2 In der Tiefe verstehen – in der Breite erfassen: Methoden und Datenquellen

Dem Projekt ging es bei seinem empirischen Vorgehen um zweierlei: Einerseits folgt der Zugriff mit qualitativen Methoden dem Ziel einer verstehenden Tiefenbohrung, um ein Eintauchen in die Situation der Beschäftigten im aktuellen Transformationsprozess und nah an deren subjektivem Erleben. Andererseits ging es um das Erfassen in der Breite, weg von einzelnen Fallstudien und hin zu einer übergreifenden Abbildung des Transformationsgeschehens. Die qualitativen Erhebungen und die quantitative Befragung bilden zwei Stränge eines komplementären Mixed-Methods-Ansatzes,[1] dessen Forschungsdesign im Sinne einer ökologischen Validierung eine erhöhte Sensibilität für kontextspezifische Besonderheiten erlaubt (Knappertsbusch 2017) und sich im Projekt aus insgesamt sechs verschiedenen Datenquellen speist (siehe Abb. 2.1).

Mit über 100 Einzelinterviews, über 90 Teilnehmenden in 15 Workshops und über 4130 quantitativ Befragten aus der Branche und dem systematischen Bezug von qualitativem Eintauchen und quantitativer Breite legt die Studie ein einmaliges Datenkonvolut zur aktuellen, dualen Transformation der Automobilbranche vor.

[1] Die Basis für einen DSGVO-konformen und forschungsethischen Umgang mit allen erhobenen Daten legten ein Kooperationsvertrag zwischen allen Beteiligten und ein Datenmanagementkonzept (Pfeiffer 2021).

© Der/die Autor(en) 2026

S. Pfeiffer et al., *Aus dem Maschinenraum der Transformation: Transformationserleben der Beschäftigten bei Volkswagen*,
https://doi.org/10.1007/978-3-658-51325-2_2

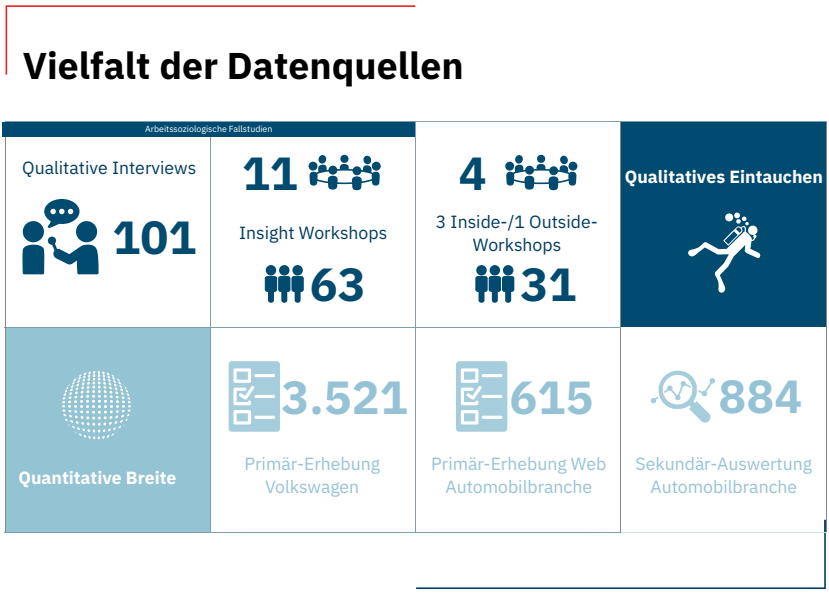


Abb. 2.1 Übersicht zu allen Datenquellen und -wegen

2.1 Qualitatives Eintauchen 1: Arbeitssoziologische Fallstudien

Im qualitativen Zugriff wurden im Rahmen der arbeitssoziologischen Fallstudien (Pflüger 2012; Pflüger et al. 2010; Yin 2008) 101 Einzel-Interviews und 11 interaktive lange Insight-Workshops mit insgesamt 63 Teilnehmenden durchgeführt.[2] Die Sampling-Strategien waren branchenintegriert und themenspezifisch (Rohde et al. 2017; Stevens et al. 2018). Erste Auswertungen erfolgten inhaltsanalytisch (Kuckartz 2012; Mayring 2000).[3] Die Erhebungen erfolgten zwischen September

[2] In zwei Fällen wurden die Erhebungsdaten auf Wunsch der Interviewperson nachträglich gelöscht und wurden damit auch nicht in die Auswertung aufgenommen.

[3] Obwohl die Arbeitsplatznähe der Erhebungen für eine arbeitssoziologische Fallstudie essenziell ist, mussten die qualitativen Interviews und Workshops pandemiebedingt fast ausschließlich online erfolgen. Dies war nur möglich, da allen Forschenden die Automobilindustrie aus jahrelanger Forschungserfahrung tiefgehend bekannt war und nur die Personen online interviewt wurden, die mit virtuellen Formaten dieser Art schon Erfahrung hatten. Die Nachteile von Online-Interviews werden schon vor Corona im Vergleich zu einer Face-2-Face-Situation als gering eingeschätzt (Weller 2017). Obwohl es andere datenschutz-

2021 und März 2022. Die Einzelinterviews der Fallstudien wurden mit Beschäftigten geführt, an den Insight-Workshops nahmen Verantwortliche aus Management, HR/Qualifizierung und Betriebsrat/Interessenvertretung der jeweiligen Fallstudienbereiche teil. Flankierend wurden vier Einzelinterinterviews mit Personen aus den Schwerbehindertenvertretungen unterschiedlicher Standorte geführt.

Die verschiedenen Fallstudien (siehe zu Auswahl und Rekrutierung im Einzelnen → Abschn. 3.2) verantwortete im Rahmen des Projekts arbeitsteilig ein mehrköpfiges arbeitssoziologisches Team vom Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung e. V. (ISF München), der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und dem Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen (SOFI), und vom Weizenbaum Institut Berlin bzw. dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB).

Insgesamt haben im Rahmen der arbeitssoziologischen qualitativen Erhebungen 164 Beschäftigte von Volkswagen ihre Perspektive eingebracht und es wurden. Das Forschungsteam hat für die Analyse der arbeitssoziologischen Fallstudien insgesamt Audio-Material von 168 h bzw. 5385 transkribierte Normseiten ausgewertet. Die Teilnehmenden an den arbeitssoziologischen Fallstudien rekrutieren sich – betrachtet man nur die konkret befragten Bereiche – aus insgesamt rd. 13.700 Beschäftigten an den vier Standorten Braunschweig, Hannover, Salzgitter und Wolfsburg.

2.2 Der Blick in die Breite: Die quantitativen Erhebungen

Im Zentrum der quantitativen Erhebungen stand in dieser Studie eine bei Volkswagen Anfang 2022 durchgeführte Primär-Erhebung, an der $N_{VW} = 3521$ Beschäftigte teilgenommen haben. Für die Befragung bei Volkswagen wurde über das intern für regelmäßige Beschäftigten-Befragungen verwendete Online-Tool (bzw. wahlweise in einer Papiervariante) ein Fragebogen an die 117.600 Beschäftigten (vgl. Volkswagen AG 2022) der Volkswagen AG und damit in den Standorten Braunschweig, Emden, Kassel, Salzgitter, Wolfsburg und Hannover ausgegeben. Die Ansprache

konformere Tools gibt (Archibald et al. 2019), wurde das im Unternehmen übliche und den Interviewpersonen vertraute MS Teams eingesetzt. Da die Erhebungen in der Pandemiezeit stattfanden, befanden sich viele Interviewpersonen im Home-Office oder fühlten sich benachteiligt, weil ihnen diese Möglichkeit nicht offenstand. Daher spielte das Thema in den Interviews oft eine Rolle. Da dieses weder für Volkswagen noch die Automobilbranche spezifisch ist und bereits ein großer und aktueller Forschungsstand existiert (Ahlers et al. 2021; Frodermann et al. 2021; Hofmann et al. 2020; Mergener 2020; Pfeiffer 2020a), wird darauf in dieser Darstellung nicht eingegangen.

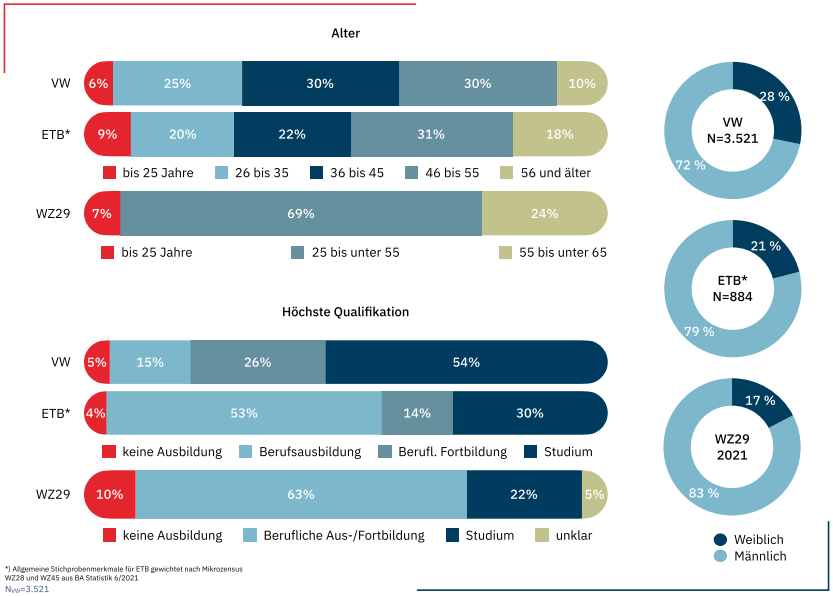


Abb. 2.2 Stichprobe Volkswagen – Vergleich ETB und WZ29

erfolgte über die das Forschungsprojekt betreuende Abteilung K-SX, die Rücklaufquote entspricht rd. 3 %. Da die exakte Beschäftigtenstruktur von Volkswagen zu den börsenrelevanten Informationen gehört und damit auch dem Forschungsteam nur in Ausschnitten einsichtig war, kann über die Repräsentativität der Stichprobe im Verhältnis zur Grundgesamtheit der Beschäftigten bei Volkswagen keine eindeutige Aussage getroffen werden. Abb. 2.2 vergleicht wichtige Stichprobenmerkmale der bei Volkswagen erhobenen Daten im Vergleich zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (gewichtet nach Mikrozensus 2017 und beim Alter angepasst auf das Erhebungsjahr 2022) und zum Wirtschaftszweig 29 (Automobil) auf Basis der aktuelleren Arbeitsmarktstatistik (2021). Demnach ist die Volkswagen-Stichprobe mit 28 % weiblicher (ETB 2018: 21 %, WZ29 2021: 17 % Frauen) und mit 54 % akademischer (ETB: 30 %, WZ29: 22 %) sowie tendenziell jünger.

Um diese mit der Perspektive von Beschäftigten aus anderen OEM, aber vor allem auch aus Zulieferunternehmen, Automotive-Engineering-Unternehmen sowie KFZ-Handel und -Handwerk zu ergänzen, wurde parallel eine weitere Primär-Erhebung online über ein kommerzielles Befragungsinstitut mit N_{WEB} = 615 Beschäftigten aus den genannten Branchen-Bereichen durchgeführt. Genutzt

wurde hierfür das Erhebungstool SoSci des die Studie leitenden Lehrstuhls auf einem Universitäts-Server der FAU Erlangen-Nürnberg.

Ergänzt wurden die beiden Primärerhebungen um Auswertungen der branchenspezifischen N_{ETB} = 884 Fälle aus der repräsentativen BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2018 (ETB). Dabei handelt es sich um eine seit 1979 wiederholt durchgeführte Repräsentativbefragung mit aktuell N = 20.012 Erwerbstätigen in Deutschland zu den Themen Arbeit, Beruf und Qualifikation. Erfasst sind Kernerwerbstätige, die einer bezahlten Arbeit von mindestens zehn Wochenstunden nachgehen (Rohrbach-Schmidt/Hall 2020).[4] Für den Vergleich mit den anderen beiden Datensätze wird hier nur eine Stichprobe mit Automotive-Bezug verwendet, in die nur Fälle einbezogen werden, die nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) den Abteilungen „Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen“ (WZ 29) oder „Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen“ (WZ 45) zugeordnet sind; dies sind N_{ETB} = 884. Alle quantitativen Erhebungen und Auswertungen liefen über die FAU Erlangen-Nürnberg (→ Anhang). Vertiefende und vergleichende Auswertungen auf Basis der drei quantitativen Erhebungen werden in Folge dieser Kurzfassung der Studie in weiteren Publikationen publiziert. Insgesamt wurden in der Studie 4136 Beschäftigte aus der Branche zu ihrem Erleben in der und ihren Erwartungen an die Transformation befragt. Zusammen mit den Sekundärauswertungen zu den beiden relevanten Wirtschaftszweigen umfasst der quantitative Datenkorpus über 5000 Fälle.

2.3 Qualitatives Eintauchen 2: Berufs- und wirtschaftspädagogische Workshops

Für die praxisrelevanten Handlungsempfehlungen wurden im Frühjahr 2022 zusätzlich vier thematisch unterschiedlich ausgerichtete, zweistündige Workshops aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive mit insgesamt 31 Teilnehmenden durchgeführt. Auch hier waren verschiedene berufs- und wirtschaftspädagogische Lehrstühle beteiligt (von der Fernuniversität Hagen, dem Karlsruher Institut für Technologie (KIT), der Leibniz Universität Hannover und der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) – mit sich ergänzenden Profilen und langjähriger Expertise und Erfahrung zu Qualifikations- und Kompetenzentwicklung im Wandel. Die Themen der Workshops wurden aus dem

[4] Basis ist das Scientific Use File (DOI10.7803/501.18.1.1.10) der Version 1.0, zugänglich seit dem 13. Februar 2020.

laufenden Austausch zu den Ergebnissen der qualitativen und quantitativen Erhebungen entwickelt. Ziel waren praxisrelevante Handlungsempfehlungen rund um Qualifizierung und Kompetenzentwicklung (→ Abschn. 10.3).

Die Workshop-Teilnehmenden wurden entlang ihrer fachlichen Expertise bzw. Verantwortlichkeiten in Bereichen wie Bildung, Personal oder Change sowie operatives Management und Interessenvertretungen angesprochen. Geschlechtsspezifisch ausgewogen hatten die Teilnehmenden teils berufliche, überwiegend aber eine akademische Qualifikation (von Arbeits- und Organisationspsychologie und Pädagogik über die BWL bis zum Wirtschaftsingenieurwesen und Informatik) und kontrastierende Betriebszugehörigkeiten von zwei bis 25 Jahren.

Die drei Inside-Workshops mit Teilnehmenden von Volkswagen konzentrierten sich jeweils auf eines von drei Themen: a) Wege der siloübergreifenden Zusammenarbeit in der Transformation, b) Chancen und Grenzen personalpolitischer Maßnahmen zur Unterstützung der Transformation und c) digitales und informelles Lernen auf dem Shopfloor und im Büro. In einem flankierenden Outside-Workshop mit externen Akteuren aus der Berufsbildungsforschung und angrenzenden Disziplinen (Arbeitswissenschaft, Wirtschaftsinformatik) wurden die in den zuvor skizzierten Workshops generierten Ergebnisse und die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen in einer ersten Verdichtung kritisch mit Blick auf die Makro-, Meso- oder Mikroebene der Transformation diskutiert. Im Zentrum standen Fragen von Transparenz, die Herausforderungen personalpolitischer Maßnahmen zwischen Zentralität und Dezentralität, Lernen im Prozess der Arbeit im Kontext der Digitalisierung und die unterschiedlichen Lernchancen zwischen direkten und indirekten Bereichen.

Open Access Dieses Kapitel wird unter der Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitung 4.0 International Lizenz (http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de) veröffentlicht, welche die nicht-kommerzielle Nutzung, Vervielfältigung, Verbreitung und Wiedergabe in jeglichem Medium und Format erlaubt, sofern Sie den/die ursprünglichen Autor(en) und die Quelle ordnungsgemäß nennen, einen Link zur Creative Commons Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Die Lizenz gibt Ihnen nicht das Recht, bearbeitete oder sonst wie umgestaltete Fassungen dieses Werkes zu verbreiten oder öffentlich wiederzugeben.

Die in diesem Kapitel enthaltenen Bilder und sonstiges Drittmaterial unterliegen ebenfalls der genannten Creative Commons Lizenz, sofern sich aus der Abbildungslegende nichts anderes ergibt. Sofern das betreffende Material nicht unter der genannten Creative Commons Lizenz steht und die betreffende Handlung nicht nach gesetzlichen Vorschriften erlaubt ist, ist auch für die oben aufgeführten nicht-kommerziellen Weiterverwendungen des Materials die Einwilligung des jeweiligen Rechteinhabers einzuholen.

