

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 107

Anja Hall

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Methodik und Frageprogramm
im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.107

Copyright 2009 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-853-8

Inhaltsverzeichnis

1	Vorbemerkung zur Konzeption der Erhebung	5
2	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	5
2.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	5
2.1.1	Grundgesamtheit	5
2.1.2	Auswahl der Zielpersonen	6
2.1.3	Schichtung der Stichprobe	6
2.2	Durchführung der Erhebung	7
2.2.1	Protokolle zur Umstellung des Erhebungsinstrumentes auf CATI	7
2.2.2	Feldphase	9
2.3	Gewichtung und Hochrechnung	10
2.3.1	Design- und Ausfallgewichtung	10
2.3.2	Der Mikrozensus und die Konstruktion der Vergleichspopulation	11
2.4	Erhebungsmerkmale und Datenaufbereitung	12
2.4.1	Variablen und Erhebungszeitpunkte	12
2.4.2	Berufs- und Wirtschaftszweigvercodung	12
2.4.3	Datenbereinigung: Ausbildungsabschluss und Wirtschaftsbereich	13
2.4.4	Imputation fehlender Einkommenswerte	14
3	Das Frageprogramm 2006 im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	14
3.1	Bildungs- und Berufsverlauf: Individueller Längsschnittteil	14
3.1.1	Schulabschluss bei Verlassen der Schule und nachgeholt Schulabschlüsse	14
3.1.2	Aus- und Fortbildungsabschlüsse - Schleifenmodul	15
3.1.3	Erste ausbildungsadäquate Tätigkeit	16
3.1.4	Berufliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren	16
3.2	Aktuelle Erwerbstätigkeit: Arbeitsplatzbezogener Querschnittteil	17
3.2.1	Berufsbezeichnung	17
3.2.2	Neue Erwerbstätigkeit	18
3.2.3	Arbeitsmittel	18
3.2.4	Ausgeübte Tätigkeiten (inkl. IT-Tätigkeiten)	18
3.2.5	Anforderungsniveau (Erforderliche Ausbildung)	21
3.2.6	Fachliche und fachübergreifende Kenntnisse	21
3.2.7	Schlüsselqualifikationen	23
3.2.8	Arbeitsanforderungen	24
3.2.9	Arbeitsbedingungen	25
3.2.10	Arbeitszeit	26
3.2.11	Einkommen	26
3.2.12	Stellung im Beruf (Betrieb)	27
3.2.13	Beschäftigungsbedingungen	27
3.2.14	Veränderungen im Arbeitsumfeld	28

3.3	Aktuelle Erwerbstätigkeit: Individueller Querschnittsteil	29
3.3.1	Weiterbildungsbedarf	29
3.3.2	Über- und Unterforderung.....	30
3.3.3	Berufswechsel	30
3.3.4	Typen des Wissenserwerbs	31
3.3.5	Arbeitszufriedenheit	31
3.3.6	Gesundheitliche Beschwerden.....	32
3.4	Betriebsbezogene und soziodemografische Angaben	33
4	Bei Zeitvergleichen mit den BIBB/IAB-Erhebungen zu beachten.....	33
5	Literatur	36
6	Anhang.....	39

Variablenliste der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

1 Vorbemerkung zur Konzeption der Erhebung

In der vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) gemeinsam konzipierten BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurden 20.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige telefonisch befragt. Thematisch konzentriert sich die als Wiederholungsbefragung angelegte Befragung auf „Beruf und Arbeit im Wandel, Verwertung beruflicher Qualifikationen“. Sie liefert zahlreiche Indikatoren zu Tätigkeiten, Kenntnissen und beruflichen Anforderungen und zur Verwertung beruflicher Qualifikationen, die in keinen anderen repräsentativen Erhebungen in Deutschland erfasst werden. Des Weiteren wurden sehr differenziert die beruflichen Ausbildungsabschlüsse erhoben: Zum einen die Art der beruflichen Ausbildung, so dass beispielsweise schulische Berufsausbildungen an Schulen des Gesundheitswesens und berufliche Fortbildungsabschlüsse zum Meister, Techniker etc., die in der Regel eine Erstausbildung voraussetzen, gesondert betrachtet werden können. Zum anderen wurde nicht nur die ausgeübte Tätigkeit, sondern auch die Fachrichtung des erlernten Berufs erfragt und nach der Klassifizierung der Berufe (KldB) des Statistischen Bundesamtes von 1992 vercodet. Neben den amtlichen Prozessdaten der Bundesagentur für Arbeit sind die Erwerbstätigenbefragungen des BIBB die einzigen größeren Repräsentativerhebungen, in denen der erlernte Beruf nach der Klassifizierung der Berufe erfasst ist.

Die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 schließt konzeptionell an die vom BIBB und dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) durchgeführten BIBB/IAB-Erhebungen an, die 1979 erstmals konzipiert wurden, um „Lücken“ in der amtlichen Statistik zu schließen. 1998/99 wurde die bisher letzte BIBB/IAB-Erhebung erstmals computerunterstützt unter 34.343 Erwerbstätigen durchgeführt (vgl. Jansen 2000). Das Konzept der Erwerbstätigenbefragungen „Kernvariablen und wechselnde Schwerpunkte“ wurde auch 2006 beibehalten. In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 lagen die Schwerpunkte bei den Themen „Arbeitsbedingungen und -belastungen“ (BAuA) und „Ausbildungsadäquanz der Erwerbstätigkeit“ (BIBB). Die Erhebungsmethode wurde aus verschiedenen Gründen von CAPI (Computer-Assisted Personal Interview) auf CATI (Computer-Assisted Telephone Interview) umgestellt.

Der vorliegende Bericht informiert in Kapitel 2 zunächst über die Methodik der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Hier werden u. a. die im Vorfeld der Erhebung durchgeführten Pretests zur Umstellung von CAPI auf CATI beschrieben (Kapitel 2.2.1). Kapitel 3 informiert über neue und veränderte Merkmale im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998. Denn der Methodenwechsel erforderte es u. a. Fragen und Antwortkategorien an die Gesprächssituation am Telefon anzupassen. Kapitel 4 schließt mit einigen Hinweisen ab, die bei Zeitvergleichen mit den BIBB/IAB-Erhebungen eine Rolle spielen.

2 BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006

2.1 Grundgesamtheit und Stichprobe

2.1.1 Grundgesamtheit

Grundgesamtheit der Untersuchung sind erwerbstätige Personen ab 15 Jahren (ohne Auszubildende). Als Erwerbstätigkeit gilt dabei eine Tätigkeit, bei der regelmäßig mindestens zehn Stunden pro Woche gegen Bezahlung gearbeitet wird („Kernerwerbstätige“). Dies betrifft auch folgende Tätigkeiten, vorausgesetzt sie werden normalerweise mindestens zehn Stunden pro Woche ausgeübt:

- Vergütete Beschäftigungsverhältnisse, die neben einer Qualifizierung ausgeübt werden, z. B. wenn Studierende oder Auszubildende nebenbei „jobben“ oder die Tätigkeit im Rahmen eines Referendariats oder einer Facharztausbildung erfolgt;
- Tätigkeiten als mithelfende Familienangehörige;
- Beschäftigungsverhältnisse, die zum Erhebungszeitpunkt wegen Mutterschutz oder aus anderen Gründen für maximal 3 Monate unterbrochen wurden.

Nicht als Erwerbstätigkeit zählen dagegen:

- Tätigkeiten, die notwendiger Bestandteil einer Ausbildung sind, z. B. im Rahmen einer betrieblichen Ausbildung oder Lehre, einer schulischen Ausbildung, beispielsweise an einer Berufsfachschule, oder einer Beamtenausbildung für die Laufbahn des öffentlichen Dienstes;
- bezahlte ehrenamtliche Tätigkeiten (da hier meist keine Einkünfteerzielungsabsicht vorliegt);
- Wehr- und Zivildienst; freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr.

Die Daten wurden im Rahmen einer computerunterstützten, telefonischen Befragung erhoben. Erhebungsgrundgesamtheit bzw. Auswahlgesamtheit sind somit alle Personen der Grundgesamtheit, die in einem an das deutsche Telefonfestnetz angeschlossenen Privathaushalt leben.

2.1.2 Auswahl der Zielpersonen

Die Auswahl der Telefonnummern basierte auf einem mathematisch-statistischen Zufallsverfahren („Gabler-Häder-Verfahren“), das sicherstellt, dass ein repräsentativer Querschnitt der Bevölkerung befragt wird. Die Grundidee des „Gabler-Häder-Verfahrens“ besteht darin, innerhalb eines Ortsnetzes Rufnummern verzerrungsfrei ziehen zu können, also unabhängig davon, ob eine Rufnummer eingetragen ist oder nicht und unabhängig von der Dichte und Häufigkeit der Einträge im Telefonbuch. Das Vorgehen hierzu ist wie folgt: Auf Basis aller Telefonbucheinträge werden im ersten Schritt die so genannten Nummernstämme gebildet, indem von jeder eingetragenen Telefonnummer die letzten beiden Ziffern gelöscht werden. Dieser Datenbestand wird auf doppelte Nummernstämme geprüft und bereinigt. Im zweiten Schritt wird für jeden Nummernstamm der 100er-Block erzeugt, indem die Ziffernfolge 00 bis 99 ergänzt wird (vgl. Gabler/Häder 1999, Hartmann 2006a).

Über einen weiteren Zufallsmechanismus wurde dann eine zu befragende Zielperson aus der Auswahlgesamtheit der im Haushalt lebenden Personen ab 15 Jahren bestimmt. Hierzu wurde das Verfahren des Schwedenschlüssels (Kish-Methode) angewandt. Anschließend wurden dieser Person mehrere Leitfragen gestellt (vgl. Fragebogen zu Bestimmung der Zielperson in Hartmann 2006a: 20-31), um zu identifizieren, ob sie im Sinne obiger Definition erwerbstätig ist. Dieses Vorgehen zeichnet sich durch eine hohe Genauigkeit bei der Bestimmung der Zielpersonen aus. Denn nur die Zielperson muss die Fragen zur Identifikation des Erwerbsstatus beantworten. „Proxy-Interviews“, bei denen die Person am Telefon über die Erwerbstätigkeit anderer Personen des Haushalts Auskunft gibt, wurden so vermieden (vgl. Hartmann 2006a).

2.1.3 Schichtung der Stichprobe

Zielpersonen aus unteren Bildungsschichten und Arbeiter nehmen eher unterproportional an einer Befragung teil (vgl. BIBB/IAB-Erhebung 1998/99). Über ein Screening-Verfahren wurde daher a priori die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Arbeiter in die Stichprobe gelangen. Für die Wahl des

Merkmals „Stellung im Beruf“ und die Merkmalsausprägung „Arbeiter“ sprachen eine Reihe von Gründen (vgl. Hartmann 2006b):

- Die Stellung im Beruf ist inhaltlich relevant, weil zu vermuten ist, dass andere Merkmale der Erhebung damit zusammenhängen.
- Die berufliche Stellung ist vergleichsweise einfach zu erheben und der Zielperson ist leicht vermittelbar, warum dieses Merkmal im Zusammenhang mit ihrer Auswahl bedeutsam ist.
- Da zudem ein Zusammenhang zwischen der beruflichen Stellung und der Bildung besteht, sollte die entsprechende Steuerung auch zu einer Reduzierung des Bildungsbias in der Stichprobe führen.

Die Erhebung wurde zunächst von Oktober 2005 bis Anfang Januar 2006 ohne eine derartige Steuerung durchgeführt. Regelmäßige Strukturkontrollen zeigten allerdings die erwarteten Abweichungen der Verteilung der Stellung im Beruf, weshalb ab dem 12. Januar 2006 entsprechend gegengesteuert wurde. Durch dieses Verfahren war es möglich, die Struktur der Stichprobe bereits so zu optimieren, dass selektive Ausfälle minimiert werden. Durch die Steuerung wurde eine Verbesserung der Effektivität der Gewichtung erreicht, indem die Varianz der Gewichtungsfaktoren reduziert wurde (vgl. Hartmann 2006b). Die Streuung der Gewichtungsfaktoren ist deshalb von besonderer Bedeutung, weil sich mit sinkender Varianz die effektive Stichprobengröße erhöht.

2.2 Durchführung der Erhebung

2.2.1 Pretets zur Umstellung des Erhebungsinstrumentes auf CATI

Die Daten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurden erstmals im Rahmen einer computerunterstützten, telefonischen Befragung (CATI) erhoben. Da telefonische Interviews mit der zunehmenden Telefondichte immer mehr an Bedeutung gewinnen¹, stellte sich bei Projektbeantragung die Frage, ob die Erhebungsform von CAPI (Computer-Assisted Personal Interview) auf CATI (Computer-Assisted Telephone Interview) umgestellt werden kann. Dabei mussten Vor- und Nachteile beider Erhebungsformen abgewogen werden. Ein Vorteil persönlicher Interviews ist, dass auch komplexe Fragen gestellt werden und Fragen dabei visuell unterstützt werden können (z. B. Listenvorlagen, Bildblätter, Skalenabbildungen). Nachteile sind hohe Kosten (u. a. durch die Anfahrtswege) und die im Vergleich zu Telefoninterviews stärkeren Effekte der sozialen Erwünschtheit sowie die geringen Kontrollmöglichkeiten der Interviewer und der Feldarbeit. Im Telefonlabor kann die Datenerhebung sehr gut kontrolliert werden kann (z. B. automatisches Dialing, Mithören möglich, weniger Interviewereffekte), weshalb Fälschungen durch den Interviewer praktisch ausgeschlossen sind. Ein weiterer Vorteil ist, dass schwer erreichbare Personen wie Erwerbstätige, insbesondere Vollzeitwerbstätige, telefonisch eher kontaktiert werden können. Denn die Kontaktversuche können theoretisch zu jeder Zeit und beliebig oft erfolgen und abgebrochene Interviews können jederzeit fortgeführt werden. Visuelles Material (Listenvorlagen, Skalenabbildungen), wie es in den BIBB/IAB-Erhebungen zum Einsatz kam, kann in einem Telefoninterview allerdings nicht mehr eingesetzt werden.

¹ An kombinierten Festnetz- und Mobilstichproben wird derzeit gearbeitet, so dass zukünftig auch reine Mobilfunkteilnehmer (die eher unter Jüngeren anzutreffen sind) einbezogen werden können (vgl. Gabler/Häder 2007).

Wüst (1998), der in einem Arbeitsbericht die Umstellung des ALLBUS auf eine Telefonumfrage diskutiert, resümiert: „Es macht weder Sinn, face-to-face-Fragen einfach am Telefon zu stellen, noch bereits problematische face-to-face-Fragen auf Biegen und Brechen dem neuen Erhebungsmodus anpassen zu wollen.“ (ebd.: 66).

Im Vorfeld der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde daher zunächst geprüft, ob ein rund 40-minütiges Interview zum Thema Arbeit und Qualifikation am Telefon überhaupt bewältigt werden kann. Hierzu wurde vom Sozialwissenschaftlichen Umfragezentrum (SUZ) in Duisburg 2004 und 2005 jeweils ein Pretest durchgeführt. Das neu entwickelte Erhebungsinstrument wurde zunächst in 83 CATI-Interviews getestet und bei Einwilligung aufgezeichnet. Die Stichprobenziehung erfolgte nach dem Gabler-Häder-Verfahren, das die Generierung einer reinen einfachen Zufallsstichprobe erlaubte. Die durchschnittliche Interviewdauer der Befragung betrug 43 Minuten. Die Interviews basierten auf dem Verfahren für computerunterstützte Pretests von Telefonfragebogen (Computer-Assisted Pretesting of Telephone Questionnaires, kurz: CAPTIQ), das die Erfassung verschiedener Arten problematischen Antwortverhaltens während des Interviews möglich machte. Die so erhobenen Pretestdaten konnten für jede Frage und jeden Befragten durch eine spezielle grafische Darstellungsweise, den so genannten Interview Process Graph (IPG), visualisiert betrachtet werden. Der IPG erlaubte so die Exploration und Identifikation der Problemzonen im gesamten Interview. Der Test zeigte zwar, dass das Instrument für eine telefonische Befragung grundsätzlich geeignet ist, legte aber gleichzeitig Probleme mit einzelnen Fragen offen. Es wurde u. a. empfohlen, eine Interviewdauer von 40 Minuten nicht zu überschreiten, lange und sich wiederholende Itembatterien zu vermeiden und komplexe Antwortkategorien aus der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 z. B. praktisch immer, häufig, immer mal wieder, selten, praktisch nie zu vereinfachen. Aufgrund der inhaltlichen Neuausrichtung der Erhebung und dem Ziel die BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung langfristig als Wiederholungsbefragung zu konzipieren, wurde daher zugunsten einer Telefonerhebung und den damit verbundenen Modifikationen entschieden.

In einer zweiten Phase wurde dann im Rahmen von 100 weiteren CATI-Interviews die Erfassung der Qualifikationsgeschichte im Längsschnitt geprüft. Um insbesondere komplexe Ausbildungsverläufe abbilden zu können, wurden Erwerbstätige mit mindestens zwei Ausbildungen ausgewählt. Der Pretest zeigte zum einen, welche Fragen zur Ausbildungsgeschichte offen und welche durch Vorgaben zu stellen sind. Zum anderen machte er deutlich, dass eine intensive Schulung der Interviewer über das deutsche Bildungssystem eine zentrale Voraussetzung für die richtige Zuordnung der Abschlüsse ist.

Die Umstellung von CAPI auf CATI wurde auch genutzt, um „problematische“ Fragen neu zu formulieren. Zur Prüfung der Verständlichkeit und Schwierigkeit einzelner Fragen wurde von ZUMA (Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen) Mitte November 2004 ein kognitiver Pretest durchgeführt (vgl. Prüfer/Rexroth 2004). Mit 15 Personen, die nach fünf Berufsgruppen und dem Merkmal Berufswwechsler quotiert waren, wurden einstündige, qualitative Interviews geführt. Dem Interview lag ein Evaluationsfragebogen zugrunde, der neben den zu testenden Fragen eine Reihe von vorbereiteten Nachfragen enthielt, die unterschiedliche Probleme der Testpersonen bei der Beantwortung der Fragen aufdecken sollten (vgl. Prüfer/Rexroth 2004).

2.2.2 Feldphase

Die Daten wurden von Oktober 2005 bis März 2006 von TNS Infratest Sozialforschung, München erhoben. Das entwickelte Instrument wurde im September 2005 in zwei Feldpretests nochmals getestet. Für die insgesamt 20.000 Interviews wurden 532 Interviewer eingesetzt. Im Durchschnitt befragte somit jeder Interviewer 37,6 Erwerbstätige (zur Ausschöpfung des Bruttoansatzes siehe Übersicht 1). Neben den standardmäßig bei TNS Infratest durchgeführten Maßnahmen der Interviewergrundschulung wurden zusätzlich besondere Schulungsmaßnahmen für die BIBB/BAuA-Erhebung 2006 eingesetzt (vgl. Hartmann 2006a). Insbesondere die Erfassung der Ausbildungsgeschichte erforderte es, zentrale Begriffe im Bereich der Ausbildung für die Interviewer zu definieren.

Übersicht 1: **Ausschöpfungsübersicht zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006**

Erhebungsinstitut	TNS Infratest Sozialforschung, München
Erhebungszeitraum	17. Oktober 2005 - 18. März 2006
Grundgesamtheit	Erwerbstätige Personen ab 15 Jahren mit einer bezahlten Tätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche
Stichprobenverfahren	Gabler-Häder-Verfahren
Erhebungsmethode	Computer Assisted Telephone Interview (CATI)
Stichprobengröße	20.000
Interviewdauer (Ø)	40 Minuten
Zahl der Interviewer	532
Bruttoansatz	262.876
Bereinigtes Brutto	149.840
Neutrale Ausfälle	8.267
Verbleibende Adressen	141.573
Ausfälle	79.320 (56%)
Durchgeführte Interviews (Personen ab 15 J.)	62.253 (44%)
....davon vollständige Interviews mit Erwerbstätigen	20.000
....davon Kurzinterviews mit Nicht-Erwerbstätigen	33.539
....davon Kurzinterviews mit Nicht-Arbeitern	8.714

Quelle: Hartmann 2006a, etwas veränderte Darstellung

Die Interviewer wurden von den Projektleitern kontinuierlich beobachtet. Mit Standardprüfprogrammen wurden zum Beispiel Ausschöpfung, Interviewdauer, Produktionsraten (Zahl durchgeführter Interviews pro Stunde), Anzahl benötigter Anrufe pro Interview etc. überprüft. Das Monitoring (Mithören und -sehen) diente zur Überprüfung der korrekten und optimalen Datenerfassung, z. B. ob die richtige Zielperson ausgewählt wurde oder ob das Argumentations- und Motivationsverhalten optimal ist. Im Rahmen einer Kurz-Qualitätskontrolle wurden hierbei durch zufälliges Aufschalten über einen kurzen Zeitraum einzelne Fragen oder Fragebogenteile verfolgt. Bei den zudem stichprobenartig durchgeführten Voll-Qualitätskontrollen wurde über die Kontaktphase hinaus das vollständige Interview beobachtet. Das Datenmaterial wurde etwa eine Woche nach Feldstart und danach regelmäßig im Abstand von drei bis vier Wochen (während der Feldzeit insgesamt sechsmal) auf Plausibilität hin geprüft (vgl. Hartmann 2006a).

2.3 Gewichtung und Hochrechnung

2.3.1 Design- und Ausfallgewichtung

Telefonbasierte Befragungen weisen zwei Komponenten auf, die die Proportionalität der Abbildung beeinträchtigen: Die von der Zahl der für Gespräche nutzbaren Anschlüsse abhängige Auswahlwahrscheinlichkeit für Telefonhaushalte und die von der Zahl der zur Zielgesamtheit gehörenden Personen im Haushalt abhängige Auswahlwahrscheinlichkeit für Personen. Diese designbedingten Unterschiede in den Auswahlwahrscheinlichkeiten sind leicht mittels Gewichtung zu korrigieren (siehe Designgewichtung). Anders ist es mit der Korrektur der nonresponse-bedingten Selektivitäten (siehe Ausfallgewichtung). Denn eine Theorie des Ausfallgeschehens und daraus abgeleitete Korrekturprozesse gibt es bisher nicht. Ausfallgewichtungen bei Querschnittsstichproben können sich derzeit nur an den Strukturen der realisierten Stichprobe und deren Vergleich mit Strukturen der Grundgesamtheit orientieren (vgl. Hartmann 2006b).

- Designgewichtung:

Die Wahrscheinlichkeit, dass ein Haushalt in die Stichprobenauswahl gelangt, ist direkt proportional zur Zahl der Festnetznummern, über die er erreichbar ist. Ein Gewichtungsfaktor, der reziprok zu dieser Zahl ist, gleicht diese Unterschiede aus. Pro Haushalt wird eine Person für die Befragung zufällig ausgewählt. Die Auswahlchance der Person ist daher auch umgekehrt proportional zur Zahl der Zielpersonen (ab 15 Jahren) im Haushalt. Diese im Eingangsteil des Interviews ermittelte Zahl dient dazu, durch faktorielle Gewichtung jeder Person die gleiche Auswahlwahrscheinlichkeit zu geben. Als Produkt aus diesem Faktor und dem Haushaltsgewicht errechnet sich das Designgewicht (gew_d_ew). Dieses wird auch „Umwandlungsfaktor“ genannt, weil es die zunächst haushaltsproportionale Stichprobe in eine personenproportionale Stichprobe umwandelt. Dieses Gewicht bildet den Eingangsfaktor der Ausfallgewichtung.

- Ausfallgewichtung:

Ausgangspunkt für die Ausfallgewichtung war die Gesamtstichprobe der Bevölkerung ab 15 Jahren (diese konnte in zwei Teilstichproben unterteilt werden: in eine Stichprobe von erwerbstätigen Personen und in eine Stichprobe von nicht erwerbstätigen Personen). Ziel der Ausfallgewichtung war es, die Strukturen der Stichprobe in Bezug auf bestimmte Merkmale an die Strukturen in der Grundgesamtheit anzupassen und so eine bevölkerungsrepräsentative Gesamtstichprobe zu erhalten. Erst in einem weiteren Schritt wurden dann die Erwerbstätigen näher betrachtet und bestimmte Verteilungen in einer Art „Feinjustierung“ angepasst. Relevante Merkmale waren: „Bundesland“, „West/Ost“, „Geschlecht“, „Familienstand“, „Alter“, „Bildung“ sowie „Deutsch/nicht Deutsch“ (Hartmann 2006b: 9). Nach Festlegung der Variablenkombinationen wurde das Modell als Gewichtung mit mehrdimensionalen Randverteilungen realisiert (iteratives Randsummenverfahren). Durch einen mehrstufigen, iterativen Gewichtungsprozess wurden so Gewichtungsfaktoren erzeugt, die die realisierte Stichprobe an alle vorgegebenen Sollverteilungen mit vordefinierter Genauigkeit und minimaler Varianz anpassen. Durch dieses integrierte Verfahren wurde die Anpassung an alle Ränder sukzessive solange verbessert, bis ein vorher definiertes Konvergenzkriterium erreicht wurde. In diese Optimierungsbemühungen floss auch die Begrenzung der Gewichtungsfaktoren ein, die verhindert, dass einzelnen Fällen in der Auswertung zu großes Gewicht beigemessen wird. Zur Ermittlung des endgültigen Gewichtungsmodells wurden drei Varianten mit unterschiedlicher Kombination der Sollverteilungen erprobt, um ein Optimum zwischen Faktorenvarianz einerseits

und dem Anpassungserfolg andererseits zu erreichen. Das gewählte dritte Gewichtungsmodell (Ausfallgewicht: gew3_05) weist eine hohe Effektivität und eine geringe Standardabweichung der Gewichtungsfaktoren auf. Zudem ist die „Strukturinkongruenz“ (Summe der absoluten Abweichungen zwischen Soll- und Stichprobenstruktur nach entsprechender Gewichtung) hier am geringsten. Die Entwicklung des Gewichtungsmodells und Indikatoren zu dessen Qualität (Effektivität, Streuung der Gewichtungsfaktoren) sind in Hartmann (2006b) im Detail nachzulesen.

2.3.2 Der Mikrozensus und die Konstruktion der Vergleichspopulation

Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativstatistik über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt, an der 1 % aller Haushalte in Deutschland beteiligt ist. Die Auswahl der am Mikrozensus beteiligten Haushalte erfolgt durch eine einstufige geschichtete Flächenstichprobe. Aus dem Bundesgebiet wurden hierzu Flächen (Auswahlbezirke) ausgewählt, in denen alle Haushalte und alle zugehörigen Personen befragt wurden. 2004 waren dies rund 370.000 Haushalte und rund 820.000 Personen. Aufgrund der gesetzlichen Auskunftspflicht im Mikrozensus beträgt die Antwortquote ca. 97 %.

Erwerbstätig sind im Mikrozensus 2004 alle Personen, die in der Berichtswoche (22. bis 28. März):²

- in einem Arbeits-/Dienstverhältnis standen (auch Soldaten, Wehrpflichtige und Zivildienstleistende)
- selbstständig ein Gewerbe, einen Freien Beruf, eine Landwirtschaft oder ähnlichen Betrieb betrieben oder im Familienbetrieb mitgearbeitet haben
- in einem Ausbildungsverhältnis standen
- geringfügige oder gelegentliche Tätigkeiten ausübten
- normalerweise erwerbstätig sind, aber in der Berichtswoche z. B. krank oder im Urlaub waren
- ihre Tätigkeit nur mit einer geringen Stundenzahl ausübten (evtl. nur eine Stunde pro Woche)
- als Mithelfende Familienangehörige ohne förmliches Arbeitsverhältnis im Betrieb eines Haushalts- bzw. Familienmitgliedes mitarbeiteten
- sich als Rentner(innen) noch etwas hinzuverdienen
- sich als Arbeitslose neben Arbeitslosengeld/Arbeitslosenhilfe noch etwas hinzuverdienen.
- Ehrenamtliche Tätigkeiten mussten nicht angegeben werden.

Zur Konstruktion der Vergleichspopulation wurden daher Erwerbstätige mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von weniger als 10 Stunden, Auszubildende, Zeit-/Berufssoldaten und Grundwehr-/Zivildienstleistende ausgeschlossen. Die Vergleichspopulation des Mikrozensus umfasst somit Kern-erwerbstätige (ohne Auszubildende) in Privathaushalten am Hauptwohnsitz. Nach eigenen Berechnungen des Mikrozensus 2004 sind rund 96 % aller Erwerbstätigen in Deutschland „Kernerwerbstätige“. Der Mikrozensus 2004 lieferte die Referenzstrukturen bei der Entwicklung des Gewichtungsmodells. Für die endgültig gewählte Gewichtungsvariante wurden dann jedoch Gewichtungsfaktoren auf Basis des Mikrozensus 2005 (der zuvor noch nicht zur Verfügung stand) entwickelt.

² Ab dem Mikrozensus 2005 wurde auf eine unterjährige Erhebung umgestellt. Erwerbstätig sind im Mikrozensus 2005 daher alle Personen, die in der letzten Woche die entsprechenden Merkmale aufweisen (siehe obige Liste).

2.4 Erhebungsmerkmale und Datenaufbereitung

2.4.1 Variablen und Erhebungszeitpunkte

Im Fokus der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 stehen zum einen die Erwerbstätigkeit und der Arbeitsplatz zum Befragungszeitpunkt wie z.B. ausgeübte Tätigkeiten und benötigte Kenntnisse (*arbeitsplatzbezogener Querschnittsteil*) sowie Informationen über die Arbeitsplatzinhaber wie z. B. deren Arbeitszufriedenheit oder deren Weiterbildungsbedarf (*individueller Querschnittsteil*). Zum anderen wurden Längsschnittvariablen zum Bildungs- und Berufsverlauf der Befragten (z. B. die Qualifikationsgeschichte, berufliche Wechsel etc.) retrospektiv erfasst (*individueller Längsschnittteil*). Eine lückenlose Erfassung des Berufsverlaufs war dabei allerdings nicht realisierbar. Weiterhin wurden Angaben zur Person und zum Betrieb (*soziodemografische und betriebsbezogene Angaben*) erfasst.

Eine Liste der Merkmale der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 findet sich im Anhang, erstmalig erfasste Merkmale sind hier mit „neu“ gekennzeichnet. Über Modifikationen einzelner Variablen und deren Gründe informiert Kapitel 3.

2.4.2 Berufs- und Wirtschaftszweigvercodung

Die im Klartext erfassten Berufsangaben zum aktuellen und zum ersten Beruf sowie die Berufs- bzw. Fachrichtungsangaben sämtlicher Ausbildungsgänge wurden mit dem vierstelligen Code der Berufsklasse nach der „Klassifizierung der Berufe“ (KldB) des Statistischen Bundesamts von 1992 sowie der Berufsgattung nach der „International Standard Classification of Occupations“ des „International Labour Office“ (ILO) aus dem Jahr 1988 versehen (vgl. Hartmann/Schütz 2006).³

Für den aktuellen Beruf liegt zusätzlich die Berufskennziffer auf Basis der Klassifikation der Berufe der Bundesagentur für Arbeit aus dem Jahre 1988 vor (KldB 1988). Der Umstieg auf die KldB1988 erfolgte über einen Umsteigeschlüssel auf der Ebene der Berufsklassen der KldB 1992. Dieser erlaubte allerdings nur in etwa 40 % der Fälle eine automatische Zuweisung eines eindeutigen Codes nach der KldB1988. Etwa 60 % der Angaben mussten daher manuell zugeordnet werden. Den Angaben zum Wirtschaftszweig wurde der zweistellige Code für die Abteilungen (dritte Ebene) der Wirtschaftszweigklassifikation der Europäischen Union („Nomenclature des statistiques des activités économiques de la Communauté Européenne“: NACE) bzw. der deutschen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003) zugewiesen (vgl. Hartmann/Schütz (2006)).

Grundlage der automatischen Zuordnung der Codes nach der KldB 1992 war ein auf der alphabetischen Gliederung der KldB 1992 (etwa 29.500 Einträgen) aufbauendes Dictionary mit etwa 90.000 Einträgen. Berufsangaben, die nicht in dieser Liste aufgeführt waren, wurden manuell vercodet. Neben den manuell eindeutig vercodbaren „Leftovers“ gab es Angaben, für deren Vercodung auf weitere Informationen zur Beschreibung der Tätigkeit zurückgegriffen werden musste. Eine weitere automatisierte und damit standardisierte Vercodung erfolgte dabei durch die Nutzung eines Programms, welches in Abhängigkeit von bestimmten weiteren Merkmalen (Angabe zum Wirtschaftszweig, zu der

³ Die Vercodung nach ISCO-88 erfolgte durch Umstieg von den Berufsklassen nach Statistischem Bundesamt auf die Berufsgattungen nach ISCO-88.

für die Ausübung der Tätigkeit in der Regel erforderlichen Berufsausbildung oder zur beruflichen Stellung) eine bestimmte Berufsklassenkennziffer zuweist. Diese Zusatzinformationen wurden auch verwendet um für Tätigkeiten aus der KldB, für die keine präzisierenden Informationen vorlagen (Tätigkeiten „o. n. A.“ (ohne nähere Angabe), „o. n. F.“ (ohne nähere Fachrichtungsangabe) oder „o. n. T.“ (ohne nähere Tätigkeitsangabe) eine genauere Vercodung zu erreichen. Die nach der Anwendung der automatischen Routinen verbliebenen offenen Angaben ohne Code wurden anschließend manuell bearbeitet. Die dabei angewendeten Regeln sind eindeutig formuliert und dokumentiert (vgl. Hartmann/Schütz 2006: 11ff).

In Kapitel 4 ist aufgeführt, welche Klassifikationen in den einzelnen Erwerbstätigenbefragungen verwendet wurden.

2.4.3 Datenbereinigung: Ausbildungsabschluss und Wirtschaftsbereich

Analysen der BIBB/IAB-Daten von 1998/99 haben deutlich gemacht, dass die Begriffe „Fachschule“ und „Berufsfachschule“ sowie „betriebliche Ausbildung“, „schulische Ausbildung“, „Fortbildung“ und „Weiterbildung“ von den Befragten sehr unterschiedlich verstanden werden. Z.B. dauerte rund jede dritte schulische Berufsausbildung 1998/99 maximal 12 Monate, so dass nicht auszuschließen ist, dass Befragte bei der Frage nach Berufsausbildungen auch berufliche Weiterbildungskurse angeben (z. B. unter der Kategorie schulische Ausbildung). 2006 wurde daher bei Ausbildungszeiten von maximal einem Jahr nachgefragt: *„Diese Ausbildungszeit ist ungewöhnlich kurz. Woran lag das?“* Die Dauer der Ausbildung wurde zusammen mit der Berufsbezeichnung verwendet, um die Angaben zum Ausbildungsabschluss zu bereinigen. Auch die Berufskennziffer und der Ausbildungsort gaben wichtige Hinweise auf den „richtigen“ Ausbildungsabschluss. So ordneten sich z.B. sehr viele Krankenpfleger/-innen und Erzieher/-innen der betrieblichen Ausbildung zu, obwohl es sich dabei um eine schulische Ausbildung an Berufsfachschulen, Schulen des Gesundheitswesens oder Fachschulen für sozialpädagogische Berufe handelt.⁴ Aufgrund der Betriebsnähe dieser schulischen Ausbildung ist die Zuordnung der Befragten zu den betrieblichen Ausbildungen zwar nicht falsch. Systemische Unterschiede zwischen dem dualen System der Berufsausbildung und dem schulischem Bildungssystem außerhalb des Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) können so allerdings nicht adäquat analysiert werden. Die Bereinigung der Ausbildungsabschlüsse erfolgte abschließend auf einer Einzelfalldition. Nicht als Ausbildung gewertet wurden: Praktika, Berufsvorbereitungen, akademische Weiterbildungen z.B. zum Facharzt, sonstige Fortbildungen (ohne Meister, Techniker etc.) mit einer Dauer unter 24 Monaten (mit Ausnahmen). Die Bereinigung wurde in einer neuen Variablen festgehalten.

Auch die Angaben zum Wirtschaftsbereich (Öffentlicher Dienst, Industrie, Handwerk, etc.) wurden mit den offenen Nennungen zur Branche (WZ03) auf Plausibilität hin geprüft und bei einer offensichtlich von der amtlichen Definition abweichenden Selbst-Einstufung der Befragten bereinigt. Der Begriff „Öffentlicher Dienst“ wird in der subjektiven Wahrnehmung der Befragten viel weiter gefasst als in der offiziellen Definition (z.B. von Beschäftigten, die in den inzwischen privatisierten Bahn- und

⁴ Dies ist kein spezifisches Problem von Erwerbstätigenbefragungen, sondern tritt in nahezu allen Befragungen auf, auch in amtlichen Befragungen wie dem Mikrozensus (Vergleiche hierzu Abschlussart und Hauptfachrichtung im Mikrozensus).

Postdiensten tätig sind). Dadurch konnte auf Basis der offenen Nennungen und unter Beachtung von Berufsangaben der Erwerbstätigen beispielsweise ein Teil der widersprüchlichen Angaben zum Öffentlichen Dienst dem Non-Profit-Bereich oder Industrie bzw. Handel zugeordnet werden. Auf diese Weise konnten auch Antworten in der Kategorie „sonstiger Wirtschaftsbereich“ größtenteils einem Wirtschaftsbereich zugewiesen werden.

2.4.4 Imputation fehlender Einkommenswerte

3.044 Personen von den 20.000 Befragten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 haben keine Angabe zum monatlichen Bruttoeinkommen gemacht (rund 15%). Diese Personen wurden daher um die Angabe gebeten: „*Würden Sie mir dann vielleicht sagen: Beträgt Ihr monatlicher Bruttoverdienst weniger als 1500 Euro?*“, die letztlich von 357 Personen verweigert wurde. Das Vorliegen bzw. Nichtvorliegen von Werten einer sensiblen Variablen wie dem Einkommen ist meist nicht zufällig. Fehlende Angaben können die Zuverlässigkeit von Teststatistiken und Signifikanzen beeinträchtigen. Die fehlenden Einkommensangaben wurden daher auf Basis eines MNAR-Ausfallmechanismus geschätzt (vgl. Alda/Rohrbach 2009).

3 Das Frageprogramm 2006 im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998/99

Vorbemerkung: Die Erhebungsformen CAPI und CATI im Vergleich

Nachfolgend sind „vergleichbare Fragen“ beider Erhebungen thematisch sortiert dargestellt. Zu beachten ist, dass selbst bei gleicher Frageformulierung systematische Effekte der Erhebungsmethode auf das Antwortverhalten der Erwerbstätigen nicht auszuschließen sind. Eine methodische Vergleichsstudie des DJI unter Jugendlichen (Gaupp/Kuhnke/Schweigard 2006) gibt erste Hinweise auf die Neutralität der Erhebungsverfahren. Die Autoren prüften im Rahmen des DJI-Übergangspanels Unterschiede u. a. zwischen einer postalischen Befragung mittels Fragebogen und einem telefonischen Interview. Hierzu durchgeführte multivariate Regressionsanalysen zeigten - bei allen eingesetzten Fragetypen (Auswahlfragen, offene Fragen, Einstellungsfragen und Abfrage von Ereignissen) - keine nennenswerten Einflüsse der eingesetzten Erhebungsmethoden auf die Beantwortung durch die Befragten. Diese Ergebnisse lassen sich jedoch nur bedingt auf den Forschungsgegenstand und die Fragen der Erwerbstätigenbefragung übertragen, da das Antwortverhalten in Abhängigkeit von der Erhebungsform mit spezifischen Fragen durchaus variieren könnte.

3.1 Bildungs- und Berufsverlauf: Individueller Längsschnitteil

3.1.1 Schulabschluss bei Verlassen der Schule und nachgeholt Schulabschlüsse

Neben den westdeutschen Abschlüssen wurden wie bereits in der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99 auch die typischen DDR-Abschlüsse erfasst (Polytechnische Oberschule (POS) Abschluss 8. Klasse und Abschluss 10. Klasse sowie Erweiterte Oberschule (EOS)). Die Fragen wurden 2006 an ein Telefoninterview angepasst. Es wurde daher zunächst gefragt: „*Haben Sie die allgemeinbildende Schule mit einem Schulabschluss verlassen?* (F1100). Wenn ja: „*Mit welchem Schulabschluss haben Sie die Schule verlassen?*“ (F1101). Die Zuordnung der Angaben erfolgte durch die Interviewer, die zuvor entsprechend geschult wurden (vgl. Listenabfrage 1998/99). Erfragt wurde auch wieder Jahr und

Ort des Abschlusses, wobei 2006 erstmals das Bundesland des Abschlusses erfragt wurde (1998/99 nur Ost/West). Im Falle eines ausländischen Schulabschlusses wurde erstmals gefragt: „*Welchem deutschen Schulabschluss entspricht dieser Abschluss?*“ (F1104).

Wie bereits 1998/99 wurden auch nachgeholte Schulabschlüsse erfragt. Die entsprechende Frage lautet 2006: „*Es gibt verschiedene Möglichkeiten einen allgemeinbildenden Schulabschluss <<>> nachzuholen: Zum Beispiel über den zweiten Bildungsweg, durch Erwerb auf einer Abendschule oder im Rahmen einer beruflichen Ausbildung. Haben Sie später <noch> einen <weiteren> allgemeinbildenden Schulabschluss erworben?*“ (F1105).

3.1.2 Aus- und Fortbildungsabschlüsse - Schleifenmodul

2006 wurden alle *abgeschlossenen* Aus- und Fortbildungsabschlüsse erfasst (1998/99 auch abgebrochene Ausbildungen). Wie bereits 1998/99 wurden mehrere Schleifen durchlaufen (2006: fünf Schleifen, 1998/99: 10 Schleifen). Gemäß eines Telefoninterviews wurde zunächst gefragt: „*Haben Sie eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen? Denken Sie dabei bitte an alle Abschlüsse, z. B. berufliche Ausbildungen in Betrieben, an beruflichen Schulen oder an Fach- und Hochschulen (F1200)*“. Personen mit Ausbildungsabschluss wurden weiter gefragt: „*Haben Sie einen oder mehrere Abschlüsse? Bitte denken Sie auch an Umschulungen und berufliche Aufstiegsfortbildungen wie Meister, Techniker, Fach- oder Betriebswirt.*“ (F1201).

Mit dieser Frage begann das Schleifenmodul, in dem bis zu fünf Ausbildungsschleifen erfasst wurden (1. Schleife = F, 2. Schleife = G, 3. Schleife = H, 4. Schleife = I, 5. (letzte) Schleife = J). Gefragt wurde: „*Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung z. B. an einer Berufsfachschule, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss⁵, eine Beamtenausbildung oder einen anderen Abschluss?*“ (F1202). Nach dem die erste Schleife durchlaufen war wurde nach der zweiten Ausbildung gefragt: „*Kommen wir nun zu <Ihrem nächsten> Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung, einen Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder einen anderen Abschluss?*“ (G1202). Nachdem die 2. Schleife durchlaufen war wurde die Frage nach der Art des Abschlusses verkürzt und es wurde nur noch gefragt: „*Kommen wir nun zu Ihrem nächsten Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie da gemacht?*“ (H1202 ff).

Wie bereits 1998/99 wurde die Bildungseinrichtung und der Ort der Ausbildung erfasst, wobei 2006 erstmals das Bundesland des Abschlusses erfragt wurde (1998/99 nur Ost/West). Unverändert wurde gefragt: „*Wie viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Ausbildung erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> verwenden?*“ (F1219-J1219). Des Weiteren wurden die Größe und der Wirtschaftsbereich des Ausbildungsbetriebes, die Art der schulischen Berufsausbildung (Berufsfachschule, Schule für Berufe des Gesundheitswesens, Fachschule für sozialpflegerische, sozialpädagogische Berufe) sowie der Fortbildung (Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann, sonstige Fortbildungen) erfragt. Zur

⁵ Fachhochschulabschluss (inkl. Ingenieurhochschule); Universitätsabschluss (inkl. Pädagogische, technische Hochschule, Pädagogisches Institut (DDR))

Erfassung des erlernten Berufs wurde gefragt: *„Bitte nennen Sie mir die genaue Fach- oder Berufsbezeichnung dieser Ausbildung. Wenn möglich, bitte die Fach- oder Berufsbezeichnung, die im Ausbildungszeugnis oder –vertrag angegeben ist“* (F1203-J1203). Je nach Ausbildungsart wurde dabei von Prüfungszeugnis gesprochen.

3.1.3 Erste ausbildungsadäquate Tätigkeit

Die Frage nach der ersten ausbildungsadäquaten Tätigkeit wurde 2006 an die neue Frage nach der ersten Berufstätigkeit gekoppelt. Da dual ausgebildete Personen zum großen Teil ihre Ausbildung als erste Berufstätigkeit angeben, wurde der Zusatz *„Wir meinen nicht Zeiten der Berufsausbildung, Ferienjobs oder Praktika.“* aufgenommen. Gefragt wurde:

„Wann haben Sie erstmals eine berufliche Tätigkeit aufgenommen? Bitte nennen Sie das Jahr. Wir meinen nicht Zeiten der Berufsausbildung, Ferienjobs oder Praktika“ (F1400)

„Entsprach diese erste Tätigkeit Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden>?“ (F1404)

„Haben Sie jemals eine Tätigkeit ausgeübt, die Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden> entsprach?“ (F1405)

„Und wann haben Sie zum ersten Mal eine berufliche Tätigkeit ausgeübt, die Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden> entsprach? Nennen Sie mir bitte das Jahr? Wir meinen nicht Zeiten der Berufsausbildung, Ferienjobs oder Praktika.“ (F1406)

1998/99 wurde die Frage nach der ersten ausbildungsadäquaten Tätigkeit an die jeweilige Ausbildung gekoppelt. Gefragt wurde: *„Wie ist es Ihnen unmittelbar nach Beendigung dieser Ausbildung ergangen? Haben Sie sofort einen Arbeitsplatz gefunden?“* Wenn nein: *„Wann haben Sie zum ersten Mal einen Arbeitsplatz bekommen, der dieser Ausbildung entsprach? Nennen Sie bitte Monat und Jahr.“*

3.1.4 Berufliche Weiterbildung in den letzten zwei Jahren

Der den Befragten vorgegebene Zeitraum zur Erfassung beruflicher Weiterbildung wurde von fünf auf zwei Jahre verkürzt. 2006 wurde gefragt: *„Denken Sie nun einmal an die letzten 2 Jahre, also die Zeit von Anfang 2004 bis heute. Haben Sie in dieser Zeit einen oder mehrere Kurse oder Veranstaltungen besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen, einschließlich solcher, die derzeit noch laufen?“* (F1300). Befragte, die sich in den letzten zwei Jahren beruflich weitergebildet haben, wurden weiter gefragt: *„Haben Sie an dieser Weiterbildung auf betriebliche Anordnung hin teilgenommen oder auf Vorschlag von Vorgesetzten oder ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus?“* (F1301).

Die Liste zur Erfassung informeller Weiterbildungsaktivitäten wurde überarbeitet und ergänzt (Übersicht 2). Informelle Weiterbildungsaktivitäten wurden 2006 wie folgt erfragt: *„Haben Sie <in den letzten zwei Jahren> eine oder mehrere der folgenden Weiterbildungsaktivitäten genutzt?“* (F1302). Die Aktivitäten der informellen beruflichen Weiterbildung konnten in einer Faktoranalyse zu zwei Faktoren verdichtet werden. Ein erster Faktor (Besuch von Fachmessen, Kongressen und Fachvorträgen, das Lesen berufsbezogener Fachliteratur sowie das computer- oder internetgestützte Lernen) kann als informelle individuelle Weiterbildung bezeichnet werden. Der zweite Faktor (Unterweisungen und Anlernen am Arbeitsplatz, die Teilnahme an Qualitäts- bzw. Werkstattzirkeln oder Lern-

statt, Supervision oder Coaching am Arbeitsplatz sowie ein systematischer Arbeitsplatzwechsel) wird aufgrund des direkten Bezuges zum Arbeitsplatz als informelle betriebliche Weiterbildung bezeichnet (vgl. Hall/ Krekel 2008).

Berufliche Weiterbildung 1998/99: *„Denken Sie nun einmal an die letzten 5 Jahre, also die Zeit von Anfang 1994 bis heute. Haben Sie in dieser Zeit Lehrgänge, Kurse oder Seminare besucht, die der Weiterbildung im Beruf oder der beruflichen Umschulung dienen?“*

Informelle Weiterbildungsaktivitäten 1998/99: *„Welche der folgenden Fortbildungsmöglichkeiten haben Sie in den vergangenen zwei Jahren – also seit Beginn 1997 – genutzt, um zusätzliche Kenntnisse zu erwerben?“*

Übersicht 2: Informelle Weiterbildungsaktivitäten in den Erwerbstätigenbefragungen

BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
Fachmessen, Kongresse, Ausstellungen besucht; an Fachvorträgen, Vorführungen, Präsentationen teilgenommen	Berufsbezogener Besuch von Fachmessen, Kongressen, Fachvorträgen oder sonstigen Informationsveranstaltungen
Einarbeitung, Einweisung am Arbeitsplatz	Unterweisung durch andere Personen oder Anlernen am Arbeitsplatz
An betrieblichen Maßnahmen wie Qualitätszirkeln, Lernstatt o.ä. teilgenommen	Teilnahme an Qualitätszirkeln, Lernstatt, Werkstattzirkeln, Beteiligungsgruppen
Regelmäßige Lektüre von Fachzeitschriften, Fachliteratur	Lesen von berufsbezogenen Fach-, Sachbüchern oder Fachzeitschriften
---	Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching
---	Systematischer Arbeitsplatzwechsel, z.B. Job-Rotation oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
---	Computer- oder internetgestütztes Lernen
Praktikum, Hospitation, Abordnung	---
Besondere Aufgaben übernommen, um berufliche Kenntnisse, Erfahrungen zu erweitern	---
Anderweitig beruflich fortgebildet (aber nicht Lehrgänge, Kurse oder Seminare)	---

3.2 Aktuelle Erwerbstätigkeit: Arbeitsplatzbezogener Querschnittsteil

3.2.1 Berufsbezeichnung

Zur Erfassung des aktuellen Erwerbsberufs wurde gefragt: *„Welche berufliche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig aus? Geben Sie mir bitte die genaue Tätigkeitsbezeichnung an. Also z. B. nicht <Mechaniker, sondern KFZ-Mechaniker, nicht Lehrer, sondern Gymnasiallehrer>. Es geht hier nicht um den früher einmal erlernten Beruf, sondern um die heute ausgeübte Erwerbstätigkeit“ (F100)*. Wie bereits 1998/99 bezog sich die Frage auf die Haupttätigkeit. Falls der Befragte mehrere Erwerbstätig-

keiten ausübte wurde daher stattdessen gefragt: „<Welche berufliche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig in Ihrer Haupttätigkeit aus? Damit meine ich die Erwerbstätigkeit, für die Sie die meiste Zeit aufwenden.>“ Die angegebene Berufsbezeichnung wurde mit einer hinterlegten Liste mit ungenauen Berufsbezeichnungen abgeglichen (z. B. Kaufmann). Im Falle einer unpräzisen Berufsangabe wurde für den Interviewer einblendet „<Können Sie mir diese berufliche Tätigkeit noch genauer benennen? Hat das, was Sie machen, noch eine genauere Bezeichnung?>“ (F102).

1998/99: „Welche berufliche Tätigkeit üben Sie gegenwärtig aus? Geben Sie mir bitte die genaue Bezeichnung an, also z. B. nicht Elektriker, sondern Elektroinstallateur; nicht Verkäuferin, sondern Schuhverkäuferin; nicht Sachbearbeiter, sondern z. B. Arbeitsvorbereiter, Buchhalter.“ Auch 1998/99 wurde eine Liste mit unpräzisen Berufsbezeichnungen hinterlegt und eine vergleichbare Nachfrage gestellt.

3.2.2 Neue Erwerbstätigkeit

2006 wurde gefragt: „Würden Sie sagen, dass es Ihre jetzige berufliche Tätigkeit in dieser Form bereits vor etwa 10 Jahren gab oder würden Sie diese Tätigkeit eher als neu bezeichnen?“ (F103). Die Frageformulierung unterscheidet sich etwas von der Formulierung, die 1998/99 verwendet wurde. Der von ZUMA durchgeführte kognitive Pretest, in dem diese Frage gestellt wurde, zeigte, dass die verwendeten Begriffe sehr unterschiedlich verstanden wurden. Es wurde empfohlen, auf das Wort traditionell zu verzichten, da es nur mit wirklich alten Berufen in Verbindung gebracht wird, wie z.B. Bäcker, Metzger oder Arzt.

1998/99: „Würden Sie sagen, dass es sich bei dieser beruflichen Tätigkeit als <...> um einen traditionellen Beruf handelt oder eher um einen neuen Beruf?“

3.2.3 Arbeitsmittel

Die Arbeitsmittel wurden 2006 in anderer Form und weit weniger differenziert als 1998/99 erfasst. Es wurde offen gefragt. „Was ist für Ihre Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> das wichtigste Arbeitsmittel? Gemeint ist der Gegenstand, der dafür am wichtigsten ist.“ (F300). Die offenen Angaben zu den Arbeitsmitteln wurden von der BAuA in 12 Haupt- und 55 Feingruppen vercodet.

1989/99: Hier wurden sehr detaillierte Fragen zu Werkzeugen/Geräten, Maschinen/Anlagen, Mess-/Diagnosegeräten, Computern/EDV-Geräten, Büro-/Kommunikationsgeräten, Fahrzeugen/Transportmitteln/Hebmitteln sowie anderen Geräten/Hilfsmitteln gestellt.

3.2.4 Ausgeübte Tätigkeiten (inkl. IT-Tätigkeiten)

Im telefonischen Interview war es nicht möglich, den Befragten wie 1998/99 eine Liste mit verschiedenen Tätigkeiten vorzulegen. Vielmehr wurde mit der für Telefoninterviews üblichen *Unfolding-Technik* („Auffaltungstechnik“) gearbeitet, in der eine Frage in Haupt- und z.T. differenzierende Nachfragen aufgebrochen wird. Gefragt wurde: „Denken Sie bitte an Ihre Berufstätigkeit als <Tätigkeit einblenden>. Ich nenne Ihnen nun einige ausgewählte Tätigkeiten. Sagen Sie mir bitte, wie häufig diese Tätigkeiten bei Ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal oder nie“ (F303-F319). Die

Tätigkeitsliste von 1998/99 wurde überarbeitet, ergänzt und mit dem Mikrozensus⁶ abgeglichen (Übersicht 3). Die Abfolge der 17 Items wurde zufallsgeneriert, um Antwortmuster zu vermeiden. Um abschätzen zu können, ob die ausgewählten Tätigkeitsvorgaben das Tätigkeitsspektrum abdecken und um letztlich auch Profile bilden zu können, wurde weiter gefragt: „Haben wir eine Tätigkeit vergessen, die Sie häufig ausüben?“ (F319).

IT-Tätigkeiten wurden 2006 nur unter den Personen erhoben, die zumindest manchmal mit Computern arbeiten. Diese Personen wurden gefragt: „Im Folgenden interessiert uns, in welcher Art und Weise Sie mit Computern arbeiten. Nutzen Sie Computer ausschließlich als Anwender oder geht Ihre Nutzung über die reine Anwendung hinaus?“ (F320). Die Anwender wurden weiter gefragt: „Schreiben Sie in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> auch Programme oder wenden Sie Makros an?“ (F321). Die Personen, bei denen Nutzung über die reine Anwendung hinausgeht (IT-Professionals), wurden weiter gefragt: „Welche der folgenden IT-Tätigkeiten üben Sie aus?“ (F322). Die Vorgaben waren: „Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse“ (F322_01); „IT-Technik oder Hardware entwickeln, produzieren“ (F322_02); „IT-Administration z. B. von Netzwerken, IT-Systemen, Datenbanken, Webservern (F322_03)“; „IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung“ (F322_04); „IT-Vertrieb“ (F322_05)“ sowie „Sonstiges“ (F322_06). Abschließend wurde zum Thema „Art und Weise der Computernutzung“ gefragt: „Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus F100-102 einblenden> verbringen Sie im Durchschnitt mit Arbeiten am Computer?“ (F323). Die Erfassung von IT-Tätigkeiten erfolgte 1998/99 über die Abfrage der Arbeitsmittel.

⁶ Im Mikrozensus wird alle vier Jahre gefragt: Welche Tätigkeit üben Sie schwerpunktmäßig aus? Die Befragten können hier nur eine Angabe machen.

Übersicht 3: **Tätigkeitsmerkmale in den Erwerbstätigenbefragungen und im Mikrozensus**

BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006	Mikrozensus 1996, 2000, 2004
Ausbilden, Lehren, Unterrichten	Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen	Erziehen, Ausbilden, Lehren
Andere Beraten, Informieren	Beraten und Informieren	Beraten, Informieren
Messen, Prüfen, Qualitätskontrolle	Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren	Messen, Prüfen, Erproben, Kontrollieren nach vorgegebenen Verfahren
Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen	Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen	Maschinen, technische Anlagen oder Geräte einrichten, steuern, überwachen, warten
Reparieren, Instandsetzen	Reparieren, Instandsetzen	Reparieren, Renovieren, Instandsetzen, Ausbessern
Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen	Einkaufen/Verkaufen, Vermitteln, Kassieren
Organisieren, Planen (über die unmittelbare Vorbereitung der eigenen Arbeit hinaus)	Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen. Gemeint sind hier nicht die eigenen Arbeitsprozesse	Management-, Leitungs- und Führungstätigkeiten
Werben, Öffentlichkeitsarbeit/PR, Marketing, Akquirieren	Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR	Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit/PR
Informationen sammeln/auswerten, Recherchieren	Informationen Sammeln, Recherchieren, Dokumentieren	---
Verhandlungen führen	Siehe F325_3	---
Entwickeln, Forschen	Entwickeln, Forschen, Konstruieren	Forschen, Entwerfen, Konstruieren, Gestalten von Produkten, Plänen, Programmen
Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern	Fertigen, Be- und Verarbeiten, Bauen/Ausbauen, Installieren, Montieren
Versorgen, Bedienen, Betreuen von Menschen	Pflegen, Betreuen, Heilen	Gesundheitlich/sozial helfen, pflegen; medizinisch/kosmetisch behandeln
---	Transportieren, Lagern, Versenden	Fahrzeuge führen, Packen, Beladen, Verladen, Sortieren, Zustellen
---	Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten	Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
---	Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr	Sichern, Schützen, Be-/Überwachen, Verkehr regeln
---	Arbeiten mit Computern	---
---	Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen	Reinigen, Abfall beseitigen, Recycling

1998/99: „Ich nenne Ihnen jetzt einige ausgewählte Tätigkeiten. Bitte geben Sie an, wie häufig diese bei Ihrer Arbeit vorkommen - Skala 1= häufig, 2= selten, 3= nie“

3.2.5 Anforderungsniveau (Erforderliche Ausbildung)

Das Anforderungsniveau des Arbeitsplatzes wird oftmals über das Qualifikationsniveau der Befragten oder die Stellung im Betrieb operationalisiert. Beide Merkmale sind keine eindeutigen Indikatoren der Arbeitskräftenachfrage, da z. B. Arbeiter entsprechend ihrer Ausbildung in die Gruppen „Ungelernte/ Angelernte“ bzw. „Facharbeiter“ aufgeteilt werden und so auch Eigenschaften des Arbeitskräfteangebots eine Rolle spielen (vgl. Schiener 2006). Hinzu kommt, dass das Niveau der ausgeübten Tätigkeit nicht immer der Eingruppierung folgen muss (z. B. Wissenschaftler auf Sachbearbeiterpositionen). Die Diskrepanz zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und der formalen Berufsqualifikation des Arbeitsplatzinhabers ist keine Seltenheit (vgl. Büchel 1998). So waren 2004 in Deutschland knapp 20% der Erwerbstätigen mit Hochschulabschluss und 17% der Erwerbstätigen mit abgeschlossener Berufsausbildung unterhalb ihres Qualifikationsniveaus beschäftigt (Konsortium Bildungsberichterstattung 2006).

Zur Messung des Anforderungsniveaus der Arbeitsplätze in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung wurde ein subjektiver Ansatz verwendet, der in der Qualifikationsforschung als besonders robust gilt und der in ähnlicher Form auch im Sozioökonomischen Panel verwendet wird (vgl. Büchel 1998). Gefragt wurde: *„Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z.B. zum Meister- oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?“ (F400)* *„Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit aus einblenden> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?“ (F401)*. *„Und ist dazu üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich?“ (F402)*. Auf Basis dieser Angaben können mit der Ausbildung der Befragten vergleichbare Niveaus zur Operationalisierung ausbildungsadäquater Beschäftigung generiert werden. 1998/99 erfolgte die Erfassung des Anforderungsniveaus nicht „absolut“, sondern „relativ“ im direkten Vergleich zur Ausbildung des Befragten.

1998/99: *„Könnte Ihre berufliche Tätigkeit auch von jemandem ausgeübt werden, der eine geringere Ausbildung hat als Sie?“* Wenn nein: *„Und könnte Ihre berufliche Tätigkeit von jemandem ausgeübt werden, der eine andere Ausbildung hat als Sie?“*

Beide Operationalisierungen sind allerdings – da es sich um schwer zu messende Konstrukte handelt - auf Plausibilität hin zu prüfen. So äußerten Befragte ohne beruflichen Abschluss in der Erhebung 1998/99, dass ihre Tätigkeit auch von jemandem mit einer geringeren Ausbildung auszuführen sei. 2006 stellt sich ähnlich wie bei der Erfassung des Ausbildungsabschlusses das Problem, dass die Begriffe Berufsfachschule, Fachschule, Hochschule von den Befragten unterschiedlich verwendet werden. Die Angaben in der Variable F400 können jedoch mit der vierstelligen Berufskennziffer auf Plausibilität hin geprüft werden.

3.2.6 Fachliche und fachübergreifende Kenntnisse

Wie bereits 1998/99 wurden auch 2006 verschiedene Kenntnisgebiete erfasst, allerdings den Anforderungen eines Telefoninterviews gemäß auf Basis der „Unfolding-Technik“. Die Abfolge der Items wurde dabei wieder zufallsgeneriert. Gefragt wurde: *„Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnis-*

gebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse? Wenn Fachkenntnisse nur auf einem Teilgebiet benötigt werden, geben Sie bitte trotzdem Fachkenntnisse an“ (F403_01-F403_13). Die Begrifflichkeit „besondere Kenntnisse“ aus der Erhebung von 1998/99 wurde zugunsten von Grund- und Fachkenntnissen verändert. Die Kenntnisliste wurde überarbeitet und ergänzt (Übersicht 4). Die Vorgaben wurden ähnlich wie bei der Tätigkeitsliste über die vier Wellen der BIBB/IAB-Erhebungen immer wieder verändert, weshalb ein Zeitvergleich nur zu einzelnen Items möglich war (zur Entwicklung von Fremdsprachenkenntnissen im Beruf siehe Hall 2008a).

1998/99: „Bitte sehen Sie einmal alle Punkte auf dieser Liste durch. Auf welchen Gebieten brauchen Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit besondere Kenntnisse, also nicht nur Grundkenntnisse?“

Übersicht 4: **Fachliche und fachübergreifende Kenntnisse in den Erwerbstätigenbefragungen**

BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
Rechnen, Mathematik, Statistik	Mathematik, Fachrechnen, Statistik
Deutsch, Rechtschreibung, schriftlicher Ausdruck	Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung
Vortragstechnik, freie Rede, Verhandlungsführung	---siehe F325_6
Fremdsprachen	Sprachen außer Deutsch
Vertrieb, Marketing, Werbung, PR/Öffentlichkeitsarbeit	---siehe F309
Gestaltung, Design, Visualisierung, Medien, Layout	Layout, Gestaltung, Visualisierung
Anwendung von Computer/PC-Standardprogrammen	PC-Anwendungsprogramme
Entwicklung von Computersoftware, Programmieren, Systemanalyse	---siehe F322
Computertechnik (EDV-Hardware), Mikroelektronik	
Andere Technikenkenntnisse	Technische Kenntnisse
Arbeitsrecht (Betriebsverfassungsgesetz, Tarifrecht, Kündigungsschutz u. Ä.)	Rechtskenntnisse
Andere Rechtskenntnisse	
Management, Personalführung, Organisation, Planung	Projektmanagement
Finanzierung, Kreditwesen, Steuern	Kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Kenntnisse
Rationalisierungstechniken, Kostenwesen/Controlling, Arbeitsstudien	
Arbeitsschutz, Unfallverhütung, Sicherheits- und Umweltschutzvorschriften	---
Medizinische Kenntnisse	Medizinisch oder pflegerischer Bereich
Andere Fachkenntnisse	---
	Naturwissenschaftliche Kenntnisse
	Handwerkliche Kenntnisse
	Pädagogische Kenntnisse

Für ausgewählte Kenntnisgebiete wurden 2006 vertiefende Nachfragen gestellt. Dies gilt für technische und kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Fachkenntnisse sowie für Fremdsprachenkenntnisse.

- Wenn technische Fachkenntnisse benötigt wurden: „Benötigen Sie Fachkenntnisse im Bereich neuer Technologien?“ (F404a) Wenn ja: „In welchen Bereichen benötigen Sie diese Fachkenntnisse? In Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik (F404_01), in Nano-, Mikrotechnologien (F404_02), in Opto-, Lasertechnologien?“ (F404_03).⁷
- Wenn kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Fachkenntnisse benötigt wurden: „In welchen Bereichen benötigen Sie diese Fachkenntnisse? In Finanzierung (F405_01), in Buchhaltung, Bilanz (F405_02), in Steuerfragen (F405_03), im Rechnungswesen (F405_04), im Kreditwesen (F405_05), im Controlling (F405_06), im Vertrieb (F405_07), im Marketing (F405_08), in Betriebswirtschaft?“ (F405_09)⁸
- Wenn Fremdsprachenkenntnisse benötigt wurden: „Und in welchen Sprachen benötigen Sie diese Kenntnisse? Englisch (F406_01), Französisch (F406_02), Russisch (F406_03), Spanisch (F406_04), Türkisch (F406_05), Italienisch (F406_06), Griechisch (F406_07), Portugiesisch (F406_08), Polnisch (F406_09), Sonstige Sprache (F406_10)?“. Wenn Englischkenntnisse benötigt wurden: „Wie gut müssen Sie Englisch beherrschen? Reichen Grundkenntnisse oder müssen Sie sicher in Wort, sicher in Schrift oder verhandlungssicher sein?“ (F407).⁹ 1998/99 wurden nicht Fremdsprachenkenntnisse erfasst, die für die Ausübung der Tätigkeit notwendig sind, sondern die Fremdsprachen, die die Befragten unabhängig von ihrem Beruf beherrschen.

3.2.7 Schlüsselqualifikationen

Sogenannte Schlüsselqualifikationen wurden 2006 erstmals erfasst. Qualifikationen, die als „Schlüssel“ zur Erschließung von sich schnell änderndem Fachwissen dienen können, wurden in den 70er-Jahren von Dieter Mertens als Schlüsselqualifikationen bezeichnet. Orth (1999: 107) definiert diese wie folgt: „Schlüsselqualifikationen sind erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Wissens Elemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen in möglichst vielen Inhaltsbereichen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, die es ermöglicht, sowohl individuellen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.“ Meist wird mit diesem Begriff die Triade der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenzen bezeichnet. Die Definition der entsprechenden Kompetenzen ist aufgrund der meist fehlenden theoretischen Einbettung jedoch höchst unterschiedlich und es mangelt an der Operationalisierbarkeit der Konstrukte in der Praxis.

⁷ Wie viel Prozent aller Erwerbstätigen in Deutschland Fachkenntnisse im Bereich neuer Technologien benötigen, ist in Hall (2007a) nachzulesen.

⁸ Welche Anforderungen in kaufmännischen Kernberufen gestellt werden, ist in Hall (2008b) beschrieben.

⁹ Wie viele Erwerbstätige in Deutschland Fremdsprachen benötigen und auf welchem Niveau ist in Hall (2008a) dokumentiert.

Der hier verwendete Kompetenzbegriff bezieht sich auf die Anforderungen am Arbeitsplatz, d. h. es werden nur die in der Erwerbstätigkeit abgeforderten Kompetenzen betrachtet, nicht die individuellen Kompetenzen der Befragten.¹⁰ Die in der Erwerbstätigenbefragung verwendeten Indikatoren wurden daher arbeitsplatz- und verhaltensbezogen formuliert und geben über die Anforderungen in der Arbeit Auskunft. Fragen zur Wichtigkeit berufsübergreifender Kompetenzen wiesen in einem zuvor durchgeführten Pretest kaum Varianz auf; die Kompetenzen wurden mehrheitlich als sehr wichtig eingestuft. Auf die Erfassung von Selbstkompetenzen wurde verzichtet, da sie im Hinblick auf die Person einen eher internalen Charakter haben, objektiv nur schwierig zu messen und zudem kaum einer Qualifizierung zugänglich sind (vgl. Plath 2000).

Die Befragten der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung sollten jeweils für verschiedene Kompetenzbereiche angeben, wie häufig dies in ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal oder nie, dass Sie

- auf unvorhergesehene Probleme reagieren und diese lösen müssen? (F325_01)
- schwierige Sachverhalte allgemeinverständlich vermitteln müssen? (F325_02)
- andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen? (F325_03)
- eigenständig und ohne Anleitung schwierige Entscheidungen treffen müssen? (F325_04)
- eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen? (F325_05)
- freie Reden oder Vorträge halten? (F325_06)
- Kontakt zu Kunden, Klienten oder Patienten haben? (F325_07)
- sehr viele verschiedene Aufgaben zu erledigen haben? (F325_08)
- besondere Verantwortung für das Wohlbefinden anderer Menschen haben, z. B. für Patienten, Kinder, Kunden, Mitarbeiter? (F325_09)

3.2.8 Arbeitsanforderungen

Die Frageformulierungen zur Erfassung von Arbeitsanforderungen sind in beiden Erhebungen vergleichbar. Die Antwortkategorien wurden jedoch an die Bedingungen eines Telefoninterviews angepasst. 2006 wurde gefragt: *„Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsanforderungen vor. Bitte sagen Sie mir zu jedem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie.“* (F411_01 bis F411_13)

1998/99: *„Ich lese Ihnen eine Reihe von Arbeitsanforderungen vor. Bitte benutzen Sie wieder die Skala, um anzugeben, wie häufig die einzelnen Punkte zutreffen. Skala: Praktisch immer, Häufig, Immer mal wieder, Selten, Praktisch nie.“*

Folgende Arbeitsanforderungen wurden 1998/99 und 2006 erfragt: *„Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass*

- Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten?
- Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?

¹⁰ Kompetenzen sind weniger eng auf Anforderungen von Berufen oder Tätigkeiten bezogen, sondern sind allgemeine Dispositionen von Menschen zur Bewältigung bestimmter lebensweltlicher Anforderungen. Der Kompetenzbegriff ist also gegenüber dem Qualifikationsbegriff umfassender (vgl. Reetz 1999). Zur Frage „Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen?“ siehe auch Kleinert (2005).

- sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?
- Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?
- Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?
- Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z. B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?
- Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen?
- Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?
- Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?
- auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?
- Sie bis an die Grenzen Ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?

Kreativitätsanforderungen wurden mit dem Indikator „Wie häufig kommt es bei der täglichen Arbeit vor, dass bisherige Verfahren zu verbessern oder neue Verfahren auszuprobieren sind?“ und Lernanforderungen mit der Frage „Wie häufig kommt es bei der täglichen Arbeit vor, dass man vor neue Aufgaben gestellt ist, in die man sich erst hineindenken und einarbeiten muss?“ erfasst. Volkholz und Köchling (2002) entwickelten mit diesen Indikatoren eine Anforderungstypologie, in der „Innovateure“, „Aufgabenflexible“, „Qualifizierte Routinearbeiter“ sowie „Einfache Routinearbeiter“ unterschieden werden (vgl. auch Hall 2007b für Analysen auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006). Ein von Volkholz (2003) durchgeführter intertemporaler Vergleich der Erhebungen 1985/86, 1991/92 und 1998/99 zeigte dabei, dass der Anteil der Erwerbstätigen in kreativen und lernenden Arbeitsanforderungen von 1985 auf 1991 zwar wie erwartet stieg, er aber zwischen 1991 und 1998 entgegen den Erwartungen deutlich sank. Er erklärt dies damit, dass Lern- und Kreativitätsanforderungen keine statischen, sondern dynamische Größen sind, die sich mit betrieblichen Entscheidungen verändern (z. B. wenn in neue Produktionsmittel investiert wird oder wenn Outsourcing erfolgt).

3.2.9 Arbeitsbedingungen

Auch die Antwortkategorien zur Erfassung von Arbeitsbedingungen wurden an die Bedingungen eines Telefoninterviews angepasst. Gefragt wurde: „*Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt?*“ (F600_01 bis F600_14). Die Itemliste zu den körperlichen Arbeitsbedingungen wurde ergänzt und es wurden neue Fragen zu psychischen Arbeitsbedingungen (F700_01 bis F701_13) aufgenommen. Neu sind auch die Belastungsfragen (F601_01 bis F601_14 sowie F701_01 bis F701_13), die im Anschluss an die Erfassung der einzelnen Arbeitsbedingungen jeweils gestellt wurden („*Belastet Sie das?*“).

1998/99: „*Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte zu jedem Punkt, wie häufig das bei Ihrer täglichen Arbeit vorkommt? Skala: Praktisch immer, Häufig, Immer mal wieder, Selten, Praktisch nie.*“

Folgende physische Arbeitsbedingungen wurden 1998/99 und 2006 erfragt:

- Im Stehen arbeiten
- Lasten von mehr als <bei Männern 20 Kg, bei Frauen 10 Kg> heben und tragen
- Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten
- Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten
- Arbeit mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck
- In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf
- Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt
- Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten
- Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkung von Strahlungen
- Tragen von Schutzkleidung oder Schutzausrüstung
- Unter Lärm arbeiten

2006 wurde zusätzlich gefragt:

- Im Sitzen arbeiten
- Umgang mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren
- An einem Platz arbeiten, an dem geraucht wird

3.2.10 Arbeitszeit

Die Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ist in beiden Erhebungen ähnlich. 2006 wurde gefragt: „*Wie viele Stunden arbeiten Sie normalerweise im Durchschnitt pro Woche in dieser Tätigkeit – einschließlich regelmäßig geleisteter Überstunden, Mehrarbeit, Bereitschaftsdienst usw.?*“ (az) In der BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung wurden daneben zahlreiche neue Fragen zur Arbeitszeit gestellt, z.B. zur vereinbarten Wochenarbeitszeit, zu Überstunden oder Mehrarbeit, zu Arbeitsbeginn und -ende und Pausen, zu den Gründen von Teilzeit und zu familiären Interessen bei der Arbeitszeitplanung (siehe Variablenliste im Anhang).

1998/99: „*Wie viele Stunden beträgt derzeit im Durchschnitt Ihre wöchentliche Arbeitszeit? Regelmäßige Überstunden bitte mitrechnen.*“

3.2.11 Einkommen

In der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 wurde das monatliche Bruttoeinkommen in metrischer Form erfasst und nicht kategorial wie 1998/99. Gefragt wurde: „*Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d.h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>?*“ (F518). Die Frageformulierung wurde dabei jeweils an die berufliche Stellung angepasst. Antwortverweigerer der Einkommensangabe (rund 15%) wurden um die Angabe gebeten: „*Würden Sie mir dann vielleicht sagen: Beträgt Ihr monatlicher Bruttoverdienst weniger als 1500 Euro?*“.

1998/99: „*Auf dieser Liste stehen verschiedene Einkommensklassen. Wie hoch ist der monatliche Bruttoverdienst aus Ihrer beruflichen Haupttätigkeit als <...>?* „

3.2.12 Stellung im Beruf (Betrieb)

Die Frageformulierungen zur Erfassung der Stellung im Beruf sind in beiden Erhebungen ähnlich. 2006 wurde gefragt: „*Wie ist Ihre berufliche Stellung bei dieser Tätigkeit?*“ (stib). 1998/99 wurde gefragt: „*Wie ist ihre berufliche Stellung als <>?*“. Differenziert werden können so Arbeiter, Angestellte, Beamte, Selbstständige/Freiberufler (2006 getrennt erfasst), Freie Mitarbeiter und Mithelfende Familienangehörige. Für Arbeiter konnte die Erfassung der Stellung im Betrieb im Telefoninterview vergleichbar zu einer persönlichen Befragung erfasst werden: Angelernter Arbeiter/Hilfsarbeiter/Hilfskraft, Facharbeiter/Geselle, Vorarbeiter/Kolonnenführer, Meister/Poliere im Arbeiterverhältnis¹¹. Gleiches gilt für Beamtenverhältnisse im einfachen, mittleren, gehobenen oder höheren Dienst. Die Stellung im Betrieb von Angestellten musste telefonisch jedoch anders erfragt werden, da die detaillierten Beispiele wie sie im persönlichen Interview 1998/99 vorgelegt werden konnten¹², hier nicht praktikabel waren. Gefragt wurde daher: „*Welche Art Tätigkeit üben Sie aus? Eine einfache Tätigkeit, eine qualifizierte oder eine leitende Tätigkeit?*“ (F501).

3.2.13 Beschäftigungsbedingungen

Folgende vier Indikatoren zur Beschäftigungssituation wurden in beiden Wellen vergleichbar erhoben:

„*Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?*“ (F517). Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 „sehr hoch“ bis 4 „da besteht überhaupt keine Gefahr“ antworten.

1998/99: „*Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden?*“

„*Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?*“ (F507)

1998/99: „*Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?*“

„*Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, die Sie an andere Unternehmen vermittelt?*“ (F507)¹³

1998/99: „*Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, die Sie an andere Unternehmen vermittelt?*“

„*Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Lage des Betriebes, in dem Sie arbeiten?*“ (F516). Die Befragten konnten auf einer Skala von 1 „sehr gut“ bis 4 „schlecht“ antworten.

1998/99: „*Wie ist derzeit die wirtschaftliche Lage des Betriebes, in dem Sie arbeiten?*“

¹¹ Zu unterscheiden sind des weiteren Meister/Poliere im Angestelltenverhältnis.

¹² Ausführende Angestellte (z. B. Bürobote, Magaziner, Postverteiler), Angestellte mit einfacher Tätigkeit (z. B. Verkäufer(in) im Einzelhandel, Stenotypistin, Materialverwalter), Angestellte, die schwierige Aufgaben nach allgemeiner Anweisung selbstständig erledigen (z. B. Sachbearbeiter, Buchhalter, technischer Zeichner, Krankenschwester), Angestellte, die selbständige Leistungen in verantwortungsvoller Tätigkeit erbringen oder begrenzte Verantwortung für die Tätigkeit anderer tragen (z. B. wissenschaftlicher Angestellter, Gruppenleiter, Referatsleiter, Prokurist), Angestellte mit umfassenden Führungsaufgaben und Entscheidungsbefugnissen (z. B. Direktor, Geschäftsführer/Vorstand größerer Betriebe und Verbände, Leiter von Genossenschaften, Chefarzt).

¹³ Eine Personalserviceagentur (PSA) zählte 2006 auch als Zeitarbeitsfirma.

3.2.14 Veränderungen im Arbeitsumfeld

In der Tradition der Erfassung von Innovationen am Arbeitsplatz sind zwar Unternehmensbefragungen dominant. Innovationen können aber auch durch die Erwerbstätigen, also die Betroffenen selbst erkannt und bewertet werden (vgl. Dostal 2001). In der BIBB/IAB-Erhebung von 1998/99 wurden betriebliche Veränderungen anhand der Angaben der Befragten erfasst. 2006 wurde die Frage auf das unmittelbare Arbeitsumfeld des Befragten fokussiert. Hier liegt die Annahme zugrunde, dass die Befragten zwar „Experten“ für ihren Arbeitsplatz sind, jedoch nicht immer wissen, welche Veränderungen im Betrieb eingetreten sind.

Die am häufigsten verwendete Unterscheidung von Innovationen ist die in Prozess- und Produktinnovationen (vgl. Aschhoff 2006). Neben diesen unmittelbar als Innovationen zu bezeichnenden Veränderungen wurden in der Erwerbstätigenbefragung auch organisatorische Veränderungen und Veränderung des Beschäftigungsvolumens abgefragt. Denn die zunehmende Technologisierung und Marktdynamik als auch Veränderungen der Kundenstruktur, des Kundenverhaltens und der Kundenbedürfnisse führen zu einem nachhaltigen Strukturwandel in den Organisationen.

Gefragt wurde: *„Sagen Sie mir bitte, ob in Ihrem Betrieb in Ihrem unmittelbaren Arbeitsumfeld in den letzten zwei Jahren folgende Veränderungen vorgenommen wurden“ (F1001_01 bis F1001_09).¹⁴*

- Neue Fertigungs- oder Verfahrenstechnologien
- Neue Maschinen oder Anlagen
- Neue oder deutlich veränderte Produkte/Werkstoffe
- Neue Computerprogramme
- Neue oder deutlich veränderte Dienstleistungen
- Umstrukturierungen/Umorganisationen
- Stellen abgebaut oder Entlassungen
- Freie Mitarbeiter, Aushilfen, Praktikanten, Leiharbeiter eingesetzt

In dem 2004 durchgeführten Pretest des SUZ sollten die Befragten einschätzen, ob sie durch diese Innovationen neue Dinge dazu lernen mussten. Da fast alle Personen diese Frage bejahten und daher keine Varianz auf der Frage vorlag, wurde diese Nachfrage in der Haupterhebung nicht mehr gestellt. Es wird vielmehr davon ausgegangen, dass mit diesen Innovationen auch veränderte Anforderungen verbunden sind.

1998/99: Auch die folgenden Fragen beziehen sich auf die letzten zwei Jahre:

- Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten zwei Jahren neue Produktionstechniken, Maschinen, Werkstoffe oder neue Computerprogramme eingeführt?
- Wurden von Ihrem Betrieb neue oder deutlich verbesserte Produkte bzw. neue Dienstleistungen angeboten?
- Wurden in den letzten zwei Jahren zusätzliche Mitarbeiter eingestellt?
- Wurde Personal reduziert, wurden Stellen abgebaut oder Entlassungen vorgenommen?

¹⁴ Die Frageformulierungen wurden entsprechend angepasst, wenn der Befragte seine Tätigkeit noch keine zwei Jahre ausgeübt hat.

- Wurden vermehrt freie Mitarbeiter oder Aushilfen eingesetzt?
- Wurden in den letzten zwei Jahren Abteilungen oder Arbeitsbereiche umstrukturiert oder umorganisiert?
- Wurden Aufgaben oder Arbeitsbereiche ausgelagert oder vermehrt Aufträge an Fremdfirmen vergeben?
- Hat es Veränderungen im Management oder bei Ihren Vorgesetzten gegeben?
- Wurden in den letzten zwei Jahren die Eigentumsverhältnisse oder die Unternehmensstruktur der Firma geändert, z. B. durch Firmenumwandlung, Fusion oder Übernahme?

Um die „Breite“, „Tiefe“ und „Intensität“ veränderter beruflicher Anforderungen unterscheiden zu können, wurden in der Erwerbstätigenbefragung drei Indikatoren verwendet. Die Befragten sollten einschätzen, ob folgende Anforderungen ihrer Arbeit in den letzten zwei Jahren zugenommen haben, gleich geblieben sind oder abgenommen haben. Im Frageblock (F1001) wurde daher weiter gefragt:

„Wie haben sich Stress und Arbeitsdruck verändert? Haben sie zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?“ (F1001_10)

„Hat die Vielfalt der Aufgaben in dieser Zeit zugenommen, ist sie gleich geblieben oder hat sie abgenommen?“ (F1001_11).

„Haben die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit in dieser Zeit zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?“ (F1001_12).

In einem kognitiven Pretest wurde zuvor geprüft, ob die Testpersonen zwischen den Begriffen „Aufgabenvielfalt“ und „fachliche Anforderungen“ unterscheiden können. Die Ergebnisse zeigten, dass die überwiegende Zahl der Testpersonen die Begriffe unterschiedlich definiert hat.

1998/99: *„Denken Sie einmal an die letzten zwei Jahre, also die Zeit von Anfang 1997 bis heute. Haben die folgenden Arbeitsbelastungen oder -anforderungen in den letzten zwei Jahren bei Ihnen persönlich zugenommen, sind gleichgeblieben oder haben abgenommen?“* Hier u. a. die Items *„die fachlichen Anforderungen der Arbeit“* sowie *„die Vielseitigkeit und Interessantheit der Arbeit“*.

3.3 Aktuelle Erwerbstätigkeit: Individueller Querschnittsteil

3.3.1 Weiterbildungsbedarf

Der Weiterbildungsbedarf der Erwerbstätigen wurde in beiden Erhebungen auf die zuvor erfassten Kenntnisgebiete bezogen. 2006 wurden Personen, die Grund- oder Fachkenntnisse auf einem bestimmten Kenntnisgebiet benötigten, weiter gefragt: *„Wir gehen jetzt noch einmal auf die Kenntnisse ein, die Sie in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> benötigen. Sagen Sie mir bitte, auf welchen Gebieten Sie Ihre Kenntnisse durch Weiterbildung aktualisieren oder erweitern müssten.“* (F408_01-F408_13). Die Frage zum Weiterbildungsbedarf wurde 2006 auf die gesondert erfassten IT-Tätigkeiten (F322_01-F322_05) erweitert (F408_14-F408_18).

1998/99: *„Bitte sehen Sie diese Liste noch einmal durch. Sind darunter Gebiete, in denen Sie Ihre Kenntnisse durch Weiterbildung ergänzen, auffrischen oder erweitern müssten? Wenn ja, welche sind das?“*

3.3.2 Über- und Unterforderung

In der Erhebung 2006 wurden quantitative und qualitative Aspekte beruflicher Anforderungen differenziert erfasst. Gefragt wurde: *„Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ (F409).* *„Fühlen Sie sich in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“ (F410)*

1998/99: *„Fühlen Sie sich bei Ihrer Arbeit in der Regel den Anforderungen gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?“*

3.3.3 Berufswechsel

In der BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 wurden Berufswechsel im Erwerbsverlauf erfasst. 1998/99 wurde gefragt: *„Hat sich seit Abschluss Ihrer Schul- bzw. Berufsausbildung Ihre berufliche Tätigkeit einmal oder mehrmals so geändert, dass man von einem Berufswechsel sprechen kann?“* Auch diese Frage wurde in dem 2004 durchgeführten kognitiven Pretest geprüft. Den Testpersonen war dabei nicht immer klar, welche Ausbildung und welcher Zeitpunkt mit der Frage gemeint waren. Unklar blieb bei der Frageformulierung daher, ob die Befragten ihren erlernten Beruf in den Vergleich mit einbezogen haben. Dual ausgebildete Personen betrachteten ihre Ausbildung z. B. deutlich häufiger als Akademiker als erste Berufstätigkeit. Die Frage von 1998/99 ist zwar zur Erfassung vollständiger Berufswechsel im Erwerbsverlauf gut geeignet, für die Erfassung von Wechseln zwischen erlerntem und ausgeübtem Beruf (Schwerpunkt der Erhebung 2006) musste sie jedoch modifiziert werden. Denn die Frage von 1998/99 konnte auch dann mit Ja beantwortet werden, wenn die aktuelle Tätigkeit dem erlernten Beruf entspricht. Aus der Literatur ist bekannt, dass einige Berufswechsler nach einem Berufswechsel in ihren Ausbildungsberuf zurückkehren. So ist nur einer von vier Berufswechseln im Erwerbsverlauf mit einem Wechsel des erlernten Berufs verbunden, der umgekehrte Fall, nämlich dass Berufswechsler in ihren erlernten Beruf zurückwechseln kommt weit häufiger vor (Behringer 2004).

Die Frage *„Entspricht diese Tätigkeit Ihrem erlernten Beruf?“*, wie sie im SOEP gestellt wird, konnte nicht übernommen werden, da sie lediglich eine dichotome Unterscheidung in Berufswechsel vs. kein Berufswechsel erlaubt und somit eine eindeutige Entsprechung zwischen Ausbildungs- und Erwerbsberuf suggeriert (zur Problematik der Messung von Berufswechseln vgl. Hall 2009). 2006 wurde daher gefragt: *„Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden> mit Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden¹⁵> vergleichen, was würden Sie dann sagen? Die Tätigkeit entspricht dem, worauf diese Ausbildung üblicherweise vorbereitet, die Tätigkeit ist mit dieser Ausbildung verwandt oder die Tätigkeit hat mit dieser Ausbildung nichts mehr zu tun?“ (F1225).* Im Falle von Mehrfachausbildungen: *„Ist Ihre Tätigkeit mit <einer Ihrer vorherigen Ausbildungen> verwandt oder hat sie mit <Ihren vorherigen Ausbildungen> auch nichts zu tun?“ (F1227).*

¹⁵ In der Erhebung 2006 bezogen sich einige Fragen auf die letzte abgeschlossene Ausbildung. Da bereits vor der Datenerhebung abzusehen war, dass die Befragten die Begriffe Aus- und Weiterbildung sehr unterschiedlich verwenden, wurde als interne Vorgabe für eine Ausbildung eine Mindestdauer von 12 Monaten vorgegeben (Ausnahmen: Fortbildungsabschluss zum Meister, Externenprüfung).

Berufswechsel im Erwerbsverlauf wurden 2006 mit Bezug auf die erste Berufstätigkeit erfasst. Gefragt wurde: *„Alle beruflichen Tätigkeiten zusammengenommen: Wie viele verschiedene Berufe, d. h. Berufe, die sich in der Art der Tätigkeit grundlegend unterscheiden, haben Sie seit Ihrer ersten Tätigkeit im Jahr <F1400> ausgeübt?“ (F1409).*

Zühlke (2000) nennt einige Studien zur Reliabilität retrospektiver Angaben, die darauf hinweisen, dass sich die beruflichen Tätigkeiten, die in einer Retrospektiverhebung nicht genannt werden, von der vorangegangenen Tätigkeit kaum unterscheiden. So nennen z. B. die Befragten im Sozioökonomischen Panel (jährliche Befragung) im Durchschnitt mehr berufliche Tätigkeiten als in der Deutschen Lebensverlaufsstudie (retrospektive Befragung). Vermutet wurde zudem, dass die Befragten ihre berufliche Tätigkeit in jedem Jahr etwas anders bezeichnen (Solga 1998, zitiert nach Zühlke 2000: 92).

3.3.4 Typen des Wissenserwerbs

Wie bereits 1998/99 wurde auch 2006 eine Frage nach der Art des Wissenserwerbs gestellt. Aus der Erhebung von 1998/99 war bekannt, dass die Befragten die Begrifflichkeiten Berufsschule, Berufsfachschule und Fachschule unterschiedlich verwenden. 2006 wurden daher lediglich folgende Kategorien unterschieden: Berufsausbildung, Studium, Fortbildung, Weiterbildung, Berufserfahrung, sich selbst beigebracht, anderweitig, wobei die Vorgabe der Kategorien in Abhängigkeit von der Ausbildung des Befragten gesteuert wurde. Gefragt wurde: *„Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie als <Tätigkeit einblenden> benötigen, in erster Linie erworben und wodurch in zweiter Linie? In erster Linie (F1411). Und in zweiter Linie (F1413).“*

1998/99: *„Wo haben Sie das, was Sie in Ihrer heutigen beruflichen Tätigkeit können oder wissen müssen, in erster Linie gelernt? Und wo in zweiter Linie?“*

Aufgrund der veränderten Abfragetechnik (Listenabfrage in der Erhebung von 1998/99) und der veränderten Kategorien in der Erhebung 2006 sind die Merkmale beider Erhebungen nur bedingt vergleichbar.

3.3.5 Arbeitszufriedenheit

Die Vorgabe der Antwortkategorien von 1998/99 - sehr zufrieden, im Großen und Ganzen zufrieden, eher unzufrieden, sehr unzufrieden - wurde 2006 vereinfacht und an die Bedingungen im Telefoninterview angepasst. Gefragt wurde: *„Ich gehe nun auf verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit ein. Sagen Sie mir bitte für Ihre Tätigkeit als <Tätigkeit einblenden>, ob Sie damit sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind. Wie zufrieden sind Sie...?“ (F1450_01 bis F1450_11).* 2006 wurde zusätzlich eine Frage nach der Zufriedenheit insgesamt gestellt: *„Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?“ (F1451).* Die in den beiden Erhebungen erfassten Bereiche sind in Übersicht 5 gegenübergestellt.

1998/99: *„Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Punkten in Ihrer derzeitigen Tätigkeit? Sagen Sie es bitte anhand dieser Liste“ (Skala: Sehr zufrieden, Im Großen und Ganzen zufrieden, eher unzufrieden oder sehr unzufrieden).*

Übersicht 5: **Arbeitszufriedenheit in den Erwerbstätigenbefragungen**

BIBB/IAB-Erhebung 1998/99	BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006
Einkommen	mit dem Einkommen aus dieser Tätigkeit
Aufstiegsmöglichkeiten	mit den derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten
Arbeitszeitregelung	mit Ihrer derzeitigen Arbeitszeit
Betriebsklima	mit dem Betriebsklima
Ihren Vorgesetzten (nicht an Selbstständige)	mit Ihrem direkten Vorgesetzten
Art und Inhalt der Tätigkeit	mit Art und Inhalt der Tätigkeit
Räumliche Verhältnisse, Umfeld des Arbeitsplatzes	mit den derzeitigen räumlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz
	mit den Arbeitsmitteln, einschl. Möbel und Software
Arbeitsdruck und Arbeitsbelastung	---
Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	mit den Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden
Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen	mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen
---	mit den körperlichen Arbeitsbedingungen

3.3.6 Gesundheitliche Beschwerden

Wie bereits 1998/99 wurden auch gesundheitliche Beschwerden in Zusammenhang mit der Arbeit erfasst. 2006 wurde gefragt: „Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“ (F1500_01 bis F1500_23). 2006 wurde für jede Beschwerde nachgefragt, ob diese durch einen Arzt oder Therapeuten behandelt wurde: „Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie wegen dieser Beschwerden durch einen Arzt oder Therapeuten behandelt wurden.“ (F1501_01 bis F1501_23).

1998/99: „Auf dieser Liste sind gesundheitliche Beschwerden aufgeführt. Sagen Sie mir bitte, welche davon bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?“

Folgende gesundheitliche Beschwerden wurden 1998/99 und 2006 erfragt:

- Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen
- Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich
- Schmerzen in Armen und Händen
- Schmerzen in der Hüfte
- Schmerzen in den Knien
- Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine
- Kopfschmerzen
- Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen, Engegefühl in der Brust
- Atemnot
- Husten
- Laufen der Nase oder Niesreiz
- Augenbeschwerden, d. h. Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen
- Hautreizungen, Juckreiz

- Nächtliche Schlafstörungen
- Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
- Magen- oder Verdauungsbeschwerden
- Hörverschlechterung, Ohrgeräusche
- Nervosität oder Reizbarkeit
- Niedergeschlagenheit
- Schwindelgefühl
- Andere Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit

2006 wurde zusätzlich gefragt:

- Burnout ¹⁶
- Depressionen

3.4 Betriebsbezogene und soziodemografische Angaben

Die Wirtschaftszweigvercodung erfolgte bis zur Erhebung 1998/99 nach einer Systematik des BIBB. 2006 wurde den Angaben zum Wirtschaftszweig der zweistellige Code für die Abteilungen (dritte Ebene) der Wirtschaftszweigklassifikation der Europäischen Union („Nomenclature des statistiques des activités économiques de la Communauté Européenne“: NACE) bzw. der deutschen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2003) zugewiesen.

2006 wurde erstmals das Bundesland des Arbeitsortes erfasst, so dass Pendlerbewegungen (z.B. von Ost nach West) untersucht werden können. Gefragt wurde: „*In welchem Bundesland liegt der Betrieb, in dem Sie arbeiten?*“ (F233). Auch die Frage „*Werden in Ihrem Betrieb Maßnahmen durchgeführt, die die Förderung von Behinderten zum Ziel haben?*“ (F1516) wurde erstmals gestellt.

2006 wurde neben der Staatsangehörigkeit wie sie bereits 1998/99 erfasst wurde, auch ein Indikator für einen Migrationshintergrund von Personen mit deutscher Staatsangehörigkeit aufgenommen und zwar die Frage: „*Welche Sprache bzw. Sprachen haben Sie im Kindesalter als Muttersprache erlernt?*“ (F1606_01 bis F1606_17).

4 Bei Zeitvergleichen mit den BIBB/IAB-Erhebungen zu beachten

Die Erhebungsmethode der einzelnen Befragungen hat sich im Zeitverlauf mehrfach geändert. Bis 1991/92 wurde die Erhebung persönlich-mündlich durchgeführt, 1998/99 als CAPI-Interview (Computer-Assisted Personal Interview) und 2006 als CATI-Interview (Computer-Assisted Telephone Interview). Mit dem Wechsel der Erhebungsmethode hat sich zum Teil auch die Reihenfolge der Fragen geändert, weshalb bei einem Zeitvergleich weiterhin Positions- und Fragereihenfolgeeffekte zu beachten sind. Gleiches gilt für die Filterführung des Fragebogens.

Die Berufs- und Branchenvercodung wurde im Zeitverlauf an die jeweils aktuellen Berufsklassifizierungen angepasst (Übersicht 6). Zu beachten ist insbesondere, dass sich die Wirtschaftszweigvercodung bis zur BIBB/IAB-Erhebung 1998/99 von der deutschen Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ) unterscheidet. Ab der Erhebung 2006 wird die WZ 2003 verwendet.

¹⁶ Für den Interviewer wurde dabei folgende Definition vorgegeben: Burnout ist ein chronischer Erschöpfungszustand mit Krankheitsgefühl, der bereits seit sechs Monaten andauert.

Übersicht 6: **Berufs- und Wirtschaftszweigvercodung in den Erwerbstätigenbefragungen des BIBB**

	1979	1985/86	1991/92	1998/99	2005/2006
Ausgeübter Beruf	KldB 1988 bzw. 1970 ¹⁷ BO		KldB 1988 BK	KldB 1992 BK KldB 1988 BK	KldB 1992 BK*) KldB 1988 BK
Erlerner Beruf	KldB 1988 bzw. 1970 BK, Schulische Berufsabschlüsse nach der Fachrichtungssystematik des StBA (Hauptfachrichtungen)		KldB 1988 BK	KldB 1992 BK KldB 1988 BK	KldB 1992 BK*)
Wirtschaftszweig	Eigene Systematik des BIBB				WZ03/NACE

Anmerkungen: BO= Berufsordnung, BK=Berufsklasse, StBA=Statistisches Bundesamt

*) 2006 inkl. ISCO88 als Umsteiger von der KldB 1992

Zeitvergleiche mit den BIBB/IAB-Erhebungen erfordern auch eine *Vereinheitlichung der Stichprobengrundbasis* (kleinster gemeinsamer Nenner). Dies betrifft den Erwerbsstatus (1991/92 wurden auch Arbeitslose und Umschüler in Ostdeutschland erfasst), das Alter (1979 wurden nur Personen bis 65 Jahre befragt), die Arbeitszeit¹⁸ (≥ 10 h /Woche), die berufliche Stellung (mithelfende Familienangehörige werden erst ab 1998/99 befragt), Westdeutschland (ostdeutsche Erwerbstätige erst ab 1991/92) und die deutsche Staatsangehörigkeit (Erwerbstätige mit ausländischer Staatsangehörigkeit erst ab 1991/92). Übersicht 7 zeigt eine Zusammenstellung der jeweiligen Grundgesamtheiten der BIBB/IAB-Erhebungen.

¹⁷ Die Fassung von 1988 der „Klassifizierung der Berufe“ (KldB) ist weitgehend identisch mit der Fassung von 1970.

¹⁸ In der Erhebung 1998/99 sollten z. B. nur „Personen ab 15 Jahren mit einer regelmäßigen, bezahlten Beschäftigung von mindestens 10 Stunden pro Woche“ befragt werden. Dennoch wurden einige wenige Interviews (n=18) mit Personen realisiert, die weniger als 10 Stunden pro Woche arbeiteten.

Übersicht 7: Die Erwerbstätigenbefragungen im Überblick

BIBB/IAB-Erhebungen			
Jahr	Befragter Personenkreis	Fallzahl	Erhebungsinstitute
1979	Erwerbspersonen (15 bis 65 Jahre) - einschl. Arbeitslose - ohne Auszubildende - ohne Ausländer	28.828	GfK Nürnberg Marplan Offenbach
1985/ 1986	Erwerbstätige (15 bis 65 Jahre) - ohne Arbeitslose - ohne Auszubildende - ohne Ausländer <i>Zusammen mit dem IAB aber in zwei getrennten Erhebungen mit unterschiedlichen Fragebögen</i>	26.361 IAB:14.846 BIBB:11.515	Getas Bremen Emnid Bielefeld Infratest München
1991/ 1992	Gesamt <i>In den alten Bundesländern</i> Erwerbstätige - ohne Arbeitslose - ohne Auszubildende - einschl. 614 Ausländer* <i>In den neuen Bundesländern</i> Erwerbstätige - einschl. Arbeitslose - einschl. Umschüler - ohne Auszubildende - ohne Ausländer	34.277 24.090 7.851 1.880 456	Infratest München Marplan Offenbach InfratestBurke Berlin EMMAG Berlin
1998/ 1999	Erwerbstätige (ab 15 Jahre)** - ohne Arbeitslose - ohne Auszubildende - einschl. 1.430 Ausländer*	34.343	InfratestBurke Infas Bonn (CAPI-Erhebung)
BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragungen			
2005/ 2006	Erwerbstätige (ab 15 Jahre)** - ohne Arbeitslose - ohne Auszubildende - einschl. 655 Ausländer*	20.000	TNS Infratest Sozialforschung München (CATI-Erhebung)

* mit ausreichenden Deutschkenntnissen

**mit einer regelmäßigen bezahlten Beschäftigung von mind. 10 Stunden pro Woche

5 Literatur

- Alda, H. und Rohrbach, D. (2009): Imputation fehlender Werte bei der Einkommensvariablen in der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Unveröffentlichtes Papier. Bonn.
- Aschhoff, B. u. a. (2006): Innovationsverhalten der deutschen Wirtschaft. Indikatorenbericht zur Innovationserhebung 2005. Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung.
- Behringer, F. (2004): Berufswechsel als eine Form diskontinuierlicher Erwerbsbiographien: Ursachen, Häufigkeiten und Folgen, in: Behringer, F. u. a. (Hrsg.): Diskontinuierliche Erwerbsbiographien. Hohengehren: Schneider.
- Büchel, F. (1998): Zuviel gelernt? Ausbildungsinadäquate Erwerbstätigkeit in Deutschland. Berlin
- Dostal, W. (2001): Veränderungen im Betrieb und ihre Auswirkungen auf die persönliche Arbeitssituation. In: Dostal, W.u.a. (2001): Wandel der Erwerbsarbeit: Qualifikationsverwertung in sich verändernden Arbeitsstrukturen (Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 246), S.115-127
- Gabler, S. und Häder, S. (1999): Erfahrungen beim Aufbau eines Auswahlrahmens für Telefonstichproben in Deutschland. ZUMA-Nachrichten, 44, 45–61.
- Gabler, S. und Häder, S. (2007): Mobilfunktelefonie - Eine Herausforderung für die Umfrageforschung. ZUMA-Nachrichten Spezial Band 13
- Gaupp, N., Kuhnke, R. und Schweigard, E. (2006). Vergleich unterschiedlicher Erhebungsmethoden - Arbeitsbericht im Rahmen der Dokumentationsreihe: Methodische Erträge aus dem „DJI-Übergangspanel“. Reihe Wissenschaftliche Texte, Deutsches Jugendinstitut München/Halle.
- Hall, A. (2007a): Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen – Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: Walden, G. (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Herausforderung für das duale System der Berufsausbildung. Bielefeld.
- Hall, A. (2007b): Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in wissensintensiven Berufen. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. Gutachten im Rahmen der Berichterstattung zur technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Studien zum deutschen Innovationssystem Nr. 3-2007.
- Hall, A. (2008a): Fremdsprachen im Beruf – Wer benötigt Fremdsprachenkenntnisse und auf welchem Niveau? In: Tritscher-Archan, S. (Hrsg.): Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten. ibw-Forschungsbericht 142, Wien 2008, S.217-23
- Hall, A. (2008b): Tätigkeiten und berufliche Anforderungen in kaufmännischen Berufen. Ergebnisse der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006. In: Potenziale mobilisieren - Veränderungen gestalten: Zukunft berufliche Bildung. 5. BIBB-Fachkongress 2007. Ergebnisse und Perspektiven.
- Hall, A. und Krekel, E. M. (2008): Berufliche Weiterbildung Erwerbstätiger - zur Erklärungskraft tätigkeitsbezogener Merkmale für das Weiterbildungsverhalten. In: Report Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, 31. Jg., Heft 1/2008, S.65-77.
- Hall, A. (2009): Wechsel des erlernten Berufs. Theoretische Relevanz, Messprobleme und Einkommenseffekte (BIBB-Preprint). Bonn.

- Hartmann, J. (2006a): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Feldbericht. TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Hartmann, J. (2006b): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Strukturkontrolle, Steuerung und Gewichtung der Stichprobe. TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Hartmann, J. und Schütz, G. (2006): BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2005/2006. Vercodung der offenen Angaben zu den Erwerbs- und Ausbildungsberufen sowie zu den Wirtschaftszweigen. TNS Infratest Sozialforschung, München.
- Jansen, R. (2000.): Konzeption und Ziele der vierten BIBB/IAB-erhebung, in: Dostal, W., Jansen, R., Parmentier, K., (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung. BeitrAB 231, S.1-7.
- Konsortium Bildungsberichterstattung (Hrsg.) (2006): Bildung in Deutschland. Ein indikatoren-gestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld
- Kleinert, Corinna (2005): Unschärf: Was sind denn eigentlich berufliche Kompetenzen?. In: IAB Forum, Nr. 2. S. 28-31.
- Orth, H. (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen. Konzepte, Standpunkte und Perspektiven. Neuwied/Kriftel/Berlin: Luchterhand.
- Plath, H.-E. (2000): Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 33, S. 583-593.
- Prüfer, P. und Rexroth, M. (2004): Kognitiver Pretest zur Erwerbstätigenbefragung. ZUMA-Projektbericht 20/2004.
- Reetz, L. (1999): Zum Zusammenhang von Schlüsselqualifikationen - Kompetenzen – Bildung. In: Tramm, T. (Hrsg.): Professionalisierung kaufmännischer Berufsbildung: Beiträge zur Öffnung der Wirtschaftspädagogik für die Anforderungen des 21. Jahrhunderts.
- Schiener, J. (2006): Bildungserträge in der Erwerbsgesellschaft. Analysen zur Karrieremobilität, Wiesbaden
- Volkholz, V. und Köchling, A. (2002): Arbeiten und Lernen in: Brödner, P., Knuth, M. (Hrsg.): Nachhaltige Arbeitsgestaltung. Trendreports zur Entwicklung von Humanressourcen, München
- Volkholz, V. (2003): Die Arbeitskräfte-Einsatz-Bilanz. Vortrag im Rahmen der ver.di-Veranstaltung "Wissen ist was wert" am 11./13.02.2003 in Bremen.
- Wüst, A. (1998): Die Allgemeine Bevölkerungsbefragung der Sozialwissenschaft als Telefonumfrage. ZUMA-Arbeitsbericht 04.
- Zühlke, S. (2000): Beschäftigungschancen durch berufliche Mobilität? Berlin: edition sigma

6 Anhang

Variablenliste der BIBB/BAUA-Erwerbstätigenbefragung 2006

Die Variablenliste ist thematisch sortiert. Fragen, die 2006 erstmalig gestellt wurden, sind in Spalte 1 mit „neu“ gekennzeichnet. Die Vergleichbarkeit der Fragen, die bereits 1998/99 in ähnlicher Form gestellt wurden, ist nicht immer gewährleistet (vgl. Kapitel 3). Die Filterführung ist nur dem Fragebogen zu entnehmen.

Aktuelle Erwerbstätigkeit (Arbeitsplatzbezogener Querschnittsteil)		
Erwerbsberuf		
	F100-F102	Und welche berufliche Tätigkeit üben Sie dabei gegenwärtig aus?
	F103	Würden Sie sagen, dass es Ihre jetzige berufliche Tätigkeit in dieser Form bereits vor etwa 10 Jahren gab, oder würden Sie diese Tätigkeit eher als neu bezeichnen?
	nt *)	Eine oder mehrere solcher Erwerbstätigkeiten
Arbeitszeit und -ort		
	az*)	Wie viele Stunden insgesamt haben Sie letzte Woche in dieser Tätigkeit gearbeitet?
neu	F200	Wie viele Wochenstunden beträgt in Ihrer Tätigkeit als <...> ¹⁹ Ihre mit dem Arbeitgeber vereinbarte Wochenarbeitszeit ohne Überstunden?
	F201	Kommt es vor, dass Sie Überstunden oder Mehrarbeit leisten?
neu	F202	Belastet Sie das?
neu	F203	Wie viele Überstunden hatten Sie ungefähr im letzten Monat in Ihrer Tätigkeit als <...>?
neu	F204	Werden Ihre Überstunden bzw. die Mehrarbeit in irgendeiner Form abgegolten z.B. ausbezahlt oder durch Freizeit?
neu	F205	Aus welchem Grund arbeiten Sie normalerweise in Ihrer Tätigkeit als <...> weniger als 35 Stunden in der Woche? Können Sie mir bitte den Hauptgrund dafür angeben?
neu	F206	Und wie lange arbeiten Sie tatsächlich im Durchschnitt einer Woche, einschließlich Ihrer Nebentätigkeiten?
neu	F208	Gelingt es Ihnen, bei der Arbeitszeitplanung auf Ihre familiären und privaten Interessen Rücksicht zu nehmen?
	F210	Arbeiten Sie in Ihrer Tätigkeit als <...> in Schichtarbeit?
neu	F212	Haben Sie feste Arbeitszeiten für Arbeitsbeginn und Arbeitsende?
neu	F213	Sind die festen Arbeitszeiten betrieblich so vorgegeben oder ist das Ihre freiwillige Entscheidung?
neu	F215	Haben Sie in Ihrer Tätigkeit als <...> an einem normalen Arbeitstag Pausen, die länger als 3 Stunden sind?
neu	F216	Haben Sie Bereitschaftsdienst oder Rufbereitschaft?
neu	F217	Belastet Sie das?
	F218	Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Samstagen?
neu	F219	Belastet Sie das?
neu	F220	An wie vielen Samstagen arbeiten Sie durchschnittlich im Monat?
	F221	Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – an Sonn- und Feiertagen?

¹⁹ <> bedeutet das Ein- oder Ausblenden bestimmter Begriffe z. B. die ausgeübte Tätigkeit

<i>neu</i>	F222	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F223	An wie vielen Sonn- und Feiertagen arbeiten Sie durchschnittlich im Monat?
	F224	Arbeiten Sie – wenn auch nur gelegentlich – in der Zeit zwischen 23:00 und 5:00 Uhr?
<i>neu</i>	F225	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F226	An wie vielen Tagen arbeiten Sie durchschnittlich im Monat zwischen 23:00 und 5:00 Uhr?
<i>neu</i>	F228	Arbeiten Sie für Ihren Betrieb – wenn auch nur gelegentlich - von zu Hause aus?
<i>neu</i>	F229	Wie häufig kommt dies vor?
<i>neu</i>	F320	Handelt es sich dabei um vertraglich vereinbarte Telearbeit?
<i>neu</i>	F231	Machen Sie vertraglich vereinbarte Heimarbeit?
<i>neu</i>	F232	Wie viele Minuten brauchen Sie etwa für den einfachen Weg von Ihrer Wohnung bis zu Ihrer Arbeitsstätte?
	F234	Arbeiten Sie an häufig wechselnden Einsatzorten?
	F235	Sind Sie im Außendienst tätig?
Ausgeübte Tätigkeiten		
	F300	Was ist für Ihre Tätigkeit als <...> das wichtigste Arbeitsmittel?
	F301	Haben Sie Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, für die Sie <der> direkte Vorgesetzte sind?
<i>neu</i>	F302	Und wie viele sind das?
		Ich nenne Ihnen nun einige ausgewählte Tätigkeiten. Sagen Sie mir bitte, wie häufig diese Tätigkeiten bei Ihrer Arbeit vorkommen, ob häufig, manchmal oder nie.
	F303	Herstellen, Produzieren von Waren und Gütern
	F304	Messen, Prüfen, Qualität kontrollieren
	F305	Überwachen, Steuern von Maschinen, Anlagen, technischen Prozessen
	F306	Reparieren, Instandsetzen
	F307	Einkaufen, Beschaffen, Verkaufen
<i>neu</i>	F308	Transportieren, Lagern, Versenden
	F309	Werben, Marketing, Öffentlichkeitsarbeit, PR
	F310	Organisieren, Planen und Vorbereiten von Arbeitsprozessen. Gemeint sind hier nicht die eigenen Arbeitsprozesse.
	F311	Entwickeln, Forschen, Konstruieren
	F312	Ausbilden, Lehren, Unterrichten, Erziehen
	F313	Informationen Sammeln, Recherchieren, Dokumentieren
<i>neu</i>	F314	Beraten und Informieren
	F314B	Beraten Sie Kollegen in Ihrem Betrieb, externe Kunden oder andere Zielgruppen?
<i>neu</i>	F314B_01	Kollegen im Betrieb
<i>neu</i>	F314B_02	Externe Kunden
<i>neu</i>	F314B_07	Andere Zielgruppen
<i>neu</i>	F315	Bewirten, Beherbergen, Speisen bereiten
	F316	Pflegen, Betreuen, Heilen

<i>neu</i>	F317	Sichern, Schützen, Bewachen, Überwachen, Verkehr regeln
<i>neu</i>	F318	Arbeiten mit Computern
<i>neu</i>	F319A	Reinigen, Abfall beseitigen, Recyclen
<i>neu</i>	F319	Haben wir eine Tätigkeit vergessen, die Sie häufig ausüben?
	F320	Im Folgenden interessiert uns, in welcher Art und Weise Sie mit Computern arbeiten. Nutzen Sie Computer ausschließlich als Anwender oder geht Ihre Nutzung über die reine Anwendung hinaus?
<i>neu</i>	F321	Schreiben Sie in Ihrer Tätigkeit als <...> auch Programme oder wenden Sie Makros an?
	F322	Welche der folgenden IT-Tätigkeiten üben Sie aus?
<i>neu</i>	F322_01	Software entwickeln, programmieren, Systemanalyse
<i>neu</i>	F322_02	IT-Technik oder Hardware entwickeln, produzieren
<i>neu</i>	F322_03	IT-Administration z.B. von Netzwerken, IT-Systemen, Datenbanken, Webservern
<i>neu</i>	F322_04	IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung
<i>neu</i>	F322_05	IT-Vertrieb
<i>neu</i>	F322_06	Sonstiges
	F323	Beraten, betreuen oder schulen Sie bei Ihrer IT-Tätigkeit Kollegen in Ihrem Betrieb, externe Kunden oder andere Zielgruppen?
<i>neu</i>	F323_01	Kollegen im Betrieb (auch Auszubildende)
<i>neu</i>	F323_02	Externe Kunden
<i>neu</i>	F323_03	Andere Zielgruppe (z.B. Schüler)
<i>neu</i>	F324	Wie viel Prozent Ihrer Arbeitszeit in Ihrer Tätigkeit als <...> verbringen Sie im Durchschnitt mit Arbeiten am Computer?
	F325	Ich lese Ihnen nun einige Tätigkeitsmerkmale vor. Bitte sagen Sie mir zu jedem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal oder nie.
<i>neu</i>	F325_01	dass Sie auf unvorhergesehene Probleme reagieren und diese lösen müssen?
<i>neu</i>	F325_02	dass Sie schwierige Sachverhalte allgemeinverständlich vermitteln müssen?
<i>neu</i>	F325_03	dass Sie andere überzeugen und Kompromisse aushandeln müssen?
<i>neu</i>	F325_04	dass Sie eigenständig und ohne Anleitung schwierige Entscheidungen treffen müssen?
<i>neu</i>	F325_05	dass Sie eigene Wissenslücken erkennen und schließen müssen?
<i>neu</i>	F325_06	dass Sie freie Reden oder Vorträge halten?
<i>neu</i>	F325_07	dass Sie Kontakt zu Kunden, Klienten oder Patienten haben?
<i>neu</i>	F325_08	dass Sie sehr viele verschiedene Aufgaben zu erledigen haben?
<i>neu</i>	F325_09	dass Sie besondere Verantwortung für das Wohlbefinden anderer Menschen haben, z. B. für Patienten, Kinder, Kunden, Mitarbeiter?
Berufliche Anforderungen		
<i>neu</i>	F400	Welche Art von Ausbildung ist für die Ausübung Ihrer Tätigkeit als <...> in der Regel erforderlich? Eine abgeschlossene Berufsausbildung, ein Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, ein Fortbildungsabschluss, z.B. zum Meister oder Techniker, oder ist kein beruflicher Ausbildungsabschluss erforderlich?
<i>neu</i>	F401	Reicht zur Ausübung Ihrer Tätigkeit als <...> eine eher kurze Einweisung <am Arbeitsplatz> oder ist dazu eine längere Einarbeitung <im Betrieb> erforderlich?

<i>neu</i>	F402	Und ist dazu üblicherweise der Besuch von besonderen Lehrgängen oder Kursen erforderlich?
	F403	Ich lese Ihnen nun verschiedene Kenntnisgebiete vor. Bitte sagen Sie zu jedem Gebiet, ob Sie bei Ihrer derzeitigen Tätigkeit als <...> diese Kenntnisse benötigen und wenn ja, ob Grundkenntnisse oder Fachkenntnisse?
<i>neu</i>	F403_01	Naturwissenschaftliche Kenntnisse
<i>neu</i>	F403_02	Handwerkliche Kenntnisse
<i>neu</i>	F403_03	Pädagogische Kenntnisse
	F403_04	Rechtskenntnisse
<i>neu</i>	F403_05	Kenntnisse im Bereich Projektmanagement
	F403_06	Kenntnisse im medizinischen oder pflegerischen Bereich
	F403_07	Kenntnisse im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung
	F403_08	Kenntnisse im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik
	F403_09	Kenntnisse in Deutsch, schriftlicher Ausdruck, Rechtschreibung
	F403_10	Benötigen Sie Grund- oder Fachkenntnisse in PC - Anwendungsprogrammen?
	F403_11	Technische Kenntnisse
<i>neu</i>	F404a	Benötigen Sie Fachkenntnisse im Bereich neuer Technologien?
	F404	In welchen Bereichen benötigen Sie diese Fachkenntnisse?
<i>neu</i>	F404_01	In Mikroelektronik, Mikrosystemtechnik
<i>neu</i>	F404_02	In Nano-, Mikrotechnologien
<i>neu</i>	F404_03	In Opto-, Lasertechnologien
<i>neu</i>	F403_12	Benötigen Sie kaufmännische bzw. betriebswirtschaftliche Grund- oder Fachkenntnisse?
		In welchen Bereichen benötigen Sie diese Fachkenntnisse?
<i>neu</i>	F405_01	In Finanzierung
<i>neu</i>	F405_02	In Buchhaltung, Bilanzen
<i>neu</i>	F405_03	In Steuerfragen
<i>neu</i>	F405_04	Im Rechnungswesen
<i>neu</i>	F405_05	Im Kreditwesen
<i>neu</i>	F405_06	Im Controlling
<i>neu</i>	F405_07	Im Vertrieb
<i>neu</i>	F405_08	Im Marketing
<i>neu</i>	F405_09	In Betriebswirtschaft
<i>neu</i>	F403_13	Benötigen Sie in Ihrer Tätigkeit als <...> Grund- oder Fachkenntnisse in Sprachen außer Deutsch?
	F406	Und in welchen Sprachen benötigen Sie diese Kenntnisse?
<i>neu</i>	F406_01	Englisch
<i>neu</i>	F406_02	Französisch
<i>neu</i>	F406_03	Russisch

<i>neu</i>	F406_04	Spanisch
<i>neu</i>	F406_05	Türkisch
<i>neu</i>	F406_06	Italienisch
<i>neu</i>	F406_07	Griechisch
<i>neu</i>	F406_08	Portugiesisch
<i>neu</i>	F406_09	Polnisch
<i>neu</i>	F406_10	Sonstige Sprache
	F407	Wie gut müssen Sie Englisch beherrschen? Reichen Grundkenntnisse oder müssen Sie sicher in Wort, sicher in Schrift oder verhandlungssicher sein?
<i>neu</i>	F407_01	Grundkenntnisse
<i>neu</i>	F407_02	Sicher in Wort
<i>neu</i>	F407_03	Sicher in Schrift
<i>neu</i>	F407_04	Verhandlungssicher
	F411	Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsanforderungen vor. Bitte sagen Sie mir zu jedem Punkt, wie häufig dies bei Ihrer Arbeit vorkommt, ob häufig, manchmal, selten oder nie.
	F411_01	dass Sie unter starkem Termin- oder Leistungsdruck arbeiten müssen?
<i>neu</i>	F412_01	Belastet Sie das?
	F411_02	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen die Arbeitsdurchführung bis in alle Einzelheiten vorgeschrieben ist?
<i>neu</i>	F412_02	Belastet Sie das?
	F411_03	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass sich ein und derselbe Arbeitsgang bis in alle Einzelheiten wiederholt?
<i>neu</i>	F412_03	Belastet Sie das?
	F411_04	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie vor neue Aufgaben gestellt werden, in die Sie sich erst mal hineindenken und einarbeiten müssen?
<i>neu</i>	F412_04	Belastet Sie das?
	F411_05	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bisherige Verfahren verbessern oder etwas Neues ausprobieren?
	F411_06	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bei der Arbeit gestört oder unterbrochen werden, z.B. durch Kollegen, schlechtes Material, Maschinenstörungen oder Telefonate?
<i>neu</i>	F412_06	Belastet Sie das?
	F411_07	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Ihnen eine genaue Stückzahl, eine bestimmte Mindestleistung oder die Zeit vorgeschrieben ist, um eine bestimmte Arbeit zu erledigen?
<i>neu</i>	F412_07	Belastet Sie das?
	F411_08	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Dinge von Ihnen verlangt werden, die Sie nicht gelernt haben oder die Sie nicht beherrschen?
<i>neu</i>	F412_08	Belastet Sie das?
	F411_09	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie verschiedenartige Arbeiten oder Vorgänge gleichzeitig im Auge behalten müssen?
<i>neu</i>	F412_09	Belastet Sie das?

	F411_11	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass auch schon ein kleiner Fehler oder eine geringe Unaufmerksamkeit größere finanzielle Verluste zur Folge haben können?
<i>neu</i>	F412_11	Belastet Sie das?
	F411_12	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie bis an die Grenzen ihrer Leistungsfähigkeit gehen müssen?
<i>neu</i>	F412_12	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F411_13	Wie häufig kommt es bei Ihrer Arbeit vor, dass Sie sehr schnell arbeiten müssen?
<i>neu</i>	F412_13	Belastet Sie das?
Arbeitsverhältnis		
	Stib *)	Berufliche Stellung
	F500	<i>Arbeiter:</i> Zu welcher der folgenden Gruppen gehören Sie?
	F501	<i>Angestellte:</i> Welche Art Tätigkeit üben Sie aus?
	F502	Sind Sie Meister, Polier im Angestelltenverhältnis?
<i>neu</i>	F503	<i>Angestellte:</i> Erledigen Sie Ihre Aufgaben nach Anweisung oder eher selbstständig?
	F504	Sind Sie Beamter im einfachen, mittleren, gehobenen oder höheren Dienst?
<i>neu</i>	F505	Sind Sie berechtigt, anderen Mitarbeitern fachliche Anweisungen zu erteilen?
<i>neu</i>	F506	Sind Sie selbstständiger Meister?
	F507	Sind Sie gegenwärtig in einem befristeten oder in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis?
<i>neu</i>	F508	Handelt es sich um eine öffentlich geförderte Stelle, z.B. um eine ABM-Stelle oder um einen Ein-Euro-Job?
	F509	Sind Sie bei einer Zeitarbeitsfirma angestellt, die Sie an andere Unternehmen vermittelt?
	F510	Seit wann sind Sie bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber beschäftigt? **)
	F511	Und seit wann üben Sie Ihre Tätigkeit als <...> auf Ihrem jetzigen Arbeitsplatz aus?
	F517	Wie hoch schätzen Sie die Gefahr ein, dass Sie in nächster Zeit vom Betrieb entlassen werden? **)
<i>neu</i>	F518	Nun zu Ihrem monatlichen Bruttoverdienst, d.h. Lohn bzw. Gehalt vor Abzug der Steuern und Sozialversicherung. Kindergeld rechnen Sie bitte nicht mit. Wie hoch ist Ihr monatlicher Bruttoverdienst aus Ihrer Tätigkeit als <...>? **)
<i>neu</i>	F519	Würden Sie mir dann vielleicht sagen: Beträgt Ihr monatlicher Bruttoverdienst weniger als 1500.- Euro?
<i>neu</i>	F520	Handelt es sich bei Ihrer Tätigkeit als <...> um eine sogenannte geringfügige Beschäftigung, auch Mini-Job genannt, mit einer Bezahlung bis zu 400 Euro im Monat?
Physische Arbeitsbedingungen		
	F600	Ich lese Ihnen nun eine Reihe von Arbeitsbedingungen vor. Sagen Sie mir bitte wieder zu jedem Punkt, ob das bei Ihrer Tätigkeit als <...> häufig, manchmal, selten oder nie vorkommt.
	F600_01	Im Stehen arbeiten. Wie häufig kommt dies vor?
<i>neu</i>	F602_01	Belastet Sie das?
	F600_02	Im Sitzen arbeiten
<i>neu</i>	F602_02	Belastet Sie das?
	F600_03	Lasten von mehr als < bei männl. Zpn: 20 Kg, bei weibl. 10 Kg einsetzen > heben und tragen

<i>neu</i>	F602_03	Belastet Sie das?
	F600_04	Bei Rauch, Staub oder unter Gasen, Dämpfen arbeiten
<i>neu</i>	F602_04	Belastet Sie das?
	F600_05	Unter Kälte, Hitze, Nässe, Feuchtigkeit oder Zugluft arbeiten
<i>neu</i>	F602_05	Belastet Sie das?
	F600_06	Mit Öl, Fett, Schmutz, Dreck arbeiten
<i>neu</i>	F602_06	Belastet Sie das?
	F600_07	In gebückter, hockender, kniender oder liegender Stellung arbeiten, Arbeiten über Kopf
<i>neu</i>	F602_07	Belastet Sie das?
	F600_08	Arbeit mit starken Erschütterungen, Stößen und Schwingungen, die man im Körper spürt
<i>neu</i>	F602_08	Belastet Sie das?
	F600_09	Bei grellem Licht oder schlechter oder zu schwacher Beleuchtung arbeiten
<i>neu</i>	F602_09	Belastet Sie das?
	F600_10	Umgang mit gefährlichen Stoffen, Einwirkung von Strahlungen
<i>neu</i>	F602_10	Belastet Sie das?
	F600_11	Tragen von Schutzkleidung oder Schutzausrüstung
<i>neu</i>	F602_11	Belastet Sie das?
	F600_12	Unter Lärm arbeiten
<i>neu</i>	F602_12	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F600_13	Umgang mit Mikroorganismen wie Krankheitserregern, Bakterien, Schimmelpilzen oder Viren
<i>neu</i>	F602_13	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F600_14	An einem Platz arbeiten, an dem geraucht wird
<i>neu</i>	F602_14	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F601	Rauchen Sie selbst an Ihrem Arbeitsplatz?
<i>neu</i>	F603	Wurde an Ihrem Arbeitsplatz eine Gefährdungsanalyse durchgeführt?
Psychische Arbeitsbedingungen		
	F700	Wie häufig kommt es vor, ...
<i>neu</i>	F700_02	dass Sie Ihre eigene Arbeit selbst planen und einteilen können?
<i>neu</i>	F701_02	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F700_03	dass Sie Einfluss auf die Ihnen zugewiesene Arbeitsmenge haben?
<i>neu</i>	F701_03	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F700_04	dass Ihre Tätigkeit Sie in Situationen bringt, die Sie gefühlsmäßig belasten?
<i>neu</i>	F700_06	dass Sie entscheiden können, wann Sie Pause machen?
<i>neu</i>	F701_06	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F700_07	Wie oft haben Sie das Gefühl, dass Ihre Tätigkeit wichtig ist?
<i>neu</i>	F701_07	Belastet Sie das?
<i>neu</i>	F700_08	Wie oft kommt es vor, dass Sie an Ihrem Arbeitsplatz nicht rechtzeitig über einschneidende Entscheidungen, Veränderungen oder Pläne für die Zukunft informiert werden?
<i>neu</i>	F701_08	Belastet Sie das?

neu	F700_09	dass Sie nicht alle notwendigen Informationen erhalten, um Ihre Tätigkeit ordentlich ausführen zu können?
neu	F701_09	Belastet Sie das?
neu	F700_10	dass Sie sich an Ihrem Arbeitsplatz als Teil einer Gemeinschaft fühlen?
neu	F701_10	Belastet Sie das?
neu	F700_11	Wie oft empfinden Sie die Zusammenarbeit zwischen Ihnen und Ihren <Arbeitskollegen> als gut?
neu	F701_11	Belastet Sie das?
neu	F700_12	Wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Kollegen, wenn Sie diese brauchen?
neu	F701_12	Belastet Sie das?
neu	F700_13	Und wie oft bekommen Sie Hilfe und Unterstützung für Ihre Arbeit von Ihrem direkten Vorgesetzten, wenn Sie diese brauchen?
neu	F701_13	Belastet Sie das?
Veränderungen in den letzten zwei Jahren		
	F1001	Sagen Sie mir bitte nun, ob in Ihrem <unmittelbaren Arbeitsumfeld> in den letzten zwei Jahren folgende Veränderungen vorgenommen wurden? **)
neu	F1001_01	neue Fertigungs- oder Verfahrenstechnologien
neu	F1001_02	Neue Computerprogramme
neu	F1001_03	Neue Maschinen oder Anlagen
neu	F1001_04	Neue oder deutlich veränderte Produkte oder Werkstoffe
neu	F1001_05	Neue oder deutlich veränderte Dienstleistungen
neu	F1001_06	Wurden wesentliche Umstrukturierungen oder Umorganisirungen vorgenommen, die Ihr unmittelbares Arbeitsumfeld betrafen?
neu	F1001_07	Wurden in Ihrem unmittelbaren Umfeld in den letzten zwei Jahren Stellen abgebaut oder Entlassungen vorgenommen?
neu	F1001_08	Vermehrte Einsetzung von freien Mitarbeitern, Aushilfen, Praktikanten oder Leiharbeitern
neu	F1001_09	Haben Sie in den letzten zwei Jahren einen neuen direkten Vorgesetzten bekommen?
	F1001_10	Haben Stress und Arbeitsdruck zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?
neu	F1001_11	Hat die Vielfalt der Aufgaben in dieser Zeit zugenommen, ist sie gleich geblieben oder hat sie abgenommen?
	F1001_12	Haben die fachlichen Anforderungen Ihrer Arbeit in dieser Zeit zugenommen, sind sie gleich geblieben oder haben sie abgenommen?
Aktuelle Erwerbstätigkeit (Individueller Querschnittsteil)		
Weiterbildungsbedarf		
	F408	Wir gehen jetzt noch einmal auf die Kenntnisse ein, die Sie in Ihrer Tätigkeit als <...> benötigen. Sagen Sie mir bitte, auf welchen Gebieten Sie Ihre Kenntnisse durch Weiterbildung aktualisieren oder erweitern müssten.
neu	F408_01	Naturwissenschaftliche Kenntnisse
neu	F408_02	Handwerkliche Kenntnisse
neu	F408_03	Pädagogische Kenntnisse

	F408_04	Rechtskenntnisse
<i>neu</i>	F408_05	Kenntnisse im Bereich Projektmanagement
	F408_06	Kenntnisse im medizinischen oder pflegerischen Bereich
	F408_07	Kenntnisse im Bereich Layout, Gestaltung, Visualisierung
	F408_08	Kenntnisse im Bereich Mathematik, Fachrechnen, Statistik
	F408_09	Kenntnisse bezüglich schriftlichem Ausdruck, Rechtschreibung
	F408_10	PC-Anwenderkenntnisse
	F408_11	Technische Kenntnisse
<i>neu</i>	F408_12	Kaufmännische oder betriebswirtschaftliche Kenntnisse
<i>neu</i>	F408_13	Sprachkenntnisse außer Deutsch
<i>neu</i>	F408_14	Kenntnisse bzgl. Softwareentwicklung, -programmierung, Systemanalyse
<i>neu</i>	F408_15	Kenntnisse bzgl. IT-Technik, Hardwareentwicklung, -produktion
<i>neu</i>	F408_16	Kenntnisse bzgl. IT-Administration
<i>neu</i>	F408_17	Kenntnisse bzgl. IT-Beratung, Benutzerbetreuung, Schulung
<i>neu</i>	F408_18	Kenntnisse bzgl. IT-Vertrieb
Über- oder Unterforderung		
<i>neu</i>	F409	Fühlen Sie sich in Ihrer Tätigkeit als <...> in der Regel den Anforderungen an Ihre fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?
<i>neu</i>	F410	Fühlen Sie sich in der Regel den Anforderungen durch die Arbeitsmenge bzw. das Arbeitspensum gewachsen, eher überfordert oder eher unterfordert?
Entsprechung ausgeübter und erlernter Beruf		
<i>neu</i>	F1225	Wenn Sie einmal Ihre jetzige Tätigkeit als <...> mit Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung> vergleichen, was würden Sie dann sagen?
<i>neu</i>	F1226	Welche Note würden Sie Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung> als Vorbereitung für Ihre jetzige Tätigkeit geben.
<i>neu</i>	F1227	Ist Ihre Tätigkeit mit <einer Ihrer vorherigen Ausbildungen> verwandt oder hat sie mit <Ihren vorherigen Ausbildungen> auch nichts zu tun?
	F1228	Warum üben Sie jetzt eine ganz andere Tätigkeit aus?
<i>neu</i>	F1228_01	In meinem erlernten Beruf habe ich keine Stelle gefunden
<i>neu</i>	F1228_02	Meine jetzige Tätigkeit bietet ein besseres Einkommen
<i>neu</i>	F1228_03	Ich hatte andere Interessen und wollte mich beruflich verändern
<i>neu</i>	F1228_06	Aus anderen Gründen, und zwar...
Typen des Wissenserwerbs		
	F1411	Wodurch haben Sie die Kenntnisse und Fertigkeiten, die Sie als <...> benötigen, in erster Linie erworben und wodurch in zweiter Linie?
	F1412	Sonst: Und wodurch haben Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten erworben?
	F1413	Und in zweiter Linie:
	F1414	Sonst: Und wodurch haben Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten erworben?

Arbeitszufriedenheit		
	F1450	Ich gehe nun auf verschiedene Aspekte Ihrer Arbeit ein. Sagen Sie mir bitte für Ihre Tätigkeit als <...>, ob Sie damit sehr zufrieden, zufrieden, weniger zufrieden oder nicht zufrieden sind. Wie zufrieden sind Sie...
	F1450_01	mit dem Einkommen aus dieser Tätigkeit?
	F1450_02	mit den derzeitigen Aufstiegsmöglichkeiten?
	F1450_03	mit Ihrer derzeitigen Arbeitszeit?
	F1450_04	mit dem Betriebsklima?
	F1450_05	mit Ihrem direkten Vorgesetzten?
	F1450_06	mit Art und Inhalt der Tätigkeit?
	F1450_07	mit den derzeitigen räumlichen Gegebenheiten am Arbeitsplatz?
	F1450_08	mit den Möglichkeiten, Ihre Fähigkeiten anzuwenden?
	F1450_09	mit den Möglichkeiten, sich weiterzubilden und hinzuzulernen
<i>neu</i>	F1450_10	mit den Arbeitsmitteln, einschließlich Möbel und Software?
<i>neu</i>	F1450_11	mit den körperlichen Arbeitsbedingungen?
<i>neu</i>	F1451	Und nun alles in allem betrachtet: Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Arbeit insgesamt?
Gesundheit		
	F1500	Sagen Sie mir bitte, ob die folgenden gesundheitlichen Beschwerden bei Ihnen während oder unmittelbar nach der Arbeit häufig auftreten?
	F1500_01	Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen
	F1500_02	Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich
	F1500_03	Schmerzen in Armen und Händen
	F1500_04	Schmerzen in der Hüfte
	F1500_05	Schmerzen in den Knien
	F1500_06	Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine
	F1500_07	Kopfschmerzen
	F1500_08	Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen, Engegefühl in der Brust
	F1500_09	Atemnot
	F1500_10	Husten
	F1500_11	Laufen der Nase oder Niesreiz
	F1500_12	Augenbeschwerden, d.h. Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen
	F1500_13	Hautreizungen, Juckreiz
	F1500_14	Nächtliche Schlafstörungen
	F1500_15	Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
	F1500_16	Magen- oder Verdauungsbeschwerden
	F1500_17	Hörverschlechterung, Ohrgeräusche
	F1500_18	Nervosität oder Reizbarkeit
	F1500_19	Niedergeschlagenheit
	F1500_20	Schwindelgefühl
<i>neu</i>	F1500_21	Burnout

<i>neu</i>	F1500_22	Depressionen
	F1500_23	Andere Beschwerden während oder unmittelbar nach der Arbeit
	F1501	Ich nenne Ihnen nochmals Ihre Beschwerden. Bitte sagen Sie mir jeweils, ob Sie wegen dieser Beschwerden durch einen Arzt oder Therapeuten behandelt wurden.
<i>neu</i>	F1501_01	Schmerzen im unteren Rücken, Kreuzschmerzen
<i>neu</i>	F1501_02	Schmerzen im Nacken-, Schulterbereich
<i>neu</i>	F1501_03	Schmerzen in Armen und Händen
<i>neu</i>	F1501_04	Schmerzen in der Hüfte
<i>neu</i>	F1501_05	Schmerzen in den Knien
<i>neu</i>	F1501_06	Schmerzen in den Beinen, Füßen, geschwollene Beine
<i>neu</i>	F1501_07	Kopfschmerzen
<i>neu</i>	F1501_08	Herzschmerzen, Stiche, Schmerzen, Engegefühl in der Brust
<i>neu</i>	F1501_09	Atemnot
<i>neu</i>	F1501_10	Husten
<i>neu</i>	F1501_11	Laufen der Nase oder Niesreiz
<i>neu</i>	F1501_12	Augenbeschwerden, d.h. Brennen, Schmerzen, Rötung, Jucken, Tränen
<i>neu</i>	F1501_13	Hautreizungen, Juckreiz
<i>neu</i>	F1501_14	Nächtliche Schlafstörungen
<i>neu</i>	F1501_15	Allgemeine Müdigkeit, Mattigkeit oder Erschöpfung
<i>neu</i>	F1501_16	Magen- oder Verdauungsbeschwerden
<i>neu</i>	F1501_17	Hörverschlechterung, Ohrgeräusche
<i>neu</i>	F1501_18	Nervosität oder Reizbarkeit
<i>neu</i>	F1501_19	Niedergeschlagenheit
<i>neu</i>	F1501_20	Schwindelgefühl
<i>neu</i>	F1501_21	Burnout
<i>neu</i>	F1501_22	Depressionen
<i>neu</i>	F1501_23	Andere Beschwerden
<i>neu</i>	F1502	Wie ist Ihr allgemeiner Gesundheitszustand?
	F1503	Waren Sie in den letzten 12 Monaten wegen Krankheit oder Unfall vom Arzt krankgeschrieben?
<i>neu</i>	F1505	Wie viele Tage waren das?
<i>neu</i>	F1512	Wurden in Ihrem Betrieb in den letzten 2 Jahren Maßnahmen der Gesundheitsförderung durchgeführt?
<i>neu</i>	F1513	Haben Sie daran teilgenommen?
	F1514	Haben Sie eine amtlich anerkannte Behinderung?
	F1515	Wie hoch ist der anerkannte Grad der Behinderung?
Bildungs- und Berufsverlauf (Individueller Längsschnittteil)		
Karriereaspiration		
<i>neu</i>	F900	Wie wichtig ist es Ihnen, beruflich aufzusteigen bzw. Karriere zu machen?

neu	F901	War das schon immer so oder war das früher anders?
neu	F902	Und wie wichtig war Ihnen das mal in der Vergangenheit?
Schulbildung		
	F1100	Haben Sie die allgemein bildende Schule mit einem Schulabschluss verlassen?
	F1101	Mit welchem Schulabschluss haben Sie die Schule verlassen?
neu	F1102	Welchem deutschen Schulabschluss entspricht dieser Abschluss?
neu	F1103	In welchem Bundesland haben Sie diesen Abschluss gemacht?
	F1104	In welchem Jahr haben Sie diesen Abschluss gemacht?
	F1105	Haben Sie später <noch> einen <weiteren> allgemeinbildenden Schulabschluss erworben?
	F1106	Um welchen Schulabschluss handelt es sich dabei?
	F1107	In welchem Jahr haben Sie diesen Abschluss gemacht?
neu	F1108	Welche ungefähre Gesamtnote hatten Sie bei Ihrem Schulabschluss?
neu	F1109	Sind Sie derzeit in einer Ausbildung, also Schüler, Student oder Auszubildender?
neu	F1110	Sind Sie an einer allgemein bildenden Schule oder an einer beruflichen Schule oder Fachschule?
Berufsausbildung		
	F1200	Haben Sie eine berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen?
	F1201	Haben Sie einen oder mehrere Abschlüsse?
		Beginn Schleife
<i>Nummerierung Schleife:</i> F1202ff = 1. Schleife; G1202ff = 2. Schleife; H1202ff = 3. Schleife, I1202ff = 4. Schleife, J1202ff = 5. (=letzte) Schleife -> * steht für F-J, + steht für G-J		
	F1202	Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung z.B. an einer Berufsfachschule, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung oder einen anderen Abschluss?
	G1202	Kommen wir nun zu <Ihrem nächsten> Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie gemacht? Eine betriebliche Berufsausbildung oder Lehre, eine schulische Berufsausbildung, einen Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, eine Beamtenausbildung, einen Fortbildungsabschluss zum Meister, Techniker, Betriebs- oder Fachwirt, Fachkaufmann oder einen anderen Abschluss?1
	H1202- J1202	Kommen wir nun zu Ihrem nächsten Abschluss. Welchen Abschluss haben Sie da gemacht?
neu	*1202B	War dies ein Studiengang „auf Lehramt“?
	*1203	Bitte nennen Sie mir die genaue Fach- oder Berufsbezeichnung dieser Ausbildung.
neu	*1204	In welchem Bundesland haben Sie diesen Abschluss gemacht?
	*1205	Gehörte Ihr Ausbildungsbetrieb am Ende Ihrer Ausbildung ... Wirtschaftszweig
	*1206	Wie viele Personen waren damals in Ihrem Ausbildungsbetrieb etwa beschäftigt?
	*1207	Und in welcher Ausbildungsstätte haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?
	*1208	Und was war das für eine Bildungseinrichtung?
	*1209	War das eine Ausbildung zum einfachen Dienst, mittleren Dienst, gehobenen Dienst oder zum höheren Dienst?
	*1210	Und in welcher Ausbildungsstätte haben Sie Ihre Ausbildung gemacht?

	*1212	Welchen Fortbildungsabschluss haben Sie gemacht?
	*1213	War dies eine Meisterausbildung im Handwerk, in der Industrie oder in einem anderen Bereich?
	*1214	In welcher Ausbildungsstätte haben Sie Ihre Fortbildung gemacht?
	*1215	Und wo genau haben Sie Ihre Fortbildung gemacht?
	*1216	Von wann bis wann haben Sie diese Ausbildung gemacht? Bitte nennen Sie den Monat und das Jahr
neu	*1217	Diese Ausbildungszeit ist <mit x Monaten einblenden> ungewöhnlich kurz. Woran lag das?
neu	*1218	Diese Ausbildungszeit ist ungewöhnlich lang. Woran lag das?
	*1219	Wie viel von den beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten, die Sie in dieser Ausbildung erworben haben, können Sie bei Ihrer jetzigen Tätigkeit als <...> verwerten?
	+1222	Aus welchem Grund haben Sie diese zweite <bzw. dritte etc.> Ausbildung begonnen?
neu	+1222_01	Um mich beruflich neu zu orientieren
neu	+1222_03	Um meinen Berufswunsch zu verwirklichen
neu	+1222_04	Um beruflich aufsteigen, weiterkommen zu können
neu	+1222_05	Die Ausbildung baut auf einer vorherigen Ausbildung auf
neu	+1222_07	Aus anderen Gründen, und zwar...
	*1220	Waren Sie neben dieser Ausbildung erwerbstätig?
	G-I1221	Haben Sie danach eine weitere berufliche Ausbildung oder ein Studium abgeschlossen?
	I1223	Wie viele weitere berufliche Abschlüsse haben Sie danach noch gemacht?
		<i>Ende Schleife</i>
Weiterbildung		
neu	F1300	Denken Sie nun einmal an die letzten 2 Jahre. Haben Sie in dieser Zeit einen oder mehrere Kurse oder Lehrgänge besucht, die Ihrer beruflichen Weiterbildung dienen. *)
neu	F1301	Haben Sie an dieser Weiterbildung auf betriebliche Anordnung hin teilgenommen oder auf Vorschlag von Vorgesetzten oder ging die Teilnahme von Ihnen selbst aus?
		Haben Sie <in den letzten zwei Jahren> eine oder mehrere der folgenden Weiterbildungsaktivitäten genutzt?
	F1302_01	Berufsbezogener Besuch von Fachmessen, Kongressen, Fachvorträgen oder sonstigen Informationsveranstaltungen
	F1302_02	Unterweisung durch andere Personen oder Anlernen am Arbeitsplatz
	F1302_03	Teilnahme an Qualitätszirkeln, Lernstatt, Werkstattzirkeln, Beteiligungsgruppen
	F1302_04	Lesen von berufsbezogenen Fach-, Sachbüchern oder Fachzeitschriften
neu	F1302_05	Supervision am Arbeitsplatz oder Coaching
neu	F1302_06	Systematischer Arbeitsplatzwechsel, z.B. Job-Rotation oder Austauschprogramme mit anderen Unternehmen
neu	F1302_07	Computer- oder internetgestütztes Lernen
Berufsverlauf		
	F1400	Zu Ihrem bisherigen Berufsverlauf würden wir noch gerne Folgendes wissen: Wann haben Sie erstmals eine berufliche Tätigkeit aufgenommen? Bitte nennen Sie das Jahr.
neu	F1401 F1402	Welche berufliche Tätigkeit haben Sie damals <Jahr einblenden> ausgeübt? Bitte geben Sie wieder die genaue Tätigkeitsbezeichnung an.
neu	F1404	Entsprach diese erste Tätigkeit Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden>?

	F1405	Haben Sie jemals eine Tätigkeit ausgeübt, die Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden> entsprach?
	F1406	Und wann haben Sie zum ersten Mal eine berufliche Tätigkeit ausgeübt, die Ihrer Ausbildung als <letzte Ausbildung einblenden> entsprach?
neu	F1407	Haben Sie seit <Jahr aus F1400 einblenden> irgendwann einmal Ihre Berufstätigkeit unterbrochen?
neu	F1408	Wie viele Jahre haben Sie Ihre Berufstätigkeit insgesamt unterbrochen, ca. in ganzen Jahren gerechnet?
neu	F1409	Alle beruflichen Tätigkeiten zusammengenommen: Wie viele verschiedene Berufe, d.h. Berufe, die sich in der Art der Tätigkeit grundlegend unterscheiden, haben Sie seit Ihrer ersten Tätigkeit im Jahr <F1400> ausgeübt?
	F1410	Waren Sie in Ihrem Berufsleben schon einmal selbstständig?
Betriebsbezogene Angaben		
neu	F233	In welchem Bundesland liegt der Betrieb, in dem Sie arbeiten?
	F512	<i>Wirtschaftszweig:</i> Gehört der <Betrieb>, in dem Sie arbeiten ... **)
	F513	Und zu welcher Branche gehört der Betrieb? Sagen Sie es mir bitte möglichst genau.
	F514	Gehört der <Betrieb>, in dem Sie arbeiten, zu einem Unternehmen mit mehreren Standorten, Filialen, Zweigbetrieben? **)
	F515	Wie viele Personen sind in dem Betrieb, in dem Sie arbeiten, in etwa beschäftigt, einschließlich <<Inhaber und>> Auszubildende? **)
	F516	Wie beurteilen Sie die wirtschaftliche Lage des Betriebes, in dem Sie arbeiten? **)
neu	F1516	Werden in Ihrem Betrieb Maßnahmen durchgeführt, die die Förderung von Behinderten zum Ziel haben?
Soziodemografische Angaben		
	S1	Geschlecht
	S2j, s2m	Wann sind Sie geboren? Bitte nennen Sie mir den Monat und das Jahr Ihrer Geburt.
neu	F1600	Welchen Familienstand haben Sie?
	F1601	Leben Sie mit <Ihrem/Ihrer> <...> zusammen?
	F1602	Leben Sie mit einem Partner bzw. einer Partnerin zusammen?
	F1603	Ist Ihr Partner bzw. Ihre Partnerin zur Zeit berufstätig?
	F1604	Leben Kinder in Ihrem Haushalt?
	F1605	Sind darunter Kinder im Alter von ...
	F1605_01	Unter 3 Jahren
	F1605_02	3 bis 5 Jahren
	F1605_03	6 bis 17 Jahren
	F1605_04	18 Jahren und älter
	F1606	Welche Sprache(n) haben Sie im Kindesalter als Muttersprache erlernt
neu	F1606_01	Deutsch
neu	F1606_02	Englisch
neu	F1606_03	Französisch

<i>neu</i>	F1606_04	Russisch
<i>neu</i>	F1606_05	Spanisch
<i>neu</i>	F1606_06	Türkisch
<i>neu</i>	F1606_07	Italienisch
<i>neu</i>	F1606_08	Griechisch
<i>neu</i>	F1606_09	Portugiesisch
<i>neu</i>	F1606_10	Polnisch
<i>neu</i>	F1606_11	Arabisch
<i>neu</i>	F1606_12	Japanisch
<i>neu</i>	F1606_13	Chinesisch
<i>neu</i>	F1606_17	Sonstige Sprache
		Welche Staatsangehörigkeit haben Sie?
	F1607_01	Deutschland
	F1607_02	Italien
	F1607_03	Türkei
	F1607_04	Österreich
	F1607_05	Belgien, Luxemburg, Niederlande
	F1607_06	Dänemark, Finnland, Schweden
	F1607_07	Frankreich
	F1607_08	Vereinigtes Königreich, Irland
	F1607_09	Griechenland
	F1607_10	Portugal, Spanien
	F1607_11	Polen
	F1607_12	Estland, Lettland, Litauen, Malta, Slowakei ,Slowenien, Tschechien, Ungarn, Zypern
	F1607_13	Russland
	F1607_14	Sonstige
	F1607_15	Staatenlos

*) Dabei handelt es sich um intern generierte Variablen aus der Screeningphase

**) Die Frageformulierung variiert z. B. in Abhängigkeit von der beruflichen Stellung oder der Zeit im Betrieb

Abstract

Der vorliegende Bericht informiert über die Methodik der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 sowie methodische und inhaltliche Veränderungen im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998.

Er liefert zahlreiche Indikatoren zu Tätigkeiten, Kenntnissen und beruflichen Anforderungen und zur Verwertung beruflicher Qualifikationen, die bislang in keinen anderen repräsentativen Erhebungen in Deutschland erfasst werden. Dazu wurden 20.000 Erwerbstätige telefonisch befragt.

Zudem wurden die beruflichen Ausbildungsabschlüsse sehr differenziert erhoben und die Fachrichtung des erlernten Berufs wurde nach der Klassifizierung der Berufe (KldB) des Statistischen Bundesamtes von 1992 verschlüsselt.

This report explains the methodology used in the 2006 Employee Survey conducted by the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) and the Federal Institute for Occupational Safety and Health (BAuA) and outlines the methodological and content-related changes over the 1998 BIBB/IAB Survey.

The report contains a wealth of indicators regarding jobs, skills and occupational requirements and on the use made of vocational qualifications; these indicators have not been covered in any other representative survey conducted in Germany to date. Telephone interviews were conducted with 20,000 wage and salary earners for the survey.

In addition, highly nuanced information regarding levels of formal vocational qualification was gathered and the field of the occupation that the respective respondent had learned was coded on the basis of the Federal Statistical Office's Classification of Occupations (KldB).