zum Objekt

der Befragung kann sehr unterschiedlich sein. Hat er irgendwann etwas darüber gelesen oder gehört, ist er hin und wieder damit praktisch beschäftigt oder ist er tagtäglich damit befasst. Entsprechend unterschiedlich werden seine Antworten ausfallen.

Empfehlung: Schätze die Antwortbereitschaft real ein. Versuche sie ggf. durch entsprechende Informationen zu verbessern.

- Der Filter der **Antwortbereitschaft** bezieht sich auf die Übereinstimmung von Befragungszielen mit den persönlichen Zielen und Interessen des Befragten, auf die Art der Befragung und die Person des Interviewers. Eine Befragung erweckt beim Befragten unterschiedliche Erwartungen. Wenn nicht offengelegt wird, welcher Sinn und Zweck sich dahinter verbirgt, antworten die Befragten taktisch.

Empfehlung: Steuere die Antwortbereitschaft durch Offenlegen der Ziele und des Konzepts der Befragung.

Die Antwortbereitschaft wird außerdem durch das Vertrauen zum Interviewer beeinflusst. Dazu gehört die Gewissheit, dass Informationen auf Wunsch vertraulich behandelt werden ebenso wie der Eindruck beim Befragten, dass der Interviewer etwas Neues und Interessantes erfahren will.

Empfehlung: Verhalte dich partnerschaftlich und kläre die Verwendung der erhaltenen Antworten (sichere ggf. Anonymität der Antworten zu, akzeptiere Antwortverweigerung).

Das Leitfadeninterview ist immer dann eine bewährte Methode der Datenerhebung, wenn individuelle Handlungsmuster erkannt, die Sichtweisen des Einzelnen untersucht, seine Selbstwahrnehmung in bestimmten Situationen oder unter definierten Bedingungen ermittelt werden sollen. Dabei ist der Interviewleitfaden das strukturierende Element des Interviews. Er sichert die Vergleichbarkeit mit anderen Interviews, denen der gleiche Leitfaden zugrunde liegt. Demgegenüber helfen die Interviews nicht, wenn konkrete Daten zu sammeln, Aussagen über Größenordnungen zu gewinnen oder Verteilungen von Merkmalen festzustellen sind. (vgl. Riesmeyer, 2011, S. 224 ff.).

2. Vorbereiten des Leitfadeninterviews

2.1. Festlegen des Ziels

Die Vorbereitung des Leitfadeninterviews ist in Abb. 2 beschrieben. Danach steht am Anfang die Antwort auf die

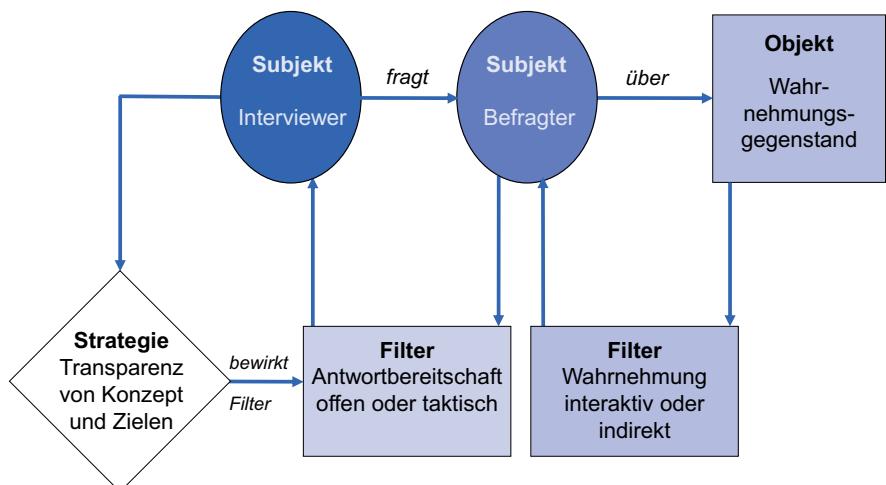
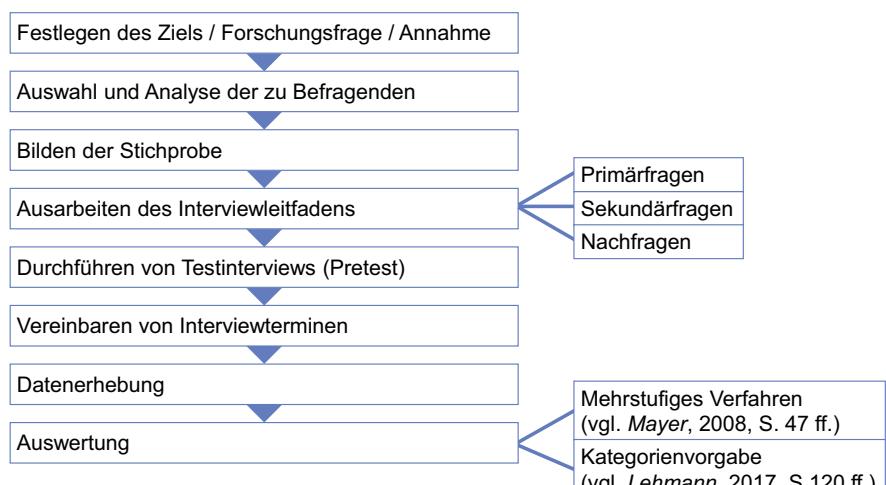


Abb. 1: Kommunikationsmodell einer Befragung



Quelle: Mayer, 2008, S. 42.

Abb. 2: Vorgehensweise Leitfadeninterview

Frage: Welches Forschungsziel soll erreicht, welche Forschungsfrage soll beantwortet, welche Hypothese soll geprüft bzw. entwickelt werden?

2.2. Auswahl und Analyse der Befragten/Bilden der Stichprobe

Je konkreter das Ziel bestimmt wurde (z.B. Beantworten einer Forschungsfrage oder Prüfen einer Hypothese), desto genauer kann der Kreis der potenziellen Auskunftspersonen, die repräsentative **Grundgesamtheit (N)**, für das Erreichen repräsentativer Aussagen ermittelt werden. Aus diesem Kreis kann eine Kompetenzstichprobe oder eine Zufallsstichprobe gezogen werden. Für das Bilden der **Kompetenzstichprobe** (beschreibende Statistik) ist die qualitative Analyse der zu befragenden Personen ratsam. So können mit Blick auf das Befragungsziel beispielsweise drei Faktoren analysiert werden:

- Situation (Wer sind sie, welche Position nehmen sie ein, welches Wissen besitzen sie zum Gegenstand der Befragung?)
- Interessen (Welche Inhalte und Ergebnisse sind für sie wichtig, welche Konsequenzen erwarten sie aus der Befragung?)
- Einstellungen (Wie betroffen sind sie von der Befragung und ihren Ergebnissen?)

Beim Bemessen der **Zufallsstichprobe** (schließende Statistik) müssen alle Personen aus dem Kreis der potenziellen Auskunftspersonen die gleiche Chance für die Nominierung besitzen.

- Bei der Festlegung der Grundgesamtheit (N) ist darauf zu achten, dass eine realisierbare Anzahl an Interviews, die Zufallsstichprobe (**n**), durchgeführt werden kann (vgl.

Scholl, 2018, S. 30 ff.). Für das Bemessen der Zufallsstichprobe gilt bei Annahme einer Gaußverteilung studentverteilt häufig als Empfehlung: $n = \sqrt{N}$ (vgl. *Oppitz, 2011, S. 347/350, 452 ff.*). Beispiel: Wenn für die Prüfung einer Hypothese 95 Personen einer normalverteilten Gesamtheit Auskunft geben können, müssen in einer ersten Bestimmung die Ergebnisse aus mindestens zehn durchgeführten Interviews mit zufällig ausgewählten Personen dieser Gesamtheit vorliegen. Bei Sicherung der Chancengleichheit durch einfache, erweiterte oder komplexe Zufallsauswahl (vgl. *Jacob, 2013, S. 68 ff.*) können die Stichprobenergebnisse auf die Grundgesamtheit generalisiert werden. Dabei kommt es in der Regel zu einer deutlichen Erhöhung der Anzahl durchzuführender Interviews (Empfehlung: Mit Betreuer abstimmen). Steht das Interview mit den Personen aus der Zufallsstichprobe an, sollte sich der Interviewer vorher Informationen zur Situation, zu den Interessen und Einstellungen eines jeden Befragten verschaffen. Daraus ergeben sich Hinweise für die Einführung in das Interview und seine flüssige Führung bis hin zu Impulsen für Nachfragen.

2.3. Ausarbeiten des Interviewleitfadens

Der Interviewleitfaden steuert die mündliche Befragung. Er ist in Primär-, Sekundär- und Nachfragen gegliedert (vgl. *Wittkowski, 1994, S. 34 ff.*). Zur Demonstration wird in Tab. 1 der Auszug aus einem Interviewleitfaden zum Thema „Bedarfsermittlung des Mitarbeiters am Arbeitsplatz“ in gekürzter Fassung vorgestellt.

Primärfragen sind die Strukturträger des Interviews. Der Interviewer stellt sie an jeden Befragten in der gleichen

Beispiel: Interviewleitfaden Bedarfsermittlung Arbeitsplatz
Situation: Der Facility Manager befragt Mitarbeiter

Primärfragen	Sekundärfragen	Nachfragen
Welche Ausstattungsmerkmale sind für Sie an Ihrem neuen Arbeitsplatz besonders wichtig?	Welche sind das?	Arbeitsfläche, Ablagefläche, Sitzmöbel, Beleuchtung, akustische Abschirmung, Geräteausstattung
Welche Ausstattungsmerkmale Ihres bisherigen Arbeitsplatzes haben Ihren Arbeitserfolg besonders beeinflusst?	Welche haben Sie besonders motiviert?	PC, Notebook, Drucker, Kopierer, Scanner
Wie würden Sie sich fühlen, wenn Ihr Arbeitsplatz in einem Großraumbüro eingerichtet wäre?	Wäre das schlimm für Sie?	Konsequenzen, Alternativen
Angenommen, das Investitionsbudget würde erweitert: Welche Zusatzeinrichtungen würden Sie sich wünschen?	Wie wichtig ist diese Zusatzeinrichtung für Sie?	Teeküche, Kaffeebar, Zeitungsecke, Internetecke, Fitnessraum, Relaxbereich

Tab. 1: Beispiel für einen Interviewleitfaden – „Bedarf des Mitarbeiters am Arbeitsplatz“

Formulierung und Reihenfolge. Er formuliert kurz und verständlich, vermeidet Reizwörter und Mehrdeutigkeiten und bezieht sich jeweils auf einen Sachverhalt. Primärfragen können nach Bedarf durch **Sekundärfragen** ergänzt werden, wenn beispielsweise die Antworten nicht ausreichend verwertbar sind. Häufig sind die Sekundärfragen auch als Stichwort oder kurze Bemerkung verzeichnet. **Nachfragen** sollen mitgeteilte Informationen anreichern oder Mehrdeutigkeiten klären. Sie ergeben sich aus der dimensionalen Analyse der Primärfragen und führen zum Bilden von Kategorien, deren Ausprägung (Skalierung) im Interview festzustellen ist. So wird eine vergleichbare Auswertung der durchgeföhrten Interviews möglich (vgl. Tab. 2).

Bei der Abfolge der Fragen im Interviewleitfaden gelten folgende Empfehlungen:

- Am Anfang steht eine offene Frage. Sie darf dem Befragten keine Schwierigkeiten bereiten und ihm ermöglichen, sich in seiner Rolle zu orientieren.
- Im Interviewverlauf ist von allgemeinen zu thematisch eingegrenzten Fragen fortzuschreiten.
- Fragen, die affektiv besetzte Inhalte anzielen, etwas problematisch, vermutlich unangenehm für den Befragten sind, gehören in die Mitte oder zweite Hälfte des Themenbereichs, keinesfalls an den Anfang.
- Am Ende kann eine in die Zukunft orientierte Frage unter Vorgabe angenommener Bedingungen gestellt werden (siehe letzte Frage in Tab. 2).
- Statistische Fragen zur Person des Befragten gehören, sofern sie überhaupt notwendig sind, an das Ende der Befragung.

2.4. Durchführen des Pretests

Der Gutachter verlangt den Nachweis eines Testverfahrens für den Leitfaden, den **Standard-Pretest**. Die Probanden (mindestens zwei) müssen der gleichen Grundgesamtheit entstammen wie die in der nachfolgenden Erhebung zu befragenden Personen der Stichprobe (vgl. Jacob et al., 2013, S. 188). Im Standardtest wird die durchschnittliche Befragungsdauer und die Funktion der Interviewanweisungen ermittelt. In einem ergänzenden **Befragten-Debriefing** können bestehende Formulierungs-, Verständnis- und Sensibilitätsprobleme identifiziert und gelöst werden (vgl. Jacob et al., 2013, S. 190).

2.5. Abstimmen der Termine

Sofern Interviews mit mehreren Personen einer Institution geplant sind, wird die rechtzeitige Information der zuständigen Leitung und des Personalrates empfohlen. Auch ein Informationsschreiben, das vor Beginn der Befragung versendet wird, erleichtert später die Terminabstimmung mit den

zu befragenden Personen. In Verbindung mit der Terminvereinbarung hat es sich bewährt, dem Befragten zur Vorbereitung auf das Interview die Primärfragen zu zusenden.

2.6. Erheben der Daten

Die Datenerhebung erfolgt durch eine persönlich-mündliche oder telefonisch-fernmündliche Befragung nach dem Interviewleitfaden. Die Einleitung der Begegnung zwischen dem Interviewer und dem Befragten ist von wesentlicher Bedeutung für den gesamten Ablauf. Hier entscheidet sich, ob sich der Befragte öffnet oder verweigert. Dienlich ist ein vorgesetztes Telefongespräch für eine erste Orientierung zum Anlass und Gegenstand der Befragung.

Das Interview ist in vier Phasen zu gestalten:

(1) Kontakt aufbauen	(2) Positionierung ermöglichen
<ul style="list-style-type: none"> • Partner begrüßen • selbst vorstellen • Auftrag und Ziel erklären • Vertraulichkeit zusichern • Erlaubnis zur Aufzeichnung einholen • Ablauf vorstellen 	Durch Sprechpause (ca. 30–40 Sek.) dem Partner die Möglichkeit der Eindrucksbildung geben.
(3) Informationen einholen	(4) Ausklang partnerschaftlich gestalten
<ul style="list-style-type: none"> • Gesprächsverlauf aktiv steuern • Zuhören statt selbst reden • Verständnis signalisieren • Aktives und freundliches Gesprächsverhalten sichern • Einfache Fragen stellen • Intensiv nachfragen • Fragehaltung nicht aufgeben • Suggestiv- und Provokationsfragen vermeiden • Pausen ein- und aushalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Erhaltene Informationen kurz mündlich zusammenfassen • Für Mitarbeit danken • Nach Fragen und Eindrücken des Partners erkundigen • Interview mit Takt beenden

Für Entscheidungen zur Dokumentation des Interviews sind die Methoden und Mittel sowie der Zeitpunkt der Aufzeichnung zu klären. Oft reicht das handschriftliche Notieren der Antworten im Interviewprotokoll aus. Im Leitfaden, in dem zu den Primärfragen eine Kodierung vorbereitet ist (siehe Tab. 2), können die Antworten auch ohne technische Mittel problemlos stichwortartig festgehalten werden. Die Aufzeichnung in einem Interviewprotokoll sollte direkt im Verlaufe des Gesprächs erfolgen. Im Anschluss an das Interview können Informationen nachgetragen werden, die sich im Rückblick aus Eindrücken ergeben.

2.7. Auswerten der Daten

Bei der Auswertung der Antworten zum Gegenstand der Befragung ist „im Vergleich der erhobenen Interviewtexte das Überindividuell-Gemeinsame herauszuarbeiten“ (vgl. Meusser/Nagel, 1991, S. 452). Dabei werden die Inhalte sprachlicher Äußerungen im Interview in systematischer und objektiver Weise zu numerischen oder verbalen Daten verdichtet. Bei **standardisierten** und **halbstrukturierten In-**

Welche Ausstattungsmerkmale sind für Sie an Ihrem neuen Arbeitsplatz besonders wichtig?				
		JA	NEIN	WEISS NICHT
Arbeitsflächen	ARBEIT	0	0	0
Ablageflächen	FLÄCHEN	0	0	0
Sitzmöbel	SITZ	0	0	0
Beleuchtung	LICHT	0	0	0
Akustische Abschirmung	LÄRM	0	0	0
Geräteausstattung	GERÄT	0	0	0

Tab. 2: Codierung der Antwortkategorien nach dem Beispiel in Tab. 1

	A	B	C	D	E	F	G	...
1	Nr.	ARBEIT	FLÄCHE	SITZ	LICHT	LÄRM	GERÄT	...
2	1	1	2	1	1	2	1	
3	2	1	99	1	2	2	1	
4	3	1	1	1	1	1	1	
...	...							
13	12	1	2	2	1	99	1	

Tab. 3: Zweites Beispiel einer Datenmatrix

	Einheit	Merkmal A	Merkmal B	Merkmal C
1	Lösbarkeit	lösbar	zu prüfen	nicht lösbar
2	Auffälligkeit	auffällig	teils/teils	unauffällig
3	Ausprägung	hoch	mittel	gering
4	Erkennbarkeit	erkennbar	kaum erkennbar	nicht erkennbar
5	Konzentration	stark	mittel	gering
6	Geschwindigkeit	hoch	mittel	langsam

Tab. 4: Beispiele für Einheiten und deren Merkmale

terviews können nach Dimensionierung der Primärfragen **alternative Kategorien** (Nachfragen) vorgegeben werden (siehe Tab. 2).

Für die Eingabe der codierten Daten in die Datenmatrix (vgl. Tab. 3) wird festgelegt:

Ja = 1, Nein = 2, Weiß nicht = 99

In **freien bzw. unstrukturierten Interviews** filtert der Auswerter aus den oft heterogenen Protokollen **Einheiten**

heraus, die den Untersuchungsgegenstand hinreichend widerspiegeln. Eine Analysemöglichkeit besteht darin, die Häufigkeit des Auftretens bestimmter Merkmale im gleichen Kontext festzustellen (vgl. Mayer, 2008, S. 48 ff.). In Tab. 4 sind Beispiele zu typischen Einheiten mit zugehöriger Merkmalsausprägung dargestellt.

Die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Interviews sind mit einem erheblichen Zeit- und Kostenauf-

wand verbunden. Für das Gewinnen repräsentativer Ergebnisse ist eine notwendige Anzahl nach einem einheitlichen Interviewleitfaden zu führen. Deshalb ist beim Festlegen der Grundgesamtheit darauf zu achten, dass für die notwendige Repräsentativität der Aussagen eine realisierbare Anzahl von Interviews durchgeführt werden kann.

Der Vorzug des Interviews besteht vor allem darin, dass hier mit Sicherheit die aus der definierten Grundgesamtheit ausgewählten Personen (keine Stellvertreter) die Fragen beantworten. Die Verweigerungs- bzw. Abbruchrate liegt deutlich unter 20 % (vgl. Brosius et al., 2012, S. 108 f.). Durch flexible Gestaltung und durch die individuelle Ansprache der Befragten kann ein hoher Grad der Verwertbarkeit ihrer Antworten mit Blick auf das Untersuchungsziel erreicht werden.

Kritiker der Befragungsmethode wenden ein, dass die subjektive Befindlichkeit der Beteiligten zu starken Einfluss auf die Antwortreaktionen hätte und damit keine hinreichende Objektivität gesichert sei. Natürlich liefert das Interview keine Information über die objektive Realität, sondern Aussagen darüber, wie der Befragte diese Realität wahrnimmt, also subjektiv widerspiegelt. Mit dem strukturierten Leitfaden wird die Datenerhebung im Interview „intersubjektiv“ vollzogen und damit ein Grad von Objektivität angestrebt, der Voraussetzungen für reliable und valide Messungen schafft.

Literatur

- Brosius, H. B., Haas, A., Koschel, F., Methoden der empirischen Kommunikation, Eine Einführung, 6. Aufl., Wiesbaden.
- Lamnek, S., Qualitative Sozialforschung, Lehrbuch, 5. Aufl., Weinheim 2010.
- Jacob, R., Heinz, A., Deseux, J., P., Umfrage, Einführung in die Methoden der Umfrageforschung, 3. Aufl., München 2013.
- Mayer, H. O., Interview und schriftliche Befragung, Entwicklung, Durchführung, Auswertung, 4. Aufl., München 2008.
- Meuser, M., Nagel, U., Experteninterviews – vielfach erprobt, wenig bedacht. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion, in: Garz, D., Kraimer, K. (Hrsg.), Qualitativ-empirische Sozialforschung, Opladen 1991, S. 441–468.
- Misoch, S., Qualitative Interviews, 2. Aufl., Berlin/Boston 2019.
- Oppitz, V., Unternehmensstatistik in Stichworten, Wirtschaftsmathematik und Statistik, Band 2, Dresden 20011.
- Riesmayer, C., Das Leitfadeninterview. Königsweg der qualitativen Journalismusforschung? in: Janduro, O., Quandt, T., Vogelsang, J. (Eds). Methoden der Journalismusforschung, Wiesbaden 2011. S. 223–236.
- Scholl, A., Die Befragung, 4. Auflage, Konstanz/München 2018.
- Wittkowski, J., Das Interview in der Psychologie, Interviewtechniken und Kodierung von Interviewmaterial, Opladen 1994.

Körperschaft- und Gewerbesteuerrecht 2022.



beck-shop.de/33136970
≡

4. Auflage 2022. Stand: 1. Januar 2022
XXV, 380 Seiten. Kartoniert € 18,90
(dtv-Band 5786)

Die praktische Textausgabe

enthält in einem Band das Körperschaftsteuergesetz, die Körperschaftsteuer-Durchführungsverordnung und die Körperschaftsteuer-Richtlinien mit den amtlichen Körperschaftsteuer-Hinweisen sowie das Gewerbesteuergesetz, die Gewerbesteuer-Durchführungsverordnung, die Gewerbesteuer-Richtlinien und die amtlichen Gewerbesteuer-Hinweise. Enthalten sind alle Änderungen des Körperschaftsteuer- und des Gewerbesteuergesetzes zum 1.1.2022.

Ihre Vorteile auf einen Blick:

- alle amtlichen Texte zur Körperschaftsteuer und zur Gewerbesteuer preisgünstig und auf einen Griff
- mit einer instruktiven Einführung zum System der Körperschaftsteuer und der Gewerbesteuer von Prof. Dr. Burkhard Binnewies, Rechtsanwalt und Fachanwalt für Steuerrecht
- mit weiterführenden redaktionellen Fußnotenhinweisen
- mit ausführlichem Sachregister.

Beck im dtv

Erhältlich im Buchhandel oder bei:
beck-shop.de | Verlag C.H.BECK oHG · 80791 München
kundenservice@beck.de | Preise inkl. MwSt. | 174368