

## 5 Empirische Untersuchung

Wie sich gezeigt hat, existieren die „neuen Väter“ bereits auf der Einstellungsebene. Auf der Verhaltensebene sind sie jedoch nur sehr zaghaft präsent. Hauptgründe hierfür sind unter anderem veraltete industrielle Strukturen innerhalb der Unternehmen sowie das fehlende Verständnis der Führungskräfte für die „neuen Väter“. Aus diesem Grund beschäftigt sich die nun folgende empirische Untersuchung mit dem Thema „Väterfreundlichkeit in deutschen Unternehmen“. Im Einzelnen soll die nun folgende Studie zur Klärung der folgenden Fragestellungen beitragen:

- Inwiefern sind die „neuen Väter“ bereits Gegenstand personalpolitischen Handelns und was wird für sie bezüglich Familienvereinbarkeit im Beruf getan?
- Worin liegen die tieferen Ursachen für eine zunehmende Konzentration auf die „neuen Väter“ bei kapitalistischen Unternehmen?
- Sehen Personalverantwortliche zunehmende Anforderungen bei der Personalarbeit betreffend der Generation Y?

Hierzu wird in diesem Teil der Arbeit zunächst die empirische Herangehensweise der Arbeit vorgestellt. Es wird die Entscheidung für die ausgewählte Methode der qualitativen Sozialforschung kurz begründet, die Auswahl der Interviewpartner und der Feldzugang werden beschrieben, sowie der Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens vorgestellt. Die Vorbereitung und Durchführung der Interviews wird unter Punkt 5.1.4 geschildert. Daran anschließend wird die Vorgehensweise bei der Auswertung der Interviews beschrieben.

Die Ergebnisse dieser Studie sollen einen ersten Eindruck über die Meinungen der Personalverantwortlichen vermitteln und die gegenwärtige Bedeutung von Väterfreundlichkeit im Rahmen von Vereinbarkeit von Beruf und Familie erfassen. Zudem soll sie Anhaltspunkte für die Entscheidung eines Unternehmens auf eine zunehmende Konzentration auf das Forschungsthema liefern.

Die endgültige Auswertung der Interviewergebnisse mit Bezugnahme auf den Theorienteil, Gemeinsamkeiten und Unterschieden sowie schlussendlich das Aussprechen einiger Handlungsempfehlungen finden gesondert in Kapitel 6 statt.

### 5.1 Methodische Vorgehensweise

#### 5.1.1 Das Experteninterview anhand eines Interviewleitfadens

Für die Durchführung der Interviews wurde sich für das Experteninterview anhand eines Interviewleitfadens entschieden. Somit handelt es sich um ein halb standardisiertes Verfahren, welches durch eine lockere Strukturierung ausreichend Flexibilität hinsichtlich des Gesprächsverlaufs bietet. Eine derartige Leitfadenorientierung bietet im Wesentlichen zwei Vorteile: Es ermöglicht zum einen eine größere Fokussierung und Steuerungsfunktion im Interview und zum anderen ist eine gute Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Aussagen, aufgrund der inhaltlichen Übereinstimmung der Fragen möglich. Gleichzeitig konnte durch die offene Fragestellung und die flexible Anpassung im Gespräch, ein natürlicher Gesprächsverlauf zu Stande kommen. Aufgrund der Tatsache, dass der Interviewleitfaden also lediglich als Orientierung galt, ist es nicht relevant in welcher Reihenfolge die Fragen gestellt wurden.

#### 5.1.2 Auswahl der Interviewpartner

Als Experten werden jene Personen bezeichnet, die aufgrund ihrer Erfahrung über ein spezifisches, fundiertes Wissen verfügen. Die Auswahl der Interviewpartner erfolgte aufgrund persönlicher Überlegungen und Entscheidungen. Es wurde sich für jene Gesprächspartner (Experten) ent-

schieden, welche über das benötigte Wissen des zu untersuchenden Forschungsthemas der vorliegenden Bachelorarbeit hinreichend Auskunft geben können. Alle Interviewpartner waren zudem Personalverantwortliche. Auswahlkriterien waren ferner die Betriebsgröße, die Branche, der Männeranteil und bereits vorhandene familienfreundliche, bestenfalls „väterfreundliche“ Strukturen.

Andere Kriterien, wie beispielweise Alter oder Geschlecht der Personalverantwortlichen, spielten bei der Auswahl keine Rolle. Allgemeine Angaben der Interviewpartner im Überblick sind in **Anhang 1** dieser Arbeit zu finden.

### 5.1.3 Aufbau und Inhalt des Interviewleitfadens

#### 5.1.3.1 Aufbau

Der Interviewleitfaden umfasste insgesamt 12 Fragen. Die Fragen wurden offen formuliert und sollten den Interviewten zu ausführlichen Antworten anregen. Es wurde darauf geachtet keine zu spezifischen Fragen zu stellen, da dies die Gesprächsbereitschaft hätte hemmen können. Zudem sollte die Möglichkeit geboten werden bei Bedarf nachhaken zu können, oder weitere Fragen hinzufügen zu können.

#### 5.1.3.2 Inhalt

Der Interviewleitfaden gliedert sich in sieben Themenblöcke mit folgenden Inhalten:

- A) Allgemeine Angaben
- B) Fragen zum Thema „Neue Väter“
  - Die Fragen zielten darauf ab, wie Personalverantwortliche bereits einen Rollenwandel der Väter innerhalb des Unternehmens wahrnehmen.
- C) Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
  - Diese Fragen sollten das Bewusstsein der Personalverantwortlichen für ein Vereinbarkeitsdilemma der Väter betreffend Beruf und Familie erörtern und Handlungsbedarfe definieren.

- D) Fragen zum Unternehmen  
→ Diese Fragen sollten klären, wie Unternehmen auf den Rollenwandel von Vätern antworten und wieso und inwiefern sie sich dieser Thematik annehmen. Diesbezüglich soll das Angebot an familienfreundlichen und flexiblen Arbeits(zeit)modellen untersucht werden und eine Kosten-Nutzen-Einschätzung aus Sicht der Personalverantwortlichen aufgezeigt werden.
- E) Fragen zur Relevanz und Umsetzung der „Väterfreundlichkeit“  
→ Diese geschlossene Schätzfrage wurde gezielt gestellt um eine eventuelle Diskrepanz zwischen Einstellung und Verhalten der „neuen Väter“ innerhalb der Unternehmung aufzeigen zu können.
- F) Fragen zur Generation Y  
→ Diese Frage zielte darauf ab, wie Personalverantwortliche die erwerbstätige Generation Y wahrnehmen, ob zusätzliche Anforderungen an die Personalarbeit gegeben sind und welche Maßnahmen zur Mitarbeiterbindung speziell mit Blick auf die Generation Y angeboten werden.
- G) Abschluss  
→ Für diesen Themenblock wurde kein inhaltlicher Schwerpunkt festgelegt, er gab den Interviewpartnern die Möglichkeit bislang unbeachtete Inhalte anzusprechen oder selbst Fragen zu formulieren.

Der Interviewleitfaden ist unter **Anhang 2** dieser Bachelorarbeit beigefügt.

### 5.1.4 Vorbereitung und Durchführung der Experteninterviews

#### Vorbereitung

Nach Erstellung des Interviewleitfadens wurde dieser mit dem Hauptbevater besprochen und nach Rückmeldung entsprechend korrigiert. Zeitgleich wurden die Interviewpartner bestimmt und erste telefonische Kon-

takte hergestellt. Im Anschluss daran wurde ein Anschreiben mit einem Flyer zur Erläuterung der Bachelorthesis und der Datenschutzerklärung beigefügt versendet. Daraufhin folgte erneut ein Telefonat mit Termin- und / oder Ortsabsprache. Teils wurden die Interviews telefonisch, teils persönlich durchgeführt. Der Feldzugang gestaltete sich teilweise etwas schwieriger als gedacht, da sich die meisten der ursprünglich ausgewählten Interviewpartner mit der, in dieser Bachelorarbeit beschriebenen Thematik noch nicht befassen und diesbezüglich zu einem Interview nicht bereit waren, beziehungsweise den Nutzen des Interviews in dem Unternehmen für die Interviewerin nicht sahen. Dies hatte letzten Endes zur Folge, dass lediglich Interviewpartner mit einer Betriebsgröße von mehr als 251 Mitarbeiter für ein Interview bereit waren.

Das Anschreiben und der Flyer zur Erläuterung der Bachelorthesis sind im **Anhang 3** beigefügt.

#### Durchführung

Es wurden insgesamt sechs Experteninterviews durchgeführt. Zwei Gespräche wurden persönlich in den Unternehmen geführt, vier Gespräche aufgrund der Distanz telefonisch. Die persönlichen Gespräche wurden im Büro des jeweiligen Interviewpartners geführt. Interview 1,2,5 und 6 wurden telefonisch durchgeführt und Interview 3 und 4 persönlich.

Einleitend wurden die Person und das Anliegen der Interviewerin, das Thema der Bachelorarbeit sowie die Regelungen bzgl. Datenschutz vorgestellt. Ferner wurden die Interviewpartner über das Vorhaben der digitalen Sprachaufnahme in Kenntnis gesetzt und um ihr Einverständnis gebeten. Bis auf eine Ausnahme stimmten dieser Vorgehensweise alle befragten Interviewpartner zu.<sup>221</sup> Die digitalen Aufzeichnungen ermöglichten eine vollständige Konzentration auf das gegenwärtige Gespräch.

Die Rohfassung der Datenschutzerklärung ist in **Anhang 4** beigefügt.

---

221 Interviewpartner 3 am 09.02.2017

Die Gesprächsdauer der Experteninterviews lag zwischen 30 und 65 Minuten und ist auf eine unterschiedlich ausgeprägte Gesprächsmotivation zurückzuführen.

### 5.2 Vorgehensweise der Auswertung

In einem ersten Schritt wurden die aufgezeichneten Interviews in dem Computerprogramm Word vollständig transkribiert. Das Gesagte wurde weitestgehend wortwörtlich übernommen, lediglich sog. Verzögerrungslauten wie „Ähm“ wurden entfernt. Es handelt sich also um eine sog. „geglättete Transkription“. Pausen und Stimmlage oder eventuelles Lachen wurde ebenfalls nicht berücksichtigt, da es für den Inhalt des Gesagten irrelevant ist.

Die vollständig transkribierten und anonymisierten Interviews sind in dem gesonderten **Materialband** zu finden.

Die Auswertung der Experteninterviews erfolgte sodann mit Hilfe der Software MaxQDA. Grundlage hierfür bildete die inhaltliche Strukturierung nach Mayring. „Ziel inhaltlicher Strukturierungen ist es, bestimmte Themen, Inhalte, Aspekte aus dem Material herauszufiltern und zusammenzufassen. Welche Inhalte aus dem Material extrahiert werden sollen, wird durch theoriegeleitet entwickelte Kategorien und (sofern notwendig) Unterkategorien bezeichnet.“<sup>222</sup> Es wurden aus dem qualitativen Datenmaterial 5 Kategorien, sog. Codes (Die „neuen Väter“, Generation Y, Die Unternehmen, Familienkompetenzen, Sonstiges) gebildet und zu einzelnen Abschnitten der transkribierten Interviews zugeordnet. Dieser Vorgang wird auch als „Codieren“ bezeichnet. Im Anschluss daran wurde eine Liste der Codings, welche alle Codes mit dazugehörigen Textpassagen beinhaltet, ausgedruckt. Diese Liste ermöglicht einen Überblick und das Ausarbeiten der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der einzelnen Interviews. Mit Blick auf die Gemeinsamkeiten wurden im Folgenden Thesen gebildet. Um einen Bezug zu dem Theorienteil dieser Arbeit her-

---

<sup>222</sup> Philipp Mayring 2008, Qualitative Inhaltsanalyse, S. 89

stellen zu können, wurden diese gebildeten Thesen mit dem inhaltlich passenden Theorienteil, in Form von Aussagen, gestützt.

Das vollständige Thesenpapier ist in **Anhang 5** dieser Arbeit beigefügt.

