



**WSI**  
**Betriebsrätebefragung 2008**

**Methodenbericht**

**Auftraggeber:**

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut  
in der Hans Böckler Stiftung

Hans-Böckler-Str. 39  
40476 Düsseldorf

**Vorgelegt von:**

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
53113 Bonn

**Kontakt:**

Birgit Jesske  
Projektmanagerin  
Tel.: 0228/3822-501  
Fax: 0228/310071  
E-Mail: [b.jesske@infas.de](mailto:b.jesske@infas.de)

Projekt: 4178

Bonn, im März 2009

Af, Jm

Der Inhalt dieses Berichts darf ganz oder teilweise nur mit unserer schriftlichen Genehmigung veröffentlicht, vervielfältigt, gedruckt oder in Informations- und Dokumentations-Systemen (information storage and retrieval systems) gespeichert, verarbeitet oder ausgegeben werden.

## Inhaltsverzeichnis

1	Studiendesign und Erhebungsbedingungen.....	5
1.1	Erhebungsbedingungen in 2008.....	5
1.2	Synopse des Studiendesigns 2008.....	7
2	Panelstichprobe.....	8
2.1	Panelpflege.....	9
2.2	Einsatzstichprobe Wiederholungsbefragung 2008.....	11
2.3	Panelteilnehmer und Befragungspersonen.....	13
3	Erhebungsinstrument.....	14
3.1	CATI-Fragebogen.....	15
3.2	Interviewdauer.....	15
4	Pretest.....	16
5	Feldverlauf und -steuerung.....	18
5.1	Feldzeit und Adresseinsatz für Basis- und Aufstockungstichprobe.....	18
5.2	Interviewereinsatz und Qualitätssicherung.....	18
5.2.1	Interviewerschulungen.....	19
5.2.2	Interviewereinsatz.....	19
5.2.3	Supervision und Qualitätssicherung.....	21
6	Ausschöpfung und Ausfallquoten.....	23
6.1	Ausfallgründe und Ausschöpfung.....	23
6.2	Kontakthäufigkeit pro Adresse.....	27
7	Panelbestand und Panelmortalität.....	29
8	Datenaufbereitung.....	33
8.1	Datenprüfung und -bereinigung.....	33
8.2	Datenlieferungen.....	33
8.3	Gewichtung.....	34
9	Anhang.....	36

## Übersichtsverzeichnis

Übersicht 1	Synopse Studiendesign.....	7
Übersicht 2	Panelstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Rekrutierungsstand 2007) .....	8
Übersicht 3	Panelpflege – Ergebnis der telefonischen Nachrecherche.....	10
Übersicht 4	Panelbestand der Einsatzstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse.....	10
Übersicht 5	Aufteilung der Einsatzstichprobe nach Teilstichproben.....	12
Übersicht 6	Teilstichprobe Haupterhebung nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse.....	12
Übersicht 7	Themenbereiche des Fragebogens 2008 .....	14
Übersicht 8	Durchschnittliche Interviewdauer (in Minuten) – Haupterhebung und Kurzbefragung.....	15
Übersicht 9	Durchschnittliche Dauer der Pretestinterviews.....	16
Übersicht 10	Statistische Kennwerte Verteilung Interviews pro Interviewer .....	20
Übersicht 11	Anzahl Interviews (gruppiert) pro Interviewer.....	20
Übersicht 12	Verteilung soziodemographischer Merkmale des eingesetzten Interviewerstabs .....	21
Übersicht 13	Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung und Kurzbefragung .....	24
Übersicht 14	Verteilung Bearbeitungscode gruppiert nach Größenklassen – Haupterhebung und Kurzbefragung.....	25
Übersicht 15	Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung – differenziert nach Haupt- und Nachbearbeitungsphase .....	26
Übersicht 16	Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Haupterhebung .....	27
Übersicht 17	Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Kurzbefragung.....	28
Übersicht 18	Verteilung der Kontaktanzahl gruppiert für realisierte Interviews* ....	28
Übersicht 19	Anteile Panelbearbeitungsstatus nach erster Wiederholungsbefragung.....	29
Übersicht 20	Panelausschöpfung (gültige Zielgruppe).....	30
Übersicht 21	Verteilung des aktuellen Panelbestands nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse.....	31
Übersicht 22	Anzahl Panelverluste im Vergleich zur Einsatzstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse .....	32

## 1 Studiendesign und Erhebungsbedingungen

Im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts in der Hans Böckler Stiftung (WSI) hat das infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH im Herbst 2008 erneut die regelmäßige Befragung der Betriebsräte in Deutschland durchgeführt. Die Studie wird beim WSI seit 1997 kontinuierlich bei Betriebs- und Personalräten durchgeführt und liefert umfassende Ergebnisse zur Vertretungsarbeit der Personal- und Betriebsräte in Unternehmen in Deutschland. In 2007 wurde für die Befragung der Betriebsräte ein Panel aufgebaut, um die aufwändige mehrstufige Rekrutierung der Stichprobenziehung zu vermeiden. Eine ausführliche Darstellung der Konzeption zum Betriebsrätepanel findet sich im Methodenbericht der Betriebsrätebefragung 2007. Mit der aktuellen Befragung der Betriebsräte in 2008 erfolgte erstmalig eine Wiederholungsbefragung bei den Panelteilnehmern, die neben den inhaltlichen Fragestellungen auch Erfahrungen über den Einsatz von Paneladressen bei Betriebsräten aufzeigen sollte.

Die Befragungen erfolgen repräsentativ für Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Die Befragungen fanden bis 2003 regelmäßig schriftlich in eigener Regie des WSI statt. Seit 2005 wird die Erhebung bei infas telefonisch durchgeführt.

### 1.1 Erhebungsbedingungen in 2008

In 2008 fand erstmalig eine Wiederholungsbefragung der Panelteilnehmer der Betriebsrätebefragung 2007 statt. Dafür standen 3.458 Betriebsräte zur Verfügung, die in 2007 ihre Panelbereitschaft bekundet hatten. In der Regel sind bei Panelbefragungen je nach Zielgruppe und Studienthema hohe Teilnahmequoten von 70 bis 90 Prozent zu erwarten. Mit dem Ziel, 2.000 auswertbare Interviews für die aktuelle Befragung zu erzielen, sollte somit nur eine Teilstichprobe der Panelteilnehmer zum Einsatz kommen. Alle anderen Panelteilnehmer sollten mit dem Ziel der Panelpflege trotzdem kontaktiert werden. Dafür war ein Kurzfragebogen ausreichend, mit dem lediglich der Status des Unternehmens (aktives Unternehmen, Anzahl Beschäftigte) und des Betriebsrats (aktiver Betriebsrat und Betriebsratsgröße) aktualisiert wurde.

Die Panelstichprobe wurde vor Feldeinsatz in die beiden Gruppen „Teilnehmer der Haupterhebung“ und „Teilnehmer der Kurzbefragung“ unterteilt. Die Größenordnung für die Aufteilung basierte auf den Erfahrungen mit anderen Panelstudien. Ein direkter Vergleich mit einer Panelbefragung bei Betriebsräten lag jedoch nicht vor.

Neben diesen methodischen Aspekten sollten in der Erhebung 2008, wie in allen Welten bisher üblich, inhaltliche Sonderfragestellungen Berücksichtigung finden.

In 2008 kamen zwei Schwerpunktthemen im Erhebungsinstrument zum Einsatz:

- Innovationsfähigkeit
- Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz

Der Fragebogen der Betriebsrätebefragung enthält wiederkehrende Themenblöcke, die mit jeder Erhebungswelle repliziert werden. Sonderfragestellungen werden je nach aktueller politischer Situation berücksichtigt und mit einem eigenen Themenblock vertieft. Der Vorteil telefonischer Befragungen gegenüber der bisherigen schriftlichen Form liegt darin, dass mit einem programmgesteuerten Fragebogen (CATI) auch solche Themenblöcke erhoben werden können, die sich nur an kleinere Teilgruppen der Befragten wenden. Zudem können in einem CATI-Fragebogen dafür notwendige komplexere Filterbedingungen hinterlegt werden. Die aktuellen Sonderthemen waren an alle Betriebsräte gerichtet. Es ergaben sich vertiefende Nachfragen, je nach vorhandenen Bedingungen im Unternehmen, über welche die Betriebsräte berichteten.

Das vollständige Untersuchungsdesign für die aktuelle Erhebungswelle gliederte sich in zwei Phasen mit den unten aufgeführten Erhebungsschritten:

- Pretest August 2008
- Panelpflege und anschließende Haupterhebung  
September bis Dezember 2008 – sowie eine Verlängerungsphase im Januar 2009

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert sämtliche Untersuchungsphasen und alle Erhebungsschritte.

## 1.2 Synopse des Studiendesigns 2008

Das Studiendesign und die Vorgehensweise für die Betriebsrätebefragung 2008 können wie folgt zusammengefasst werden:

### Übersicht 1 Synopse Studiendesign

<b>Stichprobe:</b>	Panelteilnehmer der Betriebsrätebefragung 2007
<b>Panelbasis:</b>	n= 3.458 Panelteilnehmer
<b>Eingesetzte Adressen:</b>	n= 3.411 kontaktierte Betriebsräte nach Panelpflege
<b>Haupterhebung</b>	n=2.422 Panelteilnehmer
<b>Kurzbefragung</b>	n=989 Panelteilnehmer
<b>Pretest:</b>	04. August 2008 bis 15. August 2008 n=117 Interviews mit Betriebsräten
<b>Feldzeit:</b>	<b>Haupterhebung:</b> 18. September 2008 bis 05. Dezember 2008 <b>Nacherhebung:</b> 05. Januar 2009 bis 21. Januar 2009
<b>Erhebungsmethode:</b>	telefonisch computergestützter Hauptfragebogen (CATI)
<b>Erhebungsumfang:</b>	<b>Haupterhebung</b> n=1.700 auswertbare Interviews Interviewdauer: Ø 57,7 Minuten
<b>Kurzbefragung</b>	n=895 Interviews Interviewdauer: Ø 5,1 Minuten
<b>Panelausschöpfung</b>	n=3.147 Betriebsräte weiterhin im Panel
<b>Panelpflege:</b>	Adressprüfungen und telef. Nachrecherche Anschreiben vor Beginn der Haupterhebung Adress- und Telefonnummernrecherche unzustellbarer Anschreiben bzw. nicht erreichbarer Betriebsräte im Feldverlauf E-Mailkontaktaufnahme nicht erreichter Panelteilnehmer
<b>Feldmonitoring:</b>	Kontinuierliche Rücklaufstatistik
<b>Datenaufbereitung und –lieferung:</b>	SPSS-Datensätze für: Pretestinterviews Hauptstudie (Haupterhebung), inkl. Gewichtung Kontaktaten Panelstichprobe Tabellenbände für Haupterhebung gewichtet und ungewichtet

## 2 Panelstichprobe

Die Panelstichprobe umfasst nach der ersten Erhebung bzw. nach der Rekrutierung des Panels in 2007 einen Adressbestand von 3.458 Betriebsräten.<sup>1</sup> Inwieweit die Panelstichprobe Verzerrungen im Hinblick auf die Grundgesamtheit aufweist, wurde im Methodenbericht der Betriebsrätebefragung 2007 ausführlich dokumentiert. Zusammenfassend wurde festgestellt, dass die Panelstichprobe nur geringfügige Abweichungen von der Sollvorgabe aufweist. Lediglich bei kleineren Betrieben in den Wirtschaftsbereichen Baugewerbe, Handel und Verkehr und Nachrichten ist eine geringe Abweichung von der Sollvorgabe zu beobachten.

### Übersicht 2 Panelstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Größenklasse (Rekrutierungsstand 2007)

rekrutierte Teilnehmer Betriebsrätepanel								
Wirtschaftsbereich	Größenklassen							Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	1.000 bis 1.999	2.000 und mehr	
Grundstoffe/Produktionsgüter	81	53	34	39	32	31	21	<b>291</b>
Investitions- und Gebrauchsgüter	303	56	42	37	32	27	33	<b>530</b>
Verbrauchsgüter	186	78	39	33	30	16	1	<b>383</b>
Baugewerbe	118	28	30	28	8			<b>212</b>
Handel (u. Reparatur)	378	104	59	38	40	15	2	<b>636</b>
Verkehr und Nachrichten	114	31	20	37	27	12	2	<b>243</b>
Kredit und Versicherungen	44	26	28	21	28	13	4	<b>164</b>
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	526	132	96	34	30	19	6	<b>843</b>
sonstige Branchen	22	28	32	37	26	9	2	<b>156</b>
<b>Total</b>	<b>1.772</b>	<b>536</b>	<b>380</b>	<b>304</b>	<b>253</b>	<b>142</b>	<b>71</b>	<b>3.458</b>

Mit dem Adressbestand der Panelteilnehmer steht ein ausreichend großer Pool zur Verfügung, mit dem in den Folgewellen jeweils 2.000 Interviews realisiert werden können<sup>2</sup>, so dass es für diese angestrebte Fallzahl in der Erhebungswelle 2008 nicht notwendig war, alle Adressen einzusetzen.

In der Regel lassen sich mit Panelbefragungen hohe Teilnahmequoten bei den Wiederholungsbefragungen erreichen, so dass für den Einsatz in den jeweiligen Erhebungswellen mit Stichproben aus dem Panel gearbeitet werden kann. Das verringert zumindest für einen Teil der Panelteilnehmer die Belastung durch die Befragungen.

<sup>1</sup> Für den Panelaufbau wurde berücksichtigt, dass im Verlauf mehrerer Erhebungswellen immer ein geringer Teil Adressen ausfällt (Panelmortalität). Ziel hierbei war, auch in der vierten Erhebungswelle noch immer 2.000 realisierte Interviews erzielen zu können. Bei einer angenommenen Panelmortalität von 15 Prozent je Erhebungswelle verbleiben jeweils 85 Prozent der Adressen im Panel. Somit verbleiben nach drei Wellen noch etwa 61,5 Prozent der ursprünglichen Adressen im Panel. Für den Panelaufsatz sollten bei den Ausgangsüberlegungen also nach Möglichkeit gut 3.250 Adressen zur Verfügung stehen.

<sup>2</sup> Selbstverständlich spielen auch Kosten eine Rolle für die Begrenzung der durchzuführenden Interviews in den jeweiligen Erhebungswellen.



Allerdings sollten mit der Erhebungswelle 2008 alle Panelteilnehmer kontaktiert werden, um gleichzeitig eine Panelpflege betreiben zu können. Aus Kostengründen wurde eine Haupterhebung mit dem vollständigen Fragebogen für den größeren Teil der Panelteilnehmer und ein Kurzinterview mit wenigen ausgewählten Fragen für die verbleibenden Panelteilnehmer durchgeführt. Dieses Vorgehen hatte Konsequenzen für die Einsatzstichprobe, die im übernächsten Abschnitt beschrieben wird. Zunächst wird das Vorgehen der Panelpflege beschrieben, aus dem sich dann die Basis für die Einsatzstichprobe der Wiederholungsbefragung ergibt.

## 2.1 Panelpflege

Zentral für den Erhalt einer Panelstichprobe ist es, gezielte Maßnahmen für die Panelpflege durchzuführen. Sie haben zum Ziel, den Umfang des Ausgangssamples so weit es geht zu erhalten. Die Panelpflege verfolgt im Wesentlichen zwei Ziele: die Verstärkung der Teilnahmemotivation der Betriebe und damit die Erhöhung der Ausschöpfungsquote der weiteren Wellen der Erhebung sowie die Adressaktualisierung.

Da im Falle des Betriebsrätepanels zwischen der Rekrutierungswelle und der ersten Wiederholungsbefragung ein Zeitraum von weniger als einem Jahr lag, erfolgte keine gesonderte Kontaktaufnahme zwischen den Wellen. Zumal im Anschluss an die Rekrutierungserhebung eine Zusendung der Befragungsergebnisse an alle Teilnehmer per E-Mail erfolgte, die gleichzeitig der Motivation der Panelteilnehmer dienen sollte. Sie wurde allerdings nur an die Teilnehmer versandt, die in den Verteiler aufgenommen werden wollten.

In Vorbereitung des Anschreibenversands der Wiederholungsbefragung wurde im Juli die vorhandene Adressdatei der Panelteilnehmer bearbeitet und analysiert. Dabei sollten insbesondere die Vollständigkeit im Hinblick auf Telefonnummern und Ansprechpartner überprüft werden, um eventuelle Nachrecherchen einleiten zu können.

Im Rahmen dieser Analyse zeigten sich doppelt vorhandene Betriebsadressen mit teilweise gleichen oder unterschiedlichen Namen der Betriebsräte oder auch doppelte Betriebsräte, die bei unterschiedlichen Betriebsadressen auftauchten (insgesamt 118 Fälle). Ein Phänomen, das in der Befragung 2007 nicht entdeckt wurde. Normalerweise verbucht der Interviewer beim Kontaktgespräch den Status „bereits befragt“, wenn er auf doppelte Fälle in der Stichprobe bzw. dieselbe Person unter unterschiedlichen Telefonnummern trifft. Diese Fälle hat es in der Betriebsrätebefragung 2007 auch gegeben. Es musste sich also bei den Fällen im Paneladressbestand um solche handeln, die dem Interviewer gegenüber nicht geäußert haben, dass sie bereits befragt wurden oder die tatsächlich als örtlicher Betriebsrat für unterschiedliche Betriebe zuständig sind.

Um das Phänomen genauer untersuchen zu können, wurden zunächst alle Adressangaben, die im Rahmen der Panelbereitschaft erfasst wurden, mit den Adressangaben der Betriebsstätten, wie sie aus der Stichprobe vom IAB vorlagen (insbesondere Name des Betriebs), abgeglichen. Dabei zeigten sich durchaus Abweichungen zwischen den

Betriebsnamen im Adressfeld der panelbereiten Betriebsräte und den Betriebsnamen der Einsatzstichprobe. Ein weiterer Einzelfall wurde mit dieser Abweichung entdeckt, der aber nicht doppelt vorhanden war.

Insgesamt 119 Adressen wurden somit für eine telefonische Nachrecherche ausgegeben, die im August 2008 stattfand. Sie hatte das Ziel, aufzuklären, ob es sich bei dem befragten Betriebsrat tatsächlich um den örtlichen Betriebsrat der Betriebsstätte handelte, die für die Stichprobe gezogen wurde, oder ob der Betriebsrat eher die Funktion eines Gesamtbetriebsrats wahrnimmt.

Im Zuge dieser telefonischen Nachrecherche wurden 47 Fälle identifiziert, die nicht mehr zum gültigen Personenkreis des Panels gezählt werden können. Dabei wurden nicht nur Betriebe ohne örtlichen Betriebsrat, sondern auch solche, die in der Zwischenzeit in Konkurs gegangen waren, identifiziert. Für die anderen Adressen konnten teilweise neue Ansprechpartner ermittelt werden, oder es wurde bestätigt, dass der bisherige Ansprechpartner in mehreren Betriebsstätten in seiner Funktion tätig ist. Diese Fälle wurden als gültige Panelteilnehmer im Panel belassen. Die nachfolgende Tabelle zeigt das Ergebnis der ersten Stufe der Panelpflege.

### Übersicht 3 Panelpflege – Ergebnis der telefonischen Nachrecherche

#### Panelpflege: telefonische Nachrecherche

Rechercheergebnis

vorhandene Paneladresse korrekt	55	46,2
neuer Ansprechpartner	17	14,3
kein örtlicher Betriebsrat vorhanden	42	35,3
Betrieb erloschen	5	4,2
<b>Paneladressen</b>	<b>119</b>	<b>100,0</b>

Die Panelstichprobe reduziert sich somit um 3,4 Prozent für die Einsatzstichprobe der Wiederholungsbefragung. Es verbleiben nach dieser Recherche 3.411 Adressen, welche die Basis für die weiteren Schritte bilden.

### Übersicht 4 Panelbestand der Einsatzstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse

Betriebsrätepanel - Einsatzstichprobe Wiederholungsbefragung 2008								
Wirtschaftsbereich	Größenklassen							Total
	I 20 bis 49	II 50 bis 99	III 100 bis 199	IV 200 bis 499	V 500 bis 999	VI 1.000 bis 1.999	VII 2.000 und mehr	
Grundstoffe/Produktionsgüter	80	53	33	39	32	31	21	289
Investitions- und Gebrauchsgüter	302	56	42	37	32	27	33	529
Verbrauchsgüter	185	78	38	33	30	16	1	381
Baugewerbe	113	28	30	28	8			207
Handel (u. Reparatur)	363	103	59	38	40	15	1	619
Verkehr und Nachrichten	108	31	20	36	27	12	2	236
Kredit und Versicherungen	42	26	28	21	28	13	4	162
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	517	132	95	34	30	18	6	832
sonstige Branchen	22	28	32	37	26	9	2	156
<b>Total</b>	<b>1.732</b>	<b>535</b>	<b>377</b>	<b>303</b>	<b>253</b>	<b>141</b>	<b>70</b>	<b>3.411</b>

## 2.2 Einsatzstichprobe Wiederholungsbefragung 2008

In enger Abstimmung mit dem WSI wurde die Panelstichprobe auf die zwei Teilstichproben (Haupterhebung und Kurzbefragung) aufgeteilt. Ausgehend von einer Mindestzellenbesetzung von 20 in den Zellen, kombiniert aus Wirtschaftsbereich und Größenklasse, ist für einige Panelteilnehmer der Einsatz in der Haupterhebung der Wiederholungsbefragung bereits gesetzt. Gerade in den Größenklassen ab 1.000 Beschäftigte ist die Anzahl der Betriebsstätten in der Grundgesamtheit bereits so gering, dass sich dies auch in der Anzahl verfügbarer Panelteilnehmer widerspiegelt. In allen anderen Fällen sollte eine einfache Zufallsstichprobe gezogen werden.

Für die genaue Aufteilung galt es, die möglichen Anteile für die Panelausfälle zu definieren. Dabei ergeben sich Panelausfälle auf der einen Seite durch den Wegfall des Unternehmens, wie bspw. Konkurs oder den Wegfall des Betriebsrats, bspw. durch Auflösung. Auf der anderen Seite kann ein Panelteilnehmer seine Panelbereitschaft zurückziehen oder bei der aktuellen Wiederholungsbefragung seine Teilnahme verweigern bzw. in der Feldzeit nicht erreichbar sein. Die beiden letzten Gruppen verbleiben im Panel, wohingegen die anderen Fälle zur Reduktion des Panels und damit zum Anteil der Panelsterblichkeit führen.

Den Überlegungen zum Ausmaß der Panelsterblichkeit und den systematischen Ausfällen einer Erhebungswelle wurden die Erfahrungen mit anderen Panelerhebungen zugrunde gelegt, die mit Panelteilnahmequoten von 70 bis 90 Prozent bei den Wiederholungsbefragungen je nach Zielgruppe, Befragungsthema und Anzahl der Wiederholungsbefragung aufwarten. Direkte Erfahrungen mit Teilnahmequoten bei Betriebsräten liegen nicht vor. Vor diesem Hintergrund wurden eine pessimistische Variante mit einer Bruttoausfallquote von 15 Prozent und eine optimistischere mit einer Bruttoausfallquote von 10 Prozent angenommen. Dafür wurden folgende drei Teilstichproben gebildet:

- Teilstichprobe der Haupterhebung mit angenommener Panelsterblichkeit von 10 Prozent,
- Reservestichprobe, die in der Haupterhebung bei einer Panelsterblichkeit von 15 Prozent eingesetzt werden kann,
- Teilstichprobe für die Kurzbefragung aus allen verbleibenden Panelteilnehmern.

Die Reservestichprobe konnte je nach Ausmaß der Panelsterblichkeit in der Haupterhebung oder in der Kurzbefragung zum Einsatz kommen.

Die nachfolgenden Übersichten zeigen die Verteilung auf die drei Teilstichproben und die Anteile nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklasse.

#### Übersicht 5 Aufteilung der Einsatzstichprobe nach Teilstichproben

Aufteilung der Einsatzstichprobe		
Teilstichproben	Anz.	Prozent
Haupterhebung	2.288	67,1
Kurzbefragung	989	29,0
Reservestichprobe	134	3,9
<b>Gesamt</b>	<b>3.411</b>	<b>100,0</b>

Im Verlauf der Feldzeit zeigte sich, dass die angenommene hohe Ausschöpfungsquote zu optimistisch geschätzt war, so dass die Reservetranche in der Hauptstudie mit eingesetzt wurde (zur Ausschöpfungsquote vgl. Abschnitt 6).

#### Übersicht 6 Teilstichprobe Haupterhebung nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse

Einsatzstichprobe Haupterhebung								
Wirtschaftsbereich	Größenklassen							Total
	I	II	III	IV	V	VI	VII	
	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	1.000 bis 1.999	2.000 und mehr	
Grundstoffe/Produktionsgüter	58	36	22	26	22	21	14	199
Investitions- und Gebrauchsgüter	217	38	28	25	22	18	22	370
Verbrauchsgüter	133	53	26	22	20	16	1	271
Baugewerbe	81	19	20	19	8			147
Handel (u. Reparatur)	261	70	40	26	27	15	1	440
Verkehr und Nachrichten	78	21	20	24	18	12	2	175
Kredit und Versicherungen	30	18	19	14	19	13	4	117
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	372	89	64	23	20	18	6	592
sonstige Branchen	16	19	22	25	18	9	2	111
<b>Total</b>	<b>1.246</b>	<b>363</b>	<b>261</b>	<b>204</b>	<b>174</b>	<b>122</b>	<b>52</b>	<b>2.422</b>

Alle Panelteilnehmer der Einsatzstichprobe wurden Anfang September angeschrieben und auf den Start der Wiederholungsbefragung in den nächsten Wochen hingewiesen.

Weitere Panelpflegemaßnahmen wurden sukzessiv im Verlauf der Felderhebung vorgenommen. Paneladressen mit ungültigen Telefonnummern wurden anhand der Betriebsadresse im Internet recherchiert und anschließend erneut ins Telefonstudio gegeben. Telefonisch nicht erreichbare Betriebsräte wurden über E-Mail kontaktiert und um Bekanntgabe einer gültigen Telefonnummer gebeten. Nach Abschluss der Studie waren trotz allem noch Adressen mit ungültigen Telefonnummern übrig. Eine genaue Aufstellung dazu findet sich im Abschnitt 6.1 zu Ausschöpfung und Ausfallquoten.

### 2.3 Panelteilnehmer und Befragungspersonen

Die Panelstichprobe der Betriebsräte ist im Sinne eines Betriebspanels zu verstehen, bei dem für die Panelteilnahme nicht die Person ausschlaggebend ist, sondern die Funktion als Betriebsrat. In einem solchen Panel sind Personenwechsel erlaubt. Hat bspw. der bisherige Panelteilnehmer seine Funktion bzw. sein Amt als Betriebsrat abgegeben, dann wird der Nachfolger befragt, und der Betrieb bleibt mit dem Betriebsrat in der Panelstichprobe erhalten.

Vor Beginn des eigentlichen Interviewgesprächs wurde vor diesem Hintergrund ein Kontaktfragebogen vorgeschaltet, mit dem zunächst die richtige Person bzw. der richtige Ansprechpartner im Betrieb identifiziert wurde. In dem Kontaktfragebogen waren für den Interviewer die Fragen und die Behandlung für das Spektrum der möglichen Fälle abgebildet. Die Inhalte des Kontaktfragebogens befinden sich im Dokument der Programmiervorlage des Fragebogens im Anhang dieses Methodenberichts.

### 3 Erhebungsinstrument

Der Fragebogen wurde vom WSI vorgegeben und beinhaltete unterschiedliche Fragebereiche aus der Betriebsratsarbeit – aber auch harte Fakten zu Beschäftigtenzahlen und quantitativen Betriebsindikatoren. In jeder Erhebungswelle werden einzelne Themenblöcke und Fragestellungen repliziert. Für die Erhebung in 2008 wurden aus aktuellem Anlass die Themen „Innovationsfähigkeit“ und „Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz“ vertiefend abgefragt. In der folgenden Übersicht sind die Fragebereiche ausgewiesen.

**Übersicht 7 Themenbereiche des Fragebogens 2008**

	Themenbereich
<b>A.</b>	Allgemeine Angaben
	Wirtschaftliche Situation, Beschäftigung, Tarifbindung Betriebsrat, Belegschaft, Arbeitgeber, Gewerkschaft, Betriebsvereinbarungen
<b>B.</b>	Innovationsfähigkeit
	B1. Angaben zum Innovationsgeschehen
	B3. Öffentliche Förderung
	B4. Auswirkungen auf die Beschäftigten
	B5. Einbindung des Betriebsrats
	B6. Innovationsaktivitäten des Betriebsrats
	B7. Partizipation der Belegschaft
<b>C.</b>	Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz
	C2. Arbeitsbedingungen im Betrieb – Arbeitszeit, Entgelt und Organisation
	C3. Zielvereinbarung und Kennziffern
	C6. Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz im Betrieb
	C7. Gefährdungsbeurteilungen
	C8. Betriebsratsarbeit und Gesundheitsschutz
	C4. Lohn, Gehalt, Entgelt
	C5. Tarifbindung
<b>D.</b>	Angaben zum Betriebsratsgremium

Dem eigentlichen Fragebogen war ein Kontaktfragebogen vorgeschaltet, mit dem zunächst der Panelteilnehmer identifiziert und seine Funktion verifiziert wurde. Die Notwendigkeit dieses Vorgehens wurde bereits im Abschnitt 2 im Rahmen der Panelstichprobe und Auswahl der Befragungsperson erläutert. Als Befragungsperson stand in der Regel der Teilnehmer aus der letzten Befragung zur Verfügung. Im Kontaktverlauf konnte die Befragungsperson durchaus wechseln, wenn sich bspw. herausstellte, dass der Panelteilnehmer seine Funktion an eine andere Person abgegeben hatte.

### 3.1 CATI-Fragebogen

Bei CATI-Erhebungen wird der Fragebogen als computergestütztes Instrument für den Interviewer über die Befragungssoftware eingespielt. Sämtliche Fragentexte und Antwortskalen werden auf dem Bildschirm während des Interviews eingeblendet und müssen der Zielperson durch den Interviewer vorgelesen werden. Interviewerhinweise erscheinen für den Interviewer zusätzlich und dienen der Unterstützung bzw. dem Hinweis auf erlaubte Erläuterungen bei Nachfragen.

Filteranweisungen werden im Programm hinterlegt und regeln die Steuerung durch den Fragebogen, so dass der Interviewer davon entlastet ist. Dies war insbesondere für den Einsatz der Zusatzmodule eine notwendige und hilfreiche Option.

Der Fragebogen für die Basisstichprobe wurde im ersten Schritt als Word-Dokument mit allen Programmieranweisungen abgestimmt (im Anhang als Dokument enthalten) und dann zur endgültigen Programmierung übergeben. Die technische Umsetzung der Fragen orientierte sich dabei sowohl an den infas-Standards als auch an den vorhandenen Umsetzungserfahrungen aus 2005.

Für die Kurzbefragung kam in nahezu identischer Form der Fragebogen aus der Aufstockungsstichprobe (ohne das Zusatzmodul) aus 2008 zum Einsatz.

Die Programmiervorlage für den Kurzfragebogen ist als Dokument ebenfalls im Anhang enthalten.

### 3.2 Interviewdauer

Die Interviewdauer kann bei telefonischen Befragungen exakt gemessen werden. Dazu werden innerhalb des Fragenprogramms Zeitstempel abgelegt, die anschließend ausgewertet werden können. Über die Positionierung der Zeitstempel können dadurch auch Zeiten für einzelne Fragenbereiche bzw. Themenblöcke gemessen werden. Die Detailauswertungen der Zeitstempel für einzelne Fragenbereiche wurden im Rahmen des Pretests analysiert, um evtl. Optimierungsbedarfe zu identifizieren.

Über alle Betriebsratsinterviews der Haupterhebung ergibt sich eine durchschnittliche Dauer von 57,7 Minuten. In der Kurzbefragung lag der Mittelwert bei 5,1 Minuten.

**Übersicht 8      Durchschnittliche Interviewdauer (in Minuten) – Haupterhebung und Kurzbefragung**

durchschnittliche Interviewdauer		
	Haupterhebung	Kurzbefragung
	Min.	Min.
Minimum	32,4	1,7
Maximum	128,9	17,8
Mittelwert	57,7	5,1
Standardabweichung	11,4	2,4
<b>Anz. Interviews</b>	<b>1.700</b>	<b>895</b>

## 4 Pretest

Der Fragebogen der Haupterhebung wurde zunächst im Rahmen eines Pretests genauer überprüft. Mit dem Pretest wurde im Wesentlichen ein Instrumententest verfolgt. Der Fragebogen für die Kurzbefragung wurde keinem gesonderten Pretest unterzogen.

Beim Instrumententest werden die Verständlichkeit der Fragen insgesamt und die Frageformulierungen sowie die korrekten Filtersteuerungen überprüft. Das Hauptaugenmerk wurde dabei auf die Fragestellungen der Sonderthemenbereiche gelegt. Für viele andere Fragestellungen, die als Replikation angelegt waren, konnte auf optimierte Fragen aus den vorangegangenen Erhebungswellen zurückgegriffen werden, so dass diese ohne Änderungen übernommen wurden.

Im Verlauf des Pretests zeigte sich bereits, dass ein erheblicher Änderungsbedarf für den Themenbereich Innovationsfähigkeit bestand. Vor diesem Hintergrund wurden wesentliche Änderungen im Fragebogen bereits nach 68 durchgeführten Pretestinterviews vorgenommen, und mit einem geänderten Pretestinstrument wurde eine zweite Phase gestartet, in der dann weitere 43 Pretestinterviews realisiert werden konnten.

Mit dem Pretest wurde zudem die veranschlagte Dauer von durchschnittlich 50 Minuten überprüft. Die Dauer lag bei den ersten 68 Interviews bei durchschnittlich 78,7 Minuten. Sie konnte durch die Optimierungen in der Phase 2 deutlich auf 62,7 Minuten gesenkt werden. Durch die Erfahrungen der Interviewer im Umgang mit dem Instrument konnte die Interviewdauer dann in der Haupterhebung noch etwas reduziert werden. Mit diesem Ergebnis wurden nach dem Pretest nur noch kleinere Änderungen und keine weiteren Streichungen vorgenommen.

### Übersicht 9 Durchschnittliche Dauer der Pretestinterviews

durchschnittliche Interviewdauer		
	Pretest 1	Pretest 2
	<i>Min.</i>	<i>Min.</i>
Minimum	53,1	41,8
Maximum	108,2	84,7
Mittelwert	78,7	62,7
Standardabweichung	13,5	10,5
<b>Anz. Interviews</b>	<b>68</b>	<b>43</b>

Die Pretestinterviews mit n=111 Betriebsräten wurden in der Zeit vom 04. bis 15. August 2008 durchgeführt. Die Pretestergebnisse wurden als SPSS-Datensatz (im Rohformat) an das WSI übergeben.

Für den Pretest wurde keine gesonderte Stichprobe gezogen. Es konnte die Stichprobe der letzten Betriebsrätebefragung aus 2005 genutzt werden. Vorteil war, dass diese Adressen bereits im Hinblick auf die Existenz eines Betriebsrats qualifiziert waren. Darüber hinaus konnten inhaltliche Auswahlkriterien für die Zusatzmodule berücksichtigt werden. Aus n=1.915 panelbereiten Betriebsräten der Erhebung 2005 wurde unter



Berücksichtigung der Verteilung von Wirtschaftszweig und Beschäftigungsklasse eine Stichprobe von  $n=349$  gezogen. Dabei wurden nur solche Betriebsräte berücksichtigt, die in 2007 nicht bereits im Pretest befragt worden waren. Alle Betriebsräte der Preteststichprobe wurden vorab angeschrieben und über die geplanten Interviewgespräche innerhalb der nächsten 14 Tage aufmerksam gemacht. Am Ende wurde allen Betriebsräten ein Dankschreiben zugeschickt, mit dem man auch diejenigen, die nicht teilgenommen hatten, dafür dankte, dass sie sich bereitgehalten hatten.

Der Pretest wurde von einem kleinen Interviewerteam durchgeführt, das bereits Erfahrungen aus den letzten WSI-Studien aufwies. Die Interviewer wurden vor Pretestbeginn in die Studieninhalte, die Ziele des Pretests und den Fragebogen eingewiesen. Die Gespräche wurden jeweils an mehreren Tagen vom WSI und vom infas-Projektteam mitgehört, um einen unmittelbaren Eindruck über die Interviewsituation und die spontanen Reaktionen der Befragten zu erhalten. Zudem wurde mit allen Interviewern im Anschluss an die Pretestphase ein Debriefinggespräch geführt.

## 5 Feldverlauf und -steuerung

Die telefonische Durchführung der Interviews ermöglicht während des gesamten Feldverlaufs eine hohe und zeitnahe Transparenz der Prozesse. Zentrales Instrument ist auch hier, wie bei allen infas-Studien, die Führung einer Kontaktdatei, in der die Kontakte und der Bearbeitungsstatus für jede Adresse gespeichert werden. Im CATI-Feld erfolgt die Datenablage dieser Informationen unmittelbar über die Software, die im Telefonstudio eingesetzt und in der die gesamte Stichprobe verwaltet wird. Die Analysen der Kontaktprotokolldateien erlauben eine kontinuierliche Bewertung des Feldstands und liefern damit Daten für die Steuerung des Adresseinsatzes. Der Stand der Adressbearbeitung wurde kontinuierlich an die Projektleitung beim WSI übermittelt.

### 5.1 Feldzeit und Adresseinsatz für Basis- und Aufstockungsstichprobe

Die telefonischen Befragungen für die Haupterhebung der Betriebsräte erfolgten in der Zeit vom 18. September bis 5. Dezember 2008. Trotz der ausreichend langen Kontaktzeit von 10 Wochen gab es am Ende immer noch zahlreiche Betriebsräte, die den Termin für das Interviewgespräch nicht wahrnehmen konnten oder aus zeitlichen Gründen die Teilnahme abgesagt hatten. Dies war sicherlich unter anderem durch die Krise an den Finanzmärkten im Herbst 2008 verursacht. Gesprächstermine mussten immer wieder verschoben werden, weil die Betriebsräte wichtigere Angelegenheiten zu klären hatten. So konnten bis Anfang Dezember nur 1.622 Interviews der angestrebten 2.000 realisiert werden.

Vor diesem Hintergrund wurde entschieden, die Erhebung nach der Weihnachtspause um zwei Wochen zu verlängern und zu versuchen, eine höhere Fallzahl realisierter Interviews zu erreichen. Knapp 400 Adressen wurden vom 5. Januar bis 21. Januar 2009 nachbearbeitet, so dass die Betriebsrätebefragung 2008 am Ende mit insgesamt 1.700 Interviews abgeschlossen wurde.

### 5.2 Interviewereinsatz und Qualitätssicherung

Im Hinblick auf den Interviewereinsatz und die Qualitätssicherung haben telefonische Erhebungen gegenüber Face-to-Face-Befragungen einen erheblichen Vorteil. Die zentrale Organisation vor Ort ermöglicht

- die flexible Durchführung und Organisation von Schulungen;
- die variable Steuerung und Verteilung des Interviewereinsatzes auf die Wochentage und Tageszeiten;
- die kontinuierliche und zeitnahe Nachschulung auf Basis erster, empirischer Ergebnisse.

### 5.2.1 Interviewerschulungen

Die Interviewerschulungen wurden zentral in den Schulungsräumlichkeiten des infas-Telefonstudios durchgeführt. Insgesamt 110 Interviewer wurden an fünf Schulungsterminen in die Studieninhalte, die Zielpersonenauswahl und den Fragebogen eingewiesen. Die Hauptzahl der Veranstaltungen fand direkt zu Feldbeginn Mitte September statt.

In der Regel wurden bei der Betriebsrätebefragung Interviewer eingesetzt, die bereits Erfahrungen aus den letzten Projekten für das WSI gesammelt hatten und bei den Qualitätskennziffern gute Noten aufweisen konnten (s. dazu Erläuterungen im Abschnitt 5.2.3: Supervision und Qualitätssicherung). 48 Interviewer sind „erfahrene“ Interviewer im Hinblick auf ihren Einsatz bei den bisherigen Betriebs- und Personalrätebefragungen der letzten beiden Jahre. Alle Interviewer haben Erfahrungen in der Durchführung von Business-to-Business-Interviews.

Alle infas-Telefoninterviewer sind hinreichend geschult im Umgang mit der CATI-Software und den Anforderungen an eine sozialwissenschaftliche Befragungstechnik. Ziel der studienspezifischen Einweisungen ist es, die Studienziele und -inhalte zu vermitteln. Neben einer allgemeinen Einleitung zu Auftraggeber und Sinn und Zweck der Studie wurde in den Schulungsveranstaltungen der Fokus auf das Screening und die Auswahl der richtigen Zielperson sowie die Handhabung im Umgang mit den Faktfragen gelegt. In Rollenspielen wurden das Handling des Fragebogens und der Umgang mit bestimmten Befragungssituationen geübt. Eine solche Schulungsveranstaltung beanspruchte ungefähr eineinhalb bis zwei Stunden und wurde von der Projektleitung selbst bzw. den Supervisoren durchgeführt. Durch eine intensive Mitarbeit in der Testphase des Erhebungsinstruments sowie die Teilnahme an den Fragebogendiskussionen sind die Supervisoren bei infas eng in das Projektteam eingebunden und mit allen Besonderheiten der Studie vertraut.

### 5.2.2 Interviewereinsatz

Alle Interviewer wurden nach der Schulung für die Studie eingesetzt. 105 Interviewer waren erfolgreich und konnten mindestens ein Interview realisieren. Im Durchschnitt entfallen damit durchschnittlich 25 Interviews auf jeden Interviewer. Die Interviewer wurden in beiden Teilstichproben (Haupterhebung und Kurzerhebung) eingesetzt. Lediglich zwei Interviewer haben nur in der Kurzbefragung gearbeitet. 46 Interviewer waren nur in der Haupterhebung im Einsatz, und 57 Interviewer konnten in der Haupt- und in der Kurzerhebung Interviews durchführen.

**Übersicht 10      Statistische Kennwerte Verteilung Interviews pro Interviewer**

<b>Interviews pro Interviewer</b>				
	<b>Haupterhebung</b>		<b>Kurzinterviews</b>	<b>Gesamt</b>
	<i>Anz.</i>		<i>Anz.</i>	<i>Anz.</i>
Minimum	1	1	1	<b>1</b>
Maximum	108	67	156	<b>156</b>
Mittelwert	16,5	15,2	24,7	<b>24,7</b>
Standardabweichung	21,6	18,3	32,0	<b>32,0</b>
<b>eingesetzte Interviewer</b>	<b>103</b>	<b>59</b>	<b>105</b>	

Im Vergleich der beiden Einsatzstichproben zeigen sich nur geringe Unterschiede in der durchschnittlichen Anzahl Interviews pro Interviewer. In der Haupterhebung wurden durchschnittlich 17 Interviews und in der Kurzbefragung 15 Interviews pro Interviewer realisiert. In beiden Teilstichproben hat sich ein Stab von Interviewern herauskristallisiert, der intensiv an der Studie mitgearbeitet hat. Jeder fünfte Interviewer hat über beide Teilstichproben zusammen über 40 Interviews realisiert.

**Übersicht 11      Anzahl Interviews (gruppiert) pro Interviewer**

<b>Interviews pro Interviewer</b>						
	<b>Haupterhebung</b>		<b>Kurzinterviews</b>		<b>Gesamt</b>	
	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>
1-5 Interviews	42	40,8	24	40,7	42	40,0
6-10 Interviews	22	21,4	10	16,9	11	10,5
11-20 Interviews	14	13,6	12	20,3	16	15,2
21-40 Interviews	12	11,7	6	10,2	13	12,4
über 40 Interviews	13	12,6	7	11,9	23	21,9
<b>Gesamt</b>	<b>103</b>	<b>100,0</b>	<b>59</b>	<b>100,0</b>	<b>105</b>	<b>100,0</b>

Bei dem eingesetzten Interviewerstab gibt es einen leicht höheren Anteil bei den Frauen. In der Altersverteilung zeigt sich eine Zweiteilung bei der Altersgrenze 45 Jahre, wobei in der Altersgruppe der unter 45-Jährigen die jüngeren Interviewer unter 24 Jahre überwiegen und bei den älteren Interviewern die Gruppe der 45- bis 54-Jährigen.

#### Übersicht 12 Verteilung soziodemographischer Merkmale des eingesetzten Interviewerstabs

Interviewermerkmale		
Geschlecht	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>
männlich	51	46,4
weiblich	59	53,6
Alter		
unter 24 Jahre	26	23,6
25 bis 34 Jahre	22	20,0
35 bis 44 Jahre	9	8,2
45 bis 54 Jahre	30	27,3
55 bis 64 Jahre	15	13,6
über 65 Jahre	8	7,3
<b>eingesetzte Interviewer</b>	<b>110</b>	<b>100,0</b>

### 5.2.3 Supervision und Qualitätssicherung

Die kontinuierliche Nachschulung im Telefonstudio gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Supervision. Sie wird durch die technische Ausstattung im Telefonstudio ermöglicht und beinhaltet im Wesentlichen folgende Punkte:

- Die Kontrolle durch Mithören der Interviews direkt im Telefonstudio und Überprüfung der Eingaben durch Beobachtung auf der Supervisionsmaske (Übernahme der Interviewermonitoranzeigen auf den Supervisionsarbeitsplatz).
- Die Durchführung von Einzelgesprächen oder Nachschulungen mit allen Interviewern hinsichtlich studienspezifischer Probleme.
- Die Durchführung von Einzel- und Gruppengesprächen oder auch Nachschulungen direkt im Anschluss an das Interview bei Rückmeldungen von Problemen.
- Ein direktes Eingreifen in das Interview bei beobachteten Fehlern bzw. Zuordnungsschwierigkeiten, die zu Fehlsteuerungen und Lücken zu führen drohen.

Jeder Interviewer wird innerhalb des Feldeinsatzes kontinuierlich über den gesamten Feldverlauf – aber insbesondere während der Anfangsphase – supervisiert. Die Supervision fertigt für jeden Interviewer Protokolle an, deren Auswertung in die abschließende Beurteilung des Interviewers und damit in den leistungsabhängigen Bestandteil seines Honorars einfließt.

Alle eingesetzten Interviewer der Betriebsrätebefragung wurden kontinuierlich supervisiert. Fehlverhalten wurde unmittelbar an die Interviewer zurückgemeldet. In Einzelfällen musste die Behandlung von Sonderfällen, die sich aus der Befragungssituation ergaben, durch Rückfrage bei der Projektleitung geklärt werden.

Neben der Supervision im Telefonstudio werden bei infas täglich Qualitätskennziffern über alle eingesetzten Interviewer für den Projektleiter zur Verfügung gestellt. Die Kennziffern beinhalten u.a. die durchschnittliche Interviewdauer, die Bruttokontaktzeit, die Ausschöpfung sowie Quoten für neutrale Ausfälle und Verweigerer. Dabei erfolgt ein internes Benchmarking, bei dem der einzelne Interviewer am jeweiligen Studierendurchschnitt gemessen wird. Hinweise auf über- oder unterdurchschnittliche Leistungen einzelner Interviewer wurden bei der WSI-Studie den Supervisoren zurückgemeldet. Über evtl. Nachschulungen oder die Beendigung des weiteren Einsatzes wurde gemeinsam mit den Supervisoren entschieden.

## 6 Ausschöpfung und Ausfallquoten

Bei der Ausschöpfungsbetrachtung der Panelstichprobe ist es zunächst erforderlich, diejenigen Fälle zu identifizieren, die zum Panel der definierten Grundgesamtheit gehören. Damit fallen im ersten Schritt alle Betriebe aus, die in der Zwischenzeit aufgelöst wurden, nicht mehr auffindbar sind oder in denen kein Betriebsrat mehr existiert.

Diese Fälle werden als neutrale Ausfälle von der Panel-Bruttostichprobe abgezogen, um eine bereinigte Panelstichprobe als Basis zu erhalten.<sup>3</sup>

Weitere Panelausfälle ergeben sich im Laufe der Datenerhebung. Wobei unterschieden wird, in die Fälle, die in der aktuellen Erhebungswelle aus unterschiedlichen Gründen nicht teilnehmen können oder wollen und solchen, die grundsätzlich ihre Panelbereitschaft und damit ihre Einwilligung zur Speicherung der Adressen zurückziehen. Letztere Gruppe fällt am Ende ebenfalls aus der Panelstichprobe heraus und kann für weitere Befragungen nicht mehr berücksichtigt werden. Wie die Ausfallgründe, Ausschöpfungsquoten und Panelsterblichkeitsquoten im Betriebsrätepanel aussehen, wird in den nächsten Abschnitten detailliert dargestellt.

### 6.1 Ausfallgründe und Ausschöpfung

Die Bearbeitung der Einsatzstichprobe wird in der nachfolgenden Übersicht für die Haupterhebung und die Kurzbefragung differenziert ausgewiesen. Insgesamt wurden 4,7 Prozent der Adressen als neutrale Ausfälle identifiziert und sind somit für die bereinigte Bruttostichprobe vom Panelbestand abzuziehen. Berücksichtigt man die 47 Adressen, die bereits vor der Wiederholungsbefragung ausgefallen wären (s. Abschnitt 2.), dann reduziert sich das Panel um insgesamt 207 Adressen (6,0 Prozent von 3.458 Adressen). Dieser Wert fällt im Vergleich zu anderen Panelbefragungen durchaus niedrig aus. Sicherlich spielt dabei der kurze Befragungsrhythmus eine Rolle. Größere Verluste sind zu verzeichnen, wenn zwischen den Erhebungswellen längere Zeiträume verstreichen.

Die Gesamtausschöpfung für die bereinigte Panelstichprobe beträgt 80,2 Prozent. Wobei die Ausschöpfungsquote für die Kurzbefragung mit 93,6 Prozent deutlich besser ausfällt als für die Haupterhebung (74,6 Prozent). Die Unterschiede werden u.a. in den systematischen Ausfällen bzw. den Verweigerungsgründen deutlich. Während der Anteil der systematischen Ausfälle in der Kurzbefragung nur 6,4 Prozent beträgt, macht diese Gruppe in der Haupterhebung einen Anteil von 25,4 Prozent aus. 12,3 Prozent der Panelteilnehmer konnten in der Haupterhebung nicht befragt werden, weil es nicht möglich war, innerhalb der Feldzeit einen geeigneten Termin zu finden, sie nicht teil-

<sup>3</sup> Eine erste Bereinigung fand bereits während der Panelpflege vor Feldeinsatz statt. Die Panelstichprobe von 3.458 Betriebsräten wurde aufgrund neutraler Ausfälle auf 3.411 gültige Panelteilnehmer der Einsatzstichprobe reduziert (siehe auch Abschnitt 2).

nehmen wollten, weil sie keine Zeit hatten oder ihnen der Aufwand für das Interviewgespräch zu groß war. Bereits in den vorangegangenen Betriebsrätebefragungen konnte immer wieder beobachtet werden, dass der Zeitaufwand für die Befragung ein kritischer Pfad für die Teilnahme der Betriebsräte ist. Im Kontaktgespräch wird der Zeitaufwand mit 50 Minuten offen angekündigt.

### Übersicht 13 Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung und Kurzbefragung

		Bearbeitungsstatus der Paneladressen								
		Haupterhebung		Kurzbefragung		Gesamt				
		abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent			
<b>Bruttostichprobe</b>		<b>2.422</b>	<b>100,0</b>	<b>989</b>	<b>100,0</b>	<b>3.411</b>	<b>100,0</b>			
neutrale Ausfälle	Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr	31	1,3	6	0,6	37	1,1			
	kein Anschluss unter dieser Nummer	8	0,3	8	0,8	16	0,5			
	falsche Telefonnummer	3	0,1	2	0,2	5	0,1			
	Fax/Modem	3	0,1	1	0,1	4	0,1			
	keine Firma	2	0,1		0,0	2	0,1			
	es gibt keinen Betriebsrat mehr	59	2,4	14	1,4	73	2,1			
	bereits befragt	21	0,9	2	0,2	23	0,7			
	<b>neutrale Ausfälle insgesamt</b>	<b>127</b>	<b>5,2</b>	<b>33</b>	<b>3,3</b>	<b>160</b>	<b>4,7</b>			
	<b>Bereinigte Bruttostichprobe</b>		<b>2.295</b>	<b>100,0</b>	<b>956</b>	<b>100,0</b>	<b>3.251</b>	<b>100,0</b>		
Systematische Ausfälle	Verweigerungen	ZP in Feldzeit nicht zu erreichen	166	7,2	17	1,8	183	5,6		
		Kontakt zu ZP verhindert	18	0,8	5	0,5	23	0,7		
		ZP lt. Auskunft Dritter nicht bereit	31	1,4	5	0,5	36	1,1		
		ZP lässt sich verleugnen	2	0,1		0,0	2	0,1		
		Betrieb verweigert jegliche Auskunft	18	0,8	1	0,1	19	0,6		
		ZP verweigert: krank	7	0,3	1	0,1	8	0,2		
		ZP verweigert: kein Interesse	41	1,8	6	0,6	47	1,4		
		ZP verweigert: Thema	9	0,4	1	0,1	10	0,3		
		ZP verweigert: keine Zeit	61	2,7	8	0,8	69	2,1		
		ZP verweigert: nicht am Telefon	12	0,5	3	0,3	15	0,5		
		ZP verweigert: zu viele Umfragen	3	0,1		0,0	3	0,1		
		ZP verweigert: Datenschutzgründe	3	0,1		0,0	3	0,1		
		ZP verweigert: Länge des Interviews	56	2,4	1	0,1	57	1,8		
		ZP darf nicht teilnehmen: untersagt	14	0,6	2	0,2	16	0,5		
		ZP verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen	143	6,2	11	1,2	154	4,7		
		<b>Systematische Ausfälle - gesamt</b>		<b>584</b>	<b>25,4</b>	<b>61</b>	<b>6,4</b>	<b>645</b>	<b>19,8</b>	
		Realisierte Interviews	<b>Realisierte Interviews gesamt</b>		<b>1.711</b>	<b>74,6</b>	<b>895</b>	<b>93,6</b>	<b>2.606</b>	<b>80,2</b>
			<i>davon:</i>							
Interview durchgeführt	1.700		74,1	895	93,6	2.595	79,8			
Interview abgebrochen	11	0,5			11	0,3				
<b>Ausschöpfung bereinigte Bruttostichprobe</b>			<b>74,6</b>		<b>93,6</b>		<b>80,2</b>			

Gerade Betriebsräte aus kleineren Betrieben (bis unter 200 Beschäftigte) verweigern häufiger ihre Teilnahme als Betriebsräte aus größeren Betrieben, wie aus der nächsten Übersicht deutlich wird. Diese Tendenz zeigt sich sowohl in der Haupterhebung als auch in der Kurzbefragung. Ein Befund, der ebenso in den vergangenen Befragungswellen beobachtet wurde. Es ist zu vermuten, dass dieser Befund einher geht mit dem Zeitaufwand für das Interview. In größeren Betrieben sind die Betriebsräte oftmals freigestellt und haben eher Zeit, an einer Befragung teilzunehmen.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> Der Befund zeigt sich auch in der weiteren Differenzierung nach Wirtschaftsbereich und Größenklassen. Die Übersicht ist im Anhang dargestellt.



## Übersicht 14 Verteilung Bearbeitungs-codes gruppiert nach Größenklassen – Haupterhebung und Kurzbefragung

Zeilenprozent		Ausschöpfung Bruttostichprobe							
		neutrale Ausfälle		systematische Ausfälle*		erfolgreiche Interviews		Gesamt	
		abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent
<b>Haupterhebung</b>	20 bis 49 Besch.	84	6,7	321	25,8	841	67,5	1.246	100,0
	50 bis 99 Besch.	17	4,7	98	27,0	248	68,3	363	100,0
	100 bis 199 Besch.	10	3,8	78	29,9	173	66,3	261	100,0
	200 bis 499 Besch.	10	4,9	33	16,2	161	78,9	204	100,0
	500 bis 999 Besch.	2	1,1	33	19,0	139	79,9	174	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	3	2,5	24	19,7	95	77,9	122	100,0
	2.000 und mehr Besch.	1	1,9	8	15,4	43	82,7	52	100,0
	<b>Total</b>	<b>127</b>	<b>5,2</b>	<b>595</b>	<b>24,6</b>	<b>1.700</b>	<b>70,2</b>	<b>2.422</b>	<b>100,0</b>
<b>Kurzbefragung</b>	20 bis 49 Besch.	17	3,5	39	8,0	430	88,5	486	100,0
	50 bis 99 Besch.	10	5,8	9	5,2	153	89,0	172	100,0
	100 bis 199 Besch.	3	2,6	7	6,0	106	91,4	116	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	2,0	3	3,0	94	94,9	99	100,0
	500 bis 999 Besch.		0,0	3	3,8	76	96,2	79	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.		0,0		0,0	19	100,0	19	100,0
	2.000 und mehr Besch.	1	5,6		0,0	17	94,4	18	100,0
	<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>3,3</b>	<b>61</b>	<b>6,2</b>	<b>895</b>	<b>90,5</b>	<b>989</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamt</b>		<b>160</b>	<b>4,7</b>	<b>656</b>	<b>19,2</b>	<b>2.595</b>	<b>76,1</b>	<b>3.411</b>	<b>100,0</b>

\* inkl. abgebrochene Interviews

Der Zeitaspekt spielt auch beim Kontaktierungsaufwand eine Rolle. Es konnten trotz mehrfacher Kontaktbemühungen und einer Verlängerung der Feldzeit 7,2 Prozent der Betriebsräte in der Haupterhebung bis zum Ende der Feldzeit nicht erreicht werden<sup>5</sup>. In dieser Gruppe sind sowohl überhaupt nicht angetroffene Betriebsräte als auch solche mit mehrfachen Terminverschiebungen enthalten.

Die systematische Ausfallquote, die den Überlegungen für die Aufteilung der Teilstichproben zugrunde gelegt wurde, fällt damit deutlich höher aus als erwartet. Vor diesem Hintergrund wurde in der Haupterhebung noch eine Nachbearbeitungsphase eingeräumt, in der alle Adressen, die bisher nicht erreicht werden konnten, sowie Adressen mit fehlerhaften Telefonnummern nachbearbeitet werden sollten<sup>6</sup>. Insgesamt 393 Adressen wurden in der Nachbearbeitung eingesetzt. Am Ende der Erhebung konnten 1.700 auswertbare Interviews aus der Haupterhebung realisiert werden.

<sup>5</sup> Die Kontaktanzahl hatte keine Begrenzung und war nach oben offen.

<sup>6</sup> Ausfallcodes: in Feldzeit nicht erreichbar; Fax/Modem; verweigert: keine Zeit; Termine; falsche Telefonnummer; kein Anschluss unter dieser Nummer; besetzt; Anrufbeantworter; nicht abgehoben.

## Übersicht 15 Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung – differenziert nach Haupt- und Nachbearbeitungsphase

		Bearbeitungsstatus der Haupterhebung							
		Haupterhebung		Nachbearbeitung		Haupterhebung Gesamt			
		abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent		
<b>Bruttostichprobe</b>		<b>2.422</b>	<b>100,0</b>	<b>393</b>	<b>100,0</b>	<b>2.422</b>	<b>100,0</b>		
neutrale Ausfälle	Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr	29	1,2	2	0,5	31	1,3		
	kein Anschluss unter dieser Nummer	18	0,7	8	2,0	8	0,3		
	falsche Telefonnummer	11	0,5	3	0,8	3	0,1		
	Fax/Modem	8	0,3	3	0,8	3	0,1		
	keine Firma	4	0,2	2	0,5	2	0,1		
	es gibt keinen Betriebsrat mehr	54	2,2	5	1,3	59	2,4		
	bereits befragt	21	0,9			21	0,9		
	<b>neutrale Ausfälle insgesamt</b>	<b>145</b>	<b>6,0</b>	<b>23</b>	<b>5,9</b>	<b>127</b>	<b>5,2</b>		
	<b>Bereinigte Bruttostichprobe</b>	<b>2.277</b>	<b>100,0</b>	<b>370</b>	<b>100,0</b>	<b>2.295</b>	<b>100,0</b>		
Systematische Ausfälle	Kontakt	ZP in Feldzeit nicht zu erreichen	121	5,3	127	34,3	166	7,2	
		nicht erreicht, AB, besetzt	42		34				
		Termin in Feldzeit nicht realisiert	20		1				
	Verweigerungen	Kontakt zu ZP verhindert	15	0,7	3	0,8	18	0,8	
		ZP lt. Auskunft Dritter nicht bereit	25	1,1	6	1,6	31	1,4	
		ZP lässt sich verleugnen	2	0,1		0,0	2	0,1	
		Betrieb verweigert jegliche Auskunft	17	0,7	1	0,3	18	0,8	
		ZP verweigert: krank	6	0,3	1	0,3	7	0,3	
		ZP verweigert: kein Interesse	29	1,3	12	3,2	41	1,8	
		ZP verweigert: Thema	7	0,3	2	0,5	9	0,4	
		ZP verweigert: keine Zeit	173	7,6	61	16,5	61	2,7	
		ZP verweigert: nicht am Telefon	10	0,4	2	0,5	12	0,5	
		ZP verweigert: zu viele Umfragen	3	0,1			3	0,1	
		ZP verweigert: Datenschutzgründe	3	0,1			3	0,1	
		ZP verweigert: Länge des Interviews	38	1,7	18	4,9	56	2,4	
		ZP darf nicht teilnehmen: untersagt	14	0,6			14	0,6	
		ZP verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen	120	5,3	23	6,2	143	6,2	
		<b>Systematische Ausfälle - gesamt</b>	<b>645</b>	<b>28,3</b>	<b>291</b>	<b>78,6</b>	<b>584</b>	<b>25,6</b>	
		Realisierte Interviews	<b>Realisierte Interviews gesamt</b>	<b>1.632</b>	<b>71,7</b>	<b>79</b>	<b>21,4</b>	<b>1.711</b>	<b>74,6</b>
			davon:						
Interview durchgeführt	1.622		71,2	78	21,1	1.700	74,1		
	Interview abgebrochen	10	0,4	1		11	0,5		
<b>Ausschöpfung bereinigte Bruttostichprobe</b>			<b>71,7</b>		<b>21,4</b>		<b>74,6</b>		

Die Nachbearbeitungsphase hat zum Teil bei den neutralen Ausfällen noch zur weiteren Aufklärung beigetragen. Das liegt unter anderem daran, dass vor dem Einsatz der Nachbearbeitung nochmals eine Nachrecherche ungültiger Telefonnummern vorgenommen wurde. Die Anzahl von 145 Adressen, die bis Anfang Dezember 2008 identifiziert wurden, konnte am Ende auf 127 Adressen reduziert werden. Gut drei Viertel der Adressen in der Nachbearbeitung sind als systematischer Ausfall zu verbuchen. Dabei zeigt sich, dass in der Nachbearbeitung 23 Betriebsräte ihre Panelbereitschaft endgültig zurückgezogen haben. Die intensive Kontaktierung kann durch das erneute Insistieren durchaus kontraproduktiv sein. Insgesamt 79 Interviews konnten in der Nachbearbeitungsphase durchgeführt werden. Ein Interview davon wurde abgebrochen.

## 6.2 Kontakthäufigkeit pro Adresse

Ziel der Stichprobenbearbeitung muss es sein, die Adressen kontinuierlich über die gesamte Feldzeit zu bearbeiten. In einer Panelbefragung kommt darüber hinaus dazu, dass am Ende für jeden Panelteilnehmer ein Kontaktergebnis vorliegen muss.

Die Adressen werden im Telefonfeld so lange bearbeitet, bis ein endgültiger Bearbeitungsstatus feststeht. Im CATI-Feld kommt dabei der Vorteil dieser Erhebungsmethode zum Tragen: Im Vergleich zum Face-to-Face-Feld kann der wiederholte Zugang zu den Zielpersonen wesentlich kostengünstiger gesucht werden. Im Unterschied zu postalischen Erhebungen ist eine gezielte und wiederholte Ansprache der Zielpersonen möglich. Ohne ein Limit für die Adresse wird jede Zielperson dabei telefonisch so oft kontaktiert, bis ein Interview realisiert ist oder ein endgültiger Adressstatus, der den Ausfall dieser Adresse bedeutet, vorliegt. Darüber hinaus sind flexible und zeitlich langfristige Modi der Terminabsprache vorgesehen („Festen Termin vereinbaren“; „Vagen Termin vereinbaren“). Vor diesem Hintergrund liegt die durchschnittliche Kontakthäufigkeit bei Telefonbefragungen immer etwas höher als bei Face-to-Face-Befragungen.

Beim Betriebsrätepanel erreicht die durchschnittliche Kontaktzahl für die Haupterhebung in der ersten Phase einen Mittelwert von 13,7 Anrufen. In der Nachbearbeitung wurden die Adressen im Schnitt 16,5 Mal angerufen, so dass sich die Kontakthäufigkeit insgesamt auf 14,8 Anrufe erhöht. Im Maximum erfolgten bis zu 100 Anrufe.

Übersicht 16 Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Haupterhebung

durchschnittliche Kontaktzahl Haupterhebung			
	Haupterhebung	Nachbearbeitung	Gesamt
	Anz.	Anz.	Min.
Minimum	1,0	1,0	1,0
Maximum	99,0	98,0	99,0
Mittelwert	13,7	16,5	14,8
Standardabweichung	16,0	21,9	16,7
<b>Anz. Adressen</b>	<b>2.422</b>	<b>393</b>	<b>2.422</b>

In der Kurzbefragung waren so umfangreiche Kontaktbemühungen wie in der Haupterhebung nicht notwendig. Die Kontaktzahl erreicht im Mittelwert 6,2 Anrufe.

#### Übersicht 17 Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Kurzbefragung

<b>durchschnittliche Kontaktzahl</b>	
<b>Kurzbefragung</b>	
<i>Anz.</i>	
Minimum	1,0
Maximum	65,0
Mittelwert	6,2
Standardabweichung	8,4
<b>Anz. Adressen</b>	<b>989</b>

Die intensiven Bemühungen um jeden verfügbaren Panelteilnehmer zeigen sich auf der einen Seite in der Maximalzahl der Kontakte, aber auch in der Verteilung auf die Kontakte, die bis zur Realisierung eines Interviews notwendig waren. Nur wenige Interviews konnten bereits beim ersten oder zweiten Kontakt realisiert werden. Dies ist sicherlich ebenfalls ein Effekt der langen Interviewdauer, die zu mehrfachen Terminvereinbarungen und Terminverschiebungen führte. Für 36,1 Prozent der Interviews in der Haupterhebung waren über 10 Kontakte notwendig, um das endgültige Interviewgespräch führen zu können, während in der Kurzbefragung 38,1 Prozent bereits beim ersten oder zweiten Kontakt erfolgreich realisiert werden konnten.

#### Übersicht 18 Verteilung der Kontaktanzahl gruppiert für realisierte Interviews\*

<b>Anzahl Kontakte realisierter Interviews</b>				
	<b>Haupterhebung</b>		<b>Kurzbefragung</b>	
	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>
bis zwei Kontakte	172	10,1	341	38,1
3 bis 5 Kontakte	473	27,8	288	32,2
6 bis 10 Kontakte	441	25,9	150	16,8
11 bis 20 Kontakte	349	20,5	86	9,6
21 Kontakte und mehr	265	15,6	30	3,4
<b>Gesamt</b>	<b>1.700</b>	<b>100,0</b>	<b>895</b>	<b>100,0</b>

\* Basis auswertbare Interviews

## 7 Panelbestand und Panelmortalität

Zentral für den Erhalt eines Panels ist der Panelbestand, der nach den jeweiligen Wiederholungswellen zur Verfügung steht. In der Regel schrumpft ein Panel nach jedem Einsatz.

Für das Panelergebnis der ersten Wiederholungsbefragung der Betriebsräte sind vier Gruppen zu unterscheiden. Dies sind zum einen die Fälle, die nicht mehr weiter im Panelbestand geführt werden können, weil sie nicht mehr zur Zielgruppe gehören oder ihre Panelbereitschaft zurückgezogen haben. Beide Gruppen zusammen haben einen Anteil von 9 Prozent im Betriebsrätepanel. Auf der anderen Seite gehören weiterhin zum Panelbestand die Fälle, die in der aktuellen Befragung nicht teilnehmen wollten oder konnten und solche, die interviewt wurden. Dieser Anteil macht 91 Prozent der Ausgangsstichprobe im Panel aus.

**Übersicht 19      Anteile Panelbearbeitungsstatus nach erster Wiederholungsbefragung**

<b>Panelergebnis 2008</b>		
weiterhin im Panel, in Welle 2 interviewt	2.595	75,0
weiterhin im Panel, in Welle 2 nicht realisiert	552	16,0
Panelausfall, nicht mehr in Zielgruppe	157	4,5
Panelausfall, Weiterbefragung verweigert	154	4,5
<b>Paneladressen</b>	<b>3.458</b>	<b>100,0</b>

Der Anteil der Panelmortalität fällt auf den ersten Blick mit 9 Prozent nicht so erheblich aus und entspricht durchaus den Ausgangsüberlegungen für den Aufbau und die Unterhaltung des Betriebsrätepanels. Wichtig für die Fortführung des Panels sind jedoch die Verluste, die in den nächsten Wellen zu erwarten sind. Normalerweise nimmt die Panelsterblichkeit nach der ersten Wiederholungsbefragung ab, steigt dann allerdings je nach Lebensdauer am Ende wieder an. Dabei wird zu beobachten sein, ob die Panelteilnehmer, die in der aktuellen Welle nicht befragt werden wollten oder konnten, tatsächlich im Panel verbleiben. 16 Prozent der Betriebsräte konnten in der Wiederholungsbefragung nicht erreicht werden, so dass für sie kein Interview vorliegt. Falls die Gründe für die Nichtteilnahme in direktem Zusammenhang bspw. mit der Studie, dem Thema oder dem Umfang des Interviewgesprächs stehen, ist zu befürchten, dass weitere Kontaktaufnahmen zum endgültigen Panelausfall führen. Derzeit haben 4,5 Prozent der Betriebsräte ihre Teilnahmebereitschaft für das Panel ganz zurückgezogen. Es ist zu vermuten, dass der Ausstieg aus dem Panel mit der wahrgenommenen Belastung für die jeweilige Panelteilnahme verbunden ist. Der Hinweis auf eine Belastung kam bereits in den hohen Anteilen bei den Verweigerungsgründen „keine Zeit“ und „Interview zu lang“ zum Ausdruck.

Vor dem Hintergrund der Befunde der ersten Wiederholungsbefragung ist es interessant, die Panelteilnehmer noch einmal im Hinblick auf ihren Rekrutierungsursprung näher zu betrachten. Im Jahr 2007 wurden Betriebsräte aus zwei unterschiedlichen Ausgangsstichproben rekrutiert.

- Ein Teil der Betriebsräte wurde aus der normalen Betriebsrätebefragung im Rahmen eines 50-minütigen Interviews rekrutiert.
- Eine weitere Aufstockungstichprobe diente lediglich der Panelrekrutierung, bei der die Teilnehmer über ein 5-minütiges Kurzinterview rekrutiert wurden.

Für die Wiederholungsbefragung wurde über alle Panelteilnehmer eine Zufallsstichprobe gezogen und wiederum eine Aufteilung der Stichprobe vorgenommen:

- Betriebsräte mit einem umfangreichen Interviewgespräch mit 50 Minuten in der Haupterhebung und
- Betriebsräte für eine Kurzbefragung mit 5 Minuten.

Es stellt sich nun die Fragen, inwieweit der Ursprung und die Erfahrung der Panelteilnehmer einen Einfluss auf die Teilnahmebereitschaft bei den Wiederholungsbefragungen haben. In der nächsten Übersicht zeigt sich, dass der Panelbestand nach der Wiederholungsbefragung insgesamt im Hinblick auf den Ursprung keine großen Unterschiede zeigt.

## Übersicht 20 Panelausschöpfung (gültige Zielgruppe)

		Wiederholungsbefragung 2008				Gesamt		
		Haupterhebung		Kurzbefragung				
		abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent	
<b>Betriebsrätepanel (gültige Zielgruppe)</b>		<b>2.332</b>	<b>100,0</b>	<b>969</b>	<b>100,0</b>	<b>3.301</b>	<b>100,0</b>	
Panelursprung 2007	Hauptstichprobe	<b>Panelbestand (rekrutierte Teilnehmer)</b>	<b>1.353</b>	<b>100,0</b>	<b>533</b>	<b>100,0</b>	<b>1.886</b>	<b>100,0</b>
		weiterhin im Panel, in Welle 2 teilgenommen	1.023	75,6	497	93,2	1.520	80,6
		weiterhin im Panel in Welle 2 nicht teilgenommen	259	19,1	30	5,6	289	15,3
		Panelausfall, Bereitschaft zurückgezogen	71	5,2	6	1,1	77	4,1
		<b>Panelbestand nach Wiederholungsbefragung</b>	<b>1.282</b>	<b>94,8</b>	<b>527</b>	<b>98,9</b>	<b>1.809</b>	<b>95,9</b>
	Aufstockung	<b>Panelbestand (rekrutierte Teilnehmer)</b>	<b>979</b>	<b>100,0</b>	<b>436</b>	<b>100,0</b>	<b>1.415</b>	<b>100,0</b>
		weiterhin im Panel, in Welle 2 teilgenommen	677	69,2	398	91,3	1.075	76,0
		weiterhin im Panel in Welle 2 nicht teilgenommen	230	23,5	33	7,6	263	18,6
		Panelausfall, Bereitschaft zurückgezogen	72	7,4	5	1,1	77	5,4
		<b>Panelbestand nach Wiederholungsbefragung</b>	<b>907</b>	<b>92,6</b>	<b>431</b>	<b>98,9</b>	<b>1.338</b>	<b>94,6</b>
<b>Gesamt Panelbestand nach Wiederholungsbefragung</b>		<b>2.189</b>	<b>93,9</b>	<b>958</b>	<b>98,9</b>	<b>3.147</b>	<b>95,3</b>	

Nach der Wiederholungsbefragung liegen aus dem Ursprung der Hauptstichprobe noch 95,9 Prozent und aus der Aufstockungsstichprobe noch 94,6 Prozent der panelbereiten Betriebsräte vor. Ähnlich gering fällt im Vergleich der beiden Ausgangsstichproben auch der Verlust im Hinblick auf die endgültigen Panelverweigerer aus (4,1 Prozent aus der Hauptstichprobe und 5,4 Prozent aus der Aufstockung). Differenziert man jedoch die beiden Ausgangsstichprobe nach den beiden Teilgruppen für die Wiederholungsbefragung, dann zeigt sich, dass in der Haupterhebung der Wiederholungsbefragung mit 75,6 Prozent der Betriebsräte ein Interview realisiert werden konnte, gegenüber 69,2 Prozent der Panelteilnehmer, die aus der Aufstockungsstichprobe stammen. Der Unterschied für diese beiden Gruppen fällt beim Kurzinterview in der Wiederholungsbefragung nicht so groß aus. Einen wesentlichen Anteil an der Panelausschöpfung der Wiederholungsbefragung in der Haupterhebung haben dabei die Betriebsräte, die in der aktuellen Welle nicht befragt werden konnten. Das sind 23,5 Prozent der Teilnehmer aus der Aufstockungsstichprobe und 19,1 Prozent aus der Hauptstichprobe. Vermutlich haben die Betriebsräte für solch ein langes Interviewgespräch eigentlich keine Zeit und haben sich bei der Rekrutierung aufgrund des kurzen Interviews zu einer Teilnahme bereiterklärt. In den nächsten Wiederholungswellen gilt es, diese Gruppe zur weiteren Panelteilnahme zu motivieren, um einen endgültigen Panelverlust zu vermeiden. Für ein Panel ist es darüber hinaus auch nicht wünschenswert, wenn über die Panelwellen hinweg Daten aus einzelnen Erhebungswellen fehlen.

Ein schrumpfendes Panel beinhaltet nicht nur die Problematik geringerer Fallzahlen, sondern auch die Gefahr der Selektivitäten und Verzerrungen der Ausgangsstichprobe. Der aktuelle Bestand im Betriebsrätepanel verteilt sich auf die Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen und wird in der nachfolgenden Übersicht dargestellt.

### Übersicht 21 Verteilung des aktuellen Panelbestands nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse

Panelbestand nach Wiederholungsbefragung									
	Wirtschaftsbereich	Größenklassen						Total	
		I	II	III	IV	V	VI		VII
		20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 bis 999	1.000 bis 1.999		2.000 und mehr
Basis und Aufstockung	Grundstoffe/Produktionsgüter	76	50	33	39	32	31	21	282
	Investitions- und Gebrauchsgüter	270	54	40	34	31	26	33	488
	Verbrauchsgüter	173	69	32	31	30	14	1	350
	Baugewerbe	100	26	27	25	8			186
	Handel (u. Reparatur)	323	91	54	37	40	12	1	558
	Verkehr und Nachrichten	96	29	18	33	23	12	2	213
	Kredit und Versicherungen	40	24	28	20	28	11	4	155
	sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	471	123	88	33	29	17	6	767
	sonstige Branchen	19	26	30	37	26	9	1	148
	<b>Total</b>	<b>1.568</b>	<b>492</b>	<b>350</b>	<b>289</b>	<b>247</b>	<b>132</b>	<b>69</b>	<b>3.147</b>

Im Abgleich mit der Ausgangsstichprobe von 3.458 Adressen sind nach der ersten Wiederholungsbefragung 311 Betriebsräte verloren gegangen. Dabei zeigt sich, dass die Verluste insbesondere durch die Größenklasse der Betriebe beeinflusst werden. Zwei Drittel des Panelverlusts entstehen in der kleinsten Größenklasse mit 20 bis 49 Beschäftigten. Der Befund zeigt sich nahezu über alle Branchen.

**Übersicht 22 Anzahl Panelverluste im Vergleich zur Einsatzstichprobe nach Wirtschaftsbereich und Betriebsgrößenklasse**

		Panelmortalität							Total
		Größenklassen							
Basis und Aufstockung	Wirtschaftsbereich	I 20 bis 49	II 50 bis 99	III 100 bis 199	IV 200 bis 499	V 500 bis 999	VI 1.000 bis 1.999	VII 2.000 und mehr	Total
	Grundstoffe/Produktionsgüter	5	3	1	0	0	0	0	9
	Investitions- und Gebrauchsgüter	33	2	2	3	1	1	0	42
	Verbrauchsgüter	13	9	7	2	0	2	0	33
	Baugewerbe	18	2	3	3	0	0	0	26
	Handel (u. Reparatur)	55	13	5	1	0	3	1	78
	Verkehr und Nachrichten	18	2	2	4	4	0	0	30
	Kredit und Versicherungen	4	2	0	1	0	2	0	9
	sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	55	9	8	1	1	2	0	76
	sonstige Branchen	3	2	2	0	0	0	1	8
<b>Total</b>	<b>204</b>	<b>44</b>	<b>30</b>	<b>15</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>2</b>	<b>311</b>	



## 8 Datenaufbereitung

### 8.1 Datenprüfung und -bereinigung

Durch die programmtechnische Steuerung der Befragung sind die relevanten Datenprüfroutinen bereits zum überwiegenden Teil in das Befragungsprogramm integriert. Filtersprünge, möglicherweise notwendige Abgleiche mit vorherigen Angaben und Konsistenzprüfungen sind insofern fester Bestandteil der Programmierung und der Befragungsdurchführung. Inkonsistenzen werden in der Befragungssituation bereits auf dem Bildschirm ausgewiesen und können in der Interviewsituation gelöst werden. Die Funktionsfähigkeit dieser Routinen wird im Pretest geprüft. Vor einer Datenauswertung werden allerdings noch ergänzend potentielle inhaltliche Inkonsistenzen geprüft und ggf. durch Datenedition bereinigt.

Dabei können im Vorfeld für jede einzelne Variable Entscheidungen darüber getroffen werden, ob Daten bereinigt – und nach welchen Vorschriften – oder bestimmte unplausible Angaben lediglich dokumentiert bzw. gekennzeichnet werden. Für sämtliche Bereinigungs-schritte und Filterbehandlungen wird ein Regelwerk abgestimmt und dokumentiert. Gemäß der Absprache mit dem WSI wurden in der vorliegenden Studie keine zusätzlichen Datenbereinigungen vorgenommen.

Im Rahmen der Datenaufbereitung wurden die als offene Nennungen erfassten Variablen dem Datensatz zugespielt sowie eine Reihe analytischer Variablen gebildet, welche für die tabellarische Auswertung der Daten benötigt wurden.

Vor allem im Themenbereich „Beschäftigtenzahlen“ wurden die metrischen Kenngrößen (zum Beispiel die Zahl der Beschäftigten insgesamt, die Zahl der Teilzeitbeschäftigten, die Zahl der vollzeitbeschäftigten Frauen etc.) zu gruppierten Variablen zusammengefasst.

Bei der Bildung der gruppierten Variablen galt es zu beachten, dass die Kennwerte in der Befragung zum einen als Absolutzahlen, zum anderen als Prozentanteile angegeben werden konnten. Für die Tabellen wurden die Prozentwerte in Absolutzahlen umgerechnet.

### 8.2 Datenlieferungen

Die Daten aus der Haupterhebung liegen als SPSS-Datensatz vor. Der Datensatz enthält die unbereinigten Originaldaten sowie die offenen Texte. Der Datensatz enthält überdies die GewichtungsvARIABLE. Die Daten der Kurzbefragung wurden aufbereitet und in der Paneldatenbank als Strukturmerkmale der Stichprobe abgelegt.

In die Paneldatenbank werden ebenfalls die Kontaktdaten der Wiederholungsbefragung importiert. Der Kontaktdatenatz der Einsatzstichprobe wird dem WSI als SPSS-Datensatz zur Verfügung gestellt.

### 8.3 Gewichtung

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um die zweite Befragungswelle einer Panelstudie. Das Gewichtungskonzept der ersten Welle<sup>7</sup> ist so zu erweitern, dass die Panelmortalität Berücksichtigung in der Berechnung der Gewichte findet.

Bei den Folgebefragungen innerhalb von Panelstudien hat immer bereits eine Gewichtung in den vorhergehenden Wellen stattgefunden. Das dort ermittelte Gewicht wird in die aktuelle Welle transportiert. In diesem Fall ist also das Gewicht der ersten Welle Teil der Gewichtung in Welle zwei.

Für die Längsschnittgewichtung ist es notwendig, die für die Gewichtung der Ausgangsstichprobe berücksichtigten Stufen, Auswahlwahrscheinlichkeit und Ausfall- bzw. Interviewwahrscheinlichkeit, zu erweitern. Die Erweiterung betrifft die Stufen der Antwortgewährung in der zweiten Welle, die Antwortgewährung in der dritten Welle, die Antwortgewährung in der vierten Panelwelle usw. Mit dieser Erweiterung lässt sich die Antwortwahrscheinlichkeit für den gesamten Auswahlprozess bis zu einer bestimmten Panelwelle über alle Einzelstufen als Produkt der Einzelwahrscheinlichkeiten bestimmen. Die Längsschnittgewichte lassen sich dann ebenfalls als Reziproke der Auswahlwahrscheinlichkeit des gesamten Auswahlprozesses bis zu einer gegebenen Panelwelle berechnen.

In den einzelnen Wellen des WSI-Betriebsrätepanels können die Antwortwahrscheinlichkeiten zwischen den einzelnen Erhebungswellen unter Verwendung der in den vorausgegangenen Wellen erhobenen Merkmale geschätzt und für die Längsschnittgewichtung genutzt werden. Basis der Längsschnittgewichtung sind demnach differenzierte Analysen der Panelmortalität, wobei es dabei von grundlegender Bedeutung ist, dass die Modelle zur Panelmortalität von Welle zu Welle konstant gehalten und nicht variiert werden.

Die Längsschnittgewichtung lässt sich demnach reduzieren auf die Berechnung der Auswahlwahrscheinlichkeiten für die erste Panelwelle (Designgewicht), die Berechnung der differenzierten Antwortwahrscheinlichkeiten an der ersten Panelwelle und die Bestimmung der differenzierten Bleibewahrscheinlichkeiten, d.h. der bedingten Wahrscheinlichkeiten, im Panel zu verbleiben. Generell gilt, dass die Ausgangswelle für die Längsschnittbetrachtung und die dort berechneten Ausgangsgewichte die Gewichtung für die Längsschnittanalysen definieren. In einem Längsschnittanalysemodell lassen sich Selektivitätseffekte über die weiteren zu betrachtenden Wellen zudem ggf. modellbasiert kontrollieren.

Die Bleibewahrscheinlichkeiten im Betriebsrätepanel werden als bedingte Wahrscheinlichkeiten aufgrund modellbasierter Schätzungen ermittelt. Dabei wird auf Logitmodelle

<sup>7</sup> Zum Vorgehen der Gewichtung in Welle eins sei auf den Methodenbericht der Betriebsrätebefragung 2007 verwiesen.

zurückgegriffen<sup>8</sup>. Aufgrund des vorliegenden Studiendesigns ist dabei die Berechnung zweier Logitmodelle erforderlich. Im ersten Modell wird die bedingte Wahrscheinlichkeit der Teilnahme an der zweiten Erhebungswelle insgesamt modelliert. Hier wird also nicht zwischen Teilnahme an der Hauptstudie und Teilnahme an der Kurzbefragung unterschieden. Die Teilnehmer der zweiten Welle werden kontrastiert zur Gruppe der Nichtteilnehmer an Welle zwei. Im zweiten Modell werden die Teilnehmer der Welle zwei im Hinblick auf die Teilnahme an der Hauptstudie versus der Teilnahme an der Kurzbefragung untersucht. In beiden Modellen werden die gleichen unabhängigen Variablen eingesetzt, nämlich die Größenklasse und der Wirtschaftsbereich des Unternehmens sowie die Art der Panelrekrutierung in der ersten Welle 2007 (Hauptstudie oder Aufstockung).

Zusammen mit dem aus der ersten Welle transportierten Gewicht ergeben sich dann für die zweite Welle zwei Gewichtungsfaktoren:

- Ein Faktor für die Realisierung in Welle zwei. Dieser Gewichtungsfaktor wird transportiert in zukünftige Wellen. Er ergibt sich aus der Multiplikation von transportiertem Gewicht und dem Gewicht aus Modell eins.
- Der zweite Faktor dient der Auswertung der Hauptbefragung in Welle zwei. Er ergibt sich aus der Multiplikation von transportiertem Gewicht, Gewicht aus Modell eins und Gewicht aus Modell zwei.

Die Ergebnisse der beiden Logitmodelle finden sich im Anhang des Methodenberichts. Beide Modelle zeigen im Hinblick auf die kontrollierten Variablen nur minimale Selektivitätseffekte. In Bezug auf die berücksichtigten (Stichproben-)Merkmale treten also nur geringfügige Selektivitäten auf.

Der zweite Gewichtungsfaktor ist dem ausgelieferten Datensatz zur Hauptbefragung beigefügt.

<sup>8</sup> In Frage käme auch die für die Ausgangsstichprobe verwendete Logik der Ermittlung von Bleibewahrscheinlichkeiten innerhalb der Schichtungszellen. infas hat sich jedoch für die Verwendung von modellbasierten Schätzern entschieden, da hier die Berücksichtigung erhobener Merkmale möglich ist. In Absprache mit dem WSI enthält das letztlich gewählte Modell dann jedoch keine erhobenen Merkmale, sondern ist lediglich um ein weiteres Stichprobenmerkmal erweitert.

## 9 Anhang

- Verteilung Bearbeitungs-codes gruppiert nach Wirtschaftsbereich und Größenklassen – Haupterhebung
- Logitmodelle zur Panelgewichtung
- Programmier-vorlagen Fragebogen:
  - Haupterhebung
  - Kurzbefragung
- Sonstige Erhebungsmaterialien: Anschreiben an Panelteilnehmer
- Seitengruppen Tabellenband und Datenbereinigungen

## Verteilung Bearbeitungscode gruppiert nach Wirtschaftsbereich und Größenklassen – Haupterhebung

		Ausschöpfung Bruttostichprobe - Haupterhebung							
		neutrale Ausfälle		systematische Ausfälle*		erfolgreiche Interviews		Haupterhebung insgesamt	
		abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent
		<i>Zeilenprozente</i>							
Grundstoffe/ Produktionsgüter	20 bis 49 Besch.	1	1,7	17	29,3	40	69,0	58	100,0
	50 bis 99 Besch.	1	2,8	6	16,7	29	80,6	36	100,0
	100 bis 199 Besch.		0,0	3	13,6	19	86,4	22	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	3,8	5	19,2	20	76,9	26	100,0
	500 bis 999 Besch.		0,0	2	9,1	20	90,9	22	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.		0,0	1	4,8	20	95,2	21	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0	4	28,6	10	71,4	14	100,0
	<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>1,5</b>	<b>38</b>	<b>19,1</b>	<b>158</b>	<b>79,4</b>	<b>199</b>	<b>100,0</b>
Investitions- und Gebrauchsgüter	20 bis 49 Besch.	13	6,0	54	24,9	150	69,1	217	100,0
	50 bis 99 Besch.		0,0	8	21,1	30	78,9	38	100,0
	100 bis 199 Besch.	1	3,6	8	28,6	19	67,9	28	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	8,0	4	16,0	19	76,0	25	100,0
	500 bis 999 Besch.		0,0	4	18,2	18	81,8	22	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.		0,0	3	16,7	15	83,3	18	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0	2	9,1	20	90,9	22	100,0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>4,3</b>	<b>83</b>	<b>22,4</b>	<b>271</b>	<b>73,2</b>	<b>370</b>	<b>100,0</b>
Verbrauchsgüter	20 bis 49 Besch.	5	3,8	27	20,3	101	75,9	133	100,0
	50 bis 99 Besch.	2	3,8	16	30,2	35	66,0	53	100,0
	100 bis 199 Besch.	2	7,7	10	38,5	14	53,8	26	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	9,1	2	9,1	18	81,8	22	100,0
	500 und mehr Besch.		0,0	3	15,0	17	85,0	20	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	1	6,3	3	18,8	12	75,0	16	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0		0,0	1	100,0	1	100,0
	<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>4,4</b>	<b>61</b>	<b>22,5</b>	<b>198</b>	<b>73,1</b>	<b>271</b>	<b>100,0</b>
BaugeWERBE	20 bis 49 Besch.	11	13,6	22	27,2	48	59,3	81	100,0
	50 bis 99 Besch.	2	10,5	5	26,3	12	63,2	19	100,0
	100 bis 199 Besch.	3	15,0	9	45,0	8	40,0	20	100,0
	200 und mehr Besch.		0,0	4	21,1	15	78,9	19	100,0
	500 und mehr Besch.		0,0	2	25,0	6	75,0	8	100,0
	<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>10,9</b>	<b>42</b>	<b>28,6</b>	<b>89</b>	<b>60,5</b>	<b>147</b>	<b>100,0</b>
Handel (u. Reparatur)	20 bis 49 Besch.	24	9,2	81	31,0	156	59,8	261	100,0
	50 bis 99 Besch.	4	5,7	26	37,1	40	57,1	70	100,0
	100 bis 199 Besch.	1	2,5	12	30,0	27	67,5	40	100,0
	200 bis 499 Besch.		0,0	5	19,2	21	80,8	26	100,0
	500 und mehr Besch.		0,0	7	25,9	20	74,1	27	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	1	6,7	5	33,3	9	60,0	15	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0		0,0	1	100,0	1	100,0
	<b>Total</b>	<b>30</b>	<b>6,8</b>	<b>136</b>	<b>30,9</b>	<b>274</b>	<b>62,3</b>	<b>440</b>	<b>100,0</b>
Verkehr und Nachrichten	20 bis 49 Besch.	3	3,8	23	29,5	52	66,7	78	100,0
	50 bis 99 Besch.	4	19,0	4	19,0	13	61,9	21	100,0
	100 bis 199 Besch.		0,0	6	30,0	14	70,0	20	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	8,3	2	8,3	20	83,3	24	100,0
	500 und mehr Besch.		0,0	5	27,8	13	72,2	18	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.		0,0	3	25,0	9	75,0	12	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0		0,0	2	100,0	2	100,0
	<b>Total</b>	<b>9</b>	<b>5,1</b>	<b>43</b>	<b>24,6</b>	<b>123</b>	<b>70,3</b>	<b>175</b>	<b>100,0</b>
Kredit und Versicherungen	20 bis 49 Besch.	1	3,3	5	16,7	24	80,0	30	100,0
	50 bis 99 Besch.	2	11,1	4	22,2	12	66,7	18	100,0
	100 bis 199 Besch.		0,0	2	10,5	17	89,5	19	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	7,1	1	7,1	12	85,7	14	100,0
	500 bis 999 Besch.		0,0	1	5,3	18	94,7	19	100,0
	1.000 und mehr Besch.	1	7,7	3	23,1	9	69,2	13	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4,3</b>	<b>17</b>	<b>14,5</b>	<b>95</b>	<b>81,2</b>	<b>117</b>	<b>100,0</b>
son. private/ öffentl. Dienstl.	20 bis 49 Besch.	24	6,5	86	23,1	262	70,4	372	100,0
	50 bis 99 Besch.	2	2,2	23	25,8	64	71,9	89	100,0
	100 bis 199 Besch.	3	4,7	20	31,3	41	64,1	64	100,0
	200 bis 499 Besch.		0,0	6	26,1	17	73,9	23	100,0
	500 bis 999 Besch.	2	10,0	4	20,0	14	70,0	20	100,0
	1.000 und mehr Besch.		0,0	4	22,2	14	77,8	18	100,0
	2.000 und mehr Besch.		0,0	1	16,7	5	83,3	6	100,0
	<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>5,2</b>	<b>144</b>	<b>24,3</b>	<b>417</b>	<b>70,4</b>	<b>592</b>	<b>100,0</b>
sonstige Branchen	20 bis 49 Besch.	2	12,5	6	37,5	8	50,0	16	100,0
	50 bis 99 Besch.		0,0	6	31,6	13	68,4	19	100,0
	100 bis 199 Besch.		0,0	8	36,4	14	63,6	22	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	8,0	4	16,0	19	76,0	25	100,0
	500 und mehr Besch.		0,0	5	27,8	13	72,2	18	100,0
	1.000 und mehr Besch.		0,0	2	22,2	7	77,8	9	100,0
	2.000 und mehr Besch.	1	50,0		0,0	1	50,0	2	100,0
	<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>4,5</b>	<b>31</b>	<b>27,9</b>	<b>75</b>	<b>67,6</b>	<b>111</b>	<b>100,0</b>
<b>Gesamt</b>		<b>127</b>	<b>5,2</b>	<b>595</b>	<b>24,6</b>	<b>1.700</b>	<b>70,2</b>	<b>2.422</b>	<b>100,0</b>

\* inkl. abgebrochene Interviews

**Logitmodell 1: Teilnahme an Welle 2 (Y = 1) vs. Nichtteilnahme (Y = 0)\***

<b>Merkmal und Ausprägung</b>	<b>Referenzkategorie</b>	<b>Odd's Ratio</b>
<b>Quelle</b>	<i>Kurzbefragung</i>	
Langbefragung		<b>1,34</b>
<b>Wirtschaftsbereich</b>	<i>Grundstoffe/ Produktionsgüter</i>	
Investitions- und Gebrauchsgüter		0,76
Verbrauchsgüter		0,75
Baugewerbe		<b>0,39</b>
Handel (u. Reparatur)		<b>0,52</b>
Verkehr und Nachrichten		<b>0,55</b>
Kredit und Versicherungen		0,93
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen		<b>0,64</b>
sonstige Branchen		<b>0,41</b>
<b>Größenklasse</b>	<i>20 bis 49</i>	
50 bis 99		1,07
100 bis 199		1,01
200 bis 499		<b>1,94</b>
500 bis 999		<b>2,01</b>
1000 b.1999		1,34
2000 u. m.		1,83
<b>Bundesland</b>	<i>Schleswig-Holstein</i>	
Hamburg		1,06
Niedersachsen		1,05
Bremen		0,64
NRW		0,90
Hessen		0,80
Rheinland-Pfalz		0,80
Baden-Württemberg		1,03
Bayern		0,84
Saarland		0,95
Berlin		0,73
Brandenburg		1,26
Mecklenburg-Vorpommern		1,39
Sachsen		1,29
Sachsen-Anhalt		1,07
Thüringen		1,12

*Pseudo R-Quadrat: 0,027*

\*Fett gedruckt: signifikant bei Toleranz von 0,05

**Logitmodell 2: Teilnahme an Langbefragung (Y = 1)  
vs. Teilnahme an Kurzbefragung (Y = 0)\***

<b>Merkmal und Ausprägung</b>	<b>Referenzkategorie</b>	<b>Odd's Ratio</b>
<b>Quelle</b>	<i>Kurzbefragung</i>	
Langbefragung		<b>1,18</b>
<b>Wirtschaftsbereich</b>	<i>Grundstoffe/ Produktionsgüter</i>	
Investitions- und Gebrauchsgüter		1,00
Verbrauchsgüter		1,13
Baugewerbe		1,10
Handel (u. Reparatur)		0,94
Verkehr und Nachrichten		1,26
Kredit und Versicherungen		1,29
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen		1,11
sonstige Branchen		1,27
<b>Größenklasse</b>	<i>20 bis 49</i>	
50 bis 99		0,83
100 bis 199		0,82
200 bis 499		0,82
500 bis 999		0,89
1000 b.1999		2,46
2000 u. m.		1,27
<b>Bundesland</b>	<i>Schleswig-Holstein</i>	
Hamburg		1,10
Niedersachsen		0,82
Bremen		1,11
NRW		0,82
Hessen		1,00
Rheinland-Pfalz		1,46
Baden-Württemberg		0,94
Bayern		0,71
Saarland		1,78
Berlin		1,07
Brandenburg		0,72
Mecklenburg-Vorpommern		0,81
Sachsen		0,78
Sachsen-Anhalt		0,91
Thüringen		1,14

*Pseudo R-Quadrat: 0,015*

\* Fett gedruckt: signifikant bei Toleranz von 0,05

## **Programmiervorlagen Fragebogen:**

- **Haupterhebung**



## **WSI-Betriebsrätebefragung 2008**

### **Innovationsfähigkeit, Arbeitsbedingungen und Gesundheit im Betrieb**

#### Programmiervorlage für die Hauptbefragung

**PROGR:**

Bei allen Fragen sind „weiß nicht“ und „verweigert“ zugelassen, gleichgültig ob es bei den einzelnen Fragen explizit dabei steht oder nicht.

Alle Antwortskalen in schwarzer Schrift = vorlesen darstellen, wenn nicht explizit anders vermerkt.

Die Fragebogenvorlage ist mit Zwischenüberschriften versehen, diese dienen der inhaltlichen Orientierung und sind nicht zu programmieren.

Textliche Überleitungen, die der Interviewer vorlesen soll, sind fett hinterlegt.

Die offenen Antwortmöglichkeiten aus dem Pretest sind geschlossen worden.

## **Interviewleitfaden:**

*PROGR:*

*Aus t-file übernehmen:*

*Name des Betriebsrats (=Panelteilnehmer aus der letzten Betriebsräte-Befragung)*

### **Erster Kontakt**

#### **I01**

Guten Tag, mein Name ist .... Ich rufe an vom infas Institut in Bonn. Wir führen derzeit im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans Böckler Stiftung eine Befragung bei Betrieben zur Betriebsratsarbeit durch.

Dazu möchte ich mit <Name Ansprechpartner> sprechen.

- 1: Zp am Apparat
- 2: Zp zurzeit nicht erreichbar -> TERMIN
- 3: Zp im Unternehmen unbekannt
- 4: Zp ist nicht mehr im Unternehmen

---

#### **I02**

*PROGR wenn I01=1*

Wir haben unsere aktuelle Befragung in den letzten Tagen schriftlich angekündigt und Ihnen dazu eine kurze Information zugeschickt. Im Interviewgespräch geht es neben der allgemeinen Betriebsratsarbeit insbesondere um die Themen Innovation, Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Das Gespräch wird ca. 50 Minuten dauern. Wir freuen uns, wenn Sie uns auch in diesem Jahr erneut zu einem Gespräch zur Verfügung stehen. Wann ist das am besten möglich?

*INT:* Befragung richtet sich an Betriebsräte – falls Zp nicht mehr in dieser Funktion tätig ist, nach zuständigem Betriebsratsvorsitzenden fragen, Kontaktdaten notieren.

Falls Schreiben nicht vorliegt, Infos kurz erläutern – Neuzusendung nur in Ausnahmefällen möglich.

- 1: Interview beginnen
- 2: Termin vereinbaren -> TERMIN
- 3: Zp nicht mehr zuständig, neuer BR Kontaktdaten notieren -> TERMIN
- 4: will nicht teilnehmen -> AUSFALLCODES

*INT: Erläuterungen:*

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden. Wollen Sie für diese Rückfragemöglichkeit eine entsprechende WSI-Telefonnummer?

Dr. Astrid Ziegler                      Tel: 0211 7778 237

Elke Ahlers                              Tel: 0211 7778 105

Wolfram Brehmer                      Tel: 0211 7778 340

In der Regel wird der Vorsitzende des Betriebsrats (BR) befragt. Falls dieser nicht erreichbar ist, kann auch der Stellvertreter oder ein anderes Mitglied des BR Auskunft geben.

---

### **I03**

*PROGR: wenn I01=3 oder 4*

Für unsere Befragung wenden wir uns an den Betriebsratsvorsitzenden im Unternehmen. An wen können wir uns wenden? Können Sie mich verbinden oder mir die Durchwahl nennen?

*INT: neue Kontaktdaten in Terminmaske notieren und erneut anwählen*

*INT: bei erneutem Kontaktversuch bzw. Kontaktpersonwechsel weiter mit Code 2*

- 1: neue Kontaktdaten vorhanden -> TERMIN
  - 2: neue Kontaktperson am Apparat
  - 3: Kontakt verhindert -> AUSFALLCODES
  - 4: es gibt keinen Betriebsrat -> ENDE (ENDST=85)
- 

### **I04**

*PROGR: wenn I03=2*

Das WSI führt regelmäßig Befragungen bei Betriebsräten durch. In der aktuellen Befragung geht es neben der allgemeinen Betriebsratsarbeit insbesondere um die Themen Innovation, Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Das Gespräch wird ca. 50 Minuten dauern. Wir freuen uns, wenn Sie sich zu einem Gespräch bereit erklären. Wann ist das am besten möglich?

- 1: Interview beginnen
- 2: Termin vereinbaren -> TERMIN
- 3: Zp will nicht teilnehmen

*INT: Erläuterungen:*

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden. Wollen Sie für diese Rückfragemöglichkeit eine entsprechende WSI-Telefonnummer?

Dr. Astrid Ziegler	Tel: 0211 7778 237
Elke Ahlers	Tel: 0211 7778 105
Wolfram Brehmer	Tel: 0211 7778 340

In der Regel wird der Vorsitzende des Betriebsrats (BR) befragt. Falls dieser nicht erreichbar ist, kann auch der Stellvertreter oder ein anderes Mitglied des BR Auskunft geben.

---

### **Ausfallcodes für ini-file:**

- 1 = nicht abgehoben
- 2 = Anrufbeantworter
- 3 = besetzt
- 4 = kein Anschluss unter dieser Nummer
- 5 = falsche Telefonnummer
- 6 = vager Termin
- 7 = definitiver Termin
- 8 = ZP verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen => BITTE ERLÄUTERN!
- 9 = ZP verweigert: keine Zeit in dieser Welle
- 10 = ZP verweigert: nicht am Telefon
- 11 = ZP verweigert: krank
- 12 = ZP darf nicht teilnehmen: untersagt
- 13 = keine Firma
- 15 = Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr
- 17 = bereits befragt => ZEITPUNKT NOTIEREN!
- 34 = Fax | Modem
- 35 = Termin geplatzt: neuer Termin
- 36 = Kontakt zu ZP verhindert
- 37 = ZP lt. Auskunft Dritter nicht bereit

38 = ZP läßt sich verleugnen

39 = Betrieb verweigert jegliche Auskunft

40 = direkt aufgelegt

41 = ZP verweigert: kein Interesse

42 = ZP verweigert: Thema

43 = ZP verweigert: zu viele Umfragen

44 = ZP verweigert: Datenschutzgründe

45 = ZP verweigert: Länge des Interviews

47 = Interview unterbrochen: wird fortgesetzt

48 = Interview abgebrochen

4T = ZP in Feldzeit nicht zu erreichen => NÄCHSTMÖGLICHEN TERMIN NOTIEREN!

85 = Es gibt keinen Betriebsrat

**Interview beginnen**  
**ZEITSTEMPEL**

**PAGE**

**Bevor wir zu den Fragen der Betriebsratsarbeit kommen, bitte ich Sie zunächst um ein paar allgemeine Angaben zum Betrieb. Bitte beziehen Sie Ihre Angaben immer auf <Name der Betriebsstätte einblenden>.**

**INT: evtl. Namens-/ Bezeichnungsänderungen der Betriebsstätte können am Ende aufgenommen werden.**

**A. Allgemeine Angaben**

**A9 Wie würden Sie die wichtigsten Kunden Ihres Betriebs beschreiben?**

*PROGR: nur eine Nennung*

*INT: zunächst alle Antwortkategorien vorlesen, keine Mehrfachnennung*

Die wichtigsten Kunden sind ...

- 1: überwiegend andere Unternehmen und/oder öffentliche Verwaltungen.
- 2: überwiegend private Endkunden.
- 3: überwiegend unternehmens-/konzerninterne Abnehmer/Kunden
- 4: gemischter Kundenkreis

weiß nicht/verweigert

---

**A9b Welche der folgenden Beschreibungen passen auf die Produkte bzw. Dienstleistungen Ihres Betriebs?**

- 1: Wir bieten unseren Kunden standardisierte Leistungen und Produkte an.
- 2: Der Kunde kann unsere Leistungen und Produkte aus verschiedenen Modulen zusammenstellen.
- 3: Unsere Leistungen und Produkte werden individuell entwickelt und bereitgestellt.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A10 Auf welchen Märkten ist Ihr Betrieb tätig?**

- 1: auf dem regionalen bzw. lokalen Markt
- 2: in Deutschland
- 3: in Europa
- 4: weltweit

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A11a Hat Ihr Betrieb viele Wettbewerber?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht/verweigert

---

**A11b Ist Ihr Betrieb von wenigen Auftraggebern abhängig?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht/verweigert

---

**A11c Hat Ihr Betrieb eine marktbeherrschende Position inne?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A12 Welche der folgenden Aussagen beschreibt die Wettbewerbsstrategie Ihres Betriebs am besten?**

*PROG: keine Mehrfachnennungen*

*INT: zunächst alle Antwortkategorien vorlesen, keine Mehrfachnennungen*

Wir müssen...

- 1: eine hohe Qualität zu einem angemessenen Preis anbieten.
- 2: immer wieder neue Produkte und Leistungen anbieten.
- 3: unsere Produkte und Leistungen zu einem möglichst geringen Preis anbieten.

weiß nicht/verweigert

---

**A6a Hat sich am rechtlichen Status Ihres Betriebes seit 2007 etwas geändert - fand z.B. ein Eigentümerwechsel statt oder ein Wechsel der Rechtsform?**

- 1: ja
  - 2: nein
  - 3: weiß nicht
- 

**A6 Wird Ihr Betrieb vom Inhaber persönlich geführt?**

*A6a=1 oder 3*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A7 Welchen rechtlichen Status hat Ihr Standort?**

*A6a=1 oder 3*

Ist Ihr Standort ein rechtlich...

- 1: ... nicht selbständiger Betrieb oder
- 2: ... selbständiges Unternehmen?

weiß nicht/verweigert

---

**A7a Ist Ihr Standort...**

*PROG: wenn A7=1*

- 1: ... eine Niederlassung/Filiale eines inländischen Unternehmens oder
- 2: ... eine Niederlassung/Filiale eines ausländischen Unternehmens?

weiß nicht/verweigert

---

**A7b Ist Ihr Standort ein....**

*PROG: wenn A7=2*

- 1: ... beherrschtes Unternehmen
- 2: ... ein herrschendes Unternehmen,
- 3: ... ein sowohl beherrschtes als auch herrschendes Unternehmen oder
- 4: ... ein alleinstehendes Unternehmen?

verweigert/weiß nicht

---

**A5 Ist Ihr Unternehmen börsennotiert?**

*INT: börsennotiert = Aktien des Unternehmens werden an der Börse gehandelt*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A5a Gibt es für Ihr Unternehmen einen „mitbestimmten“ Aufsichtsrat?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

**ZEITSTEMPEL**

## A2. Wirtschaftliche Situation

**A20 Wie beurteilen Sie derzeit <Item einblenden> Ihres Betriebs auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 6 „sehr schlecht“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Einschätzung abstufen**

*PROG: Button einfügen „trifft nicht zu“*

- a: die Auftragslage
- b: den Gewinn

*Skala:*

- 1: sehr gut
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: sehr schlecht

weiß nicht/ verweigert

---

**A21 Gab es in Ihrem Betrieb seit Anfang 2006 betriebliche Umstrukturierungen?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/ verweigert

---

**A21a Hat es die folgenden Umstrukturierungen in Ihrem Betrieb gegeben?**

*PROG: wenn A21 = 1*

- 1: Standortverlagerung
- 2: Ausgliederung von Funktionen oder Abteilungen
- 3: Fusion mit anderen Unternehmen
- 4: Neue Unternehmensstruktur (z.B. Matrixorganisation)

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A21b Was waren die Folgen dieser Umstrukturierungen für den Betrieb...**

*PROG: wenn A21 = 1*

- 1: Abbau von vormals im Betrieb vorhandenem Know-how?
- 2: Koordinationsprobleme zwischen den Standorten?
- 3: Motivationsprobleme bei den Mitarbeitern?
- 4: höhere Fluktuation unter den Beschäftigten?
- 5: größere Flexibilität bei den Beschäftigten?
- 6: Abbau von Beschäftigung

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert



## ZEITSTEMPEL

### A3. Beschäftigung

**A30a Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb aktuell?** Bitte zählen Sie Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und befristet Beschäftigte sowie Leiharbeitnehmer mit - aber nicht freie Mitarbeiter oder Werkvertragsnehmer.

*INT: Bitte je nach Möglichkeit exakte Anzahl ermitteln. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!*

Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!

Beschäftigte insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)

Weiß nicht/ verweigert

*INT: Bitte eingeben – nicht vorlesen*

*1: Anzahl Mitarbeiter ist geschätzt*

*2: Anzahl Mitarbeiter ist exakt*

---

### A30b Und wie viele davon sind Frauen?

*INT: Zunächst IMMER nach absoluter Anzahl fragen – in Ausnahmefällen sind Prozentangaben erlaubt – dann bitte Button benutzen. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!*

Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!

*PROG: Prozentangabe als Button*

Frauen insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)

Weiß nicht/ verweigert

### A30b2

*INT: Eingabe ganzzahlig – evtl. auf- bzw. abrunden – falls Zp nur Prozentbereich angeben kann, Nachfrage über Button aufrufen*

Anteil Frauen an Gesamtbeschäftigtenzahl \_\_\_\_\_ - Prozent (dreistellig) (Nachkommastellen)

*PROG: Prozentbereich als Button*

### A30b3

Anteil Frauen an Gesamtbeschäftigtenzahl in Prozentbereichen:

1: 0 bis 20 %

2: 21 bis 40 %

3: 41 bis 60 %

4: 61 bis 80 %

5: 81 bis 100 %

---

### A35b Wie hoch ist der Anteil der gewerblichen Arbeitnehmer an der Gesamtbelegschaft?

*INT: Nicht vorlesen. Wenn die Unterscheidung Arbeiter/ Angestellte keine Rolle spielt – ohne weitere Nachfrage Code 1 eingeben.*

*INT: bei Nachfrage, gemeint sind Arbeiter im Verhältnis zu Angestellten.*

Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!

Skala:

- 1: 0 bis 20 %
- 2: 21 bis 40 %
- 3: 41 bis 60 %
- 4: 61 bis 80 %
- 5: 81 bis 100 %

weiß nicht/ verweigert

**A37 Wie viele Teilzeitbeschäftigte (ohne Mini-Jobs) arbeiten in ihrem Betrieb?**

PROG: Button KEINE=99995

*INT: falls Beschäftigtengruppe nicht vorhanden, Button benutzen*

*INT: Zunächst IMMER nach absoluter Anzahl fragen – in Ausnahmefällen sind Prozentangaben erlaubt – dann bitte Button benutzen. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!*

*Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!*

Beschäftigte insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)

Weiß nicht/ verweigert

*INT: Bitte eingeben – nicht vorlesen*

*1: Anzahl Mitarbeiter ist geschätzt*

*2: Anzahl Mitarbeiter ist exakt*

PROG: Prozentangabe als Button

Anzahl: \_\_\_\_\_ fünfstellig

PROG: Button für Prozentangabe in Prozent: \_\_\_\_\_

---

**A38 Wie viele befristet Beschäftigte (ohne Leiharbeiter/innen) arbeiten in ihrem Betrieb?**

PROG: Button KEINE=99995

*INT: falls Beschäftigtengruppe nicht vorhanden, Button benutzen*

Beschäftigte insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)

Weiß nicht/ verweigert

*INT: Bitte eingeben – nicht vorlesen*

*1: Anzahl Mitarbeiter ist geschätzt*

*2: Anzahl Mitarbeiter ist exakt*

*INT: Zunächst IMMER nach absoluter Anzahl fragen – in Ausnahmefällen sind Prozentangaben erlaubt, dann bitte Button benutzen. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!*

*Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!*

PROG: Prozentangabe als Button

Anzahl: \_\_\_\_\_ fünfstellig

PROG: Button für Prozentangabe in Prozent: \_\_\_\_\_

---

**A39 Wie viele Leiharbeiter/innen arbeiten in ihrem Betrieb?**

PROG: Button KEINE=99995

INT: falls Beschäftigtengruppe nicht vorhanden, Button benutzen

Beschäftigte insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)  
Weiß nicht/ verweigert

INT: Bitte eingeben – nicht vorlesen

1: Anzahl Mitarbeiter ist geschätzt

2: Anzahl Mitarbeiter ist exakt

INT: Zunächst IMMER nach absoluter Anzahl fragen – in Ausnahmefällen sind Prozentangaben erlaubt – bitte Button benutzen. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!

PROG: Prozentangabe als Button

Anzahl: \_\_\_\_\_ fünfstellig

PROG: Button für Prozentangabe in Prozent: \_\_\_\_\_

---

**A39a Wie haben sich die Beschäftigtenzahlen der Leiharbeiter/innen gegenüber Anfang 2006 entwickelt?**

PROG: wenn A39<>99995

INT: Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!

Sie sind

1: gestiegen

2: gesunken

3: gleich geblieben

weiß nicht / keine Angabe

---

**A31a2**

INT: Eingabe ganzzahlig – evtl. auf- bzw. abrunden – falls Zp nur Prozentbereich angeben kann, Nachfrage über Button aufrufen

Anteil Beschäftigte über 55 Jahre an Gesamtbeschäftigtenzahl \_\_\_\_\_ - Prozent (dreistellig)

PROG: Prozentbereich als Button

---

**A31a3**

Anteil Beschäftigte über 55 Jahre an Gesamtbeschäftigtenzahl in Prozentbereichen

1: 0 bis 20 %

2: 21 bis 40 %

3: 41 bis 60 %

4: 61 bis 80 %

5: 81 bis 100 %

**A32 Wie hoch ist der Anteil der folgenden Qualifikationsgruppen an der Gesamtbelegschaft?**

*INT: Nicht vorlesen*

*Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!*

- 1: Un- und Angelernte
- 2: Facharbeiter und -angestellte
- 3: Beschäftigte mit Fachhochschul- und Hochschulstudium

- 1: unter 30 Prozent
- 2: 30 bis unter 50 Prozent
- 3: 50 Prozent und mehr

weiß nicht/ verweigert

---

**A33 Hat ihr Betrieb derzeit Probleme geeignete Fachkräfte zu finden?**

*Es sollen Beschäftigtendaten für die Betriebsstätte erhoben werden und nicht für das gesamte Unternehmen!*

- 1: ja, bei allen Beschäftigtengruppen
- 2: ja, bei einigen Beschäftigtengruppen
- 3: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A33a Handelt es sich bei den Beschäftigtengruppen um...**

*PROG: wenn A33 = 2 (Mehrfachnennung)*

- 1: Facharbeiter oder -angestellte ?
- 2: Hochschulabsolventen ?
- 3: Un- und Angelernte

weiß nicht/verweigert

**ZEITSTEMPEL**

**A4. Tarifbindung**

**A40 Ist Ihr Betrieb gebunden an ...**

*INT: Mehrfachnennung zwischen 1 und 2 möglich*

- 1: einen Branchen- bzw. Verbandstarif
- 2: einen Firmen- oder Haustarifvertrag (auch in Form eines Anerkennungstarifvertrages)
- 3: keinen Tarifvertrag

weiß nicht/ verweigert

---

**A40a Warum gibt es keinen Tarifvertrag?**

*PROG: wenn A40=3*

- 1: weil die Tarifbindung aufgelöst wurde durch den Arbeitgeber
- 2: weil nie eine Tarifbindung bestand
- 3: oder aus anderen Gründen

---

**A40b Orientieren sich die Bezahlung und die sonstigen Arbeitsbedingungen trotzdem am branchenüblichen Tarif?**

*PROG: wenn A40=3*

- 1: ja
- 2: nein

---

**A41 Existiert in Ihrem Betrieb eine Standortsicherungsvereinbarung?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/ verweigert

---

**A41a Welche Zusagen hat die Geschäftsführung in der Standortsicherungsvereinbarung gemacht?**

*PROG: wenn A41=1*

- 1: Sie wird in den nächsten Jahren am Standort investieren
- 2: Sie garantiert eine bestimmte Anzahl an Beschäftigten am Standort
- 3: Sie verpflichtet sich, Qualifizierungsmaßnahmen durchzuführen
- 4: Sie schließt betriebsbedingte Kündigungen aus
- 5: Verlagerungen/Ausgliederungen sind für einen festgelegten Zeitraum ausgeschlossen

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**A41b Welche Zugeständnisse musste die Belegschaft machen?**

*PROG: wenn A41=1*

- 1: Arbeitszeitverlängerung
- 2: Personalabbau
- 3: Einkommenseinbußen beim regelmäßigen Gehalt
- 4: Kürzung von Sonderzahlungen (Weihnachts- bzw. Urlaubsgeld)
- 5: Flexibilisierung der Arbeitszeit

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

## A5. Betriebsrat, Belegschaft, Arbeitgeber, Gewerkschaft

### A51 Wie oft versucht der Arbeitgeber, Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern?

- 1: häufig
  - 2: manchmal
  - 3: nie
- 

### Wir möchten nun etwas darüber erfahren, wie Sie als Betriebsrat handeln.

#### A52 Welche der folgenden Aussagen treffen für Ihren Betriebsrat zu?

Von 1 „trifft völlig zu“ bis 6 „trifft gar nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen.

- 2: Der Betriebsrat hält sich aus der strategischen Unternehmensplanung heraus.
- 2: Der Betriebsrat ist ausschließlich den Beschäftigten seines Betriebes verpflichtet.
- 3: Der Betriebsrat muss bei seinem Handeln auch über den Betrieb hinaus denken (wie z.B. das regionale Umfeld, Konzerninteressen).
- 4: Der Betriebsrat ist die Vertretung der Gewerkschaft im Betrieb.
- 5: Um als Betriebsrat etwas zu erreichen, müssen wir den Arbeitgeber unter Druck setzen.
- 6: Der Betriebsrat sucht das vernünftige Gespräch mit der Geschäftsleitung, um Konflikte zu vermeiden.

Skala:

- 1: trifft völlig zu
  - 2:
  - 3:
  - 4:
  - 5:
  - 6: trifft gar nicht zu
- 

### A53 Wie häufig treten in Ihrem Betrieb Konflikte zwischen Betriebsrat und Management auf?

- 1: häufig
  - 2: manchmal
  - 3: nie
- 

### A57: Wird in Ihrem Betrieb das Instrument der Mediation eingesetzt? D.h. eine neutrale Person wird eingeschaltet, die im Konfliktfall vermittelt.

- 1: ja
- 2: nein

PROG: wenn A57=1 weiter mit A57a bis A57d

---

### **A57A bis D**

#### **Wird das Instrument der Mediation eingesetzt bei Konflikten...**

##### **A: zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber?**

*PROG: unmittelbare Nachfrage wenn A57A=1*

##### **A57A1**

Wird der Betriebsrat dabei beteiligt?

- 1: ja
- 2: nein

##### **B: von Arbeitnehmern untereinander**

*PROG: unmittelbare Nachfrage wenn A57B=1*

##### **A57B1**

Wird der Betriebsrat dabei beteiligt?

- 1: ja
- 2: nein

##### **C: zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?**

##### **D: innerhalb des Betriebsrats?**

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

---

#### **A58 Wie wird die praktizierte Mediation von Ihnen bewertet?**

*PROG: wenn A57=1*

*INT: zunächst alle Antworten vorlesen, Mehrfachnennung*

- 1: eher positiv
- 2: eher negativ
- 3: in der Mediation liegt eine Gefahr für die angestammte Rolle des Betriebsrats
- 4: Es liegen noch nicht genug Erfahrungen vor

### **A6. Betriebsvereinbarungen**

#### **A60 Gibt es zu folgenden Regelungsaspekten in Ihrem Betrieb gültige Betriebsvereinbarungen?**

*PROG: randomisieren*

- 1: Weiterbildung
- 2: Technikgestaltung und Technikfolgen
- 3: Arbeitsorganisation
- 4: Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung
- 5: Vorschlagswesen
- 6: Gefährdungsbeurteilung
- 7: Zielvereinbarungen

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

#### **ZEITSTEMPEL**

## B. Betriebliche Innovationsfähigkeit

*Einstieg – vom Interviewer vorzulesen:*

### PAGE

Wir kommen nun zu unserem ersten Themenschwerpunkt „Innovation“.

Unter „Innovation“ verstehen wir allgemein die Entwicklung und Umsetzung von Neuerungen. Dies muss keine Weltneuheit sein, es reicht, wenn es für Ihren Betrieb neu ist. Wir interessieren uns dabei sowohl für ...

- a) neue Produkte und neue Dienstleistungen,
- b) neue Märkte, die Ihr Betrieb erschlossen hat, als auch für ...
- c) neue Prozesse und Formen der Arbeitsorganisation,
- d) personalpolitische Veränderungen sowie
- e) Veränderungen der betrieblichen Sozialmaßnahmen.

Wir fragen zunächst nach der Entwicklung dieser unterschiedlichen Innovationsformen in Ihrem Betrieb seit Anfang 2006.

## B.I Angaben zum Innovationsgeschehen

### B1 Wie haben sich die Produkte und Dienstleistungen Ihres Betriebes seit 2006 verändert?

- 1: Das Angebot wurde weiter entwickelt.
- 2: Produkte oder Dienstleistungen wurden komplett neu entwickelt.
- 3: produktnahe Dienstleistungen wie z.B. Service, Beratung, Schulungen wurden eingeführt.

*PROG: wenn 1-3=ja dann 4: nicht abfragen*

4: es kam zu keinen wesentlichen Veränderungen der Produkte oder Dienstleistungen.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

### B1a Wurden unmittelbar vor 2006 neu entwickelte Produkte oder Dienstleistungen eingeführt?

*PROG: wenn B1=4*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

### B1b Bei den neu entwickelten Produkten und Dienstleistungen handelt es sich um:

*PROG: wenn B1=2 oder B1a=1 (Mehrfachnennungen)*

- 1: Weltneuheiten
- 2: Branchenneuheiten
- 3: Neuheiten für den Betrieb



---

**B2 Hat Ihr Betrieb seit 2006 neue Märkte erschließen können?**

(Mehrfachnennungen von Code 1 und 3 oder 2 und 3 möglich)

- 1: ja
- 2: nein
- 3: wir haben Märkte verloren

weiß nicht/verweigert

---

**B2a Wurden unmittelbar vor 2006 neue Märkte erschlossen?**

PROG: wenn B2=2-3 (Frage nicht stellen, wenn B2=1+3)

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B2b Mit welcher Strategie hat Ihr Betrieb die neuen Märkte erschlossen?**

PROG: wenn B2=1 oder B2a=1;

- 1: Mit bestehenden Produkten oder Dienstleistungen
- 2: Mit neuen Anwendungsfeldern für unsere Produkte und Dienstleistungen
- 3: Mit neuen Produkten oder Dienstleistungen

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B8 Befasst sich Ihr Betrieb mit Forschung und Entwicklung?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B8a Wie befasst sich Ihr Betrieb mit Forschung und Entwicklung?**

PROG: wenn B8=1

- 1: Wir haben eine Forschungs- und Entwicklungsabteilung.
- 2: Durch Projektgruppen.
- 3: Forschung und Entwicklung ist Aufgabe einer anderen Unternehmenseinheit.
- 4: Der Geschäftsinhaber beteiligt sich persönlich an Forschung und Entwicklung.
- 5: Durch Kooperation mit Hochschulen und Forschungsinstituten
- 6: Durch Kooperation mit Kunden oder anderen Betrieben.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B3 Hat es in Ihrem Betrieb seit 2006 arbeitsorganisatorische Veränderungen gegeben? Darunter fassen wir nicht Veränderungen der Arbeitszeit, dazu kommen wir später.**

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B3a Wurden unmittelbar vor 2006 arbeitsorganisatorische Veränderungen durchgeführt?**

*PROG: wenn B3=2*

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B3b Welche arbeitsorganisatorischen Veränderungen waren dies?**

*PROG: wenn B3=1 oder B3a=1*

*Randomisieren 1-7*

- 1: Neue Arbeitsabläufe und Prozesse
- 2: Abbau von Hierarchieebenen
- 3: Einführung von Gruppen- oder Teamarbeit
- 4: Bildung von Profit-Centern
- 5: Auflösung von Abteilungen
- 6: Einführung neuer Software
- 7: Zusammenlegung von Abteilungen

Skala:

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B3c Standen diese Veränderungen im Zusammenhang mit den Produkt- und Dienstleistungsinnovationen oder Marktinnovationen?**

*PROG: wenn (B3=1 oder B3a=1) und (B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1)*

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B3d Standen diese Veränderungen in Zusammenhang mit <einblenden aus A21a>, die Sie bei den Umstrukturierungen genannt haben?**

*PROG: wenn (B3=1 oder B3a=1) und (A21a=1 oder 2 oder 3 oder 4)*

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B4 Wurden in Ihrem Betrieb seit 2006 personalpolitische Änderungen vorgenommen?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B4a Wurden unmittelbar vor 2006 personalpolitische Änderungen durchgeführt?**

*PROG: wenn B4=2*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B4b Welche personalpolitischen Änderungen waren dies?**

*PROG: wenn B4=1 oder B4a=1;*

- 1: Neue Formen der Qualifizierung
- 2: Neue Entlohnungsformen
- 3: Neue Arbeitszeitmodelle
- 4: Neue Formen der Personalrekrutierung

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B4d Warum wurden personalpolitische Änderungen durchgeführt? Was waren die Gründe?**

*PROG: wenn B4=1 oder B4a=1;*

*Randomisieren 1-9*

- 1: Rat von Unternehmensberatungen
- 2: Produkt- oder Marktinnovationen (*nur wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1*)
- 3: arbeitsorganisatorischer Änderungen (*nur wenn B3=1 oder B3a=1*)
- 4: Qualifizierungsbedarf der Belegschaft
- 5: Orientierung an konkurrierenden Unternehmen
- 6: Überalterung der Belegschaft
- 7: um Fachkräfte gewinnen und an den Betrieb binden zu können
- 8: Erfüllung tariflicher oder gesetzlicher Vorgaben
- 9: Kostensenkung

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B5 Wurden in Ihrem Betrieb seit 2006 neue soziale Angebote eingeführt?**

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B5a Wurden im Betrieb unmittelbar vor 2006 soziale Angebote eingeführt?**

*PROG: wenn B5=2*

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B5b Welche neuen sozialen Maßnahmen waren dies?**

*PROG: wenn B5=1 oder B5a=1;*

- 1: Einrichtung einer Kinderbetreuung.
- 2: Start von Gesundheitsmaßnahmen und –programmen.
- 3: Regelung der Freistellung von Beschäftigten für ihr soziales Engagement.
- 4: Förderung gemeinsamer Aktivitäten der Belegschaftsmitglieder.

Skala:

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B5d Warum wurden die neuen sozialen Angebote eingeführt? Was waren die Gründe?**

*PROG: wenn B5=1 oder B5a = 1;*

- 1: Rat von Unternehmensberatung
- 2: um Fachkräfte gewinnen und an den Betrieb binden zu können
- 3: Motivationsprobleme der Belegschaft
- 4: Orientierung an konkurrierenden Unternehmen

Skala:

- 1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B6 Sie haben angegeben, dass es in Ihrem Betrieb ...**

*PROG: wenn B1=4 und B1a=2 oder B2=2 und B2a=2*

*(PROG wenn B1=4 und B1a=2 und B2=2 und B2a=2) ... zu keiner Produkt- und Marktinnovation gekommen ist.*

*(PROG wenn B1=4 und B1a=2) ... zu keiner Produktinnovation gekommen ist.*

*PROG wenn B2=2 und B2a=2) ... zu keiner Marktinnovation gekommen ist.*

### Was waren die Gründe?

- 1: zusätzliche Aktivitäten sind in der momentanen wirtschaftlichen Lage nicht möglich.
- 2: zusätzliche Aktivitäten sind in der momentanen wirtschaftlichen Lage nicht notwendig.
- 3: Es fehlen kompetente Fachleute im Betrieb.
- 4: Es fehlt die Bereitschaft der Geschäftsführung.

*PROG: wenn B1=4 und B1a=2*

- 5: Produkt- und Dienstleistungsneuerungen sind branchentypisch nur selten notwendig.
- 6: Im Betrieb werden derzeit keine Ansatzpunkte für Innovationen gesehen.
- 7: Es fehlen geeignete Partner für Forschung und Entwicklung.
- 8: Kunden akzeptieren derzeit keine Innovationen.

*PROG: wenn B2=2 und B2a=2*

- 9: Es wurden keine Ansatzpunkte für neue Märkte gesucht oder gefunden.
- 10: Das Risiko, in neue Märkte zu gehen, war zu hoch.
- 11: Es fehlen geeignete Vertriebspartner.

*PROG: wenn B1=4 und B1a=2 oder B2=2 und B2a=2*

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

### B7 Sie haben angegeben, dass es in Ihrem Betrieb ...

*PROG: wenn (B3=2 und B3a=2) oder (B4=2 und B4a=2) oder (B5=2 und B5a=2)*

*(PROG wenn B3=2 und B3a=2 und B4=2 und B4a=2 und B5=2 und B5a=2) ... zu keiner Veränderung der Arbeitsorganisation, der Personalpolitik und der betrieblichen Sozialpolitik gekommen ist.*

*(PROG wenn B3=2 und B3a=2 und B4=2 und B4a=2) ... zu keiner Veränderung der Arbeitsorganisation und der Personalpolitik gekommen ist.*

*(PROG wenn B4=2 und B4a=2 und B5=2 und B5a=2) ... zu keiner Veränderung der Personalpolitik und der betrieblichen Sozialpolitik gekommen ist.*

*(PROG wenn B3=2 und B3a=2 und B5=2 und B5a=2) ... zu keiner Veränderung der Arbeitsorganisation und betrieblichen Sozialpolitik gekommen ist.*

*(PROG wenn B3=2 und B3a=2) ... zu keiner Veränderung der Arbeitsorganisation gekommen ist.*

*(PROG wenn B4=2 und B4a=2) ... zu keiner Veränderung der Personalpolitik gekommen ist.*

*(PROG wenn B5=2 und B5a=2) ... zu keiner Veränderung der betrieblichen Sozialpolitik gekommen ist.*

### Was waren die Gründe?

- 1: Die aktuelle wirtschaftliche Lage unseres Betriebes erlaubt keine Veränderung
- 2: Es besteht Widerstand der Belegschaft
- 3: Es fehlt das Know-how über aktuelle Verfahren und Methoden.
- 4: Es fehlt die Bereitschaft der Geschäftsführung

*PROG wenn B3=2 oder B3a=2*

- 5: Wir haben spezifische Produktionsverfahren im Betrieb, die keine Änderungen zulassen
- 6: Es wurden keine Ansatzpunkte für Änderungen der Arbeitsorganisation gesehen

*PROG Wenn B4=2 oder B4a=2*

- 7: Die Gestaltung der Personalpolitik ist durch Betriebsvereinbarungen langfristig geregelt  
8: Es wurden keine Ansatzpunkte für Änderungen der Personalpolitik gesehen.

*PROG Wenn B5=2 oder B5a=2*

- 9: Die Gestaltung der betrieblichen Sozialmaßnahmen und -einrichtungen ist durch Betriebsvereinbarungen langfristig geregelt.  
10: Es wurden keine Ansatzpunkte für soziale Angebote gesehen.

Skala:

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

ZEITSTEMPEL

### **B.III Öffentliche Förderung**

#### **B9 Hat Ihr Betrieb im Zuge der genannten Innovationen öffentliche Subventionen erhalten?**

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1*

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

---

#### **B9a Woher kamen die Finanzmittel?**

*PROG wenn B9= 1*

- 1: Mittel der Gemeinschaftsaufgabe „Verbesserung der regionalen Wirtschaftsstruktur“
- 2: Mittel aus Landesprogrammen (z.B. Mittelstandsförderung)
- 3: Mittel aus Bundesprogrammen
- 4: Mittel aus Europäischen Förderprogrammen/Strukturfonds
- 5: kommunale Mittel

*PROG wenn B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 zusätzlich abfragen:*

- 6: Innovationsfähigkeit in einer modernen Arbeitswelt
- 7: Qualifizierungsförderung
- 8: Förderung Älterer
- 9: Beratungsförderung (z.B. in Fragen der Arbeitszeit)

*PROG wenn B5=1 oder B5a=1 zusätzlich abfragen*

- 10: Förderung sozialer betrieblicher Maßnahmen (z.B. betrieblich unterstützte Kinderbetreuung)

Skala:

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

## B.IV Auswirkungen auf die Beschäftigten

### B10 Ist die Zahl der Beschäftigten seit 2006...

- 1: gestiegen
- 2: unverändert geblieben
- 3: oder gesunken?

weiß nicht/verweigert

---

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1*

*Vom Interviewer vorzulesen:*

*Im Weiteren interessieren wir uns für die Auswirkungen der Innovationen auf die Beschäftigten.*

---

### B10a War die Entwicklung der Beschäftigtenzahl eine Folge der

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1*

*PROG Antwort einblenden wenn B1=1-3 oder B1a=1*

- 1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen?

*PROG Antwort einblenden wenn B2=1 oder B2a=1*

- 2: Erschließung neuer Märkte?

*PROG Antwort einblenden wenn B3=1 oder B3a=1*

- 3: Prozess- und Arbeitsorganisatorischen Änderungen?

*PROG Antwort einblenden wenn B4=1 oder B4a=1*

- 4: personalpolitischen Veränderungen?

*PROG Antwort einblenden wenn B5=1 oder B5a=1*

- 5: Erweiterung sozialer Angebote?

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

### B10b Haben sich seit 2006 in Teilbereichen oder im gesamten Betrieb die Qualifikationsanforderungen für die Beschäftigten verändert?

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1*

- 1: Anforderungen sind hinzugekommen.
- 2: bestehende Qualifikationsanforderungen haben an Bedeutung verloren.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10c War die Veränderung der Qualifikationsanforderungen eine Folge von**

*PROG wenn B10b=1-2;*

*PROG Antwort einblenden wenn B1=1-3 oder B1a=1*

1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen?

*PROG Antwort einblenden wenn B2=1 oder B2a=1*

2: Erschließung neuer Märkte?

*PROG Antwort einblenden wenn B3=1 oder B3a=1*

3: Prozess- und Arbeitsorganisatorischen Änderungen?

Skala:

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10d Hat sich seit 2006 in Teilbereichen oder im gesamten Betrieb die Arbeitszeit verändert?**

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1;*

1: Die Arbeitszeit hat sich verlängert.

2: Die Arbeitszeit hat sich verkürzt.

3: Die Lage der Arbeitszeit wurde verändert.

Skala:

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10e War die Veränderung der Arbeitszeit eine Folge der**

*PROG wenn B10d=1-3;*

*PROG Antwort einblenden wenn B1=1-3 oder B1a=1*

1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen?

*PROG Antwort einblenden wenn B2=1 oder B2a=1*

2: Erschließung neuer Märkte?

*PROG Antwort einblenden wenn B3=1 oder B3a=1*

3: Prozess- und Arbeitsorganisatorischen Änderungen?

Skala:

1: ja

2: nein

weiß nicht/verweigert

---



**B10f Hat sich seit 2006 in Teilbereichen oder im gesamten Betrieb die Entlohnung (unabhängig von Tariferhöhungen) geändert?**

*PROG: wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=;*

- 1: Das Lohnniveau stieg an.
- 2: Das Lohnniveau sank.
- 3: Es wurden variable Entlohnungselemente eingeführt.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10g War die Veränderung der Entlohnung eine Folge der**

*PROG: wenn B10f=1-3;*

*PROG: Antwort einblenden wenn B1=1-3 oder B1a=1*

- 1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen?

*PROG Antwort einblenden wenn B2=1 oder B2a=1*

- 2: Erschließung neuer Märkte?

*PROG Antwort einblenden wenn B3=1 oder B3a=1*

- 3: Prozess- und Arbeitsorganisatorischen Änderungen?

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10h Haben sich seit 2006 in Teilbereichen oder im gesamten Betrieb die Arbeitsbedingungen verändert?**

*PROG wenn B1=1-3 oder B1a=1 oder B2=1 oder B2a=1 oder B3=1 oder B3a=1 oder B4=1 oder B4a=1 oder B5=1 oder B5a=1*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10i War die Veränderung der Arbeitsbedingungen eine Folge der**

*PROG wenn B10h=1*

*PROG Antwort einblenden wenn B1=1-3 oder B1a=1*

- 1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen?

*PROG Antwort einblenden wenn B2=1 oder B2a=1*

- 2: Erschließung neuer Märkte?

*PROG Antwort einblenden wenn B3=1 oder B3a=1*

- 3: Prozess- und arbeitsorganisatorischen Änderungen?

*PROG Antwort einblenden wenn B4=1 oder B4a=1*  
4: personalpolitischen Veränderungen?

*PROG Antwort einblenden wenn B5=1 oder B5a=1*  
5: Erweiterung sozialer Angebote?

Skala:  
1: ja  
2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B10j Wie haben sich die Arbeitsbedingungen der Beschäftigten verändert? Bitte beurteilen Sie, ob die folgenden Bedingungen abgenommen haben, gleich geblieben sind oder zugenommen haben.**

*PROG wenn B10h=1;*

Skala:  
1: abgenommen  
2: gleichgeblieben  
3: zugenommen

*PROG randomisieren 1-7*

- 1: Arbeitsstress
- 2: zeitliche Verfügbarkeit
- 3: Abstimmungsprobleme
- 4: Handlungsspielräume
- 5: Arbeitszufriedenheit
- 6: Beschäftigungssicherheit
- 7: Leistungsanforderungen

## **ZEITSTEMPEL**

### **B.V Einbindung des Betriebsrats**

*Vom Interviewer vorzulesen:*

**Wir kommen nun zur Einbindung des Betriebsrats in das Innovationsgeschehen**

---

**B11 Wird der Betriebsrat bei der Planung und Durchführung von Innovationen einbezogen?**

*PROG keine Mehrfachnennung*

*INT: zunächst alle Antwortkategorien vorlesen; INT: nur eine Nennung*

- 1: ja, bei der Planung und Durchführung
- 2: ja, nur bei der Planung
- 3: ja, nur bei der Durchführung
- 4: er wird nicht einbezogen

weiß nicht/verweigert

---

**B11a Wird er einbezogen bei ...**

*PROG wenn B11=1-3*

- 1: Produkt- bzw. Dienstleistungsinnovationen
- 2: der Erschließung neuer Märkte
- 3: Prozess- und arbeitsorganisatorischen Änderungen
- 4: personalpolitischen Veränderungen
- 5: der Erweiterung sozialer Angebote

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B11b Wie wird der Betriebsrat einbezogen?**

*PROG wenn B11=1-3*

- 1: Der Betriebsrat wird rechtzeitig und umfassend informiert.

*PROG wenn B11b=1=nein dann Antwort 2: einblenden, sonst mit Antwortmöglichkeit 3: ff. weiter machen*

- 2: Der Betriebsrat wird erst nach dem Beschluss informiert.
- 3: Die Vorschläge des Managements werden in der Regel umgesetzt, ohne dass der Betriebsrat eigene Vorschläge gemacht hat.

*PROG wenn B11b=3=ja dann Item 4: nicht einblenden*

- 4: Der Betriebsrat beteiligt sich mit eigenen Vorschlägen an den Veränderungen.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B11c Wie wird mit den Vorschlägen des Betriebsrats seitens der Betriebsleitung umgegangen?**

*PROG wenn B11b=4*

Sie werden ...

- 1: überwiegend berücksichtigt. (*wenn ja, dann weiter mit b11d*)
- 2: zur Kenntnis genommen, aber nicht weiterverfolgt.
- 3: Vorschläge des Betriebsrats werden abgelehnt.

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B11d Wird der Betriebsrat bei der Planung und Umsetzung von Innovationen unterstützt?**

- 1: ja
  - 2: nein
-

**B11e Wer unterstützt den Betriebsrat?**

*PROG wenn B11d=1;*

Er wurde unterstützt durch...

- 1: die Gewerkschaft
- 2: externe Berater
- 3: Hochschule bzw. Forschungseinrichtung
- 4: Betriebsratsschulungen
- 5: Betriebsräte-Netzwerke
- 6: betriebsinterne Sachkundige

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B11f Wie wurde die Unterstützung bisher finanziert?**

*PROG wenn B11e=1-4 oder 7;*

Sie wurde finanziert über

- 1: die Geschäftsleitung
- 2: die Gewerkschaft
- 3: Stiftungen
- 4: staatliche Förderprogramme

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**ZEITSTEMPEL**

**B11g Wie oft kommt es zu Konflikten über Innovationen zwischen dem Betriebsrat und der Geschäftsführung?**

- 1: häufig
  - 2: gelegentlich
  - 3: selten
  - 4: nie
- 

**B11h Was sind die Streitpunkte?**

*PROG wenn B11g=1-3;*

*Randomisieren 1-10*

- 1: Höhe des Budgets für Forschung und Entwicklung
- 2: Höhe des Budgets für Vertriebsaktivitäten
- 3: Standortwahl
- 4: Qualifizierung der Mitarbeiter
- 5: Anpassung der Arbeitsbedingungen
- 6: Auswirkungen auf die Entlohnung
- 7: Umfang und Eignung der vorgeschlagenen Methoden oder Verfahren

- 8: Motivation der Belegschaft
- 9: Auswirkungen auf die Arbeitszeit
- 10: Auswirkungen auf die Beschäftigung

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

### **B11i Wie werden diese Konflikte gelöst?**

*PROG wenn B11g=1-3;  
Randomisieren 1-6*

Durch ...

- 1: informelle Gespräche zwischen Betriebsrat und Geschäftsführung
- 2: formelle Verhandlungsrunden
- 3: betriebsexterne Sachverständige
- 4: neutrale Moderatoren
- 5: Einigungsstelle oder Arbeitsgericht
- 6: Einbeziehung weiterer Mitbestimmungsgremien

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

## **B.VI Innovationsaktivitäten des Betriebsrats**

### **B12 Wie würden Sie die grundlegende Einstellung des Betriebsrates in Bezug auf Innovationen beschreiben?**

*PROG keine Mehrfachnennung*

*INT: zunächst alle Antwortkategorien vorlesen; INT: nur eine Nennung*

Der Betriebsrat ...

- 1: ist eher positiv eingestellt.
  - 2: steht Innovationen eher neutral gegenüber.
  - 3: lehnt Innovationen eher ab, da sie häufig zu Lasten der Beschäftigten gehen.
- 

### **B12a Wenn der Betriebsrat über Innovationen diskutiert, wie wichtig sind dabei die folgenden Kriterien?**

*Von 1 „sehr wichtig“ bis 6 „gar nicht wichtig“ Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen.*

Skala:

- 1: sehr wichtig
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: gar nicht wichtig

*PROG randomisieren*

- 1: Qualifikation der Belegschaft
- 2: Beschäftigungssicherung
- 3: Belastung der Beschäftigten
- 4: Risiko von Fehlschlägen
- 5: Finanzielle Belastung des Unternehmens
- 6: Widerstand in der Belegschaft
- 7: Zukunftsfähigkeit des Betriebes

Weiß nicht/Verweigert

---

**B12c Der Betriebsrat hat die Möglichkeit, losgelöst von Initiativen der Geschäftsführung, eigene Vorschläge für Innovationen zu machen. Wie häufig haben Sie seit 2006 davon Gebrauch gemacht?**

- 1: häufig
  - 2: gelegentlich
  - 3: selten
  - 4: nie
- 

**B12d In welchen Bereichen hat der Betriebsrat eigene Vorschläge für Innovationen gemacht?**

*PROG wenn B12c=1-3;*

- 1: neue Produkte bzw. Dienstleistungen
- 2: Erschließung neuer Märkte
- 3: betriebliche Prozesse und Arbeitsorganisation
- 4: Qualifizierung und Personalpolitik
- 5: betriebliche Sozialpolitik

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B12e Haben Sie sich bei der Ausarbeitung dieser Vorschläge auf den §92a Betriebsverfassungsgesetz (Stichwort: Beschäftigungssicherung) bezogen?**

*PROG wenn B12c=1-3*

- 1: immer
- 2: manchmal
- 3: nie

*INT nicht vorlesen: 4: §92a BetrVerfG ist nicht bekannt (bitte spontane Reaktion erfassen, Betriebsrat soll nicht nachschlagen)*

---

**B12f Wie werden die eigenen Vorschläge des Betriebsrats erarbeitet?**

*PROG wenn B12c=1-3;*

- 1: Diskussion im Betriebsrat
- 2: Gespräche mit der Geschäftsleitung

- 3: Diskussion in speziellen (Innovations-) Ausschüssen oder Arbeitsgruppen
- 4: Einbezug externer oder interner Sachverständiger
- 5: Beratung durch Gewerkschaft
- 6: Diskussion mit der Belegschaft
- 7: Betriebsräte-Netzwerke

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B12f\_1 Würden Sie als Betriebsrat gern mehr eigene Vorschläge für Innovationen einbringen?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

*PROG: wenn B12f\_1=1*

**Was steht dem möglicherweise entgegen? Welche der folgenden Hinderungsgründe treffen zu?**

*PROG. Wenn B12f\_1=2 oder weiß nicht/verweigert*

**Was spricht gegen eigene Vorschläge des Betriebsrats? Welche der folgenden Hinderungsgründe treffen zu**

*Von 1 „trifft voll zu,“ bis 6 „trifft überhaupt nicht zu“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen.*

Skala:

- 1: trifft voll zu
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: trifft überhaupt nicht zu

*PROG randomisieren 1-8*

- 1: Desinteresse des Managements
- 2: Fehlende personelle Ressourcen im Betriebsrat
- 3: Fehlende Kenntnisse über Branchentrends
- 4: Fehlende Kenntnisse über aktuelle Entwicklung von Management-Konzepten
- 5: Zeitliche Überlastung des Betriebsrates
- 6: fehlendes Wissen über Innovationsmanagement
- 7: die Belegschaft erwartet kein Engagement des Betriebsrats in Innovationsfragen
- 8: andere Themen sind wichtiger

keine/verweigert/ weiß nicht

**ZEITSTEMPEL**

---

## B.VII Partizipation der Belegschaft

*Vom Interviewer vorzulesen:*

**Wir würden gerne noch erfahren, wie ihre Belegschaft in Veränderungsprozesse eingebunden ist.**

**B13 Wie werden in Ihrem Betrieb die Ideen der Belegschaft systematisch erfasst?**

Durch:

- 1: ein Betriebliches Vorschlagswesen
- 2: ein gesondertes Ideenmanagement für neue Produktideen
- 3: ein integriertes Ideenmanagement für Produkt- und Prozessideen
- 4: eine spezielle Abteilung für Innovationsmanagement
- 5: andere Abteilungen z.B. Marketing, Personal

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B13a Wie viel Prozent der dort eingereichten Vorschläge werden umgesetzt?**

*PROG wenn B13=1-5*

*INT: Wenn keine genaue Prozentangabe möglich, bitte Button benutzen.*

- %-Angabe

*INT: nur wenn keine Prozentangabe möglich Kategorien vorgeben:*

- 1: keine
- 2: 1 bis unter 20%
- 3: 20 bis unter 40%
- 4: 40 bis unter 60%
- 5: 60 bis unter 80%
- 6: 80% und mehr

weiß nicht/verweigert

---

**B13b Welche Bedeutung haben die folgenden Möglichkeiten für die Belegschaft um Innovationsideen einzubringen.**

*Von 1 „sehr wichtig“ bis 6 „gar nicht wichtig“. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen.*

Skala:

- 1: sehr wichtig
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: gar nicht wichtig

*PROG randomisieren 1-8*

- 1: Betriebsversammlungen
- 2: kontinuierliche Prozessverbesserung



- 3: Direkte Gespräche mit den Vorgesetzten
- 4: Mitarbeiterbefragungen
- 5: Innovationsforen, im Intranet, Schwarze Bretter etc.
- 6: Informelles Gespräch mit dem Betriebsrat
- 7: formale Gruppenbesprechungen
- 8: PROG: wenn B13\_1 = 1 :<Item B13\_1 einblenden
- 9: PROG: wenn B13\_2 = 1 :<Item B13\_2 einblenden
- 10: PROG: wenn B13\_3 = 1 :<Item B13\_3 einblenden
- 11: PROG: wenn B13\_4 = 1 :<Item B13\_4 einblenden
- 12: PROG: wenn B13\_5 = 1 :<Item B13\_5 einblenden

weiß nicht/verweigert

---

**B13c Wenn Ideen der Beschäftigten aufgegriffen und umgesetzt werden, werden die Beschäftigten dafür „belohnt“?**

*PROG wenn B13=1-5 oder B13b=1-7*

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B13d Wie werden sie belohnt?**

*PROG wenn B13c=1; Randomisieren*

Sie erhalten ...

- 1: ... eine prozentuale Beteiligung an den erzielten Einsparungen.
- 2: ... eine fixe Prämie je Vorschlag.
- 3: ... materielle Präsente (wie z.B. Reise, Konzertkarten).

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**B13h Wie würden Sie die Innovationsfähigkeit und -bereitschaft der Belegschaft einschätzen. Welche Schulnoten würden Sie für folgende Aspekte vergeben?**

*Von 1 „sehr gut“ bis 6 „ungenügend“.*

Skala:

- 1:sehr gut
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:ungenügend

*PROG randomisieren 1-9*

- 1: Verbesserungsmöglichkeiten erkennen
- 2: Technische Machbarkeit von Ideen bewerten und umsetzen
- 3: Ideen betriebswirtschaftlich bewerten
- 4: Ideen einbringen und den Nutzen darstellen
- 5: Bereitschaft zum Erlernen neuer Fähigkeiten und Kenntnisse

- 6: Neue Anwendungsmöglichkeiten für bestehende Produkte finden
  - 7: Neue Produktideen entwickeln
  - 8: Kenntnisse über Branchentrends
  - 9: Kenntnisse über aktuelle Management-Konzepte
- 

**B13h\_1 Welche Schulnoten würden Sie für die „Rahmenbedingungen für Innovationen“ in Ihrem Betrieb vergeben?**

Von 1 „sehr gut bis 6 „ungenügend“

Skala:

- 1:sehr gut
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:ungenügend

*PROG randomisieren 1-10*

**Bitte „benoten“ Sie die folgenden Punkte ...**

- 1: Verankerung von „Innovation“ in der Unternehmensstrategie
  - 2: Ermutigung der Belegschaft zu neuen Ideen
  - 3: Freiräume für innovative Mitarbeiter
  - 4: Berücksichtigung von innovativem Verhalten bei der Mitarbeiterbeurteilung
  - 5: Verständnis und Toleranz für Fehlschläge
  - 6: Konsequente Umsetzung von Innovationsprojekten
  - 7: Vertrauen der Geschäftsleitung in die Kompetenz der Mitarbeiter
  - 8: Offenheit der Geschäftsführung für neue Ideen der Belegschaft
  - 9: Information der Belegschaft über geplante Innovationsvorhaben
  - 10: Von Innovationen Betroffene werden an der Umsetzung beteiligt
- 

**B12g Sie haben bereits aktiv eigene Vorschläge in den Bereichen (alle genannten Items aus B12d=3-5) auf einmal einblenden) gemacht: Welche Rolle spielten dabei Überlegungen, die Bedingungen für Innovationen im Betrieb zu verbessern?**

*PROG: nur wenn B12d=3-5*

- 1: dies war das Hauptziel
  - 2: es war ein Ziel unter mehreren
  - 3: die Vorschläge hatten damit nichts zu tun
- 

**B12b Wie unterstützt der Betriebsrat sonst noch das Innovationsgeschehen im Betrieb?**

*PROG randomisieren 1-7; Matrixfrage Skala ja/nein*

- 1: Appelle in Betriebsversammlungen.
  - 2: Veranstaltung von Ideenwettbewerben.
  - 3: Förderung der Belegschaftsteilnahme an Messen und Kongressen.
  - 4: Beteiligung am Betrieblichen Vorschlagswesen oder am Ideenmanagement.
  - 5: Einbindung in die Planung und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen.
  - 6: Persönliche Gespräche mit den Betroffenen
  - 7: Förderung von innovationsbereiten Beschäftigten
-

**B13i Wie beurteilen Sie bei Innovationen die Zusammenarbeit zwischen Betriebsrat und den betroffenen Arbeitnehmern?**

*PROG: Keine Mehrfachnennungen*

*INT: zunächst alle Antwortkategorien vorlesen, Keine Mehrfachnennungen*

- 1: Die Zusammenarbeit ist (bei Innovationen) besonders wichtig.
- 2: Die betroffenen Arbeitnehmer verfügen oft nicht über die nötigen Kompetenzen, um Innovationen mitzugestalten.
- 3: Die Beteiligung der betroffenen Arbeitnehmer ist bei Innovationen eher hinderlich.
- 4: Der Betriebsrat und die Belegschaft haben bei Innovationen wenige Berührungspunkte.

**ZEITSTEMPEL**

**C Betrieblicher Arbeits- und Gesundheitsschutz**

**PAGE**

**Kommen wir nun zu unserem zweiten Themenschwerpunkt.**

**Im Folgenden wird es darum gehen, wie die Arbeit der Beschäftigten im Betrieb organisiert ist und welche Auswirkungen dieses auf die Arbeitsbedingungen hat. In diesem Zusammenhang interessieren uns auch Arbeitsbelastungen der Beschäftigten sowie der betriebliche Arbeits- und Gesundheitsschutz.**

**C2. Arbeitsbedingungen im Betrieb – Arbeitszeit, Entgelt und Organisation**

**C2.0 Wie schätzen Sie im Großen und Ganzen die Arbeitsbedingungen in Ihrem Betrieb ein?**

Bewerten Sie auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 6 „sehr schlecht“

- 1: sehr gut
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: sehr schlecht

*PROG: wenn B10 = 1 oder 2*

**C2.01 Sie haben zwar angegeben, dass sich die Beschäftigtenzahl entweder erhöht hat oder gleich geblieben ist – aber wurde in Ihrem Betrieb seit 2006 gleichzeitig auch strukturell Personal abgebaut?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

---

**C2.1 Welche Arbeitszeitregelung gilt in Ihrem Betrieb?**

*INT (Mehrfachnennungen möglich)*

- 1: feste Arbeitszeiten (z.B. täglich von 8 bis 16 Uhr)
- 2: tariflich festgelegte Arbeitszeit (z.B. 40 Std./Woche) mit Gleitzeitregelungen
- 3: Vertrauensarbeitszeit, d. h. keine arbeitgeberseitige Zeiterfassung und Zeitkontrolle
- 4: Schichtarbeit
- 5: Rufbereitschaft

---

**C2.2 Leisten die Beschäftigten Ihres Betriebs in hohem Umfang unbezahlte Mehrarbeit, die weder durch Geld noch Zeitguthaben abgegolten wird?**

- 1: ja
- 2: nein

Weiß nicht / verweigert

---

**C2.5: Werden in Ihrem Betrieb von der Leistung der Beschäftigten abhängige Einkommensbestandteile gezahlt?**

- 1: ja
- 2: nein

Weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn C2.5 = 1*

**C2.5a Ist dabei ausschlaggebend...**

*INT: Mehrfachantworten zulassen*

- 1: die individuelle Leistung der Beschäftigten
- 2: die erbrachte Leistung eines Teams/ einer Arbeitsgruppe
- 3: der Gesamterfolg des Unternehmens

*PROG: wenn C2.5 = 1*

**C2.6: Wie werden leistungsbezogene Entgeltbestandteile in ihrem Unternehmen ausgezahlt?**

*INT: Mehrfachnennung 1-3*

- 1: durch jährliche Zahlungen
- 2: durch laufende (monatliche) Bezüge
- 3: durch quartalsmäßige Zahlungen

INT: nicht vorlesen 4:nichts davon

weiß nicht/ verweigert

---

*PROG: wenn C2.5 = 1*

**C2.6a: An welche Beschäftigtengruppen werden diese ausbezahlt?**

*INT: Mehrfachnennung*

- 1: an Alle

*PROG: wenn C2.6a ne 1*

- 2: Betriebsleitung
- 3: Führungskräfte
- 4: Angestellte ohne **Führungsaufgaben**

5: Arbeiter

Weiß nicht/ verweigert

---

*PROG: wenn C2.6a = 4 oder 5 für - Schleife für 4 und 5 wiederholen*

**C2.6b Für wie viel Prozent der <Gruppen aus C2.6 einblenden > trifft das zu?**

*INT: Prozentwert ganzzahlig – Schätzung genügt*

% der Beschäftigten (dreistellig)

---

*PROG: wenn C2.5a = 1 oder 3*

**C2.7a: Wie wird der Leistungsbeitrag eines Beschäftigten/einer Beschäftigten ermittelt?**

*INT: Mehrfachnennung (1-3)*

- 1: Messung mit Kennzahlen
- 2: Leistungsbeurteilung von Vorgesetzten
- 3: Bewertung der Zielerfüllung nach Abschluss einer Zielvereinbarung,

*INT: nicht vorlesen*

4: nichts davon

---

*PROG: wenn C2.5a = 2 oder 3*

**C2.7b: Wie wird der Leistungsbeitrag eines Teams /einer Arbeitsgruppe ermittelt?**

*INT: Mehrfachnennung 1-3*

- 1: Bewertung der Zielerfüllung nach Abschluss einer Zielvereinbarung
- 2: Messung mit Kennzahlen
- 3: Vergleich mit anderen betrieblichen Einheiten (z.B benchmarking)

*INT: nicht vorlesen*

4: nichts davon

**C2.7c Werden Betriebseinheiten nach dem „Profit-Center“-Prinzip geführt?**

- 1: Ja
- 2: Nein

Weiß nicht / verweigert

---

**C2.8 Werden in Ihrem Betrieb temporäre Arbeitsgruppen, beispielsweise zur Bearbeitung von Projekten gebildet?**

- 1: ja
- 2: nein

**C2.9a Wie sehr ist die Arbeit in ihrem Betrieb geprägt durch zunehmende Kundenorientierung?**

Bewerten Sie bitte auf einer Skala von 1 „sehr stark“ bis 6 „überhaupt nicht“.

Skala:

- 1: sehr stark
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: überhaupt nicht

*PROG: wenn C2.9a le 4*

**C2.9b Für wie viel Prozent der Beschäftigten ist die Arbeit unmittelbar am Kunden ausgerichtet?**

INT: Prozentwert ganzzahlig – Schätzung genügt  
 % der Beschäftigten (dreistellig)

Weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn C2.9a Skalenwerte 1 bis 4*

**C2.10 Werden regelmäßig Analysen der Kundenzufriedenheit durchgeführt?**

- 1: Ja
- 2: Nein

**C2.11 Gibt es Abteilungen oder Bereiche in Ihrem Betrieb, deren Beschäftigte regelmäßig mit erwirtschafteten Umsatz- oder Renditezahlen konfrontiert werden?**

- 1: Ja
- 2: Nein

*PROG: wenn C2.11 = 1*

**C2.11a Gibt es für diese Abteilungen oder Bereiche eine Budgetverantwortung?**

- 1: Ja
- 2: Teilweise
- 3: Nein

**ZEITSTEMPEL**

**C3. Zielvereinbarungen und Kennziffern**

**C3.00 Gibt es in Ihrem Betrieb ein ausgeprägtes Controlling?**

- 1: Ja
- 2: Nein

Weiß nicht / verweigert

**C3.01 Werden die Ergebnisse der Abteilungen oder Teams im Sinne eines Benchmarking miteinander verglichen?**

- 1: Ja
- 2: Nein

Weiß nicht / verweigert

**C3.02 Arbeitet Ihr Betrieb intensiv mit betrieblichen Zielgrößen oder Kennziffern, um Ziele festzulegen?**

- 1: Ja
- 2: Nein

Weiß nicht / verweigert

---

**C3.1. Werden die Mitarbeiter/innen bzw. Beschäftigten anhand von Zielen geführt, z. B. über Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/ verweigert

---

*PROG: wenn C3.1. = 1*

**C3.1a Für welche Beschäftigten gilt dies?**

*INT: Mehrfachnennung*

- 1: alle Beschäftigte

*PROG: wenn C3.1a ne 1*

- 2: Betriebsleitung
- 3: Führungskräfte
- 4: Angestellte ohne **Führungsaufgaben**
- 5: Arbeiter

Weiß nicht/ verweigert

---

*PROG: wenn C3.1. = 1*

**C3.1b. Handelt es sich dabei tendenziell eher...**

- 1: um durch die Geschäftsführung einseitig festgelegte Zielvorgaben
  - 2: um gemeinsam mit den/der Beschäftigten erzielte Zielvereinbarungen
  - 3: oder beides?
- 

*PROG: wenn C3.1. = 1*

**C3.2 Die zu erreichenden Ziele sind...**

*INT: Mehrfachnennung*

- 1: Individuelle Ziele
- 2: Gruppen- oder Teamziele
- 3: Abteilungs- oder Bereichsziele
- 4: Unternehmensziele

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn C3.1. = 1*

**C3.3 Um welche Art von Zielen handelt es sich hierbei?**

*INT: Mehrfachnennung*

Ziele im Bereich...

- 1: Wirtschaftlicher Erfolg
- 2: Qualität der Arbeitsergebnisse
- 3: Kundenzufriedenheit
- 4: Optimierung der Arbeitsabläufe
- 5: Arbeitsunfälle
- 6: Fehlzeiten
- 7: Mitarbeiterzufriedenheit

weiß nicht / verweigert

*PROG: wenn C3.1. = 1*

**C3.3a Wird kontrolliert, ob die Ziele erreicht werden?**

- 1: ja
- 2: nein
- 3: teils/teils

Weiß nicht / verweigert

*PROG: wenn C3.3a = 3*

**C3.3b Bei wem werden die Ziele kontrolliert?**

*INT: Mehrfachnennung*

- 1: bei Führungskräften
- 2: bei bestimmten Beschäftigtengruppen, z.B. Vertriebsmitarbeitern
- 3: sonstiges:

Weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn C3.3a. = 1*

**C3.4 Welche Konsequenzen sind in Ihrem Betrieb mit der Nichterfüllung von Zielen verbunden?**

*PROG: wenn C3.3a = 1 oder 3*

*INT: Mehrfachnennung 1-6*

- 1: Konsequenzen für die Vergütung
- 2: Bessere Qualifizierung der Beschäftigten
- 3: in Zukunft realistische Ziele formulieren
- 4: Konsequenzen für die Karriere
- 5: Versetzung in eine andere berufliche Position
- 6: Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses

*INT nicht vorlesen 96: keine*  
weiß nicht / verweigert

---

**C3.5 Gibt es im Betrieb Begriffe, um Beschäftigte anhand ihrer Leistung zu kategorisieren, z. B. Low Performer oder aber Leistungsträger?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn C3.1. = 1 und C3.3a = 1 oder 3*

**C3.6 Was tun die Beschäftigten Ihrer Erfahrung nach, die ihre Ziele nicht erreichen?**

*INT: Mehrfachnennung*

- 1: Sie verlassen das Unternehmen
- 2: Sie lassen sich herabstufen, um Druck und Gefahr des Aufhebungsvertrags zu entgehen
- 3: Sie arbeiten intensiver und länger
- 4: Sie wenden sich an den Betriebsrat
- 5: Sie versuchen, mit solidarischem Verhalten den Zusammenhalt zu Kolleg/innen zu stärken
- 6: Sie versuchen, die Unangemessenheit der Ziele im Betrieb zu thematisieren.

*PROG: rot einblenden*



8: nichts davon

weiß nicht / verweigert

## ZEITSTEMPEL

### C6. Arbeitsbedingungen und Gesundheitsschutz im Betrieb

*PROG: falls A35b = ne 3, 4 oder weiß nicht/verweigert*

**C6.1 Wie sehr ist die Arbeit in Ihrem Betrieb geprägt durch die folgenden Aspekte. Werten Sie bitte mit „1“ sehr stark“ und „6“überhaupt nicht“.**

*INT: Bitte die Richtung der Skala immer wieder verdeutlichen („1“ sehr stark; „6“ überhaupt nicht).*

*INT: Falls eine erfragte Arbeitsbedingung nicht vorhanden, bitte Button „trifft nicht zu“ verwenden.*

- \*REPNUM 1 : \*PUT ITEM4 "Gefahrstoffe"
- \*REPNUM 2 : \*PUT ITEM4 "belastendes Raumklima"
- \*REPNUM 3 : \*PUT ITEM4 "Heben und Tragen von Lasten"
- \*REPNUM 4 : \*PUT ITEM4 "körperliche Zwangshaltungen"
- \*REPNUM 5 : \*PUT ITEM4 "Termin- und Zeitdruck"
- \*REPNUM 6 : \*PUT ITEM4 "schwieriges Vorgesetztenverhalten"
- \*REPNUM 7 : \*PUT ITEM4 "mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeit"
- \*REPNUM 8 : \*PUT ITEM4 "Notwendigkeit, eigenständig und eigenverantwortlich zu arbeiten"
- \*REPNUM 9 : \*PUT ITEM4 "Störende Unterbrechungen in der Arbeit"
- \*REPNUM 10 : \*PUT ITEM4 "schlechtes Betriebsklima"
- \*REPNUM 11 : \*PUT ITEM4 "monotones Arbeiten"
- \*REPNUM 12 : \*PUT ITEM4 "Angst vor Arbeitsplatzverlust"
- \*REPNUM 13 : \*PUT ITEM4 "zu hohes Arbeitsvolumen"
- \*REPNUM 14 : \*PUT ITEM4 "hoher Verantwortungsdruck"
- \*REPNUM 15 : \*PUT ITEM4 "Überforderung wegen unzureichender Qualifikation"

Skala:

1:sehr stark

2:

3:

4:

5:

6:überhaupt nicht

*Button: trifft nicht zu*

*PROG: falls A35b = 3 oder 4*

**C6.1 Im Folgenden möchten wir uns ein Bild über die Arbeitsbelastungen in Ihrem Betrieb machen. Da Sie sowohl Angestellte als auch gewerbliche Arbeitnehmer beschäftigen, antworten Sie bitte zunächst nur für die Angestellten. Zu den Arbeitern kommen wir in einem zweiten Schritt.**

**Wie sehr ist die Arbeit der Angestellten in Ihrem Betrieb geprägt durch die folgenden Aspekte. Werten Sie bitte mit „1“ sehr stark“ und „6“überhaupt nicht“.**

- \*REPNUM 1 : \*PUT ITEM4 "Gefahrstoffe"
- \*REPNUM 2 : \*PUT ITEM4 "belastendes Raumklima"
- \*REPNUM 3 : \*PUT ITEM4 "Heben und Tragen von Lasten"
- \*REPNUM 4 : \*PUT ITEM4 "körperliche Zwangshaltungen"
- \*REPNUM 5 : \*PUT ITEM4 "Termin- und Zeitdruck"
- \*REPNUM 6 : \*PUT ITEM4 "schwieriges Vorgesetztenverhalten"
- \*REPNUM 7 : \*PUT ITEM4 "mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeit"
- \*REPNUM 8 : \*PUT ITEM4 "Notwendigkeit, eigenständig und eigenverantwortlich zu arbeiten"
- \*REPNUM 9 : \*PUT ITEM4 "Störende Unterbrechungen in der Arbeit"
- \*REPNUM 10 : \*PUT ITEM4 "schlechtes Betriebsklima"
- \*REPNUM 11 : \*PUT ITEM4 "monotones Arbeiten"
- \*REPNUM 12 : \*PUT ITEM4 "Angst vor Arbeitsplatzverlust"
- \*REPNUM 13 : \*PUT ITEM4 "zu hohes Arbeitsvolumen"
- \*REPNUM 14 : \*PUT ITEM4 "hoher Verantwortungsdruck"
- \*REPNUM 15 : \*PUT ITEM4 "Überforderung wegen unzureichender Qualifikation"

Skala:

- 1:sehr stark
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:überhaupt nicht

*PROG: falls A35b = 3 oder 4*

**C6.1b Wie sehr ist die Arbeit der gewerblichen Arbeitnehmer in Ihrem Betrieb geprägt durch ...**

- \*REPNUM 1 : \*PUT ITEM4 "Gefahrstoffe"
- \*REPNUM 2 : \*PUT ITEM4 "belastendes Raumklima"
- \*REPNUM 3 : \*PUT ITEM4 "Heben und Tragen von Lasten"
- \*REPNUM 4 : \*PUT ITEM4 "körperliche Zwangshaltungen"
- \*REPNUM 5 : \*PUT ITEM4 "Termin- und Zeitdruck"
- \*REPNUM 6 : \*PUT ITEM4 "schwieriges Vorgesetztenverhalten"
- \*REPNUM 7 : \*PUT ITEM4 "mangelnde Planbarkeit der Arbeitszeit"
- \*REPNUM 8 : \*PUT ITEM4 "Notwendigkeit, eigenständig und eigenverantwortlich zu arbeiten"
- \*REPNUM 9 : \*PUT ITEM4 "Störende Unterbrechungen in der Arbeit"
- \*REPNUM 10 : \*PUT ITEM4 "schlechtes Betriebsklima"
- \*REPNUM 11 : \*PUT ITEM4 "monotones Arbeiten"
- \*REPNUM 12 : \*PUT ITEM4 "Angst vor Arbeitsplatzverlust"
- \*REPNUM 13 : \*PUT ITEM4 "zu hohes Arbeitsvolumen"
- \*REPNUM 14 : \*PUT ITEM4 "hoher Verantwortungsdruck"
- \*REPNUM 15 : \*PUT ITEM4 "Überforderung wegen unzureichender Qualifikation"

Skala:

- 1:sehr stark
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6:überhaupt nicht

---

**C6.2 Wie beurteilen Sie für Ihren Betrieb die gesamte Entwicklung körperlicher Belastungen in den letzten drei Jahren? Die körperlichen Belastungen haben alles in allem...**

- 1: abgenommen
- 2: sich nicht verändert
- 3: zugenommen

---

**C6.3 Wie beurteilen Sie für Ihren Betrieb die gesamte Entwicklung der psychischen Belastungen in den letzten drei Jahren? Die psychischen Belastungen haben alles in allem...**

- 1: abgenommen
- 2: sich nicht verändert
- 3: zugenommen

---

**C6.4 Wenn Sie sich die Arbeitsanforderungen der Beschäftigten in Ihrem Betrieb vor Augen führen: Gibt es Beschäftigte, die auf Dauer unter hohem Zeit- und Leistungsdruck arbeiten?**

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/verweigert

**C6.5 Wie hoch schätzen Sie den Anteil der Beschäftigten mit hohem Zeit- und Leistungsdruck an der Gesamtbelegschaft ein?**

*PROG: wenn C6.4 = 1*

\_\_\_\_\_ Prozent

weiß nicht/verweigert

---

*PROG: wenn C6.4 = 1*

**C6.6 Um welche Beschäftigtengruppen handelt es sich im Wesentlichen?**

*Mehrfachantworten zulassen*

- 1: Führungskräfte
- 2: sonstige Angestellte mit akademischer Bildung
- 3: mittlere Angestellte mit Fachausbildung
- 4: Facharbeiter
- 5: Un-/Angelernte

weiß nicht/ verweigert

---

*PROG: wenn C6.4=1*

**C6.7 Was sind ihrer Meinung nach die Gründe für deren Arbeitsdruck?**

- 1: enge Personaldecke
- 2: Abhängigkeit von Kundenvorgaben
- 3: Vorgesetztenverhalten
- 4: hohe Eigenverantwortlichkeit dieser Beschäftigten für das Arbeitsergebnis
- 5: Zielvereinbarungen

---

**C6.7.1 Welche der folgenden Aussagen beobachten Sie im Rahmen ihrer Betriebsratsarbeit? Benutzen Sie bitte wiederum die Skala von 1 für „trifft voll zu“ bis zu 6 für „trifft überhaupt nicht zu“.**

- a. Wir beobachten in unserem Betrieb, dass einige Beschäftigte überlang arbeiten (mehr als 9 Stunden am Tag).
- b. Wir haben den Eindruck, dass der Betriebsrat die Beschäftigten vor steigendem Druck und Leistungsanforderungen schützen muss.
- c. Wir beobachten, dass Beschäftigte zur Bewältigung ihrer Arbeit Regelungen zum Schutz ihrer Gesundheit unterlaufen, z. B. Pausenregelungen.
- d. Wir beobachten, dass Beschäftigte zur Bewältigung ihrer Arbeit bei Krankheit nicht zu Hause bleiben.
- e. Wir haben den Eindruck, dass sich einige Beschäftigte vom Betriebsrat bevormundet fühlen.

Skala:

- 1: trifft voll zu
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: trifft überhaupt nicht zu

*PROG: wenn C6.7.1a-e le 3 (für jeweilige Aspekte als unmittelbare Nachfrage auf dem gleichen Bildschirm stellen)*

**C6.8 Im Folgenden geht es um Arbeitsbedingungen, die sich eher positiv auf das Befinden der Beschäftigten auswirken können. Wie sehr ist die Arbeit in Ihrem Betrieb geprägt durch...**

*INT: Falls Rahmenbedingung nicht vorhanden im Betrieb Button „trifft nicht zu „ verwenden*

*PROG: Button „trifft nicht zu“*

- \*REPNUM 1 : \*PUT ITEM4 "Anerkennung durch den Arbeitgeber"
- \*REPNUM 2 : \*PUT ITEM4 "Eigenverantwortlich Arbeiten."
- \*REPNUM 3 : \*PUT ITEM4 "gute Qualifizierungs- und Aufstiegsmöglichkeiten."
- \*REPNUM 5 : \*PUT ITEM4 "gutes Betriebsklima."
- \*REPNUM 6 : \*PUT ITEM4 "Interessante Herausforderungen durch Projekt- und Teamarbeit."
- \*REPNUM 7 : \*PUT ITEM4 "Familienfreundlichkeit"
- \*REPNUM 8 : \*PUT ITEM4 "gutes Führungsverhalten"

Skala:

- 1: sehr stark
- 2:
- 3:
- 4:
- 5:
- 6: überhaupt nicht

**ZEITSTEMPEL**

## Gesundheitsschutz im Betrieb

**C6\_10: Welchen Stellenwert nimmt Ihrer Meinung nach das Thema „Gesundheitliche Arbeitsbelastung“ bei folgenden Personengruppen ihres Betriebs ein? Bewerten Sie mit Hilfe einer Skala von 1 ‚sehr hoch‘ bis 6 ‚sehr gering‘. Mit den Werten dazwischen können Sie Ihre Bewertung abstufen**

---

- 1: In der Geschäftsführung
- 2: bei den Beschäftigten insgesamt
- 3: In der Betriebsratsarbeit

Skala:

- 1: sehr hoch
  - 2:
  - 3:
  - 4:
  - 5:
  - 6: sehr gering
- 

**C6.10a Gibt es für den Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb unternehmensinterne schriftliche Vereinbarungen?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.10a = 1:*

**C6.10b Sind die Vorgehensweisen im Bereich des betrieblichen Gesundheitsschutzes darin schriftlich festgehalten?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.10a = 1:*

**C6.10c Sind darin die Zuständigkeiten bestimmter Personen(-gruppen) für den Gesundheitsschutz festgehalten?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

**C6.10d Gibt es in Ihrem Betrieb ein betriebliches Gesundheitsförderungsprogramm?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls A60\_4 =1 Arbeitsschutz/Gesundheitsförderung:*

**C6.10e Sie haben angegeben, dass ihr Betrieb über eine Betriebsvereinbarung zum Arbeits- und Gesundheitsschutz verfügt. Umfasst diese Betriebsvereinbarung einen ganzheitlichen Arbeits- und Gesundheitsschutz, in dem auch psychische Belastungen berücksichtigt sind?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

**C6.10h Gibt es in Ihrem Betrieb ein Ausschuss des Betriebsrats, in dem Fragen zur Mitarbeitergesundheit beraten werden?**

- 1: Ja
  - 2: Nein
- 

*PROG: wenn C6.10h = 1*

**C6.10i Wenn ja, tagt dieses Gremium regelmäßig?**

- 1: Ja
  - 2: Nein
- 

**C6.10o: Gibt es weitere Personen(gruppen), die speziell für die Umsetzung des Gesundheitsschutzes zuständig sind?**

*INT: Mehrfachnennungen 1-6*

- 1: die Geschäftsführung/das obere Management
- 2: Führungskräfte
- 3: Fachabteilungen (wie z.B. Personalentwicklung)
- 4: Betriebsrat
- 5: Mitarbeiter/innen
- 6: Betriebsarzt

*INT nicht vorlesen 7: keine weiteren*

weiß nicht / verweigert

---

**C6.10p: Welche externen Organisationen sind am Arbeits- und Gesundheitsschutz in ihrem Betrieb beteiligt?**

*INT: Mehrfachnennungen 1-7*

- 1: Krankenkasse/n
- 2: Berufsgenossenschaft
- 3: Universität / Fachhochschule
- 4: Betriebsarzt
- 5: soziale Einrichtungen
- 6: TÜV
- 7: externe Sicherheitsexperten

*INT nicht vorlesen 8:niemand beteiligt*

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: wenn (A39 ge 1)*

**C6.10q: Sie haben angegeben, dass in ihrem Betrieb Leiharbeitskräfte beschäftigt sind. Inwieweit sind die Leiharbeitskräfte in die Maßnahmen des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutz einbezogen?**

- 1: Sie sind vollständig einbezogen.
- 2: Sie sind in weiten Teilen einbezogen.
- 3: Sie sind nur an wenigen Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes beteiligt.
- 4: Sie sind nicht einbezogen.

Weiß nicht/verweigert

---

**C6.11: Liegen betrieblich ermittelte Statistiken oder Kennzahlen zum Krankenstand (Anzahl der Fälle, Anzahl der Ausfalltage) für die Beschäftigten vor?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.11a: Liegen diese Kennzahlen spezifisch für Abteilungen vor?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.12\_1: Werden die Kennzahlen zum Krankenstand regelmäßig ausgewertet?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.12\_2: Liegen Kennzahlen zu Häufigkeiten der Krankheitsarten von Mitarbeitern vor?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.12 = 1:*

**C6.12a: Werden die Kennzahlen zu den Krankheitsarten regelmäßig ausgewertet?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.13: Liegen Kennzahlen zur Mitarbeiterzufriedenheit vor?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.13 = 1:*

**C6.13a: Werden die Kennzahlen zur Mitarbeiterzufriedenheit regelmäßig ausgewertet?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.14: Liegen Kennzahlen zu körperlichen Gesundheitsgefährdungen von Mitarbeitern vor (z. B. Lärm, schlechte Lichtverhältnisse, ungünstige ergonomische Bedingungen, Gefahrenstoffe) ?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.14 = 1*

**C6.14a: Werden diese Kennzahlen regelmäßig ausgewertet?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1:*

**C6.15: Liegen Kennzahlen zu psychischen Gefährdungen der Gesundheit von Mitarbeitern vor (z. B. Zeitdruck, Monotonie, Störungen bei der Arbeit)?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.15 = 1:*

**C6.15a: Werden die Kennzahlen zu psychischen Gesundheitsgefährdungen regelmäßig ausgewertet?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert



---

**C6.17: Werden die Ziele für den betrieblichen Gesundheitsschutz anhand vorhandener Kennzahlen (z. B. Krankheitsdaten) festgelegt?**

*PROG: Falls C6.11 = 1*

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.17 = 1:*

**C6.17a: Wird das Erreichen der gesetzten Ziele anhand der vorhandenen Kennzahlen regelmäßig überprüft?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

**C6.18: Werden konkrete Maßnahmen des Arbeits- und Gesundheitsschutzes aus den vorhandenen Kennzahlen abgeleitet?**

*PROG: Wenn C6.11 = 1*

- 1: Ja
- 2: Nein

Weiß nicht/verweigert

---

*PROG: Falls C6.11 = 1 und C6.18 = 1*

**C6.19: Wird die Wirksamkeit neuer Gesundheitsmaßnahmen anhand dieser Kennzahlen überprüft?**

- 1: Ja
- 2: Nein

weiß nicht / verweigert

---

**ZEITSTEMPEL**

---

**C7. Gefährdungsbeurteilungen**

**PAGE**

Nach dem 1996 geänderten Arbeitsschutzgesetz (§5 Absatz 6) ist der Arbeitgeber verpflichtet, körperliche und psychische Gesundheitsgefährdungen zu ermitteln und zu beurteilen. Dies geschieht mit so genannten Gefährdungsbeurteilungen, auf dessen Grundlage er geeignete Maßnahmen finden soll, um Arbeitsbelastungen zu reduzieren

---

**C7.1 Werden in Ihrem Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt?**

*INT: nicht vorlesen*

- 1: Nein
  - 2: Ist mir nicht bekannt
  - 3: Teilweise (...etwa nur bestimmte Arbeitsplätze; oder nur die Begutachtung körperlicher Belastungen)
  - 4: Ja
- 

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1a Werden die Gefährdungsbeurteilungen seither regelmäßig durchgeführt?**

- 1: Ja
- 2: Nein

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1aa Wie oft schätzen Sie, sind bisher in ihrem Betrieb Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt worden?**

- 1: ein bis drei mal
- 2: vier bis zehnmal
- 3: über zehnmal

weiß nicht/verweigert

---

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1b Sind in den Gefährdungsbeurteilungen auch psychische Belastungen, wie sie z.B. durch Arbeitsinhalte, Arbeitsorganisation, Führung und soziale Beziehungen entstehen können, berücksichtigt?**

*INT: nicht vorlesen*

- 1: Nein
  - 2: Teilweise
  - 3: Ja
  - 4: Ist mir nicht bekannt
- 

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1d Wurde im Anschluss an die Gefährdungsbeurteilung eine Wirksamkeitskontrolle und Dokumentation durchgeführt?**

*INT: nicht vorlesen*

- 1: Nein
  - 2: Teilweise
  - 3: Ja
  - 4: Ist mir nicht bekannt
- 

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1e Wurden die aufgrund der Gefährdungsbeurteilung abgeleiteten Maßnahmen umgesetzt?**

*INT: nicht vorlesen*

- 1: Nein
- 2: Teilweise

- 3: Ja  
4: Ist mir nicht bekannt
- 

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1f Wurden die Beschäftigten an der Gefährdungsbeurteilung...**

- 1: stark beteiligt?  
2: etwas beteiligt?  
3: nicht beteiligt?
- 

*PROG: wenn C7.1=3 oder 4*

**C7.1g Wurde der Betriebsrat an der Gefährdungsbeurteilung**

- 1: nicht beteiligt?  
2: teilweise beteiligt?  
3: weitestgehend beteiligt?
- 

*PROG: wenn C7.1g=2 oder 3*

**C7.1h Wenn der Betriebsrat beteiligt wurde, für welche Etappen trifft dies zu?**

*INT: Mehrfachnennung möglich*

- 1: Festlegung der Vorgehensweise.  
2: Ermittlung der Gefährdungen.  
3: Bewertung der Gefährdungen.  
4: Auswahl / Umsetzung der Maßnahmen  
5: Überprüfung der Wirksamkeit  
6: Dokumentation der Ergebnisse  
7: andere Etappen

**C7.2 Welche Gründe sieht der Betriebsrat dafür, dass im Betrieb bisher keine oder nur unzureichende Gefährdungsbeurteilungen durchgeführt wurden?**

*PROG wenn (C7.1 = 1) oder ((c7.1 = 3 oder 4) und c7.1b = 1) erneute Korrektur nach Telefonat Af/ Fr, Ahlers. Items bitte randomisieren*

**Matrixfrage, ja/nein**

- 1: Das Instrument ist nicht bekannt.  
2: Kaum einer im Betrieb weiß, wie eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen ist.  
3: Die Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen ist zu aufwendig.  
4: Der Nutzen von Gefährdungsbeurteilungen wird als fraglich angesehen.  
5: Das Thema Gesundheit fällt hinter anderen betrieblichen Erfordernissen immer wieder zurück.  
6: Arbeitsüberlastung des Betriebsrats  
7: Kostenargumente des Arbeitgebers  
8: Unklare Verantwortlichkeiten beim Arbeitgeber  
9: Das Thema „Psychische Arbeitsbelastungen“ ist schwierig zu handhaben.
- 

**C7.3 Welchen der soeben genannten Gründe halten Sie für den wichtigsten?**

*PROG: wenn C7.2 mehr als ein Item mit ja beantwortet (alle genannten Gründe noch mal einblenden lassen!)*

---

*PROG wenn C7.1 = 3 oder 4 und C7.1b = 3  
Items randomisieren 1-5*

**C7.4 Welche der folgenden Auslöser haben dazu geführt, dass erstmalig eine ganzheitliche Gefährdungsbeurteilung durchgeführt wurde?**

- 1: eine vorangegangene Umstrukturierung des Unternehmens
- 2: ein neues Betriebsrats-Gremium
- 3: die Arbeitsüberlastung der Beschäftigten als betriebliches Problem
- 4: neue Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz
- 5: Anregungen externer Organisationen

*PROG: nur wenn Item 1 und 2 und 3 und 4 und 5 mit nein beantwortet*

- 6: nein, nur die gesetzliche Verpflichtung

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

weiß nicht/ keine Angabe

---

## **ZEITSTEMPEL**

### **C8. Betriebsratsarbeit und Gesundheitsschutz**

#### **C8a. Welchen der folgenden Aussagen können Sie aus Ihrer Erfahrung zustimmen?**

Benutzen Sie bitte eine Skala von 1 für „stimme voll zu“ bis zu 6 für „stimme überhaupt nicht zu“.

*PROG: Fragen rotieren*

Stimmen Sie der Aussage zu, dass...

- 1: ... viel über Arbeits- und Gesundheitsschutz gesprochen, aber wenig gemacht wird.
- 3: ... nur wenn Beschäftigte mitbestimmen dürfen, der Arbeits- und Gesundheitsschutz tatsächlich verbessert werden kann.
- 4: ... Beschäftigte Gesundheitsgefährdungen hinnehmen müssen.
- 5: ... Arbeits- und Gesundheitsschutz Beschäftigte nur wenig interessiert.
- 6: ... für den Gesundheitsschutz insgesamt zu viel Geld ausgegeben wird.
- 7: ... wer in der Arbeit seine Gesundheit riskiert, Zulagen erhalten sollte.
- 8: ... wenn sich der Gesundheitsschutz verbessert, Beschäftigte auf Erschwerniszulagen verzichten können.
- 9: mehr Freiraum bei der Gestaltung der eigenen Arbeit vor allem mehr Stress bedeutet.
- 11: Leih- oder Zeitarbeitskräfte gesundheitlich besonders gefährdet sind.
- 12: solange der Arbeitsplatz sicher ist, man auch einen mangelhaften Gesundheitsschutz akzeptieren kann.
- 13: durch mehr Leih- und Zeitarbeit in Unternehmen die Standards im Arbeits- und Gesundheitsschutz sinken.

Skala:

- 1: stimme voll und ganz zu
  - 2:
  - 3:
  - 4:
  - 5:
  - 6: stimme überhaupt nicht zu
- 

## **ZEITSTEMPEL**

---

## PAGE

**Zum Schluss hätten wir gerne noch einige Informationen zum Betriebsratsgremium.**

### D1 Wie viele Personen umfasst der Betriebsrat?

Personen insgesamt

### D2 Wie viele darunter sind Frauen?

Frauen

---

*PROG wenn D2 ne 0*

### D3 Hat den Betriebsratsvorsitz eine Frau oder ein Mann?

1: Mann  
2: Frau

---

### A3 Gehört der Betrieb einem Unternehmen oder Konzern an, für das ...

*INT: (Mehrfachnennung 1-3)*

1: ... ein Gesamtbetriebsrat gebildet wurde?  
2: ... ein Konzernbetriebsrat gebildet wurde?  
3: ... ein Euro-Betriebsrat gebildet wurde?

### D4 Wie viele Betriebsrats-Mitglieder sind voll freigestellt?

*INT: Anzahl eintragen, bei Nachkommastellen bitte eine Null eingeben, wenn diese nicht benötigt wird*

voll freigestellt

*PROG: als Button einblenden 95:Es gibt keine freigestellten Mitglieder*

---

### D5 Welche Funktion haben Sie im Betriebsrat?

*PROG/ INT: Mehrfachnennung*

1: BR-Vorsitzende(r)  
2: Stellvertreter/in  
3: BR-Mitglied

*PROG: wenn A3=1*

4: Mitglied im Gesamtbetriebsrat

*PROG: wenn A3=2*

5: Mitglied im Konzernbetriebsrat

*PROG: wenn A3=3*

6: Mitglied im Euro-Betriebsrat

*PROG: wenn A5a=1*

7: Mitglied im Aufsichtsrat

## ZEITSTEMPEL

Damit sind wir am Ende des Interviews angelangt. Herzlichen Dank für Ihre Mühe und Unterstützung.

Gerne hoffen wir auch bei weiteren Wiederholungsbefragungen auf Ihre Unterstützung. Zu diesem Zwecke möchte ich noch einmal die vorhandenen Adressangaben prüfen.

**Für Ihren Betrieb haben wir folgende Adressangaben – sind diese korrekt?**

*PROG: Adressangaben aus t-file einblenden*

*INT: bitte abgleichen und evtl. vervollständigen*

**Vorname**

**Name**

*INT: Geschlecht eintragen 1:männlich, 2:weiblich*

**Name der Betriebsstätte:**

**Kontaktadresse Betriebsrat**

**Name des Betriebs:**

**PLZ                      Ort**

**Straße**

**Telefon:**

**e-mail:**

**Telefax:**

- 1: Angaben korrekt
- 2: Angaben korrigieren
- 3: weitere Teilnahme verweigert

**Programmervorlage:**

- **Kurzbefragung**





## **WSI-Betriebsrätebefragung 2008:**

### **Betriebsrätepanel - Kurzinterviews**

Programmiervorlage für die Kurzbefragung  
(letzter Stand 19.09.2008)

#### **PROGR:**

Bei allen Fragen sind „weiß nicht“ und „verweigert“ zugelassen, gleichgültig ob es bei den einzelnen Fragen explizit dabei steht oder nicht.

Alle Antwortskalen in schwarzer Schrift = vorlesen darstellen, wenn nicht explizit anders vermerkt.

Die Fragebogenvorlage ist mit Zwischenüberschriften versehen, diese dienen der inhaltlichen Orientierung und sind nicht zu programmieren.

Textliche Überleitungen, die der Interviewer vorlesen soll, sind fett hinterlegt.

Die offenen Antwortmöglichkeiten aus dem Pretest sind geschlossen worden.

## **Interviewleitfaden:**

PROGR:

Aus t-file übernehmen:

Name des Betriebsrats (=Panelteilnehmer aus der letzten Betriebsräte-Befragung)

### ***Erster Kontakt***

#### **I01**

Guten Tag, mein Name ist .... Ich rufe an vom infas Institut in Bonn. Wir führen derzeit im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut in der Hans Böckler Stiftung eine Befragung bei Betrieben zur Betriebsratsarbeit durch. Dazu möchte ich mit <Name Ansprechpartner> sprechen.

1:Zp am Apparat

2:Zp zur Zeit nicht erreichbar ->TERMIN

3:Zp im Unternehmen unbekannt

4:Zp ist nicht mehr im Unternehmen

---

#### **I02**

PROGR: wenn I01=1

Wir haben unsere aktuelle Befragung in den letzten Tagen schriftlich angekündigt und Ihnen dazu eine kurze Information zugeschickt. In diesem Jahr wurde Ihr Betrieb für die Kurzbefragung ausgewählt. Dadurch soll die Belastung für die Unternehmen reduziert werden. Wir haben nur einige wenige Fragen. Das Gespräch wird ca. 5 Minuten in Anspruch nehmen. Wir freuen uns, wenn Sie uns auch in diesem Jahr erneut zu einem Gespräch zur Verfügung stehen. Wann ist das am besten möglich?

INT: Befragung richtet sich an Betriebsräte – falls Zp nicht mehr in dieser Funktion tätig ist, nach zuständigem Betriebsratsvorsitzenden fragen, Kontaktdaten notieren.

Falls Schreiben nicht vorliegt, Infos kurz erläutern – Neuzusendung nur in Ausnahmefällen möglich.

1:Interview beginnen

2:Termin vereinbaren ->TERMIN

3:Zp nicht mehr zuständig, neuer BR Kontaktdaten notieren ->TERMIN

4:will nicht teilnehmen ->AUSFALLCODES

#### ***INT: Erläuterungen:***

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden. Wollen Sie für diese Rückfragemöglichkeit eine entsprechende WSI-Telefonnummer?

Dr. Astrid Ziegler                      Tel: 0211 7778 237

Elke Ahlers                              Tel: 0211 7778 105

Wolfram Brehmer                      Tel: 0211 7778 340

In der Regel wird der Vorsitzende des Betriebsrats (BR) befragt. Falls dieser nicht erreichbar ist, kann auch der Stellvertreter oder ein anderes Mitglied des BR Auskunft geben.

---

### I03

PROGR: wenn I01=3 oder 4

Für unsere Befragung wenden wir uns an den Betriebsratsvorsitzenden im Unternehmen. An wen können wir uns wenden? Können Sie mich verbinden oder mir die Durchwahl nennen?

INT: neue Kontaktdaten in Terminmaske notieren und erneut anwählen

INT: bei erneutem Kontaktversuch bzw. Kontaktpersonwechsel weiter mit Code 2

1:neue Kontaktdaten vorhanden ->TERMIN

2:neue Kontaktperson am Apparat

3:Kontakt verhindert ->AUSFALLCODES

4:es gibt keinen Betriebsrat ->ENDE (ENDST=85)

---

### I04

PROGR: wenn I03=2

In diesem Jahr wurde Ihr Betrieb für die Kurzbefragung ausgewählt. Dadurch soll die Belastung für die Unternehmen reduziert werden. Wir haben nur einige wenige Fragen. Das Gespräch wird ca. 5 Minuten in Anspruch nehmen. Wir freuen uns, wenn Sie sich zu einem Gespräch bereit erklären. Wann ist das am besten möglich?

1:Interview beginnen

2:Termin vereinbaren ->TERMIN

3:Zp will nicht teilnehmen

*INT: Erläuterungen:*

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden. Wollen Sie für diese Rückfragemöglichkeit eine entsprechende WSI-Telefonnummer?

Dr. Astrid Ziegler                      Tel: 0211 7778 237

Elke Ahlers                              Tel: 0211 7778 105

Wolfram Brehmer                      Tel: 0211 7778 340

In der Regel wird der Vorsitzende des Betriebsrats (BR) befragt. Falls dieser nicht erreichbar ist, kann auch der Stellvertreter oder ein anderes Mitglied des BR Auskunft geben.

---

### Ausfallcodes für ini-file:

1=nicht abgehoben

2=Anrufbeantworter

3=besetzt

4=kein Anschluss unter dieser Nummer

5=falsche Telefonnummer

6=vager Termin

7=definitiver Termin

8=ZP verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen =>BITTE ERLÄUTERN!

9=ZP verweigert: keine Zeit in dieser Welle

10=ZP verweigert: nicht am Telefon

11=ZP verweigert: krank

12=ZP darf nicht teilnehmen: untersagt

13=keine Firma

15=Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr

17=bereits befragt =>ZEITPUNKT NOTIEREN!

34=Fax | Modem

35=Termin geplatzt: neuer Termin

36=Kontakt zu ZP verhindert

37=ZP lt. Auskunft Dritter nicht bereit

38=ZP läßt sich verleugnen

39=Betrieb verweigert jegliche Auskunft

40=direkt aufgelegt

41=ZP verweigert: kein Interesse

42=ZP verweigert: Thema

43=ZP verweigert: zu viele Umfragen

44=ZP verweigert: Datenschutzgründe

45=ZP verweigert: Länge des Interviews

47=Interview unterbrochen: wird fortgesetzt

48=Interview abgebrochen

4T=ZP in Feldzeit nicht zu erreichen =>NÄCHSTMÖGLICHEN TERMIN NOTIEREN!

85=Es gibt keinen Betriebsrat

## Interview beginnen

### ZEITSTEMPEL

**A30a Wie viele Beschäftigte hat der Betrieb aktuell?** Bitte zählen Sie Auszubildende, Teilzeitbeschäftigte, geringfügig Beschäftigte und befristet Beschäftigte sowie Leiharbeitnehmer mit - aber nicht freie Mitarbeiter oder Werkvertragsnehmer.

*INT: Bitte je nach Möglichkeit exakte Anzahl ermitteln. Nur im Zweifelsfalle eine Schätzung zulassen!*

Beschäftigte insgesamt: \_\_\_\_\_ (fünfstellig)

Weiß nicht/ verweigert

INT: Bitte eingeben – nicht vorlesen

1: Anzahl Mitarbeiter ist geschätzt

2: Anzahl Mitarbeiter ist exakt

---

**P2.b In welchem Jahr fanden die letzten Betriebsratswahlen in Ihrem Betrieb statt?**

Jahr...

**P2.c Seit wie vielen Wahlperioden sind Sie selbst als Person im Betriebsrat tätig?**

INT: eine Wahlperiode umfasst i.d.R. 4 Jahre – für nicht zutreffende Kategorie 0 eintragen

- als Vorsitzende/r seit \_\_\_\_\_ Anzahl Wahlperioden

- nur als Mitglied seit \_\_\_\_\_ Anzahl Wahlperioden

---

**D1 Wie viele Personen umfasst der Betriebsrat?**

Personen insgesamt

D5 Welche Funktion haben Sie im Betriebsrat?

PROGR/ INT: Mehrfachnennung

1: BR-Vorsitzende(r)

2: Stellvertreter/in

3: BR-Mitglied

*PROG: wenn A3=1*

4: Mitglied im Gesamtbetriebsrat

*PROG: wenn A3=2*

5: Mitglied im Konzernbetriebsrat

*PROG: wenn A3=3*

6: Mitglied im Euro-Betriebsrat

*PROG: wenn A5a=1*

7: Mitglied im Aufsichtsrat

---

**P2.e Sind Sie in der Vergangenheit schon einmal zu Ihrer Betriebsratstätigkeit**

schriftlich oder mündlich befragt worden?

1: ja, einmal

2: ja, mehrfach

3: nein

PROGR: wenn P2.e = 1 oder 2

**P2.f Wurde die Befragung im Auftrag des WSI oder einer anderen Institution durchgeführt?**

1: WSI

2: anderes Institut

3: unterschiedliche Auftraggeber

## **ZEITSTEMPEL**

Das waren schon unsere Fragen. Herzlichen Dank für Ihre Mühe und Unterstützung.

Gerne hoffen wir auch bei weiteren Wiederholungsbefragungen auf Ihre Unterstützung. Zu diesem Zwecke möchte ich noch einmal die vorhandenen Adressangaben prüfen.

**Für Ihren Betrieb haben wir folgende Adressangaben – sind diese korrekt?**

*PROGR: Adressangaben aus t-file einblenden*

*INT: bitte abgleichen und evtl. vervollständigen*

**Vorname**

**Name**

**Int.: Geschlecht eintragen 1:männlich, 2:weiblich**

**Name der Betriebsstätte:**

**Kontaktadresse Betriebsrat**

**Name des Betriebs:**

**PLZ                      Ort**

**Straße**

**Telefon:**

**e-mail:**

**Telefax:**

1:Angaben korrekt

2:Angaben korrigieren

3:weitere Teilnahme verweigert

**Sonstige Erhebungsmaterialien:**

**Anschreiben an Panelteilnehmer**

- **Ankündigungsanschreiben Pretest**
  - **Danksagung Pretest**
- **Ankündigungsanschreiben Hauptstudie**
- **E-Mail-Versand Tracking Nichterreichte**





«ODINLFD»

An den Betriebsrat  
«VNAME»  
«NAMEB»  
«STRHNRB»  
«PLZB» «ORTB»

**Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts  
(WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung**

Bonn, den 28. Juli 2008  
4178/ Jm, Ka

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

im Sommer 2008 führt das WSI erneut seine traditionellen Befragungen bei betrieblichen Interessenvertretungen durch - mit den diesjährigen Schwerpunkten auf Innovation, Arbeitsbedingungen und Gesundheit. Sie haben sich dankenswerter Weise bei der letzten telefonischen Betriebsrätebefragung bereit erklärt, auch für weitere Wiederholungsbefragungen zur Verfügung zu stehen. Selbstverständlich ist jede erneute Teilnahme freiwillig. Der Erfolg der Studie hängt jedoch von der Beteiligung möglichst aller ausgewählten Teilnehmer ab. Wir bitten Sie daher um Ihre erneute Unterstützung.

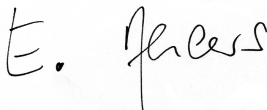
Eine besondere Vorbereitung auf das Gespräch ist nicht notwendig, da uns bei den meisten Fragen Ihre Erfahrungen und Einstellungen als Betriebsrat interessieren. Lediglich bei den Fragen zur Beschäftigung wäre es hilfreich, wenn Sie aktuelle Zahlen zur Zahl der Beschäftigten, zu den Beschäftigtengruppen (u.a. für Vollzeit/ Teilzeit; Frauen/ Männer; gewerbliche Arbeitnehmer/ Angestellte, ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahre) sowie zur Qualifikationsstruktur in Ihrem Betrieb bereithalten. Wir versichern Ihnen eine vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Damit ist ausgeschlossen, dass bspw. bei Ergebnisveröffentlichungen Rückschlüsse auf Betriebe oder Personen möglich sind.

Unsere Telefoninterviewer werden Sie in den nächsten Tagen kontaktieren, um mit Ihnen einen geeigneten telefonischen Gesprächstermin zu vereinbaren. Das Gespräch wird ca. 50 Minuten in Anspruch nehmen. Für eine erste kurzfristige Ergebnisauswertung ist der Zeitraum für mögliche Gesprächstermine auf die Zeit vom 4. August bis 15. August 2008 begrenzt. Es wäre schön, wenn Sie oder ein Vertreter aus dem Betriebsrat uns in dieser Zeit für das telefonische Interviewgespräch zur Verfügung stehen können. Für Rückfragen stehen Ihnen die Projektmitarbeiter beim WSI und bei infas jederzeit gerne zur Verfügung (Kontaktdaten s.u.).


Mit herzlichem Dank für Ihre Unterstützung verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,



Dr. Astrid Ziegler  
Referatsleiterin im WSI  
0211/7778-237  
[Astrid-Ziegler@boeckler.de](mailto:Astrid-Ziegler@boeckler.de)



Elke Ahlers  
Projektmitarbeiterin im WSI  
0211/7778-105  
[Elke-Ahlers@boeckler.de](mailto:Elke-Ahlers@boeckler.de)



Birgit Jesske  
infas Projektmanagerin  
0228/3822-501 o. -455  
[b.jesske@infas.de](mailto:b.jesske@infas.de)



«ODINLFD»

An den Betriebsrat  
Herrn «ANSPR2»  
«firma»  
«strhnr»  
«plz» «ort»

**Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts  
(WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung**

Bonn, den 01. September 2008  
4178/ Jm, Ka

Sehr geehrte Dame, sehr geehrter Herr,

in den vergangenen zwei Wochen hat infas im Auftrag des WSI Interviewgespräche mit zahlreichen Betriebsräten zu den Schwerpunktthemen Innovation, Arbeitsbedingungen und Gesundheit in den Betrieben geführt.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei allen recht herzlich bedanken, die uns doch recht kurzfristig zu einem Gespräch zur Verfügung gestanden haben. Da wir für eine erste Ergebnisauswertung zum jetzigen Zeitpunkt nur eine begrenzte Anzahl Gespräche durchführen konnten, danken wir auch allen, die sich bereitgehalten haben und nicht angerufen wurden. Wir bitten um Verständnis, dass wir aufgrund der großen Resonanz nicht alle Angebote wahrnehmen bzw. nicht alle angeschriebenen Betriebsräte kontaktieren konnten. Wir freuen uns jedoch, wenn wir bei nächster Gelegenheit wieder auf Sie zukommen dürfen.

Über die weiteren Ergebnisauswertungen können Sie sich auf unseren Internet-Seiten auf dem Laufenden halten ([http://www.boeckler.de/510\\_27827.html](http://www.boeckler.de/510_27827.html)). Erste Veröffentlichungen sind für Anfang 2009 vorgesehen.

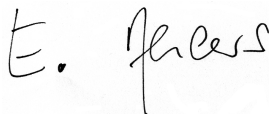
Als kleines Dankeschön wollen wir Ihnen gerne vorab den „Böckler Impuls“ anbieten. Darin wird alle zwei Wochen über die Arbeit und Produkte der Hans-Böckler-Stiftung berichtet. Darunter auch über Fragen der betrieblichen Mitbestimmung. Sehr gerne können Sie auch weitere Informationsdienste der Hans-Böckler-Stiftung nutzen, folgen Sie dazu einfach dem link <http://www.boeckler.de/32006.html>.

Sollten Sie weitere Fragen zum Projekt haben, stehen Ihnen die Projektverantwortlichen Mitarbeiterinnen beim WSI gerne zur Verfügung.


Mit herzlichem Dank nochmals für Ihre Unterstützung verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,



Dr. Astrid Ziegler  
Referatsleiterin im WSI  
0211/7778-237  
[Astrid-Ziegler@boeckler.de](mailto:Astrid-Ziegler@boeckler.de)



Elke Ahlers  
Projektmitarbeiterin im WSI  
0211/7778-105  
[Elke-Ahlers@boeckler.de](mailto:Elke-Ahlers@boeckler.de)



Birgit Jesske  
infas Projektmanagerin  
0228/3822-501 o. -455  
[b.jesske@infas.de](mailto:b.jesske@infas.de)



«lfd»

An den Betriebsrat  
«anrede» «titel» «vname» «nname»  
«NameB»  
«StrhnrB»  
«PLZB» «OrtB»

Bonn, im September 2008  
4178 Jm, Ka

### Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung

Sehr geehrter Herr «nname»,

in Kürze führt infas im Auftrag des WSI erneut die traditionellen Befragungen von Betriebsräten durch - jetzt im Wesentlichen zu Innovation und Gesundheit im Betrieb. Sie haben sich dankenswerter Weise bei der letzten Befragung bereit erklärt, auch für weitere Telefoninterviews zur Verfügung zu stehen. Selbstverständlich ist jede Teilnahme von Ihnen freiwillig. Der Erfolg der Studie hängt jedoch von der Beteiligung möglichst aller ausgewählten Teilnehmer ab. Wir bitten Sie daher um Ihre erneute Unterstützung.

Eine besondere Vorbereitung Ihrerseits auf das kommende Interview ist nicht notwendig. Lediglich bei den Fragen zur Beschäftigung wäre es hilfreich, wenn Sie aktuelle Angaben zur Zahl der Beschäftigten, und zu den Beschäftigtengruppen (Frauen/Männer; gewerbliche Arbeitnehmer/ Angestellte, Teilzeitbeschäftigte, ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahre, Leiharbeitnehmer, befristet Beschäftigte) sowie zur Qualifikationsstruktur Ihrer Belegschaft bereithalten. Wir versichern Ihnen wie immer eine vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Damit sind insbesondere bei Ergebnisveröffentlichungen Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Personen ausgeschlossen.

Unsere Telefoninterviewer werden in den nächsten Tagen einen geeigneten Gesprächstermin mit Ihnen vereinbaren. Das eigentliche Telefoninterview wird i.d.R ca. 50 Minuten in Anspruch nehmen. Um die zeitliche Belastung zu begrenzen, wird für eine zufällig ausgewählte Teilgruppe der Betriebsräte ein deutlich kürzerer Fragebogen vorgesehen. Diese Maßnahme wird in den darauf folgenden Befragungen unter den teilnehmenden Betriebsräten rotieren und damit den Zeitaufwand insgesamt gleichmäßiger verteilen.

./ 2

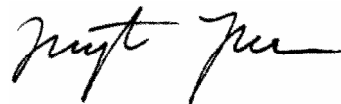
Für inhaltliche Rückfragen stehen Ihnen die Mitarbeiter beim WSI zur Verfügung. Bei der angekündigten Befragung können Sie sich wenden an Dr. Astrid Ziegler (0211/7778-237 - [Astrid-Ziegler@boeckler.de](mailto:Astrid-Ziegler@boeckler.de)) oder Elke Ahlers (0211/7778-105 - [Elke-Ahlers@boeckler.de](mailto:Elke-Ahlers@boeckler.de)).

Für alle organisatorischen Fragen zu Interviewterminen sprechen Sie bitte direkt infas an - per Email: [betriebsraete@infas.de](mailto:betriebsraete@infas.de) oder telefonisch: 0800 / 101 3739. Das gilt auch, wenn sich seit der letzten Befragung eine Ihrer Kontaktangaben (Postadresse, Mail, Telefon) geändert haben sollte oder in nächster Zeit ändern wird.

Mit herzlichem Dank für Ihre Mitarbeit verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,



Dr. Claus Schäfer  
Projektleiter  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung



Birgit Jesske  
Projektmanagerin  
infas GmbH

Sehr geehrte Dame, Sehr geehrter Herr,

vor einigen Wochen haben wir Sie als Betriebsrat der «NAMEB», «STRHNRB», «ORTB» angeschrieben und um erneute Unterstützung unserer diesjährigen Betriebsrätebefragung im Auftrag des WSI gebeten. Sie finden unser ursprüngliches Anschreiben am Ende dieser Email.

Leider ist es uns bisher nicht gelungen, Sie telefonisch zu erreichen, um einen geeigneten Gesprächstermin zu vereinbaren. Es wäre schön, wenn Sie uns auch in diesem Jahr wieder zu einem telefonischen Interviewgespräch zur Verfügung stehen können. Das Gespräch wird ca. 50 Minuten dauern.

Bitte geben Sie uns eine kurze Nachricht unter [betriebsraete@infas.de](mailto:betriebsraete@infas.de) , unter welcher Rufnummer wir Sie am besten erreichen. Sie können auch gerne direkt einen Terminwunsch vereinbaren.

Wir bedanken uns bereits heute herzlich für Ihre Unterstützung und verbleiben mit freundlichen Grüßen,

Birgit Jesske

Projektmanagerin

Tel.: 0228 - 3822-501

Fax: 0228 - 310071

E-Mail: [B.Jesske@infas.de](mailto:B.Jesske@infas.de)

Web: [www.infas.de](http://www.infas.de)

Newsletter: [www.infas.de/newsletter/index.php](http://www.infas.de/newsletter/index.php)

infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH  
Friedrich-Wilhelm-Straße 18  
53113 Bonn

Geschäftsführender Gesellschafter: Dipl.-Soz. Menno Smid

Registergericht und Sitz der Gesellschaft: Bonn Handelsregisternummer: HRB 7010  
Ust-Id.Nr. DE174688157

Bonn, im September 2008

4178 Jm, Ka

**Betriebsrätebefragung des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

in Kürze führt infas im Auftrag des WSI erneut die traditionellen Befragungen von Betriebsräten durch - jetzt im Wesentlichen zu Innovation und Gesundheit im Betrieb. Sie haben sich dankenswerter Weise bei der letzten Befragung bereit erklärt, auch für weitere Telefoninterviews zur Verfügung zu stehen. Selbstverständlich ist jede Teilnahme von Ihnen freiwillig. Der Erfolg der Studie hängt jedoch von der Beteiligung möglichst aller ausgewählten Teilnehmer ab. Wir bitten Sie daher um Ihre erneute Unterstützung.

Eine besondere Vorbereitung Ihrerseits auf das kommende Interview ist nicht notwendig. Lediglich bei den Fragen zur Beschäftigung wäre es hilfreich, wenn Sie aktuelle Angaben zur Zahl der Beschäftigten, und zu den Beschäftigtengruppen (Frauen/Männer; gewerbliche Arbeitnehmer/ Angestellte, Teilzeitbeschäftigte, ältere Arbeitnehmer ab 55 Jahre, Leiharbeiter, befristet Beschäftigte) sowie zur Qualifikationsstruktur Ihrer Belegschaft bereithalten. Wir versichern Ihnen wie immer eine vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Damit sind insbesondere bei Ergebnisveröffentlichungen Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Personen ausgeschlossen.

Unsere Telefoninterviewer werden in den nächsten Tagen einen geeigneten Gesprächstermin mit Ihnen vereinbaren. Das eigentliche Telefoninterview wird i.d.R ca. 50 Minuten in Anspruch nehmen. Um die zeitliche Belastung zu begrenzen, wird für eine zufällig ausgewählte Teilgruppe der Betriebsräte ein deutlich kürzerer Fragebogen vorgesehen. Diese Maßnahme wird in den darauf folgenden Befragungen unter den teilnehmenden Betriebsräten rotieren und damit den Zeitaufwand insgesamt gleichmäßiger verteilen.



Für inhaltliche Rückfragen stehen Ihnen die Mitarbeiter beim WSI zur Verfügung. Bei der angekündigten Befragung können Sie sich wenden an Dr. Astrid Ziegler (0211/7778-237 - [Astrid-Ziegler@boeckler.de](mailto:Astrid-Ziegler@boeckler.de)) oder Elke Ahlers (0211/7778-105 - [Elke-Ahlers@boeckler.de](mailto:Elke-Ahlers@boeckler.de)).

Für alle organisatorischen Fragen zu Interviewterminen sprechen Sie bitte direkt infas an - per Email: [betriebsraete@infas.de](mailto:betriebsraete@infas.de) oder telefonisch: 0800 / 101 3739. Das gilt auch, wenn sich seit der letzten Befragung eine Ihrer Kontaktangaben (Postadresse, Mail, Telefon) geändert haben sollte oder in nächster Zeit ändern wird.

Mit herzlichem Dank für Ihre Mitarbeit verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,

Dr. Claus Schäfer  
Projektleiter  
WSI in der Hans-Böckler-Stiftung

Birgit Jesske  
Projektmanagerin  
infas GmbH



## Seitengruppen Tabellenband und Datenbereinigungen



## 4178 WSI Betriebsrätebefragung 2008

### Aufbereitung der inhaltlichen Daten

Zwei Datensätze: Haupterhebung und Kurzbefragung

Gemeinsamen Datensatz für Haupterhebung und Kurzbefragung anlegen – mit den Variablen der Kurzbefragung

.

Gewichtung für die Datensätze der Haupterhebung.

Panelgewicht für den gemeinsamen Datensatz Haupt- und Kurzbefragung.

Stichprobeninformationen aus Panelbestand in den Datensatz übernehmen:

- Gesamtbeschäftigtenzahl
- Wirtschaftskennziffer
- Branche (7 und 8 auf Nachfragen nach öffentlichem Dienst filtern)
- Ost-/Westdeutschland

Aus **Postleitzahlen** zu ermittelnde Angaben bzw. sollten bereits im Paneldatensatz vorhanden sein.

- Ost-/Westdeutschland
  - Bundesland
  - Ballungsgebiet (BIK10 & GGKPol)
- 
- Ausgabe eines Rohdatensatzes für die Haupterhebung mit Gewichtung im Dezember – sowie erster Tabellenband für die Haupterhebung.
  - Erweiterter, vollständiger Datensatz mit Datenbereinigungen (Umrechnungen von Prozentwerten und Kennzeichnung von Abweichungsfällen etc.) im Januar 2009.

Vereinheitlichung der Variablen aus Haupterhebung und Aufstockung:

A30a=A30a

D1=D1

Nur Kurzbefragung

P2b, P2c, P2e, P2f

### **Datenbereinigungen**

- Bereinigungen werden nicht vorgenommen
- alle Originaleinträge bleiben erhalten
- unplausible Einträge werden z.T. gekennzeichnet
- bei Kategorienbildung oder Berechnung immer neue Variable bilden

Beschäftigtenzahlen: **Umrechnung Prozentwerte in Absolutwerte (bei optionalen Eingabefeldern)**

- ▶ neue Variable für umgerechnete Prozentwerte als Absolutwert (A30b, A37, A38, A39, )
- ▶ Gruppierungsvariable nach GK-Kategorien bilden
- ▶ Prozentwerte in Prozentbereiche umsetzen (für Ausweisung im Tabellenband) (A30b2, A31a2 – Gruppierung s.u.)

GK-Gruppierung nach Stichprobenvorgabe: Anzahl Beschäftigte

20-49

50-99

100-199

200-499

500-999

1000-1999

2000 u.mehr

Prozentbereiche für Beschäftigtenzahlen:

0 bis 20 %

21 bis 40 %

41 bis 60 %

61 bis 80 %

81 bis 100 %

### **Datenaufbereitung Kontaktdaten**

Kontaktdatei enthält eingesetzte Panelstichprobe für Haupterhebung und Kurzbefragung. Sämtliche Kontaktstufen werden als Variablen für die jeweiligen Adressdatensätze abgelegt.

#### Notwendige Variablen:

Stichprobe: Haupterhebung / Kurzbefragung

GK lt. Stichprobe

BESCH (nicht gruppiert lt. Paneldatei)

WZ lt. Stichprobe

WZ (zweistellig lt. Paneldatei)

Bearbeitungsstatus CATI

Bearbeitungsdatum CATI

Anzahl Kontakte

Panelbereitschaft für Folgewellen (aus Bearbeitungsstatus CATI – Fälle, die grundsätzlich auf dem Panel gelöscht werden wollen, rausnehmen)

Anhand des Kontaktdatensatzes werden die panelbereiten Teilnehmer für den aktuellen Panelbestand identifiziert. Kontaktadressen für diese Teilnehmer aktualisieren – insbesondere neue Betriebsräte / Ansprechpartner aufbereiten und als Panelstichprobe in Datenbank übernehmen.

## **Tabellenband**

Ausgabe in zwei Versionen: gewichtet und ungewichtet

### **für alle Tabellen ausweisen:**

absolut

Prozent

### **bei allen Intervallskalen (Zahlenangaben, Beschäftigtenzahlen, Bewertungsskalen 1-6 etc.)**

zusätzlich: Mittelwert und Standardabweichung

### **bei Variablen ohne Gruppierung/ Kategorienbildung:**

alle Werte einzeln ausweisen

### **Grundsätzlich für alle Variablen zu Beschäftigtenzahlen:**

#### **Variablen im Tabellenband:**

- Verteilung über alle Fälle, die als Originaleintrag einen Absolutwert haben (Teilgruppe Absolutwert im Fragebogen genannt) – nach GK-Gruppierung
- Verteilung über alle Fälle, die als Originaleintrag einen Prozentwert haben – Prozentwert wird aber umgerechnet in Absolutwert (GK-Gruppierung) dargestellt (Teilgruppe Prozentwert im Fragebogen genannt)
- Verteilung über die Gesamtfälle (alle Fälle aus Absolutwert + Prozentwert) in absoluten Zahlen (GK-Gruppierung) ausgegeben

Prozentwerte bei den Beschäftigtenzahlen werden im Tabellenband nicht ausgewiesen.

Absolutwerte für Beschäftigtenzahlen werden nach der GK-Gruppierung aus der Stichprobe im Tabellenband nur gruppiert ausgewiesen (Gruppierungsvariable im Datensatz)

1: 20-49

2: 50-99

3: 100-199

4: 200-499

5: 500-999

6: 1000-1999



7: 2000 u.mehr

Variablen mit Prozentwertverteilungen gruppiert in 10er Schritten ausweisen.

### **Seitengruppen für Tabellenband - Haupterhebung**

Ost/West aus Stichprobeninfo

GK aus Stichprobeninfo

1: 20-49

2: 50-99

3: 100-199

4: 200-499

5: 500-999

6: 1000-1999

7: 2000 u.mehr

WZ aus Stichprobeninfo

Grundstoffe/Produktionsgüter
Investitions- und Gebrauchsgüter
Verbrauchsgüter
Baugewerbe
Handel (u. Reparatur)
Verkehr und Nachrichten
Kredit und Versicherungen
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen <sup>2)</sup>
sonstige Branchen