

**Personaleinsatz aktiv gestalten**  
**Methodendokumentation der**  
**deutschlandweiten Betriebsbefragung**

**Tobias Gebel**  
**Andrea Hense**  
**Franziska Schork**  
**Peter Jacobebbinghaus**

***Tobias Gebel, Andrea Hense, Franziska Schork, Peter Jacobebbinghaus***

***Personaleinsatz aktiv gestalten: Methodendokumentation der deutschlandweiten Betriebsbefragung***

SFB 882 Technical Report, No. 23  
DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities  
Project „Synchrone und diachrone Ungleichheitseffekte zeitweiser Entlassungen (Recalls)“(B4), June 2016

SFB 882 Technical Report Series  
General Editors: Stefan Liebig and Johanna Vompras  
ISSN 2196-985X

This publication has been funded by the German Research Foundation (DFG).

SFB 882 Technical Reports are refereed scholarly papers. Submissions are reviewed by peers in a two-stage SFB 882 internal and external refereeing process before a final decision on publication is made.

The Technical Report Series is a forum for presenting technical works (e.g. data documentation, field reports etc.) in progress. Readers should communicate comments on the manuscript directly to the author(s).

The papers can be downloaded from the SFB 882 website <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

SFB 882 “From Heterogeneities to Inequalities”  
University of Bielefeld  
Faculty of Sociology  
PO Box 100131  
D-33501 Bielefeld  
Germany  
Phone: +49-(0)521-106-4942 or +49-(0)521-106-4613  
Email: [office.sfb882@uni-bielefeld.de](mailto:office.sfb882@uni-bielefeld.de)  
Web: <http://www.sfb882.uni-bielefeld.de/>

## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Anlage und Zielsetzung</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Projektidentifikation</b> .....	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Erhebungsinstrument</b> .....	<b>5</b>
<b>4</b>	<b>Sampling</b> .....	<b>5</b>
4.1	Samplingstrategie.....	5
4.1.1	Auswahlverfahren .....	5
4.1.2	Bewusste Auswahl: Kontrastgruppen und Sampling-Schema .....	7
4.1.3	Theoretisches Sampling .....	10
4.2	Beschreibung der IAB-Datenbasis.....	10
4.2.1	Datenbasis: Beschäftigtenhistorik (BeH), Version V09.03.00 .....	11
4.2.2	Identifikation von Recalls .....	12
4.2.1	Klassifikation der Betriebe laut Sampling-Schema.....	13
<b>5</b>	<b>Feldarbeit</b> .....	<b>16</b>
<b>6</b>	<b>Daten</b> .....	<b>17</b>
6.1	Realisierte Interviews .....	17
6.2	Datenaufbereitung und -archivierung .....	18
6.3	Systematik der Datenbezeichnung .....	18
<b>7</b>	<b>Datenauswertung</b> .....	<b>20</b>
<b>8</b>	<b>Anlagen</b> .....	<b>22</b>
A1	Leitfaden mit Instruktionen für die Interviewer/innen .....	22
A2	Interviewprotokoll.....	30
A3	Anschreiben: Einladung zur Teilnahme an der Befragung .....	32
A4	Einwilligungserklärung für die Befragten .....	34
A5	Dokumentation der Feldkontakte durch B4 .....	36
A6	Transkriptionsregeln .....	41
A7	Informationsflyer für die Befragten.....	43

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Sampling Expert/innen: Sampling-Schema.....	9
Tabelle 2: Adressaufteilung beim Sampling-Schema .....	9
Tabelle 3: Deskription des gelieferten Datenauszugs.....	11
Tabelle 4: Einfluss der Eingrenzungen auf die Zahl der potenziellen Recalls .....	13
Tabelle 5: Verteilung der Betriebe auf die Recall-Intensitätsklassen im Jahr 2012 ..	13
Tabelle 6: Verteilung der Betriebe auf die Recall-Intensitätsklassen (Jahr 2010, 2011 und 2012) .....	14
Tabelle 7: Klassifikation der Betriebe nach Betriebsgröße (SV-Beschäftigte am Stichtag 31.12.2012).....	14
Tabelle 8: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit 1-9 Beschäftigten.....	14
Tabelle 9: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit 10-49 Beschäftigten .....	14
Tabelle 10: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit $\geq 50$ Beschäftigten .....	15
Tabelle 11: Fallzahlen pro Erhebungszelle des Sampling-Schemas .....	15
Tabelle 12: Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer .....	16
Tabelle 15: Dokumentenbezeichnung .....	20

# 1 Anlage und Zielsetzung

Im Rahmen des durch die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) geförderten Sonderforschungsbereichs 882 „Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten“ wurde die qualitative Betriebsbefragung „Personaleinsatz aktiv gestalten“ als Bestandteil des Teilprojektes B4 „Betriebe und Ungleichheit: Synchrone und diachrone Ungleichheitseffekte zeitweiser Entlassungen (Recalls)“ durchgeführt. Das Teilprojekt untersuchte Ungleichheitseffekte „atypischer Beschäftigungsverhältnisse“, wie sie sich aus dem Zusammenspiel von unterschiedlichen betrieblichen Beschäftigungspolitiken, individuellen, arbeitsmarktrelevanten Merkmalen sowie den Interessen der Betriebe und Beschäftigten ergeben. Dies geschah anhand eines in der Arbeitsmarktforschung bislang weitgehend vernachlässigten atypischen Beschäftigungsverhältnisses, das international als „Recall“ oder „temporary layoff“ bezeichnet wird: der Entlassung und anschließenden Wiedereinstellung von Beschäftigten im gleichen Betrieb. Dieses Beschäftigungsverhältnis kann als eine besondere Form diskontinuierlicher Beschäftigung angesehen werden, die sich durch eine unterbrochene Betriebsmitgliedschaft auszeichnet.

Ziel des Teilprojektes war es herauszufinden, warum, wie und unter welchen Bedingungen Betriebe und Beschäftigte ein Beschäftigungsverhältnis in Form eines Recalls eingehen und welche Folgen dies für die Betriebe sowie für die innerbetrieblichen und außerbetrieblichen Beziehungen der Beschäftigten, ihre Erwerbs- und Lebensführung hat.

Die zentralen Fragestellungen waren:

1. Warum, wie und unter welchen Bedingungen gehen Betriebe und Beschäftigte Beschäftigungsverhältnisse mit zeitweiser Entlassung ein?
2. Welche Effekte haben „unterbrochene Betriebsmitgliedschaften“ bei den Betrieben und Beschäftigten, und werden hierdurch Ungleichheiten produziert?
3. Welche Mechanismen der Ungleichheitsproduktion können identifiziert werden, und wie wirken sie?

Das Projektdesign kann als sequentielles Mixed Methods Design charakterisiert werden, welches folgende Erhebungen/Analysen miteinander kombinierte:

1. Sekundäranalysen: Daten des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) und Daten des Sozio-oekonomischen Panels (SOEP)
2. Qualitative Primärerhebungen auf betrieblicher (problemzentrierte Interviews mit betrieblichen Experten) und individueller (narrative Interviews mit Recall-Beschäftigten) Ebene
3. Standardisierte Beschäftigtenbefragung von Recall-, kontinuierlich und diskontinuierlich Beschäftigten.

Die Gesamtheit der Ergebnisse aller im Projekt angelegten Teilstudien erweiterte den bisherigen Forschungsstand in drei Richtungen:

1. Bei der Betrachtung und Analyse von Ursachen und Folgen atypischer, instabiler Beschäftigungsformen wurden die individuellen Lebensvollzüge und der Haushaltskontext einbezogen.
2. Zusätzlich wurde die betriebliche Ebene berücksichtigt, da diese bei der Generierung von Ungleichheiten eine zentrale Rolle spielt.
3. Darüber hinaus wurde ein Mixed Method Design eingesetzt: Da sich die betrieblichen und individuellen Rationalitäten und Relevanzstrukturen sowie die recallgenerierenden Prozesse nicht allein über quantitative Sekundärdaten rekonstruieren lassen, wurden qualitative Erhebungen durchgeführt. Die daran anschließende quantitative Primärerhebung diente der inferenzstatistischen und kausalanalytischen Analyse von Hypothesen.

Der vorliegende Methodenbericht bezieht sich auf die qualitative Betriebsbefragung „Personaleinsatz aktiv gestalten“. Die Befragung wurde von November 2013 bis Juni 2015 (Feldzeit) durchgeführt. Die Durchführung der qualitativen Betriebsbefragung erfolgte durch die Mitarbeiter des Teilprojekts B4.

Das anspruchsvolle Mixed-Methods-Sampling wurde in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) realisiert. Das IAB hat die Identifikation der Recall-Betriebe und die Stichprobenziehung vorgenommen.

## **2 Projektidentifikation**

- Name des Projekts: Betriebe und Ungleichheit: Synchrone und diachrone Ungleichheitseffekte zeitweiser Entlassungen (Recalls)
- Abkürzung des Projekts: SFB 882 TP B4
- Projektzeitraum: 01.07.2011 – 30.06.2015
- Projektleitung: Prof. Dr. Stefan Liebig, Dr. Andrea Hense
- Institutszugehörigkeit: Fakultät für Soziologie, Universität Bielefeld
- Projektmitarbeiter/innen: Susanne Edler, Tobias Gebel, Andrea Hense, Meike May, Alexia Meyermann, Dr. Daniela Schiek, Franziska Schork
- Fördernde Institution: Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG)
- Interne Projektnummer: B4

Beteiligte Institution:

Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) der Bundesagentur für Arbeit (BA), Regensburger Straße 104, 90478 Nürnberg

- Projektleitung: Stefan Bender
- Ansprechpartner: Dr. Peter Jacobebbinghaus

### **3 Erhebungsinstrument**

Für die Erhebung wurden leitfadengestützte, problemzentrierte Interviews mit personalverantwortlichen Expert/innen in Betrieben durchgeführt. Der Leitfaden gliederte sich nach dem Intervieweinstieg (A) in folgende fünf Themenblöcke: (B) Umgang und Erfahrungen mit Personalbedarfsschwankungen und der Stabilisierung von Personalbedarf und Personalstruktur, (C) Personalbeschaffung und Personalabbau, (D) Wiederbeschäftigung ehemaliger Beschäftigter, (E) Effekte der Wiederbeschäftigung und (F) Abschlussfragen (s. Anlage 1). Die Blöcke B und C waren zur Verortung der Recall-Strategie in der generellen Personalpolitik der Betriebe notwendig und wurden daher den konkreten Nachfragen zur Recall-Beschäftigung vorgeschaltet. Weitere Hintergrundinformationen und Erläuterungen zur Interviewstrategie finden sich als Instruktionen für die Interviewer/innen im Leitfaden in Anlage 1. Nach dem Interview wurde von der/dem Interviewer/in zudem ein ausführliches Interviewprotokoll ausgefüllt, um Begleit-/Kontextinformationen zum Interview festzuhalten (s. Anlage 2).

In den Interviews stellte sich, insbesondere in Betrieben mit einer hohen Nutzung von Recall-Beschäftigung heraus, dass die Bezeichnung „ehemalige Mitarbeiter/in“, die zunächst für Recall-Beschäftigte verwendet wurde, von den betrieblichen Expert/innen nicht verstanden wurde und für Irritationen sorgte. Dies erklärte sich daraus, dass die Recall-Beschäftigten aus betrieblicher Sicht häufig nicht als „Ehemalige“ angesehen werden. In dessen Folge wurden die Begrifflichkeiten im Interviewleitfaden verändert und stattdessen von „Wiedereinstellung“, „erneuter Wiedereinstellung“ oder „wiederholender Einstellung“ gesprochen.

## **4 Sampling**

### **4.1 Samplingstrategie**

Die Interviews fanden vornehmlich in Betrieben statt, die Recalls in unterschiedlichem Maße nutzten. Diese Betriebe wurden, wie nachfolgend ausführlich erläutert wird, auf der Basis von quantitativen Strukturinformationen aus IAB-Daten sowie dem Handelsregister identifiziert. Zu Vergleichszwecken sollten wenige Interviews auch in Betrieben durchgeführt werden, die keine Recalls einsetzen. Die Erhebungen fanden innerhalb der Betriebe auf verschiedenen Ebenen statt: Zum einen wurden die Betriebsführungen bzw. personalverantwortlichen Arbeitgebervertreter/innen interviewt, da sie die personelle Entscheidungshoheit im Betrieb haben. Zum anderen wurden personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/innen auf operativer Ebene (Betriebsstätten-, Dienststellen-, Abteilungsleiter/innen) befragt, da sie in die Besetzung von Stellen innerhalb ihres Verantwortungsbereiches eingebunden sind und auch den intensiveren/direkteren Kontakt zu den Beschäftigten haben.

#### **4.1.1 Auswahlverfahren**

Das Mixed-Methods-Sampling nutzte zum Sampling der qualitativen Betriebsbefragung zum einen Strukturinformationen aus der quantitativen Beschäftigtenhistorik (BeH) des IABs. Zum anderen wurden das Sampling-Schema und die dort definierten

Kontrastgruppen (ausführliche Informationen weiter unten) auf der Basis quantitativer Sekundäranalysen des LIAB (Linked-Employer-Employee-Daten des IAB) und des SIAB (Stichprobe der Integrierten Arbeitsmarktbiografien des IAB) gebildet. Der Vorteil dieses Vorgehens bestand darin, Recall-Betriebe mit unterschiedlicher Recall-Nutzung identifizieren und Strukturinformationen aus der BeH sowie den vorherigen Sekundäranalysen zum Sampling der Betriebe nutzen zu können. Durch die - durch das IAB bereitgestellten - Betriebsadressen, die den vorab definierten Kontrastgruppen zugeordnet waren, konnte das Forscherteam sowohl gezielt bestimmte Kontrastgruppen interviewen als auch die Variation im qualitativen Sample erhöhen, da der Zugang nicht durch Netzwerke gesteuert wurde und transregional war.

Das Auswahlverfahren kombinierte die bewusste Auswahl mit Hilfe eines vorab definierten Sampling-Schemas mit dem theoretischen Sampling, bei dem weitere Sampling-Entscheidungen während der Datenerhebung und -auswertung getroffen wurden. Dieses Vorgehen begründete sich dadurch, dass im Rahmen der bewussten Auswahl zunächst alle verfügbaren Informationen genutzt werden konnten, um Recall-Betriebe zu identifizieren und miteinander zu vergleichen. Da im Laufe der qualitativen Datenauswertung jedoch neue Erkenntnisse über Recall-generierende Prozesse und Gründe gewonnen wurden, war es notwendig, die Kontrastgruppenbildung zu überprüfen, um neue Vergleichsgruppen in die Auswertung einbeziehen zu können. Ohne diese Überprüfung und ein darauf aufbauendes Sampling hätte das Potenzial der qualitativen Analyse nicht ausreichend ausgeschöpft werden können, da neue Erkenntnisse nicht zum weiteren Sampling und zur Hypothesenprüfung und Verallgemeinerung der Ergebnisse hätten genutzt werden können. Konkret bedeutete dies, dass die Interviews nach einer ersten Phase der Datenerhebung, die sich allein auf die bewussten Auswahl stützte, sukzessive ausgewertet und auf der Basis dieser Auswertungen sukzessive weitere Sampling-Entscheidungen getroffen wurden (ausführlichere Informationen weiter unten). Dabei wurde das Sampling-Schema der bewussten Auswahl weitestgehend bestätigt. Neben kleineren Veränderungen, die sich auf Betriebe der Baubranche bezogen, war es zu Vergleichszwecken insbesondere notwendig, beim theoretischen Sampling gezielt Betriebe mit saisonalen Schwankungen aus unterschiedlichen Branchen zu interviewen und miteinander zu vergleichen.

Das Forschungsteam kooperierte für das Sampling der Betriebe mit dem IAB. Diese Kooperation verlangte eine vorherige Prüfung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und war vor der Datenerhebung vertraglich genau zu fixieren, so dass im Nachhinein keine Änderungen bezüglich des Samplings oder Fragebogens mehr möglich waren. Das Forschungsteam übernahm die Aufgabe, das Sampling-Schema zu erstellen und weitere Samplingentscheidungen zu treffen. Das IAB unterstützte die Forscher/innen hierbei, indem es die BeH-Daten nach den genannten Kriterien aufbereitete, prüfte, ob in den so definierten Kontrastgruppen ausreichend Fälle für eine zufällige Ziehung von Adressen zur Verfügung standen, und eine einmalige Ziehung der Adressen übernahm (ausführlicher hierzu Punkt 4.2). Im Rahmen der Kooperation mit dem IAB wurden insgesamt 400 Betriebsadressen nach



den Kriterien der bewussten Auswahl zufällig aus dem Datenbestand ausgewählt und über einen sicheren Server sukzessive in 20iger Gruppen an das Forschungsteam der Universität Bielefeld übersandt. Diese Adressen mussten nach der Datenerhebung gelöscht werden. Die konkreten Ansprechpartner/innen in den Betrieben mussten vom Forschungsteam über Homepage-Informationen der Betriebe bzw. telefonisch ermitteln und anschließend kontaktiert werden (ausführlichere Informationen unter Feldarbeit). Das theoretische Sampling konnte zum Teil auf der Basis der gelieferten Betriebsadressen und weiterer Strukturinformationen durchgeführt werden. Da jedoch keine zweite Ziehung auf der Basis anderer Kontrastgruppen möglich war und zum weiteren Sampling Informationen benötigt wurden, die nicht in der ersten Ziehung vorhanden waren, wurde vom Forschungsteam zusätzlich auf das Handelsregister zurückgegriffen, um z.B. Betriebe mit saisonaler Beschäftigung zu identifizieren.

#### **4.1.2 Bewusste Auswahl: Kontrastgruppen und Sampling-Schema**

Das Sampling-Schema basierte auf drei zentralen Kriterien, die nachfolgend erläutert werden: der Recall-Intensität, der Branche und der Betriebsgröße. Dies führte zur Bildung von Kontrastgruppen, aus denen das weiter unten stehende Sampling-Schema konstruiert wurde.

##### **Drei Kontrastgruppen nach Recall-Intensität: hohe Recall-Nutzung, niedrige Recall-Nutzung, keine Recalls**

Um die betrieblichen Ursachen von Recalls analysieren zu können, war es entscheidend, Betriebe mit unterschiedlicher Recall-Nutzungsintensität zu differenzieren. Hohe Recall-Intensität wurde hier definiert als  $>50\%$  der Neueinstellungen des Betriebes sind Recalls. Niedrige Recall-Intensität wurde hier definiert als  $>0 - \leq 25\%$  der Neueinstellungen des Betriebes sind Recalls. Um eine deutliche Kontrastgruppe zur hohen Recall-Intensität zu erzeugen, wurden Betriebe mit einer mittleren Recall-Intensität ( $>25\% - \leq 50\%$  der Neueinstellungen) nicht in der Untersuchung berücksichtigt. Als weitere Kontrastgruppe wurden Betriebe ohne Recall-Nutzung untersucht. Da in der Studie die Ursachen und Folgen von Recall untersucht werden sollten, waren die ersten beiden Gruppen prioritär. Sie wurden nachfolgend weiter ausdifferenziert.

##### **Homogenisierung der Betriebe für 4 Branchen: Verarbeitendes Gewerbe, Bau, Handel, Öffentliche Verwaltung**

Das Sampling-Kriterium Branche diente zum einen dazu, die Vergleichbarkeit zwischen den Betrieben zu erhöhen. Zum anderen erfolgte die Auswahl der vier Branchen nach der Maßgabe der maximalen Kontrastierung.

- *Verarbeitendes Gewerbe:*  
Im industriellen Sektor dominiert bei Kennzahlen wie Beschäftigte und Umsatz das verarbeitende Gewerbe, so dass eine Berücksichtigung dieser Branche sinnvoll erschien, um Recalls im industriellen Sektor zu untersuchen. Um die

Heterogenität dieses Gewerbes zu reduzieren, wurde das verarbeitende Gewerbe eingeschränkt auf die Herstellung von Fahrzeugen und Maschinen.

- *Baugewerbe:*  
Das Baugewerbe ist ebenfalls Teil des industriellen Sektors, zeichnet sich jedoch im Vergleich zum Verarbeitenden Gewerbe stärker durch saisonale Schwankungen und folglich saisonal bedingte Recalls aus, so dass die zusätzliche Berücksichtigung dieser Branche neue Erkenntnisse verspricht.
- *Handel (Groß- und Einzelhandel):*  
Im Dienstleistungssektor nimmt der Handel eine wichtige Stellung ein. Eine Berücksichtigung dieser Branche erschien daher sinnvoll, um Recalls im Dienstleistungssektor zu untersuchen. Im Vergleich zu den vorgenannten Branchen ist die Belegschaft im Handel zudem überwiegend weiblich, so dass sich diese Branche auch aus diesem Grund als Vergleichsgruppe anbietet. Der Kraftfahrzeughandel wurde hier ausgeschlossen zwecks einer klareren Abgrenzung zum Fahrzeug- und Maschinenbau.
- *Öffentliche Verwaltung und Sozialversicherung*  
Der öffentliche Sektor diente als Kontrast zur Privatwirtschaft.

### **Homogenisierung der Betriebe für 3 Betriebsgrößen: 1-9 Beschäftigte, 10-49 Beschäftigte, ≥50 Beschäftigte**

Die „Betriebsgröße“ wurde berücksichtigt, da sie eine unterschiedliche Binnenstruktur der Betriebe charakterisiert. So ist die persönliche Bekanntschaft mit dem/der personalverantwortlichen Arbeitgebervertreter/in, welche Recall generierende Personalentscheidungen voraussichtlich beeinflusst, in kleineren Betrieben größer. Im Gegensatz dazu haben größere Betriebe differenziertere Einstellungs- und Platzierungsmöglichkeiten, was die Recall-Entscheidungen voraussichtlich ebenfalls beeinflusst.

### **Sampling-Schema**

Das Sampling-Schema differenzierte folglich 28 Kontrastgruppen, aus denen jeweils 1 Betrieb befragt werden sollte. In kleineren Betrieben sollten personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/innen (PV) interviewt werden, in größeren Betrieben konnte das Interview alternativ auch mit personalverantwortlichen Arbeitgebervertreter/innen auf operativer Ebene (OPV: Betriebsstätten-, Dienststellen- oder Abteilungsleiter/innen) durchgeführt werden.

**Tabelle 1: Sampling Expert/innen: Sampling-Schema**

	0 Recalls	>0 bis 25% Recalls 1-9 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 10-49 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	>50% Re- calls 1-9 Beschäftigte	>50% Re- calls 10-49 Beschäftigte	>50% Re- calls 50 und mehr Beschäftigte	Ges.
Bau	1PV/ OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	7
Verarb. Gewerbe	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	7
Handel	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	7
Öff. Verwal- tung	1 PV/ OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	1 PV	1 PV/OPV	1 PV/OPV	7
Gesamt	4	12			12			28

PV – personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/in, OPV – operative Personalverantwortung

### Bruttostichprobe: Aufteilung der Adressziehung auf das Sampling-Schema

Im Rahmen der Kooperation mit dem IAB wurden 400 Betriebsadressen (nach den zuvor genannten Kriterien der bewussten Auswahl) zufällig aus dem Datenbestand ausgewählt (ausführlicher hierzu Punkt 4.2). Die gezogenen Adressen verteilten sich aufgrund inhaltlicher Schwerpunktsetzungen disproportional auf die 28 Kontrastgruppen (s. Tabelle 2): Um in der zentralsten Kontrastgruppe „hohe Recall-Intensität“ die Realisierung der Interviews gewährleisten zu können, entfielen 60% der gezogenen Betriebsadressen auf diese Betriebe (je 20 Betriebsadressen pro Zelle; insgesamt 240). 30% der gezogenen Betriebsadressen entfielen auf Betriebe mit „geringer Recall-Intensität“ (insgesamt 120), diese verteilten sich aufgrund z.T. fehlender/geringer Adressen in Kleinbetrieben (s. Tabelle 11) jedoch unterschiedlich auf die Kontrastgruppen: Im Bau und Handel ergab dies 10 Betriebsadressen pro Zelle. Im Verarbeitenden Gewerbe gab es zu wenig Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten, daher wurden in dieser Gruppe nur 8 Adressen gezogen und stattdessen in den beiden größeren Betriebsgrößenklassen jeweils 11 Adressen. In der öffentlichen Verwaltung gab es keine Adressen in Kleinbetrieben mit weniger als 10 Beschäftigten, daher wurden in den beiden größeren Betriebsgrößenklassen jeweils 15 Adressen gezogen. 10% der gezogenen Betriebsadressen entfielen auf Betriebe ohne Recalls (10 Betriebsadressen pro Zelle; insgesamt 40).

**Tabelle 2: Adressaufteilung beim Sampling-Schema**

	0 Recalls	>0 bis 25% Recalls 1-9 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 10-49 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	>50% Re- calls 1-9 Beschäftigte	>50% Re- calls 10-49 Beschäftigte	>50% Re- calls 50 und mehr Beschäftigte	Ges.
Bau	10	10	10	10	20	20	20	100
Verarb. Gewerbe	10	8	11	11	20	20	20	100
Handel	10	10	10	10	20	20	20	100
Öff. Verwal- tung	10		15	15	20	20	20	100
Gesamt	40	120			240			400

### 4.1.3 Theoretisches Sampling

Nach einer ersten Phase der Datenerhebung wurden die Interviews sukzessive ausgewertet und die Kontrastgruppenbildung anhand des vorab definierten Sampling-Schemas überprüft. Die Auswertung legte folgende alternative Vergleichs-/Kontrastgruppen nahe:

- Die Größeneinteilung der Betriebe insgesamt war nicht trennscharf. In den bisher untersuchten Betrieben beruhten personelle Entscheidungen insbesondere auf persönlichen Kontakten zwischen der Betriebsleitung und den Beschäftigten. Um untersuchen zu können, ob sich andere Ergebnisse zeigen, wenn diese persönliche Bekanntschaft aufgrund der Organisationsgröße nicht mehr gegeben ist, wurde für die weitere Datenerhebung die Kontrastgruppe „Großbetrieb“ (50 und mehr Beschäftigte) auf Betriebe mit mindestens 100 Beschäftigten erhöht.
- Die erste Auswertung zeigte, dass Betriebe mit einem breiten Portfolio zwar auch saisonal bedingten Schwankungen in der Art der auszuführenden Arbeiten unterlagen, sie jedoch weniger saisonal bedingte Schwankungen im Personalumfang hatten, da sie funktional flexibilisieren und ihre Beschäftigten für unterschiedliche Aufgaben einsetzen konnten. Für die weitere Datenerhebung wurden daher Betriebe mit einem engerem Portfolio gesampelt.
- Die Ergebnisse zeigten, dass sich saisonale Recalls von konjunkturellen Recalls unterscheiden. Saisonale Schwankungen waren zunächst nur im Sample der Betriebe des Baugewerbes und des öffentlichen Dienstes zu finden. Zu Vergleichszwecken wurden daher in den Kontrastgruppen Handel und Verarbeitendes Gewerbe Betriebe ausgewählt, die aufgrund ihrer Kernaufgaben verstärkt saisonalen Schwankungen unterlagen. Zudem wurde gezielt nach weiteren Branchen mit saisonalen Schwankungen gesucht und zusätzlich die Kontrastgruppe „Hotellerie und Gastronomie“ aufgenommen. Dabei wurde insbesondere darauf geachtet, dass die Betriebe in Regionen mit großen saisonalen Schwankungen im Tourismus liegen, so dass personale Anpassungen an eine saisonal schwankende Nachfrage zu erwarten waren.

Die Auswahl der ergänzenden Kontrastgruppe „Hotel und Gastronomie“ erfolgte auf der Grundlage öffentlich zugänglicher Strukturmerkmale der Betriebe (Convenience Sample) aus dem Handelsregister. Die Auswahl der Betriebe im Handel und im Verarbeitenden Gewerbe mit saisonalen Abhängigkeiten erfolgte auf der Grundlage der IAB Strukturdaten.

## 4.2 Beschreibung der IAB-Datenbasis

Zur Ziehung der Bruttostichprobe wurde ein möglichst aktueller und repräsentativer Betriebsdatensatz benötigt, der alle Sampling-Kriterien enthält. Dazu wurde vom IAB (Stefan Seth, FDZ der BA am IAB) ein projektspezifischer Datenauszug erstellt. Nachfolgend wird die Datenbasis (s. Punkt 4.2.1), die Typisierung der Betriebe und deren Zuordnung zu den Erhebungszellen (s. Punkt 4.2.2) sowie die Klassifikation der Betriebe nach der betrieblichen Recall-Intensität (s. Punkt 4.2.3) beschrieben.

Aus diesem Datenbestand wurde anschließend die Bruttostichprobe von 400 Betrieben gemäß Adressaufteilung auf die Kontrastgruppen (s. Tabelle 2) zufällig gezogen.

#### 4.2.1 Datenbasis: Beschäftigtenhistorik (BeH), Version V09.03.00

##### Schritt 1: Eingrenzung der Branchen

Zunächst wurden alle Betriebe gezogen

- für die am 31.12.2012 mindestens ein Beschäftigter gemeldet war und
- die nach der Wirtschaftszweigklassifikation 2008 zu einer der folgenden Branchen gehörten (Angaben auf 2- und 4-steller-Ebene)
  1. Verarb. Gewerbe                    nur 28, 29, 30
  2. Bau                                    41, 42, 43
  3. Handel                                46, 47 (ohne 45)
  4. Öffentliche Verwaltung    84 abzüglich 84.21 und 84.22

Von diesen 691.345 Betrieben (entspricht etwa 1/4 der 2,8 Mio. Betriebe in Deutschland) wurde anschließend eine nach den 4 Branchen geschichtete Zufallsstichprobe von jeweils 75% der Betriebe gezogen. Der Datenauszug enthält somit 518.511 Betriebe.

##### Schritt 2: Ziehung personenbezogener Informationen zur Bestimmung von Recalls

Damit für jeden dieser Betriebe die Zahl der Einstellungen und der Recalls der zurückliegenden Jahre berechnet werden konnte, wurden alle Spells zu Personen gezogen, die nach dem 31.12.2008 mindestens einen Tag in einem der ausgewählten Betriebe beschäftigt waren. Der projektspezifische Datenauszug enthält alle Spells zur Beschäftigung und die zur Identifikation der Recalls benötigten Merkmale.

**Tabelle 3: Deskription des gelieferten Datenauszugs**

Branche	Anzahl der Betriebe	Beschäftigte gesamt	Regulär soz.-pfl. Beschäftigte ohne Auszubildende	Auszubildende	Geringfügig Beschäftigte	Sonstige Beschäftigte
Bau	174.984	1.319.939	1.015.178	101.401	191.550	11.810
Verarb. Gewerbe	15.795	1.545.683	1.369.600	79.672	38.222	58.189
Handel	305.977	3.427.082	2.354.189	154.961	871.244	46.688
Öff. Verwaltung	21.755	1.217.475	1.024.551	40.844	79.994	72.086
Gesamt	518.511	7.510.179	5.763.518	376.878	1.181.010	188.773

Anmerkungen: Die Beschäftigtendaten basieren auf den Meldungen zur Sozialversicherung. In diesen Meldungen werden Personengruppen unterschieden. Spalte 2 schließt alle am 31.12.2012 unter den ausgewählten Betriebsnummern gemeldeten Personen ein. Diese Zahl der Beschäftigten insgesamt wird in den Spalten 3 bis 6 aufgeschlüsselt nach: regulär sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (Personengruppe 101), Auszubildenden (Personengruppe 102), geringfügig Beschäftigten (Personengruppen 109 und 209) und sonstigen Beschäftigten.

## 4.2.2 Identifikation von Recalls

Die Identifikation der Recalls erfolgte möglichst konservativ (enge Definition), damit die Betriebe, denen eine hohe Recall-Nutzung zugeschrieben wurde, diese auch tatsächlich hatten. Zunächst waren die Recalls auf Personenebene zu identifizieren. Zur Operationalisierung von Recalls wurden hier ausschließlich Informationen über Beschäftigungen verwendet. Informationen über Leistungsbezüge stellten hier kein Abgrenzungskriterium dar. Folgende Kriterien wurden zur Identifikation der Recalls verwendet:

- Es erfolgte eine Wiedereinstellung unter der gleichen Betriebsnummer nach mehr als 31 und höchstens 458 Tagen (>1 Monat und ≤15 Monate). Da die Meldung der Betriebe z.T. zeitverzögert erfolgt, konnte die vermeintliche Wiedereinstellung innerhalb eines Monats auch aus Meldefehlern resultieren. Eine Wiedereinstellung nach 16+ Monaten macht es immer unwahrscheinlicher, dass Betriebe eine explizite Recall-Strategie verfolgten, denn sie konnten kaum damit rechnen, dass Beschäftigte so lange warteten. Dafür spricht auch, dass Recalls nach dieser Zwischenphase von mehr als 16 Monaten sehr selten waren.
- Einbezogen wurden nur Wiedereinstellungen in sozialpflichtige Beschäftigung (nicht in Ausbildung oder geringfügige Beschäftigung).
- Nicht einbezogen wurden Wiedereinstellungen nach exakt einem Kalenderjahr (nach Lücken vom 1.1. bis 31.12. eines Jahres), da es sich hier auch um fehlende Jahresmeldungen handeln konnte.
- Zusätzlich wurden Erwerbsunterbrechungen (EU) aufgrund von Mutterschaften (MS) in Anlehnung an Schönberg<sup>1</sup> ausgeschlossen. Etwa 19% der Recalls von Frauen wurden so als wahrscheinliche Mutterschaften klassifiziert (88.551 von 463.134), wenn nicht:
  1. die Frau in der Zwischenzeit in einem anderen Betrieb beschäftigt war
  2. die Frau zum Zeitpunkt der vorübergehenden Beendigung der Beschäftigung jünger als 18 oder älter als 40 war
  3. die Erwerbsunterbrechung weniger als 62 Tage dauerte
  4. die Erwerbsunterbrechung am 1. eines Monats startete
  5. die Erwerbsunterbrechung im Anschluss an eine Ausbildung erfolgte (Ausbildung – Beschäftigungslücke – Wiedereinstellung im Betrieb)

---

<sup>1</sup> Schönberg, Uta (2008): Does the IABS reliably identify maternity leave taking? (FDZ Methodenreport, 03/2008 (en)), Nürnberg, 38 S. Mutterschaften lassen sich enger abgrenzen, indem man nur die Fälle einbezieht, in denen die vorrausgehende Beschäftigung mit den Abgabegründen 51 Entgeltersatzleistung oder 52 Erziehungszeit endet. Es ist bekannt, dass die Abmeldegründe 51 und 52 ungenau sind, da aus ihnen keine sozialversicherungsrelevanten Konsequenzen folgen. Die Konsequenz ist, dass Mutterschaften durch diese Abmeldegründe unterschätzt werden. Für eine konservative Abgrenzung der Recalls ist dies nachteilig, deshalb wird auf die Abgrenzung von Schönberg zurückgegriffen, welche die Zahl der Mutterschaften tendenziell überschätzt.

**Tabelle 4: Einfluss der Eingrenzungen auf die Zahl der potenziellen Recalls**

Branche	Alle Wiedereinstellungen nach mehr als 31 und höchstens 458 Tagen	davon nur Wiedereinstellungen in sozialpflichtige Beschäftigung	davon ohne Wiedereinstellungen nach exakt einem Kalenderjahr	davon ohne Wiedereinstellungen nach wahrscheinlicher Mutterschaft
Bau	430.351	303.425	298.141	293.197
Verarb. Gewerbe	206.641	171.779	167.146	159.219
Handel	731.069	399.522	385.177	335.080
Öff. Verwaltung	30n3.211	218.788	209.881	184.298
Gesamt	1.671.272	1.093.514	1.060.345	971.794

Die Werte beziehen sich auf den Zeitraum 1.1.2010 bis 31.12.2012.

#### 4.2.1 Klassifikation der Betriebe laut Sampling-Schema

Die Anzahl der Recalls und die Anzahl der Einstellungen (in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ohne Ausbildung) wurden für jeden Betrieb und jedes Jahr berechnet. Die jährliche Recall-Intensität ist der Anteil der Recalls an den Einstellungen. Sie konnte nur dann berechnet werden, wenn es im betreffenden Jahr Einstellungen gab. Die jährlichen Recall-Intensitäten wurden wie folgt gruppiert:

- Recall-Intensität 0: Anteil Recalls an Einstellungen ist 0 (Spalte 3)
- geringe Recall-Intensität: Anteil Recalls an Einstellungen ist  $>0$  und  $\leq 25\%$ , (Spalte 4)
- mittlere Recall-Intensität: Anteil Recalls an Einstellungen ist  $>25\%$  und  $\leq 50\%$ , (Spalte 5)
- hohe Recall-Intensität: Anteil Recalls an Einstellungen ist  $>50\%$  (Spalte 6)

**Tabelle 5: Verteilung der Betriebe auf die Recall-Intensitätsklassen im Jahr 2012**

Branche	0 SV-Einstellungen	0 RC	$>0 - \leq 0.25$ RC	$>0.25 - \leq 0,5$ RC	$>0.5 - \leq 1$ RC	Gesamt
Bau	80,833	50,637	7,361	15,158	20,995	174,984
Verarb. Gewerbe	4,717	4,469	2,393	2,586	1,630	15,795
Handel	166,107	89,699	15,053	18,358	16,760	305,977
Öff. Verwaltung	7,586	4,013	2,153	4,414	3,589	21,755
Gesamt	259,243	148,818	26,960	40,516	42,974	518,511

Um temporäre Effekte auszuschließen, wurden die Recall-Intensitäts-Klassen für die Jahre 2010, 2011 und 2012 berechnet. Ein Betrieb wurde im Folgenden nur dann einer Klasse zugeordnet, wenn seine Zuordnung in allen drei Jahren konstant war. Betriebe, für welche die Zuordnung wechselte, wurden in der Spalte „Wechsler“ gezählt.

**Tabelle 6: Verteilung der Betriebe auf die Recall-Intensitätsklassen (Jahr 2010, 2011 und 2012)**

Branche	0 SV-Einstellungen	0 RC	>0 - ≤0.25 RC	>0.25 - ≤0,5 RC	>0.5 - ≤1 RC	wechselnde Zuordnung	Gesamt
Bau	37,012	7,652	711	1,038	3,787	124,784	174,984
Verarb. Gewerbe	2,223	912	510	309	256	11,585	15,795
Handel	94,067	18,468	2,849	1,365	1,435	187,793	305,977
Öff. Verwaltung	4,347	574	301	897	692	14,944	21,755
Gesamt	137,649	27,606	4,371	3,609	6,170	339,106	518,511

Nach Ausschluss der Betriebe ohne Einstellungen (Spalte 2), der mit mittlerer RC-Intensität (Spalte 5) und der mit wechselnder Zuordnung (Spalte 7) verblieben 37.904 Betriebe (Spalten 3, 4 und 6), aus denen gemäß Tabelle 1 die Bruttostichprobe von 400 Betrieben gezogen wurde.

Die Betriebe teilen sich wie folgt auf die einzelnen Betriebsgrößenklassen auf:

**Tabelle 7: Klassifikation der Betriebe nach Betriebsgröße (SV-Beschäftigte am Stichtag 31.12.2012)**

Branche	0 Beschäftigte	1-9 Beschäftigte	10-49 Beschäftigte	ab 50 Beschäftigte	Gesamt
Bau	22,343	125,760	24,301	2,580	174,984
Verarb. Gewerbe	1,141	6,200	4,766	3,688	15,795
Handel	55,300	199,220	43,252	8,205	305,977
Öff. Verwaltung	1,988	8,608	6,711	4,448	21,755
Gesamt	80,772	339,788	79,030	18,921	518,511

**Tabelle 8: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit 1-9 Beschäftigten**

Branche	0 SV-Einstellungen	0 RC	>0 - ≤0.25 RC	>0.25 - ≤0,5 RC	>0.5 - ≤1 RC	wechselnde Zuordnung	Gesamt
Bau	25,310	6,026	66	280	2,409	91,669	125,760
Verarb. Gewerbe	1,400	430	8	6	24	4,332	6,200
Handel	56,201	12,869	86	177	872	129,015	199,220
Öff. Verwaltung	2,510	282	0	16	112	5,688	8,608
Gesamt	85,421	19,607	160	479	3,417	230,704	339,788

**Tabelle 9: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit 10-49 Beschäftigten**

Branche	0 SV-Einstellungen	0 RC	>0 - ≤0.25 RC	>0.25 - ≤0,5 RC	>0.5 - ≤1 RC	wechselnde Zuordnung	Gesamt
Bau	146	1,509	398	515	1,053	20,680	24,301
Verarb. Gewerbe	45	472	73	61	73	4,042	4,766
Handel	346	5,482	1,020	602	312	35,490	43,252
Öff. Verwaltung	68	286	76	172	319	5,790	6,711
Gesamt	605	7,749	1,567	1,350	1,757	66,002	79,030



**Tabelle 10: Verteilung der Recall-Intensitätsklassen auf Betriebe mit  $\geq 50$  Beschäftigten**

Branche	0 SV-Einstellungen	0 RC	>0 - $\leq 0.25$ RC	>0.25 - $\leq 0,5$ RC	>0.5 - $\leq 1$ RC	wechselnde Zuordnung	Gesamt
Bau	0	7	246	235	168	1,924	2,580
Verarb. Gewerbe	0	7	429	242	154	2,856	3,688
Handel	0	43	1,742	580	180	5,660	8,205
Öff. Verwaltung	2	4	225	709	253	3,255	4,448
Gesamt	2	61	2,642	1,766	755	13,695	18,921

Klassifiziert man die Betriebe nach dem Sampling-Schema (s. Tabelle 1), so stehen für die Ziehung der Bruttostichprobe von 400 Betriebsadressen (s. Tabelle 2) folgende Fallzahlen zur Verfügung:

**Tabelle 11: Fallzahlen pro Erhebungszelle des Sampling-Schemas**

	0 RC	>0 bis 25% Recalls 1-9 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 10-49 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	>50% Recalls 1-9 Beschäftigte	>50% Recalls 10-49 Beschäftigte	>50% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	Gesamt
Bau	7,652	66	398	246	2,409	1,053	168	11,992
Verarb. Gewerbe	912	8	73	429	24	73	154	1,673
Handel	18,468	86	1,020	1,742	872	312	180	22,680
Öff. Verwaltung	574	0	76	225	112	319	253	1,559
Gesamt	27,606	160	1,567	2,642	3,417	1,757	755	37,904

Die Betriebe, die in der Datenbasis sowie der Bruttostichprobe enthalten sind, teilen sich wie folgt auf die Bundesländer auf:

**Tabelle 12: Verteilung der Betriebe auf die Bundesländer**

Bundesland	Datenbasis der Stichprobenziehung		Bruttostichprobe	
	Frequenz	%	Frequenz	%
Schleswig-Holstein	1,446	3.81	17	4.25
Hamburg	916	2.42	9	2.25
Niedersachsen	3,516	9.28	32	8.00
Bremen	280	0.74	0	0
Nordrhein-Westfalen	7,398	19.52	84	21.00
Hessen	2,756	7.27	22	5.50
Rheinland-Pfalz	1,833	4.84	28	7.00
Baden-Württemberg	5,159	13.61	45	11.25
Bayern	7,214	19.03	74	18.50
Saarland	471	1.24	1	0.25
Berlin	1,231	3.25	14	3.50
Brandenburg	1,101	2.90	10	2.50
Mecklenburg-Vorpommern	749	1.98	9	2.25
Sachsen	1,825	4.81	27	6.75
Sachsen-Anhalt	980	2.59	8	2.00
Thüringen	1,029	2.71	20	5.00
Gesamt	37,904	100.00	400	100.00

## 5 Feldarbeit

Der Zeitraum der Datenerhebung erstreckte sich auf 19 Monate, die Interviews wurden in den Betrieben deutschlandweit von November 2013 bis Juni 2015 als Einzelinterviews durchgeführt. Alle Interviews wurden von einer Person geführt, die zudem Projektmitarbeiter war. Eine Schulung war hier nicht notwendig, da ausreichend Erfahrung in der Durchführung qualitativer Interviews vorlag.

Der Feldkontakt zu den Befragten erfolgte durch die im Projekt mitarbeitenden wissenschaftlichen Hilfskräfte. Dazu wurden zuerst die Betriebsinhaber/innen bzw. die Arbeitsgebervertreter/innen durch ein Anschreiben zur Teilnahme an der Studie eingeladen (s. Anlage 3). Dem Anschreiben lag weiteres Informationsmaterial bei, das bspw. Angaben zu den Studieninhalten, dem Interviewablauf und den verantwortlichen Projektmitarbeiter/innen enthielt (s. Anlage 7). Fünf bis acht Tage später wurde durch die wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen oder die wissenschaftlichen Hilfskräfte telefonisch nachgefasst. Dieser Telefonkontakt diente sowohl der Klärung offener Fragen und der Terminvereinbarung als auch einem telefonischen Screening. Letzteres war notwendig, um sicher zu stellen, dass der Betrieb tatsächlich den Kriterien des Sampling-Schemas entsprach. Denn obwohl die Strukturinformationen des IABs vergleichsweise zuverlässig sind, kommt es zu Berichtsfehlern, Wechseln in der Betriebsnummer, unzuverlässigen Angaben bei Mutterschaftszeiten etc. (s. auch Punkt 4.2.2). Die Anzahl und Zeitpunkte der Kontakte und die Ausfallgründe sind in Anlage 5 dokumentiert. Erfolgte die Realisierung des Interviewtermins nicht mit der angeschriebenen Person, so wurde der befragten Person das Anschreiben und der Flyer zum Projektvorhaben vor dem Interviewtermin nochmals per E-Mail zugesandt.

Zum Interview erhielten die Befragten eine Erklärung zum Datenschutz und unterzeichneten die Erklärung zur Erhebung, Verarbeitung, Übermittlung und Archivierung ihrer Daten (s. Anlage 4). Die Erklärung zum Datenschutz wurde zudem vom Projektleiter sowie vom Interviewer unterschrieben. Ein Exemplar dieser Erklärung verblieb beim Interviewpartner, und ein anderes Exemplar wurde von der Universität Bielefeld archiviert. Die Erklärung zum Datenschutz wurde vor der Erhebung mit den Datenschutzverantwortlichen des IABs sowie der Universität Bielefeld abgestimmt.

Eine Kontrolle der Interviewer/innen war nicht notwendig, weil keine projektexternen, unerfahrenen Interviewer/innen eingesetzt worden (s. o.).

Bei einem der ausgewählten Betriebe erfolgte während des Feldkontakts ein Besitzerwechsel, so dass der Interviewte insbesondere dokumentierte Informationen des Vorbesitzers wiedergab.

## **6 Daten**

### **6.1 Realisierte Interviews**

Insgesamt wurden über den gesamten Erhebungszeitraum 224 Betriebe kontaktiert und 26 Interviews realisiert (s. Tabelle 16). Die Teilnahmequote lag damit bei 11,6%. Die Verteilung der realisierten Interviews auf das Sampling-Schema ist in Tabelle 13 dokumentiert. Die Abweichungen vom Sampling-Schema, das zu Beginn der Erhebung aufgestellt wurde und in Tabelle 1 dokumentiert ist, ergaben sich zum einen aufgrund des theoretischen Samplings (s. auch Punkt 4.1.3) und somit plangemäß, da von vorneherein beabsichtigt war, das Sampling-Schema durch das theoretische Sampling zu modifizieren. Zum anderen ergaben sich ungeplante Abweichungen vom Sampling-Schema aufgrund von Felderwägungen:

1. Die in der Datenbasis vertretenen Kleinbetriebe waren zumeist Betriebsstätten ohne eigene Personalentscheidungsbefugnisse, die größeren Unternehmensstrukturen untergeordnet waren. In diesen Fällen wurde die nächst größere Unternehmensebene mit Personalentscheidungsbefugnis befragt. Infolgedessen kam es zu Abweichungen beim Samplingkriterium „Betriebsgröße“.
2. Um die Realisierung der Interviews mit Recall-Betrieben gewährleisten zu können, erfolgte eine Kontaktierung von Betrieben ohne Recalls eher nachrangig. Zudem war die Teilnahmebereitschaft der kontaktierten Betriebe ohne Recalls sehr gering, da diese für die betroffenen Betriebe keine personalpolitische Relevanz hatten. Daher kam es zu Abweichungen beim Samplingkriterium „Recall-Intensität“.
3. Ferner legte die Datenauswertung nahe, Betriebe mit hoher Recall-Intensität verstärkt zu kontaktieren und miteinander zu vergleichen. Auch dies führte zu Abweichungen beim Samplingkriterium „Recall-Intensität“.
4. Das theoretische Sampling legte eine intensivere Untersuchung von saisonalen Recalls nahe. Zu Vergleichszwecken wurde daher auch die Kontrastgruppe „Hotellerie und Gastronomie“ zusätzlich aufgenommen.

**Tabelle 13: Nach Kontrastgruppen realisierte Interviews**

	0 Recalls	>0 bis 25% Recalls 1-9 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 10-49 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	>50% Recalls 1-9 Beschäftigte	>50% Recalls 10-49 Beschäftigte	>50% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	Ges.
Bau			1 OPV		1 IH	1 IH	1 PV	4
Verarb. Gewerbe			1 PV			1 IH 1 PV	1 PV	4
Handel				1 PV	1 IH 1 IH	1 IH	1 PV 1 IH* 1 IH*	7
Öff. Verwaltung	1 PV		1 PV 1 PV	1 PV		1 PV 1 PV	1 OPV 1 PV 1 PV	9
Hotel/ Gastronomie			1 IH*			1 IH*		2
Gesamt	1		7			18		26

IH: Inhaber/in, PV: personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/in, OPV: operative Personalverantwortung, \* theoretisches Sampling

## 6.2 Datenaufbereitung und -archivierung

Die Interviews wurden digital als Audiodateien aufgezeichnet. Alle Audiodateien wurden mit der Transkriptionssoftware F4 vollständig transkribiert und anschließend faktisch anonymisiert. Die Transkriptionen wurden zum einen von projektinternem Personal nach vorher festgelegten Regeln (s. Anlage 6) und zum anderen extern von „Quatex“ nach GAT vorgenommen. Auch die Interviewprotokolle wurden faktisch anonymisiert. Die Anonymisierungsregeln finden sich ebenfalls in Anlage 6. Für die Sekundäranalyse stehen die anonymisierten Interviewtranskripte und –protokolle sowie die Erhebungsunterlagen zur Verfügung.

Da die Interviewdaten auf der Grundlage von Sozialdaten (Punkt 4.1.1) des IAB gewonnen wurden, bleiben diese im Besitz des IAB (§ 80 Sozialgesetzbuch SGB X). Die Archivierung und Bereitstellung der Materialien erfolgt jedoch über das Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten (DSZ BO) an der Universität Bielefeld. Die Bereitstellung der Materialien unterliegt derzeit - zur Fertigstellung noch ausstehender Qualifikationsarbeiten - einer Sperrfrist. Eine Datenbereitstellung erfolgt voraussichtlich ab Juli 2020.

## 6.3 Systematik der Datenbezeichnung

In Tabelle 14 finden sich die Abkürzungen, die für die Kontrastgruppen verwendet wurden (z.B. auch in Tabelle 15 und 16). Die querliegenden Kontrastgruppen KRc 26, KRc27 und KRc28 wurden theoretisch gesampelt. Aufgrund fehlender Informationen, insbesondere zur Recall-Intensität, können diese keinen genauen Kontrastgruppe innerhalb ihrer Branche zugeordnet werden.

**Tabelle 14: Abkürzung der Kontrastgruppen**

	>0 bis 25% Recalls 1-9 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 10-49 Beschäftigte	>0 bis 25% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	>50% Recalls 1-9 Beschäftigte	>50% Recalls 10-49 Beschäftigte	>50% Recalls 50 und mehr Beschäftigte	0 Recalls
Bau	KRc2	KRc6	KRc10	KRc14	KRc18	KRc22	-
Verarb. Gewerbe	KRc3	KRc7	KRc11	KRc15	KRc19	KRc23	-
	KRc26						-
Handel	KRc4	KRc8	KRc12	KRc16	KRc20	KRc24	-
	KRc27						-
Öff. Verwaltung	KRc5	KRc9	KRc13	KRc17	KRc21	KRc25	KRc1
Hotel/ Gastro- nomie	KRc28						-

Die Bezeichnung der Interviewtranskripte und –protokolle erfolgte nach folgender Logik: (1) Kennzeichnung des Projekts (SFB882\_B4), (2) Zuordnung zu den Kontrastgruppen (s. Tabelle 14), (3) Nummerierung der Interviews, (4) Angabe des Dokumententyps (T: Transkript, P: Protokoll) und (5) Datum des Interviews.

**Tabelle 13: Dokumentenbezeichnung**

Nr.	KRc	Interviewpartner/in	Transkript	Interviewprotokoll
1	21	Dienststellenleiterin	SFB882_B4_KRc21_1_T_20140109.rtf	SFB882_B4_KRc21_1_P_20140109.doc
2	21	Geschäftsführer	SFB882_B4_KRc21_2_T_20140121.rtf	SFB882_B4_KRc21_2_P_20140121.doc
3	25	stellv. Dienststellenleiter	SFB882_B4_KRc25_3_T_20140226.rtf	SFB882_B4_KRc25_3_P_20140226.doc
4	1	Leiterin	SFB882_B4_KRc1_4_T_20140408.rtf	SFB882_B4_KRc1_4_P_20140408.doc
5	9	Hauptamtsleiter	SFB882_B4_KRc9_5_T_20140410.rtf	SFB882_B4_KRc9_5_P_20140410.doc
6	14	stellv. Geschäftsführer	SFB882_B4_KRc14_6_T_20140411.rtf	SFB882_B4_KRc14_6_P_20140411.doc
7	25	Amtsleiterin	SFB882_B4_KRc25_7_T_20140416.rtf	SFB882_B4_KRc25_7_P_20140416.doc
8	9	Geschäftsführer	SFB882_B4_KRc9_8_T_20140424.rtf	SFB882_B4_KRc9_8_P_20140424.doc
9	25	Leiterin Personal	SFB882_B4_KRc25_9_T_20140515.rtf	SFB882_B4_KRc25_9_P_20140515.doc
10	16	Inhaber	SFB882_B4_KRc16_10_T_20140602.rtf	SFB882_B4_KRc16_10_P_20140602.doc
11	13	Personalleiter	SFB882_B4_KRc13_11_T_20140623.rtf	SFB882_B4_KRc13_11_P_20140623.doc
12	16	Inhaber	SFB882_B4_KRc16_12_T_20140730.rtf	SFB882_B4_KRc16_12_P_20140730.doc
13	22	Prokurist	SFB882_B4_KRc22_13_T_20140805.rtf	SFB882_B4_KRc22_13_P_20140805.doc
14	18	Inhaber	SFB882_B4_Krc18_14_T_20140812.rtf	SFB882_B4_KRc18_14_P_20140812.doc
15	7	Geschäftsführer	SFB882_B4_Krc7_15_T_20141001.rtf	SFB882_B4_KRc7_15_P_20141001.doc
16	24	Betriebsleiter	SFB882_B4_Krc24_16_T_20141022.rtf	SFB882_B4_KRc24_16_P_20141022.doc
17	6	(mitarbeitender) Betriebsleiter	SFB882_B4_KRc6_17_T_20141024.rtf	SFB882_B4_KRc6_17_P_20141024.doc
18	12	Hausleiter	SFB882_B4_KRc12_18_T_20141027.rtf	SFB882_B4_KRc12_18_P_20141027.doc
19	28	Inhaberin	SFB882_B4_KRc28_19_T_20141030.rtf	SFB882_B4_KRc28_19_P_20141030.doc
20	19	Betriebsleiter	SFB882_B4_KRc19_20_T_20141106.rtf	SFB882_B4_KRc19_20_P_20141106.doc
21	20	Inhaber	SFB882_B4_KRc20_21_T_20141111.rtf	SFB882_B4_KRc20_21_P_20141111.doc
22	19	Geschäftsführer	SFB882_B4_Krc19_22_T_20141112.rtf	SFB882_B4_KRc19_22_P_20141112.doc
23	20	Geschäftsführender Gesellschafter	SFB882_B4_KRc20_23_T_20150130.rtf	SFB882_B4_KRc20_23_P_20150130.doc
24	23	Personalleiter	SFB882_B4_KRc23_24_T_20150224.rtf	SFB882_B4_KRc23_24_P_20150224.doc
25	28	(mitarbeitende) Ehefrau des Inhabers	SFB882_B4_KRc28_25_T_20150325_rtf	SFB882_B4_KRc28_25_P_20150325_doc
26	27	Geschäftsführer	SFB882_B4_KRc27_26_T_20150605_rtf	SFB882_B4_KRc27_26_P_20150605_doc

## 7 Datenauswertung

Die transkribierten Interviews wurden alle vollständig analysiert, wofür das Kodierverfahren des Thematischen Codierens nach Flick (2007)<sup>2</sup> gewählt wurde. Die Auswertungsmethode Thematisches Codieren ist angelehnt an die Grounded Theory Methodology, setzt jedoch zu einem späteren Zeitpunkt ein, da das Feld nicht mehr vollkommen fremd ist und mit begrenztem Vorwissen (Strukturdaten der Betriebe) betre-

<sup>2</sup> Flick, Uwe (2007): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. 5. Auflage. Hamburg: Rowohlt-Taschenbuch-Verlag.

ten wird. Dieses Vorwissen fand auch bereits bei der thematischen Schwerpunktsetzung im Interviewleitfaden Berücksichtigung. Die thematischen Schwerpunkte im Interview waren damit vorgegeben. Die sich daraus ergebene Datenstruktur lässt sich unterteilen in - nach Themen geordnete - Beschreibungsblöcke. Für die Auswertung wurde diese Datenstruktur genutzt und mit einer den thematischen Schwerpunkten folgenden Einzelfallbeschreibung begonnen. Daran anschließend folgte die computergestützte Kategorienbildung am Einzelfall mithilfe von MAXQDA. Hierzu wurden zunächst im Prozess des offenen, dann selektiven Kodierens die zentralen Kategorien und thematischen Schwerpunkte des Einzelfalls generiert, die im Folgenden in einen Gruppenvergleich mündeten, der sukzessive um weitere Fälle erweitert wurde. Weil in qualitativen Verfahren die Codes und Auswertungsschritte bereits interpretative Befunde darstellen, werden sie hier nicht dokumentiert.

## 8 Anlagen

### A1 Leitfaden mit Instruktionen für die Interviewer/innen



Projekt B4 des SFB 882 (Laufzeit 7/11-6/15)

Leitfaden qualitative Betriebsbefragung

Stand: 06.08.2014, Version 4

Bearbeiter/in: Andrea Hense, Tobias Gebel

### Leitfaden der Betriebsbefragung der qualitativen Primärerhebung

#### 1. Hintergrundinformation zur qualitativen Betriebsbefragung

Personalverantwortliche in Betrieben werden zu „Recalls“ befragt. *Recalls werden als ein diskontinuierliches Beschäftigungsverhältnis mit unterbrochener Organisationsmitgliedschaft verstanden. Denn sie kommen zustande, wenn Arbeitnehmer/innen aus einem Betrieb ausscheiden (aufgrund von Entlassung, Vertragsende, Kündigung durch Arbeitnehmer/in) und zu einem späteren Zeitpunkt wieder im selben Betrieb eingestellt werden.* Die Definition von Recalls, die dieser Befragung zugrunde liegt (nähere Informationen s. Sampling Betriebe), differenziert nicht, was die Beschäftigten in der Zwischenzeit gemacht haben, und wie sie sich finanziert haben.

Recalls basieren auf Entscheidungen der Beschäftigten und der Betriebe zum Austritt und Wiedereintritt in einen Betrieb. **Ziel der qualitativen Erhebung ist es herauszufinden, wie und warum Recalls zustande kommen, und welche Effekte sie haben.** Entsprechend werden narrative Interviews mit Recall-Beschäftigten und Leitfadeninterviews in Betrieben durchgeführt, welche Recalls in unterschiedlichem Ausmaß nutzen (nähere Informationen s. Sampling Betriebe). *Es wird angenommen, dass die betrieblichen Entscheidungen zu Recalls eingebettet sind in Strategien zur Flexibilisierung und Stabilisierung des Personalbestandes:* Recalls sind folglich als extern-numerische Flexibilisierung zu charakterisieren, denn sie basieren auf Personalaus- und -eintritten. Anders als andere externe Flexibilisierungsinstrumente ermöglichen Recalls – ähnlich wie interne Strategien –, durch die Wiedereinstellung Personal (Humankapital) zu stabilisieren. Sofern von den Beschäftigten Sozialversicherungsleistungen oder private Transfers genutzt werden, um auf eine Wiedereinstellung zu warten, kann zudem von einer indirekten Form extern-monetärer Flexibilisierung gesprochen werden.



	Interne Flexibilisierung	Externe Flexibilisierung
Numerisch	Arbeitszeitkonten, Überstunden, Arbeitszeitverkürzung, Teilzeit, Mini-/Midi-Jobs	Befristung, Leiharbeit, Praktikum, Volontariat, <b>Recalls</b>
Funktional	Versetzung zwischen Arbeitsplätzen und Standorten, Umstellung des Einsatzpotenzials der Mitarbeiter	Fremdvergabe, freie Mitarbeiter, Qualifizierung in Transfergesellschaften
Monetär	leistungs- oder ertragsabhängige Löhne, betriebliche Bündnisse, tarifliche Öffnungsklauseln	Lohnkostenzuschüsse, -subventionen, <b>Recalls</b>

## 2. Erhebungseinheit(en)

Da Recalls durch Entscheidungen zum Austritt und Wiedereintritt in einen Betrieb erzeugt werden, sind in den Betrieben diejenigen Personen zu interviewen, welche diese Personalentscheidungen treffen bzw. organisieren (nähere Informationen s. Sampling Betriebe):

- in jedem Betrieb werden personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/innen befragt
- in Abhängigkeit von der jeweiligen Organisationsstruktur werden alternativ personalverantwortliche Arbeitgebervertreter/innen auf operativer Ebene (Betriebsstätten-, Dienststellen- oder Abteilungsleiter/innen)

## 3. Erhebungsmethode

Leitfadeninterviews (Problemzentriertes Interview (Witzel 2000)<sup>3</sup>)

## 4. Interviewstrategie

### a) Inhaltlicher Fragebogaufbau:

Recalls werden in den betrieblichen Entscheidungslogiken kontextualisiert, wobei eine sukzessive Fokussierung auf Recalls vorgenommen wird: Im Block B werden die Erfahrungen und der Umgang der Betriebe mit schwankendem Personalbedarf allgemein erfragt. Im Block C wird auf die numerische Flexibilisierung bzw. die zwei Komponenten des Recalls (Entscheidungen zu Austritten bzw. Einstellungen) näher eingegangen. Erst in den Blöcken D und E wird explizit nach Recalls gefragt.

Begründung: Um die betrieblichen Mechanismen zu verstehen, welche zu einem Recall führen, sind die Entscheidungen zur Flexibilisierung und Stabilisierung des Personalbestandes sowie zur Beendigung bzw. Aufnahme von Betriebsmitgliedschaften detaillierter zu analysieren. Denn vor diesem Hintergrund stellen Recalls nur eine Möglichkeit unter anderen Alternativen dar, die erst ursächlich erklärt werden kann, wenn die Entscheidungsstruktur nachvollzogen werden kann. Mit Hilfe dieses sukzessiven Aufbaus kann ebenfalls analysiert werden, inwiefern die Betriebe sich der Recall-Nutzung explizit bewusst sind und Recalls als strategisches Instrument einsetzen.

### Zielthemen

- Entscheidungsgrundlagen und Praktiken zur Auswahl der Recalls und Recall-Beschäftigten (Recall-Ursachen): Einbettung in personalpolitische Strategien und Kosten-

<sup>3</sup> Witzel, A. (2000): Das problemzentrierte Interview. In: Forum Qualitative Sozialforschung, 1, Art. 22.

Nutzen-Analysen, Situation des Betriebs (Flexibilitäts-/Stabilitätsanforderungen), Recall als bewusste Entscheidung oder zufälliges Ergebnis, Vorteile/Nachteile von Recalls im Vergleich zu anderen Flexibilisierungsoptionen (Personalentwicklung, Personalplanung)

- Recall-Praxis: Praktiken zur Organisation und Durchführung von Recalls
- Recall-Folgen: Auswirkungen auf die Belegschaft (z.B. Mitarbeiterbindung), Auswirkung auf Marktposition des Unternehmens (betriebliche Produktivität- und Erfolgskriterien), Auswirkungen auf die Recall-Beschäftigten (Anreize wie Einkommensvorteile, Wiedereingliederung in Betrieb zu veränderten Bedingungen wie zuvor)

#### **b) Formaler Fragebogaufbau**

- Jeder Block wird mit offenen, erzählungsgenerierenden Fragen eröffnet, damit die Befragten die Entscheidungssituation aus ihrer Sicht darstellen können.
- Bei Bedarf können die eingerückten Fragen ergänzend gestellt werden.

#### **5. Beim Interview mitzubringende Materialien!**

- Einladungsschreiben (das bereits zuvor postalisch versandt wurde)
- Informationsblatt mit Angaben über Hintergrund und Zweck des Interviews und Kontaktdaten für Rückfragen
- Einwilligungserklärung
- Digitales Aufnahmegerät (Abspeicherung der Datei unter einer systemfreien, eindeutigen ID)
- Interviewprotokollbogen

### **Interviewleitfaden Personalverantwortliche/r Arbeitgebervertreter/in**

#### **Block A: Intervieweinstieg**

- Begrüßung
- Vorstellung der Interviewer/in, kurze Vorstellung des Themas und des Zwecks der Befragung
- Besprechung und Unterzeichnung der Einwilligungserklärung
- Bitte um Aufzeichnung des Interviews

#### **Block B: Umgang und Erfahrung mit Personalbedarfsschwankungen und mit der Stabilisierung von Personalbestand und Personalstruktur**

Wie charakterisieren Sie Ihren typischen Personalbedarf in den letzten 2 Jahren in Bezug auf die Anzahl der benötigten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen als auch ihre Qualifikationen?

Gibt es Schwankungen im Arbeitsvolumen, und wirkt sich das auf die Personalplanung aus?

Ist das für Ihre verschiedenen Personalgruppen oder Abteilungen unterschiedlich?

Welche positiven oder negativen Erfahrungen haben Sie mit diesen Regelungen der Personalplanung gemacht?

## **Block C: Personalbeschaffung und Personalabbau allgemein:**

### Eintritt

Wo und wie suchen und finden Sie üblicherweise Ihre Beschäftigten?

Sprechen Sie dabei auch ehemalige Beschäftigte an?

Anhand welcher Kriterien entscheiden Sie üblicherweise, wer eingestellt wird?

Unterscheiden sich davon die Einstellungskriterien von ehemaligen Mitarbeitern?

### Austritt

Wie gehen Sie typischerweise vor, wenn ein Arbeitsvertrag aufgelöst wird oder ausläuft und aktuell keine Anschlussbeschäftigung möglich ist?

Anhand welcher Kriterien entscheiden Sie üblicherweise über Kündigung bzw. Nicht-Verlängerung von Arbeitsverträgen?

Wie verfahren Sie typischerweise mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die den Betrieb verlassen, die Sie jedoch gerne im Betrieb gehalten hätten?

Halten Sie mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern weiter Kontakt, gibt es ein bestimmtes charakteristisches Prozedere, das Sie dafür üblicherweise anwenden?

## **Block D: Wiederbeschäftigung ehemaliger Beschäftigter (Recall als (un)bewusste Strategie)**

Wir möchten nun konkreter auf die Wiedereinstellung von (ehemaligen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zu sprechen kommen.

Welche Erfahrungen haben Sie mit der Wiedereinstellung von ehemaligen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern gemacht?

Welche Vor- und Nachteile verbinden Sie damit?

Wo sehen Sie mit Blick auf Ihren Betrieb branchenspezifische Gründe für die Wiedereinstellung ehemaliger Beschäftigter?

Gibt es auch regionale Gründe?

Gibt es Beschäftigte, die Ihren Betrieb auf eigenen Wunsch vorübergehend verlassen haben, und was waren deren Gründe?

Haben Sie Kenntnis, was die Mitarbeiter vor ihrer Wiedereinstellung gemacht haben?

Haben Sie Maßnahmen, die Wiedereinstellung ehemaliger Mitarbeiter zu fördern?

Gibt es spezielle Maßnahmen, um sie wieder erneut in den Betrieb einzugliedern?

## **Block E: Effekte der Wiederbeschäftigung für den Betrieb und die Beschäftigten (Folgen für die Recaller und den Betrieb)**

Im Folgenden interessieren uns die Effekte der Wiederbeschäftigung auf die Beschäftigten und den Betrieb.

### Folgen Tätigkeit:

Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üblicherweise für dieselben Tätigkeiten eingestellt?

### Folgen Position:

Werden die Rückkehrer üblicherweise auf ihrer vorherigen Position, in ihrem vorherigen Team eingesetzt?

### Folgen Vertragsbedingungen:

Kommt es (üblicherweise) zu Veränderungen der Entlohnung oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses?

### Folgen Betrieb:

Wie würden Sie die Auswirkungen der Rückkehr ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Belegschaft charakterisieren?

Gibt es darüber hinaus Auswirkungen auf Ihren Betrieb

## **Block F: Abschlussfragen**

Wo sehen Sie mittelfristig in den nächsten Monaten und langfristig in den nächsten Jahren für Ihren Betrieb besondere Herausforderungen für die Personalplanung?

Denken Sie, dass Sie zukünftig bei der Personalauswahl verstärkt auf ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen werden?

Gibt es noch etwas, das Sie uns zur Wiederbeschäftigung ehemaligen Mitarbeiter bzw. zur Personalpolitik/-planung insgesamt sagen möchten und bisher noch nicht angesprochen haben?

# **Interviewleitfaden Personalverantwortliche Betriebsstätten-/ Dienststellen-/ Abteilungsleiter-in**

## **Block A: Intervieweinstieg**

- Begrüßung
- Vorstellung der das Interview durchführenden Person, kurze Vorstellung des Themas und des Zwecks der Befragung
- Besprechung und Unterzeichnung der Einwilligungserklärung
- Bitte um Aufzeichnung des Interviews

## **Block B: Umgang und Erfahrung mit Personalbedarfsschwankungen und mit der Stabilisierung von Personalbestand und –struktur**

Wie charakterisieren Sie Ihren typischen Personalbedarf in Ihrer Betriebsstätte/ Dienststelle/Abteilung in den letzten 2 Jahren in Bezug auf die Anzahl der benötigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch ihre Qualifikation?

Gib es Schwankungen im Arbeitsvolumen, und wirkt sich das auf Ihre Personalplanung aus?

Ist das für Ihre verschiedenen Personalgruppen unterschiedlich?

Welche positiven oder negativen Erfahrungen haben Sie mit diesen Instrumenten der Personalplanung gemacht?

## **Block C: Personalbeschaffung und Personalabbau allgemein**

### Eintritt

Wo und wie suchen Sie üblicherweise Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Suchstrategien), d.h. wie können Sie Einfluss nehmen?

Sprechen Sie dabei auch ehemalige Beschäftigte an?

Anhand welcher Kriterien entscheiden Sie üblicherweise wer in Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung passt und inwiefern können Sie auf den Entscheidungsprozess Einfluss nehmen?

Unterscheiden sich davon die Einstellungskriterien von ehemaligen Mitarbeitern

## Austritt

Wie gehen Sie typischerweise vor, wenn ein Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters einer Mitarbeiterin Ihrer Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung aufgelöst wird oder ausläuft und aktuell keine Anschlussbeschäftigung möglich ist?

In welchem Rahmen können Sie über Kündigung oder Nicht-Verlängerung von Arbeitsverträgen mitbestimmen?

Wie verfahren Sie typischer mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung verlassen, die Sie jedoch gerne in der Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung gehalten hätten?

Gibt es in Ihrem Betrieb insgesamt oder insbesondere in Ihrer Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung Praktiken mit diesen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Verbindung zu halten?

## **Block D: Recall als (un)bewusste Strategie**

Wir möchten nun konkreter auf die Wiedereinstellung von (ehemaligen) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu sprechen kommen.

Welche Erfahrungen haben Sie in Ihrer Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung mit der Wiedereinstellung ehemaliger Mitarbeiter gemacht?

Welche Vor- und Nachteile verbinden Sie damit?

Wo sehen Sie mit Blick auf Ihre Branche und insbesondere für Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung spezifische Gründe für die Wiedereinstellung ehemaliger Mitarbeiter?

Gibt es auch regionale Gründe?

Gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung auf eigenen Wunsch vorübergehend verlassen haben, und was waren deren Gründe?

Haben Sie Kenntnis, was die Mitarbeiter vor Ihrer Wiedereinstellung gemacht haben?

Haben Sie Maßnahmen die Wiedereinstellung von ehemaligen Mitarbeitern zu fördern?

Gibt es spezielle Maßnahmen, um wiedereingestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erneut in den Betrieb und insbesondere in Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung einzugliedern?

## **Block E: Folgen für die Recaller, den Betrieb und die Abteilung/ Dienststelle**

Im Folgenden interessieren uns die Effekte der Wiederbeschäftigung auf die Beschäftigten, den Betrieb und insbesondere Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung.

### Folgen Tätigkeit:

Werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter üblicherweise für dieselben Tätigkeiten eingestellt?

Folgen Position:

Werden die Rückkehrer üblicherweise auf ihre vorherige Position, in ihrer vorherigen Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung eingesetzt?

Folgen Vertragsbedingungen:

Kommt es (üblicherweise) zu Veränderungen der Entlohnung oder der Art des Beschäftigungsverhältnisses?

Folgen für Abteilung und Betrieb:

Wie würden Sie die Auswirkungen der Rückkehr ehemaliger Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf die Belegschaft charakterisieren

Gibt es darüber hinaus Auswirkungen auf Ihren Betrieb und insbesondere auf Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung?

**Block E: Abschlussfragen**

Wo sehen Sie mittelfristig in den nächsten Monaten und langfristig in den nächsten Jahren für Ihren Betrieb und insbesondere für Ihre Betriebsstätte/ Dienststelle/ Abteilung besondere Herausforderungen für die Personalplanung?

Denken Sie, dass Sie zukünftig bei der Personalauswahl verstärkt auf ehemalige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zurückgreifen werden?

Gibt es noch etwas, dass Sie uns zur Wiederbeschäftigung ehemaligen Mitarbeiter bzw. zur Personalpolitik/-planung insgesamt sagen möchten und bisher noch nicht angesprochen haben?

## A2 Interviewprotokoll

Universität Bielefeld



**SFB 882**  
Von Heterogenitäten zu Ungleichheiten

Projekt B4 des SFB 882 (Laufzeit 7/11-6/15)  
Interviewprotokoll qualitative Betriebsbefragung  
Stand: 06.08.2014, Version 4  
Bearbeiter/in: Andrea Hense, Tobias Gebel

### Interviewprotokollbogen

Direkt NACH dem Interview auszufüllen

<b>Fall-Nr.:</b> *	<b>Projektname: Personaleinsatz aktiv gestalten</b>		
Studienleiter:			
Interviewer/in:			
Datum:		Dauer (in Minuten):	
Erhebungsinstrument: Interviewleitfaden Personalverantwortliche/r Arbeitgebervertreter/in, Version 4			
Ort/Räumlichkeiten:			
Kontaktaufnahme:			
Gatekeeper:			
<b>Kurzinfos zum/r Interviewpartner/in und zur Organisation: aus dem Interview zu entnehmen bzw. am Ende kurz zu erfragen</b>			
<b>Demographie und Familien-/Haushaltssituation der interviewten Person</b>			
Alter:		Geschlecht:	
höchster Bildungsabschluss:		höchster Berufsabschluss:	
Partner/in (y/n):		Anzahl Kinder (0+) (ggf. Alter):	
Familienstand:			
<b>Einordnung in die Organisationsstruktur</b>			
Betriebszugehörigkeit (Dauer):		Aktuelle Position:	
Dauer der aktuellen Position:			
<b>Demographie der Organisation</b>			
Branche (gemäß WZ2008)		Betriebsgröße (Anzahl der Beschäftigten):	
Betriebsalter:		Eigenständigkeit:	
Eigentumsverhältnis:		Wirtschaftssektor:	
Kernfunktion:			

\*auch auf dem Datenträger und dem Interviewtranskript vermerken!



**Kurzinfos zu/r Interview-Situation:**

besondere Vorkommnisse, Störungen, Lautstärke, Anwesenheit Dritter (wer): Hat sich dies auf die Befragung ausgewirkt? Wie?

Interviewatmosphäre/ Erster Eindruck von Interviewpartner/in (evtl. Besonderheiten):

Auffälligkeiten zum Wahrheitsgehalt oder der Seriosität der Aussagen?

Informationen, die nicht akustisch aufnehmbar sind, aber für die Studie von Relevanz sind:  
*(Besonderheiten im Verhalten (Körpersprache, sprachlicher Ausdruck, Maß an Souveränität, Nervosität, Unsicherheit, Begeisterung....) und mögliche Auswirkungen auf die Beantwortung der Fragen (ggf. Erklärung für das Verhalten: z.B. Intervieweffekte):*

Aussagen die nicht akustisch aufgenommen wurden:

Bemerkungen zum Erhebungsinstrument/zur Interviewführung:

## A3 Anschreiben: Einladung zur Teilnahme an der Befragung

Anschreiben 1: Betriebe aus den IAB Strukturdaten

Bearbeiter/in: Andrea Hense, Tobias Gebel



Prof. Dr. Stefan Liebig  
Universität Bielefeld | Postfach 10 01 31 | 33501 Bielefeld

Prof. Dr. Stefan Liebig  
Tobias Gebel  
Universität Bielefeld  
Universitätsstraße 25  
D-33615 Bielefeld  
Email: stefan.liebig@uni-bielefeld.de  
Telefon: +49 (0)171 9759244

Bielefeld, [Datum]

### **EINLADUNG ZUR STUDIE „PERSONALEINSATZ AKTIV GESTALTEN“**

Sehr geehrter Herr..., sehr geehrte Frau...

(kleine und mittlere) Unternehmen stehen heute angesichts schwankender Arbeitskräftebedarfe vor der Herausforderung eines möglichst flexiblen und effektiven Personaleinsatzes. Dies geschieht jedoch unter den Bedingungen eines zunehmenden Fachkräftemangels, eines tiefgreifenden demographischen Wandels und eines sich verschärfenden Wettbewerbs um gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter. Deshalb müssen in der betrieblichen Praxis Lösungen gefunden werden, die einerseits Flexibilität gewährleisten, andererseits aber sicherstellen, dass gerade die für den Betrieb wertvollsten Mitarbeiter nicht abwandern. In der betrieblichen Praxis werden dabei sehr unterschiedliche Wege beschritten.

Genau damit beschäftigt sich das gemeinsame Forschungsprojekt der Universität Bielefeld und des Instituts für Arbeitsmarkt und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit „Personaleinsatz aktiv gestalten“. Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Bild darüber zu erhalten, wie Betriebe mit schwankenden Arbeitskräftebedarfen umgehen, und welche Strategien sie einsetzen, um für ihre Mitarbeiter attraktiv zu bleiben und ihre Mitarbeiter an sich zu binden. Finanziert wird dieses Forschungsprojekt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), d.h. mit öffentlichen Mitteln.

Ihr Betrieb wurde auf der Basis einer Zufallsstichprobe ausgewählt, und wir möchten Sie mit diesem Schreiben einladen, an unserer Studie teilzunehmen. Selbstverständlich ist Ihre Mitwirkung freiwillig. Aber nur, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe an der Befragung teilnehmen, können aussagekräftige Ergebnisse zu aktuellen Personaleinsatzstrategien erzielt werden. Deshalb sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen.

Gerne würden wir mit [Name] dem Personalverantwortlichen Ihres Betriebes vor Ort persönlich ein Interview führen. Für das Gespräch sollten in etwa 30 bis 45 Minuten eingeplant werden. Die in diesem Interview gemachten Angaben werden streng vertraulich nach den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf Ihren Betrieb nicht möglich sind.

In den nächsten Tagen wird sich Herr Tobias Gebel telefonisch mit Ihnen in Verbindung setzen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie diese Studie unterstützen, und bedanken uns bereits jetzt sehr herzlich für Ihre Mitwirkung.

Mit freundlichen Grüßen Ihr

Prof. Dr. Stefan Liebig

Anschreiben 2: Betriebe Eigenrecherche

Bearbeiter/in: Andrea Hense, Tobias Gebel



Prof. Dr. Stefan Liebig  
Universität Bielefeld | Postfach 10 01 31 | 33501 Bielefeld

Prof. Dr. Stefan Liebig  
Tobias Gebel  
Universität Bielefeld  
Universitätsstraße 25  
D-33615 Bielefeld  
Email: stefan.liebig@uni-  
bielefeld.de  
Telefon: +49 (0)171 9759244  
Bielefeld, [Datum]

## **EINLADUNG ZUR STUDIE „PERSONALEINSATZ AKTIV GESTALTEN“**

Sehr geehrter Herr..., sehr geehrte Frau...

Unternehmen stehen gerade in Wirtschaftszweigen mit saisonalen Schwankungen vor der Herausforderung eines möglichst flexiblen und effektiven Personaleinsatzes. Dies geschieht jedoch unter den Bedingungen eines zunehmenden Fachkräftemangels und eines sich verschärfenden Wettbewerbs um gut ausgebildete und engagierte Mitarbeiter. Deshalb müssen in der betrieblichen Praxis Lösungen für saisonale Schwankungen gefunden werden, die einerseits Flexibilität gewährleisten, andererseits aber sicherstellen, dass gerade die für den Betrieb wertvollsten Mitarbeiter nicht abwandern. In der betrieblichen Praxis werden dabei sehr unterschiedliche Wege beschritten.

Genau damit beschäftigt sich das Forschungsprojekt der Universität Bielefeld. Ziel ist es, ein möglichst umfassendes Bild darüber zu erhalten, wie Betriebe mit saisonal schwankenden Arbeitskräftebedarfen umgehen: welche Strategien sie hierbei einsetzen, um für ihre Mitarbeiter attraktiv zu bleiben und den betrieblichen Erfordernissen gerecht zu werden. Finanziert wird dieses Forschungsprojekt von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), d.h. mit öffentlichen Mitteln.

Ihr Betrieb wurde auf der Basis einer Zufallsstichprobe ausgewählt, und wir möchten Sie mit diesem Schreiben einladen, an unserer Studie teilzunehmen. Selbstverständlich ist Ihre Mitwirkung freiwillig. Aber nur, wenn möglichst alle ausgewählten Betriebe an der Befragung teilnehmen, können aussagekräftige Ergebnisse zu aktuellen Personaleinsatzstrategien erzielt werden. Deshalb sind wir auf Ihre Mithilfe angewiesen.

Gerne würden wir mit [Name] dem Personalverantwortlichen Ihres Betriebes vor Ort persönlich ein Interview führen. Für das Gespräch sollten in etwa 30 bis 45 Minuten eingeplant werden. Die in diesem Interview gemachten Angaben werden streng vertraulich nach den geltenden Datenschutzbestimmungen behandelt und ausschließlich in anonymisierter Form ausgewertet, so dass Rückschlüsse auf Ihren Betrieb nicht möglich sind.

In den nächsten Tagen wird sich Herr Tobias Gebel telefonisch mit Ihnen in Verbindung setzen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie diese Studie unterstützen, und bedanken uns bereits jetzt sehr herzlich für Ihre Mitwirkung.

Mit freundlichen Grüßen Ihr

Prof. Dr. Stefan Liebig

## A4 Einwilligungserklärung für die Befragten

Bearbeiter/in: Andrea Hense



### Vereinbarung zum Schutz von Interviewdaten

Bei der Untersuchung „PERSONALEINSATZ AKTIV GESTALTEN“ arbeitet die Universität Bielefeld (Prof. Stefan Liebig) mit dem Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB) zusammen. Ihr Betrieb wurde auf der Basis einer Zufallsstichprobe aus Betriebsdaten des IAB für diese Untersuchung ausgewählt. Die beteiligten Institutionen arbeiten nach den Vorschriften des Datenschutzgesetzes und tragen während dieser Zusammenarbeit gemeinsam die datenschutzrechtliche Verantwortung. Die Datenverarbeitung erfolgt ausschließlich zu wissenschaftlichen Zwecken.

Die Interviews werden spätestens zum Ende der Projektlaufzeit (30. Juni 2015) anonymisiert. Mit Beendigung des Projektes werden Ihre Kontaktdaten gelöscht. Bis dahin werden die personenbezogenen Daten und betriebsbezogenen Informationen sicher und für Dritte unzugänglich an der Universität Bielefeld verwahrt. Für die Darstellung von Ergebnissen können in Veröffentlichungen Interview-Auszüge in anonymisierter Form verwendet werden, wobei sichergestellt wird, dass keine Rückschlüsse auf Personen, Orte und Organisationen möglich sind.

Zur Sicherung guter wissenschaftlicher Praxis und zur weiteren Forschung werden die anonymisierten Daten an der Universität Bielefeld im Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten (DSZ-BO) gespeichert. Zugang zu diesen Daten haben ausschließlich Wissenschaftler. Selbstverständlich werden diese Informationen ausschließlich in anonymisierter Form zur Nutzung bereitgestellt, so dass eine Identifizierung der Teilnehmer und Organisationen für die mit den Daten arbeitenden Forscher unmöglich ist. Im Falle eines Widerrufs werden alle personenbezogenen Daten und betriebsbezogenen Informationen, soweit diese nicht bereits anonymisiert sind, mit sofortiger Wirkung gelöscht. Wenden Sie sich dafür bitte an den Projektleiter Prof. Dr. Stefan Liebig (0521-106-4616, stefan.liebig@uni-bielefeld.de).

Prof. Dr. Stefan Liebig

Projektleiter

## **Einverständniserklärung**

Wir verpflichten uns, die im Rahmen der Interviews erhobenen Daten ausschließlich für die wissenschaftliche Forschung innerhalb der o. g. Forschungsprojekte zu verwenden und vertraulich zu behandeln und keine personen- und betriebsbezogenen Details mündlich oder schriftlich weiterzugeben. Die erhobenen Daten werden nur von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Forschungsprojektes genutzt. Erst wenn die Daten anonymisiert wurden, werden Sie auch dem Datenservicezentrum Betriebs- und Organisationsdaten (DSZ-BO) der Universität Bielefeld zur Verfügung gestellt.

---

[Name Interviewer/in, Ort, Datum]

[Unterschrift Interviewer/in]

---

[Name Interviewer/in, Ort, Datum]

[Unterschrift Interviewer/in]

---

[Projektleitung, Ort, Datum]

[Unterschrift Projektleitung]

Die Teilnahme an dem Interview und die Einwilligungserklärung erfolgen freiwillig. Mir ist bekannt, dass eine Verweigerung der Teilnahme keine Konsequenzen für mich hat und dass die Einwilligung jederzeit widerrufen werden kann. Im Falle eines Widerrufs werden alle personen- und betriebsbezogenen Daten, soweit diese nicht bereits anonymisiert sind, mit sofortiger Wirkung gelöscht.

Ich bin über das Projekt „PERSONALEINSATZ AKTIV GESTALTEN“, in dessen Rahmen das Interview erfolgt, ausreichend informiert worden und habe die o. g. Informationen zur Kenntnis genommen. Ich nehme an der Studie teil und bin mit der Durchführung der oben beschriebenen Datenerhebung und ihrer Verwendung für wissenschaftliche Zwecke einverstanden. Mir wurde die Möglichkeit eingeräumt, Fragen zu stellen.

Ich willige ein, dass das mit mir geführte Interview auf Tonband aufgenommen und verschriftlicht wird, und dass die anonymisierte Version des Interviews im Rahmen von Forschungen, Publikationen und Vorträgen genutzt wird.

---

[Ort, Datum]

[Unterschrift Interviewperson]

## A5 Dokumentation der Feldkontakte durch B4

Tabelle 16: Feldkontakte

Nr.	Anschreiben	Kontrast-trast-gruppe	Kontakte	Teilnahme		Interview-termin	Ausfallgrund
				ja	nein		
1	27.11.2013	14	3		x		kein Interesse
2	27.11.2013	14	2		x		zunächst Ablehnung wegen zu hoher Auf-tragslage, beim Zweitkontakt generelle Ab-lehnung von Studienanfragen, da diese Zeitverschwendung sind, hätte auch nicht mit unserem Rückruf gerechnet
3	27.11.2013	8	8		x		stimmte zunächst zu, nach mehrmaliger Terminverlegung durch den Betrieb Ableh-nung aufgrund von Zeitmangel
4	27.11.2013	21	3	x		21.01.2014	
5	27.11.2013	21	3		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragun-gen mehr teil
6	27.11.2013	21	1	x		09.01.2014	
7	27.11.2013	2	3		x		Kein Interesse, ist Zeitverschwendung
8	27.11.2013	21	5		x		falscher Ansprechpartner, an übergeordnete Stelle wenden, von da keine Reaktion
9	27.11.2013	2			x		keine Reaktion
10	27.11.2013	17	4		x		keine Zeit
11	06.12.2013	14	1		x		kein Interesse
12	06.12.2013	17	1		x		Betrieb wird zum Jahresende geschlossen
13	06.12.2013	8			x		keine Reaktion
14	06.12.2013	6	2		x		kein Interesse
15	06.12.2013	8	1		x		Geschäftsbetrieb wurde eingestellt
16	06.12.2013	6	1		x		kein Interesse
17	06.12.2013	21	3		x		falscher Ansprechpartner, an übergeordnete Stelle wenden, von da keine Reaktion
18	06.12.2013	4	3		x		keine Zeit, „30 Minuten sind 20 Minuten zu viel“
19	06.12.2013	4			x		keine Reaktion
20	06.12.2013	4	6		x		falscher Ansprechpartner, an übergeordnete Stelle wenden, von da keine Reaktion
21	14.01.2014	2	2		x		kein Interesse, „rausgeschmissenes Geld“
22	14.01.2014	14	1		x		kein Interesse, „Quatsch“
23	14.01.2014	14	1		x		kein Interesse
24	14.01.2014	17	1		x		beteiligen sich nur an autorisierten Studien der übergeordneten Behörde
25	14.01.2014	17	4	x		26.02.2014	
26	14.01.2014	4	4		x		kein Interesse
27	14.01.2014	4	6		x		kein Interesse
28	14.01.2014	8	6		x		kein Interesse
29	14.01.2014	8	6		x		kein Interesse
30	14.01.2014	8	Y		x		Vorgabe der Konzernleitung Studienanfra-gen generell abzulehnen
31	05.02.2014	2			x		keine Reaktion
32	05.02.2014	14	5		x		nur Anrufbeantworter, keine Reaktion
33	05.02.2014	17	4	x		08.04.2014	
34	05.02.2014	17			x		keine Reaktion
35	05.02.2014	4			x		keine Reaktion
36	05.02.2014	4			x		Betrieb aufgelöst
37	05.02.2014	4			x		Keine Reaktion
38	05.02.2014	8	3		x		keine Zeit
39	05.02.2014	7	4		x		kein Interesse
40	03.03.2014	2	1		x		keine Zeit
41	03.03.2014	4	1		x		keine Zeit
42	03.03.2014	2			x		keine Reaktion
43	03.03.2014	2	10		x		möchte aufgrund von Sprachschwierigkeiten nicht teilnehmen
44	03.03.2014	2	2		x		kein Interesse, da für Betrieb irrelevant

Nr.	Anschreiben	Kontrastgruppe	Kontakte	Teilnahme		Interviewtermin	Ausfallgrund
				ja	nein		
45	03.03.2014	2	1		x		keine Zeit und kurz vor dem Ruhestand, „macht somit keinen Sinn“
46	03.03.2014	4	5		x		kein Interesse
47	03.03.2014	4	6		x		kein Interesse
48	03.03.2014	8	3		x		keine Zeit
49	03.03.2014	11	10		x		keine Zeit
50	03.03.2014	14			x		keine Reaktion
51	03.03.2014	14	2		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil, bekommt zu viele Anfragen und hat dafür keine Zeit
52	03.03.2014	14	7		x		kein Interesse
53	03.03.2014	14	7		x		kein Interesse, Thema ist für den Betrieb irrelevant
54	03.03.2014	14	5		x		keine Zeit
55	03.03.2014	14	2	x		11.04.2014	
56	03.03.2014	17	3		x		keine Zeit
57	03.03.2014	17	1	x		16.04.2014	
58	03.03.2014	17	5	x		24.04.2014	
59	03.03.2014	17			x		keine Reaktion
60	03.03.2014	17	3	x		10.04.2014	
61	03.03.2014	21	4		x		keine Zeit
62	03.03.2014	21	3		x		kein Interesse, Thema ist für den Betrieb irrelevant
63	03.03.2014	21	4		x		keine Zeit
64	03.03.2014	21	1		x		keine Zeit
65	03.03.2014	23	2		x		keine Zeit
66	07.04.2014	12			x		keine Reaktion
67	07.04.2014	12			x		keine Reaktion
68	07.04.2014	11	1		x		keine Interesse
69	07.04.2014	11	3		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
70	07.04.2014	23			x		keine Reaktion
71	07.04.2014	11			x		keine Reaktion
72	07.04.2014	11			x		keine Reaktion
73	07.04.2014	11			x		keine Reaktion
74	07.04.2014	11			x		keine Reaktion
75	07.04.2014	11			x		keine Reaktion
76	07.04.2014	16	1	x		02.06.2014	
77	07.04.2014	16	1		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
78	07.04.2014	16			x		keine Reaktion
79	07.04.2014	8	7		x		kein Interesse
80	07.04.2014	8			x		Betrieb aufgelöst
81	07.04.2014	14	6		x		kein Interesse
82	07.04.2014	14	1		x		keine Zeit
83	07.04.2014	14	3		x		keine Zeit
84	07.04.2014	14	7		x		kein Interesse
85	07.04.2014	14	9		x		kein Interesse
86	07.04.2014	14	3		x		kein Interesse
87	07.04.2014	7	6		x		keine Zeit
88	07.04.2014	7	6	x		01.10.2014	
89	07.04.2014	7	2		x		keine Zeit
90	07.04.2014	7	1		x		kein Interesse
91	07.04.2014	7	6		x		keine Zeit
92	07.04.2014	21	1	x		15.05.2014	
93	07.04.2014	21	2	x		23.06.2014	
94	07.04.2014	21	7		x		kein Interesse
95	07.04.2014	21	1		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
96	07.04.2014	21	4	x		14.10.2014	

Nr.	Anschreiben	Kontrastgruppe	Kontakte	Teilnahme		Interviewtermin	Ausfallgrund
				ja	nein		
97	07.04.2014	17	7		x		zunächst Zustimmung, nach Rücksprache mit der übergeordneten Behörde jedoch eine Ablehnung
98	07.04.2014	17	7		x		kein Interesse
99	07.04.2014	17			x		keine Reaktion
100	07.04.2014	17	8		x		kein Interesse
101	07.04.2014	15	3		x		kein Interesse
102	25.06.2014	6	5		x		keine Zeit
103	25.06.2014	6	6		x		Termin musste wegen Erkrankung des Interviewten abgesagt werden, Ersatztermin lag außerhalb der Projektlaufzeit
104	25.06.2014	6	1		x		kein Interesse
105	25.06.2014	6			x		keine Reaktion
106	25.06.2014	6	1		x		kein Interesse
107	25.06.2014	12	5		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
108	25.06.2014	12	2		x		kein Interesse
109	25.06.2014	12	7		x		keine Zeit
110	25.06.2014	12	1		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
111	25.06.2014	12	5	x		21.10.2014	
112	25.06.2014	12	2		x		kein Interesse
113	25.06.2014	10	11		x		Ansprechpartner sind längere Zeit im Ausland, möglicher Termin liegt außerhalb der Projektlaufzeit
114	25.06.2014	10	9		x		kein Interesse
115	25.06.2014	10	8		x		keine Zeit
116	25.06.2014	16	3		x		keine Zeit
117	25.06.2014	16	1	x		30.07.2014	
118	25.06.2014	16	3		x		kein Interesse
119	25.06.2014	16	1		x		kein Interesse, Inhaber kurz vor dem Ruhestand, Betrieb wird nicht weitergeführt
120	25.06.2014	16			x		keine Reaktion
121	25.06.2014	14	6		x		Inhaber ist bereits im Ruhestand, ausstehende Aufträge werden noch ausgeführt und zum Jahresende der Betrieb aufgelöst
122	25.06.2014	14	1		x		keine Zeit
123	25.06.2014	18	2		x		Thematik für den Betrieb uninteressant
124	25.06.2014	18	3		x		kein Interesse
125	25.06.2014	18	1	x		12.08.2014	
126	25.06.2014	18			x		keine Reaktion
127	25.06.2014	22	4		x		kein Interesse
128	25.06.2014	22	1		x		keine Zeit
129	25.06.2014	22	2		x		Betrieb ist einem bereits Interviewten Betrieb (Nr. 92) untergeordnet
130	25.06.2014	22	3		x		keine Zeit
131	25.06.2014	22	2		x		kein Interesse
132	05.08.2014	16	1		x		Geschäftsbetrieb eingestellt
133	05.08.2014	6	1	x		24.10.2014	
134	05.08.2014	6	3		x		keine Zeit
135	05.08.2014	10	1		x		keine Zeit
136	05.08.2014	10	8		x		nach 8 Anrufen keine Reaktion mehr
137	05.08.2014	10	10		x		kein Interesse
138	05.08.2014	10	6		x		kein Interesse
139	05.08.2014	20	6		x		kein Interesse
140	05.08.2014	20	5		x		kein Interesse
141	05.08.2014	20	1		x		kein Interesse
142	05.08.2014	20	2		x		kein Interesse
143	05.08.2014	20	3		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil, zu viele Anfragen
144	05.08.2014	20	2		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil



Nr.	Anschreiben	Kontrastgruppe	Kontakte	Teilnahme		Interviewtermin	Ausfallgrund
				ja	nein		
145	05.08.2014	20	3		x		Filiale hat die Anweisung an keinen derartigen Befragungen teilzunehmen
146	05.08.2014	18	1		x		keine Zeit
147	05.08.2014	18	4		x		kein Interesse
148	05.08.2014	18			x		keine Reaktion
149	05.08.2014	18	1		x		keine Zeit
150	05.08.2014	18	1		x		Geschäftsführung geht zum Jahresende in den Ruhestand und der Geschäftsbetrieb wird eingestellt
151	05.08.2014	16	2		x		kein Interesse
152	05.08.2014	18	2		x		keine Zeit
153	05.08.2014	16	2		x		keine Zeit
154	05.08.2014	18	13	x		24.10.2014	
155	05.08.2014	16	5		x		kein Interesse, Studie hat für den Betrieb keinen Ertrag
156	05.08.2014	18	2		x		kein Interesse
157	05.08.2014	28	5	x		30.10.2014	
158	05.08.2014	18	6		x		keine Zeit
159	05.08.2014	20	6		x		keine Zeit
160	05.08.2014	20	1		x		keine Genehmigung von der Konzernleitung
161	05.08.2014	20	3		x		kein Interesse
162	12.09.2014	19	1		x		kein Interesse
163	12.09.2014	18	4		x		nach 4 Anrufen keine Reaktion mehr
164	12.09.2014	24	8	x		24.02.2015	
165	12.09.2014	24			x		keine Reaktion
166	12.09.2014	19	6	x		06.11.2014	
167	12.09.2014	20	1		x		nach erstem Anruf keine Reaktion mehr
168	12.09.2014	20	1		x		Betrieb nimmt generell an keinen Befragungen mehr teil
169	12.09.2014	20	10	x		30.01.2015	
170	12.09.2014	20	5	x		11.11.2014	
171	12.09.2014	15	3		x		kein Interesse
172	12.09.2014	24	5		x		kein Interesse
173	12.09.2014	24	1	x		22.10.2014	
174	12.09.2014	19	3		x		kein Interesse
175	12.09.2014	23	5		x		kein Interesse
176	12.09.2014	24	2		x		keine Zeit
177	12.09.2014	23	9		x		nach 9 Anrufen keine Reaktion mehr
178	12.09.2014	19	1	x		12.11.2014	
179	12.09.2014	19			x		keine Reaktion
180	12.09.2014	15	1		x		keine Zeit
181	12.09.2014	19	3		x		keine Zeit
182	12.09.2014	15	1		x		kein Interesse
183	12.09.2014	15	3		x		Geschäftsführung untersagte dem Personalverantwortlichen eine Teilnahme
184	12.09.2014	15			x		keine Reaktion
185	15.01.2015	22	9		x		Zielperson nicht erreicht, nach Anruf 9 keine Reaktion mehr
186	15.01.2015	24	3		x		Betrieb nimmt aus Zeitgründen generell nur an schriftlichen Befragungen teil
187	15.01.2015	22	1		x		kein Interesse, Betrieb hat an schon so vielen Befragungen teilgenommen
188	15.01.2015	24	1		x		kein Interesse
189	15.01.2015	24	4		x		nach nochmaliger Zusendung der Studieninformationen keine Reaktion mehr
190	15.01.2015	24	6		x		keine Zeit
191	15.01.2015	23	10		x		Studie ist nicht zielführend, wie alles Studien vom IAB
192	27.01.2015	26	3		x		kein Interesse
193	27.01.2015	26	3		x		kein Interesse

Nr.	Anschreiben	Kontrastgruppe	Kontakte	Teilnahme		Interviewtermin	Ausfallgrund
				ja	nein		
194	27.01.2015	26	3		x		Thematik der Studie ist für den Betrieb uninteressant
195	27.01.2015	26			x		keine Reaktion
196	27.01.2015	27	3		x		stimmte einem Interview zu, sagte den Termin jedoch krankheitsbedingt am Tag des Interviews (18.03.2015) ab, seit dem keine Reaktion auf erneute Terminanfragen
197	27.01.2015	27			x		keine Reaktion
198	27.01.2015	28	3		x		keine Zeit
199	27.01.2015	28	1		x		kein Interesse, Personalentscheidungen werden nicht hauserextern diskutiert
200	27.01.2015	28	4		x		kein Interesse
201	27.01.2015	28	4		x		Betrieb stimmte einem Interview zunächst zu, auf Terminanfragen erfolgte jedoch keine Reaktion
202	27.01.2015	28	13		x		Kontaktperson war zunächst interessiert, sagte dann jedoch mangels betrieblichen Interesse ab
203	27.01.2015	28			x		keine Reaktion
204	27.01.2015	28	2		x		keine Zeit
205	27.01.2015	28	3		x		keine Zeit
206	27.01.2015	28	1	x		25.03.2015	
207	25.03.2015	26	3		x		keine Zeit
208	25.03.2015	26	3		x		keine Zeit
209	25.03.2015	26	2		x		kein Interesse
210	25.03.2015	26			x		keine Reaktion
211	25.03.2015	26	1		x		kein Interesse
212	25.03.2015	28	2		x		kein Interesse
213	25.03.2015	28	5		x		kein Interesse
214	25.03.2015	28	1		x		kein Interesse
215	25.03.2015	28	2		x		kein Interesse
216	25.03.2015	28	1		x		keine Zeit
217	25.03.2015	27	4		x		kein Interesse
218	25.03.2015	27	1		x		kein Interesse
219	25.03.2015	27	1		x		kein Interesse
220	25.03.2015	27	5	x		05.06.2015	
221	25.03.2015	27	1		x		kein Interesse
222	25.03.2015	27	1		x		kein Interesse
223	25.03.2015	27			x		keine Reaktion
224	25.03.2015	27	2		x		kein Interesse

## A6 Transkriptionsregeln

Bearbeiter/in: Tobias Gebel, Franziska Schork, Andrea Hense

### Kopfzeile:

- „B4\_Betriebsbefragung\_KRc [Kontrastgruppennummer]\_Fallnummer1\_Transkript (aus Audiodateinamen übernehmen) Transkript
- Datum [JJJJMMTT]
- Gesamtdauer des Interviews hh:mm:ss
- Position der befragten Person im Betrieb (aus Interviewprotokoll übernehmen)
- ggf. besondere Anmerkungen (schlechte Tonqualität, Abbruch der Aufnahme, Sprachfehler des/der Befragten o.ä.)
- Kopfnote mit Unterstrich abtrennen
- Seitenzahlen in die Kopfnote

### Dateibenennung:

SFB882\_B4\_KRc[Kontrastgruppennummer]\_[Fallnummer]\_T\_JJJJMMTT[Interviewdatum]

### Transkriptionsregeln (in Anlehnung an Kuckartz 2010<sup>4</sup>, Nohl 2006<sup>5</sup> und Rosenthal 1995<sup>6</sup>)

1. Interviewer/in = I; befragte Person = B (bei mehreren Befragten und/oder Interviewer/innen nummerieren)
2. Anonymisierung aller „rückschlussfähigen“ Angaben: Personennamen, Betriebs- und Ortsnamen wie folgt:  
Personen: Variablen (XY)  
  
Betriebe: Variablen mit neutraler Branchen- oder Objektbezeichnung in Klammern dahinter, z.B. Krankenhausname durch „XXX (Krankenhaus)“ oder „Karstadt“ durch „Kaufhaus“ oder „Quelle“ durch „Versandhandel“ ersetzen  
  
Ortsnamen: Bekannte Großstädte können stehenbleiben (Berlin, München, Hamburg usw.), alles darunter (auch Essen, Bielefeld usw.) durch Variable mit neutraler Bezeichnung und Bundeslandangabe in Klammern, z.B. „Einbeck“ durch „VVV (Kleinstadt in Niedersachsen)“ ersetzen.
3. Sprechbeiträge = Absätze: Jeder Sprechbeitrag erhält einen eigenen Absatz. Zwischen den Sprecher/innen gibt es eine freie, leere Zeile.
4. Zeitmarken nach jedem Sprecher/innenwechsel (s.o., werden automatisch gesetzt).
5. Es wird wörtlich transkribiert, also nicht lautsprachlich oder zusammenfassend. Dialekte werden ins Hochdeutsch übersetzt, Grammatikfehler korrigiert (betr. nicht Satzform, son-

<sup>4</sup> Kuckartz, U. (2010): Einführung in die computergestützte qualitative Datenanalyse. 3. Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

<sup>5</sup> Nohl, A.-M. (2006): Interview und dokumentarische Methode – Anleitungen für die Forschungspraxis. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

<sup>6</sup> Rosenthal, G. (1995): Erlebte und erzählte Lebensgeschichte. Gestalt und Struktur biographischer Selbstbeschreibungen. Frankfurt a. M.: Campus.

- dern ggf. Artikelbezeichnungen und andere Fehler („der Telefon“; „ich gehe nach Aldi“ usw.). Satzform wird beibehalten, auch wenn sie syntaktische Fehler enthalten.
6. Wortverschleifungen werden nicht transkribiert, sondern an das Schriftdeutsch angenähert. Beispielsweise wird aus „Er hatte noch so‘n Buch genannt“ wird zu „Er hatte noch so ein Buch genannt“ und „simma“ wird zu „sind wir“.
  7. Pausen = (.) bis (...): Pausen werden durch drei Auslassungspunkte in Klammern entsprechend der Länge von 1 (.) bis 3 (...) Sekunden markiert, längere als (Ziffer) in Klammern.
  8. mhms, ehms: Äußerungen wie mhm, ehm und äh der Sprecher/innen werden transkribiert, Zuhörersignale des/der Interviewer/in auch.
  9. Nonverbale Äußerungen der befragten Person und des/der Interviewer/in werden in doppelten Klammern dokumentiert: „und dann ging ich nach Hause ((lacht)), um....“; nonverbale Untertöne und Lautstärke-Einsatz ebenfalls, wobei die Dauer der Untermalung dokumentiert wird: „und dann \haben wir uns zusammengesetzt und darüber gesprochen\ ((seufzend, sehr leise, sehr laut o.ä.)), um das zu klären.“
  10. Gleichzeitige Rede = //: Die jeweils gleichzeitige Rede kann nach Personen getrennt erfasst werden und wird mit Zeichen (//) eingeführt und beendet:  
**I:** // Ach da haben sie //  
**B:** // Genau da war ich damals// schon mal gewesen.
  11. Unverständliches = (unv.): Unverständliche Wörter werden mit (unv.) gekennzeichnet. Längere unverständliche Passagen sollten möglichst mit der Ursache versehen werden (unv., Handystörgeräusch) oder (unv., Zug fährt vorbei). Vermutet man einen Wortlaut, ist sich aber nicht sicher, wird das Wort bzw. der Satzteil in Klammern gesetzt.  
Zum Beispiel: (Xylomethanolin) Generell werden alle unverständlichen Stellen mit einer Zeitmarke versehen, wenn innerhalb von einer Minute keine Zeitmarke gesetzt ist.
  12. Störungen und Unterbrechungen werden in Klammern notiert: (10 Sekunden vorbeifahrender Zug, 10 Minuten Unterbrechung wg. Toilettengang o.ä.)
  13. Auslassungen im Transkript werden in Klammern und mit Angabe der Dauer notiert: (Auslassung 03:40: Befragter bespricht mit seiner Frau die Abendplanung)
  14. Wort- und Satzabbrüche (auch wenn Person weiterspricht): Und dann sind wir–
  15. Schneller Anschluss, Stottern: nein=nein
  16. Interpunktion geglättet: Interpunktion wird zu Gunsten der Lesbarkeit geglättet, d.h. bei kurzem Senken der Stimme oder uneindeutiger Betonung, wird eher ein Punkt als ein Komma gesetzt.
  17. Betonungen = Betonte Wörter oder Satzteile werden unterstrichen: „Aber dann gehst Du dort hin, oder?“
  18. Groß- und Kleinschreibung werden beachtet.

## A7 Informationsflyer für die Befragten

Bearbeiter/in: Andrea Hense, Tobias Gebel, Franziska Schork

Universität Bielefeld



### "Personaleinsatz aktiv gestalten"

Studie der Universität Bielefeld in Kooperation mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) Nürnberg

#### Projektleitung

Prof. Dr. Stefan Liebig  
Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie  
Universitätsstraße 25  
D-33615 Bielefeld  
T.: +49 (0)521 106-6948 (Sekretariat)

#### Mitarbeiter\_innen

Tobias Gebel, M.A.  
Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie  
T.: +49 (0)521 106-4624  
E-Mail: tobias.gebel@uni-bielefeld.de

Franziska Schork, M.A.  
Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie  
T.: +49 (0)521 106-67289  
E-Mail: franziska.shork@uni-bielefeld.de

Andrea Hense, M.A.  
Universität Bielefeld  
Fakultät für Soziologie  
T.: +49 (0)521 106-5067  
E-Mail: andrea.hense@uni-bielefeld.de

### Worum geht es?

Betrieben fällt es zunehmend schwerer, ihren Fachkräftebedarf zu decken und Beschäftigte an das Unternehmen zu binden. Zudem müssen die Betriebe flexibel genug sein, um auf Schwankungen ihres Arbeitskräftebedarfs reagieren zu können. Dieses Spannungsfeld aus schwankendem Beschäftigtenbedarf und Bindung von Fachkräften muss von den Betrieben gemanagt werden. Allerdings ist bislang nichts zu den Strategien der Betriebe bekannt, um dieses Spannungsfeld aufzulösen. Von großem Interesse für die Forschung ist es daher, wie es Betrieben gelingt, Fachkräfte auch bei schwankendem Arbeitskräftebedarf an das Unternehmen zu binden. Welche Effekte haben die Personalstrategien auf die Betriebe und die Beschäftigten?

### Was geschieht beim Interview?

Anders als Sie es möglicherweise von standardisierten Befragungen kennen, handelt es sich bei dieser Befragung um ein offenes Interview. Das bedeutet, Sie erhalten keine Antwortvorgaben und Sie können so ausführlich berichten, wie Sie möchten und somit eigene Schwerpunkte setzen. Es gibt dabei keine "richtigen" oder "unwichtigen" Angaben. Gerade weil die konkrete Betriebsperspektive zu personalpolitischen Strategien wenig erforscht ist, sind Ihre Erfahrungen wichtig und für die Forschung hochinteressant.

Das Interview findet vor Ort in Ihrem Betrieb statt und wird von uns persönlich durchgeführt. Sie sollten sich hierfür ca. 30 bis 45 Minuten Zeit nehmen. Bei dem Interview handelt es sich um ein Einzel-Interview, das in einer möglichst ungestörten Gesprächssituation stattfinden sollte.

### Was passiert mit Ihren Angaben?

Wir zeichnen das Gespräch auf Tonband auf, verschriftlichen und anonymisieren es.

Für die Darstellung von Ergebnissen in wissenschaftlichen Zeitschriften, Buchbeiträgen oder Vorträgen können Auszüge des Interviews zitiert werden. Auch dies erfolgt ausschließlich in anonymisierter Form, so dass keine Rückschlüsse auf Ihre Person oder Ihre Firma möglich sind.

Selbstverständlich werden Ihre persönlichen Daten streng vertraulich und nach den gesetzlichen Datenschutzbestimmungen behandelt.

### Wenn Sie noch Fragen haben

Sollten sich bei Ihnen vor oder nach dem Interview noch Fragen in Bezug auf das Interview oder die Studie ergeben, zögern Sie bitte nicht, sich an uns zu wenden.

**Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie diese Studie unterstützen, und bedanken uns bereits jetzt recht herzlich für Ihre Mitwirkung. Bei Interesse teilen wir Ihnen die Ergebnisse unserer Studie gerne exklusiv vorab mit.**

Bielefeld, im November 2013  
Prof. Dr. Stefan Liebig

**Previously published SFB 882 Technical Reports:**

Meinert, Julia & Sünkel, Zara (2013): *Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Methodendokumentation der Schülerbefragungen in Dortmund und Nürnberg. Erste Erhebung 2012*, SFB 882 Technical Report Series No. 01, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Pausch, Stephanie, Harald, Julia, Schunk Reinhard & Jacobebbinghaus, Peter (2013): *Methodenbericht Betriebsbefragung Projekt B3: Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben*, SFB 882 Technical Report Series No. 02, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Golsch, Katrin, Bröckel, Miriam & Pruiskens, Henrik (2013): *Measuring social support within partnerships: proposal for a short survey instrument*, SFB 882 Technical Report Series No. 03, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Pausch, Stephanie, Harand, Julia, Schunk, Reinhard & Jacobebbinghaus, Peter (2014): *Technical Report Employer Survey Project B3: Interactions Between Capabilities in Work and Private Life*, SFB 882 Technical Report Series No. 04, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Schepers, Debbie & Uysal, Burcu (2014): *Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Methodendokumentation der Schülerbefragungen in Dortmund und Nürnberg. Zweite Erhebung 2013*. SFB 882 Technical Report Series No. 05, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Abendroth, Anja-Kristin, Melzer, Silvia Maja, Jacobebbinghaus, Peter & Schlechter, Fabienne (2014): *Methodenbericht Beschäftigten- und Partnerbefragung des Linked-Employer-Employee Panels (LEEP-B3) im Projekt B3: Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben*. SFB 882 Technical Report Series No. 06, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Meinert, Julia, Kaiser, Florian & Guzy, Jacob (2014): *Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Fragebogendokumentation der Schülerbefragung in Dortmund und Nürnberg. Band 1: Itemdokumentation. Erste Erhebungswelle, 2012*. SFB 882 Technical Report Series No. 07, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Meyer, Maike & Schepers, Debbie (2014): Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Methodendokumentation der Schülerbefragungen in Dortmund und Nürnberg. Zwei-Wellen-Panel. SFB 882 Technical Report Series No. 08, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Reimann, Mareike, Andernach, Björn, Schunck, Reinhard, Diewald, Martin, Abendroth, Anja-Kristin, Melzer, Silvia Maja & Pausch, Stephanie (2014): *Methodenbericht Faktorieller Survey (Vignetten) Projekt B3: Wechselwirkungen zwischen Verwirklichungschancen im Berufs- und Privatleben*. SFB 882 Technical Report Series No. 09, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Sauer, Carsten & Valet, Peter (2014): *Erwartungen an Wirtschaft und Gesellschaft Feldbericht und Codebuch zur Erwerbstätigenbefragung. Erste Welle*. SFB 882 Technical Report Series No. 10, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Sauer, Carsten, Valet, Peter & Meyer, Lena (2014): *Expectations Towards Economy and Society. Codebook of the Employee Survey*. SFB 882 Technical Report Series No. 11, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Abendroth, Anja, Melzer, Silvia Maja, Jacobebbinghaus, Peter, & Schlechter, Fabienne (2014): *Methodological Report Employee and Partner Surveys of the Linked Employer-Employee Panel (LEEP-B3) in Project B3 "Interactions Between Capabilities in Work and Private Life: A Study of Employees in Different Work Organizations"*. SFB 882 Technical Report Series No. 12, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Valet, P., Sauer, C., May, M. & Liebig, S. (2014). *LINOS-1: Legitimation of Inequality Over the Life-Span*. SFB 882 Technical Report Series No. 13, DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Jacobebbinghaus, Peter, Seth, Stefan, Diewald, Martin, Schunck, Reinhard, Abendroth, Anja, Melzer, Silvia Maja, Pausch, Stephanie, Reimann, Mareike, & Andernach, Björn (2014): *Verknüpfung der LEEP-B3 Befragungsdaten mit administrativen IAB-Daten*. SFB 882 Technical Report Series No. 14. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Cardona, Andrés, Diewald, Martin, Kaiser, Till, & Osmanowski, Magdalena (2015): *Measuring cultural capital: Sense of entitlement, concerted cultivation, leisure activities, gatekeeper bias and skills*. SFB 882 Technical Report Series No. 15. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Tuncer, Hidayet, Breckenkamp, Jürgen, Razum, Oliver & Faist, Thomas (2015): *Technical Report: "Pilot Project for the Panel Study" Project C1: "Transnationality and Inequality"*. SFB 882 Technical Report Series No. 16. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Breckenkamp, Jürgen, Tuncer, Hidayet, Akbulut, Nurcan, & Faist, Thomas (2015): *Transnationality and inequality: codebook of the pilot project for the panel study*. SFB 882 Technical Report Series No. 17. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Arnis, M. (2015). *Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Fragebogendokumentation der Schülerbefragung in Dortmund und Nürnberg. Band 2: Skalendokumentation. Erste Erhebungswelle, 2012*. SFB 882 Technical Report Series No. 18. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Reimann, Mareike, Pausch, Stephanie, Diewald, Martin, Schunck, Reinhard, Abendroth, Anja, Melzer, Silvia Maja, Andernach, Björn, & Jacobebbinghaus, Peter (2015): *Technical report employer survey wave 2: Project B3 "Interactions Between Capabilities in Work and Private Life"*. SFB 882 Technical Report Series No. 19. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Mareike Reimann, Björn Andernach, Reinhard Schunck, Martin Diewald, Anja-Kristin Abendroth, Silvia Maja Melzer & Stephanie Pausch (2015): *Technical Report Factorial Survey (Vignettes) Wave 1: Project B3 "Interactions Between Capabilities in Work and Private Life"*. SFB 882 Technical Report Series No. 20. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Jacobebbinghaus, Peter, Seth, Stefan, Diewald, Martin, Schunck, Reinhard, Abendroth, Anja, Melzer, Silvia Maja, Pausch, Stephanie, Reimann, Mareike, & Andernach, Björn (2015): *"Linking LEEP-B3 Survey Data with Administrative IAB Data"*. SFB 882 Technical Report Series No. 21. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.

Meinert J, Kucur-Uysal B. (2015): *„Die Entstehung und Entwicklung devianten und delinquenten Verhaltens im Lebensverlauf und ihre Bedeutung für soziale Ungleichheitsprozesse: Methodendokumentation der Schülerbefragungen in Dortmund und Nürnberg. Dritte Erhebung 2014."* SFB 882 Technical Report Series. No. 22. DFG Research Center (SFB) 882 From Heterogeneities to Inequalities, Bielefeld.