

Bechmann, Sebastian; Sleik, Kerstin

Research Report

SOEP-LEE Betriebsbefragung - Methodenbericht der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels

SOEP Survey Papers, No. 305

Provided in Cooperation with:

German Institute for Economic Research (DIW Berlin)

Suggested Citation: Bechmann, Sebastian; Sleik, Kerstin (2016) : SOEP-LEE Betriebsbefragung - Methodenbericht der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels, SOEP Survey Papers, No. 305, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

This Version is available at:

<https://hdl.handle.net/10419/130172>

Standard-Nutzungsbedingungen:

Die Dokumente auf EconStor dürfen zu eigenen wissenschaftlichen Zwecken und zum Privatgebrauch gespeichert und kopiert werden.

Sie dürfen die Dokumente nicht für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, öffentlich zugänglich machen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Sofern die Verfasser die Dokumente unter Open-Content-Lizenzen (insbesondere CC-Lizenzen) zur Verfügung gestellt haben sollten, gelten abweichend von diesen Nutzungsbedingungen die in der dort genannten Lizenz gewährten Nutzungsrechte.

Terms of use:

Documents in EconStor may be saved and copied for your personal and scholarly purposes.

You are not to copy documents for public or commercial purposes, to exhibit the documents publicly, to make them publicly available on the internet, or to distribute or otherwise use the documents in public.

If the documents have been made available under an Open Content Licence (especially Creative Commons Licences), you may exercise further usage rights as specified in the indicated licence.



<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

SOEP Survey Papers

Series B - Survey Reports (Methodenberichte)

SOEP – The German Socio-Economic Panel study at DIW Berlin

2016

SOEP-LEE Betriebsbefragung – Methodenbericht der Betriebs- befragung des Sozio-oekonomischen Panels

Sebastian Bechmann, Kerstin Sleik (TNS Infratest Sozialforschung)

Running since 1984, the German Socio-Economic Panel study (SOEP) is a wide-ranging representative longitudinal study of private households, located at the German Institute for Economic Research, DIW Berlin.

The aim of the SOEP Survey Papers Series is to thoroughly document the survey's data collection and data processing. The SOEP Survey Papers is comprised of the following series:

Series A – Survey Instruments (Erhebungsinstrumente)

Series B – Survey Reports (Methodenberichte)

Series C – Data Documentation (Datendokumentationen)

Series D – Variable Descriptions and Coding

Series E – SOEPmonitors

Series F – SOEP Newsletters

Series G – General Issues and Teaching Materials

The SOEP Survey Papers are available at <http://www.diw.de/soepsurveyspapers>

Editors:

Dr. Jan Goebel, DIW Berlin

Prof. Dr. Martin Kroh, DIW Berlin and Humboldt Universität Berlin

Prof. Dr. Carsten Schröder, DIW Berlin and Freie Universität Berlin

Prof. Dr. Jürgen Schupp, DIW Berlin and Freie Universität Berlin

Please cite this paper as follows:

Sebastian Bechmann, Kerstin Sleik (TNS Infratest Sozialforschung). 2016. SOEP-LEE Betriebsbefragung – Methodenbericht der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels. SOEP Survey Papers 305: Series B. Berlin: DIW/SOEP



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

© 2016 by SOEP

ISSN: 2193-5580 (online)

DIW Berlin

German Socio-Economic Panel (SOEP)

Mohrenstr. 58

10117 Berlin

Germany

soeppapers@diw.de

SOEP-LEE Betriebsbefragung – Methodenbericht der Betriebsbefragung des Sozio-oekonomischen Panels

Sebastian Bechmann, Kerstin Sleik (TNS Infratest Sozialforschung)

München 2013

Reprint 2016

Inhalt

1	Vorbemerkung	3
2	Generierung der Stichprobe	4
3	Validierung der betrieblichen Kontaktdaten	5
3.1	Vorgehensweise bei der Adressvalidierung und Rufnummernrecherche.....	5
3.2	Rechercheergebnisse differenziert nach Validierungsschritt und Tranche	8
4	Feldorganisation und Erhebungsinstrumente	18
4.1	Interviewerauswahl.....	18
4.2	Feldorganisation	18
4.3	Feldverlauf.....	19
4.4	Fragebogen.....	20
4.5	Weitere Feldunterlagen	20
5	Ergebnisse der Feldarbeit.....	23
5.1	Bearbeitung der Stichproben	23
5.2	Fehlende Angaben im Fragebogen	24
6	Erfassung, Datenprüfung und Editing.....	29
7	Interviewerkontrolle	35
7.1	Standard-Interviewerkontrolle	35
7.2	Projektspezifische Interviewerkontrolle.....	36

1 Vorbemerkung

TNS Infratest Sozialforschung hat im Auftrag des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld 2012/2013 die DIW-Arbeitgeberbefragung „Arbeitgeber in Deutschland – Zwischen Rahmenbedingung und Zielvorstellungen“ durchgeführt. TNS Infratest Sozialforschung ist es in enger Kooperation mit dem DIW sowie der Universität Bielefeld gelungen, 1.731 Interviews zu realisieren. Die Teilnahmequote lag damit bei 30,6 %. Dieser Wert ist nicht selbstverständlich, berücksichtigt man die in den vergangenen zehn Jahren allgemein stark zurückgehende Bereitschaft von Betrieben, an freiwilligen Befragungen teilzunehmen.

Die Adressen für die DIW-Arbeitgeberbefragung wurden mithilfe eines Zusatzfragebogens im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) erhoben. Alle im Jahr 2012 befragten Personen des SOEP, die 2011 angegeben hatten, erwerbstätig zu sein, wurden in diesem Zusatzfragebogen nach den Kontaktdaten des Betriebs gefragt, in dem sie im Jahr 2011 beschäftigt waren. Hintergrund dieser Adresserhebung und der darauffolgenden Befragung der im SOEP erhobenen Betriebe ist, dass in den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften zunehmend die These vertreten wird, dass das betriebliche Arbeitsumfeld, in dem eine Person arbeitet, von wesentlicher Bedeutung für die Erklärung des Lebenserfolgs ist. Um dieser These nachzugehen, sind Linked-Employer-Employee-Datensätze von Interesse, bei denen die Daten von Personenbefragungen mit Daten von Betriebsbefragungen verknüpft werden. Die im Rahmen der DIW-Arbeitgeberbefragung erhobenen Betriebsdaten können an die Daten der Personenbefragung des SOEP angespielt werden. Somit können die Personendaten des SOEP um Informationen zum Arbeitskontext und zu den Arbeitsbedingungen der Befragten angereichert und die These eines Zusammenhangs zwischen betrieblichem Arbeitsumfeld und Lebenserfolg überprüft werden. Durch die zusätzliche Erfassung und Analyse von Meta- und Paradata soll diese Studie auch einen Beitrag zur Fortentwicklung der Surveymethodologie im Bereich der Befragung von Organisationen leisten.

Für die Datenerhebung und -prüfung war TNS Infratest Sozialforschung verantwortlich. Die verantwortliche Projektleitung lag bei Dr. Sebastian Bechmann und Kerstin Sleik. Weiterhin wurde die Studie von Elisabeth Baier, Matthias Passmann und Alfred Weber betreut. Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert die Anlage, die Organisation, den Ablauf und die Ergebnisse der Feldarbeit.¹

¹ Vom 30. Mai 2012 bis zum 13. Juni 2012 erfolgte im Rahmen der beauftragten Datenerhebung bei 33 Betrieben ein Pretest. Insgesamt hatte der Pretest das Ziel, sowohl die Anlage der Datenerhebung als auch den Fragebogen selbst zu beurteilen. Die Ergebnisse wurden von TNS Infratest Sozialforschung bereits in dem Pretestbericht vom Juni 2012 festgehalten. Dieser liegt dem DIW vor. Die Ergebnisse des Pretests flossen in die finale Fragebogenversion für die Hauptstudie ein.

2 Generierung der Stichprobe

Die Adressen für die DIW-Arbeitgeberbefragung wurden mithilfe eines Zusatzfragebogens (vgl. Anhang) im Sozio-oekonomischen Panel (SOEP) auf Basis der Angaben der SOEP-Befragten generiert. Der Zusatzfragebogen kam bei allen im Jahr 2012 befragten Personen des SOEP zum Einsatz, die 2011 angegeben hatten, erwerbstätig zu sein. Sie wurden dabei nach den Kontaktdaten des Betriebs gefragt, in dem sie im Jahr 2011 beschäftigt waren. Weiterhin wurden in Absprache mit dem DIW jene Personen mit aufgenommen, die in der SOEP-Zusatzbefragung 2012 angegeben hatten, im Jahr 2011 erwerbslos gewesen zu sein. In den Befragungsdaten 2011 des SOEP hatten diese Personen angegeben, erwerbstätig zu sein. Aufgrund dieses Widerspruchs wurden sie in der Stichprobe belassen. Von der Betriebsstichprobe ausgeschlossen wurden Personen, die im Zusatzfragebogen angegeben hatten 2011 selbstständig gewesen zu sein, sowie Arbeitnehmer, die in Betrieben mit weniger als fünf Beschäftigten tätig waren. Nicht berücksichtigt wurden außerdem SOEP-Befragte, die keine Angaben zu ihrem Arbeitgeber machten (vgl. Tabelle 1).

Tabelle 1: Übersicht über die verschiedenen Stichproben bei der Generierung der Betriebsadressen

	Gesamt	In Prozent
Bruttostichprobe für Zusatzbefragung SOEP-Personenbefragung 2012 (abhängig Beschäftigte im Jahr 2011 lt. SOEP-Befragung 2011)	11.229	-
Davon erneute Teilnehmer im SOEP 2012	9.804	100
Zusatzfragebogen zurückerhalten	9.261	94,5
davon:		
- keine/nicht ausreichende Angaben zum Betrieb	1.182	12,1
- Selbständige im Jahr 2011	949	9,7
- in Betrieb mit weniger als 5 Beschäftigten	581	5,9
Erfolgreich realisierte Nettostichprobe Zusatzerhebung SOEP	6.549	66,8
Bruttostichprobe für DIW-Arbeitgeberbefragung	6.549	100
Nach Adressvalidierung und Dublettenbereinigung tatsächlich einsetzbar	5.919	90,4

3 Validierung der betrieblichen Kontaktdaten

Im Rahmen des Sozio-oekonomischen Panels wurden Betriebsname sowie Straße, Postleitzahl und Ort erhoben. Nicht in jedem Fall war auf Basis dieser Angaben eine eindeutige betriebliche Befragungseinheit identifizierbar. Gründe hierfür können fehlende Angaben zu einer oder mehrerer Adressvariablen oder auch falsche oder widersprüchliche Angaben der Kontaktdaten sein. Um zu überprüfen, inwieweit sich anhand der Angaben der befragten Arbeitnehmer tatsächlich betriebliche Befragungseinheiten identifizieren lassen, wurde ein fünfstufiges mit dem Auftraggeber abgestimmtes Verfahren zur Identifikation fehlerhafter oder unvollständiger Kontaktadressen und damit zur Validierung der Adressen und Rufnummern der Betriebe angewandt (vgl. Abbildung 1).

3.1 Vorgehensweise bei der Adressvalidierung und Rufnummernrecherche

Durch einen Abgleich von Postleitzahl und Ort wurde den Betriebsadressen eine Gemeindekennziffer zugespielt. Für den Fall, dass keine Gemeindekennziffer zugespielt werden konnte, fand eine erste manuelle Bereinigung fehlerhafter Adressangaben statt. Dabei wurden Straße, Postleitzahl und Ort aller Adressen ohne Gemeindekennziffer online recherchiert. Bei eindeutig identifizierbaren Adressen wurden Rechtschreibfehler bei Straßennamen und Ortsangabe korrigiert. Zahlendreher bei den Angaben zur Postleitzahl wurden ebenfalls bereinigt. Außerdem wurden bei eindeutiger Adressidentifikation falsche Postleitzahlen entsprechend der Angabe zu der Straße und dem Ort korrigiert. Fehlende Postleitzahlen wurden in diesem Fall ergänzt. Lagen hingegen widersprüchliche Angaben zu Straße, Postleitzahl und Ort vor, so wurde der betriebliche Standort anhand des Firmennamens recherchiert. War hierbei ein eindeutiger Standort auffindbar, so wurden Straße, Postleitzahl und Ort entsprechend angepasst. Wurden mehrere mögliche Standorte identifiziert, so wurde keine Korrektur vorgenommen. Für den Fall, dass keine Angaben zu Straße und Postleitzahl vorhanden waren und mehrere betriebliche Standorte an dem angegebenen Ort aufgefunden werden konnten, wurde ebenfalls keine Korrektur vorgenommen. Konnte im Rahmen der weiteren Adressvalidierung und Rufnummernrecherche eine eindeutige Identifikation erfolgen, wurden Straße, Postleitzahl und Ort entsprechend angepasst. Zur Erfassung aller Änderungen bei Straße, Postleitzahl und Ort wurde jeweils eine neue Variable generiert, welche die korrigierten Angaben enthält. Außerdem wurden zusätzlich drei Variablen gebildet, die fallspezifisch für die drei Adressvariablen angeben, ob eine Korrektur erforderlich war oder nicht. Für die manuell bereinigten Adressen wurde dann erneut überprüft, ob eine Gemeindekennziffer zugespielt werden konnte oder nicht.

Die Angaben zur Straße, Postleitzahl und Ort wurden verifiziert, indem in einem 2-stufigen Prozess den Adressen Angaben zum Längen- und Breitengrad des betrieblichen Standorts zugespielt wurden (Geokodierung). Die Zuspelbarkeit dieser Geokoordinaten definierte für den weiteren Rechercheprozess die Validität der betrieblichen Adressangaben. Adressen, welchen keine Geokoordinaten zugespielt werden konnten, wurden als nicht valide erachtet und online manuell nachrecherchiert. Modifikationen fehlender oder falscher Angaben wurden analog zu der Vorgehensweise im ersten Schritt nur im Falle einer eindeutig identifizierbaren und mit dem Firmennamen konsistenten betrieblichen Kontaktadresse vorgenommen. Alle Korrekturen bei Straße, Postleitzahl oder Ort wurden auch in diesem Schritt durch drei neu generierte Variablen erfasst. Darüber hinaus wurde ein Indikator gebildet, der die Fälle markiert, für welche zwar keine Geokoordinaten zugespielt werden

konnten, die angegebene Adresse online aber eindeutig identifiziert wurde. Diese Fälle wurden im weiteren Validierungsprozess als manuell validiert behandelt.

Im Anschluss an die Geokodierung fand zunächst eine maschinelle Telefonnummernrecherche statt. In dieser wurden die Rufnummern zu den Betriebsadressen durch einen externen Dienstleister und mit einem unternehmensinternen Recherchetool ermittelt.

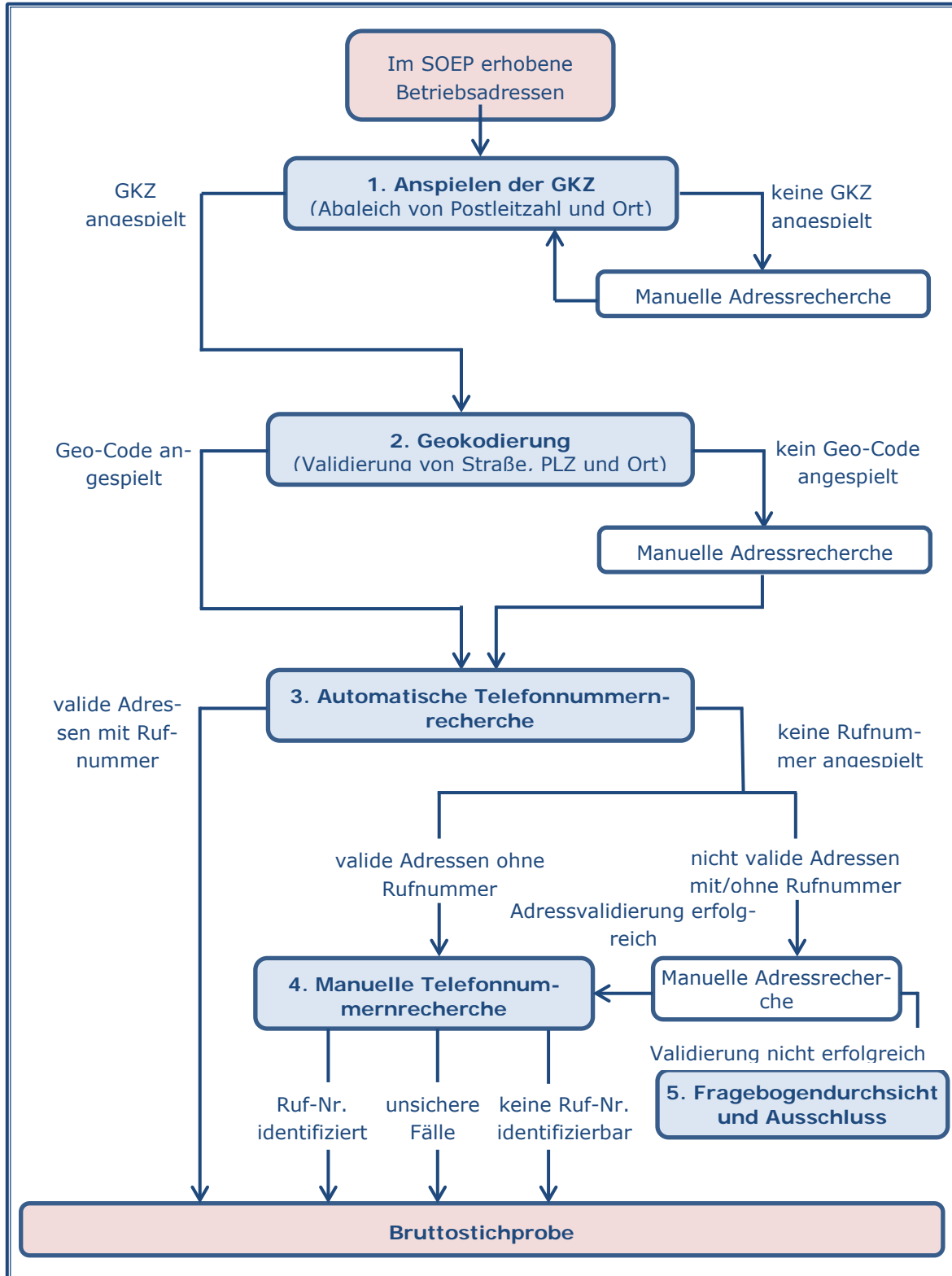
Konnte im Zuge der maschinellen Recherche keine Rufnummer identifiziert werden, fand eine manuelle Telefonnummernrecherche statt. Dabei wurden valide von nicht validen Adressen unterschieden. Eine Adresse wurde als valide eingestuft, wenn ihr eine Geokoordinate zugespielt werden konnte oder wenn eine gültige Betriebsadresse manuell recherchiert werden konnte. In einem ersten manuellen Schritt wurde versucht, online eine Rufnummer zu recherchieren. Für den Fall, dass durch die Online-Recherche keine Rufnummer identifiziert werden konnte, wurde die Telefonnummer anhand der validierten Adresse und des Firmennamens in einem Telefonbuch recherchiert. Nur wenn sich die betriebliche Kontakteinheit dabei eindeutig identifizieren ließ, wurde die recherchierte Telefonnummer aufgenommen. Eine Variable gibt Auskunft darüber, ob die Rufnummer von dem externen Dienstleister, dem hauseigenen internen Telefonnummertool oder durch manuelle Recherche identifiziert werden konnte. Darüber hinaus wurden zwei Dummy-Variablen gebildet, welche anzeigen, ob eine Rufnummer anhand der manuellen Online-Recherche oder mit Hilfe eines Telefonbuchs aufgefunden wurde. Außerdem wurde eine Dummy-Variable generiert, die die Fälle markiert, für welche auch im Rahmen der manuellen Recherche keine Rufnummer identifiziert werden konnte. Bestand Zweifel hinsichtlich der Zuordnung einer aufgefundenen Rufnummer zu der betrieblichen Befragungseinheit, so wurde an dieser Stelle keine Telefonnummer aufgenommen. Diese unsicheren Fälle wurden dabei in folgende fünf Kategorien eingeordnet:

- Die Telefonnummer ist nur für eine größere betriebliche Einheit bzw. das gesamte Unternehmen identifizierbar (Bsp.: Kundenhotline).
- Es werden mehrere Telefonnummern an dem gleichen betrieblichen Standort aufgefunden, wobei anhand des Firmennamens keine eindeutige Entscheidung getroffen werden kann (Bsp.: Stadtverwaltung).
- Die geovalidierte Adresse entspricht nicht dem Standort des angegebenen Firmennamens.
- Die Adresse mit zugespielter Gemeindeganziffer entspricht nicht dem Standort des angegebenen Firmennamens.
- Es sind keine aussagekräftigen Angaben zum Firmennamen und/oder zur Adresse vorhanden.

Eine entsprechend codierte Variable gibt an, welcher der oben genannten Gründe bei einem unsicheren Fall zutrifft.

Anders als für die als valide eingestuften Adressen fand für alle bisher nicht validierten Adressen erneut eine manuelle Adressrecherche statt. Dabei wurde die Adresse online recherchiert. Für den Fall, dass eine valide Adresse gefunden wurde, wurde die Übereinstimmung zwischen Firmenname und Adresse überprüft. Falls diese übereinstimmten, wurde die Rufnummer ergänzt. Für den Fall, dass auch im Rahmen dieser finalen manuellen Adressrecherche keine eindeutige Identifikation des Standortes der betrieblichen Einheit möglich war, wurde versucht durch Rückgriff auf den Originalfragebogen eine Klärung herbeizuführen.

Abbildung 1: Übersicht über den Prozess der Adressvalidierung und Rufnummernrecherche



Im Rahmen der Adressvalidierung und Rufnummernrecherche wurden Fälle aus folgenden Gründen ausgeschlossen:

- Keine ausreichenden Adressangaben vorhanden.
- Die angegebene Adresse ist nicht vorhanden und unter dem Firmennamen werden mehrere betriebliche Einheiten gefunden, so dass keine eindeutige Identifikation möglich ist.
- Die Adresse liegt außerhalb Deutschlands.
- Es wurde das Wort „Verweigerung“ an Stelle betrieblicher Daten angegeben.
- Die Angaben waren unlesbar und es wurde die Ziffer „-7“ eingetragen.
- Der Betrieb hat weniger als 5 Mitarbeiter oder die Mitarbeiterzahl ist nicht recherchierbar

Auch an dieser Stelle wurde eine Variable gebildet, die im Falle eines Ausschlusses die oben genannten Ausschlusskriterien angibt. In der Bruttostichprobe sind damit alle Fälle mit einer validierten Adresse enthalten. Die so definierten Ausschlüsse wurden vom DIW geprüft und in Ordnung befunden.

Abschließend wurden die validierten Adressen auf mögliche Dubletten überprüft. Dazu wurden für die erste Feldeinsatzstichprobe die Angaben zu Straße, Postleitzahl und Ort der gesamten Bruttostichprobe untereinander abgeglichen. Des Weiteren wurden die betrieblichen Rufnummern in einem separaten Schritt auf Dubletten überprüft. Bei der zweiten Feldeinsatzstichprobe fand zusätzlich zu dem Abgleich der Angaben innerhalb der Stichprobe ein Abgleich mit den Adressen und Rufnummern der ersten Feldeinsatzstichprobe statt. Auf diese Weise sollte eine doppelte Befragung von Betrieben vermieden werden.

3.2 Rechercheergebnisse differenziert nach Validierungsschritt und Tranche

Um einen frühzeitigen Feldstart zu ermöglichen, wurde nicht abgewartet, bis alle SOEP-Zusatzfragebögen aus dem Jahr 2012 aus dem Feld zurück waren. Vielmehr wurde eine erste Feldeinsatzstichprobe mit insgesamt 5.147 Fällen generiert. Als die restlichen SOEP-Zusatzfragebögen eingetroffen waren, wurde eine zweite Feldeinsatzstichprobe mit insgesamt 772 Betrieben erstellt.

Feldeinsatzstichprobe 1

Basierend auf den Angaben der Befragten des SOEP wurden für die Bildung der ersten Feldeinsatzstichprobe Arbeitgeber-Kontaktdaten von insgesamt 7.936 betrieblichen Einheiten generiert. Vor Beginn der Adress- und Rufnummernrecherche wurden in Absprache mit dem DIW folgende Ausschlüsse vorgenommen: Im ersten Schritt wurden die Arbeitgeberadressen von insgesamt 800 Selbstständigen von der Stichprobe ausgeschlossen. Als nächstes wurden 1.017 Fälle ohne Angaben zum Betrieb ausgeschlossen. Im dritten Schritt wurden von den verbleibenden Fällen 489 Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern ausgeschlossen. Die auf diese Weise eingeschränkte Ausgangsstichprobe enthält 5.630 Fälle, die im Zuge der Adress- und Rufnummernrecherche zu validieren waren. Im Rahmen des ersten Validierungsschritts konnte an 5.239 Adressen eine Gemeindegrenznummer zugespielt werden. Für lediglich 391 Fälle war dies nicht möglich. Im Zuge der manuellen Adressrecherche wurde ersichtlich, dass hierfür überwiegend fehlende oder falsche Angaben zur Postleitzahl ursächlich waren. Dementsprechend wurde für 329 Fälle die Postleitzahl ergänzt

bzw. korrigiert. Modifikationen wurden dabei nur im Falle einer eindeutigen Identifikation der Postleitzahl vorgenommen. Da es sich mehrheitlich um einfache Zahlendreher handelte, war meist eine Bereinigung der fehlerhaften Angaben möglich. In 153 Fällen wurde der Straßename korrigiert. Hierbei wurden meist Rechtschreibfehler oder falsche Zusätze wie beispielsweise „Straße“ an Stelle von „Weg“ richtig gestellt. Wenn sich der Ort widerspruchsfrei aus den Angaben zur Postleitzahl und Straße ergab, wurden die Angaben zum Ort berichtigt oder ergänzt. Dies geschah in 32 Fällen. Im Anschluss an diese erste manuelle Bereinigung konnte an 317 Fälle der 391 Fälle eine Gemeindegrenznummer angespielt werden. Für 74 betriebliche Einheiten konnte auch in diesem Schritt keine Gemeindegrenznummer identifiziert und zugespielt werden.

Schritt 1: Gemeindegrenznummer anspielen		Fallzahlen
Runde 1	Total Runde 1	5.630
	davon GKZ maschinell angespielt	5.239
	davon GKZ nicht anspielbar	391
	PLZ bereinigt	329
	Ort bereinigt	32
	Straße bereinigt	153
	Manuell nicht identifiziert	57
Runde 2	Total Runde 2	391
	davon GKZ maschinell angespielt	317
	davon GKZ nicht anspielbar	74

Im Rahmen des zweiten Validierungsschrittes fand eine Geocodierung der angegebenen Adressen statt. Dabei konnten für 4.935 der insgesamt 5.630 Adressen Geokoordinaten identifiziert werden. Für die verbleibenden 695 Fälle ohne Geokoordinaten wurde im Rahmen der manuellen Adressrecherche für 477 betriebliche Einheiten die Angabe zur Straße bereinigt. Modifikationen an der Postleitzahl wurden für 122 Fälle, an der Ortsangabe für 52 Fälle vorgenommen. Im Anschluss an die manuelle Bereinigung wurden die betrieblichen Adressangaben, welchen bisher keine Geokoordinaten zugespielt werden konnten, ein zweites Mal geokodiert. In diesem zweiten Schritt konnten nach der manuellen Bereinigung für 460 Adressen Geokoordinaten identifiziert werden. Damit konnten insgesamt 5.395 Adressen durch das Zuspielen von Geokoordinaten validiert werden.

Der dritte Validierungsschritt hatte im Gegensatz zu den vorangegangenen Schritten nicht die Adresse im Fokus, sondern die betriebliche Rufnummer. Im Zuge der maschinellen Rufnummernrecherche konnten insgesamt 4.024 Rufnummern identifiziert werden. Davon wurden 2.637 Telefonnummern durch den externen Dienstleister gefunden, weitere 1.385 konnten mittels des haus-eigenen Recherchertools identifiziert werden. Für die verbleibenden 1.608 Adressen ohne Telefonnummer wurde die Rufnummer manuell recherchiert. Handelte es sich dabei um eine bisher noch nicht validierte Betriebsadresse, so wurde der manuellen Rufnummernrecherche eine erneute Adressrecherche vorgeschaltet. Insgesamt konnten Rufnummern für 1.213 Fälle manuell identifiziert werden. Davon wurden 1.207 Rufnummern durch Online-Recherche aufgefunden. Nur 6 Rufnummern wurden anhand eines Telefonbuchs ermittelt. Für 395 Adressen konnte auch manuell keine Rufnummer identifiziert werden.

Schritt 2: Geokodierung		Fallzahlen
Runde 1	Total	5.630
	davon Geo-Code angespielt	4.935
	davon Geo-Code nicht anspielbar	695
	PLZ bereinigt	122
	Ort bereinigt	52
	Straße bereinigt	477
	Manuell nicht bereinigt	166
Runde 2	Total	695
	davon Geo-Code angespielt	460
	davon Geo-Code nicht anspielbar	235

Schritt 3: Automatische Rufnummernrecherche		Fallzahlen
	Total	5.630
	davon Rufnummer maschinell identifiziert	4.022
	davon Rufnummer nicht identifiziert	1.608

Schritt 4: Manuelle Rufnummernrecherche		Fallzahlen
	Total	1.608
	Rufnummer manuell identifiziert	1.213
	davon Rufnummer identifiziert mittels Online-Recherche	1.207
	davon Rufnummer identifiziert mittels Telefonbuch	6
	Rufnummer nicht identifiziert	395

Schritt 5: Fragebogendurchsicht und Ausschluss		Fallzahlen
	Ausschlüsse Gesamt	483
	Ausschlüsse nach Recherche	98
	davon keine Korrektur eines unlesbaren Falles möglich (-7)	0
	davon keine ausreichende Adressangabe	45
	davon Adresse nicht vorhanden, genaue betriebliche Einheit unklar	5
	davon Adresse im Ausland	22
	davon Verweigerung durch SOEP-Befragte	4
	davon Betriebsgröße < 5 MA oder nicht recherchierbar	22
	Ausgeschlossene Dubletten	385

Im Anschluss an die manuelle Rufnummernrecherche erfolgte eine finale Sichtung der Fragebögen, um unlesbare Angaben zu bereinigen. Die bis zu diesem Punkt nicht validierbaren Adressen wurden als Ausschlüsse definiert. In einem letzten Schritt wurden die Adressen auf mögliche Dubletten hin überprüft. Hierfür fand zum einen ein Abgleich nach Straße, Postleitzahl und Ort und zum anderen auch ein separater Abgleich nach der betrieblichen Rufnummer statt.

Nach Ausschluss nicht valider und mehrfach vorhandener Fälle standen 5.147 valide Betriebsadressen für die erste Feldeinsatzstichprobe zur Verfügung.

Feldeinsatzstichprobe 2

Für die zweite Feldeinsatzstichprobe wurden Arbeitgeber-Kontakt Daten von insgesamt 1.325 betrieblichen Einheiten generiert. Wie in der ersten Feldeinsatzstichprobe wurden vor Beginn der Recherche die Arbeitgeberadressen von 149 Selbstständigen ausgeschlossen. Nicht berücksichtigt wurden außerdem 165 Fälle ohne Angabe zum Betrieb sowie 92 Betriebe mit weniger als 5 Mitarbeitern. Die auf diese Weise eingeschränkte Ausgangsstichprobe enthielt 919 Fälle, die im Zuge der Adress- und Rufnummernrecherche zu validieren waren.

Im Rahmen des ersten Validierungsschritts konnte an 841 Adressen eine Gemeindekennziffer zugespielt werden. Für lediglich 78 Fälle war dies nicht möglich. Für 66 Fälle wurde die Postleitzahl ergänzt oder korrigiert. In 47 Fällen wurde der Straßename korrigiert. Wenn sich der Ort widerspruchsfrei aus den Angaben zu Postleitzahl und Straße ergab, wurden die Angaben zum Ort berichtigt oder ergänzt. Dies geschah in 11 Fällen. Im Anschluss an diese erste manuelle Bereinigung konnte an 58 der 78 Fälle eine Gemeindekennziffer angespielt werden. Für 20 betriebliche Einheiten konnte auch in diesem Schritt keine Gemeindekennziffer zugespielt werden.

Schritt 1: Gemeindekennziffer anspielen		Fallzahlen
Runde 1	Total Runde 1	919
	davon GKZ maschinell angespielt	841
	davon GKZ nicht anspielbar	78
	PLZ bereinigt	66
	Ort bereinigt	11
	Straße bereinigt	47
	Manuell nicht bereinigt	11
Runde 2	Total Runde 2	78
	davon GKZ maschinell angespielt	58
	davon GKZ nicht anspielbar	20

Im zweiten Validierungsschritt wurde versucht, für die angegebenen Adressen Geokoordinaten zu identifizieren. Die maschinelle Geocodierung konnte bei 826 der insgesamt 919 Adressen die Geokoordinaten zuordnen. Die verbleibenden 93 Fälle ohne Geokoordinaten wurden anschließend manuell recherchiert und, wenn möglich, bereinigt. Im Rahmen dieser Bereinigung konnten 21 Postleitzahlen, 11 Ortsangaben und 68 Straßenangaben ausgebessert werden. Nach der manuellen

Bereinigung wurden die Adressen, die noch keinen Geokoordinaten hatten, ein zweites Mal geokodiert. In dieser zweiten Runde konnten für weitere 67 Adressen Geokoordinaten identifiziert werden. Insgesamt 893 Adressen konnten somit mit der Geokodierung validiert werden.

Schritt 2: Geokodierung		Fallzahlen
Runde 1	Total	919
	davon Geo-Code angespielt	826
	davon Geo-Code nicht anspielbar	93
	PLZ bereinigt	21
	Ort bereinigt	11
	Straße bereinigt	68
	Manuell nicht identifiziert	19
Runde 2	Total	93
	davon Geo-Code angespielt	67
	davon Geo-Code nicht anspielbar	26

Im dritten Schritt wurden betriebliche Rufnummern recherchiert. Anhand der maschinellen Rufnummernrecherche konnten insgesamt 654 Rufnummern der 919 Betriebe aufgefunden werden. 432 Rufnummern davon wurden durch den externen Dienstleister angespielt und 222 mittels des hauseigenen Recherchertools. Für 265 Adressen konnte maschinell keine Rufnummer identifiziert werden. Diese wurden im Anschluss manuell recherchiert. Insgesamt konnten dabei Rufnummern für 235 Fälle gefunden werden. Davon wurden 234 Rufnummern durch Online-Recherche gefunden. Lediglich 2 Rufnummern wurden anhand eines Telefonbuchs ermittelt. Für 30 Adressen konnte auch manuell keine Rufnummer identifiziert werden.

Schritt 3: Automatische Rufnummernrecherche		Fallzahlen
	Total	919
	davon Rufnummer maschinell identifiziert	654
	davon Rufnummer nicht identifiziert	265

Schritt 4: Manuelle Rufnummernrecherche		Fallzahlen
	Total	265
	Rufnummer manuell identifiziert	235
	davon Rufnummer identifiziert mittels Online-Recherche	234
	davon Rufnummer identifiziert mittels Telefonbuch	2 ²
	Rufnummer nicht identifiziert	30

² Eine Telefonnummer wurde mit beiden Methoden identifiziert.

Im Anschluss an die Rufnummernrecherche wurden die Fragebögen final gesichtet und dabei unlesbare Fälle („-7“-Fälle) bereinigt. Durch die Korrektur von unleserlichen Straßennamen und Postleitzahlen konnten alle enthaltenen „-7“-Angaben bereinigt werden. Alle bis zu diesem Zeitpunkt nicht validierten Adressen wurden anhand der oben genannten Kriterien als Ausschluss definiert. In einem letzten Schritt wurden die Adressen auf Dubletten überprüft. Hierfür wurden die Adressen zunächst nach Straße, Postleitzahl und Ort mit den Adressen der ersten Feldeinsatzstichprobe und innerhalb der zweiten Feldeinsatzstichprobe abgeglichen. Anschließend erfolgte ein weiterer Abgleich nach der betrieblichen Rufnummer, und zwar zum einen zwischen erster und zweiter Feldeinsatzstichprobe und zum anderen innerhalb der zweiten Feldeinsatzstichprobe.

Schritt 5: Fragebogendurchsicht und Ausschluss	Fallzahlen
Ausschlüsse Gesamt	147
Ausschlüsse nach Recherche	27
davon keine Korrektur eines unlesbaren Falles möglich (-7)	0
davon keine ausreichende Adressangabe	12
davon Adresse nicht vorhanden, genaue betriebliche Einheit unklar	6
davon Adresse im Ausland	8
davon Verweigerung durch SOEP-Befragten	0
davon Betriebsgröße < 5 MA oder nicht recherchierbar	1
Ausschlüsse nach Abgleich von Dubletten	120

Nach Ausschluss nicht valider und mehrfach vorhandener Fälle standen damit 772 valide betriebliche Adressen für die zweite Feldeinsatzstichprobe zur Verfügung.

Nachbearbeitungsstichprobe

Um die Teilnahmequote zu erhöhen, wurden zwei Nachbearbeitungen durchgeführt. Für die erste Nachbearbeitung wurden alle bis Mitte Oktober zurückgesandten Kontaktprotokolle aus der ersten Feldeinsatzstichprobe hinsichtlich des darauf vermerkten Ausfallgrundes überprüft. In der zweiten Nachbearbeitungsstichprobe wurden alle bis Ende 2012 zurückgesandten Kontaktprotokolle aus beiden Einsatzstichproben überprüft. In Absprache mit dem Auftraggeber wurden folgende Fälle erneut ins Feld gegeben:

- Alle Betriebe, die nach Angabe des Interviewers nicht mehr existierten bzw. nicht auffindbar waren, sofern zentral bei TNS Infratest Sozialforschung entgegen der Angabe des Interviewers eine Adresse verifiziert werden konnte. In der ersten Nachbearbeitung gehörten zu dieser Gruppe insgesamt 9 % und in der zweiten Nachbearbeitung 2 %.
- Alle Betriebe, die angaben, dass innerhalb der Feldzeit kein Termin möglich sei, oder bei denen die Auskunft über die Zielperson verweigert wurde. In der ersten Nachbearbeitung gehörten zu dieser Gruppe insgesamt 60 % und in der zweiten Nachbearbeitung 41 %.
- Alle Betriebe, die angaben, dass die Zentrale zuständig sei, bei denen bereits ein Fragebogen im Betrieb platziert worden war, aber ohne Rücklauf bis dato, bei denen die Zielperson trotz wiederholter Kontaktversuche nicht erreicht wurde oder bei denen kein erkennbarer

Ausfallgrund dokumentiert wurde. In der ersten Nachbearbeitung gehörten zu dieser Gruppe insgesamt 30 % und in der zweiten Nachbearbeitung 57 %.

Zur ersten Nachbearbeitung wurden insgesamt 561 Fälle aus der ersten Feldeinsatzstichprobe erneut ins Feld gegeben. Zur zweiten Nachbearbeitung wurden insgesamt 679 Adressen ins Feld gegeben. Davon wurden 506 aus der ersten und 173 aus der zweiten Feldeinsatzstichprobe generiert.

Zusammenfassung

Insgesamt wurde im Rahmen des SOEP ein Feldeinsatzbrutto in Höhe von 11.229 Personen³ für die Erhebung der betrieblichen Kontaktdaten eingesetzt. Von diesem Feldeinsatzbrutto lag in 9.804 Fällen der Personenfragebogen des SOEP vor. Von diesen 9.804 Fällen lagen 9.261 Betriebs-Erhebungsbögen vor. Diese 9.261 Betriebs-Erhebungsbögen bildeten wiederum das Adressbrutto für die DIW-Arbeitgeberbefragung.

	Feldeinsatzstichprobe 1		Feldeinsatzstichprobe 2		Feldeinsatzstichprobe Gesamt	
Anzahl Fragebogen	7.936	100 %	1.325	100 %	9.261	100 %
Selbstständige	800		149		949	
Keine Angabe zum Betrieb	1.017		165		1.182	
Betriebe < 5 Beschäftigte	489		92		581	
Fälle für Adressvalidierung	5.630	70,9 %	919	69,4 %	6.549	70,7 %
Ausschlüsse	98		27		125	
Validierte Adressen	5.532	69,7 %	892	67,3 %	6.424	69,4 %
Dubletten	385		120		505	
Einsatzstichprobe	5.147	64,9 %	772	58,3 %	5.919	63,9 %
Nachbearbeitung 1	561	7,1 %	0		561	6,1 %
Nachbearbeitung 2	506	6,4 %	173	13,1 %	679	7,3 %

Für alle oben beschriebenen Schritte wurde ein Flag gesetzt. Diese Merkmale wurden an das Bruttoband angespielt. Die folgende Tabelle dokumentiert die im Prozess der Adress- und Rufnummernrecherche generierten Variablen und Indikatoren für die Feldeinsatzstichproben sowie die Nachbearbeitungsstichproben:

³ Im Bruttoband finden sich 11.240 Adressen. Die Rücklaufkontrolle im SOEP fand zu einem späteren Zeitpunkt statt als die Bearbeitung der Adressen für die DIW-Arbeitgeberbefragung. Somit sind 10 Fälle in der Stichprobe, bei denen der Betriebs-erhebungsbogen von den falschen Personen ausgefüllt wurde, die im SOEP befragt wurden, jedoch nicht im Brutto der 11.229 Fälle für die Erhebung der betrieblichen Kontaktdaten enthalten sind. Bei einem weiteren Fall wurde die Person, die den Betriebserhebungsbogen ausgefüllt hat, 2011 noch als Kind geführt. 2012 war die Person erstmals im Befragungsalter, d. h. der Jugendfragebogen wurde ausgefüllt. Deshalb ist diese Person in Variable w12pergz nicht enthalten. In Absprache mit dem DIW werden diese 11 Fälle im Adressbrutto der Arbeitgeberbefragung belassen, da sie evtl. für Auswertungen genutzt werden können.

Variable	Variable Label	Value Labels
Ausgangsdaten		
tranche	Tranche Adresslieferung durch das SOEP	
Adressbrutto_SOEP	SOEP generierte Adressen	1: Feldeinsatzstichprobe 1 2: Feldeinsatzstichprobe 2
validierung	Brutto Adressvalidierung	1: Fall für Adressvalidierung 0: Ausschluss vor Adressvalidierung
feldeinsatz	Feldeinsatzstichprobe	1: Feldeinsatzstichprobe 1 2: Feldeinsatzstichprobe 2
Adresse	Name der Betriebsstätte	1: Angabe zum Namen der Betriebsstätte vorhanden 0: Keine Angabe zum Namen der Betriebsstätte
Adresse_unlesbar		
Schritt 1: Anspielen der GKZ		
gkz	Gemeindegkz	
gkzflg1	GKZ Anspiel Runde 1	1: angespielt 0: nicht angespielt
gkzflg2	GKZ Anspiel Runde 2	1: angespielt 0: nicht angespielt
gkzup_plz	PLZ-Update nach GKZ	1: update 0: kein Update
gkzup_ort	Ort-Update nach GKZ	1: update 0: kein Update
gkzup_str	Straßen-Update nach GKZ	1: update 0: kein Update
Schritt 2: Geokodierung		
latitude	Breitengrad	
longitude	Längengrad	
geoflg1	Geo-Code Anspiel Runde 1	1: angespielt 0: nicht angespielt
geoflg2	Geo-Code Anspiel Runde 2	1: angespielt 0: nicht angespielt
geoup_plz	PLZ-Update nach Geo-Code	1: update 0: kein Update
geoup_ort	Ort-Update nach Geo-Code	1: update 0: kein Update
geoup_str	Straße-Update nach Geo-Code	1: update 0: kein Update
ident_flag	Manuelle Identifikation der Adresse	1: manuell identifiziert 0: manuell nicht identifiziert

Schritt 3: Automatische Telefonnummernrecherche		
Telflg	Identifikationsmodus Rufnummer	1: mit internem Tool gefunden 2: über externen DL gefunden 3: manuell gefunden
Schritt 4: Manuelle Telefonnummernrecherche		
Ident_Tel_Telbuch	Rufnummer via Telefonbuch	1: identifiziert 0: nicht identifiziert
Ident_Tel_Online	Rufnummer via Online-Recherche	1: identifiziert 0: nicht identifiziert
unsichere Fälle	Keine eindeutige Rufnummer identifizierbar	1: Telefonnummer nur für größere betriebliche Einheit 2: mehrere Telefonnummern an einem betrieblichen Standort 3: gevalidierte Adresse entspricht nicht dem betrieblichem Standort 4: keine aussagekräftigen Angaben zu Firmenname/Adresse 5: Adresse mit GKZ entspricht nicht dem betrieblichen Standort
Schritt 5: Finale Durchsicht der Fragebögen und Ausschluss		
unlesbar_up_firma	Firma-Update nach Fragebogendurchsicht	1: update 0: kein Update
unlesbar_up_plz	PLZ-Update nach Fragebogendurchsicht	1: update 0: kein Update
unlesbar_up_ort	Ort-Update nach Fragebogendurchsicht	1: update 0: kein Update
unlesbar_up_str	Straße-Update nach Fragebogendurchsicht	1: update 0: kein Update
unlesbar_ident	Durch Fragebogensichtung Adresse identifiziert	1: identifiziert 0: nicht identifizierbar
unlesbar_kein_update	Kein Update durch Fragebogendurchsicht möglich	1: kein Update möglich 0: Update vorgenommen
unlesbar_RuNr_Ident	Durch Fragebogensichtung Rufnummer identifiziert	1: identifiziert 0: nicht identifiziert
bnges_manuell	Manuell recherchierte Betriebsgrößenklasse	1: weniger als 5 Mitarbeiter 2: 5 bis 9 3: 10 bis 49 4: 50 bis 249 5: 250 bis 499 6: 500 und mehr 7: über 4, exakte Anzahl der betrieblichen Einheit unklar -9: missing (fehlende Betriebsangaben oder keine eindeutigen Rechercheergebnisse)

Ausschluss_5	Ausschluss nicht valider Adressen in Schritt 5	1: unlesbare Angabe (-7) 2: keine ausreichende Adressangabe 3: Adresse nicht vorhanden, genaue betriebliche Einheit unklar 4: Adresse im Ausland 5: Verweigerung 7: Betriebsgröße kleiner 5 bzw. nicht recherchierbar (bei bnges = kA)
Ident_5	Manuelle Identifikation in Schritt 5	1: identifiziert 0: nicht identifiziert
ergebnis_validierung	Ergebnis Adressvalidierung	1: Validierte Adresse 2: Nicht validierte Adresse
Dublettenabgleich		
dublette	Dublette auf Betriebsebene	1: Betrieb häufiger als einmal vorhanden 0: Betrieb nur einmal vorhanden
compid	Dublettenspezifische Betriebs-ID'	numerisch
lfdnr	Laufende Dubletten-Nr'	numerisch
stp_kenn	Dublette in Stichprobe	1: Dublette für Stichprobe ausgewählt 0: Dublette nicht für Stichprobe ausgewählt
Nachbearbeitung		
welle11	Nachbearbeitungsstichprobe 1	1: Ausfallcode nachbearbeitet 2: Ausfallcode nicht nachbearbeitet
welle12	Nachbearbeitungsstichprobe 2	1: Ausfallcode nachbearbeitet 2: Ausfallcode nicht nachbearbeitet

4 Feldorganisation und Erhebungsinstrumente

4.1 Interviewerauswahl

TNS Infratest wirbt kontinuierlich Interviewer für den hauseigenen Stab an. Dabei wird darauf geachtet, dass sowohl die regionale Verteilung als auch die demografische Struktur des Interviewerstabs eine optimale Durchführung der Studien erlauben. Die Auswahl der Interviewer erfolgt in einem aufwendigen mehrstufigen Auswahl- und Bewertungsverfahren. Eine ständige Analyse der Anwerbeerfolgskontrollen unterstützt die Auswahl der Interviewer. Im Auswahlverfahren wird unter anderem auch die Kontaktbegabung geprüft.

Bereits während des Auswahlprozesses werden die angehenden Interviewer persönlich und schriftlich geschult. Sie erhalten ausführliche Basisinformationen zu statistischen Auswahlverfahren, Datenschutz und Verhalten beim Interview. Die Kontaktinterviewer, die die Betreuung der Interviewer vor Ort übernehmen, üben mit den neuen Interviewern die spätere Interviewsituation. Da diese Kontaktinterviewer auch als Interviewer arbeiten, können sie Erfahrungen und Tipps aus der Praxis an die neuen Interviewer weitergeben. In den ersten Projekten werden die neuen Interviewer intensiv von den Kontaktinterviewern betreut.

Alle im Rahmen dieser Untersuchung eingesetzten Interviewer sind mit den besonderen Anforderungen von Unternehmens- und Betriebsinterviews vertraut und wurden dazu geschult. Die meisten Interviewer haben bereits langjährige Erfahrungen mit Betriebsbefragungen wie z. B. dem IAB-Betriebspanel gesammelt.

4.2 Feldorganisation

Die Befragung wurde von insgesamt 502 qualifizierten Interviewern aus dem hauseigenen Interviewerstab von TNS Infratest durchgeführt. Die Interviews sollten grundsätzlich persönlich-mündlich mithilfe eines Papierfragebogens durchgeführt werden; auf ausdrücklichen Wunsch der befragten Person war auch ein vollständiges oder teilweises Selbstausfüllen durch die befragte Person erlaubt (vgl. Tabelle 2).

Tabelle 2: Übersicht über die Verteilung der Erhebungsmodi

	Absolut	In Prozent
Vollständig f2f	1.136	65,6
Vollständig Selbstausfüller	427	24,7
Teils-Teils	131	7,6
Keine Angabe	37	2,1
Gesamt	1.731	100

Die Auswahl der Interviewer erfolgte nach verschiedenen Kriterien:

- Qualifikation des Interviewers (Eignung für Betriebsbefragungen),
- Regionale Verteilung der Interviewer und regionale Verteilung der Bruttoadressen,
- Kapazität des Interviewers im Erhebungszeitraum.

Die Interviewer waren für die erfolgreiche Kontaktierung der Betriebe verantwortlich: Sie mussten die richtige Auskunftsperson im Betrieb identifizieren und zur Teilnahme an der Befragung motivieren. Es durften Personen befragt werden, die in der Lage sind, die Fragen selbstständig zu beantworten oder die zur Beantwortung notwendigen Unterlagen im Betrieb einzusehen. In den meisten Fällen handelt es sich dabei um eine Person auf der Leitungsebene des Betriebs. In großen Betrieben können einzelne Fragen eventuell ebenso gut oder sogar besser von der Personalverwaltung beantwortet werden. Die Bereitschaft zur Teilnahme an der Erhebung sollte aber im Normalfall auf der Leitungsebene des Betriebes geklärt werden. Die Interviewer mussten bei der Kontaktaufnahme ferner darauf achten, dass der richtige Betrieb befragt wird. Die Identifizierung der richtigen Betriebseinheit erfolgte dabei über den Namen und die Adresse des auf dem Kontaktprotokoll angegebenen Betriebs.

Die Interviewer sind darüber hinaus für die korrekte Durchführung der Interviews zuständig. Im Bedarfsfall – insbesondere auf ausdrücklichen Wunsch des Befragten oder zur Komplettierung von Fragen, die vom Betrieb nicht spontan beantwortet werden können – konnte ein Papierfragebogen zum vollständigen oder teilweise Selbstauffüllen übergeben werden. Hier sind insbesondere numerische Angaben zu betriebswirtschaftlichen Kennziffern oder zur Personalstruktur zu nennen. Der Interviewer blieb aber in jedem Fall für die Komplettierung und die erfolgreiche Durchführung des Interviews verantwortlich. Durch dieses erprobte Studiendesign sollte eine möglichst hohe Teilnahmebereitschaft, insbesondere bei den größeren Betrieben, sichergestellt und der Umfang fehlender Angaben minimiert werden.

Aufgrund der Möglichkeit, den Fragebogen ganz oder teilweise vom Befragten selbst ausfüllen zu lassen, waren die Anforderungen an die Gestaltung des Fragebogens (Übersichtlichkeit, Verständlichkeit) besonders hoch. Wegen der fehlenden Computerunterstützung bei den Papierfragebögen musste auf eine allzu komplexe Filterführung verzichtet werden.

Sobald erste inhaltliche Ergebnisse vorliegen, erhalten die Betriebe – sofern dies gewünscht wurde – einen kurzen Ergebnisbericht. Insgesamt 1.137 Betriebe haben um Zusendung des Ergebnisberichts gebeten.

4.3 Feldverlauf

Die Feldarbeit begann termingerecht am 1. August 2012. Die Feldarbeit wurde am 18. März 2013 abgeschlossen. Tabelle 3 dokumentiert die Versandtermine und das Ende der Feldarbeit der einzelnen Feldeinsatzstichproben.

Tabelle 3: Übersicht über den Versandbeginn der Anschreiben und der Erhebungsunterlagen der einzelnen Feldeinsatzstichproben und das jeweilige Ende der Feldarbeit

	Feldeinsatzstich- probe 1	Feldeinsatz- stichprobe 2	Nach- bearbeitung 1	Nachbearbeitung 2
Versandbe- ginn	27. Juli 2012	25. Oktober 2012	6. November 2012	18. Januar 2013
Feldende	21. Dezember 2012	21. Dezember 2012	21. Dezember 2012	18. März 2013

4.4 Fragebogen

Der Papierfragebogen umfasste insgesamt 16 Seiten inkl. Deckblatt, Erläuterungstexte und Anhänge; das entspricht insgesamt 13 Seiten nur für die inhaltlichen Fragen (vgl. Anhang). Bei der Gestaltung des Fragebogens wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass der Fragebogen gegebenenfalls auch von den Befragten selbst problemlos ausgefüllt werden kann. Das bedeutete unter anderem auch den Verzicht auf eine zu komplexe Filterführung.

Insgesamt war der Fragebogen in sechs Abschnitte unterteilt:

- Allgemeine Angaben (z. B. Beschäftigtenzahl, Gründungsjahr, Anzahl der Abteilungen)
- Wirtschaftliche Situation und Personalpolitik (z. B. Abnehmer, Nachfrageentwicklung, Maßnahmen bei Veränderungen der Nachfrage, Geschäftsvolumen, Rechtsform)
- Fragen zur Personalstatistik (Beschäftigungsverhältnis, Geschlecht, Bildung, Betriebszugehörigkeitsdauer, Einkommen der Beschäftigten)
- Karriere und Einkommen (Karrieremöglichkeiten, Entlohnung, Hierarchie)
- Arbeitsorganisation (z. B. Teamorientierung, Betriebsrat, Leistungsbeurteilung, Arbeitszeiteinteilung, Kinderbetreuung)
- Abschließende Angaben (auf die Befragungsperson bezogene Fragen)

4.5 Weitere Feldunterlagen

Unterlagenversand an die Betriebe

Zur Erleichterung der Kontaktaufnahme wurde den Betrieben von TNS Infratest vorab ein mit dem DIW und der Universität Bielefeld abgestimmter Ankündigungsbrief (Anschreiben) sowie ein Informationsblatt zum Zweck der Untersuchung zugesandt. Darüber hinaus enthielt das Schreiben auch ein Blatt mit Informationen zur Gewährleistung des Datenschutzes (Datenschutzblatt). Dieses informierte die Betriebe über die an dem Projekt teilnehmenden Institutionen, über den Umgang mit den erhobenen Daten sowie über die absolute Vertraulichkeit der Angaben und wie diese sichergestellt wird.

Unterlagenversand an die Interviewer

Neben dem Fragebogen erhielten die Interviewer folgende Feldunterlagen (vgl. Anhang):

- Interviewerhandbuch inkl. Begleitmaterialien und Kurzanleitung
- Interviewerfragebogen
- Ggf. Anleitung zu den Audiomitschnitten und Informationsblatt mit Argumentationshilfen
- Kontaktprotokoll
- Interviewprotokoll
- Anschreiben
- Informationsblatt
- Datenschutzblatt

Das Interviewerhandbuch ist eine vom DIW und der Universität Bielefeld konzipierte ausführliche Anleitung zur Studie. Es beinhaltet alle relevanten Informationen zum Inhalt und Verlauf der Studie, zur Durchführung der Interviews sowie zu organisatorischen Regelungen und Ansprechpartnern. Des Weiteren werden Hinweise zum Datenschutz und zur Handhabung der einzelnen Erhebungsunterlagen (Interviewerfragebogen, Interview- und Kontaktprotokoll) gegeben, die im Verlaufe der Erhebung von den Interviewern ausgefüllt werden sollen.

Dem Interviewerhandbuch lagen Begleitmaterialien mit Argumentationshilfen für die Interviewer bei, welche die Betriebe von dem Nutzen der Studie und somit einer Teilnahme überzeugen sollten. Für den Fall einer bereits erteilten Ablehnung seitens der Betriebe wurden auf den jeweiligen Ablehnungsgrund bezogene Handlungsempfehlungen gegeben. Zum Beispiel sollte ein Interviewer einer Zielperson, die angab für eine Befragung keine Zeit zu haben, anbieten, den Fragebogen zum Selbstaussfüllen zu hinterlassen. Hinzu kam eine Kurzanleitung, in der inhaltliche Punkte in einer Übersicht dargestellt werden und der Interviewer ergänzende technische Hinweise und Informationen erhält.

Kontaktprotokoll

Zu jeder Adresse erhielten die Interviewer je ein Kontaktprotokoll. In diesem sollte der gesamte Kontaktverlauf mit einem Betrieb dokumentiert werden, unabhängig davon, ob ein Interview geführt werden konnte oder nicht. Pro Adresse sollten – sofern erfolgt – die ersten vier sowie der letzte Kontakt dokumentiert werden. Die Kontaktaufnahme konnte telefonisch, persönlich oder auf sonstigem Wege erfolgen. Falls kein Interview durchgeführt werden konnte, sollte der Grund für den Ausfall angegeben werden. Für die zukünftige Planung von Befragungen sind solche Angaben sehr wertvoll, da aufgetretene Schwierigkeiten dann möglicherweise vermieden werden können.

Interviewprotokoll

Im Anschluss an ein erfolgreich durchgeführtes Interview sollte das Interviewprotokoll von den Interviewern ausgefüllt werden. Unter anderem werden dort Angaben zur Form des Interviews (persönlich-mündlich oder schriftlich als Selbstaussfüller), zur Befragungsperson, zur Beantwortung der Fragen und zu Besonderheiten während des Interviews erfragt. Genau wie das Kontaktprotokoll

hilft auch das Interviewprotokoll dabei, zukünftige Fragebögen besser zu gestalten, da Probleme und Schwierigkeiten erfasst werden und für die Zukunft berücksichtigt werden können.

Interviewerfragebogen

Jeder Interviewer hat einmalig einen sogenannten Interviewerfragebogen erhalten. In diesem werden Fragen zur Interviewererfahrung, Arbeitseinstellung, zu Beruf und Bildung, Internetnutzung, Alter und Geschlecht gestellt.

Audiomitschnitte

Im Verlauf der Feldarbeit sollten Audiomitschnitte von Interviews realisiert werden. Dazu erhielten 109 mit der Realisierung von Audiomitschnitten vertraute Interviewer ein digitales Aufnahmegerät und eine ausführliche Anleitung, wie dieses zu bedienen ist. Der Rücklauf erfolgreich aufgezeichneter Interviews hat sich während der Feldzeit der ersten Welle als nicht ausreichend herausgestellt. Da der Mitschnitt von den meisten Betrieben nicht toleriert wurde, erhielten die Interviewer ein weiteres Informationsschreiben. In diesem wurden der Zweck der Audiomitschnitte geschildert sowie weitere Argumentationshilfen mit auf den Weg gegeben. Die Informationen sollten helfen, die zu befragende Person zu überzeugen und schließlich in einen Audiomitschnitt münden.

Für eventuelle Rückfragen seitens der Interviewer und seitens der zu befragenden Betriebe stand bei TNS Infratest eine eigens eingerichtete kostenfreie telefonische Hotline sowie eine E-Mail-Adresse zur Verfügung.

5 Ergebnisse der Feldarbeit

5.1 Bearbeitung der Stichproben

Tabelle 4 dokumentiert die Ergebnisse der Feldarbeit getrennt nach Feldeinsatzstichprobe 1 und Feldeinsatzstichprobe 2. Insgesamt konnten 1.731 Interviews realisiert werden. Nach Abzug der qualitätsneutralen Ausfälle entspricht das einer Teilnahmequote von 30,6 %. 1.529 Interviews stammen aus der ersten und 202 aus der zweiten Feldeinsatzstichprobe. Insgesamt können 1.708 Interviews ausgewertet werden. Das entspricht einer Quote von 30,1 %. 26 Interviews wurden als nicht auswertbar eingestuft, weil einer der nachfolgenden Gründe vorlag: Der Betrieb hatte weniger als 5 Beschäftigte, der Fragebogen war zu lückenhaft ausgefüllt, die Zielperson hatte nachträglich die Zustimmung zum Interview widerrufen, die Betriebseinheit war unklar oder der Betrieb hatte im Jahr 2011 noch nicht existiert. Von den 1.708 auswertbaren Interviews gehörten 1.507 Interviews zur ersten und 201 Interviews zur zweiten Feldeinsatzstichprobe.

Tabelle 4: Übersicht über die Ergebnisse der Feldarbeit

	Feldeinsatz- stichprobe 1	Feldeinsatz- stichprobe 2	Feldeinsatzstich- probe Gesamt
Feldeinsatzbrutto	5.147	772	5.919
Betrieb existiert nicht mehr	49	16	65
Betrieb nicht auffindbar	54	5	59
Betrieb hat weniger als 5 Mitarbeiter	120	9	129
<i>Qualitätsneutrale Ausfälle</i>	<i>223</i>	<i>30</i>	<i>253</i>
Eingesetzte Adressen ohne qualitätsneutrale Ausfälle	4.924	742	5.666
Kein Termin möglich innerhalb der Feldzeit	347	39	386
Auskunft über Zielperson verweigert	68	8	76
Generell keine Teilnahme an Umfragen/Firmenpolitik verbietet Teilnahme	1.175	189	1.364
Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit oder Anonymität	30	5	35
Kein Interesse	839	138	977
Sonstiges	890	152	1.042
Ausfallgrund N/A	46	9	55
Interview nicht ausgeliefert	22	1	23
Interview ausgeliefert	1.507	201	1.708
Teilnahmequote (ausgelieferte Interviews)	30,6	27,1	30,1
Realisierte Interviews	1.529	202	1.731
Teilnahmequote	31,1	27,2	30,6

	Nachbearbeitung 1	Nachbearbeitung 2
Feldeinsatzbrutto	561	679
Betrieb existiert nicht mehr	17	7
Betrieb nicht auffindbar	9	9
Betrieb hat weniger als 5 Mitarbeiter	3	9
<i>Qualitätsneutrale Ausfälle</i>	29	25
Eingesetzte Adressen ohne qualitätsneutrale Ausfälle	532	654
Kein Termin möglich innerhalb der Feldzeit	77	96
Auskunft über Zielperson verweigert	20	21
Generell keine Teilnahme an Umfragen/Firmenpolitik verbietet Teilnahme	118	127
Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit oder Anonymität	2	2
Kein Interesse	70	113
Sonstiges	140	133
Ausfallgrund N/A	-	54
Interview nicht ausgeliefert	1	3
Interview ausgeliefert	104	105
Teilnahmequote (ausgelieferte Interviews)	19,5	16,1
Realisierte Interviews	105	108
Teilnahmequote	19,7	16,5

Tabelle 5 dokumentiert neben der Teilnahmequote auch den Rücklauf für die übrigen Erhebungsunterlagen.

Tabelle 5: Übersicht über den Rücklauf der übrigen Erhebungsunterlagen sowie der Audiomitschnitte

	Brutto	Netto	Rücklauf in Prozent
Inhaltlicher Fragebogen	5.666	1.731	30,6
Interviewprotokolle	1.731	1.730	99,9
Kontaktprotokolle	5.919	5.889	99,5
Interviewerfragebögen	502	360	71,7
Audiomitschnitte	-	31	-

5.2 Fehlende Angaben im Fragebogen

Wurde eine Frage laut Filterführung nicht gestellt, so ist die entsprechende Variable im SPSS-Datensatz leer (System-Missing). Wurde eine Frage von der Zielperson nicht beantwortet, wurde ein Code für „Fehlende Angabe“ gesetzt (vgl. hierzu Kapitel 6). Im Papierfragebogen wurde auf eine differenzierte Erhebung des Grundes verzichtet, da hierfür eine explizite Nennung von „Keine An-

gabe“ und „Weiß nicht“ notwendig ist. Die Erfahrungen zeigen aber, dass durch die explizite Vorgabe fehlender Angaben diese üblicherweise provoziert werden. Von dieser Regel wurde bei der Frage 21 zum Geschäftsvolumen, bei den Fragen 31 und 32 zur Lohnstruktur und bei der Frage 46 zur Einschätzung des Betriebs zu den innerbetrieblichen Lohnunterschieden abgewichen. Damit sollte eine getrennte Erfassung von „Keine Angabe“ und „Weiß nicht“ sichergestellt werden.

Eine hohe Quote fehlender Angaben ist ein wichtiges Indiz dafür, dass die entsprechende Frage schwer verständlich oder aus sachlichen Gründen schwer zu beantworten ist oder die Beantwortung, aus welchem Grund auch immer, von den Befragten abgelehnt wird. In der folgenden Tabelle 6 sind die Variablen mit hohen Quoten fehlender Angaben (mehr als 5 %) dokumentiert. Eine Reihe von Fragen können bei fehlenden Angaben zwar Quoten von weit über 20 % aufweisen; bei der Bewertung der Quoten muss aber immer die dahinter liegende Fallzahl berücksichtigt werden. Bei geringen Fallzahlen führt nämlich selbst eine geringe Anzahl von fehlenden Angaben zu relativ hohen Quoten. Die Quoten fehlender Angaben beziehen sich auf die ungewichteten auswertbaren Interviews.

Tabelle 6: Übersicht über Variablen mit fehlenden Angaben (5 % und mehr) *

Lfd. Nr.	Variable	Beschreibung	keine Angabe	weiß nicht	leere Variable	Gesamt
1	a21a	Geschäftsvolumens 2011 der größeren Organisationseinheit	25	37,5	4,3	66,8
2	a55e	Tätigkeitsbereich des Interviewten: anderer Bereich	0	0	29,8	29,8
3	a32e	Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 1.900 € und mehr	14,2	10,6	4,5	29,3
4	a32b	Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 400 bis unter 800 €	14,3	10,4	4,5	29,2
5	a32c	Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 800 bis unter 1.300 €	14,3	10,6	4,2	29,1
6	a32d	Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 1.300 bis unter 1.900 €	14,2	10,6	4,3	29,1
7	a32a	Anteil Teilzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen unter 400 €	14,2	10,2	4,2	28,6
8	a31c	Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 2.300 bis 2.850 €	15,1	10,1	3,1	28,3
9	a31d	Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 2.850 bis unter 3.600 €	15,1	10,1	3,1	28,3
10	a31b	Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen von 1.650 bis unter 2.300 €	15,1	10,1	3	28,2
11	a31e	Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen 3.600 € und mehr	15	10	3,2	28,2
12	a31a	Anteil Vollzeitbeschäftigter mit Bruttomonatseinkommen unter 1.650 €	15	9,8	3,1	27,9
13	a23	Anteil der Personalkosten am Geschäftsvolumen	7,6	6	10,2	23,8
14	a21	Geschäftsvolumens 2011	13	5,3	1,7	20
15	a55c	Tätigkeitsbereich des Interviewten: Presse- oder PR-Bereich	0	0	19,4	19,4

16	a55d	Tätigkeitsbereich des Interviewten: Buchhaltung oder Controlling	0	0	18,6	18,6
17	a55b	Tätigkeitsbereich des Interviewten: Personalbereich	0	0	11,1	11,1
18	a44c	Orientierung an Teamleistung oder Gruppenergebnis bei der Entlohnung außertariflich Beschäftigter	0,8	0,8	7,6	9,2
19	a27c	Anzahl Beschäftigter, deren Mutter- sprache nicht Deutsch ist	1	1	6,9	8,9
20	a28bf	Anzahl befristet Beschäftigter	0,4	0,2	8,3	8,9
21	a44d	Orientierung an Erfolg des gesamten Betriebs bei der Entlohnung außerta- riflich Beschäftigter	0,8	0,8	7	8,6
22	a55a	Tätigkeitsbereich des Interviewten: Geschäfts- oder Betriebsleitung	0	0	8,5	8,5
23	a44b	Orientierung an individuellen Leistun- gen bei der Entlohnung außertariflich Beschäftigter	0,8	0,6	7	8,4
24	a02anz	Anzahl Beschäftigte insg.	1,9	2,9	3,4	8,2
25	a44f	Orientierung an formalem Ausbil- dungs- oder Berufsabschluss bei der Entlohnung außertariflich Beschäftigter	0,8	0,6	6,8	8,2
26	a44a	Orientierung an Tarifvertrag oder branchenüblicher Bezahlung bei der Entlohnung außertariflich Beschäftigter	0,8	0,6	6,6	8
27	a44e	Orientierung an Dauer der Betriebszu- gehörigkeit bei der Entlohnung au- ßertariflich Beschäftigter	0,8	0,6	6,6	8
28	a46	Unterschiede bei der Entlohnung in- nerhalb des Betriebs	4,2	3	0,7	7,9
29	a12	Bewältigung des Auftragsvolumens 2011 mit Personal möglich, oder zu- sätzliches nötig?	0,8	0,8	6,2	7,8
30	a11b	Vorwiegender Handel innerhalb Euro- pas, aber außerhalb Deutschlands	0,1	0	7,7	7,8
31	a11a	Vorwiegender Handel außerhalb Euro- pas	0,1	0	7,6	7,7

32	a27d	Anzahl Beschäftigter mit Hochschulabschluss	0,9	1,1	5,2	7,2
33	a13d	Beendigung der Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern bei Rückgang der Nachfrage	0,4	0,2	5,8	6,4
34	a13h	Reduzierung der finanziellen Leistungen an die Mitarbeiter bei Rückgang der Nachfrage	0,3	0,2	5,7	6,2
35	a11c	Vorwiegend überregionaler Handel, aber innerhalb Deutschlands	0,1	0	6	6,1
36	a27f	Anzahl Beschäftigter, die weniger als 2 Jahren im Betrieb sind	0,8	0,7	4,6	6,1
37	a10c	öffentliche Auftraggeber als wichtigste Abnehmer	0,1	0,1	5,5	5,7
38	a14d	Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern bei Anstieg der Nachfrage	0,2	0,1	5,3	5,6
39	a13b	Verringerung der Arbeitszeit mit Absenkung der Lohnkosten bei Rückgang der Nachfrage	0,3	0,2	5	5,5
40	a13f	Verringerung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter bei Rückgang der Nachfrage	0,3	0,2	5	5,5
41	a14h	Fremdvergabe von zuvor selbst erbrachter Leistungen bei Anstieg der Nachfrage	0,1	0,1	5,3	5,5
42	a27g	Anzahl Beschäftigter mit Betriebszugehörigkeit länger als 10 Jahre	0,8	0,6	4,1	5,5
43	a13e	Verringerung sonstiger Aushilfskräfte bei Rückgang der Nachfrage	0,4	0,2	4,8	5,4
44	a13a	Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich bei Rückgang der Nachfrage	0,5	0,2	4,5	5,2
45	a13g	Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter bei Rückgang der Nachfrage	0,3	0,2	4,5	5

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

6 Erfassung, Datenprüfung und Editing

Hohe Datenqualität wird einerseits durch eine qualitativ hochwertige Stichprobe und ein qualitativ hochwertiges Erhebungsinstrument sichergestellt; bei einem Erhebungsinstrument mit schwierig zu beantwortenden Fragen führt eine ex-post-Prüfung der Daten zu einer verbesserten Datenqualität. Im Rahmen der DIW-Arbeitgeberbefragung erfolgte daher ein aufwendiger Prozess einer einzelfallbezogenen Prüfung der erhobenen Daten auf Vollständigkeit, Konsistenz und Plausibilität. Dieser schloss auch telefonische Nachrecherchen (Editing) in den befragten Betrieben ein und ermöglichte damit die Bereinigung inhaltlich falscher Angaben und formaler Fehler sowie unplausibler Angaben. Der Editingprozess bestand aus folgenden Schritten:

- Bearbeitung der Interviews im Rücklauf und Überprüfung auf formale Vollständigkeit (Eingangskontrolle).
- Erfassung und Prüferfassung der Fragebogenangaben auf Datenträger inkl. Kontrolle der Eingaben. Angaben wurden ggf. auf ganze Zahlen gerundet. Unklare oder unleserliche Eintragungen wurden mit einem Code markiert, ebenso handschriftliche Anmerkungen. Fälle mit diesem Code gelangten zur Klärung des Sachverhalts zwingend ins Editing. War explizit der Hinweis auf „keine Angabe“ oder „Weiß nicht“ im Fragebogen eingetragen, wurde von der Erfassung der entsprechende Code vergeben.
- Programmgesteuerte Überprüfung der erfassten Daten nach den Prüfkriterien (Inkonsistenzen und Implausibilitäten sowie Filterfehler und fehlende Angaben), die gemeinsam von TNS Infratest Sozialforschung und dem DIW entwickelt wurden. Bei Verletzung des zugeordneten Prüfkriteriums wurde ein Fehlerprotokoll erzeugt und damit ein Editing-Auftrag für diesen Fall erteilt. Die abgestimmten Prüfroutinen dokumentiert Tabelle 7.
- Manuelle Prüfung und falls erforderlich, Korrektur der fehlerhaften, unvollständigen oder unplausiblen Angaben durch eine Editing-Gruppe, die von der Projektleitung bei TNS Infratest Sozialforschung betreut wurde. War die zweifelsfreie Klärung der gefundenen Fehler durch Rückgriff auf den Originalfragebogen nicht möglich, wurde die Zielperson im befragten Betrieb durch unsere Editierer angerufen.
- Nach der Übernahme der Änderungen wurden die korrigierten Fälle erneut der Datenprüfung unterzogen. Dieser Prozess wurde so lange wiederholt, bis das Prüfprogramm einen Fall als fehlerfrei markierte.

Tabelle 7: Übersicht über die geprüften Inhalte

Lfd. Nr.	Fehlercode	Beschreibung	Variablen
Querschnittfehler			
1	FC0201*	Die Anzahl der Beschäftigten im Konzern/in der Gesamtorganisation ist kleiner als die Anzahl der Beschäftigten im befragten Betrieb ODER im Konzern/in der Gesamtorganisation arbeiten neben den Beschäftigten im befragten Betrieb weniger als 20 Beschäftigte.	a02anz, a26ges
2	FC0501*	Erstmalige Gründung des Betriebs vor dem Jahr 1800.	a05
3	FC0701*	Auf eine Abteilung kommen weniger als zwei Beschäftigte.	a26ges, a07abt
4	FC0702	Die Anzahl der Abteilungen im Betrieb beträgt 0.	a07abt
5	FC2101*	Das Geschäftsvolumen pro Kopf liegt außerhalb des Bereichs von 25.000 EUR bis 500.000 EUR	a26ges, a21
6	FC2102	Das Geschäftsvolumen des Betriebs beträgt 0 EUR.	a21
7	FC2103	Das Geschäftsvolumen der größeren Organisation beträgt 0 EUR.	a21a
8	FC2301*	Der Anteil der Personalkosten liegt unter 10 % oder über 90 %.	a23
9	FC2601	Die Summe der Einzelangaben ist ungleich der Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a26arb, a26aus, a26bea, a26inh, a26ger
10	FC2602*	Es gibt mehr als 20 tätige Inhaber/Familienangehörige im Betrieb.	a26inh
11	FC2603*	Der Anteil der Auszubildenden liegt über 20 % gemessen an der Gesamtbeschäftigtenzahl.	a26ges, a26aus
12	FC2604	Die Anzahl der Beschäftigten ist kleiner 5 (0 und KA/WN sind nicht erlaubt).	a26ges
13	FC2605*	Es wurde WN oder KA bei einer der Beschäftigtengruppen angegeben.	a26ges, a26arb, a26aus, a26bea, a26inh a26ger
14	FC2702	Die Anzahl der Frauen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27a

15	FC2703	Die Anzahl der teilzeitbeschäftigten Personen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27b
16	FC2704*	Lt. Frage 27 gibt es im Betrieb keine Teilzeitbeschäftigten, aber es gibt lt. Frage 26 geringfügig Beschäftigte.	a26ger, a27b
17	FC2705	Die Anzahl der Personen ohne Deutsch als Muttersprache ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27c
18	FC2706	Die Anzahl der Personen mit Hochschulabschluss ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27d
19	FC2707	Die Anzahl der Personen, die älter als 55 Jahre alt sind, ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27e
20	FC2708	Die Anzahl der Personen, die weniger als 2 Jahre in diesem Betrieb beschäftigt sind, ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27f
21	FC2709	Die Anzahl der Personen, die 10 Jahre und länger in diesem Betrieb beschäftigt sind, ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27g
22	FC2710	Die Summe der Personen, die weniger als 2 Jahre, und der Personen, die 10 Jahre und länger im Betrieb beschäftigt sind, ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a27f, a27g
23	FC2711	Die Prozentangabe ist negativ oder größer als 100 %.	a27ap, a27bp, a27cp, a27dp, a27ep, a27fp, a27gp
24	FC2712	Es sind Personen beschäftigt, die 10 Jahre und länger im Betrieb arbeiten, der Betrieb ist aber jünger als 10 Jahre.	a27g, a05
25	FC2801	Die Anzahl befristet Beschäftigter ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten abzüglich der Auszubildenden.	a28bf, a26ges, a26aus
26	FC2802	Die Prozentangabe ist negativ oder größer als 100 %.	a28bfp
27	FC2901	Die Prozentangabe ist negativ oder größer als 100 %.	a29fp
28	FC3101	Die Summe der Einzelprozentangaben liegt unter 95 % oder über 105 %.	a31a, a31b, a31c, a31d, a31e
29	FC3102	Lt. Frage 31 gibt es keine Vollzeitkräfte, lt. Frage 27 gibt es aber auch keine teilzeitbeschäftigten Personen im Betrieb.	a27b, a31a, a31b, a31c, a31d, a31e

30	FC3104	Eine Prozentangabe ist negativ oder größer als 100 %.	a31a, a31b, a31c, a31d, a31e
31	FC3201	Die Summe der Einzelprozentangaben liegt unter 95 % oder über 105 %.	a32a, a32b, a32c, a32d, a32e
32	FC3202	Lt. Frage 32 gibt es keine teilzeitbeschäftigten Personen im Betrieb, in Frage 27 wurde aber mind. eine Teilzeitkraft angegeben.	a27b, a32a, a32b, a32c, a32d, a32e
33	FC3204	Die Prozentangaben liegen nicht im Bereich von 0 bis 100.	a32a, a32b, a32c, a32d, a32e
34	FC3301*	Es gab keine offenen Stellen im Jahr 2011 in einem Betrieb mit mind. 50 Beschäftigten.	a33, a26ges
35	FC3601*	Die Anzahl der Hierarchieebenen ist größer als die Hälfte der Gesamtbeschäftigten.	a26ges, a36
36	FC3602	Die Anzahl der Hierarchieebenen beträgt 0.	a36
37	FC4301	Die Prozentangaben liegen nicht im Bereich von 0 bis 100.	a43at
38	FC5701	Die befragte Person ist schon länger im Betrieb beschäftigt als der Betrieb existiert.	a05, a57
39	FC5801	Die befragte Person arbeitet in dem Betrieb auf der aktuellen Position länger als im Betrieb überhaupt.	a57, a58
40	FC6101	Die befragte Person ist höchstens 30 Jahre alt, aber arbeitet schon länger als 14 Jahre im Betrieb.	a61, a57
41	FC6102*	Die befragte Person ist höchstens 49 Jahre alt, aber arbeitet schon länger als 33 Jahre im Betrieb.	a61, a57
42	FC6103*	Die befragte Person ist 50 Jahre alt oder älter, aber arbeitet schon länger als 44 Jahre im Betrieb.	a61, a57
Filterfehler			
43	FF01	Der Betrieb ist lt. Frage 1 eine Schule/Hochschule oder Dienststelle, aber beantwortet auch Frage 2 ODER Betrieb ist lt. Frage 1 Franchisebetrieb oder selbständiger Betrieb (oder Angabe WN oder KA), aber beantwortet auch die Fragen 2 bis 4.	a01, a02anz, a04a, a04b

44	FF18	Der Betrieb hat eine eigene Rechtsform, zusätzlich gibt es eine Angabe zur Rechtsform der größeren Einheit.	a18, a18txt
45	FF21	Das Geschäftsvolumen liegt für die Betriebsstelle und die Gesamtorganisation vor.	a21, a21a
46	FF38	Der Betrieb hat einen eigenen Tarifvertrag, macht aber dennoch Angaben zur schriftlichen Fixierung lt. Frage 39 ODER der Betrieb hat keinen Tarifvertrag, macht aber dennoch mind. eine Angabe zu den Fragen 42 bis 44.	a38, a39, a40, a41a, a41b, a41c, a41d, a41e, a41f, a42, a43at, a44a, a44b, a44c, a44d, a44e, a44f
47	FF39	Lt. Frage 40 sind schriftliche Fixierungen der Mehrheit der Beschäftigten bekannt, aber lt. Frage 39 sind keine schriftlichen Fixierungen vorhanden.	a39, a40
48	FF41	Es gibt mind. eine Angabe dazu, wie sehr sich die Entlohnung der Mitarbeiter an verschiedenen Kriterien orientiert (Fr. 41), zusätzlich werden Angaben zu Tarifverträgen gemacht (Fragen 42 bis 44).	a41a, a41b, a41c, a41d, a41e, a41f, a42, a43at, a44a, a44b, a44c, a44d, a44e, a44f
49	FF43	Es werden 0 % der Beschäftigten außertariflich entlohnt, aber Angaben dazu gemacht, wie stark sich der Betrieb dabei an verschiedenen Kriterien orientiert.	a43at, a44a, a44b, a44c, a44d, a44e, a44f

*) Fehlercode freisetzen erlaubt.

Für jedes angewandte Prüfkriterium gibt es im Prüfdatensatz je eine Variable zur Darstellung des Prüfergebnisses. Wurde das zugeordnete Prüfkriterium verletzt, setzte das Prüfprogramm in die jeweilige Fehlercodevariable den Fehlercode „1“. In diesem Fall wurde der Fall an das Editing übermittelt, um den Sachverhalt anhand des Originalfragebogens oder im Rahmen der telefonischen Nachbefragung zu klären. Diese Überprüfung konnte zu folgenden Ergebnissen führen:

- Die Fragebogenangaben waren fehlerhaft und wurden korrigiert. Das konnte auch ein Setzen des Codes für „keine Angabe möglich“ oder „Weiß nicht“ beinhalten. Beim nächsten Prüflauf erfolgte die Löschung des Fehlercodes „1“ bei Erfüllung des Prüfkriteriums.
- Bestätigte der Betrieb einen vom Prüfprogramm beanstandeten Sachverhalt als tatsächlich zutreffend, dann wurde in der diesem Prüfkriterium zugeordneten Fehlercodevariable eine „2“ (= Wert zugelassen, obwohl Plausibilitätskriterium verletzt) gesetzt. Die Freisetzung mit Code „2“ war nur bei den in Tabelle 7 mit einem „*“ markierten Fehlercodes möglich.
- Bei Fehlern, die trotz eventueller telefonischer Nachfrage im Betrieb nicht geklärt werden konnten, wurden die entsprechenden Angaben in den Fragebogendaten gelöscht und der Code „-9“ (keine Angabe möglich) gesetzt.
- Wenn die Fragebogenangaben in großem Umfang unplausibel/fehlerhaft und/oder unvollständig waren und die Daten nicht nacherfasst werden konnten, wurde das Interview als Ausfall deklariert und von allen weiteren Auswertungen ausgeschlossen.

Im Verlauf der Prüf- und Editingarbeiten wurde ein Großteil der Betriebe – teilweise mehrfach – telefonisch kontaktiert, um fehlerhafte und unplausible 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 (vgl. hierzu Kapitel 7). Die Editingarbeiten erfolgten schwerpunktmäßig in der Zeit von Anfang Oktober 2012 bis Ende Februar 2013. Zur Durchführung der Editingarbeiten wurde eine projektspezifische Editinggruppe eingesetzt. Die Editingkräfte wurden von der Projektleitung in ihre Aufgaben eingewiesen und darüber hinaus kontinuierlich betreut. Bei Bedarf wurden die Editoren nachgeschult.

7 Interviewerkontrolle

7.1 Standard-Interviewerkontrolle

Unsere hohe Datenqualität wird nicht zuletzt durch laufende umfangreiche Qualitätskontrollen gesichert. Die Qualität der Arbeit der Interviewer wird dabei standardmäßig durch den Einsatz verschiedener Kontrollverfahren bei mindestens 10 % der durchgeführten Interviews geprüft. Die Auswahl der zu kontrollierenden Studien, Interviews und Interviewer erfolgt nach einem Zufallsverfahren. Ziel dieser Maßnahmen ist die Identifikation von Fälschungen und Fälschern sowie die Identifikation von Nachschulungsbedarfen, nicht die Kontrolle von einzelnen Studien. Die Kontrollmaßnahmen erfolgen daher interviewerbezo-gen. Die korrekte Durchführung eines Interviews wird dabei über unterschiedliche Wege festgestellt. Entweder werden standardisierte Postkarten oder Validierungsbögen direkt an die Zielpersonen geschickt und bestimmte Kriterien zur Interviewdurchführung abgefragt; oder diese Informationen werden telefonisch bei den Zielpersonen ermittelt. Interviewerkontrollen werden zu unterschiedlichen Zeitpunkten oder Anlässen durchgeführt:

- Regelmäßige stichprobenartige Kontrollen,
- Erstauftragskontrollen neuer Interviewer,
- Kontrollen bei überdurchschnittlich häufigem Einsatz eines Interviewers,
- Kontrollen bei auffälligen Daten.

Im Jahr 2012 waren 80 % der im Rahmen der Standard-Interviewerkontrolle überprüften Interviews unauffällig, 20 % der Interviews wiesen Auffälligkeiten auf (z. B. Kontrollanschriften lt. Post nicht zustellbar oder lt. Zielperson kurze Interviewlänge). Bei weniger als 1 % der Interviews konnte sich die Auskunftsperson an das Interview nicht erinnern.

Bei Auffälligkeiten wird der Interviewer um schriftliche Rückmeldung gebeten, in gravierenden Fällen auch der befragte Betrieb bzw. Haushalt selbst. In den meisten Fällen können die Auffälligkeiten zugunsten der Interviewer aufgeklärt werden. Bei Bedarf erfolgt eine entsprechende Nachschulung. Bei nachgewiesenen Interviewfälschungen werden die betreffenden Interviewer aus dem Stab von TNS Infratest ausgeschlossen. Wenn ein Haushalt bzw. Betrieb behauptet, dass kein Interviewer Kontakt aufgenommen habe, werden auch die übrigen Interviews des entsprechenden Interviewers geprüft. Außerdem wird in solchen Fällen auch die Folgestudie dieses Interviewers standardmäßig in die Kontrolle aufgenommen.

SOEP-LEE gehörte nicht zu den Studien, die per Zufallsauswahl für eine Interviewerkontrolle ausgewählt wurden. Gleichwohl kamen im Jahr 2012 mehr als zwei Drittel der bei SOEP-LEE eingesetzten Interviewer mit mindestens einer anderen Studie in die standardmäßige Interviewerkontrolle. Für die im Rahmen von SOEP-LEE eingesetzten Interviewer ergaben sich hierbei keine nicht zu klärenden Auffälligkeiten.

7.2 Projektspezifische Interviewerkontrolle

Darüber hinaus wurde bei dieser Befragung durch das aufwendige Prüf- und Editingverfahren (vgl. Kapitel 6 und Tabelle 8) projektspezifisch eine weitere Kontrolle der Arbeit der Interviewer realisiert. Zur Validierung und Plausibilisierung der erhobenen Daten wurde ein großer Teil der ausgefüllten Fragebögen im Rahmen des Prüf- und Editierprozesses noch einmal bearbeitet. In diesen Fällen erfolgten telefonische Rückfragen bei den befragten Betrieben. Die Intensität der Interviewerkontrolle geht bei diesem Verfahren deutlich über den bei anderen Projekten üblichen Standard hinaus.

Laut Prüfprogramm waren 19 % der realisierten Interviews fehlerfrei, weshalb eine Kontaktaufnahme im Rahmen des Editingprozesses nicht notwendig war. Von den verbliebenen 1.401 Fällen wurden 79 % telefonisch kontaktiert, 4 % der Betriebe konnten während der Laufzeit des Editings nicht erreicht werden; in 16 % der Fälle war eine Kontaktaufnahme nicht erforderlich, weil die vorhandenen Fehler auch ohne telefonische Nachfrage anhand der vorliegenden Informationen gelöst werden konnten. Insgesamt wurden 64 % aller befragten Betriebe im Rahmen des Editings mit Erfolg telefonisch kontaktiert. Fehler oder unplausible Angaben laut Prüfprogramm wurden in 79 % der nicht fehlerfreien Fragebögen im Rahmen einer telefonischen Nacherhebung mit dem Betrieb gelöst, die übrigen 21 % konnten ohne Hilfe des Betriebes auf Basis der Fragebogenangaben gelöst werden. In vier Fällen konnte sich die kontaktierte Auskunftsperson an kein Interview erinnern. Diese vier Fälle betrafen unterschiedliche Interviewer. Da diese Interviewer in den Standard-Interviewerkontrollen unauffällig waren, zwischen Interviewzeitpunkt und Zeitpunkt der telefonischen Nacherhebung mehrere Wochen lagen und der Fragebogen keine weiteren Indizien enthielt, dass das Interview nicht stattgefunden hat, wurden diese Interviews im Datensatz belassen.

Im Rahmen des Editings wurde dabei die Arbeit von insgesamt 345 Interviewern – also 69 % der eingesetzten Interviewer – durch einen direkten Kontakt mit der befragten Person kontrolliert (vgl. Tabelle 8). In Kombination mit der Standard-Interviewerkontrolle wurde damit im Jahr 2012 die Arbeit von insgesamt 87 % der in diesem Projekt eingesetzten Interviewer überprüft.

Tabelle 8: Übersicht über Kontrolle der Arbeit der Interviewer

	Absolut	In Prozent	In Prozent
Realisierte Interviews	1.731	100	
Lt. Prüfprogramm fehlerfrei	330	19	
Lt. Prüfprogramm fehlerhaft	1.401	81	100
Betrieb erfolgreich kontaktiert	1.112	64	79
<i>Dadurch kontrollierte Interviewer</i>	<i>345</i>		<i>69</i>
Betrieb nicht kontaktiert, da Fehler ohne Nachfrage zu lösen	223	13	16
Kontaktperson nicht erreicht	66	4	4
Erneuter Kontakt lt. Fragebogen nicht erwünscht	4	< 1	< 1

Anhang

A SOEP-Kurzfragebogen (mit TNS-Vercodung)

B Fragebogen (mit TNS-Vercodung)

C Kontaktprotokoll

D Interviewprotokoll

E Interviewerfragebogen - entfällt, da nicht Teil der Datenweitergabe

F Anschreiben

G Datenschutzerklärung

H Informationsblatt für die angeschriebenen Betriebe

I Interviewerhandbuch und Kurzanleitung

J Begleitmaterial zum Interviewerhandbuch

K Informationen zu den Audiomitschnitten I

L Informationen zu den Audiomitschnitten II

A SOEP-Kurzfragebogen

BETRIEBE UND BERUFLICHE ARBEITSWELTEN IN DEUTSCHLAND

Nacherhebung für alle im Jahr 2011 abhängig Beschäftigten

Dieser Fragebogen richtet sich an alle Teilnehmer der Befragung 2011, die zum Zeitpunkt der damaligen Befragung als Arbeitnehmer, Beamte, Auszubildende oder geringfügig Beschäftigte erwerbstätig waren. Der Fragebogen richtet sich nicht an Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung 2011 als Selbständige erwerbstätig waren oder im Jahr 2011 zwar abhängig beschäftigt waren, aber nicht an der letztjährigen Befragung teilgenommen haben.

Wir bitten Sie herzlich,

- unserem Mitarbeiter dieses Interview zu gewähren
- **oder** den Fragebogen sorgfältig selbst auszufüllen.

Nr. des Haushalts: HNR

Vorname:

Person Nr.: PNR

NAME

LISTNR

LFDNR

Listen-Nr.

Lfd. Nr.

BETRIEBE UND BERUFLICHE ARBEITSWELTEN IN DEUTSCHLAND: Informationen über die Nacherhebung von LEBEN IN DEUTSCHLAND

Liebe Teilnehmerinnen und Teilnehmer von LEBEN IN DEUTSCHLAND: Erstmals in der langen Geschichte dieser Studie werden in diesem Erhebungsjahr die Namen und Anschriften von den Betrieben der Erwerbstätigen unter Ihnen erhoben. Auf Basis Ihrer Angaben wird damit für Wissenschaft und Politik eine einmalige Grundlage für vielfältige Analysen zu den Betrieben und den beruflichen Arbeitswelten von Erwerbstätigen hierzulande geschaffen. Ihre Mithilfe ist also gefragt, um in Zukunft neue Erkenntnisse zur Arbeitswelt in Deutschland gewinnen zu können.

Warum auch die Betriebe befragen?

Wussten Sie schon, dass die Zusammensetzung der Belegschaft einen Einfluss auf die Zufriedenheit der einzelnen Mitarbeiter hat? Oder dass der Frauenanteil in Firmen einen Einfluss auf die Höhe der Einkommen in diesen Firmen hat? Je höher der Anteil von Frauen in der Firma, desto niedriger das Einkommen der Männer!

Die beiden genannten Beispiele zeigen: In vielen Fällen kann die Wissenschaft nur dann exakte Aussagen über die tatsächlichen Arbeits- und Lebensbedingungen und deren zukünftige Entwicklung treffen, wenn sie über Informationen sowohl von den Erwerbstätigen selbst als auch von deren Arbeitgebern verfügt. Für die Einkommens- und Berufschancen ist es in Deutschland nicht nur entscheidend, welche Ausbildung oder welchen Beruf ein Arbeitnehmer hat. Vielmehr wird es immer wichtiger, in welchem Betrieb man beschäftigt ist. Unternehmen unterscheiden sich zunehmend darin, welche Beförderungschancen und Einkommensgrößen sie ihren Beschäftigten bieten. So wissen wir, dass Beschäftigte in großen Unternehmen trotz gleicher Bildung und gleichem Beruf deutlich mehr Lohn erhalten als solche in kleinen

Unternehmen. Um die Ursachen von Einkommensungleichheiten in Deutschland zu untersuchen, benötigen Wissenschaftler deshalb auch Informationen über die einzelnen Betriebe selbst! Die konkreten Bedingungen am Arbeitsplatz sind nicht nur für die Wissenschaft interessant, sie nützen auch der Politik, wenn sie etwa über Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und zur Förderung von Betreuungsangeboten für berufstätige Eltern entscheiden muss.

Um diese und vergleichbare Themenkomplexe wissenschaftlich bearbeiten zu können, wird zusätzlich zu dieser (Personen-)Befragung eine Befragung von Arbeitgebern durchgeführt. Wir bitten Sie herzlich darum, uns bei der Erhebung zu BETRIEBE UND BERUFLICHE ARBEITSWELTEN IN DEUTSCHLAND zu unterstützen und Namen und Adresse der Betriebsstätte, in der Sie 2011 beschäftigt waren, mitzuteilen. Auf Grundlage Ihrer Angaben werden die Betriebe 2012 von TNS Infratest befragt. Anschließend werden die Informationen verbunden und so können bessere statistische Aussagen über das Leben der Menschen in Deutschland getroffen werden. Dabei interessiert nicht die Situation einer einzelnen Person, sondern allein, wie sich die Situation für unterschiedliche Berufsgruppen insgesamt darstellt.

Vertraulichkeit Ihrer Angaben

Selbstverständlich wird sichergestellt, dass Ihre Anonymität in jedem Fall gewahrt bleibt und alle Regeln des Datenschutzes strengstens eingehalten werden. Ihrem (früheren) Arbeitgeber werden keinerlei Informationen weitergegeben, die Rückschlüsse auf Ihre Person ermöglichen. Diese Vertraulichkeit gilt selbstverständlich auch für die Angaben Ihres Arbeitgebers.

Bitte nennen Sie den Namen und die Adresse der lokalen Betriebsstätte (bzw. Dienststelle), bei der Sie im **2011** beschäftigt waren.

MO11

- ☞ Gemeint ist die lokale Betriebsstätte (bzw. Dienststelle) für die Sie damals gearbeitet haben und nicht das Gesamtunternehmen (bzw. die übergeordnete Behörde). Lokale Betriebsstätten sind z. B. eine Fabrikations- oder Werkstätte, eine Zweigniederlassung, eine Filiale, eine Geschäftsstelle oder die Stätte der Geschäftsleitung. Im Folgenden verwenden wir einheitlich den Begriff Betriebsstätte.
- ☞ Bitte machen Sie die Angaben für die damalige Betriebsstätte auch, wenn Sie diese nach dem 2011 gewechselt haben. Falls Sie zu dieser Zeit mehrere Tätigkeiten ausgeübt haben, beziehen Sie sich bitte auf die Haupttätigkeit, auch wenn es sich um eine Teilzeitbeschäftigung, eine betriebliche Ausbildung/Lehre oder eine geringfügige Beschäftigung (z.B. 400-Euro-Job) handelte.
- ☞ Bitte geben Sie den genauen Namen der Betriebsstätte an, bei der Sie im 2011 beschäftigt waren, also z.B. nicht einfach nur „Bäckerei“ oder „Friseur,“ sondern den genauen Namen der Bäckerei bzw. des Friseursalons (also z. B. „Bäckerei Mustermann“), nicht „Polizei Berlin“ oder „Krankenhaus München“, sondern den Namen der Polizeidienststelle bzw. des Krankenhauses (also z. B. "Polizeidirektion 3 - Abschnitt 32" oder "Klinikum Großhadern").

Name der Betriebsstätte:

Straße und Hausnummer:

Postleitzahl:

Ort:

Ich war zu diesem Zeitpunkt nicht erwerbstätig **BNERWNO**

Ich war zu diesem Zeitpunkt selbständig -1 **BNSELB**

Wie viele Beschäftigte hatte die Betriebsstätte im 2011 in etwa?

unter 5 Beschäftigte **BNGES**

5 bis 9 Beschäftigte

10 bis 49 Beschäftigte

50 bis 249 Beschäftigte

250 bis 499 Beschäftigte

500 und mehr Beschäftigte -1

Durchführung des Interviews

DATT DATM

A Welches Datum haben wir heute?

<input type="text"/>	-1	<input type="text"/>	-1
----------------------	----	----------------------	----

Tag Monat

B Wie wurde die Befragung durchgeführt?

Mündliches Interview

FORM

Befragter hat den Fragebogen selbst ausgefüllt,
und zwar:

– in Anwesenheit des Interviewers

– in Abwesenheit des Interviewers

Teils mündlich, teils selbst ausgefüllt -1

C Sonstige Hinweise:

<input type="text"/>	TEXT
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	
<input type="text"/>	

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Ich bestätige die korrekte
Durchführung des Interviews:

INTNR	-1
-------	----

Abrechnungs-Nummer

<input type="text"/>

Unterschrift des Interviewers

B Fragebogen, Codeplan und Listenheft

Arbeitgeber in Deutschland

Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen

Studie des
Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)
in Zusammenarbeit mit der
Universität Bielefeld

durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

gefördert von der
Leibniz-Gemeinschaft

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.

Wird vom Interviewer ausgefüllt

--	--	--	--

Listen-Nr.

--	--	--

Lfd. Nr.

Kontakt für Rückfragen:

TNS Infratest/Sozialforschung
Landsberger Straße 284
80687 München

Kostenfreies Info-Telefon:
0800 072 47 52
E-Mail: slee@tns-infratest.com

ZU IHRER INFORMATION

Interviewer: Diese Informationen bitte nicht vorlesen, sie dienen dem Befragten, falls der Fragebogen zum Selbstausfüllen vor Ort gelassen wird.

Der Fragebogen richtet sich an lokale Betriebsstätten oder Dienststellen. Gemeint sind damit sowohl Wirtschaftsbetriebe, gemeinnützige Betriebe als auch öffentliche Einrichtungen (Verwaltungen, Behörden, Institutionen).

► Bitte beantworten Sie den Fragebogen nur für diese lokale Einheit!

Der Fragebogen sollte von einer Person ausgefüllt werden, die mit diesem Betrieb gut vertraut ist, z. B. ein Mitglied der Geschäftsführung oder -leitung.

Der Fragebogen bezieht sich auf folgende Themen:

- **Aufbau und Tätigkeit des Betriebs**
- **Personal: Personalstruktur, Personalkosten, bzw. Lohn- und Gehaltsstruktur, Karrieremöglichkeiten, Arbeitszeiten**
- **Wirtschaftliche Situation des Betriebs (Geschäftsvolumen, Abnehmer)**
- **Unternehmenskultur**

Wenn vorhanden, nehmen Sie bitte den letzten Jahres- oder Geschäftsbericht zur Hand, um auf vorhandene Angaben zurückgreifen zu können. Stehen Ihnen für einige Fragen keine genauen Zahlen zur Verfügung, bitten wir Sie, die Angaben zu schätzen.

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet. Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Dienststellen sind damit nicht möglich.

Haben Sie noch Fragen?

Sie können uns anrufen unter

- **TNS Infratest: 0800/072 47 52**
- **Universität Bielefeld: 0521/106 - 4634**
- **DIW Berlin: 030/89 789 - 341**

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung an dieser Studie!

Interviewer: Bitte vermerken:

Beginn des Interviews:

Datum: T T . M M . J J J J

Uhrzeit: :

ALLGEMEINE ANGABEN

1. Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

Interviewer: Bitte Liste 1 vorlegen!

- A ... die Zentrale eines Unternehmens?
B ... einen selbstständigen Betrieb im Rahmen eines Konzerns oder Organisationsverbunds?
C ... eine Zweigstelle, Filiale o. ä.?
D ... einen Franchisebetrieb?
E ... einen selbstständigen Betrieb?
F ... eine Schule oder Hochschule?
G ... oder eine Dienststelle oder Behörde des öffentlichen Dienstes?

2. Wie viele Beschäftigte hat die Organisation, der dieser Betrieb angehört, insgesamt, innerhalb Deutschlands?

Anzahl der Beschäftigten, in etwa

3. Der Fragebogen richtet sich an die lokale Betriebsstätte. Gemeint sind damit sowohl Wirtschaftsbetriebe, gemeinnützige Betriebe als auch öffentliche Einrichtungen, wie Verwaltungen, Behörden, Dienststellen.

Bitte beantworten Sie den Fragebogen nur für diese lokale Einheit!

Hierfür werden wir einheitlich den Begriff „Betrieb“ benutzen.

Interviewer: Falls die Beantwortung für die lokale Betriebsstätte bei einzelnen Fragen nicht möglich sein sollte, notieren Sie dieses bitte bei der jeweiligen Frage!

4. Kann die Leitungsebene dieses Betriebs selbstständig entscheiden ...

Table with 2 columns: Ja, Nein. Rows: A ... über die Erhöhung und die Verringerung des Personalbestands?, B ... über die Höhe der Entlohnung der Beschäftigten dieses Betriebs?

5. In welchem Jahr wurde dieser Betrieb erstmals gegründet, unabhängig von eventuellen Änderungen der Rechtsform, Standort- oder Eigentümerwechseln?

Wenn Sie es nicht genau angeben können, schätzen Sie bitte.

Im Jahr

6. In welcher Branche ist dieser Betrieb tätig?

Falls dieser Betrieb in mehreren Branchen tätig ist, geben Sie bitte die Branche an, in welcher der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit liegt.

7. **Wie viele Abteilungen gibt es in diesem Betrieb?**

Interviewer: Falls keine unterschiedlichen Abteilungen vorhanden, bitte „1“ eintragen!

Anzahl Abteilungen

8. **Gibt es innerhalb dieses Betriebs, unterhalb der Leitungsebene, Abteilungen oder Organisationseinheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung, wie z. B. Cost- oder Profit-Center?**

Ja Nein

9. **Können Abteilungen oder Organisationseinheiten unterhalb der Leitungsebene über folgende Punkte weitgehend selbstständig entscheiden?**

	Ja	Nein
A Zweck der Verausgabung von Sachmitteln	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Erhöhung oder Reduzierung des Personalbestands	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Gestaltung der Entlohnung und des Entlohnungssystems	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Abschluss von Verträgen mit Kunden oder Lieferanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

WIRTSCHAFTLICHE SITUATION UND PERSONALPOLITIK

10. **Wer sind die wichtigsten Abnehmer Ihrer Produkte und Dienstleistungen?**

Interviewer: Bitte Liste 2 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

	Ja	Nein
A Private Haushalte oder Privatpersonen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Andere Betriebe, Unternehmen oder nicht-staatliche Organisationen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Öffentliche Auftraggeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. **Wo bieten Sie Ihre Produkte oder Dienstleistungen vorwiegend an?**

Interviewer: Bitte Liste 3 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

	Ja	Nein
A Außerhalb Europas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Innerhalb Europas, aber außerhalb Deutschlands	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Überregional, aber innerhalb Deutschlands	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Lokal oder regional, in einer Region Deutschlands	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. **Hätten Sie im Jahr 2011 mit dem vorhandenen Personal wesentlich mehr Auftragsvolumen bewältigen können oder hätten Sie zusätzliches Personal benötigt?**

Hätten mit dem vorhandenen Personal wesentlich mehr Auftragsvolumen bewältigen können	<input type="radio"/>
Hätten zusätzliches Personal benötigt	<input type="radio"/>

13. Mit welchen personalpolitischen Maßnahmen reagieren Sie in Ihrem Betrieb üblicherweise auf einen Rückgang der Nachfrage?

Interviewer: Bitte Liste 4 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Ja	Nein
A Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. über Arbeitszeitkonten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Verringerung der Arbeitszeit mit Absenkung der Lohnkosten, z. B. Kurzarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Auslaufenlassen befristeter Verträge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Beendigung der Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Verringerung sonstiger Aushilfskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Verringerung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H Reduzierung der finanziellen Leistungen an die Mitarbeiter, wie z. B. variable Entlohnungsbestandteile	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

14. Und mit welchen personalpolitischen Maßnahmen reagieren Sie üblicherweise auf einen Anstieg der Nachfrage?

Interviewer: Bitte Liste 5 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Ja	Nein
A Erhöhung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. Arbeitszeitkonten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Befristete Einstellung von Mitarbeitern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Einstellung sonstiger Aushilfskräfte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Erhöhung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H Fremdvergabe zuvor selbst erbrachter Leistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Ging die Nachfrage nach Ihren Produkten oder Dienstleistungen im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr zurück, blieb sie gleich oder stieg sie an?

Die Nachfrage ...

... ging zurück	<input type="radio"/>
... blieb gleich	<input type="radio"/>
... stieg an	<input type="radio"/>

**16. Wenn Sie an die Situation dieses Betriebs im Jahr 2011 denken:
Waren die folgenden Punkte ein großes Problem, ein kleines Problem oder überhaupt kein Problem?**

Interviewer: Bitte Liste 6 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

War dies . . .	ein großes Problem?	ein kleines Problem?	überhaupt kein Problem?	Trifft nicht zu
A Schneller technologischer Wandel	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Gesetzliche Rahmenbedingungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Beziehungen zu Zulieferern oder Lieferanten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Hohe Arbeitsbelastung der Belegschaft	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Schwankungen des Arbeitsumfangs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Hohe Kosten für Rohstoffe oder Vorprodukte	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G Hohe Personalkosten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H Beschaffung von Fremdkapital	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I Kürzungen oder Rückgang von Budgets	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
J Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

- Ja
- Nein
- Betrieb hat keinen Mehrheitseigentümer
- Nicht bekannt

18. Welche Rechtsform hat der Betrieb?

Interviewer: Bitte Liste 7 vorlegen!

- A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)
 - B Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)
 - C GmbH, GmbH & Co. KG, gGmbH
 - D Kapitalgesellschaft wie z. B. AG oder KGaA
 - E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Anstalt, Behörde, Amt
 - F Sonstige Rechtsform wie z. B. Verein, Genossenschaft, Stiftung, UG (haftungsbeschränkt)
- } weiter mit Frage 19
- G Betrieb hat keine eigene Rechtsform ► weiter mit Frage 18a

18a. Wie lautet die Rechtsform der größeren Organisation, zu der dieser Betrieb gehört?

19. Ist Ihr Betrieb im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerlich begünstigt?

- Ja Nein

20. Besteht die Geschäftsleitung dieses Betriebs zumindest teilweise aus Eigentümern, Mitgliedern der Eigentümerfamilie oder Gesellschaftern?

Ja Nein

**21. Wie hoch war im Geschäftsjahr 2011 das Geschäftsvolumen dieses Betriebs?
Mit Geschäftsvolumen ist der Umsatz oder das Haushaltsvolumen gemeint, bei Banken und Versicherungen die Bilanzsumme.**

Diese Angaben werden – genau wie alle anderen Antworten, die Sie uns geben – streng vertraulich behandelt!

Interviewer: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Geschäftsvolumen bzw. Vergleichbares, in etwa € ► weiter mit Frage 22

Zahlen liegen nicht auf Ebene dieses Betriebs vor ► weiter mit Frage 21a

Interviewer: Weiß nicht
Keine Angabe

21a. Wie hoch war 2011 das Geschäftsvolumen der größeren Organisation, zu der dieser Betrieb gehört?

Interviewer: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Geschäftsvolumen bzw. Vergleichbares, in etwa €

Interviewer: Weiß nicht
Keine Angabe

**22. Wie hat sich das Geschäftsvolumen im Jahr 2011, gegenüber dem Vorjahr, entwickelt?
Das Geschäftsvolumen ...**

- ... ging stark zurück
- ... ging zurück
- ... blieb gleich
- ... stieg an
- ... stieg stark an

23. Ebenfalls im Jahr 2011: Wie hoch war der Anteil der Personalkosten am Geschäftsvolumen in Prozent?

Anteil der Personalkosten am Geschäftsvolumen 2011, in etwa %

24. Wenn Sie an die Personalsituation dieses Betriebs im Jahre 2011 denken: Waren die im Folgenden genannten Punkte für Ihren Betrieb ein großes Problem, ein kleines Problem oder überhaupt kein Problem?

Interviewer: Bitte Liste 8 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	War dies ...	ein großes Problem?	ein kleines Problem?	überhaupt kein Problem?	Trifft nicht zu
A Häufig wechselndes Personal		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Deckung des Fachkräftebedarfs		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Hohes Durchschnittsalter der Belegschaft		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Fehlzeiten und Krankenstand		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Fehlende Kompetenzen oder Qualifikationen in der Belegschaft		<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

FRAGEN ZUR PERSONALSTATISTIK

25. Waren bei Ihnen im Jahr 2011 Mitarbeiter folgender Art tätig?

	Ja	Nein
A Praktikanten oder Volontäre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Leih- oder Zeitarbeitnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Ehrenamtlich Tätige	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

26. Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb Mitte des Jahres 2011, also zum 30. 06. 2011?

- ▶ Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitnehmer und ehrenamtlich Tätige sind hier nicht gemeint.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte zählen Sie bitte als ganze Person mit.

Eine Schätzung genügt.

Interviewer: Bitte Liste 9 vorlegen!

Interviewer: Bitte eine „0“ eintragen, falls die entsprechende Beschäftigtengruppe nicht vorhanden ist!

Gesamtzahl der Beschäftigten:

Davon:

● **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

Arbeiter und Angestellte

Auszubildende

● **Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

Beamte

Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige

● **Geringfügig Beschäftigte**

27. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, wie sie in der vorherigen Frage 26 angegeben wurden, also Beschäftigte.

Wenn Sie die Zahlen nicht genau angeben können, reicht uns eine Schätzung.

Interviewer: Bitte Zahl aus Frage 26 hier eintragen und nennen.

Wie viele dieser Beschäftigten zum 30. 06. 2011 waren ...

Interviewer: Falls die Befragungsperson keine absoluten Zahlen nennen kann oder möchte, geben Sie bitte den Hinweis, dass auch Prozentangaben/Anteile genannt werden können.

	Anzahl Beschäftigte der jeweiligen Gruppe	Interviewer: In Ausnahme- fällen % eintragen.
A ... Frauen?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
B ... teilzeitbeschäftigt?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
C ... Personen, deren Muttersprache eine andere als Deutsch ist?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
D ... Personen mit Hochschulabschluss?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
E ... älter als 55 Jahre?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
F ... weniger als 2 Jahre in diesem Betrieb beschäftigt?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %
G ... 10 Jahre und mehr in diesem Betrieb?	<input style="width: 100px; height: 20px;" type="text"/>	<input style="width: 50px; height: 20px; border: 1px dashed black;" type="text"/> %

Interviewer:
In **Ausnahme-**
fällen %
eintragen.

%

28. Und wie viele der am 30. 06. 2011 insgesamt in diesem Betrieb Beschäftigten waren **befristet** beschäftigt?

Auszubildende rechnen Sie bitte nicht mit.

Anzahl befristet Beschäftigte

29. Wenn Sie an die Beschäftigten in leitenden Positionen denken: Wie viel Prozent von diesen sind Frauen?
Eine Schätzung genügt.

Anteil der Frauen an Beschäftigten in leitenden Positionen: %

30. Für unsere Auswertungen würden wir gerne weitere Personalstatistiken Ihres Betriebs einbeziehen. Dabei geht es um Informationen, die Ihr Betrieb regelmäßig im Rahmen des **Meldeverfahrens zur Sozialversicherung** an die Sozialversicherungsträger übermittelt. **Dieses sind Informationen zur Personal-, Qualifikations- und Entlohnungsstruktur. Sie liegen bei der Bundesagentur für Arbeit vor und könnten Ihren Interviewangaben zugespielt werden. Dies würde unsere Arbeit sehr erleichtern, die Analysemöglichkeiten ausweiten und so den Wert dieser Studie für die Forschung stark erhöhen.**

- ▶ Die Zuspiegung wird unter Einhaltung des Datenschutzes geschehen und nur, wenn Sie einverstanden sind.
- ▶ Die Daten werden ausschließlich in anonymisierter Form verarbeitet.
- ▶ Ihr Einverständnis ist natürlich ebenso freiwillig wie das Interview, das Sie freundlicherweise geben.

Sind Sie einverstanden?

Ja Nein

31. Wie hoch war im Jahr 2011 der Anteil der **Vollzeitbeschäftigten** in diesem Betrieb mit einem durchschnittlichen **Bruttomonatseinkommen** von ...

Interviewer: Bitte Liste 10 vorlegen!
Interviewer: Falls genaue Angaben nicht möglich, bitte schätzen!

Anteile Vollzeitbeschäftigter

... unter 1.650 € ?	<input type="text"/>	%
... 1.650 bis unter 2.300 € ?	<input type="text"/>	%
... 2.300 bis unter 2.850 € ?	<input type="text"/>	%
... 2.850 bis unter 3.600 € ?	<input type="text"/>	%
... 3.600 € und mehr ?	<input type="text"/>	%
Summe	<input type="text" value="100"/>	%

Interviewer:

Weiß nicht

Keine Angabe

Trifft nicht zu (keine Vollzeitbeschäftigten im Betrieb)

32. Wie hoch war im Jahr 2011 der Anteil der **Teilzeitbeschäftigten** in diesem Betrieb mit einem durchschnittlichen **Bruttomonatseinkommen** von ...

Interviewer: Bitte Liste 11 vorlegen!
Interviewer: Falls genaue Angaben nicht möglich, bitte schätzen!

Anteile Teilzeitbeschäftigter

... unter 400 € ?	<input type="text"/>	%
... 400 bis unter 800 € ?	<input type="text"/>	%
... 800 bis unter 1.300 € ?	<input type="text"/>	%
... 1.300 bis unter 1.900 € ?	<input type="text"/>	%
... 1.900 € und mehr ?	<input type="text"/>	%
Summe	<input type="text" value="100"/>	%

Interviewer:

Weiß nicht

Keine Angabe

Trifft nicht zu (keine Teilzeitbeschäftigten im Betrieb)

KARRIERE UND EINKOMMEN

33. Hat es in diesem Betrieb im Jahr 2011 offene Stellen gegeben?

Offene Ausbildungsplätze sind hier nicht gemeint.

Ja Nein

34. Wie hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Betrieb im Jahr 2011, im Vergleich zum Vorjahr, insgesamt entwickelt?

Die Zahl der Beschäftigten ...

- ... ging stark zurück
- ... ging etwas zurück
- ... blieb gleich
- ... stieg an
- ... stieg stark an

35. Welche der folgenden Leistungsanreize nutzen Sie in diesem Betrieb? Nutzen Sie diese häufig, selten oder nie?

Interviewer: Bitte Liste 12 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

Nutzen Sie diese ...	häufig?	selten?	nie?	Trifft nicht zu
A Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppen- oder Abteilungsleitern mit Weisungsbefugnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse und/oder Aufgabenbereiche	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Finanzielle Anreize (Gehaltserhöhung oder Zahlung finanzieller Zusatzleistungen)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Mehr Autonomie oder Flexibilität bei der Arbeitszeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

36. Wie viele Hierarchie- oder Dienstrangebenen gibt es in Ihrem Betrieb in etwa – angefangen von der einfachsten Tätigkeit bis hin zur Leitungsebene des Betriebs?

Anzahl der Hierarchieebenen

37. Wenn in Ihrem Betrieb Leitungs- und Führungspositionen zu besetzen sind, sind Sie darum bemüht, diese Stellen mit internen Bewerbern zu besetzen oder stellen Sie bevorzugt externe Bewerber ein?

Leistungs- und Führungspositionen bei gleicher Qualifikation werden ...

- A ... bevorzugt mit internen Bewerbern besetzt
- B ... bevorzugt mit externen Bewerbern besetzt
- C ... Es wird nicht unterschieden zwischen internen und externen Bewerbern

38. Ist die Entlohnung der Beschäftigten in diesem Betrieb durch einen Tarifvertrag verbindlich geregelt?

- Ja, durch einen Branchen- oder Flächentarifvertrag } weiter mit Frage 42
- Ja, durch einen Haus- oder Firmentarifvertrag }
- Nein, durch keinen Tarifvertrag ▼

39. Gibt es in Ihrem Betrieb schriftlich fixierte Regeln, Richtlinien oder Leitlinien der Entlohnung?

- Ja ▼ Nein ► weiter mit Frage 41

40. Sind diese der Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb bekannt?

- Ja Nein

41. Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien?

Interviewer: Bitte Liste 13 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Sehr stark	Stark	Etwas	Gar nicht
A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Individuelle Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Teamleistung oder Gruppenergebnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Erfolg des gesamten Betriebs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Dauer der Betriebszugehörigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

► weiter mit Frage 45

42. Gilt in diesem Betrieb mehr als ein Tarifvertrag, zum Beispiel für unterschiedliche Beschäftigtengruppen?

- Ja Nein

43. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten in diesem Betrieb, die außertariflich entlohnt werden, d. h. Beschäftigte, deren Gehalt nicht durch einen Tarifvertrag geregelt wird?

Anteil der Beschäftigten, die außertariflich entlohnt werden %
 Falls „0 %“ ► weiter mit Frage 45

44. Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung der außertariflich Beschäftigten an den folgenden Kriterien?

Interviewer: Bitte Liste 14 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Sehr stark	Stark	Etwas	Gar nicht
A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Individuelle Leistung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Teamleistung oder Gruppenergebnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Erfolg des gesamten Betriebs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Dauer der Betriebszugehörigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Ist im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung das Entlohnungsniveau in diesem Betrieb ...

- ... deutlich höher
- ... etwa gleich
- ... deutlich geringer

46. Denken Sie bitte an die Unterschiede bei Löhnen und Gehältern der Belegschaft insgesamt in diesem Betrieb. Sind diese Unterschiede ...

- ... sehr groß
- ... eher groß
- ... eher gering
- ... sehr gering

Interviewer: Weiß nicht
Keine Angabe

ARBEITSORGANISATION

47. Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.

Interviewer: Bitte Liste 15 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Trifft voll und ganz zu	Trifft ziemlich zu	Teils-teils	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
A Dieser Betrieb ist stark hierarchisch organisiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Dieser Betrieb hat bürokratische Strukturen mit umfangreichen formellen Regelungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Mitarbeiter werden umfassend an Entscheidungen beteiligt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Dieser Betrieb zeichnet sich durch hohe Teamorientierung aus.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse sind genau festgelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern ist durch internen Wettbewerb und Konkurrenz geprägt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
G Die meisten Mitarbeiter sehen den Betrieb als eine große Familie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
H In diesem Betrieb besteht eine hohe Leistungsorientierung.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I In diesem Betrieb hat die Information der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

48. Treffen die folgenden Aussagen auf diesen Betrieb zu oder nicht zu?

Interviewer: Bitte Liste 16 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Trifft zu	Trifft nicht zu
A In der Regel wissen Beschäftigte hier, was andere Beschäftigte verdienen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Es ist von der Betriebsleitung <u>nicht</u> gewünscht, dass die Beschäftigten untereinander über ihr Einkommen sprechen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

49. Welche der folgenden Instrumente nutzen Sie zur Beurteilung der Leistung der Beschäftigten? Und nutzen Sie diese Instrumente für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Interviewer: Bitte Liste 17 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Ja, für alle	Ja, für einige	Nein
A Formale Mitarbeitergespräche mindestens einmal jährlich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Schriftlich fixierte Zielvereinbarungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Andere Arten der Leistungsmessung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

50. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

	Ja	Nein
A ... Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B ... schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C ... formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D ... Richtlinien, Regeln oder Leitlinien zur Chancengerechtigkeit, zu Diversity oder gegen Diskriminierung, unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

51. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

	Ja	Nein
A ... einen Betriebs- oder Personalrat, gewählt nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B ... eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z. B. Belegschaftssprecher, runder Tisch oder Ähnliches?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

52. Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten, und wenn ja, gelten diese für alle oder für einen Teil der Beschäftigten?

Ja, für alle Beschäftigten	<input type="radio"/>
Ja, für einen Teil der Beschäftigten	<input type="radio"/>
Nein, gibt es nicht	<input type="radio"/>

53. Können in Ihrem Betrieb die nicht leitenden Angestellten ihre täglichen Arbeitszeiten gemäß ihren individuellen Erfordernissen frei einteilen?

Wenn ja, können das alle oder nur ein Teil der nicht leitenden Angestellten?

Ja, alle nicht leitenden Angestellten	<input type="radio"/>
Ja, ein Teil der nicht leitenden Angestellten	<input type="radio"/>
Nein, die nicht leitenden Angestellten können das nicht	<input type="radio"/>

54. Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen?
Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Interviewer: Bitte Liste 18 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Ja, für alle	Ja, für einige	Nein
A Betriebliche Kindergärten oder Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Finanzielle Unterstützung für die private Kinderbetreuung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Eltern-Kind-Arbeitsplatz für z. B. Betreuungsnotfälle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Möglichkeit, die Länge oder Lage der Arbeitszeiten anzupassen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ABSCHLIESSENDE ANGABEN

Die abschließenden Fragen beziehen sich nur auf Sie selbst und Ihre Tätigkeit in diesem Betrieb:

55. In welchem Bereich oder welchen Bereichen sind Sie tätig?

Interviewer: Bitte Liste 19 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

	Ja	Nein
A In der Geschäftsführung oder Leitung des Betriebs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Im Personalbereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Im Presse- oder PR-Bereich	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Im Bereich Buchhaltung oder Controlling	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E In einem anderen Bereich, und zwar:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

56. Sind Sie Teil der Leitungs- oder Führungsebene in einem oder in mehreren dieser Bereiche?

Ja Nein

57. Wie viele Jahre sind Sie bereits in diesem Betrieb beschäftigt? Gemeint ist die Zugehörigkeit zur Betriebsstätte, nicht zum Unternehmen insgesamt.

Seit Jahren

Seit weniger als einem Jahr

58. Und seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrer jetzigen Position in diesem Betrieb beschäftigt?

Seit Jahren

Seit weniger als einem Jahr

59. Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

Interviewer: Bitte Liste 20 vorlegen!

- | | |
|---|-----------------------|
| Schule ohne Abschluss verlassen | <input type="radio"/> |
| Volks-/Hauptschulabschluss (DDR: 8. Klasse) | <input type="radio"/> |
| Realschulabschluss/Mittlere Reife (DDR: 10. Klasse) | <input type="radio"/> |
| Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule) | <input type="radio"/> |
| Abitur/Hochschulreife | <input type="radio"/> |
| Fachhochschule (früher: auch Ingenieurschule, Lehrerbildung, DDR: Ingenieur und Fachschulabschluss) | <input type="radio"/> |
| Universitäts-, Hochschulabschluss | <input type="radio"/> |
| Promotion | <input type="radio"/> |
| Sonstiger Bildungsabschluss | <input type="radio"/> |

60. Sind Sie ...

- | | |
|----------|-----------------------|
| Weiblich | <input type="radio"/> |
| Männlich | <input type="radio"/> |

61. Sind Sie ...

- | | |
|--------------------------------|-----------------------|
| 16 bis einschließlich 30 Jahre | <input type="radio"/> |
| 31 bis einschließlich 49 Jahre | <input type="radio"/> |
| 50 Jahre und älter | <input type="radio"/> |

**62. Gerne senden wir Ihnen eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu.
Bei Interesse nennen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse oder schicken Sie eine kurze E-Mail
an folgende Adresse:
slee@tns-infratest.com**

E-Mail-Adresse: _____ @ _____

Interviewer: Bitte vermerken:

Ende des Interviews, Uhrzeit:

	:	
--	---	--

Würden Sie uns bitte abschließend noch Ihren Namen angeben und wie wir Sie am besten erreichen können, falls wir zu einzelnen Angaben Rückfragen haben sollten?

Name

Funktion im Betrieb

Telefon (mit Vorwahl)

Fax

E-Mail

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

WELLE

ABRNR

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

Ort

Datum

Unterschrift



Personen: 5 st.
Beträge (€): 12 st.
Singlep.: 2 st.
Prozente: 3 st.

Arbeitgeber in Deutschland

Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen

Studie des
Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)
in Zusammenarbeit mit der
Universität Bielefeld

durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

gefördert von der
Leibniz-Gemeinschaft

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.

Wird vom Interviewer ausgefüllt

LISTNR

Listen-Nr.

LFDNR

Lfd. Nr.

Kontakt für Rückfragen:

TNS Infratest/Sozialforschung
Landsberger Straße 284
80687 München

Kostenfreies Info-Telefon:
0800 072 47 52
E-Mail: slee@tns-infratest.com

ZU IHRER INFORMATION

Interviewer: Diese Informationen bitte nicht vorlesen, sie dienen dem Befragten, falls der Fragebogen zum Selbstauffüllen vor Ort gelassen wird.

Der Fragebogen richtet sich an lokale Betriebsstätten oder Dienststellen. Gemeint sind damit sowohl Wirtschaftsbetriebe, gemeinnützige Betriebe als auch öffentliche Einrichtungen (Verwaltungen, Behörden, Institutionen).

► Bitte beantworten Sie den Fragebogen nur für diese lokale Einheit!

Der Fragebogen sollte von einer Person ausgefüllt werden, die mit diesem Betrieb gut vertraut ist, z. B. ein Mitglied der Geschäftsführung oder -leitung.

Der Fragebogen bezieht sich auf folgende Themen:

- **Aufbau und Tätigkeit des Betriebs**
- **Personal: Personalstruktur, Personalkosten, bzw. Lohn- und Gehaltsstruktur, Karrieremöglichkeiten, Arbeitszeiten**
- **Wirtschaftliche Situation des Betriebs (Geschäftsvolumen, Abnehmer)**
- **Unternehmenskultur**

Wenn vorhanden, nehmen Sie bitte den letzten Jahres- oder Geschäftsbericht zur Hand, um auf vorhandene Angaben zurückgreifen zu können. Stehen Ihnen für einige Fragen keine genauen Zahlen zur Verfügung, bitten wir Sie, die Angaben zu schätzen.

Ihre Antworten werden nach den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes streng vertraulich behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet. Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Dienststellen sind damit nicht möglich.

Haben Sie noch Fragen?

Sie können uns anrufen unter

- **TNS Infratest: 0800/072 47 52**
- **Universität Bielefeld: 0521/106 - 4634**
- **DIW Berlin: 030/89 789 - 341**

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung an dieser Studie!

Interviewer: Bitte vermerken:

Beginn des Interviews:
INTDAT
Datum:

T T . M M . J J J J

INTSTART
Uhrzeit: : :

ALLGEMEINE ANGABEN

1. Handelt es sich bei diesem Betrieb um ...

Interviewer: Bitte Liste 1 vorlegen!

- A ... die Zentrale eines Unternehmens? A01 (1)
B ... einen selbstständigen Betrieb im Rahmen eines Konzerns oder Organisationsverbunds? (2)
C ... eine Zweigstelle, Filiale o. ä.? (3)
D ... einen Franchisebetrieb? (4)
E ... einen selbstständigen Betrieb? (5)
F ... eine Schule oder Hochschule? (6)
G ... oder eine Dienststelle oder Behörde des öffentlichen Dienstes? (7)

2. Wie viele Beschäftigte hat die Organisation, der dieser Betrieb angehört, insgesamt, innerhalb Deutschlands?

Anzahl der Beschäftigten, in etwa A02anz

3. Der Fragebogen richtet sich an die lokale Betriebsstätte. Gemeint sind damit sowohl Wirtschaftsbetriebe, gemeinnützige Betriebe als auch öffentliche Einrichtungen, wie Verwaltungen, Behörden, Dienststellen.

Bitte beantworten Sie den Fragebogen nur für diese lokale Einheit!

Hierfür werden wir einheitlich den Begriff „Betrieb“ benutzen.

Interviewer: Falls die Beantwortung für die lokale Betriebsstätte bei einzelnen Fragen nicht möglich sein sollte, notieren Sie dieses bitte bei der jeweiligen Frage!

4. Kann die Leitungsebene dieses Betriebs selbstständig entscheiden ...

Table with 4 columns: Question, ID, Ja, Nein. Rows A and B regarding personnel and wages.

5. In welchem Jahr wurde dieser Betrieb erstmals gegründet, unabhängig von eventuellen Änderungen der Rechtsform, Standort- oder Eigentümerwechseln?

Wenn Sie es nicht genau angeben können, schätzen Sie bitte.

Im Jahr A05

6. In welcher Branche ist dieser Betrieb tätig?

Falls dieser Betrieb in mehreren Branchen tätig ist, geben Sie bitte die Branche an, in welcher der Schwerpunkt der betrieblichen Tätigkeit liegt.

A06txt

7. Wie viele Abteilungen gibt es in diesem Betrieb?

Interviewer: Falls keine unterschiedlichen Abteilungen vorhanden, bitte „1“ eintragen!

Anzahl Abteilungen

A07abt

8. Gibt es innerhalb dieses Betriebs, unterhalb der Leitungsebene, Abteilungen oder Organisationseinheiten mit eigener Kosten- oder Ergebnisermittlung, wie z. B. Cost- oder Profit-Center?

Ja A08 (1)

Nein (2)

9. Können Abteilungen oder Organisationseinheiten unterhalb der Leitungsebene über folgende Punkte weitgehend selbstständig entscheiden?

		Ja	Nein
A Zweck der Verausgabung von Sachmitteln	A09a	(1)	(2)
B Erhöhung oder Reduzierung des Personalbestands	A09b	(1)	(2)
C Gestaltung der Entlohnung und des Entlohnungssystems	A09c	(1)	(2)
D Abschluss von Verträgen mit Kunden oder Lieferanten	A09d	(1)	(2)

WIRTSCHAFTLICHE SITUATION UND PERSONALPOLITIK

10. Wer sind die wichtigsten Abnehmer Ihrer Produkte und Dienstleistungen?

Interviewer: Bitte Liste 2 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

		Ja	Nein
A Private Haushalte oder Privatpersonen	A10a	(1)	(2)
B Andere Betriebe, Unternehmen oder nicht-staatliche Organisationen	A10b	(1)	(2)
C Öffentliche Auftraggeber	A10c	(1)	(2)

11. Wo bieten Sie Ihre Produkte oder Dienstleistungen vorwiegend an?

Interviewer: Bitte Liste 3 vorlegen und alles Zutreffende ankreuzen!

		Ja	Nein
A Außerhalb Europas	A11a	(1)	(2)
B Innerhalb Europas, aber außerhalb Deutschlands	A11b	(1)	(2)
C Überregional, aber innerhalb Deutschlands	A11c	(1)	(2)
D Lokal oder regional, in einer Region Deutschlands	A11d	(1)	(2)

12. Hätten Sie im Jahr 2011 mit dem vorhandenen Personal wesentlich mehr Auftragsvolumen bewältigen können oder hätten Sie zusätzliches Personal benötigt?

Hätten mit dem vorhandenen Personal wesentlich mehr Auftragsvolumen bewältigen können	A12	(1)
Hätten zusätzliches Personal benötigt		(2)

13. Mit welchen personalpolitischen Maßnahmen reagieren Sie in Ihrem Betrieb üblicherweise auf einen Rückgang der Nachfrage?

Interviewer: Bitte Liste 4 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Ja	Nein
A Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. über Arbeitszeitkonten	A13a	①	②
B Verringerung der Arbeitszeit mit Absenkung der Lohnkosten, z. B. Kurzarbeit	A13b	①	②
C Auslaufenlassen befristeter Verträge	A13c	①	②
D Beendigung der Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern	A13d	①	②
E Verringerung sonstiger Aushilfskräfte	A13e	①	②
F Verringerung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter	A13f	①	②
G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter	A13g	①	②
H Reduzierung der finanziellen Leistungen an die Mitarbeiter, wie z. B. variable Entlohnungsbestandteile	A13h	①	②

14. Und mit welchen personalpolitischen Maßnahmen reagieren Sie üblicherweise auf einen Anstieg der Nachfrage?

Interviewer: Bitte Liste 5 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Ja	Nein
A Erhöhung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich	A14a	①	②
B Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. Arbeitszeitkonten	A14b	①	②
C Befristete Einstellung von Mitarbeitern	A14c	①	②
D Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern	A14d	①	②
E Einstellung sonstiger Aushilfskräfte	A14e	①	②
F Erhöhung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter	A14f	①	②
G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter	A14g	①	②
H Fremdvergabe zuvor selbst erbrachter Leistungen	A14h	①	②

15. Ging die Nachfrage nach Ihren Produkten oder Dienstleistungen im Jahr 2011 gegenüber dem Vorjahr zurück, blieb sie gleich oder stieg sie an?

Die Nachfrage ...

... ging zurück	A15	①
... blieb gleich		②
... stieg an		③

**16. Wenn Sie an die Situation dieses Betriebs im Jahr 2011 denken:
Waren die folgenden Punkte ein großes Problem, ein kleines Problem oder überhaupt kein Problem?**

Interviewer: Bitte Liste 6 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

War dies . . .		ein großes Problem?	ein kleines Problem?	überhaupt kein Problem?	Trifft nicht zu
A Schneller technologischer Wandel	A16a	①	②	③	④
B Gesetzliche Rahmenbedingungen	A16b	①	②	③	④
C Beziehungen zu Zulieferern oder Lieferanten	A16c	①	②	③	④
D Hohe Arbeitsbelastung der Belegschaft	A16d	①	②	③	④
E Schwankungen des Arbeitsumfangs	A16e	①	②	③	④
F Hohe Kosten für Rohstoffe oder Vorprodukte	A16f	①	②	③	④
G Hohe Personalkosten	A16g	①	②	③	④
H Beschaffung von Fremdkapital	A16h	①	②	③	④
I Kürzungen oder Rückgang von Budgets	A16i	①	②	③	④
J Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck	A16j	①	②	③	④

17. Unabhängig von der Rechtsform des Betriebs: Befindet sich der Betrieb mehrheitlich oder ausschließlich im Eigentum der öffentlichen Hand?

Ja	A17	①
Nein		②
Betrieb hat keinen Mehrheitseigentümer		③
Nicht bekannt		④

18. Welche Rechtsform hat der Betrieb?

Interviewer: Bitte Liste 7 vorlegen!

A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)	A18	①
B Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)		②
C GmbH, GmbH & Co. KG, gGmbH		③
D Kapitalgesellschaft wie z. B. AG oder KGaA		④
E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Anstalt, Behörde, Amt		⑤
F Sonstige Rechtsform wie z. B. Verein, Genossenschaft, Stiftung, UG (haftungsbeschränkt)		⑥
G Betrieb hat keine eigene Rechtsform		⑦

weiter mit Frage 19

► weiter mit Frage 18a

18a. Wie lautet die Rechtsform der größeren Organisation, zu der dieser Betrieb gehört?

A18txt

19. Ist Ihr Betrieb im Sinne des Steuerrechts eine gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Einrichtung und damit steuerlich begünstigt?

Ja A19 ① Nein ②

20. Besteht die Geschäftsleitung dieses Betriebs zumindest teilweise aus Eigentümern, Mitgliedern der Eigentümerfamilie oder Gesellschaftern?

Ja A20 ① Nein ②

21. Wie hoch war im Geschäftsjahr 2011 das Geschäftsvolumen dieses Betriebs? Mit Geschäftsvolumen ist der Umsatz oder das Haushaltsvolumen gemeint, bei Banken und Versicherungen die Bilanzsumme.

Diese Angaben werden – genau wie alle anderen Antworten, die Sie uns geben – streng vertraulich behandelt!

Interviewer: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Geschäftsvolumen bzw. Vergleichbares, in etwa € ▶ weiter mit Frage 22

Zahlen liegen nicht auf Ebene dieses Betriebs vor ① ▶ weiter mit Frage 21a

Interviewer: Weiß nicht ⑧
Keine Angabe ⑨

21a. Wie hoch war 2011 das Geschäftsvolumen der größeren Organisation, zu der dieser Betrieb gehört?

Interviewer: Falls genaue Angabe nicht möglich, bitte schätzen!

Geschäftsvolumen bzw. Vergleichbares, in etwa €

Interviewer: Weiß nicht ⑧
Keine Angabe ⑨

22. Wie hat sich das Geschäftsvolumen im Jahr 2011, gegenüber dem Vorjahr, entwickelt? Das Geschäftsvolumen ...

- ... ging stark zurück A22 ①
- ... ging zurück ②
- ... blieb gleich ③
- ... stieg an ④
- ... stieg stark an ⑤

23. Ebenfalls im Jahr 2011: Wie hoch war der Anteil der Personalkosten am Geschäftsvolumen in Prozent?

Anteil der Personalkosten am Geschäftsvolumen 2011, in etwa %

24. Wenn Sie an die Personalsituation dieses Betriebs im Jahre 2011 denken: Waren die im Folgenden genannten Punkte für Ihren Betrieb ein großes Problem, ein kleines Problem oder überhaupt kein Problem?

Interviewer: Bitte Liste 8 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

War dies ...	ein großes Problem?	ein kleines Problem?	überhaupt kein Problem?	Trifft nicht zu
A Häufig wechselndes Personal A24a	①	②	③	①
B Deckung des Fachkräftebedarfs A24b	①	②	③	①
C Hohes Durchschnittsalter der Belegschaft A24c	①	②	③	①
D Fehlzeiten und Krankenstand A24d	①	②	③	①
E Fehlende Kompetenzen oder Qualifikationen in der Belegschaft A24e	①	②	③	①

FRAGEN ZUR PERSONALSTATISTIK

25. Waren bei Ihnen im Jahr 2011 Mitarbeiter folgender Art tätig?

		Ja	Nein
A Praktikanten oder Volontäre	A25a	①	②
B Freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen	A25b	①	②
C Leih- oder Zeitarbeitnehmer	A25c	①	②
D Ehrenamtlich Tätige	A25d	①	②

26. Wie viele Beschäftigte hatte dieser Betrieb Mitte des Jahres 2011, also zum 30. 06. 2011?

- ▶ Praktikanten, freie Mitarbeiter, Leiharbeitnehmer und ehrenamtlich Tätige sind hier nicht gemeint.
- ▶ Teilzeitbeschäftigte zählen Sie bitte als ganze Person mit.

Eine Schätzung genügt.

Interviewer: Bitte Liste 9 vorlegen!

Interviewer: Bitte eine „0“ eintragen, falls die entsprechende Beschäftigtengruppe nicht vorhanden ist!

Gesamtzahl der Beschäftigten:

A26ges

Davon:

● Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Arbeiter und Angestellte

A26arb

Auszubildende

A26aus

● Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte

Beamte

A26bea

Tätige Inhaber/innen und mithelfende Familienangehörige

A26inh

● Geringfügig Beschäftigte

A26ger

27. Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Gesamtzahl der Beschäftigten, wie sie in der vorherigen Frage 26 angegeben wurden, also

A26ges

Beschäftigte.

Wenn Sie die Zahlen nicht genau angeben können, reicht uns eine Schätzung.

Interviewer: Bitte Zahl aus Frage 26 hier eintragen und nennen.

Wie viele dieser Beschäftigten zum 30. 06. 2011 waren ...

Interviewer: Falls die Befragungsperson keine absoluten Zahlen nennen kann oder möchte, geben Sie bitte den Hinweis, dass auch Prozentangaben/Anteile genannt werden können.

A ... Frauen?

Anzahl
Beschäftigte
der jeweiligen
Gruppe

A27a

Interviewer:
In Ausnahmefällen %
eintragen.

A27ap

%

B ... teilzeitbeschäftigt?

A27b

A27bp

%

C ... Personen, deren Muttersprache eine andere als Deutsch ist?

A27c

A27cp

%

D ... Personen mit Hochschulabschluss?

A27d

A27dp

%

E ... älter als 55 Jahre?

A27e

A27ep

%

F ... weniger als 2 Jahre in diesem Betrieb beschäftigt?

A27f

A27fp

%

G ... 10 Jahre und mehr in diesem Betrieb?

A27g

A27gp

%

*Interviewer:
In **Ausnahme-
fällen** %
eintragen.*

A28bf %

28. Und wie viele der am 30. 06. 2011 insgesamt in diesem Betrieb Beschäftigten waren befristet beschäftigt?

Auszubildende rechnen Sie bitte nicht mit.

Anzahl befristet Beschäftigte A28bf

29. Wenn Sie an die Beschäftigten in leitenden Positionen denken: Wie viel Prozent von diesen sind Frauen?
Eine Schätzung genügt.

Anteil der Frauen an Beschäftigten in leitenden Positionen: A29fp %

30. Für unsere Auswertungen würden wir gerne weitere Personalstatistiken Ihres Betriebs einbeziehen. Dabei geht es um Informationen, die Ihr Betrieb regelmäßig im Rahmen des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung an die Sozialversicherungsträger übermittelt. Dieses sind Informationen zur Personal-, Qualifikations- und Entlohnungsstruktur. Sie liegen bei der Bundesagentur für Arbeit vor und könnten Ihren Interviewangaben zugespielt werden. Dies würde unsere Arbeit sehr erleichtern, die Analysemöglichkeiten ausweiten und so den Wert dieser Studie für die Forschung stark erhöhen.

- ▶ Die Zuspiegung wird unter Einhaltung des Datenschutzes geschehen und nur, wenn Sie einverstanden sind.
- ▶ Die Daten werden ausschließlich in anonymisierter Form verarbeitet.
- ▶ Ihr Einverständnis ist natürlich ebenso freiwillig wie das Interview, das Sie freundlicherweise geben.

Sind Sie einverstanden?

Ja A30 ① Nein ②

31. Wie hoch war im Jahr 2011 der Anteil der Vollzeitbeschäftigten in diesem Betrieb mit einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von ...

*Interviewer: Bitte Liste 10 vorlegen!
Interviewer: Falls genaue Angaben nicht möglich, bitte schätzen!*

Anteile Vollzeitbeschäftigter

... unter 1.650 € ? A31a %
 ... 1.650 bis unter 2.300 € ? A31b %
 ... 2.300 bis unter 2.850 € ? A31c %
 ... 2.850 bis unter 3.600 € ? A31d %
 ... 3.600 € und mehr ? A31e %
 Summe 100 %

Interviewer:

Weiß nicht ⑧
Keine Angabe ⑨
Trifft nicht zu (keine Vollzeitbeschäftigten im Betrieb) ①

32. Wie hoch war im Jahr 2011 der Anteil der Teilzeitbeschäftigten in diesem Betrieb mit einem durchschnittlichen Bruttomonatseinkommen von ...

*Interviewer: Bitte Liste 11 vorlegen!
Interviewer: Falls genaue Angaben nicht möglich, bitte schätzen!*

Anteile Teilzeitbeschäftigter

... unter 400 € ? A32a %
 ... 400 bis unter 800 € ? A32b %
 ... 800 bis unter 1.300 € ? A32c %
 ... 1.300 bis unter 1.900 € ? A32d %
 ... 1.900 € und mehr ? A32e %
 Summe 100 %

Interviewer:

Weiß nicht ⑧
Keine Angabe ⑨
Trifft nicht zu (keine Teilzeitbeschäftigten im Betrieb) ①

KARRIERE UND EINKOMMEN

33. Hat es in diesem Betrieb im Jahr 2011 offene Stellen gegeben?

Offene Ausbildungsplätze sind hier nicht gemeint.

Ja A33 ① Nein ②

34. Wie hat sich die Gesamtzahl der Beschäftigten in diesem Betrieb im Jahr 2011, im Vergleich zum Vorjahr, insgesamt entwickelt?

Die Zahl der Beschäftigten ...

- ... ging stark zurück A34 ①
- ... ging etwas zurück ②
- ... blieb gleich ③
- ... stieg an ④
- ... stieg stark an ⑤

35. Welche der folgenden Leistungsanreize nutzen Sie in diesem Betrieb? Nutzen Sie diese häufig, selten oder nie?

Interviewer: Bitte Liste 12 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

Nutzen Sie diese ...		häufig?	selten?	nie?	Trifft nicht zu
A Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppen- oder Abteilungsleitern mit Weisungsbefugnis	A35a	①	②	③	④
B Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse und/oder Aufgabenbereiche	A35b	①	②	③	④
C Finanzielle Anreize (Gehaltserhöhung oder Zahlung finanzieller Zusatzleistungen)	A35c	①	②	③	④
D Mehr Autonomie oder Flexibilität bei der Arbeitszeit	A35d	①	②	③	④
E Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote	A35e	①	②	③	④

36. Wie viele Hierarchie- oder Dienstrangebene gibt es in Ihrem Betrieb in etwa – angefangen von der einfachsten Tätigkeit bis hin zur Leitungsebene des Betriebs?

Anzahl der Hierarchieebenen A36

37. Wenn in Ihrem Betrieb Leitungs- und Führungspositionen zu besetzen sind, sind Sie darum bemüht, diese Stellen mit internen Bewerbern zu besetzen oder stellen Sie bevorzugt externe Bewerber ein?

Leistungs- und Führungspositionen bei gleicher Qualifikation werden ...

- A ... bevorzugt mit internen Bewerbern besetzt A37 ①
- B ... bevorzugt mit externen Bewerbern besetzt ②
- C ... Es wird nicht unterschieden zwischen internen und externen Bewerbern ③

38. Ist die Entlohnung der Beschäftigten in diesem Betrieb durch einen Tarifvertrag verbindlich geregelt?

- | | | | |
|--|-----|-----------------------|-----------------------|
| Ja, durch einen Branchen- oder Flächentarifvertrag | A38 | <input type="radio"/> | } weiter mit Frage 42 |
| Ja, durch einen Haus- oder Firmentarifvertrag | | <input type="radio"/> | |
| Nein, durch keinen Tarifvertrag | | <input type="radio"/> | |
- ▼

39. Gibt es in Ihrem Betrieb schriftlich fixierte Regeln, Richtlinien oder Leitlinien der Entlohnung?

- Ja A39 Nein ► weiter mit Frage 41
- ▼

40. Sind diese der Mehrheit der Beschäftigten im Betrieb bekannt?

- Ja A40 Nein

41. Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter an den folgenden Kriterien?

Interviewer: Bitte Liste 13 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Sehr stark	Stark	Etwas	Gar nicht
A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung	A41a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Individuelle Leistung	A41b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Teamleistung oder Gruppenergebnis	A41c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Erfolg des gesamten Betriebs	A41d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Dauer der Betriebszugehörigkeit	A41e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss	A41f	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

► weiter mit Frage 45

42. Gilt in diesem Betrieb mehr als ein Tarifvertrag, zum Beispiel für unterschiedliche Beschäftigtengruppen?

- Ja A42 Nein

43. Wie hoch ist der Anteil der Beschäftigten in diesem Betrieb, die außertariflich entlohnt werden, d. h. Beschäftigte, deren Gehalt nicht durch einen Tarifvertrag geregelt wird?

Anteil der Beschäftigten, die außertariflich entlohnt werden %
 Falls „0 %“ ► weiter mit Frage 45

44. Wie stark orientieren Sie sich bei der Entlohnung der außertariflich Beschäftigten an den folgenden Kriterien?

Interviewer: Bitte Liste 14 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Sehr stark	Stark	Etwas	Gar nicht
A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung	A44a	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B Individuelle Leistung	A44b	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C Teamleistung oder Gruppenergebnis	A44c	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D Erfolg des gesamten Betriebs	A44d	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E Dauer der Betriebszugehörigkeit	A44e	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss	A44f	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

45. Ist im Vergleich zur branchenüblichen Bezahlung das Entlohnungsniveau in diesem Betrieb ...

- ... deutlich höher A45 (1)
- ... etwa gleich (2)
- ... deutlich geringer (3)

46. Denken Sie bitte an die Unterschiede bei Löhnen und Gehältern der Belegschaft insgesamt in diesem Betrieb. Sind diese Unterschiede ...

- ... sehr groß A46 (1)
- ... eher groß (2)
- ... eher gering (3)
- ... sehr gering (4)

Interviewer: Weiß nicht (-8)
Keine Angabe (-9)

ARBEITSORGANISATION

47. Hier sind einige Aussagen über Führung und Zusammenarbeit im Betrieb. Bitte geben Sie jeweils an, inwieweit diese zutreffen oder nicht.

Interviewer: Bitte Liste 15 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Trifft voll und ganz zu	Trifft ziemlich zu	Teils-teils	Trifft kaum zu	Trifft überhaupt nicht zu
A	Dieser Betrieb ist stark hierarchisch organisiert.	A47a (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
B	Dieser Betrieb hat bürokratische Strukturen mit umfangreichen formellen Regelungen.	A47b (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
C	Mitarbeiter werden umfassend an Entscheidungen beteiligt.	A47c (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
D	Dieser Betrieb zeichnet sich durch hohe Teamorientierung aus.	A47d (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
E	Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse sind genau festgelegt.	A47e (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
F	Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern ist durch internen Wettbewerb und Konkurrenz geprägt.	A47f (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
G	Die meisten Mitarbeiter sehen den Betrieb als eine große Familie.	A47g (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
H	In diesem Betrieb besteht eine hohe Leistungsorientierung.	A47h (1)	(2)	(3)	(4)	(5)
I	In diesem Betrieb hat die Information der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.	A47i (1)	(2)	(3)	(4)	(5)

48. Treffen die folgenden Aussagen auf diesen Betrieb zu oder nicht zu?

Interviewer: Bitte Liste 16 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Trifft zu	Trifft nicht zu
A	In der Regel wissen Beschäftigte hier, was andere Beschäftigte verdienen.	A48 (1)	(2)
B	Es ist von der Betriebsleitung <u>nicht</u> gewünscht, dass die Beschäftigten untereinander über ihr Einkommen sprechen.	(1)	(2)

49. Welche der folgenden Instrumente nutzen Sie zur Beurteilung der Leistung der Beschäftigten? Und nutzen Sie diese Instrumente für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Interviewer: Bitte Liste 17 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Ja, für alle	Ja, für einige	Nein
A	Formale Mitarbeitergespräche mindestens einmal jährlich	A49a (1)	(2)	(3)
B	Schriftlich fixierte Zielvereinbarungen	A49b (1)	(2)	(3)
C	Schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistungen	A49c (1)	(2)	(3)
D	Andere Arten der Leistungsmessung	A49d (1)	(2)	(3)

50. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

		Ja	Nein
A	... Stellenbeschreibungen für die Mehrheit der Arbeitsplätze?	A50a (1)	(2)
B	... schriftlich fixierte Pläne für die Personalentwicklung und Weiterbildung?	A50b (1)	(2)
C	... formal festgelegte Verfahren bei der Stellenbesetzung?	A50c (1)	(2)
D	... Richtlinien, Regeln oder Leitlinien zur Chancengerechtigkeit, zu Diversity oder gegen Diskriminierung, unabhängig von den gesetzlichen Vorgaben?	A50d (1)	(2)

51. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

		Ja	Nein
A	... einen Betriebs- oder Personalrat, gewählt nach dem Betriebsverfassungs- oder Personalvertretungsgesetz?	A51a (1)	(2)
B	... eine andere betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung wie z. B. Belegschaftssprecher, runder Tisch oder Ähnliches?	A51b (1)	(2)

52. Gibt es in Ihrem Betrieb Regelungen zu Arbeitszeitkonten, und wenn ja, gelten diese für alle oder für einen Teil der Beschäftigten?

Ja, für alle Beschäftigten	A52 (1)
Ja, für einen Teil der Beschäftigten	(2)
Nein, gibt es nicht	(3)

53. Können in Ihrem Betrieb die nicht leitenden Angestellten ihre täglichen Arbeitszeiten gemäß ihren individuellen Erfordernissen frei einteilen?

Wenn ja, können das alle oder nur ein Teil der nicht leitenden Angestellten?

Ja, alle nicht leitenden Angestellten	A53 (1)
Ja, ein Teil der nicht leitenden Angestellten	(2)
Nein, die nicht leitenden Angestellten können das nicht	(3)

54. Welche der folgenden Möglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten, um diese bei ihren außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen zu unterstützen? Und gibt es diese Möglichkeiten für alle oder nur für einige Ihrer Beschäftigten?

Interviewer: Bitte Liste 18 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Ja, für alle	Ja, für einige	Nein
A	Betriebliche Kindergärten oder Kinderbetreuung	A54a <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B	Finanzielle Unterstützung für die private Kinderbetreuung	A54b <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C	Eltern-Kind-Arbeitsplatz für z. B. Betreuungsnotfälle	A54c <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D	Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen	A54d <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E	Möglichkeit, die Länge oder Lage der Arbeitszeiten anzupassen	A54e <input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ABSCHLIESSENDE ANGABEN

Die abschließenden Fragen beziehen sich nur auf Sie selbst und Ihre Tätigkeit in diesem Betrieb:

55. In welchem Bereich oder welchen Bereichen sind Sie tätig?

Interviewer: Bitte Liste 19 vorlegen und jeweils das Zutreffende ankreuzen!

		Ja	Nein
A	In der Geschäftsführung oder Leitung des Betriebs	A55a <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
B	Im Personalbereich	A55b <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
C	Im Presse- oder PR-Bereich	A55c <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
D	Im Bereich Buchhaltung oder Controlling	A55d <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
E	In einem anderen Bereich, und zwar:	A55e <input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A55txt			

56. Sind Sie Teil der Leitungs- oder Führungsebene in einem oder in mehreren dieser Bereiche?

Ja A56 Nein

57. Wie viele Jahre sind Sie bereits in diesem Betrieb beschäftigt? Gemeint ist die Zugehörigkeit zur Betriebsstätte, nicht zum Unternehmen insgesamt.

Seit A57 Jahren

Seit weniger als einem Jahr

58. Und seit wie vielen Jahren sind Sie in Ihrer jetzigen Position in diesem Betrieb beschäftigt?

Seit A58 Jahren

Seit weniger als einem Jahr

59. Welches ist Ihr höchster Bildungsabschluss?

Interviewer: Bitte Liste 20 vorlegen!

Schule ohne Abschluss verlassen	A59	①
Volks-/Hauptschulabschluss (DDR: 8. Klasse)		②
Realschulabschluss/Mittlere Reife (DDR: 10. Klasse)		③
Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)		④
Abitur/Hochschulreife		⑤
Fachhochschule (früher: auch Ingenieurschule, Lehrerbildung, DDR: Ingenieur und Fachschulabschluss)		⑥
Universitäts-, Hochschulabschluss		⑦
Promotion		⑧
Sonstiger Bildungsabschluss		⑨

60. Sind Sie ...

Weiblich	A60	①
Männlich		②

61. Sind Sie ...

16 bis einschließlich 30 Jahre	A61	①
31 bis einschließlich 49 Jahre		②
50 Jahre und älter		③

**62. Gerne senden wir Ihnen eine Zusammenfassung der Ergebnisse zu.
Bei Interesse nennen Sie uns bitte Ihre E-Mail-Adresse oder schicken Sie eine kurze E-Mail
an folgende Adresse:
slee@tns-infratest.com**

E-Mail-Adresse: _____ @ _____

Interviewer: Bitte vermerken:

INTEND

Ende des Interviews, Uhrzeit:

	:	
--	---	--

Würden Sie uns bitte abschließend noch Ihren Namen angeben und wie wir Sie am besten erreichen können, falls wir zu einzelnen Angaben Rückfragen haben sollten?

Name

Funktion im Betrieb

Telefon (mit Vorwahl)

Fax

E-Mail

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

WELLE

ABRNR

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

Ort

Datum

Unterschrift

Arbeitgeber in Deutschland

Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen

Studie des
Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW)
in Zusammenarbeit mit der
Universität Bielefeld

durchgeführt von
TNS Infratest Sozialforschung

gefördert von der
Leibniz-Gemeinschaft

Listenheft

Bei diesem Betrieb handelt es sich um ...

- A ... die Zentrale eines Unternehmens?
- B ... einen selbständigen Betrieb im Rahmen eines Konzerns oder Organisationsverbunds?
- C ... eine Zweigstelle, Filiale o. ä.?
- D ... einen Franchisebetrieb?
- E ... einen selbständigen Betrieb?
- F ... eine Schule oder Hochschule?
- G ... oder eine Dienststelle oder Behörde des öffentlichen Dienstes?

Wichtigste Abnehmer Ihrer Produkte und Dienstleistungen

- A Private Haushalte oder Privatpersonen
- B Andere Betriebe, Unternehmen oder nicht-staatliche Organisationen
- C Öffentliche Auftraggeber

Wo bieten Sie Ihre Produkte oder Dienstleistungen vorwiegend an?

- A Außerhalb Europas
- B Innerhalb Europas, aber außerhalb Deutschlands
- C Überregional, aber innerhalb Deutschlands
- D Lokal oder regional, in einer Region Deutschlands

Übliche personalpolitische Maßnahmen bei einem Rückgang der Nachfrage

- A Verringerung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. über Arbeitszeitkonten
- B Verringerung der Arbeitszeit mit Absenkung der Lohnkosten, z. B. Kurzarbeit
- C Auslaufenlassen befristeter Verträge
- D Beendigung der Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern
- E Verringerung sonstiger Aushilfskräfte
- F Verringerung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter
- G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter
- H Reduzierung der finanziellen Leistungen an die Mitarbeiter, wie z. B. variable Entlohnungsbestandteile

Übliche personalpolitische Maßnahmen bei einem Anstieg der Nachfrage?

- A Erhöhung der Arbeitszeit mit Lohnausgleich
- B Erhöhung der Arbeitszeit ohne Lohnausgleich, z. B. Arbeitszeitkonten
- C Befristete Einstellung von Mitarbeitern
- D Nutzung von Leih- oder Zeitarbeitnehmern
- E Einstellung sonstiger Aushilfskräfte
- F Erhöhung der Anzahl festangestellter Mitarbeiter
- G Versetzung oder Umsetzung vorhandener Mitarbeiter
- H Fremdvergabe zuvor selbst erbrachter Leistungen

Problempunkte im Jahr 2011

- A Schneller technologischer Wandel
- B Gesetzliche Rahmenbedingungen
- C Beziehungen zu Zulieferern oder Lieferanten
- D Hohe Arbeitsbelastung der Belegschaft
- E Schwankungen des Arbeitsumfangs
- F Hohe Kosten für Rohstoffe oder Vorprodukte
- G Hohe Personalkosten
- H Beschaffung von Fremdkapital
- I Kürzungen oder Rückgang von Budgets
- J Wettbewerbs- und Konkurrenzdruck

War dies . . .

ein großes
Problem?

ein kleines
Problem?

überhaupt kein
Problem?

Trifft
nicht zu

Rechtsform des Betriebes

- A Einzelunternehmen (mit Vollhaftung einer Person)
- B Personengesellschaft (KG, OHG, GbR)
- C GmbH, GmbH & Co. KG, gGmbH
- D Kapitalgesellschaft wie z. B. AG oder KGaA
- E Körperschaft des öffentlichen Rechts, Anstalt, Behörde, Amt
- F Sonstige Rechtsform wie z. B. Verein, Genossenschaft, Stiftung, UG (haftungsbeschränkt)

- G Betrieb hat keine eigene Rechtsform

Problempunkte in der Personalsituation im Jahr 2011

- A Häufig wechselndes Personal
- B Deckung des Fachkräftebedarfs
- C Hohes Durchschnittsalter der Belegschaft
- D Fehlzeiten und Krankenstand
- E Fehlende Kompetenzen oder Qualifikationen
in der Belegschaft

War dies . . .

ein großes
Problem?

ein kleines
Problem?

überhaupt kein
Problem?

Trifft
nicht zu

Beschäftigte zum 30. 06. 2011

Gesamtzahl der Beschäftigten

Davon:

● **Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

Arbeiter und Angestellte

Auszubildende

● **Nicht sozialversicherungspflichtig Beschäftigte**

Beamte

Tätige Inhaber/innen und mithelfende
Familienangehörige

● **Geringfügig Beschäftigte**

Anteil der Vollzeitbeschäftigten im Jahr 2011 mit durchschnittlichem Bruttomonatseinkommen von ...

... unter 1.650 € ?	<input type="text"/>	%
... 1.650 bis unter 2.300 € ?	<input type="text"/>	%
... 2.300 bis unter 2.850 € ?	<input type="text"/>	%
... 2.850 bis unter 3.600 € ?	<input type="text"/>	%
... 3.600 € und mehr ?	<input type="text"/>	%

Anteil der Teilzeitbeschäftigten im Jahr 2011 mit durchschnittlichem Bruttomonatseinkommen von ...

... unter 400 € ?.....	<input type="text"/>	%
... 400 bis unter 800 € ?.....	<input type="text"/>	%
... 800 bis unter 1.300 € ?	<input type="text"/>	%
... 1.300 bis unter 1.900 € ?.....	<input type="text"/>	%
... 1.900 € und mehr ?	<input type="text"/>	%

Leistungsanreize in Ihrem Betrieb

- A Beförderung von Mitarbeitern zu Gruppen- oder
Abteilungsleitern mit Weisungsbefugnis
- B Erweiterung der Entscheidungsbefugnisse und/oder
Aufgabenbereiche
- C Finanzielle Anreize (Gehaltserhöhung oder Zahlung
finanzieller Zusatzleistungen)
- D Mehr Autonomie oder Flexibilität bei der Arbeitszeit
- E Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote

Nutzen Sie
diese . . .

- | häufig? | selten? | nie? | Trifft
nicht zu |
|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Kriterien bei der Entlohnung Ihrer Mitarbeiter

- A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung
- B Individuelle Leistung
- C Teamleistung oder Gruppenergebnis
- D Erfolg des gesamten Betriebs
- E Dauer der Betriebszugehörigkeit
- F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss

Sehr stark

Stark

Etwas

Gar nicht

Kriterien bei der Entlohnung der außertariflich Beschäftigten

- A Tarifvertrag oder branchenübliche Bezahlung
- B Individuelle Leistung
- C Teamleistung oder Gruppenergebnis
- D Erfolg des gesamten Betriebs
- E Dauer der Betriebszugehörigkeit
- F Formaler Ausbildungs- oder Berufsabschluss

Sehr stark

Stark

Etwas

Gar nicht

Aussagen zu Führung und Zusammenarbeit im Betrieb

- A Dieser Betrieb ist stark hierarchisch organisiert.
- B Dieser Betrieb hat bürokratische Strukturen mit umfangreichen formellen Regelungen.
- C Mitarbeiter werden umfassend an Entscheidungen beteiligt.
- D Dieser Betrieb zeichnet sich durch hohe Teamorientierung aus.
- E Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse sind genau festgelegt.
- F Das Verhältnis zwischen den Mitarbeitern ist durch internen Wettbewerb und Konkurrenz geprägt.
- G Die meisten Mitarbeiter sehen den Betrieb als eine große Familie.
- H In diesem Betrieb besteht eine hohe Leistungsorientierung.
- I In diesem Betrieb hat die Information der Mitarbeiter einen hohen Stellenwert.

Trifft
voll und
ganz zu

Trifft
ziemlich
zu

Teils-
teils

Trifft
kaum
zu

Trifft
überhaupt
nicht zu

Aussagen zu diesem Betrieb

- A In der Regel wissen Beschäftigte hier, was andere Beschäftigte verdienen.
- B Es ist von der Betriebsleitung nicht gewünscht, dass die Beschäftigten untereinander über ihr Einkommen sprechen.

Angebogene Instrumente zur Beurteilung der Leistung der Beschäftigten

- A Formale Mitarbeitergespräche mindestens einmal jährlich
- B Schriftlich fixierte Zielvereinbarungen
- C Schriftliche Beurteilungen der Arbeitsleistungen
- D Andere Arten der Leistungsmessung

Ja,
für alle

Ja,
für einige

Nein

Angebotene Möglichkeiten zur Unterstützung bei außerbetrieblichen, familiären Verpflichtungen

- A Betriebliche Kindergärten oder Kinderbetreuung
- B Finanzielle Unterstützung für die private Kinderbetreuung
- C Eltern-Kind-Arbeitsplatz für z. B. Betreuungsnotfälle
- D Möglichkeit, Arbeit mit nach Hause zu nehmen
- E Möglichkeit, die Länge oder Lage der Arbeitszeiten anzupassen

Ja,
für alle

Ja,
für einige

Nein

Tätigkeitsbereich

- A In der Geschäftsführung oder Leitung des Betriebs
- B Im Personalbereich
- C Im Presse- oder PR-Bereich
- D Im Bereich Buchhaltung oder Controlling
- E In einem anderen Bereich, und zwar . . .

Höchster Bildungsabschluss

Schule ohne Abschluss verlassen

Volks-/Hauptschulabschluss (DDR: 8. Klasse)

Realschulabschluss/Mittlere Reife (DDR: 10. Klasse)

Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule)

Abitur/Hochschulreife


Fachhochschule (früher: auch Ingenieurschule, Lehrerbildung,
DDR: Ingenieur und Fachschulabschluss)

Universitäts-, Hochschulabschluss

Promotion

Sonstiger Bildungsabschluss

C Kontaktprotokoll

 TNS	TNS Infratest	ProjektNr/Welle 122100 / 01	Listen-/ lfd Nr: /	Kontakt- Protokoll	Das Interview ist vertraulich. Es darf Dritten in keiner Weise zugänglich gemacht werden.
---	----------------------	---------------------------------------	------------------------------	-------------------------------	--

Studie „Arbeitgeber in Deutschland“ des DIW und der Universität Bielefeld

Führen Sie die Befragung in folgender Betriebsstätte durch:

Name:

Straße:
PLZ Ort:

Tel:

Hinweis: Der Fragebogen sollte von einer Person ausgefüllt werden, die mit diesem Betrieb gut vertraut ist, z.B. aus der Betriebsleitung, der Geschäftsführung oder der Personalstelle.

1. Haben Sie den Betrieb an der vorgegebenen Adresse vorgefunden?

- Ja → **Weiter mit Frage 4**
 Nein → **Bitte führen Sie eigene**

Recherchen durch. Bei Fragen wenden Sie sich an die Hotline 0800 072 47 52.

2. Wie haben Sie versucht, die korrekte Adresse ausfindig zu machen?

- Internetrecherche wie z. B. bei Google
 Telefon- bzw. Branchenbuch (Print)
 Vor-Ort-Recherche
 Sonstiges

3. Konnten Sie die korrekte Adresse ausfindig machen?

- Nein → **Weiter mit Frage 10**
 Ja ↓

Bitte hier die korrekte Adresse eintragen:

Name:	
Straße:	
Nummer:	
PLZ:	
Ort:	
Tel.:	

4. Hat der Betrieb mindestens 5 Beschäftigte?

- Ja
 Nein → *Kein Interview durchführen*

Fragen 5 bis 9 bitte auch beantworten, wenn kein Interview durchgeführt wurde!

5. Was denken Sie, handelt es sich bei dieser Arbeitsstätte um ...

1. einen selbständigen Betrieb?.....
 2. einen Betrieb im Rahmen eines größeren Unternehmens?.....
 3. eine Zentrale eines Unternehmens?.....
 4. eine Zweigstelle, Filiale o.ä.?.....
 5. eine Schule oder Hochschule?.....
 6. eine Dienststelle oder Behörde des öffentlichen Dienstes?.....

6. Hat die Befragungsperson das Anschreiben erhalten, das verschickt wurde?

- Ja Weiß nicht
 Nein

7. Haben Sie dem Betrieb auf dessen Wunsch hin den Fragebogen vor dem Interview zugesandt?

- Ja
 Nein

8. Wie viele Kontakte insgesamt hatten Sie mit der oben angegebenen Betriebsstätte/ Dienststelle?

Anzahl Kontakte insgesamt:

=> Bitte Rückseite in jedem Fall beantworten!

Bitte die ersten vier Kontakte (sofern notwendig) und den letzten Kontakt dokumentieren!

9. Kontakte					
Nr.	Datum	Uhrzeit	Art des Kontakts	Kontakt mit	Notizen
1.			Persönlich-mündlich <input type="checkbox"/>	Befragungsperson <input type="checkbox"/>	
			Telefonisch <input type="checkbox"/>	Andere Person <input type="checkbox"/>	
			Sonstige <input type="checkbox"/>	Niemanden erreicht <input type="checkbox"/>	
2			Persönlich-mündlich <input type="checkbox"/>	Befragungsperson <input type="checkbox"/>	
			Telefonisch <input type="checkbox"/>	Andere Person <input type="checkbox"/>	
			Sonstige <input type="checkbox"/>	Niemanden erreicht <input type="checkbox"/>	
3			Persönlich-mündlich <input type="checkbox"/>	Befragungsperson <input type="checkbox"/>	
			Telefonisch <input type="checkbox"/>	Andere Person <input type="checkbox"/>	
			Sonstige <input type="checkbox"/>	Niemanden erreicht <input type="checkbox"/>	
4			Persönlich-mündlich <input type="checkbox"/>	Befragungsperson <input type="checkbox"/>	
			Telefonisch <input type="checkbox"/>	Andere Person <input type="checkbox"/>	
			Sonstige <input type="checkbox"/>	Niemanden erreicht <input type="checkbox"/>	
Letzter Kontakt			Persönlich-mündlich <input type="checkbox"/>	Befragungsperson <input type="checkbox"/>	
			Telefonisch <input type="checkbox"/>	Andere Person <input type="checkbox"/>	
			Sonstige <input type="checkbox"/>	Niemanden erreicht <input type="checkbox"/>	

10. Falls kein Interview durchgeführt werden konnte, was war der Grund dafür?

Hinweise zu den einzelnen Ausfallgründen finden Sie in den Begleitmaterialien.

1. Betrieb existiert nicht mehr..... ₁
2. Betrieb nicht auffindbar..... ₂
3. Betrieb hat weniger als 5 Mitarbeiter..... ₃
4. Kein Termin möglich innerhalb der Feldzeit..... ₄
5. Auskunft über Zielperson verweigert..... ₅
6. Generell keine Teilnahme an Umfragen/ Firmenpolitik verbietet Teilnahme.. ₆
7. Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit oder Anonymität..... ₇
8. Kein Interesse..... ₈
9. Sonstiges, und zwar:..... ₉

11. Falls das Interview verweigert wurde, wer hat die Verweigerung ausgesprochen?

Geschäftsführung oder Betriebsleitung Eine andere Person, z. B. Sekretär(in)

12. Traten während des Kontaktverlaufs besondere Probleme auf?

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

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

D Interviewprotokoll

INTERVIEWPROTOKOLL

zur Studie „Arbeitgeber in Deutschland“ des DIW und der Universität Bielefeld

- ▶ Bitte füllen Sie dieses Interviewprotokoll direkt nach jedem Interview aus!
- ▶ Bitte prüfen und vermerken Sie auf dem Deckblatt des Interviewprotokolls die Betriebs-ID.
- ▶ Nach Ausfüllen des Interviewprotokolls schicken Sie dieses bitte an TNS Infratest.
- ▶ Bitte beachten Sie, dass nur Interviewprotokolle, die dort eingegangen sind, honoriert werden können.

Das Interviewprotokoll hilft uns dabei, zukünftige Fragebögen besser zu gestalten. Bei der Entwicklung von Fragebögen benötigen wir Informationen dazu, wie die Interviewsituation verläuft und welche Probleme und Schwierigkeiten dabei auftreten können. Daher sind Ihre Angaben für uns äußerst wertvoll!

Bei Rückfragen zu dieser Studie können Sie sich an die kostenfreie TNS-Hotline (0800 – 072 47 52) wenden oder an Frau Alexia Meyermann, Universität Bielefeld (0521 – 106 4634).

Gerne senden wir Ihnen eine Zusammenfassung unserer Ergebnisse zu. Bei Interesse senden Sie bitte eine E-Mail an slee@tns-infratest.com mit dem Betreff „Ergebnisbericht Interviewer“.

Welle

--	--

Listen-Nr.

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

Lfd. Nr.

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

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

Abrechnungs-Nr.

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

--

Name

--

Datum

--

Unterschrift

1. **Wenn Sie an die Kontaktphase denken:
Wie schwierig war es, die Befragungsperson in diesem Betrieb ausfindig zu machen?**

Sehr schwierig Ziemlich schwierig Mittelmäßig schwierig Kaum schwierig Gar nicht schwierig

2. **Wie wurde das Interview durchgeführt?**

A Vollständig als persönlich-mündliches Interview } weiter mit Frage 3
 B Vollständig schriftlich (Selbstaussfüller)
 C Teils-teils

▼

2b. **Welche Frage-Nummern wurden vom Betrieb selbstständig schriftlich (Selbstaussfüller) beantwortet:**

3. **Wurde das Interview vollständig bei einem Besuch durchgeführt oder waren dafür mehrere Besuche notwendig?**

Ein Besuch ► weiter mit Frage 5
 Mehrere Besuche ► weiter mit Frage 4
 Weder noch ► weiter mit Frage 5

4. **Haben Sie den Fragebogen zwischen Ihren Besuchen dem Betrieb zur innerbetrieblichen Überprüfung überlassen?**

Ja Nein

5. **Wurde der Fragebogen ausschließlich von einer Person beantwortet oder von mehr als einer Person?**

Ausschließlich von einer Person
 Von mehr als einer Person
 Nicht bekannt

6. **Die Fragen des Fragebogens waren unterschiedlich leicht oder schwer zu beantworten.
Bitte denken Sie an folgende Frage 27A: „Wie viele der Beschäftigten zum 30. 06. 2011 waren Frauen?“.**

a. **Hat die Befragungsperson die Antwort auf diese Frage nachgeschlagen?**

Ja Nein

b. **Bitte beurteilen Sie: Die Befragungsperson hatte bei der Beantwortung dieser Frage ...**

keine Probleme geringe Probleme mittlere Probleme große Probleme sehr große Probleme

7. Bitte denken Sie nun an die Frage 27E:

„Wie viele der Beschäftigten zum 30. 06. 2011 waren älter als 55 Jahre?“

a. Hat die Befragungsperson die Antwort auf diese Frage nachgeschlagen?

Ja

Nein

b. Bitte beurteilen Sie: Die Befragungsperson hatte bei der Beantwortung dieser Frage ...

keine Probleme

geringe Probleme

mittlere Probleme

große Probleme

sehr große Probleme

8. Bitte beschreiben Sie kurz etwaige Probleme, die der Befragte beim Beantworten der Fragen 27A und 27E oder beim Beschaffen der notwendigen Informationen hatte.

9. Bei wie vielen Antworten insgesamt hat die Befragungsperson Dokumente oder Unterlagen hinzugezogen oder im Computer nachgeschaut?

Bei keiner Antwort

Bei 1 bis 4 Antworten

Bei 5 bis 9 Antworten

Bei 10 bis 14 Antworten

Bei 15 und mehr Antworten

10. Hat die Befragungsperson Dritte wie Kollegen oder Vorgesetzte zur Beantwortung von einer oder mehreren Fragen hinzugezogen?

Ja

Nein

Nicht bekannt

11. Alles in allem, wie sorgfältig und genau schien Ihnen die Befragungsperson beim Beantworten der Fragen?

Sehr genau

Ziemlich genau

Mittelmäßig genau

Kaum genau

Gar nicht genau

12. **Alles in allem, wie informiert schien Ihnen die Befragungsperson über die Themen des Fragebogens?**

Sehr informiert

Ziemlich informiert

Mittelmäßig informiert

Kaum informiert

Gar nicht informiert

13. **Sind beim Interview Störungen aufgetreten, wie Telefonanrufe, Gespräche mit Kollegen etc.?**

Ja

Nein

14. **Haben Sie darüber hinaus weitere Anmerkungen und Kommentare zu diesem Betrieb, zur Befragungsperson oder zu den gestellten Fragen und gegebenen Antworten, die Sie uns gerne mitteilen würden?**

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

F Anschreiben



TNS Infratest
Sozialforschung



TNS Infratest, Landsberger Straße 284, 80687 München

Mein Zeichen Dr. Sebastian Bechmann
Kostenfreie Hotline 0800 - 072 47 52
FAX 089 - 5600 1441
E-Mail slee@tns-infratest.com

Berlin

Studie „Arbeitgeber in Deutschland – Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen“

Sehr geehrte Damen und Herren,

welche Herausforderungen haben Arbeitgeber in Deutschland zu bewältigen? Wie decken sie ihren Arbeitskräftebedarf? Welche Lohn- und Anreizstrukturen setzen sie ein? Wie organisieren Betriebe in Deutschland ihre Geschäftstätigkeit und wie regeln sie die Arbeitszeiten ihrer Belegschaft? Und welchen Einfluss hat das auf die persönlichen Lebenswelten der Beschäftigten selbst?

Zu diesen Themen liegen keine aktuellen und verlässlichen Daten vor!

Das Deutsche Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) hat deshalb in Kooperation mit der Universität Bielefeld und mit finanzieller Unterstützung der Leibniz-Gemeinschaft das Forschungsprojekt „Arbeitgeber in Deutschland – Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen“ initiiert. Im Rahmen dieses Projekts führt das Forschungsinstitut TNS Infratest eine Befragung ausgewählter Betriebe durch.

Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns bei diesem Forschungsprojekt unterstützen und an dieser Befragung teilnehmen.

Durch Ihre Teilnahme leisten Sie einen wichtigen Beitrag für die Grundlagenforschung im Bereich der Personal- und Organisationsforschung, auf deren Basis wissenschaftlich fundierte Handlungsempfehlungen für die betriebliche Praxis und die politische Entscheidungsfindung abgeleitet werden können.

Das Forschungsprojekt wird die praxisnahe Grundlagenforschung voranbringen sowie die betrieblichen und politischen Entscheidungsgrundlagen verbessern!

Wir möchten das Interview gerne mit einer Person führen, die mit Personalfragen betraut ist, z. B. mit dem Personalleiter oder dem Geschäftsführer. Das Interview wird im Schnitt etwa 30 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. In den nächsten Wochen wird eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter von TNS Infratest persönlich mit Ihnen Kontakt aufnehmen und Sie um einen Interviewtermin bitten.



TNS Infratest Sozialforschung GmbH
Sitz / Registered in: München, AG München, HRB 102090



Geschäftsführer / Managing Directors: Harald Bielenski, Peter Braun, Richard Hilmer, Andreas Kösters

Alle Ihre Angaben werden streng vertraulich behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet. Einzelheiten dazu finden Sie im beigefügten Merkblatt zum Datenschutz.

Ihr Betrieb wurde auf Basis einer Zufallsstichprobe ausgewählt und selbstverständlich ist Ihre Mitwirkung an der Befragung freiwillig. Allerdings kann ein zuverlässiges Bild über die aktuelle Situation nur dann gewonnen werden, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe teilnehmen. Wir sind auf Ihre Teilnahme angewiesen und bedanken uns jetzt schon für das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Jürgen Schupp
Leiter des
Sozio-oekonomischen Panels
DIW Berlin

Dr. Sebastian Bechmann
Senior Consultant
TNS Infratest Sozialforschung GmbH

P.S.: Aufgrund der Wichtigkeit für die Forschung wird diese Studie von zahlreichen Partnern aus der Wirtschaft unterstützt, so z. B. dem Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, dem Bundesverband der deutschen Industrie (BDI) und dem Handelsverband Deutschland (HDE) als Vertreter des Einzelhandels.

→ **Weitere Informationen über die Studie finden Sie im beiliegenden Infoblatt und unter www.diw.de/arbeitgeberbefragung.**

G Datenschutzerklärung

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

Bei der Untersuchung „Arbeitgeber in Deutschland“ arbeiten **TNS Infratest Sozialforschung** und **TNS Infratest**, beide in München, mit dem **Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW)** in Berlin und der **Universität Bielefeld** zusammen. Die genannten Institute unterliegen den Vorschriften des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG) und ergänzenden datenschutzrechtlichen Bestimmungen.

Die im Rahmen der Interviews erhobenen Daten werden mit Befragungsdaten einer Längsschnittstudie, die dem DIW bereits vorliegen, zusammengeführt und von den oben genannten Instituten und den unter ihrer Verantwortung damit befassten Wissenschaftlern ausschließlich in Form anonymisierter Ergebnisse dargestellt. Das bedeutet: **Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welchem Betrieb die Angaben stammen.**

Ihre Teilnahme an dieser Befragung ist **freiwillig**.

Was geschieht mit Ihren Angaben?

1. Unser(e) Mitarbeiter(in) von TNS Infratest trägt Ihre Angaben im Papierfragebogen ein. Alternativ füllen Sie einen in Ihrem Betrieb hinterlegten Papierfragebogen aus.
2. Bei TNS Infratest wird der Fragebogen durchgesehen und von der Adresse getrennt. Eventuelle Unklarheiten in den Antworten werden vorher telefonisch geklärt. Daten und Adressen erhalten eine Code-Nummer. Wer danach Ihre Antworten sieht, weiß also nicht, von wem sie gegeben wurden. Daten und Adressen werden bis zum Abschluss der Gesamtuntersuchung am 31. Dezember 2013 getrennt voneinander gespeichert. Bei Abschluss der Gesamtuntersuchung werden die Adressen gelöscht.
3. Ihre Interviewdaten werden in Zahlen umgesetzt und ohne den Namen und ohne die Adresse des Betriebes auf einen Datenträger (Diskette, CD, DVD, Magnetspeicher o. ä.) gebracht.
4. Anschließend werden die Interviewdaten (ohne Namen und Adresse) von einem Computer ausgewertet. Das Gesamtergebnis und die Ergebnisse von Teilgruppen werden in Tabellen ausgegeben.

Die an diesem Projekt beteiligten Forschungsinstitute garantieren Ihnen:

- Ihre Angaben werden nur in **anonymisierter** Form ausgewertet.
- Name und Anschrift Ihres Betriebes werden in keinem Fall an Dritte weitergegeben.
- Sonstige Einzelheiten, die eine Identifizierung Ihres Betriebes zulassen könnten, sind bis zum Abschluss der Gesamtuntersuchung nur den damit befassten Wissenschaftlern bei TNS Infratest und TNS Infratest Sozialforschung, beim DIW und bei der Universität Bielefeld zugänglich, die ihrerseits auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG verpflichtet sind.



Fragen zum Datenschutz beantwortet:

Timo Wilken, Betrieblicher Datenschutzbeauftragter der TNS-Infratest-Institute
Tel.: (089) 56 00 2131, Fax: (089) 56 00 1730, E-Mail: datenschutz@tns-infratest.com

Für die Einhaltung der Datenschutzbestimmungen sind jeweils verantwortlich:

TNS Infratest Forschung GmbH: Winfried Hagenhoff, Geschäftsführer

TNS Infratest Sozialforschung GmbH: Harald Bielenski, Geschäftsführer
Landsberger Straße 284, 80687 München

Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung: Prof. Dr. Gert G. Wagner, Vorsitzender des Vorstandes, Mohrenstraße 58, 10117 Berlin

Universität Bielefeld, Prof. Dr. Stefan Liebig, Professor für Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse an der Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie.

H Informationsblatt für die angeschriebenen Betriebe

➤ Bedeutung und Nutzen Ihrer Teilnahme

- ➔ Es handelt sich um eine wissenschaftliche Studie mit repräsentativem Anspruch und somit mit gesamtgesellschaftlicher Relevanz.
- ➔ Die Befragung von Arbeitgebern zu diesen Inhalten und in diesem Umfang ist deutschlandweit bislang einmalig!
- ➔ Ihre Mitwirkung an dieser Studie ermöglicht es, eine Vielzahl unterschiedlicher Forschungsfragen zu beantworten. Ihre Angaben werden der Wissenschaft insgesamt von großem Nutzen sein. Damit ist ein hoher gesellschaftlicher Nutzen gewährleistet.
- ➔ Die Angaben werden betriebliche und politische Entscheidungsgrundlagen verbessern helfen.

Wichtig für uns ist es, alle ausgewählten Arbeitgeber für die Befragung zu gewinnen, damit sämtliche Sektoren unserer Wirtschaft in der Studie mit ausreichenden Fallzahlen vertreten sind. Denn nur dann werden die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler belastbare und repräsentative Aussagen treffen können!

➤ Inhalte der Studie

Durch diese Befragung erhält die Wissenschaft erstmalig die Möglichkeit, zahlreiche Fragestellungen zu den Themenbereichen Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauenförderung, Lohn- und Gehaltsstrukturen und Aufstiegschancen zu bearbeiten. Ein besonderer Fokus der Befragung liegt auf den betrieblichen Personalpolitiken und -strategien und darauf, wie diese im Spannungsfeld zwischen äußeren Rahmenbedingungen und eigenen Zielvorstellungen realisiert werden.

Neben der betrieblichen Situation und den Arbeitsbedingungen verfolgen wir den Anspruch, eine Befragung auf methodisch hohem Niveau durchzuführen. Wir werden Erkenntnisse darüber sammeln, wie sich Erhebungen künftig in ihrer praktischen Durchführung verbessern lassen.

➤ Wer wird befragt?

Befragt werden mehrere tausend Arbeitgeber deutschlandweit und branchenübergreifend. Dazu zählen sowohl Handwerksbetriebe, große Industrieunternehmen oder Finanzdienstleister, ebenso wie Schulen, Krankenhäuser oder Wohlfahrtsverbände. Auch öffentliche Verwaltungen werden befragt. Nur so können wir einen umfassenden Einblick in die Situation von Betrieben und die Arbeitsbedingungen von Beschäftigten gewinnen.

Ihr Betrieb wurde auf Basis einer Zufallsstichprobe ausgewählt.

➤ Unterstützer der Studie

Die Studie ist besonders innovativ und qualitativ hochwertig, weshalb sie im Rahmen des Exzellenzprogramms der Leibniz-Gemeinschaft gefördert wird.

Weitere Unterstützer sind u.a. der Stifterverband für die deutsche Wissenschaft, der Bundesverband der Deutschen Industrie (BDI), der Handelsverband Deutschland (HDE) als Vertreter des deutschen Einzelhandels, der Verband deutscher Betriebs- und Werksärzte (VdBW), der Arbeitgeberverband Pflege und der Bundesverband Druck und Medien (bvdM). Bisher mitgewirkt haben außerdem die Handwerkskammer OWL sowie die Industrie- und Handelskammer OWL.

➤ Informationen zum Interview

Das Interview wird bei Ihnen im Betrieb vor Ort stattfinden. Ein Interviewer oder eine Interviewerin von TNS Infratest wird sich mit Ihnen in Verbindung setzen, um einen Termin zu vereinbaren. Das Interview wird im Durchschnitt 30 Minuten Ihrer Zeit in Anspruch nehmen. Als Interviewpartner ist eine Person gesucht, die sich mit dem Betrieb und insbesondere mit Personalangelegenheiten gut auskennt, beispielsweise ein Mitglied der Geschäftsführung oder Betriebsleitung oder der Personalleitung.

Erfragt werden allgemeine Angaben zum Betrieb (z. B. Branche), Personalstatistiken (z. B. Anzahl Beschäftigte), Angaben zur Personalpolitik und andere Fragen betrieblicher Strategien.

➤ Die Auftraggeber und die Leiter der Studie

Die Studie wurde entwickelt durch eine Gruppe von Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlern unter der gemeinsamen Leitung von Prof. Dr. Jürgen Schupp vom Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und Prof. Dr. Stefan Liebig von der Universität Bielefeld.

- ➔ Die Studie hat ausschließlich wissenschaftliche Auftraggeber. Das DIW ist das größte Wirtschaftsforschungsinstitut Deutschlands. Es existiert bereits seit 1925. Seit 1982 verantwortet das DIW mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) die größte jährlich stattfindende Personen- und Haushaltsbefragung der Bundesrepublik.
- ➔ Durchgeführt wird die Befragung von TNS Infratest Sozialforschung, langjähriger Partner des DIW bei der Durchführung von Umfragen.
- ➔ Gefördert und finanziert wird die Studie von der Leibniz-Gemeinschaft, eine Vereinigung von 86 außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland.

Prof. Dr. Jürgen Schupp, geb. 1956 in Griesheim/Hessen, Leiter der Längsschnittstudie Sozio-ökonomisches Panel (SOEP) und Senior Survey Manager am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) sowie Professor für Soziologie an der Freien Universität Berlin.



Langjährige Expertise in der Durchführung von Umfragen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Sozialstrukturanalyse und Soziale Indikatoren.

www.diw.de/de/cv/jschupp

Prof. Dr. Stefan Liebig, geb. 1962 in Coburg/Bayern, Professor für Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld und Forschungsprofessor am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin).



Forschungsschwerpunkte in der Arbeitsmarkt- und Organisationsforschung, der Gerechtigkeitsforschung sowie den Methoden der Sozialforschung.

www.uni-bielefeld.de/soz/personen/liebig/

➤ Was geschieht mit Ihren Interviewangaben?

Die Interviewangaben werden unter strenger Einhaltung des Datenschutzgesetzes vollständig anonymisiert. Das bedeutet, dass Rückschlüsse auf den einzelnen Betrieb ausgeschlossen sind. Anschließend werden die anonymisierten Daten der Wissenschaft für Analysen zur Verfügung gestellt.

Weitere Informationen dazu entnehmen Sie bitte dem beigefügten „Merkblatt zum Datenschutz“.

Ihre Ansprechpartner:

Am DIW Berlin:

Michael Weinhardt

089 – 89789 341

mweinhardt@diw.de

An der Universität Bielefeld:

Alexia Meyermann

0521 – 106 4634

alexia.meyermann@uni-bielefeld.de

Bei TNS Infratest Sozialforschung:

0800 – 072 47 52 (kostenfreie Hotline)

slee@tns-infratest.com

➔ www.diw.de/arbeitgeberbefragung

I Interviewerhandbuch und Kurzanleitung

Intervieweranleitung zur Studie

122100, Arbeitgeber in Deutschland, W01

27.07.2012

Liebe Interviewerin,
liebe Interviewer,

beiliegend erhalten Sie die Unterlagen für die Befragung „Arbeitgeber in Deutschland – zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen“, die dieses Jahr zum ersten Mal durchgeführt wird.

Wir sind ein multidisziplinär zusammengesetztes Forscherteam, bestehend aus Sozial- und WirtschaftswissenschaftlerInnen des Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) und der Universität Bielefeld.

Wir sind:

Prof. Jürgen Schupp
DIW Berlin

Michael Weinhardt
DIW Berlin

Prof. Stefan Liebig
Universität Bielefeld

Alexia Meyermann
Universität Bielefeld

Mit diesem Material möchten wir Sie mit unserer Studie vertraut machen und damit Ihre Arbeit als Interviewer unterstützen und erleichtern. Wir hoffen, dass uns das gelungen ist, denn als Interviewer erfüllen Sie für uns und für den Erfolg des Projekts eine sehr wichtige und zentrale Aufgabe. Als Forscher bereiten wir die Studie vor und werten die erhobenen Interviews im Nachhinein aus. Aber ohne Ihre Interviews wäre unsere Arbeit nicht möglich.

1 Die Studie im Überblick

Was wird gefragt? - Studieninhalte

Mit dieser Studie untersuchen wir die aktuelle Lage der Arbeitgeber in Deutschland. Unser Ziel ist herauszufinden, wie sich die Lage der Betriebe auf die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten auswirkt. Der Fragebogen umfasst mehrere Themenblöcke:

- Allgemeine Angaben (Aufbau und Tätigkeit des Betriebs)
- Betriebliche Situation und Personalpolitik
- Personalstatistiken (Personalzahlen und Lohn- und Gehaltsstruktur)
- Karriere und Einkommen
- Arbeitsorganisation (Unternehmenskultur u.a.) und Arbeitszeiten
- Abschließende Angaben (Fragen zur Befragungsperson selbst)

Was geschieht mit den erhobenen Daten?

Die Daten, die Sie im Interview erheben werden, werden anschließend für Forschungszwecke der Wissenschaft zur Verfügung gestellt. Sie ermöglichen die Erforschung einer Vielzahl unterschiedlicher Forschungsfragen zu den Themenbereichen Arbeitsmarkt, Arbeitsbedingungen, Arbeitszufriedenheit, Gesundheit, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Frauenförderung, Lohn- und Gehaltsstrukturen und Aufstiegschancen. Dadurch werden die von Ihnen durchgeführten Interviews der Wissenschaft insgesamt von großem Nutzen sein. Dies ist besonders bedeutend, da derartige Informationen zu Betrieben in Deutschland derzeit noch nicht existieren.

Neben der betrieblichen Situation und den Arbeitsbedingungen verfolgen wir auch den Anspruch, eine Organisationsbefragung auf methodisch hohem Niveau durchzuführen und somit auch den Prozess der Datengewinnung zu dokumentieren. Aus diesem Grund interessieren uns auch folgende Fragen: Wie reagieren Befragte auf unsere Fragen? Wie aufwendig ist die Beantwortung der Fragen? Was für Rückfragen gibt es an die Interviewer? - Wir wollen Erkenntnisse darüber sammeln, wie sich Umfragen künftig in ihrer praktischen Durchführung verbessern und wie sich aussagekräftige Ergebnisse erzielen lassen. *Aus diesem Grund beinhaltet die Studie auch ein Kontaktprotokoll, ein Interviewprotokoll und einen Interviewerfragebogen!*

Offizielle Website der Studie: www.diw.de/arbeitgeberbefragung, die auch den Betrieben im Einladungsschreiben genannt wird.

Wer wird befragt?

Befragt werden mehrere tausend Betriebe deutschlandweit und branchenübergreifend. Es können Handwerksbetriebe, große Industrieunternehmen oder Banken in der Studie enthalten sein, aber auch Schulen, Krankenhäuser, Wohlfahrtsverbände oder öffentliche Verwaltungen.

Ausgewählt wurden diese Betriebe auf Basis einer Zufallsstichprobe!

Wie wird befragt?

Interviews müssen persönlich-mündlich durchgeführt werden. In Ausnahmefällen (auf ausdrücklichen Wunsch der Zielperson) darf der Fragebogen zum teilweise oder vollständigen Selbstausfüllen im Betrieb hinterlassen werden.

Ihre Ansprechpartner

TNS Infratest Sozialforschung:

- Tel. 0800 072 47 52 (**kostenfreie Hotline**) werktags von 9 Uhr bis 16 Uhr
- E-Mail: slee@tns-infratest.com

Für Termin- und organisatorische Fragen wählen Sie bitte die 0800-Nr. des für Sie zuständigen Regionalleiters.

Auch können Sie sich direkt an das Forscherteam wenden, das gerne für Sie zur Verfügung steht:

- | | |
|--|--|
| DIW Berlin, Michael Weinhardt | Universität Bielefeld, Alexia Meyermann |
| - 030/ 89789-341 | - 0521 / 106-4634 |
| - mweinhardt@diw.de | - alexia.meyermann@uni-bielefeld.de |

2 Start: Es geht los!

Am Freitag, **den 27. Juli 2012** wurden von TNS Infratest ein Einladungsschreiben und ein Infoblatt an die Betriebe versandt. In diesem Schreiben wird Ihre Kontaktaufnahme angekündigt, und es soll Ihnen die Herstellung eines Kontaktes erleichtern.

Wir stellen Ihnen beiliegend Kopien dieser Schreiben zur Verfügung, falls sich niemand im Betrieb an die verschickten Briefe erinnern kann.

3 Vor dem Interview: Die Kontaktphase und das Kontaktprotokoll

Ihre Aufgaben in der Kontaktphase:

- ✓ Verwenden des Kontaktprotokolls
- ✓ Klärung der richtigen Betriebseinheit, ggf. Recherche
- ✓ Teilnahmebereitschaft erzeugen
- ✓ Den richtigen Ansprechpartner im Betrieb ausfindig machen
- ✓ Informationen den Betrieben vorab zur Verfügung stellen
- ✓ Ggf. Termin vereinbaren

✓ DAS KONTAKTPROTOKOLL (GRÜN)

Das Kontaktprotokoll entspricht dem üblichen Adressprotokoll, welches Sie aus anderen Betriebsstudien kennen. Wir erwarten von Ihnen **mindestens vier Kontakte** pro Adresse!

Mit dem Kontaktprotokoll erhalten Sie die Adressen der Betriebe, die für ein Interview gewonnen werden sollen. Nutzen Sie bitte das Kontaktprotokoll zur Dokumentation der Kontaktphase in seinen einzelnen Schritten. Zu diesen Schritten zählen insbesondere: durchgeführte Adressrecherchen, Adressänderungen, Zusagen, Absagen und die jeweiligen Verweigerungsgründe oder Abbrüche aus sonstigen Gründen. Bitte verwenden Sie das Kontaktprotokoll für jede Adresse, unabhängig davon, ob es zu einem Interview kam oder nicht.

Die Informationen aus den Kontaktprotokollen werden uns dabei helfen, zukünftige Befragungen besser planen zu können. Daher sind Ihre Angaben und Erfahrungen für uns sehr wertvoll!

- ➔ **WICHTIG:** Die Beantwortung des Kontaktprotokolls wird zusätzlich honoriert.
Zu jeder Adresse gehört ein Kontaktprotokoll.

✓ **DER BETRIEB: Klärung der richtigen Betriebseinheit und Recherche**

Sie erhalten von uns Adressen von Betrieben mit mindestens 5 Beschäftigten aus allen Branchen und Regionen Deutschlands. Um Ihnen Ihre Arbeit zu erleichtern, hat TNS Infratest versucht, möglichst vielen Adressen eine Telefonnummer zuzuspielen.

Bei Betrieben ohne Angabe der Telefonnummer oder mit Angabe einer falschen Telefonnummer versuchen Sie bitte, die korrekte Telefonnummer selbst zu ermitteln, oder Sie kontaktieren den Betrieb gleich persönlich.

Um die richtige Betriebseinheit zu identifizieren, prüfen Sie bitte den auf dem Kontaktprotokoll angegebenen Namen und die Adresse des Betriebs.

- ➔ **WICHTIG!** Befragt werden dürfen nur Betriebe **mit mindestens 5 Personen** (aus Datenschutzgründen). Wir unterscheiden die Arbeitgeber nach Betriebsgröße (Mitarbeiterzahl). Die Betriebsgröße bezieht sich auf die lokale Betriebsstätte, d.h. auf die Adresse an der Sie befragen, nicht auf das gesamte Unternehmen, falls dieses aus mehreren Betriebsstätten besteht.
- ➔ **WICHTIG!** Bei den Adressen handelt es sich um **geprüfte** Adressen. Dennoch kann es in Einzelfällen vorkommen, dass die Adresse fehlerhaft ist, so dass der angegebene Betrieb nicht an der vorgegebenen Adresse anzutreffen ist; beispielsweise kann dieser verzogen sein, oder es liegt ein Zahlendreher in der Hausnummer oder PLZ vor.
- ➔ Ist dies der Fall, sollen Sie **eigene Recherchen**, z.B. im Internet oder Telefonbuch, durchführen, und die Adresse im Kontaktprotokoll korrigieren. Auch kleine Abweichungen beim Betriebsnamen sind möglich (etwa die genaue Rechtsform). Deshalb ist es ratsam, die richtige Betriebsstätte sowohl über den Betriebsnamen, als auch unabhängig davon über die Adresse zu recherchieren.

Bei Fragen wenden Sie sich bitte an die oben genannte Hotline bei TNS Infratest.

✓ **DIE BEFRAGUNGSPERSON: Den richtigen Ansprechpartner im Betrieb ausfindig machen**

- ➔ Inhaber, Geschäftsführer, personalverantwortliche Auskunftsperson in Betrieben, die in der Lage sein sollte, die Fragen selbst zu beantworten, oder die Einsicht in die entsprechenden Unterlagen im Betrieb nehmen kann, um die Fragen zu beantworten.

Gesucht ist eine auskunftsfähige und -bereite Person im Betrieb. Die Person sollte in der Lage sein, die Fragen selbstständig zu beantworten oder die Unterlagen im Betrieb einzusehen, die zur Beantwortung notwendig sind. Wir gehen davon aus, dass es sich hierbei um ein Mitglied der Betriebsleitung oder Geschäftsführung handelt. Gegebenenfalls kann auch eine Person aus dem Personalbereich die Fragen beantworten oder eine andere dafür geeignete Person. Vor allem in kleineren Betrieben können auch andere Personen in Betracht kommen, die sich sehr gut mit dem Betrieb auskennen. Die Bereitschaft zur Teilnahme an der Erhebung sollte aber im Normalfall auf der höchsten Ebene des Betriebes abgestimmt werden.

➔ **WICHTIG!** Bevor es zum Abbruch kommt: Falls Sie keine Person finden sollten, die sich eine Beantwortung zutraut, muss dies kein Abbruchgrund sein. Angaben können geschätzt werden oder einzelne Fragen ausgelassen werden. Der Befragte sollte *so gut wie möglich* antworten.

✓ **Hinweise zu Teilnahmebereitschaft und Ausfällen**

➔ Argumentationshilfen, warum Betriebe an dieser Studie teilnehmen sollten, finden Sie in den Begleitmaterialien (*1. Argumentationshilfen*).

➔ Informationen und Hinweise zum Vorgehen bei verschiedenen Verweigerungsgründen oder im Feld auftretender Probleme finden Sie in den Begleitmaterialien (*2. Teilnahme*).

✓ **Informationen für die Betriebe vorab**

Sie sollten im Voraus darauf hinweisen, welche Art von Informationen und Angaben (auch Zahlenangaben) in der Studie erfragt werden. Dann kann sich Ihr Ansprechpartner auf das Interview entsprechend vorbereiten.

Auf ausdrücklichen Wunsch Ihres Ansprechpartners können Sie den Fragebogen vorab zusenden. Dies sollten Sie aber nicht von sich aus anbieten. Bitte klären Sie dazu, ob es sich eindeutig um die richtige Befragungseinheit und um den richtigen Ansprechpartner im Betrieb handelt, an den Sie den Fragebogen schicken.

✓ **Bei Terminvereinbarung**

Übergeben Sie bei Terminvereinbarungen Ihre Telefonnummer Ihrem Ansprechpartner. Zum Beispiel für den Fall, dass der vereinbarte Interview- oder Abholungstermin verschoben werden muss. Bitte verwenden Sie ausschließlich Instituts-Visitenkarten mit dem TNS Infratest-Logo. Sollten Sie keine mehr zur Verfügung haben, senden wir Ihnen auf Anforderung gerne welche zu.

✓ **Bei Abbrüchen und Verweigerungen**

Bitte notieren Sie im Kontaktprotokoll den finalen, d. h. endgültigen Ausfallgrund, der eine weitere Bearbeitung der Adresse zum gegenwärtigen Zeitpunkt verhindert.

4 Das Interview, der Fragebogen und das Interviewprotokoll

Ihre Aufgaben rund um das Interview:

- ✓ Ein Übungsinterview durchführen
- ✓ Auf Vertraulichkeit und Datenschutz hinweisen, das Merkblatt aushändigen
- ✓ Hinweise zum Fragebogen beachten
- ✓ Ausfüllen des Interviewprotokolls nach jedem Interview

✓ **Übungsinterview**

Führen Sie bitte auf jeden Fall ein **Übungsinterview** durch, achten Sie auf alle Hinweise im Fragebogen, die Filterführungen und zu welchen Fragen das Listenheft hinzugezogen werden soll. Machen Sie sich vorab bitte auch mit dem Listenheft vertraut.

VERTRAULICHKEIT UND DATENSCHUTZ

Wir bitten die befragten Betriebe um sehr sensible Daten. Dafür garantieren wir ihnen die absolute Vertraulichkeit dieser Angaben! Bitte übergeben Sie vor Beginn des Interviews das Merkblatt „ERKLÄRUNG ZUM DATENSCHUTZ“, das dieser Sendung beiliegt. Verwenden Sie dazu ausschließlich die beiliegenden Datenschutzblätter.

Darin wird auf folgende Punkte hingewiesen:

- Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig.
- Die Angaben werden entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes (BDSG, LDSG) streng vertraulich behandelt und in anonymisierter Form ausgewertet.
- Rückschlüsse auf den einzelnen Betrieb sind nicht möglich.

Weisen Sie bei der Übergabe des Datenschutzblattes bitte darauf hin, dass die Studie im Auftrag des DIW Berlin erfolgt, das zu diesem Zweck die Adressen zur Verfügung gestellt hat.

✓ **Das Interview**

Dauer und Interviewform

Das Interview mit dem Betrieb wird durchschnittlich **ca. 30 Minuten** dauern. Ziel ist die Durchführung eines **persönlich-mündlichen Interviews**. Auf Wunsch des Betriebs kann der Fragebogen aber auch zum vollständigen oder teilweisen Selbstausfüllen im Betrieb hinterlassen werden.

Der Fragebogen: Hinweise zum Ausfüllen

Vorlesen der Fragetexte

WICHTIG! Bitte lesen Sie die Fragen und die Antwortmöglichkeiten *exakt so vor* wie sie im Fragebogen stehen und weichen Sie möglichst nicht davon ab. *Nicht* vorzulesen sind die Intervieweranweisungen.

Weiß nicht, Keine Angabe, Trifft nicht zu

Grundsätzlich gilt: Alle Fragen im Fragebogen müssen von der Befragungsperson beantwortet werden.

Der Fragebogen ist so aufgebaut, dass ein Betrieb nur Fragen erhält, die er prinzipiell beantworten kann. Falls dies nicht möglich war, haben wir eine „Trifft nicht zu“-Kategorie explizit vorgesehen. Sollte allerdings der Fall eintreten, dass ein Betrieb meint, dass **die Frage nicht auf ihn zutreffe**, aber keine explizite Vorgabe dieser Antwortmöglichkeit vorgesehen ist, → dann notieren Sie das bitte im Fragebogen.

Wenn Ihre Zielperson eine Frage ausdrücklich **nicht beantworten kann oder will**, → machen Sie einen entsprechenden Eintrag. Wenn der Befragte die Antwort nicht weiß: „Weiß nicht“ oder „WN“. Wenn der Befragte nicht antworten will: „Keine Angabe“ oder „KA“.

Diese Angaben sind für unsere Auswertungen und für die Entwicklung von Fragebögen in Zukunft wichtig. Insbesondere „Trifft nicht zu“-Antworten geben uns einen Hinweis darauf, dass die Frage im Fragebogen nicht optimal auf die Realität abgestimmt ist und vor ihrem nächsten Einsatz überarbeitet werden muss.

Fragebögen mit „Weiß nicht“ und „Keine Angabe“ in mehr als 1/3 aller Fragen sind allerdings nicht mehr auswertbar und können daher nicht honoriert werden.

Fragen mit Zahlenangaben

Wir wissen, dass insbesondere die Erhebung von **Zahlenangaben** den Zielpersonen und Ihnen erheblichen Aufwand abverlangen. Bitte motivieren Sie die Befragten, die genauen Zahlen anzugeben. Sollte die Angabe der genauen Zahlen nicht möglich sein, ermutigen Sie die Befragten bitte **Schätzungen** abzugeben. Auch besteht die Möglichkeit, dass die Befragungsperson die genauen Zahlen später recherchiert und diese nachgetragen werden.

Bei allen Fragen mit mehreren Zahlen muss jeweils die Summe der Einzelangaben mit der Gesamtangabe übereinstimmen. Bei allen Fragen mit einzutragenden Zahlen müssen immer auch „0“-Werte angegeben werden, falls die jeweilige Kategorie im Betrieb nicht vorkommt.

Teilzeitbeschäftigte werden bei allen Angaben zu Beschäftigtenzahlen als „ganze“ Person gerechnet (also keine Angaben wie „0,5“!).

Zeitbezug der Fragen

Die Fragen beziehen sich in der Regel auf das Jahr **2011**. Ausnahme bilden die Fragen zum Geschäftsvolumen (Frage-Nr. 21 bis 23). Diese Fragen beziehen sich auf das Geschäftsjahr 2011, das möglicherweise vom Kalenderjahr abweicht.

Fragen zur Personalstatistik beziehen sich auf den **30.06.2011**. Dies liegt daran, dass wir eine Verknüpfung mit den Daten der Bundesagentur für Arbeit planen, die zu diesem Stichtag vorliegen.

Besonderheiten

Da der Fragebogen branchenübergreifend und sowohl bei privaten als auch bei öffentlichen Betrieben eingesetzt wird, kann es sein, dass manche Formulierungen nicht auf alle Betriebe gleichermaßen zutreffen. Es wurde versucht durch entsprechende Filter dieses Problem weitestgehend zu lösen. Wir bitten um Verständnis, falls einzelne Fragen auf die Situation bestimmter Betriebe nicht zutreffen oder fremd erscheinen.

Da auch Betriebe befragt werden, die Teil einer größeren Organisation sind (Tochterunternehmen, Filialen, Zweigstellen u.Ä.), wurde dies in den Frageformulierungen selbst und durch zusätzliche Antwortmöglichkeiten entsprechend berücksichtigt. Da heutige Organisationszusammenhänge und -verflechtungen sehr vielfältig sind, kann es an dieser Stelle zu Problemen kommen.

Auftretende Besonderheiten oder Probleme können Sie im Fragebogen selbst oder im Interviewprotokoll notieren. Herzlichen Dank!

✓ **DAS INTERVIEWPROTOKOLL (HELLBLAU)**

Das Interviewprotokoll dient der Dokumentation des Interviews selbst. Dort sind u.a. zu notieren: die Form des Interviews (persönlich-mündlich oder schriftlich als Selbstausfüller), Angaben zur Befragungsperson, Angaben zur Beantwortung der Fragen, Besonderheiten während des Interviews.

Das Interviewprotokoll, ebenso wie das Kontaktprotokoll, hilft uns dabei, zukünftige Fragebögen besser zu gestalten. Bei der Entwicklung von Fragebögen benötigen wir Informationen dazu, wie die Interviewsituation verläuft und welche Probleme und Schwierigkeiten dabei auftreten können. Da Sie hierfür Experte oder Expertin sind, sind Ihre Angaben für uns äußerst wertvoll!

- ➔ Bitte füllen Sie das Interviewprotokoll direkt im Anschluss an das Interview aus und nicht in Anwesenheit des Befragten.
- ➔ **WICHTIG!** Die Daten dieser Erhebung werden nach Eingang bei TNS Infratest sorgfältig geprüft. Wir müssen in einigen Betrieben noch einmal anrufen, um unplausible oder fehlende Angaben im Fragebogen zu klären. Um diese Nachbearbeitung zu erleichtern, ist es sehr wichtig, dass Sie die Kontaktdaten der Befragungsperson in den Betrieben mit deren Telefondurchwahl im Interviewprotokoll notieren.
- ➔ **WICHTIG:** Das Ausfüllen des Interviewprotokolls wird zusätzlich honoriert. Zu jedem Interview gehört ein Interviewprotokoll.

Bitte achten Sie darauf, dass Sie in den Betriebsfragebogen und dem Interviewprotokoll die korrekte Listen-/lfd. Nr. sowie ID, Abrechnungsnummer und Datum eintragen. Sollte dies nicht geschehen oder fehlerhaft sein, so ist keine Zuordnung des Papierfragebogens möglich. Sollten diese Angaben fehlen, kann das Interview nicht honoriert werden.

5 INTERVIEWERFRAGEBOGEN (GELB) - Ihre Meinung ist gefragt!

Für unsere methodischen Analysen bitten wir alle Interviewer, die an dieser Befragung beteiligt sind, einen kurzen Fragebogen auszufüllen. Diese Informationen dienen ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken. Sie werden uns helfen, zukünftige Umfragen besser planen und erfolgreicher umsetzen zu können.

- ➔ Selbstverständlich werden auch Ihre Angaben streng vertraulich nach den Regeln der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet. Rückschlüsse auf Ihre Person sind ausgeschlossen.
- ➔ Bitte senden Sie diesen Fragebogen getrennt von den anderen Unterlagen direkt an TNS Infratest Sozialforschung. Die übrigen Erhebungsunterlagen senden Sie bitte wie gewohnt an die für Sie zuständige Feldorganisation.

Gerne senden wir Ihnen eine Zusammenfassung der Ergebnisse aus Interviewerfragebogen, Interview- und Kontaktprotokolle zu. Bei Interesse senden sie bitte eine kurze E-Mail an folgende Adresse: slee@tns-infratest.com , mit dem Betreff „Ergebnisbericht Interviewer“.

6 Versand der Materialien

Bitte senden Sie die folgenden Materialien nach Beendigung des Interviews oder Abbruch des Kontakts zurück an die für Sie zuständige Feldorganisation.

Für jede Adresse, die Sie erhalten haben (d.h. bei Betrieben mit Interview und Betrieben mit denen kein Interview zustande kam):

- Kontaktprotokoll

Bei Betrieben mit Interview zusätzlich:

- Fragebogen
- Interviewprotokoll
- Ggf. Audioaufzeichnung, für den Fall, dass Sie Audioaufzeichnungen durchgeführt haben

Bitte senden Sie den ausgefüllten Interviewerfragebogen zurück an TNS Infratest Sozialforschung.

7 Ihre Aufgaben in Kürze

In der Kontaktphase: für jede Adresse

- Verwenden des Kontaktprotokolls
- Klärung der richtigen Betriebseinheit, ggf. Recherche
- Teilnahmebereitschaft erzeugen
- Identifikation der Befragungsperson
- Ggf. Termin vereinbaren
- Versand des Kontaktprotokolls

Zu jedem Interview

- Mit dem Fragebogen vertraut machen und die Hinweise aus Abschnitt 4 beachten
- Ggf. Audioaufzeichnung durchführen
- Für jedes Interview das Interviewprotokoll ausfüllen
- Versand des Interviewprotokolls und des Fragebogens

Einmalig

- Interviewerfragebogen ausfüllen und getrennt an TNS Infratest Sozialforschung versenden

Checkliste Materialien zum Interview

Folgende Materialien sollten Sie bei Ihren Interviews stets dabei haben:

- Adresse und Name des Betriebs, ggf. Wegbeschreibung
- Name und Telefonnummer des Ansprechpartners im Betrieb mit dem der Termin vereinbart wurde
- Visitenkarte des TNS-Instituts
- Betriebsfragebogen
- Listenheft
- Merkblatt „Erklärung zum Datenschutz“
- Einladungsschreiben mit Infoblatt
- Interviewprotokoll zum Ausfüllen direkt nach dem Interview
- Kontaktprotokoll für den Fall, dass ein Interview doch nicht zustande kommt (abgesagt oder auf einen anderen Termin verlegt wird)
- Für den Fall, dass Sie Audioaufzeichnungen durchführen: das Audioaufnahmegerät

8 Vorstellung des Forscherteams

	<p>Prof. Dr. Jürgen Schupp, geb. 1956 in Griesheim/Hessen, Leiter der Längsschnittstudie Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) und Senior Survey Manager am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) und Professor für Soziologie an der Freien Universität Berlin.</p> <p>Langjährige Expertise in der Durchführung von Umfragen. Forschungsschwerpunkte: Arbeitsmarkt, Sozialstrukturanalyse und Soziale Indikatoren.</p> <p>Projektleiter der Studie http://www.diw.de/de/cv/jschupp</p>
	<p>Michael Weinhardt, geb. 1981 in Hanau, Diplom-Sozialökonom (BA Soziologie) und MSc Sociology (Research). Seit August 2011 als wissenschaftlicher Mitarbeiter in der Abteilung Sozio-oekonomisches Panel am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) tätig.</p> <p>Forschungsinteressen: Methoden der Surveyforschung, Sozialstruktur und soziale Ungleichheit.</p> <p>Im Rahmen dieser Studie verantwortlich für das Forschungsdesign, die Erstellung der Erhebungsmaterialien, nach Ablauf der Datenerhebung verantwortlich für die Aufbereitung der erhobenen Daten, die Auswertung der Kontaktprotokolle und der Interviewerfragebogen.</p> <p>http://www.diw.de/sixcms/detail.php?id=diw_01.c.89191.de&sprache=de</p>
	<p>Stefan Liebig, geb. 1962 in Coburg, Prof. Dr., Professor für Soziale Ungleichheit und Sozialstrukturanalyse an der Fakultät für Soziologie der Universität Bielefeld, Forschungsprofessor am Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung.</p> <p>Forschungsinteressen: Sozialstrukturanalyse, Empirische Gerechtigkeitsforschung, Organisationssoziologie, Methoden der empirischen Sozialforschung (insb. Einstellungsforschung).</p> <p>Projektleiter der Studie http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/liebig/</p>
	<p>Alexia Meyermann, geb. 1978 in Frankfurt am Main, Diplom-Soziologin und Diplom-Betriebswirtin (BA). Seit Dezember 2009 als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität Bielefeld tätig.</p> <p>Forschungsinteressen: Methoden der Organisationsforschung, Arbeits- und Organisationsforschung, Sozialstrukturanalyse.</p> <p>Im Rahmen dieser Studie verantwortlich für das Forschungsdesign, die Erstellung der Erhebungsmaterialien, nach Ablauf der Datenerhebung verantwortlich für die Auswertung der Interviewprotokolle und der methodischen Aspekte der Befragung.</p> <p>http://www.uni-bielefeld.de/soz/personen/meyermann/</p>

Bitte nutzen Sie für Rückfragen zu diesem
Projekt diese Telefonnummern:
☎ XX-Nr. des Regionalleiters für Terminfragen
☎ XX XX NUR für inhaltliche Rückfragen

INTERVIEWERANLEITUNG
Projekt - Nr. 122100 – Welle 01
Arbeitgeber in Deutschland

XX.XX.XXX / XX

Liebe Interviewerin, lieber Interviewer,

beiliegend erhalten Sie die Unterlagen zu einer Arbeitgeberbefragung. Im Anhang befindet sich ein ausführliches Interviewerhandbuch des DIW.

WORUM GEHT ES BEI DIESER ERHEBUNG:

Mit dieser Studie untersuchen wir die aktuelle Lage der Arbeitgeber in Deutschland. Dabei kann es sich um privatwirtschaftliche Betriebe, aber auch um Behörden, öffentliche Einrichtungen, Vereine und Verbände handeln. Unser Ziel ist es herauszufinden, wie die Lage und Situation der Betriebe/Arbeitgeber mit den Arbeitsbedingungen von Beschäftigten zusammenhängt.

ZIELPERSONEN

Inhaber, Geschäftsführer, personalverantwortliche Auskunftspersonen in Betrieben, die in der Lage sein sollte, die Fragen selbst zu beantworten, oder die Einsicht in die entsprechenden Unterlagen im Betrieb nehmen kann, um die Fragen zu beantworten.

Befragt wird generell bei Arbeitgebern/Betrieben mit mindestens 5 Mitarbeitern. Wir unterscheiden die Arbeitgeber/Betriebe nach Betriebsgröße (Mitarbeiterzahl).

Als Beschäftigte zählen alle Mitarbeiter des Betriebes an der befragten Adresse, egal ob sie in Vollzeit oder in Teilzeit arbeiten.

ZUM FRAGEBOGEN:

Bitte entnehmen Sie detaillierte Angaben zu Inhalten und Aufteilungen dem beiliegenden Interviewerhandbuch.

VERTRAULICHKEIT/DATENSCHUTZ:

Wir bitten die befragten Betriebe um sehr sensible Daten. Dafür garantieren wir ihnen die absolute Vertraulichkeit dieser Angaben! Bitte übergeben Sie vor Beginn des Interviews das Merkblatt „Erklärung zum Datenschutz“. Verwenden Sie dazu ausschließlich die beiliegenden Datenschutzblätter. Weisen Sie bei der Übergabe des Datenschutzblattes bitte darauf hin, dass die Studie im Auftrag des DIW Berlin erfolgt, das zu diesem Zweck die Adressen zur Verfügung gestellt hat.

ANLAGE DER UNTERSUCHUNG:

- Adress Random Auswahlverfahren
- PAPI- Studie
- Fragebogen „122100, Arbeitgeber in Deutschland, W01“
- Bereitstellung des PAPI-Fragebogens: Versand am X, den XX.XX.XXXX.

Nicht-Anwendung der Methoden von L. Ron Hubbard (Scientology-Gründer):

Mit der Annahme dieses Auftrages erklären Sie, dass Sie die "Technologie von L. Ron Hubbard", bezogen auf den Gegenstand dieses Auftrages, weder anwenden, lehren, noch in sonstiger Art und Weise verbreiten oder dafür werben.

Das Interviewprotokoll (hellblau):

Bitte füllen Sie direkt im Anschluss an das Interview das dazugehörige Interviewprotokoll aus. Bitte tun Sie dies nicht in Anwesenheit des Befragten.

Bitte entnehmen Sie detaillierte Angaben zu Inhalt und Aufteilung dem beiliegenden Interviewerhandbuch.

→ **WICHTIG:** Die Beantwortung des Interviewfragebogens wird zusätzlich honoriert. Zu jedem Interview gehört ein Interviewfragebogen.

Das Kontaktprotokoll (grün):

Das Kontaktprotokoll entspricht unserem üblichen Adressprotokoll, welches Sie auch aus anderen Betriebsstudien kennen.

Wir erwarten von Ihnen **mindestens vier** Kontakte pro Adresse!

Mit dem Kontaktprotokoll erhalten Sie die Adressen der Betriebe, die für ein Interview gewonnen werden sollen. Nutzen Sie bitte das Kontaktprotokoll zur Dokumentation der Kontaktphase in seinen einzelnen Schritten. Bitte verwenden

Sie das Kontaktprotokoll für jede Adresse, unabhängig davon ob es zu einem Interview kam oder nicht.

Weitere Informationen zum Kontaktprotokoll können Sie dem beiliegenden Handbuch entnehmen.

→ **WICHTIG:** Die Beantwortung des Kontaktprotokolls wird zusätzlich honoriert. Zu jeder Adresse gehört ein Kontaktprotokoll.

Der Interviewerfragebogen (gelb):

Für unsere methodischen Analysen, bitten wir alle Interviewer, die an dieser Befragung beteiligt sind, einen kurzen Fragebogen auszufüllen.

Selbstverständlich werden auch Ihre Angaben streng vertraulich nach den Regeln der gesetzlichen Datenschutzbestimmungen behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet. Rückschlüsse auf Ihre Person sind ausgeschlossen.

Bitte senden Sie diesen Fragebogen getrennt von den anderen Unterlagen direkt an TNS Infratest Sozialforschung. Die übrigen Erhebungsunterlagen senden Sie bitte wie gewohnt an die für Sie zuständige Feldorganisation.

HONORAR:

Für jedes korrekt durchgeführte und termingerecht zurückgesendete Interview berechnen Sie sich bitte ein Honorar vom

Typ A in Höhe von XX Euro

Für jedes korrekt durchgeführte und termingerecht gesendete Interviewprotokoll berechnen Sie sich bitte ein Honorar vom

Typ B in Höhe von XX Euro

Für jedes korrekt ausgefüllte und termingerecht gesendete Kontaktprotokoll berechnen Sie sich bitte ein Honorar vom

Typ C in Höhe von XX Euro

Zusätzlich honorieren wir jeden Betrieb mit mehr als 100 Beschäftigten mit XX €, diese zusätzliche Honorierung wird durch uns automatisch nach Ablauf der Studie erstellt und Ihnen gutgeschrieben!

ABRECHNUNGSFORM:

Schicken Sie uns dazu eine **grüne Papierabrechnung** zusammen mit dem Papierfragebogen zu.

Im Übrigen gelten die Honorarrichtlinien und für die Durchführung der Interviews die Bestimmungen der Basisunterlagen.

TERMIN

Der letzte Rücksendetermin für Ihre fertig durchgeführten Interviews ist

XX, der X. X XX.

Sollten Sie die Studie nicht (vollständig) bearbeiten können, setzen Sie sich bitte **SOFORT** mit Ihrem Kontaktinterviewer, oder – falls Sie diesen nicht erreichen – mit dem für Sie zuständigen Regionalleiter im Institut in Verbindung

Schicken Sie bei auftretenden Problemen auf keinen Fall unbearbeitete Unterlagen ohne vorherige Rücksprache an das Institut zurück.

Bei der Bearbeitung dieses interessanten und anspruchsvollen Projektes wünschen wir Ihnen den besten Erfolg und verbleiben mit freundlichen Grüßen

TNS Infratest Forschung GmbH
Feldorganisation

Anlagen:

- Adressliste
- Listenhefte
- Handbuch
- zu jedem Interview: Interviewprotokoll (hellblau)
- zu jeder Adresse: Kontaktprotokoll (grün)
- einmalig: Interviewerfragebogen (gelb) + Rückkuvert
- einmalig: Interviewerfragebogen
- Datenschutzblätter
- Rücksendekuvent
- Anschreiben (blanko)
- Infobroschüre

Wir erhalten zurück:

- Interviewerfragebogen (an TNS Infratest Sozialforschung)
- Kontaktprotokolle für alle Ausfälle
- Bei jedem Interview:
 - o Kontaktprotokoll
 - o Interviewprotokoll
 - o Fragebogen

J Begleitmaterial zum Interviewerhandbuch



TNS Infratest
Sozialforschung



**Begleitmaterialien
zum Interviewerhandbuch**

Studie „Arbeitgeber in Deutschland“

1 Argumentationshilfen - *Weshalb ein Betrieb an der Studie teilnehmen sollte...*

Die Studie

- Es handelt sich um eine wissenschaftliche Studie mit repräsentativem Anspruch der Verallgemeinerung der Befunde und somit mit gesamtgesellschaftlicher Relevanz.
- Sie wird deutschlandweit und branchenübergreifend bei mehreren tausend Betrieben durchgeführt. Der Betrieb hat jetzt die Gelegenheit ein Teil davon zu sein!
- Die Befragung von Arbeitgebern in diesem Umfang und diesen Inhalten ist deutschlandweit einmalig!
- Die Informationen werden der Wissenschaft insgesamt zur Verfügung gestellt und können für eine Vielzahl unterschiedlicher Forschungsfragen genutzt werden. Damit ist ein hoher gesellschaftlicher Nutzen gewährleistet.
- Die erhobenen Informationen sind relevant für die politische Diskussion um Themen wie Arbeitszufriedenheit, Familienfreundlichkeit, gerechte Entlohnung, Fachkräftemangel oder Frauenförderung.

Die Auftraggeber

- Die Studie hat ausschließlich wissenschaftliche Auftraggeber. Es handelt sich nicht um eine kommerzielle oder staatliche Umfrage.
- Die Studie wird durchgeführt vom renommierten Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW) in Zusammenarbeit mit der Universität Bielefeld und TNS Infratest Sozialforschung.
- Das DIW ist das größte Wirtschaftsforschungsinstitut Deutschlands. Es existiert bereits seit 1925. Seit 1982 verantwortet das DIW mit dem Sozio-ökonomischen Panel (SOEP) die größte jährlich stattfindende Personen- und Haushaltsbefragung der Bundesrepublik.
- Durchgeführt wird die Befragung von TNS Infratest Sozialforschung, langjähriger Partner des DIW bei der Durchführung von Umfragen. Gefördert und finanziert wird die Studie von der Leibniz-Gemeinschaft, eine Vereinigung von 86 außeruniversitären Forschungseinrichtungen in Deutschland.

Falls Sie sich darüber hinaus informieren möchten:

www.diw.de

www.uni-bielefeld.de

www.leibniz-gemeinschaft.de

Die offizielle Informationsseite zur Studie: www.diw.de/arbeitgeberbefragung

2 Teilnahme - Was kann ich machen, wenn der Betrieb nicht an der Studie teilnehmen möchte oder kann?

Keine Zeit

→ In diesem Fall können Sie dem Befragten anbieten, einen Fragebogen zum Selbstauffüllen vorzubringen oder zuzusenden.

Kein Interesse an einer Teilnahme

→ Betonen Sie erneut den wissenschaftlichen Hintergrund der Studie oder den gesamtgesellschaftlichen Nutzen. Weisen Sie darauf hin, dass im Rahmen dieser Studie keine Marktforschungs-, Marketing- oder Verkaufsaktivitäten durchgeführt werden.

Generell keine Teilnahme an Umfragen/Firmenpolitik verbietet Teilnahme

→ Betonen Sie erneut den wissenschaftlichen Hintergrund der Studie oder den gesamtgesellschaftlichen Nutzen. Weisen Sie darauf hin, dass im Rahmen dieser Studie keine Marktforschungs-, Marketing- oder Verkaufsaktivitäten durchgeführt werden.

Bedenken hinsichtlich der Vertraulichkeit der Angaben

→ Bitte weisen Sie darauf hin, dass die gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes eingehalten werden. Die Angaben der Betriebe werden nur anonym verarbeitet. Rückschlüsse auf den einzelnen Betrieb sind nicht möglich. Sie können den Betrieb auch darauf hinweisen, dass er bei besonders sensiblen Informationen wie z. B. Angaben zum Umsatz keine Angaben machen muss.

Informationen, die im Fragebogen erfragt werden, liegen nicht vor

Über die gewünschten Informationen kann keiner im Betrieb Auskunft geben, da beispielsweise das Personalwesen an einer anderen Stelle der Organisation angesiedelt ist oder die Geschäftsführung an anderer Stelle sitzt.

→ In diesem Fall kontaktieren Sie bitte die angegebene Stelle und führen dort das Interview.

WICHTIG! Bitte achten Sie dabei darauf, dass sich die erhobenen Informationen nach wie vor auf die im Kontaktprotokoll angegebene Betriebseinheit beziehen! Besonderheiten können Sie im Interviewprotokoll notieren. Bei Fragen rufen Sie im Zweifelsfall unsere kostenfreie Hotline an!

Betrieb oder Zielperson ist zur Teilnahme nicht befugt

Über die Teilnahme an der Befragung darf nur eine übergeordnete Betriebseinheit (Muttergesellschaft, Zentrale oder übergeordnete Behörde) entscheiden.

→ In diesem Fall kontaktieren Sie bitte diese übergeordnete Einheit und holen dort die Erlaubnis ein. Sollten Sie hierbei Unterstützung benötigen, rufen Sie bitte unsere kostenfreie Hotline an. Wir gehen davon aus, dass dies häufig bei Betrieben des Öffentlichen Dienstes vorkommen wird.

Niemand im Betrieb fühlt sich zur Beantwortung der Fragen geeignet

→ In diesem Fall weisen Sie bitte darauf hin, dass Angaben auch geschätzt werden können oder einzelne Fragen ausgelassen. Der Befragte sollte *so gut wie möglich* antworten. Jede Teilnahme ist für uns wertvoll!

K Informationen zu den Audiomitschnitten I

Arbeitgeber-
befragung

Informationsmaterialien
„Audiomitschnitte“



TNS Infratest

©TNS 2012

Warum werden Audiomitschnitte gemacht?

- Die Audiomitschnitte dienen ausschließlich methodischen Forschungszwecken.
- Das Ziel ist es, die Interviewsituation für zukünftige Forschungsvorhaben zu verbessern, was auch Ihre Arbeit zukünftig erleichtern kann.
- *Wie gut funktionieren bestimmte Fragen des Fragebogens in der Interviewsituation?* - Solche und andere Fragen sollen beantwortet werden.
- Bei Fragen zur späteren Verwendung der Audiomitschnitte, können Sie sich an Frau Alexia Meyermann, Universität Bielefeld, Tel. 0521 – 106 4634 wenden.



Wie sollen Sie vorgehen?

- Insgesamt sind 2 bis 3 Interviews aufzunehmen!
- Bitte beginnen Sie mit den Aufzeichnungen erst ab dem zweiten Ihrer Interviews.
- Priorität hat zunächst, dass der Betrieb an der Befragung teilnimmt.
 - Sollte der Betrieb mit einem Audiomitschnitt nicht einverstanden sein, dann bestehen Sie nicht darauf, sondern versuchen, ein Interview zu realisieren.
- Beim Audiomitschnitt ist immer der komplette Betriebsfragebogen aufzunehmen.
- Nach Aufzeichnen aller vorgesehenen Mitschnitte schicken Sie bitte die Geräte an TNS Infratest zurück, auch wenn noch nicht alle Interviews durchgeführt wurden.



TNS Infratest

122100 Arbeitgeber in Deutschland

©TNS 2012

Was müssen Sie beachten?

- Fragen Sie vor Beginn der Aufzeichnung nach dem Einverständnis der zu befragenden Person, dass das Interview aufgenommen werden darf.
- Stellen Sie sicher, dass diese Einverständniserklärung auf dem Audiomitschnitt aufgenommen wird!
- Vermeiden Sie aus datenschutzrechtlichen Gründen in jedem Fall, dass der Name der zu befragenden Person oder andere persönliche Informationen aufgezeichnet werden.



Was muss unbedingt aufgezeichnet werden?

- Datum des Interviews
- Interviewnummer
- Betriebs-ID
- Einverständniserklärung der zu befragenden Person

- Betriebsfragebogen

- Nur bei vollständigem Vorliegen der oben angeführten Informationen, kann der Audiomitschnitt honoriert werden!



Vorschlag für den Beginn des Audiomitschnitts

“Datum.

Audiomitschnitt vom Interviewer mit der Interviewernummer: ...

Der Betrieb hat die folgende ID: ...

Ich möchte mit Ihnen gerne das Interview aufnehmen. Habe ich dafür Ihre Erlaubnis?”



TNS Infratest

122100 Arbeitgeber in Deutschland

©TNS 2012

Rahmenbedingungen für einen erfolgreichen Mitschnitt

- Sorgen Sie für eine möglichst ruhige Umgebung. Bitten Sie die zu befragende Person ggf. darum, das Radio, den Fernseher oder eine andere Geräuschquelle abzuschalten.
- Positionieren Sie das Aufnahmegerät so in der Nähe der zu befragenden Person, dass eine Tonaufzeichnung erfolgen kann.



TNS Infratest

122100 Arbeitgeber in Deutschland

©TNS 2012

Bedienung des Aufnahmegeräts

- Prüfen Sie das Aufnahmegerät bevor Sie das Haus verlassen und stellen Sie sicher, dass Sie genug Batterien dabei haben.
- Eine Anleitung haben wir Ihren Unterlagen beigelegt.
- Bitte überprüfen Sie, ob die Aufnahme erfolgreich war.



Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Bei Fragen wenden Sie sich an die Hotline 0800 – 072 47 52



TNS Infratest

122100 Arbeitgeber in Deutschland

©TNS 2012

L Informationen zu den Audiomitschnitten II

Warum soll das Interview aufgenommen werden?

Die Studie „Arbeitgeber in Deutschland – Zwischen Rahmenbedingungen und Zielvorstellungen“ untersucht, welche Herausforderungen Arbeitgeber in Deutschland zu bewältigen haben, wie sie ihren Arbeitskräftebedarf decken, welche Lohn- und Anreizstrukturen sie setzen, wie Betriebe in Deutschland ihre Geschäftstätigkeit organisieren und die Arbeitszeiten ihrer Belegschaft regeln sowie welchen Einfluss das auf die persönlichen Lebenswelten der Beschäftigten hat.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum die Interviews zudem aufgenommen werden sollen?

Die Antwort lautet, dass die Studie über die genannten inhaltlichen Fragestellungen hinausgehend helfen soll, **die Interviewsituation besser zu verstehen**. Beispiele für entsprechende Forschungsfragen sind:

- Sind die Fragen verständlich?
- Wie viel Zeit beansprucht die Beantwortung einzelner Fragen?
- Belasten einzelne Fragen die Interviewsituation?
- Welche Fragen beantworten Befragte nicht direkt, sondern schlagen stattdessen in Unterlagen nach oder ziehen Dritte hinzu?
- Ist die Befragung zu anstrengend? Für die Zielperson? Für den Interviewer?
- Wie verläuft das Interview? Kommt es zu Unterbrechungen?
- Ist das Interview eher angenehm oder eher belastend?
- Welche Fragen sind zu kürzen, zu vereinfachen oder umzuformulieren?

Die Aufnahmen sind für uns deshalb so wichtig, weil vergleichsweise wenig methodische Erkenntnisse zu Befragungen in Betrieben vorliegen. Nur durch diese Aufnahmen erhalten wir daher die Informationen, die wir brauchen, um die **Interviewsituation in zukünftigen Forschungsvorhaben zu verbessern**. So soll die Befragungssituation sowohl für die zu befragenden Personen als auch für die Interviewer erleichtert und die Belastung reduziert werden. Gleichzeitig soll eine Verbesserung der Datenqualität erreicht werden. Wir möchten also Empfehlungen für die Anlage zukünftiger Befragungen und die Gestaltung von Fragebögen ableiten.

Die Audiomitschnitte werden von den Forschern der Universität Bielefeld anonym ausgewertet. Es sollen keine persönlichen Informationen aufgezeichnet werden. Die Mitschnitte sollen nur eine Identifikationsnummer und möglichst keine Namen enthalten. Um die Anonymität sicherzustellen, werden die Aufnahmen vor der Auswertung aber auch noch einmal kontrolliert. Sollten dabei persönliche Informationen entdeckt werden, werden diese gelöscht.

Anonymität, Vertraulichkeit und Datenschutz sind also gewährleistet!

Bei weiteren Fragen wenden Sie sich bitte

- an die kostenlose Hotline **0800 – 072 47 52** oder
- an Frau Alexia Meyermann, Universität Bielefeld, Tel. **0521 – 106 4634**

Vielen Dank für Ihre Mitwirkung!