

Forschungsdatenzentrum

der Bundesagentur für Arbeit
im Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung

FDZ

FDZ-Methodenreport

07/2013

DE

Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten

Die Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“

Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg),
Matthias Dütsch (Universität Bamberg),
Cathrin Gückelhorn (Universität Bamberg),
Olaf Struck (Universität Bamberg)



Bundesagentur für Arbeit

Die Befragung „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit“

Erhebungsdesign, Selektivitätsanalyse und Gewichtung

Gesine Stephan (IAB und Universität Erlangen-Nürnberg)

Matthias Dütsch (Universität Bamberg)

Cathrin Gückelhorn (Universität Bamberg)

Olaf Struck (Universität Bamberg)

Die FDZ-Methodenreporte befassen sich mit den methodischen Aspekten der Daten des FDZ und helfen somit Nutzerinnen und Nutzern bei der Analyse der Daten. Nutzerinnen und Nutzer können hierzu in dieser Reihe zitationsfähig publizieren und stellen sich der öffentlichen Diskussion.

FDZ-Methodenreporte (FDZ method reports) deal with the methodical aspects of FDZ data and thus help users in the analysis of data. In addition, through this series users can publicise their results in a manner which is citable thus presenting them for public discussion.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	4
Abstract	4
1 Das Forschungsprojekt	5
1 Erhebungsdesign	6
1.1 Stichprobendesign	6
1.2 Erhebungsinstrument	7
2 Verlauf der Befragung	7
2.1 Datenübermittlung	7
2.2 Feldzeit und Feldsteuerung	8
2.3 Ausschöpfung	9
3 Selektivitätsanalyse	10
3.1 Teilnahmewahrscheinlichkeiten	10
3.2 Verknüpfungsbereitschaft	13
4 Gewichtungsfaktoren	15
4.1 Berechnung	15
4.2 Beispielauswertung	16
Literatur	18
Anlage: Fragenbogen	19

Zusammenfassung

Das Forschungsprojekt „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit – Akzeptanz und innerbetriebliche Folgewirkungen exklusiver Lohnzuwächse in Deutschland“ geht der vieldiskutierten Frage nach, welche Entlohnungshöhe eigentlich angemessen ist. Hinterfragt wird insbesondere, unter welchen Umständen hohe Gehälter oder Bonuszahlungen für bestimmte Berufsgruppen als gerecht akzeptiert werden und welche beruflichen Leistungen allgemein anerkannt werden. Ein wichtiges Vorhaben des Projektes ist es dabei, die Auswirkungen wahrgenommener Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung auf die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft von Arbeitnehmern zu untersuchen. Zentraler Bestandteil des Projektes ist eine telefonische Befragung von etwa 3.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, in der u.a. auch Vignetten (hypothetische Szenarien) eingesetzt werden. Der Methodenbericht erläutert das Erhebungsdesign und den Befragungsverlauf, analysiert die Ausfallprozesse, beschreibt die Bildung von Gewichtungsfaktoren und stellt den verwendeten Fragebogen vor. Die erhobenen Daten stehen am Projekt nicht beteiligten Forscherinnen und Forschern spätestens im Sommer 2014 in anonymisierter Form über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur der Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung.

Abstract

The research project "Bonuses, wage increases and fairness" analyzes aspects of a reasonable payment for work. In particular, it investigates under which circumstances high salaries or bonus payments for specific occupational groups are accepted as fair by the working public. An important part of the project is to investigate the effects of perceived inequities in pay on the performance and cooperation of workers. A central component of the project is a telephone survey of about 3,000 workers, including several vignettes (hypothetical scenarios). The report explains the survey design and the course of the survey, analyzes processes of sample selection, describes the computation of survey weights and presents the questionnaire used. From summer 2014 on, anonymously data are available via the Research Data Centre (FDZ) of the Federal Agency for Employment (BA) at the Institute for Labour Market and Employment Research (IAB).

Keywords: Lohn und Gerechtigkeit, Vignettenstudie, Selektivitätsanalyse

Wir danken der Hans-Böckler-Stiftung für die finanzielle Förderung des Projektes und dem Projektbeirat – insbesondere Hans-Dieter Brand, Johannes Giesecke, Markus Kraft, Stefan Liebig, Stefan Lücking, Matthias Möhring-Hesse, Christian Pfeifer, Jürgen Schupp und Martin Stuber – für hilfreiche Hinweise. Bei dem Bereich des ITM des IAB und beim Justitiariat des IAB bedanken wir uns für die Unterstützung bei der Vorbereitung der Befragung, bei Zoltán Juhász von BACES für deren professionelle Durchführung. Stefan Bender danken wir für hilfreiche Hinweise zu diesem Methodenbericht.

1 Das Forschungsprojekt

Das Forschungsprojekt „Bonuszahlungen, Lohnzuwächse und Gerechtigkeit. Akzeptanz und innerbetriebliche Folgewirkungen exklusiver Lohnzuwächse in Deutschland“ wird von der Professur für Arbeitswissenschaft an der Otto-Friedrich-Universität Bamberg in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt. Gefördert wird das Projekt durch die Hans-Böckler-Stiftung.

Zentraler Bestandteil des Projektes ist eine telefonische Arbeitnehmerbefragung, die auf 3.000 Interviews ausgelegt war. Durch den Einsatz hypothetischer Szenarien (Vignetten) wird dabei teilweise ein quasi-experimentelles Design umgesetzt. Die Beschreibung der Befragung ist Gegenstand dieses Methodenreports.

Warum sind Befunde aus einer solchen Befragung von Interesse? Das System der sozialen Sicherung wird stark durch aktuelle Entwicklungen auf den Arbeitsmärkten beeinflusst. Neben den Debatten um steigende Lohnungleichheit, „Armut trotz Arbeit“ oder Mindestlöhne wurde in den letzten Jahren in der Öffentlichkeit auch immer wieder kritisch diskutiert, dass bestimmte Berufsgruppen hohe Bonuszahlungen oder Lohnzuwächse durchsetzen konnten. Häufig werden von der Arbeitnehmerseite gleichzeitig „gerechte Löhne und soziale Sicherheit“ eingefordert.

Das Projekt geht diesen vieldiskutierten Fragen nach der „angemessenen Entlohnung“ nach. Unter anderem wird untersucht, unter welchen Umständen hohe Gehälter oder Bonuszahlungen für bestimmte Berufsgruppen akzeptiert und welche beruflichen Leistungen allgemein anerkannt werden. Im Fokus stehen dabei insbesondere Bonuszahlungen an Geschäftsführer sowie die in den letzten Jahren besonders hohen Lohnzuwächse bei Berufsgruppen, die durch Spartengewerkschaften vertreten werden. Dazu zählen die Ärzte an kommunalen Krankenhäusern, die Lokomotivführer der Deutschen Bahn oder die Piloten der Lufthansa. Die angemessene Entlohnung dieser Beschäftigtengruppen ist ein Thema, das immer wieder in der politischen Debatte aufscheint.

Eines der zentralen Vorhaben des Projektes ist es vor diesem Hintergrund, die Auswirkungen wahrgenommener Ungerechtigkeiten bei der Entlohnung auf die Leistungs- und Kooperationsbereitschaft von Arbeitnehmern zu untersuchen. So lässt sich auf Basis der Befragung untersuchen, ob innerhalb von Betrieben Konflikte auftreten, wenn eine Beschäftigtengruppe (z.B. Ärzte) sehr hohe Lohnzuwächse realisieren kann, während gleichzeitig andere Beschäftigtengruppen (z.B. Krankenschwestern, Pflegepersonal etc.) deutlich geringere Einkommenserhöhungen erhalten.

Die Berücksichtigung von Gerechtigkeitskonzepten hat in der Arbeitsmarktforschung eine lange Tradition: Auf dem Arbeitsmarkt werden Normen der Gerechtigkeit, der Fairness und der Reziprozität eine ganz besondere Bedeutung beigemessen (Akerlof 1982; Fehr et al. 1998). So genannte implizite oder psychologische Verträge (Rousseau 1995; Rousseau/Schalk 2000; Sadowski 2002) beschreiben ein Geflecht von gegenseitigen Verpflichtungen zwischen Arbeitnehmern und Arbeitgeber, das auf Zusagen, beobachteten Handlungen und

Vertrauen ab dem Tage der Einstellung und während der täglichen Zusammenarbeit baut. Das Vertrauen in die Einhaltung der Verpflichtungen beruht letztlich darauf, dass die Vertragspartner von der Reziprozität ihres Vertragsverhältnisses überzeugt sind. Die Interpretation der Vertragsinhalte wird allerdings stark durch persönliche Ansichten, gesellschaftlich-soziale und situative Prozesse geprägt, so dass es immer wieder zu Vertragsverletzungen kommt. Diese können ihrerseits zur Erosion von Vertrauen führen, wodurch die Bereitschaft der Arbeitnehmer zu Beiträgen (z.B. Erfüllung betrieblicher Flexibilitätsanforderungen) sowie der Arbeitgeber zu Investitionen (z.B. Beförderungen) verringert wird. Der Bruch sogenannter psychologischer Verträge durch das Management kann Loyalitätseinbußen, verringertes Engagement sowie erhöhte Fluktuation hervorrufen.

Das Projekt schließt thematisch an ein Vorgängerprojekt „Arbeit und Fairness: Die Akzeptanz von Lohn- und Beschäftigungsanpassungen in Deutschland“ an, das ebenfalls durch die Hans-Böckler-Stiftung gefördert wurde, und das untersuchte, unter welchen Umständen Lohnkürzungen und Entlassungen als gerecht oder ungerecht eingeschätzt werden (siehe z.B. Struck et al. 2006, Stephan 2006, Gerlach et al. 2008).

Im Folgenden werden zunächst das Erhebungsdesign und der Befragungsverlauf vorgestellt. Im Anschluss erfolgt eine Analyse der Ausfallprozesse. Beschrieben wird dann, wie die Gewichtungsfaktoren für deskriptive Analysen gebildet wurden.

Die erhobenen Befragungsdaten stehen auch am Projekt nicht beteiligten Forscherinnen und Forschern spätestens im Sommer 2014 in anonymer Form über das Forschungsdatenzentrum (FDZ) der Bundesagentur der Arbeit (BA) im Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) zur Verfügung.

1 Erhebungsdesign

1.1 Stichprobendesign

Ziel der Untersuchung ist es, Aussagen sowohl über die Grundgesamtheit der Beschäftigten als auch über Beschäftigte aus Branchen mit Spartengewerkschaften treffen zu können. Aus der Quartalsstatistik der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurden daher durch das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Personen ausgewählt, die in Deutschland im dritten Quartal 2011 sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren, in diesem Zeitraum zwischen 25 und 65 Jahre alt waren und für die eine Telefonnummer bekannt war. Dabei wurden zufällig vier repräsentative Teildatensätze gezogen und unter strikter Wahrung des Datenschutzes an das Befragungsinstitut Bamberger Centrum für Empirische Studien (BACES) geliefert:

- Repräsentativ I: 15.000 Fälle aus der Grundgesamtheit (ohne die drei gesondert untersuchten Branchen)
- Bahnverkehr: 7.000 Fälle aus dem Wirtschaftszweig Bahnverkehr mit den Codes 49.1, 49.2, 49.31 nach WZ 2008

- Luftverkehr: 7.000 Fälle aus dem Wirtschaftszweig Luftverkehr mit den Codes 51.1, 51.21 nach WZ 2008
- Krankenhaus: 7.000 Fälle aus dem Bereich Krankenhaus mit dem Code 86.1 nach WZ 2008

Da der Ausschöpfungsgrad der repräsentativen Stichprobe aus dem IAB-Sample geringer war als erwartet, wurde diese Stichprobe später durch eine Ergänzungsstichprobe von Telefonnummern aufgestockt, die das Befragungsinstitut zufällig aus eigenen Beständen auswählte (Repräsentativ II).

1.2 Erhebungsinstrument

Die Erhebung wurde als computergestützte telefonische Befragung (CATI-Befragung) durchgeführt. Das Erhebungsinstrument besteht aus den Frageblöcken:

- Individuelle Merkmale – Teil 1
- Szenarien zu Lohnzuwächsen und Bonuszahlungen (Vignetten)
- Erwerbstätigkeit
- Bonuszahlungen und Geschäftsführergehälter
- Lohnzuwächse und Berufsgewerkschaften
- Einstellungen zu allgemeinen Gerechtigkeitsvorstellungen
- Individuelle Merkmale – Teil 2

Der Fragebogen einschließlich der Vignetten ist im Anhang zu finden. Jede Person wurde gebeten, Bewertungen zu fünf Vignetten abzugeben, wobei jeweils zwei bzw. drei Szenarien zu Bonuszahlungen sowie drei bzw. zwei Szenarien zu Lohnzuwächsen und Berufsgewerkschaften randomisiert zugewiesen wurden.

Erfragt wurde zudem, ob die Personen einer Verknüpfung ihrer Befragungsdaten mit Informationen aus den Integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB zustimmen würden.

2 Verlauf der Befragung

2.1 Datenübermittlung

An das Befragungsinstitut wurden verschlüsselt Namen, Adressen und Telefonnummern der gezogenen Personen übermittelt, verknüpft mit einer Pseudo-ID (einer künstlich erzeugten Nummer). Die Adressinformationen wurden genutzt, weil gemäß den Datenschutzbestimmungen den betroffenen Personen die Befragungsabsicht schriftlich vorab durch ein Informationsschreiben mitzuteilen ist. In diesem Schreiben wurde das konkrete Forschungsprojekt erläutert und darauf hingewiesen, dass die Befragungsergebnisse in anonymisierter Form für weitere Forschungsprojekte genutzt werden sollen. Zudem wurde auf die Freiwilligkeit der Teilnahme aufmerksam gemacht und den Befragungsteilnehmern eine kostenlose

Telefonnummer sowie eine e-Mail-Adresse genannt, unter der sie das Interview von vornherein absagen konnten.

Die Kontaktdaten stammen aus Verwaltungsprozessdaten, die der Forschung zur Verfügung stehen: Die Adressen von Beschäftigten werden durch den Betrieb, in dem die Person beschäftigt ist, an die Träger der Sozialversicherung gemeldet. Die Aktualität dieser Informationen hängt von der Qualität der Personendatenverwaltung der jeweiligen Betriebe ab. Die zusätzlich bereitgestellten Telefonnummern stammen aus den Verwaltungsdaten der BA und können einen gegenüber den Adressen unterschiedlichen Aktualitätsstand haben. Dadurch, dass nur Personen berücksichtigt wurden, für die bei der BA eine Telefonnummer vorlag, kann die Zusammensetzung der Stichproben von der allgemeinen Zusammensetzung der erwerbstätigen Bevölkerung abweichen.

Nach Ablauf der Befragung wurden beim Befragungsinstitut unverzüglich Namen, Adressen und Telefonnummern gelöscht. An das IAB wurden in anonymisierter Form (also ohne Namen, Adressen und Telefonnummern) die Befragungsdaten sowie ein Methodendatensatz zurückgeliefert.¹ Der Methodendatensatz umfasste Informationen über die Stichprobenzugehörigkeit, die Zahl der Anrufversuche und den Befragungsstatus (s. Tabelle 1). Beide Datensätze enthielten darüber hinaus die ursprünglich vom IAB an BACES gelieferten Pseudo-IDs. Dies ermöglicht es, Ausfallprozesse zu untersuchen und – bei Zustimmung der Befragten – später eine Verknüpfung der anonymisierten Befragungsdaten mit (ebenfalls anonymisierten) Prozessdaten der BA durchzuführen.

Die Professur für Arbeitswissenschaft der Universität Bamberg erhielt vom Befragungsinstitut BACES ausschließlich vollständig anonymisierte Befragungsdaten.² Potentiell sensible Daten zur Region wurden nur auf Ebene des Bundeslandes erfasst. Zudem wurden die Angaben zur Firmengröße, Branche und zum Alter der Befragten klassiert.

2.2 Feldzeit und Feldsteuerung

Die Feldzeit startete am 20.06.2012 und endete am 19.12.2012. Ende Oktober zeigte sich, dass die vom IAB gelieferten Adressdaten (aufgrund höherer Antwortausfälle als erwartet worden war) nicht ausreichen würden, um die gewünschte Zahl von Interviews zu realisieren. Daher wurde zum Auffüllen des Datenbestandes auf eine von BACES bereitgestellte repräsentative Zufallsstichprobe (im Folgenden auch Repräsentativ II) zurückgegriffen. Hier wurde mittels eines Screeners zu Beginn des Interviews danach ausgewählt, dass die befragten

¹ Daten werden als anonymisiert bezeichnet, wenn Einzelangaben nur noch mit einem unverhältnismäßig großen Aufwand an Zeit, Kosten und Arbeitskraft einer bestimmten oder bestimmbar natürlichen Person zugeordnet werden können (gesetzliche Definition § 67 Abs. 8 SGB X). Anonymisierte Sozialdaten unterliegen weiterhin einem gesetzlichen Schutz (siehe z.B. § 282 Abs. 7 SGB III) und dürfen nur für Zwecke der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung an wissenschaftliche Einrichtungen übermittelt werden.

² Bei vollständig anonymen Daten ist es unter keinen Umständen mehr möglich, auf einzelne Befragte rückzuschließen. Sie sind daher kein Gegenstand des Datenschutzes.

Personen in Deutschland sozialversicherungspflichtig beschäftigt waren und ein Alter zwischen 18 und 65 Jahren aufwiesen.

2.3 Ausschöpfung

Vorab war basierend auf Erfahrungswerten des Instituts BACES mit ähnlichen Befragungen erwartet worden, dass sieben bis zehn Prozent der angerufenen Personen bereit wären, an einem etwa zwanzigminütigen Interview teilzunehmen.

Tabelle 1 stellt die Stichprobenausschöpfung im Detail dar. Ergänzend ausgewiesen sind die Ausschöpfungsquote sowie die Kooperations- und Verweigerungsrate. Die Berechnung erfolgte – soweit möglich – in Anlehnung an die AAPOR-Definitionen RR5, COOP2 und REF3 (AAPOR 2006). Tabelle 1 zeigt, dass die Ausschöpfungsquote in den Prozessdatenstichproben mit sieben bis neun Prozent wie erwartet ausfiel, in der Repräsentativ II-Stichprobe mit gut einem Prozent jedoch deutlich niedriger war.

Der Anteil der Abbrüche war generell sehr gering. Die Verweigerungsrate lag in den Prozessdatenstichproben bei 37 bis 52 Prozent und in der Repräsentativ II-Stichprobe, die vorab kein Anschreiben erhielt, sogar bei fast 76 Prozent. Ein möglicher Grund könnte sein, dass während der Feldphase in den Medien breit über einen Datenverkauf aus den Melderegistern der Einwohnermeldeämter diskutiert wurde, was allgemein zu Misstrauen gegenüber einer Adressweitergabe und gegenüber Befragungen geführt haben könnte.

Tabelle 1: Stichprobenausschöpfung (in Prozent)

Spaltenprozent	Prozessdaten				BACES	Alle
	Repräsen- tativ I	Bahn- verkehr	Flug- verkehr	Kranken- haus	Repräsen- tativ II	
I <i>Interview vollständig</i>	5.5	6.2	5.9	7.4	1.4	3.4
II <i>Erreicht, aber kein (vollständiges) Interview</i>						
a) Interview abgebrochen	0.4	0.4	0.3	0.3	0.1	0.2
b) Interview verweigert	44.0	36.6	30.0	33.8	73.8	58.0
III <i>Nicht erreicht</i>						
a) Anschluss, aber nicht erreicht	33.8	39.9	43.9	39.8	21.9	29.0
b) Termin in Feldzeit nicht realisiert	0.9	0.9	0.7	2.7	0.1	0.6
IV <i>Gehört nicht zur Zielgruppe</i>	1.3	0.7	0.7	1.0	0.8	0.9
V <i>Unbekannte Gültigkeit</i>						
a) Person unter Nr. nicht erreichbar	6.3	6.5	9.5	6.8	0.0	3.1
b) Kein Anschluss	7.8	8.8	9.1	8.1	1.7	4.6
<i>Ausschöpfungsquote = I/(I+II+III)</i>	6.5	7.3	7.3	8.8	1.4	3.8
<i>Kooperationsrate = I/(I+II)</i>	11.1	14.3	16.2	17.9	1.8	5.6
<i>Verweigerungsrate = IIb/(I+II+III)</i>	52.0	43.6	37.1	40.2	75.8	63.5
Anzahl	14960	6874	6885	6892	45360	80971

3 Selektivitätsanalyse

Für die aus den Prozessdaten gezogenen Stichproben - Repräsentativ I, Bahnverkehr, Flugverkehr und Krankenhaus - sind Selektivitätsanalysen der Teilnehmenden möglich. Zu einem vom Befragungsinstitut bereitgestellten Methodendatensatz mit Informationen über die Ausschöpfung der Stichprobe wurden im IAB über eine Pseudo-ID alle Spells der Prozessdatenstichprobe zugespielt, die nach 2005 geendet haben. Datengrundlage waren hier die integrierten Erwerbsbiografien (IEB) des IAB in der Version V10.00.00 (s. vom Berge et al. 2013 für die Beschreibung einer Forschungsstichprobe der Daten).

3.1 Teilnahmewahrscheinlichkeiten

Auf Basis dieses Datensatzes wird geprüft, inwieweit die Teilnahme von der Samplezugehörigkeit, verschiedenen sozio-demografischen Merkmalen, der Erwerbshistorie sowie der Aktualität der Telefonnummern (approximiert durch den Zeitraum der letzten Meldung bei der BA) abhängt.

Tabelle 2 weist in Spalte A zunächst die Mittelwerte der erklärenden Variablen, die auf Basis der Prozessdaten gebildet wurden, aus. In den weiteren Spalten B bis D sind die durchschnittlichen und relativen marginalen Effekte für drei Probit-Schätzungen dokumentiert. Untersucht wird in Spalte B zunächst die Teilnahmewahrscheinlichkeit (Block I aus Tabelle 1). Die Teilnahme wiederum lässt sich als Produkt der telefonischen Erreichbarkeit (der Summe aus Block I und II in Tabelle 1) sowie der auf die Erreichbarkeit bedingten Teilnahme auffassen, die in den Spalten C und D analysiert werden. Formal lässt sich mit T als der Teilnahme und E als der Erreichbarkeit schreiben:

$$\Pr(T) = \Pr(E) \cdot \Pr(T|E)$$

Insgesamt nahmen 6 Prozent der Personen aus den Prozessdatendatenstichproben an der Befragung teil (s. drittletzte Spalte von Tabelle 2). Erreicht wurden 44 Prozent des Samples. Von den telefonisch erreichten Personen nahmen 14 Prozent an der Befragung teil.

Die durchschnittlichen marginalen Effekte geben an, wie sich die jeweilige Wahrscheinlichkeit im Schnitt über alle Personen ändert, wenn bei diesen der Wert der erklärenden Variablen von Null auf Eins variiert wird bzw. um Eins steigt. Die relativen Effekte beziehen die so geschätzten durchschnittlichen marginalen Effekte dabei jeweils auf die in der Tabelle genannte Referenzperson und vermitteln daher einen ergänzenden Eindruck von der Größenordnung der geschätzten Effekte. Ist z.B. die Teilnahmewahrscheinlichkeit bei einer Referenzperson drei Prozent (0.03), impliziert ein durchschnittlicher marginaler Effekt in Höhe eines Prozentpunkts (0.01) für Teilzeitbeschäftigte, dass die relative Teilnahmewahrscheinlichkeit von Teilzeitbeschäftigten um 30 Prozent (0.30) höher ist.

Was determiniert zunächst die Teilnahmewahrscheinlichkeit (Spalte B)?

- Personen aus Branchen mit Spartengewerkschaften nahmen häufiger an der Befragung teil als Personen aus dem repräsentativen Sample. Dies gilt insbesondere für den Krankenhausbereich.

- Die sozio-demografischen Merkmalen haben in vielen Fällen einen signifikanten Einfluss: Häufiger teilgenommen haben Personen mit Wohnsitz in Ostdeutschland, Teilzeitbeschäftigte, Personen, die älter als 40 Jahre alt waren, und solche mit Hochschulabschluss. Seltener nahmen Ausländer und Personen ohne Ausbildung teil.
- Bezüglich der Erwerbshistorie hat nur ein früherer Arbeitslosengeld II-Bezug einen (leicht negativen) Effekt. Wenig Einfluss haben das Tagesentgelt, die Dauer der früheren Beschäftigungszeiten sowie ein früherer Bezug von Arbeitslosengeld III.
- Eine Teilnahme kann auch von der Adressqualität, insbesondere der Aktualität der Telefonnummer, abhängen. Deren Qualität sollte umso besser sein, je weniger lange der letzte Kontakt einer Person mit der Arbeitsagentur zurückliegt. Tatsächlich beteiligten sich Personen, die in den letzten fünf Jahren bei der BA registriert waren (als arbeitssuchend, arbeitslos oder Leistungsempfänger), signifikant häufiger an der Befragung.

Den stärksten Effekt auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit hat dabei insgesamt das Alter der Befragten.

Interessant ist weiterhin, ob Unterschiede in den Teilnahmewahrscheinlichkeiten darauf zurückzuführen sind, ob Personen besser erreicht wurden (Spalte C), oder ob sie bei Erreichbarkeit eher an der Umfrage teilnahmen (Spalte D).

- Die höhere Teilnahmewahrscheinlichkeit von Personen aus Branchen mit Sparten Gewerkschaften ist allein auf ihre deutlich höhere bedingte Teilnahmewahrscheinlichkeit zurückzuführen. Erreicht wurden sie signifikant seltener.
- Bei den sozio-demografischen Merkmalen wirken sich Geschlecht, Region und Alter vor allem über die höhere Wahrscheinlichkeit der Erreichbarkeit aus. Hingegen beeinflussen die Nationalität und die Ausbildung ausschließlich die bedingte Teilnahmewahrscheinlichkeit. Der oben erwähnte starke Alterseffekt auf die Teilnahme scheint überwiegend auf die bessere Erreichbarkeit Älterer zurückzugehen.
- Bei der Erwerbshistorie lässt sich interessanterweise feststellen, dass der fehlende Einfluss des Tagesentgelts auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit aus einer signifikant geringeren Erreichbarkeit bei einer gleichzeitig mit dem Einkommen steigenden bedingten Teilnahmewahrscheinlichkeit resultiert. Ein früherer Leistungsbezug wirkt sich ausschließlich über die Erreichbarkeit aus.
- Die Tatsache, dass Personen signifikant häufiger teilnahmen, die in den letzten Jahren bei der BA registriert waren, ergibt sich allein aus ihrer besseren Erreichbarkeit.

In Tabelle 3 sind ergänzend separate Ergebnisse für die Teilnahmewahrscheinlichkeit in den vier Stichproben dargestellt. Ausgewiesen sind jeweils die Mittelwerte der erklärenden Variablen wie auch die durchschnittlichen marginalen Effekte aus einer Probit-Schätzung.

Im Wesentlichen bestätigen sich die Befunde aus den gepoolten Schätzungen (Spalte B in Tabelle 2). Zwar wird nur noch im Falle von zwei Teilstichproben die Teilnahmewahrscheinlichkeit durch die Registrierung in der BA in den letzten fünf Jahren signifikant beeinflusst, sie hat aber weiterhin signifikante Effekte auf die Erreichbarkeit (hier nicht ausgewiesen).

Tabelle 2: Samplermittelwerte sowie durchschnittliche marginale Effekte (DME) und relative marginale Effekte (RME) für die Teilnahme, die Erreichbarkeit und die bedingte Teilnahme

	A		B		C		D	
	Mittel	DME	RME [#]	DME	RME [#]	DME	RME [#]	
Sample: Referenz Repräsentativ I								
Sample Bahnverkehr (1 = ja)	0.19	0.01**	0.30**	-0.06**	-0.15**	0.04**	0.46**	
Sample Flugverkehr (1 = ja)	0.19	0.01**	0.30**	-0.07**	-0.18**	0.05**	0.58**	
Sample Krankenhaus (1 = ja)	0.19	0.02**	0.61**	-0.05**	-0.13**	0.06**	0.69**	
Nationalität (1 = nicht deutsch)	0.07	-0.02**	-0.61**	-0.01	-0.03	-0.05**	-0.58**	
Geschlecht (1 = weiblich)	0.50	-0.00	0.00	-0.02**	-0.05**	-0.00	0.00	
Region (1 = Ostdeutschland)	0.17	0.01*	0.30*	0.03**	0.08**	0.01	0.12	
Teilzeit (1 = ja)	0.26	0.01**	0.30**	0.03**	0.08**	0.02*	0.23*	
Alter: Referenz 30-39								
Alter jünger als 30 (1 = ja)	0.14	-0.00	0.00	0.02	0.05	-0.01	-0.12	
Alter 40-49 (1 = ja)	0.29	0.03**	0.91**	0.10**	0.26**	0.03**	0.35**	
50 und älter (1 = ja)	0.23	0.03**	0.91**	0.17**	0.44**	0.01	0.12	
Ausbildung: Referenz Berufsausbildung oder Abitur								
FH oder Uni (1 = ja)	0.15	0.02**	0.61**	-0.01	-0.03	0.06**	0.69**	
Keine Ausbildung (1 = ja)	0.09	-0.03**	-0.91**	-0.01	-0.03	-0.07**	-0.81**	
Tagesentgelt letzter Job: Referenz 1. Quartil								
2. Quartil (1 = ja)	0.25	0.00	0.00	-0.02*	-0.05*	0.01	0.12	
3. Quartil (1 = ja)	0.25	0.00	0.00	-0.04**	-0.10**	0.02*	0.23*	
4. Quartil (1 = ja)	0.25	0.00	0.00	-0.07**	-0.18**	0.03**	0.35**	
Beschäftigung 2007-2011								
Jahre im letzten Betrieb	3.02	-0.00*	0.00*	-0.00	0.00	-0.00*	0.00*	
Jahre in Beschäftigung	4.12	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	
Leistungsbezug 2007-2011: Referenz nein								
Arbeitslosengeld III (1 = ja)	0.30	0.00	0.00	0.03**	0.08**	-0.01	-0.12	
Arbeitslosengeld II (1 = ja)	0.19	-0.01*	-0.30*	-0.06**	-0.15**	-0.00	0.00	
2007-2011 bei BA registriert: Referenz nein								
2011 registriert (1 = ja)	0.14	0.02**	0.61**	0.12**	0.31**	0.02	0.23	
2009/2010 registriert (1 = ja)	0.18	0.02**	0.61**	0.08**	0.21**	0.01	0.12	
2007/2008 registriert (1 = ja)	0.15	0.01*	0.30*	0.03**	0.08**	0.01	0.12	
Mittelwert abhängige Variable		0.06		0.44		0.14		
Referenzperson		0.03		0.39		0.09		
Beobachtungen			35,584			15,766		

*) Signifikant bei $\alpha = 0.05$, **) signifikant bei $\alpha = 0.01$

#) Bezogen auf folgende Referenzperson: Mann, Alter 30-39, Berufsausbildung oder Abitur, deutsch, in letzten 5 Jahren bis zu 2 Jahre im selben Unternehmen beschäftigt, seit 2007 nicht bei BA registriert, Tagesentgelt im 1. Quartil, Westdeutschland, Sample Repräsentativ I

Tabelle 3: Samplemittelwerte sowie durchschnittliche marginale Effekte (DME) auf die Teilnahmewahrscheinlichkeit nach Stichproben

	Repräsentativ I		Bahnverkehr		Flugverkehr		Krankenhaus	
	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME
Nationalität (1 = nicht deutsch)	0.07	-0.03**	0.09	-0.02	0.08	-0.01	0.06	-0.03
Geschlecht (1 = weiblich)	0.45	0.00	0.20	-0.01	0.62	-0.02**	0.76	-0.01
Region (1 = Ostdeutschland)	0.22	0.01*	0.19	0.01	0.04	-0.01	0.18	0.00
Teilzeit (1 = ja)	0.26	0.01	0.11	0.02*	0.28	0.00	0.39	0.03**
Alter: Referenz 30-39								
Alter jünger als 30	0.13	-0.00	0.09	0.01	0.18	0.00	0.16	-0.02
Alter 40-49	0.30	0.03**	0.33	0.02*	0.24	0.03**	0.28	0.02*
50 und älter	0.27	0.02**	0.29	0.02*	0.08	0.06**	0.23	0.02*
Ausbildung: Referenz Berufsausbildung oder Abitur								
FH oder Uni	0.14	0.03**	0.07	0.03**	0.18	0.02*	0.23	-0.00
Keine Ausbildung	0.11	-0.03**	0.08	-0.00	0.12	-0.04**	0.04	-0.06**
Tagesentgelt letzter Job: Referenz 1. Quartil								
2. Quartil	0.25	0.01	0.31	-0.02	0.25	0.02	0.20	0.00
3. Quartil	0.18	0.00	0.42	-0.01	0.23	0.00	0.25	0.01
4. Quartil	0.22	0.00	0.16	0.00	0.36	0.00	0.30	0.01
Beschäftigung 2007-2011								
Jahre im letzten Betrieb	2.87	-0.00	3.16	-0.00	3.03	-0.00	3.18	-0.00
Jahre in Beschäftigung	4.02	0.00	4.26	-0.00	4.16	0.00	4.19	-0.00
Leistungsbezug 2007-2011: Referenz nein								
Arbeitslosengeld III (1 = ja)	0.34	0.01	0.30	-0.01	0.27	-0.00	0.24	0.00
Arbeitslosengeld II (1 = ja)	0.23	-0.01	0.22	0.00	0.11	-0.00	0.13	-0.03*
2007-2011 bei BA registriert: Referenz nein								
2011 registriert	0.19	0.02	0.12	0.01	0.10	0.04**	0.10	0.03
2009 oder 2010 registriert	0.19	0.00	0.19	0.03*	0.15	0.03*	0.14	0.02
2007 oder 2008 registriert	0.14	0.00	0.17	0.01	0.15	0.02	0.15	0.02
Mittelwert abhängige Variable	0.06		0.06		0.06		0.07	
Beobachtungen	14,946		6,873		6,880		6,885	

*) Signifikant bei $\alpha = 0.05$, **) signifikant bei $\alpha = 0.01$

3.2 Verknüpfungsbereitschaft

Interviewteilnehmerinnen und -teilnehmer wurden gefragt, ob sie einer Verknüpfung der anonymen Befragungsergebnisse mit (ebenfalls anonymen) Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit zustimmen würden. Falls dem zugestimmt wurde, erfolgte die Verknüpfung aller Informationen über eine Pseudo-ID. Falls nicht zugestimmt wurde, wurde lediglich die Antwort auf die Frage zur Verknüpfungsbereitschaft mit dem Methodendatensatz und der Pseudo-ID verknüpft.

Zunächst wird im Folgenden die Verknüpfungsbereitschaft V bedingt auf die Teilnahme T untersucht, also $\Pr(V|T)$. Im Mittel stimmten 87 Prozent der Teilnehmenden einer Verknüpfung zu. Tabelle 4 zeigt, wie sich die Verknüpfungsbereitschaft in den unterschiedlichen Stichproben darstellt.

Die Verknüpfungsbereitschaft differiert zwischen den Stichproben nicht sehr stark; mit 90 Prozent ist sie im Krankenhausbereich am höchsten. Es gibt nur wenige systematische Einflussfaktoren, die zumindest in einzelnen Branchen signifikant sind und in allen Stichproben

in dieselbe Richtung weisen. Insgesamt scheinen vor allem ausländische Befragte etwas seltener zuzustimmen.

Tabelle 4: Samplermittelwerte sowie durchschnittliche marginale Effekte (DME) auf die Verknüpfungsbereitschaft von Teilnehmenden nach Stichproben

	Repräsentativ I		Bahnverkehr		Flugverkehr		Krankenhaus	
	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME
Nationalität (1 = nicht deutsch)	0.03	-0.13*	0.06	-0.10	0.08	-0.10	0.04	-0.03
Geschlecht (1 = weiblich)	0.48	0.02	0.22	-0.02	0.54	-0.07	0.76	0.01
Region (1 = Ostdeutschland)	0.26	0.03	0.22	0.04	0.04	0.05	0.17	-0.01
Teilzeit (1 = ja)	0.28	-0.04	0.15	0.04	0.25	-0.00	0.49	-0.02
Alter: Referenz 30-39								
Alter jünger als 30	0.09	-0.05	0.09	-0.10	0.17	-0.07	0.11	-0.02
Alter 40-49	0.37	-0.05	0.35	-0.02	0.29	-0.13**	0.33	-0.01
50 und älter	0.31	-0.03	0.32	0.04	0.16	-0.07	0.27	-0.04
Ausbildung: Referenz Berufsausbildung oder Abitur								
FH oder Uni	0.22	-0.02	0.12	0.22*	0.25	0.07	0.24	-0.02
Keine Ausbildung	0.05	-0.04	0.07	-0.06	0.05	0.10	0.02	-0.02
Tagesentgelt letzter Job: Referenz 1. Quartil								
2. Quartil	0.26	0.01	0.28	-0.06	0.30	-0.13	0.21	-0.05
3. Quartil	0.17	-0.00	0.38	-0.01	0.19	-0.20**	0.25	0.01
4. Quartil	0.24	0.01	0.18	-0.02	0.37	-0.21**	0.28	-0.03
Beschäftigung 2007-2011								
Jahre im letzten Betrieb	2.78	-0.01	2.99	0.00	2.68	0.01	3.08	-0.01
Jahre in Beschäftigung	4.07	-0.01	4.13	-0.01	4.05	-0.00	4.14	0.00
Leistungsbezug 2007-2011								
Arbeitslosengeld III (1 = ja)	0.40	-0.05	0.31	0.10*	0.37	-0.02	0.30	-0.03
Arbeitslosengeld II (1 = ja)	0.19	-0.03	0.25	0.14**	0.15	-0.13*	0.11	-0.01
2007-2011 bei BA registriert								
2011 registriert	0.22	-0.03	0.13	-0.18*	0.17	0.03	0.12	0.05
2009 oder 2010 registriert	0.20	-0.02	0.24	-0.09	0.22	0.06	0.16	0.02
2007 oder 2008 registriert	0.15	-0.02	0.15	-0.17**	0.15	-0.06	0.16	0.02
Mittelwert abhängige Variable	0.87		0.88		0.83		0.90	
Beobachtungen	825		422		404		511	

*) Signifikant bei $\alpha = 0.05$, **) signifikant bei $\alpha = 0.01$

Tabelle 5 untersucht schließlich die Determinanten der kombinierten Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft, formal geschrieben als $\Pr(T) \cdot \Pr(V|T)$. Sie beträgt im Mittel 5 Prozent. Wie schon Tabelle 3 zeigte, stimmte der überwiegende Teil der Personen, die an der Befragung teilgenommen haben, einer Verknüpfung zu. Daher unterscheiden sich auch die Determinanten der kombinierten Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft kaum von den in Tabelle 3 ausgewiesenen Determinanten der Teilnahmebereitschaft. Insbesondere ist die Wahrscheinlichkeit bei Deutschen, Älteren und gut ausgebildeten Personen höher, sowohl teilzunehmen als auch einer Verknüpfung zuzustimmen.

Tabelle 5: Samplermittelwerte sowie durchschnittliche marginale Effekte (DME) auf die kombinierte Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft nach Stichproben

	Repräsentativ I		Bahnverkehr		Flugverkehr		Krankenhaus	
	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME	Mittel	DME
Nationalität (1 = nicht deutsch)	0.07	-0.04**	0.09	-0.03*	0.08	-0.02	0.06	-0.02
Geschlecht (1 = weiblich)	0.45	0.00	0.20	-0.01	0.62	-0.02**	0.76	-0.01
Region (1 = Ostdeutschland)	0.22	0.01**	0.19	0.01	0.04	-0.01	0.18	0.00
Teilzeit (1 = ja)	0.26	0.00	0.11	0.02*	0.28	-0.00	0.39	0.03**
Alter: Referenz 30-39								
Alter jünger als 30	0.13	-0.01	0.09	-0.00	0.18	-0.00	0.16	-0.02*
Alter 40-49	0.30	0.02**	0.33	0.01	0.24	0.02**	0.28	0.02*
50 und älter	0.27	0.02**	0.29	0.02*	0.08	0.05**	0.23	0.01
Ausbildung: Referenz Berufsausbildung oder Abitur								
FH oder Uni	0.14	0.02**	0.07	0.03**	0.18	0.02**	0.23	-0.00
Keine Ausbildung	0.11	-0.03**	0.08	-0.01	0.12	-0.03**	0.04	-0.05*
Tagesentgelt letzter Job: Referenz 1. Quartil								
2. Quartil	0.25	0.01	0.31	-0.02	0.25	0.01	0.20	-0.00
3. Quartil	0.18	0.00	0.42	-0.01	0.23	-0.00	0.25	0.01
4. Quartil	0.22	0.00	0.16	-0.00	0.36	-0.01	0.30	0.01
Beschäftigung 2007-2011								
Jahre im letzten Betrieb	2.87	-0.00	3.16	-0.00	3.03	-0.00	3.18	-0.00
Jahre in Beschäftigung	4.02	0.00	4.26	-0.00	4.16	0.00	4.19	-0.00
Leistungsbezug 2007-2011								
Arbeitslosengeld III (1 = ja)	0.34	0.00	0.30	-0.00	0.27	-0.00	0.24	-0.00
Arbeitslosengeld II (1 = ja)	0.23	-0.01*	0.22	0.01	0.11	-0.01	0.13	-0.03*
2007-2011 bei BA registriert								
2011 registriert	0.19	0.01	0.12	0.00	0.10	0.03**	0.10	0.03*
2009 oder 2010 registriert	0.19	0.00	0.19	0.01	0.15	0.03**	0.14	0.02
2007 oder 2008 registriert	0.14	0.00	0.17	-0.01	0.15	0.01	0.15	0.02
Mittelwert abhängige Variable	0.05		0.05		0.05		0.07	
Beobachtungen	14,946		6,873		6,880		6,885	

*) Signifikant bei $\alpha = 0.05$, **) signifikant bei $\alpha = 0.01$

4 Gewichtungsfaktoren

4.1 Berechnung

Die Auswertungen zeigen, dass die Befragungsteilnehmer keine zufällige Auswahl aus den zugrundeliegenden Stichproben sind. Dies sollte in deskriptiven Auswertungen berücksichtigt werden.

Auf Basis von Schätzungen der Teilnahmewahrscheinlichkeit bzw. der kombinierten Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft wurden daher zwei Gewichtungsfaktoren $g(X)$ und $gv(X)$ gebildet, wobei X der Vektor der erklärenden Variablen aus Tabelle 3 ist. Dieser entspricht der inversen geschätzten Teilnahmewahrscheinlichkeit. Formal gilt

$$g(X) = \frac{1}{\Pr(T)} \text{ bzw. } gv(X) = \frac{1}{\Pr(T) \cdot \Pr(V|T)}$$

Dabei werden die Gewichtungsfaktoren aus separaten Schätzungen für die vier Prozessdatensamples in Tabelle 3 und 5 gebildet. Es ist zu betonen, dass die Gewichtung lediglich für

die Teilnahme- bzw. Verknüpfungsbereitschaft innerhalb der aus den Prozessdaten gezogenen Stichproben korrigiert. Diese sind Zufallsstichproben aus der Grundgesamtheit derjenigen sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, für die in den Verwaltungsdaten der BA Telefonnummern vorliegen. Es ist davon auszugehen, dass die vorgenommenen Gewichtungen mögliche Verzerrungen bei der Befragung dieser Gruppe hinreichend ausgleichen können. Allerdings kann auf Basis der vorliegenden Informationen nicht dafür korrigiert werden, dass die Stichprobe ausschließlich Personen mit einer entsprechenden Information über die Telefonnummer umfasst.

Eine Deskription der Gewichtungsfaktoren findet sich in Tabelle 6. Bezüglich der Teilnahme-wahrscheinlichkeit nehmen die berechneten Gewichte Werte zwischen 4 und 129 an. Für die kombinierte Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft beträgt die Spannweite der Gewichte 4 bis 202.

Tabelle 6: Deskription der geschätzten Gewichtungsfaktoren für die Teilnahmewahrscheinlichkeit $g(X)$ und die Teilnahme- und Verknüpfungsbereitschaft $gv(X)$ nach Stichproben

	Repräsentativ I	Bahnverkehr	Flugverkehr	Krankenhaus
$g(X)$				
Mittelwert	18.0	16.2	16.8	13.5
Std.-Abw.	9.5	5.4	9.8	6.8
Minimum	6.4	4.9	3.5	5.7
Maximum	129.3	39.2	87.7	121.8
Beobachtungen	827	424	404	511
$gv(X)$				
Mittelwert	20.8	18.5	20.2	15.1
Std.-Abw.	12.9	7.3	12.0	7.6
Minimum	7.3	5.3	4.0	6.1
Maximum	202.5	49.7	95.1	132.2
Beobachtungen	720	371	337	457

4.2 Beispielauswertung

Beispielhaft zeigt Tabelle 7, wie sich deskriptive Ergebnisse mit und ohne Berücksichtigung der Gewichtung unterscheiden können. Hier wird ausgewertet, ob die Befragten Bonuszahlungen an Geschäftsführer als ungerecht oder gerecht einschätzen (s. zu den Formulierungen Fragen BB1 bis BB4 im Fragebogen). Dabei wird auch überprüft, ob sich die Einschätzung ändert, wenn sich die Bonuszahlungen damit begründen, dass mit ihnen gute Führungskräfte gewonnen werden sollen, dass sie eine besonders hohe Verantwortung tragen, oder dass ihre Arbeitsbelastung besonders hoch ist.

Die Unterschiede zwischen gewichtet und ungewichtet berechneten Mittelwerten scheinen in der Beispielauswertung nicht sehr hoch zu sein, und Abweichungen treten sowohl mit positivem als auch mit negativem Vorzeichen auf. Dennoch ist zu erkennen, dass die Zusammensetzung der Teilnehmenden durchaus einen Effekt auf die ausgewiesenen Anteile hat.

Tabelle 7: Gewichtete und ungewichtete Beispielauswertung für die Prozessdatenstichproben – Anteile der Personen, die Bonuszahlungen (BZ) an Geschäftsführer als gerecht bewerten

	Repräsentativ I	Bahnverkehr	Flugverkehr	Krankenhaus
Gewichtet mit g(X)				
BZ an Geschäftsführer	0.41	0.30	0.44	0.31
Beobachtungen	14415	6741	6664	6731
BZ wegen Gewinn guter Kräfte	0.51	0.38	0.49	0.43
Beobachtungen	14618	6808	6657	6822
BZ wegen Verantwortung	0.56	0.40	0.45	0.46
Beobachtungen	14602	6808	6684	6845
BZ wegen Arbeitsbelastung	0.50	0.34	0.41	0.41
Beobachtungen	14437	6773	6681	6801
Ungewichtet				
BZ an Geschäftsführer	0.43	0.32	0.44	0.30
Beobachtungen	1395	415	395	499
BZ wegen Gewinn guter Kräfte	0.49	0.40	0.47	0.43
Beobachtungen	1409	420	397	506
BZ wegen Verantwortung	0.55	0.41	0.44	0.43
Beobachtungen	1418	419	399	508
BZ wegen Arbeitsbelastung	0.46	0.35	0.40	0.39
Beobachtungen	1410	417	398	504

Anmerkung: Die Antwortkategorien „eher gerecht“ und „gerecht“ wurden zu „gerecht“ zusammengefasst; die Antwortkategorien „eher ungerecht“ und „ungerecht“ zu „ungerecht“. Bei den gewichteten Auswertungen entspricht die Fallzahl in etwa der Größe der zugrundeliegenden Prozessdatenstichprobe.

Literatur

AAPOR (The American Association For Public Opinion Research) (2009): Standard Definitions. Final Dispositions of Case Codes and Outcome Rate for Survey. Revisited Version 2009.

http://www.aapor.org/AM/Template.cfm?Section=Standard_Definitions1&Template=/CM/ContentDisplay.cfm&ContentID=1814 (aufgerufen: 18. Juli 2013)

Akerlof, G. A. (1982): Labor Contracts as Partial Gift Exchange. In: Quarterly Journal of Economics 47, 543-569

Fehr, E./ Kirchler, E./ Weichbold, A./ Gächter, S. (1998): When Social Forces Overpower Competition: Gift-Exchange in Experimental Labor Markets. In: Journal of Labor Economics 16, 437-459

Gerlach, K./ Levine, D./ Stephan, G./ Struck, O. (2008): Fairness and the employment contract: North American regions versus Germany. In: Cambridge Journal of Economics 32, 421-439

Rousseau, D. M. (1995): Psychological Contracts in Organizations. Understanding Written and Unwritten Agreements. Thousand Oaks, London, New Dehli

Rousseau, D. M./ Schalk, R. (2000): Psychological Contracts in Employment. Cross National Perspectives. Thousand Oaks, London, New Dehli

Sadowski, D. (2002): Personalökonomie und Arbeitsmarktpolitik. Stuttgart

Stephan, G. (2006): Fair geht vor: Was die Leute von Entlassungen und Lohnkürzungen halten, IAB-Kurzbericht 01/2006

Struck, O./ Stephan, G./ Köhler, C./ Krause, A./ Pfeifer, C./ Sohr, T. (2006, Hrsg.): Arbeit und Gerechtigkeit – Entlassungen und Lohnkürzungen im Urteil der Bevölkerung, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Vom Berge, P./ König, M./ Seth, S. (2013): Sample of Integrated Labour Market Biographies (SIAB) 1975 – 2010, FDZ-Datenreport 01/2013

Anlage: Fragebogen

1. Individuelle Merkmale – Teil1

006 | **IND2**

Zunächst möchte ich gern von Ihnen wissen, in welchem Jahr Sie geboren sind.

Antwort	Jahr		
---------	------	--	--

Keine Angabe	.c		
--------------	----	--	--

007 | **IND3**

(Int.: Bitte nur im Zweifelsfall erfragen)

Geschlecht des Befragten

Männlich	1		
----------	---	--	--

Weiblich	2		
----------	---	--	--

008 | **IND4**

Sind Sie derzeit erwerbstätig? Damit meinen wir neben der abhängigen und selbständigen Erwerbsarbeit auch Zivildienst, Wehrdienst, Volontariat, Trainee und 1-Euro-Job.

Ja	1		
----	---	--	--

Nein	2		=> Abbruch
------	---	--	------------

Weiß nicht	.b		=> Abbruch
------------	----	--	------------

Keine Angabe	.c		=> Abbruch
--------------	----	--	------------

009 | **IND5**

(Int.: Bitte alle Nennungen vorlesen! Nur eine Nennung möglich)

Welche berufliche Stellung trifft auf Sie zu? Sind Sie zur Zeit Arbeiter(in), Angestellte(r), Beamte(r) (einschließlich Richter und Berufssoldaten), selbstständig, freiberuflich tätig oder mithelfendes Familienmitglied?

Arbeiter(in)	1		=> IND5A
--------------	---	--	----------

Angestellte(r)	2		=> IND5B
----------------	---	--	----------

Beamte(r) (einschließlich Richter und Berufssoldaten)	3		=> IND5C
--	---	--	----------

Selbstständig; freiberuflich tätig; mithelfendes Familienmitglied	4		=> Abbruch
---	---	--	------------

Weiß nicht	.b		=> Abbruch
------------	----	--	------------

Keine Angabe	.c		=> Abbruch
--------------	----	--	------------

010 IND5A

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich. Meister/Poliere zählen zu „Facharbeiter(in) mit Führungsaufgaben“)

Sind Sie tätig als un- oder angeleitete(r) Arbeiter(in), als Facharbeiter(in) oder als Facharbeiter(in) mit Führungsaufgaben?

Un- oder angeleitete(r) Arbeiter(in)	1		=> BONI0
Facharbeiter(in)	2		=> BONI0
Facharbeiter(in) mit Führungsaufgaben	3		=> BONI0

Filter	.a	aus IND5 (2+3)	
Weiß nicht	.b		=> BONI0
Keine Angabe	.c		=> BONI0

011 IND5B

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich)

Sind Sie tätig als un- oder angeleitete(r) Angestellte(r), als Fachangestellte(r) oder als hochqualifizierte(r) Angestellte(r) mit Führungsaufgaben?

Un- oder angeleitete(r) Angestellte(r)	1		=> BONI0
Fachangestellte(r)	2		=> BONI0
Hochqualifizierte(r) Angestellte(r) mit Führungsaufgaben	3		=> BONI0

Filter	.a	aus IND5 (1+3)	
Weiß nicht	.b		=> BONI0
Keine Angabe	.c		=> BONI0

012 IND5C

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich)

Sind Sie tätig im einfachen Dienst, im mittleren Dienst, im gehobenen Dienst oder im höheren Dienst?

Einfachen Dienst	1		
Mittleren Dienst	2		
Gehobenen Dienst	3		
Höheren Dienst	4		

Filter	.a	aus IND5 (1+2)	
Weiß nicht	.b		=> BONI0
Keine Angabe	.c		=> BONI0

Um die Telefonbefragung im Folgenden möglichst kurz zu halten, würden wir bei der Auswertung gerne Auszüge aus Daten einbeziehen, die bei unserem Kooperationspartner, dem Forschungsinstitut der Bundesagentur für Arbeit vorliegen. Dabei handelt es sich zum Beispiel um zusätzliche Informationen zu vorausgegangenen Beschäftigungszeiten. Eine Verknüpfung würde über eine anonymisierte Nummer erfolgen. Die beteiligten Forscher können so nur auf anonymisierte Daten zugreifen, die keinerlei Rückschlüsse auf die Person an sich zulassen.

Wir möchten Sie herzlich um Ihr Einverständnis zu dieser Verknüpfung bitten. Sie können Ihr Einverständnis im Verlauf dieser Befragung natürlich jederzeit wieder widerrufen.

Sind Sie mit einer Verknüpfung einverstanden?

Ja	1		
Nein	2		
Filter	.a	aus INFO (1; siehe Variablenliste)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

2. Vignetten-Szenarien

Pro Person wurden 5 zufällig ausgewählte Vignetten erfragt.

2.1 Bonuszahlungen

014 | BONI0

Kommen wir gleich zum Hauptthema der Studie. Dabei geht es um die Themen „Einkommen von Geschäftsführern sowie von besonderen Berufsgruppen“. Ich werde Ihnen einige Situationen beschreiben. Bitte denken Sie einen Augenblick darüber nach und sagen Sie mir dann, für wie gerecht Sie diese Situationen halten.

015 | BONI1

Beginnen wir mit der Situation eins:

- A1** Ein mittelständisches Unternehmen hat in einem sehr schwierigen Marktumfeld die Verkaufszahlen gesteigert und einen Gewinnzuwachs erzielt. Die Geschäftsführung war daran maßgeblich beteiligt.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

016 | BONI2

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

017 | BONI3

- A3** Die Geschäftsführung eines mittelständischen Unternehmens führte Rationalisierungsmaßnahmen durch. Dadurch reduzierte sie die Mitarbeiterzahl. Am Jahresende wurde ein Gewinnzuwachs erzielt.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

018 | BONI4

- A4** Ein Großunternehmen hat in einem sehr schwierigen Marktumfeld die Verkaufszahlen gesteigert und einen Gewinnzuwachs erzielt. Die Geschäftsführung war daran maßgeblich beteiligt.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

019 BONI5

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B2** Die Geschäftsführung erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen branchenüblichen Bonus von 50%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

020 BONI6

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B3** Die Geschäftsführung erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 50%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

021 BONI7

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- C1** Die Belegschaft wurde über die Auswahlkriterien für die Bonuszahlungen informiert.
- D2** Sie erhält einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

022 BONI8

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- C2** Die Belegschaft wurde über die Höhe der Bonuszahlungen informiert.
- D2** Sie erhält einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

023 BONI9

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- C3** Die Belegschaft wurde über die Bonuszahlungen nicht informiert.
- D2** Sie erhält einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

024 BONI10

- A2** Ein mittelständisches Unternehmen beendet das Geschäftsjahr mit einem branchenüblichen Ergebnis.
- B1** Sie erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 25%.
- D1** Alle anderen Beschäftigten werden ebenfalls am Erfolg des Unternehmens beteiligt. Sie erhalten eine Zulage in Höhe eines Monatsgehältes.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

025 BONI11

- A3** Die Geschäftsführung eines mittelständischen Unternehmens führte Rationalisierungsmaßnahmen durch. Dadurch reduzierte sie die Mitarbeiterzahl. Am Jahresende wurde ein Gewinnzuwachs erzielt.
- B3** Die Geschäftsführung erhält zusätzlich zu ihrem Jahresgehalt von 200.000 Euro einen Bonus von 50%.
- D2** Alle anderen Beschäftigten erhalten einen fest vereinbarten Tariflohn.

Halten Sie die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

2.2.Lohnzuwächse

026 BERUF00

In den nächsten Situationen geht es um Gewerkschaften. Hier gibt es Einheitsgewerkschaften, wie z.B. ver.di, die viele verschiedene Berufsgruppen vertreten und es gibt spezielle Berufsgewerkschaften, die nur ganz bestimmte Berufsgruppen vertreten, wie z.B. der Marburger Bund, der v.a. Ärzte vertritt, die GDL, die v.a. Lokführer vertritt oder die Vereinigung Cockpit, die v.a. Piloten vertritt. Um solche speziellen Berufsgewerkschaften geht es in den folgenden Situationen. Bitte sagen Sie mir wieder nach jeder Situation, für wie gerecht sie diese halten.

027 BERUF10

Beginnen wir mit der Situation eins:

- A1** Eine einzelne Berufsgruppe hatte in letzter Zeit keine besonderen Mehrbelastungen im Vergleich zu anderen Beschäftigten in einem Unternehmen.
- B1** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

028 BERUF20

- A2** Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt.
- B1** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

029 BERUF30

- A3** Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.
- B1** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

030 BERUF40

- A4** Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen.
- B1** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

031 BERUF50

A3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.

B2 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

032 BERUF60

A3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.

B1 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

033 BERUF61

C1 Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses umfassend informiert.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

034 BERUF70

- A3** Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.
- B1** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

035 BERUF71

- C2** Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 4%igen Lohnzuwachses nicht informiert.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

036 BERUF80

A3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.

B1 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

037 BERUF81

C3 Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 4%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

038 BERUF90

A3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.

B1 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 4% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

039 BERUF91

C4 Die Berufsgruppe nutzte ihre Schlüsselposition im Unternehmen, um den 4%igen Lohnzuwachs durchzusetzen. Sie beachtete dabei nicht mögliche Folgen für andere.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

040 BERUF10

A2 Eine Berufsgruppe in einem Unternehmen ist der Auffassung, dass ihr Arbeitgeber die Qualität ihrer Arbeit zunehmend weniger wertschätzt.

B2 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

041 BERUF110

A4 Die zeitliche Belastung und inhaltlichen Anforderungen der Arbeit einer Berufsgruppe in einem Unternehmen sind in den letzten Jahren deutlich gestiegen.

B2 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

042 BERUF120

A3 Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.

B2 In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

043 BERUF121

C1 Die Beschäftigten, die weniger Lohn erhalten, wurden von der Berufsgewerkschaft über die Gründe des 8%igen Lohnzuwachses umfassend informiert.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

044 BERUF130

- A3** Die Arbeit einer Berufsgruppe erfordert eine lange Ausbildung und viel Erfahrung am Arbeitsplatz. Sie ist daher im Unternehmen schwer zu ersetzen.
- B2** In Tarifverhandlungen setzt eine Berufsgewerkschaft für diese Berufsgruppe einen Lohnzuwachs von 8% durch. Alle anderen Beschäftigten erhalten 2% mehr Lohn.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

045 BERUF131

- C3** Die Berufsgewerkschaft betonte durch ihren 8%igen Lohnzuwachs auch den Weg für weitere Lohnsteigerungen für die anderen Beschäftigten frei zu machen.

Halten Sie den höheren Lohnzuwachs für gerecht, für eher gerecht, für eher ungerecht oder für ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

3. Erwerbstätigkeit

046 E1

(Int.: Bitte genau nachfragen: Hat dieser Beruf/ diese Tätigkeit noch einen besonderen Namen?)

Im Folgenden möchte ich Ihnen einige Fragen zu ihrer Erwerbssituation stellen. Welche berufliche Tätigkeit üben Sie in Ihrem Hauptberuf derzeit aus? Bitte beschreiben Sie mir Ihre berufliche Tätigkeit genau.

Antwort 1 offene Angabe: E1O

Weiß nicht .b

Keine Angabe .c

047 E2

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich!)

Und wie viel beträgt im Durchschnitt Ihre tatsächliche Arbeitszeit pro Woche einschließlich eventueller Überstunden?

Antwort 1 offene Angabe: E2O;
numerisch: E2OC

Weiß nicht .b

Keine Angabe .c

048 E3

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich!)

Ist Ihr Arbeitsvertrag befristet oder unbefristet?

Befristet 1

Unbefristet 2

Habe keinen Arbeitsvertrag 3

Weiß nicht .b

Keine Angabe .c

049 E4

(Int.: Nennungen bitte vorlesen! Nur eine Nennung möglich!)

Handelt es sich um ein Zeitarbeits- bzw. Leiharbeitsverhältnis?

Ja 1

Nein 2

Weiß nicht .b

Keine Angabe .c

050 E5

Gehört der Betrieb, in dem Sie arbeiten, zum öffentlichen Dienst?

Ja	1		
Nein	2		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

051 E6

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb etwa? Unter 10 Beschäftigte, 10 bis unter 50 Beschäftigte, 50 bis unter 200 Beschäftigte, 200 bis unter 1000 Beschäftigte oder 1000 und mehr Beschäftigte?

Unter 10 Beschäftigte	1		
10 bis unter 50 Beschäftigte	2		
50 bis unter 200 Beschäftigte	3		
200 bis unter 1000 Beschäftigte	4		
1000 und mehr Beschäftigte	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

052 E7

Gibt es in Ihrem Betrieb eine betriebliche Personalvertretung bzw. einen Betriebsrat?

Ja	1		
Nein	2		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

053 E8

(Int.: Nur das Jahr eintragen.)

Seit wann sind Sie in Ihrem gegenwärtigen Betrieb beschäftigt?

Antwort	Jahr		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

Sind Sie in einer der folgenden Branchen tätig:

- Bahnverkehr
- Luftverkehr
- Krankenhaus

Und wenn ja, in welcher?

Bahnverkehr	1		=> BB1
Luftverkehr	2		=> BB1
Krankenhaus	3		=> BB1
Nein	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

In welcher Branche sind Sie dann tätig? In der Land- und Forstwirtschaft oder im Bergbau, im Baugewerbe, in der chemischen Industrie, in der Metall- und Elektroindustrie oder im Maschinenbau, im sonstigen verarbeitenden Gewerbe, im Kredit- und Versicherungsgewerbe, im Groß- und Einzelhandel, im sonstigen Gesundheitswesen, im sonstigen Verkehrswesen oder in sonstigen Dienstleistungen?

Land- und Forstwirtschaft oder Bergbau	1		
Baugewerbe	2		
Chemische Industrie	3		
Metall- und Elektroindustrie oder Maschinenbau	4		
Sonstiges verarbeitendes Gewerbe	5		
Kredit- und Versicherungsgewerbe	6		
Groß- und Einzelhandel	7		
Sonstiges Gesundheitswesen	8		
Sonstiges Verkehrswesen	9		
Sonstige Dienstleistungen	10		
Filter	.a	aus E9 (1+2+3)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

4. Bonuszahlungen und Geschäftsführergehälter

4.1 Bewertungen

056 | BB1

In vielen Betrieben werden Bonuszahlungen an Geschäftsführer gezahlt, die mehr als ein Drittel ihres Geschäftsführergehaltes ausmachen.

Empfinden Sie Bonuszahlungen an Geschäftsführer im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

057 | BB2

Wenn die Bonuszahlungen damit begründet werden, dass man auf diese Weise sehr gute Führungskräfte gewinnen kann, empfinden Sie die Bonuszahlungen dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

058 | BB3

Und wenn sie mit der besonders hohen Verantwortung begründet werden, die Geschäftsführer tragen, empfinden Sie die Bonuszahlungen dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

Und wenn sie mit der besonders hohen Arbeitsbelastung von Geschäftsführern begründet werden, empfinden Sie die Bonuszahlungen dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

4.2 Erfahrungen

060 BE0

Jetzt möchten wir etwas über Ihre persönlichen Erfahrungen mit Bonuszahlungen und Geschäftsführergehältern wissen.

061 BE1

Haben Sie im letzten Jahr leistungsabhängige Zulagen oder Bonuszahlungen erhalten?

Ja	1		
Nein	2		=> BE3
Weiß nicht	.b		=> BE3
Keine Angabe	.c		=> BE3

062 BE2

Betrug der Anteil der Leistungszulagen oder Bonuszahlungen im letzten Jahr weniger als ein Drittel oder mehr als ein Drittel Ihres Jahresgrundgehaltes?

Weniger als ein Drittel	1		
Ein Drittel oder mehr	2		
Filter	.a	aus BE1 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

063 BE3

Wie viele Beschäftigte können Leistungszulagen oder Bonuszahlungen in Ihrem Betrieb erhalten? Alle oder fast alle Beschäftigte, größere Teile der Belegschaft, einzelne Beschäftigte oder niemand?

Alle oder fast alle Beschäftigte	1		=> BE5, wenn E5 ≠ 01
Größere Teile der Belegschaft	2		=> BE5, wenn E5 ≠ 01
Einzelne Beschäftigte	3		=> BE5, wenn E5 ≠ 01
Niemand	4		=> BE5, wenn E5 ≠ 01
Weiß nicht	.b		=> BE5, wenn E5 ≠ 01
Keine Angabe	.c		=> BE5, wenn E5 ≠ 01

064 | **BE4**

Sie sagten vorhin, dass Sie im öffentlichen Dienst beschäftigt sind. Sind Sie dort in einem Betrieb tätig, der eine Geschäftsführung hat?

Ja	1		
Nein	2		=> SB1
Filter	.a	aus E5 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		=> SB1
Keine Angabe	.c		=> SB1

065 | **BE5**

Hat die Geschäftsführung in Ihrem Betrieb im letzten Jahr Leistungszulagen oder Bonuszahlungen in Form von Geld oder Aktien bzw. Unternehmensanteilen erhalten?

Ja	1		
Nein	2		=> BE8
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	=> BE8
Weiß nicht	.b		=> BE8
Keine Angabe	.c		=> BE8

066 | **BE6**

(Int.: Falls Befragte(r) unsicher ist, nach grobem Durchschnitt fragen.)

Was schätzen Sie: Wie hoch waren diese Bonuszahlungen im letzten Jahr in etwa? Weniger als 20.000 Euro pro Person, etwa 20.000 bis 100.000 Euro pro Person oder über 100.000 Euro pro Person?

Weniger als 20.000 Euro pro Person	1		
Etwa 20.000-100.000 Euro pro Person	2		
Über 100.000 Euro pro Person	3		
Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	=> BE8
Weiß nicht	.b		=> BE8
Keine Angabe	.c		=> BE8

067 | BE7

Empfinden Sie die Höhe der letzten Bonuszahlungen für die Geschäftsführung im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Filter	.a	aus BE6 (.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

068 | BE8

(Int.: Falls Befragte(r) unsicher ist, nach grobem Durchschnitt fragen.)

Was schätzen Sie: Wie hoch ist etwa das jährliche Grundeinkommen der Geschäftsführung, also das normale Einkommen ohne Leistungszulagen oder Bonuszahlungen? Bis 100.000 Euro pro Person, zwischen 100.000 und 200.000 Euro pro Person, zwischen 200.000 und 400.000 Euro pro Person oder über 400.000 Euro pro Person?

Bis 100.000 Euro pro Person	1		
Zwischen 100.000 und 200.000 Euro pro Person	2		
Zwischen 200.000 und 400.000 Euro pro Person	3		
Über 400.000 Euro pro Person	4		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	=> BE10
Weiß nicht	.b		=> BE10
Keine Angabe	.c		=> BE10

069 | BE9

Empfinden Sie die Höhe dieses Grundeinkommens der Geschäftsführung im Großen und Ganzen gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Filter	.a	aus BE8 (.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

Ich werde Ihnen jetzt einige Aussagen vorlesen. Sagen Sie mir bitte zu jeder dieser Aussagen, wie Sie diese bewerten.

Der Betrieb, in dem ich arbeite, steht gegenüber den Konkurrenten derzeit sehr viel besser, besser, vergleichbar, schlechter oder sehr viel schlechter da.

Sehr viel besser	1		
Besser	2		
Vergleichbar	3		
Schlechter	4		
Sehr viel schlechter	5		
Es gibt keine Konkurrenz	7		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

071 | BE11

Dass der Betrieb derzeit so dasteht, ist sehr stark auf die Leistung der Beschäftigten zurückzuführen. Stimmen Sie dem voll zu, stimmen Sie dem etwas zu, lehnen Sie es etwas ab oder lehnen Sie es ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
weiß nicht	.b		
keine Angabe	.c		

072 | BE12

Dass der Betrieb derzeit so dasteht, ist sehr stark auf die Leistung der Geschäftsführung zurückzuführen. Stimmen Sie dem voll zu, stimmen Sie dem etwas zu, lehnen Sie es etwas ab oder lehnen Sie es ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

073 | BE13

Die Arbeitsbelastung der Geschäftsführung ist im Vergleich zu den normalen Mitarbeitern im Betrieb überdurchschnittlich hoch. Stimmen Sie dem voll zu, stimmen Sie dem etwas zu, lehnen Sie es etwas ab oder lehnen Sie es ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

074 | BE14

Die Mitglieder der Geschäftsführung haben sich auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre jetzigen Aufgaben qualifiziert. Stimmen Sie dem zu oder lehnen Sie es ab?

Stimme zu	1		
Lehne ab	2		
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

075 | BE15

Die Höhe des Gesamtgehaltes der Geschäftsführung liegt über dem Durchschnitt, der in anderen Betrieben unserer Branche bezahlt wird. Stimmen Sie dem voll zu, stimmen Sie dem etwas zu, lehnen Sie es etwas ab oder lehnen Sie es ganz ab?

Stimme voll zu	1		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01
Stimme etwas zu	2		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01
Lehne etwas ab	3		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01
Lehne ganz ab	4		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01
Filter	.a	aus BE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01
Keine Angabe	.c		=> SB1, wenn BE5 ≠ 01

4.3. Bonuszahlungen und Verfahrensgerechtigkeit

076 | BV1

Die Bonuszahlungen an Geschäftsführer können in Betrieben verschieden gehandhabt werden. Ich nenne Ihnen gleich einige Situationen. Bitte sagen Sie mir, ob diese für Sie selbst zutreffen oder nicht zutreffen.

Mein Betrieb informierte die Belegschaft im letzten Jahr offiziell über die Höhe der Bonuszahlungen an die Geschäftsführung.

Trifft zu	1		
Trifft nicht zu	2		=> BV3
Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

077 | BV2

Mein Betrieb informierte die Belegschaft über die Kriterien, nach denen die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung ausgezahlt werden.

Trifft zu	1		
Trifft nicht zu	2		
Filter	.a	aus BV1 (2+.a)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

078 | BV3

Wie groß ist der Einfluss der Mitarbeitervertretung oder der Belegschaft in Ihrem Betrieb auf die Vergabe der Bonuszahlungen an die Geschäftsführung? Hat sie überhaupt keinen Einfluss, einen geringen Einfluss oder einen großen Einfluss?

Sie hat überhaupt keinen Einfluss	1		
Sie hat einen geringen Einfluss	2		
Sie hat einen großen Einfluss	3		
Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

4.4. Bonuszahlungen und Folgehandlungen

079 | BF0

Hohe Bonuszahlungen an Geschäftsführer können verschiedene Auswirkungen im Betrieb haben.

080 | BF1

Konnten Sie beobachten, dass in Ihrem Betrieb seit den Bonuszahlungen an die Geschäftsführung eine Haltung vorherrscht: „Die da Oben machen doch ohnehin was sie wollen?“ Traf dies voll und ganz zu, traf dies eher zu, traf dies eher nicht zu oder traf dies überhaupt nicht zu?

Trifft voll und ganz zu	1		
Trifft eher zu	2		
Trifft eher nicht zu	3		
Trifft nicht zu	4		
Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

081 | BF2

(Int.: Antwort Nr. 03 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

Und wie ist es mit der Arbeitsmotivation der Beschäftigten? Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung stark erhöht, etwas erhöht, etwas verringert oder stark verringert?

Sie hat sich stark erhöht	1		
Sie hat sich etwas erhöht	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verringert	4		
Sie hat sich stark verringert	5		
Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

082 | BF3

(Int.: Antwort Nr. 03 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

Und wie ist es mit der Bereitschaft, für gemeinsame Arbeitnehmerinteressen einzutreten? Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung stark erhöht, etwas erhöht, etwas verringert oder stark verringert?

Sie hat sich stark erhöht	1		
Sie hat sich etwas erhöht	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verringert	4		
Sie hat sich stark verringert	5		

Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

083 BF4

(Int.: Antwort Nr. 03 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

**Und wie ist es mit der Zusammenarbeit unter den Kollegen?
Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung stark verbessert, etwas verbessert, etwas verschlechtert oder stark verschlechtert?**

Sie hat sich stark verbessert	1		
Sie hat sich etwas verbessert	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verschlechtert	4		
Sie hat sich stark verschlechtert	5		

Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

084 BF5

(Int.: Antwort Nr. 03 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

**Und wie ist es mit der Kooperation gegenüber der Geschäftsführung?
Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch die Bonuszahlungen an die Geschäftsführung stark verbessert, etwas verbessert, etwas verschlechtert oder stark verschlechtert?**

Sie hat sich stark verbessert	1		
Sie hat sich etwas verbessert	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verschlechtert	4		
Sie hat sich stark verschlechtert	5		

Filter	.a	aus BE5 (2+.a+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

5. Lohnzuwächse von Berufsgewerkschaften

5.1 Bewertungen

085 SB0

Unterschiedliche Berufsgruppen erhalten unterschiedlich hohe Gehälter. Zugleich gibt es in Betrieben einzelne Berufsgruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften wie den Marburger Bund, die Gewerkschaft deutscher Lokomotivführer (GDL) oder die Vereinigung Cockpit in den letzten Jahren besonders hohe Gehaltssteigerungen erhalten haben, während alle anderen Beschäftigten geringe Lohnsteigerungen hatten.

086 SB1

(Int.: Gemeint sind nur Berufsgruppen, die durch Berufsgewerkschaften vertreten werden.)

Empfinden Sie die hohen Gehaltssteigerungen für solche einzelnen Berufsgruppen im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

087 SB2

Wenn eine einzelne Berufsgruppe ihren höheren Gehaltszuwachs damit begründet, dass sie sich in ihren Interessen von den großen Gewerkschaften nicht ausreichend vertreten fühlt, empfinden Sie den höheren Gehaltszuwachs dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

088 SB3

Und wenn eine einzelne Berufsgruppe ihren höheren Gehaltszuwachs damit begründet, dass man auf diese Weise mehr junge Menschen für diesen Beruf gewinnen kann, empfinden Sie den höheren Gehaltszuwachs dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

089 | SB4

Und wenn eine einzelne Berufsgruppe ihren höheren Gehaltszuwachs mit ihrer besonders hohen Verantwortung begründet, empfinden Sie den höheren Gehaltszuwachs dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

090 | SB5

Und wenn eine einzelne Berufsgruppe ihren höheren Gehaltszuwachs mit ihrer besonders hohen Arbeitsbelastung begründet, empfinden Sie den höheren Gehaltszuwachs dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

091 | SB6

Einzelne Berufsgruppen können ihre höheren Gehaltszuwächse deshalb durchsetzen, weil sie mit einem Streik einen ganzen Wirtschaftszweig deutlich beeinträchtigen können. Empfinden Sie die höheren Gehaltszuwächse dann als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

5.2 Erfahrungen

092 SE1

Sind in Ihrem Betrieb eine oder mehrere der folgenden Berufsgewerkschaften für einzelne Berufsgruppen zuständig?

- Marburger Bund (MB)
- Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL)
- Vereinigung Cockpit (VC)
- Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)
- Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO)

Marburger Bund (MB)	1	bei SE1C1	
Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL)	1	bei SE1C2	
Vereinigung Cockpit (VC)	1	bei SE1C3	
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	1	bei SE1C4	
Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO)	1	bei SE1C5	
Sonstige	1	bei SE1C6; offene Angabe (gesamt): SE1C6O; numerisch (Nennung 1): SE1C6OC1; numerisch (Nennung 2): SE1C6OC2; numerisch (Nennung 3): SE1C6OC3	
Nein	1	bei SE1C7	
Weiß nicht	1	bei SE1C8	
Keine Angabe	.c	bei SE1C1 bis SE1C8	

093 SE2

Sind Sie Mitglied einer der genannten Berufsgewerkschaften?

Marburger Bund (MB)	1	bei SE2C1	=> SE4
Gewerkschaft der Lokomotivführer (GDL)	1	bei SE2C2	=> SE4
Vereinigung Cockpit (VC)	1	bei SE2C3	=> SE4
Gewerkschaft der Flugsicherung (GdF)	1	bei SE2C4	=> SE4
Unabhängige Flugbegleiterorganisation (UFO)	1	bei SE2C5	=> SE4
Nein	1	bei SE2C6	
Weiß nicht	1	bei SE2C7	
Keine Angabe	.c	bei SE2C1 bis SE2C7	

094 SE3

(Int.: z.B. IG Metall, IG BCE, ver.di etc.)

Sind Sie Mitglied einer anderen Gewerkschaft?

Ja	1		
Nein	2		
Filter	.a	aus SE2C1 bis SE2C5 (1)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

095 | SE4

Gibt es in Ihrem Betrieb solche einzelnen Beschäftigtengruppen wie Ärzte, Lokführer oder Piloten, die durch ihre Berufsgewerkschaften in den letzten Jahren besonders hohe Gehaltssteigerungen erhalten haben?

Ja	1		
Nein	2		=> EG1
Weiß nicht	.b		=> EG1
Keine Angabe	.c		=> EG1

096 | SE5

Wenn Sie an diese einzelne Berufsgruppe in Ihrem Betrieb denken, empfanden Sie diesen höheren Gehaltszuwachs im Großen und Ganzen als gerecht, eher gerecht, eher ungerecht oder ungerecht?

Gerecht	1		
Eher gerecht	2		
Eher ungerecht	3		
Ungerecht	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

097 | SE6

Ich werde Ihnen jetzt einige Aussagen vorlesen. Sagen Sie mir bitte zu jeder dieser Aussagen, ob Sie ihr voll zustimmen, etwas zustimmen, sie etwas ablehnen oder ganz ablehnen.

Diese Berufsgruppe hat daran, wie der Betrieb derzeit gegenüber den Konkurrenten dasteht, einen großen Anteil.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Es gibt keine Konkurrenz	7		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

098 SE7

Die Arbeitsbelastung dieser Berufsgruppe ist im Vergleich zu den normalen Mitarbeitern im Betrieb überdurchschnittlich hoch.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

099 SE8

Die Mitglieder dieser Berufsgruppe haben sich auf einem langen Bildungs- und Berufsweg für ihre jetzigen Aufgaben qualifiziert.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

100 SE9

Die Höhe des Gehaltes dieser Berufsgruppe liegt über dem Durchschnitt des Gehaltes das in anderen Betrieben unserer Branche gezahlt wird.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

5.3 Berufsgewerkschaften und Verfahrensgerechtigkeit

101 SV1

Die Berufsgewerkschaft, die diese einzelne Berufsgruppe vertritt, hat sich keine Gedanken über die Folgen des Gehaltszuwachses für die anderen Beschäftigten in unserem Wirtschaftszweig gemacht.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

102 SV2

Die Mitglieder der Berufsgruppe in unserem Betrieb haben sich sehr stark für den hohen Tarifabschluss engagiert.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

103 SV3

Die anderen Beschäftigten in unserem Betrieb wurden von der Gewerkschaft der einzelnen Berufsgruppe über die Gründe der Lohnerhöhung umfassend informiert.

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Lehne etwas ab	3		
Lehne ganz ab	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

5.4 Berufsgewerkschaften und Folgehandlungen

104 SF1

Hohe Gehaltszuwächse für eine einzelne Berufsgruppe können verschiedene Auswirkungen im Betrieb haben.

Konnten Sie beobachten, dass im Betrieb seit dem hohen Gehaltszuwachs der einzelnen Berufsgruppe eine Haltung vorherrscht: „Diese Berufsgruppe macht doch ohnehin was sie will“? Traf dies voll und ganz zu, traf dies eher zu, traf dies eher nicht zu oder traf dies überhaupt nicht zu?

Trifft voll und ganz zu	1		
Trifft eher zu	2		
Trifft eher nicht zu	3		
Trifft überhaupt nicht zu	4		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

105 SF2

(Int.: Antwort Nr. 3 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

Und wie ist es mit der Arbeitsmotivation der Beschäftigten? Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch den hohen Gehaltszuwachs der einzelnen Berufsgruppe stark erhöht, etwas erhöht, etwas verringert oder stark verringert?

Sie hat sich stark erhöht	1		
Sie hat sich etwas erhöht	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verringert	4		
Sie hat sich stark verringert	5		
Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

106 SF3

(Int.: Antwort Nr. 3 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

Und wie ist es mit der Bereitschaft, für gemeinsame Arbeitnehmerinteressen einzutreten? Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch den hohen Gehaltszuwachs der einzelnen Berufsgruppe stark erhöht, etwas erhöht, etwas verringert oder stark verringert?

Sie hat sich stark erhöht	1		
Sie hat sich etwas erhöht	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verringert	4		
Sie hat sich stark verringert	5		

Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

107 SF4

(Int.: Antwort Nr. 3 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

**Und wie ist es mit der Zusammenarbeit unter den Kollegen?
Hat sich diese bei Ihren Kollegen durch den hohen Gehaltszuwachs der einzelnen Berufsgruppe stark verbessert, etwas verbessert, etwas verschlechtert oder stark verschlechtert?**

Sie hat sich stark verbessert	1		
Sie hat sich etwas verbessert	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verschlechtert	4		
Sie hat sich stark verschlechtert	5		

Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

108 SF5

(Int.: Antwort Nr. 3 („hat sich nicht verändert“) nicht vorlesen.)

**Und wie ist es mit der Kooperation gegenüber der Berufsgruppe, die den hohen Gehaltszuwachs erzielt hat?
Hat sich diese bei Ihren Kollegen stark verbessert, etwas verbessert, etwas verschlechtert oder stark verschlechtert?**

Sie hat sich stark verbessert	1		
Sie hat sich etwas verbessert	2		
Sie hat sich nicht verändert	3		
Sie hat sich etwas verschlechtert	4		
Sie hat sich stark verschlechtert	5		

Filter	.a	aus SE4 (2+.b+.c)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

6. Einstellungen zu allgemeinen Gerechtigkeitsvorstellungen

109 | EG1

Die folgenden Aussagen beschäftigen sich damit, was man in Deutschland für gerecht halten kann. Bitte sagen Sie mir zu jeder Aussage, die ich Ihnen gleich vorstelle, ob sie dieser voll zustimmen, etwas zustimmen, weder zustimmen noch ablehnen, etwas ablehnen oder ganz ablehnen.

Der Staat sollte für alle, die arbeiten wollen, einen Arbeitsplatz zur Verfügung stellen. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

110 | EG2

Ein Anreiz für Leistung besteht nur dann, wenn die Unterschiede im Einkommen groß genug sind. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

111 | EG3

Es ist gerecht, dass Eltern ihr Vermögen an ihre Kinder weitergeben, auch wenn das heißt, dass die Kinder reicher Eltern im Leben bessere Chancen haben. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

112 | EG4

Der Staat sollte für alle einen Mindestlebensstandard garantieren. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

113 | EG5

Es hat schon seine Richtigkeit, wenn Unternehmen große Gewinne machen, denn am Ende profitieren alle davon. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

114 | EG6

Es ist gerecht, dass man das, was man sich durch Arbeit verdient hat, behält, auch wenn das heißt, dass einige reicher sind als andere. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

115 | EG7

Es ist zwecklos, sich über soziale Gerechtigkeit zu streiten, weil sich die Verhältnisse doch nicht ändern lassen. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

116 | EG8

So wie die Zustände heute sind, weiß man gar nicht mehr, was eigentlich gerecht ist. Stimmen Sie dieser Aussage voll zu, stimmen Sie ihr etwas zu, stimmen Sie ihr weder zu noch lehnen Sie sie ab, lehnen Sie sie etwas ab oder lehnen Sie sie ganz ab?

Stimme voll zu	1		
Stimme etwas zu	2		
Stimme weder zu noch lehne ab	3		
Lehne etwas ab	4		
Lehne ganz ab	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

7. Individuelle Merkmale – Teil 2

117 IND6

Zum Ende noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.

Was ist Ihr höchster beruflicher Ausbildungsabschluss? Haben Sie eine abgeschlossene Lehre bzw. einen Facharbeiterabschluss, einen Berufsfachschulabschluss, einen Abschluss als Meister oder Techniker, einen Fachschulabschluss, einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss, einen anderen beruflichen Ausbildungsabschluss oder keinen beruflichen Ausbildungsabschluss?

Eine abgeschlossene Lehre bzw. Facharbeiterabschluss	1		
Einen Berufsfachschulabschluss	2		
Einen Abschluss als Meister/Techniker	3		
Einen Fachschulabschluss	4		
Einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss	5		
Einen anderen beruflichen Ausbildungsabschluss	6		
Keinen beruflichen Ausbildungsabschluss	7		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

118 IND7

(Int.: Nennungen bitte vorlesen!)

Welche Staatsangehörigkeit haben Sie? Sind Sie Deutsche(r), EU-Angehörige(r) oder Nicht-EU-Angehörige(r)?

Deutsch	1		
EU-Angehörige(r)	2		
Nicht-EU-Angehörige(r)	3		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

119 IND8

Werden Sie nach Tarif bezahlt?

Ja	1		=> Ind10
Nein	2		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

120 IND9

Werden Sie übertariflich bezahlt?

Ja	1		
Nein	2		
Filter	.a	aus Ind8 (1)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

121 IND10

Und wie hoch ist Ihr eigenes monatliches Netto-Einkommen aus Ihrer Erwerbstätigkeit? Ich meine damit die Summe, die nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen verbleibt.

Antwort	1	offene Angabe: IND100; numerisch: IND100C	=> Ind12
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

122 IND11

(Int.: Liste bitte vorlesen. Falls Zielperson keine Angaben machen kann oder will: Verdienst gegebenenfalls schätzen lassen und Hinweis auf Anonymität geben.)

Sagen Sie mir bitte, ob Ihr monatliches Netto-Einkommen bis zu 500 €, 501 bis 1000 €, 1001 bis 1500 €, 1501 bis 2000 €, 2001 bis 2500 €, 2501 bis 3000 €, 3001 bis 3500 €, 3501 bis 4000 € oder mehr als 4000 € beträgt.

Bis zu 500 €	1		
501 bis 1000 €	2		
1001 bis 1500 €	3		
1501 bis 2000 €	4		
2001 bis 2500 €	5		
2501 bis 3000 €	6		
3001 bis 3500 €	7		
3501 bis 4000 €	8		
Mehr als 4000 €	9		
Filter	.a	aus IND10 (1)	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

123 | **IND12**

(Int.: Antwort Nr. 03 („Genau richtig“) nicht vorlesen.)

Wenn Sie an Ihr eigenes gegenwärtiges Einkommen denken, würden Sie sagen, dass es bezogen auf Ihre Tätigkeit sehr viel mehr, etwas mehr, etwas weniger oder sehr viel weniger ist als Ihnen gerechterweise zusteht?

Sehr viel mehr	1		
Etwas mehr	2		
Genau richtig	3		
Etwas weniger	4		
Sehr viel weniger	5		
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

124 | **IND13**

Wenn Sie an Ihre eigene gegenwärtige Tätigkeit denken, was wäre ein für Sie gerechtes monatliches Netto-Einkommen?

Antwort	1	offene Angabe: IND13O; numerisch: IND13OC	
Weiß nicht	.b		
Keine Angabe	.c		

Impressum

FDZ-Methodenreport 07/2013

Herausgeber

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

Redaktion

Stefan Bender, Heiner Frank

Technische Herstellung

Heiner Frank

Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit
Genehmigung des FDZ gestattet

Bezugsmöglichkeit

http://doku.iab.de/fdz/reporte/2013/MR_07-13.pdf

Internet

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

Rückfragen zum Inhalt an:

Gesine Stephan
Institut für Arbeitsmarkt und
Berufsforschung (IAB)
Regensburger Str. 104
90478 Nürnberg
Phone: 0911 / 179-5850
<mailto:gesine.stephan@iab.de>