



Durchführung einer Betriebsbefragung zum Weiterbildungsverhalten

Methodenbericht für:
Dr. Normann Müller

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 2
53175 Bonn

Ihr Ansprechpartner
Sebastian Götte

Fon +49.3643.74024-21
goette@aproxima.de

 **aproxima**
Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung

Inhalt

Weimar, den 08.08.2013

	Seite
1. Allgemeine Angaben	3
1.1 Verantwortlicher Primärforscher	3
2.2 Methodischer Steckbrief der Studie	3
2. Methodisches Vorgehen	3
2.1 Erhebungsinstrument	3
2.2 Stichprobenplanung und -ziehung	4
2.3 Telefonnummernrecherche	5
2.4 Kontaktaufnahme mit den Zielpersonen	6
2.5 Interviewqualität	8
2.6 Abweichungen vom Zufallsprinzip	9
3. Feldverlauf	10
3.1 Kontaktversuche	10
3.2 Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft	12
3.3 Entwicklung der Fallzahlen	13
3.4 Befragungsdauer	14
3.5 Abbrüche	15
3.6 Ausschöpfung	15
4. Datenaufbereitung und -bereinigung	19
4.1 Datenaufbereitung	19
4.2 Datenbereinigung	19
5. Gewichtung	22
6. Anlagen	25
6.1 Anschreiben und Beiblätter der Haupt- und Ergänzungsstichprobe	26
6.2 Erhebungsinstrument	35

1 Allgemeine Angaben

1.1 Verantwortlicher Primärforscher

Die Durchführung der Feldphase lag in der Verantwortung von aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH. In enger Abstimmung mit dem federführend zuständigen Mitarbeiter für die Durchführung der Erhebung im Bundesinstitut für Berufsbildung, Herrn Dr. Norman Müller, wurden bei aproxima Stichprobendesign und -ziehung, Versand der Informationsanschriften, Durchführung der Interviews sowie die Bereinigung und Gewichtung der Daten geleistet. Als Ansprechpartner für diesbezügliche Fragen steht zur Verfügung:

Sebastian Götte (Senior Berater)

Tel.: 03643 72042-21

E-Mail: goette@aproxima.de

1.2 Methodischer Steckbrief der Studie

Primärforschung:	aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung mbH
Erhebungsmethode:	telefonische Befragung mit vorheriger schriftlicher Vorankündigung (Begleit- und Informationsschreiben)
Auswahlverfahren:	geschichtete Zufallsauswahl aus einer Adressdatenbank
Zielgruppe	Geschäftsführer / Inhaber / Personalverantwortliche
Stichprobe:	N=1.238 Befragte
Feldphase:	14.02.2011 – 29.07.2011

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Erhebungsinstrument

Im Vorfeld der Hauptfeldphase wurden bereits Maßnahmen zur Gewährleistung einer möglichst hohen Datenqualität durchgeführt. So fand ein ausführlicher Pretest des Frageinstruments statt (N=20), dessen Verlauf und Ergebnisse dokumentiert und mit dem Auftraggeber diskutiert wurden. Daraus hervorgehend wurden gemeinsam Änderungen und Ergänzungen für den Fragebogen erarbeitet und festgelegt. Der finale Fragebogen kann im Anhang des Berichts eingesehen werden. Hier sind alle Fragen, Antwortmöglichkeiten, die Filterführung, Plausibilitätsgrenzen und Permutationen ersichtlich. Ebenso sind die eingebauten Testfragen nachzuvollziehen.

2.2 Stichprobenplanung und -ziehung

Für die Hauptfeldphase stellte die Bundesagentur für Arbeit Unternehmensadressen zur Verfügung. Dabei wurde mit einer zweifach geschichteten Zufallsstichprobe gearbeitet, deren Schichtung auf den Dimensionen Region und Betriebsgrößenklasse basierte.

Zu den Adressen wurden in den Räumen von aproxima die zugehörigen Telefonnummern recherchiert. Da nicht zu allen Unternehmensadressen eine gültige Telefonnummer gefunden wurde, verringerte sich das zur Verfügung stehende Bruttosample entsprechend. Das Vorgehen und die Ausschöpfung der Recherche wird im nächsten Abschnitt (Punkt 2.3) erläutert.

Im März war abzusehen, dass die avisierte Fallzahl mit den 8.100 gelieferten Adressen nicht erreicht werden konnte, weshalb noch einmal neue Adressen nachbestellt werden mussten. Tabelle 1 gibt einen Überblick darüber, wie sich die letztendliche Bruttostichprobe auf die Regionen und Betriebsgrößen verteilt.

Tabelle 1: Verteilung der Bruttostichprobe - Gesamt

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	497	565	686	730	2.478
Süd	981	998	1.208	1.299	4.486
Ost	955	597	811	1.282	3.645
NRW	281	281	348	374	1.284
Summe	2.714	2.441	3.053	3.685	11.893

Zusätzlich zeigen Tabelle 2 und Tabelle 3 jeweils die Verteilung der Unternehmensadressen innerhalb der Haupt- bzw. der Ergänzungsstichprobe.

Hierbei ist zu beachten, dass die Adressen der Ergänzungsstichprobe dynamisch in das Projekt eingespeist wurden, was bedeutet, dass wir nicht alle erhaltenen Adressen auf einmal, sondern bedarfsabhängig importiert haben. Aus Tabelle 3 geht hervor, dass in der Zelle Region Ost / 10-49 MA keine Nummern aus der Ergänzungsstichprobe importiert wurden. Dies war nicht nötig, da mit den Adressen der Hauptstichprobe ausreichend Interviews innerhalb der Zelle realisiert werden konnten.

Tabelle 2: Verteilung der Bruttostichprobe - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	264	339	408	500	1.511
Süd	488	594	718	897	2.697
Ost	459	597	714	884	2.654
NRW	139	164	210	260	773
Summe	1.350	1.694	2.050	2.541	7.635

Tabelle 3: Verteilung der Bruttostichprobe – Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Summe
Nord	233	226	278	230	967
Süd	493	404	490	402	1.789
Ost	496	0	97	398	991
NRW	142	117	138	114	511
Summe	1.364	747	1.003	1.144	4.258

2.3 Telefonnummernrecherche

Die von der Bundesagentur für Arbeit erhaltenen Daten enthielten Namen, Anschrift und Branche der Unternehmen, sowie jeweils eine Zuordnung zur Region und zur Betriebsgröße. Die dazugehörigen Telefonnummern wurden in den Räumen von aproxima recherchiert.

Die Recherche der Telefonnummern übernahmen erfahrene Hilfskräfte, die sich dazu verschiedener Internetquellen bedienten. Die allermeisten Treffer werden dabei erfahrungsgemäß über die Suchmaschine „Google“ sowie das Telefonverzeichnis „Telefonbuch.de“ erzielt. Die Nummern wurden von dort per Kopierfunktion in die Excel-Tabelle der Stichprobe übertragen. Fehlerhafte Eingaben konnten so fast vollständig umgangen werden. Wurde ein Unternehmen unter der recherchierten Telefonnummer trotzdem nicht erreicht, unternahmen wir einen weiteren Rechercheversuch, um unter der ggf. neu gefundenen Nummer erneut anzurufen.

Tabelle 4 zeigt für die Hauptstichprobe, wie viele Telefonnummern zu den erhaltenen Adressen recherchiert werden konnten, Tabelle 5 die Erfolgsquote der Recherche pro Zelle. Im Durchschnitt wurde also zu 94,2 Prozent der erhaltenen Adressen eine Telefonnummer gefunden.

Tabelle 4: Übersicht gelieferte Adressen und daraus recherchierte Telefonnummern - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA		10 bis 49 MA		50 bis 249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Adres- sen	Tel-Nr.								
Nord	288	264	360	339	432	408	540	500	1.620	1.511
Süd	504	488	630	594	756	718	945	897	2.835	2.697
Ost	504	459	630	597	756	714	945	884	2.835	2.654
NRW	144	139	180	164	216	210	270	260	810	773
Summe	1.440	1.350	1.800	1.694	2.160	2.050	2.700	2.541	8.100	7.635

Tabelle 5: Recherchequote - Hauptstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	91,7	94,2	94,4	92,6	93,2
Süd	96,8	94,3	95,0	94,9	95,3
Ost	91,1	94,8	94,4	93,5	93,5
NRW	96,5	91,1	97,2	96,3	95,3
Summe	93,8	94,1	94,9	94,1	94,2

Die Recherche der Adressen der Ergänzungsstichprobe fand erst statt, wenn in einer Quotenzelle weitere Telefonnummern benötigt wurden. Einen Überblick über die Recherche liefern hierfür die Tabellen 6 und 7. Die graue Färbung einiger Werte in Tabelle 7 bedeutet, dass hier nur ein Teil der gelieferten Adressen von den Rechercheuren bearbeitet wurde.

Tabelle 6: Übersicht gelieferte Adressen und daraus recherchierte Telefonnummern - Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA		10 bis 49 MA		50 bis 249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.	Adres-sen	Tel-Nr.
Nord	288	233	240	226	288	278	240	230	1.056	1.007
Süd	504	493	420	404	504	490	420	402	1.848	1.789
Ost	504	496	420	0	504	97	420	398	1.848	991
NRW	144	142	120	117	144	138	120	114	528	511
Summe	1.440	1.364	1.200	787	1.440	1.003	1.200	1.144	5.280	4.258

Tabelle 7: Recherchequote - Ergänzungsstichprobe

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	80,9	94,2	96,5	95,8	91,9
Süd	97,8	96,2	97,2	95,7	96,7
Ost	98,4	0,0	19,2	94,8	53,1
NRW	98,6	97,5	95,8	95,0	96,7
Summe	94,7	62,3	69,7	95,3	80,5

2.4 Kontaktaufnahme mit den Zielpersonen

Informationsschreiben

Im Vorfeld der Befragung wurden alle potenziellen Befragten schriftlich über die Durchführung der Untersuchung unterrichtet. Aufgrund der Tatsache, dass im Rahmen der Befragung teilweise sehr detaillierte Angaben von den Unternehmen verlangt wurden, lag dem Anschreiben überdies ein Informationsblatt über die im Rahmen der Befragung zu erhebenden Daten bei. Da nur in sehr wenigen Fällen die Namen der Geschäftsführer/innen vorlagen, richteten sich die Briefe allgemein an die Geschäftsführung. Die Anschreibenvorlagen befinden sich im Anhang des Feldberichts.

Erstes Kontaktgespräch

Im Rahmen des ersten Kontaktgesprächs ließen sich die Interviewer zunächst mit der Geschäftsleitung verbinden, an die ja das Schreiben gerichtet war. Dort erkundigten sie sich nach dem Verbleib des Briefes, was zunächst auch von den Sekretariaten beantwortet werden konnte. War das Ergebnis dieses Gesprächs, dass das Anschreiben nicht angekommen sei, so wurde der wiederholte Versand per E-Mail angeboten.

In der Regel konnte nicht gleich zur Geschäftsleitung durchgestellt werden, was (mehrere) weitere Anrufe zur Folge hatte. In einigen Fällen konnten die Sekretariate jedoch gleich zu einem anderen Ansprechpartner, dann meist in der Personalabteilung, weiterleiten. Alle weiteren Kontaktversuche liefen dann mit diesen Zielpersonen.

Bei der Zielperson angelangt, stellten die Interviewer die Studie kurz und unter Bezugnahme auf das Anschreiben vor und warben um Teilnahme. Das Interview konnte natürlich auch sofort geführt werden, aufgrund der Länge nahmen dieses Angebot jedoch nur 51 – hauptsächlich kleine – Unternehmen an. Mehrheitlich wurde jedoch ein Interviewtermin vereinbart.

Die Entscheidung, mit welcher Person das Interview geführt werden sollte, oblag den Unternehmen selbst. Diese hatten aufgrund des Anschreibens sowie der Erklärungen am Telefon den besten Überblick darüber, welche Person oder Personen im Unternehmen die besten Auskünfte geben konnte. Die Verteilung der Funktionen der Interviewpartner zeigt Tabelle 8. Die meisten Interviews (59 Prozent) wurden mit Mitarbeitern der Personalabteilung geführt, wobei diese unterschiedliche konkrete Funktionen hatten. Sie reichten vom Personalleiter bis zum Weiterbildungsverantwortlichen. Für ein gutes Drittel der Interviews standen Mitarbeiter der Geschäfts- oder Organisationsleitung, sei es der oder die Geschäftsführer/in selbst, Prokuristen oder Assistenzen der Geschäftsleitung, zur Verfügung. In insgesamt 6 Prozent der Fälle antwortete eine Person mit anderen Funktionen auf die Fragen. Bei dieser stellten wir jedoch sicher, dass sie sich mit dem Thema Personal und Weiterbildung im Unternehmen auskennt.

Tabelle 8: Funktion der Zielperson nach Unternehmensgröße

	Geschäftsleitung oder ähnliches	Personalabteilung	andere Funktion
5 bis 9 MA	61,2	30,8	8,0
10 bis 49 MA	46,8	47,6	5,5
50 bis 249 MA	29,2	63,3	7,6
250+ MA	9,6	87,6	2,8
Gesamt	35,1	59,3	5,7

Wie zu erwarten war, hängt die Funktion der Zielperson von der Unternehmensgröße ab (vgl. Tabelle 8). Je kleiner der Betrieb, desto eher wurden die Interviews von der Geschäfts- oder Organisationsleitung geführt – sei es, weil keine eigenen Personalverantwortlichen existierten oder weil der „Chef“ das Interview selbst führen wollte. Mit zunehmender Größe wurden die Interviewer immer häufiger an die Personalabteilung verwiesen, bei Betrieben mit mehr als 250 Mitarbeitern in fast jedem Fall. Diese Differenzierung macht noch einmal deutlich, dass in den Betrieben durchaus versucht wurde, den optimalen Gesprächspartner für unsere Anfrage bereit zu stellen.

Weiterleitung an andere Standorte

In einigen Betrieben standen die gewünschten Daten nicht am ausgewählten Standort zur Verfügung. Dort baten die Interviewer um die Kontaktdaten des Standortes bzw. der Zentrale, wo diese Daten erfasst werden. Wurde dort

ein passender und teilnahmebereiter Ansprechpartner ermittelt, wiesen die Interviewer ausdrücklich darauf hin, dass die gewünschten Daten nur für den ausgewählten Betrieb erfragt werden. Vor Beginn jedes Interviews haben sich die Interviewer vergewissert, mit welchem Standort das Gespräch geführt wird und um welchen es konkret gehen soll. In 72 der 1.238 Fälle wurde das Interview mit einem anderen Standort geführt.

Modifizierung der Kontaktaufnahme in der Ergänzungsstichprobe

Nachdem der erste Teil der Stichprobe abgearbeitet war, zeichnete sich die Erkenntnis ab, dass die avisierte Fallzahl von 1.200 mit den vorhandenen Nummern nicht erreicht werden kann und dass vor allem in den Betrieben mit 5-9 oder 10-49 Mitarbeitern die Verweigerungsquote besonders hoch war. Für die dadurch notwendig gewordene Ergänzungsstichprobe wurden deshalb weitere Maßnahmen ergriffen, um die Ausschöpfungsquote zu erhöhen (vgl. dazu auch die Anschreiben im Anhang):

- ↳ Zum einen fand eine Kürzung des Informationsblattes zu den abzufragenden Daten statt, welches mit dem Anschreiben des BIBB per E-Mail versendet wurde. Dies basierte auf der Vermutung, dass die Menge der abgefragten Zahlen die Betriebe abgeschreckt und dadurch zu den hohen Verweigerungsraten beigetragen hat.
- ↳ Zusätzlich wurden für die nachgelieferte Stichprobe unterschiedliche Anschreiben entwickelt, abhängig von der Größe des Betriebes. So erhielten die Betriebe mit 5-9 bzw. 10-49 Mitarbeitern ein Anschreiben, welches explizit darauf hinwies, dass besonders die Meinung von Unternehmen mit geringer Mitarbeiterzahl benötigt wird. Ebenso wurde der Umstand angesprochen, dass Unternehmer dieser Größe seltener in Weiterbildung investieren und die Gründe dafür erforscht werden sollen. Auch die voraussichtliche Interviewlänge wurde je nach Betrieb angepasst (an Betriebe mit 5-9 MA wurde eine Dauer von 15-20 Minuten kommuniziert und an Betriebe mit 10-49 MA eine Dauer von 20-25 Minuten).
- ↳ Anders als in der Hauptstichprobe erhielten die Betriebe dieser beiden Größenklassen nur das Anschreiben und kein Informationsblatt, da davon auszugehen war, dass der Befragte sich bei der geringen Mitarbeiterzahl nicht so umfangreich auf ein Interview vorbereiten muss wie die größeren Betriebe und auch ad hoc die benötigten Informationen nennen kann.
- ↳ Schließlich wurden die kleinen Betriebe (bis 9 Mitarbeiter) in einem gesonderten Projekt von unseren erfahrensten Interviewern telefoniert, die speziell auf die Besonderheiten dieser Gruppe geschult wurden.

Die Maßnahmen zusammen waren erfolgreich und zeigten schnell Wirkung, so dass das Projekt schließlich erfolgreich abgeschlossen werden konnte.

2.5 Interviewqualität

Insgesamt telefonierten 54 Interviewer an der Studie. Dabei führte ein einzelner Interviewer maximal 117 Interviews (=9,5 Prozent aller 1.238 Telefoninterviews). Alle Interviewer haben zu Beginn ihrer Tätigkeit bei aproxima ein mehrstündiges Bewerbertraining erfolgreich durchlaufen und wurden im Rahmen einer Projektschulung auf die Besonderheiten und den Umgang mit dem Fragebogen vorbereitet.

Die kontinuierliche Überwachung der Qualität der Arbeit der Interviewer während der Feldphase übernahmen die vier eigens dafür eingesetzten ChefinterviewerInnen. Ihnen stand dazu die Monitoringfunktion unseres CATI-Systems zur Verfügung. Damit konnten sie sowohl die geführten Interviews mithören als auch die Aktionen des

Interviewers am Bildschirm verfolgen (audiovisuelles Monitoring). Auf diese Weise konnten Unachtsamkeiten und Fehler der Interviewer effektiv und zuverlässig registriert und behoben werden.

Schwerpunktmäßig kontrollierten die Chefinterviewer im Rahmen ihrer Tätigkeit nachfolgend dargelegte Aspekte:

- ↪ Eingangssequenz (Überzeugungskraft, Wird das Projekt inhaltlich richtig dargestellt?)
- ↪ Skalen (Werden die Skalen mit den Befragten gelernt? Werden alle Skalenpunkte vorgelesen? Wird bei ungenauen Antworten immer noch einmal nachgefragt, für welche Antwort sich der Befragte entscheidet?)
- ↪ Werden die Fragen wortwörtlich vorgelesen, also keine Sachen hinzugefügt oder weggelassen?
- ↪ Notiert der Interviewer bei offenen Fragen genau das, was der Befragte gesagt hat oder nimmt er hier Kürzungen vor, die den Sinn nicht erfassen? Verwendet er die Ich-Form und nur übliche Abkürzungen?
- ↪ Wird das Interview neutral geführt, d.h. bewertet der Interviewer die Angaben des Befragten nicht und äußert nicht seine eigene Meinung?
- ↪ Höflichkeit
- ↪ Aussprache und Phonetik (Deutlichkeit, Dialekt)
- ↪ Wird bei Non-Response-Antworten ausreichend nachgehakt?

Nach jedem Monitoring führte der Chefinterviewer mit dem betreffenden Interviewer ein Auswertungsgespräch. Darin wurden positive Aspekte, Verbesserungspotenziale und natürlich ggf. aufgetretene Fehler bei der Interviewerarbeit besprochen. Wurden Fehler festgestellt, erstellte der Chefinterviewer darüber hinaus ein Protokoll.

Diese Routinekontrollen erfolgten proportional zur Häufigkeit des Einsatzes der Interviewer und verstärkt bei neuangeworbenen, nachgeschulten und häufig arbeitenden Interviewern. Insgesamt wurden 11 Prozent aller Interviews evaluiert. Ein Interview zählt dabei als evaluiert, wenn mindestens 80 % des gesamten Interviews vom Chefinterviewer verfolgt werden konnten.

2.6 Abweichungen vom Zufallsprinzip

Das Stichprobendesign der Untersuchung fußt grundsätzlich auf einer geschichteten Zufallsstichprobe. Um jedoch eine möglichst gute Ansprache der Betriebe und damit eine höhere Ausschöpfungsquote zu erreichen, wurden im Feldverlauf einige Modifikationen des reinen Zufallsprinzips vorgenommen. Diese sind hier überblicksartig und mit Verweisen auf die Orte ihrer genaueren Erläuterung dargestellt.

Nutzung verschiedener Anschreiben abhängig von der Betriebsgröße

Wie im Abschnitt 2.5 dargelegt, erhielten im Rahmen der Ergänzungsstichprobe die Betriebe mit 5-9 bzw. 10-49 Mitarbeitern leicht geänderte Versionen des ursprünglichen Anschreibens, welche speziell auf diese Gruppen zugeschnitten waren.

Modifikation des Informationsblattes

Für den nochmaligen Versand per E-Mail wurde das dem Anschreiben beiliegende Informationsblatt leicht gekürzt, um die Unternehmen nicht mit einer Flut von geforderten Daten abzuschrecken. Diese Version ist im Anhang dargestellt.

Des Weiteren erhielten die kleineren Betriebe der Ergänzungsstichprobe (5-9 und 10-49 Mitarbeiter) kein zusätzliches Informationsblatt, wie in Abschnitt 2.5 beschrieben wurde.

Interviewereinsatz

Für die Bearbeitung der Betriebe mit 5-9 Mitarbeitern wurde ein eigenes Projekt aufgesetzt, in welchem nur bereits mit dem Projekt vertraute und sehr erfolgreiche Interviewer eingesetzt wurden, um einen größtmöglichen Erfolg in dieser Gruppe erzielen zu können.

Einsatz der Ergänzungsstichprobe

Trotz des Zufallsprinzips bei der Anwahl der Unternehmen wurden bei der Ergänzungsstichprobe nur in den Quotenzellen Adressen aufgestockt, wo keine mehr verfügbar waren. Dies diente der „sanften“ Beeinflussung der Quotenentwicklung, ohne zu stark auf das Prinzip der Zufallsauswahl – z.B. durch definitives Schließen von Quotenzellen – einzuwirken.

3 Feldverlauf

3.1 Kontaktversuche

Ein weiterer Indikator, der in Bezug auf die Erreichbarkeit der Zielgruppe herangezogen werden kann, ist die Kontakthäufigkeit bis zur Durchführung eines erfolgreichen Interviews. Insgesamt waren für die Durchführung der Interviews durchschnittlich 11,8 Kontaktversuche notwendig. In 51 Fällen konnte das Interview direkt beim ersten Anruf geführt werden. Die maximale Kontakthäufigkeit betrug 88 Anrufe in der Hauptstichprobe. In der Ergänzungsstichprobe waren es nur 38 Anrufe, da diese erst später hinzugezogen wurde und damit weniger Zeit zur Kontaktierung zur Verfügung stand. Anzumerken ist, dass die Unternehmen maximal zehnmal von uns angerufen wurden, es sei denn, es wurde innerhalb der ersten 10 Anrufe ein Termin – und sei es auch nur für einen Wiederanruf zwecks Vereinbarung eines Interviewtermins – mit uns vereinbart.

Der hohe Durchschnittswert verwundert nicht, wenn man bedenkt, dass in großen Unternehmen zunächst der richtige Ansprechpartner gefunden werden muss und schließlich auch ein Termin, zu dem eine Befragung möglich ist. Hierfür fanden immer wieder neue Terminvereinbarungen statt (oft mit Sekretärinnen der Zielpersonen), wobei der aktuelle Stand abgefragt wurde – Ist das Anschreiben angekommen? Konnte die Zielperson sich bereits mit dem Anschreiben auseinandersetzen? Ist die Zielperson für ein Interview bereit? Welcher Termin könnte passen? Diese Fragen ziehen sich meist über viele Telefonate hinweg, wodurch die hohe Anzahl an Kontakten zu Stande kommt.

Tabelle 9: Anzahl an Kontaktversuchen bis zur Realisierung eines CATI-Interviews

	Minimum	Maximum	Mittelwert	Median	Modus
Hauptstichprobe	1	88	14,3	10,0	4
Ergänzungsstichprobe	1	38	7,3	6,0	2
Gesamt	1	88	11,8	9,0	4

Zur Verdeutlichung des Erhebungsverlaufes ist in der untenstehenden Tabelle der kumulierte Anteil der realisierten Interviews nach Kontakthäufigkeit dargestellt. Hier zeigt sich, dass nach zwei Anrufen erst 10 Prozent, nach fünf

Kontakten knapp ein Drittel und nach neun Anrufen 56 Prozent aller Interviews realisiert wurden. Nach 25 Kontakten waren 90,5 Prozent aller Interviews realisiert, die restlichen Interviews brauchten bis zu 88 Kontaktversuche.

Tabelle 10: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	4,1	14	73,9
2	9,7	15	76,3
3	16,7	16	78,4
4	24,3	17	80,4
5	31,3	18	81,7
6	37,7	19	83,7
7	44,5	20	85,1
8	49,9	21	86,2
9	55,9	22	87,4
10	60,3	23	88,7
11	65,1	24	89,3
12	69,0	25	90,5
13	72,0
		88	100,0

Vergleicht man die Kontakthäufigkeit der Haupt- und Ergänzungsstichprobe, fällt auf, dass bei der Ergänzungsstichprobe bereits nach 6 Anrufen die Hälfte der Interviews realisiert werden konnten. Dies ist durch den Umstand zu erklären, dass in der Ergänzungsstichprobe hauptsächlich Interviews mit Betrieben mit weniger als 50 Mitarbeitern durchgeführt wurden. Bei diesen kann der richtige Ansprechpartner erfahrungsgemäß schneller ermittelt werden und benötigt meist nicht allzu viel Vorbereitungszeit, so dass ein Interview auch relativ spontan geführt werden konnte.

Tabelle 11: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen (Hauptstichprobe)

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	2,7	14	63,6
2	5,4	15	66,7
3	11,9	16	69,5
4	18,8	17	71,9
5	25,4	18	73,3
6	30,3	19	76,0
7	36,0	20	77,8
8	41,3	21	79,6
9	46,3	22	81,4
10	50,3	23	83,2
11	54,5	24	84,1
12	58,5	25	85,6
13	61,9
		88	100,0

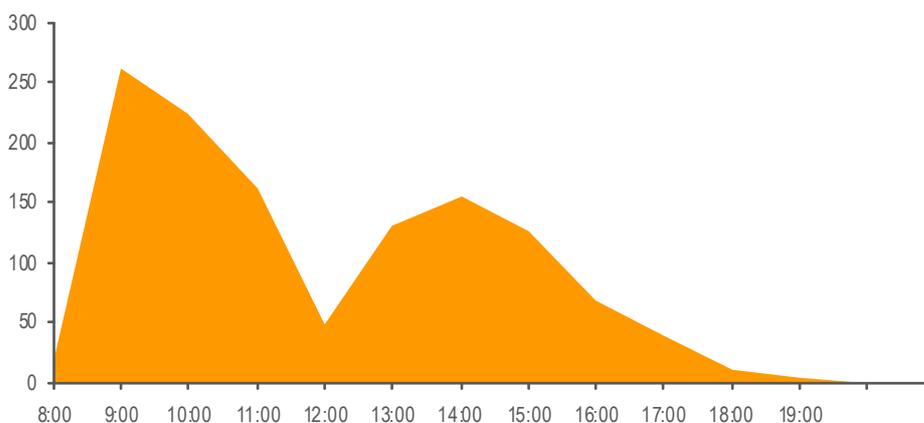
Tabelle 12: Anteil realisierter Interviews nach Kontaktversuchen (Ergänzungsstichprobe)

Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)	Kontakte	Anteil an realisierten Interviews (in %)
1	6,6	14	92,1
2	17,2	15	93,4
3	25,3	16	94,3
4	33,8	17	95,9
5	41,9	18	96,9
6	51,1	19	97,6
7	59,6	20	98,5
8	65,5
9	73,4	38	100,0
10	78,2		
11	83,8		
12	87,8		
13	89,7		

3.2 Erreichbarkeit und Teilnahmebereitschaft

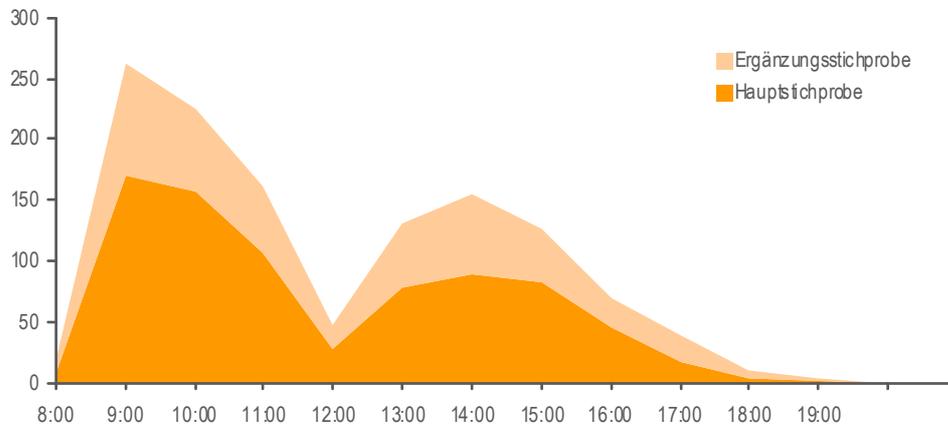
Die Befragung wurde an Werktagen hauptsächlich in der Zeit von 9 bis 18 Uhr realisiert. Zwischen 12 und 13 Uhr legten die Interviewer eine Pause ein, in der nur bereits vereinbarte Termine angewählt wurden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass zu dieser Zeit kaum Ansprechpartner in den Unternehmen zu erreichen sind. Wenn eine Zielperson einen Termin außerhalb dieses Zeitrahmens gewünscht hat, wurde dieser selbstverständlich auch umgesetzt. Abbildung 1 zeigt deutlich, dass die meisten Interviews am Vormittag, genauer gesagt in der Zeit von 9 bis 11 Uhr, geführt wurden. Um die Mittagszeit gab es den beschriebenen Einbruch, gefolgt von einem erneuten Hoch zwischen 14 und 15 Uhr. Dieser Verlauf ist typisch für Unternehmensbefragungen und wurde auch so erwartet.

Abbildung 1: Verteilung der Interviews nach Uhrzeit



Differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe zeigt sich bezüglich der Verteilung der Interviews nach Uhrzeit grundsätzlich dasselbe Bild, wie Abbildung 2 deutlich macht.

Abbildung 2: Verteilung der Interviews nach Uhrzeit differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe



3.3 Entwicklung der Fallzahl

Entsprechend den Wünschen des Auftraggebers sollten 1.200 Interviews mit Unternehmen in Deutschland durchgeführt werden. Um ein repräsentatives Abbild der deutschen Unternehmenslandschaft zu erzielen, wurde eine Aufteilung der Zielstichprobe vorgegeben, die auf der Verteilung der Unternehmen in Deutschland basierte. Tabelle 13 zeigt die avisierte Zellgröße sowie die letztlich umgesetzten Interviews pro Region und Betriebsgröße (die Angaben zu den durchgeführten Interviews basieren auf den erfragten Daten und nicht auf den Informationen der BA).

Insgesamt wurden 1.238 Interviews durchgeführt. Diese Übererfüllung ist darauf zurückzuführen, dass die 1.200 angestrebten Interviews drei Tage vor Ende der Feldzeit erreicht waren. Zu diesem Zeitpunkt gab es jedoch noch eine Reihe fester Termine, bei denen wir davon ausgehen mussten, dass sich die Befragten umfangreich vorbereitet hatten. Aus Gründen der Feldpflege sollten diese Termine nicht verloren gehen.

Tabelle 13: Zielstichprobe und erreichte Interviews nach Region und Betriebsgröße

	5-9 MA		10-49 MA		50-249 MA		250+ MA		Gesamt	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Nord	60	44	60	70	60	47	60	68	240	229
Süd	108	74	108	123	108	90	108	146	432	433
Ost	96	105	96	138	96	99	96	111	384	453
NRW	36	27	36	30	36	28	36	38	144	123
Gesamt	300	250	300	361	300	264	300	363	1.200	1.238

Die Tabellen 14 und 15 zeigen die Verteilung der Interviews differenziert nach Haupt- und Ergänzungsstichprobe. Deutlich wird, dass mit Hilfe der Ergänzungsstichprobe der Großteil der Interviews in den Betrieben mit 5-9 Mitarbeitern realisiert werden konnte. In Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern konnten bereits mit der

Hauptstichprobe viele Interviews durchgeführt werden, so dass nicht alle nachgelieferten Unternehmensadressen importiert werden mussten. Dadurch wurden in diesen Gruppen natürlich innerhalb der Ergänzungsstichprobe auch weniger Interviews geführt.

Tabelle 14: Realisierte Interviews der Hauptstichprobe

	5-9 MA	10-49 MA	50-249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	18	33	35	47	133
Süd	18	71	58	108	255
Ost	28	112	91	81	312
NRW	10	14	24	32	80
gesamt	74	230	208	268	780

Tabelle 15: Realisierte Interviews der Ergänzungsstichprobe

	5-9 MA	10-49 MA	50-249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	26	37	11	21	95
Süd	56	52	34	42	184
Ost	77	27	5	23	132
NRW	17	15	6	9	47
gesamt	176	131	56	95	458

3.4 Befragungsdauer

Die Interviews dauerten im Schnitt 31 Minuten. Das kürzeste Interview benötigte 8, das längste 86 Minuten. Tabelle 16 zeigt, dass die Dauer der Interviews abhängig von der Größe des befragten Unternehmens ist. Die Interviews in den kleinen Betrieben mit 5-9 Mitarbeitern waren im Durchschnitt erwartungsgemäß die kürzesten, da hier die Datenmenge im Schnitt geringer ist als in den größeren Unternehmen. Zwischen Interviews in der kleinsten und größten Beschäftigtenklasse liegen im Schnitt 13 Minuten Unterschied.

Betrachtet man die Durchschnittsdauer innerhalb der Haupt- und der Ergänzungsstichprobe, ergibt sich für die Hauptstichprobe ein Wert von 32 Minuten und für die Ergänzungsstichprobe von 28 Minuten. Auch dieser Unterschied lässt sich durch die große Anzahl an Interviews in kleineren Unternehmen innerhalb der Ergänzungsstichprobe erklären. Hinzu kommt, dass die Interviewer zum Zeitpunkt des Imports der Ergänzungsstichprobe bereits sehr viel Erfahrung mit dem Fragebogen an sich sammeln konnten, was die Durchführung eines Interviews leicht beschleunigte.

Tabelle 16: Durchschnittsdauer nach Betriebsgröße

Mitarbeiterzahl	Durchschnittsdauer - Gesamt	Durchschnittsdauer - Hauptstichprobe	Durchschnittsdauer - Ergänzungsstichprobe
5-9 MA	24	25	23
10-49 MA	28	28	27
50-249 MA	32	33	31
250+ MA	37	37	36
Gesamt	31	32	28

3.5 Abbrüche

Insgesamt wurden 75 der Interviews zwischendurch unterbrochen und zu einem späteren Zeitpunkt fortgesetzt. Davon wurden 16 Interviews sogar mehrmals unterbrochen. 55 der unterbrochenen Interviews sind Bestandteil der Hauptstichprobe, die restlichen 20 stammen aus der Ergänzungsstichprobe.

Wie bereits im Pretest dargelegt, sind die Ursachen für die Abbrüche vielfältig. Interviews dieser Länge sind sehr anstrengend für die Befragten, vor allem da diese meist nicht durchgehend ungestört sind. Viele der Angerufenen hatten sich genau eine halbe Stunde für die Befragung eingeplant und mussten nach Ablauf dieser Zeit einen neuen Termin vereinbaren. Natürlich kam es auch vor, dass unvorhergesehene Umstände zur Unterbrechung führten oder die Befragten feststellten, dass sie doch noch nicht alle erforderlichen Informationen parat hatten. Tabelle 17 zeigt, wie viele Abbrüche mit Rückruf es je nach Betriebsgröße gab.

Tabelle 17: Abbrüche mit Rückruf nach Betriebsgröße

Mitarbeiterzahl	Abbrüche mit Rückruf - Gesamt	Abbrüche mit Rückruf - Hauptstichprobe	Abbrüche mit Rückruf - Ergänzungsstichprobe
5-9 MA	15	6	9
10-49 MA	25	14	11
50-249 MA	13	13	0
250+ MA	22	22	0
Gesamt	75	55	20

Darüber hinaus gab es insgesamt 48 Unternehmen, die das Interview zwar begonnen, aber nicht zu Ende geführt haben. Hauptursache war, dass die Befragten die Zahlenangaben nicht parat hatten und auch keine Schätzungen abgeben konnten. Tabelle 18 gibt Auskunft über die Verteilung der Abbrüche ohne Rückruf auf Betriebsgröße und Region.

Tabelle 18: Abbrüche ohne Rückruf nach Betriebsgröße

	5 bis 9 MA	10 bis 49 MA	50 bis 249 MA	250+ MA	Gesamt
Nord	1	2	3	6	12
Süd	2	4	5	5	16
Ost	1	2	3	6	12
NRW	1	1	3	3	8
Summe	5	9	14	20	48

3.6 Ausschöpfungsquote

Von der Bundesagentur für Arbeit erhielten wir für die Studie insgesamt 13.380 Unternehmensadressen – 8.100 zu Beginn der Studie und später noch einmal 5.280 für die Ergänzungsstichprobe. Tabelle 19 veranschaulicht, zu wie vielen der erhaltenen Adressen eine Telefonnummer recherchiert werden konnte.

Tabelle 19 Ausschöpfung der Adressen

	Haupt- stichprobe	Ergänzungs- stichprobe	Gesamt
erhaltene Adressen	8.100	5.280	13.380
recherchierte Adressen	7.635	4.258	11.893
importierte Adressen	7.635	4.258	11.893
Telefonnummern für die Befragung	7.635	4.258	11.893

Das Bruttosample der Studie bestand aus 11.893 Unternehmensadressen. Diese Bruttostichprobe umfasst alle recherchierten Telefonnummern, die in das CATI-System importiert wurden.

Von der Bruttostichprobe sind die stichprobenneutralen Ausfälle – insgesamt 1.250 Adressen (10,5%) – abzuziehen. Weitere 9.405 Telefonnummern stellten systematische Ausfälle dar. Letztendlich wurden 11,6 Prozent der bereinigten Stichprobe in Interviews umgesetzt (1.238 Interviews).

Tabelle 20: Ausschöpfung der Telefonnummern - Gesamt

	N	in %
Bruttoadressen	11.893	100
qualitätsneutrale Ausfälle		
kein Anschluss unter dieser Nummer	417	3,5
falsches Unternehmen / kein Unternehmen erreichbar	290	2,4
Fax	23	0,2
kein Termin möglich bis Feldende	412	3,5
weniger als 5 Mitarbeiter	108	0,9
qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	1.250	10,5
bereinigte Stichprobe	10.643	100
systematische Ausfälle		
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	530	5,0
Anrufbeantworter	114	1,1
besetzt	119	1,1
Unternehmen verweigert Auskunft / kein Interesse	7.949	74,7
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	48	0,5
Abbruch mit Rückruf, aber niemanden erreicht	4	0,0
Termin, aber niemanden erreicht	540	5,1
Sonstiges	101	0,9
systematische Ausfälle insgesamt	9.405	88,4
durchgeführte Interviews	1.238	11,6
nutzbare Interviews	1.238	11,6

Stichprobenneutrale Ausfälle

Als stichprobenneutral werden alle solchen Ausfälle behandelt, die keinen verzerrenden Einfluss auf die Struktur der Nettostichprobe haben, da ihnen keine subjektiven Ausfallursachen zugrunde liegen. Hierzu zählen solche Fälle, die gar nicht zur definierten Grundgesamtheit gehören oder aufgrund verschiedener Ursachen als ständig nicht erreichbar gelten. Die Grenze zu den systematischen Ausfällen ist dabei oft Interpretationssache, vor allem, wenn es um die ständige Nichterreichbarkeit geht. In der Mehrzahl der Studien wird jedoch argumentiert, dass diese Form der Nichterreichbarkeit auf einem objektiven Grund basiert, der durch den Interviewer nicht beeinflusst werden kann. Sie ist somit einer fehlenden Kontaktmöglichkeit (z.B. ungültige Telefonnummer) gleichzusetzen.

Den größten Anteil an den qualitätsneutralen Ausfällen hatten ungültige Telefonnummern (also sowohl Nummern, unter denen kein Anschluss mehr zu verzeichnen war als auch solche, unter denen wir nur Privathaushalte oder andere Unternehmen erreichten, insgesamt 5,9%). In weiteren 3,5 Prozent der Unternehmen wurde uns mitgeteilt, dass die Zielperson im Befragungszeitraum aufgrund von Urlaub oder Krankheit nicht erreichbar sei bzw. dass innerhalb der Feldzeit aufgrund hohen generellen Arbeitsaufkommens kein Termin ermöglicht werden kann. In 23 Unternehmen konnten wir nur ein Fax erreichen (0,2%). Insgesamt wurden 1.250 qualitätsneutrale Ausfälle verzeichnet (10,5%). Zieht man diese Ausfälle von der Bruttostichprobe ab, erhält man eine bereinigte Stichprobe von 10.643 Telefonnummern.

Systematische Ausfälle

Als systematisch oder nicht-neutral gelten Ausfälle, die auf subjektive Ursachen zurückzuführen sind und damit einen verzerrenden Einfluss auf die Nettostichprobe ausüben können. Wichtigster Ausfallgrund ist hier die Interviewverweigerung. Weiterhin zählen auch schwierige Erreichbarkeiten dazu, bei denen jedoch im Unterschied zur ständigen Nichterreichbarkeit als stichprobenneutralem Ausfallgrund die generelle Möglichkeit bestünde, ein Interview zu führen.

Den höchsten Anteil an den systematischen Ausfällen hatten die Verweigerungen (74,7%). Die Verweigerungsgründe waren hierbei sehr verschieden. In den meisten Fällen konnte der Kontakt zur eigentlichen Zielperson nicht hergestellt werden, da die Interviewer bereits am Empfang mit der Aussage, das Unternehmen nähme generell nicht an Umfragen teil, abgewiesen wurden. Zwar haben wir den Fokus im ersten Kontaktgespräch auf den Brief, den wir zugesandt hatten, und nicht auf die Durchführung einer Befragung gelegt. Dennoch wurden die Interviewer sehr häufig mit der Frage konfrontiert, worum es in dem Brief gegangen sei. Nach der Antwort erfolgte dann in vielen Fällen die Verweigerung.

Die Tatsache, dass wir den Namen der Ansprechpartner in den Unternehmen nicht verfügbar hatten, erschwerte den Zugang zu den Zielpersonen darüber hinaus, da dadurch ersichtlich wurde, dass wir kein bekannter Kontakt der Zielperson waren. Wurden wir zur Zielperson durchgestellt, nannte diese zumeist Zeitmangel, zu viel Aufwand für das Herausfinden der gewünschten Informationen sowie eine zu lange Befragungsdauer als Verweigerungsgründe. Insgesamt ist die Verweigerungsrate im Gegensatz zu anderen Unternehmensbefragungen ähnlicher Anlage relativ hoch. Dies ist vermutlich auf die Komplexität sowie die Befragungsdauer zurückzuführen.

Neben den Verweigerungen machen nicht erreichte Ansprechpartner (mit und ohne Terminvereinbarungen) einen nicht unerheblichen Teil der systematischen Ausfälle aus (12,3%). Kleinere Anteile an den systematischen Ausfällen haben abgebrochene Interviews ohne Rückruf (0,5%) und sonstige Anrufergebnisse. Unter die Kategorie

Sonstiges fallen hauptsächlich Unternehmen, die zum Zeitpunkt des Anrufs bereits insolvent waren oder bereits befragt wurden (z.B. wenn bei einer Filialstruktur an dieselbe Person in der Firmenzentrale verwiesen wurde).

Ausschöpfung der Haupt- und Ergänzungsstichprobe

Tabelle 21 zeigt die Ausschöpfung der beiden genutzten Stichproben. Erhebliche Unterschiede bestehen nicht, jedoch ist die Ausschöpfung der Ergänzungsstichprobe mit 12,0 Prozent etwas besser als die der Hauptstichprobe, was durch die gezielte Ansprache der unterschiedlich großen Unternehmen und die Lerneffekte der Interviewer erklärt werden kann.

Tabelle 21: Ausschöpfung der Telefonnummern - Hauptstichprobe

	Hauptstichprobe		Ergänzungsstichprobe	
	N	in %	N	in %
Bruttoadressen	7.635	100	4.258	100
qualitätsneutrale Ausfälle				
kein Anschluss unter dieser Nummer	288	3,8	129	3,0
falsches Unternehmen / kein Unternehmen erreichbar	183	2,4	107	2,5
Fax	15	0,2	8	0,2
kein Termin möglich bis Feldende	262	3,4	150	3,5
weniger als 5 Mitarbeiter	59	0,8	49	1,2
qualitätsneutrale Ausfälle insgesamt	807	10,6	443	10,4
bereinigte Stichprobe	6.828	100	3.815	100
systematische Ausfälle				
trotz mehrfacher Versuche niemanden erreicht	317	4,6	215	5,6
Anrufbeantworter	67	1,0	47	1,2
besetzt	82	1,2	35	0,9
Unternehmen verweigert Auskunft / kein Interesse	5.139	75,3	2.810	73,7
Abbruch während des Interviews ohne Rückruf	31	0,5	17	0,4
Abbruch mit Rückruf, aber niemanden erreicht	3	0,0	1	0,0
Termin, aber niemanden erreicht	344	5,0	196	5,1
Sonstiges	65	1,0	36	0,9
systematische Ausfälle insgesamt	6.048	88,6	3.357	88,0
durchgeführte Interviews	780	11,4	458	12,0
nutzbare Interviews	780	11,4	458	12,0

4 Datenaufbereitung und -bereinigung

4.1 Datenaufbereitung

Der Datensatz wurde nach Abschluss der Befragung aus unserem CATI-System exportiert und in SPSS aufbereitet. Dazu gehörten folgende Maßnahmen:

- ↪ die Vergabe selbsterklärender und prägnanter Variablen- und Wertelabels
- ↪ die Vergabe einer fortlaufenden Fallnummer (CASE)
- ↪ die Löschung nicht mehr benötigter Systemvariablen und gleichzeitige Anonymisierung
- ↪ die Kontrolle und Benennung von Filtern

4.2 Datenbereinigung

Trotz aller Sorgfalt bei der Programmierung und Kontrolle bei der Interviewführung können in einem Datensatz Fehler unterschiedlichster Art auftreten, die im Nachgang bereinigt werden müssen. Dazu gehören:

- ↪ Werte außerhalb des realistischen Bereiches
- ↪ Ungültige fehlende Werte
- ↪ Inkonsistenzen zwischen zwei oder mehreren Variablen
- ↪ Hohe Anteile fehlender Werte
- ↪ Fehler in offenen Fragen

Zu den wichtigsten dieser Fehler erläutern wir im Folgenden unsere Vorgehensweise.

Werte außerhalb des realistischen Bereiches

Vor allem bei offenen Zahlenangaben kommt es vor, dass Angaben von Befragten zwar innerhalb des Gültigkeitsbereiches liegen, jedoch für den konkreten Fall unrealistisch erscheinen. Bei der Löschung solcher Werte muss mit Vorsicht vorgegangen werden, da die Bewertung, wann etwas unrealistisch ist, sehr subjektiv vorgenommen wird (auch wenn sie durch eine zweite Meinung validiert wird). Deshalb sollten die Grenzen dafür relativ großzügig ausgelegt werden.

Für zwei Fälle aus dem unbereinigten Datensatz haben wir entschieden, dass die Zahlen der Weiterbildungsteilnehmer viel zu hoch angegeben waren. Da es sich um Unternehmen aus dem Weiterbildungssektor handelte, nahmen wir an, dass die befragten die selbst angebotenen Kurse in ihre Berechnungen einbezogen haben. Wir haben die Fälle aufgrund der hohen Anzahl an Unplausibilitäten aus dem Datensatz gelöscht.

Weitere Werte haben wir nicht als unrealistisch klassifiziert. Wir empfehlen jedoch immer, gerade bei Zahlenangaben die Extremwerte der Verteilung vor der Analyse dahingehend zu prüfen, ob sie auch aus Sicht des Auftraggebers einbezogen werden können.

Inkonsistenzen zwischen zwei oder mehreren Variablen

Dass ein Wert in einer Variablen im gültigen und realistischen Bereich liegt, heißt noch nicht, dass er in das Gesamtbild des Falles passt. Gerade bei komplexen Zahlenabfragen wie im Fall der vorliegenden Studie kommt es vor, dass Befragte keine in sich stimmigen Angaben machen (können).

Um Inkonsistenzen zwischen den wichtigsten Zahlenangaben vorzubeugen, haben wir bereits im CATI-Fragebogen Kontrollvariablen und -schleifen eingebaut, die beim Auftreten unlogischer Angaben eine Nachfrage durch den Interviewer veranlassen. Diese sind im Folgenden aufgelistet:

- ↪ Q13: Liegen die Aufwendungen pro Mitarbeiter zwischen 10.000 und 100.000 Euro?
- ↪ Q13: Stimmt die Anzahl der Mitarbeiter mit der mitgelieferten Kategorisierung durch die BA überein?
- ↪ Q15: Ist die Zahl der Über-55-Jährigen höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- ↪ Q16: Ist die Zahl der weiblichen Mitarbeiter höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- ↪ Q17: Ist die Summe der Beschäftigten über alle Qualifikationsstufen höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- ↪ Q18: Ist die Zahl der Führungskräfte höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- ↪ Q20: Ist die Zahl der übernommenen Auszubildenden höchstens gleich der Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb?
- ↪ Q26: Ist die Summe der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Mitarbeiter höchstens gleich der Zahl der Gesamtbeschäftigten?
- ↪ Q27: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Frauen höchstens gleich der Zahl der beschäftigten Frauen?
- ↪ Q28A-D: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Beschäftigten mit der entsprechenden Qualifikation höchstens gleich der Zahl der mit dieser Qualifikation Beschäftigten?
- ↪ Q29: Ist die Zahl der im Jahr 2010 ausgeschiedenen Führungskräfte höchstens gleich der Zahl der beschäftigten Führungskräfte?
- ↪ Q44: Stimmt die Summe der Weiterbildungs-Teilnehmer nach Qualifikationen mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein?
- ↪ Q46: Betragen die Aufwendungen pro Teilnehmer höchstens 5.000 Euro?
- ↪ Q51: Stimmt die Summe der Aufwendungen nach Ausbildungsabschluss mit der Gesamtsumme der Weiterbildungsaufwendungen überein?

Um das Interview nicht durch ständige Nachfragen und Schleifen unnötig zu verlängern, wurden solche automatischen Prüfungen nur bis zu einem bestimmten Differenzierungsgrad vorgenommen. Außerdem galt für die meisten Berechnungen ein Toleranzbereich von 20 Prozent, da von den Befragten nicht zu erwarten war, dass sie alle Angaben auf den Punkt genau nennen konnten.

Weitere Konsistenzprüfungen zwischen verschiedenen Zahlenangaben wurden im Nachgang bei der Datenbereinigung vorgenommen. Die dabei gefundenen Unplausibilitäten haben wir in Kontrollvariablen festgehalten. Diese sind:

- ↪ P36: unplausible Werte im Vergleich von Q36 (Umfang der Freistellungen in Personentagen) und Q38 (Anzahl der geförderten Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen 2010) – Grenzwert: Anzahl der Stunden pro WB-Maßnahme < 1)

- ↪ P43: unplausible Werte im Vergleich von Q43 (befristet beschäftigte WB-Teilnehmer) und Q19A (Gesamtzahl der befristet Beschäftigten) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- ↪ P44B: unplausible Werte im Vergleich von Q44B (WB-Teilnehmer mit abgeschlossener Berufsausbildung) und Q17C (Gesamtzahl der Beschäftigten mit abgeschlossener Berufsausbildung) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- ↪ P45: unplausible Werte im Vergleich von Q45 (WB-Teilnehmer unter den Führungskräften) und Q18 (Gesamtzahl der Führungskräfte) – Grenzwert: mehr als 10 Weiterbildungen pro Mitarbeiter
- ↪ P48: unplausible Werte im Vergleich von Q48 (Aufwendungen für weibliche WB-Teilnehmer) und Q41 (weibliche WB-Teilnehmer) – Grenzwert: weniger als 10 Euro pro Teilnehmer
- ↪ P50: unplausible Werte im Vergleich von Q50 (Aufwendungen für befristet Beschäftigte) und Q43 (befristet beschäftigte WB-Teilnehmer) – Grenzwert: weniger als 10 Euro pro Teilnehmer

Alle anderen Prüfungen erbrachten keine außergewöhnlichen Inkonsistenzen. Zu beachten ist bei der Auswertung der Daten jedoch, dass bei einer solchen Differenzierungstiefe der Angaben trotz sorgfältiger Vorbereitung der Befragten kleinere Inkonsistenzen jederzeit vorkommen können.

Hohe Anteile fehlender Werte

Befinden sich in einem Fall sehr viele fehlende Werte (also Missingwerte, wie „weiß nicht“ und „keine Angabe“), so ist zum Einen davon auszugehen, dass der Befragte wenig auskunftsfähig oder –willig ist und damit auch die Reliabilität seiner anderen Angaben mangelhaft ist. Darüber hinaus liefert der Fall an sich möglicherweise zu wenig Informationen, um als Einheit in eine Auswertung einbezogen werden zu können. Er sollte demnach aus dem Datensatz gelöscht werden.

Im vorliegenden Datensatz wurde kein Fall mit einer ungewöhnlich hohen Anzahl fehlender Werte identifiziert.

Fehler in offenen Fragen

Trotz Schulung und Routine kann es bei der Erfassung offener Antworten in telefonischen Interviews immer wieder zu Flüchtigkeits- oder Rechtschreibfehlern kommen. Diese haben wir im Enddatensatz berichtigt. Dazu gehören vor allem folgende Fehlertypen:

- ↪ Rechtschreibung oder Grammatik, Groß- und Kleinschreibung fehlerhaft
- ↪ Prüfung, ob Ich-Form genutzt wurde
- ↪ Missing-Antworten, wie z.B. „da fällt mir nichts ein“ oder „nichts“
- ↪ Antwort passt nicht zur Frage
- ↪ Antwort ist so kurz gefasst, dass sie missverständlich ist
- ↪ bei Hybridfragen: für die offene Antwort gibt es bereits eine geschlossene Antwortvorgabe

Für den Gesamtbetrieb geantwortet

Bei sieben Fällen haben die Befragten für den Gesamtbetrieb statt die Filiale geantwortet. Wir haben diese Fälle deshalb aus dem Datensatz gelöscht.

5 Gewichtung

Die Grundgesamtheit für die Befragung strukturiert sich laut Angaben der Bundesagentur für Arbeit entlang der Dimensionen Mitarbeiterzahl und Region wie folgt:

Tabelle 22: Verteilung der Betriebe in der Grundgesamtheit nach Mitarbeiterzahl und Region

	5 bis 9		10 bis 49		50 bis 249		250 und mehr		Summe	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Nord	56.841	7,5	54.084	7,1	12.008	1,6	2.028	0,3	124.961	16,4
Süd	152.341	20,0	137.221	18,0	31.967	4,2	5.828	0,8	327.357	42,9
Ost	71.728	9,4	65.347	8,6	15.682	2,1	2.288	0,3	155.045	20,3
NRW	71.417	9,4	64.401	8,4	16.034	2,1	3.066	0,4	154.918	20,3
Summe	352.327	46,2	321.053	42,1	75.691	9,9	13.210	1,7	762.281	100,0

Nord: Schleswig-Holstein, Hamburg, Bremen, Niedersachsen

Süd: Bayern, Baden-Württemberg, Saarland, Rheinland-Pfalz, Hessen

Ost: Berlin, Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Wie in Tabelle 22 dargestellt wurde, besitzen sowohl die angestrebte als auch die erreichte Nettostichprobe aus Auswertungsgründen eine deutlich andere Struktur. Deshalb war nach der Feldphase eine Gewichtung der Daten notwendig, um die Struktur der Stichprobe an die Struktur der Grundgesamtheit anzupassen. Durch Nutzung der Gewichtung können somit repräsentative Aussagen über die deutschen Betriebe ab fünf Mitarbeitern gemacht werden.

Ziel der Gewichtung war es, die Randverteilungen der drei Strukturvariablen Mitarbeiterzahl, Region und Branche in der Stichprobe an die Verteilungen in der Grundgesamtheit anzupassen. Dazu haben wir ein iterierendes Verfahren verwendet, das die Verhältnisse zwischen Grundgesamtheit und Stichprobe aller Variablenausprägungen in Richtung 1,0 annähert, also ihre Abweichungen minimiert.

Für unterschiedliche Auswertungszwecke haben wir zwei verschiedene Gewichte ermittelt, die im Folgenden kurz dargestellt werden.

Hochrechnungsgewicht 1

Gewicht 1 (hrweight1) beinhaltet die folgenden Variablen:

- ↪ Region dichotom (Ost/West): West beinhaltet die Regionen Nord, Süd und NRW aus Tabelle 22
- ↪ Mitarbeiterzahl in den vier Kategorien aus Tabelle 22
- ↪ Branchen in den folgenden vier Kategorien:
 - 1) WZ 2008-Buchstaben B, C, D und E
 - 2) WZ 2008-Buchstaben A, F, G, H und I
 - 3) WZ 2008-Buchstaben J, K, L, M, N, S und T
 - 4) WZ 2008-Buchstaben O, P, Q, R und U

Tabelle 23 zeigt die Verteilungen in der Grundgesamtheit sowie der ungewichteten und gewichteten Stichprobe. Dort wird ersichtlich, dass die Gewichtungparameter in der gewichteten Stichprobe nur noch minimal von denen in der Grundgesamtheit abweichen. Die gewichtete Stichprobe kann deshalb in Bezug auf diese drei Parameter als repräsentativ für die Grundgesamtheit betrachtet werden.

Tabelle 23: Parameter für Hochrechnungsgewicht 1 in Grundgesamtheit und Stichprobe

Variable	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	in Prozent	gewichtet in %	ungewichtet in %
Region				
West	607.236	79,7	79,7	63,5
Ost	155.045	20,3	20,3	36,5
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Mitarbeiterzahl				
5 bis 9	352.327	46,2	46,2	20,0
10 bis 49	321.053	42,1	42,1	29,3
50 bis 249	75.691	9,9	9,9	21,4
250 und mehr	13.210	1,7	1,9	29,3
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Branche (WZ 2008)				
1 B,C,D,E	114.280	14,8	14,8	21,2
2 A,F,G,H,I	334.198	43,3	43,3	25,0
3 J,K,L,M,N,S,T	174.515	22,6	22,6	21,1
4 O,P,Q,R,U	149.519	19,4	19,4	32,7
Gesamt	772.512	100,0	100,0	100,0

Hochrechnungsgewicht 2

Für das zweite Hochrechnungsgewicht (hrweight2) wurden die folgenden beiden Variablen verwendet:

- ↪ Region in den vier Kategorien aus Tabelle 22
- ↪ Mitarbeiterzahl in den vier Kategorien aus Tabelle 22

In Tabelle 24 sind wieder die Verteilungen der Variablen in der Grundgesamtheit sowie der gewichteten und ungewichteten Stichprobe abgetragen. Auch hier sind die Unterschiede zwischen den gewichteten Stichprobenwerten und denen der Grundgesamtheit wieder marginal. Die Stichprobe ist also bei Anwendung des Hochrechnungsgewichtes 2 repräsentativ für die Grundgesamtheit hinsichtlich dieser beiden Variablen.

Tabelle 24: Parameter für Hochrechnungsgewicht 2 in Grundgesamtheit und Stichprobe

Variable	Grundgesamtheit		Stichprobe	
	Anzahl	in Prozent	gewichtet in %	ungewichtet in %
Region				
Nord	124.961	16,4	16,4	18,3
Süd	327.357	42,9	42,9	35,1
Ost	155.045	20,3	20,3	36,5
NRW	154.918	20,3	20,3	10,2
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0
Mitarbeiterzahl				
5 bis 9	352.327	46,2	46,2	20,0
10 bis 49	321.053	42,1	42,1	29,3
50 bis 249	75.691	9,9	9,9	21,4
250 und mehr	13.210	1,7	1,7	29,3
Gesamt	762.281	100,0	100,0	100,0

6 Anhang

- ↪ 6.1 Anschreiben und Beiblätter der Haupt- und Ergänzungsstichprobe
- ↪ 6.2 Erhebungsinstrument



Ihre Teilnehmernummer: XXX

Bonn, im Februar 2011

Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)** eine deutschlandweite **anonyme Betriebsbefragung** in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche **Hemmnisse** die Betriebe **bei der Finanzierung von Weiterbildung** für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. Auch und gerade die Auskünfte von Betrieben, bei denen Mitarbeiterweiterbildung bisher keine Rolle gespielt hat, sind sehr hilfreich. **Wir bitten Sie daher, diese wichtige Untersuchung zu unterstützen und uns ein telefonisches Interview mit Ihnen zu ermöglichen.**

Die Befragung dauert je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten **etwa 30 Minuten** und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BiBB die **aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH** (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem **14.02. und 30.04.2011** anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden. Das beigefügte **gelbe Informationsblatt** führt aus, um welche Angaben Sie telefonisch gebeten werden. Das Interview wird beschleunigt, wenn Sie viele Angaben bereithalten.

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die **Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz**. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die **Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft** vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter *Forschung* → *Forschungsdatenbank* das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer
Präsident
Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und
Sozialforschung Weimar mbH

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 107 – 1022, Fax: 0228 / 107 - 2960

aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung
Schillerstraße 10, 99423 Weimar
Tel.: 03643 / 74024 - 0, Fax: 03643 / 74024 - 16



Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft. Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de

Vielen Dank für Ihr Interesse an der BIBB-Erhebung!

Die geplante Studie untersucht den **Zusammenhang zwischen betrieblichem Weiterbildungsengagement und der Mitarbeiterfluktuation**. Neben einigen allgemeinen Informationen zum Betrieb (z. B. Unternehmenspolitik, Mitbestimmung, Technologie, Produktpalette und F+E) benötigen wir hierfür vor allem folgende Angaben:

1. Belegschaft

- **Personalaufwendungen**
- **Beschäftigtenzahl**
nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb, befristet/unbefristet, Teilzeit/Vollzeit
- **Ausgeschiedene Beschäftigte**
Anzahl nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb und Grund des Ausscheidens: Umstrukturierung, Erwerbsunfähigkeit/Ruhestand, Versetzung, auslaufende Befristung, Kündigung durch Betrieb oder Beschäftigte

2. Betrieblich geförderte Weiterbildung (durch Kostenübernahme oder Freistellung)

- **Teilnehmerzahlen**
nach Alter, Geschlecht, Qualifikation, Tätigkeit im Betrieb, befristet/unbefristet sowie nach Art und Inhalt der Weiterbildungen, z. B. Aufstiegsfortbildung, EDV/IuK-Maßnahmen, Maßnahmen zur Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations-/Präsentationsfähigkeiten, Soft Skills
- **Aufwendungen**
in € nach Alter, Geschlecht, Qualifikation der Teilnehmer, deren Tätigkeit im Betrieb, Art der Weiterbildung
- **Freistellungen**
in Personenstunden

3. Ökonomische Aspekte

- Geschäftsvolumen, Anteil von Vorleistungen und Fremdleistungen am Umsatz, Kapazitätsauslastung
HINWEIS: Sollten Sie als Personalleitung keinen genauen Überblick über diese Aspekte haben, wäre es für das Interview sehr hilfreich, wenn Sie diese Informationen vorab im Betrieb erfragen (siehe grünes Beiblatt).

Was ist ein Betrieb?

Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn er Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Im letzteren Fall beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle.

Für welchen Zeitraum sollen die Angaben gemacht werden?

Die Angaben sollen in der Regel für das Jahr 2010 gemacht werden, die Gesamtzahl der Beschäftigten wird auch für 2009 benötigt. Stichtag ist jeweils der 30.06. Die Angaben zu den betrieblichen Innovationen beziehen sich auf die letzten zwei Jahre vor der Erhebung.

Was, wenn keine genauen Angaben möglich sind?

In einigen Fällen werden Sie keine genauen Angaben machen oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes: **Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft! Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich!**

Falls Ihnen die folgenden ökonomischen Rahmendaten nicht bekannt sein sollten, wären wir Ihnen sehr verbunden, wenn Sie sie vor dem Telefongespräch im Betrieb erfragen und für das Interview bereithalten würden.

Frage	Angabe
<p>Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen <i>Reingewinn</i> erzielt, einen <i>Reinverlust</i>, oder war das Ergebnis in etwa <i>ausgeglichen</i>?</p>	
<p>Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?</p>	
<p>Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen (Angabe in Euro)?</p> <p>Anmerkung: Das Geschäftsvolumen ist</p> <ul style="list-style-type: none"> • im Normalfall: der Umsatz • bei Kreditinstituten: die Bilanzsumme, • bei Versicherungen: die Beitragssumme • bei Nichterwerbsorganisationen, Gebietskörperschaften und Einrichtungen des öffentlichen Dienstes: das Haushaltsvolumen. 	
<p>Waren Ihre Kapazitäten in 2010 voll <i>ausgelastet</i>, <i>unterschritten</i>, oder <i>überschritten</i>?</p> <p>Anmerkung: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.</p>	
<p>Welchen Anteil am Umsatz hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten (Angabe in Prozent)?</p> <p>Anmerkung: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sowie sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.</p>	

Wir bedanken uns sehr herzlich für Ihre Mitwirkung!



Ihre Teilnehmernummer: XXXX

Bonn, im Juni 2011

Betriebsbefragung des Bundesinstituts für Berufsbildung

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)** eine deutschlandweite **anonyme Betriebsbefragung** in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche **Hemmnisse** die Betriebe **bei der Finanzierung von Weiterbildung** für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. **Nun benötigen wir noch dringend Unternehmen mit weniger als 20 Mitarbeitern!** Diese sind häufig bei Weiterbildungsmaßnahmen zurückhaltender als größere Betriebe. Wir wollen herausfinden, warum – **und bitten Sie deshalb ganz besonders, uns mit der Teilnahme an unserer Befragung zu unterstützen!**

Die Befragung dauert je nach Weiterbildungsaktivitäten **etwa 15-20 Minuten** und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BiBB die **aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH** (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem **22.06. und 29.07.2011** anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden.

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die **Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz**. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die **Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft** vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter *Forschung* → *Forschungsdatenbank* das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer
Präsident
Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und
Sozialforschung Weimar mbH

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 107 – 1022, Fax: 0228 / 107 - 2960

aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung
Schillerstraße 10, 99423 Weimar
Tel.: 03643 / 74024 - 0, Fax: 03643 / 74024 - 16



Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft. Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de



Ihre Teilnehmernummer: xxxx

Bonn, im Juni 2011

Befragung zum betrieblichen Weiterbildungsverhalten

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Mangel an qualifizierten Arbeitskräften ist für viele Betriebe in der letzten Zeit wieder zu einem wichtigen Thema geworden. Wenn es darum geht, einem solchen Mangel vorzubeugen bzw. ihn zu beseitigen, wird betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten oft erhebliche Bedeutung beigemessen. Aber nicht alle Betriebe engagieren sich gleich stark in der Weiterbildung. Hierfür gibt es sicher gute Gründe, die wir genauer verstehen wollen. Deshalb hat das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB)** eine deutschlandweite **anonyme Betriebsbefragung** in Auftrag gegeben. Sie soll erfassen, ob und ggf. welche **Hemmnisse** die Betriebe **bei der Finanzierung von Weiterbildung** für ihre Mitarbeiter sehen.

Damit ein repräsentatives Bild entsteht, werden Betriebe verschiedener Größen und in verschiedenen Regionen befragt. **Nun benötigen wir noch dringend Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern!** Diese sind häufig bei Weiterbildungsmaßnahmen zurückhaltender als größere Betriebe. Wir wollen herausfinden, warum – **und bitten Sie deshalb ganz besonders, uns mit der Teilnahme an unserer Befragung zu unterstützen!**

Die Befragung dauert je nach Weiterbildungsaktivitäten **etwa 20-25 Minuten** und wird mit derjenigen Person aus Ihrem Betrieb geführt, die den besten Überblick über die Weiterbildungsaktivitäten besitzt - in der Regel die Geschäfts- oder Personalleitung.

Die Durchführung der Interviews übernimmt im Auftrag des BiBB die **aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung Weimar mbH** (www.aproxima.de). Ein Interviewer von aproxima wird Sie zwischen dem **22.06. und 29.07.2011** anrufen und um ein Interview bitten. Es kann sofort oder zu einem vereinbarten späteren Termin stattfinden.

Die Teilnahme an der Befragung ist natürlich freiwillig! Aber durch ihre Mitwirkung liefern Sie wichtige Informationen für die Gestaltung einer effizienten Weiterbildungspolitik in Deutschland. Wir verbürgen uns für die **Einhaltung der Regelungen zum Datenschutz**. Die von Ihnen übermittelten Angaben werden maschinenlesbar gespeichert und ausgewertet. Es werden keine Informationen zu den einzelnen befragten Betrieben weitergegeben oder veröffentlicht; Rückschlüsse auf Sie als Person oder Ihren Betrieb sind ausgeschlossen.

Die Studie wurde einstimmig vom Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung, in dem auch die **Spitzenorganisationen der deutschen Wirtschaft** vertreten sind, beschlossen. Weitere Informationen finden Sie auf unserer Homepage (www.bibb.de). Suchen Sie hierzu bitte unter *Forschung* → *Forschungsdatenbank* das Projekt mit der Nr. 2.3.301.

Bei Fragen helfen wir Ihnen selbstverständlich gerne weiter! Auskunft zum Forschungsprojekt gibt Herr Dr. Normann Müller (BIBB, Tel.: 0228-107-1022). Fragen zum Telefoninterview beantwortet Ihnen gerne Herr Sebastian Götte (aproxima, Tel: 03643/74024-0).

Für Ihre Unterstützung bedanken wir uns vielmals!

Mit freundlichen Grüßen

Manfred Kremer
Präsident
Bundesinstitut für Berufsbildung

Sebastian Götte
Gesellschafter & Prokurist
aproxima Gesellschaft für Markt- und
Sozialforschung Weimar mbH

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3, 53175 Bonn
Tel.: 0228 / 107 – 1022, Fax: 0228 / 107 - 2960

aproxima Gesellschaft für Markt- und Sozialforschung
Schillerstraße 10, 99423 Weimar
Tel.: 03643 / 74024 - 0, Fax: 03643 / 74024 - 16



Seriöse Markt- und Sozialforschung leistet einen wichtigen Beitrag für Wirtschaft und Gesellschaft. Sie erkennen sie an diesem Zeichen. www.deutsche-marktforscher.de

Vielen Dank für Ihr Interesse an der BIBB-Erhebung!

Die geplante Studie untersucht den **Zusammenhang zwischen betrieblichem Weiterbildungsengagement und der Mitarbeiterfluktuation**. Neben einigen allgemeinen Informationen zum Betrieb (z. B. Unternehmenspolitik, Mitbestimmung, Technologie, Produktpalette und F+E) benötigen wir hierfür vor allem folgende Angaben, zum Teil differenziert nach verschiedenen Faktoren, wie z.B. Geschlecht, Qualifikation oder Tätigkeitsfeld im Betrieb:

1. Belegschaft

- Personalaufwendungen
- Beschäftigtenzahl
- Ausgeschiedene Beschäftigte

2. Betrieblich geförderte Weiterbildung (durch Kostenübernahme oder Freistellung)

- Teilnehmerzahlen
- Aufwendungen in Euro
- Freistellungen in Personenstunden
- Gründe für bzw. gegen betriebliche Weiterbildung

3. Ökonomische Aspekte

- Geschäftsvolumen, Anteil von Vorleistungen und Fremdleistungen am Umsatz, Kapazitätsauslastung
HINWEIS: Sollten Sie als Personalleitung keinen genauen Überblick über diese Aspekte haben, wäre es für das Interview sehr hilfreich, wenn Sie diese Informationen vorab im Betrieb erfragen (siehe Beiblatt).

Was ist ein Betrieb?

Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn er Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Im letzteren Fall beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle.

Für welchen Zeitraum sollen die Angaben gemacht werden?

Die Angaben sollen in der Regel für das Jahr 2010 gemacht werden, die Gesamtzahl der Beschäftigten wird auch für 2009 benötigt. Stichtag ist jeweils der 30.06. Die Angaben zu den betrieblichen Innovationen beziehen sich auf die letzten zwei Jahre vor der Erhebung.

Was, wenn keine genauen Angaben möglich sind?

In einigen Fällen werden Sie keine genauen Angaben machen oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes:

Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft! Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich!

6.2 Erhebungsinstrument

INT01

Guten Tag, \$! ist mein Name. Ich rufe im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Könnte ich bitte mit dem Personalverantwortlichen Ihres Unternehmens sprechen?

(Falls Nachfrage: Wir hatten Ihrem Unternehmen vor kurzem ein Informationsschreiben bezüglich einer Befragung zum Thema Weiterbildung zukommen lassen (adressiert an den Geschäftsführer), das Interview sollte aber möglichst mit dem Personalverantwortlichen geführt werden.

(falls es keinen direkten Personalverantwortlichen gibt, ist der Geschäftsführer der passende Ansprechpartner.)

(Wir haben keinen namentlichen Ansprechpartner, da wir die Unternehmensadressen von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellt bekommen haben und die Namen der Geschäftsführer oder anderer Positionen werden dort nicht mit aufgeführt))

ggf. verbinden lassen und erneut vorstellen:

Guten Tag, \$! ist mein Name von der Gesellschaft aproxima aus Weimar. Ich rufe Sie im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung an. Wir führen zurzeit eine Studie zum Thema "Weiterbildung" durch. Dazu befragen wir 1.200 Unternehmen in ganz Deutschland. Wir hatten Ihnen dazu vor kurzem ein postalisches Informationsschreiben gesendet. Haben Sie das Schreiben bekommen?

ja, Schreiben erhalten	SA	=> /INT02
nein, Schreiben noch nicht erhalten	SN	=> /S1
Terminvereinbarung	TV	=> /CB
fester Termin	T6	=> /CB
kein Interesse an Studie (Empfang) - Grund notieren!	V1	=> KI
Sonstiges	SO	=> SONSTIGE
Anrufbeantworter	AB	=> END
neue Telefonnummer bzw. Durchwahl erhalten	DW	=> /TEL01
FAX	FX	=> END
nicht in Feldzeit erreichbar, wann wieder?	FZ	=> FZ
droht mit Klage/ Anwalt	SD	=> END

S1

Gerne kann ich Ihnen das Schreiben noch einmal per E-Mail zukommen lassen. Dazu müsste ich nur kurz Ihre E-Mailadresse aufnehmen. Ich kann ihnen auch kurz erklären, was wir ihnen im Schreiben mitgeteilt haben.

(Bitte Schreiben und Informationsblatt heranziehen und erklären, worum es geht).

E-Mail senden	MS	=> MAIL
später noch mal anrufen	T1	=> CB
kein Interesse- - Grund notieren!	V2	=> INT97
Interview starten	IS	=> VORB
neue Durchwahl erhalten	NT	=> TEL01

MAIL

Mailadresse eintragen und buchstabieren lassen!

Firmenname: <FIRMA >

DATE

NICHT VORLESEN: Datum von heute eintragen!

FORMAT: ohne Punkt und ohne Leerzeichen Jahr Monat Tag Beispiel: 20100419

S2:

Wir werden Ihnen das Schreiben in Kürze noch einmal zukommen lassen. Dann würde ich mich gerne noch mal bei Ihnen melden. Wann wäre es Ihnen denn Recht?

Termin vereinbaren	T2	=> CB
neue Nummer bzw. Durchwahl eintragen	TN	=> TEL01
Sonstiges	SO	=> END

INT02:

Dann wissen Sie ja, dass die Befragung telefonisch durchgeführt werden soll und ca. 30 Minuten dauern wird. Je nach Betriebsgröße und Weiterbildungsaktivitäten kann sie aber auch länger oder kürzer ausfallen. Die Befragung ist natürlich freiwillig, Sie helfen uns aber damit, die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in Deutschland zielgruppenspezifischer auszurichten. Ihre Angaben werden selbstverständlich anonym behandelt.

Wollen wir einen Termin für ein Interview vereinbaren oder hätten Sie jetzt kurz Zeit für mich?

Interview jetzt führen	JA	=> VORB
kein Interesse - Grund notieren!	NE	=> /KI
Terminvereinbarung	T3	=> /CB
fester Termin	T4	=> /CB
neue Telefonnummer / Durchwahl erhalten	TE	=> TEL01
Sonstiges	S3	=> /SONSTIGE

KI:

Warum kein Interesse? Bitte hier den Grund notieren.

Antwort	01	=> INT97
---------	----	----------

SONSTIGE:

Bitte sonstiges Ergebnis notieren.

Sonstiges	01	=> END
-----------	----	--------

FZ:

Wann wieder erreichbar?

Antwort

01

=> END

VORB:

Bevor wir mit der eigentlichen Befragung beginnen, habe ich noch zwei kurze Vorbemerkungen. Alle Fragen beziehen sich auf den befragten Betrieb. Wenn der Betrieb Teil eines größeren Unternehmens ist, beziehen sich die Fragen ausschließlich auf diesen Standort bzw. diese Niederlassung oder Filiale. Betriebe sind sowohl private als auch öffentliche Betriebe. Bei öffentlichen Betrieben beziehen sich die Fragen auf die jeweilige Dienststelle. Ist Ihnen jetzt klar, was unter Betrieb verstanden wird? Gut. In einigen Fällen werden Sie außerdem keine genauen Angaben machen können oder sich schwer für eine Antwort entscheiden können. Es ist für uns aber sehr wichtig, eine Angabe zu erhalten. Daher bitten wir Sie um folgendes: Wenn Sie sich zwischen verschiedenen Antwortmöglichkeiten nicht entscheiden können, wählen Sie bitte diejenige, die am ehesten zutrifft. Und wenn Sie bei Zahlenangaben keine genaue Auskunft geben können, dann schätzen Sie bitte einfach so gut wie möglich. (Int.: kurze Pause) In Ordnung, dann starten wir jetzt das Interview.

weiter 01

Q0:

Zur Sicherheit muss ich noch einmal kurz sagen, dass es bei der Befragung um den Betrieb bzw. Standort: <FIRMA > in <ORT > geht. Gehören Sie selbst zu diesem Standort oder zu einem anderen?

Interview wird mit ausgewähltem Standort geführt

01

Interview wird mit anderem Standort geführt

02

Q01:

In welchem Jahr wurde Ihr Betrieb gegründet?

(Interviewer: falls Nachfrage: in der jetzigen Rechtsform)

Wertebereich: Ganzzahl 1800 9999

Angabe verweigert -997

weiß nicht -998

Q02:

Ist Ihr Betrieb...

ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen oder Tochterunternehmen bzw. eine eigenständige Einrichtung ohne Niederlassungen an anderer Stelle, Teil eines größeren Unternehmen oder einer Behörde mit mehreren Betrieben?

01

=> Q04

02

Angabe verweigert

-97

=> Q04

weiß nicht

-98

=> Q04

Q03:
Ist Ihr Betrieb...

die Zentrale bzw. Hauptverwaltung dieses Unternehmens	01
eine regionale oder fachliche Mittelinstanz	02
eine Niederlassung, Dienststelle oder Filiale dieses Unternehmens	03
ein Franchisenehmer bzw. Handelsvertreter	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q04:
Laut Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit gehört Ihr Betrieb zu folgender Branche: <WZB >. Ist diese Angabe heute noch richtig?

ja	01	=> BLAND
nein	02	
keine Angabe	-97	=> BLAND
weiß nicht	-98	=> BLAND

Q05:
Und zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb heute?

(Interviewer: Bitte genaue Branche, also z.B. „Einzelhandel“ und nicht „Handel“ bzw. „Krankenhaus“ und nicht „Öffentlicher Dienst“. Bitte nachfragen, falls eine sehr unkonkrete Antwort gegeben wird)

Antwort	01
---------	----

BLAND:
In welchem Bundesland befindet sich Ihr Betrieb?

Schleswig-Holstein	01
Hamburg	02
Bremen	03
Niedersachsen	04
Nordrhein-Westfalen	05
Hessen	06
Saarland	07
Rheinland-Pfalz	08
Baden-Württemberg	09
Bayern	10
Mecklenburg-Vorpommern	11
Brandenburg	12
Berlin	13
Sachsen-Anhalt	14
Sachsen	15
Thüringen	16

Q06:

Würden Sie sagen, dass es in Ihrer Region deutlich mehr Betriebe dieser Branche gibt als in den meisten anderen Gegenden?

(Interviewer: Mit Region ist z.B. der Landkreis oder Ballungsraum gemeint. Beispiele sind die Optische Industrie in der Region Jena, die Automobilindustrie in und um Stuttgart, die Finanzdienstleistungen und Unternehmensberatungen in Frankfurt am Main oder die Mikroelektronik in der Region Dresden. Eine Anhäufung von Supermärkten, Restaurants oder Fachgeschäften in Städten oder Stadtteilen ist NICHT gemeint.)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q07:

Welche der folgenden Städte ist von Ihrem Betrieb aus am schnellsten mit dem Auto zu erreichen:

Essen	01
Dortmund	02
Hannover	03
Hamburg	04
Bremen	05
Düsseldorf	06
Köln	07
Frankfurt/Main	08
Stuttgart	09
Nürnberg	10
München	11
Berlin	12
Dresden	13
Leipzig	14
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q08:

Auf wie viele Kilometer schätzen Sie die Entfernung zu dieser Stadt bei einer Fahrt mit dem PKW?

(Interviewer: Wenn Betrieb zu einer der genannten Städte gehört: 0 km)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q09:

Wie lange ist die geschätzte Fahrzeit bis zu dieser Stadt mit dem PKW bei normaler Fahrweise?

In Minuten angeben

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q10:

Und welche Stadt ist die größte, die Sie von Ihrem Betrieb aus normalerweise in unter 45 Minuten Fahrzeit mit dem PKW oder dem Zug erreichen können?

=> +1 if Q09<46 AND Q09>=0

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q11:

Bevor wir zu den Weiterbildungsfragen kommen, stelle ich Ihnen nun zunächst einige allgemeine Fragen zur Zusammensetzung und Fluktuation Ihrer Belegschaft.

Wie hoch waren 2010 die Personalaufwendungen Ihres Betriebes insgesamt? Gemeint sind die Bruttolöhne und -gehälter einschließlich Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung.

In Euro angeben

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q12:

Wie viele Beschäftigte hatte Ihr Betrieb am 30.06.2009? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeits- oder Ausbildungsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeiter, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q13:

Und wie viele Beschäftigte waren es am 30.06.2010? Hierzu zählen nur Personen, die einen Arbeitsvertrag mit dem Betrieb oder seinem Mutterunternehmen hatten, also z.B. keine Leiharbeiter, keine freien Mitarbeiter mit Dienst- oder Werkverträgen und auch nicht außerbetriebliche Auszubildende oder Praktikanten.

Wertebereich: Ganzzahl 0 - 999999

Q13T2:

Ihre Aufwendungen pro Mitarbeiter betragen <Q13T1 > Euro. Normalerweise liegt dieser Wert zwischen 10.000 und 100.000 Euro. Deshalb zur Sicherheit die Nachfrage: Stimmen die angegebenen Zahlen?

Personalaufwendungen: <Q11 >

Mitarbeiterzahl: <Q13 >

=> +1 if (Q13T1>=10000 AND Q13T1<=100000) OR (Q11<0)

ja	1	
nein	2	=> Q11

Q14:

Und wie viele Leiharbeitskräfte beschäftigte Ihr Betrieb am 30.06.2010?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> /INT98 if Q13<5

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15:

Wir möchten die Beschäftigten gerne weiter differenzieren. Bitte geben Sie an, wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen 55 Jahre oder älter waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q15T:

Die Zahl der über 55jährigen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q15<=Q13

korrigieren	01	D	=> Q15
-------------	----	---	--------

Q16:

Und wie viele der <q13 > insgesamt Beschäftigten waren Frauen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q16T:

Die Anzahl der Frauen ist größer als die Anzahl der Gesamtbeschäftigten.

=> +1 if Q16<=Q13

korrigieren	01	D	=> Q16
-------------	----	---	--------

Q17A:

Und nun zu den Qualifikationen Ihrer Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele der am 30. Juni 2010 insgesamt <q13 > beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17B:

Und wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit Meister-, Techniker- oder Fachwirt-Ausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17C:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17D:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren Auszubildende?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17E:

Wie viele der restlichen beschäftigten Personen waren An- und Ungelernte, hatten also keine abgeschlossene Berufsausbildung (ohne Azubis)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q17T:

Die Summe der angegebenen Mitarbeiterzahlen in den Qualifikationsgruppen weicht zu stark von der Gesamtmitarbeiterzahl ab!

=> +1 if (Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)>(Q13-(Q13*0.2)) AND
 (Q17A+Q17B+Q17C+Q17D+Q17E)<(Q13+(Q13*0.2)) OR (Q17A<0) OR (Q17B<0) OR (Q17C<0) OR (Q17D<0)
 OR (Q17E<0)

Korrigieren	01	D	=> Q17A
-------------	----	---	---------

Q18:
Wie viele der <q13 > am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q18T:
Die Zahl der Führungskräfte ist höher als die Gesamtmitarbeiterzahl!

=> +1 if Q18<Q13

korrigieren	01	D	=> Q18
-------------	----	---	--------

Q19A:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren befristet beschäftigt (ohne Azubis)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q19B:
Wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren Teilzeitbeschäftigte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q19C:
Und wie viele der am 30. Juni 2010 beschäftigten Personen waren 1-Euro-Jobber?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q20:
Wie viele eigene Auszubildende hat Ihr Betrieb 2010 übernommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

=> Q22 if Q17D==0

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q20T (I):

Die angegebene Anzahl der Azubis ist größer als die vorher angegebene Gesamtzahl der Auszubildenden im Betrieb.

=> +1 if (Q20<=Q17D) OR (Q17D<0)

korrigieren 01 D => Q20

Q21:

Und wie viele davon unbefristet?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999

=> +1 if Q20==0

Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q22:

Soweit die Fragen zur Struktur, nun zur Fluktuation der Belegschaft.

Sagen Sie mir bitte: wie viele Arbeitsplätze sind in Ihrem Betrieb im Jahr 2010 aufgrund von Rationalisierungsmaßnahmen oder Umstrukturierungen verloren gegangen? Zu Umstrukturierungen gehören auch Ausgliederungen, Betriebsschließungen oder Ausgründungen von Betriebsteilen als eigenständige Firma. Bitte geben Sie nur den Saldo an!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q23:

Wie viele Beschäftigte sind 2010 in Ruhestand gegangen oder aufgrund von Erwerbsunfähigkeit ausgeschieden?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q24:

Und wie viele wurden in andere Betriebe des gleichen Unternehmens versetzt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q117:
Wie vielen Mitarbeitern wurde vom Betrieb gekündigt?

(Interviewer: hierzu zählen alle Kündigungen von Betriebsseite, egal ob es sich zum Beispiel um betriebsbedingte Kündigungen oder außerordentliche Kündigungen handelte.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q25:
Und wie viele sind ausgeschieden, weil ihr befristeter Arbeits- oder Ausbildungsvertrag ausgelaufen ist?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q26:

Bitte sagen Sie mir nun noch, wie viele Personen darüber hinaus im Jahr 2010 selbst gekündigt haben. Bitte bedenken sie, dass das Arbeitsverhältnis während Mutterschutz, Elternzeit, Wehr-/Zivildienst, und Arbeitsteilzeit fortbesteht!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997	=> /Q30A
weiß nicht	-99998	=> /Q30A

Q26T:

Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Personen übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter! Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann.

=> +1 if (Q22+Q23+Q24+Q25+Q26+Q117)<Q13

korrigieren	01	D	=> Q22
Angaben sind korrekt	02		

Q27EL:

Wie bereits vorher, möchten wir auch die <q26 > auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Personen gerne etwas weiter differenzieren.

=> Q30A if Q26==0

weiter	01	D
--------	----	---

Q27:

Wie viele davon waren Frauen? (Anzahl Frauen im Unternehmen insgesamt: <q16 >)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> +2 if Q16==0

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q27T:

Die Summe der aus dem Betrieb ausgeschiedenen Frauen übersteigt die Anzahl der im Betrieb beschäftigten Frauen!

=> +1 if (Q27<=Q16) OR (Q16<0)

korrigieren 01 D => Q27

Q28A:

Und nun zu den Qualifikationen der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter. Bitte geben Sie an, wie viele hatten... einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> +2 if Q17A==0

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q28AT:

Die Zahl der ausgeschiedenen Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss

=> +1 if (Q28A<=Q17A) OR (Q17A<0)

korrigieren 01 D => Q28A

Q28B:

Wie viele hatten einen Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> +2 if Q17B==0

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q28BT:

Die Zahl der Ausgeschiedenen mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit Meister-, Techniker- oder Fachwirtabschluss

=> +1 if (Q28B<=Q17B) OR (Q17B<0)

korrigieren 01 D => Q28B

Q28C:
Wie viele hatten eine abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
 => +2 if Q17C==0

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q28CT:

Die Zahl der Ausgeschiedenen mit abgeschlossener Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter mit abgeschlossener Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28C<=Q17C) OR (Q17C<0)

korrigieren 01 D => Q28C

Q28D:
Und wie viele hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
 => +2 if Q17E==0

Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q28DT:

Die Zahl der Ausgeschiedenen ohne abgeschlossene Berufsausbildung übersteigt die Gesamtzahl der Mitarbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung.

=> +1 if (Q28D<=Q17E) OR (Q17E<0)

Korrigieren 01 D => Q28D

Q28T:

Die Summe der auf eigenen Wunsch ausgeschiedenen Mitarbeiter ist größer als die Gesamtmitarbeiterzahl. Bitte prüfen Sie, ob das seine Richtigkeit haben kann!

=> +1 if ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q13+(Q13*0.2)) AND ((Q28A+Q28B+Q28C+Q28D)<=Q26+(Q26*0.2))

korrigieren 01 D => Q28A
 Angaben sind korrekt 02

Q29:
Wie viele der auf eigenen Wunsch Ausgeschiedenen waren Führungskräfte (also mindestens Teamleiter)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> +2 if Q18==0

 Angabe verweigert -99997
 weiß nicht -99998

Q29T:
Die Zahl der ausgeschiedenen Führungskräfte übersteigt die Anzahl der beschäftigten Führungskräfte.

=> +1 if (Q29<=Q18) OR (Q18<0)

korrigieren 01 D => Q29

Q30A:

Permutation -> Q30G

Sagen Sie mir nun noch, für wie wichtig Sie die folgenden Mittel halten, um die Mitarbeiterfluktuation gering zu halten? Bitte antworten Sie jeweils mit „gar nicht, „weniger, „ziemlich oder „sehr wichtig“.

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Überdurchschnittliche Löhne und Gehälter						
Weiterqualifizierung der Mitarbeiter						
Großzügige und flexible Arbeitszeitregelungen						
Innerbetriebliche Aufstiegsmöglichkeiten						
Innerbetriebliche Veränderungsmöglichkeiten						
Gutes Klima zwischen Führungskräften und Beschäftigten schaffen						
Teambildende Maßnahmen						

Q31:
Wir kommen jetzt zu den weiterbildungsbezogenen Fragen.
Können Sie mir zunächst sagen, ob Ihr Betrieb für die Planung der Mitarbeiterweiterbildung selbst zuständig ist oder ob diese Aufgabe von einer anderen Unternehmenseinheit übernommen wird?

 Betrieb ist selbst zuständig 01
 wird von anderer Unternehmenseinheit übernommen 02

 Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q32:

Hatte Ihr Betrieb im Laufe des Jahres 2010 einen Bedarf an bestimmten Qualifikationen? Damit meinen wir nicht nur formale Qualifikationen, also Abschlüsse, sondern alle denkbaren Kenntnisse und Fähigkeiten.

ja	01	
nein	02	=> Q35
Angabe verweigert	-97	=> Q35
weiß nicht	-98	=> Q35

Q33A:

Permutation -> Q33E

Was glauben Sie: Wie wichtig waren die folgenden Entwicklungen für die Entstehung dieses Qualifikationsbedarfs? Antworten Sie bitte jeweils mit "Gar nicht", „Weniger“, „Ziemlich“ oder „Sehr wichtig“. Wie wichtig waren...

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	ziemlich wichtig	sehr wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
technologische Entwicklungen						
das vermehrte Ausscheiden von Mitarbeitern aufgrund von Ruhestand oder Altersteilzeit						
rechtliche Entwicklungen						
Veränderungen der Betriebsorganisation						
Unternehmensstrategische Entwicklungen wie z.B. Produkteinführungen, die Erschließung neuer Marktsegmente, Qualitätsverbesserungen, Imageaufbesserung, etc.						

Q35:

Hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Mitarbeiter -ohne Auszubildende- für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt, die getrennt vom Arbeitsplatz stattfanden und nicht gesetzlich vorgeschrieben waren?

(Interviewer: Das Lernen kann innerhalb oder außerhalb des Betriebes stattfinden, es muss aber getrennt vom Arbeitsplatz geschehen, also z. B. in einem Unterrichtsraum oder Schulungszentrum des Betriebes bzw. des Mutterunternehmens oder in den Räumen eines externen Bildungsträgers. Es kann sich dabei um Maßnahmen handeln, die vom Betrieb selbst verantwortet, organisiert und durchgeführt werden oder um solche, für die diese Verantwortung im Wesentlichen bei einem externen Träger liegt. Wichtig ist aber, dass es sich um vorausgeplante und organisierte Maßnahmen handelt, also Lehrgänge, Kurse oder Seminare.. Dabei darf es sich nicht um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handeln, wie z.B. Arbeitsschutzschulungen)

ja	01	
nein	02	=> Q37

Angabe verweigert	-97	=> Q37
weiß nicht	-98	=> Q37

Q36A:

Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personenstunden? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999999

will Angabe lieber in Personentagen machen	01	
Angabe verweigert	-999999997	
weiß nicht	-999999998	

Q36B:

Welchen Umfang hatten diese Freistellungen in Personentagen? Bitte berücksichtigen Sie nur Freistellungszeiten, für die es keinen gesetzlichen Anspruch der Beschäftigten, z.B. für Bildungsurlaub, gab, und die nicht von den Beschäftigten nachgearbeitet wurden!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999999

=> +1 if NOT Q36A=01

Q37:

Hat Ihr Betrieb über evtl. entgangene Arbeitszeit hinaus direkte Kosten für solche Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Mitarbeitern -ohne Auszubildende- übernommen? Also z.B. für Kursgebühren, für Anreise, Unterbringung, Verpflegung der Teilnehmer, für Lehrpersonal, Räume und Ausstattung, oder für die Unterrichtsmaterialien?

(Interviewer: Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit sollen nicht berücksichtigt werden!)

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q38:

Wir bräuchten jetzt etwas genauere Angaben zu Art und Umfang dieser Weiterbildungsmaßnahmen. Für wie viele Mitarbeiter - ohne Auszubildende - hat Ihr Betrieb im Jahr 2010 Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen gefördert, also Kosten von Maßnahmen übernommen oder Freistellung gewährt?

Wertebereich: Ganzzahl 0 - 999999

Q40A:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40B:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an sonstigen Fortbildungsprogrammen mit Abschlussprüfung bei einer Kammer teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

=> /Q41if Q40A==Q38

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q40C:

Wie viele dieser Mitarbeiter haben an berufsbegleitenden Studiengängen an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung teilgenommen?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q41:

Wir möchten die Teilnehmer nun nach Beschäftigtengruppen differenzieren. Bitte geben Sie zunächst an, wie viele dieser <Q38 > Teilnehmer Frauen waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q42:

Und wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren 55 Jahre oder älter?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q43:

Bitte sagen Sie mir auch, wie viele der <Q38 > Teilnehmer befristet beschäftigt waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44A:

Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44B:

Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
 => /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44C:

Wie viele der <Q38 > Teilnehmer waren Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999
 => /Q45 if (Q38<11 AND (Q44A+Q44B==Q38))

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q44T:

Die Summe der Teilnehmer verteilt auf die Ausbildungsabschlüsse stimmt nicht mit der Gesamtzahl der geförderten Weiterbildungsmaßnahmen überein! Bitte prüfen Sie noch einmal, ob die Zahlen stimmen.

=> +1 if (Q44A+Q44B+Q44C)>=(Q38-(Q38*0.20)) AND (Q44A+Q44B+Q44C)<=(Q38+(Q38*0.2)) OR Q44A<0 OR Q44B<0 OR Q44C<0

korrigieren	01	D	=> Q44A
Werte sind korrekt	02		

Q45:

Und wie viele Teilnehmer an betrieblich geförderten Weiterbildungsmaßnahmen waren Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q46:

Wie hoch waren die Aufwendungen Ihres Betriebes für diese Maßnahmen im Jahr 2010 insgesamt? Berücksichtigen Sie dabei alle direkten Kosten, also z. B. Kursgebühren, Kosten für Anreise, Unterbringung und Verpflegung, sowie Kosten für Räume, Ausstattung, Lehrpersonal und Lernmaterialien, aber nicht die Lohnkosten für möglicherweise entgangene Arbeitszeit.

Wertebereich: Ganzzahl -98 9999999

Q46T:

Dies würde bedeuten, dass Ihr Betrieb pro Teilnehmer mehr als 5000 Euro aufgewendet hat. Ist das korrekt so?

=> +1 if (Q46/Q38)<=5000

stimmt so	01	
korrigieren	02	=> Q46

Q47A:

Welcher Betrag von den <q46 > Euro entfiel auf Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999

=> +1 if Q40A==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47B:

Und wie viel der <Q46 > Euro entfiel auf sonstige Fortbildungsprogramme mit Abschlussprüfung bei einer Kammer?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999

=> +1 if Q40B==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q47C:

Und welcher Betrag der <Q46 > Euro entfiel auf berufsbegleitende Studiengänge an Berufsakademien oder Hochschulen, nach Abschluss einer Erstausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q40C==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q48:

Wieder möchten wir differenzieren, auf welche Beschäftigtengruppen die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) entfielen. Bitte geben Sie zunächst an, wie hoch die Aufwendungen für Frauen waren!

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q41==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q49:

Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Personen im Alter von 55 Jahren oder älter?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q42==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q50:

Bitte sagen Sie mir auch, wie hoch die Weiterbildungsaufwendungen für befristet Beschäftigte waren.

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q43==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51A:

Nun zum Ausbildungsabschluss. Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit Fachhochschul- oder Hochschulabschluss?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q44A==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51B:

Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <q46 > €) für Beschäftigte mit abgeschlossener Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q44B==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51C:

Wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen (insgesamt: <Q46 > €) für Un- oder Angelernte ohne abgeschlossene Berufsausbildung?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999
 => +1 if Q44C==0

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q51T:

Die Summe der Aufwendungen differenziert nach Ausbildungsabschluss entspricht nicht den Gesamtaufwendungen.

=> +1 if (Q51A+Q51B+Q51C)>=(Q46-(Q46*0.2)) AND (Q51A+Q51B+Q51C)<=(Q46+(Q46*0.2)) OR Q51A<0 OR Q51B<0 OR Q51C<0 OR Q44A==0 OR Q44B==0 OR Q44C==0

korrigieren	01	D	=> Q51A
-------------	----	---	---------

Q52:

Und wie hoch waren die Weiterbildungsaufwendungen für Führungskräfte?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999999

Angabe verweigert	-9999997
weiß nicht	-9999998

Q53:

Basieren Ihre Angaben zu den Kosten auf ...

einer systematischen Erfassung, also z. B. im Rahmen des betrieblichen Rechnungswesens	01
einer überschlägigen Berechnung, z. B. auf Basis von Teilnahmefällen	02
einer spontanen Schätzung	03
(nicht vorlesen:) teils, teils	04

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39A:

Welcher Anteil in Prozent der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen entfiel im weitesten Sinne auf die Vermittlung von EDV bzw. Informations- und Kommunikationstechniken?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q39B:

Und welcher auf die Vermittlung von Arbeitstechniken, Kommunikations- und Präsentationsfähigkeiten oder Soft Skills?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q54:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel aufgrund eines Positions- oder Arbeitsplatzwechsels der betreffenden Mitarbeiter erforderlich? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q55:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen führen in aller Regel zu einem Aufgabenwechsel, einer Aufgabenerweiterung oder einem Positionswechsel der betreffenden Mitarbeiter im Betrieb? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02
Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q56:

Wie viele der von Ihrem Betrieb geförderten Weiterbildungen werden in aller Regel nicht vom Betrieb, sondern von den Beschäftigten initiiert? Kaum welche, eher wenige, einige, oder viele?

Kaum welche	01
Eher wenige	02

Einige	03
Viele	04
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q58:

Wenn Sie nun an die Maßnahmen denken, die der Betrieb angeregt oder initiiert hat: Bitte schätzen sie, welcher Anteil der hier vermittelten Kenntnisse und Fertigkeiten von den Mitarbeitern auch in anderen Betrieben angewandt werden kann! Ist das

ein eher geringer Teil, weil die meisten Maßnahmen betriebsspezifisch waren	01
der überwiegende Teil, weil viele Maßnahmen allgemein benötigte Kenntnisse und Fähigkeiten vermittelten	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q59:

Kam es bereits vor, dass Ihr Betrieb auch Maßnahmen (mit-)finanziert hat, deren Inhalte in ihrem Betrieb überhaupt nicht von Nutzen sind, nur um z.B. Mitarbeiter zu belohnen, zu motivieren, oder an den Betrieb zu binden?

ja	01	
nein	02	=> Q61
Angabe verweigert	-97	=> Q61
weiß nicht	-98	=> Q61

Q60:

Wie viele solche Maßnahmen hat Ihr Betrieb in 2010 (mit-)finanziert?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 9999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q61:

Hatte Ihr Betrieb im Jahr 2010 für Weiterbildungsaktivitäten Einnahmen aus umlagefinanzierten Fonds für Weiterbildungszwecke?

(Interviewer: Hierbei handelt es sich um privatwirtschaftlich organisierte, meist branchenbezogene Regelungen zur Förderung der Weiterbildung. Alle Betriebe einer Branche leisten eine Abgabe an einen Fond. Die Mittel kommen den weiterbildenden Betrieben zugute.)

ja	01	
nein	02	=> Q64
Angabe verweigert	-97	=> Q64
weiß nicht	-98	=> Q64

Q62:
Wie viele Beschäftigte wurden auf diese Weise gefördert?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99999

Angabe verweigert	-9997
weiß nicht	-9998

Q63:
Wie hoch waren diese Einnahmen (aus den Fonds)?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

Q64:
Erhielt Ihr Betrieb im Jahr 2010 finanzielle Unterstützung für Weiterbildungszwecke von der EU, vom Bund, den Ländern, der Bundesagentur für Arbeit oder aus anderen Quellen, wie etwa Stiftungen?

ja	01	
nein	02	=> Q67
Angabe verweigert	-97	=> Q67
weiß nicht	-98	=> Q67

Q65:
Wie hoch waren diese Zuschüsse?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-999997
weiß nicht	-999998

Q66:
Welche öffentlichen Fördermöglichkeiten hat Ihr Betrieb konkret genutzt?
(Interviewer: z. B. Bildungsscheck NRW, Qualifizierungsscheck Hessen, WeGebAU, andere Förderinstrumente)

Antwort	01
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q67:

Es folgen nun einige Fragen zur Weiterbildungsorganisation und -politik in Ihrem Betrieb. Beantworten Sie sie bitte auch, wenn Ihr Betrieb in 2010 keine Kosten für Bildungsmaßnahmen übernommen hat. Gibt es in Ihrem Betrieb eine bestimmte Person oder Organisationseinheit, die für betriebliche Weiterbildung verantwortlich ist?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68A:

Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q68B:

Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen systematische Analysen zum Qualifikationsbedarf durch, bei denen auch die zukünftige Unternehmensstrategie berücksichtigt wird?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69A:

Erstellt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q69B:

Erstellt Ihr Betrieb zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in der Regel einen schriftlichen Weiterbildungsplan bzw. ein Weiterbildungsprogramm?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70A:

Führt die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit zur Planung der betrieblichen Weiterbildung in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31<>02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q70B:

Führt Ihr Betrieb in regelmäßigen Abständen formalisierte Mitarbeitergespräche zwischen Management und Beschäftigten durch, um den spezifischen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten zu ermitteln?

=> +1 if Q31=02

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q71A1:

=> Q71B1 if Q31<>02

Misst die für Weiterbildung zuständige Unternehmenseinheit in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen				
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld				
Durch Feststellung der				

Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output				
---	--	--	--	--

Q71B1:

=> +3 if Q31=02

Misst Ihr Betrieb in der Regel durch eine der folgenden Methoden den Erfolg von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen?				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Durch schriftliche oder praktische Tests der vermittelten Qualifikationen				
Durch Beobachtung der Leistung im Arbeitsumfeld				
Durch Feststellung der Auswirkung auf die Arbeitsergebnisse/den Output				

Q72A:

Permutation -> Q72K

=> Q73A if (Q37<>01) AND (Q35<>01)

Ich lese Ihnen nun einige Gründe vor, die bei der Entscheidung, Weiterbildung zu fördern, eine Rolle spielen können. Bitte geben Sie jeweils an, ob die einzelnen Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes eine Rolle gespielt haben oder nicht.				
	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer				

Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q72_1A:

=> +1 if NOT (Q72A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?

	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die Erhöhung der Produktivität Ihrer Beschäftigten.				
Die Verbesserung der Qualität				
Die Verbesserung der Mitarbeiterzufriedenheit bzw. des Betriebsklimas				
Die Erhöhung der Innovationskraft der Mitarbeiter				
Die Qualifizierung von Mitarbeitern für einen Stellenwechsel				
Die Erhöhung der Attraktivität des Betriebes auf dem Arbeitsmarkt				
Die Bindung der Mitarbeiter an den Betrieb				
Das Erreichen größerer Unabhängigkeit vom externen Arbeitsmarkt				
Die Verbesserung des Kundenservice				
Die Stärkung sozialer Kompetenzen im Betrieb				
Die Stärkung von Führungskompetenzen im Betrieb				

Q73A:

Permutation -> Q73H

=> Q74A if NOT ((Q37=02) AND (Q35=02))

Bitte geben Sie an, ob die folgenden Gründe bei der Entscheidung ihres Betriebes, im Jahr 2010 keine Weiterbildungen zu fördern, eine Rolle gespielt haben oder nicht.

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle				

Q73_1A:

=> +1 if NOT (Q73A=01)

Bitte geben Sie nun jeweils an, wie wichtig Ihnen die Gründe, die Sie gerade genannt haben, bei der Entscheidung waren! Waren Sie sehr wichtig oder eher weniger wichtig?				
	sehr wichtig	eher weniger wichtig	Angabe verweigert	weiß nicht
Die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten entsprachen dem Bedarf des Betriebes				
Das Risiko, dass Arbeitnehmer nach einer Weiterbildung den Betrieb wechseln, war dem Betrieb zu hoch				
Es gab keine geeigneten Lehrveranstaltungen auf dem Weiterbildungsmarkt				
Die Beschäftigten konnten an Ihren Arbeitsplätzen nicht entbehrt werden				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden im Arbeitsprozess gebildet				
Die erforderlichen Qualifikationen wurden durch Neueinstellungen gewonnen				
Es gab bereits bedeutende Weiterbildungsinvestitionen in einem der Vorjahre				
Betrieblich finanzierte Weiterbildung für die Mitarbeiter spielte in den Überlegungen meines Betriebes bisher schlichtweg keine große Rolle				

Q74A:

Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, mehr Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01	=> Q75A
eher weniger	02	=> Q75A
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03	=> Q75A
Angabe verweigert	-97	=> Q75A
weiß nicht	-98	=> Q75A

Q74B:

Unabhängig davon, ob Ihr Betrieb 2010 Personalabgänge hatte: Nehmen Sie mal an, weniger Beschäftigte würden kündigen. Würde Ihr Betrieb dann eher mehr oder eher weniger in die Weiterbildung der Beschäftigten investieren?

eher mehr	01
eher weniger	02
(nicht vorlesen:) in etwa gleich viel	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q75A:

Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden verstärkt in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

=> Q75B if TRC(RAN(1.0000,2.9999))=1

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01	=> Q76
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02	=> Q76
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03	=> Q76
Angabe verweigert	-97	=> Q76
weiß nicht	-98	=> Q76

Q75B:

Nehmen Sie einmal an, andere Betriebe Ihrer Branche würden weniger in Weiterbildung investieren, wie würde Ihr eigener Betrieb dann vermutlich eher reagieren?

Erhöhen Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	01
Oder senken Sie Ihre Weiterbildungsinvestitionen?	02
(nicht vorlesen:) oder beeinflusst das Verhalten anderer Betriebe Ihre eigenen Weiterbildungsinvestitionen überhaupt nicht	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q76:
Gibt es in Ihrem Betrieb...

ein Weiterbildungsbudget für einen festgelegten Planungszeitraum, das zumindest grob im Vorhinein festlegt, wie viele Weiterbildungen mit finanzieller Beteiligung des Betriebes durchgeführt werden können	01	
oder wird von Fall zu Fall entschieden, ob sich der Betrieb an den Kosten beteiligt?	02	=> Q79
Angabe verweigert	-97	=> Q79
weiß nicht	-98	=> Q79

Q77:
Bei der Planung des Weiterbildungsbudgets in Ihrem Betrieb: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von Ihren Weiterbildungsinvestitionen profitieren können?

Ja	01
Nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q78:
Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnten?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q79:
Bei der Entscheidung über einzelne Weiterbildungsmaßnahmen: spielt es da eine Rolle, dass eventuell andere Betriebe von dieser Weiterbildungsinvestition profitieren können?

=> Q81 if Q76=01

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q80:

Und spielt das grundsätzliche Risiko eine Rolle, dass der weitergebildete Mitarbeiter den Betrieb später auf eigenen Wunsch verlassen könnte?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q81:

Glauben Sie, dass durch die Beteiligung Ihres Betriebes an den Weiterbildungskosten die Zahl freiwilliger Betriebswechsel durch die Beschäftigten eher steigt oder eher sinkt?

Eher steigt	01
eher sinkt	02
(nicht vorlesen:) gleich bleibt	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q82A:

Permutation -> Q82C

Hat Ihr Betrieb schon einmal eine oder mehrere der folgenden Maßnahmen ergriffen, um zu verhindern, dass Mitarbeiter nach einer Weiterbildung den Betrieb auf eigenen Wunsch verlassen? Bitte antworten Sie jeweils mit Ja oder Nein.

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Gehaltserhöhung				
Beförderung				
Arbeitsplatzwechsel				
Andere Maßnahmen				

Q82DO:

Welche anderen Maßnahmen waren das?

=> +1 if NOT (Q82D=01)

Antwort	01
---------	----

Q83:

Existieren Rückzahlungsvereinbarungen für den Fall, dass ein Weiterbildungsteilnehmer nach Abschluss einer von Ihnen ganz oder teilweise finanzierten Maßnahme den Betrieb verlässt?

ja	01	
nein	02	=> Q87
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q84:

Betreffen die Rückzahlungsvereinbarungen für Weiterbildungsaufwendungen nur Aufstiegsfortbildungen, also Fortbildungen zum Meister, Techniker oder Fachwirt, andere Programme mit Kammerprüfung, oder berufsbegleitende Studiengänge. Oder betreffen sie auch andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen?

betreffen nur Aufstiegsfortbildungen	01	
betreffen nur andere, weniger umfangreiche Weiterbildungsmaßnahmen	02	=> Q86
betreffen sowohl Aufstiegsfortbildungen als auch andere Weiterbildungsmaßnahmen	03	
Angabe verweigert	-97	=> Q87
weiß nicht	-98	=> Q87

Q85:

Wie viele solcher Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für berufsbegleitende Aufstiegsfortbildungen mit Kammerprüfung (Interviewer: z. B. Meister, Techniker, Fachwirt, o. ä.) und für berufsbegleitende Studiengänge?

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q86:

Und wie viele Vereinbarungen existierten 2010 in etwa für andere Weiterbildungsmaßnahmen? (Interviewer: auch wenn im Jahr 2010 keine Weiterbildungen stattfanden, können Vereinbarungen aus anderen Jahren noch existieren)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999

=> +1 if Q84=01

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q87:

Musste Ihr Betrieb 2010 Umlagen oder Beiträge an Fonds für die Finanzierung von Weiterbildungsprogrammen leisten?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q88:

Um in den Analysen Zusammenhänge prüfen zu können, werden außerdem einige weitere Merkmale Ihres Betriebes benötigt. Wir beginnen mit den ökonomischen Aspekten.
 Erstellt Ihr Betrieb aus handels- oder steuerrechtlichen Gründen einen eigenen Jahresabschluss?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q89:

Wie hoch war für Ihren Betrieb im Jahr 2010 das Geschäftsvolumen?

(Int.: Damit ist im Normalfall der Umsatz in Euro gemeint. Wenn Ihr Betrieb ein Kreditinstitut ist, geben Sie bitte die Bilanzsumme an, als Versicherung die Beitragssumme, und als Nichterwerbsorganisation, Gebietskörperschaft oder Einrichtung des öffentlichen Dienstes das Haushaltsvolumen.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999999

Angabe verweigert	-999999997
weiß nicht	-999999998

Q90:

Ist der Zweck Ihres Betriebes auf die Erzielung eines Gewinns gerichtet?

ja	01	
nein	02	=> Q93
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q91:

Wie fiel das Jahresergebnis Ihres Betriebes im Jahr 2010 aus? Haben Sie einen ...

Reingewinn erzielt	01
einen Reinverlust	02
oder war das Ergebnis in etwa ausgeglichen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q93:

Wie würden Sie die Auslastung Ihrer betrieblichen Kapazitäten in 2010 beurteilen? Waren Sie...

(Int.: Gemeint sind im Normalfall Produktionskapazitäten, d.h. die Maschinenauslastung. Bei Betrieben, die in erster Linie Dienstleistungen herstellen oder öffentlichen Betrieben kann die Auslastung der Mitarbeiter beurteilt werden.)

voll ausgelastet	01
nicht voll ausgelastet	02
oder waren ihre Leistungsgrenzen überschritten?	03

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q94:
Welchen Anteil am Umsatz (in %) hatten im Jahr 2010 in etwa Vorleistungen und Fremdkosten?

(Int.: Damit sind alle von anderen Betrieben bzw. Einrichtungen bezogenen Roh-, Hilfs- und Betriebsstoffe, Handelsware, Lohnarbeiten, fremde Dienstleistungen, Mieten und Pachten, sonstige Kosten (Werbe- und Vertreterkosten, Reisekosten, Provisionen, Lizenzgebühren, Porto- und Postgebühren, Versicherungsprämien, Prüfungs-, Beratungs- und Rechtskosten, Bankspesen, Beiträge zu Kammern und Berufsverbänden usw.) gemeint.)

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 99

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q96:
Gilt in Ihrem Betrieb ein Tarifvertrag?

ja	01	=> Q98
nein	02	
Angabe verweigert	-97	
weiß nicht	-98	

Q97:
Orientieren sich Löhne und Gehälter an einem Tarifvertrag?

ja	01	
nein	02	=> Q101
Angabe verweigert	-97	=> Q101
weiß nicht	-98	=> Q101

Q98:
Handelt es sich dabei um einen...

Branchentarifvertrag, einen zwischen dem Betrieb und den Gewerkschaften	01
geschlossener Haustarif- oder Firmentarifvertrag	02
(nicht vorlesen:) Sonstige Formen	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q99:

Wenn Sie diesen Tarifvertrag zugrunde legen: Wie viel Prozent der Beschäftigen Ihres Betriebes werden übertariflich bezahlt?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 100

Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q100:

Enthält dieser Tarifvertrag Weiterbildungsvereinbarungen?

ja 01
 nein 02
 Angabe verweigert -97
 weiß nicht -98

Q101:

Gibt es in Ihrem Betrieb eine gesetzliche Interessenvertretung der Belegschaft, also Betriebsrat, Personalrat oder eine andere Mitarbeitervertretung?

ja 01
 nein 02 => Q105
 Angabe verweigert -97 => Q105
 weiß nicht -98 => Q105

Q102A:

Permutation -> Q102I

War diese Interessenvertretung an folgenden Schritten des Weiterbildungsmanagements in Ihrem Betrieb beteiligt? An der...

	ja	nein	Angabe verweigert	weiß nicht
Bestellung der mit der Weiterbildung beauftragten Person oder Personen				
Festlegung der Ziele und Prioritäten der betrieblichen Weiterbildung				
Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs				
Festlegung des Weiterbildungsbudgets				
Auswahl der Teilnehmer				
Bestimmung der Inhalte der betrieblichen Weiterbildung				
Auswahl von Anbietern				

externer Lehrveranstaltungen				
Evaluierung der Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung				
Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung				

Q103:

Wie viele Dienst- bzw. Betriebsvereinbarungen wurden in den Jahren 2009 und 2010 insgesamt geschlossen?

(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Null eintragen!)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 999

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q104:

Existieren in Ihrem Betrieb bzw. Ihrer Dienststelle Betriebs- oder Dienstvereinbarungen zur Mitarbeiterweiterbildung bzw. -qualifizierung?

(Interviewer: wenn Begriff nicht bekannt, bitte Nein eintragen!)

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q105:

Wie viele Personenarbeitstage sind in Ihrem Betrieb in den Jahren 2009 und 2010 durch Streiks etwa insgesamt entfallen?

(Interviewer: Es soll von 8 Arbeitsstunden pro Tag ausgegangen werden.)

Wertebereich: Ganzzahl -97 - 9999

Angabe verweigert	-997
weiß nicht	-998

Q107:

Abschließend bitte ich Sie jetzt noch um einige Auskünfte zu den technologischen Aspekten Ihres Betriebes. Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine vorher bereits von Ihnen angebotene Leistung bzw. ein Produkt verbessert oder weiterentwickelt?

ja	01
nein	02

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q108:

Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 eine Leistung bzw. ein Produkt neu in das Angebot aufgenommen?

ja	01	
nein	02	=> Q110
Angabe verweigert	-97	=> Q110
weiß nicht	-98	=> Q110

Q109:

Existieren auf dem Markt bereits Konkurrenzprodukte oder -leistungen hierzu?

ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q110:

Hat Ihr Betrieb in den Jahren 2009 oder 2010 Verfahren eingeführt, die den Herstellungsprozess Ihrer Güter bzw. Dienstleistungen merklich verbessert haben?

Ja	01
nein	02
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q111:

Sind die Anforderungen an die Mitarbeiter in den letzten drei Jahren eher...

gestiegen	01
gleich geblieben	02
oder gesunken	03
Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q112:

Bitte beurteilen Sie im Großen und Ganzen den technischen Stand der Anlagen, der Betriebs- und Geschäftsausstattung Ihres Betriebes. Sind sie...

auf dem neuesten Stand	01
schon etwas älter	02
oder veraltet	03

Angabe verweigert	-97
weiß nicht	-98

Q114:

Finden in Ihrem Betrieb regelmäßig Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten statt?

ja	01	
nein	02	=> INT99

Angabe verweigert	-97	=> INT99
weiß nicht	-98	=> INT99

Q115:

Wie viele Beschäftigte sind in ihrem Betrieb ausschließlich mit Forschung und Entwicklungsaufgaben befasst?

Wertebereich: Ganzzahl -98 - 999999

Angabe verweigert	-99997
weiß nicht	-99998

INT99:

Damit sind wir am Ende der Befragung angelangt. Ich möchte mich noch einmal herzlich für Ihre Teilnahme bedanken und dafür, dass Sie sich so viel Zeit genommen haben! Ich wünsche Ihnen noch einen schönen Tag! (Bitte verabschieden.)

Interview vollständig	IV	=> END
-----------------------	----	--------