

Dokumentenanhang

**Durchführung, Protokollierung und
Auswertung von 20 Fallstudien im Projekt
4.2.468 „Fortbildungsbedarf im
Konstruktionsbereich“
für das
Bundesinstitut für Berufsbildung
(BIBB)**

Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Ansprechpartner:

Dr. Ute Marie Metje
Tel: 040 226 24 226
Fax: 040 226 24 227
kontakt@umetje.de
www.umetje.de

Jan Kröll
Tel: 0228 73-62315
Fax: 0228 73-62325
kroell@uzbonn.de
www.uzbonn.de

Inhalt

Anhang A - Informationsschreiben des BIBB

Anhang B - Ausführliche Projekt- und Datenschutzinformationen

Anhang C - Leitfaden Fachangestellte

Anhang D - Leitfaden Personalverantwortliche

Anhang E - Leitfaden Betriebsratsmitglieder

Anhang A

Informationsschreiben des BIBB

Ermittlung der betrieblichen Qualifikationsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion auf Fortbildungsebene

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) wurde vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) beauftragt, eine Untersuchung über betriebliche Qualifikationsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion durchzuführen. Neben der vertiefenden Betrachtung des Qualifikations- und Fortbildungsbedarfs sollen auch die favorisierten Qualifizierungswege der Unternehmen und der ausgebildeten Fachkräfte geprüft werden. Bezugspunkt sind dabei unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Neben dem 1994 entwickelten Fortbildungsberuf „Geprüfter Konstrukteur und Geprüfte Konstrukteurin“ sind Technikerausbildungen an Technikerschulen und die einschlägigen Hochschulstudiengänge relevant. Das mit dieser Untersuchung verbundene Erkenntnisinteresse richtet sich dabei auf den aktuellen Stellenwert des beruflichen Fortbildungsberufs „Geprüfter Konstrukteur und Geprüfte Konstrukteurin“. Die gewonnenen Erkenntnisse sollen eine Entscheidung ermöglichen, mit welchen Maßnahmen (z.B. Verbesserung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungswegen oder Modernisierung des Fortbildungsberufes) die erforderliche qualifizierte Facharbeit in der Konstruktion gesichert werden kann.

Um mit der Untersuchung empirisch fundierte Ergebnisse zu erreichen, sind betriebliche Fallstudien in Konstruktionsbereichen ein zentraler Untersuchungsteil des Projektes. Im Wesentlichen geht es dabei um fünf Einzelinterviews je Unternehmen, vor allem mit Personalverantwortlichen für den Konstruktionsbereich, mit jeweils drei unterschiedlich ausgebildeten Fachkräften dieses Tätigkeitsfeldes und gegebenenfalls mit der betrieblichen Interessenvertretung.

Wir danken Ihnen, dass Sie uns die Befragung in Ihrem Hause ermöglichen. Wir versichern Ihnen und allen Beteiligten, dass alle Angaben entsprechend der Bestimmungen des Bundesdatenschutzgesetzes anonym und streng vertraulich behandelt werden.

Mit der Durchführung der Fallstudien haben wir das uzbonn, Umfragezentrum Bonn Prof. Rudinger GmbH in Bonn beauftragt, die in enger Abstimmung mit uns die Untersuchung in Ihrem Unternehmen durchführen. Für weitere Fragen stehen Ihnen daher folgende Ansprechpartner zur Verfügung.

Ihren Ansprechpartner bei uzbonn: Jan Kröll, Tel. 0228-7362315, kroell@uzbonn.de

Ihre Ansprechpartnerin im BiBB: Marlies Dorsch-Schweizer, Tel. 0228-107 2228,
dorsch-schweizer@bibb.de,

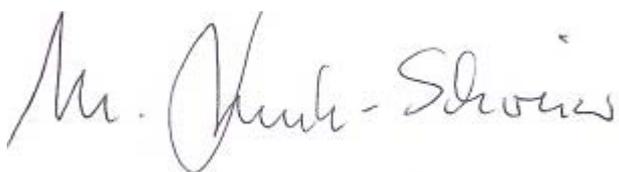
Falls Sie noch umfassendere Informationen hinsichtlich der Gütekriterien und der Datensicherheit des Untersuchungsdesign benötigen, stellen wir Ihnen gerne eine ausführlichere Projektinformation zur Verfügung.

Wenn es für Sie von Interesse ist, informieren wir Sie auch gerne über die Ergebnisse der Untersuchung.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag



Marlies Dorsch-Schweizer
Projektleitung

Anhang B

Ausführliche Projekt- und Datenschutzinformationen

Projektinformationen

Durchführung, Protokollierung und Auswertung von 20 Fallstudien im Projekt 4.2.468 „Fortbildungsbedarf im Konstruktionsbereich“ für das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)

Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Ihre Ansprechpartner:

Jan Kröll
Projektleiter
Tel: 0228 73-62315
Fax: 0228 73-62325
kroell@uzbonn.de
www.uzbonn.de

PD Dr. Ute Marie Metje
Evaluation & wissenschaftliche Beratung
Ebertallee 10
22607 Hamburg
Tel: 040 226 24 226
umetje@uni-bremen.de

Jasmin El-Salloum
Projektassistenz
Tel: 0228 73-62312
Fax: 0228 73-62325
el-salloum@uzbonn.de

Inhalt

1	Gegenstand und Ziel des Forschungsprojekts	1
2	Umsetzung des Forschungsprojekts.....	2
2.1	<i>Konzeption der Interviewleitfäden</i>	<i>2</i>
2.2	<i>Organisation der Erhebungsdurchführung.....</i>	<i>3</i>
2.3	<i>Durchführungsphase</i>	<i>3</i>
2.4	<i>Auswertungsphase und Ergebnisdokumentation</i>	<i>3</i>
2.5	<i>Gütekriterien der Erhebung und Auswertung der Fallstudien.....</i>	<i>4</i>
2.5.1	<i>Verfahrensdokumentation.....</i>	<i>4</i>
2.5.2	<i>Argumentative Interpretationsabsicherung.....</i>	<i>5</i>
2.5.3	<i>Regelgeleitetheit und Objektivität.....</i>	<i>5</i>
2.5.4	<i>Nähe zum Forschungsgegenstand und Ehrlichkeit</i>	<i>5</i>
2.5.5	<i>Triangulation bzw. Mixed-Methods</i>	<i>5</i>
3	uzbonn und das Interviewerteam	6
3.1	<i>uzbonn – im Überblick.....</i>	<i>6</i>
3.2	<i>Qualifikation des eingesetzten Projektteams.....</i>	<i>6</i>
4	Datenschutz.....	9
4.1	<i>Datenschutzkonzept uzbonn.....</i>	<i>9</i>
4.2	<i>Verbandsmitgliedschaften.....</i>	<i>14</i>
4.3	<i>Verschwiegenheit.....</i>	<i>14</i>

1 Gegenstand und Ziel des Forschungsprojekts

Mit dem Entwicklungsprojekt 4.2.468 „Fortbildungsbedarf im Konstruktionsbereich“ geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) der Frage nach, welche betrieblichen Qualifizierungsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion bestehen. Zudem ist von Interesse, welche Qualifizierungswege die Betriebe und die ausgebildeten Fachkräfte favorisieren. Dabei sind auch genderspezifische Unterschiede, z. B. im Hinblick auf die Bedarfslagen und präferierten Qualifizierungswege zu berücksichtigen. Das mit dieser Untersuchung verbundene Erkenntnisinteresse richtet sich dabei auch auf die Ermittlung von Informationen zum aktuellen Stellenwert des beruflichen Fortbildungsberufs „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ im Rahmen der bestehenden beruflichen Weiterbildungsmöglichkeiten im Konstruktionsbereich, der seit 1994 als bundeseinheitlich geregelte Fortbildung für Industrie und Handwerk angeboten wird. Auf Grundlage der Befunde des Entwicklungsprojektes sollen schließlich Hinweise auf potenziellen Modernisierungsbedarf dieses Fortbildungsberufes gewonnen und ggf. Empfehlungen zur Verbesserung der Durchlässigkeit der Bildungswege im Konstruktionsbereich abgeleitet werden.

Mit der Neuordnung der Ausbildungsberufe „Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin“ und „Technischer Systemplaner/Technische Systemplanerin“ zum 01. August 2011 wurde den technologischen Weiterentwicklungen im Konstruktionsbereich, insbesondere der wachsenden Bedeutung von CAD-Techniken, Rechnung getragen. Die Anzahl der Ausbildungsverhältnisse in diesen Berufen ist seit der Neuordnung gestiegen, was darauf hindeutet, dass mit der inhaltlichen und strukturellen Neugestaltung der Berufe der Bedarf getroffen wurde. Ausgebildeten Fachkräften im Konstruktionsbereich bieten sich unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Relevant sind hier, neben dem bereits benannten Fortbildungsberuf „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“, Techniker-ausbildungen an Technikerschulen und ein Hochschulstudium. Der Bedarf nach einer vertiefenden Betrachtung des Fortbildungsbedarfs und der Qualifizierungswege im Konstruktionsbereich ergibt sich insbesondere deshalb, weil der Anfang der 1990er Jahre entwickelte Fortbildungsberuf „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ in der betrieblichen Praxis bisher von geringer Bedeutung ist. Darauf weisen auch die Ergebnisse der Voruntersuchung des BIBB zur Neuordnung der Ausbildungsberufe hin. Hier wurde deutlich, dass die Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ in den ausbildenden Betrieben und auch bei den ausgebildeten Fachkräften häufig unbekannt ist und daher kaum zum Tragen kommt. Für die berufliche Weiterentwicklung von Fachkräften im Konstruktionsbereich scheinen die schulische Techniker Ausbildung oder ein Studium gängigere Qualifizierungswege darzustellen. Mit der beruflichen Aufstiegsfortbildung „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ war ursprünglich auch das Ziel verbunden, einen Übergangsbereich in den Tätigkeitsfeldern von Technikern und Ingenieuren abzudecken. Vieles deutet jedoch darauf hin, dass sich die Tätigkeitsfelder für beruflich Ausgebildete und Akademiker im Konstruktionsbereich in den letzten Jahren in verschiedenen Bereichen – je nach Branche und Betrieb – verschoben haben. Daraus begründet sich u. a. die Vermutung, dass die 1994 dem Fortbildungsberuf „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“ zugeordneten Tätigkeiten und Funktionen die betrieblichen Gegebenheiten aktuell nicht ausreichend abdecken. Vor diesem Hintergrund nimmt das Vorverfahren des BIBB die Fortbildungswege im Konstruktionsbereich gezielt in den Blick. Dabei sind sowohl der Qualifizierungsbedarf der Betriebe und ausgebildeten Fachkräfte als auch die favorisierten Qualifizie-

rungswege zu ermitteln und zu bewerten, um schließlich die Verfügbarkeit attraktiver beruflicher Weiterentwicklungen ohne Umwege absichern zu können.¹

Vor dem beschriebenen Hintergrund geht die Untersuchung folgenden Fragestellungen nach:

1. Welche Qualifikationsbedarfe haben Unternehmen in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion an der Schnittstelle zwischen Beruflicher Fortbildung, Techniker- und Ingenieurstätigkeit? Wer arbeitet mit welchen Qualifikationen in der Konstruktion?
2. Gibt es deutliche inhaltliche Abgrenzungen beruflicher und akademischer Einsatzbereiche in der Konstruktion?
3. Welche Qualifizierungswege werden zur Absicherung der Konstruktionsfacharbeit von Unternehmen und ausgebildeten Fachkräften an der Schnittstelle zwischen beruflicher Fortbildung, Techniker- und Ingenieurausbildung favorisiert? Welchen Stellenwert hat dabei der Fortbildungsberuf „Geprüfter Konstrukteur/Geprüfte Konstrukteurin“?

2 Umsetzung des Forschungsprojekts

Für die Beantwortung der genannten Fragestellungen soll im Rahmen des Auftrages eine empirische Datenbasis gewonnen werden. Dazu ist die Erhebung von 20 Fallstudien mit jeweils 5 leitfadengestützten Interviews vorgesehen. Die erarbeiteten Fallstudien beziehen sich im Wesentlichen auf Betriebe, die in den Ausbildungsberufen „Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin“ und „Technischer Systemplaner/Technische Systemplanerin“ ausbilden und/oder entsprechende Fachkräfte im Konstruktionsbereich beschäftigen. Mit den Fallstudien sollen zudem unterschiedliche Betriebstypen abgebildet werden, so dass Unternehmen unterschiedlicher Branchen in verschiedenen Regionen einzubeziehen sind.

Für die Projektbegleitung wurde beim BIBB ein Projektbeirat eingerichtet, in dem die Sozialpartner und Ausbildungsakteure verschiedener Bildungswege (Betrieb, Schule, Technikerschule, Hochschule) vertreten sind.

uzbonn wurde vom BIBB mit der Durchführung des Forschungsprojekts beauftragt. Im Folgenden stellen wir unsere Planungen zur Umsetzung des Projekts differenziert dar.

2.1 Konzeption der Interviewleitfäden

Die Interviewleitfäden wurden von BIBB entwickelt. Das BIBB wurde von uzbonn und dem projektspezifischen Beirat bei der Leitfadenerstellung beraten. Im Fokus standen dabei neben inhaltlichen und erhebungstechnischen Gesichtspunkten auch stets die Verständlichkeit und Validität der Leitfäden. Es wurde ferner intensiv geprüft und besprochen, ob die Interviewleitfäden die Expertisen der jeweiligen Zielgruppe (Personal- und/oder Ausbildungsverantwortliche im Konstruktionsbereich, ausgebildete Fachkräfte im Konstruktionsbereich und Betriebsrat) aufgreifen und in ausreichendem Umfang abbilden.

¹ Bundesinstitut für Berufsbildung (2015): Projektbeschreibung zum Entwicklungsprojekt 4.2.468 Entwicklungsprojekt 4.2.468 „Fortbildungsbedarf im Konstruktionsbereich“. Status: 21.07.2015. Online: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/fodb/data/documents/pdf/at_42468.pdf

2.2 Organisation der Erhebungsdurchführung

Bei der Auswahl der für die Fallstudien geeigneten Unternehmen sind verschiedene Kriterien zu berücksichtigen. Vordringlich muss dabei gewährleistet sein, dass in den Betrieben Fachkräfte im Konstruktionsbereich in den Berufen „Technischer Produktdesigner/Technische Produktdesignerin“ und/oder „Technischer Systemplaner/Technische Systemplanerin“ ausgebildet werden oder solche Fachkräfte beschäftigt sind. Darüber hinaus sollen mit den Fallstudien auch Betriebe unterschiedlicher Größe, verschiedener Branchen und in unterschiedlichen Regionen abgedeckt werden.

Die Rekrutierung, Planung und Organisation der Datenerhebungen in den Betrieben erfolgt durch uzbonn. Bei der Terminplanung versuchen wir, sofern dies mit den betrieblichen Bedingungen vereinbar ist, die Datenerhebung pro Fallstudie auf einen Erhebungstag zu beschränken.

2.3 Durchführungsphase

Die Datenerhebungen in den für die Fallstudien vorgesehenen Betrieben umfassen die Durchführung der 5 leitfadengestützten Interviews mit den vorgesehenen Akteursgruppen sowie die Erfassung von Grunddaten des Untersuchungsbetriebes. Die Durchführung der Interviews in den Betrieben soll persönlich erfolgen. Die Interviewdauer beträgt voraussichtlich ca. 45 bis maximal 60 Minuten pro Interview. Es ist vorgesehen, diese Gespräche digital aufzuzeichnen. Für die Aufzeichnung der Interviews wird im Vorfeld das Einverständnis der Teilnehmenden eingeholt. Sollte eine Zusage verweigert werden, werden ausführliche Mitschriften angefertigt. Die Interviews werden ausschließlich von sozialwissenschaftlich qualifizierten, methodisch kompetenten und inhaltlich versierten Mitarbeitern/innen durchgeführt (siehe z. B. Personenbeschreibung Ute Marie Metje und Jan Kröll).

2.4 Auswertungsphase und Ergebnisdokumentation

Die Gesamtauswertung und Berichtlegung folgt erst nach Erhebungsende der 20 Fallstudien. Die Auswertung der Fallstudien beinhaltet die Erstellung eines verdichtenden Ergebnisprotokolls für jedes Einzelinterview. Die inhaltliche Struktur der verdichtenden Ergebnisprotokolle orientiert sich an den Leitfragen bzw. den Themenbereichen der Befragung. Die verdichtenden Ergebnisprotokolle haben eher deskriptiven Charakter. Für jede Fallstudie wird zudem ein Auswertungsbericht erstellt, in welchem die Ergebnisse der Einzelinterviews aggregiert werden. Auf dieser Auswertungsebene fließen die Ergebnisse bereits verstärkt in eine inhaltsanalytische Datenanalyse und eine davon ausgehende Datenaggregation und -interpretation ein.

Grundsätzlich wenden wir, dem explorativen Charakter der Studie Rechnung tragend, ein inhaltsanalytisches Verfahren zur Auswertung der gewonnenen qualitativen Daten an, das auf Mayring² beruht. Die qualitative Inhaltsanalyse ist durch die systematische Bearbeitung von Kommunikationsmaterial und folgendes Vorgehen gekennzeichnet: „Die qualitative Inhaltsanalyse will sprachliches Material systematisch analysieren, indem sie

- das Material zergliedert und schrittweise bearbeitet,
- theoriegeleitet am Material ein Kategoriensystem entwickelt und
- die Analyseaspekte vorher festlegt.“

² Mayring, P. (2003). Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.

Die Auswertung wird in Form der zusammenfassenden und/oder induktiven Kategorienbildung erfolgen. Die zusammenfassende Kategorienbildung reduziert das Material soweit, dass zentrale Inhalte erhalten bleiben, aber ein überschaubarer Kontext entsteht. Diese Form der Analyse bietet sich dann an, wenn die inhaltliche Ebene des Materials interessiert und eine Komprimierung zu einem überschaubaren Kurzttext nötig ist. Die induktive Kategorienbildung verfolgt den Grundgedanken, Verfahren der zusammenfassenden Inhaltsanalyse zu nutzen und schrittweise Kategorien aus dem Material zu entwickeln.

Auf Grundlage der in den einzelnen Betrieben geführten Interviews und im Rückgriff auf die ermittelten Grunddaten des Betriebes werden die Fallbeispiele auf jeweils sechs bis zehn Seiten beschrieben. Grundsätzlich erfolgt die Ergebnisdokumentation und -auswertung der Einzelinterviews bzw. Fallstudien kontinuierlich.

Nach Abschluss der Erhebungs- und Auswertungsphase der Fallstudien, im Juni 2016, erfolgt die zusammenfassende Auswertung des Datenmaterials und die Dokumentation der Vorgehensweise des Auftrages in einem Endbericht. Grundsätzlich umfasst der Endbericht eine vollständig transparente Dokumentation des Untersuchungsverlaufs. Zudem werden die wesentlichen Ergebnisse aller 20 Fallstudien einzeln dokumentiert. Der Endbericht umfasst eine Gesamtauswertung aller Fallstudien. Auch hierbei möchten wir auf die oben dargestellte Vorgehensweise zur inhaltsanalytischen Auswertung qualitativer Daten nach Mayring zurückgreifen. Grundsätzlich organisiert uzbonn alle Auswertungsschritte der Gesamtauswertung der Einzelfallstudien mit MAXQDA, einer Software zur Auswertung von qualitativen Daten, so dass eine transparente Nutzung und Weiterverarbeitung der Informationen möglich ist.

2.5 Gütekriterien der Erhebung und Auswertung der Fallstudien

Die klassischen Gütekriterien der quantitativen und experimentellen Forschung Objektivität, Reliabilität und Validität³ sind nicht ohne weiteres auf qualitative Forschung übertragbar⁴. Da die Kriterien Objektivität und Reliabilität für qualitative Forschung nicht anwendbar sind, ist der Fokus qualitativer Güteabsicherung auf dem Kriterium der Validität.

Neben den allgemein gültigen Empfehlungen zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG)⁵ orientieren wir uns bei der Auswahl der für das beschriebene Projekt verfolgten Kriterien an den von Mayring⁶ postulierten, allgemeinen Gütekriterien qualitativer Forschung: Verfahrensdokumentation, argumentative Interpretationsabsicherung, Regelgeleitetheit, Nähe zum Gegenstand und Triangulation.

2.5.1 Verfahrensdokumentation

Ergebnisse ohne die Dokumentation, wie diese Ergebnisse gewonnen worden sind, sind aus wissenschaftlicher Sicht wertlos. Um alle wissenschaftlichen Ansprüche zu erfüllen, werden wir, wie bereits zuvor beschrieben, die angewandte Vorgehensweise im Detail dokumentieren, damit der Forschungsprozess für andere nachvollziehbar ist. Dokumentiert werden Vorverständnis der Untersuchungsfragestellungen, Zusammenstellung des Analyseinstrumentariums sowie praktische Umsetzung der Datenerhebung und -auswertung.

³ Bortz, J. & Döring, N. (2003): Forschungsmethoden und Evaluation. Berlin, Heidelberg, New York: Springer

⁴ Steinke (2007): Qualitätssicherung in der qualitativen Forschung. Berlin, Heidelberg, New York: Springer

⁵ Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) (1998): Vorschläge zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis: Empfehlungen der Kommission „Selbstkontrolle in der Wissenschaft“. Denkschrift. Weinheim: Wiley-VCH.

⁶ Mayring, P. (2002). Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz.

2.5.2 Argumentative Interpretationsabsicherung

Der Zugang zum Forschungsgegenstand erfolgt bei qualitativen Vorhaben über die Interpretation des Forschers. Anders als z.B. mathematische Lösungen lassen sich Interpretationen im engeren Sinn nicht überprüfen. Um die im Forschungsprozess angestellten Interpretationen dennoch bezüglich ihrer Qualität einschätzen zu können, gilt in der qualitativen Forschung folgende Regel: Interpretationen werden nicht gesetzt, sondern argumentativ begründet. Bei der argumentativen Begründung muss zunächst das Vorverständnis adäquat mit der jeweiligen Interpretation übereinstimmen, damit deren Deutung theoriegeleitet ist. Des Weiteren muss die Interpretation in sich selbst schlüssig sein, mögliche Brüche müssen erklärt werden. Alternativdeutungen und deren Überprüfung tragen zu einer argumentativen Interpretationsabsicherung bei. Auch Widerlegungen oder Negativdeutungen können die Interpretation absichern und zu deren Geltungsbegründung beitragen.

2.5.3 Regelgeleitetheit und Objektivität

Qualitative Forschung muss sich an bestimmte Vorgehensweisen, Regeln und an ein systematisches Vorgehen halten. Für die Analyse bedeutet das, einzelne Analyseeinheiten festzulegen, die systematisch und schrittweise bearbeitet werden. Die Dokumentation dieser regelgeleiteten Vorgehensweise lässt sich über Ablauf- oder Prozessmodelle, welche den Forschungsprozess aufzeigen, erfüllen. Die Zerlegung des Gesamtprozesses in Einzelschritte ermöglicht das systematische Vorgehen. Analyseeinheiten und Vorgehen für das vorgestellte Projekt wurden zuvor detailliert beschrieben und bestimmen die Projektarbeit.

2.5.4 Nähe zum Forschungsgegenstand und Ehrlichkeit

Eigentlich gilt für jede Art von Forschung der Grundgedanke, dass eine Nähe zum Gegenstand und damit eine Gegenstandsangemessenheit gegeben ist. Qualitative Forschung erfüllt diesen Anspruch, indem sie direkt in der Alltagswelt, in diesem Fall bei der Arbeitswelt, der untersuchten Personen ansetzt. Anstatt die Interviewpartner/innen in ein Labor zu holen, begibt sich die/der Forscher/in selbst vor Ort in das natürliche Lebensfeld der Personen. Die gemeinsame Arbeit zwischen Forscher/in und Interviewpartner/in beruht auf einem gegenseitigen und offenen Verhältnis. Die Forscher/in legt ihre Absichten offen und setzt nicht auf „Täuschung“ der Personen, wie das z.B. bei Experimenten der Fall sein kann.

2.5.5 Triangulation bzw. Mixed-Methods

„Triangulation meint immer, dass man versucht, für die Fragestellung unterschiedliche Lösungswege zu finden und die Ergebnisse zu vergleichen“⁷. Es können also verschiedene Datenquellen verglichen werden, unterschiedliche Autoren, Meinungen, Theorieansätze oder Methoden, um zu möglichen Lösungen zu kommen. Das Ziel dabei ist nicht, die Übereinstimmung, sondern die Möglichkeit, Stärken und Schwächen der jeweiligen Analysewege aufzuzeigen. Beim vorliegenden Forschungsprojekt besteht die Triangulation aus der kombinierten Auswertung von Literatur, dem Input des Projektbeirats, der Expertise von BIBB und uzbonn sowie der Kombination von Einzelinterviews mit diversen Gruppen, Fallstudien und verdichtender Gesamtauswertung.

⁷ Mayring, 2002, S. 147

3 uzbonn und das Interviewerteam

3.1 uzbonn – im Überblick

Die Bieterin (uzbonn – Gesellschaft für Empirische Sozialforschung und Evaluation) ist eine Ausgründung aus dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Universität Bonn. Das ZEM wurde 1999 von Prof. Dr. Rudinger gegründet und bis zu seiner Pensionierung 2010 von ihm geleitet. Georg Rudinger hatte von 1974 bis 2010 die Professur für Methodenlehre, Diagnostik und Evaluation am Institut für Psychologie der Universität Bonn inne. In seiner Person bündeln sich über 40 Jahre Expertise im Bereich Planung empirischer Studien, Datenerhebung, Evaluation und statistische Auswertung.

Unser Team von uzbonn unter Leitung von Prof. Dr. Georg Rudinger, Dr. Thomas Krüger und Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck existiert in seiner jetzigen Zusammensetzung schon seit vielen Jahren und arbeitete bereits im Vorgängerinstitut ZEM zusammen.

uzbonn kombiniert langjährige Erfahrungen als Dienstleister für Wirtschaft, Wissenschaft und Politik mit sozialwissenschaftlicher Methodenkompetenz und statistischem Know-how. Die Schwerpunkte unserer Arbeit liegen in den Bereichen der Sozialforschung und Evaluation. Berufspädagogische Qualifikationen liegen darüber hinaus aufgrund der Durchführung verschiedener bildungsbezogener Studien sowie der Unterstützung des Zentrums für Evaluation bei der Durchführung der Bonner Hochschuleevaluation vor.

uzbonn ist Mitglied der DeGEval (Gesellschaft für Evaluation e.V.), des Berufsverbands Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. (BVM), ESOMAR, dem Weltverband der Markt- und Sozialforscher sowie der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI). Wir fühlen uns verpflichtet, die Richtlinien und Standards der genannten Verbände, wie den „ESOMAR Internationalen Kodex für die Praxis der Markt- und Sozialforschung“ und die Qualitätsstandards und Richtlinien des BVM, zu vertreten und zu erfüllen. Bei der Umsetzung von Evaluationsvorhaben fühlen wir uns den „Standards für Evaluation“ der DeGEval verpflichtet.

Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation
c/o ZEM – Universität Bonn
Oxfordstr. 15
53111 Bonn

3.2 Qualifikation des eingesetzten Projektteams

Die Durchführung der Interviews erfolgt durch ein Projektteam unter der Leitung von Dipl.-Psych. Jan Kröll und Dr. Ute Marie Metje, welche seit über 30 Jahren mit der Durchführung qualitativer Studien vertraut ist. PD Dr. Ute Marie Metje ist als freie Mitarbeiterin von uzbonn mit der stellvertretenden Leitung des Projekts beauftragt.



Jan Kröll, Diplom-Psychologe, ist seit 2002 im Bereich der empirischen Sozialforschung tätig. Von 2002 bis 2011 arbeitete er am Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM), Universität Bonn. In den zehn Jahren seiner Tätigkeit hat Jan Kröll Projekte aus praktisch allen Bereichen der empirischen Markt- und Sozialforschung als Projektleiter betreut: Telefon- und Online-Befragungen im Unternehmens- wie im Haushaltsbereich, große Face-to-Face- und Papiererhebungen. Seit seiner Diplomarbeit befasst sich Jan Kröll neben quantitativen auch mit qualitativen Ansätzen, insbesondere mit Fokusgruppen und kognitiven Pretests von Fragebögen. Auf diese Erfahrungen greift uzbonn insbesondere bei der Vorbereitung großer quantitativer Studien zurück.

Als Projektleiter betreut Jan Kröll seit 2006 das KfW/ZEW-Gründungspanel, eine Telefonerhebung von jährlich 6.000 Interviews mit Geschäftsführern/innen junger Unternehmen. Seine praktische Erfahrung hilft ihm bei der zielgruppenadäquaten Abstimmung der Fragebögen und bei der Ansprache schwieriger Zielgruppen. Außerdem führt er regelmäßig Online-Umfragen in Zusammenarbeit mit Panel-Dienstleistern durch und übernimmt die Projektleitung bei der Umsetzung spezieller, online-gestützter Datenerfassungssysteme wie z. B. beim Forschungsrating des Wissenschaftsrats.

Jan Kröll hat erfolgreich Projekte für Auftraggeber wie das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), die Deutsche Telekom oder den Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft durchgeführt. Jan Kröll ist persönliches Mitglied des BVM.

Jan Kröll hat an der Konzeption und Durchführung von Lehrveranstaltungen im offenen Kursangebot der Zentralstelle für Schlüsselkompetenzen an der Universität Bonn zum Thema „Theorie und Praxis der Umfrageforschung“ mitgewirkt.

In das Thema Berufsforschung hat Herr Kröll sich im Rahmen der Fragebogenberatung für den DGB Index „Gute Arbeit“ und der Erhebung zur Aus- und Weiterbildung im Handwerk intensiv einarbeiten können. Auch hat Jan Kröll die Projektleitung bei uzbonn für verschiedene Studien im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) übernommen: z. B. die inhaltsanalytische Auswertung qualitativer Interviews im Rahmen des Forschungsprojekts 4.2.381 „*Strukturierung von Ausbildungsberufen im dualen System*“, die Umsetzung und Auswertung einer Online-Befragung im Rahmen des Projektes 4.2.395 „*Berufsfeldanalyse zu den industriellen Elektroberufen als Voruntersuchung zur Bildung einer möglichen Berufsgruppe*“ sowie die Durchführung der Paper-Pencil-Befragung zur Neuordnung der Ausbildung zum Bauzeichner/zur Bauzeichnerin. Des Weiteren war Herr Kröll Projektleiter für das Projekt 2.1.308 „*Ausbau erneuerbarer Energien und die Auswirkungen auf die deutsche Berufsbildung und den deutschen Arbeitsmarkt (QEF-EE – Qualifikationsentwicklungsforschung Erneuerbare Energien)*“ – *Quantitative postalische Betriebsbefragung*, in welchem 10.000 Betriebe, die in der jüngeren Vergangenheit Stellen im Bereich Erneuerbare Energie ausgeschrieben haben, schriftlich befragt wurden.

Durch diverse Projekte, u. a. aktuell im Rahmen des Projektes 2.1.305

„Rekrutierung von Auszubildenden – Betriebliches Rekrutierungsverhalten im Kontext des demografischen Wandels“, besitzt Herr Kröll fundierte Expertise im Bereich qualitativer Interviews.

Kontaktdaten:

Jan Kröll
Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)
c/o ZEM – Universität Bonn
Oxfordstr. 15
53111 Bonn
Tel: 0228-73-62315
Fax: 0228 73-62325
kroell@uzbonn.de



PD Dr. Ute Marie Metje ist Ethnologin und Soziologin und seit über 30 Jahren mit der Durchführung qualitativer Studien vertraut. Insbesondere die Promotion zum Thema „Starke Frauen. Gespräche über Geschlechterbeziehungen bei den Minangkabau in Indonesien“ (1995) sowie die Habilitation „Zuhause im Übergang. Mädchen und junge Frauen am Hamburger Hauptbahnhof“ (2005) wurden ausschließlich mittels qualitativer Erhebungsverfahren durchgeführt, u. a. mit biografisch narrativen Interviews und qualitativen Auswertungsverfahren wie z. B. der Textanalyse der Grounded Theory.

Seit 2005 ist Ute Marie Metje selbstständig in der Evaluationsberatung, Konzeption und Durchführung von Evaluationen in den Bereichen Berufliche Bildung, Kultur und Kulturpolitik und Interkultur tätig. Schwerpunkte sind qualitative Verfahren der empirischen Sozialforschung wie Dokumentenanalyse, Fragebögen, problemzentrierte Einzelinterviews, Fokusgruppeninterviews bzw. Fokusgruppendifkussionen, teilnehmende Beobachtung, Workshops, Vorträge, Moderation, Coaching und Mediation. Weitere Schwerpunkte sind Programm- und Projektevaluationen, die Begleitung und Beratung von Prozessen sowie formative und partizipativ ausgerichtete Evaluationen. Von 2008 bis 2014 gehörte sie dem Sprecherteam des Arbeitskreises „Kultur und Kulturpolitik“ in der Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) an.

Ute Marie Metje ist Privatdozentin an der Universität Bremen, Studiengang Kulturwissenschaften und lehrt seit 2005 zu den Themen „Evaluation und Evaluationsforschung, Chancen und Grenzen qualitativer Verfahren“ sowie „Evaluationsforschung und Theorie“.

Eine ausführlichere Liste durchgeführter qualitativer Studien und Evaluationen ist auf (<http://www.umetje.de/referenzen.html>) einzusehen.

Kontaktdaten:

PD Dr. Ute Marie Metje
Evaluation & wissenschaftliche Beratung
Ebertallee 10
22607 Hamburg
Tel: 040 226 24 226
umetje@uni-bremen.de

4 Datenschutz

Nachfolgend finden Sie Informationen zu den eingesetzten Datensicherheitsmaßnahmen bei uzbonn.

Nach Abschluss des Auftrages werden wir sämtliche Daten und Unterlagen an das BIBB übermitteln und auf unseren Servern löschen. Dies umfasst selbstverständlich auch Adressdaten, Telefonnummern und Namen der zu befragenden Personen.

4.1 Datenschutzkonzept uzbonn

Alle Mitarbeiter/innen von uzbonn sind bei der Aufnahme ihrer Tätigkeit auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG verpflichtet worden.

uzbonn hat mit Herrn Dipl.-Geogr. Stefan A. Tzeggai einen Beauftragten für den Datenschutz gemäß § 4f BDSG bestellt. Der Datenschutzbeauftragte nimmt die Aufgaben gemäß § 4g BDSG wahr.

uzbonn nutzt sowohl eigene Datenverarbeitungsanlagen als auch Dienste der folgenden Anbieter:

- Im Rahmen der Kooperationsvereinbarung mit dem Zentrum für Evaluation und Methoden (ZEM) der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn ist uzbonn an das universitätsinterne BONNET über einen Cisco-Router des Hochschulrechenzentrums (HRZ) angeschlossen. uzbonn und ZEM nutzen ein gemeinsames Subnetz, welches mit geeigneten technischen Maßnahmen (siehe unten) vom BONNET abgetrennt ist und von uzbonn-Mitarbeitern in Kooperation mit dem ZEM verwaltet wird.
- Zur verschlüsselten Sicherung und zum geschützten Austausch von Daten mit Kunden und Projektpartnern wird der Dienst HiDrive der Strato AG genutzt.
- uzbonn betreibt darüber hinaus einen Root-Server-Cluster in einem Rechenzentrum der Hetzner AG.

Das HRZ der Universität Bonn unterliegt den Datenschutzbestimmungen des Landes NRW und hat eigene Richtlinien für das Datennetz BONNET erlassen. Auch die beiden anderen Hostler (Strato AG und Hetzner AG) erfüllen nach eigenen Aussagen alle Anforderungen an die deutschen Datenschutzbestimmungen. Die Strato AG ist zusätzlich ISO27001 zertifiziert. uzbonn hat darüber hinaus sowohl mit der Strato AG als auch der Hetzner AG eine Zusatzvereinbarung zur Auftragsdatenverarbeitung abgeschlossen.

Nach § 9 BDSG zu treffende technische und organisatorische Datensicherheitsmaßnahmen finden Sie im Folgenden beschrieben:

1. Der Zugang zu den Datenverarbeitungsanlagen, mit denen personenbezogene Daten verarbeitet oder genutzt werden, wird Unbefugten wie folgt verwehrt (Zutrittskontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 1):

Alle Server und Netzwerkkomponenten stehen hinter verschlossenen Türen oder in abgeschlossenen, dafür geeigneten Serverschränken. Das gesamte Gebäude in der Oxfordstr. 15, in dem sich ein Teil der uzbonn-Server sowie die Büroräume befinden, ist mit einem elektronischen Schließsystem und somit einem elektronischen Zutrittskontrollsystem versehen. Der letzte Zutrittsversuch wird gespeichert und ist eindeutig dem jeweiligen Schlüssel zuordenbar. Die Zugangsberechtigung und die Vergabe der Schlüssel bzw. Programmierung der elektronischen Schlüssel wird schriftlich quittiert und dokumentiert, die Zugangsberechtigungen sind auf das Nötigste reduziert. Die Büroräume von uzbonn sind ebenfalls abschließbar und werden beim Verlassen des Zimmers abgeschlossen. Der Bürotrakt ist immer geschlossen und mit einem Keycode-Feld versehen. Das Gebäude ist nachts und an Sonntagen nicht öffentlich zugänglich und wird vom Sicherheitsdienst der Universität überwacht. Reinigungsarbeiten im Universitätsgebäude werden durch eine von der Universitätsverwaltung beauftragte Firma durchgeführt, im Falle der Theaterstr. durch eine von uzbonn beauftragte Reinigungskraft. Die Putzkräfte haben keinen Zutritt zum Serverraum in der Oxfordstr. bzw. zum Serverschrank in der Theaterstr. Wartungsarbeiten durch Fremdfirmen sowie Zutritt durch die Hausmeister des Gebäudes müssen vorher angekündigt werden. Eine Trennung von Verarbeitungsbereichen und Publikumsbereichen ist weitestgehend gegeben, da die beiden von uzbonn und ZEM gemeinsam betriebenen Telefonlabore sich in einem separaten Trakt in der Oxfordstr. 15 sowie in der Theaterstr. 22, 53111 Bonn befinden. In den Telefonlaboren selber befinden sich keine Server, auf denen personenbezogene Daten gespeichert werden, da alle Arbeitsplätze ausschließlich Eingabegeräte darstellen, auf denen keine Daten gespeichert werden.

Außer in der Oxfordstr. 15 befinden sich weitere Server ausschließlich in gesicherten Rechenzentren der oben benannten Provider Strato AG und Hetzner AG.

2. Dass Datenträger unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können wird wie folgt verhindert (Zugangskontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 2):

Alle von uzbonn betriebenen Subnetze sind mit restriktiven Firewalls abgesichert, es werden ausschließlich die für den jeweiligen Dienst notwendigen Ports geöffnet. Wo möglich, erfolgt zusätzlich eine Beschränkung des Zugriffs auf festgelegte IPs bzw. Domains (Whitelisting). Die Subnetze sind dabei funktional über VLANs getrennt. Insbesondere die Telefonlabore sowie die Umfrageserver sind vom restlichen Büronetzwerk durch Firewalls abgetrennt. Alle Arbeitsplätze von Mitarbeitern/innen sowie der Mailserver sind mit Virenschutz ausgestattet. Die Arbeitsplätze stellen dabei nur Clients da, personenbezogene Daten dürfen nur auf dem Fileserver gespeichert werden. Alle Mitarbeiter/innen verfügen über individuelle Zugänge, nur speziell berechnete Personen haben dabei administrativen Zugang. Die Passwörter müssen einer Komplexitätsregel genügen. Ein Passwortwechsel ist alle 12 Monate vorgesehen.

Bei den Arbeitsplätzen für Telefonisten/innen (Telefonclients) in den beiden Telefonlaboren handelt es sich um rein funktionsgebundene Arbeitsplätze, auf denen keine Daten gespeichert werden. Sie sind vom Internet komplett abgeschottet und das Anschließen von externen Datenträgern ist nicht möglich. Die Nutzung von Mobiltelefonen ist in beiden Telefonlaboren untersagt, die Einhaltung dieser Regel wird von der Supervision kontrolliert.

Alle Rechner (sowohl Arbeitsplätze von Mitarbeitern/innen als auch Telefonclients) sind mit Bios-Passwörtern geschützt. Ein Booten der Arbeitsplatzrechner mit anderen Medien als der internen Festplatte ist nicht möglich. Mobile Geräte verfügen darüber hinaus über ein Festplatten-Passwort oder sind vollständig verschlüsselt. Sowohl die zentralen (Server-)Systeme als auch die dezentralen Arbeitsplätze der Mitarbeiter/innen werden regelmäßig auf Updates überprüft und wenn nötig auf den neuesten Stand gebracht.

Mobile Datenträger werden von uzbonn nur in Ausnahmefällen für die Speicherung von personenbezogenen Daten verwendet. In diesem Fall müssen die Daten verschlüsselt gespeichert werden.

Mitarbeiter/innen der externen Rechenzentren haben keinen elektronischen Zugang zu den Systemen. Berechtigte Mitarbeiter/innen haben die Möglichkeit, über OpenVPN und abgesichert durch kryptografische Schlüssel und Zertifikate von den dafür vorgesehenen mobilen Geräten (Notebooks) einen Zugang zum uzbonn LAN aufzubauen. Die Zertifikate werden dabei individuell vergeben und können bei Kompromittierung sofort gesperrt werden. Diese mobilen Geräte unterliegen denselben sicherheitsrelevanten Einschränkungen wie die fest installierten Büro-Arbeitsplätze.

3. Dass die Nutzungsberechtigten einer Datenverarbeitung ausschließlich auf die ihrer Zugriffsberechtigung unterliegenden Daten zugreifen können, und dass personenbezogene Daten bei der Verarbeitung, Nutzung oder nach der Speicherung nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden, wird wie folgt gewährleistet (Zugriffskontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 3):

Auf dem Fileserver findet die Authentifizierung über Samba statt. Durch ACLs auf UNIX-Filesystemebene ist sichergestellt, dass nur berechtigte Personen auf bestimmte Daten zugreifen können. Hierzu wird je nach Bedarf für einzelne Projekte eine eigenständige Benutzergruppe angelegt. Jeder Zugriff über Samba wird geloggt, die Logfiles werden maximal 1 Jahr aufbewahrt und bei konkretem Anlass überprüft. Nach Absprache mit dem Auftraggeber ist es außerdem möglich, besonders sensible Daten zusätzlich in einem TrueCrypt-Container zu verschlüsseln.

Für die Telefonlabore gilt, dass die Authentifizierung und Benutzerrechte-Verwaltung über die Quancept-CATI Befragungssoftware sowie vorgeschaltete passwortgestützte Authentifizierung sowohl der Interviewer/innen als auch der Supervisoren/innen erfolgt. Die Interviewer/innen und Supervisoren/innen haben dabei keine Möglichkeit, das CATI-Programm zu verlassen oder Daten abzurufen, die nicht unmittelbar für die Durchführung der Telefonbefragung notwendig und vorgesehen sind. Innerhalb der jeweiligen Befragungsprojekte werden Logs erstellt, die nach Abschluss des Projekts gelöscht werden.

Bei Online-Befragungen gilt, dass der Zugriff außer durch Administratoren nur über die dafür vorgesehene Schnittstelle in der Befragungssoftware IBM SPSS DataCollection erfolgt. Sofern notwendig kann der Zugriff auf Fragebögen mit Passwort geschützt werden. Jeder Aufruf eines Fragebogens wird innerhalb der Befragungssoftware ohne Speicherung der IP-Adresse geloggt, die Logfiles werden 1 Jahr aufbewahrt.

Administrativer Zugriff auf jeden Server ist immer passwortgeschützt und nur aus dem uzbonn LAN möglich. Der Zugriff ist auf die zuständigen Mitarbeiter der IT-Abteilung be-

schränkt. Alle Anmeldeversuche werden dabei geloggt. Eine Fernwartung findet außer durch uzbonn-Mitarbeiter nicht statt.

Physische Datenträger mit personenbezogenen Daten, sofern sie vorkommen, werden in einem Safe mit Zahlenkombination in der Oxfordstr. 15 aufbewahrt. Sofern elektronische Datenträger verwendet werden und diese personenbezogene Daten enthalten, müssen diese verschlüsselt werden.

Bevor Datenträger mit sensiblen Daten wiederverwendet werden, werden die bisherigen Daten durch sicheres Überschreiben unlesbar gemacht. Nicht mehr verwendete Datenträger werden datenschutzkonform vernichtet. Für die Vernichtung von Papierdokumenten wird ein eigener Dokumentenvernichter verwendet. Bei größeren Mengen sowie bei der Entsorgung von alten Datenverarbeitungsgeräten werden zuverlässige Fremdfirmen beauftragt, die sich zur Einhaltung der Datenschutzrichtlinien verpflichten.

Die Nutzung von privaten externen Datenträgern wie USB-Sticks oder externen Festplatten zur Speicherung personenbezogener Daten ist untersagt.

Backups werden ausschließlich verschlüsselt auf Datenträgern der beiden oben genannten Hosts gespeichert.

4. Dass personenbezogene Daten bei der elektronischen Übertragung oder während ihres Transports oder ihrer Speicherung auf Datenträgern nicht unbefugt gelesen, kopiert, verändert oder entfernt werden können, und dass überprüft und festgestellt werden kann, an welche Stellen eine Übermittlung personenbezogener Daten durch Einrichtungen zur Datenübertragung vorgesehen ist, wird wie folgt gewährleistet (Weitergabekontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 4):

Für die Übertragung von Daten außerhalb des LAN werden ausschließlich verschlüsselte Verbindungen (SSL, SFTP, SCP oder SSH) genutzt. Der Austausch von Daten mit Kunden und Projektpartnern findet in Absprache statt. Im Allgemeinen wird dafür der Service HiDrive der Strato AG genutzt, der eine verschlüsselte Übertragung mit Empfangsbestätigung ermöglicht. Bei OpenVPN-Verbindungen werden SSL/TLS und 2048 oder 4096-bit RSA Public/Private Key-Verschlüsselung verwendet.

5. Dass nachträglich überprüft und festgestellt werden kann, ob und von wem personenbezogene Daten in Datenverarbeitungssysteme eingegeben, verändert oder entfernt worden sind, wird wie folgt gewährleistet (Eingabekontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 5):

Auf allen Servern werden Anmeldeversuche über administrative Schnittstellen geloggt. Zugriffe auf den Fileserver über Samba werden differenziert nach Lese-, Schreib- und Löschoperationen ebenfalls geloggt, genauso wie der Aufruf von Online- oder CATI-Fragebögen. Logfiles werden je nach System zwischen 3 Monaten und einem Jahr aufbewahrt, im Bereich der CATI-Befragungen werden die Logfiles in der Regel nach Projektende zusammen mit anderen personenbezogenen Daten nach den Vorgaben des Bundesdatenschutzgesetzes gelöscht. Andere Löschfristen können aber projektweise mit dem Auftraggeber vereinbart werden.

6. Dass personenbezogene Daten, die im Auftrag verarbeitet werden, nur entsprechend den Weisungen des Auftraggebers verarbeitet werden können, wird wie folgt gewährleistet (Auftragskontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 6):

Die Auftragskontrolle wird durch vertragliche Vereinbarung sichergestellt sowie durch die hier dargestellten technischen und organisatorischen Maßnahmen. Alle Mitarbeiter/innen von uzbonn sind auf das Datengeheimnis im Rahmen ihres Arbeitsvertrags verpflichtet und werden regelmäßig über das richtige Verhalten informiert. Interviewer/innen, die für die Durchführung von telefonischen Befragungen als Unterauftragnehmer/innen für uzbonn tätig sind, werden durch eine Rahmenvereinbarung auf die Einhaltung der Datenschutzrichtlinien verpflichtet. Darüber hinaus findet im Telefonlabor ein kontinuierliches Monitoring durch Mitarbeiter/innen von uzbonn (Supervision) statt.

7. Dass personenbezogene Daten gegen zufällige Zerstörung oder Verlust geschützt sind, wird wie folgt gewährleistet (Verfügbarkeitskontrolle, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 7):

Es finden tägliche, im Rahmen der Online- und CATI-Befragungsserver auch alle zwei Stunden verschlüsselte Datensicherungen auf Servern der Strato AG (Fileserver, CATI-Befragungsserver) bzw. Hetzner AG (Online-Befragungs-Server) statt. Für die Wiederherstellung von Daten gibt es einen Notfallplan. Die Funktionsfähigkeit aller relevanten Dienste wird zentral von der IT über einen Nagios-Server überwacht. Die Durchführbarkeit der Rücksicherungen wird durch gelegentliche Tests ca. alle vier Wochen überprüft. Alle Server von uzbonn verfügen über gespiegelte Festplatten und sind an eine unabhängige Stromversorgung (USV) und damit auch an Überspannungsschutz angeschlossen. Der Serverraum in der Oxfordstr. 15 ist klimatisiert. Oberhalb des Serverraums befinden sich keine sanitären Anlagen, der Serverraum befindet sich im obersten Stockwerk. In allen Räumen gilt außerdem Rauchverbot.

8. Dass zu unterschiedlichen Zwecken erhobene Daten getrennt verarbeitet werden können, wird wie folgt gewährleistet (Trennungsgebot, BDSG, Anlage zu § 9 Satz 1 Nr. 8):

Das Trennungsgebot wird vertraglich mit dem Auftraggeber geregelt. Die erhobenen Daten werden bei Online-Befragungen in getrennten Datenbanken gespeichert und auf CATI- und Fileserver über eine hierarchische Ordnerstruktur und sofern erforderlich über differenzierte Zugriffsrechte getrennt. Veränderungen an den Produktiv-Systemen, welche Auswirkungen auf die Datensicherheit oder -integrität haben könnten, werden zuvor funktional getestet. Datenbankrechte werden auf ein Mindestmaß beschränkt.

4.2 Verbandsmitgliedschaften

uzbonn fühlt sich verpflichtet, alle Untersuchungen auf qualitativ hohem Niveau und absolut transparent durchzuführen. Diesbezügliche Empfehlungen der richtungweisenden Institutionen der deutschen Sozialforschung sowie die auf die Qualitätssicherung von Umfragen bezogenen wissenschaftlichen Erkenntnisse werden dabei strengstens beachtet. Dies gilt ferner für alle professionellen Richtlinien des Arbeitskreises Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (ADM) und der Arbeitsgemeinschaft Sozialwissenschaftlicher Institute e.V. (ASI). Gewährleistet wird selbstverständlich auch die Einhaltung aller datenschutzrechtlichen Bestimmungen. uzbonn ist ebenfalls Mitglied im Berufsverband Deutscher Markt- und Sozialforscher e.V. (BVM) und durch die persönliche Mitgliedschaft unseres Geschäftsführers Dr. Thomas Krüger bei ESOMAR, im Weltverband der Markt- und Sozialforscher.

Diese genannten Mitgliedschaften verpflichten uns zur Einhaltung und zum Nachweis von Standesregeln der oben genannten Verbände und selbstverständlich zur Einhaltung und zur Installation der entsprechenden Sicherungsmaßnahmen des Bundesdatenschutzgesetzes sowie der entsprechenden Landesdatenschutzgesetze. In den Standesregeln sind im Einzelnen die Vorgehensweise bei telefonischen und persönlichen Befragungen, der Umgang mit personengebundenen Daten sowie die Standards zur Qualitätssicherung in der Markt- und Sozialforschung geregelt. Dabei treffen wir besondere Vorkehrungen zur Wahrung der Sicherheit der Daten und des Schutzes der Persönlichkeit der Befragten. Das uzbonn-Datenschutzkonzept für sensible, personenbezogene Daten wurde vor etwa einem Jahr extern getestet und überprüft.

4.3 Verschwiegenheit

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben umfassende Datenschutz- und Stillschweigevereinbarungen unterzeichnet, ebenso wie alle bei uns tätigen Interviewerinnen und Interviewer. Auf Wunsch können darüber hinaus projektspezifische Datenschutzvereinbarungen von den beteiligten Mitarbeitern/innen unterzeichnet werden.

Weiterhin sind selbstverständlich alle Mitarbeiter/innen und Interviewer/innen von uzbonn über alle im Zusammenhang mit dem Durchführung bekannt gewordenen Tatsachen, insbesondere die Daten der zu befragenden Personen, zu Stillschweigen verpflichtet.

Anhang C

Leitfaden Fachangestellte

Leitfaden für Fachangestellte in der Konstruktion

(V9 Stand 10.02.2016)

Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für das Gespräch nehmen!

Wie Sie möglicherweise schon erfahren haben, geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen eines Forschungsprojekts der Frage nach, welche betrieblichen Qualifizierungsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion bestehen. Zudem ist für das BIBB von Interesse, welche Qualifizierungswege die Betriebe und die ausgebildeten Fachkräfte bevorzugen bzw. wünschen.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung sollen Gespräche mit verschiedenen Personen in Betrieben dienen, die im Bereich Konstruktion ausbilden und entsprechende Fachkräfte beschäftigen. Das uzbonn wurde vom BIBB mit der Durchführung dieses Forschungsprojekts beauftragt.

Ich werde Sie gleich bitten, mir von Ihrer täglichen Arbeit und den Aufgaben im Konstruktionsbereich zu berichten. Zudem werde ich Ihnen einige spezifische Fragen stellen oder an der einen oder anderen Stelle nachhaken. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, vielmehr geht es um Ihre ganz persönlichen Erfahrungen und Meinung in diesem Berufsfeld.

Alle Ihre Antworten unterliegen dem Datenschutz, werden streng vertraulich behandelt. Ihre Angaben werden im Zuge der Datenauswertung anonymisiert, d.h. es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden. Sie können völlig frei sprechen!

Ich würde das Interview gerne aufzeichnen, damit ich mich nun auf das Gespräch konzentrieren kann. Die Aufzeichnung wird von uns und BIBB nur zur Auswertung benutzt und am Ende des Forschungsprojekts gelöscht. Ist das für Sie in Ordnung?

→ TONBAND ANSCHALTEN!

Haben sie noch Fragen, bevor wir beginnen?

- **Zur Person**

Fachangestellte

- Welche Ausbildung bringen Sie mit?
- Seit wann sind Sie im Betrieb tätig?
- Was ist Ihre Funktion bzw. Position im Betrieb? (Stellenbezeichnung/ Position/ Stellung in der Hierarchie)?
- Was ist Ihr Arbeitsgebiet und welche Aufgaben haben Sie?

• Betriebliche Qualifikationsbedarfe / Schnittstellen im Konstruktionsbereich

Fachangestellte

- Welche unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche gibt es im Konstruktionsbereich Ihres Betriebes?
 - *Mit welchen **Konstruktionsprogrammen bzw. CAD-Programmen** wird in Ihrem Betrieb gearbeitet?*
 - *Werden Tätigkeitsbereiche in der Konstruktion durch **technische Möglichkeiten** voneinander abgegrenzt?*
 - *Werden Tätigkeitsbereiche durch Funktionszuordnungen voneinander abgegrenzt? Gibt es bestimmte Tätigkeiten, die (theoretisch) nur von bestimmten Personen in der **Hierarchie des Betriebs** ausgeführt werden dürfen? Welche?*
 - *Wie werden die Funktionszuordnungen in der Praxis gehandhabt?*
 - *Gibt es Unterschiede der Aufgaben von **beruflich (inkl. Technikern) und akademisch qualifizierten Personen**? Haben diese Gruppen generell unterschiedliche Einsatzbereiche?*
 - *Welche Unterschiede gibt es hinsichtlich der Einsatzbereiche von **Technikern und Bachelorabsolventen** oder stehen diese in Konkurrenz?*
 - *Gibt es unter den Akademikern Unterschiede?
- hinsichtlich der Aufgaben von **Bachelor- und Masterabsolventen**?
- hinsichtlich der Aufgaben von Absolvent/innen mit **verschiedenen Studienfächern**?*
 - *Welche Tätigkeiten übernehmen Personen mit fachfremden Ausbildungen? (Stichwort: **Quereinsteiger/innen**)*
- Wie ist Ihr Eindruck: Gibt es unterschiedliche betriebliche Einsatzfelder für weibliche und männliche Fachkräfte?
- Worin liegen inhaltliche Schnittstellen der verschiedenen Qualifikationen und Kompetenzen?
 - *Haben sich diese Schnittstellen zwischen den **Tätigkeitsbereichen der verschieden qualifizierten Personen in den letzten 5 Jahren verändert**? Inwiefern?*

- **Qualifizierungswege: Fachkräfte**

Fachangestellte

- Wie ist Ihre persönliche berufliche Entwicklung verlaufen? (Veränderung der Position, Funktion, Verantwortungsbereiche)? Welche Qualifizierungswege sind Sie gegangen?
 - *Aus welchen Gründen haben Sie diese absolviert?*
- Welche streben Sie an?
 - *Was versprechen Sie sich davon?*
 - *Können Sie sich auch vorstellen, zu studieren?*
 - *Welche Studienfächer?*
- Fühlen Sie sich zeitweilig oder generell fachlich unter- oder überfordert?
- Welche (weiteren) Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten im Konstruktionsbereich kennen Sie?
 - *Kennen Sie (auch) die Fortbildung/den Beruf „geprüfter Konstrukteur/geprüfte Konstrukteurin“?*
- Wie bewerten Sie die Fortbildungsmöglichkeiten geprüfter Konstrukteur vs. Techniker?
 - *Gibt es inhaltliche Überschneidungen? Welche?*

- **Ausblick**

- Werden sich die Qualifikationsanforderungen im Konstruktionsbereich Ihrer Meinung nach zukünftig verändern?
 - *Wenn ja, worin liegen Ihrer Ansicht nach die Gründe?*
 - *Welchen Einfluss haben neue technologische Entwicklungen?*
 - *Gibt es dafür gegenwärtig ausreichende Qualifizierungswege?*
- Gibt es einen Bedarf an Qualifikationen in der Konstruktion, der aktuell nicht abgedeckt wird? Was wäre wichtig?

- **Abschlussfragen:**

- Wie alt sind Sie?
- Geschlecht eintragen (nicht offen fragen)
 - männlich
 - weiblich

Habe ich etwas vergessen oder nicht angesprochen? Möchten Sie noch etwas zum Thema ergänzen?

Wir würden Ihnen gerne die Ergebnisse zukommen lassen, darf ich dazu Ihre Email-Adresse notieren?

Anhang D

Leitfaden Personalverantwortliche

Leitfaden für Personalverantwortliche in der Konstruktion

(V9 Stand 10.02.2016)

Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für das Gespräch nehmen!

Wie Sie möglicherweise schon erfahren haben, geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen eines Forschungsprojekts der Frage nach, welche betrieblichen Qualifizierungsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion bestehen. Zudem ist für das BIBB von Interesse, welche Qualifizierungswege die Betriebe und die ausgebildeten Fachkräfte bevorzugen bzw. wünschen.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung sollen Gespräche mit verschiedenen Personen in Betrieben dienen, die im Bereich Konstruktion ausbilden und entsprechende Fachkräfte beschäftigen. Das uzbonn wurde vom BIBB mit der Durchführung dieses Forschungsprojekts beauftragt.

Ich werde Sie gleich bitten, mir von den Aufgaben und den Beschäftigten im Konstruktionsbereich zu berichten. Zudem werde ich Ihnen einige spezifische Fragen stellen oder an der einen oder anderen Stelle nachhaken. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, vielmehr geht es um Ihre ganz persönlichen Erfahrungen.

Alle Ihre Antworten unterliegen dem Datenschutz, werden streng vertraulich behandelt. Ihre Angaben werden im Zuge der Datenauswertung anonymisiert, d.h. es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden. Sie können völlig frei sprechen!

Ich würde das Interview gerne aufzeichnen, damit ich mich nun auf das Gespräch konzentrieren kann. Die Aufzeichnung wird von uns und BIBB nur zur Auswertung benutzt und am Ende des Forschungsprojekts gelöscht. Ist das für Sie in Ordnung?

➔ TONBAND ANSCHALTEN!

Haben sie noch Fragen, bevor wir beginnen?

- **Zur Person**

- Geschlecht eintragen (nicht offen fragen)
 - männlich
 - weiblich
- Was ist Ihre Funktion bzw. Position im Betrieb? (Stellenbezeichnung/ Position/ Stellung in der Hierarchie)? Haben Sie eine spezielle Zuständigkeit oder spezielles Wissen zum Konstruktionsbereich?

- **Zum Betrieb**

Personaler, muss nur einmal pro Betrieb beantwortet werden.

- Bitte sagen Sie mir zunächst ein paar Worte zu Ihrem Betrieb.
- Welcher Branche bzw. welchen Branchen würden Sie Ihren Betrieb zuordnen?
- Welche Produkte bzw. Dienstleistungen erzeugen Sie? Bitte beschreiben Sie möglichst genau, was Ihr Betrieb macht?
- Gehört Ihr Betrieb zu einem größeren Unternehmen?
 - *Wie viele Standorte/ Niederlassungen gibt es?*
 - *Handelt es sich um ein internationales Unternehmen mit Standorten in anderen Ländern?*
- Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?

- **Ausbildungsberufe und Personalstruktur in der Konstruktion**

- Welche Ausbildungsberufe in der Konstruktion gibt es in Ihrem Betrieb?

Technische/r Produktdesigner/in

- Produktgestaltung und -konstruktion (PGK)
- Maschinenbau-/Anlagenkonstruktion (MAG)

Technische/r Systemplaner/in

- Elektrotechnische Systeme
 - Stahl- und Metallbautechnik
 - Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
-

- *Und wie viele Azubis bilden Sie (jeweils) aus?*
- *Bieten Sie auch duale Studiengänge in Verbindung mit Ausbildung an?*
 - Wer arbeitet mit welchen Qualifikationen und Kompetenzen in der Konstruktion?
- *Wie viele Ihrer Beschäftigten in der Konstruktion haben (als höchsten Abschluss) einen Ausbildungsabschluss?*
- *... wie viele haben eine Techniker Ausbildung?*
- *... wie viele haben einen Hochschulabschluss?*
 - Gab es in den letzten 5 Jahren in Ihrem Betrieb deutliche Veränderungen der Personalstruktur im Konstruktionsbereich in Bezug auf
- *die Anzahl der Beschäftigten? (Zu-/Abnahmen)*
- *die Qualifikation der Beschäftigten? (Welche Qualifikationsgruppen haben zu-/abgenommen)?*
 - Was waren/ sind die Gründe dieser Entwicklung?
 - Mit welcher Entwicklung rechnen Sie für die Zukunft in Bezug auf...
- *die Anzahl der Beschäftigten? (Zu-/Abnahmen)*
- *die Qualifikation der Beschäftigten? (Welche Qualifikationsgruppen werden zu-/abnehmen)?*
 - Gab es in der Vergangenheit Schwierigkeiten, bestimmte Stellen im Konstruktionsbereich im Betrieb zu besetzen?
- *Welche Schwierigkeiten hatten Sie?*
- *Was sind die Gründe?*
 - Rechnen Sie für die Zukunft mit Schwierigkeiten, Personal im Konstruktionsbereich zu bekommen?
- *Für welche Stellen/ welche Qualifikationsgruppen?*
- *Wie sichert Ihr Betrieb den zukünftigen Fachkräftebedarf in der Konstruktion? Haben Sie konkrete Pläne?*

- **Schnittstellen im Konstruktionsbereich**

Betriebsrat und Personaler (sofern Kenntnisse im Konstruktionsbereich)

1.1 Welche unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche gibt es im Konstruktionsbereich Ihres Betriebes?

- *Wie grenzen sich die **Tätigkeitsbereiche technisch** voneinander ab?*
- *Wie grenzen sich die **Tätigkeitsbereiche funktional** voneinander ab? Gibt es bestimmte Tätigkeiten, die nur von bestimmten Personen in der Hierarchie des Betriebs ausgeführt werden dürfen? Welche?*
- *Gibt es Unterschiede der Aufgaben von **beruflich (inkl. Technikern) und akademisch qualifizierten Personen**? Hab diese Gruppen generell unterschiedliche Einsatzbereiche?*
- *Welche Unterschiede gibt es hinsichtlich der Einsatzbereiche von **Technikern und Bachelorabsolventen** oder stehen diese in Konkurrenz?*

1.1.1 *Gibt es unter den Akademikern Unterschiede?*

- *hinsichtlich der Aufgaben von **Bachelor- und Masterabsolventen**?*

- *hinsichtlich der Aufgaben von Absolvent/innen mit **verschiedenen Studienfächern**?*

- *Welche Tätigkeiten übernehmen Personen mit **fachfremden Ausbildungen**? (Stichwort: **Quereinsteiger/innen**)*
 - *Gibt es klare Zuordnungen von Abschlüssen zu Tätigkeitsbereichen oder Funktionsstufen?*
- *Haben sich diese in den letzten 5 Jahren verändert?*

- **Qualifizierungswege: Betrieb**

Personaler

- Welche Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb gibt es für Konstrukteure/innen?
- *Gibt es in Ihrem Betrieb ein berufliches Einsatzfeld für „geprüfte Konstrukteure/geprüfte Konstrukteurinnen“?*
- *Bietet Ihr Betrieb duale Studiengänge an oder andere Konzepte in Zusammenarbeit mit Hochschulen? (siehe ggf. oben, □o□)*
- *Wie sind diese konzipiert?*
- *Was halten Sie davon?*
- *Wie werden die derzeitigen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten gefördert?*

1.1.2 *Wie bewerten Sie die derzeitigen Qualifizierungsmöglichkeiten?*

- In welchem Maße werden diese Möglichkeiten der Qualifizierung von den Beschäftigten genutzt?

- **Geschlechterverhältnis**

- Wie viele Frauen mit welchem Abschluss arbeiten im Konstruktionsbereich Ihres Betriebs?
 - *Wie ist das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden im Konstruktionsbereich?*
- Gab es in den letzten 5 Jahren deutliche Veränderungen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses ihres Personals im Konstruktionsbereich (Männer/Frauen)?
- Mit welcher Entwicklung hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses (Männer/Frauen) rechnen Sie für die Zukunft?
 - Beteiligen sich Frauen und Männer in gleichem Maße an beruflicher Fortbildung?
 - *Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der Fortbildungen?*
 - *Wenn ja, welche?*
- Wie könnte das Geschlechterverhältnis im Konstruktionsbereich ihrer Meinung nach positiv beeinflusst (ausgeglichen) werden? Haben Sie Ideen?

- **Ausblick**

- Werden sich die Qualifikationsanforderungen im Konstruktionsbereich Ihrer Meinung nach verändern?
 - *Wenn ja, worin liegen Ihrer Ansicht nach die Gründe?*
 - *Welchen Einfluss haben neue technologische Entwicklungen?*
 - *Gibt es dafür gegenwärtig ausreichende Qualifizierungswege?*
 - Gibt es einen Bedarf an Qualifikationen in der Konstruktion, der aktuell nicht abgedeckt wird? Was wäre wichtig?

- **Abschlussfrage:**

- Wie bewerten Sie die Zufriedenheit der im Konstruktionsbereich tätigen Personen?

Habe ich etwas vergessen oder nicht angesprochen? Möchten Sie noch etwas zum Thema ergänzen?

Wir würden Ihnen gerne die Ergebnisse zukommen lassen, darf ich dazu Ihre Email-Adresse notieren?

Anhang E

Leitfaden Betriebsratsmitglieder

Leitfaden für Betriebsratsmitglieder (in der Konstruktion)

(V9 Stand 10.02.2016)

Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für das Gespräch nehmen!

Wie Sie möglicherweise schon erfahren haben, geht das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Rahmen eines Forschungsprojekts der Frage nach, welche betrieblichen Qualifizierungsbedarfe in den Tätigkeitsbereichen der Konstruktion bestehen. Zudem ist für das BIBB von Interesse, welche Qualifizierungswege die Betriebe und die ausgebildeten Fachkräfte bevorzugen bzw. wünschen.

Zur Beantwortung dieser Fragestellung sollen Gespräche mit verschiedenen Personen in Betrieben dienen, die im Bereich Konstruktion ausbilden und entsprechende Fachkräfte beschäftigen. Das uzbonn wurde vom BIBB mit der Durchführung dieses Forschungsprojekts beauftragt.

Ich werde Sie gleich bitten, mir von den Aufgaben und den Beschäftigten im Konstruktionsbereich zu berichten. Zudem werde ich Ihnen einige spezifische Fragen stellen oder an der einen oder anderen Stelle nachhaken. Es gibt dabei keine richtigen oder falschen Antworten, vielmehr geht es um Ihre ganz persönlichen Erfahrungen.

Alle Ihre Antworten unterliegen dem Datenschutz, werden streng vertraulich behandelt. Ihre Angaben werden im Zuge der Datenauswertung anonymisiert, d.h. es können keine Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden. Sie können völlig frei sprechen!

Ich würde das Interview gerne aufzeichnen, damit ich mich nun auf das Gespräch konzentrieren kann. Die Aufzeichnung wird von uns und BIBB nur zur Auswertung benutzt und am Ende des Forschungsprojekts gelöscht. Ist das für Sie in Ordnung?

➔ TONBAND ANSCHALTEN!

Haben sie noch Fragen, bevor wir beginnen?

- **Zur Person**

- Geschlecht eintragen (nicht offen fragen)
 - männlich
 - weiblich
- Was ist Ihre Funktion bzw. Position im Betrieb? (Stellenbezeichnung/ Position/ Stellung in der Hierarchie)? Haben Sie eine spezielle Zuständigkeit oder spezielles Wissen zum Konstruktionsbereich?

- **Zum Betrieb**

Personaler, muss nur einmal pro Betrieb beantwortet werden.

- Bitte sagen Sie mir zunächst ein paar Worte zu Ihrem Betrieb.
- Welcher Branche bzw. welchen Branchen würden Sie Ihren Betrieb zuordnen?
- Welche Produkte bzw. Dienstleistungen erzeugen Sie? Bitte beschreiben Sie möglichst genau, was Ihr Betrieb macht?
- Gehört Ihr Betrieb zu einem größeren Unternehmen?
 - *Wie viele Standorte/ Niederlassungen gibt es?*
 - *Handelt es sich um ein internationales Unternehmen mit Standorten in anderen Ländern?*
- Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?

- **Ausbildungsberufe und Personalstruktur in der Konstruktion**

- Welche Ausbildungsberufe in der Konstruktion gibt es in Ihrem Betrieb?

Technische/r Produktdesigner/in

- Produktgestaltung und -konstruktion (PGK)
- Maschinenbau-/Anlagenkonstruktion (MAG)

Technische/r Systemplaner/in

- Elektrotechnische Systeme
 - Stahl- und Metallbautechnik
 - Versorgungs- und Ausrüstungstechnik
-

- *Und wie viele Azubis bilden Sie (jeweils) aus?*
- *Bieten Sie auch duale Studiengänge in Verbindung mit Ausbildung an?*
 - *Wer arbeitet mit welchen Qualifikationen und Kompetenzen in der Konstruktion?*
- *Wie viele Ihrer Beschäftigten in der Konstruktion haben (als höchsten Abschluss) einen Ausbildungsabschluss?*
- *... wie viele haben eine Techniker Ausbildung?*
- *... wie viele haben einen Hochschulabschluss?*
 - *Gab es in den letzten 5 Jahren in Ihrem Betrieb deutliche Veränderungen der Personalstruktur im Konstruktionsbereich in Bezug auf*
 - *die Anzahl der Beschäftigten? (Zu-/Abnahmen)*
 - *die Qualifikation der Beschäftigten? (Welche Qualifikationsgruppen haben zu-/abgenommen)?*
 - *Was waren/ sind die Gründe dieser Entwicklung?*
 - *Mit welcher Entwicklung rechnen Sie für die Zukunft in Bezug auf...*
 - *die Anzahl der Beschäftigten? (Zu-/Abnahmen)*
 - *die Qualifikation der Beschäftigten? (Welche Qualifikationsgruppen werden zu-/abnehmen)?*
 - *Gab es in der Vergangenheit Schwierigkeiten, bestimmte Stellen im Konstruktionsbereich im Betrieb zu besetzen?*
 - *Welche Schwierigkeiten hatten Sie?*
 - *Was sind die Gründe?*
 - *Rechnen Sie für die Zukunft mit Schwierigkeiten, Personal im Konstruktionsbereich zu bekommen?*
 - *Für welche Stellen/ welche Qualifikationsgruppen?*
 - *Wie sichert Ihr Betrieb den zukünftigen Fachkräftebedarf in der Konstruktion? Haben Sie konkrete Pläne?*

- **Schnittstellen im Konstruktionsbereich**

Betriebsrat und Personaler (sofern Kenntnisse im Konstruktionsbereich)

1.2 Welche unterschiedlichen Tätigkeitsbereiche gibt es im Konstruktionsbereich Ihres Betriebes?

- *Wie grenzen sich die **Tätigkeitsbereiche technisch** voneinander ab?*
- *Wie grenzen sich die **Tätigkeitsbereiche funktional** voneinander ab? Gibt es bestimmte Tätigkeiten, die nur von bestimmten Personen in der Hierarchie des Betriebs ausgeführt werden dürfen? Welche?*
- *Gibt es Unterschiede der Aufgaben von **beruflich (inkl. Technikern) und akademisch qualifizierten Personen**? Hab diese Gruppen generell unterschiedliche Einsatzbereiche?*
- *Welche Unterschiede gibt es hinsichtlich der Einsatzbereiche von **Technikern und Bachelorabsolventen** oder stehen diese in Konkurrenz?*

1.2.1 *Gibt es unter den Akademikern Unterschiede?*

- *hinsichtlich der Aufgaben von **Bachelor- und Masterabsolventen**?*

- *hinsichtlich der Aufgaben von Absolvent/innen mit **verschiedenen Studienfächern**?*

- *Welche Tätigkeiten übernehmen Personen mit **fachfremden Ausbildungen**? (Stichwort: **Quereinsteiger/innen**)*
 - *Gibt es klare Zuordnungen von Abschlüssen zu Tätigkeitsbereichen oder Funktionsstufen?*
- *Haben sich diese in den letzten 5 Jahren verändert?*

- **Qualifizierungswege: Betrieb**

Betriebsrat

1.3 Sind Sie an Maßnahmen der beruflichen Weiterentwicklung von Fachkräften beteiligt?

- *Wenn ja, in welcher Form und mit welchen Zielen nehmen Sie Ihre Beteiligungsrechte wahr?*
 - Welche Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten im Betrieb gibt es für Konstrukteure/innen?
- *Gibt es in Ihrem Betrieb ein berufliches Einsatzfeld für „geprüfte Konstrukteure/geprüfte Konstrukteurinnen“?*
- *Bietet Ihr Betrieb duale Studiengänge an oder andere Konzepte in Zusammenarbeit mit Hochschulen? (siehe ggf. oben, o)*
- *Wie sind diese konzipiert?*
- *Was halten Sie davon?*
- *Wie werden die derzeitigen Weiterbildungs- bzw. Qualifizierungsmöglichkeiten gefördert?*

1.3.1 *Wie bewerten Sie die derzeitigen Qualifizierungsmöglichkeiten?*

- In welchem Maße werden diese Möglichkeiten der Qualifizierung von den Beschäftigten genutzt?

- **Geschlechterverhältnis**

- Wie viele Frauen mit welchem Abschluss arbeiten im Konstruktionsbereich Ihres Betriebs?
 - *Wie ist das Geschlechterverhältnis bei den Auszubildenden im Konstruktionsbereich?*
- Gab es in den letzten 5 Jahren deutliche Veränderungen hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses ihres Personals im Konstruktionsbereich (Männer/Frauen)?
- Mit welcher Entwicklung hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses (Männer/Frauen) rechnen Sie für die Zukunft?
 - Beteiligen sich Frauen und Männer in gleichem Maße an beruflicher Fortbildung?
 - *Gibt es geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Wahl der Fortbildungen?*
 - *Wenn ja, welche?*
- Wie könnte das Geschlechterverhältnis im Konstruktionsbereich ihrer Meinung nach positiv beeinflusst (ausgeglichen) werden? Haben Sie Ideen?

- **Ausblick**

- Werden sich die Qualifikationsanforderungen im Konstruktionsbereich Ihrer Meinung nach verändern?
 - *Wenn ja, worin liegen Ihrer Ansicht nach die Gründe?*
 - *Welchen Einfluss haben neue technologische Entwicklungen?*
 - *Gibt es dafür gegenwärtig ausreichende Qualifizierungswege?*
 - Gibt es einen Bedarf an Qualifikationen in der Konstruktion, der aktuell nicht abgedeckt wird? Was wäre wichtig?

- **Abschlussfrage:**

- Wie bewerten Sie die Zufriedenheit der im Konstruktionsbereich tätigen Personen?

Habe ich etwas vergessen oder nicht angesprochen? Möchten Sie noch etwas zum Thema ergänzen?

Wir würden Ihnen gerne die Ergebnisse zukommen lassen, darf ich dazu Ihre Email-Adresse notieren?

