

WSI-BETRIEBS- UND PERSONAL- RÄTEBEFRAGUNG 2021

METHODENBERICHT

für

**Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI)
der Hans-Böckler-Stiftung (HBS)**



**Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH
(uzbonn GmbH)**

Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Vorgelegt von:

Umfragezentrum Bonn – Prof. Rudinger GmbH (uzbonn GmbH)
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Dr. Astrid Mayerböck & Dr. Thomas Krüger

c/o ZEM - Universität Bonn
Oxfordstr. 15, D-53111 Bonn

Inhalt

1	AUSGANGSLAGE.....	1
2	ARBEITEN IM VORFELD DER HAUPTBEFRAGUNG – TELEFONISCHER PRETEST	1
3	GRUNDGESAMTHEIT UND BRUTTOSTICHPROBE.....	2
3.1	ADRESSDATEN	2
3.2	BEREINIGTE BRUTTOSTICHPROBE.....	3
3.3	SCHICHTUNG	3
3.4	TELEFONNUMMERNRECHERCHE.....	4
3.5	INFORMATIONSPFLICHT & ANSCHREIBEN.....	5
3.6	INFORMATIONSKANÄLE FÜR POTENZIELLE TEILNEHMER*INNEN – „LEGITIMIERUNG“ DER STUDIE...	5
3.7	ZUSAMMENFASSUNG STICHPROBENDESIGN	6
4	HAUPTFELD.....	7
4.1	DAS BEFRAGUNGSINSTRUMENT.....	7
4.2	CATI-PROGRAMMIERUNG UND TESTUNG.....	8
4.3	INTERVIEWERSCHULUNG	8
4.4	INTERVIEWKONTROLLE DURCH SUPERVISION	8
5	FELDDARBEIT	9
5.1	FELDZEIT.....	9
5.2	EINGESETZTE INTERVIEWER*INNEN	9
5.3	GESPRÄCHSEINSTIEG	10
5.3.1	KONTAKTMÖGLICHKEITEN UZBONN.....	10
5.3.2	ABGLEICH BETRIEBSNAME / ADRESSE.....	11
5.3.3	KONTAKTHÄUFIGKEIT	11
5.4	INTERVIEWDAUER	11
5.5	AUSSCHÖPFUNG	12
5.5.1	AUSSCHÖPFUNG DES GESAMTSAMPLES	12
5.5.2	BEGRÜNDUNGEN FÜR DIE NICHTTEILNAHME.....	13
5.5.3	AUSSCHÖPFUNGEN DER TEILSTICHPROBEN.....	14
6	ERGEBNISSE & ANMERKUNGEN.....	17
6.1	PANELBEREITSCHAFT	17
6.2	VERKNÜPFUNGSERLAUBNIS – BETRIEBS-HISTORIK-PANEL	17
6.3	ZUORDNUNGSFEHLER BETRIEBS-/PERSONALRAT	18
6.4	ZELLVERTEILUNG	19
7	BEREITSTELLUNG VON BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN	19
7.1	BEREITSCHAFT ZUR BEREITSTELLUNG VON BETRIEBS- UND DIENSTVEREINBARUNGEN.....	21
8	GEWICHTUNG	22
8.1	QUERSCHNITTSGEWICHTUNG 2021	22
8.1.1	AUSFALLGEWICHT	23
8.1.2	ZELLGEWICHTE	23
9	EMPFEHLUNGEN FÜR FOLGESTUDIEN.....	25
9.1	VERMEIDUNG VON ZUORDNUNGSFEHLERN BETRIEBS-/PERSONALRAT	25
9.2	BEFRAGUNGSDAUER	25

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Bruttostichprobe (Original, um Doppler bereinigt)	3
Tabelle 2 Quelle der Telefonnummern (um Doppler bereinigtes Bruttosample)	5
Tabelle 3 Zusammenfassung und Stichprobendesign	7
Tabelle 4 Thematischer Aufbau der Befragung (in zwei Varianten, zufällige Zuordnung zu teilnehmenden Betrieben)	7
Tabelle 5 Geschlecht der eingesetzten Interviewer*innen im Hauptfeld	9
Tabelle 6 Alter der eingesetzten Interviewer*innen im Hauptfeld	10
Tabelle 7 Anzahl durchgeführter Interviews pro Interviewer*in im Hauptfeld	10
Tabelle 8 Interviewdauer im Hauptfeld (unter Ausschluss von strukturellen Fragen) – nach eingesetztem Befragungsinstrument	11
Tabelle 9 Befragungsdauer „struktureller Fragen“ – nach eingesetztem Befragungsinstrument	12
Tabelle 10 Ausschöpfung Gesamtsample	13
Tabelle 11 Verweigerungsgründe	13
Tabelle 12 Ausschöpfung „Betriebsräte aus der WSI-Betriebsbefragung 2018“	14
Tabelle 13 Ausschöpfung „Pilot- und Machbarkeitsstudie im Jahr 2019 (mit Kurzinterview)“	15
Tabelle 14 Ausschöpfung „Pilot- und Machbarkeitsstudie im Jahr 2019 (ohne Kontakt)“	15
Tabelle 15 Ausschöpfung „Aufstockungsstichprobe (erste Ziehung)“	16
Tabelle 16 Ausschöpfung „Aufstockungsstichprobe (zweite Ziehung)“	16
Tabelle 17 Abgeschlossene Interviews	17
Tabelle 18 Panelbereitschaft	17
Tabelle 19 Verknüpfungsbereitschaft (Betriebs-Historik-Panel)	18
Tabelle 20 Verteilung befragter Gremien auf die Zellen (Wirtschaftszweig und Größe)	19
Tabelle 21 Einwilligung Bereitstellung Betriebs-/Dienstvereinbarungen	21

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 E-Mail-Einladung zum „Uploadtool“	20
Abbildung 2 Screenshot „Uploadtool“	21

Anhänge

Anhang A – Postalische Anschreiben für Panelisten
Anhang B – E-Mail Anschreiben für Erstbefragte
Anhang C – Dankesschreiben für wiederbefragungsbereite Gremien
Anhang D – Erste E-Mail Erinnerung für die Bereitstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen
Anhang E – Zweite E-Mail Erinnerung für die Bereitstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen
Anhang F – Tabellen zur Datengewichtung
Anhang G – Publikationen

1 Ausgangslage

Das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) befragt seit 1997 Betriebs- und Personalräte, seit 2005 in Form computergestützter telefonischer Befragungen (CATI). 2007 wurde ein zeitlich begrenztes Betriebsrätepanel mit fünf Befragungswellen bis einschließlich 2011 durchgeführt. Ein solches Panel wurde von 2015 bis 2018 wiederholt.

2019 wurde eine Pilotstudie durchgeführt, welche u.a. neben der Befragung von Betriebsräten (BR) auch die Möglichkeit der Befragung von Personalräten (PR) untersuchte. Im Frühjahr 2021 erfolgte schließlich eine telefonische Befragung von Betriebsräten und Personalräten im Rahmen einer gemeinsamen Stu-die. Hier befragte Gremien sollen als Stamm für eine dauerhafte Längsschnittstudie dienen, die im zwei-jährigen Rhythmus zu befragen ist.¹

Mit der Durchführung der telefonischen Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wurde uzbonn beauftragt. Der vorliegende Bericht bezieht sich auf die Durchführung dieser Studie.

Im Rahmen des Hauptfeldes sollten ursprünglich insgesamt 4.000 Gremien telefonisch befragt werden. Angestrebt wurde die Realisierung von ca. n=1.000 Interviews mit Personalräten sowie ca. n=3.000 Interviews mit Betriebsräten.

2 Arbeiten im Vorfeld der Hauptbefragung – telefonischer Pretest

Vor dem Beginn der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wurde das Befragungsinstrument einem telefonischen Pretest unterzogen. Dieser diente einer Optimierung des Befragungsinstruments im Hinblick auf die Eignung zur validen Datenerhebung. Im Vordergrund stand dabei die Untersuchung folgender Aspekte:

- Teilnahmebereitschaft
- Grundsätzliche Schwierigkeiten beim Interview
- Verständlichkeit der Befragung bzw. einzelner Fragen
- Schwierigkeiten bei der Beantwortung von Fragen bzw. Probleme bei der Antwortbereitschaft bei bestimmten Fragen
- Hinweise auf Fragebogeneffekte
- Mögliche Zweifel an Reliabilität und Validität der Fragen
- Antwortqualität, insbesondere Anteile fehlender Angaben, Plausibilität der Angaben
- Einschätzung des Fragebogens durch die Interviewer*innen (durch einen speziellen Interviewfragebogen mit wenigen Fragen am Ende jedes Interviews)
- Fehler in der Filterführung
- Interviewdauer insgesamt sowie Dauer der einzelnen Interviewabschnitte
- Prüfung der Funktionalität der in das CATI-System überführten Befragungslogik und Filterführung

Bereits vor der Durchführung des Pretests fanden mehrere Abstimmungsrunden zur Optimierung des Befragungsinstruments statt. Im Fokus standen die Formulierung von Fragen und zusätzlichen Erläuterungstexten, die Definition geeigneter Fragentypen und Antwortalternativen, die Reihenfolge der Fragen sowie die Filterführung und Validierungsmöglichkeiten. Ziel der Abstimmungen waren die Verständlichkeit und telefonische Erfassbarkeit von Befragungsinhalten sowie der Aufbau eines angenehmen Spannungsbogens.

Der Pretest wurde im Zeitraum von Donnerstag, den 29.10.2020 bis Freitag, den 13.11.2020 durch uzbonn durchgeführt. Am Montag, den 02.11.2020 sowie am Dienstag, den 03.11.2020 nutzten WSI-

¹ Der Adressstamm (Panel) soll durch regelmäßige Nachziehungen („Auffrischungen“) ergänzt werden.

Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Pretestinterviews mittels offener Zoom-Konferenzen auditiv und visuell zu verfolgen. Pretestinterviews wurden durch 15 projektspezifisch geschulte Interviewer*innen von uzbonn durchgeführt.² Im Rahmen des Pretests wurden insgesamt 150 telefonische Interviews unter realen Feldbedingungen durchgeführt; n=93 Interviews mit Betriebsräten sowie n=57 Interviews mit Personalräten.

Da eine Bewilligung beantragter Betriebsdaten der Bundesagentur für Arbeit (BA) nach § 75 SGB X noch nicht vorlag, musste hierfür eine gesonderte Adressstichprobe beschafft werden. Organisation und Einkauf der Pretestadressen erfolgten durch das WSI. Als Quelle diente hier die Heins & Partner GmbH, eine öffentliche, kommerzielle Adressquelle für Unternehmensadressen.

Nach den Erfahrungen, die im Pretest der Studie gemacht wurden, fokussierten weitere Fragebogenabstimmungen insbesondere auf Kürzungen der Befragungsdauer. Mit einer durchschnittlichen Interviewdauer von gut 63 Minuten wurde die geplante Dauer von 40 Minuten deutlich überschritten. Darüber hinaus wurden Filterungenauigkeiten erkannt und behoben sowie sprachliche Vereinfachungen vorgenommen.

3 Grundgesamtheit und Bruttostichprobe

Die Grundgesamtheit der Studie besteht aus Betrieben und Dienststellen in Deutschland mit (zum jeweiligen Ziehungszeitpunkt) mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in denen ein Betriebs- bzw. Personalrat besteht.³

Bei der Bruttostichprobe der 2021er Befragung müssen zwei Gruppen unterschieden werden, da die Studie mit einer längs- und einer querschnittlichen Betrachtung zwei Studiendesigns kombiniert.

- Gruppe 1: Einerseits stellt die aktuelle Befragung die Fortsetzung des 2015–2018er BR-Befragungspanels dar. Hierzu zählen sämtliche, in der Vergangenheit mindestens einmal befragten Betriebe – und zwar unabhängig davon, ob die Betriebe heute noch mehr als 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben.
- Gruppe 2: Die zweite Gruppe besteht aus den BR/PR der Gruppe 1, die 2021 noch mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte haben, sowie aus erstmalig Befragten. Um Repräsentativität für die Grundgesamtheit 2021 zu erreichen, wurden weitere BR/PR befragt.

3.1 Adressdaten

Für die Durchführung der Studie wurden Adressdaten aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt. Die Adressen wurden von WSI und uzbonn gemeinsam, mittels Antrag auf Übermittlung von Sozialdaten gemäß § 75 SGB X, beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) beantragt. Die nachfolgend beschriebene Bruttostichprobe umfasst beide oben beschriebenen Zielgruppen.

Die Bruttostichprobe setzt sich aus den folgenden Quellen zusammen:

- a) Archivierte, noch befragungsbereite **Betriebsräte aus der WSI-Betriebsrätebefragung 2018** (n=3.476).
- b) Betriebs- und Personalräte, die in der **Pilot- und Machbarkeitsstudie im Jahr 2019** der IAB/WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung identifiziert wurden. Die Gruppe dieser Betriebe lässt sich in zwei Untergruppen teilen:
 - i. Betriebe, für die das Bestehen eines Betriebs- oder Personalrats geklärt wurde, bestehende Gremien im Kurzinterview befragt wurden und deren Einwilligung zur Wiederbefragung vorlag (n=1.814).

² Schulung und Supervision erfolgten analog zum in den Kapiteln 4.3 und 4.4 beschriebenen Vorgehen.

³ Ausgeschlossen wurden lediglich exterritoriale Organisationen (und private Haushalte).

- ii. Betriebe, für die im Rahmen der genannten Studie das Bestehen eines Betriebs- oder Personalrats geklärt wurde, deren Gremien jedoch noch nicht befragt wurden (n=3.203).
- c) **Aufstockungsstichprobe:** Nachziehung aus der BA-Betriebsdatei. Teilstichprobe c) kann wie folgt in zwei Gruppen unterteilt werden:
 - i. Erste Ziehung 13.062 Fälle
Zur Aufstockung der Betriebsrätestudie sowie zur weiteren Erschließung der in der 2019er Pilotstudie testweise erschlossenen Zielgruppe von Personalräten wurde neben den archivierten (wiederbefragungsbereiten) Gremien eine Aufstockung der Stichprobe beantragt und genehmigt.
 - ii. Zweite Ziehung 21.197 Fälle⁴
Sowohl die Erreichbarkeit wie auch die Teilnahmebereitschaft blieben deutlich hinter den Erwartungen.⁵ Daher ließ sich mithilfe der überlassenen Sozialdaten die angestrebte Stichprobe nicht vollständig abbilden. Für die Personalräte kam hinzu, dass Dienststellen seltener als angenommen über einen (eigenen) Personalrat verfügten, so dass die Adressbasis für die geplante Befragung von 1.000 Personalräten nicht ausreichte. Daher erfolgte im Rahmen eines Änderungsvertrags eine Nachziehung der sogenannten Aufstockungsstichprobe aus der BA-Betriebsdatei.

3.2 Bereinigte Bruttostichprobe

Die bereitgestellte Bruttostichprobe wurde vor Studienbeginn um Betriebe bereinigt, die doppelt enthalten waren (Doppler). Tabelle 1 zeigt den Umfang der bereitgestellten sowie der um Doppler bereinigten Bruttostichprobe. Zudem wird angezeigt, welche Fälle in der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 ins Feld übernommen wurden.

		Brutto	Um Doppler bereinigtes Brutto
WSI-Betriebsrätebefragung 2018		3.476	3.476
Betriebs-/Personalräte Pilotstudie 2019	<i>mit Kurzinterview</i>	1.814	1.709
	<i>ohne Kontakt</i>	3.203	3.084
Aufstockungsstichprobe	<i>erste Ziehung</i>	13.062	12.646
	<i>zweite Ziehung</i>	21.197	21.197
Gesamt		42.752	42.112

Tabelle 1 Bruttostichprobe (Original, um Doppler bereinigt)

3.3 Schichtung

Wesentliche Informationsinteressen der Studie – das Vorhandensein eines Betriebs- oder Personalrats, dessen Zusammensetzung und Arbeitsweise sowie der Einfluss von Corona-Maßnahmen – werden unter anderem von den Strukturmerkmalen Wirtschaftszweig (WZ) und Größe beeinflusst. Bei der Stichprobenziehung wurde eine disproportionale Schichtung im Hinblick auf die Merkmalskombination WZ/Größe vorgenommen, um die Stichprobe im Sinne der Datensparsamkeit verkleinern, gleichzeitig aber über alle (auch kleine) Teilgruppen Aussagen treffen zu können.

⁴ Dieser zweite Teil der Aufstockungsstichprobe wurde nicht vollständig für die hier beschriebene Befragungswelle genutzt.

⁵ Es ist zu vermuten, dass die beschriebenen Probleme mit der besonderen Situation unter Pandemie-Bedingungen zusammenhängen: Betriebs- und Personalräte waren, mutmaßlich pandemiebedingt, schlechter als erwartet in den Betrieben und Dienststellen zu erreichen.

Der Schichtungsplan wurde durch fünf Betriebsgrößenklassen (Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) sowie zehn Wirtschaftszweige (WZ08 Zweisteller) definiert. Die Betriebsgrößenklassen waren wie folgt definiert: Betriebe mit 20 bis 49, 50 bis 99, 100 bis 199, 200 bis 499, 500 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Die Wirtschaftszweige wurden wie folgt gruppiert:

WZ 2008	Wirtschaftszweig
01 bis 03	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
05 bis 39	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe
41 bis 43	Baugewerbe
45 bis 56	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe
58 bis 63	Information und Kommunikation
64 bis 66	Finanz- und Versicherungsdienstleister
68 bis 82	Unternehmensnahe Dienstleistungen
85 bis 88	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit
90 bis 96	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister
84	Öffentliche Verwaltung

Die beiden beschriebenen Nachziehungen erfolgten als geschichtete Zufallsstichprobe innerhalb der durch die gekreuzten Merkmale Größe und Wirtschaftszweig definierten 50 Zellen.

3.4 Telefonnummernrecherche

Nur ein Teil der bereitgestellten Adressdaten enthielt Telefonnummern, unter denen die Betriebe im Rahmen der CATI-Studie zu kontaktieren waren. Telefonnummern standen im bereitgestellten Sample für die Stichprobenteile der WSI-Betriebsrätebefragung 2018 sowie der Pilotstudie 2019 (mit Kurzinterview) zur Verfügung. Für die übrigen Betriebe enthielten die bereitgestellten Adressdaten keine Telefonnummern, sodass für den telefonischen Kontakt der Betriebe zunächst eine Telefonnummernrecherche durch uzbonn erforderlich war. Diese Recherche erfolgte auf Basis von Betriebsname und Adresse.

Die Recherche von Telefonnummern erfolgte anhand bundesweiter Verzeichnisse (z. B. dem öffentlichen Telefonbuch „klickTel“) sowie mittels Internetrecherche. Bei der Telefonnummernrecherche wird stets versucht, nach Möglichkeit mehrere Telefonnummern (Festnetz- und Mobilfunknummer) zu erfassen, sodass die Erreichbarkeit der Zielbetriebe erhöht wird. Die Recherchearbeit erfolgte zunächst automatisiert. Neben exakten Recherchetreffern wurden für die Ergänzung der Samples auch Rechercheerfolge zugelassen, die den Angaben des Samples zu einem großen Anteil entsprechen. Hiermit wurde der Tatsache Rechnung getragen, dass auch offizielle Verzeichnisse häufig Tippfehler oder Unschärfen enthalten. Es wurden verschiedene Validitätskriterien (Confidence Level, cfl) festgelegt. Zunächst wird das strengste Confidence Level genutzt (Name und Adresse stimmen 100 % überein), in der Folge sukzessive die weniger strengen. Bei Mehrfachtreffern auf einem Confidence Level können mehrere Nummern aufgenommen und im Feldverlauf bei Bedarf eingesetzt werden. Führt eine Telefonnummer nicht zum Erfolg, greift unser CATI-System automatisch auf die nächste Telefonnummer zu.

Ergänzt wurde die automatische Recherche durch eine manuelle Recherche, die durch speziell hierfür geschulte Mitarbeiter*innen aus dem Interviewer*innenstab oder durch studentische Hilfskräfte erfolgte.

Tabelle 2 erlaubt einen Überblick über den Status der Bereitstellung von Telefonnummern bzw. Rechercheerfolg für die Teilstichproben. Für einige Fälle der Aufstockungsstichprobe erfolgte noch keine automatische bzw. manuelle Recherche, da die Adressen aufgrund der Zugehörigkeit zu Wirtschaftszweig und Größe für die Betriebsrätebefragung 2021 nicht genutzt wurden. Diese Fälle stehen als Aufstockungsstichproben für kommende Befragungswellen bereit.

		Quelle der Telefonnummer					Fälle im Feld
		geliefert	autom. Recherche	manuelle Recherche	Recherche erfolglos	noch nicht im Feld*	
WSI-Betriebsrätebefragung 2018		3.476	0	0	0	0	3.476
Betriebs-/Personalräte Pilotstudie 2019	<i>mit Kurzinterview</i>	1.709				0	1.709
	<i>ohne Kontakt</i>		1.982	1.090	12	0	3.072
Aufstockungsstichprobe	<i>erste Ziehung</i>	0	8.226	3.037	72	1.311	11.263
	<i>zweite Ziehung</i>	0	9.082	1.678	0	12.115	10.760
Gesamt		5.185	19.290	5.805	84	13.426	30.280

*Recherchezustand nicht final

Tabelle 2 Quelle der Telefonnummern (um Doppler bereinigtes Bruttosample)

3.5 Informationspflicht & Anschreiben

Für bereits im Rahmen der Betriebsrätebefragung 2015–2018 bzw. der Pilot- und Machbarkeitsstudie 2019 befragte und als wiederbefragungsbereit markierte Betriebe erfolgte vor der telefonischen Befragung eine postalische Benachrichtigung (siehe Anhang A). Die Informationspflicht nach Art. 14 DSGVO wurde so eingehalten.

Für „neue“ Betriebe galt es in einem Erstkontakt zunächst zu klären, ob ein Betriebs- oder Personalrat besteht. Die Betriebsdatei der BA enthält hierüber keine Auskunft. Erst im telefonischen Screening konnte die Zielgruppenzugehörigkeit der kontaktierten Betriebe identifiziert werden. Für diese Teilstichprobe wurde auf den Versand eines Informationsanschreibens verzichtet. Wurde im telefonischen Kontakt bestätigt, dass ein BR/PR besteht, so wurde der Betrieb bzw. die Zielperson (das zu befragende Gremienmitglied) mündlich und, bei Bereitstellung einer E-Mail Adresse, schriftlich mittels digitalem Legitimationsanschreiben über den Zweck der Studie sowie über die Freiwilligkeit der Teilnahme informiert (siehe Anhang B).

Erst nach expliziter mündlicher Zustimmung zur Teilnahme des zu befragenden Gremienmitglieds begann die Befragung. Die Zustimmung wurde dokumentiert und bleibt widerrufbar (jederzeit, sowohl im Laufe des Interviews als auch nach Abschluss der Befragung).

Für künftige Befragungswellen ist wiederum geplant, wiederbefragungsbereite (panelbereite) Befragungsteilnehmer*innen vor Folgebefragungen schriftlich über die Folgebefragung zu informieren.

3.6 Informationskanäle für potenzielle Teilnehmer*innen – „Legitimierung“ der Studie

Auf der Webseite von uzbonn wurde ein kurzer Artikel veröffentlicht, der auf die Durchführung der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 durch uzbonn hinwies. Auch auf den Seiten der Hans-Böckler-Stiftung (HBS) und des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts erfolgte ein Update hinsichtlich des durchführenden Instituts.

Sowohl auf dem Anschreiben als auch im projektspezifischen Artikel auf der uzbonn-Webseite wurde eine studienspezifische Telefonnummer veröffentlicht, unter der sich kontaktierte Betriebe über die Studie informieren konnten, Interview-Termine zu vereinbaren oder auch, um ihre Studienteilnahme abzusagen. Die Telefonnummer war zu Geschäftszeiten durch die Projektassistenz oder die Supervision des Telefonlabors besetzt. Sofern die Leitung belegt war, bestand die Möglichkeit, eine Nachricht oder Rückrufbitte zu hinterlassen.

Im Rahmen des Hauptfeldes wurden an 7.540 Betriebe und Dienststellen digitale Anschreiben verschickt (i. d. R. als E-Mail, gelegentlich auch als Fax). Zudem wurden Kontakt- und Zielpersonen auf die Webseiten von uzbonn und WSI bzw. HBS verwiesen.

3.7 Zusammenfassung Stichprobendesign

Studienziel	Repräsentative Befragung zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland
Grundgesamtheit	Betriebe und Dienststellen in Deutschland mit (zum Ziehungszeitpunkt) mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, in denen ein Betriebs- bzw. Personalrats besteht
Bruttostichprobe	Gruppe 1: Betriebe und Dienststellen, die im Rahmen der BR-Befragung 2015–2018 bzw. in der Pilotstudie 2019 mindestens einmal befragt wurden, mit Sitz in Deutschland, mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (zum Ziehungszeitpunkt), mit Betriebsrat oder Personalrat, alle Wirtschaftszweige außer private Haushalte. Gruppe 2: Betriebe und Dienststellen aus Gruppe 1 zuzüglich einer Aufstockungsstichprobe sowie zur (weiteren) Erschließung von Personalräten, abzüglich der Betrieben/Dienststellen, die zum Befragungszeitpunkt <20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte hatten, oder für die diese Zahl unbekannt war.
Erhebungsmethode	Computergestützte Telefoninterviews (CATI)
Adressquelle	BA-Betriebsdatei
Bruttostichprobe	WSI-Betriebsrätebefragung 2018: - n=3.476 Betriebs-/Personalräte Pilotstudie 2019: - Mit Kurzinterview: n=1.814 (n=1.709 ohne Doppler) - Ohne Kontakt: n=3.203 (n=3.084 ohne Doppler) Aufstockungsstichprobe: - Erste Ziehung: n=13.062 (n=12.646 ohne Doppler) - Zweite Ziehung: n=21.197
Adressaktualisierung der Stichprobe	Aktualisierung von postalischer Adresse und Strukturmerkmalen durch das IAB (BA-Betriebsdatei) vor Feldstart Automatisierte Telefonnummernrecherche durch uzbonn, sofern Telefonnummern nicht vorlagen Manuelle Telefonnummernrecherche, sofern automatische Suche erfolglos Adressabgleich vor Interviewbeginn durch Interviewer*innen von uzbonn
Auskunftsfähige Zielperson in den ausgewählten Betrieben	Betriebsrats- bzw. Personalratsvorsitzende*r oder Stellvertreter*in bzw. andere auskunftsfähige Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder
Ankündigung der Erhebung	Bereits befragte und wiederbefragungsbereite Betriebe: ⁶ Postalischer Versand eines Anschreibens von WSI und uzbonn mit Information zu Studienzielen und Datenschutz sowie uzbonn-Kontaktinformationen
Legitimierungsschreiben mit Hintergrundinformationen	Auf Wunsch der Betriebe: E-Mail-Versand o. g. Anschreibens
Interviewerschulung	Initial: Persönliche Schulung durch uzbonn sowie WSI-Projektleitung, pandemiebedingt per Zoom. Aufstockung: Videoaufzeichnung der initialen Schulung sowie persönliche Anleitung durch uzbonn Projektleitung und Supervision Studienspezifische Studieninfo
Feldzeit der Hauptstudie	26.05.2021 bis 14.12.2021
Abgeschlossene Interviews	Insgesamt: n=3.887 Querschnitt: n=3.774 Längsschnitt: n=2.389

⁶ Betriebe, die im Rahmen der Betriebsrätebefragung 2015–2018 bzw. der Pilot- und Machbarkeitsstudie 2019 befragt wurden und wiederbefragungsbereit waren.

Dauer des CATI-Interviews	Durchschnittlich ⁷ 1:02:53 (BR: 1:04:11, PR: 58:55)
Erreichbarkeit uzbonn für kontaktierte Betriebe/Dienststellen	Projektspezifische Telefonnummer und E-Mail-Adresse uzbonn Informationen auf den Webseiten von uzbonn und WSI sowie im Anschreiben
Datenlieferung	22.12.2021 Anonymer Bruttodatensatz Erhebungsdaten (ungewichtet) Zeitmarken Kontaktdatensatz/Serverlogs Deskriptiver Tabellenband

Tabelle 3 Zusammenfassung und Stichprobendesign

4 Hauptfeld

4.1 Das Befragungsinstrument

Tabelle 4 zeigt den thematischen Aufbau der Befragung. Die Positionierung der Themen wurde gemäß der Positionsinformation (Gruppe 1 und Gruppe 2) den befragten Betrieben zufällig zugewiesen.

Block	Position (Gruppe1)	Position (Gruppe 2)
A Organisation von Arbeit und Betriebsrat	1	2
B Tarifbindung	2	3
C Corona	3	4
D Corona – Wirtschaft	4	5
E Corona – Ausbildung	5	6
F Beschäftigtenstrukturen	6	7
G Mindestlohn	7	9
H Fachkräftemangel	8	8
I Betriebsvereinbarungen	9	10
J Entgeltgleichheit der Geschlechter	10	11
K Themen der Betriebsratsarbeit	11	12
L Arbeitsniederlegungen	12	13
M Weiterbildung & Qualifizierung	13	14
N Wahloptionen	14	15
O Betriebliche Gesundheitsförderung	15	16
P Schwerbehindertenvertretung	16	17
Q Älterwerden im Betrieb	17	18
R Betriebliche Altersversorgung	18	19
S Allgemeine Informationen zum Betriebsrat	19	1
T Angaben zur Zielperson	20	20
U Abschluss	21	21
V Verknüpfung Betriebs-Historik-Panel (BHP)	22	22

Tabelle 4 Thematischer Aufbau der Befragung (in zwei Varianten, zufällige Zuordnung zu teilnehmenden Betrieben)

⁷ Unter Ausschluss von Kontaktgesprächen sowie dem Abgleich von Strukturmerkmalen und der Erfassung der Panelbereitschaft.

4.2 CATI-Programmierung und Testung

Die zwischen Auftraggebern und uzbonn abgestimmte Fassung des Fragebogens wurde von uzbonn programmiert und je vor dem Start des Pretests und Hauptfeldes ausgiebig automatisch und manuell getestet. Auch dem WSI-Projektteam wurden voll funktionsfähige Online-Versionen des CATI-Fragebogens zur Verfügung gestellt.

4.3 Interviewerschulung

Die Erhebung wurde ausschließlich von projektspezifisch geschulten Interviewer*innen durchgeführt. Das Interviewerteam wurde bzgl. Alter und Geschlecht balanciert zusammengestellt, um unerwünschte Interviewereffekte zu vermeiden. Die Feldphase wurde nach der Finalisierung des Fragebogens mit der Schulung der Interviewer*innen durch eine praktische Trainingsphase anhand von Testinterviews im Telefonlabor eingeleitet. So wurde gewährleistet, dass jede*r Interviewer*in vor dem Start der Erhebung den Fragebogen mehrmals trainierte. Auf die praktische Einleitungsphase folgte unmittelbar eine theoretische Schulung. Diese ging auf projektspezifische Besonderheiten und Hintergrundinformationen ein und informierte über Details zur Stichprobenziehung sowie zur exakten Definition der Zielpersonen. Die Schulung wurde am 26.05.2021 durch die uzbonn-Projektleitung gemeinsam mit Vertreter*innen des WSI (pandemiebedingt im Rahmen einer Zoom-Konferenz) durchgeführt. Die Abstimmung der Schulungsinhalte und -materialien (Präsentation, Interviewermanual zum Projekt etc.) erfolgte in enger Zusammenarbeit zwischen dem WSI und uzbonn.

An der ersten Schulung nahmen etwa 20 Interviewer*innen teil. Während des Erhebungszeitraums wurde das Team durch weitere Interviewer*innen ergänzt, welche durch den Telefonlabor-Qualitätsbeauftragten und eine*n Supervisor*in bzw. die Projektassistentin geschult wurden. Für den theoretischen Teil der Schulung stand u. a. ein Mitschnitt der ersten Schulung zur Verfügung.

Das Kontaktgesprächsteam der Supervisor*innen führte zusammen mit dem Qualitätsbeauftragten zudem ein auf das Projekt zugeschnittenes Refusal Avoidance Training (RAT) durch. Dieses Training basierte auf einer kurzen Präsentation mit (z. T. gestellten) Gesprächsmitschnitten und Best-Practice-Beispielen, an die sich Partnerübungen anschlossen, die durch eine*n Supervisor*in geleitet wurden. Wir orientierten uns dabei an den Richtlinien von Groves und McGonagle (2001)⁸ sowie Gwartney (2007)⁹.

4.4 Interviewkontrolle durch Supervision

Unsere Interviewer*innen werden von qualifizierten Supervisor*innen betreut. Diese beobachten während der Erhebungszeit Kontaktgespräche und Interviewverhalten. Dabei werden mehrere Interviews und Kontaktgespräche eines Interviewers bzw. einer Interviewerin akustisch und visuell verfolgt. Im Anschluss findet eine Beurteilung statt.

Bei Bedarf werden eingesetzte Interviewer*innen projektspezifisch nachgeschult, sofern Probleme oder Optimierungsbedarfe im Interview identifiziert werden.

Die Supervision hat auch im laufenden Interview stets die Möglichkeit, steuernd einzugreifen und zu korrigieren bzw. zu helfen. Ein projektspezifisches Refusal Avoidance Training (s. o.) wurde im Verlauf der Erhebung fortwährend um neu gewonnene Erkenntnisse ergänzt.

Um zu gewährleisten, dass sowohl alle Interviewer*innen und Supervisor*innen als auch Qualitätsbeauftragter und Projektleitung stets über den aktuellen Projektstand und -besonderheiten informiert sind, legen wir für jedes Projekt einen Artikel im unserem Interviewer-Wiki

⁸ Groves, R.M. und McGonagle, K.A. (2001): A Theory Guided Interviewing Training Protocol Regarding Survey Participation; in: Journal of Official Statistics, 17, 2, p. 249-265.

⁹ Gwartney, Patricia A. (2007): The Telephone Interviewer's Handbook, Jossey-Bass, San Francisco.

an. Hierdurch ist für alle Teammitglieder ersichtlich, welche Besonderheiten zu beachten und welche neuen Informationen verfügbar sind.

5 Feldarbeit

5.1 Feldzeit

Die Feldzeit der Hauptbefragung lief vom 26.05. bis zum 14.12.2021. Die Interviews fanden vorwiegend zwischen 9 und 17 Uhr statt, wobei die Erreichbarkeit der Gremien am späteren Nachmittag deutlich zurückging. Vereinzelt wurden Interviews auch in den Abendstunden bis 21 Uhr realisiert.

Ursprünglich geplant war eine Feldzeit im Zeitraum Februar bis April 2021. Diese Feldzeit konnte aus verschiedenen Gründen nicht realisiert werden. Zunächst zogen sich Antragstellung sowie Bewilligung des Antrags auf Datenübermittlung von Betriebsadressen aus der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gemäß § 75 SGB X länger hin als erwartet. Eine erste Adresslieferung durch die BA erfolgte am 03.05.2021, eine Vervollständigung erstreckte sich bis zum 14.05.2021. Für einen Teil der Bruttostichprobe war die Recherche von Telefonnummern erforderlich (vgl. Kapitel 3.3). Für einen weiteren Teil der Stichprobe erfolgte vor Feldstart der Versand von Informationsanschriften (vgl. Kapitel 3.5), wofür ein entsprechender Zeitpuffer eingeplant werden musste.

Die Datenerhebung verlief zudem insgesamt langsamer, als dies bei Antragstellung absehbar war. Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft der Gremien blieben hinter den Erwartungen zurück, die auf Erfahrungen vergangener Befragungswellen basierten. Es ist zu vermuten, dass die beschriebenen Probleme mit der besonderen Situation unter Pandemie-Bedingungen zusammenhängen. Dies erforderte eine Verlängerung der Feldzeit, die mit einer Verschiebung der Löschfrist überlassener Sozialdaten nach entsprechendem Änderungsantrag für den § 75-Vertrag einherging.

5.2 Eingesetzte Interviewer*innen

Im Kontext der COVID-19-Pandemie haben wir die technischen Voraussetzungen für Heimarbeit auch für unsere Interviewer*innen stark ausgebaut, sodass Telefoninterviews (gleichermaßen supervidiert wie vor Ort) bei Bedarf verstärkt von zu Hause aus realisiert werden können. Die Mehrheit der Interviewer*innen, die im Rahmen der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 zum Einsatz kamen, führte die Interviews von zu Hause aus durch. Im Rahmen der Feldarbeit kamen 114 Interviewer*innen zum Einsatz. 104 Interviewer*innen führten erfolgreich Interviews durch. Tabelle 5 zeigt die Verteilung der männlichen und weiblichen eingesetzten Interviewer*innen an.

Eingesetzte Interviewer*innen		
	N	%
männlich	65	57,0%
weiblich	49	43,0%
Gesamt	114	100,0%

Tabelle 5 Geschlecht der eingesetzten Interviewer*innen im Hauptfeld

Das Alter eingesetzter Interviewer*innen variierte zwischen 18 und 68 Jahren. Tabelle 6 gibt Aufschluss über Altersspannen sowie das durchschnittliche Alter der eingesetzten Interviewer*innen insgesamt sowie getrennt nach Geschlecht.

Eingesetzte Interviewer*innen			
Alter	Min	Max	Durchschnitt
männlich	18	67	37,27
weiblich	18	68	36,71
Gesamt	18	68	37,27

Tabelle 6 Alter der eingesetzten Interviewer*innen im Hauptfeld

Durchschnittlich haben die Interviewer*innen 37,4 Interviews realisiert. Tabelle 7 gibt Aufschluss über die Verteilung der Interviewzahlen.

Anzahl realisierter Interviews pro Interviewer*in	n	%
0	10	8,77
1 bis 10	33	28,95
11 bis 25	26	22,81
26 bis 50	21	18,42
Mehr als 50	24	21,05

Tabelle 7 Anzahl durchgeführter Interviews pro Interviewer*in im Hauptfeld

5.3 Gesprächseinstieg

Interviewer*innen von uzbonn sind in der Gesprächseinstiegsphase i. d. R. nicht wörtlich an einen standardisierten Text gebunden, sondern bewegen sich relativ frei im Rahmen der ihnen bereitgestellten Informationen. Auf Basis identifizierter erfolgreicher Formulierungen erfolgen dann individuelle Kontaktgesprächstrainings durch die Supervision des Telefonlabors. Hintergrund dieser Herangehensweise ist, dass der Gesprächseinstieg sich für das Gegenüber natürlich anfühlen soll. Dabei ist es wichtig, individuell auf die Fragen und Bedarfe von Kontaktpersonen einzugehen.

Im Vorfeld der Befragung (und infolge der Erkenntnisse aus dem Pretest) wurde der Gesprächseinstieg wie folgt definiert. Sofern für Betriebe bzw. Dienststellen keine Durchwahl zum Gremium vorlag und zunächst Kontakt zu einer zentralen Telefonnummer aufgenommen wurde, waren Interviewer*innen nach einer Vorstellung dazu angehalten, sich zu ggf. bestehenden Gremien durchstellen zu lassen – zunächst ohne Hinweise auf die geplante Befragung. Diese Empfehlung fußt auf der Überlegung, den Gremien eine Befragungsteilnahme ohne Wissen dritter Personen im Betrieb zu ermöglichen. Es ist erfahrungsgemäß insbesondere in der Privatwirtschaft schwierig, an der Telefonzentrale „vorbeizukommen“. Nicht selten gilt hier die Regel, Anfragen, die nicht unmittelbar dem Geschäftszweck dienen, abzublocken. Die Betriebs- und Personalräte – als Adressaten dieser Studie – hätten so nicht die Gelegenheit erhalten, selbst über ihre Teilnahme oder Nichtteilnahme zu entscheiden.

Rückfragen wurden auch auf erster Kontaktebene transparent beantwortet. Interviewer*innen hatten die Möglichkeit, bei Bedarf unmittelbar ein Informationsanschreiben per E-Mail zu versenden. Datenschutzrechtlichen Informationspflichten wurden zudem gegenüber Zielpersonen jederzeit ausgeübt.

5.3.1 Kontaktmöglichkeiten uzbonn

Im (postalischen und digitalen) Anschreiben sowie auf der Webseite von uzbonn wurden je eine studienspezifische Telefonnummer und E-Mail-Adresse veröffentlicht. Postalisch kontaktierte bzw. angerufene Betriebe hatten die Möglichkeit, Kontakt zu uzbonn aufzunehmen, um sich über die Hintergründe der Studie zu informieren, einen telefonischen Interviewtermin abzustimmen oder auch die Teilnahme abzusagen. Auf der Webseite von uzbonn wurde zudem ein kurzer Artikel zur laufenden Betriebs- und Personalrätebefragung veröffentlicht, welcher auch auf die Seiten des WSI sowie der HBS verlinkte.

5.3.2 Abgleich Betriebsname / Adresse

Sofern aus vorherigen Befragungen bekannt war, dass ein Betriebs- bzw. Personalrat bestand, ließen sich Interviewer*innen optimalerweise zum Gremium durchstellen. Bei Vorliegen des Namens von Betriebs- oder Personalratsvorsitzenden, bzw. derjenigen Person, die in der Vergangenheit an der Befragung teilnahm, wurde nach der entsprechenden Person (oder einem/r Vertreter*in) gefragt. Schließlich wurde – bei Teilnahmebereitschaft – i. d. R. ein Gesprächstermin vereinbart. Eine ad hoc Teilnahme fand aufgrund der Länge der Befragung meist nicht statt.¹⁰

War für einen kontaktierten Betrieb bzw. eine Dienststelle unbekannt, ob ein Betriebs- oder Personalrat bestand, so wurde dieser Sachverhalt zunächst geklärt. In jedem Falle wurde vor Beginn des Interviews geklärt, ob man mit dem laut Adresse erwarteten Betrieb verbunden ist.¹¹ Dies erfolgte über einen Abgleich des Betriebsnamens sowie der Adresse. Sofern Interviewer*innen falsch verbunden waren, beendeten sie das Gespräch. Hatte in jüngerer Zeit eine Umfirmierung oder ein Umzug stattgefunden, so wurde dies dokumentiert und die Terminierung bzw. das Interview wurde fortgesetzt. Die Überprüfung der Korrektheit der Adresse war wichtig, da die empirisch erhobenen Daten mit Auszügen aus dem Betriebs-Historik-Panel verknüpft werden sollten – sofern hierzu im Rahmen der Befragung das Einverständnis erteilt wurde.

5.3.3 Kontakthäufigkeit

Betriebe und Dienststellen wurden, bis zur Vereinbarung eines Interviewtermins oder einer Absage, mindestens zehnmal an verschiedenen Wochentagen und variierenden Tageszeiten kontaktiert. In der Regel fanden Kontaktversuche wochentags zwischen 9 und 17 Uhr statt. Auf Wunsch der Zielpersonen wurden Termine jedoch auch außerhalb dieser üblichen Telefonzeiten vereinbart und es wurde möglichst flexibel auf Terminwünsche der Betriebs- und Personalräte eingegangen. Sofern einmal ein Termin vereinbart wurde, erfolgten – bei Nicht-Zustandekommen des Gesprächs – noch 15¹² oder mehr weitere Kontaktversuche. Dieser Umstand ergibt sich aus der grundsätzlichen Aufgeschlossenheit gegenüber der Betriebs- und Personalrätebefragung, die durch die Vereinbarung eines Gesprächstermins explizit gezeigt wurde. Neben der Kommunikation per Telefon konnten Terminverschiebungen auf Initiative der Betriebs- und Personalräte auch per E-Mail vereinbart bzw. verschoben werden.

5.4 Interviewdauer

Die Interviewdauer variierte in Abhängigkeit des eingesetzten Befragungsinstruments. Tabelle 8 ist die reine Befragungsdauer insgesamt sowie getrennt für BR und PR zu entnehmen.¹³ Die durchschnittliche Befragungsdauer liegt mit 1:02:53 im Mittel knapp drei Minuten über der erwarteten Dauer von 60 Minuten.

	Anzahl	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Betriebsrat	2.924	1:04:11	1:02:00	0:32:18	2:38:17	0:14:33
Personalrat	963	0:58:55	0:55:23	0:29:59	2:56:29	0:14:48
Gesamt	3.887	1:02:53	1:00:26	0:29:59	2:56:29	0:14:48

Tabelle 8 Interviewdauer im Hauptfeld (unter Ausschluss von strukturellen Fragen) – nach eingesetztem Befragungsinstrument

¹⁰ In n=71 Fällen konnte das Interview direkt beim Erstkontakt durchgeführt werden.

¹¹ Dies erfolgte bereits im Rahmen des Kontaktgesprächs, final jedoch noch einmal unmittelbar vor dem Einstieg ins Interview.

¹² Zu weniger als den genannten zehn bzw. 15 Kontaktversuchen kam es lediglich für solche Betriebe/Dienststellen, die erst gegen Ende der Feldzeit erstmals kontaktiert wurden.

¹³ Nach Art des eingesetzten Instruments (siehe dazu Kapitel 6.3 Zuordnungsfehler Betriebs-/Personalrat).

Beim Bericht der Interviewdauer finden ausschließlich inhaltliche Fragen des Interviews Berücksichtigung. Tabelle 8 berücksichtigt also die Befragungsdauer unter Ausschluss

- des eingangs vorgenommenen Abgleichs von Betriebsbezeichnung und Adresse sowie ggf. notwendiger Korrekturen an diesen Informationen,
- des Abgleichs von Wirtschaftszweig und Betriebsgröße,
- der Klärung der Wiederbefragungsbereitschaft inkl. der Aufnahme zusätzlicher Kontaktinformationen zur erneuten Kontaktaufnahme in einer Folgebefragung.

Die Erfassung der genannten Informationen bedurfte weiterer gut drei Minuten (vgl. Tabelle 9).

	Anzahl	Mittelwert	Median	Minimum	Maximum	Standardabweichung
Betriebsrat	2.924	0:03:02	0:02:38	0:00:15	0:22:02	0:02:01
Personalrat	963	0:03:52	0:03:24	0:00:30	0:16:18	0:02:10
Gesamt	3.887	0:03:15	0:02:51	0:00:15	0:22:02	0:02:05

Tabelle 9 Befragungsdauer „struktureller Fragen“ – nach eingesetztem Befragungsinstrument

5.5 Ausschöpfung

Die Adressdatenbasis der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wurde in Kapitel 3.1 beschrieben. Von den bereitgestellten 42.752 Adressdaten wurden 31.591 ins Feld eingespielt. Ausgeschlossen wurden 640 Adressen, die aus den verschiedenen Samples doppelt vorlagen. Zudem wurden 10.521 Adressen ausgeschlossen, für die im Rahmen der Recherche keine Telefonnummer gefunden werden konnte. Tabelle 10 gibt einen Überblick über eingesetzte Adressen und den finalen Status, der im Laufe der Feldphase erreicht werden konnte. Als neutrale Ausfälle wurden Adressen gewertet, die nicht (mehr) zu einem Betrieb oder einer Dienststelle führten, die nicht über einen Betriebs- oder Personalrat verfügten oder bei denen auch nach zehn (oder mehr) Anrufversuchen – bei Variation von Wochentag und Tageszeit – niemand (auch kein Anrufbeantworter) erreicht wurde. Bei aktiven Unternehmen ist davon auszugehen, dass im Rahmen von zehn Anrufversuchen ein Kontakt hergestellt oder zumindest ein Anrufbeantworter erreicht werden sollte. Ebenfalls unter neutrale Ausfälle fallen im Rahmen der hier berichteten Ausschöpfung Unternehmen, für die offenbar keine korrekte Nummer vorlag und die Telefonnummer „ins Leere“ (Fax, kein Freizeichen) führte.

5.5.1 Ausschöpfung des Gesamtsamples

	n	% Gesamt-sample kontaktiert	% korrigiertes Sample	% begonnene Interviews
Adressen erhalten	42.752			
Doppler (ausgeschlossen)	640			
Adressen bisher ohne (gelieferte/recherchierte) Telefonnummer / noch in Bearbeitung	10.521			
Nummern eingelesen	31.591	100,00%		
Nicht kontaktiert	6.665	21,10%		
Nummern angerufen	24.926	78,90%		
Neutrale Ausfälle	13.638	43,17%		
Kein Unternehmen/Privathaushalt	508	1,61%		
Kein Betriebsrat/Personalrat	8.224	26,03%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	1.862	5,89%		
Falscher Betrieb	1.518	4,81%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	113	0,36%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	1.413	4,47%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	11.288	35,73%	100,00%	

Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versuchen)	1.783	15,80%	
Auskunft verweigert	3.575	31,67%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	1.890	16,74%	
Interview begonnen	4.040	35,79%	100,00%
Interview beendet	3.887	34,43%	96,21%
Interview abgebrochen	153	1,36%	3,79%

Tabelle 10 Ausschöpfung Gesamtsample

Das um neutrale Ausfälle korrigierte Sample umfasste 11.284 Adressen. In 35,79 % der Fälle konnte ein Interview begonnen (in 34,45 % der Fälle abgeschlossen) werden. Knapp 15 % der Adressen des korrigierten Samples waren nach einem erfolgreichen Erstkontakt auch nach (mehr als) 15 Kontaktversuchen unter Variation von Tageszeit und Wochentag nicht mehr für uns erreichbar. In knapp 17 % der Fälle blieb der Status offen, es lagen also Termine vor¹⁴ oder die Teilnahmebereitschaft konnte noch nicht final geklärt werden. Zudem lag in gut 25 % der Adressen des korrigierten Samples eine Verweigerung vor.

5.5.2 Begründungen für die Nichtteilnahme

Die Begründungen, die für Verweigerungen angegeben wurden, lassen sich Tabelle 11 entnehmen.

Verweigerungsgrund	n	%
ohne Angabe von Gründen	786	21,99%
grundsätzlich keine Umfragen	321	8,98%
Teilnahme betrieblich untersagt	64	1,79%
keine Zeit für Teilnahme	821	22,97%
Länge des Interviews	227	6,35%
kein Interesse am Thema	424	11,86%
zu viele Umfragen	13	0,36%
Datenschutzbedenken	43	1,20%
Verständnisprobleme/Deutschkenntnisse	4	0,11%
krank, in Feldzeit nicht erreichbar	139	3,89%
BR/PR schon befragt	150	4,20%
Sonstiges	583	16,31%
Gesamt	3.575	100,00%

Tabelle 11 Verweigerungsgründe

Bei fast einem Drittel der Verweigerungen spielten zeitliche Restriktionen eine Rolle: Verweigerungen wurden mit der Tatsache begründet, dass Zielpersonen keine Zeit für die Teilnahme haben (~23 %) oder damit, dass die Dauer des Interviews zu lang sei (~6 %).

Nahezu ein Viertel der Verweigerungen blieb ohne Angabe von Gründen, weitere gut 16 % gaben an, „sonstige Gründe“ für die Teilnahmeverweigerung zu haben.

Hinter den in Tabelle 11 genannten „sonstigen Gründen“, die von den Interviewer*innen offen erfasst wurden, verbergen sich folgende Gründe: Gelegentlich wurde angegeben, dass telefonisch grundsätzlich keine Auskunft erteilt wird (auch nicht darüber, ob eine Mitarbeitervertretung existiert). Häufiger scheiterte das Kontaktgespräch auch daran, dass die Kontaktperson die Weiterleitung oder die Herausgabe von Kontaktdaten verweigerte. In einigen Fällen hieß es, dass Anfragen aller Art nur per E-Mail bearbeitet werden.

¹⁴ Verbindliche Termine wurden nach Abschluss der Feldzeit durch unsere Interviewer*innen abgesagt.

5.5.3 Ausschöpfungen der Teilstichproben

Nachfolgende Tabellen erlauben, analog zur Gesamtausschöpfung, einen Überblick zur Ausschöpfung differenziert nach den eingesetzten Teilsamples. Erwartungsgemäß lag die höchste Ausschöpfung für diejenigen Teilstichproben vor, die bereits im Rahmen vorheriger Befragungen kontaktiert und befragt wurden und eine erneute Teilnahmebereitschaft signalisiert hatten (Tabelle 12 und Tabelle 13).

	n	% Gesamt- sample kon- taktiert	% korri- giertes Sample	% begon- nene Inter- views
Adressen erhalten	3.476			
Doppler (ausgeschlossen)	-			
Adressen bisher ohne (gelieferte/ recherchierte) Telefonnummer / noch in Bearbeitung	-			
Nummern eingelesen	3.476	100,00%		
Nicht kontaktiert	23	0,66%		
Nummern angerufen	3.453	99,34%		
Neutrale Ausfälle	740	21,29%		
Kein Unternehmen/ Privathaushalt	18	0,52%		
Kein Betriebsrat/ Personalrat	179	5,15%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	145	4,17%		
Falscher Betrieb	51	1,47%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	58	1,67%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	289	8,31%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	2.713	78,05%	100,00%	
Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versuchen)	383		14,12%	
Auskunft verweigert	724		26,69%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	14		0,52%	
Interview begonnen	1.592		58,68%	100,00%
Interview beendet	1.564		57,65%	98,24%
Interview abgebrochen	28		1,03%	1,76%

Tabelle 12 Ausschöpfung „Betriebsräte aus der WSI-Betriebsbefragung 2018“

	n	% Gesamt- sample kon- taktiert	% korri- giertes Sample	% begon- nene Inter- views
Adressen erhalten	1.814			
Doppler	105			
Adressen ohne (gelieferte/ recherchierte) Telefon- nummer	-			
Nummern eingelesen	1.709	100,00%		
Nicht kontaktiert	18	1,05%		
Nummern angerufen	1.691	98,95%		
Neutrale Ausfälle	247	14,45%		
Kein Unternehmen/ Privathaushalt	2	0,12%		
Kein Betriebsrat/ Personalrat	85	4,97%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	32	1,87%		
Falscher Betrieb	23	1,35%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	14	0,82%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	91	5,32%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	1.444	84,49%	100,00%	
Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versu- chen)	198		13,71%	

Auskunft verweigert	389	26,94%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	13	0,90%	
Interview begonnen	844	58,45%	100,00%
Interview beendet	825	57,13%	97,75%
Interview abgebrochen	19	1,32%	2,25%

Tabelle 13 Ausschöpfung „Pilot- und Machbarkeitsstudie im Jahr 2019 (mit Kurzinterview)“

	n	% Gesamt- sample kon- taktiert	% korri- giertes Sample	% begon- nene Inter- views
Adressen erhalten	3.203			
Doppler (ausgeschlossen)	119			
Adressen bisher ohne (gelieferte/ recherchierte) Telefonnummer / noch in Bearbeitung	12			
Nummern eingelesen	3.072	100,00%		
Nicht kontaktiert	-	0,00%		
Nummern angerufen	3.072	100,00%		
Neutrale Ausfälle	1.370	44,60%		
Kein Unternehmen/ Privathaushalt	56	1,82%		
Kein Betriebsrat/ Personalrat	502	16,34%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	299	9,73%		
Falscher Betrieb	208	6,77%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	10	0,33%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	295	9,60%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	1.702	55,40%	100,00%	
Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versuchen)	336		19,74%	
Auskunft verweigert	760		44,65%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	70		4,11%	
Interview begonnen	536		31,49%	100,00%
Interview beendet	512		30,08%	95,52%
Interview abgebrochen	24		1,41%	4,48%

Tabelle 14 Ausschöpfung „Pilot- und Machbarkeitsstudie im Jahr 2019 (ohne Kontakt)“

	n	% Gesamt- sample kon- taktiert	% korri- giertes Sample	% begon- nene Inter- views
Adressen erhalten	13.062			
Doppler (ausgeschlossen)	416			
Adressen bisher ohne (gelieferte/ recherchierte) Telefonnummer / noch in Bearbeitung	72			
Nummern eingelesen	12.574	100,00%		
Nicht kontaktiert	1.326	10,55%		
Nummern angerufen	11.248	89,45%		
Neutrale Ausfälle	8.245	65,57%		
Kein Unternehmen/ Privathaushalt	310	2,47%		
Kein Betriebsrat/ Personalrat	5.614	44,65%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	891	7,09%		
Falscher Betrieb	773	6,15%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	23	0,18%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	634	5,04%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	3.003	23,88%	100,00%	

Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versuchen)	529	17,62%	
Auskunft verweigert	1.057	35,20%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	742	24,71%	
Interview begonnen	675	22,48%	100,00%
Interview beendet	614	20,45%	90,96%
Interview abgebrochen	61	2,03%	9,04%

Tabelle 15 Ausschöpfung „Aufstockungsstichprobe (erste Ziehung)“

	n	% Gesamt- sample kon- taktiert	% korri- giertes Sample	% begon- nene Inter- views
Adressen erhalten	21.197			
Doppler (ausgeschlossen)	-			
Adressen bisher ohne (gelieferte/ recherchierte) Telefonnummer / noch in Bearbeitung	10.437			
Nummern eingelesen	10.760	100,00%		
Nicht kontaktiert	5.298	49,24%		
Nummern angerufen	5.462	50,76%		
Neutrale Ausfälle	3.036	28,22%		
Kein Unternehmen/ Privathaushalt	122	1,13%		
Kein Betriebsrat/ Personalrat	1.844	17,14%		
Fax/kein Freizeichen/kein Anschluss	495	4,60%		
Falscher Betrieb	463	4,30%		
Betrieb (wird / ist) stillgelegt	8	0,07%		
Nach 10+ Versuchen niemanden erreicht	104	0,97%		
Korrigierte Basis (ohne neutr. Ausfälle)	2.426	22,55%	100,00%	
Nach Kontakt aufgegeben (nach 15+ Versuchen)	337		13,89%	
Auskunft verweigert	645		26,59%	
Status offen (ungeklärte BR/PR-Lage/ Termine)	1.051		43,32%	
Interview begonnen	393		16,20%	100,00%
Interview beendet	372		15,33%	94,66%
Interview abgebrochen	21		0,87%	5,34%

Tabelle 16 Ausschöpfung „Aufstockungsstichprobe (zweite Ziehung)“

6 Ergebnisse & Anmerkungen

In der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 wurden insgesamt 3.887 Gremien befragt. Die Gesamtzahl blieb aufgrund der längeren Interviewdauer und der mutmaßlich pandemiebedingt schlechteren Erreichbarkeit der Gremien leicht hinter der ursprünglich anvisierten Interviewzahl von 4.000 zurück.

Eingesetztes Instrument ¹⁵	n	%
Betriebsrat	2.924	75,2%
Personalrat	963	24,8%
Gesamt	3.887	100,0%

Tabelle 17 Abgeschlossene Interviews

In 2.924 Fällen wurde ein Interview mit dem Instrument für Betriebsräte durchgeführt, in 963 Fällen kam der Fragebogen für Personalräte zum Einsatz.

6.1 Panelbereitschaft

Das WSI plant, weitere Betriebs- und Personalratsbefragungen durchzuführen. Bereits befragte und erneut teilnahmebereite Gremien sollen vor einer Folgebefragung schriftlich informiert werden. Befragte wurden daher am Ende des Interviews um Erlaubnis gebeten, ihre Adressdaten zum Zweck einer weiteren Befragung (getrennt von den Befragungsdaten) speichern zu dürfen. Die so signalisierte erneute Teilnahmebereitschaft ist mit 98,3 % sehr hoch.

	n	% Gesamt
Ja, ZP ist panelbereit	3.821	98,30%
Nein, ZP ist nicht panelbereit	66	1,70%
Gesamt	3.887	100,00%

Tabelle 18 Panelbereitschaft

Wiederbefragungsbereite Betriebs- und Personalräte erhielten nach Abschluss des Interviews ein postales Dankeschreiben (siehe Anhang C). Hierin wurde für die Teilnahme an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung und der damit verbundenen Unterstützung des Forschungsprojekts gedankt. Zudem wurde für die Erlaubnis zur Adressspeicherung gedankt und darüber informiert, dass eine künftige Befragung schriftlich-postalisch angekündigt wird. Im Dankeschreiben wurden ebenfalls Kontaktdaten von uzbonn angegeben, sodass Adressänderungen oder -korrekturen bei uzbonn bekanntgegeben werden konnten.

6.2 Verknüpfungserlaubnis – Betriebs-Historik-Panel

Erfolgreich befragte Betriebs- und Personalräte wurden zudem um die Erlaubnis gebeten, dass die im Interview erhobenen Daten (pseudonymisiert) mit Informationen des Betriebs-Historik-Panels – wie beispielsweise Strukturdaten der Beschäftigten – verknüpft werden dürfen. Dies bejahten 81,2 % der befragten Gremien (siehe Tabelle 19).

¹⁵ Siehe hierzu Kapitel 6.3 Zuordnungsfehler Betriebs-/ Personalrat.

		n	%	Gültige %
Gültig	Ja	3.158	81,20%	82,80%
	Nein	655	16,90%	17,20%
	Gesamt	3.813	98,10%	100,00%
Fehlend	Weiß nicht	65	1,70%	
	Verweigert	9	0,20%	
	Gesamt	74	1,90%	
Gesamt		3.887	100,00%	

Tabelle 19 Verknüpfungsbereitschaft (Betriebs-Historik-Panel)

6.3 Zuordnungsfehler Betriebs-/Personalrat

In der Befragung 2021 wurden neben Betriebsräten erstmals auch Personalräte befragt. Dazu kamen zwei teilweise voneinander abweichende Fragebogenversionen zum Einsatz. Über die einzusetzende Fragebogenversion konnte nicht verlässlich auf Basis von in den Adressdaten enthaltenen Strukturmerkmalen (Angaben zum Wirtschaftszweig) entschieden werden. Daher erfolgte im Kontaktgespräch eine Klärung, ob es sich bei dem ggf. bestehenden Gremium um einen Betriebs- oder einen Personalrat handelte. Hier kam es in einigen Fällen zu einer falschen Zuordnung und somit zur Befragung auf Basis der falschen Fragebogenversion. In (mindestens) 33 Fällen kam der Betriebsräte-Fragebogen zum Einsatz, obwohl mit einem Personalrat gesprochen wurde, in (mindestens) fünf Fällen war es umgekehrt. In (mindestens) einem Fall wurde ein Interview mit dem Instrument für Personalräte durchgeführt, tatsächlich handelte es sich beim befragten Gremium jedoch um eine Mitarbeitervertretung.

Die Nutzung des falschen Instruments fiel nachträglich im Rahmen der Datenanalyse und Gewichtung auf. Identifiziert wurden die beschriebenen Fälle durch eine manuelle Kontrolle. Adressdaten wurden auf ca. 100 Stichworte durchsucht. Hier dienten beispielsweise die Suchbegriffe „GmbH“ oder „AG“ als Indizien für Betriebe, Zusätze wie „staatlich“, „Behörde“ oder „Stadt“ sollten Dienststellen identifizieren. Zudem wurden erfasste E-Mail-Adressen gesichtet. Wurde im Falle einer erfassten Adresse „Personalrat@“ ein Betriebsratsinterview durchgeführt (oder kam es umgekehrt bei Vorliegen einer „Betriebsrat@“ E-Mail-Adresse zu einem Personalratsinterview), so kann davon ausgegangen werden, dass das falsche Instrument zum Einsatz kam. Solche Fälle wurden markiert. Die als potenziell falsch markierten Fälle wurden alle gesichtet; teilweise im Internet nach den betreffenden Einrichtungen gesucht. Falls auch eine Internetrecherche nicht klären konnte, ob es sich um eine Dienststelle oder einen Betrieb handelt, wurde auf die Angabe im Interview vertraut.

Die Fälle, bei denen offensichtlich eine fehlerhafte Zuordnung erfolgte und ein „falsches“ Interview geführt wurde, wurden im finalen Datensatz als fehlerhaft befragt markiert und die Zuordnung zu Betriebs- bzw. Personalrat korrigiert.¹⁶ Im Rahmen der Gewichtung wurden diese Fälle dann mit der „korrigierten“ Zuordnung berücksichtigt und gewichtet.

Wir vermuten, dass der Fehler meist dadurch zustande gekommen ist, dass im allgemeinen Sprachgebrauch nicht immer klar zwischen „Personalrat“ versus „Betriebsrat“ (und „Mitarbeitervertretung“) unterschieden wird. Das erste Kontaktgespräch wird oft mit einer Telefonzentrale geführt. Hier werden mitunter externe Kräfte eingesetzt. Grundsätzlich ist die Aufgabe einer Telefonzentrale, auch jemanden, der hilfesuchend nach einem „Betriebsrat“ fragt, an den Personalrat weiterzuleiten. Eine „Belehrung“, dass es sich de jure um einen Personalrat handele, ist in so einer Situation weder sinnvoll noch nötig. Der Personalrat wiederum ist es wahrscheinlich gewohnt, dass er (z. B. von neuen Mitarbeitenden) als „Betriebsrat“ bezeichnet wird und wird dies bei einem Erstkontakt auch nicht unbedingt korrigieren. Wahrscheinlich würde er sogar die Frage, „bin ich da mit dem Betriebsrat verbunden?“ bejahen, was auch „funktional“/„praktisch“ stimmt. Die übliche kommunikative Situation bei einem Kontakt zu einem Personalrat erfordert keine Unterscheidung zwischen Betriebsrat und Personalrat. In künftigen

¹⁶ Im Datensatz liegen BR mit PR-Interview vor und vice versa.

Befragungen müssen wir den üblichen Rahmen sprengen, und zu Beginn des Interviews explizit klar machen, dass es für den Verlauf des Interviews sehr wichtig sei, zu erfahren, ob es sich um einen Betriebs- oder Personalrat handelt. Diese Frage sollte zu Beginn des Interviews stehen, der Zielperson gestellt werden und nicht „konfirmatorisch“ („Spreche ich mit einem Betriebsrat?“) formuliert sein.

6.4 Zellverteilung

Tabelle 20 zeigt die Verteilung der befragten Gremien auf die Zellen auf. Eine Steuerung der Merkmale war im Rahmen der Feldarbeit nur innerhalb der Grenzen möglich, die durch die bereitgestellten Adressen gesteckt wurden.

Wenige Fälle enthielten im IAB-Sample keine Informationen zu den Strukturdaten Wirtschaftszweig und/oder Größe. In diesen Fällen wurden die entsprechenden Merkmale erfragt. Nur in drei Fällen konnte keine Angabe zum Wirtschaftszweig erfasst werden. In 112 Fällen kam es zu einer Befragung, obwohl die Anzahl sozialversicherungspflichtig Beschäftigter kleiner als 20 war. Bei den Fällen handelt es sich um Betriebe, die in vorangegangenen Studien befragt wurden, seither jedoch die Zahl der Beschäftigten reduziert haben. Die Betriebe wurden im Sinne des Längsschnitts befragt.

	Betriebsgrößenklasse							Gesamt
	<20	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 und mehr	keine Angabe	
	n	n	n	n	n	n	n	
keine Angabe	0	3	0	0	0	0	0	3
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	1	16	7	1	4	0	0	29
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	22	99	166	214	297	111	0	909
Baugewerbe	3	19	28	19	16	11	0	96
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	45	134	121	116	77	30	0	523
Information und Kommunikation	3	20	26	23	17	20	0	109
Finanz- und Versicherungsdienstleister	8	34	30	43	42	18	0	175
Unternehmensnahe Dienstleistungen	9	80	73	72	59	21	1	315
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	13	166	204	160	123	88	0	754
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	4	59	56	41	41	14	0	215
Öffentliche Verwaltung	8	198	203	132	142	76	0	759
Gesamt	116	828	914	821	818	389	1	3.887

Tabelle 20 Verteilung befragter Gremien auf die Zellen (Wirtschaftszweig und Größe)

7 Bereitstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Im Rahmen der Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 erfolgte eine Sammlung von (pseudonymisierten) Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen. Diese sollen, nach Verschlagwortung durch den Arbeitsbereich „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, mit den Befragungsdaten verknüpft werden.

Befragte Betriebs- bzw. Personalräte wurden über das Vorhaben aufgeklärt und um ihr Einverständnis zur Bereitstellung von Vereinbarungen gebeten. Sofern weniger als drei Betriebs- oder Dienstvereinbarungen vorlagen, wurden Befragte um vollständige Zusendung gebeten. Bei Vorliegen von mehr als drei Vereinbarungen wurden drei Regelungsbereiche gemäß einer zuvor abgestimmten Vorzugsauswahl erfragt.

Am Ende des Interviews wurde die E-Mail-Adresse der Befragten erfasst. Per E-Mail wurde das Anliegen erneut erläutert und es wurde ein individueller Link zu einem Uploadtool verschickt, über den Betriebs- und Dienstvereinbarungen bereitgestellt werden konnten. Die Bereitstellung der Vereinbarungen konnte zudem per E-Mail erfolgen.

Abbildung 1 E-Mail-Einladung zum „Uploadtool“.

From: BV@uzbonn.de
Sent: 04.11.2020 11:05:09 +01:00
To: xyz

Subject: WSI-Betriebs- und Personalrätepanel

Sehr geehrte/r Frau/Herr Muster,

vielen Dank für Ihre Teilnahme an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung. Sie helfen damit der Forschung, ein repräsentatives Bild der Mitbestimmung in Deutschland zu zeichnen.

In der Befragung hatten wir über Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen gesprochen, und Sie hatten sich freundlicherweise bereiterklärt, uns [wenn bv_themen < 3: die in Ihnen Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle gültigen]Betriebs- oder Dienstvereinbarungen [wenn bv_themen > = 3 zu den Themen {Themen 1-3}] zu übermitteln. Um uns diese Vereinbarungen zur Verfügung zu stellen, bitten wir Sie, dem folgenden Link zu folgen, über den Sie die entsprechenden Dokumente – anonymisiert – hochladen können. Nach vollständiger Anonymisierung übermittelt uzbonn die Dokumente dem WSI, wo sie dann ausgewertet und mit den Befragungsdaten verknüpft werden.

[LINK.]

Sie können auch einfach auf diese E-Mail antworten und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anhängen.

[wenn bv_themen > = 3 zu Falls Sie uns neben den genannten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auch weitere zu anderen Themen zur Verfügung stellen können, würde uns das sehr freuen.] Diese Vereinbarungen werden anonymisiert in das „Archiv Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung aufgenommen und dienen dort der Erstellung von Leitfäden/Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Mühe und würden uns freuen, wenn Sie auch in den kommenden Jahren für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zur Verfügung stehen.

Signatur uzbonn

Das Uploadtool bot die Möglichkeit, bis zu 30 Dokumente hochzuladen. Pro Datei war der Upload auf eine Größe von bis zu 15 MB beschränkt. Nutzer*innen wurden keine Vorgaben im Hinblick auf das Dateiformat gemacht, alle Formate waren zulässig.

Hochgeladene Dokumente konnten auf der Webseite so lange wieder gelöscht und ausgetauscht werden, bis Bearbeiter*innen auf „Hochladen der Dateien abschließen“ klickten. Erst nach Klicken der entsprechenden Schaltfläche war die Webseite für das Hochladen von Dokumenten für den Betrieb oder die Dienststelle nicht mehr erreichbar.

Abbildung 2 Screenshot „Uploadtool“.



WSI
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut

WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung



Hans Böckler
Stiftung
Mitbestimmung Forschung Spenden

Datenschutzerklärung

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft, uns Betriebs- und Dienstvereinbarungen zur Verfügung zu stellen!

Mithilfe der folgenden Eingabemaske können Sie bis zu 999 Dokumente hochladen. Selbstverständlich können Sie diese Internetadresse jederzeit wieder aufrufen und weitere Dokumente hochladen – aber natürlich auch bereits hochgeladene Dokumente wieder entfernen.

Die Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden von uzbonn anonymisiert an das WSI übermittelt. Das WSI ist ein Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung; die Betriebs- und Dienstvereinbarungen werden innerhalb der Hans-Böckler-Stiftung ausgewertet, d.h. verschlagwortet, und mit den Befragungsdaten verknüpft. Selbstverständlich werden die Dokumente niemandem außerhalb von uzbonn und der Hans-Böckler-Stiftung zur Verfügung gestellt. **Zum Zwecke der Anonymisierung würden wir Sie im eigenen Interesse darum bitten, Namen und Adressen, die Personen sowie Betriebe identifizieren lassen könnten, vor der Übermittlung unkenntlich zu machen.**

Wir erinnern noch einmal daran, dass wir vorzugsweise an Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu den Themen Arbeitszeitverkürzungen, Papiermaschinen und Regenbögen interessiert sind. Falls Sie uns neben den genannten Themen auch weitere zur Verfügung stellen können, würde uns das sehr freuen. Diese Vereinbarungen werden anonymisiert in das „Archiv Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung aufgenommen und dienen dort der Erstellung von Leitfäden/Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte.

Wenn Sie technische Fragen zum Datenschutz sowie zum Hochladen haben, wenden Sie sich bitte an Dr. Astrid Mayerböck, BV@uzbonn.de, bei inhaltlichen Fragen wenden Sie sich bitte an Dr. Wolfram Brehmer: 0211/7778 340.

Dateien Hochladen

Datei Datei auswählen Keine ausgewählt

Kommentar

Sie können beliebige Dateiformate hochladen, die Dateigröße ist auf 15Mb beschränkt.

Abschicken

Hochladen der Dateien abschließen i

7.1 Bereitschaft zur Bereitstellung von Betriebs- und Dienstvereinbarungen

Zur Bereitstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen erklärten sich 1.924 Befragte bereit.¹⁷

		n	%	Gültige %
Gültig	Ja	1.924	49,50%	53,62%
	Nein	1.664	42,81%	46,38%
	Gesamt	3.588	92,31%	100,00%
Fehlend	Weiß nicht	155	3,99%	
	Verweigert	8	0,21%	
	keine BV/DV	136	3,50%	
	Gesamt	299	7,69%	
	Gesamt	3.887,00	100,00%	

Tabelle 21 Einwilligung Bereitstellung Betriebs-/Dienstvereinbarungen

Viele der per E-Mail angeschriebenen Betriebe und Dienststellen meldeten sich telefonisch oder per E-Mail bei uzbonn zurück, um nochmals zu erfragen, ob eine Anonymisierung bereitgestellter Dokumente tatsächlich vor Weitergabe erfolgt. Zudem gingen zahlreiche Rückfragen zur geplanten Nutzung der Dokumente ein. Rückfragen bezogen sich zudem auf technische Fragen zur Nutzung des Uploadtools. In einigen Fällen wurde von Teilnehmer*innen darauf hingewiesen, dass eine Überlassung von Betriebs- oder Dienstvereinbarungen nicht ohne die Zustimmung des Arbeitgebers erfolgen könne. In vielen Fällen wurde auf einen späteren Bereitstellungszeitpunkt vertröstet, da für eine Entscheidung die nächste Gremiensitzung abgewartet werden musste.

Erfolgte im Interview eine Zustimmung zur Bereitstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen, so wurden die Betriebe und Dienststellen bis zu zwei Mal an die zugesagte Bereitstellung erinnert – sofern ein Upload noch nicht erfolgt war und keine Zusendung per E-Mail vorlag.¹⁸ Sofern die Zusage zur Bereitstellung zurückgezogen wurde, erfolgte keine weitere Erinnerung.

¹⁷ 1.460 Betriebsräte und 464 Personalräte.

¹⁸ Die E-Mail Erinnerungen sind in Anhang D und Anhang E zu sehen.

Die erste E-Mail-Einladung zur Bereitstellung der Vereinbarungen erfolgte unmittelbar nach dem Interview. Eine erste Erinnerung fand nach 21 Tagen statt, eine zweite nach 90 Tagen.

474 der 1.924 Betriebe und Dienststellen, die einer Bereitstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung zugestimmt hatten, stellten tatsächlich Vereinbarungen zur Verfügung. Dies entspricht mit 24,5 % knapp einem Viertel der Zusagen. Insgesamt wurden 1.449 Betriebs- und Dienstvereinbarungen bereitgestellt.

Für die Bereitstellung nutzten 208 Betriebe bzw. Dienststellen (knapp 44 %) das beschriebene Uploadtool. Die Mehrheit der Betriebe stellte die Dokumente per E-Mail zur Verfügung. 32 % der Betriebe und Dienststellen reagierten auf die erste E-Mail Einladung, 42 % auf den ersten Reminder und 26 % stellten Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen nach dem 2. Reminder zur Verfügung.

Sämtliche bereitgestellten Betriebs- und Dienstvereinbarungen wurden von Mitarbeiter*innen von uzbonn gesichtet. Unternehmensnamen, Adressen und sonstige Details, die den Betrieb bzw. die Dienststelle offenlegten, wurden irreversibel geschwärzt.

8 Gewichtung

8.1 Querschnittsgewichtung 2021

Für die querschnittliche Betrachtung besteht die Grundgesamtheit aus Betrieben und Dienststellen mit einem BR bzw. PR und mind. 20 (sozialversicherungspflichtig) Beschäftigten der BA-Betriebsdatei in praktisch allen WZ Bereichen. Damit werden (nur) die 3.769 Interviews berücksichtigt, bei denen der Betrieb bzw. die Dienststelle zum Zeitpunkt der Ziehung der Stichprobe laut IAB die Mindestanzahl an 20 Beschäftigten umfasst. Nicht berücksichtigt wurden 112 Interviews mit BR, die an mindestens einer der vorherigen Befragungen teilgenommen haben. Diese hatten zwar zum Zeitpunkt der erstmaligen Ziehung (und Befragung) mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, nun (bzw. im Befragungszeitraum 2021) aber nicht mehr. Diese Betriebe sind nur im Rahmen der längsschnittlichen Betrachtung relevant.

Grundsätzlich besteht die Stichprobe aus vier Quellen: Kontaktdaten von Betrieben, die schon in den Wellen 2015 bis 2018 befragt wurden, Kontaktdaten von Betrieben und Dienststellen, die erstmals in der Pilotwelle 2019 befragt wurden, Kontaktdaten von Betrieben und Dienststellen, bei denen 2019 nur die Existenz eines BR bzw. PR erfragt wurde und schließlich komplett neue Kontaktdaten von Betrieben und Dienststellen (vgl. Kapitel 3.1).

Auch wenn hier die querschnittliche Betrachtung im Fokus steht, umfasst die Bruttostichprobe einen „Mix“ aus vorbefragten Panel- und erstmalig befragten Betrieben. Das Design einer wiederholten Befragung von BR (und PR) hat Vorteile, es ermöglicht eine längsschnittliche Betrachtung – und ist weniger kostenintensiv als „bei Null“ anzufangen. Aber dieses Vorgehen hat auch Nachteile: Ursprünglich sind alle Kontakte zufällig (geschichtet) gezogen worden. Die ursprüngliche Bruttostichprobe war damit zum Ziehungszeitpunkt eine (disproportionale) Zufallsstichprobe von Betrieben (und später auch Dienststellen) mit mind. 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den ausgewählten Schichten. Diese Ziehung liegt teilweise schon mehrere Jahre zurück. Es wurden nur Betriebe/Dienststellen kontaktiert, die zum Ziehungszeitpunkt (entweder 2015 oder 2019) schon existierten und mind. 20 Mitarbeitende hatten; befragt wurden davon zudem nur die Betriebe, die damals schon über einen BR/PR verfügten. Diese Grundgesamtheit wird sich über die letzten Jahre verändert haben. Betriebsräte aus neu zur Grundgesamtheit hinzugekommenen (zumeist jungen) Betrieben sind unterrepräsentiert. Es ist zu hoffen, dass dieser Bias nicht sehr groß ist, zumal die Stichprobe nach 2015 schon 2019 und nun 2021 auch mit erstmalig befragten Fällen „aufgefüllt“ wurde. Diese Nachziehungen erfolgten jedoch unsystematisch; es wurde z. B. nicht gezielt versucht, neu gegründete Betriebe zu kontaktieren.

8.1.1 Ausfallgewicht

Ein weiteres Problem besteht darin, dass davon auszugehen ist, dass Selektivitätseffekte vorliegen. Einige BR nahmen an allen vorherigen Wellen teil, manche nur an der ersten. Es ist zu befürchten, dass diese „Bleibebereitschaft“ nicht zufällig ist. Für die BR, die zumindest an der ersten der vier Wellen der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 bis 2018 teilgenommen haben, wurde die Teilnahmewahrscheinlichkeit für die hier dargestellte Befragung 2021 mithilfe modellbasierter Schätzungen ermittelt. Dabei wurde – analog dem Vorgehen bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 bis 2018 – auf logistische Regressionsmodelle zurückgegriffen. Modelliert wurden die Teilnahmewahrscheinlichkeit mit der abhängigen Variable Interview Befragung 2021. Die Datenbasis bildeten alle realisierten Fälle der vorherigen Welle abzüglich der zwischenzeitlich stillgelegten Betriebe. Als unabhängige Variablen wurden die Strukturmerkmale der Betriebe (Bundesland, Größe und Branche) verwendet. Zudem wurden zusätzlich die Merkmale, ob der Betrieb (auch zuvor) an den Befragungswellen 2016, 2017 und 2018 teilgenommen hatte, mit in das Modell aufgenommen (siehe Tabelle 22, Anhang F). Analog war das Vorgehen bei den BR und PR, die 2019 an einem Kurzinterview teilgenommen haben, wobei hier bisher keine Folgewellen umgesetzt worden sind, sodass nur die oben genannten Strukturmerkmale als unabhängige Variablen in das logistische Regressionsmodelle einfließen (siehe Tabelle 23, Anhang F). Das Inverse der so bestimmten Bleibewahrscheinlichkeit ergab das Ausfallgewicht. Die Ausfallgewichte liegen zwischen 0,57 und 2,97.

Wie auch schon bei der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 bis 2018 zeigt sich, dass die BR von kleineren Betrieben eher nicht wieder teilnehmen. Bei den Befragten der WSI-Betriebsrätebefragung hat die Teilnahme an der letzten Welle den stärksten Einfluss (siehe Tabellen 22 und 23, Anhang F) auf eine Teilnahme an der Befragung 2021.

Für die erstmals kontaktierten und befragten Betriebs- und Dienststellen der Aufstockungsstichprobe ist ein „Ausfall“ nicht möglich; hier setzen wir das Ausfallgewicht neutral auf 1.

Für die zwei von der Berechnung des Anpassungsgewichts betroffenen Gruppen (1. die noch befragungsbereiten Betriebsräte der 2015–2018er Panelbefragung sowie 2. die Betriebs- und Personalräte der 2019er Pilotbefragung – mit Kurzinterview) wurde das Gewicht je Schichtungszelle normiert, d. h. das mittlere Ausfallgewicht beträgt 1. Damit entsprach der gewichtete Anteil der Interviews der drei Gruppen in jeder Zelle dem ungewichteten Anteil und auch gewichtete Zellgrößen entsprachen den ungewichteten.

8.1.2 Zellgewichte

Es gibt viele Gründe, weswegen die Verteilung der Nettostichprobe auf die 100 Zellen (BR-PR x 5 Größenklassen x 10 WZ Bereiche) nicht proportional der Verteilung von BR und PR in der Grundgesamtheit entspricht. Zwar war die ursprüngliche Ziehung innerhalb der 50 (!) Schichtungszellen (5 Größenklassen x 10 WZ Bereiche) zum jeweiligen Ziehungszeitpunkt zufällig; aber schon 2015 entsprachen die Proportionen der Zellen zueinander nicht der Grundgesamtheit, sondern waren bereits disproportional.

Gerade die späteren Ziehungen wurden selektiv für bestimmte Schichtungszellen gezogen und damit disproportional. Zudem wurde – ganz erheblich – die Grundgesamtheit erst 2019 um PR und die Branche „Öffentliche Verwaltung“ erweitert.

Neben diesen – teilweise auch nicht genau quantifizierbaren – „Design“-Effekten, die schon allein zu einer disproportionalen Verteilung führen, kommt der (leider eher große) Effekt unterschiedlicher Ausschöpfung zwischen den Schichtungszellen hinzu. Die geringere Ausschöpfung ließe sich wiederum zerlegen in Ausfälle bei verschiedenen Schritten der Befragung (Ausfälle bei Telefonnummern-Recherche, schlechtere Erreichbarkeit, geringere Teilnahmebereitschaft). Letztlich läuft dies alles auf eine Kompensation durch ein Soll/Ist-Gewicht hinaus. Voraussetzung dafür ist zunächst, dass für jede Zelle (oder Kombinationen von Zellen) sowohl ein Soll berechenbar ist und – sofern dieses größer ist als Null – auch mindestens ein „Ist“-Fall vorhanden ist. Praktisch können – nach inhaltlichen Überlegungen –

auch Zellen zu Clustern zusammengelegt werden, um (sehr) große Soll/Ist-Gewichte zu verhindern. Für diese Zellgewichte war es also zunächst nötig, Solls zu finden und dann zu entscheiden, welche Zellen bei der Gewichtung gemeinsam als ein Cluster zu gewichten sind.

Für das Querschnittsgewicht ist die Grundgesamtheit „Betriebe und Dienststellen mit einem BR bzw. PR und mind. 20 (sozialversicherungspflichtigen) Beschäftigten in den ausgewählten 10 WZ Bereichen“. Gesucht wird deren Verteilung auf die 100 Zellen (BR-PR x 5 Größenklassen x 10 WZ Bereiche) bzw. wie viele BR und wie viele PR in jeder der 50 ursprünglichen Schichtungszellen zu erwarten sind.

Es liegt keine verlässliche Information über die Anteile sowohl von Betriebs- als auch Personalräten in den verschiedenen Zellen vor. Diese Verteilung kann auch nicht aus den erhobenen Daten selbst geschätzt werden (s. o.). Es muss auf andere Datenquellen zurückgegriffen werden. Die einzige uns bekannte repräsentative Datenquelle, die auch einen zu unserem Studiendesign passenden Aufbau hat, ist das IAB-Betriebspanel.

Um den Anteil von Betrieben mit BR und Dienststellen mit PR in den 50 Schichtungszellen zu schätzen, wurde eine multinomiale logistische Regression gerechnet. Die Berechnungen mit den Daten des IAB-Betriebspanels 2019 (IAB-BP) im Forschungsdatenzentrum (FDZ) der BA erfolgte via Datenfernverarbeitung (JoSuA) und wurden von Dr. Brehmer (WSI) durchgeführt.

Zunächst wurde die Verteilung der Betriebe und Dienststellen auf die 50 ursprünglichen Schichtungszellen hochgerechnet; siehe Tabelle 24, Anhang F. Die abhängige Variable der Regression war dreistufig: „kein BR/PR“, „BR“, „PR“. Das Vorhandensein eines BR oder PR wird im IAB-BP nur gemeinsam abgefragt (Frage 81). Die Zuordnung zu BR bzw. PR erfolgte dann über die Antwort auf Frage nach der Zuordnung zu einer Rechtsform (Frage 84), bei Stiftungen in Kombination mit der Folgefrage (84 I) der (mehrheitlichen) Eigentümerschaft. Fälle, bei denen die Antworten keine eindeutige Zuordnung BR vs. PR erlaubten, wurden für die Regression ausgeschlossen. Als Prädiktoren flossen der Wirtschaftszweig und die logarithmierte Betriebsgröße ein. Das Modell hat ein Pseudo R^2 von .2924 (für die Parameter siehe Tabelle 25, Anhang F).

Mit diesem Modell wurde dann – aufbauend auf den Betrieben im IAB-BP – die Wahrscheinlichkeit eines BR und eines PR für Betriebe/Dienststellen in jeder der 50 Schichtungszellen prognostiziert. Diese 2 x 50 mittels Regression prognostizierten relativen Häufigkeiten in Kombination mit der Verteilung der Betriebe/Dienststellen auf die 50 Schichtungszellen (siehe Tabelle 24, Anhang F) ergibt die (relative) Sollverteilung über die 100 Zellen¹⁹ (siehe Tabelle 26, Anhang F).

Es finden sich leere Ist-Zellen, gerade in Zellen mit niedrigen Soll-Werten, und auch in gering besetzten Zellen weicht das Ist oft deutlich vom Soll ab. All dies ist statistisch plausibel; würde aber zu nicht definierten (Ist = 0) oder zu recht hohen bzw. recht niedrigen Zellgewichten (Soll/Ist) führen. Um dies zu vermeiden, wurden mehrere (gering besetzte) Zellen zu einem Cluster zusammengefasst. Das Problem trat fast nur bei den PR auf. Hier war dann die leitende Überlegung, dass bei Dienststellen eher eine Ähnlichkeit durch die Größe der Einrichtung als durch den Wirtschaftszweig bedingt ist. In Tabelle 26, Anhang F sind die sieben gebildeten Cluster farbig dargestellt.

Die so berechneten Gewichte liegen zwischen 0,05 und 3,56. Das Gewicht der einzelnen Fälle ergibt sich aus dem Produkt seines Ausfallgewichtes und des Zellgewichtes; die Gewichte haben Werte zwischen 0,04 und 7,23.

¹⁹ Für die Zelle „Land- und Forstwirtschaft, Fischerei“ x „500 und mehr MA“ war keine Schätzung möglich; für diese kaum besetzte Zelle wurde das Soll auf 0 gesetzt.

9 Empfehlungen für Folgestudien

9.1 Vermeidung von Zuordnungsfehlern Betriebs-/Personalrat

In Kapitel 6.3 wurde beschrieben, dass es in einigen Interviews zu Zuordnungsfehlern kam und die jeweils falsche Fragebogenversion für die Befragung von Betriebs- bzw. Personalräten zum Einsatz kam. Da auch in Folgebefragungen sowohl Betriebs- wie auch Personalräte befragt werden sollen und in Teilen voneinander abweichende Befragungsinstrumente zum Einsatz kommen, sind solche Zuordnungsfehler zu vermeiden. Allein auf Basis von Firmenbezeichnungen ist eine valide Identifikation nicht immer möglich. In künftigen Befragungen muss daher bereits im Rahmen von Kontaktgesprächen, spätestens jedoch mit Beginn des Interviews eindeutig identifiziert werden, ob Gesprächspartner*innen einen Betriebs- oder einen Personalrat repräsentieren. Nicht nur Interviewer*innen, sondern auch Befragte sind zu sensibilisieren, dass eine passgenaue Gesprächsführung abhängig von der korrekten Zuordnung ist. Dies gilt insbesondere für neue Betriebe bzw. Dienststellen, die bisher noch nicht befragt wurden. Auch für bereits befragte Gremien sollte eine echte Überprüfung – im Gegensatz zu einer „konfirmatorischen“ Frage („Spreche ich mit einem Betriebsrat?“) erfolgen.

9.2 Befragungsdauer

Die Fragebogenlänge sollte nach Möglichkeit die der 2021er Befragung nicht überschreiten. Obwohl die Teilnahmebereitschaft der Gremien insgesamt hoch ist, fällt die Terminierung einer einstündigen Befragung nicht leicht. Zudem ist damit zu rechnen, dass die Aufmerksamkeit mit zunehmender Befragungsdauer etwas nachlässt.

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

**Hans Böckler
Stiftung**

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

uzbonn

Richtig fragen.

uzbonn GmbH · % ZEM · Oxfordstr. 15 · D-53111 Bonn

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Gesellschaft für empirische
Sozialforschung und Evaluation

Forschungsprojekt „WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung“

Sehr geehrte Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,
das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung führt aktuell eine Studie zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland durch. Dabei werden Betriebs- bzw. Personalratsvorsitzende oder andere Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder telefonisch zu ihrer Arbeit befragt. Ihr Betriebsrat hat dem WSI bereits in der Vergangenheit Auskunft zur Arbeit der Interessenvertretung erteilt. Die Befragung wurde von infas durchgeführt, das WSI hat nun uzbonn mit der Durchführung beauftragt. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie auch für die Fortsetzung dieser Studie wieder zur Verfügung stehen. Sollten Sie verhindert oder nicht mehr im Betriebsrat aktiv sein, dann leiten Sie bitte unser Schreiben an Ihre Vertretung bzw. Ihre Nachfolge weiter.

Ziele und Bedeutung der Studie

Die Betriebs- und Personalrätebefragungen des WSI finden seit vielen Jahren regelmäßig bundesweit statt und liefern der Wissenschaft, der Politik und den Gewerkschaften wichtige Hinweise für ihre Arbeit. Es ist die einzige regelmäßige Betriebsbefragung, bei der Interessenvertretungen anstelle von Arbeitgebern befragt werden. Für den Erfolg der Studie ist es wichtig, dass wir mit Vertretern aller ausgewählten Betriebe/ Dienststellen sprechen.

Die aktuelle Befragungswelle befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Mitbestimmung in der Coronakrise, ältere Beschäftigte sowie Qualifizierung und Weiterbildung.

Bitte beteiligen Sie sich

Wir wenden uns heute mit der Bitte an Sie, dieses Vorhaben durch Ihre Teilnahme an einem Interview zu unterstützen.

Das Interview wird ca. eine Stunde dauern; Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und wir richten uns nach Ihrem Terminkalender. Sofern Sie vorab einen Terminwunsch äußern oder die Teilnahme absagen möchten, melden Sie sich gerne direkt bei uzbonn unter WSI@uzbonn.de oder unter der Telefonnummer 0228/ 22729422.

Wir bedanken uns sehr für Ihre Unterstützung und verbleiben mit freundlichen Grüßen,

B. Kohlrausch

Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
WSI

Georg Rudinger

Prof. Dr. Georg Rudinger
uzbonn

**Bei Rückfragen wenden Sie sich
bitte an**

Tel: +49 (0)228 22729422

Fax: +49 (0)228 73 62 325

Email: WSI@uzbonn.de

www: www.uzbonn.de

Bonn, Mai/ Juni 2021

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Schloßstr. 2 · D-53115 Bonn

Geschäftsführer:

Dr. Thomas Krüger

Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck

Prof. Dr. Georg Rudinger

Amtsgericht Bonn HRB 6370

Steuernummer: 205 5750 0706

Ust.IdNr.: DE 160 37 24 32

Commerzbank Bonn

Konto Nr. 101 104 800

BLZ 380 400 07

IBAN DE87 3804 0007 0101 1048 00

BIC COBADEFFXXX

Mitgliedschaften:

ASI · BVM · ESOMAR · DeGEval

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie werden auf der Homepage des WSI veröffentlicht sowie in den Publikationsorganen der Hans-Böckler-Stiftung (z.B. Böckler-Impuls). Mit den Ergebnissen ist etwa in einem Jahr zu rechnen. Mehr Informationen und Ergebnisse bisheriger Befragungen finden sich unter www.betriebsraetebefragung.de.

Woher haben wir Ihre Adresse?

Ihre Adressdaten stammen ursprünglich aus der Betriebsdatei, die aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht. Da sich Ihr Betrieb/ Ihre Dienststelle bereits in der Vergangenheit an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung beteiligt hat und Wiederbefragungsbereitschaft signalisierte, wurden Adressdaten Ihres Betriebs/ Ihrer Dienststelle beim Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung für die jetzt anstehende Wiederbefragung gespeichert und uns – ausschließlich für diesen Zweck – zur Verfügung gestellt. Uns liegen der Name, die Adresse und die Telefonnummer Ihres Betriebes/ Ihrer Dienststelle sowie Angaben zum Wirtschaftszweig und zur Anzahl der Beschäftigten vor. Darüber hinaus liegt in der Regel der Name derjenigen Person vor, die sich in der Vergangenheit an der Befragung beteiligte. Rechtsgrundlage der Verarbeitung der Adressdaten sind die zur Verwirklichung des Forschungsvorhabens bestehenden berechtigten Interessen von WSI und uzbonn gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig

Aus der Teilnahme wie aus der Nichtteilnahme erwachsen Ihnen keine Nachteile. Ihr Einverständnis zur Studienteilnahme können Sie auch jederzeit ohne Angabe von Gründen bei uzbonn widerrufen. Durch einen Widerruf entstehen Ihnen keine Nachteile. Die Rechtmäßigkeit der bisherigen Datenverarbeitung bleibt hiervon unberührt. Selbstverständlich können Sie auch einzelne Fragen unbeantwortet lassen. Die Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich ohne Bezug auf Ihren Betrieb/ Ihre Dienststelle dargestellt. Das bedeutet: Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person oder für welchen Betrieb/ welche Dienststelle diese Angaben gemacht worden sind. Es erfolgt keine Weitergabe von Daten, die Ihre Person bzw. Ihren Betrieb/ Ihre Dienststelle erkennen lassen, an Dritte.

Die Ergebnisse werden nur anonym veröffentlicht

Ihre Daten werden so ausgewertet und analysiert, dass aus den Ergebnissen nicht nachvollziehbar ist, von wem die Angaben stammen oder auf welchen Betrieb/ welche Dienststelle sie sich beziehen. So werden die Antworten vieler Betriebs- bzw. Personalräte immer nur gemeinsam dargestellt.

Geplante Folgebefragung

Die Studie ist als Zeitreihe geplant. Ihr Einverständnis vorausgesetzt, melden wir uns in ca. zwei Jahren erneut bei Ihnen, um eine weitere Befragung durchzuführen. Die Wiederholungsbefragung dient einer Untersuchung der Entwicklung von betrieblicher Mitbestimmung in Deutschland. Adressdaten werden ausschließlich zum Zwecke einer Wiederholungsbefragung und von den Befragungsergebnissen getrennt gespeichert. Über anstehende Folgebefragungen werden teilnehmende Betriebe/ Dienststellen bzw. Mitarbeitervertretungen schriftlich informiert. Die Wiederbefragungsbereitschaft kann jederzeit zurückgezogen werden. Hierfür reicht ein Hinweis per E-Mail an folgende E-Mail-Adresse: WSI@uzbonn.de. Geben Sie für eine rasche Bearbeitung bitte möglichst die ID an, die sich im E-Mail-Text befindet.

Wo kann ich meine Rechte geltend machen?

Weitere Informationen zum Datenschutz – insbesondere zu Ihren Rechten a) auf Auskunft über gespeicherte Daten, b) auf Löschung von Daten, c) auf Einschränkung der Verarbeitung von Daten und d) auf Widerspruch finden Sie unter <https://www.uzbonn.de/datenschutz/erklaerung/>. Den zuständigen Datenschutzbeauftragten, Mathias Foehrman, erreichen Sie unter datenschutz@uzbonn.de oder telefonisch unter 0228 / 7362318.

uzbonn GmbH · % ZEM · Oxfordstr. 15 · D-53111 Bonn

**Forschungsprojekt
„WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung“**

Sehr geehrte Damen und Herren,

das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung führt aktuell eine Studie zur betrieblichen Mitbestimmung in Deutschland durch. Dabei werden Betriebs- bzw. Personalratsvorsitzende oder andere Betriebs- bzw. Personalratsmitglieder telefonisch zu ihrer Arbeit befragt.

Ziele und Bedeutung der Studie

Die Betriebs- und Personalrätebefragungen des WSI finden seit vielen Jahren regelmäßig bundesweit statt und liefern der Wissenschaft, der Politik und den Gewerkschaften wichtige Hinweise für ihre Arbeit (www.betriebsraetebefragung.de). Es ist die einzige regelmäßige Betriebsbefragung, bei der Interessenvertretungen anstelle von Arbeitgebern befragt werden.

Für den Erfolg der Studie ist es wichtig, dass wir mit Vertretern aller ausgewählten Betriebe und Dienststellen sprechen. Die Studie befasst sich schwerpunktmäßig mit den Themen Mitbestimmung in der Coronakrise, ältere Beschäftigte sowie Qualifizierung und Weiterbildung.

Bitte beteiligen Sie sich

Wir wenden uns heute mit der Bitte an Sie, dieses Vorhaben durch Ihre Teilnahme an einem Interview zu unterstützen!

Das WSI hat uzbonn damit beauftragt, die Befragung durchzuführen. Das Interview wird ca. eine Stunde dauern. Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig und wir richten uns nach Ihrem Terminkalender. Sofern Sie vorab einen Terminwunsch äußern oder die Teilnahme absagen möchten, melden Sie sich gerne direkt bei uzbonn unter WSI@uzbonn.de oder unter der Telefonnummer 0228/ 22729422.

Wir bedanken uns sehr für Ihre Unterstützung und verbleiben mit freundlichen Grüßen



Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
WSI



Prof. Dr. Georg Rudinger
uzbonn

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Gesellschaft für empirische
Sozialforschung und Evaluation

**Bei Rückfragen wenden Sie sich
bitte an**

Tel: +49 (0)228 22729422

Fax: +49 (0)228 73 62 325

Email: WSI@uzbonn.de

www: www.uzbonn.de

Bonn, Mai/ Juni 2021

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Schloßstr. 2 · D-53115 Bonn

Geschäftsführer:

Dr. Thomas Krüger

Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck

Prof. Dr. Georg Rudinger

Amtsgericht Bonn HRB 6370

Steuernummer: 205 5750 0706

Ust.IdNr.: DE 160 37 24 32

Commerzbank Bonn

Konto Nr. 101 104 800

BLZ 380 400 07

IBAN DE87 3804 0007 0101 1048 00

BIC COBADEFFXXX

Mitgliedschaften:

ASI · BVM · ESOMAR · DeGEval

Ergebnisse

Die Ergebnisse der Studie werden auf der Homepage des WSI veröffentlicht sowie in den Publikationsorganen der Hans-Böckler-Stiftung (z.B. Böckler-Impuls). Mit den Ergebnissen ist etwa in einem Jahr zu rechnen. Mehr Informationen finden sich unter www.betriebsraetebefragung.de.

Woher haben wir Ihre Adresse?

Ihre Adressdaten stammen aus der Betriebsdatei, die aus der Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit hervorgeht. Aus dieser Datei wurde eine zufällige Ziehung von Betrieben und Dienststellen mit mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten vorgenommen. Wir haben den Namen und die Adresse Ihres Betriebes/ Ihrer Dienststelle sowie Angaben zum Wirtschaftszweig und der Anzahl Beschäftigter erhalten. Die Telefonnummer Ihres Betriebs wurde mittels öffentlicher Verzeichnisse recherchiert. Rechtsgrundlage der Verarbeitung der Adressdaten sind die zur Verwirklichung des Forschungsvorhabens bestehenden berechtigten Interessen von WSI und uzbonn gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. f DSGVO.

Ihre Teilnahme an der Befragung ist freiwillig

Aus der Teilnahme wie aus der Nichtteilnahme erwachsen Ihnen keine Nachteile. Ihr Einverständnis zur Studienteilnahme können Sie auch jederzeit ohne Angabe von Gründen bei uzbonn widerrufen. Durch einen Widerruf entstehen Ihnen keine Nachteile. Die Rechtmäßigkeit der bisherigen Datenverarbeitung bleibt hiervon unberührt. Selbstverständlich können Sie auch einzelne Fragen unbeantwortet lassen. Die Ergebnisse der Befragung werden ausschließlich ohne Bezug auf Ihren Betrieb/ Ihre Dienststelle dargestellt. Das bedeutet: Niemand kann aus den Ergebnissen erkennen, von welcher Person oder für welchen Betrieb/ welche Dienststelle diese Angaben gemacht worden sind. Es erfolgt keine Weitergabe von Daten, die Ihre Person bzw. Ihren Betrieb/ Ihre Dienststelle erkennen lassen, an Dritte.

Die Ergebnisse werden nur anonym veröffentlicht

Ihre Daten werden so ausgewertet und analysiert, dass aus den Ergebnissen nicht nachvollziehbar ist, von wem die Angaben stammen oder auf welchen Betrieb/ welche Dienststelle sie sich beziehen. So werden die Antworten vieler Betriebs- bzw. Personalräte immer nur gemeinsam dargestellt.

Geplante Folgebefragung

Die Studie ist als Zeitreihe geplant. Ihr Einverständnis vorausgesetzt, melden wir uns in ca. zwei Jahren erneut bei Ihnen, um eine weitere Befragung durchzuführen. Die Wiederholungsbefragung dient einer Untersuchung der Entwicklung von betrieblicher Mitbestimmung in Deutschland. Adressdaten werden ausschließlich zum Zwecke einer Wiederholungsbefragung und von den Befragungsergebnissen getrennt gespeichert. Über anstehende Folgebefragungen werden teilnehmende Betriebe/ Dienststellen bzw. Mitarbeitervertretungen schriftlich informiert. Die Wiederbefragungsbereitschaft kann jederzeit zurückgezogen werden. Hierfür reicht ein Hinweis per E-Mail an folgende E-Mail-Adresse: WSI@uzbonn.de. Geben Sie für eine rasche Bearbeitung bitte möglichst die ID an, die sich im E-Mail-Text befindet.

Wo kann ich meine Rechte geltend machen?

Weitere Informationen zum Datenschutz – insbesondere zu Ihren Rechten a) auf Auskunft über gespeicherte Daten, b) auf Löschung von Daten, c) auf Einschränkung der Verarbeitung von Daten und d) auf Widerspruch finden Sie unter <https://www.uzbonn.de/datenschutzzerklaerung/>. Den zuständigen Datenschutzbeauftragten, Mathias Foehrman, erreichen Sie unter datenschutz@uzbonn.de oder telefonisch unter 0228 / 7362318.

WSI

Wirtschafts- und Sozial-
wissenschaftliches Institut

**Hans Böckler
Stiftung**

Mitbestimmung · Forschung · Stipendien

uzbonn

Richtig fragen.

uzbonn GmbH · % ZEM · Oxfordstr. 15 · D-53111 Bonn

Firma

AP

Straße

PLZ Ort

**Betriebs- und Personalrätebefragung des Wirtschafts- und
Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung -
Wir sagen Dankeschön!**

Anrede,

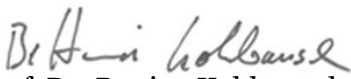
Sie haben kürzlich an einem telefonischen Interview für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung teilgenommen. Mit Ihrer Teilnahme haben Sie einen wertvollen Beitrag für das Gelingen dieses Forschungsprojekts geleistet. Dafür möchten wir uns herzlich bei Ihnen bedanken.

Darüber hinaus möchten wir Ihnen danken, dass wir Ihren Namen und Ihre Adresse für eine weitere Befragung aufbewahren dürfen. Der Zeitpunkt der nächsten Befragung steht noch nicht fest. Wir werden die Befragung rechtzeitig schriftlich ankündigen und würden uns freuen, wenn Sie sich wieder beteiligen.

Sollten sich Ihre Kontaktdaten ändern oder die von uns verwendete Kontaktinformation fehlerhaft sein, dann teilen Sie dies bitte uzbonn mit unter der Telefonnummer 0228/ 22729422 oder per E-Mail an WSI@uzbonn.de. Bitte geben Sie für eine rasche Bearbeitung möglichst Ihr Zeichen an, welches sich rechts im Briefkopf des Schreibens befindet.

Nochmals besten Dank, dass Sie uns bei unserer Arbeit unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen,


Prof. Dr. Bettina Kohlrausch
WSI


Prof. Dr. Georg Rudinger
uzbonn

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Gesellschaft für empirische
Sozialforschung und Evaluation

**Bei Rückfragen wenden Sie sich
bitte an**

Ihr Zeichen: ID_Nummer

Tel: +49 (0)228 22729422

Fax: +49 (0)228 73 62 325

Email: WSI@uzbonn.de

www: www.uzbonn.de

Bonn, Dezember 2021

Umfragezentrum Bonn

Prof. Rudinger GmbH

Schloßstr. 2 · D-53115 Bonn

Geschäftsführer:

Dr. Thomas Krüger

Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck

Prof. Dr. Georg Rudinger

Amtsgericht Bonn HRB 6370

Steuernummer: 205 5750 0706

Ust.IdNr.: DE 160 37 24 32

Commerzbank Bonn

Konto Nr. 101 104 800

BLZ 380 400 07

IBAN DE87 3804 0007 0101 1048 00

BIC COBADEFFXXX

Mitgliedschaften:

ASI · BVM · ESOMAR · DeGEval

Betreff: Erinnerung - WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung

Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

vor einiger Zeit haben wir Ihnen, infolge Ihrer Teilnahme an der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung, einen Link zugeschickt, über den Sie Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen bereitstellen können.

Sie hatten sich freundlicherweise bereiterklärt, uns Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu den Themen [Beispiel: **Home Office oder mobiles Arbeiten, Umgang mit Pandemie bzw. Pandemieplan und Arbeitszeitkonten**] zu übermitteln bzw. zu klären, ob eine Übermittlung mehrheitsfähig ist.

Gerne möchten wir Sie mit dieser E-Mail noch einmal daran erinnern. Mit der Bereitstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen würden Sie unsere Forschungsarbeit sehr unterstützen.

Um uns diese Vereinbarungen zur Verfügung zu stellen, bitten wir Sie, dem folgenden Link zu folgen, über den Sie die entsprechenden Dokumente – anonymisiert – hochladen können. Nach vollständiger Anonymisierung übermittelt uzbonn die Dokumente dem WSI, wo sie dann ausgewertet und mit den Befragungsdaten verknüpft werden.

[https://uzbonn.de/wsi_upload/default/index/\[Code\]](https://uzbonn.de/wsi_upload/default/index/[Code])

Sie können auch einfach auf diese E-Mail antworten und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anhängen.

Falls Sie uns neben den genannten Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auch weitere zu anderen Themen zur Verfügung stellen können, würde uns das sehr freuen. Diese Vereinbarungen werden anonymisiert in das „Archiv Betriebs- und Dienstvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung aufgenommen und dienen dort der Erstellung von Leitfäden/Handlungsempfehlungen für Betriebs- und Personalräte.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Mühe und würden uns freuen, wenn Sie auch in den kommenden Jahren für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zur Verfügung stehen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Astrid Mayerböck

uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation
Schloßstr. 2, D-53115 Bonn

Besuchsadresse: c/o ZEM - Universität Bonn
Oxfordstr. 15, D-53111 Bonn

Mail: BV@uzbonn.de
Web: www.uzbonn.de

Geschäftsführer: Dr. Thomas Krüger, Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck, Prof. Dr. Georg Rudinger
Sitz: Bonn
Amtsgericht Bonn HRB 6370
Ust.IdNr. DE160 37 24 32
Steuernummer: [205 5750 0706](https://www.uzbonn.de)

Betreff: 2. Erinnerung - WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung

Sehr geehrte/r Herr/Frau XY,

im Rahmen der WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2021 hatten Sie sich freundlicherweise bereiterklärt, uns Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zu den Themen [Beispiel: **Home Office oder mobiles Arbeiten, Umgang mit Pandemie bzw. Pandemieplan und Arbeitszeitkonten**] zu übermitteln.

Mit der Bereitstellung von Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen würden Sie die Arbeit der Hans-Böckler-Stiftung, des Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerks des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), sehr unterstützen. Die Vereinbarungen werden anonymisiert, ausgewertet und in das Archiv „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“ der Hans-Böckler-Stiftung aufgenommen, wo sie auch anderen Betriebs- und Personalräten bei deren Arbeit helfen können (weitere Informationen zum Archiv finden Sie unter: <https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454.htm>).

Um Vereinbarungen zur Verfügung zu stellen, bitten wir Sie, den folgenden Link zu nutzen, über den Sie die entsprechenden Dokumente hochladen können.

[https://uzbonn.de/wsi_upload/default/index/\[Code\]](https://uzbonn.de/wsi_upload/default/index/[Code])

Sie können auch einfach auf diese E-Mail antworten und Betriebs- bzw. Dienstvereinbarungen anhängen.

Wir bedanken uns ganz herzlich für Ihre Mühe und würden uns freuen, wenn Sie auch in den kommenden Jahren für die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung zur Verfügung stehen.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Astrid Mayerböck

uzbonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation

Umfragezentrum Bonn - Prof. Rudinger GmbH
Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation
Schloßstr. 2, D-53115 Bonn

Besuchsadresse: c/o ZEM - Universität Bonn
Oxfordstr. 15, D-53111 Bonn

Mail: BV@uzbonn.de
Web: www.uzbonn.de

Geschäftsführer: Dr. Thomas Krüger, Dipl.-Kfm. Claus Mayerböck, Prof. Dr. Georg Rudinger
Sitz: Bonn
Amtsgericht Bonn HRB 6370
Ust.IdNr. DE160 37 24 32
Steuernummer: [205 5750 0706](https://www.fis.fis.fis.de/steuernummer/20557500706)

		B	Standard Fehler	Signifikanz	Exp(B)	95% KI	
						Unten	Oben
Kein Interview	Konstanter Term	-1,589	0,309	0,000			
	[Teilnahme an Welle 2=0]	0,294	0,093	0,001	1,342	1,119	1,610
	[Teilnahme an Welle 2=1]	0 ^b					
	[Teilnahme an Welle 3=0]	0,448	0,094	0,000	1,566	1,303	1,882
	[Teilnahme an Welle 3=1]	0 ^b					
	[Teilnahme an Welle 4=0]	0,992	0,093	0,000	2,696	2,246	3,236
	[Teilnahme an Welle 4=1]	0 ^b					
	Schleswig-Holstein	-0,265	0,322	0,410	0,767	0,408	1,441
	Hamburg	0,358	0,324	0,270	1,430	0,757	2,700
	Niedersachsen	0,102	0,255	0,689	1,108	0,672	1,827
	Bremen	-0,070	0,420	0,867	0,932	0,409	2,123
	Nordrhein-Westfalen	0,150	0,240	0,533	1,161	0,726	1,858
	Hessen	0,203	0,263	0,441	1,224	0,732	2,049
	Rheinland-Pfalz	-0,016	0,299	0,957	0,984	0,548	1,768
	Baden-Württemberg	0,053	0,250	0,831	1,055	0,647	1,721
	Bayern	0,022	0,248	0,930	1,022	0,629	1,661
	Saarland	0,289	0,414	0,485	1,335	0,593	3,004
	Berlin	0,146	0,304	0,632	1,157	0,637	2,100
	Brandenburg	0,450	0,336	0,181	1,569	0,812	3,033
	Mecklenburg-Vorpommern	0,216	0,353	0,541	1,241	0,621	2,478
	Sachsen	0,276	0,286	0,334	1,318	0,753	2,309
	Sachsen-Anhalt	0,076	0,345	0,825	1,079	0,549	2,123
	Thüringen	0 ^b					
	20 bis 49	0,734	0,156	0,000	2,083	1,534	2,830
	50 bis 99	0,618	0,158	0,000	1,855	1,362	2,528
	100 bis 199	0,442	0,160	0,006	1,555	1,136	2,130
	200 bis 499	0,198	0,163	0,226	1,219	0,885	1,678
	500 plus	0 ^b					
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0,003	0,539	0,995	0,997	0,347	2,866
	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	0,369	0,186	0,047	1,446	1,005	2,081
	Baugewerbe	0,626	0,253	0,013	1,870	1,139	3,071
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	0,348	0,192	0,071	1,416	0,971	2,065
	Information und Kommunikation	0,008	0,270	0,975	1,008	0,594	1,711
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,137	0,265	0,606	1,146	0,683	1,925
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,202	0,209	0,335	1,223	0,812	1,843
	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	0,270	0,196	0,170	1,309	0,891	1,924
	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	0 ^b					

Tabelle 22: Ausfallmodell Panelfälle (2015 bis 2018)

		B	Standard Fehler	Signifikanz	Exp(B)	95% KI	
						Unten	Oben
Kein Interview	Konstanter Term	0,257	0,443	0,006			
	Schleswig-Holstein	0,04	0,423	0,561	1,294	0,543	3,08
	Hamburg	0,367	0,34	0,924	1,041	0,454	2,387
	Niedersachsen	0,205	0,749	0,28	1,443	0,742	2,81
	Bremen	0,398	0,325	0,784	1,227	0,283	5,33
	Nordrhein-Westfalen	0,658	0,361	0,22	1,489	0,788	2,816
	Hessen	0,3	0,391	0,068	1,931	0,952	3,92
	Rheinland-Pfalz	0,256	0,333	0,444	1,349	0,627	2,905
	Baden-Württemberg	0,27	0,326	0,442	1,292	0,673	2,481
	Bayern	-0,389	1,265	0,407	1,31	0,692	2,48
	Saarland	1,089	0,591	0,759	0,678	0,057	8,097
	Berlin	-0,441	0,512	0,065	2,971	0,933	9,461
	Brandenburg	-0,128	0,555	0,389	0,643	0,236	1,756
	Mecklenburg-Vorpommern	0,187	0,392	0,818	0,88	0,297	2,61
	Sachsen	-0,1	0,524	0,633	1,206	0,559	2,6
	Sachsen-Anhalt	0 ^b	.	0,848	0,904	0,324	2,524
	Thüringen	0,766	0,259	.	.	.	.
	20 bis 49	0,765	0,261	0,003	2,151	1,294	3,575
	50 bis 99	0,377	0,26	0,003	2,148	1,288	3,582
	100 bis 199	0,074	0,26	0,146	1,459	0,876	2,428
	200 bis 499	0 ^b	.	0,777	1,077	0,646	1,793
	500 plus	0,812	1,241	.	.	.	.
	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,333	0,171	0,513	2,252	0,198	25,656
	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	0,197	0,346	0,052	1,395	0,998	1,95
	Baugewerbe	-0,022	0,19	0,569	1,218	0,618	2,399
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	1,108	0,425	0,909	0,979	0,674	1,421
	Information und Kommunikation	-0,085	0,262	0,009	3,029	1,317	6,963
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,018	0,218	0,746	0,919	0,549	1,536
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,039	0,186	0,934	1,018	0,665	1,56
	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	-0,728	0,375	0,836	1,039	0,721	1,498
	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	0 ^b	.	0,052	0,483	0,232	1,007
	Öffentliche Verwaltung	0,257	0,443				

Tabelle 23: Ausfallmodell Panelfälle (2015 bis 2018)

	Größe (SV-Beschäftigte)					
Branche	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 und mehr	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,6%	0,1%	0,1%	0,0%	0,0%	0,8%
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	9,1%	4,2%	2,9%	1,9%	0,7%	18,8%
Baugewerbe	4,7%	1,4%	0,6%	0,1%	0,0%	6,9%
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	15,5%	7,2%	3,0%	1,1%	0,2%	26,9%
Information und Kommunikation	1,6%	1,1%	0,4%	0,1%	0,1%	3,3%
Finanz- und Versicherungsdienstleister	1,1%	0,3%	0,2%	0,4%	0,1%	2,1%
Unternehmensnahe Dienstleistungen	7,8%	3,9%	2,1%	0,9%	0,3%	15,1%
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	8,6%	5,2%	2,6%	1,0%	0,7%	18,1%
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	1,6%	0,8%	0,5%	0,2%	0,1%	3,1%
Öffentliche Verwaltung	1,6%	1,4%	1,0%	0,7%	0,3%	5,0%
	52,2%	25,5%	13,4%	6,4%	2,5%	100,0%

Tabelle 24: Verteilung der Betriebe nach Branche und Größe (svb) im IAB-Betriebspanel 2019

Betriebsrat						
	Koeffizient	Std. Fehler	z	p	95% KI	Coef.
Größe (BA log)	1,170006	0,0625327	18,71	0	1,047444	1,292568
Branche						
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	2,702799	0,5024762	5,38	0	1,717964	3,687635
Baugewerbe	1,677534	0,5283536	3,18	0,001	0,6419804	2,713088
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	1,944213	0,5023915	3,87	0	0,9595438	2,928882
Information und Kommunikation	1,687395	0,5964553	2,83	0,005	0,5183645	2,856426
Finanz- und Versicherungsdienstleister	3,916323	0,6562052	5,97	0	2,630184	5,202461
Unternehmensnahe Dienstleistungen	1,684413	0,5071153	3,32	0,001	0,6904852	2,678341
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	2,582228	0,5024848	5,14	0	1,597376	3,56708
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	2,037395	0,5664021	3,6	0	0,9272676	3,147523
Öffentliche Verwaltung	0,612832	0,7215955	0,85	0,396	-0,8014691	2,027133
Konstante	-8,027779	0,5532134	-14,51	0	-9,112058	-6,943501
Personalrat						
	Koeffizient	Std. Fehler	z	p	95% KI	
Größe (BA log)	0,8641519	0,1135553	7,61	0	0,6415875	1,086716
Branche						
Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	-1,659809	0,5492713	-3,02	0,003	-2,736361	-0,5832571
Baugewerbe	-20,21238	0,4909075	-41,17	0	-21,17454	-19,25022
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	-3,32992	0,6469147	-5,15	0	-4,59785	-2,061991
Information und Kommunikation	-0,8525776	0,8976685	-0,95	0,342	-2,611975	0,9068204
Finanz- und Versicherungsdienstleister	2,450488	0,7065345	3,47	0,001	1,065706	3,83527
Unternehmensnahe Dienstleistungen	-3,359797	0,6971671	-4,82	0	-4,726219	-1,993374
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	0,5563142	0,5217768	1,07	0,286	-0,4663495	1,578978
Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	1,201371	0,5549283	2,16	0,03	0,1137317	2,289011
Öffentliche Verwaltung	3,553278	0,5740643	6,19	0	2,428133	4,678424
Konstante	-5,477115	0,6691611	-8,19	0	-6,788647	-4,165584

Tabelle 25: Parameter der multinominalen logistischen Regression auf die dreistufige abhängige Variable „kein BR/PR“ (Basis), „Betriebsrat“ und „Personalrat“

		20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 plus
BR	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,03%	0,01%	0,02%	0,01%	0,00%
	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	5,84%	5,13%	5,23%	4,38%	1,85%
	Baugewerbe	1,13%	0,81%	0,63%	0,15%	0,10%
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	5,13%	5,09%	3,69%	1,98%	0,61%
	Information und Kommunikation	0,37%	0,62%	0,45%	0,22%	0,13%
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	0,99%	0,45%	0,32%	0,74%	0,19%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	2,05%	2,25%	2,15%	1,63%	0,73%
	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	4,38%	5,15%	3,64%	1,99%	1,52%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	0,46%	0,42%	0,40%	0,18%	0,13%
	Öffentliche Verwaltung	0,04%	0,05%	0,05%	0,05%	0,03%
PR	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	0,13%	0,02%	0,07%	0,03%	0,00%
	Produzierendes Gewerbe ohne Baugewerbe	0,33%	0,23%	0,19%	0,12%	0,04%
	Baugewerbe	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	0,12%	0,09%	0,05%	0,02%	0,00%
	Information und Kommunikation	0,13%	0,17%	0,10%	0,04%	0,02%
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	1,04%	0,38%	0,20%	0,38%	0,06%
	Unternehmensnahe Dienstleistungen	0,06%	0,05%	0,04%	0,02%	0,01%
	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	2,59%	2,36%	1,37%	0,58%	0,33%
	Kunst, Unterhaltung und Erholung; Sonstige Dienstleister	0,90%	0,65%	0,50%	0,18%	0,09%
	Öffentliche Verwaltung	3,49%	3,54%	2,71%	2,02%	0,93%

Tabelle 26: Hochgerechnete Verteilung der Grundgesamtheit Betriebsräte und Personalräte über die 100 Zellen. Jeweils mit einer Hintergrundfarbe dargestellt sind die sieben für die Gewichtung zusammengefassten Cluster

VERÖFFENTLICHUNGEN AB 2019

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen



**BETRIEBS-
VEREINBARUNGEN**

Praxiswissen Betriebsvereinbarungen – wo finde ich was?

„Wir erklären im Video, wie unsere Internetseite www.betriebsvereinbarung.de Euch bei der praktischen Arbeit unterstützen kann“.

Betriebs- oder Dienstvereinbarungen auszuhandeln gehört zu den Aufgaben jedes Betriebs- und Personalrats. Sie zu formulieren ist aber nicht immer einfach. Warum nicht von anderen lernen? Warum nicht die Erfahrungen von anderen Betriebs- und Personalräten nutzen?

Wir erklären in diesem Video, wie unsere Internetseite www.betriebsvereinbarung.de Euch bei der praktischen Arbeit unterstützen kann. Ihr findet hier unsere Auswertungen von Betriebs- und Dienstvereinbarungen. Unser Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Gestaltungshinweise zu geben und Handlungs- und Orientierungswissen bereitzustellen.

<https://www.imu-boeckler.de/de/praxiswissen-betriebsvereinbarungen-25896.htm>

DIGITALISIERUNGSPROZESSE MITBESTIMMT GESTALTEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-digitalisierungsprozesse-mitbestimmt-gestalten-20484.htm>

Wie können die Folgen technologischer Entwicklungen positiv im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden? Wir stellen Beispiele vor, bei denen sich Mitbestimmungsakteure und Arbeitgeber auf Verfahrensweisen verständigt haben, die u. a. einen kontinuierlichen Mitbestimmungsprozess verankern; den digitalen und technologischen Wandel eines Unternehmens somit sozialpartnerschaftlich ausgestalten.

- Portrait: „Factory of the Future“ bei Airbus Operations
- Portrait: Das Haus der Arbeitswelten bei der Merck KGaA
- Portrait: Die digitalen Leitplanken bei der Deutschen Bahn AG
- Portrait: „Mit dem Fahrstuhl der Mitbestimmung zur smart Factory“ bei der Otis GmbH & Co. OHG
- Report: Digitalisierung - Zukunft wird jetzt ausgehandelt
- Mitbestimmungspraxis: Digitale Transformation mitgestalten
- Mitbestimmungspraxis: Digitalisierungsstrategien im Portrait
- Video: Transformation in Zeiten der Corona-Pandemie
- Report: Transformation in Zeiten der Corona-Pandemie

INTERNES CROWDSOURCING

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-internes-crowdsourcing-20488.htm>

Durch Crowdsourcing können auf einer Plattform interaktiv und digital Ideen entwickelt und ausgetauscht werden. Hierdurch ergeben sich für die Beschäftigten und ihre betriebliche Interessenvertretung Chancen aber auch Herausforderungen. Auf dieser Seite sind Hintergrundinformationen zur Umsetzungspraxis gegeben.

- Beispiel aus der Praxis: [Internes Crowdsourcing](#)

DATENSCHUTZ

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-datenschutz-20485.htm>

Wie können bestehende Betriebs- und Dienstvereinbarungen an die neuen Datenschutzvorschriften angepasst werden? Auf dieser Seite ist u. a. ein Katalog mit Hinweisen und Vorschlägen zu finden. Auf dieser Basis können weiterführende Überlegungen und individuelle betriebliche Belange berücksichtigt werden. Zutrittskontrollen, der Einsatz von Videoüberwachung und Zeiterfassungssystemen gehören zu den „Datenschutz-Klassikern“. Unsere Auswertung skizziert wesentliche Regelungsgegenstände.

- Hintergrundwissen: [Beschäftigtendatenschutz](#)
- Video: [Beschäftigtendatenschutz](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Anlassbezogene Einsatzplanung per Ortungssystem](#)

IT

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-it-20486.htm>

Hard- und Softwaresysteme erweisen sich als zunehmend komplex. Der Einsatz von Algorithmen hebt die Auswertung von Daten auf ein neues Level. Damit Betriebs- und Personalräte Chancen nutzen und Risiken rechtzeitig erkennen und minimieren können, sollten sie frühzeitig in den Einführungs- und Gestaltungsprozess mit eingebunden sein. Das bedeutet auch, sich mit Mobile Device Management (MDM) zu beschäftigen, denn MDM ermöglicht, alle mobilen Geräte zentral zu verwalten und zu überwachen.

- Beispiel aus der Praxis: [Einführung und Nutzung von SuccessFactors](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Einführung und Anwendung von Office 365](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Checkliste zur Bewertung und Entscheidung über neue IT-Systeme](#)
- Mitbestimmungspraxis: [Machine Learning Anwendungen in der betrieblichen Praxis](#)

AGILES ARBEITEN MITGESTALTEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-23131.htm>

Agiles Arbeiten hat sich zu einem wichtigen Thema für Mitbestimmungsakteure entwickelt. Diese müssen die Chancen und Risiken für die Beschäftigten gut einschätzen können, um so die weitreichenden Veränderungen in der Arbeitsorganisation erfolgreich ausgestalten zu können. Wie mit den verschiedenen Formen von agilem Arbeiten in der Praxis umgegangen wird, und welche Handlungsfelder für Betriebs- und Personalräte bestehen, erklärt unsere Mitbestimmungspraxis.

- Mitbestimmungspraxis: [Agiles Arbeiten mitgestalten](#)

KURZARBEIT

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-22783.htm>

Konjunkturelle Krisen können viele Jobs kosten. Kurzarbeit ist ein Instrument, was dazu beiträgt, Kündigungen zu vermeiden. Die aufgeführten Auswertungen zeigen, wie betriebliche Akteure das Thema aufgegriffen haben.

- Mitbestimmungspraxis: [Konjunkturbedingte Kurzarbeit in Betriebsvereinbarungen](#)

STRATEGISCHE PERSONALPLANUNG

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-strategische-personalplanung-17743.htm>

Die Digitalisierung hat enormen Einfluss auf sich verändernde Personal- und Kompetenzbedarfe. Zudem führt die demografische Entwicklung zu teils erheblichen Fachkräfteengpässen. Eine strategische Personalplanung sollte daher eine zentrale Aufgabe in Unternehmen sein. Wie gehen Personalmanagement und Mitbestimmungsakteure strategische Personalplanung an? Es zeigt sich: Das Thema ist in Bewegung. Vor allem neuere Vereinbarungen machen deutlich, dass sich betriebliche Sozialpartner immer stärker der zunehmenden Bedeutung strategischer Personalplanung bewusst werden.

- Study: [Strategische Personalplanung](#)
- Gestaltungsraster: [Strategische Personalplanung](#)

Wer mehr wissen möchte

Informationen zu unserer Arbeitsweise

<https://www.imu-boeckler.de/de/ueber-unsere-arbeit-17054.htm>

Zu allen Analysen und Textauszügen

<https://www.imu-boeckler.de/de/analysen-und-textauszuge-23023.htm>

INKLUSION

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-27484.htm>

Das Neunte Sozialgesetzbuch legt die Vorschriften zur Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderung in Deutschland fest. Auf dieser Basis können Vereinbarungen zur Inklusion ausgearbeitet werden. Wie dies im Kontext der Digitalisierung aussehen kann, zeigen einzelne Beispiele aus Unternehmen. Digitalisierung ist als Chance für Inklusion anzusehen.

- Portrait „Einfallsreichtum für Inklusion im digitalen Zeitalter“
- Portrait „Inklusion als ein Schlüsselfaktor für Unternehmenserfolg“
- Portrait „Vorfahrt für gelebte Inklusion in Praxis Thema“
- Mitbestimmungspraxis: Inklusion in Zeiten digitaler Transformation

BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-betriebliche-weiterbildung-2019-17330.htm>

Durch Globalisierung, Digitalisierung, demografische Entwicklung, Tarifverträge und neue betriebliche Kooperationen haben sich die Rahmenbedingungen für Weiterbildung verändert. Die einzelnen Beispiele skizzieren, wie die Akteure der betrieblichen Mitbestimmung dem begegnen. Eine ältere aber noch aktuelle Auswertung von Vereinbarungen stellt fest, dass Qualifizierung „entformalisiert“ wird - Arbeiten und Lernen gehen vermehrt ineinander über.

- Trendbericht: Betriebliche Weiterbildung
- Beispiel aus der Praxis: Qualifizierungsanspruch der Beschäftigten
- Beispiel aus der Praxis: Umsetzung Tarifvertrag Bildung
- Beispiel aus der Praxis: Recht auf Freistellung für Persönliche Weiterbildung
- Beispiel aus der Praxis: Einsatz von E-Learning in einem Konzern- und Weltweit genutzten Lernmanagement-Systems
- Beispiel aus der Praxis: Planung und Durchführung des Lernens mit elektronischen Medien sowie Nutzung und Betrieb von Lernmanagementsystemen
- Beispiel aus der Praxis: Einrichtung einer Paritätischen Bildungskommission

ARBEITSZEITKONTEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-arbeitszeitkonten-20491.htm>

Die Debatten um flexiblere Arbeitszeiten sind vielschichtig. Es geht um bessere Produktions- und Wettbewerbsbedingungen für Unternehmen, um mehr Selbstbestimmung und Wahlfreiheit für die Beschäftigten, damit sie ihre Arbeitszeit besser an die individuelle Lebenssituation anpassen können. Arbeitszeitkonten sind das Instrument, mit dem ein hohes Maß dieser geforderten Flexibilität überhaupt erst möglich ist. Wie sehen Regelungen im Detail aus, die das Funktionieren von Arbeitszeitkonten sicherstellen sollen? Wie werden Fehlverläufe repariert? Wer bestimmt, wie angesparte Zeitguthaben genutzt werden können? Welche Ziele werden mit Arbeitszeitkonten verfolgt? Welchen Einfluss haben Betriebsräte und Gewerkschaften auf die Gestaltung der Konten?

- Study: Regelungsstrukturen und Praxis von Arbeitszeitkonten in Deutschland und Frankreich
- Study: Regelungsstrukturen von Arbeitszeitkonten
- Mitbestimmungspraxis: Regelungen von Arbeitszeitkonten

DIE ARBEITSWELT DER ZUKUNFT GESTALTEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-die-arbeitswelt-der-zukunft-gestalten-34419.htm>

Die Arbeitswelt befindet sich im Wandel. Wie können Leitplanken für die Transformation von Arbeit gesetzt und die Wünsche der Beschäftigten unter Berücksichtigung der betrieblichen Situationen aufgegriffen werden? Die dargestellten Praxisbeispiele reichen von Digitalisierung und Rationalisierung, über den Gesundheitsschutz, der Neuaufstellung der eigenen Betriebsratsorganisation bis hin zur Ermöglichung von freien Tagen.

- Portrait: Mehr Demokratie als Fundament der Mitbestimmung
- Portrait: Automatisierungsschutz im Containerhafen
- Portrait: Gesundes Arbeiten als Basis für die neue Arbeitswelt
- Portrait: Mehr Wahlfreiheit als Baustein einer modernen Arbeitswelt
- Portrait: Digitale Arbeit ganzheitlich denken - Umbruch der Arbeitswelt für mehr Humanisierung und Demokratisierung

QUALIFIZIERUNG IM DIGITALEN WANDEL

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-qualifizierung-im-digitalen-wandel-31638.htm>

Die Nutzung digitaler Technologien wirkt sich auf die Ausgestaltung der Arbeitsprozesse aus. Um die Beschäftigten auf die neuen Herausforderungen vorzubereiten, ist Qualifizierung unabdingbar. Auch Mitbestimmungsakteure sollten ihre Qualifikationen kontinuierlich überprüfen und anpassen. Wir zeigen anhand von Praxisbeispielen, wie Qualifizierung im digitalen Wandel sozialpartnerschaftlich und zudem unter Einbindung der Beschäftigten ausgestaltet werden kann.

- Mitbestimmungspraxis: [Qualifizierung im digitalen Wandel](#)
- Portrait: [Digitalisierung in Zeiten der Restrukturierung gestalten](#)
- Portrait: [Bewältigung des digitalen Wandels mit Struktur und Qualifizierungskonzepten](#)
- Portrait: [Vom Interessenausgleich zum digitalen Vorzeigewerk](#)
- Portrait: [Transformationsprozess mit „Workflow“ und Planungstool zur Qualifizierung](#)

MITBESTIMMTE DIGITALE TRANSFORMATION - VOM KONZEPT BIS ZUM GLOBALEN RAHMENVERTRAG

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-mitbestimmte-digitale-transformation-vom-konzept-bis-zum-globalen-rahmenvertrag-34217.htm>

Die digitale Transformation stellt Beschäftigte, Interessenvertreterinnen und -vertreter sowie das Management gleichermaßen vor Herausforderungen. Wir skizzieren Beispiele, in denen sozialpartnerschaftlich und unter Einbindung der Beschäftigten die Neugestaltung von Arbeit umgesetzt wird.

Die Beschäftigten können beispielsweise als Expertinnen und Experten ihrer Arbeit eigene Ideen und Vorstellungen einbringen. Neben einem europäischen Rahmenabkommen wird auch ein globaler Rahmenvertrag vorgestellt.

- Mitbestimmungspraxis: [Die Transformation von Arbeit mitgestalten](#)
- Portrait: [Ein Gleitschirm für die Digitalisierung](#)
- Portrait: [Ein globaler Rahmenvertrag zur Gestaltung des digitalen Wandels](#)
- Portrait: [Eine europäische Agenda für die Änderungen der Arbeitswelt](#)

UMGANG MIT PANDEMIEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-23405.htm>

Pandemien stellen Unternehmen und ihre Beschäftigten vor große Herausforderungen. Sicherheitsmaßnahmen machen den gewohnten Arbeitsalltag unmöglich. Dabei ist die große Herausforderung für Mitbestimmungsakteure, ein Fortlaufen der Produktion zu ermöglichen und gleichzeitig für Arbeits- und Gesundheitsschutz, sowie eine flexible Arbeitsgestaltung bei den Beschäftigten zu sorgen. Unser Beispiel aus der Praxis verdeutlicht, wie Mitbestimmungsakteure diese Problematik angegangen sind. Darüber hinaus dient unser Gestaltungsraster als Praxishilfe für die Ausgestaltung von Regelungen zum Umgang mit Pandemien.

- Report: [Transformation in Zeiten der Corona-Pandemie](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Umgang mit der Corona-Pandemie](#)
- Gestaltungsraster: [Umgang mit der Corona-Pandemie – Aktualisierung](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Mustervereinbarungen der IG BCE und IG Metall](#)

Weitere Informationen

HOMEOFFICE / MOBILE ARBEIT

Orts- und zeitflexibles Arbeiten ist für immer mehr Beschäftigte selbstverständlich. Mobile Arbeit bietet Chancen, doch sie muss geregelt werden. Auf dieser Seite findet Ihr gebündelt aktuelle Infos und Materialien zum Thema.

[Mitbestimmungsportal - Homeoffice / Mobile Arbeit](#)

PRESSEMITTEILUNG

[So klappt gute Arbeit im Homeoffice: Freiwillig und mit fairen Regeln – Betriebsvereinbarungen schaffen Verbindlichkeit](#)

HOMEOFFICE

[Was wir aus der Zeit der Pandemie für die zukünftige Gestaltung von Homeoffice lernen können.](#)

ARBEIT IN SELBSTORGANISIERTEN TEAMS

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-arbeit-in-selbstorganisierten-teams-20487.htm>

Welche Chancen und Risiken ergeben sich mit der Einführung von neuen Formen der Zusammenarbeit für die Beschäftigten? Wie können Mitbestimmungsakteure die Arbeit in selbstorganisierten Teams mitgestalten? Unsere Materialien geben Anregungen.

- Study: [Selbstorganisierte Teamarbeit in Betriebs- und Dienstvereinbarungen](#)
- Gestaltungsraster: [Selbstorganisierte Teamarbeit in Betriebs- und Dienstvereinbarungen](#)
- Mitbestimmungspraxis: [Selbstorganisierte Teamarbeit](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Agiles Arbeiten im Rahmen der Fluidorganisation](#)
- Video: Workshop „Selbstorganisierte Teams - Chancen und Herausforderungen für Mitbestimmungsakteure“

ZEIT- UND ORTSFLEXIBLES ARBEITEN

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-zeit-und-ortsflexibles-arbeiten-20489.htm>

Zeitflexibles und ortsunabhängiges Arbeiten sind zwei charakteristische Merkmale der modernen Arbeitswelt. Um zeit- und ortsflexibles Arbeiten für eine bessere Vereinbarkeit von Arbeits- und Privatleben zu nutzen, bedarf es kollektiver Regelungen.

- Beispiel aus der Praxis: [Alternierende Telearbeit sowie flexible Büroarbeitsplätze in Teilzeit](#)
- Beispiel aus der Praxis: [Zeit- und ortsflexibles Arbeiten](#)
- Study: [Orts- und zeitflexibles Arbeiten](#)
- Gestaltungsraster: [Orts- und zeitflexibles Arbeiten](#)
- Video: [Kurz und Gut – Stolperfallen zum Homeoffice](#)

WERK- UND DIENSTVERTRÄGE

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-werk-und-dienstvertrage-20492.htm>

Der Einsatz von Werk- und Dienstverträgen birgt verschiedene Herausforderungen für die Arbeitnehmerschaft und die Mitbestimmung. Betriebsvereinbarungen können dabei helfen, den Einsatz von Werk- und Dienstverträgen im Unternehmen zu steuern und zu regulieren, Beschäftigung auf Seiten des Einsatzunternehmens sowie in den Werk- und Dienstvertragsunternehmen abzusichern und Rechte des Betriebsrates zu konkretisieren.

- Study: [Werk- und Dienstverträge](#)
- Gestaltungsraster: [Werk- und Dienstverträge](#)

GEFÄHRDUNGSBEURTEILUNG

<https://www.imu-boeckler.de/de/betriebsvereinbarungen-15454-gefahrungsbeurteilungen-20490.htm>

Durch eine Gefährdungsbeurteilung können mit der Ausübung einer beruflichen Tätigkeit verbundene Unfall- und Gesundheitsrisiken systematisch erfasst und beurteilt werden. Auch psychische Belastungen müssen berücksichtigt werden. Betriebs- und Personalräte haben vielfältige Beteiligungs- und Mitbestimmungsrechte. Wie die betrieblichen Mitbestimmungsakteure das Thema „Gefährdungsbeurteilungen“ ausgestalten und versuchen, Gute Arbeit in Betrieben und Verwaltungen zu verankern, beschreiben unsere Analysen.

- Beispiel aus der Praxis: [Psychische Gesundheit](#)

PRAXISWISSEN BETRIEBSVEREINBARUNGEN

Die Digitalisierung verändert unsere Arbeit. Technische und organisatorische Aspekte greifen ineinander und wirken sich auf die Beschäftigten aus. Die Mitbestimmungsakteure spielen eine entscheidende Rolle: Tagtäglich gestalten sie vor Ort die digitale Transformation von Arbeit. „Praxiswissen Betriebsvereinbarungen“, ein Arbeitsschwerpunkt des Instituts für Mitbestimmung und Unternehmensführung (I.M.U.) der Hans-Böckler-Stiftung, unterstützt sie dabei durch konkrete Beispiele aus der Praxis.

Mitbestimmung durch Praxiswissen gestalten

Digitale betriebliche Transformationsprozesse lassen sich mitbestimmt gestalten. Dafür gibt es kein Patentrezept, aber Beispiele, die dazu anregen, eigene Vereinbarungen zu entwerfen – sei es zum Umgang mit digitalen Systemen oder zur Regelung zeit- und ortsflexiblen Arbeitens. Welche Themen spielen bei dieser Ausgestaltung eine Rolle? Wie gehen Mitbestimmungsakteure die Digitalisierung konkret an? Was wird geregelt? Unser Ziel ist es, betriebliche Regelungspraxis abzubilden, Gestaltungshinweise zu geben und Handlungs- und Orientierungswissen bereitzustellen.

Ihr seid die Experten – schickt uns eure Vereinbarungen und profitiert voneinander!

Habt ihr eine gute Vereinbarung zum Thema Digitalisierung abgeschlossen? Wir interessieren uns für die Geschichte und Fakten dahinter und freuen uns über eure Zusendung, elektronisch oder per Post. Wir werten sie aus und stellen euer wertvolles Wissen allgemein zur Verfügung – vertraulich, anonym und als Beitrag für eine mitbestimmte Arbeitswelt der Zukunft.

**Macht mit und
nehmt Kontakt mit uns auf!**



www.boeckler.de/betriebsvereinbarungen

Angela Siebertz	+49 211 7778-288 angela-siebertz@boeckler.de
Sandra Mierich	+49 211 7778-587 sandra-mierich@boeckler.de
Nils Werner	+49 211 7778-167 nils-werner@boeckler.de

WWW.BOECKLER.DE