

Methodenbericht

WSI – Betriebsrätebefragung 2011: Unterbrechungen im Erwerbsleben

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Friedrich-Wilhelm-Straße 18
D-53113 Bonn
Tel. +49 (0)228/38 22-0
Fax +49 (0)228/31 00 71
info@infas.de
www.infas.de

Bericht an

Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut
in der Hans-Böckler-Stiftung
Hans-Böckler-Str. 39
40476 Düsseldorf

Projekt

4435
Bonn, November 2011
SI, Bk, Af

Vorgelegt von

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

Kontakt

Stefan Schiel
Projektleiter Sozialforschung

Tel.: 0228/3822-424

Fax: 0228/310071

E-Mail: s.schiel@infas.de

Autoren

Stefan Schiel, Markus Banz, Folkert Aust

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

Vorbemerkung

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut in der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) hat das infas Institut mit der Durchführung einer Befragung von Betriebsräten beauftragt. Befragt wurde eine Panelstichprobe von Betriebsräten, die seit dem Jahr 2007 jährlich befragt wird.

Die Interviews werden in Form einer standardisierten und computergestützten Telefonbefragung durchgeführt.

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert das methodische Vorgehen sämtlicher Untersuchungsphasen und aller Erhebungsschritte der Befragung aus dem Jahr 2011.

Inhaltsverzeichnis

1	Studiendesign und Erhebungsbedingungen	6
2	Panelstichprobe	9
2.1	Die Einsatzstichprobe	9
2.2	Trackingmaßnahmen	11
3	Erhebungsinstrument	12
3.1	CATI-Fragebogen	12
3.2	Interviewdauer	14
4	Pretest	14
5	Feldverlauf und –steuerung	15
5.1	Feldzeit und Adresseinsatz der Stichprobe	16
5.2	Interviewereinsatz und Qualitätssicherung	16
5.2.1	Interviewerschulungen	16
5.2.2	Interviewereinsatz	17
5.2.3	Supervision und Qualitätssicherung	18
5.2.4	Rückmeldungen der Betriebsräte	19
5.2.5	Erneuter Anschreibenversand bei Bedarf per E-Mail	20
5.2.6	Personenwechsel bei Interviewpartner im Vergleich zur Vorwelle	20
6	Ausschöpfung und Ausfallgründe	21
6.1	Stichprobenausschöpfung	21
6.2	Ausschöpfung nach Betriebsgrößenklassen	22
6.3	Kontakthäufigkeit pro Adresse	23
7	Panelbestand und Panelmortalität	24
8	Datenaufbereitung und -gewichtung	26
8.1	Datenprüfung	26
8.2	Gewichtung	27
8.3	Datenlieferungen	29
9	Anhang	29

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1	Synopse Studiendesign	8
Tabelle 2	Einsatzstichprobe 2011 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklasse	9
Tabelle 3	Vergleich Panelbereite Betriebsräte 2007 und Einsatzstichprobe 2011 nach Wirtschaftsbereichen	10
Tabelle 4	Vergleich Panelbereite Betriebsräte 2007 und Einsatzstichprobe 2011 nach Betriebsgrößenklassen	10
Tabelle 5	Tracking im Feldverlauf – Rechercheergebnis bei ungültigen Rufnummern	11
Tabelle 6	Tracking im Feldverlauf – Rechercheergebnis bei nicht erreichten Fällen	11
Tabelle 7	Themenbereiche des Fragebogens 2011	12
Tabelle 8	Durchschnittliche Interviewdauer (in Minuten) – Haupterhebung	14
Tabelle 9	Durchschnittliche Interviewdauer im Pretest	14
Tabelle 10	Statistische Kennwerte: Verteilung Interviews pro Interviewer	17
Tabelle 11	Anzahl Interviews (gruppiert) pro Interviewer	18
Tabelle 12	Verteilung soziodemografischer Merkmale des eingesetzten Interviewerstabs	18
Tabelle 13	Wechsel der Befragungsperson im Vergleich zur vorangegangenen Befragung	20
Tabelle 14	Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung 2011	22
Tabelle 15	Verteilung Bearbeitungs-codes gruppiert nach Größenklassen der Beschäftigten	23
Tabelle 16	Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Haupterhebung	24
Tabelle 17	Anteile Panelbearbeitungsstatus: Vergleich der zweiten bis fünften Panelbefragung	24
Tabelle 18	Bearbeitungsstatus aktuelle Erhebungswelle im Vergleich zur Vorwelle	25
Tabelle 19	Interviewteilnahme über die Wellen im Vergleich	26
Tabelle 20	Ergebnisse des Selektivitätsmodells	28

1 Studiendesign und Erhebungsbedingungen

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung befragt seit mehreren Jahren regelmäßig bundesweit Betriebs- und/oder Personalräte. Im Auftrag des WSI hat infas in der Zeit vom 17. Mai bis 16. August 2011 eine telefonische Befragung bei betrieblichen Interessenvertretungen in privatwirtschaftlichen Unternehmen durchgeführt. Für die Befragung wurde auf das WSI-Betriebsrätepanel zurückgegriffen, das 2007 aufgebaut wurde. Die Befragungen erfolgen repräsentativ für die berücksichtigten Branchen und Betriebsgrößenklassen.

Die Grundgesamtheit bilden alle Betriebe, welche zum Panelstart (2007) mehr als 20 Beschäftigte in Deutschland hatten und in denen ein Betriebsrat tätig ist. Da in der Bundesrepublik kein Register von Betriebsräten bzw. Betrieben mit Betriebsräten existiert, wurde im Jahr 2007 eine Betriebsstichprobe aus der Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit gezogen, um daraus ein Betriebsrätepanel aufzubauen¹. Die Betriebsstättendatei stellt somit die Auswahlgesamtheit der Betriebe dar. Da die Datei auch Betriebe enthält, die keinen Betriebsrat haben, wurde für den Aufbau des Panels ein Screening der Betriebe mit Betriebsrat durchgeführt.

Teilnehmer des Panels sind Betriebsräte, bei dem für die Panelteilnahme nicht eine konkrete Person, sondern die Funktion als Betriebsrat ausschlaggebend ist. In einem solchen Panel sind Personenwechsel aus stichprobentheoretischer Sicht unproblematisch, d.h. es kann ein Wechsel der befragten Person innerhalb der Betriebsratsmitglieder von der einen zur nächsten Befragung stattfinden. Hat bspw. die bisherige Auskunftsperson ihre Funktion bzw. ihr Amt als Betriebsratsvorsitzender abgegeben, dann kann der Nachfolger oder ein anderes Betriebsratsmitglied befragt werden, und der Betrieb bleibt mit dem Betriebsrat in der Panelstichprobe erhalten.

Ursprünglich war das Betriebsrätepanel für vier Jahre angelegt. Die Befragungen sollten zwischen zwei Betriebsratswahlen liegen, denn es war unklar, wie viele Betriebsräte durch Betriebsratswahlen neu besetzt würden, in wie vielen Betrieben ggf. kein neuer Betriebsrat gewählt würde, und ob ein neu gewählter Betriebsrat sich an der Befragung beteiligen würde. Die nächsten Wahlen waren für 2010 angesetzt. Zudem konnte bei Panelaufbau 2007 noch nicht abgeschätzt werden, wie sich die Panelmortalität über die Jahre entwickelt und ob mit den zur Verfügung stehenden Paneladressen ausreichend viele Interviews in einer fünften Befragungswelle realisiert werden könnten. Vor dem Hintergrund dieser Unwägbarkeiten, sollte nach ursprünglicher Planung die letzte Befragung 2009 durchgeführt werden.

¹ Die Konzeption und der Aufbau des Panels sind dokumentiert im infas-Methodenbericht: „WSI – Betriebsrätebefragung 2007. Methodenbericht“, Bonn, 2008

Nach der vierten Erhebung² im Jahr 2009 stand fest, dass noch 2.881 Betriebsräte im Panel vorhanden waren. Dieses Adresspotenzial sollte unter der Annahme, dass die Betriebsratswahlen zu keinem (deutlich) Anstieg von Teilnahmeausfällen im Vergleich zu den vorangegangenen Erhebungen führen würde, ausreichen, um bis zu 1.800 Interviews realisieren zu können. Es war unklar, ob dies tatsächlich gelänge.

Die panelbereiten Betriebsräte wurden somit 2011 zum fünften Mal seit 2007 zu unterschiedlichen Themen der Betriebsratsarbeit befragt. Schwerpunkt der diesjährigen Befragung war der betriebliche Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Gründe für die Unterbrechung der Erwerbstätigkeit konnten sein: gesundheitliche Einschränkungen der Beschäftigten, Zeiten der Kinderbetreuung oder der Pflege, aber auch Weiterbildungswünsche der Beschäftigten.

Die Bruttoeinsatzstichprobe umfasste 2011 2.881 Betriebsräte. Im Vorfeld der Befragung wurden 1.800 realisierte Interviews angestrebt. Es wurde der gesamte Paneladressbestand eingesetzt und eine maximale Ausschöpfung angezielt.

Die Datenerhebung war in zwei Phasen unterteilt:

- Pretest April 2011
- Haupterhebung Mitte Mai bis Mitte August 2011

Der vorliegende Methodenbericht dokumentiert sämtliche Untersuchungsphasen und alle Erhebungsschritte.

Das Studiendesign und die Vorgehensweise für die Betriebsrätebefragung 2011 können wie folgt zusammengefasst werden:

² Es fanden nach dem Panelaufbau 2007 jährliche Befragungen statt.

Tabelle 1 Synopsis Studiendesign

Grundgesamtheit:	Unternehmen der privaten Wirtschaft – ab 20 Beschäftigte in Deutschland, in denen ein Betriebsrat existiert
Einsatzstichprobe:	Teilnehmer des Betriebsrätepanels
Panelbasis: panelbereite Betriebsräte	n=3.458 – bei Rekrutierung 2007 n=3.147 – nach Erhebungswelle 2008 n=3.006 – nach Erhebungswelle 2009 n=2.881 – nach Erhebungswelle 2010
Erhebungsmethode:	telefonisches Interview (CATI)
Pretest:	13. April 2011 bis 15. April 2011 Pretestumfang: n=50 Interviews
Haupterhebung:	
Feldzeit:	17. Mai 2011 bis 16. August 2011
Eingesetzte Adressen:	n=2.881 Panelteilnehmer
Erhebungsumfang:	n=1.898 auswertbare Interviews Interviewdauer: Ø 32,5 Minuten (ohne Intro)
Ausschöpfung:	bereinigte Bruttoausschöpfung: 72 Prozent
Panelpflege und Tracking:	Anschreiben vor Beginn der Haupterhebung Adress- und Telefonnummernrecherche nicht erreichbarer Betriebsräte im Feldverlauf (ungültige Rufnummern) Adress- und Telefonnummernrecherche zur Kontrolle der Kontaktdaten bei schwer erreichbaren Betriebsräten im Feldverlauf.
Feldmonitoring:	kontinuierliche Rücklaufstatistik
Datenaufbereitung und -lieferung:	SPSS-Datensätze für: – Pretestinterviews – Haupterhebung inkl. Gewichtung – Kontaktdaten Haupterhebung – Tabellenbände für Haupterhebung gewichtet und ungewichtet

2 Panelstichprobe

2.1 Die Einsatzstichprobe

Das Betriebsrätepanel ist im Jahr 2007 aufgebaut worden³. Im Rekrutierungsjahr 2007 umfasste das Panel $n = 3.458$ Betriebsräte. Nach der Erhebung 2010 standen für die abschließende Befragung noch $n = 2.881$ panelbereite Betriebsräte zur Verfügung.

Die Tabelle 2 zeigt die Verteilung der eingesetzten Stichprobe der Erhebungswelle 2011 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklasse. Da die Stichprobeninformationen aus dem Jahr 2007 stammen, sind abweichende Angaben der Betriebsgrößenklasse (z.B. durch Entlassungen, Neueinstellungen, Abspaltungen oder Fusionen seit dem Jahr 2007) bei der Befragung möglich. Die zwei nicht besetzten Zellen (Baugewerbe, Größenklasse fünf und sechs), waren in der Panelstichprobe 2007 bereits unbesetzt.

Tabelle 2 Einsatzstichprobe 2011 nach Wirtschaftsbereichen und Betriebsgrößenklasse

Einsatzstichprobe Haupterhebung								
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	70	47	28	38	31	31	21	266
Investitions- und Gebrauchsgüter	246	50	39	33	30	26	32	456
Verbrauchsgüter	150	63	32	29	29	14	1	318
Baugewerbe	91	23	23	25	8			170
Handel (u. Reparatur)	281	78	50	30	39	12	1	491
Verkehr und Nachrichten	90	24	17	32	22	11	2	198
Kredit und Versicherungen	36	24	26	20	25	9	4	144
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	431	113	79	31	27	16	5	702
sonstige Branchen	17	24	30	34	23	7	1	136
Total	1.412	446	324	272	234	126	67	2.881

Um weiterhin eine repräsentative Erhebung über alle Wirtschaftsbereiche und Betriebsgrößenklassen durchführen zu können, sollten alle Bereiche und Größenklassen möglichst gleich stark wie im ursprünglichen Sample von 2007 vertreten sein.

Für die Befragung 2011 standen noch 83 Prozent des Ausgangssample für das Panel (Initial Sample) als Einsatzstichprobe zur Verfügung. Die Struktur der Panelstichprobe 2011 ist im Vergleich zum Jahr 2007 erfreulicherweise nahezu identisch (vgl. Tabelle 3). Es gibt nur minimale Abweichungen. Lediglich in einem Fall liegt die Abweichung auf einem Niveau knapp über einem Prozentpunkt. Bei allen anderen Wirtschaftsbereichen liegt die Anteilsdifferenz deutlich darunter. Betriebsräte aus Betrieben des Handels und Reparatur sind in der

³ Der Aufbau des Panels ist ausführlich im Methodenbericht für die Befragung im Jahr 2007 dokumentiert, vgl. infas-Methodenbericht (2008): „WSI Betriebsrätebefragung 2007 – Methodenbericht“ Bonn.

Einsatzstichprobe 2011 um 1,3 Prozentpunkte geringer vertreten als im Ausgangssample. Betriebsräte aus Betrieben des Bereichs Grundstoffe, Produktionsgüter sind hingegen 0,8 Prozentpunkte stärker vertreten. Die übrigen Abweichungen sind mit Null bis einem halben Prozentpunkt (vgl. Tabelle 3) sehr gering.

Tabelle 3 Vergleich Panelbereite Betriebsräte 2007 und Einsatzstichprobe 2011 nach Wirtschaftsbereichen

Wirtschaftsbereich	Panelbereite 2007		Einsatzstichprobe 2011		Differenz
	Anz.	Prozent	Anz.	Prozent	Prozent
Grundstoffe/Produktionsgüter	291	8,4	266	9,2	0,8
Investitions- und Gebrauchsgüter	530	15,3	456	15,8	0,5
Verbrauchsgüter	383	11,1	318	11,0	0,0
Baugewerbe	212	6,1	170	5,9	-0,2
Handel (u. Reparatur)	636	18,4	491	17,0	-1,3
Verkehr und Nachrichten	243	7,0	198	6,9	-0,2
Kredit und Versicherungen	164	4,7	144	5,0	0,3
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen	843	24,4	702	24,4	0,0
sonstige Branchen	156	4,5	136	4,7	0,2
Gesamt	3.458	100,0	2.881	100,0	0,0

Tabelle 4 Vergleich Panelbereite Betriebsräte 2007 und Einsatzstichprobe 2011 nach Betriebsgrößenklassen

Größenklasse	Panelbereite 2007		Einsatzstichprobe 2011		Differenz
	Anz.	Prozent	Anz.	Prozent	Prozent
20 bis 49 Besch.	1.772	51,2	1.412	49,0	-2,2
50 bis 99 Besch.	536	15,5	446	15,5	0,0
100 bis 199 Besch.	380	11,0	324	11,2	0,3
200 bis 499 Besch.	304	8,8	272	9,4	0,6
500 und mehr Besch.	253	7,3	234	8,1	0,8
1.000 bis 1.999 Besch.	142	4,1	126	4,4	0,3
2.000 und mehr Besch.	71	2,1	67	2,3	0,3
Gesamt	3.458	100,0	2.881	100,0	0,0

Der Strukturvergleich im Hinblick auf die Betriebsgrößenklassen verdeutlicht, dass Betriebsräte aus kleineren Betrieben überproportional häufig aus dem Panel ausgeschieden sind. Der Anteil der Betriebsräte aus Betrieben, die zwischen 20 und unter 50 Beschäftigte haben, ist im Vergleich zu den Panelbereiten aus dem Jahr 2007 in der Einsatzstichprobe 2011 um 2,2 Prozentpunkte niedriger. Absolut sind es noch n = 1.412 Betriebsräte aus kleinen Betrieben. Die Verteilung der Betriebe aus den übrigen Betriebsgrößenklassen unterscheidet sich kaum zwischen 2007 und 2011. Der Strukturvergleich zeigt, dass die Einsatzstichprobe 2011 ihrerseits ein repräsentatives Abbild der Betriebsräte im Panel und damit der Grundgesamtheit darstellt.

Insgesamt weisen alle Zellen des Stichprobenplans über den Zeitverlauf nur geringfügige Veränderungen der absoluten Zahlen auf. Besonders bemerkenswert ist, dass sich von den ursprünglich 71 Betriebsräten aus Großbetrieben mit mindestens 2.000 Beschäftigten nach vier Befragungswellen immer noch 67 in der Panelstichprobe befinden (vgl. Tabelle 4).

2.2 Trackingmaßnahmen

Alle 2.881 Panelteilnehmer der Einsatzstichprobe wurden einige Tage vor Studienstart angeschrieben und über die Befragung informiert. Um möglichst viele Betriebsräte in der vorgesehenen Feldzeit befragen zu können, wurde im Verlauf der Felderhebung – wie in den vorangegangenen Wellen zuvor – eine Telefonnummernrecherche für die Fälle durchgeführt, für die sich herausstellte, dass die vorliegende Rufnummer nicht mehr gültig war. Anhand der Betriebsadresse wurde eine neue Telefonnummer im Internet recherchiert und anschließend erneut ins Telefonstudio gegeben. In der zweiten Junihälfte wurden insgesamt 332 Adressen zur Recherche ausgewählt (vgl. Tabelle 5). In 324 Fällen (97,6 Prozent) konnte eine Rufnummer gefunden werden, mit der ein erneuter Kontaktversuch im Telefonstudio gestartet wurde.

Tabelle 5 Tracking im Feldverlauf – Rechercheergebnis bei ungültigen Rufnummern

	Anz.	Prozent
neue Telefonnummern	324	97,6
unbekannt	8	2,4
Gesamt	332	100,0

Tabelle 6 Tracking im Feldverlauf – Rechercheergebnis bei nicht erreichten Fällen

	Anz.	Prozent
neue Telefonnummern	193	98,0
unbekannt	4	2,0
Gesamt	197	100,0

Gegen Ende der ursprünglich festgelegten Feldzeit Ende Juli wurde eine erneute Recherche vorgenommen. Diesmal standen die Rufnummern im Fokus, unter denen trotz vielfacher Kontaktversuche niemand mehr zu erreichen war. Um sicherzustellen, dass die fehlgeschlagenen Kontaktversuche nicht in falschen Telefonnummern begründet sind, wurde für 197 Adressen eine Recherche vorgenommen. Für 98 Prozent (n= 193 Adressen) konnte eine Telefonnummer im Internet gefunden werden. Mit diesen Nummern wurde bis zum Feldende versucht, den Betriebsrat doch noch für ein Interview zu erreichen (vgl. Tabelle 6).

Nach Abschluss der Studie waren trotz allem noch Adressen mit nicht funktionierenden Telefonnummern vorhanden. Eine genaue Aufstellung dazu findet sich in Kapitel 6. Dort sind auch Ausschöpfung und Ausfallquoten dokumentiert.

3 Erhebungsinstrument

Im Zentrum der diesjährigen Befragung der betrieblichen Interessenvertretung stand der betriebliche Umgang mit Zeiten, in denen die Beschäftigten ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen. Die Themenauswahl und die Entwicklung des Fragebogens oblagen dem WSI. Neben allgemeinen Strukturfragen zum Betrieb und spezielle Fragen zur Betriebsratsarbeit, die bereits in früheren Befragungen in ähnlicher Form berücksichtigt wurden, enthielt der Fragebogen im Vergleich zu den Jahren zuvor überwiegend neue Fragen. In Tabelle 7 sind die verschiedenen Themenblöcke des Fragebogens aufgeführt.

infas brachte in der Endredaktion des Fragebogens seine Erfahrungen mit Betriebsbefragung und CATI-Befragungen ein.

Tabelle 7 Themenbereiche des Fragebogens 2011

Bereich	Themenschwerpunkt
A	Allgemeine Angaben
B	Arbeitszeitreduzierung und Erwerbsunterbrechungen:
B.1	Krankheit und Behinderung
B.2	Elternzeit
B.4	Pflegezeit
B.5	Qualifizierung
B.6	Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit
B.7	Arbeitszeit
C	Mitwirkung und Konfliktbearbeitung
D	Perspektiven
E	Fragen zur Person

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 mögliche Nachfragen in den einzelnen Modulen eine notwendige und hilfreiche Option, da die Nachfragen abhängig waren von den zuvor gegebenen Antworten der Befragten.

Der Fragebogen wurde im ersten Schritt als Word-Dokument mit allen Programmieranweisungen zwischen WSI und infas abgestimmt und dann zur endgültigen Programmierung übergeben.

Dem inhaltlichen Fragebogen war ein Kontaktfragebogen vorgeschaltet. Der Kontaktfragebogen leitet den Interviewer durch das Kontaktgespräch mit dem Ziel, eine auskunftsfähige Person aus dem Betriebsrat zu ermitteln und mit ihr das Interview zu führen. Aus den Vorwahlen war in nahezu allen Fällen ein Betriebsratsvertreter namentlich bekannt. Es handelte sich in den meisten Fällen um den Betriebsratsvorsitzenden bzw. die Betriebsratsvorsitzende. Es wurde versucht, mit der namentlich bekannte Person das Interview zu führen. Wenn die namentlich bekannte Person nur zu einem späteren Zeitpunkt befragt werden konnte, wurde ein neuer Termin für eine nächste Kontaktaufnahme vereinbart. Wenn die namentlich bekannte Person nach der Wahl 2010 nicht mehr im Betriebsrat war oder in der Feldzeit für ein Interview nicht zu sprechen war, konnten die Interviewer sich auch mit einem anderen Vertreter des Betriebsrates verbinden lassen und das Interview führen.

Der Wechsel des Interviewpartners von einer zu nächsten Befragungswelle spielt zwar stichprobentheoretisch keine Rolle, sollte jedoch auf Wunsch des WSI im Kontaktgespräch nachvollziehbar sein und im Datensatz hinterlegt werden. Messtheoretisch kann nicht ausgeschlossen werden, dass Angaben zu einem Sachverhalte, die zwischen zwei Erhebungswellen variieren, nicht auf einen veränderten Sachverhalt, sondern auf unterschiedliche Einschätzungen von zwei verschiedenen Interviewpartnern zurückzuführen ist. Infas kam dem Wunsch des WSI nach und entwickelte eine spezifische Steuerung des Kontaktfragebogens, der den Personenwechsel zwischen der letzten Befragung und der aktuellen Erhebung vereinfachte. Der Interviewer wurde nun in Abhängigkeit davon, ob die namentlich bekannte Person, ein anderes Betriebsratsmitglied oder kein Betriebsratsmitglied am Telefon war, in unterschiedliche Kontaktpfade geleitet. Diese Vorgehensweise erlaubt rückblickend eine Klärung, ob das Interview erneut mit der namentlich bekannten Person oder mit einer anderen Person geführt wurde.

Der programmierte Fragebogen wurde in einem dreitägigen Pretest getestet (vgl. Kapitel 4) und vor der Haupterhebung nochmals überarbeitet. Der endgültige Fragebogen ist im Anhang dokumentiert. Die Programmierung des Fragebogens übernahm infas.

3.2 Interviewdauer

Die Interviewdauer kann bei telefonischen Befragungen gemessen werden. Dazu werden innerhalb des Fragenprogramms Zeitstempel abgelegt, die anschließend ausgewertet werden können. Über alle Betriebsratsinterviews der Haupterhebung ergibt sich eine durchschnittliche Dauer von 32,5 Minuten. Damit lag die tatsächliche Interviewlänge etwas über der veranschlagten Dauer von durchschnittlich 30 Minuten.

Tabelle 8 Durchschnittliche Interviewdauer (in Minuten) – Haupterhebung

Hauptstudie	
<i>Min.</i>	
Minimum	17,5
Maximum	75,5
Mittelwert	32,5
Standardabweichung	6,7
Anz. Interviews	1881*

* Unterbrochene Interviews, welche zu einem späteren Zeitpunkt fortgeführt wurden, konnten aus technischen Gründen nicht in die Auswertung mit einbezogen werden.

4 Pretest

Der Haupterhebung war ein Pretest vorgeschaltet, in dem der neu entwickelte Fragebogen auf seine Einsatzfähigkeit getestet wurde. Im Fokus des Pretests standen die Prüfung der Akzeptanz und Verständlichkeit der neuen Fragen sowie die Fehlerfreiheit der programmierten Filterführung.

Gleichzeitig wurde im Pretest die Interviewdauer gemessen. Die Dauer lag bei den Pretestinterviews mit durchschnittlich knapp 37 Minuten (ohne Intro, vgl. Tabelle 9) deutlich über dem geplanten Rahmen von 30 Minuten. Die Pretestinterviews mit n=50 Betriebsräten wurden am 13. bis 15. April 2011 durchgeführt.

Tabelle 9 Durchschnittliche Interviewdauer im Pretest

Pretest	
<i>Min.</i>	
Minimum	26,0
Maximum	64,3
Mittelwert	36,9
Standardabweichung	7,7
Anz. Interviews	50

Für den Pretest wurde erneut eine Stichprobe der letzten Betriebsrätebefragung aus 2005 genutzt. Im Vergleich zu einer neuen Betriebsstichprobe hatte dieses Vorgehen den Vorteil, dass die Adressen bereits im Hinblick auf die Existenz eines Betriebsrats qualifiziert und die Betriebsräte nicht im aktuellen Panel enthalten waren. Die Einsatzstichprobe umfasste $n=200$ Adressen. Dabei wurden nur solche Betriebsräte berücksichtigt, die im Rahmen der Befragung 2010 nicht bereits im Pretest befragt worden waren. Alle Betriebsräte der Preteststichprobe wurden vorab angeschrieben und über die geplanten Interviewgespräche informiert.

Der Pretest wurde von einem kleinen Interviewerteam durchgeführt, das bereits über Erfahrungen aus den letzten WSI-Betriebsrätebefragungen verfügte. Die Interviewer wurden vor Pretestbeginn in die Studieninhalte, die Ziele des Pretests und den Fragebogen durch die Projektleitung eingewiesen. Die Gespräche wurden an den ersten beiden Pretesttagen vom infas-Projektteam und von Vertretern des WSI mitgehört, um einen unmittelbaren Eindruck über die Interviewsituation und die Reaktionen der Befragten zu erhalten. Sofern während des Interviews beispielsweise Unklarheiten, offensichtliche Missverständnisse, Fehlinterpretationen, o.ä. erkennbar waren, boten die Vertreter von infas und dem WSI vor Ort direkt entsprechende Lösungsmöglichkeiten.

Die Interviewer waren angehalten, Auffälligkeiten im Fragebogen oder Schwierigkeiten im Interview zu notieren. Diese Notizen deuteten auf einen möglichen Änderungsbedarf hin. Weitere Hinweise auf Korrekturbedarf lieferten die Pretestdaten. Zur kritischen Durchsicht wurde der Pretestdatensatz als SPSS-File an das WSI übergeben.

Nach dem Pretest wurde der Fragebogen vom WSI aufgrund der Pretest Erfahrungen abschließend überarbeitet und mit infas diskutiert. Die Änderungen wurden in enger Abstimmung zwischen infas und WSI in die Programmierung übernommen und vor dem Einsatz im Telefonstudio ein weiteres Mal intensiv getestet.

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 Kontaktprotokolldatei, in der die Kontakte und der Bearbeitungsstatus für jede Adresse gespeichert werden⁴. Die Analysen der Kontaktprotokolldateien erlauben eine kontinuierliche Bewertung des Feldstands und liefern damit Daten für die Steuerung des Adresseinsatzes. Der Stand der Adressbearbeitung wurde wöchentlich an die Projektleitung beim WSI übermittelt.

⁴ Im CATI-Feld erfolgt die Datenablage dieser Informationen unmittelbar über die Software, die im Telefonstudio eingesetzt und in der die gesamte Stichprobe verwaltet wird.

5.1 Feldzeit und Adresseinsatz der Stichprobe

Es wurden alle 2.881 Betriebsratsadressen in einer Tranche in der 19. Kalenderwoche angeschrieben und zügig ab dem 17. Mai telefonisch kontaktiert. Die Erfahrungen aus den vorangegangenen Befragungen von Betriebsräten zeigen, dass den Betriebsräten ein möglichst langer Zeitraum für Interviewtermine eingeräumt werden sollte, da der Gesprächspartner ein ausreichend großes Zeitfenster für das Interview benötigt. Unabhängig davon, ob es sich um freigestellte oder nicht freigestellte Betriebsratsmitglieder handelt, ist zu beachten, dass das Interview innerhalb der Arbeitszeit durchgeführt wird. In vielen Fällen wurden deshalb gerne Randzeiten wie früh morgens, um die Mittagszeit oder am späteren Nachmittag für ein Interview gewünscht. Um ein Interview überhaupt während der Arbeitszeit einplanen zu können, ist daher in den meisten Fällen ein Vorlauf von mehreren Tagen oder Wochen notwendig. Die vorgesehene Feldzeit von rund zehn Wochen reichte nicht aus, um alle Betriebsräte zu erreichen. Hinzu kam, dass die Befragungszeit sich zum Teil mit den Sommerferien überschneidet. Die letzten Terminwünsche konnten somit erst realisiert werden, nachdem die Feldzeit in Absprache mit dem WSI bis zum 16. August verlängert wurde.

5.2 Interviewereinsatz und Qualitätssicherung

Neben dem Einsatz eines fehlerfrei programmierten Fragebogens sind Einsatz und Kontrolle geschulter Interviewer weitere Komponenten der Qualitätssicherung bei der Datenerhebung.

Im folgendem wird näher auf die Interviewerschulungen, den Interviewereinsatz und die Kontrolle durch die Supervision eingegangen.

5.2.1 Interviewerschulungen

Grundsätzlich werden bei infas alle eingesetzten Interviewer vor ihrem ersten Einsatz mit den Studieninhalten und -zielen sowie mit dem gesamten Fragenprogramm vertraut gemacht. Die studienspezifischen Interviewerschulungen wurden zentral in den Schulungsräumlichkeiten des infas-Telefonstudios durchgeführt. Insgesamt wurden 109 Interviewer für die Betriebsrätebefragung eingesetzt. Die Schulungen der Interviewer fanden an drei Tagen statt (17., 18. und 19. Mai 2011). Auch die Pretestinterviewer kamen für die Hauptstudie wieder zum Einsatz.

In der Regel werden bei der Betriebsrätebefragung Interviewer eingesetzt, die bereits Erfahrungen aus den letzten Projekten für das WSI gesammelt hatten und in der Vergangenheit entsprechend gute Bewertungen bei der Durchführung von Interviews erhalten haben. So hatte auch in der Befragungswelle 2011 der Großteil der Interviewer mindestens einmal als Interviewer an einer Betriebsrätebefragung teilgenommen. Sämtliche eingesetzten Interviewer haben Erfahrungen in der Durchführung von Business-to-Business-Interviews.

Alle Interviewer 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 Hintergrund der Studie wurde in den Schulungsveranstaltungen der besondere Fokus auf das Screening und die Auswahl der richtigen Zielperson gelegt. Wie in den vergangenen Jahren, wurde darüber hinaus wieder ein Schwerpunkt auf das Erfragen und Erfassen von offenen Zahlenangaben gelegt. In Rollenspielen wurden das Handling des Fragebogens und der Umgang mit bestimmten Befragungssituationen geübt.

In der Schulung wurden die Interviewer intensiv mit dem neuen Kontaktfragebogen vertraut gemacht. Die Überarbeitung des Kontaktfragebogens sollte gewährleisten, dass über den Kontaktverlauf rekonstruiert werden kann, ob es einen Wechsel der befragten Person von der namentlich bekannten Person aus der Vorwelle zum aktuellen Interviewpartner gegeben hat oder nicht.

5.2.2 Interviewereinsatz

Die 109 eingesetzten Interviewer haben im Durchschnitt rund 17 Interviews mit Betriebsratsvertretern realisiert. Die Interviewer haben mindestens ein Interview und im Maximum 65 Interviews durchgeführt, bei einer Standardabweichung von 14,6.

Tabelle 10 Statistische Kennwerte: Verteilung Interviews pro Interviewer

Haupterhebung	
	Anz.
Minimum	1
Maximum	65
Mittelwert	17,4
Standardabweichung	14,6
eingesetzte Interviewer	109

Knapp ein Viertel der Interviewer (n=26) realisierten im Feldverlauf bis zu fünf Interviews realisieren (vgl. Tabelle 11). Jeder fünfte Interviewer (n=21) hat zwischen sechs und 10 und weitere 25 Prozent (n=27) haben elf bis 20 Interviews geführt. 22 Prozent der Interviewer (n=24) trugen 21 bis 40 Interviews in der Feldzeit zur Studie bei. Lediglich zehn Prozent (n=11) der Interviewer haben mehr als 40 Interviews realisiert.

Tabelle 11 Anzahl Interviews (gruppiert) pro Interviewer

	Haupterhebung	
	abs.	Prozent
1-5 Interviews	26	23,9
6-10 Interviews	21	19,3
11-20 Interviews	27	24,8
21-40 Interviews	24	22,0
über 40 Interviews	11	10,1
Gesamt	109	100,0

Im eingesetzten Interviewerstab befanden sich mit 55 Prozent (n=60) etwas mehr Frauen als Männer (n=49, entspricht 45 Prozent). Alle Altersgruppen waren im Interviewerstab vertreten. Die jüngste Altersgruppe mit unter 25 Jahren und die älteste mit über 64 Jahre waren vergleichsweise selten vertreten (vgl. Tabelle 12).

Tabelle 12 Verteilung soziodemografischer Merkmale des eingesetzten Interviewerstabs

Interviewermerkmale		
Geschlecht	abs.	Prozent
männlich	49	45,0
weiblich	60	55,0
Alter		
unter 25 Jahre	13	11,9
25 bis 34 Jahre	24	22,0
35 bis 44 Jahre	18	16,5
45 bis 54 Jahre	24	22,0
55 bis 64 Jahre	21	19,3
über 64 Jahre	9	8,3
Gesamt	109	100,0

5.2.3 Supervision und Qualitätssicherung

Die kontinuierliche Qualitätskontrolle im Telefonstudio gehört zu den wesentlichen Aufgaben der Supervision. Sie wird durch die technische Ausstattung im Telefonstudio ermöglicht und beinhaltet – wie in den vergangenen Befragungswellen – 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 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 zu führen drohen.

Jeder Interviewer wird innerhalb des Feldeinsatzes kontinuierlich über den gesamten Feldverlauf – und 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.

Neben der Supervision im Telefonstudio werden bei infas täglich Qualitätskennziffern über alle eingesetzten Interviewer einer Mitarbeiterin, die ausschließlich mit der Qualitätssicherung betraut ist, zur Verfügung gestellt. Dabei erfolgt ein internes Benchmarking, bei dem der einzelne Interviewer am jeweiligen Studiendurchschnitt 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.

5.2.4 Rückmeldungen der Betriebsräte

Für Terminabsprachen und Rückmeldungen zur Befragung wurde den Betriebsräten im Anschreiben eine kostenfreie Telefonnummer bei infas und alternativ eine studienspezifische E-Mail genannt, die ebenfalls bei infas bearbeitet wurde. Wenn darüber hinaus sich jemand beim WSI erkundigen wollte, hatten die Interviewer die Möglichkeit, zwei Telefonnummern und Namen von Ansprechpartnern im WSI weiterzugeben.

Die Rückfragemöglichkeit bei infas wurde rege genutzt. Neben einer Vielzahl von Anrufen erreichten infas rund 70 E-Mails. Die Anliegen der Anrufer bzw. Mailschreiber lassen sich im Kern zu folgenden Themenschwerpunkten zusammenfassen.

- „Themen betreffen uns nicht, möchten deshalb nicht teilnehmen.“
- „Es hat einen Wechsel im Betriebsrat gegeben.“
- „Das Interview dauert zu lange – letztes Jahr dauerte es eine Stunde und mehr.“
- „Wir nehmen nicht mehr teil.“ bzw. „Wir nehmen diesmal nicht teil.“
- „Wir sind vor Ort überlastet, bitte wenden Sie sich an den Gesamtbetriebsrat.“
- „Bitte teile Sie mir die Inhalte mit, damit ich mich vorbereiten kann.“
- Terminangelegenheiten (Interviewterminwunsch, -verschiebung)

Sofern in den E-Mails nicht ausschließlich die definitive Nichtteilnahme bekannt gegeben wurde, wurden individuell auf das Anliegen der Mailschreiber geantwortet. Es wurde versucht, mit entsprechenden Hinweisen, z.B. auf die kürzere Interviewdauer, die Möglichkeit, dass ein neu gewähltes Betriebsratsmitglied teilnehmen kann und der Bestätigung von Terminwünschen versucht,

möglichst viele Betriebsräte für ein Interview zu gewinnen. Die infas-Mitarbeiter an der Hotline wurden entsprechend der eingehenden Anfragen von der infas-Projektleitung geschult und mögliche Antworten durchgesprochen.

5.2.5 Erneuter Anschreibenversand bei Bedarf per E-Mail

Wenn sich während des Kontaktgesprächs herausstellte, dass das gemeinsame Anschreiben von WSI und infas beim Betriebsrat nicht (mehr) vorliegt, dann konnte auf Wunsch des zu befragenden Betriebsratsmitglieds das Anschreiben erneut – diesmal zeitnah per E-Mail – versendet werden. Insbesondere bei einer langen Feldzeit kommt es immer wieder vor, dass das Anschreiben nicht mehr vorliegt, und dass ein Neuversand per E-Mail erbeten wird. Während der Feldzeit sind 204 Einzel-E-Mails an die Betriebsräte mit beigefügtem Anschreiben versendet worden. Da die E-Mails möglichst zeitnah zum Kontaktgespräch versendet werden sollten, um wenige Tage später das Gespräch fortführen zu können, waren 40 Versandaktionen über die gesamte Feldzeit hin notwendig.

5.2.6 Personenwechsel bei Interviewpartner im Vergleich zur Vorwelle

Der weiterentwickelte Kontaktfragebogen erlaubt eine bessere Identifizierung eines Personenwechsels zwischen zwei Befragungswellen (vgl. Ausführungen in Abschnitt 3.1). In drei Viertel der Fälle ($n = 1.433$) hat es im Vergleich zur letzten Befragung keinen Personenwechsel gegeben. In 24 Prozent der Interviews ($n = 461$) hat ein Personenwechsel im Vergleich zum vorangegangenen Interview stattgefunden (vgl. Tabelle 13).

Das vorangegangene Interview kann 2010, aber auch früher stattgefunden haben, da sich nicht alle Betriebsräte des Panels in jeder Erhebungswelle beteiligen (vgl. dazu auch Kapitel 7). Ein Personenwechsel kann nicht zwangsläufig als Resultat einer Neubesetzung des Betriebsrates nach den Wahlen 2010 gedeutet werden. Zum einen ist nicht bekannt, wann die Wahlen konkret in den einzelnen Betrieben stattgefunden haben. Dies kann vor oder nach dem Interview 2010 geschehen sein. Zum anderen kann jedes Betriebsratsmitglied das Interview geben, nicht nur der Vorsitzende bzw. die namentlich bekannte Person.

Tabelle 13 Wechsel der Befragungsperson im Vergleich zur vorangegangenen Befragung

	Anz.	Prozent
kein Personenwechsel	1.433	75,5
Personenwechsel	461	24,3
nicht identifizierbar	4	0,2
Gesamt	1.898	100,0

6 Ausschöpfung und Ausfallgründe

6.1 Stichprobenausschöpfung

Im Vorfeld der diesjährigen Befragungswelle war ungewiss, mit wie vielen Interviews im fünften Jahr der Panelerhebung und vor allem nach den Betriebsratswahlen im Vorjahr gerechnet werden konnte. Die Schätzungen beliefen sich auf 1.700 bis maximal 1.800 Interviews.

Die Erwartungen konnten sogar übertroffen werden. Nach insgesamt 13 Wochen Feldzeit lagen 1.904 Interviews vor, davon wurden lediglich sechs Interviews abgebrochen und nicht mehr zu Ende geführt (vgl. Tabelle 14). Demnach konnten dem WSI 1.898 vollständige Interviews übergeben werden. Mit rund 66 Prozent der Einsatzstichprobe liegt die Ausschöpfung auf gleichem Niveau wie in der vierten Befragungswelle 2010.

Nach Abzug der Adressausfälle und der Betriebe, die mittlerweile keinen Betriebsrat mehr haben und damit nicht mehr zur Grundgesamtheit gehören, ergibt sich eine Stichprobenausschöpfung von 72 Prozent. Dieser Wert liegt über der Ausschöpfung, die im Jahr 2010 erreicht werden konnte, als die Befragung zeitgleich zu den Betriebsratswahlen stattfand. Allerdings ist auch zu beachten, dass das Interview in diesem Jahr deutlich kürzer war als das Interview 2010. Dies dürfte sich auch positiv auf die Teilnahmebereitschaft bzw. Teilnahmemöglichkeit der Betriebsratsvertreter ausgewirkt haben. Einerseits liegen die Adressausfälle mit acht Prozent im Vergleich zu den vorangegangenen Wellen recht hoch. Andererseits hat es in der fünften Befragungswelle seltener Teilnahmeverweigerungen auf der Seite der kontaktierten Betriebsräte gegeben.

Das größte Hindernis, ein Interview zu realisieren, ist offenkundig trotz langer Feldzeit ein zeitliches Problem auf der Seite der Betriebsräte. Rund die Hälfte der Ausfälle konzentrierte sich auf diesen Ausfallgrund. In 140 Fällen (5,3 Prozent) teilte ein Betriebsratsvertreter mit, dass er bzw. sie keine Zeit für das Interview habe. Weitere 290 Betriebsräte konnten trotz vieler Kontaktaufnahmeversuche und einer Telefonnummernrecherche im Verlauf des Feldes nicht erreicht werden. In weiteren 85 Fällen (3,2 Prozent) wurde gar der Zugang zum Betriebsrat durch eine andere Person im Betrieb verhindert, sodass die Kontaktaufnahme scheiterte.

In 72 Fällen (2,7 Prozent) liegt eine grundsätzliche Teilnahmeverweigerung vor, so dass diese Fälle aus dem Pool der panelbereiten Betriebsräte entfernt werden. Weitere 37 Personen (1,4 Prozent) verweigerten die Teilnahme an einem Interview, weil sie (diesmal) kein Interesse an der Befragung, am Thema der Befragung hatten. Die übrigen Ausfallgründe bewegen sich unterhalb des 1-Prozentbereichs und fallen daher kaum ins Gewicht.

Wie groß die Teilnahmebereitschaft der Betriebsräte an einer Befragungswelle sein wird, die nach Betriebsratswahlen im Vorjahr stattfindet, war vor der Erhebung 2011 recht ungewiss. Das Ergebnis der Befragung 2011 zeigt jedoch, dass es durchaus möglich ist, ein Betriebsrätepanel über den Zeitpunkt einer Betriebs-

ratswahl hinweg fortzuführen. Es gelingt auch dann noch, wenn es sich schon um die fünfte Befragungswelle handelt.

Tabelle 14 Ausschöpfungsverteilung der Einsatzstichprobe für Haupterhebung 2011

		abs.	Prozent	
Bruttostichprobe		2.881	100,0	
neutrale Ausfälle	Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr	20	0,7	
	kein Anschluss unter dieser Nummer	81	2,8	
	falsche Telefonnummer	24	0,8	
	Fax/Modem	11	0,4	
	bereits befragt	8	0,3	
	es gibt keinen Betriebsrat mehr	86	3,0	
	neutrale Ausfälle insgesamt	230	8,0	
Bereinigte Bruttostichprobe		2.651	100,0	
Systematische Ausfälle	Verweigerungen	ZP* in Feldzeit nicht zu erreichen	290	10,9
		Kontakt zu ZP* verhindert	85	3,2
		sofort aufgelegt	6	0,2
		Betrieb verweigert jegliche Auskunft	36	1,4
		ZP* verweigert: krank	4	0,2
		ZP* verweigert: kein Interesse/Thema	37	1,4
		ZP* verweigert: keine Zeit	140	5,3
		ZP* verweigert: nicht am Telefon	5	0,2
		ZP* verweigert: Datenschutzgründe	3	0,1
		ZP* verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen	72	2,7
		ZP* verweigert - nicht in dieser Welle	10	0,4
		ZP* verweigert - sonstige Gründe	59	2,2
		Systematische Ausfälle - gesamt	747	28,2
Realisierte Interviews	Realisierte Interviews gesamt		1.904	71,8
	davon:			
	Interview durchgeführt	1.898	71,6	
	Interview abgebrochen	6	0,2	
Ausschöpfung bereinigte Bruttostichprobe			71,8	

*ZP=Zielperson/Betriebsrat

6.2 Ausschöpfung nach Betriebsgrößenklassen

Die Betrachtung der Stichprobenausschöpfung differenziert nach Betriebsgrößenklassen zeigt ein Bild, dass aus den vergangenen Erhebungen bereits bekannt ist. Mit zunehmender Betriebsgröße nehmen die Ausfälle ab und die Teilnahmequoten nehmen zu. Bei der Interviewteilnahme steigt der Anteil realisierter Interviews mit der Betriebsgrößenklasse bis auf eine Ausnahme linear an. In der Betriebsgrößenklassen 1.000 bis unter 2.000 Beschäftigte liegt die Teilnahmequote der Betriebsräte mit 84 Prozent sogar um rund sechs Prozentpunkte höher als in der nächsten Betriebsgrößenklassen mit Betrieben, die mehr als 2.000 Beschäftigten haben.

Tabelle 15 Verteilung Bearbeitungs-codes gruppiert nach Größenklassen der Beschäftigten

		Ausschöpfung Bruttostichprobe							
		neutrale Ausfälle		systematische Ausfälle*		erfolgreiche Interviews		Gesamt	
	Zeilenprozente	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent
Haupterhebung	20 bis 49 Besch.	146	10,3	412	29,2	854	60,5	1.412	100,0
	50 bis 99 Besch.	38	8,5	129	28,9	279	62,6	446	100,0
	100 bis 199 Besch.	20	6,2	81	25,0	223	68,8	324	100,0
	200 bis 499 Besch.	11	4,0	53	19,5	208	76,5	272	100,0
	500 bis 999 Besch.	9	3,8	49	20,9	176	75,2	234	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	4	3,2	16	12,7	106	84,1	126	100,0
	2.000 und mehr Besch.	2	3,0	13	19,4	52	77,6	67	100,0
	Gesamt	230	8,0	753	26,1	1.898	65,9	2.881	100,0

* inkl. abgebrochene Interviews

6.3 Kontakthäufigkeit pro Adresse

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

Die Adressen werden im Telefonfeld in der Regel so lange bearbeitet, bis ein endgültiger Bearbeitungsstatus feststeht. Ohne ein Limit für die Adresse wird jede Zielperson 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“). Wie bereits unter Abschnitt 6.1 beschrieben, lagen am Ende der Feldzeit immer noch eine Reihe Adressen ohne endgültige Status vor, obwohl die Adressen kontinuierlich bearbeitet wurden und eine Telefonnummernrecherche für die zum Feldende noch nicht erreichten Adressen durchgeführt wurde. Die durchschnittliche Kontaktzahl für die Befragung 2011 liegt bei 14 Anrufen. Im Maximum erfolgten bis zu 80 Anrufe in der Feldzeit. Es waren durchschnittlich 10,5 Kontakte notwendig, um ein Interview führen zu können.

Der Vergleich der Kontaktzahl zwischen der eingesetzten Stichprobe und den abgeschlossenen Interviews macht die intensiven Bemühungen deutlich, die erforderlich sind, um ein Interview realisieren zu können.

Tabelle 16 Statistische Kennwerte Kontaktanzahl für Haupterhebung

	Stichprobe 2011 Gesamt	abgeschlossene Interviews 2011
	Anz.	Anz.
Minimum	1,0	1,0
Maximum	80,0	71,0
Mittelwert	13,5	10,5
Standardabweichung	14,9	10,4
Anz. Adressen	2.881	1.898

7 Panelbestand und Panelmortalität

Die Entwicklung des Panelbestands über die jeweiligen Wiederholungsbefragungen der Betriebsräte kann nach vier Gruppen unterschieden werden. Dies sind zum einen die Fälle, die nicht mehr weiter im Panelbestand geführt werden können, weil sie nicht mehr zur Zielgruppe gehören (Betrieb existiert nicht mehr, kein Betriebsrat mehr vorhanden) oder ihre Panelbereitschaft zurückgezogen haben. Beide Gruppen zusammen haben in der aktuellen Erhebung einen Anteil von 6,2 Prozent. Die Anzahl dieser Gruppe ist im Vergleich zur dritten und vierten Welle höher, liegt jedoch unter dem Wert der zweiten Welle (9 Prozent).

Die Realisierungsquote liegt in der aktuellen Erhebungswelle mit 66 Prozent auf gleichem Niveau wie in der vorangegangenen vierten Welle. Die Erhebungswelle zwei und drei hatten mit 75 bzw. 74 Prozent noch eine höhere Realisierungsquote.

Tabelle 17 Anteile Panelbearbeitungsstatus: Vergleich der zweiten bis fünften Panelbefragung

	Panelergebnis							
	Welle 2		Welle 3*		Welle 4		Welle 5	
weiterhin im Panel, in Welle interviewt	2.595	75,0	2.322	73,8	1.984	66,0	1.898	65,9
weiterhin im Panel, in Welle nicht realisiert	552	16,0	684	21,7	897	29,8	805	27,9
Panelausfall, nicht mehr in Zielgruppe	157	4,5	77	2,4	45	1,5	106	3,7
Panelausfall, Weiterbefragung verweigert	154	4,5	64	2,0	80	2,7	72	2,5
Paneladressen	3.458	100,0	3.147	100,0	3.006	100,0	2.881	100,0

* Zwei Befragte mit welchen in Welle 3 ein Interview realisiert wurde, haben nachträglich ihre Panelbereitschaft zurückgezogen und wurden zur Gruppe "Panelausfall, Weiterbefragung verweigert" hinzugebucht. Bei weiteren drei Kontakten (welche in Welle 3 nicht befragt werden konnten, stellten sich vor Feldstart der vierten Welle heraus, dass sie nicht mehr zur Zielgruppe gehören).

Wenn eine weitere Welle durchgeführt würde, dann stünden noch 2.703 Paneladressen zur Verfügung. Dies entspricht 78 Prozent der Ausgangsbasis von 2007 (n = 3.458).

Wie in den vergangenen Wellen auch, so zeigt sich in Welle fünf, dass es eine Reihe Betriebsräte gibt, die sich zwar an der vorangegangenen Erhebung nicht beteiligt haben, nun aber wieder ein Interview gegeben haben. Es konnten fast 400 Betriebsräte, die sich 2010 nicht an der Erhebung beteiligten (vgl. Tabelle 18), erneut für ein Interview gewonnen werden. Bezogen auf die vollständig reali-

sierten Interviews beträgt ihr Anteil 21 Prozent. Es lohnt sich durchaus, Betriebsräte, die an einer Befragungswelle nicht teilnehmen, bei der nächsten Erhebung wieder zu kontaktieren und um ein Interview zu bitten.

Tabelle 18 Bearbeitungsstatus aktuelle Erhebungswelle im Vergleich zur Vorwelle

		weiterhin im Panel, in Welle 4 Interview realisiert		weiterhin im Panel, in Welle 4 kein Interview realisiert			
		Endstatus Einsatzstichprobe Welle 5					
		abs.	Prozent	abs.	Prozent		
		Bruttostichprobe	1.947	100,0	865	100,0	
neutrale Ausfälle		Firma liquidiert/Konkurs/existiert nicht mehr	48	2,5	58	6,7	
		kein Anschluss unter dieser Nummer	34	1,7	47	5,4	
		falsche Telefonnummer	9	0,5	15	1,7	
		Fax/Modem	9	0,5	2	0,2	
		bereits befragt	4	0,2	4	0,5	
		neutrale Ausfälle insgesamt	104	5,3	126	14,6	
Systematische Ausfälle	Verweigerungen		ZP in Feldzeit nicht zu erreichen	142	7,3	148	17,1
			Kontakt zu ZP verhindert	44	2,3	41	4,7
			sofort aufgelegt	5	0,3	1	0,1
			Betrieb verweigert jegliche Auskunft	17	0,9	19	2,2
			ZP verweigert: krank	2	0,1	2	0,2
			ZP verweigert: kein Interesse/ Thema	21	1,1	16	1,8
			ZP verweigert: keine Zeit	62	3,2	78	9,0
			ZP verweigert: nicht am Telefon	3	0,2	2	0,2
			ZP verweigert: Datenschutzgründe	2	0,1	1	0,1
			ZP verweigert: grundsätzlich aus dem Panel löschen	38	2,0	34	3,9
			ZP verweigert: nicht in dieser Welle (temporärer Ausfall)	6	0,3	4	0,5
			ZP verweigert: sonstige Gründe	31	1,6	28	3,2
			Systematische Ausfälle - gesamt	373	19,2	374	43,2
Realisiert e Interviews		Realisierte Interviews gesamt	1.507	77,4	397	45,9	
		davon:					
		Interview durchgeführt	1.504	77,2	394	45,5	
		Interview abgebrochen	3	0,2	3	0,3	
		Ausschöpfung unbereinigte Bruttostichprobe		77,4		45,9	

Es hat während des gesamten Panels immer wieder temporäre Ausfälle gegeben. Die Strategie, auch diese in einer Welle nicht teilnehmenden Betriebsräte weiterhin im Panel zu belassen und in der nächsten Erhebung wieder zu kontaktieren, ist aufgegangen und hat sich mit Blick auf die zu realisierenden Fallzahlen gelohnt. 22 Prozent der 1.898 in der aktuellen Befragung realisierten Fälle weisen Teilnahmelücken auf (vgl. Tabelle 19). 216 Panelteilnehmer (11,4 Prozent) haben sich an der vierten Welle nicht beteiligt, 115 weitere (6,1 Prozent) nahmen mit Ausnahme der dritten Welle immer teil und 86 (4,5 Prozent) setzten ihre Teilnahme nur in der zweiten Befragung aus. Insgesamt 144 teilnehmende Betriebsräte haben zweimal nicht teilgenommen zwischen Welle 1 und Welle 5. In 49 Fällen (2,6 Prozent) konnte ein Interview mit einem Betriebsrat 2011 geführt werden, der sich zuvor nur an der ersten Befragungswelle beteiligt hatte (vgl. Tabelle 19).

Zwei Drittel der Betriebsräte, die sich 2011 an der Befragung beteiligt haben, beteiligten sich zuvor an allen Erhebungswellen. Es liegen somit für $n = 1.288$ Teilnehmern des Betriebsrätepanels Informationen über alle Befragungswellen hinweg vor.

Tabelle 19 Interviewteilnahme über die Wellen im Vergleich

	<i>abs.</i>	<i>Prozent</i>
realisierte Interviews in Welle 5	1.898	100,0
in allen Wellen realisiert	1.288	67,8
auch in Welle 1, 2 und 3 realisiert	216	11,4
auch in Welle 1, 2 und 4 realisiert	115	6,1
auch in Welle 1, 3 und 4 realisiert	86	4,5
auch in Welle 1 und 2 realisiert	79	4,2
auch in Welle 1 und 3 realisiert	50	2,6
auch in Welle 1 und 4 realisiert	15	0,8
nur in Welle 1 und 5 realisiert	49	2,6

8 Datenaufbereitung und -gewichtung

8.1 Datenprüfung

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 wurde im Pretest geprüft. Die Daten wurden nach Feldende abschließend formal geprüft, aufbereitet und bei Bedarf gruppiert. Es fand vereinbarungsgemäß keine inhaltliche Prüfung und Bereinigung statt. Diese soll – sofern notwendig – im Rahmen der inhaltlichen Auswertung vorgenommen werden.

Bei der Bildung der gruppierten Variablen galt es zu beachten, dass eine Reihe von Kennwerten in der Befragung zum einen als Absolutzahlen, zum anderen als Prozentanteile angegeben werden konnten. Für den Tabellenband wurden je nach Fragenart nach Abstimmung mit dem WSI entweder Prozentwerte oder Absolutzahlen ausgegeben. Zuvor wurden die Prozentwerte in Absolutzahlen (Fragen 2, 3, 4, 16, 19) bzw. die Absolutzahlen in Prozentwerte (Fragen 28, 28a, 34_1, 34_2, 34_3, 34_4, 45, 50, 65, 66, 95, 106 und 108) umgerechnet und als Gesamtdarstellung mit Absolutzahlen bzw. Prozentwerten ausgewiesen. Die gruppierten Variablen (vgl. Auflistung im Anhang) sind auch im Auslieferungsdatensatz enthalten. Dem Datensatz sind zudem folgende Stichprobeninformationen zugespielt:

- Gesamtbeschäftigtenzahl
- Wirtschaftskennziffer
- Branche

- Ost-/Westdeutschland
- Quelle (Basis/Aufstockung aus Rekrutierungswelle)
- Bundesland
- Ballungsgebiet (BIK10 & GGKPol)

Wie in den vorangegangenen Welle, so sind Missing-Angaben wieder als negative Werte im Datensatz berücksichtigt. Antwortverweigerungen wurden mit dem Wert „-7“, „weiß nicht“ mit dem Wert „-8“ und Sondercodes mit dem Wert „-6“ vercodet.

8.2 Gewichtung

Bei der vorliegenden Studie handelt es sich bereits um die fünfte Befragungswelle des WSI-Betriebsrätepanels. Das Gewichtungskonzept der vorherigen Wellen⁵ ist erneut so zu erweitern, dass die Panelmortalität Berücksichtigung in der Berechnung der Gewichte findet.

Bei dem Längsschnittgewicht handelt es sich um eine Fortschreibung der Gewichtung der vorangegangenen Panelwellen. Es berücksichtigt für jede Befragungswelle die Ausfälle und die Teilnahmewahrscheinlichkeiten der Teilnehmer am Betriebsrätepanel. Das dort ermittelte Gewicht wird in die aktuelle Welle transportiert.

Für die Längsschnittgewichtung ist es notwendig, die für die Gewichtung der Ausgangsstichprobe berücksichtigten Stufen, Auswahlwahrscheinlichkeit und Ausfall- bzw. Interviewwahrscheinlichkeit, zu erweitern. Die Gewichtung besteht aus der Berechnung der Auswahlwahrscheinlichkeiten für die erste Panelwelle (Designgewicht), die Berechnung der differenzierten Teilnahmewahrscheinlichkeiten für die erste Panelwelle und die Bestimmung der differenzierten Bleibewahrscheinlichkeiten, d.h. die bedingten Wahrscheinlichkeiten, im Panel zu verbleiben. Generell gilt, dass die Ausgangswelle für die Längsschnittbetrachtung und die dort berechneten Ausgangsgewichte die Gewichtung für die Längsschnittanalysen definiert. In einem Längsschnittanalysemodell lassen sich Selektivitätseffekte über die weiteren zu betrachtenden Wellen zudem ggf. modellbasiert kontrollieren.

Die Bleibewahrscheinlichkeiten im Betriebsrätepanel werden konkret als bedingte Wahrscheinlichkeiten aufgrund modellbasierter Schätzungen ermittelt. Dabei wird auf Logitmodelle zurückgegriffen. (vgl. Tabelle 20).

Die folgende Übersicht zeigt die Ergebnisse des Selektivitätsmodells für Welle 5.

⁵ Zum Vorgehen der Gewichtung in den früheren Wellen 2007 bis 2010 sei auf die Methodenberichte dieser Betriebsrätebefragungen verwiesen.

Tabelle 20 Ergebnisse des Selektivitätsmodells**Logitmodell: Teilnahme an Welle 5 (Y = 1) vs. Nichtteilnahme (Y = 0)***

Merkmal und Ausprägung	Referenzkategorie	Odds' Ratios
Quelle in Welle 1	<i>Panelaufstockung</i>	1.17
Hauptbefragung		
Einsatz in Welle 2	<i>Kurzbefragung</i>	0.88
Hauptbefragung		
in Welle 4 realisiertes Interview	<i>nein</i>	3.86
ja		
Wirtschaftsbereich	<i>Grundstoffe/ Produktionsgüter</i>	
Investitions- und Gebrauchsgüter		1.08
Verbrauchsgüter		0.86
Baugewerbe		0.72
Handel (u. Reparatur)		0.98
Verkehr und Nachrichten		1.02
Kredit und Versicherungen		1.37
sonstige private und öffentliche Dienstleistungen		1.02
sonstige Branchen		
Größenklasse	<i>20 bis 49</i>	
50 bis 99		1.04
100 bis 199		1.42
200 bis 499		1.90
500 bis 999		1.59
1000 b.1999		2.86
2000 u. m.		1.74
Bundesland	<i>Schleswig-Holstein</i>	
Hamburg		1.50
Niedersachsen		1.12
Bremen		2.42
NRW		1.22
Hessen		1.36
Rheinland-Pfalz		1.13
Baden-Württemberg		1.33
Bayern		1.22
Saarland		1.19
Berlin		1.01
Brandenburg		1.57
Mecklenburg-Vorpommern		1.49
Sachsen		1.22
Sachsen-Anhalt		0.95
Thüringen		1.22

Pseudo R-Quadrat: 0.09

*Fett gedruckt: signifikant bei Toleranz von 0,05

Das berechnete Modell für die fünfte Welle der Panelbefragung zeigt im Hinblick auf die kontrollierten Stichprobenvariablen nur sehr geringe Selektivitätseffekte. Der bereits aus der letzten Welle bekannte Befund, dass in kleineren Unternehmen die Teilnahmewahrscheinlichkeit geringer ist als in den größeren Unternehmen, bestätigt sich bei der multivariaten Selektivitätsanalyse. Die Unternehmen mit 200 und mehr Mitarbeitern haben auch in der fünften Welle eine höhere Bleibewahrscheinlichkeit als die kleineren Unternehmen.

Es gibt in der fünften Welle allerdings keinen Einfluss der Wirtschaftsbereiche. Auch das Bundesland spielt unter Selektivitätsgesichtspunkten keine Rolle.

Da die Einsatzstichprobe der fünften Welle auch Nichtteilnehmer der vorherigen Wellen zwei, drei und vier umfasste, also wieder auf der Einsatzstichprobe der zweiten Welle aufbaute, musste dem Umstand Rechnung getragen werden, dass das letzte Interview mit den Betriebsräten unterschiedlich lang zurückliegen konnte. Dies wird unter Berücksichtigung von Kontextvariablen modelliert. Darunter fallen die Merkmalen „Quelle in Welle 1“ und „Einsatz in Welle 2“⁶ und „realisiert in Welle 4“. Wie zu erwarten, hat das letztgenannte Merkmal den mit weitem Abstand stärksten Effekt auf die Bleibewahrscheinlichkeit. Betriebsräte, die an der letzten Welle teilgenommen haben, sind auch jetzt wieder deutlich eher teilnahmebereit.

Insgesamt zeigt das Modell aber nur eine sehr geringe Erklärungskraft. Bezogen auf die im Modell kontrollierten Variablen konnten keine Verzerrungen festgestellt werden.

Für den Gewichtungsfaktor wird das Ergebnis der Selektivitätsanalyse zur fünften Welle mit dem aus den vorherigen Welle 1 bis 4 transportierten Gewichtungsfaktor kombiniert. Dieser Gewichtungsfaktor ist dem ausgelieferten Datensatz beigelegt.

8.3 Datenlieferungen

Die Daten aus der Haupterhebung wurden dem WSI in der KW 38 übermittelt. Die Datensätze enthalten neben den Befragungsdaten auch zusätzlich die Gewichtungsvariable.

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

9 Anhang

- Verteilung Bearbeitungs-codes gruppiert nach Wirtschaftsbereich und Größenklassen – Haupterhebung
- Programmiervorlage Fragebogen der Haupterhebung
- Anschreiben an die Panelteilnehmer
- Dokumentation der Gruppierung ausgewählter Variablen

⁶ In der zweiten Erhebungswelle sind nicht alle panelbereiten Betriebsräte für die Befragung berücksichtigt worden. Die Einsatzstichprobe enthielt eine Auswahl der Panelstichprobe.

Verteilung Bearbeitungscode gruppiert nach Wirtschaftsbereich und Größenklassen – Haupterhebung –

		Ausschöpfung Bruttostichprobe - Haupterhebung							
		neutrale Ausfälle		systematische Ausfälle*		erfolgreiche Interviews		Haupterhebung insgesamt	
	Zeilenprozente	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent	abs.	Prozent
Grundstoffe/ Produktionsgüter	20 bis 49 Besch.	4	5,7	26	37,1	40	57,1	70	100,0
	50 bis 99 Besch.	1	2,1	17	36,2	29	61,7	47	100,0
	100 bis 199 Besch.	3	10,7	4	14,3	21	75,0	28	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	2,6	6	15,8	31	81,6	38	100,0
	500 bis 999 Besch.	0	0,0	6	19,4	25	80,6	31	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	3	9,7	2	6,5	26	83,9	31	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	3	14,3	18	85,7	21	100,0
	Total	12	4,5	64	24,1	190	71,4	266	100,0
Investitions- und Gebrauchsgüter	20 bis 49 Besch.	26	10,6	66	26,8	154	62,6	246	100,0
	50 bis 99 Besch.	4	8,0	15	30,0	31	62,0	50	100,0
	100 bis 199 Besch.	3	7,7	8	20,5	28	71,8	39	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	3,0	3	9,1	29	87,9	33	100,0
	500 bis 999 Besch.	1	3,3	6	20,0	23	76,7	30	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	1	3,8	2	7,7	23	88,5	26	100,0
	2.000 und mehr Besch.	2	6,3	7	21,9	23	71,9	32	100,0
	Total	38	8,3	107	23,5	311	68,2	456	100,0
Verbrauchsgüter	20 bis 49 Besch.	17	11,3	45	30,0	88	58,7	150	100,0
	50 bis 99 Besch.	6	9,5	20	31,7	37	58,7	63	100,0
	100 bis 199 Besch.	4	12,5	7	21,9	21	65,6	32	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	3,4	6	20,7	22	75,9	29	100,0
	500 und mehr Besch.	3	10,3	3	10,3	23	79,3	29	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	0	0,0	3	21,4	11	78,6	14	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
	Total	31	9,7	84	26,4	203	63,8	318	100,0
Baugewerbe	20 bis 49 Besch.	16	17,6	33	36,3	42	46,2	91	100,0
	50 bis 99 Besch.	3	13,0	9	39,1	11	47,8	23	100,0
	100 bis 199 Besch.	2	8,7	7	30,4	14	60,9	23	100,0
	200 bis 499 Besch.	2	8,0	2	8,0	21	84,0	25	100,0
	500 und mehr Besch.	0	0,0	1	12,5	7	87,5	8	100,0
		Total	23	13,5	52	30,6	95	55,9	170
Handel (u. Reparatur)	20 bis 49 Besch.	29	10,3	91	32,4	161	57,3	281	100,0
	50 bis 99 Besch.	10	12,8	19	24,4	49	62,8	78	100,0
	100 bis 199 Besch.	1	2,0	12	24,0	37	74,0	50	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	3,3	4	13,3	25	83,3	30	100,0
	500 und mehr Besch.	1	2,6	8	20,5	30	76,9	39	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	0	0,0	4	33,3	8	66,7	12	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	0	0,0	1	100,0	1	100,0
		Total	42	8,6	138	28,1	311	63,3	491
Verkehr und Nachrichten	20 bis 49 Besch.	15	16,7	16	17,8	59	65,6	90	100,0
	50 bis 99 Besch.	1	4,2	10	41,7	13	54,2	24	100,0
	100 bis 199 Besch.	2	11,8	8	47,1	7	41,2	17	100,0
	200 bis 499 Besch.	4	12,5	8	25,0	20	62,5	32	100,0
	500 und mehr Besch.	0	0,0	4	18,2	18	81,8	22	100,0
	1.000 bis 1.999 Besch.	0	0,0	2	18,2	9	81,8	11	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	0	0,0	2	100,0	2	100,0
		Total	22	11,1	48	24,2	128	64,6	198
Kredit und Versicherungen	20 bis 49 Besch.	2	5,6	4	11,1	30	83,3	36	100,0
	50 bis 99 Besch.	0	0,0	4	16,7	20	83,3	24	100,0
	100 bis 199 Besch.	1	3,8	6	23,1	19	73,1	26	100,0
	200 bis 499 Besch.	0	0,0	7	35,0	13	65,0	20	100,0
	500 bis 999 Besch.	2	8,0	7	28,0	16	64,0	25	100,0
	1.000 und mehr Besch.	0	0,0	2	22,2	7	77,8	9	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	100,0
	Total	5	3,5	31	21,5	108	75,0	144	100,0
son. private/ öffentl. Dienstl.	20 bis 49 Besch.	37	8,6	124	28,8	270	62,6	431	100,0
	50 bis 99 Besch.	13	11,5	30	26,5	70	61,9	113	100,0
	100 bis 199 Besch.	4	5,1	21	26,6	54	68,4	79	100,0
	200 bis 499 Besch.	1	3,2	9	29,0	21	67,7	31	100,0
	500 bis 999 Besch.	0	0,0	6	22,2	21	77,8	27	100,0
	1.000 und mehr Besch.	0	0,0	1	6,3	15	93,8	16	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	1	20,0	4	80,0	5	100,0
		Total	55	7,8	192	27,4	455	64,8	702
sonstige Branchen	20 bis 49 Besch.	0	0,0	7	41,2	10	58,8	17	100,0
	50 bis 99 Besch.	0	0,0	5	20,8	19	79,2	24	100,0
	100 bis 199 Besch.	0	0,0	8	26,7	22	73,3	30	100,0
	200 bis 499 Besch.	0	0,0	8	23,5	26	76,5	34	100,0
	500 und mehr Besch.	2	8,7	8	34,8	13	56,5	23	100,0
	1.000 und mehr Besch.	0	0,0	0	0,0	7	100,0	7	100,0
	2.000 und mehr Besch.	0	0,0	1	100,0	0	0,0	1	100,0
	Total	2	1,5	37	27,2	97	71,3	136	100,0
Gesamt		230	8,0	753	26,1	1.898	65,9	2.881	100,0

* inkl. abgebrochene Interviews

**Programmiervorlagen Fragebogen:
Haupterhebung**

Anhang

CATI-Fragebogen: Betriebsrätesonderbefragung 2011 – Unterbrechungen im Erwerbsleben

	PROGR: Zeitstempel
Anwahl	Erster Screen: Telefonnummer, Name ZP (folgende RESPC sind möglich) 4: Kein Anschluss unter dieser Nummer 34: Fax/ Modem 3: besetzt 1: nicht abgehoben 2: Anrufbeantworter Sobald persönlicher Sprachkontakt erfolgt - Interviewstart Progr: Auf der ersten Seite Studentitel einblenden: „Betriebsrätebefragung 2011“
I01	Guten Tag, mein Name ist – ich rufe an vom infas Institut in Bonn. Wir führen derzeit im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung eine Befragung bei Betrieben zur Betriebsratsarbeit durch. 1: weiter – Weiter mit Frage I02 2: legt sofort auf -> Wiedervorlage (RC 50)
I02	Progr.: Wenn I01=1 <i>Progr: NameZP liegt vor:</i> Dazu möchte ich bitte mit Herrn/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] oder einem anderen Betriebsratsmitglied sprechen. INT: Soweit möglich, mit Herrn/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] verbinden lassen. INT: Richtige Zuordnung bei Codes SEHR wichtig.

Progr: NameZP liegt nicht vor:

Dazu möchte ich bitte mit dem Betriebsratsvorsitzenden oder einem anderen Mitglied des Betriebsrates sprechen.

INT: Richtige Zuordnung bei Codes SEHR wichtig.

Progr: Code 1,2,3,4,9,10,11,13 nur einblenden, wenn NameZP vorliegt.

- 1: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] am Telefon
- 2: Wird mit Herrn/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] verbunden
- 3: Herrn/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] ist zu einem späteren Zeitpunkt erreichbar Termin und ggf. Telefonnummern erfassen
- 4: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] in Feldzeit nicht zu erreichen
- 12: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] ist nicht mehr im Betriebsrat
- 5: ein (anderes) Betriebsratsmitglied am Telefon
- 6: kein Betriebsratsmitglied am Telefon
- 7: Zuordnung unklar
- 8: Es gibt keinen Betriebsrat mehr ENDE (RC 16)
- 9: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] ist woanders zu erreichen
Name der ZP und Tel.-Nr. erfragen/eingeben + Neustart
- 10: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] unbekannt/nicht mehr im Unternehmen
- 11: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] verstorben
- 13: Herr/Frau [NAMEZP aus Stichprobe einblenden] ist krank

- 14: ZP/KP verweigert Auskunft
- 15: Betriebsrat bereits für diese Betriebstätte befragt ENDE(RC17, open)

I021

I02 = 14

Es ist für die Aussagekraft der Studie sehr wichtig, dass wir mit einem Vertreter des Betriebsrates aller ausgewählten Unternehmen ein Interview führen.

Für diese Studie befragen wir ausschließlich Mitglieder des Betriebsrates. Können Sie mich bitte mit dem Betriebsratsvorsitzenden, seinem bzw. ihrem Stellvertreter oder einem anderen Betriebsratsmitglied verbinden?

- | | |
|---|----------------|
| 1: KP verbindet mit BR-Mitglied | Weiter mit I06 |
| 2: KP verhindert Kontakt zu BR-Mitglied | ENDE (RC 52) |
| 3: KP ist selbst Betriebsratsmitglied | Weiter mit I06 |
| 4: Betrieb (wird) stillgelegt / Liquidation | ENDE (RC 14) |
| 5: Betriebsstätte gibt es nicht mehr | ENDE (RC 13) |
| 6: Es gibt keinen Betriebsrat mehr | ENDE (RC 16) |
| 7: KP verweigert jegliche Auskunft | ENDE (RC 53) |

Progr: Ersten beiden Absätze nur einblenden, wenn I02=2

**Guten Tag,
mein Name ist – ich rufe an vom infas Institut in Bonn.**

Wir führen derzeit im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung eine Befragung bei Betrieben zur Betriebsratsarbeit durch.

Progr: Folgetext an alle

Wir haben unsere aktuelle Befragung in den letzten Tagen schriftlich angekündigt und Ihnen dazu eine kurze Information zugeschickt. Im Interviewgespräch geht es um die Betriebsratsarbeit und um den betrieblichen Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, zum Beispiel aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, Eltern- bzw. Pflegezeiten oder Zeiten der beruflichen Weiterbildung.

Das Gespräch wird ca. eine halbe Stunde dauern. Wir freuen uns, wenn Sie uns erneut zu einem Gespräch zur Verfügung stehen. Wäre das jetzt möglich?

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

INT: Falls nötig, ergänzen:

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden:

Wolfram Bremer Tel.: 0211-7778 340

Dr. Claus Schäfer Tel.: 0211-7778-205

Hinweise zum Datenschutz:

- infas arbeitet streng nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- infas garantiert Ihnen, dass alle Angaben anonym bleiben, d.h. ohne Verbindung mit Betriebsstätte, Namen oder Adresse ausgewertet werden.
- Die Teilnahme ist freiwillig.

1: Zielperson zum Interview bereit	Interviewstart
2: Zielperson zu einem späteren Zeitpunkt bereit	Terminvereinbarung
3: Zielperson wünscht Zusendung des Anschreibens	Terminvereinbarung
4: Zielperson ist nicht mehr im Betriebsrat	Weiter mit I05
5: Verweigerung der Teilnahme	Weiter mit I08
6: Betrieb (wird) stillgelegt / Liquidation	ENDE (RC 14)
7: Betriebsstätte gibt es nicht mehr	ENDE (RC 13)
8: Es gibt keinen Betriebsrat mehr	ENDE (RC 16)
9: Betriebsrat bereits für diese Betriebsstätte befragt	ENDE(RC17, open)
10: Zielperson in Feldzeit nicht zu erreichen	

Wir haben unsere aktuelle Befragung in den letzten Tagen schriftlich angekündigt und dazu eine kurze Information zugeschickt.

Im Interviewgespräch geht es um die Betriebsratsarbeit und um den betrieblichen Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, zum Beispiel aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, Eltern- bzw. Pflegezeiten oder Zeiten der beruflichen Weiterbildung.

Das Gespräch wird ca. eine halbe Stunde dauern. Wir freuen uns, wenn Sie uns zu einem Gespräch zur Verfügung stehen. Wäre das jetzt möglich?

INT: Falls nötig, ergänzen:

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI wenden:

Wolfram Bremer Tel.: 0211-7778 340

Dr. Claus Schäfer Tel.: 0211-7778-205

Hinweise zum Datenschutz:

- infas arbeitet streng nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- infas garantiert Ihnen, dass alle Angaben anonym bleiben, d.h. ohne Verbindung mit Betriebsstätte, Namen oder Adresse ausgewertet werden.
- Die Teilnahme ist freiwillig.

- | | |
|---|--------------------|
| 1: BR-Mitglied zum Interview bereit | Interviewstart |
| 2: BR-Mitglied zu einem späteren Zeitpunkt bereit | Terminvereinbarung |
| 3: BR-Mitglied wünscht Zusendung des Anschreibens | Terminvereinbarung |
| 4: KP ist nicht mehr im Betriebsrat | Weiter mit I05 |
| 5: Verweigerung der Teilnahme | Weiter mit I08 |
| 6: Betrieb (wird) stillgelegt / Liquidation | ENDE (RC 14) |
| 7: Betriebsstätte gibt es nicht mehr | ENDE (RC 13) |
| 8: Es gibt keinen Betriebsrat mehr | ENDE (RC 16) |
| 9: BR-Mitglied ist in Feldzeit nicht zu erreichen | |

Wenn I02=4,6,7,10,11, 12,13 oder I03=4 oder I04=4 oder I06=4 oder I03=10 oder I04=9

Progr: I02=4 oder I04=4 oder I03=10

Für diese Studie werden ausschließlich Mitglieder des Betriebsrates befragen. Können Sie mich bitte mit einem anderen Betriebsratsmitglied verbinden?

Progr: I02=6,7,10,11,12,13 oder I03=4 oder I06=4 oder I04=9

Für diese Studie befragen wir ausschließlich Mitglieder des Betriebsrates. Können Sie mich bitte mit dem Betriebsratsvorsitzenden, seinem bzw. ihrem Stellvertreter oder einem anderen Betriebsratsmitglied verbinden?

- | | |
|--|----------------|
| 1: KP verbindet mit BR-Mitglied | Weiter mit I06 |
| 2: KP verhindert Kontakt zu BR-Mitglied | ENDE (RC 52) |
| 3: Betrieb (wird) stillgelegt / Liquidation | ENDE (RC 14) |
| 4: Betriebsstätte gibt es nicht mehr | ENDE (RC 13) |
| 5: Es gibt keinen Betriebsrat mehr | ENDE (RC 16) |
| 6: Alle Betriebsratsmitglieder sind in Feldzeit nicht zu erreichen | ENDE (RC 42) |

Progr: Wenn I021 =3, dann die ersten beiden Absätze in grün setzen.

Guten Tag,

mein Name ist – ich rufe an vom infas Institut in Bonn.

Wir führen derzeit im Auftrag des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts der Hans Böckler Stiftung eine Befragung bei Betrieben zur Betriebsratsarbeit durch.

Wir haben unsere aktuelle Befragung in den letzten Tagen schriftlich angekündigt und dazu eine kurze Information zugeschickt. Im Interviewgespräch geht es um die Betriebsratsarbeit und um den betrieblichen Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen, zum Beispiel aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen, Eltern- bzw. Pflegezeiten oder Zeiten der beruflichen Weiterbildung.

Das Gespräch wird ca. eine halbe Stunde dauern. Wir freuen uns, wenn Sie uns zu einem Gespräch zur Verfügung stehen. Wäre das jetzt möglich?

INT: Falls nötig, ergänzen:

Bei Rückfragen können sich Personen direkt an das WSI enden:

Wolfram Bremer Tel.: 0211-7778 340

Dr. Claus Schäfer Tel.: 0211-7778-205

Hinweise zum Datenschutz:

- infas arbeitet streng nach den gesetzlichen Bestimmungen.
- infas garantiert Ihnen, dass alle Angaben anonym bleiben, d.h. ohne Verbindung mit Betriebsstätte, Namen oder Adresse ausgewertet werden.
- Die Teilnahme ist freiwillig.

- | | |
|--|--------------------|
| 1: BR-Mitglied zum Interview bereit | Interviewstart |
| 2: BR-Mitglied zu einem späteren Zeitpunkt bereit | Terminvereinbarung |
| 3: BR-Mitglied wünscht Zusendung des Anschreibens | Terminvereinbarung |
| 4: KP ist nicht mehr im Betriebsrat | Weiter mit I05 |
| 5: Verweigerung der Teilnahme | Weiter mit I08 |
| 6: Betrieb (wird) stillgelegt / Liquidation | ENDE (RC14) |
| 7: Betriebsstätte gibt es nicht mehr | ENDE (RC 13) |
| 8: Es gibt keinen Betriebsrat mehr | ENDE (RC 16) |
| 9: Alle Betriebsratsmitglieder sind in Feldzeit nicht zu erreichen | ENDE (RC 42) |

I08

BEGINN SCHLEIFE I08 bis I081
Anz. Durchläufe Max=19

IF I03=5 or I04=5 or I06=5

Warum möchten Sie nicht an der Befragung teilnehmen?

INT: Bei Bedarf (Progr. in grün): Sie können uns auch gerne an einen anderen Kollegen aus dem Betriebsrat verweisen.

INT: Bitte Verweigerungsgrund genau zuordnen, um Argumentationshilfen aufzurufen. Falls mehrere Gründe genannt werden, der Reihe nach aufrufen.

- | | |
|---|-----------------|
| 1: ZP ist doch bereit mitzumachen | Interviewstart |
| 2: ZP ist nicht damit einverstanden, dass wir Ihre Telefonnummer haben (RC8) | WEITER MIT I081 |
| 3: Hat aufgelegt (RC50) | ENDE |
| 4: ZP verweigert - grundsätzlich (RC8) | WEITER MIT I081 |
| 5: ZP verweigert - aus Zeitgründen (RC9) | WEITER MIT I081 |
| 6: ZP verweigert - nicht am Telefon (RC53) | WEITER MIT I081 |
| 7: ZP verweigert – krank (RC11) | WEITER MIT I081 |
| 8: ZP verweigert – zu alt (RC62) | WEITER MIT I081 |
| 10: ZP darf nicht teilnehmen: untersagt (RC52) | WEITER MIT I081 |
| 11: ZP verweigert - kein Interesse (RC54) | WEITER MIT I081 |
| 12: ZP verweigert - wegen Thema (RC54) | WEITER MIT I081 |
| 13: ZP verweigert - zu viele Umfragen (RC9) | WEITER MIT I081 |
| 14: ZP verweigert - Bedenken wegen Datenschutz (RC59) | WEITER MIT I081 |
| 15: ZP verweigert - Länge des Interviews (RC9) | WEITER MIT I081 |
| 16: ZP verweigert - Sonstige Gründe (RC62) | WEITER MIT I081 |
| 17: ZP verweigert, weil Deutschkenntnisse für Interview nicht ausreichen (RC80) | ENDE |
| 18: ZP verweigert jegliche Auskunft (RC53) | ENDE |
| 19: KP verbindet mit BR-Mitglied | Weiter mit I06 |

Regel für RCL f. T-Sample

- a) Sobald eine harte Verweigerung (I08=4 od. 14) und keine Bereitschaft zum Interview gemäß I081, wird der Code der harten Verweigerung in T-Sample rausgeschrieben
- b) werden beide harten Verweigerungsgründe genannt, wird der letztgenannte in die T-Sample geschrieben
- c) werden nur weiche Verweigerungsgründe genannt, wird der letztgenannte in die T-Sample geschrieben

I081

IF I08=2, 4 bis 16

Weshalb darf infas die Telefonnummer für die Befragung nutzen?**IF I08=2**

Wir führen diese Befragung zum wiederholten Mal durch. In einem früheren Interview hat unser Gesprächspartner aus dem damaligen Betriebsrat infas erlaubt, dass wir uns noch mal an ihn wenden dürfen. Die Telefonnummer wird von infas ausschließlich für dieses Forschungsvorhaben genutzt. Nach Beendigung des Projektes wird Ihre Telefonnummer wieder gelöscht.

Nicht am Telefon**IF I08=6**

Ich kann das Interview für diese Studie nur telefonisch mit Ihnen führen. Wir können aber gerne einen Termin für einen späteren Zeitpunkt vereinbaren, der Ihnen besser passt.

Thema**IF I08= 12**

Es ist für die Aussagekraft der Studie sehr wichtig, dass wir mit einem Vertreter des Betriebsrates aller ausgewählten Unternehmen ein Interview führen. Der betriebliche Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen ist bisher kaum erforscht und für die Betriebsratsarbeit ja ein wichtiges Thema.

Wenn Sie im Augenblick keine Zeit haben, dann rufen wir Sie gerne zu einem Zeitpunkt an, wenn es Ihnen besser passt.

Länge des Interviews**IF I08= 15**

Es ist für die Aussagekraft der Studie sehr wichtig, dass wir mit allen ausgewählten Unternehmen das Interview führen. Wenn Sie im Augenblick keine Zeit haben, dann rufen wir Sie gerne zu einem Zeitpunkt an, wenn es Ihnen besser passt.

Zeitgründe**IF I08= 5**

Ich möchte Sie überhaupt nicht stören. Ich rufe einfach zu einem besseren Zeitpunkt noch einmal an. Sagen Sie mir einfach, wann es bei Ihnen passt.

krank**IF I08= 7**

Wenn Sie jetzt krank sind, möchte Ich Sie überhaupt nicht stören. Ich kann Sie zu einem späteren Zeitpunkt anrufen, wenn es Ihnen wieder besser geht.

Datenschutz**IF I08 = 14**

infas garantiert Ihnen, dass alle Ihre Angaben streng vertraulich behandelt werden und anonym bleiben, d.h. getrennt von Ihrer Adresse gespeichert und ausgewertet werden. Alle Mitarbeiter des infas Instituts sind zu Stillschweigen verpflichtet. Eine Verwendung für andere Zwecke als nur für diese Untersuchung ist ausgeschlossen.

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig. Aus einer Nicht-Teilnahme entstehen Ihnen keine Nachteile.

Wir garantieren Ihnen, dass Ihre Angaben ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke ausgewertet werden. Weder die Unternehmensleitung noch das WSI erfährt, welche Person teilgenommen hat.

	ZP verweigert - grundsätzliche Verweigerung, kein Interesse, zu viele Umfragen, sonstige Gründe IF I08= 4 or 11 or 13 or 16 Es ist für die Aussagekraft der Studie sehr wichtig, dass wir mit einem Vertreter des Betriebsrates aller ausgewählten Unternehmen ein Interview führen. Der betriebliche Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen ist bisher kaum erforscht und für die Betriebsratsarbeit ja ein wichtiges Thema. Wenn Sie im Augenblick keine Zeit haben, dann rufen wir Sie gerne zu einem Zeitpunkt an, wenn es Ihnen besser passt. zu alt IF I08=8 Für unsere Studie ist es wichtig, dass alle Betriebsräte der ausgewählten Unternehmen teilnehmen, damit die Ergebnisse auch weiterhin ein verlässliches Bild über Branchen und Betriebsgrößenklassen hinweg geben können. Die Erfahrung von älteren Betriebsratsmitgliedern ist für uns sehr wichtig. Teilnahme der ZP durch Dritte untersagt IF I08=10 Es ist für die Aussagekraft der Studie sehr wichtig, dass wir mit einem Vertreter des Betriebsrates aller ausgewählten Unternehmen ein Interview führen. Der betriebliche Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit unterbrechen ist bisher kaum erforscht und für die Betriebsratsarbeit ja ein wichtiges Thema. <table> <tr> <td>1: ZP bringt neues Argument</td><td>Zurück zu I08</td></tr> <tr> <td>2: ZP ist bereit mitzumachen</td><td>Interviewstart</td></tr> <tr> <td>3: ZP Verweigert, kein neues Argument</td><td>ENDE</td></tr> <tr> <td>4: KP verbindet mit BR-Mitglied</td><td>Weiter mit I06</td></tr> </table>	1: ZP bringt neues Argument	Zurück zu I08	2: ZP ist bereit mitzumachen	Interviewstart	3: ZP Verweigert, kein neues Argument	ENDE	4: KP verbindet mit BR-Mitglied	Weiter mit I06
1: ZP bringt neues Argument	Zurück zu I08								
2: ZP ist bereit mitzumachen	Interviewstart								
3: ZP Verweigert, kein neues Argument	ENDE								
4: KP verbindet mit BR-Mitglied	Weiter mit I06								
I09	Ausstieg bei Verweigerung Progr: Verabschiedungstext für alle Ausfälle im Intro. RCode, siehe weiter oben („ENDE“). Schade, gerne hätten wir ein Betriebsratsmitglied Ihres Betriebs befragt. Ich bedanke mich bei Ihnen. Auf Wiederhören. 1: beenden								
	PROGR: Zeitstempel								
Interview-start	Interviewstart INT: Text für Wiederaufsatz des Interviews INT: Info zum Name des Ansprechpartners ggf. aus Notiz des letzten Kontakts entnehmen. Progr: Text für Wiederaufsatz, in grün Guten Tag Herr/Frau [NAMEZP] Sie hatten sich bei unserem letzten Telefonat freundlicherweise bereit erklärt, an dem Interview teilzunehmen. Dürfen wir jetzt mit der Befragung beginnen? <table> <tr> <td>1: ja, jetzt Interview starten</td><td>weiter mit Frage 01</td></tr> <tr> <td>2: ZP ist bereit später mitzumachen</td><td>Terminvereinbarung</td></tr> <tr> <td>3: nein, Einwilligung nicht erteilt</td><td>Zurück zu I08</td></tr> </table>	1: ja, jetzt Interview starten	weiter mit Frage 01	2: ZP ist bereit später mitzumachen	Terminvereinbarung	3: nein, Einwilligung nicht erteilt	Zurück zu I08		
1: ja, jetzt Interview starten	weiter mit Frage 01								
2: ZP ist bereit später mitzumachen	Terminvereinbarung								
3: nein, Einwilligung nicht erteilt	Zurück zu I08								

A

Zu Beginn möchte ich mit Ihnen kurz über Ihren Betrieb sprechen, bevor wir dann auf die Umstände eingehen, wie mögliche Unterbrechungen des Erwerbsleben in Ihrem Betrieb organisiert sind.

Bitte beziehen Sie Ihre Angaben immer auf

<Prog: Name des Betriebs lt. Stichprobe>.

Ist die Bezeichnung Ihres Unternehmens bzw. Betriebs noch aktuell?

1: Name der Betriebsstätte ist korrekt

2: Name der Betriebsstätte hat sich geändert

7: verweigert

8: weiß nicht

B

Wenn A=2

Bitte Nennen Sie mir die genaue Bezeichnung Ihres Betriebs.

Open, 400

7: verweigert

8: weiß nicht

Teil A: Allgemeine Informationen zum Betrieb:

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

Anzahl Beschäftigte: _____(6-stellig)

999997: verweigert

999998: weiß nicht

2. Wie viele darunter sind Frauen?

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl (6-stellig) (Prog.: max= Anzahl aus F1)

oder

Prozent (PROG: gültiger Wert max=100)

999997 bzw. 997: verweigert

999998 bzw. 998: weiß nicht

3. Wie viele der [Progr: Anzahl aus 1, bei Missing in Frage 1, keine Einblendung vorsehen] Gesamtbeschäftigten Ihres Betriebes gehören den folgenden Gruppen an?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

A: Beschäftigte mit Fach- bzw. Hochschulstudium?

B: Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung, ohne Fach- bzw. Hochschulstudium?

C: Un- und angelernte Beschäftigte?

D: Minijobs bis 400 Euro?

E: Teilzeitbeschäftigte [Prog.: wenn Anzahl oder Prozent in 3D >0 (inkl. Verweigerung und Missing) Zusatz: ohne Minijobs]?

F: Vollzeitbeschäftigte?

G: Befristet Beschäftigte?

Anzahl (6-stellig) (Prog.: max= Anzahl aus F1)

oder

Prozent (PROG: max=100)

999997 bzw. 997: verweigert

999998 bzw. 998: weiß nicht

4. Wie viel der Beschäftigten in Ihrem Betrieb sind 50 Jahre und älter?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl (6-stellig) (Prog.: max= Anzahl aus F1)

oder

Prozent (PROG: max=100)

999997 bzw. 997: verweigert 999998 bzw. 998: weiß nicht

5. Wie viele Leiharbeitnehmer gibt es momentan in Ihrem Betrieb?

Anzahl Leiharbeitnehmer: _____

999997: verweigert

999998: weiß nicht

6. Wer bildet in Ihrem Betrieb die Geschäftsführung? Sind das ausschließlich Eigentümer, ausschließlich angestellte Manager oder beides?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün]: Zu Eigentümer zählen Sie bitte auch Mitglieder der Eigentümerfamilien

Progr: Antworten in grün setzen

1: Ausschließlich Eigentümer/Mitglieder der Eigentümerfamilien

2: Ausschließlich Manager

3: Beides

7: verweigert

8: weiß nicht

7. Ist Ihr Betrieb tarifgebunden?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter, wenn 7=1

8. Ist Ihr Betrieb gebunden an ...

A: einen Branchen- bzw. Verbandstarif?

B: einen Firmen- oder Haustarif?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 7=2

9. Orientiert sich Ihr Betrieb an einem Tarifvertrag?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

10. Hat Ihr Betrieb das Audit „Beruf und Familie“?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Bei einem Audit werden Unternehmen bei der Umsetzung von Managementkonzepten bewertet. Das Audit „Beruf und Familie“ soll Unternehmen helfen, eine familienbewusste Personalpolitik einzuführen. Nach erfolgreicher Umsetzung wird ein Zertifikat von der Hertie-Stiftung verliehen.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

11. Hat Ihr Betrieb, oder das Unternehmen dem der Betrieb angehört, seit Juni 2009 an einem Wettbewerb oder Auditierungsverfahren teilgenommen, in dem es um Personalpolitik oder Arbeitsorganisation ging?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Bei einem Auditierungsverfahren werden Betriebe bei der Umsetzung von Managementkonzepten begleitet. Nach erfolgreicher Umsetzung steht meist ein Zertifikat.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

12. Frage entfällt.

13. Welche der folgenden Aussagen bezüglich der Arbeitsorganisation treffen auf die Situation in Ihrem Betrieb zu?

- A: In unserem Betrieb gibt es ein ausgeprägtes Controlling.
- B: Arbeitsergebnisse werden im Sinne eines Benchmarkings miteinander verglichen
- C: Beschäftigte werden anhand von Zielen geführt, z.B. über Zielvorgaben oder Zielvereinbarungen
- D: In unserem Betrieb werden leistungsabhängige Einkommensbestandteile gezahlt.
- E: In unserem Betrieb werden temporäre Arbeitsgruppen, beispielsweise zur Bearbeitung von Projekten gebildet.
- F: Unser Betrieb arbeitet mit betrieblichen Zielgrößen oder Kennziffern, um Ziele festzulegen.

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Nun zur Betriebsratsarbeit.

14. Ich möchte gerne wissen, welche Themen den Betriebsrat seit Juni 2009 beschäftigt haben. Dazu lese ich Ihnen eine Liste mit Bereichen vor. Bitte antworten Sie jeweils mit Ja oder Nein.

[Prog.: in schwarz einblenden bei A, B, D, G, L sonst in Grün]

Hat sich der Betriebsrat seit Juni 2009 beschäftigt mit dem Thema...

- A: Teilzeit
- B: Beschäftigungssicherung
- C: Vereinbarkeit von Beruf und Kindererziehung
- D: Vereinbarkeit von Beruf und Pflege von Angehörigen
- E: Gleichstellung von Frauen und Männern
- F: Vertrauensarbeitszeit
- G: Arbeitszeitkonten
- H: Tele- bzw. Heimarbeit
- I: Begrenzung des betrieblichen Leistungsdrucks
- J: Mobbing
- K: Altersteilzeit
- L: betrieblicher Weiterbildung
- M: Beschäftigung Behinderter und Leistungsgeminderter
- N: Betriebliches Eingliederungsmanagement
- O: Arbeitsbedingungen älterer Beschäftigter
- P: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

15. Wie viele Mitglieder hat der Betriebsrat in Ihrem Betrieb?

Anzahl Betriebsratsmitglieder: _____ (3-stellig)

997: verweigert

998: weiß nicht

16. Wie viele davon sind Frauen?

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl weibliche Betriebsratsmitglieder: _____ (3-stellig)

Progr: Anzahl darf nicht größer sein als Angabe in Frage 15

oder

Prozent (PROG: gültiger Wert max=100)

997: verweigert

998: weiß nicht

17. Frage Entfällt

18. Frage in Teil E verschoben

19. Wie viele der Betriebsratsmitglieder sind Mitglied in einer Gewerkschaft?

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl der Betriebsratsmitglieder in einer Gewerkschaft (3-stellig) (Prog.: max= Anzahl aus 15)

oder

Prozent (PROG: gültiger Wert max=100)

997: verweigert

998: weiß nicht

Wenn 19 > 0

20. In welcher Gewerkschaft sind die Mitglieder Ihres Betriebsrates überwiegend organisiert?

Int: Bei Bedarf vorlesen

- 1: Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (kurz: IG BAU)
- 2: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (kurz: IG BCE)
- 3: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (kurz: GEW)
- 4: Industriegewerkschaft Metall (kurz: IG M)
- 5: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (kurz: NGG)
- 6: Gewerkschaft der Polizei (kurz: GdP)
- 7: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)
- 8: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (kurz: ver.di)
- 9: In einer anderen Gewerkschaft

97: verweigert

98: weiß nicht

Progr: Wenn 20=9

20a Welche Gewerkschaft ist das?

_____ (open 200)

7: verweigert

8: weiß nicht

Progr: Wenn 20 < 9 dann Fragentext:

21. Wie viel Prozent der Beschäftigten sind bei der [Progr: Nur Abkürzung aus Einblendungsliste einblenden] organisiert?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Prozent (PROG: max=100)

997: verweigert

998: weiß nicht

Progr.: Einblendungsliste:

Wenn F20=1 Texteinblendung: IG BAU

Wenn F20=2 Texteinblendung: IG BCE

Wenn F20=3 Texteinblendung: GEW

Wenn F20=4 Texteinblendung: IG M

Wenn F20=5 Texteinblendung: NGG

Wenn F20=6 Texteinblendung: GdP

Wenn F20=7 Texteinblendung: EVG

Wenn F20=8 Texteinblendung: ver.di

Wenn 19=0 oder 19=997 oder 19=998 oder 20>8):

21a Wie viel Prozent der Beschäftigten sind Mitglied bei einer Gewerkschaft?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Prozent (PROG: max=100)

997: verweigert

998: weiß nicht

Wenn 21a>0 (Wenn gewerkschaftlicher Organisationsbereich in Frage 19 noch nicht geklärt; also inklusive Missings aus Frage 21a)

21b In welcher Gewerkschaft sind die Beschäftigten Ihres Betriebes überwiegend organisiert?

Int: Bei Bedarf vorlesen

1: Industriegewerkschaft Bauen-Agrar-Umwelt (kurz: IG BAU)

2: Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (kurz: IG BCE)

3: Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (kurz: GEW)

4: Industriegewerkschaft Metall (kurz: IG M)

5: Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten (kurz: NGG)

6: Gewerkschaft der Polizei (kurz: GdP)

7: Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft (EVG)

8: Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft (kurz: ver.di)

9: In einer anderen Gewerkschaft

97: verweigert

98: weiß nicht

Progr: Wenn 21b=9

21c Welche Gewerkschaft ist das?

_____ (open 200)

7: verweigert

8: weiß nicht

Teil B: Arbeitszeitreduzierung und Erwerbsunterbrechungen

B.1. Krankheit und Behinderung

Progr: an alle

Im Folgenden wollen wir den Umgang mit den Themen Krankheit und Behinderung in Ihrem Betrieb erfragen.

22. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebs- oder Integrationsvereinbarungen welche den Umgang mit Krankheit oder Behinderung regeln?

1: ja

2: nein

7: verweigert, PROGR: weiter mit 26

8: weiß nicht, PROGR: weiter mit 26

Wenn 22=1

23. Welche Themen sind in diesen Betriebs- oder Integrationsvereinbarungen geregelt?

Wie ist es mit...

A: Betrieblichem Eingliederungsmanagement?

B: Krankenrückkehr- bzw. Fehlzeitengespräche?

C: Arbeitsplatzanpassungsmaßnahmen?

D: Beteiligungsrechten des Betriebsrates?

E: Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung?

F: Gesundheitsförderung oder Gesundheitsmanagement?

G: Gefährdungsbeurteilungen?

H: Aus- und Weiterbildung für Betroffene und Vorgesetzte?

I: Quoten für Schwerbehinderte bei Einstellung?

J: Umgang mit Krankendaten?

K: Beteiligung von externen Akteuren, wie beispielsweise dem Integrationsamt oder der Krankenkasse?

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 22=2

24. Wird derzeit der Abschluss einer solchen Vereinbarung verhandelt?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Frage 22=1, dann Fragetext:

25. Wer ergriff die Initiative zu diesen Betriebsvereinbarungen?

Frage 24=1, dann Fragetext

Wer ergriff die Initiative zu den Verhandlungen?

War das...

1: eher der Arbeitgeber

2: eher der Betriebsrat

3: Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen

[PROG nicht vorlesen:] 4: Andere

7: verweigert

8: weiß nicht

26. Haben Mitglieder des Betriebsrates seit Juni 2009 an Schulungen oder Betriebsrätekongressen zum Thema „Krankheit und Behinderung“ teilgenommen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

27. Gibt es in Ihrem Betrieb eine Schwerbehindertenvertretung?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

28. Wie viele Beschäftigte waren im Jahr 2010 insgesamt 6 Wochen oder länger krank?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Damit sind auch diejenigen gemeint, die mit Unterbrechung/en 6 Wochen oder länger arbeitsunfähig krank waren.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl: _____(4-stellig)

oder

Prozent (PROG: max=100)

9997 bzw. 997: verweigert

9998 bzw. 998: weiß nicht

28a. Und wie viele Beschäftigte waren im Jahr 2009 insgesamt 6 Wochen oder länger krank?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Damit sind auch diejenigen gemeint, die mit Unterbrechung/en 6 Wochen oder länger arbeitsunfähig krank waren.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl: _____(4-stellig)

oder

Prozent (PROG: max=100)

9997 bzw. 997: verweigert

9998 bzw. 998: weiß nicht

29. Gibt es in Ihrem Betrieb Krankenrückkehrgespräche?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Krankenrückkehrgespräche finden unmittelbar nach oder noch in einem zeitlichen Zusammenhang mit der Rückkehr eines wieder gesunden Arbeitnehmers statt.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 29=1

30. Wird der Betriebsrat bei diesen Gesprächen mit einbezogen?

Progr.: Skala in Schwarz einblenden

- 1: ja, immer
- 2: ja, manchmal
- 3: nein, nie

7: verweigert

8: weiß nicht

31. Gibt es in Ihrem Betrieb ein betriebliches Eingliederungsmanagement?

INT: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Unter Eingliederungsmanagement versteht man die Aufgabe des Arbeitgebers, Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer zu überwinden und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 31=1

32. Wird der Betriebsrat bei diesem Verfahren mit einbezogen?

Progr.: Skala in Schwarz einblenden

- 1: ja, immer
- 2: ja, manchmal
- 3: nein, nie

7: verweigert

8: weiß nicht

33. Ist es in Ihrem Betrieb seit Juni 2009 schon vorgekommen, dass aufgrund längerer Krankheitszeiten oder gesundheitlicher Einschränkungen...

Prog: Wenn A,B,C,D=1, dann bei Folgetem erneut Fragetext in schwarz einblenden.

A: **Beschäftigte** auf einen belastungsärmeren Arbeitsplatz im Betrieb wechseln?

B: Beschäftigte ihre Arbeitszeit reduzierten?

C: Beschäftigte das Arbeitsverhältnis von sich aus beendeten?

D: Beschäftigte vom Arbeitgeber gekündigt wurden?

Skala:

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: Unmittelbare Nachfrage für jedes Item von 33 (A oder B oder C oder D)=1

34. (34a, 34b, 34c, 34d, Progr: vier Nachfragen und vier Variablen anlegen)

Wie oft kam das seit Juni 2009 vor?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Zahl: _____ (4-stellig)

9997 : verweigert

9998 : weiß nicht

35. Gab es in Ihrem Betrieb seit Juni 2009 Anpassungen der Arbeitsbedingungen für gesundheitlich Eingeschränkte, z.B. Anpassungen bei der Arbeitszeit oder des Arbeitsplatzes?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 35=1

36. Sind solche Anpassungsmaßnahmen grundsätzlich nur für schwerbehinderte Beschäftigte vorgesehen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Die stufenweise Wiedereingliederung nach dem sogenannten "Hamburger Modell" soll Arbeitnehmer nach längeren Krankheitszeiten schrittweise an die volle Arbeitsbelastung heranführen.

37. Wurde die stufenweise Wiedereingliederung seit Juni 2009 in Ihrem Betrieb genutzt?

1: ja

2: nein

int: nicht vorlesen

3: kein Bedarf

7: verweigert

8: weiß nicht

wenn 37=1,2,7

38. Ist die stufenweise Wiedereingliederung seit Juni 2009 in mindestens einem Fall gescheitert?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 38=1

39. Scheiterte die stufenweise Wiedereingliederung seit Juni 2009 mindestens einmal aufgrund betriebsinterner Gründe der Arbeitsorganisation, Arbeitszeit oder Ähnlichem?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 38=1

40. Ist die stufenweise Wiedereingliederung seit Juni 2009 mindestens einmal an den Sozialleistungsträgern gescheitert?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

B.2. Elternzeit

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Kommen wir nun zu einem anderen Thema.

Seit Anfang 2007 haben Mütter und Väter einen erweiterten Rechtsanspruch auf Elterngeld und die so genannten „Partnermonate“ wurden eingeführt. Wir würden gern wissen, wie in Ihrem Betrieb seit der Neuregelung die Inanspruchnahme der Elternzeit verläuft.

41. Gibt es in ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen zur Elternzeit oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 41=1

42. Welche Themen sind in diesen Betriebsvereinbarungen geregelt?

Wie ist das mit ...

A: dem Wiedereinstieg in den Beruf nach der Elternzeit

B: Erhalt der beruflichen Qualifikation bzw. Weiterbildung während der Elternzeit

C: Teilzeitarbeit während der Elternzeit

D: Mütter und Väter werden während der Elternzeit über betriebliche Abläufe informiert

E: zusätzliche betriebliche Elternzeit ergänzend zur gesetzlichen Elternzeit

F: Betriebliche Unterstützung bei der Kinderbetreuung

G: Spezielle Angebote für Väter

H: Externe Familienberatungsangebote

I: Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Personalentscheidungen, die durch die Elternzeit bedingt sind

J: Verfahren zum Umgang mit Elternzeit im Betrieb, z.B. Personalgespräch vor Beginn und Ende der Elternzeit

K: Berichtspflicht des Arbeitgebers über Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

L: gemeinsame Verantwortung von Betriebsrat und Arbeitgeber für Fortentwicklung der Betriebsvereinbarung

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn Frage 41=2

43. Wird derzeit der Abschluss einer solchen Vereinbarung verhandelt?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

44. Haben Mitglieder des Betriebsrates seit 2007 an Schulungen oder Betriebsrätekonzferenzen zum Thema Vereinbarkeit Familie und Beruf teilgenommen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: Wenn Frage 2<100% oder Anzahl aus Frage 2<Anzahl aus Frage 1 (es gibt Männer im Betrieb):

44a Denken Sie bei den kommenden Fragen bitte nur an die männlichen Beschäftigten, die in den vergangenen Jahren Vater geworden sind. Gab es Väter, die seit Einführung des neuen Elterngeldes – also seit 2007 – Elternzeit in Anspruch genommen haben?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn 44a=2 oder 7 oder 8

44b Gab es seit 2007 Fälle, bei denen der Arbeitgeber dem Anspruch auf Elternzeit von Vätern nicht entsprochen hat?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn ((44a=2 oder 7 oder 8) & (44b=2 oder 7 oder 8)) weiter mit Frage 49a (Mütter in Elternzeit)

Filter 44a=1

45. Wie viele Väter haben seit 2007 Elternzeit in Anspruch genommen?

INT: Bei Bedarf ergänzen: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Anzahl: _____ (5-stellig)

99997 : verweigert

99998 : weiß nicht

Filter 44a=1

46. Waren Führungskräfte unter den Vätern in Elternzeit?

PROGR: Grün: INT: Bei Bedarf erläutern: Führungskräfte haben Personalverantwortung, also einen oder mehrere Untergebene.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter

47. Haben sich seit 2007 schon einmal Väter an den Betriebsrat gewandt, weil der Arbeitgeber oder Vorgesetzte ihnen nahe gelegt hat, keine Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder die Dauer der Elternzeit zu verkürzen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter 44a=1

48. Haben sich seit 2007 schon einmal Väter an den Betriebsrat gewandt, weil ihr Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit vom Arbeitgeber nicht bewilligt wurde?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter 44a=1

49. Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Aussage auf die Situation in Ihrem Betrieb zutrifft oder nicht zutrifft.

[PROG: Statements randomisiert einspielen]

A: Die Vertretung der Väter während der Elternzeit funktioniert im Allgemeinen gut

B: Väter sind wegen ihrer Elternzeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Kollegen konfrontiert

C: Väter sind wegen ihrer Elternzeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten konfrontiert

D: Im Betrieb gibt es eine aufgeschlossene Atmosphäre gegenüber Vätern in Elternzeit

E: Die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Väter führt bei anderen Beschäftigten zu Mehrbelastungen.

Skala:

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn Frage 2>0% oder Anzahl aus Frage 2>0 (d.h. es gibt Frauen im Betrieb)
Kommen wir nun zu den Müttern.

49a Gab es seit 2007 Mütter, die Elternzeit in Anspruch genommen haben?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: weiß nicht
- 8: verweigert

PROGR: wenn 49a=2 oder 7 oder 8

49b Gab es seit 2007 Fälle, bei denen der Arbeitgeber dem Anspruch auf Elternzeit von Müttern nicht entsprochen hat?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

PROGR: wenn ((49a =2 oder 7 oder 8) & (49b =2 oder 7 oder 8)) weiter mit Filter vor Frage 55 (Rückkehrer aus Elternzeit)

PROGR: Wenn 49a =1

50. Wie viele Mütter haben seit 2007 Elternzeit in Anspruch genommen?

INT: Bei Bedarf ergänzen: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Anzahl: _____(5-stellig)

99997 : verweigert

99998 : weiß nicht

PROGR: Wenn 49a =1

51. Waren Führungskräfte unter den Müttern, die Elternzeit nahmen?

PROGR: Grün: INT: Bei Bedarf erläutern: Führungskräfte haben Personalverantwortung, also einen oder mehrere Untergebene.

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

52. Haben sich seit 2007 schon einmal Mütter an den Betriebsrat gewandt, weil der Arbeitgeber oder Vorgesetzte ihnen nahe gelegt hat, keine Elternzeit in Anspruch zu nehmen oder die Dauer der Elternzeit zu verkürzen?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

PROGR: Wenn 49a =1

53.

Haben sich seit 2007 schon einmal Mütter an den Betriebsrat gewandt, weil ihr Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit vom Arbeitgeber nicht bewilligt wurde?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: Wenn 49a =1

54. Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Aussage auf die Situation in Ihrem Betrieb zutrifft oder nicht zutrifft.

[PROGR: randomisiert einspielen]

A: Die Vertretung der Mütter während der Elternzeit funktioniert im Allgemeinen gut.

B: Mütter sind wegen ihrer Elternzeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Kollegen konfrontiert.

C: Mütter sind wegen ihrer Elternzeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten konfrontiert.

D: Im Betrieb gibt es eine aufgeschlossene Atmosphäre gegenüber Müttern in Elternzeit.

E: Die Inanspruchnahme der Elternzeit durch Mütter führt bei anderen Beschäftigten zu Mehrbelastungen.

Skala:

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn ((44a=1) oder (49a =1)), sonst weiter mit Pflegezeit, Einleitung vor Frage 61 („an alle“)

Nun interessiert uns, was nach der Elternzeit von Vätern und Müttern geschieht.

55. Kehren die Beschäftigten nach der Elternzeit im Normalfall auf den gleichen bzw. einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurück?

1: ja

2: nein

INT: nicht vorlesen

3: sehr unterschiedlich

4: Nach Elternzeit bisher keine Beschäftigten zurückgekommen

7: verweigert

8: weiß nicht

56. Kam es schon vor, dass Müttern oder Vätern nach der Elternzeit ein Auflösungsvertrag, gegebenenfalls mit Abfindung, vorgeschlagen wurde?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn 55 ≠ 4

57. Kam es schon vor, dass Beschäftigte mit Vollzeitarbeitsvertrag nach der Elternzeit Teilzeit arbeiten wollten, dies aber in Ihrem Betrieb nicht möglich war?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn 55 ≠ 4

58. Kam es schon vor, dass für Beschäftigte nach der Elternzeit gegen ihren Wunsch Beginn und Ende der Arbeitszeit vom Arbeitgeber verändert wurden?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn 55 ≠ 4

59. Kam es schon vor, dass Beschäftigte nach der Elternzeit berufliche Nachteile hinnehmen mussten, z.B. beim Entgelt oder beim beruflichen Aufstieg?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

60. wenn Frage 55=2 oder 56=1 oder 57=1 oder 58=1 oder 59= 1: Wie häufig kam es zu Problemen bei der Rückkehr aus der Elternzeit?

1: immer

2: häufig

3: gelegentlich

4: selten

5: nie

7: verweigert

8: weiß nicht

B.4. Pflegezeit

PROGR: Zeitstempel

Progr: an alle

Im Folgenden geht es um Pflegezeiten. Seit Anfang 2008 gilt das neue Pflegezeitgesetz. Demnach können Berufstätige sich unbezahlt bis zu sechs Monate freistellen lassen, um pflegebedürftige Angehörige zu versorgen.

61. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen welche Aspekte der Pflegezeit oder der Vereinbarkeit von Pflege und Beruf regeln?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

Filter wenn Frage 61= 1

62. Welche Themen sind in diesen Betriebsvereinbarungen geregelt?

Wie ist es mit...

- A: dem Wiedereinstieg in den Beruf nach der Pflegezeit
- B: Erhalt der beruflichen Qualifikation bzw. Weiterbildung während der Pflegezeit
- C: Teilzeitarbeit während der Pflegezeit
- D: Beschäftigte werden während der Pflegezeit über betriebliche Abläufe informiert
- E: zusätzliche betriebliche Pflegezeit
- F: Spezielle Angebote für männliche Pflegenden, um deren Beteiligung an der Pflegearbeit zu fördern
- G: Externe Familienberatungsangebote
- H: Beteiligungsrechte des Betriebsrates bei Personalentscheidungen, die durch die Pflegezeit bedingt sind
- I: Verfahren mit der Pflegezeit im Betrieb, z.B. Personalgespräch vor Beginn und Ende der Pflegezeit
- J: Berichtspflicht des Arbeitgebers über Maßnahmen zur Familienfreundlichkeit

Skala:

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

Filter wenn Frage 61= 2

63. Wird derzeit der Abschluss einer solchen Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat verhandelt?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

64. Progr. wenn Frage 61=1: Wer ergriff die Initiative zu diesen Betriebsvereinbarungen?
War das...

PROGR: wenn Frage 63=1 alternative Formulierung: Wer ergriff die Initiative zu diesen Verhandlungen?

War das...

1: eher der Arbeitgeber
2: eher der Betriebsrat
3: Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen
[PROG: nicht vorlesen] 4: Andere

7: verweigert

8: weiß nicht

64a Haben seit 2008 Beschäftigte Ihres Betriebes Pflegezeit genommen?

1:ja

2:nein

7: weiß nicht

8: verweigert

PROGR: Wenn **64a** =1

65. Wie viele Beschäftigte haben seit 2008 Pflegezeit genommen?

INT: Bei Bedarf ergänzen: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl: _____(4-stellig)

oder

Prozent (PROG: gültiger Wert max=100)

9997 bzw. 997: verweigert

9998 bzw. 998: weiß nicht

Filter: wenn Frage 64a = 2 oder 7 oder 8, dann weiter mit Frage 69

Wenn Frage 2>0 (d.h. es gibt Frauen im Betrieb)

66. Wie viele darunter waren Frauen?

INT: Bei Bedarf ergänzen: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Anzahl (4-stellig) (Prog.: max= Anzahl aus F65)

oder

Prozent (PROG: max=100)

9997 bzw. 997: verweigert

9998 bzw. 998: weiß nicht

Wenn Frage 2>0% oder Anzahl aus Frage 2>0 (d.h. es gibt Frauen im Betrieb) und Frage 66>0

67. Waren Führungskräfte unter den Frauen, die Pflegezeit genommen haben?

PROGR: Grün: INT: Bei Bedarf erläutern: Führungskräfte haben Personalverantwortung, also einen oder mehrere Unterbene.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn Frage 2<100% oder Anzahl aus Frage 2<Anzahl aus Frage 1 (es gibt Männer im Betrieb)

Nicht, wenn Anzahl aus 66=Anzahl aus 65 oder wenn Prozentangabe bei Frage 66=100.

68. Waren Führungskräfte unter den Männern, die Pflegezeit genommen haben?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

**PROGR: Wenn Frage 64a =2, dann bitte einen einleitenden Satz der Frage vorschalten:
Auch wenn die Pflegezeit bei Ihnen im Betrieb noch nicht genutzt wurde, gab es
möglicherweise ja Probleme bei der Antragstellung**

69. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil der Arbeitgeber oder Vorgesetzte ihnen nahe gelegt hat, den Antrag auf Pflegezeit aus betrieblichen Gründen zurückzuziehen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

wenn 69=1

70. Kam das seit 2008 eher häufig, oder eher selten vor?

1: eher häufig

2: eher selten

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn (64a =2 oder 7 oder 8) und (69=2 oder 7 oder 8)

69a Gab es in ihrem Betrieb seit 2008 überhaupt Anträge auf Pflegezeit?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: wenn (69a = 2 oder 7 oder 8) weiter mit Teil Qualifizierung, Einleitung vor Frage 82

71. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil der Arbeitgeber oder Vorgesetzte ihnen nahe gelegt hat, die Dauer der beantragten Pflegezeit aus betrieblichen Gründen zu verkürzen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

wenn 71=1

72. Kam das seit 2008 eher häufig oder eher selten vor?

1: eher häufig

2: eher selten

7: verweigert

8: weiß nicht

73. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil der Arbeitgeber Anträge auf Teilzeit während der Pflegezeit nicht bewilligt hat?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

wenn 73=1

74. Kam das seit 2008 eher häufig oder eher selten vor?

1: eher häufig

2: eher selten

7: verweigert

8: weiß nicht

75. Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Aussage auf die Situation in Ihrem Betrieb zutrifft oder nicht zutrifft.

[PROGR: randomisiert einspielen.]

A: Die Vertretung der Beschäftigten während der Pflegezeit funktioniert im Allgemeinen gut.

B: Beschäftigte sind wegen ihrer Pflegezeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Kollegen konfrontiert

C: Beschäftigte sind wegen ihrer Pflegezeit häufiger mit ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten konfrontiert

D: Im Betrieb gibt es eine aufgeschlossene Atmosphäre gegenüber Beschäftigten, die Pflegeaufgaben nachgehen.

E: Die Inanspruchnahme der Pflegezeit führt bei anderen Beschäftigten zu Mehrbelastungen.

Skala:

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

Progr: Sondercode 6 nur bei Item B und Item C vorsehen

INT: nicht vorlesen

6: Trifft nicht zu, bisher wurde kein Antrag auf Pflegezeit gestellt

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 64a =1

76. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil sie nach der Pflegezeit nicht auf den gleichen bzw. einen gleichwertigen Arbeitsplatz zurückkehren konnten?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 64a =1 und wenn 76=1

77. Kam das seit 2008 eher häufig oder eher selten vor?

1: eher häufig

2: eher selten

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 64a =1

78. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil sie nach Ende der Pflegezeit berufliche Nachteile hinnehmen mussten, z.B. beim Entgelt oder beim beruflichen Aufstieg?

- 1: ja
- 2: nein

- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

wenn 78=1 und Wenn 64a =1

79. Kam das seit 2008 eher häufig oder eher selten vor?

- 1: eher häufig
- 2: eher selten

- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

Wenn 64a =1

80. Haben sich seit 2008 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil Beginn und Ende ihrer Arbeitszeiten nach Ende der Pflegezeit gegen ihren Wunsch vom Arbeitgeber verändert wurden?

- 1: ja
- 2: nein

- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

wenn 80=1 Wenn 64a =1

81. Kam das seit 2008 eher häufig oder eher selten vor?

- 1: eher häufig
- 2: eher selten

- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

B.5. Qualifizierung

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Nun möchte ich Ihnen einige Fragen zum Thema betriebliche Fort- und Weiterbildung stellen.

82. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen die Aspekte der betrieblichen Fort- und Weiterbildung regeln?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 82=1

83. Welche Themen sind in diesen Betriebsvereinbarungen geregelt?

Sind in einer Betriebsvereinbarung zum Thema Fort- und Weiterbildung geregelt: ...

A: Beteiligungsrechte des Betriebsrates

B: Freizeitausgleich und Kostenübernahme

C: Wiedereinstieg nach Qualifizierungszeiten

D: Integration und Förderung spezifischer Beschäftigtengruppen

E: Inhalte und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen

F: Bildungsplanung

G: Beschäftigungssicherung

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Nachfrage für jedes genannte Statement direkt stellen wenn 83 (B oder C oder E oder G)=1

84. Gilt diese Vereinbarung für alle oder nur für bestimmte Beschäftigtengruppen?

Skala

1: für alle

2: nur für bestimmte Gruppen

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 82=2

85. Wird der Abschluss einer solchen Vereinbarung derzeit verhandelt?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

86. PROGR: wenn 82=1: Wer ergriff die Initiative zu diesen Betriebsvereinbarungen? War das...

PROGR: wenn 85=1 Alternativformulierung: Wer ergriff die Initiative für diese Verhandlungen? War das...

- 1: eher der Arbeitgeber
- 2: eher der Betriebsrat
- 3: Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen
- [PROG: nicht vorlesen] 4: Andere

7: verweigert

8: weiß nicht

87. Haben Mitglieder des Betriebsrates seit Juni 2009 an Schulungen oder Betriebsrätekonzferenzen zu Themen der Fort- und Weiterbildung teilgenommen?

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

88. Gibt es in Ihrem Betrieb einen schriftlichen Fort- und Weiterbildungsplan?

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

89. Hat Ihr Betrieb, das Unternehmen oder der Arbeitgeberverband, dem der Betrieb angehört, ein eigenes Bildungszentrum?

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

90. Gibt es in Ihrem Betrieb einen Personalentwicklungsplan?

- 1: ja
- 2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

91. Welche der folgenden inner- oder außerbetrieblichen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen wurden von ihrem Betrieb seit Juni 2010 angeboten?

Wie ist es mit...

A: Externe Kurse, Lehrgänge oder Seminare?

B: Interne Kurse, Lehrgänge oder Seminare?

C: Weiterbildung am Arbeitsplatz, z.B. Unterweisung/Einarbeitung?

D: Selbstgesteuertes Lernen mit Hilfe von Medien, z.B. Selbstlernprogramme am Computer oder Fachbücher?

E: Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Uns interessiert nun, wie Fort- und Weiterbildung in ihrem Betrieb gefördert wird.

92. Finden Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen in der Regel, vollständig, teilweise oder gar nicht während der Arbeitszeit statt?

1: ja, vollständig

2: ja, teilweise

3: nein, gar nicht

7: verweigert

8: weiß nicht

93. Trägt der Arbeitgeber in der Regel die Reisekosten, die durch Fort- und Weiterbildung entstehen vollständig, teilweise oder gar nicht?

1: ja, vollständig

2: ja, teilweise

3: nein, gar nicht

INT: nicht vorlesen

4: Bisher entstanden keine Reisekosten

7: verweigert

8: weiß nicht

94. Trägt der Arbeitgeber in der Regel die Kosten, z.B. Schulungsgebühren und Materialien, die durch Fort- und Weiterbildung entstehen vollständig, teilweise oder gar nicht?

1: ja, vollständig

2: ja, teilweise

3: nein, gar nicht

INT: nicht vorlesen

4: Bisher entstanden keine derartigen Kosten

7: verweigert

8: weiß nicht

95. Wie viele der Beschäftigten nahmen seit Juni 2010 an betrieblicher Fort- und Weiterbildung teil, die nicht verpflichtend für sie vorgesehen war?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

INT: falls Angaben in Prozent dann bitte Button benutzen.

Prog.: alternative Eingabe – Prozentangabe als Button

Prozent (PROG: max=100)

Oder

Anzahl (PROG: max 6steller)

999997 oder 997: verweigert

999998 oder 998: weiß nicht

96. Wie hat sich die Teilnehmerzahl in Ihrem Betrieb an Fort- und Weiterbildungen seit Juni 2010 entwickelt?

Skala:

1: stark zugenommen

2: eher zugenommen

3: unverändert

4: eher abgenommen

5: stark abgenommen

7: verweigert

8: weiß nicht

97. Wie schätzen Sie insgesamt das Interesse der Beschäftigten an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten ein?

1: sehr hoch

2: eher hoch

3: mittel

4: eher gering

5: sehr gering

7: verweigert

8: weiß nicht

98. Wurden in ihrem Betrieb seit Juni 2010 Beschäftigte einen Monat oder länger freigestellt, um sich weiterzubilden oder ein berufsbegleitendes Studium zu absolvieren?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 98=1

98a Betrifft das ausschließlich Studenten an Fachhochschulen, Universitäten oder Berufsakademien, an denen ein Studium mit einer praktischen Ausbildung in einem Unternehmen vorgesehen ist?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

99. Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Aussage auf die Situation in Ihrem Betrieb zutrifft oder nicht zutrifft.

[PROG: randomisiert einspielen]

A: Die Freistellung von Mitarbeitern für Qualifizierungszwecke führt bei anderen Beschäftigten zu Mehrbelastungen.

B: Beschäftigte sind wegen Ihrer Freistellung für Qualifizierungszwecke häufig mit ablehnenden Reaktionen von Kollegen konfrontiert.

C: Beschäftigte sind wegen Ihrer Freistellung für Qualifizierungszwecke häufig mit ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten konfrontiert.

D: Die Vertretung der Beschäftigten während Qualifizierungszeiten funktioniert im Allgemeinen gut.

E: Im Betrieb gibt es eine aufgeschlossene Atmosphäre gegenüber Beschäftigten, die sich weiterqualifizieren wollen.

Skala

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

7: verweigert

8: weiß nicht

B.6. Wechsel zwischen Voll- und Teilzeit

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Nun möchte ich Ihnen einige Fragen zum Thema Teilzeitarbeit stellen. Uns interessiert, wie der Wechsel einzelner Beschäftigter zwischen Voll- und Teilzeitarbeit in Ihrem Betrieb geregelt ist.

100. Gibt es in Ihrem Betrieb Betriebsvereinbarungen, welche Aspekte der Teilzeitarbeit regeln?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 100=1

101. Welche der folgenden Themen sind in diesen Betriebsvereinbarungen geregelt?

Wie ist es mit ...

A: Beteiligungsrechte des Betriebsrates

B: Aufstockung der Arbeitszeit nach Teilzeit

C: Umfang der Arbeitszeit

D: Lage und Verteilung der Arbeitszeit

E: Einheitliche Verfahren und Prozeduren für Teilzeitanträge von Beschäftigten

F.: Schaffung von Teilzeitarbeitsplätzen

G: Ablehnungsgründe für Wünsche nach Teilzeitbeschäftigung

H: Teilzeit auf allen Arbeitsplätzen, z.B. Job-Sharing

I: Höchstquoten für Teilzeitarbeitsplätze

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 100=2

102. Wird der Abschluss einer solchen Vereinbarung derzeit verhandelt?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

103. PROGR: wenn 100=1: Wer ergriff die Initiative zu diesen Betriebsvereinbarungen?

War das...

PROGR: wenn **102=1** **Alternativformulierung: Wer ergriff die Initiative für die Verhandlungen? War das...**

- 1: eher der Arbeitgeber
- 2: eher der Betriebsrat
- 3: Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen
- [PROG: nicht vorlesen] 4: Andere

7: verweigert

8: weiß nicht

104. Werden Wechselanträge der Beschäftigten von Voll- auf Teilzeit in Ihrem Betrieb nach einem standardisierten Verfahren behandelt?

Int: [Prog.: in Grün]: Gibt es z.B. vorbereitete Antragsformulare, schriftlich festgelegte Entscheidungskriterien oder ähnliches?

- 1: ja
- 2: nein

PROGR: nicht vorlesen:

3: es gibt keine Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten wollen/wollten

7: verweigert

8: weiß nicht

105. Wird der Betriebsrat in der Regel an der Entscheidung über den Wechsel von Voll- in Teilzeit beteiligt?

Progr.: Antworten in Schwarz

- 1: ja, immer
- 2: ja, teilweise
- 3: nein, nie

PROGR: nicht vorlesen:

4: es gibt keine Beschäftigten, die Teilzeit arbeiten wollen/wollten

7: verweigert

8: weiß nicht

106. Wie viele Beschäftigte verkürzten seit Juni 2009 ihre Arbeitszeit von Voll- auf Teilzeit?

Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Eine Schätzung genügt.

Anzahl (PROG: 5-stellig)

99997 : verweigert

99998 : weiß nicht

107. Haben sich seit Juni 2009 Beschäftigte an den Betriebsrat gewandt, weil ihr Teilzeitantrag vom Arbeitgeber abgelehnt wurde?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter, wenn 107=1

108. Wie viele Beschäftigte waren das seit Juni 2009?

Anzahl (PROG: 5-stellig)

99997 : verweigert

99998 : weiß nicht

Progr: Eingabe muss größer Null sein.

Filter, wenn 107=1

109. Der Arbeitgeber hat das Recht, Anträge auf Teilzeit aus bestimmten Gründen abzulehnen. Ich lese Ihnen nun einige Begründungen vor. Bitte sagen Sie mir, womit der Arbeitgeber [[PROGR: bitte alternative Formulierungen abhängig von einer oder mehreren Ablehnungen vorsehen: wenn 108=1] „die Ablehnung“ [PROGR: wenn 108>1 (inklusive verweigert/weiß nicht)] „die Ablehnungen“] begründete.

Die Reduzierung der Arbeitszeit ...

A: ...hätte die Einstellung einer Ersatzkraft erforderlich gemacht.

B: ... war nicht möglich, weil der Mitarbeiter bzw. die Mitarbeiterin auf einem Arbeitsplatz beschäftigt war, auf dem keine Teilzeit möglich sei z.B. Vorgesetztenfunktion.

C: ... hätte eine Vertretung im Betrieb erfordert, die nicht zu finden war.

D: ... zu einer unzumutbaren Mehrbelastung anderer Mitarbeiter geführt.

E: ... war nicht möglich, weil die tariflich oder betrieblich vorgesehene Höchstquote bereits erfüllt war.

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

7: verweigert

8: weiß nicht

110. Ich lese Ihnen nun verschiedene Aussagen vor. Sagen Sie mir bitte jeweils, ob die Aussage auf die Situation in Ihrem Betrieb zutrifft oder nicht zutrifft.

[PROG: Items randomisiert einspielen; Button einfügen für alle Items: Es gibt keine Teilzeit [Code 6 vorsehen]. Wenn gewählt direkt weiter zum Fragenblock B7 Arbeitszeit.]

INT: Wenn es zurzeit keine Teilzeitbeschäftigten im Betrieb gibt, dann Button nutzen.

A: Die Teilzeitbeschäftigung einzelner Mitarbeiter führt bei anderen Beschäftigten zu Mehrbelastungen.

B: Teilzeitbeschäftigte sind aufgrund ihrer verringerten Arbeitszeit häufig mit ablehnenden Reaktionen von Kollegen konfrontiert.

C: Teilzeitbeschäftigte sind aufgrund ihrer verringerten Arbeitszeit häufig mit ablehnenden Reaktionen von Vorgesetzten konfrontiert.

D: Im Betrieb gibt es überwiegend Teilzeitarbeitsplätze, die meisten Beschäftigten haben daher keine Wahlmöglichkeit.

E: Die Verkürzung der Arbeitszeit ist nur für bestimmte Beschäftigtengruppen möglich.

Skala

1: trifft zu

2: trifft nicht zu

7: verweigert

8: weiß nicht

B7. Arbeitszeit

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Nun möchte ich noch auf einige allgemeine Fragen zur Arbeitszeit zu sprechen kommen.

111. Gibt es in Ihrem Betrieb ...

A: üblicherweise Samstagsarbeit

B: üblicherweise Sonntagsarbeit

C: Schichtarbeit

D: Versetzte Arbeitszeiten [PROGR INT: Auf Nachfrage erläutern (grün): Beschäftigte arbeiten bspw. zur Abdeckung von Öffnungszeiten in versetzten Arbeitszeiten, ohne dass es feste Schichten gibt.]

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

112. Gibt es in Ihrem Betrieb Zeitkontenregelungen? Bitte denken sie dabei auch an Gleitzeitarbeit und Vertrauensarbeitszeit.

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 112=1

113. Welche Arbeitszeitkonten sind dies?

[PROGR: immer schwarz:] **Gibt es in ihrem Betrieb...**

A: ...**Gleitzeit**? [Int: Bei Bedarf erläutern: Gleitzeitregelungen ermöglichen den Beschäftigten einen flexiblen Arbeitsbeginn oder ein flexibles Arbeitsende.]

B: ...**Jahresarbeitszeitkonten**? [Int: Bei Bedarf erläutern: Beschäftigte können Arbeitszeit auf eine Jahreskonto ansparen und abbauen.]

C: ...**Ampelkonten**? [Int: Bei Bedarf erläutern: Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen oder abbauen. Abhängig von der Höhe der angesparten Zeitbeträge ändern sich die Regelungen, wie mit der Arbeitszeit verfahren wird.]

D: ...**Altersteilzeit im Blockmodell**? [Int: Bei Bedarf erläutern: Statt einem Rentenübergang über Teilzeitarbeit wird im Blockmodell Vollzeit gearbeitet und die so gesparte Teilzeit gegen Ende des Erwerbslebens am Stück in einer Freistellungsphase genommen.]

E: ...**Vertrauensarbeitszeit**? [Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Es gibt keine Arbeitszeiterfassung seitens des Arbeitgebers.]

F: ...**Langzeitkonten neben Altersteilzeit für längere Freistellungen wie Urlaub, Weiterbildung, „Sabbaticals“ oder vorzeitigem Ruhestand**? [Int: bei Bedarf erläutern [Progr: grün]: Sabbaticals = eine längere Auszeit mit Rückkehranspruch auf den Arbeitsplatz; Langzeitkonto = Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen. Der Ausgleichszeitraum ist mehr als ein Jahr.]

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

jeweils direkte Nachfrage, wenn 113 (A oder B oder C oder D oder E oder F)=1

114. Wurde hierzu eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

jeweils direkte Nachfrage, wenn 114 =1

115. Wer ergriff die Initiative zu dieser Betriebsvereinbarung? War das...

1: eher der Arbeitgeber

2: eher der Betriebsrat

3: Arbeitgeber und Betriebsrat gleichermaßen

[PROG: nicht vorlesen] 4: Andere

7: verweigert

8: weiß nicht

116. Haben Mitglieder des Betriebsrates seit Juni 2009 an Schulungen oder Betriebsrätekonferenzen zum Thema Arbeitszeit oder Arbeitszeitkonten teilgenommen?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter, wenn 113 F=1

117. Gibt es zeitliche Obergrenzen für die Zuführung auf Langzeitkonten?

1: Ja

2: Nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 117=1

118. Wie viele Stunden im Kalenderjahr sind das?

Stunden im Jahr: _____ (6steller)

999997 : verweigert

999998 : weiß nicht

Filter, wenn 113 F=1

119. Wofür können die Zeitguthaben auf den Langzeitkonten genutzt werden?

Können Sie genutzt werden ...

A: für einen vorzeitigen Ausstieg aus dem Erwerbsleben?

B: für Weiterbildungen ?

C: für Familien- oder Elternzeiten?

D: für die Pflege von Angehörigen?

E: für Sabbaticals? [Int: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün] Damit ist eine längere Auszeit mit Rückkehranspruch auf den Arbeitsplatz gemeint]

F: befristete Reduzierung der Arbeitszeit, also Teilzeitarbeit?

G: zur Überbrückung von Auftrags- oder Produktionseinbrüchen?

H: für andere vom Arbeitgeber bestimmte Zwecke?

Skala:

1: Ja

2: Nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter, wenn 113 D und F =1

120. Nochmals zu den Langzeitkonten und zur Altersteilzeit im Blockmodell: Gibt es eine betriebliche Regelung darüber, wie über die Entnahme der angesparten Zeit entschieden wird?

Filter, wenn entweder 113 D oder F =1

Nochmals [PROGR wenn 113 F=1: zu den Langzeitkonten] [PROGR wenn 113 D=1: zur Altersteilzeit im Blockmodell]: Gibt es eine betriebliche Regelung darüber, wie über die Entnahme der angesparten Zeit entschieden wird?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter, wenn 113 F=1

121. Wer entscheidet in der Regel über die Verwendung der angesparten Arbeitszeit auf Langzeitkonten?

1: eher der Arbeitnehmer

2: eher der Arbeitgeber

3: beide gemeinsam

7: verweigert

8: weiß nicht

PROGR: Wenn 113 F ≠ 1

122. Gibt es in Ihrem Betrieb die Möglichkeit Sabbaticals zu nehmen, d.h. eine längere unbezahlte Auszeit mit Rückkehranspruch?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

123. Gibt es in Ihrem Betrieb die Möglichkeit zu Heim- oder Telearbeit?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 123=1

124. Müssen bestimmte Bedingungen seitens des Arbeitnehmers erfüllt sein, um Heim- oder Telearbeit in Anspruch nehmen zu können?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Wenn 124=1

125. Welche Bedingungen sind das?

Wie ist es mit...

A: gesundheitlichen Einschränkungen

B: Vorliegen einer Behinderung

C: Betreuungspflichten von Kindern oder Pflegebedürftigen

D: Oder andere, bisher nicht genannte Bedingungen für die Inanspruchnahme von Heim- oder Telearbeit

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Teil C: Mitwirkung und Konfliktbearbeitung

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Ich stelle Ihnen nun einige Fragen zur Mitbestimmung des Betriebsrates in Ihrem Betrieb.

126. Kommt es vor, dass der Arbeitgeber versucht die Mitwirkungsrechte des Betriebsrates zu behindern?

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Filter wenn 126=1

127. Wie oft geschieht das?

Skala:

1: immer

2: häufig

3: gelegentlich

4: selten

INT: nicht vorlesen

5: nie

7: verweigert

8: weiß nicht

128. Wie sieht das Informationsverhalten des Arbeitgebers gegenüber dem Betriebsrat in der Regel aus? Der Betriebsrat...

1: bekommt Informationen meist unaufgefordert

2: er bekommt Informationen meist bei der ersten Anfrage

3: er muss meist mehrfach um Informationen bitten, bevor er sie bekommt

4: erhält trotz Nachfrage nahezu keine Informationen

7: verweigert

8: weiß nicht

129. Wie oft kommt es in Ihrem Betrieb bei betrieblichen Entscheidungen zu Meinungsverschiedenheiten zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber?

1: immer

2: häufig

3: gelegentlich

4: selten

5: nie

7: verweigert

8: weiß nicht

130. Wenn 129=1 oder 129=2

Kommt es in der Regel dennoch zu einvernehmlichen Lösungen zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

131. Hat der Arbeitgeber eine Beschwerdestelle für Beschäftigte eingerichtet oder einen Ansprechpartner für Beschwerden benannt? Int: [Progr. In Grün]: Damit ist bspw. auch die Beschwerdestelle nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) gemeint.

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

Filter, wenn 131=1

132. Welche Angelegenheiten werden dort behandelt?

- A: Diskriminierung
- B: Arbeitszeit
- C: Gesundheitsschutz
- D: Belästigung und Mobbing
- F: andere, bisher nicht genannte Angelegenheiten

Skala:

- 1: ja
- 2: nein
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

133. In welchem Maße nutzen die Beschäftigten Beschwerdemöglichkeiten beim Betriebsrat, wenn sie etwas stört? Bitte verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. Der Wert „1“ bedeutet „überhaupt nicht“, der Wert „5“ bedeutet „in hohem Maße“. Mit den Werten dazwischen können Sie ihre Antwort abstufen.

Skala:

- 1: überhaupt nicht
- 2:
- 3:
- 4:
- 5: in hohem Maße
- 7: verweigert
- 8: weiß nicht

Teil D: Perspektiven

Progr: an alle

PROGR: Zeitstempel

Zuletzt noch einige allgemeine Fragen zu Unterbrechungszeiten im Erwerbsverlauf.

134. Ich möchte jetzt gerne erfahren, welche Instrumente Sie als Betriebsrat in Ihrem Betrieb für geeignet halten, um die Vereinbarkeit von Berufsleben und privaten Wünschen der Beschäftigten zu ermöglichen?

[PROG: Items randomisiert einspielen]

[PROG. Einblenden bei Item, dass an 1., 2., 6. und Stelle eingeblendet wird Unabhängig von den in Ihrem Betrieb bereits vorhandenen Instrumenten.]

[PROG. Einblenden bei Item, 1.,2.,3.,5.,8.]

Halten Sie

[Item einblenden]

für geeignet, um die Vereinbarkeit von Berufsleben und privaten Wünschen der Beschäftigten zu ermöglichen?

A: Langzeitkonten [Int: auf Nachfrage erläutern [Progr: grün]: Langzeitkonto = Beschäftigte können Arbeitszeit ansparen. Der Ausgleichszeitraum ist mehr als ein Jahr.]

B: Personalentwicklungspläne

C: betriebliches Eingliederungsmanagement **[INT: Bei Bedarf erläutern: [Progr in grün]**

Unter Eingliederungsmanagement versteht man die Aufgabe des Arbeitgebers, Arbeitsunfähigkeit der Arbeitnehmer zu überwinden und den Arbeitsplatz des betroffenen Beschäftigten zu erhalten.]

D: Telearbeit

E: Arbeitsplatzteilung bzw. Job-Sharing

F: Teilzeitarbeit

G: angepasste Rahmenarbeitszeiten

H: Sabbaticals **Int: bei Bedarf erläutern [Progr: grün]:** Sabbaticals = eine längere Auszeit mit Rückkehranspruch auf den Arbeitsplatz;

I: Mitarbeitergespräche

Skala:

1: ja

2: nein

7: verweigert

8: weiß nicht

Progr.: Wenn mindestens zwei Nennungen mit ja in Frage 134, dann zusätzlich die Nachfrage 134a vorlegen. Dabei alle genannten Instrumente aus Frage 134 einblenden:

134a Welches Instrument halten Sie als Betriebsrat für das Wichtigste, um die Vereinbarkeit von Berufsleben und privaten Wünschen der Beschäftigten zu ermöglichen?

97: verweigert

98: weiß nicht

135.

Wie zufrieden sind sie als Betriebsrat mit den bestehenden Regelungen für Unterbrechungszeiten aufgrund längerer Krankheit, Weiterbildung, Pflege- oder Elternzeiten in ihrem Betrieb?

Bitte verwenden Sie für Ihre Antwort eine Skala von 1 bis 5. Der Wert „1“ bedeutet „sehr zufrieden“, der Wert „5“ bedeutet „sehr unzufrieden“. Mit den Werten dazwischen können Sie ihre Antwort abstufen.

INT: Nur eine Nennung möglich.

1:sehr zufrieden

2:

3:

4:

5:sehr unzufrieden

7: verweigert

8: weiß nicht

Teil E: Persönliche Informationen

PROGR: Zeitstempel

Page

Abschließend haben wir noch ein paar Fragen zu Ihrer Person.

136. INT: Geschlecht der Zielperson eintragen

1: Männlich

2: Weiblich

137. Wie alt sind Sie?

Alter: ____ (Progr.: range: min=16; max=95)

97: verweigert

98: weiß nicht

138. Welche Funktion haben Sie im Betriebsrat?

PROGR: Antworten nicht vorlesen (grün)

- 1: Vorsitzende/r
- 2: Stellvertretende/r Vorsitzende/r
- 3: Betriebsratsmitglied
- 4: Ersatzmitglied
- 5: anderes und zwar: (open, 200)

7: verweigert

8: weiß nicht

139. Wenn 138#1 Welches Geschlecht hat der oder die Betriebsratsvorsitzende?

- 1: weiblich
- 2: männlich

7: verweigert

8: weiß nicht

140. Erhalten Sie oder ein anderes Mitglied Ihres Betriebsrats regelmäßig den Böckler-Impuls?

- 1:ja
- 2:nein
- 3: Böckler Impuls ist unbekannt

7: weiß nicht

8: verweigert

141. Vielen Dank, das waren alle Fragen. Mit den Ergebnissen der Studie ist im Jahr 2012 zu rechnen. Diese werden dann auf der Homepage des WSI präsentiert (www.wsi.de).

Abschließend noch eine Bitte: Die Hans-Böckler-Stiftung wertet kontinuierlich Betriebsvereinbarungen aus, um mehr über das Vorgehen der Betriebsräte zu erfahren. Falls Sie heute oder künftig Interesse daran haben, Ihre Erfahrungen weiterzugeben, bittet die Hans-Böckler-Stiftung Sie, die in Ihrem Betrieb gültigen Betriebsvereinbarungen an die Stiftung zu schicken. Selbstverständlich werden Vereinbarungen dort absolut vertraulich behandelt und nur anonym ausgewertet.

Ich kann Ihnen die entsprechende Adresse nennen. Sind Sie daran interessiert?

INT: Wenn Befragte/r Interesse hat, dann folgende Adresse mitteilen

**Hans-Böckler-Stiftung
Frau Manuela Maschke
Archiv Betriebsvereinbarungen
Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf**

1: Adresse wurde weiter gegeben

2: Adresse wurde nicht weiter gegeben

142. Verabschiedung

Besten Dank und auf Wiederhören!

PROGR: Zeitstempel

Anschreiben an die Panelteilnehmer

infas, Postfach 240101, 53154 Bonn

lfd

Anrede
Name
Firma
Anschrift
PLZ Ort

**Hans Böckler
Stiftung** 

Fakten für eine faire Arbeitswelt.

WSI
Betriebs- und
Personalrätebefragung 

infas

Bonn, Mai 2011

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

Sehr geehrte Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

in den nächsten Wochen führt das WSI eine neue Telefonbefragung von Betriebsräten zu Themen der Betriebsratsarbeit und deren Bewältigung durch. Es geht dabei um den betrieblichen Umgang mit Zeiten, in denen Beschäftigte ihre Erwerbstätigkeit reduzieren oder ganz unterbrechen - z.B. aufgrund gesundheitlicher Einschränkungen oder für Eltern- bzw. Pflegezeiten oder für berufliche Weiterbildung – und um die anschließende Rückkehr in den alten oder einen anderen gewünschten Arbeitsstatus.

Selbstverständlich ist auch bei dieser Erhebung Ihre Teilnahme freiwillig. Der Erfolg der Studie hängt jedoch von der Beteiligung möglichst aller ausgewählten Teilnehmer ab. Ihre Angaben würden helfen, ein realistisches und repräsentatives Bild von der Betriebsratsarbeit zu zeichnen. Wir bitten Sie daher um Ihre Unterstützung.

Eine besondere Vorbereitung für das Gespräch ist nicht notwendig. Es wäre jedoch hilfreich, wenn Sie möglichst differenzierte Beschäftigtenzahlen der vergangenen zwei Jahre für Ihren Betrieb bereithalten. Wir versichern Ihnen eine vertrauliche Behandlung Ihrer Angaben und die Einhaltung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen. Damit ist ausgeschlossen, dass z.B. bei Ergebnisveröffentlichungen Rückschlüsse auf einzelne Betriebe oder Personen möglich werden.

Unsere Interviewer werden Sie in der Zeit von Mitte Mai bis Ende Juli kontaktieren, um mit Ihnen einen geeigneten telefonischen Gesprächstermin zu vereinbaren. Das Interview selbst wird rund 35 Minuten in Anspruch nehmen.

Es würde uns freuen und vor allem dem Befragungsergebnis helfen, wenn Sie im genannten Zeitraum für ein entsprechendes Interview zur Verfügung stünden. Sollten Sie verhindert sein oder nicht mehr im Betriebsrat aktiv sein, dann leiten Sie bitte unser Schreiben an Ihre Vertretung bzw. Ihre Nachfolge weiter.

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung

Hans-Böckler-Straße 39
40476 Düsseldorf

infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Postfach 24 01 01
53154 Bonn
Tel. 0800/7384500
betriebsraete@infas.de
www.infas.de

Für Terminabsprachen und Rückmeldungen wenden Sie sich bitte an infas unter der kostenfreien Telefonnummer: 0800 / 738 4500 oder schicken Sie eine E-Mail an: betriebsraete@infas.de.

Seite 2

Mit herzlichem Dank für Ihre Unterstützung verbleiben wir mit freundlichen Grüßen

Dr. Claus Schäfer

Institutsleiter des WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches
Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung

Stefan Schiel

Projektleiter
infas Institut für angewandte
Sozialwissenschaft GmbH

Übersicht Gruppierungen

Übersicht der gebildeten Gruppen:

Kategorisierung für die Fragen: 1, 2, 3, 4 und 5 (Absolut)

1. unter 20
2. 20-49
3. 50-99
4. 100-199
5. 200-499
6. 500-999
7. 1000-1999
8. 2000 u. mehr

Kategorisierung für Frage 15 (Absolut):

1. 1 bis 2 Personen
2. 3 bis 4 Personen
3. 5 bis 6 Personen
4. 7 bis 8 Personen
5. 9 bis 10 Personen
6. 11 bis 14 Personen
7. mehr als 14 Personen

Kategorisierung für die Frage 16 (Absolut):

1. keine
2. 1 Frau
3. 2 Frauen
4. 3 Frauen
5. 4 Frauen
6. 5 Frauen
7. mehr als 5 Frauen

Kategorisierung für die Frage 19 (Absolut):

1. 0 Personen
2. 1 bis 2 Personen
3. 3 bis 4 Personen
4. 5 bis 6 Personen
5. 7 bis 8 Personen
6. 9 bis 10 Personen
7. mehr als 10 Personen

Kategorisierung für die Fragen: 21 (Prozent):

1. 0 Personen
2. 1 bis 20 %
3. 21 bis 40 %
4. 41 bis 60 %
5. 61 bis 80 %
6. 81 bis 100 %

Kategorisierung für die Fragen: 21a (Prozent):

1. 0 Personen
2. 1 bis 5 %
3. 6 bis 10 %
4. 11 bis 20 %
5. 21 bis 40 %
6. 41 bis 100 %

Kategorisierung für die Fragen 28 und 28a (Prozent):

1. 0 %
2. 1 %
3. 2 %
4. 3 %
5. 4 %
6. 5 %
7. 6 %
8. 7 bis 10 %
9. Über 10 %

Kategorisierung für die Fragen:

34_1, 34_2, 34_3, 34_4, 45, 50 und 108 (Prozent)

1. 0 %
2. 1 %
3. 2 %
4. 3 %
5. 4 %
6. 5 %
7. Über 5 %

Kategorisierung für die Frage: 65 (Prozent):

1. 0 %
2. 1 %
3. 2 %
4. 3 %
5. 4 %
6. 5 %

Kategorisierung für die Frage: 66 (Prozent):

1. 0 %
2. 1 %
3. 2 %
4. 3 %
5. 4 %
6. 5 %
7. 6 bis 49 %
8. Über 49 %

Kategorisierung für die Frage 95 (Prozent):

1. 0 %
2. 1-10 %
3. 11-20 %
4. 21-30 %
5. 31-40 %
6. 41-50 %
7. Über 50 %

Kategorisierung für die Frage 106 (Prozent):

1. 0 %
2. 1 %
3. 2 %
4. 3 %
5. 4 %
6. 5 %
7. 6-10 %
8. 11-20 %
9. Über 20 %

Kategorisierung für die Frage 108 (vgl. Kategorie 34_1f)

Kategorisierung für die Frage 118 (Absolut):

1. 1 bis 50 Stunden
2. 51 bis 100 Stunden
3. 101 bis 150 Stunden
4. 151 bis 200 Stunden
5. 201 bis 250 Stunden
6. mehr als 250 Stunden

Kategorisierung für die Frage 137 (Absolut):

1. bis 24 Jahre
2. 25 bis 29 Jahre
3. 30 bis 39 Jahre
4. 40 bis 49 Jahre
5. 50 bis 59 Jahre
6. 60 bis 69 Jahre
7. 70 bis 79 Jahre
8. 80 Jahre und älter