

FDZ-Methodenreport

12/2018
DE

Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten

Vertiefende Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“

2016 – Welle 3

Dokumentation: DOI: 10.5164/IAB.FDZM.1812.de.v1

Nikolai Tschersich,
Miriam Gensicke



**Vertiefende Betriebsbefragung
„Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“
2016 – Welle 3**

Methodenbericht

Vertiefende Betriebsbefragung

„Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ 2016 – Welle 3

Methodenbericht

vorgelegt von

Kantar Public, München

Nikolai Tschersich

Miriam Gensicke

München, November 2016

MB_315111364

Inhalt

1	Vorbemerkung	4
2	Grundgesamtheit und Stichprobenziehung.....	5
3	Feldorganisation und Erhebungsinstrumente	8
3.1	Feldorganisation.....	8
3.2	Fragebogen.....	9
3.3	Weitere Erhebungsinstrumente	9
4	Ergebnis der Feldarbeit.....	10
4.1	Rücklauf im Überblick.....	10
4.2	Fehlende Angaben im Fragebogen.....	11
5	Datenerstellung, Datenprüfung und Editing	14
6	Das Hochrechnungsverfahren	16
6.1	Beschreibung des Gewichtungsverfahrens.....	16
6.2	Verteilung der Sollstruktur und der Nettostichprobe	18
	Material-Anhang	19

1 Vorbemerkung

Bei der vorliegenden Untersuchung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ handelt es sich um eine vertiefende Betriebsbefragung, die in den Jahren 2012, 2014 und 2016 im Rahmen des IAB-Betriebspanels durchgeführt wird.

Im Jahr 2012 wurden 1.219 Betriebe ab einer Größe von 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Sachverhalten, die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden, ergänzend befragt. Im Jahr 2014 konnten 771 auswertbare Interviews in der Zusatzerhebung realisiert werden. Für die Erhebung im Jahr 2016 standen 639 Betriebe zur Verfügung, die 2014 und/oder 2012 ein gültiges Interview gaben und ihre Bereitschaft zu einer erneuten Befragung angaben. Neben dieser sog. Wiederholer Stichprobe 2016 wurde eine Ergänzungsstichprobe 2016 vorgesehen, um die gewünschte Fallzahl von 800 Interviews zu erreichen. Basis für die Ziehung der Ergänzungsstichprobe waren Betriebe, die 2015 ein Interview im Rahmen des IAB-Betriebspanels gaben, zur Grundgesamtheit gehören und für die keine Verweigerung der Zusatzbefragung in den Jahren 2012 und 2014 vorlag.

Schwerpunkte der Befragung waren auch 2016 insbesondere Fragen zur Personalarbeit sowie zur Unternehmenskultur. Etwa 80 % der Fragen aus 2014 blieben unverändert bestehen, die restlichen 20 % des Fragebogens bestanden aus neuen Fragen bzw. Frageblöcken. Die hierbei erfassten Daten sind über eine ID („Idnum“) mit den Daten der Zusatzerhebung 2012 sowie 2014 und denen des IAB-Betriebspanels zu allen Zeitpunkten, an denen der Betrieb daran teilgenommen hat, verknüpfbar.

Die Erhebung ist als Zusatzbefragung im Rahmen des IAB-Betriebspanels konzipiert. Mit dem IAB-Betriebspanel verfügt das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit (IAB) über ein repräsentatives Berichtssystem, mit dessen Hilfe die Nachfrage nach Arbeitskräften in Deutschland und deren betriebliche Bestimmungsfaktoren über einen längeren Zeitraum hinweg beobachtet werden. Das IAB-Betriebspanel stellt somit eine einzigartige Datenquelle für differenzierte, empirisch fundierte Analysen dar, und zwar sowohl für die Grundlagenforschung als auch für die angewandte Forschung zur Beratung von Entscheidungsträgern in der Bundesagentur für Arbeit, in Bundes- und Länderministerien oder bei den Tarifvertragsparteien. Das IAB-Betriebspanel wird in Westdeutschland inklusive West-Berlin seit 1993 durchgeführt. In Ostdeutschland inklusive Ost-Berlin fand die Befragung erstmals im Jahr 1996 statt. Die Befragungen im Rahmen des IAB-Betriebspanels sowie der Zusatzerhebung werden von qualifizierten Interviewern aus dem Interviewer Stab von Kantar durchgeführt.

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert Anlage, Organisation, Ablauf und methodische Ergebnisse der dritten Welle der Zusatzerhebung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ im Jahr 2016. Für die Datenerhebung (einschließlich der Datenprüfung und Gewichtung) war Kantar Public verantwortlich. Die Untersuchung wurde bei Kantar Public von Nikolai Tschersich und Miriam Gensicke in der Projektleitung betreut. Alfred Weber war für die Datenaufbereitung und –prüfung zuständig. Für die Organisation und Betreuung der Feldarbeit waren Judith Braun und Christoph Runge zuständig. Stephan Bollinger betreute das Datenediting. Martin Pfister war für die Gewichtung verantwortlich.

2 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung

Im Jahr 2012 waren Betriebe mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten die Grundgesamtheit der vertiefenden Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. ¹ Die Grundgesamtheit wurde bezüglich einiger Merkmale noch etwas eingeschränkt. So waren folgende Betriebe **nicht** Teil der Grundgesamtheit:

- Betriebe der WZ2008-Branchen-Codes „A“ (Land- und Forstwirtschaft, Fischerei) und „O“ (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung)
- Betriebe, die mehrheitlich im Eigentum der öffentlichen Hand sind
- Betriebe, die gemeinnützig, mildtätig oder eine kirchliche Einrichtung sind

Auswahlgesamtheit waren im Jahr 2012 Betriebe, auf die die genannten Merkmale zutreffen und die in Welle 2011 ein gültiges Interview im IAB-Betriebspanel gegeben haben. Die Bruttostichprobe umfasste damit 2.222 Betriebe, darunter waren 1.485 Betriebe in West- und 737 Betriebe in Ostdeutschland.

Für das Jahr 2014 standen nach Abzug der Betriebe, die einer Befragung im Jahr 2014 nicht zustimmten, sowie der Betriebe, die 2014 nicht mehr im Brutto des Betriebspanels waren, noch 958 zu befragende Betriebe zur Verfügung. Dabei wurde entschieden, Betriebe, die 2012 ein gültiges Interview in der Zusatzerhebung gaben und bei denen die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mittlerweile unter 50 gesunken war, weiterhin zu befragen.

Im Jahr 2016 bestand die Bruttostichprobe der Wiederholer aus 639 Betrieben, die sich wie folgt zusammensetzt:

- Alle Betriebe mit gültigen Interviews aus der Zusatzerhebung 2014, abzüglich
 - Betriebe, die im IAB-Betriebspanel 2015 vorab für 2016 verweigert haben
 - Betriebe, die in der Zusatzerhebung 2014 vorab verweigert haben
 - Betriebe, die in der Zusatzerhebung 2012 vorab verweigert haben
- Dies waren 593 Betriebe.

Hinzu kommen:

- Betriebe mit gültigen Interviews aus der Zusatzerhebung 2012, die 2014 nicht teilnahmen, sofern
 - Die Zielperson 2014 nicht erreicht wurde (1x)
 - Die Zielperson 2014 keine Zeit hatte (44x)
 - Eine Verweigerung für 2014 und gleichzeitige Teilnahmebereitschaft für 2016 vorlag (1x)
 - Der Eingang des Fragebogens 2014 zu spät war (1x)
- Dies waren 46 Betriebe.

Um die Zielfallzahl von 800 Interviews zu erreichen, wurde erstmals eine Ergänzungsstichprobe mit erstmals in der Zusatzerhebung befragten Betrieben gezogen. Basis für die Stichprobenziehung waren alle Betriebe, die 2015 ein gültiges IAB-Betriebspanelinterview gaben und nicht Teil der Wiederholerstichprobe waren. Die Ergänzungsstichprobe umfasste 450 Betriebe.

¹ Zur Stichprobenziehung des IAB-Betriebspanels siehe: TNS Infratest Sozialforschung, Beschäftigungstrends –Arbeitgeberbefragung 2013, Methodenbericht, München, Mai 2014

Tabelle 1 und Tabelle 2 geben eine Übersicht über die Verteilung der gesamten Bruttostichprobe nach Branche und Betriebsgröße.²

Tabelle 1: Die Bruttostichprobe 2016 nach Branche – Gesamt

Branchenzugehörigkeit 2015	Gesamt	West	Ost
Verarbeitendes Gewerbe	320	182	138
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	283	183	100
Handel, Verkehr und Nachrichten	175	133	42
Unternehmensnahe DL und Finanzdienstleistung	156	112	46
Information, Kommunikation und andere DL	155	101	52
Summe	1.089	711	378

Tabelle 2: Die Bruttostichprobe 2016 nach Betriebsgrößenklassen – Gesamt

Betriebsgrößenklasse 2015	Gesamt	West	Ost
1 - 49 SVB	35	21	14
50 - 99 SVB	356	195	161
100 - 249 SVB	381	237	144
250 - 499 SVB	180	138	42
500 und mehr SVB	137	120	17
Summe	1.089	711	378

Die folgenden Tabellen zeigen die Verteilung der Bruttostichprobe getrennt für die Teilstichproben der Wiederholerbetriebe und der erstmals befragten Betriebe.

Tabelle 3: Die Bruttostichprobe 2016 nach Branche – Wiederholerbetriebe

Branchenzugehörigkeit 2015	Gesamt	West	Ost
Verarbeitendes Gewerbe	220	123	97
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	188	121	67
Handel, Verkehr und Nachrichten	100	75	25
Unternehmensnahe DL und Finanzdienstleistungen	86	62	26
Information, Kommunikation und andere DL	45	31	12
Summe	639	412	227

² Die Verteilungen zu Branche und Betriebsgröße basieren auf den Angaben im Betriebspanel aus der Befragungswelle 2015.

Tabelle 4: Die Bruttostichprobe 2016 nach Betriebsgrößenklassen – Wiederholerbetriebe

Betriebsgrößenklasse 2015	Gesamt	West	Ost
1 - 49 SVB	35	21	14
50 - 99 SVB	193	97	96
100 - 249 SVB	217	133	84
250 - 499 SVB	107	82	25
500 und mehr SVB	87	79	8
Summe	639	412	227

Tabelle 5: Die Bruttostichprobe 2016 nach Branche – Erstmals befragte Betriebe

Branchenzugehörigkeit 2015	Gesamt	West	Ost
Verarbeitendes Gewerbe	100	59	41
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	95	62	33
Handel, Verkehr und Nachrichten	75	58	17
Unternehmensnahe DL und Finanzdienstleistung	70	50	20
Information, Kommunikation und andere DL	110	70	40
Summe	450	299	151

Tabelle 6: Die Bruttostichprobe 2016 nach Betriebsgrößenklassen – Erstmals befragte Betriebe

Betriebsgrößenklasse 2015	Gesamt	West	Ost
1 - 49 SVB	0	0	0
50 - 99 SVB	163	98	65
100 - 249 SVB	164	104	60
250 - 499 SVB	73	56	17
500 und mehr SVB	50	41	9
Summe	450	299	151

3 Feldorganisation und Erhebungsinstrumente

3.1 Feldorganisation

Die Datenerhebung für das IAB-Betriebspanel – und damit auch für die Zusatzbefragung – wird grundsätzlich von Interviewern aus dem geschulten Interviewer-Stab von Kantar durchgeführt. Die Interviewer sind zunächst für die erfolgreiche Kontaktierung der Betriebe verantwortlich, d. h. sie müssen die richtige Auskunftsperson im Betrieb identifizieren und zur Teilnahme an der Befragung motivieren. Auskunftsperson für die Zusatzbefragung ist diejenige Person, die auch den Fragebogen zum Betriebspanel beantwortet. Falls der Betriebspanel- Fragebogen von mehreren Auskunftspersonen beantwortet wird, sollte diejenige Person den Zusatzfragebogen beantworten, die dazu am besten in der Lage ist.

Ferner müssen die Interviewer bei der Kontaktaufnahme darauf achten, dass die richtige Betriebseinheit befragt wird. Dies ist die im Betriebspanel befragte Einheit. Die Interviewer sind außerdem für die korrekte Durchführung der Interviews zuständig. Im Normalfall werden die Interviews persönlich-mündlich durchgeführt; im Bedarfsfall – insbesondere auf ausdrücklichen Wunsch der Befragten bzw. zur Komplettierung von Fragen, die nicht spontan zu beantworten sind (z. B. betriebswirtschaftliche Kennziffern, Angaben zur Personalstruktur) – kann der Fragebogen zum vollständigen oder teilweisen Selbstausfüllen übergeben werden. Die Entscheidung darüber, wie im Einzelfall am besten zu verfahren ist, trifft der Interviewer; er bleibt in jedem Fall für die erfolgreiche Durchführung des Interviews verantwortlich. Dieses aufwendige Verfahren hat sich sehr bewährt und sowohl hohe Ausschöpfungsquoten als auch eine hohe Datenqualität sichergestellt. Aus diesem Grund wurde es auch für die Zusatzbefragung angewandt.

In der Zusatzbefragung zählte als gültiges Interview nur eines, für das auch ein gültiges IAB-Betriebspanel-Interview vorlag.

Für die 1.089 persönlich-mündlich zu bearbeitenden Fälle wurden insgesamt 199 Interviewer eingesetzt. Dabei wurden – soweit möglich – dieselben Interviewer ausgewählt, die im Vorjahr das IAB-Betriebspanel-Interview durchgeführt hatten.

Die Feldarbeit der Zusatzerhebung begann am 29. Juni 2016 und endete am 8. November 2016.

Die Ankündigungsbriefe sowie die Empfehlungsschreiben des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände an die Betriebe wurden am 23. Juni 2016 verschickt. Der Versand der Befragungsunterlagen an die Interviewer erfolgte ebenfalls am 28. Juni 2016. Die Informations- und Empfehlungsschreiben sowie die Datenschutzblätter zur Zusatzerhebung wurden nicht vorab an die Betriebe verschickt, sondern im Anschluss an das Betriebspanelinterview von den Interviewern übergeben.

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 Kantar Public diskutiert und modifiziert wurde. Neben einer inhaltlichen Stellungnahme zum Fragebogen war es die Aufgabe von Kantar, 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 2014 geblieben, etwa 20 % neue Fragen sind hinzugekommen. Wie schon im Jahr 2012 und 2014 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 Auftragnehmer, 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 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.

³ Für das Projekt werden nur erfahrene Interviewer aus dem Kantar-Stab eingesetzt. Die durchschnittliche Institutszugehörigkeit der im Jahr 2016 eingesetzten Interviewer liegt bei rund 16 Jahren. Alle Interviewer erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit 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.

4 Ergebnis der Feldarbeit

4.1 Rücklauf im Überblick

Die Feldarbeit der Zusatzerhebung startete am 29. Juni 2016 und wurde am 8. November 2016 als spätestes Annahmedatum für Interviews abgeschlossen.

Aus der gesamten Bruttostichprobe von 1.089 Betrieben konnten insgesamt 846 auszuwertende Interviews realisiert werden. Die Bereitschaft, an der Zusatzerhebung teilzunehmen, war – wie schon in den Jahren 2012 und 2014 – sehr hoch, die Befragung wurde von den Betrieben wieder gut angenommen. Bezogen auf die Gesamtstichprobe konnte somit ein Rücklauf von 81,9 % erreicht werden. Die Ausschöpfung unter den bereits schon einmal im Rahmen der Zusatzerhebung 2014 oder 2012 befragten Betrieben liegt mit 83,5 % erwartungsgemäß etwas höher als unter den Betrieben, die erstmals in der Stichprobe der Zusatzerhebung waren. Hier lag die Ausschöpfung bei 79,4 %. Tabelle 7 und 8 geben einen Überblick über die Ausfallgründe sowie die realisierte Ausschöpfung in den beiden Teilstichproben.

Tabelle 7: Ausschöpfungsübersicht 2016 - Wiederholerbetriebe

	Wiederholerbetriebe	Absolut	In Prozent vom Brutto
A	Bruttoansatz	639	100
B	Eingesetzte Stichprobe	639	100
	Betrieb erloschen	3	0,5
	Zentrale ist zuständig	1	0,2
C	Bereinigtes Brutto	635	100
	Zielperson nicht erreicht	2	0,3
	Keine Teilnahme aus Zeitgründen	39	6,1
	Teilnahme verweigert	64	10,1
	Ausfälle gesamt	105	16,5
D	Interviews insgesamt	530	83,5
	Fragebogeneingang zu spät	0	0,0
F	Auswertbare Interviews	530	83,5

Tabelle 8: Ausschöpfungsübersicht 2016 - Erstmals befragte Betriebe

	Erstmals befragte Betriebe	Absolut	In Prozent vom Brutto
A	Bruttoansatz	450	100
	Nicht bearbeitet, da Feldzeit beendet	50	11,1
B	Eingesetzte Stichprobe	400	100
	Betrieb erloschen	2	0,5
C	Bereinigtes Brutto	398	100
	Zielperson nicht erreicht	1	0,3
	Keine Teilnahme aus Zeitgründen	62	15,6
	Teilnahme verweigert	19	4,8
	Ausfälle gesamt	82	20,6
D	Interviews insgesamt	316	79,4
	Fragebogeneingang zu spät	0	0,0
F	Auswertbare Interviews	316	79,4

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 % ‚Keine Angabe‘) dokumentiert. Die Quoten fehlender Angaben beziehen sich auf die ungewichtete Zahl auszuwertender Interviews.

Der höchste Anteil an ‚Keine Angabe‘ gab es mit 27,8% bei der 2016 erstmals gestellten Frage 75, in der Betriebe, die in 2015 gespendet haben, gefragt werden, welchem Prozentsatz eines typischen Jahresgewinns Ihres Betriebs der gespendete Betrag in etwa entspricht.

Abgesehen von den in der folgenden Tabelle 9 gelisteten Fragen gab es keine Auffälligkeiten hinsichtlich erhöhter ‚Keine Angabe‘-Anteile in der Zusatzbefragung.

Tabelle 9: Fragen mit hohen Anteilen bei ‚Keine Angabe‘

Variable	Inhalt	KA-Anteil
C14A	Durchschnittl. Stunden für Bewerberverfahren für Stellen mit Führungsverantwortung	11,7 %
C14B	Durchschnittl. Stunden für Bewerberverfahren für Stellen ohne Führungsverantwortung	5,4 %
C17A, C, D	Unfreiwillig ausgeschiedene Mitarbeiter, Anteil nach Gründen	5,2 %
C33A - C33H	Veränderungen in der Vergütungsstruktur	11,2 %
C33I	Veränderungen im Bereich der Mitarbeiterbeurteilung oder in Kombination mit anderen Bereichen	7,1 %
C45A	Variabler Anteil d. Gehalts bei Leistungserfüllung bei Führungskräften	9,5 %
C45B	Variabler Anteil d. Gehalts bei Leistungserfüllung bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung	6,8 %
C46AA - C46BC	Prozentualer Anteil für Unternehmenserfolg, Organisationseinheit, pers. Leistung	7,6 % - 9,9 %
C48	Höhe der Auszahlung im Jahr 2015	14,7 %
C50A - C50G	Veränderungen in der Vergütungsstruktur	5,1 % - 11,5 %
C62A - C62C	Angestrebter Anteil von Frauen in Führungspositionen	5,0 % - 15,0 %
C72AA - C72CC	Anteil Beschäftigte mit Möglichkeit für Home-Office	6,3 % - 14,8 %
C75	Prozentsatz eines typischen Jahresgewinns des Betriebs, den der gespendete Betrag entspricht	27,8 %
C76A- C76G	Zweck der Spende	5,7 % - 5,9 %
C77D	Motive für Spendenverhalten: Sonstige	13,7 %

Unter den Fragen, die eine separate ‚Weiß nicht‘-Kategorie ausweisen, gab es etliche mit erhöhten Anteilen von 5 % und mehr. Der höchste Anteil an ‚Weiß nicht‘ ist dabei in der Frage 64 zu finden, in der die Betriebe gefragt werden, in welchem Jahr sie sich zum ersten Mal ein quantitatives Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen gesetzt haben. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Fragen mit einem Anteil von mehr als 5 % bei ‚Weiß nicht‘.

Tabelle 10: Fragen mit hohen Anteilen bei ‚Weiß nicht‘

Variable	Inhalt	WN-Anteil
C64	Jahr, in dem erstmals Ziel zur Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen gesetzt wurde	27,50%
C65	Gesetz zur Frauenquote zutreffend auf Betrieb	17,1%
C66	Väter in Elternzeit für mehr als 2 Monate	7,0%
C74	Hat Betrieb im Jahr 2015 für gemeinnützige Zwecke gespendet?	18,3%
C78	Freistellung von Beschäftigten für außerbetriebliche ehrenamtliche Tätigkeiten in 2015	5,2%
C79	Durchschnittliche Krankheitstage pro Mitarbeiter pro Jahr	18,8%

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 den Erhebungen 2012 und 2014 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 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-Variable eine „2“ (= Wert zugelassen, obwohl Plausibilitätskriterium verletzt) gesetzt. Die Freisetzung mit Code 2 ist nur bei Plausibilitätsprüfungen, nicht jedoch bei logischen Fehlern zulässig.

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

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 Interviewfälschung 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 Antwortbetriebe – 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 Interviewkontrolle, 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.

6 Das Hochrechnungsverfahren

6.1 Beschreibung des Gewichtungsverfahrens

Die Gewichtung dient in erster Linie der Korrektur des disproportionalen Stichprobenansatzes. Um hinreichende Besetzungszahlen in den wichtigen Teilgruppen zu erzielen, werden Großbetriebe in der Stichprobe überrepräsentiert, kleinere Betriebe werden entsprechend unterrepräsentiert. Der disproportionale Stichprobenansatz führt zu unterschiedlichen Auswahlwahrscheinlichkeiten, die bei der Gewichtung durch eine mathematische Umformung wieder vereinheitlicht werden (Multiplikation mit dem Kehrwert des Auswahlssatzes). Darüber hinaus werden im Rahmen der Gewichtung eventuelle Verzerrungen durch disproportionale Ausfälle bereinigt. Da die Bruttostichprobe der Zusatzerhebung auf der disproportionalen Stichprobe des Betriebspanels aufbaut, müssen auch im Rahmen dieses Projekts solche Verzerrungen korrigiert werden.

Die Gewichtung des IAB-Betriebspanels erfolgt grundsätzlich in Form einer Hochrechnung auf die Grundgesamtheit. Das Gewichtungsverfahren der Zusatzerhebung war dabei an das im IAB-Betriebspanel angelehnt. Die Schichtungsmatrix war aufgrund der geringeren Fallzahl jedoch deutlich einfacher und umfasste lediglich fünf Branchen- und vier Größenklassen (vgl. dazu Tabelle 11). Darüber hinaus wurden die vier Regionen Nord, Ost, Süd und West bei der Erstellung der Sollmatrix berücksichtigt. Die Soll-Strukturen ergeben sich aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit. Maßgeblich ist die Struktur (Verteilung der Betriebe) zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung für die jeweilige Welle (also zum 30. 06. 2015).

Die gewichtete Stichprobe des IAB-Betriebspanels sowie der Zusatzerhebung ist betriebsproportional, das heißt, sie spiegelt die Verteilung der Betriebe über die Zellen der Schichtungsmatrix wieder. Ihre Struktur unterscheidet sich damit von anderen Betriebserhebungen, bei denen die Überrepräsentation der Großbetriebe nicht korrigiert wird (und die damit bestenfalls beschäftigten- oder umsatzproportionale – nicht jedoch betriebsproportionale – Ergebnisse liefern). Mit Hilfe der gewichteten Daten sind jedoch nicht nur betriebsproportionale, sondern auch beschäftigtenproportionale Auswertungen möglich. Für beschäftigtenproportionale Auswertungen ist die (gewichtete) Zahl der Beschäftigten aus den Betrieben, auf die das betreffende Merkmal zutrifft, ins Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten aus allen Betrieben zu setzen.

In die Gewichtung wurden alle 846 auszuwertenden Fälle einbezogen. Diese wurden auf den Soll-Wert von 70.141 Betrieben hochgerechnet, der sich aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit als Soll-Vorgabe ergibt. Die Zuordnung der Betriebe zu den einzelnen Zellen der Gewichtungsmatrix erfolgt anhand der geprüften und gegebenenfalls editierten Fragebogenangaben. Als Sollvorgabe dienen die vom IAB zur Verfügung gestellten regionalisierten Verteilungen der Betriebe über die 20 Zellen der Sollmatrix.

Die Grundgesamtheit für die Region Nord umfasste damit 11.204 Betriebe, die Grundgesamtheit für Ost 12.779, für Süd 21.936 und für West 24.222 Betriebe. Aufgrund der geringeren Interviewfallzahl ging das Merkmal Region 2014 und 2016 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 2016 kam ein zweistufiges Gewichtungsverfahren zum Einsatz, wobei sich das Vorgehen in Stufe 1 bei Wiederholerbetrieben und Erstbefragten unterschied. Dies wird im Folgenden erläutert.

1. Stufe: Wiederholerbetriebe – Korrektur der Ausfälle zwischen 2014 und 2016

In einem ersten Schritt fand eine Korrektur eventueller Verzerrungen durch Ausfälle statt. Dabei wurden die 514 Betriebe, die 2014 teilgenommen hatten, an die Betriebsstrukturen 2014 anhand der Angaben aus der Befragung 2014 angepasst. Auf diesen Strukturen aufbauend wurden die Zahlen der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten 2013 angepasst. Dies geschah überwiegend per Ausreißerkontrolle. Die aus Stufe 1 resultierenden Faktoren sind das Eingangsgewicht für Schritt 2 der Gewichtung. Die 16 Betriebe, die nur 2012 und nicht 2014 an der Zusatzerhebung teilgenommen hatten, wurden in der Gewichtung wie Erstbefragte behandelt.

1. Stufe: Erstbefragte – Berechnung von Auswahlwahrscheinlichkeiten

Für die Erstbefragten in 2016 ist keine Anpassung an Betriebsstrukturen 2014 möglich. Deshalb wurde entlang der Matrix Branche x Größenklasse eine Auswahlwahrscheinlichkeit für die Erstbefragten berechnet. Der Kehrwert der Auswahlwahrscheinlichkeit ergibt ein sogenanntes Designgewicht. Dieses wird als Eingangsgewicht für die 2. Stufe verwendet. Somit haben sowohl Wiederbefragte wie auch Erstbefragte ein Eingangsgewicht für Schritt 2 der Gewichtung.

2. Stufe: Strukturanpassung 2014

In der zweiten Stufe der Gewichtung erfolgte anhand der Angaben aus der Befragung 2016 eine Anpassung an die Strukturen 2016. Anschließend an die Strukturanpassung fand wiederum eine Korrektur der Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten statt.

Aufgrund der Tatsache, dass es in der Nettostichprobe 2016 26 Betriebe mit weniger als 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt, die 2014 (teilweise) 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 (gewfakt16_V1): Die 26 Fälle mit weniger als 50 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2016 wurden der Größenklasse 50-99 Mitarbeitern zugeordnet und mitgewichtet. Damit werden diese Fälle bei Auswertungen trotzdem berücksichtigt.

Variante 2 (gewfakt16_V2): Diese 26 Fälle wurden im Schritt 2 nicht mitgewichtet und erhalten den Faktor=0. Damit werden diese Fälle bei Auswertungen nicht berücksichtigt.

6.2 Verteilung der Sollstruktur und der Nettostichprobe

In der nachfolgenden Tabelle 11 werden die Sollmatrix und die Verteilung der gewichteten und hochgerechneten Nettostichprobe nach Variante 1 der Gewichtung für alle Betriebe dokumentiert. Dabei wird nach den fünf Branchen-
gruppen und den vier Betriebsgrößenklassen der Schichtungsmatrix für die Stichprobenziehung unterschieden. Die
Verteilung der Nettostichprobe nach Größenklasse sowie Branche basiert auf den Angaben der Befragten aus der
aktuellen IAB-Betriebspanelerhebung 2016 zum Stichtag 30. Juni 2015.

**Tabelle 11: Verteilung der Sollmatrix und der hochgerechneten Nettostichprobe aller Betriebe
(Variante 1) ⁶**

SOLL	Größenklassen				
	50-99	100-249	250-499	ab 500	insgesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.833	4.962	1.441	667	14.903
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	5.331	4.055	1.614	1.139	12.139
Handel, Verkehr und Nachrichten	11.376	5.564	1.303	460	18.703
Unternehmensnahe DL und Finanzdl.	8.881	5.918	1.624	786	17.209
Information/ Kommunikation u.a. DL	4.304	2.221	482	180	7.187
Insgesamt	37.725	22.720	6.464	3.232	70.141

IST	Größenklassen				
	50-99	100-249	250-499	ab 500	insgesamt
Verarbeitendes Gewerbe	7.833	4.962	1.441	667	14.903
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	5.331	4.055	1.614	1.139	12.139
Handel, Verkehr und Nachrichten	11.376	5.564	1.303	460	18.703
Unternehmensnahe DL und Finanzdl.	8.880	5.918	1.624	786	17.208
Information/ Kommunikation u.a. DL	4.304	2.221	482	180	7.187
Insgesamt	37.724	22.720	6.464	3.232	70.140

⁶ Die 26 Fälle mit weniger als 50 Sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in 2016 wurden – wie oben erläutert – der Größenklasse 50-99 Mitarbeitern zugeordnet.

Material-Anhang

- Anschreiben des IAB
- Datenschutzblatt
- Adressprotokoll
- Fragebogen
- Listenheft
- Übersicht über die inhaltlichen Prüfungen



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: 31. Mai 2016

IAB-Betriebspanel – Zusatzbefragung zu Personalarbeit und Unternehmenskultur

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie 2014 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 zu Fachkräftesicherung und -bindung, die Ihnen einen Einblick in die Ergebnisse gibt, die wir Dank Ihres Mitwirkens erhalten haben.

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 diesen Veränderungen besser zu verstehen. Diese Erkenntnisse sollen in praxisorientierte Veröffentlichungen einfließen. Ich bitte Sie daher, dieses 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 bereits im Voraus herzlich für Ihre Unterstützung.

Mit freundlichen Grüßen

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:

DE50760000000076001617

Sie erreichen uns:
Haltestelle Scharrerstraße

Straßenbahnlinie 6
Haltestelle Meistersingerhalle
Straßenbahnlinie 9
Buslinie 36 55





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: 31. Mai 2016

IAB-Betriebspanel – Zusatzbefragung zu Personalarbeit und Unternehmenskultur

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie an der diesjährigen Befragung des IAB-Betriebspanels teilgenommen haben und uns helfen, wichtige Erkenntnisse für die betriebliche Entwicklung in Deutschland zu gewinnen. Die Befragung zum IAB-Betriebspanel deckt eine Vielzahl aktueller Themen ab, die sowohl Betriebe als auch die Öffentlichkeit bewegen. In dieser Zusatzbefragung möchten wir gerne ausgewählte Bereiche vertiefen und mehr über das strategische Personalmanagement und die Unternehmenskultur in Ihrem Betrieb erfahren.

Anlass dieser Zusatzbefragung ist der gesellschaftliche Wandel in Deutschland und die damit einhergehenden Herausforderungen wie Fachkräftemangel, längere Lebensarbeitszeiten oder die Zunahme individualisierter Lebensläufe. Ihre Teilnahme hilft uns, diese Themen besser aus Sicht der Betriebe zu verstehen. Diese Zusatzbefragung haben wir bereits 2012 und 2014 mit positiver Resonanz durchgeführt. TNS Infratest Sozialforschung überreicht Ihnen gerne eine Broschüre, die Ihnen einen kleinen Einblick in die Ergebnisse der vergangenen Befragungen gibt.

Für die Befragung 2016 wurde Ihr Betrieb zufällig ausgewählt. Selbstverständlich ist Ihre Mitwirkung freiwillig. Befragt wird eine Auswahl an Betrieben, um Antworten und Anregungen aus der Praxis für die Veränderungen der Arbeitswelt zu erhalten. Wir sind also auf Ihre Mithilfe angewiesen. Um auch die Arbeitnehmerperspektive abbilden zu können, ist zudem geplant, später zufällig ausgewählte Beschäftigte – selbstverständlich außerhalb der Arbeitszeit – zu befragen.

Ich bitte Sie, TNS Infratest 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', is written over a light blue horizontal line.

Prof. Dr. Dr. h.c. Joachim Möller
(Direktor des Instituts 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:

DE50760000000076001617

Sie erreichen uns:
Haltestelle Scharrerstraße

Straßenbahnlinie 6
Haltestelle Meistersingerhalle
Straßenbahnlinie 9
Buslinie 36 55



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 selbstverständlich **freiwillig** und Sie haben jederzeit die Möglichkeit, zu widersprechen. 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:

Dr. Nico A. Siegel, 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:

Die Hochschulleitung, Ansprechpartner: Lars Galow, 50923 Köln, Telefon (0221) 470 3969

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

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

TNS	TNS Infratest	Projektnummer /Welle 111364 / 01	Listen-/ lfd Nr: 3536 / 100	ADRESS- PROTOKOLL	Das Interview ist vertraulich. Es darf Dritten in keiner Weise zugänglich gemacht werden.
Führen Sie die Befragung in diesem Betrieb bzw. dieser Dienststelle durch. Dieser Betrieb hat bereits 2014 an der Zusatzbefragung teilgenommen vs. Dieser Betrieb soll erstmals an der Zusatzbefragung teilnehmen.				<u>ACHTUNG:</u> 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 durchgeführt? ja.... ☐ → Dauer: ____ Min. nein .. ☐ ↓	
Adress- und Kontaktangaben bitte ggf. ergänzen/korrigieren!					
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 _____	



Zusatzbefragung zum IAB-Betriebspanel zu **Personalarbeit und Unternehmenskultur**

Arbeitgeberbefragung 2016 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

Lutz Bellmann (09 11) 179 - 30 46
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 **Namen, 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 wurde bereits in den Fragen 75 und 76 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 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?

Ja ☐ Nein ☐

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

Ja ☐ Nein ☐ } weiter mit Frage 9!
Weiß ich nicht ☐

6. Wie nutzt Ihr Betrieb 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. 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 13!

12. 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 ☐

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

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

A Auswahlinterview ☐
B Assessment Center ☐
C Intelligenz- oder Fähigkeitstest ☐
D Persönlichkeits- oder Verhaltenstest ☐
E Kurze Arbeitsproben ☐
F Sonstige ☐

14. 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

15. Bitte geben Sie für die folgenden unten stehenden Kriterien an, wie wichtig diese bei der Besetzung einer Stelle in Ihrem Betrieb sind. 1 bedeutet „unwichtig“ und 5 „sehr wichtig“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Interv.: Liste 1 vorlegen und Kriterien bitte vorlesen!

	Un- wichtig	1	2	3	4	Sehr wichtig
A Fachkompetenz	☐	☐	☐	☐	☐	
B Persönliche Kompetenz, z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement	☐	☐	☐	☐	☐	
C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung	☐	☐	☐	☐	☐	
D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	

16. Bezogen auf alle Neueinstellungen in Ihrem Betrieb 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 .. %
► Falls Unfreiwillig = 0 %, weiter mit Frage 18!

Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Mitarbeiter in Probezeit } weiter mit Frage 18!
Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Neueinstellungen }

17. Bezogen auf die in Frage 16 genannten unfreiwillig ausgeschiedenen Mitarbeiter in den letzten
zwei Jahren: welchen prozentualen Anteil hatten die folgenden Gründe an diesen Entlassungen?

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

A Ungeeignet (fachlich und/oder persönlich) %
B Doch kein Bedarf/veränderte wirtschaftliche Rahmenbedingungen %
C Grobes Fehlverhalten des Arbeitnehmers (außerordentliche Kündigung) . %
D Sonstige Gründe (z. B. schwere Erkrankung) %
Summe 1 0 0 %

Personalentwicklung

18. Werden in Ihrem Betrieb mindestens einmal pro Jahr strukturierte Mitarbeitergespräche geführt?

Ja ☐ Nein ☐ ► weiter mit Frage 20!

19. Mit wem werden die strukturierten Mitarbeitergespräche geführt?

Interv.: Bitte vorlesen!

Mit Führungskräften Ja ☐ ► und zwar mit %
Nein ☐
Mit Mitarbeitern
ohne Führungsverantwortung Ja ☐ ► und zwar mit %
Nein ☐

20. Gibt es in Ihrem Betrieb schriftlich fixierte Zielvereinbarungen?

Ja ☐ Nein ☐ ► weiter mit Frage 23!

21. Für wen gibt es schriftlich fixierte Zielvereinbarungen?

Interv.: Bitte vorlesen!

Für Führungskräfte Ja ☐ ► und zwar für %
Nein ☐
Für Mitarbeiter
ohne Führungsverantwortung Ja ☐ ► und zwar für %
Nein ☐

22. Werden in Ihrem Betrieb variable Vergütungskomponenten mithilfe einer Formel direkt aus dem Zielerreichungsgrad des Beschäftigten berechnet?

Ja ☐

Nein ☐

23. Gibt es in Ihrem Betrieb Entwicklungspläne für Mitarbeiter?

Ja ☐
▼

Nein ☐ ► weiter mit Frage 26!

24. Für wen gibt es Entwicklungspläne?

Interv.: Bitte vorlesen!

Für Führungskräfte

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

Für Mitarbeiter
ohne Führungsverantwortung

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

25. Wird die Umsetzung dieser Entwicklungspläne systematisch überprüft?

Ja ☐

Nein ☐

26. Wird in Ihrem Betrieb die Leistung von Mitarbeitern mindestens einmal jährlich durch die jeweiligen Vorgesetzten beurteilt?

Ja ☐
▼

Nein ☐ ► weiter mit Frage 32!

27. Für wen werden jährliche Leistungsbeurteilungen erstellt?

Interv.: Bitte vorlesen!

Für Führungskräfte

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

Für Mitarbeiter
ohne Führungsverantwortung

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

28. Gibt es in Ihrem Betrieb 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 30!

29. Für wen gibt es eine Verteilungsempfehlung?

Interv.: Bitte vorlesen!

Für Führungskräfte

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

Für Mitarbeiter
ohne Führungsverantwortung

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

30. 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 32!

Durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam,
d. h. nicht nur durch einen Vorgesetzten ☐

31. Für wen gibt es diese Beurteilungsrunden?

Interv.: Bitte vorlesen!

Für Führungskräfte

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

Für Mitarbeiter

ohne Führungsverantwortung

Ja ☐

► und zwar für %

Nein ☐

32. 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 34!

33. 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 von Empfehlungen von Unternehmensberatern
- I aufgrund sonstiger Begebenheiten

Änderung bei Zielvereinbarungen:

Einführung ☐ ► Gründe:

Abschaffung ☐ ► Gründe:

Ausweitung auf weitere Mitarbeiter ☐ ► Gründe:

Reduzierung auf weniger Mitarbeiter ☐ ► Gründe:

Änderung bei Leistungsbeurteilungen:

Einführung ☐ ► Gründe:

Abschaffung ☐ ► Gründe:

Ausweitung auf weitere Mitarbeiter ☐ ► Gründe:

Reduzierung auf weniger Mitarbeiter ☐ ► Gründe:

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 ☐

34. 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 zutreffen. 1 bedeutet „trifft nicht zu“, 5 „trifft voll zu“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Interv.: Liste 3 vorlegen!

	Trifft nicht zu	1	2	3	4	5	Trifft voll zu
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 gesucht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	
D Mitarbeiter, die dauerhaft schlechte Leistungen erbringen, werden entlassen oder ihnen wird nahegelegt, den Betrieb zu verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

35. Bitte geben Sie für die folgenden Kriterien an, wie wichtig diese bei Beförderungen von Mitarbeitern in Ihrem Betrieb sind. 1 bedeutet „unwichtig“ und 5 „sehr wichtig“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Interv.: Liste 4 vorlegen und Kriterien bitte vorlesen!

	Un- wichtig	1	2	3	4	5	Sehr wichtig
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	☐	☐	☐	☐	☐	☐	

36. Haben Sie in den letzten zwei Jahren aktiv Maßnahmen zur Qualifizierung von vorher ungelernten Mitarbeitern gefördert, die dadurch einen formalen Bildungs- oder Ausbildungsabschluss erwerben konnten, bspw. durch Freistellungen oder Kostenbeteiligung? Dazu gehören z. B. berufliche Nachqualifizierungen oder Umschulungen.

Ja ☐ Nein ☐

37. 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 39!

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

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

Mitarbeiter, die bereits eine Berufsausbildung abgeschlossen hatten ☐

Mitarbeiter, die bereits ein Studium abgeschlossen hatten ☐

39. Wie viele der Ausbildungsabsolventen des Jahres 2016 haben bzw. werden Ihren Betrieb 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 2016 keine Ausbildungsabsolventen. ☐

Vergütungsstruktur

40. Gilt in Ihrem Betrieb ein Branchentarifvertrag oder ein zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag?

Ja ☐

Nein ☐ ► weiter mit Frage 42!

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

Ja ☐

Nein ☐

Weiß ich nicht ☐

42. Gibt es in Ihrem Betrieb ein Gehaltssystem mit variablen Anteilen?

Ja ☐

Nein ☐ ► weiter mit Frage 47!

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

Nur für Führungskräfte ☐ ► weiter mit Frage 45!

Auch für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung ☐

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

45. 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 %

46. 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 ohne Führungsverantwortung
A Unternehmenserfolg	%		%
B Erfolg der Organisationseinheit, des Teams, der Arbeitsgruppe o. Ä.	%		%
C Persönliche Leistung	%		%
Summe	%		%

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

Ja ☐

Nein ☐

► weiter mit Frage 54!

53. Für welchen Anteil der Belegschaft Ihres Betriebs besteht eine Zusage für eine künftige betriebliche Altersversorgung?

%

Bindung, Werte & Unternehmenskultur

54. Werden in Ihrem Betrieb regelmäßig Mitarbeiterbefragungen durchgeführt?

Ja ☐

Nein ☐

► weiter mit Frage 57!

55. Werden die Ergebnisse der Befragung allen Mitarbeitern kommuniziert?

Ja ☐

Nein ☐

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

Ja ☐

Nein ☐

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

Interv.: Liste 7 vorlegen!

Un- Sehr
wichtig wichtig
1 2 3 4 5

- | | | | | | |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 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 | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

58. Verfügt Ihr Betrieb 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 ☐

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

Ja ☐ ► weiter mit Frage 61!

Nein ☐ ► weiter mit Frage 60!

60. 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 65!

61. Wurde dieses Ziel an die Beschäftigten kommuniziert?

Ja ☐ Nein ☐

62. Haben Sie sich ein quantitatives Ziel für den Anteil von Frauen in Führungspositionen gesetzt, das Sie erreichen möchten?

Ja ☐ Nein ☐ ► weiter mit Frage 65!

Wie hoch ist der angestrebte Anteil ...

- A auf der obersten Führungsebene? % kein Ziel ☐
- B auf der zweiten Führungsebene? % kein Ziel ☐ nur eine Führungsebene .. ☐
- C auf niedrigeren Führungsebenen? % kein Ziel ☐ max. zwei Führungsebenen ☐
- weiter mit Frage 63!

63. Und bis wann möchten Sie dieses Ziel erreichen oder hat Ihr Betrieb keine Frist gesetzt?

bis zum Jahr keine Frist gesetzt ☐

64. In welchem Jahr hat Ihr Betrieb zum ersten Mal ein solches Ziel gesetzt?

im Jahr Weiß ich nicht ☐

65. Fällt Ihr Unternehmen unter das jüngst verabschiedete „Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in Führungspositionen“ (Gesetz zur Frauenquote)?

Ja ☐ Nein ☐

Weiß ich nicht ☐

66. Wie viele Väter sind in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren für mehr als zwei Monate in Elternzeit gegangen?

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

Anzahl Weiß ich nicht ☐

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

Ja ☐ ► weiter mit Frage 69!

Nein ☐ ► weiter mit Frage 68!

68. Warum ist in Ihrem Betrieb Home-Office nicht möglich?

Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!

- A Die Art der Tätigkeiten ist in der Regel nicht für Home-Office geeignet ☐
- B Unsere Mitarbeiter verfügen in der Regel nicht über die notwendige technische Ausstattung (z. B. mobile Endgeräte, Zugriff auf Unternehmensserver, etc.) ☐
- C Datenschutz und Datensicherheitsrichtlinien lassen dies in der Regel nicht zu ☐
- D Der zeitliche bzw. räumliche Abstand würde die Zusammenarbeit mit Kolleginnen und Kollegen zu sehr erschweren ☐
- E Der zeitliche bzw. räumliche Abstand würde den direkten Vorgesetzten die Führung und Kontrolle der Mitarbeiter im Home-Office zu sehr erschweren ☐
- F Unsere Mitarbeiter haben mehrheitlich kein Interesse daran ☐
- G Wir haben noch nie darüber nachgedacht ☐

weiter mit Frage 73!

69. Gibt es in Ihrem Betrieb eine formale Regelung (z. B. Betriebsvereinbarung) zu mobilem Arbeiten, also u. a. zu der Möglichkeit, im Home-Office zu arbeiten?

Ja ☐

Nein ☐

► weiter mit Frage 71!

70. Seit welchem Jahr gibt es diese formale Regelung?

Seit dem Jahr

71. In welchem zeitlichen Umfang ist Home-Office in Ihrem Betrieb in der Regel möglich?

Interv.: Bitte Liste 8 vorlegen und Antwortvorgaben vorlesen! Nur eine Nennung möglich!

- A Regelmäßig Tage in der Woche
- B Regelmäßig Tage im Monat bzw. Tage im Jahr
- C Ausschließlich unregelmäßig, in besonderen Situationen (z. B. Handwerker im Haus, Krankheit des Kindes, etc.) ☐

72. Bezogen auf Mitarbeiter mit und ohne Führungsverantwortung, wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten der jeweiligen Gruppe, die von der Möglichkeit, zu Hause zu arbeiten, Gebrauch machen können (berechtigte Mitarbeiter)?

Schätzen Sie bitte die Anteile jeweils für die folgenden Funktionsbereiche ein:

Interv.: Bitte Liste 9 vorlegen! Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen! Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

	Vertrieb/Marketing	Produktion	Querschnittsfunktion/Verwaltung, Dienstleistung und Service
Führungskräfte	%	%	%
Mitarbeiter <u>ohne</u> Führungsverantwortung	%	%	%
Keine Angabe möglich	☐	☐	☐

73. Bitte schätzen Sie: Welchen Anteil der Beschäftigten mit und ohne Führungsverantwortung hat Ihr Betrieb 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 %

74. Hat Ihr Betrieb im Jahr 2015 für gemeinnützige Zwecke gespendet in Form von Sach- oder Geldspenden?

Ja ☐

Nein ☐

Weiß ich nicht ☐

} weiter mit Frage 78!

75. Welchem Prozentsatz eines typischen Jahresgewinns Ihres Betriebs entspricht dieser gespendete Betrag in etwa? Unter typischem Jahresgewinn verstehen wir den Gewinn, der im Durchschnitt der vergangenen Jahre gemacht wurde.

%

76. Wie verteilen sich die 2015 getätigten Spenden auf folgende Zwecke? Bitte geben Sie an, welchen Anteil am Gesamtbetrag der jeweilige Zweck hat. Falls genaue Angaben nicht möglich sind, schätzen Sie bitte!

Interv.: Bitte Liste 10 vorlegen! Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!
Falls „keine“: Bitte „0“ eintragen!

A Humanitäre Hilfe und Gesundheit %

B Umwelt- und Naturschutz, Tierschutz %

C Sport %

D Bildung %

E Politik %

F Kunst, Kultur, Denkmalpflege %

G Sonstiges %

Summe %

77. Wie wichtig waren die folgenden Motive für Ihr Spendenverhalten?
1 bedeutet „unwichtig“ und 5 „sehr wichtig“. Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstimmen.

Interv.: Liste 11 vorlegen!

Un- Sehr
wichtig wichtig
1 2 3 4 5

A Kundenbindung und -gewinnung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

B Mitarbeiterbindung und -gewinnung ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

C Soziale Überzeugungen der Eigentümer oder des Managements ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

D Sonstige ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

78. Hat Ihr Betrieb im Jahr 2015 Beschäftigte für außerbetriebliche ehrenamtliche Tätigkeiten von der Arbeit freigestellt?

Ja ☐

Nein ☐

Weiß ich nicht ☐

Strukturmerkmale

79. Wie viele Tage fehlen die Mitarbeiter Ihres Betriebs durchschnittlich pro Jahr aufgrund von Krankheit?

Tage pro Mitarbeiter und Jahr ..

Weiß ich nicht .. ☐

**80. Wer ist der Haupteigentümer Ihres Betriebs?
Wenn Ihr Betrieb nicht selbstständig ist, wem gehört die Muttergesellschaft?**

Interv.: Liste 12 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 ☐

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

Ja ☐ Nein ☐

82. Gab es in den letzten zwei Jahren einen Wechsel in der Geschäftsführung Ihres Betriebes?

Ja ☐ Nein ☐ ► weiter mit Frage 84!

83. Was war die Ursache für diesen Wechsel?

Interv.: Liste 13 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

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

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

Interv.: Nur eine Nennung möglich!

- Eher Kostenführerschaft ☐
- Eher Qualitätsführerschaft ☐
- Beides gleichmäßig ☐

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

Personalleitung gehört dem Vorstand bzw. der Geschäftsführung an (1. Führungsebene) ☐

Personalleitung ist unterhalb der 1. Führungsebene angesiedelt ☐

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

Anzahl Vollzeitstellen (FTE) im Bereich Personal

87. Handelt es sich bei Ihrem Betrieb um ein eigenständiges Unternehmen oder eine eigenständige Einrichtung?

Ja ☐ ► weiter mit Frage 89!

Nein ☐
▼

88. Werden Entscheidungen des strategischen Personalmanagements von Ihrem Betrieb 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 ist in Entscheidungen des strategischen Personalmanagements überhaupt nicht einbezogen. ☐

89. Kommen wir abschließend noch kurz zu einem anderen Thema: Wie beurteilen Sie die derzeitige Breitbandversorgung Ihres Betriebs?

1 bedeutet „unzureichend“ und 5 „sehr gut“.

Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

Unzu- reichend 1 2 3 4 5 Sehr gut
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

90. Wie wichtig ist eine gute Breitbandversorgung für Ihren Betrieb als Standortfaktor?

1 bedeutet „unwichtig“ und 5 „sehr wichtig“.

Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

Un- wichtig 1 2 3 4 5 Sehr wichtig
☐ ☐ ☐ ☐ ☐

91. Zum Abschluss noch eine Bitte: Falls diese Zusatz-Untersuchung im Jahr 2018 noch einmal durchgeführt werden sollte, 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!

92. Interviewer – bitte auf keinen Fall vergessen

Namen, 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

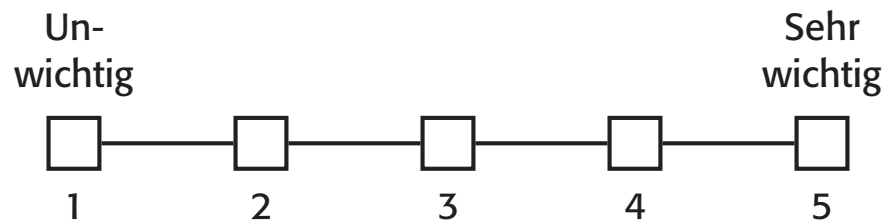
Zusatzbefragung
zum IAB-Betriebspanel zu

Personalarbeit und Unternehmenskultur

Arbeitgeberbefragung 2016
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

Listenheft

Wichtigkeit Kriterien bei Stellenbesetzung



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

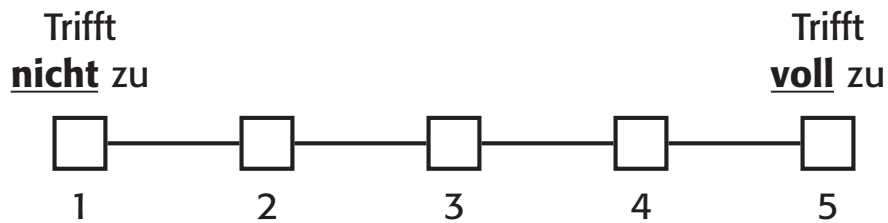
- A Fachkompetenz
- B Persönliche Kompetenz, z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement
- C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung
- D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten

Gründe für Veränderungen bei Zielvereinbarungen und Leistungsbeurteilungen

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 von Empfehlungen von Unternehmensberatern
- I aufgrund sonstiger Begebenheiten

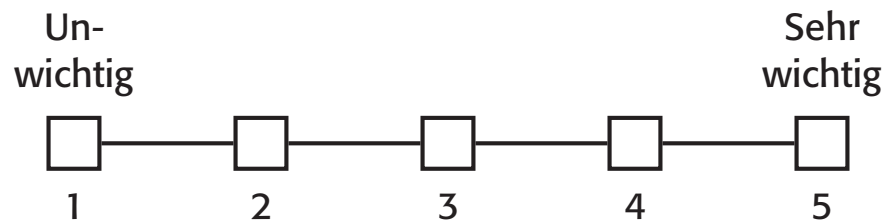
Umgang mit Mitarbeitern bei nicht zufriedenstellenden Leistungen



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 gesucht.
- D Mitarbeiter, die dauerhaft schlechte Leistungen erbringen, werden entlassen oder ihnen wird nahegelegt, den Betrieb zu verlassen.

Wichtigkeit Kriterien bei Beförderungen von Mitarbeitern



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

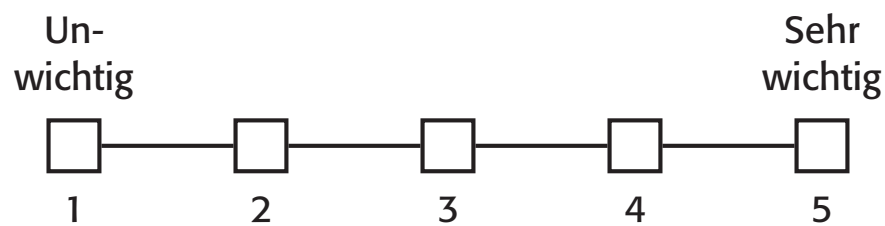
- A Fachkompetenz
- B Persönliche Kompetenz, z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement
- C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung
- D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten
- E Betriebszugehörigkeit

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 von Empfehlungen von Unternehmensberatern
- I aufgrund sonstiger Begebenheiten

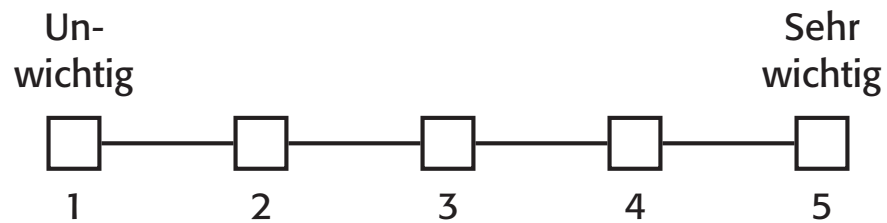
Wichtigkeit Kriterien bei Gehaltserhöhungen von Mitarbeitern



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.

- A Belohnung für individuelle Leistung
- B Belohnung für die Unterstützung von Kollegen
- C Bindung von Beschäftigten, deren Weggang verhindert werden soll
- D Erwerb von neuen Qualifikationen
- E Dauer der Betriebszugehörigkeit

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

Zeitlicher Umfang der Home-Office-Tätigkeit

- A Regelmäßig: Anzahl der Tage in der Woche
- B Regelmäßig: Anzahl der Tage im Monat
bzw. der Tage im Jahr
- C Ausschließlich unregelmäßig, in besonderen Situationen
(z. B. Handwerker im Haus, Krankheit des Kindes, etc.)

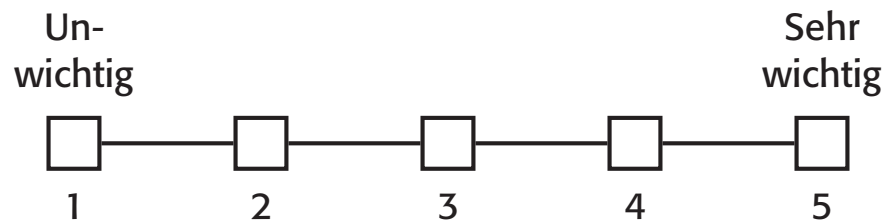
Prozentsatz berechtigter Mitarbeiter

	Vertrieb/Marketing	Produktion	Querschnittsfunktion/Verwaltung, Dienstleistung und Service
Führungskräfte	%	%	%
Mitarbeiter <u>ohne</u> Führungsverantwortung	%	%	%
Keine Angabe möglich	☐	☐	☐

Verteilung der Spenden in Prozent

- A Humanitäre Hilfe und Gesundheit
- B Umwelt- und Naturschutz, Tierschutz
- C Sport
- D Bildung
- E Politik
- F Kunst, Kultur, Denkmalpflege
- G Sonstige

Wichtigkeit der Motive für Spendenverhalten



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstufen.

- A Kundenbindung und -gewinnung
- B Mitarbeiterbindung und -gewinnung
- C Soziale Überzeugungen der Eigentümer oder des Managements
- D Sonstige

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

Ursache für Wechsel in der Geschäftsführung

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

Übersicht über die inhaltlichen Prüfungen 2016

Frage/ Variable	Fehlercode	Erläuterung der Prüfung
C11	fc1101	Angabe von mehr als 500 Bewerbungen
C12	fc1201	Keine ausgeschriebene Stelle, aber Zeit für Besetzung > 0
C14	fc1401	Wert außerhalb Intervall 0 - 24h
C16	fc1601	Summe der freiwillig und unfreiwillig ausgeschiedenen Mitarbeiter größer 100%, Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %
C16	fc1602	Angabe zu ausgeschiedenen Mitarbeiter, aber gleichzeitig keine Neueinstellungen und keine Mitarbeiter in Probezeit
C16	fc1603	Lt. C16 keine Neueinstellungen in den letzten 2 Jahren, aber Lt. C9 Kandidaten über private Arbeitsvermittlung angeworben
C17a, C17b, C17c, C17d	fc1701	Summe aus C17a-C17d größer 100%, Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %
C19	fc1901	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C21	fc2101	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C24	fc2401	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C27	fc2701	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C29	fc2901	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C31	fc3101	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C33	fc3301	Zielvereinbarung abgeschafft, obwohl Lt. Fr. 20 vorhanden
C33	fc3302	Leistungsbeurteilung abgeschafft, obwohl Lt. Fr. 26 vorhanden
C33	fc3303	Zielvereinbarung eingeführt oder verändert, obwohl Lt. Fr. 20 nicht vorhanden
C33	fc3304	Leistungsbeurteilung eingeführt oder verändert, obwohl Lt. Fr. 26 nicht vorhanden
C44	fc4401	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C45	fc4501	In beiden Beschäftigtengruppen Angabe = 0%
C45	fc4502	Einzelwert in A) oder B) außerhalb 0% - 100%
C45	fc4503	Variabler Anteil bei Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung angegeben, obwohl Lt. Fr. 43 nur für Führungskräfte vorhanden
C45	fc4504	kein variabler Anteil bei Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung angegeben, obwohl Lt. Fr. 43 variabler Anteil für diese Beschäftigten- gruppe vorhanden
C45	fc4505	variabler Anteil am Grundgehalt ist 100% oder höher
C46	fc4601	Summe ist größer 100%, Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %
C46	fc4602	Wert für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung angegeben, obwohl Lt. Fr. 43 variabler Anteil nur für Führungskräfte vorhanden

C46	fc4603	kein Wert für Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung angegeben, obwohl lt. Fr. 43 variabler Anteil für diese Beschäftigtengruppe vorhanden
C46	fc4604	Lt. Fr. 45 variabler Anteil bei Führungskräften = 0 %, in C46 Anteile für diese Beschäftigtengruppe angegeben
C46	fc4605	lt. Fr. 45 variabler Anteil bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung = 0%, in C46 Anteile für diese Beschäftigtengruppe angegeben
C48	fc4801	Unplausibel hoher Wert bei der durchschnittlichen Auszahlung (Grenzwert 2016: 15.000; 2014: 10.000)
C50	fc5001	Variable Vergütung eingeführt und nicht mehr abgeschafft, aber lt. Fr. 42 keine variablen Gehaltsanteile
C53	fc5301	Angabe außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C62a, C62b, C62c	fc6201	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C62a, C62b, C62c	fc6202	Unplausibel hohe Angabe bei dem Ziel für den Anteil an Frauen in Führungspositionen (Grenzwert 75%)
C62a, C62b, C62c	fc6203	Angabe zum Anteil auf 1. Führungsebene vorhanden und lt. C59 kein Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, vorhanden; Angabe zum Anteil auf 2. Führungsebene vorhanden und lt. C59 kein Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, oder nur für eine Führungsebene vorhanden; Angabe zum Anteil auf niedrigerer Führungsebene vorhanden und lt. C59 kein Ziel, den Frauenanteil zu erhöhen, oder nur eine Führungsebene vorhanden;
C63	fc6301	Unplausibel späte Jahresangabe, um Frauenanteil zu erreichen (Grenzwert: Jahr 2030)
C64	fc6401	Unplausibel frühe Jahresangabe, um Frauenanteil zu erreichen (Grenzwert: Jahr 1980)
C70	fc7001	Unplausibel frühe Jahresangabe für Einführung einer Home-Office Regelung (Grenzwert: Jahr 1950)
C71a	fc7101	Wert außerhalb Intervall 1 – 7 für Anzahl Tage pro Woche
C71b	fc7101	Wert außerhalb Intervall 1 – 31 für Anzahl Tage pro Monat
C71c	fc7101	Wert außerhalb Intervall 1 – 366 für Anzahl Tage pro Jahr
C71a, C71b, C71c	fc7102	Unzulässige Mehrfachnennungen
C72aa - C72cb	fc7201	Die Angabe von 0 % in allen sechs Feldern ist unzulässig.
C72aa, C72ab, C72ba, C72bb, C72ca, C72cb	fc7202	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %

C72aa C72cc	-	fc7203	Prozentangabe und "Keine Angabe" im jeweiligen Bereich
C73		fc7301	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %
C75		fc7501	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 1 % und 100 %
C76a C76g	-	fc7601	Angabe bei Einzelwert außerhalb des Bereichs 0 % und 100 %
C76a C76g	-	fc7602	Summe aller Prozentangaben ist größer 100%
C79		fc7901	Die Angabe zu den durchschnittlichen Krankheitstagen pro Mitarbeiter liegt außerhalb des plausiblen Bereichs von 1 - 50.

Impressum

FDZ-Methodenreport 12/2018

Herausgeber

Forschungsdatenzentrum (FDZ)
der Bundesagentur für Arbeit
im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg

Redaktion

Dana Müller, Dagmar Theune

Technische Herstellung

Dagmar Theune

Rechte

Nachdruck – auch auszugsweise – nur mit
Genehmigung des FDZ gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/fdz/reporte/2018/MR_12-18.pdf

Internet

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

Rückfragen zum Inhalt an:

Nikolai Tschersich
Senior Consultant
Landsberger Straße 284
80687 München

Tel.: +49 89 5600 0
Email: post@kantartns.com