

Forschungsdatenzentrum

der Bundesagentur für Arbeit  
im Institut für Arbeitsmarkt-  
und Berufsforschung

FDZ

# FDZ-Methodenreport

03/2015

DE

Methodische Aspekte zu Arbeitsmarktdaten

## Vertiefende Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ 2012

Miriam Gensicke,  
Nikolai Tschersich



Bundesagentur für Arbeit



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

**Vertiefende Betriebsbefragung  
„Arbeitsqualität und  
wirtschaftlicher Erfolg“  
2012**

Methodenbericht



**TNS Infratest**  
Sozialforschung

**Vertiefende Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ 2012**  
Methodenbericht

vorgelegt von  
**TNS Infratest Sozialforschung, München**

**Miriam Gensicke**  
**Nikolai Tschersich**

München, Dezember 2012  
MB\_128379

## Inhalt

1	Vorbemerkung .....	4
2	Grundgesamtheit und Stichprobenziehung.....	5
3	Feldorganisation und Erhebungsinstrumente.....	7
3.1	Feldorganisation.....	7
3.2	Fragebogen .....	8
3.3	Weitere Erhebungsinstrumente .....	8
4	Ergebnis der Feldarbeit .....	10
4.1	Rücklauf im Überblick .....	10
4.2	Fehlende Angaben im Fragebogen .....	11
5	Datenerstellung, Datenprüfung und Editing .....	13
6	Das Hochrechnungsverfahren .....	15
6.1	Zielsetzung und Anlage der Gewichtung .....	15
6.2	Querschnittgewichtung .....	15
6.3	Verteilung der Grundgesamtheit und der Nettostichprobe.....	16
	Material-Anhang.....	21

## 1 Vorbemerkung

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

Vorgesehen war dabei, dass jeweils rund 600 Betriebe ab einer Größe von 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten zu Sachverhalten, die im IAB-Betriebspanel nicht erhoben werden, ergänzend befragt werden. Insbesondere Fragen zur Personalarbeit sowie zur Unternehmenskultur bilden die Schwerpunkte der Befragung. Die hierbei erfassten Daten sind mit den Daten des IAB-Betriebspanels aus dem Jahr 2012 bzw. 2014 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 Interviewerstab von TNS Infratest durchgeführt.

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert Anlage, Organisation, Ablauf und methodische Ergebnisse der ersten Welle der Zusatzerhebung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ im Jahr 2012. Für die Datenerhebung (einschließlich der Datenprüfung und Gewichtung) war TNS Infratest Sozialforschung verantwortlich. Die Untersuchung wurde bei TNS Infratest Sozialforschung von Nikolai Tschersich und Miriam Gensicke in der Projektleitung betreut. Alfred Weber war für die Datenaufbereitung und –prüfung zuständig. Für die Stichprobe war Angela Fischer, für die Organisation und Betreuung der Feldarbeit Judith Braun und Christoph Runge zuständig. Elisabeth Baier und Stephan Bollinger betreuten das Datenediting. Martin Pfister war für die Gewichtung verantwortlich.

## 2 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung

Die Grundgesamtheit der vertiefenden Betriebsbefragung „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“ sind Betriebe mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten.<sup>1</sup> 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 Betriebe, auf die die genannten Merkmale zutreffen und die in Welle 2011 ein gültiges Interview im IAB-Betriebspanel gegeben haben. Dies waren insgesamt 2.222 Betriebe. Da keine vergleichbaren Erfahrungen mit einem ähnlichen Erhebungsdesign vorlagen (Vorlage eines zusätzlichen Fragebogens direkt im Anschluss an ein ausführliches Betriebsinterview), wurde gemeinsam mit dem IAB die Entscheidung getroffen, daraus keine Stichprobe zu ziehen, sondern alle Betriebe der Auswahlgesamtheit zu befragen. Hintergrund dieser Überlegungen war, eine ausreichende Fallzahl im Hinblick auf die geplante Wiederholungsbefragung in 2014 zu erreichen.

Die Bruttostichprobe umfasste damit 2.222 Betriebe, darunter waren 1.485 Betriebe in West- und 737 Betriebe in Ostdeutschland. Die Verteilung der Bruttostichprobe nach Region, nach Wirtschaftszweigen und nach Betriebsgrößenklassen ist in Übersicht 1 dokumentiert.

---

<sup>1</sup> Zur Stichprobenziehung des IAB-Betriebspanels siehe: TNS Infratest Sozialforschung, Beschäftigungstrends – Arbeitgeberbefragung 2011, Methodenbericht, München, Mai 2012.

## Übersicht 1: Die Bruttostichprobe nach Branche und Betriebsgröße

	Gesamt	West	Ost
<b>Branchenzugehörigkeit</b>			
■ Verarbeitendes Gewerbe	735	427	308
■ Metall, Elektro, Fahrzeugbau	607	395	212
■ Handel, Verkehr, Nachrichten	342	279	63
■ Unternehmensnahe DL und Finanzdienstleist.	354	259	95
■ Information, Kommunikation, andere DL	184	125	59
<b>Summe</b>	<b>2.222</b>	<b>1.485</b>	<b>737</b>
<b>Betriebsgröße</b>			
■ 50 bis 99 SVB	793	445	348
■ 100 bis 249 SVB	727	467	260
■ 250 bis 499 SVB	366	279	87
■ 500 und mehr SVB	336	294	42
<b>Summe</b>	<b>2.222</b>	<b>1.485</b>	<b>737</b>

## 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 TNS Infratest 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. Bei wiederholt befragten Betrieben ist dies die im Vorjahr 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 Selbstauffüllen 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 2.222 persönlich-mündlich zu bearbeitenden Fälle wurden insgesamt 320 Interviewer eingesetzt. Dabei wurden – soweit möglich – dieselben Interviewer ausgewählt, die im Vorjahr das IAB-Betriebspanel-Interview durchgeführt hatten.

Die Feldarbeit der Zusatzerhebung begann am 30. Juli 2012 und endete am 1. Oktober 2012. Am 12. Oktober 2012 wurde das letzte Interview angenommen.

Die Ankündigungsbriefe sowie die Empfehlungsschreiben des Präsidenten der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände an die Betriebe wurden am 26. Juli 2012 verschickt. Der Versand der Befragungsunterlagen an die Interviewer erfolgte ebenfalls am 26. Juli 2012. Die Unterlagen der 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 TNS Infratest Sozialforschung diskutiert und modifiziert wurde. Neben einer inhaltlichen Stellungnahme zum Fragebogen war es die Aufgabe von TNS Infratest, darauf zu achten, dass die Betriebe mit den Fragen im Fragebogen nicht überfordert werden, um eine langfristige Beteiligung am Betriebspanel sicherzustellen. Aus Zeitgründen, aber auch, weil der Fragebogenentwurf des IAB dies inhaltlich als möglich erscheinen ließ, wurde auf einen Pretest in Absprache mit dem IAB verzichtet.

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.

### 3.3 Weitere Erhebungsinstrumente

Die Interviewer erhielten eine schriftliche Intervieweranleitung zu den Besonderheiten des Projekts.<sup>2</sup>

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 vorgenommen. Auf dem Adressprotokoll der Zusatzerhebung wurde ergänzend festgehalten, von welcher Auskunftsperson der Zusatzfragebogen beantwortet wurde.

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

---

<sup>2</sup> Für das Projekt werden nur erfahrene Interviewer aus dem TNS-Infratest-Stab eingesetzt. Die durchschnittliche Institutszugehörigkeit der im Jahr 2012 eingesetzten Interviewer liegt bei rund 12 Jahren. Alle TNS-Infratest-Interviewer erhalten vor Aufnahme ihrer Tätigkeit bei TNS Infratest eine Grundschulung anhand von Standardschulungsmaterial – auch zu Betriebsbefragungen – und durch Probeinterviews. Erst nach erfolgreicher Grundschulung werden sie im Feld eingesetzt. Sie werden kontinuierlich kontrolliert, von regional zuständigen Kontaktinterviewern betreut und erforderlichenfalls nachgeschult. Deshalb kann die Einweisung für eine bestimmte Studie auf die projektspezifischen Besonderheiten beschränkt und in schriftlicher Form durchgeführt werden.



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

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

## 4 Ergebnis der Feldarbeit

### 4.1 Rücklauf im Überblick

Die Feldarbeit der Zusatzerhebung startete am 30. Juli 2012 und wurde am 12. Oktober 2012 als spätestes Annahmedatum für Interviews abgeschlossen.

Bis Ende August wurden 677 Interviews, d. h. 55% der auszuwertenden Interviews, realisiert. Bis Ende September wurden rund 98% der Interviews durchgeführt. Im Laufe des Oktobers trafen nur noch 18 Interviews ein, da den Interviewern als Feldende der 1. Oktober kommuniziert wurde.

Aus der gesamten Bruttostichprobe von 2.222 Betrieben konnten insgesamt 1.219 auszuwertende Interviews realisiert werden. Die erreichte Fallzahl liegt damit deutlich über dem anvisierten Ziel von 600 Interviews. Die Bereitschaft, an der Zusatzerhebung teilzunehmen, war höher als erwartet. Um den Zeitplan einhalten zu können, wurde in Absprache mit dem IAB die Feldarbeit beendet, obwohl noch einige Interviews ausstanden. Tatsächlich trafen 76 Fragebogen zu spät ein. Insgesamt konnten damit 1.295 Interviews realisiert werden.

Bezogen auf die Gesamtstichprobe konnte somit ein Rücklauf von 76,0% erreicht werden, bezogen auf die auszuwertenden Interviews liegt die Ausschöpfung bei 71,5%. Die folgende Übersicht gibt einen Überblick über die Ausfallgründe sowie die realisierte Ausschöpfung.

#### Übersicht 2: Ausschöpfungsübersicht

	Absolut	In % vom Brutto
<b>A Bruttoansatz</b>	<b>2.222</b>	<b>100</b>
B Nicht bearbeitet, da Feldzeit beendet	497	22,4
<b>C Eingesetzte Bruttostichprobe</b>	<b>1.725</b>	
Betrieb ist erloschen	19	1,1
Betrieb unter Adresse nicht auffindbar	1	0,0
<b>D Bereinigtes Brutto</b>	<b>1.705</b>	<b>100</b>
Zielperson nicht erreicht	31	1,8
Keine Teilnahme aus Zeitgründen	250	14,7
Teilnahme verweigert	129	7,6
<b>Ausfälle/nicht bearbeitet insg.</b>	<b>410</b>	<b>24,0</b>
<b>E Interviews insgesamt</b>	<b>1.295</b>	<b>76,0</b>
Fragebogeneingang zu spät	76	4,5
<b>F Auszuwertende Interviews</b>	<b>1.219</b>	<b>71,5</b>

## 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“. Wie für die Methodenberichte des IAB-Betriebspanels wurden auch in der Zusatzerhebung diejenigen Fragen herausgesucht, 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 Übersicht sind die Fragen mit hohen Quoten fehlender Angaben (mehr als 5%) dokumentiert. Die Quoten fehlender Angaben beziehen sich auf die ungewichtete Zahl auszuwertender Interviews.

### Übersicht 3: Fragen mit hohen Antwortausfällen (KA)

<i>Frage/ Variable</i>	<i>Inhalt</i>	<i>Einheit</i>	<i>KA-Anteil *)</i>
a17a	Gesamtdauer um einen Bewerber für Stellen mit Führungsverantwortung zu prüfen	(Stunden)	10,0 %
a49a	Variabler Anteil des Gehalts bei Leistungserfüllung bei Führungskräften	(%)	9,3 %
a49b	Variabler Anteil des Gehalts bei Leistungserfüllung bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung	(%)	6,2 %
a50aa	Anteil Unternehmenserfolg an der Vergütung von Führungskräften	(%)	8,0 %
a50ab	Anteil Erfolg des Teams an der Vergütung von Führungskräften	(%)	8,4 %
a50ac	Anteil der persönlichen Leistung an der Vergütung von Führungskräften	(%)	8,1 %
a50ba	Anteil Unternehmenserfolg an der Vergütung von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung	(%)	5,9 %
a50bb	Anteil Erfolg des Teams an der Vergütung von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung	(%)	6,2 %
a50bc	Anteil der persönlichen Leistung an der Vergütung von Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung	(%)	5,9 %
a80ka	Veränderungen im Betrieb in den letzten zwei Jahren	(Gesamt-KA)	16,2 %

\*) In % der Fälle (ungewichtet), die die entsprechende Frage zu beantworten hatten.

Ein relativ hoher KA-Anteil liegt bei Frage 17 vor, in der nach der durchschnittlich aufgewandten Stundenzahl für Stellenbesetzungen gefragt wurde. Hier eine Einschätzung zu geben fiel offensichtlich etlichen Befragten schwer.

Auch die Fragen 49 und 50 nach den variablen Anteilen bei der Vergütung sowie der dafür herangezogenen Kriterien fielen den Befragten schwerer in der Beantwortung als die anderen Fragen. Dies zeigt sich in einem überdurchschnittlich hohen KA-Anteil.

Ebenfalls Schwierigkeiten bereitete Frage 80 in der Beantwortung. Diese Frage wurde aufgrund ihrer Komplexität von etlichen Befragten nicht vollständig beantwortet. 16,2% der Befragten beantworteten sie gar nicht. Diese Frage wurde bereits während der Instrumentenentwicklung kontrovers diskutiert und als schwierig zu beantworten erachtet. Die Forscher und das TNS-Infratest-Team einigten sich darauf, diese Frage in der jetzigen Form zu testen, um festzustellen, ob und wie sie angenommen und beantwortet wird. Dementsprechend wurde sie in der Datenprüfung nicht berücksichtigt.

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

### **Keine Probleme bei der Durchführung der Befragung**

Obwohl der Feldstart später als geplant stattfand, verlief die Durchführung der Zusatzerhebung äußerst problemlos und besser als erwartet. Die Zielpersonen zeigten großes Interesse an dem Fragebogen und die Teilnahmebereitschaft war sehr gut. Dennoch war das Feedback der Interviewer, dass sich die Betriebe teilweise über die hohe zeitliche Belastung durch verschiedene Interviews beklagt haben. Dies ist auch einigen Nennungen der offenen Angaben in Frage 81 zu entnehmen.

## 5 Datenerstellung, Datenprüfung und Editing

Datenprüfung und Editing wurden für die vertiefende Erhebung im Wesentlichen nach denselben Prinzipien wie beim IAB-Betriebspanel 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 wurden die erfassten Daten durch ein umfangreiches Programm EDV-gestützt überprüft. Bei Verletzung von mindestens einem der Prüfkriterien wurde ein Fehlerprotokoll ausgedruckt. Die inhaltlichen Prüfkriterien sind im Anhang dokumentiert.

Im vierten Schritt wurden die Fälle, bei denen das Prüfprogramm fehlerhafte, unvollständige oder nicht plausible Angaben entdeckt hatte, 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 erläutert.

Im fünften Schritt wurden die Korrekturen in den Datensatz eingegeben.

Alle korrigierten Fälle wurden erneut der EDV-gestützten Datenprüfung unterzogen (Schritt 3). Bei Verletzung eines der Prüfkriterien wurden auch die nachfolgenden Schritte nochmals durchgeführt.<sup>3</sup> 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 Antwortbetrieb 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-

---

<sup>3</sup> Grundsätzlich kann es vorkommen, dass die Korrektur eines Fehlers zur Verletzung eines (oder mehrerer) anderer Prüfkriterien führt, ohne dass dies bei der Erstbearbeitung ohne Weiteres ersichtlich ist.

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

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

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

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

Zur Durchführung der Editingarbeiten der Zusatzerhebung wurden aus der Editiergruppe der Haupterhebung drei 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.<sup>4</sup> Bei Bedarf wurden die Editoren nachgeschult. Die Editingarbeiten erfolgten schwerpunktmäßig in der Zeit zwischen Mitte August und Ende Oktober.

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. Dies erklärt, warum einige Fragebögen der Zusatzerhebung nicht mehr als auswertbar gekennzeichnet werden konnten, da terminlich bedingt das Editing der Zusatzerhebung schon abgeschlossen werden musste, einige Betriebspanelfragebogen aber noch nicht eingetroffen bzw. erfasst waren.

---

<sup>4</sup> 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 Zielsetzung und Anlage der Gewichtung

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 Auswahlwertes). 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 Branchengruppen sowie vier Größenklassen (vgl. dazu Übersicht 1). 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. 2011).

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.

### 6.2 Querschnittgewichtung

In die Querschnittgewichtung wurden alle 1.219 auszuwertenden Fälle einbezogen. Diese wurden auf den Soll-Wert von 65.467 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.

Diese 20-Zellen-Matrix wurde getrennt auf die vier Regionen angewendet. Die Grundgesamtheit für die Region Nord umfasste damit 10.158 Betriebe, die Grundgesamtheit für Ost 12.177, für Süd 20.296 und für West 22.836 Betriebe.

Im Rahmen der Querschnittgewichtung wird außerdem darauf geachtet, dass die aus der gewichteten Stichprobe hochgerechneten Beschäftigtenzahlen (sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum 30.06. des Vorjahres) auf der Ebene der Bundesländer den Soll-Vorgaben aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit entsprechen.

Für Querschnittauswertungen ist der Querschnittgewichtungsfaktor *gewfakt* einzusetzen.

Querschnittauswertungen geben die Situation zum Befragungszeitpunkt – also schwerpunktmäßig die Zeit von August bis September – wieder, sofern sich die Frage nicht ausdrücklich auf einen anderen Zeitpunkt oder Zeitraum bezieht.

### **6.3 Verteilung der Grundgesamtheit und der Nettostichprobe**

In den nachfolgenden Übersichten werden die Struktur der Bruttostichprobe und die Verteilung der Nettostichprobe dokumentiert. Dabei wird nach den fünf Branchengruppen und den vier Betriebsgrößenklassen der Schichtungsmatrix für die Stichprobenziehung unterschieden. Die Verteilung der Brutto- sowie der Nettostichprobe nach Größenklasse sowie Branche basiert auf den Angaben der Befragten aus der IAB-Betriebspanelerhebung 2011. Neben der Verteilung insgesamt werden auch die vier Regionen Deutschlands dargestellt.

**Struktur der Bruttostichprobe: Deutschland insgesamt**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	251	272	114	98	<b>735</b>
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	172	174	118	143	<b>607</b>
Handel, Verkehr und Nachrichten	153	107	55	27	<b>342</b>
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	137	115	55	47	<b>354</b>
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	80	59	24	21	<b>184</b>
<b>Gesamt</b>	<b>793</b>	<b>727</b>	<b>366</b>	<b>336</b>	<b>2222</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Bruttostichprobe: Region Nord**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	21	42	19	20	<b>102</b>
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	21	16	17	15	<b>69</b>
Handel, Verkehr und Nachrichten	51	32	14	5	<b>102</b>
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	25	28	11	6	<b>70</b>
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	23	12	6	5	<b>46</b>
<b>Gesamt</b>	<b>141</b>	<b>130</b>	<b>67</b>	<b>51</b>	<b>389</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Bruttostichprobe: Region Ost**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	145	123	27	13	<b>308</b>
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	89	78	29	16	<b>212</b>
Handel, Verkehr und Nachrichten	33	18	10	2	<b>63</b>
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	51	23	15	6	<b>95</b>
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	30	18	6	5	<b>59</b>
<b>Gesamt</b>	<b>348</b>	<b>260</b>	<b>87</b>	<b>42</b>	<b>737</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Bruttostichprobe: Region Süd**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	35	40	32	29	136
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	26	35	34	55	150
Handel, Verkehr und Nachrichten	25	23	15	9	72
Untermehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	22	23	15	14	74
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	13	8	6	6	33
<b>Gesamt</b>	<b>121</b>	<b>129</b>	<b>102</b>	<b>113</b>	<b>465</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Bruttostichprobe: Region West**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	50	67	36	36	189
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	36	45	38	57	176
Handel, Verkehr und Nachrichten	44	34	16	11	105
Untermehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	39	41	14	21	115
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	14	21	6	5	46
<b>Gesamt</b>	<b>183</b>	<b>208</b>	<b>110</b>	<b>130</b>	<b>631</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Nettostichprobe: Deutschland insgesamt**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	162	147	57	38	404
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	104	104	65	71	344
Handel, Verkehr und Nachrichten	85	60	31	12	188
Untermehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	81	51	34	23	189
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	38	33	12	11	94
<b>Gesamt</b>	<b>470</b>	<b>395</b>	<b>199</b>	<b>155</b>	<b>1219</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Nettostichprobe: Region Nord**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	17	19	7	11	54
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	12	7	11	3	33
Handel, Verkehr und Nachrichten	31	12	8	4	55
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	17	13	9	4	43
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	12	6	4	2	24
<b>Gesamt</b>	<b>89</b>	<b>57</b>	<b>39</b>	<b>24</b>	<b>209</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Nettostichprobe: Region Ost**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	93	68	14	2	177
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	54	43	15	6	118
Handel, Verkehr und Nachrichten	16	12	6	2	36
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	34	11	9	4	58
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	14	11	2	3	30
<b>Gesamt</b>	<b>211</b>	<b>145</b>	<b>46</b>	<b>17</b>	<b>419</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Nettostichprobe: Region Süd**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	20	27	17	13	77
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	12	22	19	25	78
Handel, Verkehr und Nachrichten	14	15	6	4	39
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	11	8	8	4	31
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	3	3	3	3	12
<b>Gesamt</b>	<b>60</b>	<b>75</b>	<b>53</b>	<b>49</b>	<b>237</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011

**Struktur der Nettostichprobe: Region West**

Branche	50 - 99 SVB	100 - 249 SVB	250 - 499 SVB	500 und mehr SVB	Gesamt *)
Verarbeitendes Gewerbe	32	33	19	12	96
Metall, Elektro und Fahrzeugbau	26	32	20	37	115
Handel, Verkehr und Nachrichten	24	21	11	2	58
Unternehmensnahe Dienstleistungen und Finanzdienstleistungen	19	19	8	11	57
Information/ Kommunikation und andere Dienstleistungen	9	13	3	3	28
<b>Gesamt</b>	<b>110</b>	<b>118</b>	<b>61</b>	<b>65</b>	<b>354</b>

\*) Laut Angabe im IAB-Betriebspanel 2011



## **Material-Anhang**

Anschreiben des IAB

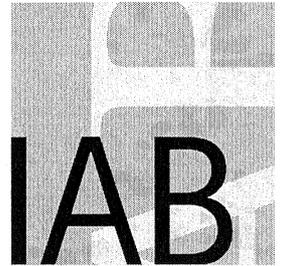
Datenschutzblatt

Adressprotokoll

Übersicht über die inhaltlichen Prüfungen

Fragebogen

Listenheft



IAB | Regensburger Str. 104 | 90478 Nürnberg

Ihr Zeichen:  
Ihre Nachricht:  
Mein Zeichen: IL  
(Bei jeder Antwort bitte angeben)  
Name: Herr Möller  
Durchwahl: 0911/179-3114  
Telefax: 0911/179-3296  
E-Mail: IAB.IL@iab.de  
Datum: 13. Juni 2012

## IAB-Betriebspanel – Vertiefungsbefragung zu Personalarbeit und Unternehmenskultur

Sehr geehrte Damen und Herren,

vielen Dank, dass Sie an der diesjährigen Befragung des IAB Betriebspanels teilgenommen haben und uns dadurch helfen, wichtige Erkenntnisse für die betriebliche Entwicklung in Deutschland zu gewinnen. Da die Befragung zum Betriebspanel nur wenig Platz bietet, um ausführlich auf Themen einzugehen, die sowohl Betriebe als auch die öffentliche Debatte aktuell bewegen, möchten wir in dieser Zusatzbefragung gerne mehr über das strategische Personalmanagement und die Unternehmenskultur in Ihrem Betrieb erfahren.

Anlass dieser Zusatzbefragung ist der gesellschaftliche Wandel und die damit einhergehenden Herausforderungen wie Fachkräftemangel, längere Lebensarbeitszeiten und individualisierte Lebensläufe. Ihre Teilnahme hilft uns, diese Themen besser aus Sicht der Betriebe zu verstehen und die Arbeitsmarktpolitik in diesem Bereich stärker an den *realen* Bedürfnissen der Betriebe zu orientieren.

Für diese Zusatzbefragung, die wir ausnahmsweise und ergänzend zur Betriebspanelbefragung durchführen, 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 'Möller', written in a cursive style.

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** und **TNS Infratest** 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 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, jedoch nur bis zum Abschluss der Gesamtuntersuchung und wird dann gelöscht.

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

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

Die an diesem Projekt beteiligten Forschungsinstitute garantieren Ihnen:

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

### **Fragen zum Datenschutz beantwortet:**

Timo Wilken, Betrieblicher Datenschutzbeauftragter der TNS-Infratest-Institute

Tel.: (089) 56 00 1176, Fax: (089) 56 00 1730, E-Mail: [datenschutz@tns-infratest.com](mailto: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 Infratest Forschung GmbH:**

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

**TNS Infratest Sozialforschung GmbH:**

Harald Bielski, 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:**

Stefan Bender, Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg, Telefon (0911) 179 3082

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

**Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung GmbH (ZEW):**

Jürgen Egel, L 7, 1, 68161 Mannheim, Telefon (0621) 1235 176

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

**Universität zu Köln:**

Prof. Dr. Dirk Sliwka, Albert-Magnus-Platz, 50923 Köln, Telefon (0221) 470 5887

<http://www.pwl.uni-koeln.de/12133.html>

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

 <b>TNS Infratest</b>	Projektnummer /Welle	Listen-/ lfd Nr:	<b>ADRESS-PROTOKOLL</b>	Das Interview ist vertraulich. Es darf Dritten in keiner Weise zugänglich gemacht werden.
	128379 / 01	0003 / 2		

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

**Kontakt:**

Herr  
 Personalleiter  
 Tel.:  
 Handy:  
 Fax.:  
 Email:

*Adress- und Kontaktangaben bitte ggf. ergänzen/korrigieren!*

**ACHTUNG:**

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

**KONTAKTE**

1. Besuch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr
2. Besuch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr
3. Besuch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr
4. Besuch am \_\_\_\_\_ um \_\_\_\_\_ Uhr

**INTERVIEW** ja...  → Dauer: \_\_\_\_\_ Min.  
**durchgeführt?**  
 nein .   
 ↓

**Von welcher Person/welchen Personen wurde der Zusatzfragebogen beantwortet?**

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

Name, Funktion, Telefon, Email

---



---



---

Geschätztes **Alter** dieser anderen Kontaktperson:

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

**AUSFALLGRÜNDE**

wenn **kein** Interview durchgeführt bitte angeben:

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

**Sonstige** Ausfallgründe, .....   
**und zwar:**

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

Abrechn.-Nr. \_\_\_\_\_ Name \_\_\_\_\_ Datum \_\_\_\_\_ Unterschrift \_\_\_\_\_



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

Arbeitgeberbefragung 2012  
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

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

Kontakt für Rückfragen:

**TNS Infratest/Sozialforschung**  
Landsberger Straße 284  
80687 München

**Kostenfreies Info-Telefon:**  
**0800 - 100 77 55**  
e-mail: [zusatzbefragung.betriebspanel@tns-infratest.com](mailto:zusatzbefragung.betriebspanel@tns-infratest.com)

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

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

## **Wichtige Hinweise für den Interviewer**

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

## **Überleitung zum Fragebogen der Zusatzbefragung**

*Interv.: Bitte vorlesen!*

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

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

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

# Personalplanung und -beschaffung

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

Ja .....    
Nein .....  ► *weiter mit Frage 4!*

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

Ja .....    
Nein .....

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

Für weniger als 3 Jahre ..

Für 3 Jahre und mehr ....

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

Ja .....    
Nein .....

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

Ja .....    
Nein .....    
Weiß ich nicht .....

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

Ja .....    
Nein .....  ► *weiter mit Frage 10!*

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

Ja .....    
Nein .....  ► *weiter mit Frage 10!*

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

Ja .....  ► *weiter mit Frage 10!*   
Nein .....

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

Entfernung ..... ca.  Kilometer

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 12!

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Für Stellen mit Führungsverantwortung .....

Für Stellen ohne Führungsverantwortung .....

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 14!

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Für Stellen mit Führungsverantwortung .....

Für Stellen ohne Führungsverantwortung .....

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

Ja .....

Nein .....

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

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

Anzahl Bewerbungen ..... 

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

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

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

Unter 1 Monat .....

1 bis unter 3 Monate ....

3 bis unter 6 Monate ....

6 Monate und mehr .....

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

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

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

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

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

A Fachkompetenz .....

B Persönliche Kompetenz,  
z. B. Kommunikation, Präsentation, Selbstmanagement .....

C Ethische Werte, z. B. Integrität, soziale Verantwortung .....

D Allgemeine Intelligenz und kognitive Fähigkeiten .....

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

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

Freiwillig ausgeschieden ..    %    Unfreiwillig ausgeschieden ..    %

Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Mitarbeiter in Probezeit .....

Wir hatten in den letzten zwei Jahren keine Neueinstellungen .....

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

Ja .....   
▼

Nein .....  ► weiter mit Frage 22!

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

Ja .....

Nein .....

# Personalentwicklung

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 24!

23. Mit wem werden die strukturierten Mitarbeitergespräche geführt?

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Mit Führungskräften .....

Mit einem Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung .....

Mit allen Mitarbeitern .....

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 27!

25. Sind die Zielvereinbarungen schriftlich fixiert?

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 27!

26. Für wen gibt es schriftlich fixierte Zielvereinbarungen?

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Für Führungskräfte .....

Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung .....

Für alle Mitarbeiter .....

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 30!

28. Für wen gibt es Entwicklungspläne?

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Für Führungskräfte .....

Für einen Teil der Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung .....

Für alle Mitarbeiter .....

29. Wird die Umsetzung dieser Entwicklungspläne systematisch überprüft?

Ja .....

Nein .....

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

Ja .....

Nein .....  ► weiter mit Frage 36!

**31. Für wen werden jährliche Leistungsbeurteilungen erstellt?**

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

- Ja .....       Nein .....  ► *weiter mit Frage 34!*

**33. Für wen gibt es eine Verteilungsempfehlung?**

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

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

**35. Für wen gibt es diese Beurteilungsrunden?**

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

*Interv.: Liste 2 vorlegen!*

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

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

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

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

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

- Ja .....       Nein .....  ► *weiter mit Frage 40!*

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

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

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

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

- Anzahl .....
- Wir haben im Jahr 2012 keine Ausbildungsabsolventen. ....

## Vergütungsstruktur

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

- Ja .....    
 ▼
- Nein .....  ► weiter mit Frage 46!

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

- Ja .....
- Nein .....
- Weiß ich nicht .....

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

- Ja .....    
 ▼
- Nein .....  ► weiter mit Frage 51!

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

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

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

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

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

Bei Führungskräften .....  %

Bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung .....  %

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

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

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

## Bindung, Werte & Unternehmenskultur

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

Ja .....                       Nein .....  ► *weiter mit Frage 53!*

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

Ja .....                       Nein .....

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

Ja .....                       Nein .....  ► *weiter mit Frage 56!*

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

Zur Arbeitsplatzqualität .....

Zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie .....

Zum Gesundheitsmanagement .....

Zur Prozessqualität (QM) .....

Zu anderen Themen .....

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

- Ja .....       Nein .....  ► weiter mit Frage 60!

**58. Werden die Ergebnisse der Befragung allen Mitarbeitern kommuniziert?**

- Ja .....       Nein .....

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

- Ja .....       Nein .....

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

*Interv.: Liste 4 vorlegen!*

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

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

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

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

- Ja .....  ► *weiter mit Frage 64!*      Nein .....  ▼

**63. Warum nicht?**

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

*Interv.: Bitte vorlesen! Mehrere Angaben möglich!*

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

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

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

- Anzahl .....         Weiß ich nicht .....

## Strukturmerkmale

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

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

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

*Interv.: Nur eine Nennung möglich!*

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

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

Anzahl Hierarchiestufen ..

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

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

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

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

Ja .....                       Nein .....  ► weiter mit Frage 72!

**71. Wer war der vorherige Eigentümer?**

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

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

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

Ja .....                       Nein .....  ► weiter mit Frage 74!

**73. Was war die Ursache für diesen Wechsel?**

*Interv.: Liste 6 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*

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

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

*Interv.: Nur eine Nennung möglich!*

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

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

*Interv.: Liste 7 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!*

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

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

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

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

Anzahl Vollzeitstellen (FTE) im Bereich Personal .....

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

Ja ....  ► *weiter mit Frage 80!*      Nein .....

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

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

# Veränderungen im Betrieb/in der Dienststelle in ausgewählten Bereichen

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

*Interv.: Frage der Zielperson zum Selbstauffüllen vorlegen!*

**Die Änderung wurde durchgeführt ...**

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

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

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


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

Ja .....                       Nein .....

## Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

**83. Interviewer – bitte auf keinen Fall vergessen:**

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

--	--	--	--

Listen-Nr.

--	--

Lfd. Nr.

--	--

Welle

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

Abrechnungs-Nr.

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

\_\_\_\_\_

Ort

\_\_\_\_\_

Datum

\_\_\_\_\_

Unterschrift des Interviewers

Zusatzbefragung  
zum IAB-Betriebspanel zu

# **Personalarbeit und Unternehmenskultur**

Arbeitgeberbefragung 2012  
im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit

**Listenheft**

# Wichtigkeit Kriterien bei Stellenbesetzung

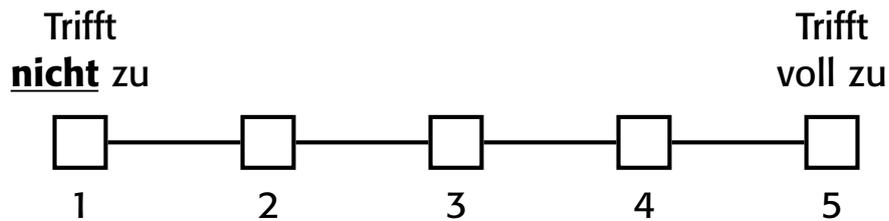
*Bitte Ziffern 1 - 4 für Rangfolge vergeben!*

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

---

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

## Umgang mit Mitarbeitern bei nicht zufriedenstellenden Leistungen



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Antwort abstufen.

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

## Wichtigkeit Kriterien bei Beförderungen von Mitarbeitern

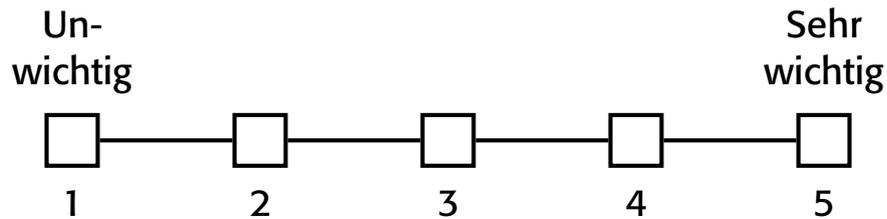
*Bitte Ziffern 1 - 5 für Rangfolge vergeben!*

*Von 1 = wichtigstes Kriterium bis 5 = unwichtigstes Kriterium*

---

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

## Wichtigkeit Aspekte zur Mitarbeiterbindung



Mit den Zahlen dazwischen können Sie Ihre Meinung abstimmen.

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

## **Haupteigentümer Ihres Betriebes**

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

## Ursache für Wechsel in der Geschäftsführung

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

## **Externe Informationsquellen als Unterstützung**

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

**Keine** externen Quellen genutzt



## Übersicht über die inhaltlichen Prüfungen

<b>Fehlercode</b>	<b>Frage</b>	<b>Erläuterung der Prüfung</b>
FC0901	A09	Negative Angabe von Kilometern
FC1201	A12	Ansprache über soziale Netzwerke (A12), laut A05 keine Nutzung von sozialen Netzwerken
FC1501	A15	Angabe von mehr als 500 Bewerbungen
FC1701	A17A/A17B	Angabe von weniger als 0,1 Stunden bzw. mehr als 24 Stunden Zeitaufwand pro erfolgreichem Bewerber
FC1801	A18A-A19D	Angabe einer unvollständigen oder fehlerhaften Rangfolge (z. B. Angabe zwei wichtigster Kriterien, etc.)
FC1901	A19A/A19B	Summe aus A19A und A19B größer als 100 %
FC1902	A19A/A19B	Gültige Prozentangabe in A19A oder in A19B in Kombination mit der Angabe, dass keine Mitarbeiter in Probezeit waren bzw. neu eingestellt wurden
FC3701	A37A-A37E	Angabe einer unvollständigen oder fehlerhaften Rangfolge (z. B. Angabe zwei wichtigster Kriterien, etc.)
FC4201	A42a-A42D	Angabe von „Nein, weder noch“ (A42D) in Kombination mit einer Zertifizierung einer Zusatzausbildung laut A42A bis A42C



FC4202	A42a-A42D	Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in kaufmännischen Berufen (A42A) ohne Angabe dieses Ausbildungsberufs in A41A  Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in gewerblich-technischen Berufen (A42B) ohne Angabe dieses Ausbildungsberufs in A41B  Angabe der Zertifizierung von Zusatzausbildungen in anderen Berufen (A42C) ohne Angabe anderer Ausbildungsberufe in A41C
FC4801	A48	Angabe außerhalb des Bereichs von 1 % und 100 %
FC4901	A49A/A49B	Angabe von 0 % variabler Anteile sowohl bei Führungskräften als auch bei Mitarbeitern ohne Führungsverantwortung
FC4902	A49A/A49B	Angabe eines variablen Anteils von über 200 % in (A49A oder A49B)
FC5001	A50AA-A50BC	Summe der Angaben für Führungskräfte bzw. Mitarbeiter ohne Führungsverantwortung über 100 %
FC6601	A66	Angabe von weniger als 1 bzw. mehr als 50 durchschnittlichen Fehltagen pro Jahr
FC6801	A68	Angabe von keiner bzw. mehr als 10 Hierarchiestufen im Betrieb
FC7501	A75	Angabe von „Keine externen Quellen genutzt“ (A75D) in Kombination mit einer gültigen Angabe in A75A bis A75C
FC7601	A76	Personalleitung ist laut A76 unterhalb der 1. Führungsebene angesiedelt, laut A68 ist nur eine Führungsebene im Betrieb vorhanden

## Impressum

### FDZ-Methodenreport 3/2015

#### Herausgeber

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

#### Redaktion

Stefan Bender, Dagmar Theune

#### Technische Herstellung

Dagmar Theune

#### Rechte

Nachdruck - auch auszugsweise - nur mit  
Genehmigung des FDZ gestattet

#### Bezugsmöglichkeit

[http://doku.iab.de/fdz/reporte/2015/MR\\_03-15.pdf](http://doku.iab.de/fdz/reporte/2015/MR_03-15.pdf)

#### Internet

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

#### Rückfragen zum Inhalt an:

Nikolai Tschersich  
Senior Consultant  
Bereich Arbeit und berufliche Bildung  
TNS Infratest Sozialforschung, München

Tel.: +49 89 5600 1954

Fax: +49 89 5600 1441

Email: [nikolai.tschersich@tns-infratest.com](mailto:nikolai.tschersich@tns-infratest.com)