Anhang

Codebaum Interviews

Organisation der Arbeit

- Schwierigkeiten in der eigenen Arbeit
- Schwierigkeiten in der Organisation der eigenen Arbeit
- Schwierigkeiten im Umgang mit technisch Neuem
- Schwierigkeiten im Umgang mit organisatorischem Neuem
- Einbezug in den Wandel der eigenen Arbeit (oder top-down)

Unternehmen im Wandel

- Eindruck von Schwierigkeiten durch technischen Wandel
- Eindruck von Schwierigkeiten durch betriebliche Veränderungen
- Einbezug in den organisatorischen Wandel im Unternehmen (zb eigene Ideen)
- Einbezug in den technischen Wandel im Unternehmen (zb eigene Ideen)

Technischer Wandel

- Was wird verstanden unter technischem Wandel?
- Positives (konkret)
- Negatives (konkret)
- Eigene Rolle im Wandel
- Qualifikation im Wandel
- Konflikte im Wandel
- Konkrete technische Tools und Wandlungsprozesse

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

- Ansprechpartner für Wandel (werden Team, Betriebsrat, IT oder andere genannt?)

Technischer Wandel über Dritte

- Umgang von Kolleginnen mit organisatorischem Wandel
- Umgang von Kolleginnen mit technischem Wandel
- Reflexion der eigenen Rolle gegenüber den Kolleginnen
- Unterstützer (Subjektiver Eindruck – »helfe gerne wenn nötig«)
- Fordernd (Subjektiver Eindruck – »die müssen halt…«)
- Macher (Subjektiver Eindruck – »dann mach ich das einfach«)
- Kritik am Anderen (die wollen halt nicht)
- Kritik am Selbst (manchmal wird's mir zu viel/verstehe auch die andere Seite)

Kontext

- Organisationaler Kontext
- Persönlicher Kontext
- Generell Offenheit oder Ablehnung Digitalisierung
- Generell Offenheit oder Ablehnung Wandel
- Corona
- Gruppenfilter
- Hauptberuflich Ausbilder
- Hauptberuflich Facharbeiter
- Büroarbeiter
- Shopfloor
- Handwerk
- Betriebsrat
- Experte

denkzeug 1.0 Aussagen

1 abstraktes_denken
Durch digitale Technik wird abstraktes Denken immer wichtiger. Wenn ich wirklich was schaffen will, dann brauche ich Mathe oder muss Programmieren

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

können.

2 arbeit_leichter
Digitale Werkzeuge machen meine Arbeit leichter und angenehmer, weil sie das übernehmen können, was Menschen schwerer fällt.

3 arbeitsgesellschaft
Wenn man jemanden fragt: ›Was machst Du?‹, dann meint man in unserer Arbeitsgesellschaft eigentlich immer den Job. Und jetzt könnte uns all die Technik von vieler Arbeit befreien – was für eine Ironie. Wir müssen uns wieder daran erinnern, dass Mensch sein mehr ist als nur die Arbeit.

4 aufzuege
Mit guten Daten können wir echte Probleme lösen, aber es gibt auch Risiken. Zum Beispiel baut eine Firma jetzt in Aufzüge Mikrofone ein. Damit können die aus den Fahrstuhlgeräuschen Defekte vorhersagen und ein Wartungsteam losschicken. Damit sind die Lifte nicht mehr so oft außer Betrieb. Aber jetzt haben die halt auch diese Aufnahmen.

5 besser_lernen
Durch digitale Technik kann ich besser lernen und mich weiterentwickeln.

6 buero_aus_glas
Durch digitale Technik kann ich mehr über mein Unternehmen erfahren, weil viele Daten abrufbar sind. Das ist wie ein Büro aus Glas, und ich kann überall in die Regale schauen.

7 eating_world
Immer mehr meiner Arbeit ist im Grunde Code. Wenn ich ein LKW-Fahrer wäre, dann wären meine Routen von Algorithmen optimiert. ›Software is eating the world‹ hat mal einer dazu gesagt.

8 einfach_cool
Neue Technik ist einfach cool und ich bin stolz, dass ich sowas bei der Arbeit benutzen kann.

9 erweiterter_geist
Meine digitalen Werkzeuge sind nicht einfach nur Gegenstände, sondern

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Erweiterungen meines Geistes. Ich benutze zum Beispiel ein Programm so intensiv, das ist sowas wie ein erweitertes Gedächtnis oder Sinnesorgan. Ich denk‹ schon wie die Software.

10 experten
Die Umsetzung der neuen Technik ist etwas für Expert/innen mit langjähriger Ausbildung.

11 fahrrad_geist
Digitale Werkzeuge steigern meine Fähigkeiten. Ich habe mal gehört, das effizienteste Tier auf dem Planeten ist der Mensch, aber nur auf einem Fahrrad! Und so sehe ich auch Computer und Co. — wie ein Fahrrad für den Geist.

12 fleisch_blut
Menschen lernen in der Interaktion mit ihrer physischen Umgebung, in einem Körper aus Fleisch und Blut. Künstliche Intelligenz kann das nicht nachbilden.

13 gelernter_beruf
Je intelligenter die Technik, desto weniger wichtig ist der gelernte Beruf.

14 gemeinsam_gestalten
Technik muss immer gemeinsam gestaltet werden. Deshalb verlasse ich mich darauf, dass Betriebsräte, Gewerkschaften und Politik meine Interessen vertreten.

15 genau_abgestimmt
Meine digitalen Werkzeuge sind wie so ein Formel-1 Rennwagen. Genau darauf abgestimmt, dass ich Bestleistungen erbringen kann.

16 globaler_wettbewerb
Digitalisierung sichert den Standort im globalen Wettbewerb.

17 grosses_ganzes
Das große Ganze sehe ich eigentlich immer weniger. Ich überblicke meinen Teilbereich und konzentriere mich ganz darauf.

18 haargenau
Computer sind ja immer irgendwie begrenzt. Die machen zwar klaglos haar-

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

genau das, was man ihnen sagt. Aber wenn sich nur eine Kleinigkeit ändert, dann geht nichts mehr. Menschliche Intelligenz ist da viel robuster und flexibler.

19 handfeste_daten
Die Daten und Analysen, die ich bekomme, sind etwas Handfestes. Darauf kann man sich verlassen. Und wenn sie mal nicht stimmen, dann braucht man halt mehr, bessere oder andere Daten.

20 handschuh
Gute Technik sitzt wie ein guter Handschuh. Da ist alles an meine Bedürfnisse angepasst — körperlich, kognitiv und sogar psychisch. Zum Beispiel werden neue Nachrichten ausgeblendet, wenn ich mich konzentrieren muss und die Anzeigen sind genau da, wo ich sie leicht sehen kann.

21 helpdesk
Bei den digitalen Werkzeugen verlasse ich mich auf Technik-Expert/innen. Wenn etwas nicht klappt, dann rufe ich zum Beispiel bei unserem Helpdesk an und die regeln das. So kann ich mich auf anderes konzentrieren.

22 immer_lernen
Ich muss immer wieder Neues lernen, um auf dem Laufenden zu bleiben. Das ist eine echte Herausforderung.

23 isoliert_folgen
Die ganze Technik isoliert schon ein bisschen von den menschlichen Folgen unserer Entscheidungen. Da ist es leicht mal das Leben hinter den Zahlen zu vergessen. Aber so ist das halt in komplexen Gesellschaften, da kennt nicht mehr jede/r jede/n.

24 kein_wandel
Wirklich grundsätzlich ändert sich an der Arbeit nichts. Da gibt es vielleicht mal ein bisschen besseres Upgrade, aber im Kern bleibt eigentlich alles beim Alten.

25 keine_spielereien
Bei der Arbeit geht es nicht um technische Spielereien, sondern darum, für die Organisation das Beste rauszuholen. Bei einer neuen Technologie, wie

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

zum Beispiel dem Smartphone, ist nicht so entscheidend, dass man damit tolle Videoanrufe machen kann, sondern ob das die Außendienstler/innen schneller zum Abschluss bringt.

26 keiner_ueberblickt
Ich arbeite mit digitalen Werkzeugen, die keiner mehr komplett überblickt. Verrückt irgendwie, dass wir etwas bauen, was uns vielleicht mal überholt.

27 konkrete_probleme
Digitale Werkzeuge helfen mir, konkrete Probleme für andere Menschen zu lösen. Anständig Arbeiten heisst ja, etwas Nützliches herzustellen.

28 kreative_zerstoerung
Neue Technologien verdrängen alte Industrien, Produktionsweisen und Arbeitsplätze — dafür entstehen anderswo neue. Kreative Zerstörung nennt man das.

29 kreditentscheidung
Komplexe Probleme brauchen komplexe Lösungen. Ob als Computerprogramm, Algorithmus oder organisationsinterne Regel ist da egal. Zum Beispiel ist die Kreditentscheidung einer Bank immer etwas undurchsichtig; egal ob sie datenbasiert und automatisch oder von Filialmitarbeiter/innen getroffen wird.

30 krumme_dinger
Alles wird aufgezeichnet und standardisiert. Da bleibt wenig Platz für Gefallen für eine/n Kollegen/in, Ermessensentscheidungen oder Einzelfälle — aber auch nicht für krumme Dinger.

31 meine_beduerfnisse
Auf die digitale Technik selbst kommt es eigentlich gar nicht so sehr an. Wichtiger ist, ob bei der Einführung auch nach meinen Bedürfnissen gefragt wird, und wie ich unterstützt werde.

32 nachahmen
Computer lernen nicht, sie ahmen nur nach. Zum Beispiel können Autos heute Verkehrsschilder erkennen — aber das haben wir den Computern beigebracht durch diese Testaufgaben, die manchmal auf Webseiten erscheinen. Echte

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Innovation geht immer vom Menschen aus.

33 neue_produkte
Auch mit digitaler Technik geht mir die Arbeit nicht aus. Es wird zwar immer mehr dadurch automatisiert, aber dafür entstehen neue Aufgaben, Dienstleistungen und Produkte.

34 pflege
Ich definiere meinen Job nicht über digitale Werkzeuge. Was meine Arbeit im Kern ausmacht, ändert sich nicht durch Technik. Wenn ich ein Krankenpfleger wäre, stünde ja auch die Pflege im Vordergrund, nicht welche medizinischen Geräte verwendet werden.

35 puzzlestueck
Ich arbeite eigentlich nur für mich alleine an einem ganz kleinen Puzzlestück. Meine Arbeitsergebnisse lade ich dann irgendwo hoch, wo andere sie weiter nutzen. Im Grunde bräuchte ich gar kein Unternehmen als Arbeitgeber mehr.

36 routenplanung
Mit umfassenden Datensätze lassen sich jetzt Effizienzgewinne finden, wo das früher niemandem aufgefallen wäre. Bei der Routenplanung eines Paketversenders zum Beispiel kann jetzt berücksichtigt werden, in welches Stockwerk eine Sendung geliefert werden muss. Die planen die Routen so, dass es genau passt, inklusive der Treppen, die der/die Bote/in steigen muss.

37 Routinewissen
Für meine Arbeit zählt vor allem meine Erfahrung, mein Routinewissen und Talent. Computer können da wenig helfen. Ein Künstler wird ja auch nicht kreativer, nur weil er einen besseren Pinsel verwendet.

38 schwaetzchen
Durch digitale Werkzeuge bin ich ganz mit meiner Arbeit allein. Wenn ich nur etwas anklicke, gibt es halt keine Gelegenheit für ein Schwätzchen nebenbei. So gibt es weniger Ablenkung — aber man ist auch isoliert.

39 schwarzes_brett
Computer und Co. vernetzen mich mit meinen Kolleginnen und Kollegen. Was früher das schwarze Brett oder der Kantinenschwatz war, ist jetzt halt

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Teamchat oder Wiki. Da wissen alle über alles Bescheid.

40 scot
Digitale Technik, wie andere Technik auch, ist neutral. Klar kann ich heute durch Datenerhebung Mitarbeiter/innen mehr kontrollieren. Ich kann ihnen aber auch mehr Entwicklungsmöglichkeiten einräumen, wenn nicht nur ein paar wenige die Informationen horten. Das ist eigentlich wie so oft — das Problem sind die Menschen, die die Technik einsetzen.

41 selbst_ersetzen
Irgendwie arbeite ich ja immer daran, mich selber abzuschaffen.

42 selbst_regeln
Mit digitaler Technik werde ich unabhängiger. Ich regele oft lieber etwas selbst online, ehe ich zum Beispiel mit einem Lieferanten oder einem/r Kollege/in sprechen muss.

43 selbst_verstehen
Soweit möglich, versuche ich alle Technik selber zu verstehen. So kann ich mir immer selbst helfen und bin nicht auf andere angewiesen.

44 staendiger_wandel
Mit der digitalen Technik zu arbeiten heißt, mit ständigem Wandel zu leben. Da ist man halt nie wirklich fertig; da gibt es immer etwas Neues zu lernen, etwas zu verbessern. Es bleibt spannend.

45 stumpfsinn
Moderne Technologien befreien mich vom Stumpfsinn unnötiger Routinetätigkeiten. Dateneingabe, Kopieren, Abtippen und so etwas — das ist eine Verschwendung meiner Lebenszeit und Fähigkeiten.

46 superkraft
Mit digitalen Werkzeugen kann ich so unglaubliche Dinge machen, die sonst für Menschen unmöglich wären. Das ist fast wie eine Superkraft.

47 umorganisieren
In meinem Job muss sich alles umorganisieren, damit die Potenziale dieser Technik wirklich genutzt werden können. Zum Beispiel wäre es viel sinnvoller

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

ein Dashboard mit immer aktuellen Unternehmenskennzahlen zu programmieren, als jedes Quartal eine Vorstandspräsentation neu zusammenzustellen. Computer sind halt viel mehr als nur eine bessere Schreibmaschine.

48 zuruecklehnen
Digitale Werkzeuge übernehmen immer mehr Prozesse. Wenn die Maschine entscheidet, kann ich mich zurücklehnen.

49 zusammenarbeit
Die Technik ermöglicht mir, mit mehr Menschen enger zusammenzuarbeiten — egal wo sie sich befinden.

Themenkatalog/Leitfaden Corona Bürointerviews

Eingangsfrage:
Sie haben ja bereits den Fragebogen zur Digitalisierung ausgefüllt. Wir würden uns dafür interessieren, was Digitalisierung bezogen auf Ihren Arbeitsplatz für Sie ist. Können Sie uns erzählen, was Sie darunter verstehen?

- Was kommt in naher Zukunft auf Sie am Arbeitsplatz zu, haben Sie eine Vorstellung?
- Was sind die größten Hemmnisse zur Einführung neuer Technologien?
- Wird die Einführung neuer Technologien als Zunahme oder Abbau von Bürokratisierung wahrgenommen?
- Wie können Menschen in Büroberufen gewährleisten, auf dem Stand zu bleiben?
- Auch hinsichtlich der immer enger getakteten Zeitslots, ist Technik eine Freizeitbeschäftigung für Büroberufe?

Berufliche Bildung

- Haben Sie eine duale Ausbildung absolviert? Wann etwa?
- Wenn Sie rückblickend bewerten könnten, wie gut hat Sie die Ausbildung auf Ihre Arbeit vorbereitet?
- Haben Sie mit jungen Kolleginnen zu tun, die gerade eine duale Berufsausbildung machen oder kürzlich abgeschlossen haben?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

- Denken Sie, die duale Ausbildung ist auch heute noch auf die Bedürfnisse zugeschnitten, hat sich da in Ihren Augen etwas verändert?

Digitalisierung

Nachdem die Digitalisierung häufig in einem Negativdiskurs in Bezug auf Arbeit geführt ist interessiert uns, ob Sie eine Erfolgsgeschichte in Zusammenhang mit der Digitalisierung mit uns teilen können?
Ggf. Können Sie in Bezug auf die Digitalisierung eine Erfolgsgeschichte mit uns teilen?
Ggf. Wie empfinden Sie die überwiegend negativen Darstellungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in der Öffentlichkeit?

- Können Sie sich vorstellen, dass Ihre Arbeitsaufgaben in Zukunft gänzlich oder zu großen Anteilen automatisiert erbracht werden könnten?
- Sind Sie um Ihren Arbeitsplatz besorgt? Wie verhalten Sie sich?
- Sind Sie um die Arbeitsplätze junger Kolleg*innen besorgt/älterer Kolleg*innen
- Wie könnte die Digitalisierung Ihnen konkret nützen, beispielsweise zur Erleichterung Ihrer Arbeit oder zum Übernehmen von besonders unbeliebten Aufgaben?
- Wenn was einfaches wegfällt kommt was komplexes dazu?

Corona

- Wie hat sich Corona auf Ihre eigene Arbeit ausgewirkt?
- Welche dieser Veränderungen würden Sie gerne beibehalten, welche nicht und welche dieser Veränderungen werden Ihrer Meinung nach bleiben?
- Wird die derzeitige Krise die (arbeitnehmer-/arbeitgeberseitige) Akzeptanz für (neue) Technologien erhöhen und wenn ja, für welche?
- Sind Sie Privat mit den Veränderungen einverstanden, was würden Sie anders machen?
- Belastet Sie die berufliche Situation mit Corona?
- Flurfunk/Soziales?
- Ausstattung im Homeoffice?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Themenkatalog/Leitfaden Ausbildungspersonal Interviews

Siehe auch: https://www.labouratory.de/files/downloads/WP-05-2022-APIF-Methodenbericht.pdf, Stand: 23.08.2025.

Einstiegsfragen:

- Was sind aus der heutigen Sicht Herausforderungen für Ausbildung in ihrem Unternehmen?
- Inwiefern sind Sie davon betroffen?
- Grundlegendes: Wie oft betreuen Sie Azubis, Wie betreuen Sie (Lehrplan, Unterstützung, Struktur insgesamt?), wie lange sind diese bei Ihnen, wechseln diese häufig, (können Sie wählen wer kommt – ggf. auch weiter unten), haben sie auch mal keinen Azubi zu betreuen

Bedeutung

- Was macht aus ihrer Sicht einen guten Ausbilder*innen aus? Wie verstehen Sie Ihre Rolle als ausbildende Fachkraft/Wie ist Ihr Selbstverständnis als ausbildende Fachkraft (u.a. auch Bezeichnung)?
- Wie ist es dazu gekommen, dass Sie diese Tätigkeit aufgenommen haben?
- Wie würden Sie Ihr Verhältnis zu den Haupt- und Nebenamtlichen beschreiben?
- Fühlen Sie sich im Unternehmen wertgeschätzt? (Warum/warum nicht?) Wie drückt sich das aus? (auch monetärer Niederschlag; Eingruppierung) (Andere/Welche Belohnungsaspekte?)
- Inwiefern sind Sie in Entscheidungsprozesse einbezogen (im Unternehmen)? Inwieweit werden Sie über Veränderungen informiert? Inwieweit fühlen Sie sich ernst genommen?
- Formal vs. Gewicht in den Diskussionen? Wieviel Gewicht hat ihre Stimme in diesen Prozessen?
- Inhalt vs. »Erziehung«: Wie würden Sie das Verhältnis zu den Azubis beschreiben, sind Sie eher Freund, Mentor, Kollege oder Lehrer (letzteres gefällt mir noch nicht so gut…).

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Wandel

- Inwiefern hat sich Ihre Ausbildungstätigkeit über die Zeit verändert? Was ist heute bedeutsamer, was es früher nicht war?
- Inwiefern hat sich das Verhältnis zu den Auszubildenden verändert (Lehrjahre sind keine Herrenjahre)? Wie würden Sie die Auszubildenden beschreiben (quantitative Befragung: psychisch belastbar, unliebsame Aufgaben, Dinge in Frage stellen)? Muss die Tätigkeit/Konzept der Ausbildung daraufhin angepasst werden (siehe quantitative Befragung)?
- Haben Sie ein Verantwortungsgefühl für Ihre Auszubildenden? Wie drückt sich das aus?
- Denken sie, dass die Betriebe bereit sind, diesen Wandel der Ausbildung zu bearbeiten/bewältigen? Verändert sich darüber die Rolle der Aubilder*innen/das Verhältnis zu den Auszubildenden (wichtiger vs. Weniger wichtig; leichter über Kommunikation)?

Arbeitsbedingungen

- Inwiefern bestehen Ziel- und Zeitkonflikte bei Ihrer Ausbildungstätigkeit?
- Inwiefern sehen Sie widersprüchliche Anforderungen und damit verbundene Rollenkonflikte? (Intensität und Qualität der Ausbildung) (Beispiele nennen)
- Inwiefern erhalten Sie dabei Unterstützung bzw. inwiefern würden Sie sich mehr Unterstützung wünschen? (z.B. Austausch mit BR oder Gewerkschaft) Gibt es Unterstützungsangebote, die Sie als besonders hilfreich empfinden? (Warum)
- In welchen Situationen nehmen Sie Unterstützungen in Anspruch? An wen wenden Sie sich dabei? (Warum diese? Warum andere nicht?)
- Finden Sie den Austausch mit Gewerkschaften hilfreich/sinnvoll (quantitative Ergebnisse)? -> Wie sieht der Austausch im Detail aus?

Qualifikation

- Wie bewerten Sie das Angebot an Weiterbildungen?
- Woher wissen Sie, was es an Weiterbildungsangeboten gibt?
- Was ist ausschlaggebend, ob Sie eine Weiterbildung wahrnehmen? An wen wenden Sie sich dabei?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

- Wer entscheidet, wer an den Weiterbildungen teilnimmt? Nach welchen Kriterien? Gibt es feste Regelungen? Wie würden Sie die Umsetzung bewerten (Quanti: eher kritisch)?
- Fühlen Sie sich gut vorbereitet angesichts der Ansprüche/Anforderungen, die Ihnen entgegengebracht werden? (warum und in welchen Bereichen fühlen Sie sich unvorbereitet?)
- Wäre die AEVO für Ihre Ausbildungsarbeit relevant?
- Warum geeignet/warum nicht geeignet? Welche Funktion hat die AEVO ihrer Meinung nach? (Strukturierung; Fundament schaffen, Standardisierung; Unsicherheitsreduktion; Legitimitätsbeschaffung)

Digitalisierung

- Inwiefern spielt Digitalisierung eine Rolle? Inwiefern beziehen Sie neue Methoden in Ihre Ausbildungstätigkeit mit ein? (Inwiefern sind Sie gezwungen dies zu tun/damit konfrontiert?) Für wie wertvoll halten sie die neuen Methoden? Inwieweit denken Sie, dass Sie teilweise ersetzt werden könnten (Quanti: 18 Prozent)?
- Wie bewerten Sie die Rolle der eigenen Organisation in dem Prozess? Inwiefern tragen die Ausbilder*innen den digitalen Wandel mit?
- Ist die betriebliche Ausbildung Asset in der Bewältigung der Digitalisierung? Wie wichtig ist Ausbildung bei digitaler Transformation?

Themenkatalog/Leitfaden Ausbildung Expert:innen Interviews

Siehe auch: https://www.labouratory.de/files/downloads/WP-05-2022-APIF-Methodenbericht.pdf, Stand: 23.08.2025.

Einstiegsfragen

- Was sind aus Ihrer Sicht die heutigen Herausforderungen für Ausbildung?
- Welche Herausforderungen sehen für Ausbilder*innen?
- Zu wenig Prüfer und zu hohes Alter der Prüferinnen in einigen Bereichen – unseren Daten zufolge über 80 % der Ausbilderinnen auch Prüferinnen.
- Wenig verfügbare Auszubildende Auswirkungen?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Arbeitsbedingungen

- Inwiefern bestehen Zeitkonflikte in den Tätigkeiten der Ausbilder*innen?
- Inwiefern sehen Sie widersprüchliche Anforderungen und damit verbundene Rollenkonflikte für Ausbilder*innen? (Intensität und Qualität der Ausbildung) (Beispiele nennen)
- Wie können Ausbilder*innen von ihnen unterstützt werden? Inwiefern, welche Formate gibt es? Was sind denn Unterstützungsleistungen? (z.B. Austausch mit BR oder Gewerkschaft)
- Wo sehen sie Aspekte für Erfolg/Miss-Erfolg der Unterstützungsangebote? Warum werden diese häufig nicht Anspruch genommen? (siehe quantitative Befragung)
- Welche Rolle Interessenvertretung in der Ausbildung? Welche sollte sie spielen?
- Zusammenarbeit zwischen den unterstützenden Organisationen? Wo gibt es Verbesserungsvorschläge? (wie könnte es laufen?)
- Reguliert? Wünsche zur Regulation dieser Konflikte?

Qualifikation

- Inwiefern müssen sich Ausbilder*innen weiterbilden um up to date zu bleiben? Wo sehen sie die Verantwortung? (selbst darum kümmern; anhalten zu tun, Finanzierung)
- Wer entscheidet, wer an den Weiterbildungen teilnimmt? Nach welchen Kriterien?
- Wie geeignet halten sie die AEVO, um eine gute Ausbildung zu ermöglichen?
- Warum geeignet/warum nicht geeignet? Welche Funktion hat die AEVO ihrer Meinung nach? (Strukturierung; Fundament schaffen, Standardisierung; Unsicherheitsreduktion; Legitimitätsbeschaffung)

Bedeutung

- Was macht aus ihrer Sicht einen guten Ausbilder*innen aus?
- Welche Bedeutung, Rolle und Funktion schreiben sie den ausbildentenden Fachkräften zu? Im Verhältnis zu den Haupt- und Nebenamtlichen?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

- Bekommen sie ausbildentenden Fachkräften Anerkennung, die sie verdienen (Ausgleich, Vergütung, nicht-materielle Formen)? Welche Belohnungsaspekte?
- Inwiefern sind die Ausbilder*innen in Entscheidungsprozesse einbezogen (im Unternehmen; in der Gestaltung von Ausbildungsrahmenplänen)?
- Formal vs. Gewicht in den Diskussionen? Wieviel Gewicht hat ihre Stimme in diesen Prozessen?

Wandel

- Inwiefern hat sich die Tätigkeit der der Ausbilder*innen über die Zeit verändert? Was ist heute bedeutsamer, was es früher nicht war?
- Inwiefern hat sich das Verhältnis zu den Auszubildenden verändert (Lehrjahre sind keine Herrenjahre)? Muss die Tätigkeit/Konzept der Ausbildung daraufhin angepasst? (siehe quantitative Befragung)
- Inwiefern spielen Digitalisierung ein Rolle? Für wie wertvoll halten sie die neuen Methoden?
- Denken sie, dass die Betriebe bereit sind, diesen Wandel der Ausbildung zu bearbeiten/bewältigen? Verändert sich darüber die Rolle der Ausbilder*innen/das Verhältnis zu den Auszubildenden (wichtiger vs. Weniger wichtig; leichter über Kommunikation)?

Digitalisierung

- Rolle der eignen Organisation in dem Prozess? Inwiefern tragen die Ausbilder*innen den digitalen Wandel mit?
- Ist die betriebliche Ausbildung asset in der Bewältigung der Digitalisierung? Wie wichtig ist Ausbildung bei digitaler Transformation?

Quantitativer Fragebogen Ausbildungspersonal

Vollständiger Fragebogen: https://www.labouratory.de/files/downloads/WP-05-2022-APIF-Methodenbericht.pdf, Stand: 23.08.2025, S. 32–47.

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Qualitative Befragung AQ2030

Zu finden unter: https://www.labouratory.de/files/downloads/AQ2030-Studie-Essentials.pdf, Stand: 23.08.2025.

Qualitative Expert:inneninterviews Büro

Hinweis: Wir sprechen im Vorgespräch ***Corona*** *nur an, wenn sich das ergibt und versuchen, in diese Richtung nicht zu beeinflussen. Wenn, hinsichtlich des Narrativ's, dennoch Corona angesprochen wird, dann können wir das sinnvoll miteinbauen ohne uns über eine Verzerrung sorgen zu müssen.*

Eingangsfrage:
Können Sie mir zunächst darstellen, wie Sie in Ihrem Berufsalltag mit Technik und Büroarbeit in Berührung kommen?

Retrospektivfrage narrativ:
Wir würden mit Ihnen gerne ein Interview zum Thema Technisierung und Digitalisierung in Büroarbeit führen. Uns würde insbesondere interessieren, wie Sie den Verlauf von neuer Technik am Arbeitsplatz im Büro wahrgenommen haben. Bitte beginnen Sie mit Ihrem ersten Berührungspunkt mit neuer Technologie in Büroarbeit und nennen Sie uns ab diesem Zeitpunkt alle für Sie relevanten und neuen Technologien.

- Im Gegensatz zu einem reinen Narrativinterview haken wir bei den wichtigsten Punkten auch direkt nach und überspringen ggf. unwichtiges. Beispielsweise können wir nach ungefähren Jahreszahlen fragen oder bestimmte Ereignisse ausführlicher beleuchten lassen. Der Narrativpart sollte 20 Minuten nicht überschreiten, da wir noch weitere Fragen stellen möchten.

Fragenkatalog nach Narrativpart:
Größte Veränderung

- Mit Bezug auf die von Ihnen gerade geschilderten technischen Veränderungen, was ist die größte, durch Technik ausgelöste, organisatorische

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Veränderung die Sie bisher erlebt haben? Ggf.: Hätte es hier aus Ihrer Sicht Gestaltungsalternativen gegeben?

- In welchen Bereichen kam es durch den Einsatz neuer Technologien und den anschließenden organisatorischen Anpassungen zu den stärksten Veränderungen für Büromitarbeiter*innen? Bereiche: Qualifikatorische Anforderungen (wenn ja, inwiefern); Arbeitstätigkeiten; physische/psychische Belastung; Umgang mit technischen Arbeitsmitteln; Mobilität/Entgrenzung von Ort und Zeit?
- Wie wurden diese Veränderungen im Wesentlichen bewältigt? Oder: Durch welche Maßnahmen wurden diese Veränderungen für die Beschäftigtengruppe begleitet? Modernisierung der Ausbildung (wo sind oder entstehen neue Potenziale: Inhaltlich/didaktisch), (Modernisierung/Ausweiterung der) Weiterbildungs-angebote (wo sind Potenziale: Inhaltlich/didaktisch/anbieterseitig), Angepasste Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen, Veränderungen der Entgeltstrukturen Ggf. Hat sich im Zeitverlauf die Art der Auswirkungen neuer Techniken auf die Arbeit gewandelt? Zeitlich, Intensität (In Richtung Revolution vs. Evolution). Was heißt das für die angewandten Maßnahmen? (z.B. vor welcher neuen Herausforderung steht die berufliche (Weiter)bildung?)

Umsetzung

- Sie haben ja eben erzählt, dass die betriebliche Einführung der letzten großen Technologie (wenn möglich jeweils konkretisieren) für organisatorische Veränderung gesorgt hat. Inwiefern haben Sie das Gefühl, dass die direkt betroffenen Mitarbeiter*innen in den Gestaltungsprozess (oder Einführungsprozess?) miteinbezogen wurden?
- Wie denken Sie, werden technische Entscheidungen in Unternehmen generell getroffen?
- Hat sich in der Art, wie neue Technologien betrieblich eingeführt werden, im Zeitverlauf etwas verändert? Wenn ja, was sind mögliche Gründe hierfür? Ggf. Wie hat sich die Betriebsratsarbeit diesbezüglich geändert?

Teilhabe

- Was sind aus Ihrer Sicht mögliche Beiträge zur technischen Entwicklung am Arbeitsplatz durch Büroarbeiter*innen selbst?
- und im Anschluss: Wodurch werden solche Beiträge verstärkt/gehemmt?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

- Ggf. Gibt es Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen?

Mitbestimmung

- Inwieweit ist es der Gewerkschaft möglich, die technische Entwicklung in Büroarbeit zu steuern oder zu begünstigen?
- Gibt es dazu konkrete Maßnahmen? (Tarifverträge, Unterstützung/Weiterbildung der Betriebsräte, Beteiligung am öffentlichen Diskurs, Kampagnen)
- Ggf.: Wie sieht die Zusammenarbeit/Aufgabenteilung mit dem Betriebsrat mit Blick auf die Digitalisierung aus?
- Wie halten sich die Verantwortlichen, bspw. Gewerkschafter und Betriebsräte, auf dem Laufenden?
- Wieder aus einer zeitlichen Perspektive: Wie hat sich die gewerkschaftliche Positionierung/Arbeit hinsichtlich technischer Entwicklungen am Arbeitsplatz gewandelt?

Verständnis Digitalisierung

- Was ist für Sie »Digitalisierung« und technischer Fortschritt? Was verstehen Sie darunter?
- Welche Herausforderungen, technischer wie organisatorischer Art, sehen Sie Aktuell durch die Digitalisierung auf uns zukommen?

Erfolgsgeschichte zur Digitalisierung

- Nachdem die Digitalisierung häufig in einem Negativdiskurs in Bezug auf Arbeit geführt ist interessiert uns, ob Sie eine Erfolgsgeschichte in Zusammenhang mit der Digitalisierung mit uns teilen können?
- Ggf. Können Sie in Bezug auf die Digitalisierung eine Erfolgsgeschichte mit uns teilen?
- Ggf. Wie empfinden Sie die überwiegend negativen Darstellungen der Digitalisierung auf die Arbeitswelt in der Öffentlichkeit? (Risiken? Missachtung der Bedeutung menschlicher Arbeit? Erzeugung von Bewusstsein?)

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

Komplementär dazu:

- Was sind Stärken/Schwächen von Menschen/Maschinen und wie hat sich dieses Verhältnis in der Vergangenheit entwickelt und wie wird (sollte) es sich in Zukunft verändern? – Auch in Bezug auf die öffentliche Wahrnehmung und Wertschätzung der menschlichen Arbeit im Gegensatz zur Technik.
- Auswirkung des (i.d.R. negativen) öffentlichen Diskurses auf Beschäftigte sowie auf Investitionen in Humankapital.
- Im Rückblick, haben neue Technologien im Büro (eher) zur weiteren Standardisierung oder zur Anreicherung/Komplexitätssteigerung der Bürotätigkeiten beitragen?
- Könnten Sie auf die Einführung bestimmter Technologien verweisen, die hierfür zentral waren?
- Mit welcher Motivation wird neue Technologie eingeführt?
- Steigerung der Rationalisierung/Restrukturierung?
- Arbeitserleichterung, Umgang mit Fachkräftemangel?

Corona

Wir haben das Thema Corona jetzt so ein bisschen nach hinten geschoben, allerdings haben wir auch hierzu zwei Fragen.

- Wie denken Sie, hat sich die aktuelle Corona-Krise auf die Arbeit der Büroarbeiter*innen ausgewirkt?
- Welche dieser Veränderungen würden Sie gerne beibehalten, welche nicht und welche dieser Veränderungen werden Ihrer Meinung nach bleiben?
- Wird die derzeitige Krise die (arbeitnehmer-/arbeitgeberseitige) Akzeptanz für (neue) Technologien erhöhen und wenn ja, für welche? – Frage, die auch schon dem BIBB-Berater*innenkreis gestellt wurde.

Weitere Kontakte

Können Sie uns noch weitere Betriebe und Kontakte nennen, in welchen viel reorganisiert wurde?

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - CC BY

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY

https://doi.org/10.14361/9783839478165-034 https://www.inlibra.com/de/page/agb - Open Access - (cc) BY