



TNS Infratest
Sozialforschung

Vertiefende Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ 2014

Methodenbericht

vorgelegt von

TNS Infratest Sozialforschung, München

Nikolai Tschersich

Miriam Gensicke

München, November 2014

MB_138189

Tabelle 1: Die Bruttostichprobe 2014 nach Branche

Branchenzugehörigkeit 2012	Gesamt	West	Ost
Verarbeitendes Gewerbe	316	182	134
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	271	181	90
Handel, Verkehr und Nachrichten	145	115	30
Unternehmensnahe DL und Finanzdienstl.	150	101	49
Information, Kommunikation und andere DL	76	52	24
Summe	958	631	327

Tabelle 2: Die Bruttostichprobe 2014 nach Betriebsgrößenklassen

Betriebsgrößenklasse 2012	Gesamt	West	Ost
50 - 99 SVB	365	202	163
100 - 249 SVB	303	194	109
250 - 499 SVB	160	121	39
500 und mehr SVB	130	114	16
Summe	958	631	327

3.2 Fragebogen

Die inhaltliche Verantwortung für die Gestaltung des Fragebogens lag beim IAB und seinen Kooperationspartnern, dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) in Mannheim sowie der Universität zu Köln. Bei der Fragebogenentwicklung wurde zunächst ein Fragebogenentwurf vom IAB und seinen Projektpartnern vorgelegt, der anschließend zwischen dem IAB, den Projektpartnern und TNS Infratest Sozialforschung diskutiert und modifiziert wurde. Neben einer inhaltlichen Stellungnahme zum Fragebogen war es die Aufgabe von TNS Infratest, darauf zu achten, dass die Betriebe mit den Fragen im Fragebogen nicht überfordert werden, um eine langfristige Beteiligung am Betriebspanel sicherzustellen.

Fragebogengestaltung und Layout entsprachen dem bewährten Muster des IAB-Betriebspanels. Angesichts dessen, dass der Fragebogen bei Bedarf auch von den Zielpersonen selbst ausgefüllt wird, wurde auf eine klare und übersichtliche Gestaltung des Fragebogens geachtet. Etwa 80 % der Fragen sind identisch gegenüber der Erhebung 2012 geblieben, etwa 20 % neue Fragen sind hinzugekommen. Wie schon im Jahr 2012 umfasste der Fragebogen 16 Seiten.

3.3 Weitere Erhebungsinstrumente

Die Interviewer erhielten eine schriftliche Intervieweranleitung zu den Besonderheiten des Projekts, die im Anhang dokumentiert ist.³

Namen und Adressen der zu befragenden Betriebe wurden den Interviewern auf den IAB-Betriebspanel-Adressprotokollen sowie auf dem Adressprotokoll der Zusatzbefragung vorgegeben. Anhand des IAB-Betriebspanel-Adressprotokolls wurde der Abgleich zur Übereinstimmung der befragten Betriebseinheit zum Vorjahr im Betriebspanel vorgenommen. Auf dem Adressprotokoll der Zusatzerhebung wurde ergänzend festgehalten, von welcher Auskunftsperson der Zusatzfragebogen beantwortet wurde.

Zur Erleichterung der Kontaktaufnahme der Interviewer wurden im Rahmen des IAB-Betriebspanels an alle Betriebe vorab ein Ankündigungsbrief des Vorstandsvorsitzenden der Bundesagentur für Arbeit sowie das Unterstützungsschreiben des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zugesandt. Ergänzend wurde für die Zusatzerhebung ein Anschreiben des Direktors des IAB an die Interviewer gesandt, das auf die Hintergründe und Ziele dieser Erhebung einging. Darüber hinaus wurde ein separates Datenschutzblatt für die Zusatzerhebung erstellt, in dem die Betriebe u. a. über die Forschungsgemeinschaft zwischen TNS Infratest, dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit in Nürnberg, dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW) in Mannheim und der Universität zu Köln informiert

³ Für das Projekt werden nur erfahrene Interviewer aus dem TNS-Infratest-Stab eingesetzt. Die durchschnittliche Institutszugehörigkeit der im Jahr 2014 eingesetzten Interviewer liegt bei rund 12 Jahren. Alle TNS-Infratest-Interviewer erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei TNS Infratest eine Grundschulung anhand von Standardschulungsmaterial – auch zu Betriebsbefragungen – und durch Probeinterviews. Erst nach erfolgreicher Grundschulung werden sie im Feld eingesetzt. Sie werden kontinuierlich kontrolliert, von regional zuständigen Kontaktinterviewern betreut und erforderlichenfalls nachgeschult. Deshalb kann die Einweisung für eine bestimmte Studie auf die projektspezifischen Besonderheiten beschränkt und in schriftlicher Form durchgeführt werden.



wurden. Das Anschreiben sowie das Datenschutzblatt überreichten die Interviewer den Ansprechpartnern vor Ort im Betrieb. Beides ist im Anhang dokumentiert.

Für eventuelle Rückfragen seitens der Interviewer und seitens der zu befragenden Betriebe existierten eine eigene Freecall-Rufnummer sowie eine eigene E-Mailadresse.

4.2 Fehlende Angaben im Fragebogen

Wurde eine Frage laut Filterführung nicht gestellt, so ist die entsprechende Variable im Datensatz leer (System-Missing). Wurde eine Frage von der Zielperson nicht beantwortet (z. B. weil die Zielperson die Antwort nicht weiß oder über den Sachverhalt keine Auskunft geben will), so erhält die entsprechende Variable im Datensatz den Code „-9“ für „Weiß nicht/Keine Angabe“. In einigen wenigen Fragen gibt es im Fragebogen eine gesonderte Antwortkategorie „Weiß nicht“ (z. B. Frage 5 – Nutzung sozialer Netzwerke zur Personalrekrutierung). Nur in diesen Fällen kann die Kategorie „Weiß nicht“ gesondert ausgewiesen werden.

Die folgenden Ausführungen beziehen sich ausschließlich auf eine genauere Untersuchung von „Weiß nicht/Keine Angabe“ (mit „-9“ in den Daten codiert). Wie für die Methodenberichte des IAB-Betriebspanels wurden auch in der Zusatzerhebung diejenigen Fragen ermittelt, bei denen es besonders häufig Item- Nonresponse gab. Eine hohe Quote fehlender Angaben ist ein wichtiges Indiz dafür, dass die entsprechende Frage entweder schwer verständlich, aus sachlichen Gründen schwer zu beantworten ist oder dass die Beantwortung von den Befragten (z. B. aus Geheimhaltungsgründen oder wegen des dafür erforderlichen Rechercheaufwandes) abgelehnt wird. In der folgenden Tabelle sind die Fragen mit hohen Quoten fehlender Angaben (mehr als 5 %) dokumentiert. Die Quoten fehlender Angaben beziehen sich auf die ungewichtete Zahl auszuwertender Interviews.

Tabelle 4: Fragen mit hohen Antwortausfällen (KA)

Variable	Inhalt	KA-Anteil
B17A	Durchschnittl. Stunden für Bewerberverfahren für Stellen mit Führungsverantwortung	11, 0%
B36l	Veränderungen im Bereich der Mitarbeiterbeurteilung oder in Kombination mit anderen Bereichen	5,6%
B50A	Variabler Anteil d. Gehalts bei Leistungserfüllung bei Führungskräften	8,9%
B51AA - B51BC	Prozentualer Anteil für Unternehmenserfolg, Organisationseinheit, pers. Leistung	6,3% - 21,4%
B52AA - B52CC	Unterschied Variable Vergütung für Vertrieb, Produktion/Entwicklung und Querschnittsfunktionen	17,5% - 28,7%
B54	Höhe der Auszahlung im Jahr 2014	10,5%
B56A - B56G	Veränderungen in der Vergütungsstruktur	6,3% - 7,8%

Die Fragen 51 und 52 nach den variablen Anteilen bei der Vergütung sowie der dafür herangezogenen Kriterien fielen den Befragten – wie schon in der Welle 2012 – schwerer in der Beantwortung als die anderen Fragen. Dies zeigt sich in einem überdurchschnittlich hohen KA-Anteil.

Abgesehen von den in Tabelle 4 gelisteten Fragen gab es keine Auffälligkeiten hinsichtlich erhöhter KA-Anteile in der Zusatzbefragung.

5 Datenerstellung, Datenprüfung und Editing

Datenprüfung und Editing wurden für die vertiefende Erhebung im Wesentlichen nach denselben Prinzipien wie beim IAB-Betriebspanel und analog zum Vorgehen bei der Erhebung 2012 durchgeführt:

Zunächst wurden die Fragebogen im Rücklauf bearbeitet und die formale Vollständigkeit überprüft (Eingangskontrolle).

Im zweiten Schritt wurden die Fragebogenangaben auf Datenträger erfasst. Die Datenerfassung erfolgte in zwei Durchgängen (Erfassung und Prüferfassung), um Erfassungsfehler zu minimieren. Bei unklaren oder unleserlichen Eintragungen wurde der Fehlercode „-7“ eingegeben und der Sachverhalt anschließend im Editing überprüft. Code „-7“ wurde auch gesetzt, wenn der Fragebogen handschriftliche Anmerkungen zu der betreffenden Frage enthielt.

Im dritten Schritt durchliefen die erfassten Daten ein umfangreiches Prüfprogramm. Bei Verletzung von mindestens einem Prüfkriterium wurde ein Fehlerprotokoll ausgedruckt. Die inhaltlichen Prüfkriterien sind im Anhang dokumentiert.

Im vierten Schritt wurden die Fälle, bei denen durch das Prüfprogramm fehlerhafte, unvollständige oder nicht plausible Angaben ermittelt wurden, von Hand überprüft und erforderlichenfalls korrigiert (Editing). Auch in allen Fällen, bei denen im Rahmen der Datenerfassung mindestens einmal der Code „-7“ gesetzt worden war, wurde der Originalfragebogen im Editing angesehen. Alle Korrekturen wurden handschriftlich im jeweiligen Fehlerprotokoll eingetragen und begründet.

Im fünften Schritt wurden die Korrekturen in den Datensatz eingegeben.

Alle korrigierten Fälle wurden erneut der EDV-gestützten Datenprüfung unterzogen (Schritt 3). Bei Verletzung eines der Prüfkriterien⁴ wurden auch die nachfolgenden Schritte nochmals durchgeführt. Dieser Prozess wurde so lange wiederholt, bis alle Fehler im Datensatz abschließend geklärt waren.

Für jedes angewandte Prüfkriterium gibt es im Prüfungsdatensatz je eine Variable zur Darstellung des Prüfergebnisses. In die jeweilige Fehlercodevariable setzte das Prüfprogramm den Fehlercode „1“, wenn das zugeordnete Prüfkriterium verletzt wurde. In diesem Fall wurde ein Editing-Auftrag zur Überprüfung des Sachverhalts anhand des Originalfragebogens erteilt.

Falls zur Aufklärung des Sachverhalts erforderlich, wurde der Antworterbetrieb angerufen. Diese Überprüfung konnte zu folgenden Ergebnissen führen:

Wurde ein Fehler in den Fragebogendaten entdeckt und – ggf. nach Rückfrage beim Betrieb – geklärt, dann wurden die Fragebogendaten korrigiert und beim nächsten Prüflauf der Fehlercode „1“ automatisch gelöscht.

Wurde der (die Plausibilitätskriterien der Datenprüfung verletzende) Sachverhalt vom Betrieb als tatsächlich zutreffend bestätigt, dann wurde in der diesem Prüfkriterium zugeordneten Fehlercode-

⁴ Grundsätzlich kann es vorkommen, dass die Korrektur eines Fehlers zur Verletzung eines (oder mehrerer) anderer Prüfkriterien führt, ohne dass dies bei der Erstbearbeitung ohne Weiteres ersichtlich ist.

Variablen eine „2“ (= Wert zugelassen, obwohl Plausibilitätskriterium verletzt) gesetzt. Die Freisetzung mit Code 2 ist nur bei Plausibilitätsprüfungen, nicht jedoch bei logischen Fehlern zulässig.

Wurden einzelne Fehler in den aktuellen Fragebogendaten entdeckt, die – trotz eventueller telefonischer Nachfrage im Betrieb – nicht geklärt werden konnten, dann wurden die entsprechenden Angaben in den Fragebogendaten gelöscht und der Code „keine Angabe“ („-9“) gesetzt.

Wenn die Fragebogenangaben in großem Umfang nicht plausibel/fehlerhaft und/oder unvollständig waren und die Daten nicht nacherfasst werden konnten, wurde der Editing-Gesamtcode „7“ (= Interview nicht auswertbar) vergeben und das Interview von der Auswertung ausgeschlossen. Falls erhebliche Verdachtsmomente für eine Interviewerfälschung nicht aufgeklärt werden konnten, erhielt der Datensatz den Editing-Gesamtcode „9“ (= Fälschungsverdacht), wurde damit als Befragungsausfall deklariert und von allen weiteren Auswertungen ausgeschlossen. Beide Codes mussten im Rahmen der Zusatzerhebung nicht vergeben werden.

Im Verlauf der Prüf- und Editingarbeiten des IAB-Betriebspanels bzw. der vertiefenden Erhebung wurden viele Answererbetriebe – teilweise mehrfach – telefonisch kontaktiert, um fehlerhafte und nicht plausible Angaben im Fragebogen zu klären und fehlende Angaben nachzuerheben. Damit realisieren wir gleichzeitig ein Ausmaß an Interviewerkontrolle, das weit über die sonst üblichen Standards hinausgeht. Dabei wurde versucht, die Fragen, die sich zum Fragebogen der Zusatzerhebung ergaben, mit denen zum Hauptfragebogen zu bündeln und die Betriebe so selten wie möglich zu kontaktieren.

Zur Durchführung der Editingarbeiten der Zusatzerhebung wurden aus der Editiergruppe der Haupterhebung zwei erfahrene Kräfte ausgewählt, die die Interviews der Zusatzerhebung bearbeiteten. Diese Editingkräfte wurden von der Projektleitung zu Beginn des Editings gesondert eingewiesen. Zur Qualitätskontrolle und um einheitliche Bearbeitungsstandards sicherzustellen, wurden stichprobenartig von den Editoren bearbeitete Fehlerprotokolle der Zusatzerhebung gegengelesen.⁵ Bei Bedarf wurden die Editoren nachgeschult. Die Editingarbeiten erfolgten schwerpunktmäßig in der Zeit zwischen Mitte August und Mitte November.

Beim Editing der Zusatzerhebung wurde besonders darauf geachtet, dass die Belastung der Betriebe nicht unangemessen hoch wurde. Aus diesem Grund wurden eingegangene Fragebögen der Zusatzerhebung erst dann editiert, wenn der zugehörige Betriebspanelfragebogen vorlag.

⁵ Bei den Problemen, die im Rahmen des Editing zu bearbeiten sind, gibt es häufig Ermessensspielräume. Dies liegt u. a. daran, dass die betriebliche Realität sehr komplex ist und deshalb immer wieder Fälle auftreten, in denen vermeintliche Fehler eine – manchmal überraschende – Erklärung finden. Es ist daher praktisch unmöglich, für alle Eventualfälle vorab feste Regeln für die Bearbeitung im Editing festzulegen.

Interviewfallzahl ging das Merkmal Region 2014 lediglich als Randverteilung in die Gewichtung ein und nicht – wie in 2012 – in die 20-Zellen-Matrix.

Im Rahmen der Gewichtung wird außerdem darauf geachtet, dass die aus der gewichteten Stichprobe hochgerechneten Beschäftigtenzahlen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06. des Vorjahres) auf Gesamtebene den Soll-Vorgaben aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit entsprechen. Eine Entsprechung auf der Ebene der Regionen wurde – soweit möglich – auch betrachtet, jedoch aufgrund der Fallzahl eher nachrangig behandelt.

Im Jahr 2014 kam ein zweistufiges Gewichtungsverfahren zum Einsatz, das im Folgenden erläutert wird.

1. Stufe: Korrektur der Ausfälle zwischen 2012 und 2014

In einem ersten Schritt fand eine Korrektur eventueller Verzerrungen durch Ausfälle statt. Dabei wurden die 771 realisierten Interviews an die Betriebsstrukturen 2012 anhand der Angaben aus der Befragung 2012 angepasst. Auf diesen Strukturen aufbauend wurden die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2011 angepasst. Dies geschah überwiegend per Ausreißerkontrolle. Die aus Stufe 1 resultierenden Faktoren sind das Eingangsgewicht für Schritt 2 der Gewichtung.

2. Stufe: Strukturanpassung 2014

In der zweiten Stufe der Gewichtung erfolgte anhand der Angaben aus der Befragung 2014 eine Anpassung an die Strukturen 2014. Anschließend an die Strukturanpassung fand wiederum eine Korrektur der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 statt.

Aufgrund der Tatsache, dass es in der Nettostichprobe 2014 28 Betriebe mit weniger als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt, die 2012 noch über dem entsprechenden Schwellenwert für die Betriebsgröße lagen, wurden zwei Varianten der Gewichtung berechnet, die als eigenständige Gewichtungsfaktoren im Datensatz beinhaltet sind:

Variante 1 (gewfakt14_V1): Die 28 Fälle mit weniger als 50 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2014 wurden der Größenklasse 50-99 Mitarbeitern zugeordnet und mitgewichtet.

Variante 2 (gewfakt14_V2): Diese 28 Fälle wurden im Schritt 2 nicht mitgewichtet und erhalten den Faktor=0.

- Anschreiben des IAB



Ihr Zeichen:
Ihre Nachricht:
Mein Zeichen: IAB/FB D1
(Bei jeder Antwort bitte angeben)
Name: Viktoria Nußbeck
Durchwahl: 0911/179-3095
Telefax: 0911/179-3736
E-Mail: viktoria.nussbeck@iab.de
Datum: 22. Mai 2014

IAB-Betriebspanel – Zusatzbefragung zu Personalarbeit und Unternehmenskultur

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie 2012 an der Befragung zu Personalarbeit und Unternehmenskultur teilgenommen haben. Sie helfen uns dadurch, wichtige Erkenntnisse zu Personalarbeit in deutschen Betrieben zu gewinnen. TNS Infratest Sozialforschung überreicht Ihnen gerne eine Broschüre, die die wichtigsten Ergebnisse zusammenfasst. Eine ausführliche Darstellung der Ergebnisse finden Sie zudem in unserem Zwischenbericht (Forschungsbericht Arbeitsmarkt 442: Erster Zwischenbericht).

Vor dem Hintergrund der nachhaltigen Veränderungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt ist es wichtig, längerfristige Entwicklungen der Personalpolitik zu erfassen. Ihre Teilnahme hilft uns, Anpassungsprozesse an diese Veränderungen besser zu verstehen. Diese Erkenntnisse sollen auch in praxisorientierte Veröffentlichungen einfließen. Ich bitte Sie daher, in diesem Jahr erneut an der Erhebung teilzunehmen. Selbstverständlich ist Ihre Mitwirkung freiwillig. Nur wenn alle Betriebe erneut an der Befragung teilnehmen, können wir Veränderungen umfassend analysieren. Wir sind also auf Ihre Mithilfe angewiesen. Um auch die Arbeitnehmerperspektive abbilden zu können, ist zudem geplant, erneut zufällig ausgewählte Beschäftigte – selbstverständlich außerhalb der Arbeitszeit – zu befragen.

Ich bitte Sie, TNS Infratest Sozialforschung bei der Erhebung zu unterstützen und etwa eine halbe Stunde Zeit für diese Zusatzbefragung einzuplanen. Ich danke Ihnen schon im Voraus herzlich für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Joachim Möller', written in a cursive style.

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller

Direktor
Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Dienstgebäude
IAB Weddigenstraße
Weddigenstr. 20-22
90478 Nürnberg

Telefon
0911/179- 3114

Telefax
0911/179 -3296
Internet
www.iab.de

Bankverbindung
BA-Service-Haus

Bundesbank
BLZ 76000000
Kto.Nr. 76001617

BIC: MARKDEF1760
IBAN:

DE5076000000076001617

Sie erreichen uns:
Haltestelle Scharrerstraße

Straßenbahnlinie 6
Haltestelle Meistersingerhalle
Straßenbahnlinie 9
Buslinie 36 55



- Datenschutzblatt



Erklärung zum Datenschutz und zur absoluten Vertraulichkeit Ihrer Angaben bei persönlichen und schriftlichen Interviews

Bei der Untersuchung „**Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg**“ arbeitet **TNS Infratest Sozialforschung**, ein Geschäftsbereich der TNS Deutschland GmbH in München, mit dem **Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit** in Nürnberg, dem **Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW)** in Mannheim und der **Universität zu Köln** zusammen. Alle beteiligten Forschungsinstitute tragen die datenschutzrechtliche Verantwortung und arbeiten nach den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und allen anderen datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die erhobenen Daten werden mit Daten, die bei der Bundesagentur für Arbeit über den Betrieb vorhanden sind, zusammengeführt und von den umseitig aufgeführten Instituten und den unter ihrer Verantwortung damit befassten Wissenschaftlern ausschließlich in Form **anonymisierter Ergebnisse** dargestellt. Das bedeutet: **Aus den Ergebnissen kann niemand erkennen, von welchem Betrieb die Angaben gemacht worden sind.**

Bei TNS Infratest Sozialforschung wird der Fragebogen durchgesehen und von der Adresse getrennt; eventuelle Unklarheiten in den Antworten einzelner Befragter werden vorher telefonisch geklärt. Daten und Adresse erhalten eine Code-Nummer. Wer danach Ihre Antworten sieht, weiß also nicht, von wem sie gegeben wurden. Die Adresse verbleibt bei TNS Infratest Sozialforschung, jedoch nur bis zum Abschluss der Gesamtuntersuchung und wird dann gelöscht.

Ihre Interviewdaten werden in Zahlen umgesetzt und **ohne den Namen und ohne die Adresse des Betriebes** auf einen Datenträger gebracht. Anschließend werden diese zusammen mit Ihren Angaben zum IAB-Betriebspanel (ohne Namen und Adresse) von einem Computer ausgewertet. Das Gesamtergebnis und die Ergebnisse von Teilgruppen werden in Tabellen ausgegeben.

Ihre Teilnahme ist **freiwillig**. Bei Nicht-Teilnahme entstehen Ihnen **keine Nachteile**.

Die an diesem Projekt beteiligten Forschungsinstitute garantieren Ihnen:

- Ihre Angaben werden nur in anonymisierter Form ausgewertet.
- Die Anschrift Ihres Betriebes wird in keinem Fall an Dritte weitergegeben.
- Sonstige Einzelheiten, die eine Identifizierung Ihres Betriebes zulassen könnten, sind nur den damit befassten Wissenschaftlern, die ihrerseits auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG verpflichtet sind, zugänglich.

Fragen zum Datenschutz beantwortet:

Timo Wilken, Betrieblicher Datenschutzbeauftragter der TNS Deutschland GmbH

Tel.: (089) 56 00 1176, Fax: (089) 56 00 1730, E-Mail: datenschutz@tns-infratest.com

Auf der Rückseite finden Sie die jeweils für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen Verantwortlichen.

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sind jeweils verantwortlich:

TNS Deutschland GmbH:

Harald Bielski, Winfried Hagenhoff, Landsberger Straße 284, 80687 München, Telefon (089) 56 00 0

<http://www.tns-infratest.com/sofo/>

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit:

Roß Elisabeth, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (0911) 179 2666

<http://www.iab.de/>

Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW):

Dr. Thomas Wirth, L 7, 1, 68161 Mannheim, Telefon (0621) 1235 116

<http://www.zew.de/>


Universität zu Köln:

Alexander May, Albertus Magnus Platz, 50923 Köln, Telefon (0221) 470 3872

<http://www.uni-koeln.de/>

**Wir danken Ihnen für Ihr Mitwirken und Ihr Vertrauen
in unsere Arbeit!**

- Adressprotokoll

 TNS Infratest	Projektnummer /Welle	Listen-/ lfd Nr:	ADRESS- PROTOKOLL	Das Interview ist vertraulich. Es darf Dritten in keiner Weise zugänglich gemacht werden.
	138189 / 01	0003 / 2		

Führen Sie die Befragung in diesem Betrieb bzw. dieser Dienststelle durch:

Kontakt:

Tel.:
Handy:
Fax.:
Email:

Adress- und Kontaktangaben bitte ggf. ergänzen/korrigieren!

ACHTUNG:

Die Befragung muss sich auf die gleiche Betriebseinheit beziehen, für die der Fragebogen zum Betriebspanel beantwortet wurde!

KONTAKTE

1. Besuch am _____ um _____ Uhr
2. Besuch am _____ um _____ Uhr
3. Besuch am _____ um _____ Uhr
4. Besuch am _____ um _____ Uhr

INTERVIEW ja... → Dauer: _____ Min.
durchgeführt?
nein .
↓

Von welcher Person/welchen Personen wurde der Zusatzfragebogen beantwortet?

- **Kontaktperson 1 des Betriebspanels** ...
- **Kontaktperson 2 des Betriebspanels** ...
- **Andere Person**
und zwar: ↓

Name, Funktion, Telefon, Email

Geschätztes **Alter** dieser anderen Kontaktperson:

- Bis unter 30 Jahre
- 30 bis unter 50 Jahre
- 50 Jahre und älter

AUSFALLGRÜNDE

wenn **kein** Interview durchgeführt bitte angeben:

1. Betrieb existiert nicht (mehr)
 2. Betrieb unter angegebener Adresse nicht auffindbar
 3. Betrieb gehört nicht zur Zielgruppe laut Intervieweranweisung
 4. Auskunft über Zielperson verweigert
 5. Zielperson nicht erreichbar bis: _____ .
 6. Zielperson nicht bereit aus Zeitgründen
 7. Zielperson generell nicht bereit,
weil: _____
- Sonstige** Ausfallgründe,
und zwar:

Ich bestätige die korrekte Durchführung des Interviews und die Richtigkeit der oben gemachten Angaben.

Abrechn.-Nr. _____ Name _____ Datum _____ Unterschrift _____

- Fragebogen



Zusatzbefragung
zum IAB-Betriebspanel zu
Personalarbeit und Unternehmenskultur

Arbeitgeberbefragung 2014
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 70 bis 72 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 (oder elektronischer) 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 } weiter mit Frage 9!

6. **Wie nutzt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle soziale Netzwerke bei der Rekrutierung?**

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Zur direkten Suche, Auswahl und Ansprache von Bewerbern
 Zur Veröffentlichung von Stellenangeboten
 Zur Informationsverbreitung und Unternehmensdarstellung

7. **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 9!
 ▼

8. **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

9. **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 11!
 ▼

10. **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

11. 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 ► weiter mit Frage 14!

12. Welche Wege haben Sie genutzt, um diese ausländischen Personen für qualifizierte Tätigkeiten zu rekrutieren?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Initiativbewerbungen

Unternehmens- oder konzerninterne Kanäle (z. B. Auslandsstandorte oder Mitarbeiterempfehlungen)

Eigene Stellenausschreibung/Ansprache von Interessenten im Zielland (z. B. über Firmenkontaktmessen, Anzeigen, Firmenwebsite, Social Media) .

Bundesagentur für Arbeit/European Employment Service (EURES)

Personaldienstleister

Andere Wege

13. Unterstützen Sie diese angeworbenen Fachkräfte bei der Integration in Deutschland?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Ja, wir nutzen externe Angebote (z. B. der Bundesagentur für Arbeit, IHK) .

Ja, wir haben betriebsinterne Maßnahmen (z. B. Mentoren, Kurse)

Nein

14. 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 ► weiter mit Frage 16!

15. Um eine Stelle für eine qualifizierte Tätigkeit zu besetzen: Wie lange haben Sie innerhalb der letzten zwei Jahre im Durchschnitt vom Zeitpunkt der Ausschreibung bis zur Vertragsunterzeichnung benötigt?

Unter 1 Monat

3 bis unter 6 Monate

1 bis unter 3 Monate

6 Monate und mehr

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

16. Welche der folgenden Auswahlinstrumente verwenden Sie bei der Rekrutierung von Bewerbern für qualifizierte Tätigkeiten?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Auswahlinterview
- Assessment Center
- Intelligenz- oder Fähigkeitstest
- Persönlichkeits- oder Verhaltenstest
- Kurze Arbeitsproben
- Sonstige

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. Welche der folgenden Aussagen trifft in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle auf den Umgang mit formal überqualifizierten Bewerbern am ehesten zu?

Interv.: Bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich!

- Werden genauso behandelt wie Bewerber mit passender formaler Qualifikation
- Werden im Falle sonst vergleichbarer Charakteristika bevorzugt
- Werden nur bei Knappheit passend qualifizierter Bewerber berücksichtigt . . .
- Werden für andere, passendere Stellen berücksichtigt
- Werden aussortiert

20. 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

Personalentwicklung

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

Ja

Nein ► weiter mit Frage 23!

22. 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

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

Ja

Nein ► weiter mit Frage 26!

24. Sind die Zielvereinbarungen schriftlich fixiert?

Ja

Nein ► weiter mit Frage 26!

25. 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

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

Ja

Nein ► weiter mit Frage 29!

27. Für wen gibt es Entwicklungspläne?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Für Führungskräfte

Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung

Für alle Mitarbeiter

28. Wird die Umsetzung dieser Entwicklungspläne systematisch überprüft?

Ja

Nein

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

Ja Nein ► weiter mit Frage 35!
▼

30. Für wen werden jährliche Leistungsbeurteilungen erstellt?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

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

31. 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 33!
▼

32. Für wen gibt es eine Verteilungsempfehlung?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

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

33. 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 35!
Durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam,
d. h. nicht nur durch einen Vorgesetzten
▼

34. Für wen gibt es diese Beurteilungsrunden?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

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

35. Es geht nun um **Veränderungen bei Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen**. Gab es in diesen Bereichen in den letzten beiden Jahren Änderungen? Hierunter fallen die Einführung, die Abschaffung, die Ausweitung und die Reduzierung der jeweiligen Maßnahme.

Ja, es gab Veränderungen Nein, es gab keine Veränderungen ► weiter mit Frage 37!

36. Bitte geben Sie an, welche Veränderung stattfand, und nennen Sie für die jeweilige Änderung die Gründe aus folgender Liste:

Interv.: Liste 2 mit Gründen vorlegen! Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Die Änderung wurde durchgeführt ...

- A als Reaktion auf betriebsinterne Probleme (z. B. wirtschaftliche Lage oder Unzufriedenheit der Mitarbeiter)
- B aufgrund neuer Ideen des Managements
- C aufgrund guter interner Erfahrungen
- D da die Erwartungen nicht erfüllt wurden
- E aufgrund betriebsexterner Erfahrungen
- F aufgrund externer Vorgaben (z. B. Tarifvertrag oder Vorgaben des Mutterunternehmens)
- G aufgrund neuer technologischer Möglichkeiten (z. B. neue IT-Lösungen)
- H aufgrund sonstiger Begebenheiten

Änderung bei Zielvereinbarungen:

Einführung	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Abschaffung	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Ausweitung auf weitere Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Reduzierung auf weniger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>

Änderung bei Leistungsbeurteilungen:

Einführung	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Abschaffung	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Ausweitung auf weitere Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>
Reduzierung auf weniger Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<input type="text"/>

Sind diese Veränderungen **reine Veränderungen** im Bereich **der Mitarbeiterbeurteilung** oder in **Kombination mit Veränderungen** in anderen Bereichen erfolgt?

Reine Veränderungen im Bereich der Mitarbeiterbeurteilung ... In Kombination mit Veränderungen in anderen Bereichen

37. 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 abstufen.

Interv.: Liste 3 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"/>

38. 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 4 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

39. 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 41!*

40. 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

41. 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 44!*
- Wir bilden nicht aus ► *weiter mit Frage 45!*

42. 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

43. 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

44. Wie viele der Ausbildungsabsolventen des Jahres 2014 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 2014 keine Ausbildungsabsolventen.

Vergütungsstruktur

45. 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 47!

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

- Ja Nein
- Weiß ich nicht

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

- Ja
▼ Nein ► weiter mit Frage 53!

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

- Nur für Führungskräfte ► weiter mit Frage 50!
- Auch für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung
▼

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

50. 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 %

51. 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	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %

52. Unterscheidet sich diese Verteilung der variablen Vergütung über die drei Kriterien Unternehmenserfolg, Erfolg der Organisationseinheit und persönliche Leistung zwischen den Funktionsbereichen Vertrieb, Produktion und Querschnittsfunktionen?

Wenn ja, schätzen Sie bitte die Verteilung der variablen Vergütung über die drei eben genannten Kriterien in den folgenden Funktionsbereichen ab (Durchschnitt über alle Mitarbeiter). Falls es keine Unterschiede gibt, kreuzen Sie dies bitte unter der Tabelle an.

Interv.: Liste 5 vorlegen!

	Vertrieb		Produktion/ Entwicklung		Querschnittsfunktionen (Personal, IT, Finanzen, ...)
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"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
B Erfolg der Organisationseinheit ...	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<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"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %
Summe	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %	<input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> <input type="text"/> %

Es gibt keine Unterschiede .

53. Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle grundsätzlich freiwillige, d. h. nicht vertraglich vereinbarte (z. B. Tarifvertrag, Arbeitsvertrag) Sonder- oder Einmalzahlungen für besondere Leistungen an die gesamte Belegschaft?

Ja Nein ► weiter mit Frage 55!

54. Wie hoch waren diese Auszahlungen im Durchschnitt je Mitarbeiter für das Jahr 2013? , - €

55. Es geht nun um **Veränderungen in der Vergütungsstruktur**. Gab es in diesem Bereich in den letzten beiden Jahren **Änderungen**? Hierunter fallen die **Einführung, die Abschaffung, die Ausweitung und die Reduzierung der jeweiligen Maßnahme**.

Ja, es gab Veränderungen Nein, es gab keine Veränderungen ► weiter mit Frage 57!

56. Bitte geben Sie an, welche Veränderung stattfand, und nennen Sie für die jeweilige Änderung die Gründe aus folgender Liste:

Interv.: Liste 6 mit Gründen vorlegen! Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Die Änderung wurde durchgeführt ...

- A als Reaktion auf betriebsinterne Probleme (z. B. wirtschaftliche Lage oder Unzufriedenheit der Mitarbeiter)
- B aufgrund neuer Ideen des Managements
- C aufgrund guter interner Erfahrungen
- D da die Erwartungen nicht erfüllt wurden
- E aufgrund betriebsexterner Erfahrungen
- F aufgrund externer Vorgaben (z. B. Tarifvertrag oder Vorgaben des Mutterunternehmens)
- G aufgrund neuer technologischer Möglichkeiten (z. B. neue IT-Lösungen)
- H aufgrund sonstiger Begebenheiten

Neueinführung variabler Vergütung	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
Ausweitung variabler Vergütung auf weitere Mitarbeitergruppen	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
Abschaffung variabler Vergütung (für alle oder manche Mitarbeiter)	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
Erhöhung des variablen Vergütungsanteils	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
Reduzierung des variablen Vergütungsanteils	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					
Veränderung der Kriteriengewichtung (indiv. Leistung/Teamleistung/Unternehmenserfolg)	<input type="checkbox"/>	► Gründe:	<table border="1" style="width: 100%; height: 20px;"><tr><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td><td> </td></tr></table>					

Sind diese Veränderungen **reine Veränderungen** am Vergütungssystem oder in **Kombination mit Veränderungen** in anderen Bereichen erfolgt?

Reine Veränderung am Vergütungssystem ... In Kombination mit Veränderungen in anderen Bereichen

57. Besteht für einen, mehrere oder alle Arbeitnehmer Ihres Betriebs/Ihrer Dienststelle eine Zusage zu einer betrieblichen Altersversorgung? Gemeint sind sämtliche Formen wie Direktzusagen, Unterstützungskassen, Direktversicherungen, Pensionskassen und Pensionsfonds.

Ja Nein ► weiter mit Frage 60!

58. Für welchen Anteil der Belegschaft Ihres Betriebs/Ihrer Dienststelle besteht eine Zusage für eine künftige betriebliche Altersversorgung?

--	--	--	--

 %

59. Welche Finanzierungsformen der betrieblichen Altersversorgung gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Ausschließlich durch Arbeitnehmer

Kombination durch Arbeitnehmer und Arbeitgeber

Ausschließlich durch Arbeitgeber

Bindung, Werte & Unternehmenskultur

60. Verfügt Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle über eine schriftlich niedergelegte Strategie zur Förderung der Diversität und Chancengleichheit der Belegschaft hinsichtlich von Eigenschaften wie Geschlecht, Alter, Nationalität, Kultur, Religion oder sexueller Orientierung?

- Ja
- Nein, aber in Planung
- Nein und nicht geplant

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

- Ja Nein ► weiter mit Frage 63!

62. 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

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

- Ja Nein ► weiter mit Frage 66!

64. Werden die Ergebnisse der Befragung allen Mitarbeitern kommuniziert?

- Ja Nein

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

- Ja Nein

66. 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 abstimmen.

Interv.: Liste 7 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"/> | |

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

- Ja ► weiter mit Frage 69! Nein ► weiter mit Frage 68!

68. Warum nicht?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Weil der Anteil von Frauen in Führungspositionen bereits hoch ist
 - Weil keine geeigneten Kandidatinnen zur Verfügung stehen
 - Weil der Frauenanteil branchenspezifisch niedrig ist
 - Weil allein die Qualifikation entscheidend ist
 - Aus anderen Gründen
- } weiter mit Frage 70!

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

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Mentoringprogrammen
- Frauenförderplänen
- speziellen Weiterbildungsmaßnahmen ..
- einem quantitativen Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen
- Aufstiegsmöglichkeiten auch für Teilzeitbeschäftigte
- flexiblen Arbeitszeitmodellen
- anderen Maßnahmen

70. 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

71. Bietet Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle den Beschäftigten die Möglichkeit, von Zuhause aus zu arbeiten, also Home-Office zu betreiben?

- Ja Nein ► weiter mit Frage 75!

72. In welchem zeitlichen Umfang ist Home-Office in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle möglich?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- Unregelmäßig, in besonderen Situationen (z. B. Handwerker im Haus, Krankheit des Kindes, etc.)
- Regelmäßig, mindestens einmal pro Monat
- Regelmäßig, mindestens einmal pro Woche

73. Bezogen auf die Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung, wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe, die davon Gebrauch machen können? (berechtigte Mitarbeiter)

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

- Führungskräfte % Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung %

74. Bezogen auf alle berechtigten Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung, wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe, die diese Möglichkeit nutzen? (tatsächliche Nutzer)

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

- Führungskräfte % Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung %

75. Bitte schätzen Sie: Welchen Anteil der Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung hat Ihr Betrieb/Ihre Dienststelle mit tragbaren Geräten wie Smartphones, Tablets oder Notebooks ausgestattet, die eine Internetverbindung über das Mobilfunknetz herstellen können?

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

- Führungskräfte % Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung %

Strukturmerkmale

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

Tage pro Mitarbeiter und Jahr ..

Weiß ich nicht ..

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

Interv.: Liste 8 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

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

Ja

Nein

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

Ja

Nein

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

Interv.: Nur eine Nennung möglich!

- Eher Kostenführerschaft
- Eher Qualitätsführerschaft
- Beides gleichmäßig

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

Interv.: Liste 9 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

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

82. 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

83. 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

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

Ja ► *weiter mit Frage 86!* Nein ▼

85. 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.

86. Zum Abschluss noch eine Bitte: Diese Zusatz-Untersuchung soll im Jahr 2016 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!

87. 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

- Listenheft

Zusatzbefragung
zum IAB-Betriebspanel zu

Personalarbeit und Unternehmenskultur

Arbeitgeberbefragung 2014
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Listenheft

Wichtigkeit Kriterien bei Stellenbesetzung

Bitte Ziffern 1 - 4 für Rangfolge vergeben!

*Von 1 = **wichtigstes** Kriterium bis 4 = **unwichtigstes** Kriterium*

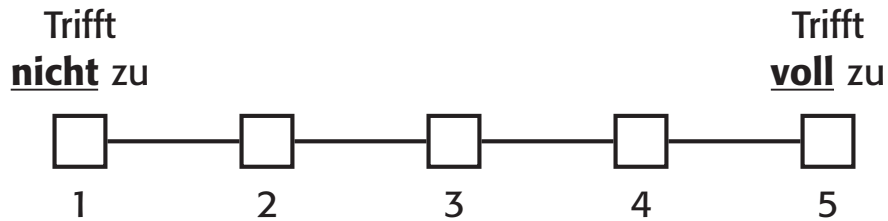
- A Fachkompetenz
- B Persönliche Kompetenz, z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement
- C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung
- D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten

Gründe für Veränderungen bei Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen in den letzten 2 Jahren

Die Änderung wurde durchgeführt ...

- A als Reaktion auf betriebsinterne Probleme
(z. B. wirtschaftliche Lage oder Unzufriedenheit der Mitarbeiter)
- B aufgrund neuer Ideen des Managements
- C aufgrund guter interner Erfahrungen
- D da die Erwartungen nicht erfüllt wurden
- E aufgrund betriebsexterner Erfahrungen
- F aufgrund externer Vorgaben
(z. B. Tarifvertrag oder Vorgaben des Mutterunternehmens)
- G aufgrund neuer technologischer Möglichkeiten
(z. B. neue IT-Lösungen)
- H aufgrund sonstiger Begebenheiten

Umgang mit Mitarbeitern bei nicht zufriedenstellenden Leistungen



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

- A Die Führungskräfte diskutieren die Probleme offen mit dem betroffenen Mitarbeiter.
- B Personalentwicklungsmaßnahmen werden gezielt angeboten, um Leistungsprobleme zu beheben.
- C Es wird bei andauernden Leistungsproblemen nach einer anderen Position im Betrieb/in der Dienststelle gesucht.
- D Mitarbeiter, die dauerhaft schlechte Leistungen erbringen, werden entlassen oder ihnen wird nahegelegt, den Betrieb/ die Dienststelle zu verlassen.

Wichtigkeit Kriterien bei Beförderungen von Mitarbeitern

Bitte Ziffern 1 - 5 für Rangfolge vergeben!

Von 1 = wichtigstes Kriterium bis 5 = unwichtigstes Kriterium

- 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

Verteilung der variablen Vergütung zwischen den Funktionsbereichen Vertrieb, Produktion und Querschnittsfunktionen

	Vertrieb	Produktion/ Entwicklung	Querschnittsfunktionen (Personal, IT, Finanzen, ...)
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"/> <input type="text"/> %
B Erfolg der Organisationseinheit ...	<input type="text"/> <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"/> <input type="text"/> %
Summe	1 0 0 %	1 0 0 %	1 0 0 %

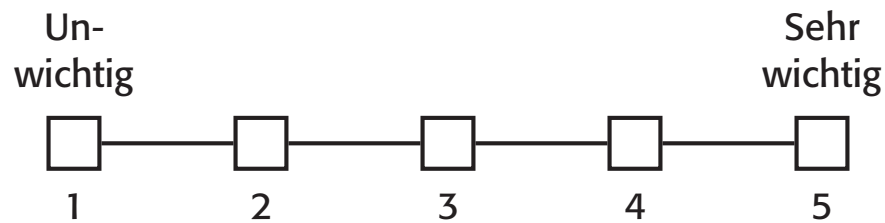
Es gibt keine Unterschiede .

Gründe für Veränderungen in der Vergütungsstruktur in den letzten 2 Jahren

Die Änderung wurde durchgeführt ...

- A als Reaktion auf betriebsinterne Probleme
(z. B. wirtschaftliche Lage oder Unzufriedenheit der Mitarbeiter)
- B aufgrund neuer Ideen des Managements
- C aufgrund guter interner Erfahrungen
- D da die Erwartungen nicht erfüllt wurden
- E aufgrund betriebsexterner Erfahrungen
- F aufgrund externer Vorgaben
(z. B. Tarifvertrag oder Vorgaben des Mutterunternehmens)
- G aufgrund neuer technologischer Möglichkeiten
(z. B. neue IT-Lösungen)
- H aufgrund sonstiger Begebenheiten

Wichtigkeit Aspekte zur Mitarbeiterbindung



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.

- A Flexible Arbeitszeiten
- B Vergütung
- C Freiwillige Zusatzleistungen
- D Aufstiegs- und Entwicklungschancen
- E Allgemeines Betriebsklima
- F Persönlicher Kontakt zwischen Geschäftsleitung und Mitarbeitern
- G Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Haupteigentümer Ihres Betriebes

- 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

Externe Informationsquellen als Unterstützung in den letzten 2 Jahren

- A (Unternehmens-)Berater
- B Austausch mit Konkurrenz/anderen Managern
- C Verbandsinformationen

Keine externen Quellen genutzt

- Übersicht über die inhaltlichen Prüfungen

FC3603	B36A/C/D	Angabe über Veränderung einer Zielvereinbarung (B36A, B36C, B36D), laut B23 ist jedoch keine Zielvereinbarung vorhanden
FC3604	B36E/G/H	Angabe über Veränderung einer Leistungsbewertung (B36E, B36G, B36H), laut B29 ist jedoch keine Leistungsbewertung vorhanden
FC3801	B38A-B38E	Angabe von Werten außerhalb des gültigen Ranges (-9, 1, 2, 3, 4, 5)
FC3802	B38A-B38E	Angabe einer fehlerhaften Rangfolge (z. B. Angabe zwei wichtigster Kriterien, etc.)
FC4301	B43A-B43D	Angabe von „Nein, weder noch“ (B43D) in Kombination mit einer Zertifizierung einer Zusatzausbildung laut B43A bis B43C
FC4302	B43A-B43C	Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in kaufmännischen Berufen (B43A) ohne Angabe dieses Ausbildungsberufs in B42A Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in gewerblich-technischen Berufen (B43B) ohne Angabe dieses Ausbildungsberufs in B42B Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in anderen Berufen (B43C) ohne Angabe anderer Ausbildungsberufe in B42C
FC4901	B49	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC5001	B50A/B50B	Angabe von 0 % variabler Anteile sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung
FC5002	B50A/B50B	Angabe eines variablen Anteils von über 100 % in B50A oder B50B
FC5003	B50B (B48)	Angabe von über 0 % variabler Anteile bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung, laut B48 jedoch nur für Führungskräfte vorhanden
FC5004	B50B (B48)	Angabe von 0 % variabler Anteile bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung, laut B48 nicht nur auf

Führungskräfte beschränkt

FC5101	B51AA-B51BC	Summe der Angaben für Führungskräfte bzw. Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung über 100 %
FC5102	B51BA-B51BC	Angabe von über 0 % variabler Anteile bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung, laut B48 jedoch nur für Führungskräfte vorhanden
FC5103	B51BA-B51BC	Angabe von 0 % variabler Anteile bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung, laut B48 nicht nur auf Führungskräfte beschränkt
FC5104	B51AA-B51AC	Angabe von über 0 % variabler Anteile bei Führungskräften, laut B50A jedoch 0 %
FC5105	B51BA-B51BC	Angabe von über 0 % variabler Anteile bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung, laut B50B jedoch 0 %
FC5201	B52AA-B52CC	Summe der Angaben über 100 %
FC5401	B54	Angabe freiwilliger Sonder- o. Einmalzahlungen von über 10.000€
FC5601	B56A/C	Angabe über Neueinführung und der Abschaffung einer variablen Vergütung (B56A/C), laut B47 ist jedoch keine variablen Vergütung vorhanden
FC5801	B58	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC7301	B73A/B	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC7302	B73A/B	B73A = 0 und B73B = 0
FC7401	B74A/B	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC7501	B75A/B	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC7601	B76	Angabe von weniger als 0 bzw. mehr als 50 durchschnittlichen Fehltagen pro Jahr
FC8101	B81	Angabe von „Keine externen Quellen genutzt“ (B81D) in Kombination mit einer gültigen Angabe in B81A bis B81C



FL4501	B45	Angabe über Tarifvertrag widerspricht letzter Befragung
FL7701	B77	Angabe über Haupteigentümer widerspricht letzter Befragung
FL8301	B83	Anzahl der Mitarbeiter im Bereich Personal größer als 4 und haben sich seit letzter Befragung verdoppelt bzw. halbiert
FL8401	B84	Angabe über Eigenständigkeit widerspricht letzter Befragung