



Zusatzbefragung
zum IAB-Betriebspanel zu
Personalarbeit und Unternehmenskultur

Arbeitgeberbefragung 2012
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf einzelne Betriebe/ Dienststellen nicht möglich sind.

Kontakt für Rückfragen:

TNS Infratest/Sozialforschung
Landsberger Straße 284
80687 München

Kostenfreies Info-Telefon:
0800 - 100 77 55
e-mail: zusatzbefragung.betriebspanel@tns-infratest.com

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)
der Bundesagentur für Arbeit
Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

Stefan Bender (09 11) 179 - 30 82
Stefanie Wolter (09 11) 179 - 16 15

Wichtige Hinweise für den Interviewer

- Die Befragung ist **im Anschluss an das IAB-Betriebspanel-Interview durchzuführen** (gleiche Listen und laufende Nummer wie beim Betriebspanel).
- **Wichtig:** Bei der Befragung sollen die Angaben **unbedingt zu derselben Betriebseinheit** wie im Betriebspanel gemacht werden.
- In der Regel wird der Ansprechpartner derselbe wie beim Betriebspanel sein. Im Falle eines **Zielpersonenwechsels** oder wenn es **mehr als eine Auskunftsperson** im Betriebspanel gibt, bitte **Name, Funktion und Telefonnummer im Adressprotokoll dieser Zusatzerhebung eintragen**.

Überleitung zum Fragebogen der Zusatzbefragung

Interv.: Bitte vorlesen!

Diese Befragung thematisiert Bereiche, die für den Erfolg eines Unternehmens wichtig sind. Zu nennen sind hier beispielsweise Prozesse, Abläufe, Praktiken, aber auch Strategien, die Unternehmenskultur oder Leitbilder.

An einigen wenigen Stellen müssen wir dabei an Aspekte anknüpfen, die im bereits beantworteten Fragebogen zum IAB-Betriebspanel schon einmal thematisiert wurden. Dies ist erforderlich, damit wir gezielt die richtigen Folgefragen stellen können.

*Zudem wird in manchen Fragen im Folgenden zwischen Stellen oder Mitarbeitern **mit Führungsverantwortung** und Stellen oder Mitarbeitern **ohne Führungsverantwortung** unterschieden. Die Führungsstruktur Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle wurde bereits in den Fragen 59 und 60 des Fragebogens zum IAB-Betriebspanel erfasst. Bitte legen Sie die dort erfassten Mitarbeiter der obersten und ggf. der zweiten Führungsebene Ihren Antworten in diesem Fragebogen zugrunde.*

Personalplanung und -beschaffung

1. **Liegt in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ein Personalplan vor?**

Ja
 ▼
Nein ► *weiter mit Frage 4!*

2. **Liegt der Personalplan in schriftlicher Form vor?**

Ja Nein

3. **Wie langfristig ist dieser Personalplan angelegt? Für weniger als 3 Jahre oder für 3 Jahre und mehr?**

Für weniger als 3 Jahre ..

Für 3 Jahre und mehr

4. **Analysieren Sie systematisch die Altersstruktur der Belegschaft in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?**

Ja Nein

5. **Nutzt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle soziale Netzwerke zur Personalrekrutierung, wie zum Beispiel Facebook, XING oder LinkedIn?**

Ja Nein

Weiß ich nicht

6. **Rekrutieren Sie für Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle Hochschulabsolventen als Mitarbeiter?**

Ja
 ▼
Nein ► *weiter mit Frage 10!*

7. **Rekrutieren Sie diese Bewerber gezielt von einer bestimmten Universität, Hochschule oder Fachhochschule?**

Ja
 ▼
Nein ► *weiter mit Frage 10!*

8. **Liegt diese Universität, Hochschule oder Fachhochschule in Ihrer Stadt bzw. in Ihrem Ort?**

Ja ► *weiter mit Frage 10!* Nein
 ▼

9. **Wie weit entfernt liegt diese Universität, Hochschule oder Fachhochschule von Ihrer Stadt bzw. Ihrem Ort?**

Entfernung ca. Kilometer

10. Haben Sie in den letzten zwei Jahren Kandidaten, die in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber standen, über eine private Arbeitsvermittlung oder eine Personalberatung angeworben?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 12!

11. Handelte es sich dabei um Kandidaten für Stellen mit Führungsverantwortung oder für Stellen ohne Führungsverantwortung?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Für Stellen mit Führungsverantwortung

Für Stellen ohne Führungsverantwortung

12. Haben Sie in den letzten zwei Jahren Kandidaten, die in einem Beschäftigungsverhältnis bei einem anderen Arbeitgeber standen, über soziale Netzwerke, wie XING, LinkedIn oder ähnliche, direkt angesprochen?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 14!

13. Handelte es sich dabei um Kandidaten für Stellen mit Führungsverantwortung oder für Stellen ohne Führungsverantwortung?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Für Stellen mit Führungsverantwortung

Für Stellen ohne Führungsverantwortung

14. Haben Sie in den letzten zwei Jahren gezielt Personen für qualifizierte Tätigkeiten, die eine Berufsausbildung, entsprechende Berufserfahrung oder einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss erfordern, aus dem Ausland angeworben?

Ja

Nein

15. Denken Sie jetzt bitte an die letzten zwei Jahre: Wie viele Bewerbungen haben Sie im Durchschnitt auf eine ausgeschriebene Stelle für eine qualifizierte Tätigkeit erhalten? Oder haben Sie in den letzten zwei Jahren keine Stelle für eine qualifizierte Tätigkeit ausgeschrieben?

*Interv.: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!
Falls „keine Bewerbungen“: Bitte „0“ eintragen!*

Anzahl Bewerbungen

--	--	--	--	--	--

Wir haben in den letzten zwei Jahren keine Stelle für eine qualifizierte Tätigkeit ausgeschrieben

16. Um eine Stelle für eine qualifizierte Tätigkeit zu besetzen: Wie lange benötigen Sie im Durchschnitt vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zur Vertragsunterzeichnung?

- Unter 1 Monat
1 bis unter 3 Monate
3 bis unter 6 Monate
6 Monate und mehr

17. Wie viele Stunden wenden Sie im Durchschnitt auf, um einen erfolgreichen Bewerber in Vorstellungsgesprächen, Tests etc. zu prüfen? Gemeint ist die Gesamtdauer, die ein Bewerber durchschnittlich im Auswahlverfahren verbringt. Geben Sie dies bitte getrennt für Stellen mit Führungsverantwortung und für Stellen ohne Führungsverantwortung an.

- Für Stellen mit Führungsverantwortung ca. , Stunden
Für Stellen ohne Führungsverantwortung ca. , Stunden

18. Bitte geben Sie für die unten stehenden Kriterien eine Rangfolge an, welche die Wichtigkeit bei der Besetzung einer Stelle in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle widerspiegelt. Das wichtigste Kriterium erhält dabei eine 1, das zweitwichtigste eine 2 und so weiter bis zum unwichtigsten, das eine 4 erhält.

Interv.: Liste 1 vorlegen und Ziffern für Rangfolge eintragen!

- A Fachkompetenz
B Persönliche Kompetenz,
z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement
C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung
D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten

19. Bezogen auf alle Neueinstellungen in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren: Wie hoch ist der Anteil der während der Probezeit freiwillig ausgeschiedenen Mitarbeiter? Und wie hoch ist der Anteil der während der Probezeit unfreiwillig ausgeschiedenen Mitarbeiter in diesem Zeitraum? Oder hatten Sie keine Mitarbeiter in der Probezeit oder keine Neueinstellungen in den letzten zwei Jahren?

Interv.: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen! Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

- Freiwillig ausgeschieden .. % Unfreiwillig ausgeschieden .. %
Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Mitarbeiter in Probezeit
Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Neueinstellungen

20. Haben Sie in den letzten zwei Jahren Zeitarbeitskräfte beschäftigt?

- Ja Nein ► weiter mit Frage 22!

21. Haben Sie in den letzten zwei Jahren Zeitarbeitskräfte in Ihren Betrieb/Ihrer Dienststelle übernommen?

- Ja Nein

Personalentwicklung

22. Werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle mindestens einmal pro Jahr strukturierte Mitarbeitergespräche geführt?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 24!

23. Mit wem werden die strukturierten Mitarbeitergespräche geführt?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Mit Führungskräften

Mit einem Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

Mit allen Mitarbeitern

24. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Zielvereinbarungen?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 27!

25. Sind die Zielvereinbarungen schriftlich fixiert?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 27!

26. Für wen gibt es schriftlich fixierte Zielvereinbarungen?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Für Führungskräfte

Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

Für alle Mitarbeiter

27. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Entwicklungspläne für Mitarbeiter?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 30!

28. Für wen gibt es Entwicklungspläne?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Für Führungskräfte

Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

Für alle Mitarbeiter

29. Wird die Umsetzung dieser Entwicklungspläne systematisch überprüft?

Ja

Nein

30. Wird in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Leistung von Mitarbeitern mindestens einmal jährlich durch die jeweiligen Vorgesetzten beurteilt?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 36!

31. Für wen werden jährliche Leistungsbeurteilungen erstellt?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Für Führungskräfte
- Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung
- Für alle Mitarbeiter

32. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Verteilungsempfehlung für Leistungsbeurteilungen? Verteilungsempfehlungen für Leistungsbeurteilungen enthalten Angaben darüber, wie viel Prozent der Mitarbeiter z. B. die beste Beurteilung erhalten sollen, wie viel Prozent die zweitbeste Beurteilung etc.

- Ja Nein ► *weiter mit Frage 34!*

33. Für wen gibt es eine Verteilungsempfehlung?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Für Führungskräfte
- Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung
- Für alle Mitarbeiter

34. Werden die Leistungsbeurteilungen in der Regel durch einen Vorgesetzten vorgenommen oder durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam (Beurteilungsrunden), d. h. nicht nur durch einen Vorgesetzten?

- Durch einen Vorgesetzten ► *weiter mit Frage 36!*
- Durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam, d. h. nicht nur durch einen Vorgesetzten

35. Für wen gibt es diese Beurteilungsrunden?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Für Führungskräfte
- Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung
- Für alle Mitarbeiter

36. Wie gehen Sie und Ihre Führungskräfte mit Mitarbeitern um, mit deren Leistung Sie nicht zufrieden sind? Bitte beurteilen Sie, inwieweit die folgenden Aussagen auf Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle zutreffen. 1 bedeutet „trifft nicht zu“, 5 „trifft voll zu“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Interv.: Liste 2 vorlegen!

- | | Trifft nicht zu | | Trifft voll zu | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| A Die Führungskräfte diskutieren die Probleme offen mit dem betroffenen Mitarbeiter. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B Personalentwicklungsmaßnahmen werden gezielt angeboten, um Leistungsprobleme zu beheben. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C Es wird bei andauernden Leistungsproblemen nach einer anderen Position im Betrieb/in der Dienststelle gesucht. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| D Mitarbeiter, die dauerhaft schlechte Leistungen erbringen, werden entlassen oder ihnen wird nahegelegt, den Betrieb/die Dienststelle zu verlassen. | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

37. Bitte geben Sie für die unten stehenden Kriterien eine Rangfolge an, welche die Wichtigkeit bei Beförderungen von Mitarbeitern in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle widerspiegelt. Das wichtigste Kriterium erhält dabei eine 1, das zweitwichtigste eine 2 und so weiter bis zum unwichtigsten, das eine 5 erhält.

Interv.: Liste 3 vorlegen und Ziffern für Rangfolge eintragen!

- A Fachkompetenz
- B Persönliche Kompetenz,
z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement
- C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung
- D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten
- E Betriebszugehörigkeit

38. Haben Sie in den letzten zwei Jahren aktiv Maßnahmen zur Qualifizierung von Mitarbeitern gefördert, die zu einem höheren Bildungsabschluss führen, bspw. durch Freistellungen oder Kostenbeteiligung? Dazu gehören z. B. eine Fortbildung zum Meister, zum Techniker, Aufbaustudiengänge, MBA, Promotion.

- Ja Nein ► *weiter mit Frage 40!*

39. Aus welcher der drei im Folgenden genannten Gruppen kommen die von Ihnen geförderten Mitarbeiter: Waren es vorher ungelernte Mitarbeiter, Mitarbeiter, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten, oder Mitarbeiter, die bereits ein Studium abgeschlossen hatten?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Vorher ungelernte Mitarbeiter
- Mitarbeiter, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten
- Mitarbeiter, die bereits ein Studium abgeschlossen hatten

40. Werden im Rahmen der beruflichen Erstausbildung in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt oder beschränkt sich die Erstausbildung auf die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte?

- Es werden zertifizierbare Zusatzqualifikationen vermittelt Die Erstausbildung beschränkt sich auf die in der Ausbildungsordnung festgelegten Inhalte ► *weiter mit Frage 43!*
- Wir bilden nicht aus ► *weiter mit Frage 44!*

41. Zu welchem Bereich gehören die Ausbildungsberufe, bei denen Sie über die in der Ausbildungsordnung geforderten Qualifikationen hinaus Zusatzqualifikationen vermitteln? Zum kaufmännischen Bereich, zum gewerblich-technischen Bereich, oder handelt es sich um andere Ausbildungsberufe?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Zum kaufmännischen Bereich
- Zum gewerblich-technischen Bereich
- Andere Ausbildungsberufe

42. Lassen Sie Teile dieser Zusatzausbildung von externen Institutionen, z. B. von Kammern oder Bildungsträgern, zertifizieren?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Ja, in kaufmännischen Berufen
- Ja, in gewerblich-technischen Berufen
- Ja, in anderen Berufen
- Nein, weder noch

43. Wie viele der Ausbildungsabsolventen des Jahres 2012 haben bzw. werden Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle auf eigenen Wunsch verlassen, obwohl Sie diese gerne weiterhin beschäftigt hätten?

Interv.: Falls „keine auf eigenen Wunsch verlassen“: Bitte „0“ eintragen!

- Anzahl
- Wir haben im Jahr 2012 keine Ausbildungsabsolventen.

Vergütungsstruktur

44. Gilt in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ein Branchentarifvertrag oder ein zwischen dem Betrieb/der Dienststelle und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag?

- Ja
 ▼
- Nein ► weiter mit Frage 46!

45. Lässt der Tarifvertrag variable Vergütungsbestandteile für Tarifmitarbeiter zu, z. B. durch eine Öffnungsklausel?

- Ja
- Nein
- Weiß ich nicht

46. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle ein Gehaltssystem mit variablen Anteilen?

- Ja
 ▼
- Nein ► weiter mit Frage 51!

47. Gibt es das Gehaltssystem mit variablen Anteilen nur für Führungskräfte oder auch für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung?

- Nur für Führungskräfte ► weiter mit Frage 49!
- Auch für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung
 ▼

48. Wie viel Prozent der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung erhalten eine Vergütung mit variablen Anteilen? ca. %

49. Wie hoch ist der variable Anteil bei Leistungserfüllung im Durchschnitt, gemessen in Prozent des Grund- bzw. Festgehaltes?
Bitte unterscheiden Sie zwischen Führungskräften und Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung.

Interv.: Falls es variable Gehaltsbestandteile nur für Führungskräfte gibt, bitte nur für diese Gruppe angeben!

Bei Führungskräften %

Bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung %

50. Welchen prozentualen Anteil haben die Kriterien Unternehmenserfolg, Erfolg der Organisationseinheit, des Teams bzw. der Arbeitsgruppe und die persönliche Leistung im Durchschnitt jeweils an der variablen Vergütung der beiden Beschäftigtengruppen?

*Interv.: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!
 Falls es variable Gehaltsbestandteile nur für Führungskräfte gibt, bitte nur für diese Gruppe angeben!*

	Führungskräfte		Mitarbeiter <u>ohne</u> Führungsverantwortung
A Unternehmenserfolg	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
B Erfolg der Organisationseinheit, des Teams, der Arbeitsgruppe o. ä.	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
C Persönliche Leistung	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
Summe	1 0 0 %	1 0 0 %

Bindung, Werte & Unternehmenskultur

51. Gibt es in Ihrem Unternehmen einen festgelegten Wertekodex oder festgelegte Unternehmensleitlinien?

Ja Nein ► *weiter mit Frage 53!*

52. Ist dieser Wertekodex bzw. sind diese Unternehmensleitlinien schriftlich fixiert?

Ja Nein

53. Nimmt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren teil?

Ja Nein ► *weiter mit Frage 56!*

**54. An welchen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren nimmt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle teil?
 An Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren ...**

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Zur Arbeitsplatzqualität

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Zum Gesundheitsmanagement

Zur Prozessqualität (QM)

Zu anderen Themen

55. Warum nimmt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren teil?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Zur Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität bzw. Mitarbeiterbindung
 - Zur Ergebnis- oder Prozessoptimierung
 - Zur Verbesserung des Kundenimages und der Außendarstellung
 - Aus sonstigen Gründen
- } weiter mit Frage 57!

56. Warum nimmt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle nicht an freiwilligen Zertifizierungs- oder Auditierungsverfahren teil?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Weil die Angebote so unübersichtlich sind
- weil es an der Qualität der Angebote mangelt
- weil der Aufwand zu hoch ist
- weil die Zertifizierung keinen Nutzen bringt
- Andere Gründe

57. Werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt?

- Ja Nein ► weiter mit Frage 60!

58. Werden die Ergebnisse der Befragung allen Mitarbeitern kommuniziert?

- Ja Nein

59. Gibt es einen systematischen Prozess, um für die in der Mitarbeiterbefragung identifizierten Schwachstellen Lösungen zu entwickeln?

- Ja Nein

60. Wie wichtig sind aus Ihrer Sicht die folgenden Aspekte, um Ihre Mitarbeiter an Ihren Betrieb/Ihre Dienststelle zu binden? 1 bedeutet „unwichtig“, 5 „sehr wichtig“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

Interv.: Liste 4 vorlegen!

	Un- wichtig					Sehr wichtig
	1	2	3	4	5	
A Flexible Arbeitszeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
B Vergütung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
C Freiwillige Zusatzleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
D Aufstiegs- und Entwicklungschancen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
E Allgemeines Betriebsklima	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
F Persönlicher Kontakt zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
G Vereinbarkeit von Familie und Beruf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

61. Um besonders leistungsstarke Mitarbeiter zu halten: Ist Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle bereit, diesen im Vergleich zu anderen eigenen Mitarbeitern ...

- | | Ja | Nein |
|--|--------------------------|--------------------------|
| A überdurchschnittliche Gehälter und Zusatzleistungen zu zahlen? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| B bessere Entwicklungs- und Karrieremöglichkeiten anzubieten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| C flexiblere Arbeitsbedingungen anzubieten? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

62. Verfolgen Sie das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen?

- Ja ► weiter mit Frage 64! Nein ▼

63. Warum nicht?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- | | | |
|---|--------------------------|------------------------|
| Weil der Anteil von Frauen in Führungspositionen bereits hoch ist | <input type="checkbox"/> | } weiter mit Frage 65! |
| Weil keine geeigneten Kandidatinnen zur Verfügung stehen | <input type="checkbox"/> | |
| Weil der Frauenanteil branchenspezifisch niedrig ist | <input type="checkbox"/> | |
| Weil allein die Qualifikation entscheidend | <input type="checkbox"/> | |
| Aus anderen Gründen | <input type="checkbox"/> | |

64. Mit welchen Maßnahmen verfolgen Sie dieses Ziel? Mit ...

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- | | |
|---|--------------------------|
| Mentoringprogrammen | <input type="checkbox"/> |
| Frauenförderplänen | <input type="checkbox"/> |
| Speziellen Weiterbildungsmaßnahmen | <input type="checkbox"/> |
| Einem quantitativen Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen .. | <input type="checkbox"/> |
| Aufstiegsmöglichkeiten auch für Teilzeitbeschäftigte | <input type="checkbox"/> |
| Flexiblen Arbeitszeitmodellen | <input type="checkbox"/> |
| Anderen Maßnahmen | <input type="checkbox"/> |

65. Wie viele Väter sind in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren für mehr als zwei Monate in Elternzeit gegangen?

Interv.: Falls „keine“: bitte „0“ eintragen!

- Anzahl Weiß ich nicht

Strukturmerkmale

66. Wie viele Tage fehlen die Mitarbeiter Ihres Betriebs/Ihrer Dienststelle durchschnittlich pro Jahr aufgrund von Krankheit?

- Tage pro Mitarbeiter und Jahr ... Weiß ich nicht

67. Nach welchen Dimensionen ist die Führung Ihres Betriebs/Ihrer Dienststelle strukturiert? Nach Funktionen, z. B. Vertrieb, Produktion, oder Beschaffung, nach Produkten oder Produktgruppen oder in anderer Weise?

Interv.: Nur eine Nennung möglich!

- Nach Funktionen, z. B. Vertrieb, Produktion, Beschaffung
- Nach Produkten oder Produktgruppen
- In anderer Weise

68. Wie viele Hierarchiestufen gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle? Das Definitionskriterium für eine Hierarchiestufe ist die Weisungsbefugnis: Ein Vorgesetzter besetzt die nächst höhere Hierarchiestufe, wenn er die Befugnis hat, Anordnungen an nachgeordnetes Personal zu erteilen.

Anzahl Hierarchiestufen ..

69. Wer ist der Haupteigentümer Ihres Betriebs/Ihrer Dienststelle? Wenn Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle nicht selbstständig ist, wem gehört die Muttergesellschaft?

Interv.: Liste 5 vorlegen! Nur eine Nennung möglich!

- A Familie und/oder Gründer
- B Management, Geschäftsführung
- C Finanzinvestor, z. B. Private Equity, Venture Capital
- D Streubesitz am Kapitalmarkt
- E Staatsbesitz bzw. öffentliche Hand
- F Andere Form der Eigentümerschaft

70. Hat der Haupteigentümer in den letzten zwei Jahren gewechselt?

Ja Nein ► weiter mit Frage 72!

71. Wer war der vorherige Eigentümer?

Interv.: Liste 5 vorlegen! Nur eine Nennung möglich!

- A Familie und/oder Gründer
- B Management, Geschäftsführung
- C Finanzinvestor, z. B. Private Equity, Venture Capital
- D Streubesitz am Kapitalmarkt
- E Staatsbesitz bzw. öffentliche Hand
- F Andere Form der Eigentümerschaft

72. Gab es in den letzten zwei Jahren einen Wechsel in der Geschäftsführung Ihres Betriebes/Ihrer Dienststelle?

Ja Nein ► weiter mit Frage 74!

73. Was war die Ursache für diesen Wechsel?

Interv.: Liste 6 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A Altersbedingtes Ausscheiden
- B Gesundheitsbedingtes Ausscheiden
- C Wechsel der bisherigen Geschäftsführung zu einem anderen Betrieb/ einer anderen Dienststelle oder Unternehmen
- D Verkauf oder Zusammenlegung des Betriebes/der Dienststelle
- E Sonstiges

74. Welche der folgenden Strategien beschreibt Ihr Geschäftsmodell am ehesten?

Interv.: Nur eine Nennung möglich!

- Niedrige Preise
- Hohe Qualität
- Kundenspezifische Lösungen
- Innovative Produkte bzw. Dienstleistungen
- Kundentreue
- Etwas anderes

75. Welche der folgenden externen Informationsquellen haben Sie in den letzten zwei Jahren als Unterstützung für Entscheidungsprozesse des Managements genutzt?

Interv.: Liste 7 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

- A (Unternehmens-)Berater
- B Austausch mit Konkurrenz/anderen Managern
- C Verbandsinformationen
- Keine** externen Quellen genutzt

76. Auf welcher Ebene ist die Leitung des Personalbereichs in Ihrem Unternehmen angesiedelt? Auf der 1. Führungsebene, also im Vorstand bzw. der Geschäftsführung, oder unterhalb davon?

- Personalleitung gehört dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung an (1. Führungsebene)
- Personalleitung ist unterhalb der 1. Führungsebene angesiedelt

77. Bitte geben Sie die Anzahl der Mitarbeiter im Bereich Personal in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle an. Mitarbeiter in Teilzeit rechnen Sie dabei bitte in Vollzeitstellen (FTE) um.

Anzahl Vollzeitstellen (FTE) im Bereich Personal

78. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle um ein eigenständiges Unternehmen oder eine eigenständige Einrichtung?

Ja ► *weiter mit Frage 80!* Nein

79. Werden Entscheidungen des strategischen Personalmanagements von Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle selbstständig getroffen, müssen Sie solche Entscheidungen teilweise mit übergeordneten Einheiten abstimmen oder ist Ihr Betrieb in solche Entscheidungen überhaupt nicht einbezogen?

- Entscheidungen des strategischen Personalmanagements werden selbstständig getroffen.
- Entscheidungen des strategischen Personalmanagements müssen teilweise mit übergeordneten Einheiten abgestimmt werden.
- Der Betrieb/die Dienststelle ist in Entscheidungen des strategischen Personalmanagements überhaupt nicht einbezogen.

Veränderungen im Betrieb/in der Dienststelle in ausgewählten Bereichen

80. Abschließend möchten wir Sie noch zu Veränderungen in ausgewählten Bereichen befragen, und zwar bezüglich der Leistungsbeurteilung und Vergütung, bezüglich der Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie bezüglich der Mitarbeiterbindung und Personalentwicklung. Bitte geben Sie für diese drei Bereiche in der folgenden Tabelle an, welche Veränderungen es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle in den letzten zwei Jahren gab: Gemeint sind Einführung, Ausweitung, Abschaffung, Reduktion oder sonstige Veränderungen. Bitte geben Sie auch an, ob diese Veränderungen nur Führungskräfte, nur Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung oder alle Mitarbeiter betrafen – dann bitte beides ankreuzen. Geben Sie zudem bitte den Grund oder die Gründe für die Veränderung aus der folgenden Liste an:

Interv.: Frage der Zielperson zum Selbstauffüllen vorlegen!

Die Änderung wurde durchgeführt ...

- A als Reaktion auf ein vorhandenes Problem,
- B aufgrund einer tarifvertraglichen oder gesetzlichen Änderung,
- C aufgrund von positiven Erfahrungen anderer Unternehmen,
- D aufgrund von neuen Empfehlungen externer Berater oder in der Fachliteratur,
- E aufgrund neuer Vorgaben des Mutterkonzerns,
- F aufgrund neuer technologischer Möglichkeiten, z. B. neuer IT-Lösungen.

Bereich	Veränderungen: Bitte nennen und beschreiben Sie die Veränderung oder die Veränderungen möglichst kurz und präzise. Wenn anwendbar, bitte mit Zahlenangaben. Beispiele: Erhöhung des variablen Vergütungsanteils (von 10% auf 15% des Grundgehaltes), Einführung von Heimarbeit, Einführung von Mitarbeiterbefragungen etc.	Gründe aus Liste A-F (auch mehrere)						Gruppe (auch mehrere)	
		A	B	C	D	E	F	Führungsk.	Mitarbeiter
Leistungsbeurteilung und Vergütung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vereinbarkeit von Beruf & Familie		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Mitarbeiterbindung & Personalentwicklung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

81. Sie haben uns in diesem Fragebogen freundlicherweise eine Reihe von Fragen zur Personalarbeit und Unternehmenskultur beantwortet. Gibt es darüber hinaus Punkte, die Sie für wichtig halten und die nicht angesprochen wurden? Oder haben Sie Hinweise, Anmerkungen oder Anregungen zu einzelnen Fragen oder zum Fragebogen?

82. Zum Abschluss noch eine Bitte: Diese Zusatz-Untersuchung soll im Jahr 2014 noch einmal durchgeführt werden. Dürfen wir Sie für diese Zusatz-Untersuchung dann noch einmal kontaktieren? Wir würden Ihre Adresse bis dahin aufbewahren, aber getrennt von den Angaben, die Sie heute freundlicherweise gemacht haben.

Ja Nein

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

83. Interviewer – bitte auf keinen Fall vergessen:

Name, Funktion und Telefon-Nummer der Hauptauskunftsperson für eventuell notwendige Rückfragen im Adressprotokoll der Zusatzerhebung notieren, wenn die Auskunftsperson neu ist oder wenn sich die Funktion oder die Telefonnummer verändert hat. Zusätzlich bitten wir um eine grobe Einschätzung des Alters.

--	--	--	--

Listen-Nr.

--	--

Lfd. Nr.

--	--

Welle

--	--	--	--	--	--	--

Abrechnungs-Nr.

Ich bestätige die korrekte Durchführung des Interviews und die Übergabe der „Erklärung zum Datenschutz“.

Ort

Datum

Unterschrift des Interviewers