

***BIBB-Qualifizierungspanel 2011-2019 long***

***Variablenliste Querschnittsdatensatz 2018***

<b><i>Variable</i></b>	<b><i>Variablenlabel</i></b>
id2	Systemfreie Identifikationsnummer
jahr	Jahr der Erhebung
bo001_1	Gibt es im Betrieb eine strategische Spitze?
bo001_2	Gibt es im Betrieb ein mittleres Management?
bo001_3	Gibt es im Betrieb Bereiche zur technischen Unterstützung?
bo001_4	Gibt es im Betrieb Bereiche zur administrativen Unterstützung?
bo001_5	Gibt es im Betrieb Produktions-/Dienstleistungsbereiche nur für externe Kunden?
bo002	Welche der Organisationsformen passt am ehesten zu ihrem Betrieb?
bo005_1	Beteiligt an der Organisation der Arbeit im Betrieb: die strategische Spitze
bo005_2	Beteiligt an der Organisation der Arbeit im Betrieb: das mittlere Management
bo005_3	Beteiligt an der Organisation der Arbeit im Betrieb: Einheit technische Unterstützung
bo005_4	Beteiligt an der Organisation der Arbeit im Betrieb: Einheit administrative Unterstützung
bo005_5	Beteiligt an der Organisation der Arbeit im Betrieb: Produktions-/Dienstleistungsbereich
be010_11	Ausbau der bestehenden Informations-/Kommunikationsinfrastruktur (in 2017)
be010_12	Ausbau der bestehenden digital gesteuerten Produktionsinfrastruktur (in 2017)
be010_9	Schließung von Betriebsteilen (in 2017)
be010_10	Ausgliederung/Ausgründung von Betriebsteilen (in 2017)
bo007	Kooperationsnetzwerk mit anderen Betrieben
bo008	Strukturtyp des Kooperationsnetzwerks
bo010	Räumliche Reichweite des Kooperationsnetzwerks

bo012_1	Nutzen des Netzwerks: Minimierung der Betriebskosten/Steigerung der Produktivität
bo012_2	Nutzen des Netzwerks: Verringerung finanzieller Risiken
bo012_3	Nutzen des Netzwerks: Verringerung v. Risiken bei Ausbau neuer Technologien
bo012_4	Nutzen des Netzwerks: Möglichkeit der Integration neuer Kooperationspartner
bo012_5	Nutzen des Netzwerks: Ausweitung der Absatzmärkte/Marktzugänge
bo012_6	Nutzen des Netzwerks: Schnellere Reaktionen auf veränderte Anforderungen
bo012_7	Nutzen des Netzwerks: höhere Flexibilität in der betrieblichen Zusammenarbeit
bo012_8	Nutzen des Netzwerks: zum Austausch von Fachpersonal
bo013	Kooperation mit Forschungseinrichtungen, Universitäten, Technologiezentren u. ä.?
bo014_1	Im betrieblichen Handeln verlassen wir uns auf uns selbst und machen es wie gewohnt
bo014_2	Im betrieblichen Handeln fühlen wir uns auch dem sozialen Umfeld ggü. verpflichtet
bo014_3	Im betrieblichen Handeln orientieren wir uns daran, was uns angemessen erscheint
bo014_4	Im betrieblichen Handeln orientieren wir uns daran, was zweckmäßig ist
bo014_5	Im betrieblichen Handeln nutzen wir alle zur Verfügung stehenden Instrumente
bo014_6	Im betrieblichen Handeln halten wir uns an vorgegebene Regeln/Verhaltensweisen
bo014_7	Im betrieblichen Handeln orientieren wir uns an selbstgesetzten Leitbildern
bo014_8	Im betrieblichen Handeln orientieren wir uns an herausragenden Betrieben der Branche
bo014_9	Im betrieblichen Handeln müssen wir viele gesetzliche Vorgaben berücksichtigen
bo014_10	Im betrieblichen Handeln ziehen wir im Sinne des Betriebs alle an einem Strang
bo014_11	Im betrieblichen Handeln lassen wir in zertifizierten Bereichen extern evaluieren
bo014_12	Im betrieblichen Handeln orientieren wir uns an gesellschaftlichen Erwartungen
bo015_1	Im Marktsegment ständige Veränderung der Marktverhältnisse/wirtschaftlichen Bedingungen
bo015_2	Im Marktsegment kompliziert geworden, Marktstrategie zu entwickeln

bo015_3	Im Marktsegment Vielzahl an Konkurrenten
bo015_4	Im Marktsegment verschiedene, wichtige Teilmärkte entstanden
bo015_5	Im Marktsegment spürbarer Nachfragerückgang für Produkte/Dienstleistungen
ab009	Betrieb hat in mehr als 5 Ausbildungsberufen ausgebildet
ps040	Anzahl Werk- oder Dienstvertragsnehmer (31.12.2017)
ps041	Anzahl Praktikanten/FWJler (31.12.2017)
ps042	Anzahl Ein-Euro-Jobber (31.12.2017)
ps043	Anzahl Crowdworker (31.12.2017)
ps044	Anzahl beschäftigte mit amtlich anerkannter Schwerbehinderung (31.12.2017)
ps039	Anzahl Beschäftigter mit Bachelorabschluss
ps039_imp	Anzahl Beschäftigter mit Bachelorabschluss imputiert
mi001a	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund
mi001b	Veränderung Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund seit 42735
mi002_einf	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit einfachen Tätigkeiten
mi002_qual	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit qualifizierten Tätigkeiten
mi002_hoch	Anzahl Beschäftigte mit Migrationshintergrund mit hochqualifizierten Tätigkeiten
mi003_1	Wichtigkeit Migranten: um Kontakte ins Ausland zu verbessern
mi003_3	Wichtigkeit Migranten: um internationale Arbeitserfahrungen im Betrieb einzubringen
mi003_4	Wichtigkeit Migranten: um Forschungs-/Entwicklungsaktivitäten zu fördern
mi003_5	Wichtigkeit Migranten: um die kulturelle Vielfalt des Betriebs zu erhöhen
mi003_6	Wichtigkeit Migranten: um Stellenbesetzungsprobleme auszugleichen
pb020_1	Anzahl der wieder zu besetzenden Arbeitsstellen -2017
pb020_2	Anzahl der neu geschaffenen Arbeitsstellen -2017
pb021_1	Gründe für Neueinstellungen: verbesserte Auftragslage
pb021_2	Gründe für Neueinstellungen: Erschließung neuer Absatzmärkte
pb021_3	Gründe für Neueinstellungen: Einführung neuer Produkte/Dienstleistungen
pb021_4	Gründe für Neueinstellungen: Nutzung neuer digitaler Technologien
pb022	Interne Besetzung frei gewordener Arbeitsstellen -2017

pb023	Anzahl der internen Besetzungen frei gewordener Arbeitsstellen -2017
pb019_1	Anzahl Personalabgänge durch Kündigung seitens des Arbeitnehmers
pb019_2	Anzahl Personalabgänge durch Kündigung durch den Betrieb
pb019_3	Anzahl Personalabgänge durch Auflösungsvertrag
pb019_4	Anzahl Personalabgänge durch Ablaufen eines befristeten Arbeitsvertrags
pb019_5	Anzahl Personalabgänge durch reguläre Verrentung
pb019_6	Anzahl Personalabgänge durch Frühverrentung
wb019_1	Zunahme an Weiterbildungen zur Anwendung oder Bedienung digitaler Technologien?
wb019_2	Zunahme an Weiterbildungen für tätigkeitsbezogene Fachkenntnisse?
wb019_3	Zunahme an Weiterbildungen für Managementkompetenzen?
wb019_4	Zunahme an Weiterbildungen für Kommunikations-/Präsentationskompetenzen?
wb019_5	Zunahme an (gesetzlich) vorgeschriebenen Weiterbildungen?
wb017_6	WB in 2017:Einrichten lernförderlicher Arbeitsumgebungen
ko001_1	Kompetenzmanagement: Mitarbeiterkompetenz wird berücksichtigt aber nicht erfasst
ko001_2	Kompetenzmanagement: Mitarbeiterkompetenz wird systematisch erfasst
ko001_4	Kompetenzmanagement: vorhandene/benötigte Kompetenzen der Mitarbeiter/-innen werden abgeglichen
ko001_5	Kompetenzmanagement: Berücksichtigung sozialer/personaler/methodischer Kompetenz
ko001_6	Kompetenzmanagement: Dokumentation der Ergebnisse über Softwareprogramm
ko002	Kompetenzmanagement: Seit wie vielen Jahren?
ko003_1	Durch Kompetenzmanagement wollte Betrieb Leistungsfähigkeit erheblich steigern
ko003_2	Durch Kompetenzmanagement wollte Betrieb Personalarbeit professionalisieren
ko003_3	Durch Kompetenzmanagement wollte Betrieb Kompetenzaufbau der Beschäftigten unters
ko003_4	Kompetenzmanagement damit unterschiedliche Kompetenzen/Erfahrungen sichtbar werden

ko003_5	Kompetenzmanagement damit signalisiert, dass Mitarbeiter/-innen-Kompetenz geschätzt wird
ko003_6	Kompetenzmanagement ist heute unumgänglich
ko003_7	Durch Kompetenzmanagement können zukünftige Bedarfe besser geplant werden
ko003_8	Kompetenzmanagement war Anforderung für Zertifizierungen
ko004	Externe Beratung bei Einführung des Kompetenzmanagements?
ko005_2	Beratung bei der generellen Einführung unseres Kompetenzmanagementsystems
ko005_4	Beratung bei der Umsetzung in Kompetenzaufbau u. kompetenzförderliche Strukturen
ko006einf1	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen einfache Tätigkeiten: durch Beurteilung seitens der Vorgesetzten
ko006einf3	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen einfache Tätigkeiten: über Assessment/Development Center
ko006einf4	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen einfache Tätigkeiten: durch spezielle Testverfahren
ko006einf5	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen einfache Tätigkeiten: Abstimmung zw. Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen
ko006einf6	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen einfache Tätigkeiten: Durch Selbsteinschätzung der Mitarbeiter/-innen
ko006qual1	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen qualifizierten Tätigkeiten: durch Beurteilung seitens der Vorgesetzten
ko006qual3	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen qualifizierten Tätigkeiten: über Assessment/Development Center
ko006qual4	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen qualifizierten Tätigkeiten: durch spezielle Testverfahren
ko006qual5	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen qualifizierten Tätigkeiten: Abstimmung zw. Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen
ko006qual6	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen qualifizierten Tätigkeiten: Durch Selbsteinschätzung der Mitarbeiter/-innen
ko006hoch1	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen hoch qualifizierten Tätigkeiten: durch Beurteilung seitens der Vorgesetzten
ko006hoch3	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen hoch qualifizierten Tätigkeiten: über Assessment/Development Center

ko006hoch4	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen hoch qualifizierten Tätigkeiten: durch spezielle Testverfahren
ko006hoch5	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen hoch qualifizierten Tätigkeiten: Abstimmung zw. Vorgesetzten und Mitarbeiter/-innen
ko006hoch6	Kompetenzerfassung Mitarbeiter/-innen hoch qualifizierten Tätigkeiten: Durch Selbsteinschätzung der Mitarbeiter/-innen
ko007_2	Veränderung für Führungskräfte: fördern vor allem Beschäftigte mit viel Potenzial
ko007_4	Veränderung für Führungskräfte: weisen jetzt Aufgaben den Mitarbeiter/-innen gezielter zu
ko007_5	Veränderung für Führungskräfte: Umsetzung ist schwieriger als angenommen
ko007_6	Veränderung für Führungskräfte: stellen effizienter arbeitende Teams zusammen
ko007_7	Veränderung für Führungskräfte: Dokumentationsaufwand hat deutlich zugenommen
ko007_8	Veränderung für Führungskräfte: verantwortlich, dass Mitarbeiter/-innen Sollkompetenzen erwerben
ko007_10	Veränderung für Führungskräfte: Schwierigkeiten, Leistung u. Kompetenz zu trennen
ko007_11	Veränderung für Führungskräfte: in der konkreten Umsetzung eig. alles beim Alten
ko008_2	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: haben in Teilen die Sorge, nicht mehr mithalten zu können
ko008_3	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: haben gemerkt, dass Defizite offengelegt werden
ko008_5	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: merken, dass pers. Potenziale in Anspruch genommen werden
ko008_6	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: merkt, dass an ihn beruflich höhere Erwartungen gestellt werden
ko008_7	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: haben zum Teil ein erweitertes Aufgabenspektrum bekommen
ko008_9	Veränderung für Mitarbeiter/-innen: werden jetzt fairer und vergleichbarer beurteilt
ko010	Durch Einführung des Kompetenzmanagements betriebliche Aufgaben neu organisiert?
ko011_1	Aufgaben wurden stärker auf die Kernkompetenzen des Betriebs ausgerichtet

ko011_2	Aufgaben wurden angereichert und anspruchsvoller
ko011_3	Aufgaben wurden mit höherer Aufgabenflexibilität organisiert
ko011_4	Aufgaben wurden mit erhöhten analytischen Anforderungen neu zugeschnitten
ko011_5	Aufgaben, bei denen häufiger unvorhersehbare Probleme gelöst werden müssen
ko011_6	Aufgaben zusammengefasst, die eigenständige/vorausschauende Planung erfordern
ko011_7	Aufgaben geschaffen, die Beschäftigten mehr Entscheidungsspielräume bieten
ko012_1	Wird durchgeführt? Systematische Erfassung der Arbeitsleistung der Beschäftigten
ko012_2	Wird durchgeführt? Dokumentation der erfassten Arbeitsleistungen der Beschäftigten
ko012_3	Wird durchgeführt? Erstellung von Tätigkeitsanforderungen für Arbeitsplätze
be001_10	Regelungen im Betrieb: Flexibler Arbeitsort, z. B. Homeoffice
be001_11	Regelungen im Betrieb: Free-Seating
be001_12	Regelungen im Betrieb: Job-Sharing, Tandem-Jobs
be001_13	Regelungen im Betrieb: die Möglichkeit für ein Sabbatical
mo004_5	Anreize: Unterstützung oder Bewilligung von Mitarbeiterkrediten
mo005einf1	Mitarbeiter/-innen mit einfachen Tätigkeiten: Hoher Grad an Spezialisierung?
mo005einf2	Mitarbeiter/-innen mit einfachen Tätigkeiten: wenige unterschiedliche Tätigkeiten?
mo005einf3	Mitarbeiter/-innen mit einfachen Tätigkeiten: Wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräume?
mo005qual1	Mitarbeiter/-innen mit qualifizierten Tätigkeiten: Hoher Grad an Spezialisierung?
mo005qual2	Mitarbeiter/-innen mit qualifizierten Tätigkeiten: wenige unterschiedliche Tätigkeiten?
mo005qual3	Mitarbeiter/-innen mit qualifizierten Tätigkeiten: Wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräume?
mo005hoch1	Mitarbeiter/-innen mit hochqualifizierten Tätigkeiten: Hoher Grad an Spezialisierung?
mo005hoch2	Mitarbeiter/-innen mit hochqualifizierten Tätigkeiten: wenige unterschiedliche Tätigkeiten?

mo005hoch3	Mitarbeiter/-innen mit hoch qualifizierten Tätigkeiten: Wenig Handlungs- und Entscheidungsspielräume?
mo006_1	Die ausführenden Beschäftigten stimmen sich direkt miteinander ab
mo006_2	Arbeitsvorgänge werden von einer zentralen Stelle oder Person beaufsichtigt
mo006_3	Arbeitsvorgänge und-prozesse sind durch Vorschriften genau vorgeschrieben
mo006_4	Arbeitsergebnisse sind vorgeschrieben, die Mittel zur Erreichung freigestellt
mo006_5	Für Arbeiten setzen wir Arbeitskräfte mit bestimmten Qualifikationen/Fähigkeiten ein
mo006_6	Unsere Beschäftigten haben gemeinsame Arbeitsnormen
mo007_1	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): unter Termin-/Leistungsdruck arbeiten
mo007_2	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): Kreativ/einfallreich/ideenreich arbeiten
mo007_3	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): in neue Aufgaben hineindenken/einarbeiten
mo007_4	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): bei der Arbeit gestört/unterbrochen werden
mo007_5	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): Verschiedenartige Aufgaben gleichzeitig
mo007_6	Veränderungen (in den letzten 4 Jahren): mehr eigene Entscheidungen treffen
mo008	Anzahl an Arbeitsunfähigkeitstagen im Vergleich zum Vorjahr
mo009_1	Gründe Anstieg Fehltag: Gestiegene Arbeitsanforderungen
mo009_2	Gründe Anstieg Fehltag: Gestiegene Anforderungen an emotionale Reaktionen
mo009_3	Gründe Anstieg Fehltag: Anstieg des Termin- und Leistungsdrucks
mo009_5	Gründe Anstieg Fehltag: Anstieg atypischer Arbeitszeiten
mo009_6	Gründe Anstieg Fehltag: Anstieg der erwarteten Erreichbarkeit
mo009_7	Gründe Anstieg Fehltag: Gestiegene Weiterbildungsanforderungen
mo009_8	Gründe Anstieg Fehltag: Anstieg der körperlichen Arbeitsbelastung
di001_9	Nutzung Technologie: Nicht portable digitale Infür & Kommunikationstechnik.
di001_12	Nutzung Technologie: Portable digitale Informations- und Kommunikationstechnolog
di001_10	Nutzung Technologie: Web-2.0-Anwendungen, Internet-Foren, Blogs
di001_13	Nutzung Technologie: Sensorbasierte computergesteuerte Anlagen



di001_14	Nutzung Technologie: Eigenes Angebot oder Nutzung von Smart Services
di001_15	Nutzung Technologie: Individuelle Sicherheitstechnologien
di001_11	Nutzung Technologie: von der Bedienung durch Beschäftigte autonome Technologien
di001_16	Nutzung Technologie: Digitale Hilfsmittel für körperlich Beeinträchtigte
di059_2	Veränderung durch digitale Arbeitsmittel: Nutzen von Crowdsourcing-Plattformen
di059_3	Veränderung durch digitale Arbeitsmittel: Einstellung Mitarbeiter/-innen mit Fremdsprachenkenntnis
di059_7	Veränderung durch digitale Arbeitsmittel: Einstellung Mitarbeiter/-innen mit bes. Fachqualifikation
di063_1	Azubis werden im Umgang mit all unseren digitale Technologien vertraut gemacht
di063_2	Azubis bekommen in Lerneinheiten für die Ausbildung relevanten digitale Technologie vermittelt
di063_3	Azubis bekommen am Arbeitsplatz für die Ausbildung relevanten digitale Technologie vermittelt
di063_4	Azubis erhalten ein ersten Überblick über im Betrieb genutzte digitale Technologien
be029_einf1	Wöchentliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter: einfache Tätigkeit
be029_einf2	Wöchentliche Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter: einfache Tätigkeit
be029_qual1	Wöchentliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter: qualifizierte Tätigkeit
be029_qual2	Wöchentliche Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter: qualifizierte Tätigkeit
be029_hoch1	Wöchentliche Arbeitszeit Vollzeitbeschäftigter: hochqualifizierte Tätigkeit
be029_hoch2	wöchentliche Arbeitszeit Teilzeitbeschäftigter: hochqualifizierte Tätigkeit