SSOAR

Open Access Repository
www.ssoar.info

Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen; Kurzexpertise

Bonin, Holger

Veröffentlichungsversion / Published Version
Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:
Bonin, H. (2017). *Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen; Kurzexpertise.* (Forschungsbericht / Bundesministerium für Arbeit und Soziales, FB488). Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Soziales; IZA Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH. https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-53326-9

Nutzungsbedingungen:
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.
Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:
This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.
By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

gesis Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft

Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

FORSCHUNGSBERICHT

488

Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen

Juli 2017

ISSN 0174-4992

Kurzexpertise

Berichterstattung über die Arbeitswelt in Deutschland: Datengrundlagen für Branchenbetrachtungen

Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH IZA

Ansprechpartner Prof. Dr. Holger Bonin

Juli 2017

Kurzbeschreibung

Die Kurzexpertise untersucht, inwieweit wichtige Datensätze, die auch Informationen zur Arbeitswelt in Deutschland enthalten, für eine nach Branchen differenzierte Indikatorik geeignet sind. Als geeignet haben sich erwiesen: bei den Haushaltsbefragungen der Mikrozensus und das Sozio-oekonomische Panel, bei den Erwerbstätigenbefragungen die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung, die BAuA-Arbeitszeitbefragung und der Lohnspiegel des WSI sowie bei den Unternehmens- und Betriebsbefragungen insbesondere das IAB-Betriebspanel und die Verdienststrukturerhebung.

Inhalt

Tabellenverzeichnis **11**

Abkürzungsverzeichnis **12**

Zusammenfassung **13**

1. Hintergrund und Aufgabenstellung **15**

2. Ergebnisse **17**

2.1 Verfügbare Datensätze zur Charakterisierung der Arbeitswelt *17*

2.2 Potenzial für Branchenanalysen in der Arbeitsweltberichterstattung *22*

2.3 Möglichkeiten zur Verknüpfung mit Indikatoren für Marktstrukturen *26*

3. Anhang 1: Vergleichende Tabellen **28**

4. Anhang 2: Datensteckbriefe **33**

4.1 Repräsentative Haushaltsbefragungen *33*

a) Mikrozensus (MZ) *33*
b) Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) *35*
c) Nationales Bildungspanel (NEPS) *37*
d) Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC) *39*
e) Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS) *41*
f) SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe *43*
g) Transitions and Old Age Potential (TOP) *45*
h) pairfam - Beziehungen und Familienleben in Deutschland *47*

4.2 Erwerbstätigenbefragungen *49*
i) Cedefop's - European Skills and Jobs Survey (ESJS) *49*
j) Lohnspiegel (WIF) *51*
k) BIBB-BAuA - Erwerbstätigenbefragung *53*
l) BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015 *55*
m) European Workings Condition Survey (EWCS) *57*
n) DGB-Index „Gute Arbeit“ *59*
o) iga.Barometer (Initiative Gesundheit und Arbeit) *61*

p) Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität (INQA) *63*

4.3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen *65*
q) Verdienststrukturerhebung (VSE) *65*
r) Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS) *67*
s) IAB-Betriebspanel (IAB BP) *69*
t) Arbeitswelt 4.0-Befragung von IAB und ZEW *71*
u) Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE) *73*
v) Arbeitskostenerhebung (AKE) *75*

5. Literaturverzeichnis ***77***

Tabellenverzeichnis

2.1 Überblick der untersuchten Datensätze 18

2.2 Merkmals-Matrix zur Teilauswahl der zehn wichtigsten untersuchten Datensätze 20

2.3 Erwerbstätige nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008 25

3.1 Merkmals-Matrix für Haushaltsbefragungen, Erwerbstätigenbefragungen sowie Betriebsbefragungen mit Individualdaten 28

3.2 Merkmals-Matrix für Unternehmens- und Betriebsbefragungen 29

3.3 Datensätze und zugrundeliegende Klassifikationen und Merkmale zum Bildungsstand 30

3.4 Datensätze und zugrundeliegende Berufsklassifikationen 31

Abkürzungsverzeichnis

ATZ	*Altersteilzeit*
BMI	*Body-Maß-Index*
ISCED	*International Standard Classification of Education*
ISCO	*International Standard Classification of Occupations*
KldB	*Klassifikation der Berufe*
n.a.	*Nicht anwendbar*
VZ	*Vollzeitbeschäftigung*
TZ	*Teilzeitbeschäftigung*
WZ	*Klassifikation der Wirtschaftszweige*

Zusammenfassung

Die vorliegende Expertise gibt einen Überblick über die wichtigsten vorhandenen Datensätze mit Bezug zur Arbeitswelt in Deutschland und untersucht, inwiefern diese für eine nach Branchen differenzierte Indikatorik geeignet sind. Die Auswertung der in den Datensätzen verfügbaren Informationen zu Merkmalen und Kategorien der Arbeitswelt ergibt, dass sich einige Datensätze für die Entwicklung von Indikatoren zur Arbeitswelt eignen und gleichzeitig eine aussagekräftige Branchendifferenzierung ermöglichen können.

Unter den Haushaltsbefragungen haben sich durchgängig das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) sowie der Mikrozensus als geeignete Datenquellen erwiesen. Auch das Nationale Bildungspanel (NEPS) sowie die Daten des „Programme for the International Assessment of Adult Competencies“ (PIAAC) bilden Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt umfassend und vielfältig ab, sind allerdings auf Grund ihrer relativ geringen Fallzahlen für differenzierte Branchenanalysen (z.B. auf Ebene einer 2-stelligen Klassifikation) weniger geeignet und kommen höchstens für Analysen auf einer 1-stelligen Ebene in Betracht. Von den betrachteten Erwerbstätigenbefragungen haben sich der Lohnspiegel des WSI (Lohnspiegel/WIF), die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung sowie die BAuA-Arbeitszeitbefragung für eine branchenspezifische Arbeitsweltberichterstattung als geeignet erwiesen. Der „European Working Conditions Survey“ (EWCS) beinhaltet zwar sehr vielfältige Informationen zur Arbeitswelt, scheidet aber auf Grund der geringen Fallzahl für Branchenanalysen aus. Auf der Ebene der Unternehmens- und Betriebsbefragungen kommen für die Arbeitswelt-berichterstattung insbesondere die Verdienststrukturerhebung (VSE) sowie das IAB-Betriebspanel in Betracht.

1. Hintergrund und Aufgabenstellung

Um den strukturellen Wandels der Arbeitswelt besser zu verstehen, hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Weißbuch „Arbeiten 4.0“ eine öffentliche Arbeitsweltberichterstattung unter Beteiligung der Wissenschaft und der Sozialpartner vorgeschlagen. Dabei sollen möglichst auch unterschiedliche Entwicklungen in einzelnen Branchen der Wirtschaft betrachtet werden.

Anhand von aussagekräftigen Kennziffern könnte eine indikatorengestützte Berichterstattung darüber informieren, wie sich bestimmte Arbeitsformen, Arbeitszeiten und weitere Aspekte der Arbeitsqualität entwickeln. Es könnten insbesondere Indikatoren für Aspekte von Entlohnung und Leistungspolitik, von Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation, von Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen, von Vielfalt im Betrieb sowie von Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung dargestellt werden.

Eine auf Indikatoren gestützte Berichterstattung kann auch nach Branchen differenziert erfolgen. Bei der Auswertung wurden folgende Merkmale und Kategorien berücksichtigt:

a) **Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen**
- Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen
- Leistungsorientierte Vergütungen

b) **Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation**
- Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen (u.a. mit Bezug auf Normalarbeitsverhältnis, atypische Beschäftigung etc.)
- Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik
- Arbeitszeiten und Arbeitsorte
- Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung

c) **Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen**
- Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb
- Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit (betriebliche Gestaltung sowie subjektive und objektive Indikatoren zur Gesundheit)
- Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb

d) **Vielfalt im Betrieb**
- Altersstruktur der Belegschaften
- Gleichstellung der Geschlechter (einschl. betrieblicher Maßnahmen)
- Vielfalt der Herkunft (einschl. betrieblicher Maßnahmen)
- Inklusion (einschl. betrieblicher Maßnahmen)

e) **Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung**
- Tarifbeziehungen
- Betriebliche Mitbestimmung
- Unternehmensmitbestimmung

Für eine auf quantitative Indikatoren gestützte Arbeitsweltberichterstattung im Hinblick auf die vorgenannten Merkmalen und Kategorien ist eine umfassende und aussagekräftige Datengrundlage unabdingbar. Da Betriebe und Beschäftigte im Mittelpunkt der regelmäßigen Berichterstattung stehen sollen, kommen als Datengrundlage vor allem solche (Mikro-)Datensätze in Frage, die Angaben zu diesen Merkmalen und Kategorien auf Ebene des Betriebs, auf Ebene der Beschäftigten oder sowohl auf Betriebs- als auch auf Beschäftigtenebene beinhalten. Zudem soll dieser Fokus um eine branchenspezifische Betrachtung ergänzt werden.

Die vorliegende im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales erstellte Expertise gibt einen umfassenden Überblick über die wichtigsten vorhandenen Datensätze mit Bezug zum Arbeitsmarkt in Deutschland und untersucht, inwiefern diese als Datenbasis für Indikatoren zur Arbeitsweltberichterstattung geeignet sind. Die Ergebnisse dieser Expertise sollen als Grundlage für die weitere Konkretisierung und Entwicklung von Arbeitswelt-Indikatoren dienen, aber auch bestehende Datenlimitationen aufzeigen, damit gegebenenfalls Schritte zu einer Verbesserung der Datengrundlage für eine quantitativ angelegte Arbeitsweltberichterstattung in die Wege geleitet werden können. Konkret gliedert sich die vorliegende Untersuchung in drei Schritte.

Im ersten Schritt wird untersucht, ob und in welchem Umfang die oben genannten Merkmale und Kategorien zur Arbeitswelt durch die in Deutschland gegenwärtig vorhandenen Datensätze erfasst werden und somit potenziell für die Bildung von entsprechenden Kennziffern zur Verfügung stehen. Darüber hinaus wird erfasst, ob und – falls vorhanden – in welcher Gliederungstiefe in diesen Datensätzen eine Branchenklassifikation verfügbar ist. Im zweiten Arbeitsschritt wird untersucht, inwieweit mit den vorhandenen Daten die Entwicklungen in der Arbeitswelt nach Branchen belastbar dargestellt werden können. Hierbei stehen die Vergleichbarkeit der Branchenklassifikationen zwischen Datensätzen und somit die Möglichkeit der Verknüpfung unterschiedlicher Datenquellen sowie die Repräsentativität durch hinreichend große Fallzahlen im Vordergrund. Im dritten und letzten Arbeitsschritt werden schließlich Überlegungen angestellt, wie sich die Indikatoren zur Charakterisierung der Arbeitswelt mit Indikatoren zur Charakterisierung von Marktstruktur und Marktveränderungen verknüpfen lassen.

2. Ergebnisse

2.1 Verfügbare Datensätze zur Charakterisierung der Arbeitswelt

Die Entwicklung von aussagekräftigen Indikatoren zur Charakterisierung der Arbeitswelt setzt voraus, dass eine fundierte Datengrundlage zur Verfügung steht. Daher ist es in einem ersten Schritt zunächst notwendig eine eingehende Sichtung potentieller Datensätze im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Informationen für eine indikatorengestützte Arbeitsweltberichterstattung vorzunehmen. Darauf aufbauend können Datensätze identifiziert werden, die grundsätzlich als Datengrundlage in Frage kommen können.

Zu diesem Zweck erfolgt eine Untersuchung der Datensätze anhand der jeweils vorliegenden Datendokumentationen, insbesondere Fragebögen, Codebücher und die Qualitätsberichte der amtlichen Statistik. Tabelle 2.1 gibt einen Überblick über die einzelnen Datensätze. Die Ergebnisse der Sichtung von Merkmalen und Kategorien der Arbeitswelt sind in der Anlage 2 für jeden Einzeldatensatz anhand von standardisierten Datenblättern dargestellt. Eine kurze Einleitung charakterisiert jeweils Zielsetzungen, inhaltliche Schwerpunkte und Stärken des Datensatzes. Anschließend gibt eine kurze Zusammenfassung Auskunft über die Eignung des Datensatzes für eine potentielle indikatorengestützte Arbeitsweltberichterstattung auf Basis der verfügbaren Dimensionen a) bis e) wie in Abschnitt 1 dargestellt und durch einen kurzen Überblick über methodische und sozio-demografische Informationen ergänzt. Schließlich werden die verfügbaren Merkmale und Kategorien für die jeweiligen Dimensionen einer Arbeitsweltberichterstattung im Einzelnen aufgeführt. Dabei ist zu beachten, dass diese vielfach mit Hilfe von unterschiedlichen Fragestellungen und Formulierungen erhoben wurden. Dies gilt auch für die Charakterisierung der Merkmale in den Datendokumentationen der Datenproduzenten. Auch hier wurden identische Merkmale oftmals mit unterschiedlichen Formulierungen dokumentiert. Dennoch wurde versucht, verschiedene Merkmalsformulierungen soweit wie möglich in den Datenblättern zu vereinheitlichen bzw. zur zur besseren Übersichtlichkeit zusammengefasst.

Unterscheidung von Datentypen nach Untersuchungseinheit

Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt getrennt nach Datentypen, die sich durch die jeweils befragte Untersuchungseinheit unterscheiden. Zunächst werden die Ergebnisse für repräsentative Haushaltsbefragungen dargestellt (z.B. Mikrozensus, Sozio-oekonomisches Panel, siehe Abschnitt 4.1). Haushaltsbefragungen sind in der Regel so konzipiert, dass sie verschiedene Aspekte der Lebenssituation privater Haushalte und den darin lebenden Personen repräsentativ für die Gesamtbevölkerung abbilden. Das heißt, dass die für die Arbeitsweltberichterstattung relevante Bevölkerung der Erwerbstätigen zwar ebenfalls repräsentativ befragt wird. Allerdings bestehen im Hinblick auf die Verfügbarkeit von Informationen zur Charakterisierung der Arbeitswelt zwei grundsätzliche Einschränkungen. Zum einen decken die Fragenkataloge von Haushaltsbefragungen Aspekte des Arbeitslebens der befragten Personen in der Regel als einen unter mehreren Themenschwerpunkten ab. Insofern ist ex ante zu erwarten, dass die entsprechenden Fragen weniger ins Detail gehen als dies bei Datensätzen der Fall sein dürfte, die sich ausschließlich auf das Arbeitsleben fokussieren. Zum anderen ist zu beachten, dass per Definition nur eine Teilauswahl der jeweiligen Fallzahl für Arbeitswelt-Indikatoren in Frage kommt, nämlich diejenigen Befragungspersonen, die zum Zeitpunkt der Befragung erwerbstätig sind. Diese grundsätzlichen

Einschränkungen schließen Haushaltsbefragungen als geeignete Datengrundlagen für die Arbeitsweltberichterstattung zwar keinesfalls grundsätzlich aus, sollten jedoch bei der Indikatorenentwicklung berücksichtigt und im Einzelfall eingehender untersucht werden.

Tabelle 2.1 Überblick der untersuchten Datensätze

Haushaltsbefragungen	**Jahr der Dokumentation**	**Fallzahlen** (*=für Deutschland)		**Wirtschaftsklassifikationen**	
		Individuen	Betriebe	Typ	Tiefe
Mikrozensus (MZ)	2015	820.000		WZ 2008	3-Steller
Sozio-ökonomisches Panel (SOEP)	2015	30.000		NACE Rev.1	2-Steller
Nationales Bildungspanel (NEPS)	2016	9.700		WZ 2008	2-Steller
Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)	2014	5.000		ISIC Rev. 4	4-Steller
DEGS – Gesundheit Erwachsener in Deutschland	2015	8.150		n.a.	
SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe	2017	4.400*		NACE Rev. 1	1-Steller
Transitions and Old Age Potential (TOP)	2016	5.000		n.a.	
pairfam - Beziehungen und Familienleben in Deutschland	2016	10.500		WZ 2008	5-Steller
Erwerbstätigenbefragungen					
European Skills and Jobs Survey (ESJS)	2015	4.000*		NACE Rev. 2	1-Steller
Lohnspiegel (WIF)	2015	19.400*		NACE Rev. 2	4-Steller
BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung	2013	20.000		WZ 2008	5-Steller
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015	2016	20.030		WZ 2008	2-Steller
European Workings Condition Survey (EWCS)	2016	2.000*		NACE Rev. 2	2-Steller
DGB-Index „Gute Arbeit“	2016	9.700		WZ 2008	2-Steller
iga.Barometer	2014	2.000		WZ 2008	1-Steller
Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität (INQA)	2015	5.000		WZ 2008	1-Steller
Unternehmens-/Betriebsbefragungen					
Verdienststrukturerhebung (VSE)	2016	1.030.000	71.000	WZ 2008	5-Steller
Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS)	2005	900.000	27.000	WZ 1993	5-Steller
IAB-Betriebspanel (IAB BP)	2016		16.000	WZ 2008	5-Steller
Arbeitswelt 4.0-Befragung	2017		2.000	WZ 2008	5-Steller
Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE)	2016		40.500	WZ 2008	5-Steller
Arbeitskostenerhebung (AKE)	2010		32.000	WZ 2008	5-Steller

Dagegen sind Erwerbstätigenbefragungen (Abschnitt 4.2) dezidiert dazu konzipiert Informationen zu bestimmten Aspekten der Arbeitswelt von Erwerbstätigen zu erfassen. Daher sollten sie für die Arbeitsweltberichterstattung grundsätzlich eine hohe Relevanz haben, insbesondere für Merkmale und Kategorien auf der Individualebene. Allerdings ist auch hier im Einzelfall zu prüfen, mit welchen Fallzahlen im Hinblick auf die Repräsentativität die Erwerbstätigenbevölkerung abgebildet wird und welche Informationen in welchem Detailgrad erhoben werden.

Da sich Haushalts- und Erwerbstätigenbefragungen an einzelne Individuen als Untersuchungseinheit richten werden Informationen zum jeweiligen Betrieb des Beschäftigungsverhältnisses in aller Regel nur eingeschränkt erhoben. Um die Betriebsebene der Arbeitswelt umfassend analysieren zu können sind daher Unternehmens- und Betriebsbefragungen (Abschnitt 4.3) unabdingbar, da sie sich ausschließlich auf diese Ebene fokussieren. Unter den Unternehmens- und Betriebsbefragungen lassen sich darüber hinaus bestimmte Datensätze mit Angaben der im Betrieb Erwerbstätigen verknüpfen (z.B. IAB-Betriebspanel) oder sind so konzipiert, dass neben Informationen zum Betrieb als Ganzes ebenfalls Daten zu einzelnen Erwerbstätigen mitliefern (z.B. Verdienststrukturerhebung).

Die Auswahl von einzelnen Datensätzen, die als Grundlage für eine auf Indikatoren gestützte Arbeitsweltberichterstattung dienen sollen, hängt letztlich davon ab welche konkreten Indikatoren im Einzelnen entwickelt werden sollen. Daher wird an dieser Stelle lediglich zusammenfassend aufgezeigt, welche einbezogenen Datensätze welche Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt grundsätzlich und in welchem Umfang abbilden. Dazu wurde für jedes einzelne Datenblatt (siehe Anhang 2) die Anzahl der im Datensatz enthaltenen Variablen ausgezählt und zu jedem Merkmal und jeder Kategorie aufsummiert. Die Darstellung erfolgt in Form der folgenden „Merkmals-Matrizen“ (Tabelle 2.2). Hierbei ist zu beachten, dass sich diese zur übersichtlichen Darstellung lediglich auf eine Teilauswahl von zehn der insgesamt untersuchten Datensätze beschränken. Die entsprechenden Matrizen sind für sämtliche einbezogenen Datensätze im Anhang 1 (Tabellen 3.1 und 3.2) dargestellt.

Jede Spalte der Merkmals-Matrix bezieht sich auf einen Datensatz, wiederum separat für Haushalts-, Erwerbstätigen- und Betriebsbefragungen. In den Zeilen sind die bereits in Abschnitt 1 dargestellten Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt abgebildet. Jede Zelle der Matrix enthält nun die Gesamtzahl der in den Datenblättern aufgeführten Merkmale. Zum Beispiel wird deutlich, dass das Merkmal „Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen“ in der Haushaltsbefragung Sozio-oekonomisches Panel (SOEP) in Form von insgesamt 13 Variablen abgedeckt wird (vgl. Datenblatt zum SOEP in Anhang 2).

Die Anzahl der Variablen je Datensatz und Merkmal lässt sich über Datensätze bzw. über Merkmale und Kategorien hinweg aufsummieren. Die Zeilensummen erlauben demnach Aussagen darüber, wie umfangreich ein Merkmal insgesamt abgedeckt ist. So konnten beispielsweise in den zehn ausgewählten Datensätzen zusammen insgesamt 78 Variablen identifiziert werden, die dem Merkmal „Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen“ zugeordnet werden können. Für „Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation“ sind es 240. Die Spaltensummen geben dagegen Auskunft darüber, wie umfangreich ein einzelner Datensatz Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt abbildet. Für das SOEP konnten beispielsweise insgesamt 73 Variablen identifiziert werden.

Tabelle 2.2 Merkmals-Matrix zur Teilauswahl der zehn wichtigsten untersuchten Datensätze

Datensatzname	MZ	SOEP	NEPS	PIAAC	WIF	BIBB-BAuA	BAuA	EWCS	VSE	IAB BP	
Datentyp*	T1	T1	T1	T1	T2	T2	T2	T2	T3	T3	
Fallzahlen	820.000	30.000	9.700	5.000	19.400	20.000	20.030	2.000	71.000	16.000	
Stellen der Klassifikation	3-Steller	2-Steller	2-Steller	4-Steller	4-Steller	5-Steller	2-Steller	2-Steller	5-Steller	5-Steller	**Summe**
a) Entlohnung/Leistungspolitik […]	2	13	10	6	14	2	1	6	20	4	**78**
b) Arbeitsplatzsicherheit […]	15	35	25	17	28	29	34	33	13	11	**240**
c) Tätigkeiten/Gesundheit/[…]	17	21	36	22	6	24	19	26	2	5	**178**
d) Vielfalt im Betrieb	2	1	0	2	8	1	1	4	2	13	**34**
e) Arbeitsbeziehungen/[…]	0	3	0	0	4	0	1	2	2	3	**15**
Summe	**36**	**73**	**71**	**47**	**60**	**56**	**56**	**71**	**39**	**36**	**233**

*
T1 Repräsentative Haushaltsbefragungen
T2 Befragungen von Erwerbstätigen
T3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die reine Betrachtung der aggregierten Anzahl von Variablen je Datensatz und Merkmal nicht ausreicht, um abschließend beurteilen zu können inwiefern ein Datensatz für die Arbeitsweltberichterstattung geeignet ist oder nicht. Die Betrachtung sollte im weiteren Diskussionsprozess um qualitative Aspekte ergänzt werden, die auch andere Qualitäten der Datensätze mit berücksichtigen, wie beispielsweise die methodologische oder inhaltliche Ausrichtung und Spezialisierung der Datensätze. Die hier durchgeführte rein quantitative Betrachtung gibt allerdings bereits Hinweise darauf, welche Datensätze welche Merkmale besonders umfangreich abbilden und sich daher für eine eingehendere Prüfung anbieten.

Welche Datensätze bilden Merkmale der Arbeitswelt besonders umfangreich ab?

Aus der Merkmals-Matrix ergibt sich, dass folgende Datensätze auf Grund ihrer relativ hohen Anzahl und Vielfalt an Variablen (Spaltensumme) grundsätzlich eher für Indikatoren zur Arbeitsweltberichterstattung geeignet sind.

Unter den Haushaltsbefragungen sind dies

- das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) und
- der Mikrozensus (MZ).

Dagegen wäre eine repräsentative Darstellung der Arbeitswelt-Indikatoren durch die Datensätze NEPS und PIAAC mit ihren Fallzahlen von jeweils (deutlich) unter 10.000 Befragten nur eingeschränkt möglich (siehe nächster Abschnitt). Diese Einschränkung ergibt sich beim SOEP und insbesondere beim Mikrozensus auf Grund ihrer (sehr) großen Fallzahlen nicht.

Bei den Erwerbstätigenbefragungen weisen

- der Lohnspiegel (WIF),
- die BAuA-Arbeitszeitbefragung und
- die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung

eine recht große Zahl an Variablen auf. Der „European Workings Condition Survey“ (EWCS) hat dagegen nur eine Fallzahl von 2.000 Befragten für Deutschland. Es ist fraglich, ob sich mit dieser geringen Fallzahl eine differenzierte Analyse der Arbeitswelt darstellen lässt.

Schließlich weisen bei den Unternehmens- und Betriebsbefragungen

- die Verdienststrukturerhebung (VSE) und
- das IAB-Betriebspanel (IAB BP)

die größte Anzahl an verfügbaren Merkmalen auf. Für diese beiden Datensätze spricht auch, dass sie neben der Betriebsebene gleichzeitig auch die Beschäftigtenebene abbildet (VSE) bzw. sich mit Individualdaten der Beschäftigten verknüpfen lassen (IAB BP).

Welche Merkmale werden durch welche Datensätze besonders gut abgedeckt?

Die einzelnen Merkmale und Kategorien zur Charakterisierung der Arbeitswelt werden über alle Datensätze hinweg in unterschiedlichem Umfang abgebildet. Die größte Anzahl an Variablen konnte für das Merkmal „Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation“ identifiziert werden. Alleine für die hier spezifisch dargestellten Datensätze sind es 240, über alle Datensätze hinweg sind

es 351 (siehe Tabellen 3.1 und 3.2 in Anhang 1). Die Datensätze des SOEP, die BAuA-Arbeitszeitbefragung und auch der European Workings Condition Survey stellen hierzu die meisten Merkmale bereit. Das am zweithäufigsten identifizierte Merkmal ist mit 178 Variablen (alle Datensätze: 292) „Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen". Hierzu tragen insbesondere die Datensätze NEPS, EWCS und BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung bei. Das Merkmal „Entlohnung, Leistungspolitik und Vergütungen" findet sich unter den zehn ausgewählten Datensätzen in insgesamt 78 Variablen (alle Datensätze: 118). Besonders umfangreich wird dieses Merkmal durch die Verdienststrukturerhebung (VSE) sowie durch das SOEP und die Daten der WIF abgebildet.

Welche Merkmale werden nur in geringem Umfang abgebildet?

Für die Merkmale „Vielfalt im Betrieb" und „Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung" konnten nur vergleichsweise wenige Variable identifiziert werden. Für die Arbeitsweltberichterstattung zur „Vielfalt im Betrieb" kann noch am ehesten das IAB-Betriebspanel herangezogen werden, das sich jedoch überwiegend auf die Altersstruktur und die Gleichstellung der Geschlechter konzentriert. Innerhalb dieses Merkmals gibt es kaum Angaben zur „Vielfalt der Herkunft" oder „Inklusion". Gleiches gilt auch für die Kategorien „Betriebliche Mitbestimmung" und besonders „Unternehmensmitbestimmung" innerhalb des Merkmals „Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung".

2.2 Potenzial für Branchenanalysen in der Arbeitsweltberichterstattung

Im zweiten Schritt wird untersucht, inwieweit sich die vorhandenen Datensätze für die Erstellung von Branchenprofilen eignen. Auf der Basis der vorhandenen Datendokumentationen wurde geprüft, ob und welche verschiedenen Wirtschaftsklassifikationen in den Daten vorhanden sind und in welcher Detailliertheit sie vorliegen. Diese Information konnte in der Regel den Codebüchern oder Fragebogen und den dort vorhandenen Variablendefinitionen entnommen werden.[1] Eine konsistente Gegenüberstellung und Auflistung der vorhandenen Wirtschaftsklassifikationen und ihrer Detailliertheit pro Datensatz erlaubt dabei Aussagen, welche Merkmale aus verschiedenen Datensätzen sich über eine gemeinsame Wirtschaftszweigklassifikation konsistent zusammenführen lassen.

In Tabelle 2.1 sind für alle betrachteten Datensätze der Typ und der Detailgrad der vorhandenen Branchenklassifikation aufgeführt. Es ist festzuhalten, dass in fast allen vorliegenden Datensätzen die Informationen zum Wirtschaftszweig grundsätzlich anhand eines gängigen nationalen oder internationalen Systems klassifiziert wurden und damit vergleichbar sind.[2] Lediglich die beiden Datensätze „Gesundheit Erwachsener in Deutschland" (DEGS) sowie „Transitions und Old Age Potential: Übergänge und Alternspotenziale" (TOP) weisen keinerlei Angaben zur Wirtschaftszweigen auf. Fast alle deutschsprachigen Datensätze verwenden die „Klassifikation der Wirtschaftszweige Ausgabe 2008" des Statistischen Bundesamtes (WZ 2008).[3] Nur das Sozio-oekonomische Panel (SOEP) nutzt die Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der

[1] In den Fällen, in denen keine Fragebögen oder Codebücher verfügbar waren, wurde diese Information von den Datenproduzenten eingeholt.

[2] Nach Maßgabe des vorliegenden Projektumfangs konnte nicht geprüft werden, inwieweit einzelne Merkmale in mehrjährig angelegten Datensätzen nicht regelmäßig erhoben wurden und entsprechend variieren.

[3] Siehe Dokumentation der WZ 2008: https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/GueterWirtschaftklassifikationen/Content75/KlassifikationWZ08.html

Europäischen Gemeinschaft (NACE rev. 1). Vorhandene Umstiegsschlüssel zwischen den Klassifizierungssystemen NACE rev. 1 sowie NACE rev. 2 erlauben durchweg den Umstieg zur WZ 2008.[4] Dieser Umstiegsschlüssel gilt auch für andere internationale Datensätze und macht diese damit prinzipiell vergleichbar mit der WZ 2008. Der Detailgrad wird mit Hilfe der im Datensatz verfügbaren Anzahl der Stellen innerhalb des jeweiligen Datensatzes beschrieben. Diese variiert von einer relativen groben Einordung auf der Ebene „1-Steller“ bis zu einer sehr detaillierten Zuordnung auf der Ebene „5-Steller“.[5]

Welche Datensätze eignen sich für eine nach Branchen differenzierte Berichterstattung?

Da für aufschlussreiche Spezialauswertungen mindestens von einem 2-stelligen Niveau einer Wirtschaftsklassifikation auszugehen ist, stehen die folgenden Datensätze aufgrund ihrer 1-Stelligkeit dafür nicht zur Verfügung: SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe, „European Skills and Jobs Survey“ (ESJS), iga.Barometer und „Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität“.

Für eine Einschätzung, welche branchenbezogenen Auswertungen belastbare Resultate ergeben könnten, muss wiederum die jeweilige Fallzahl des Datensatzes mit berücksichtigt werden. Hierzu sind in Tabelle 2.1 ebenfalls die absoluten Fallzahlen der Datensätze erfasst. Bei Unternehmens- und Betriebsbefragungen wurden sowohl die Fallzahlen der Individualdaten für Beschäftigte als auch der Betriebe ausgewiesen.

Auf der Ebene der Unternehmens-/Betriebsbefragungen liegen die Datensätze durchweg in hohen Fallzahlen und als 5-Steller vor. Diese Datensätze eignen sich damit prinzipiell für Detailbetrachtungen und Spezialauswertungen. Dies gilt auch für Datensätze, die wie die Vierteljährliche Verdiensterhebung und die Arbeitskostenerhebung nur in aggregierter Form zur Verfügung stehen.

Im Hinblick auf die Haushalts- und Erwerbstätigenbefragungen existiert kein allgemein gültiges Kriterium vor, das eine Einschätzung erlaubt ab welcher Fallzahl ein Datensatz für Branchenanalysen geeignet ist. Dies muss für individuelle Datensätze im Einzelnen an Hand von Fallzahl-Auszählungen nach Branchen und separat für die im Einzelfall interessierende Variable geprüft werden. Allerdings lässt sich approximativ eine Größenordnung als erste Näherung abschätzen, wenn man unterstellt, dass in einem Datensatz mindestens 100 individuelle Beobachtungen je Branche vorliegen müssen, um belastbare Aussagen treffen zu können.[6] Unter dieser Annahme kann für einen Datensatz mit einer Fallzahl von 10.000 Beobachtungen erwartet werden, dass solche Branchen belastbar abgebildet werden, auf die im Aggregat mindestens ein Prozent aller Erwerbstätigen entfallen. Bei einem Datensatz mit einer Fallzahl von 20.000 könnten entsprechend auch solche Branchen belastbar abgebildet werden, auf die mindestens 0,5 Prozent der Erwerbstätigen entfallen.

---

[4] Vgl. Umsteigeschlüssel zur WZ 2008 über die Korrespondenztabellen von NACE 1.1. NACE 2 bei Eurostat: http://ec.europa.eu/eurostat/web/nace-rev2/correspondence_tables

[5] Als Beispiel für die WZ 2008: Ein landwirtschaftlicher Betrieb lässt sich auf Ebene „1-Steller“ lediglich dem Abschnitt A „Land- und Fortwirtschaft, Fischerei“ zuordnen während auf 5-Steller-Ebene beispielsweise zwischen den Wirtschaftszweigen 01.13.1 „Anbau von Gemüse und Melonen“ und 01.13.2 „Anbau von Kartoffeln sowie sonstigen Wurzeln und Knollen“ unterschieden werden kann.

[6] Bei einer Fallzahl von 100 je Zelle handelt es sich um eine in der empirischen Wirtschaftsforschung übliche Größenordnung, die sehr häufig zur Anwendung kommt um eine Mindestgröße für eine Subgruppe zu definieren. Auch ein Mindestumfang von 50 Beobachtungen kommt in Einzelfällen zur Anwendung, dieser sollte jedoch keineswegs unterschritten werden, wenn aussagefähige Analysen vorgenommen werden sollen.

Tabelle 2.3 stellt die Gesamtzahl und den prozentualen Anteil der Erwerbstätigen nach der Wirtschaftszweigklassifikation WZ 2008 sowohl für den 1-Steller als auch den 2-Steller dar. Es zeigt sich, dass bei einer Branchendefinition nach dem 1-Steller der WZ2008 ein Erwerbstätigenanteil von einem Prozent von den meisten Branchen überschritten wird. Zusammengenommen repräsentieren diese Branchen mehr als 97 Prozent aller Erwerbstätigen. Daraus folgt, dass ein Datensatz mit mindestens 10.000 Beobachtungen ausreichen dürfte, um belastbare Branchenanalysen auf 1-stelligem Niveau durchführen zu können, die nahezu die Gesamtheit der Erwerbstätigen abbildet. Für eine 2-stellige Branchenklassifikation nach WZ2008 verringert sich die Zahl der Branchen mit einem Erwerbstätigenanteil von mindestens einem Prozent. Im Aggregat repräsentieren diese Brachen auf der 2-stelligen Ebene einen Anteil von etwa 81 Prozent aller Erwerbstätigen. Der aggregierte Anteil der Branchen mit jeweils mindestens 0,5 Prozent aller Erwerbstätigen liegt bei etwa 92 Prozent.

Um eine bessere Abdeckung von nahezu 100 Prozent aller Erwerbstätigen zu erzielen besteht zudem auf Grundlage der gängigen Wirtschaftszwiegklassifikationen stets die Möglichkeit einzelne Branchen auf Basis einer 2-stelligen Ebene zu aggregierten Branchen unterhalb der 1-stelligen Ebene zusammenzufassen. Beispielsweise werden in der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung Wirtschaftszweige auf Grundlage WZ 2008 (2-Steller) zu 38 aggregierten Wirtschaftssektoren zusammengefasst. Insbesondere im Bereich des Verarbeitenden Gewerbes könnten jeweils zwei bis drei 2-stellige Branchen zusammengefasst werden. Dies würde die prozentuale Abdeckung aller Erwerbstätigen erhöhen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass eine variablenspezifische Überprüfung der Fallzahlen je Branche im Einzelfall konkret geprüft werden müsste. Allerdings ergibt sich als erster Anhaltspunkt, dass für Branchenanalysen auf Ebene des 1-Stellers ein Datensatz mit etwa 10.000 Beobachtungen im Regelfall ausreichen dürfte. Geht man als Grad für aufschlussreiche Spezialauswertungen von einem mindestens 2-stelligen Niveau einer Wirtschaftsklassifikation aus, so ist eine Mindestfallzahl von etwa 20.000 Personen erforderlich, um die Erwerbstätigenbevölkerung weitestgehend (mehr als 90 Prozent) nach Branchen gegeliedert abzubilden. Dieses Kriterium erfüllen

- der Mikrozensus (MZ),
- das Sozio-oekonomische Panel (SOEP),
- der Lohnspiegel (WIF),
- die BAuA-Arbeitszeitbefragung und
- die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung.

Der Datensatz NEPS weist eine Fallzahl von knapp unter 10.000 auf und dürfte somit für Branchenanalysen auf 1-stelligem Niveau in Frage kommen. Die Datensätze EWCS und PIAAC haben Fallzahlen von deutlich unter 10.000 und dürften nur dann für Branchenanalysen auf 1-stelligem Niveau in Frage kommen, wenn davon abgesehen wird die Bevölkerung der Erwerbstätigen nahezu vollständig abzubilden. Bei einer gesamten Fallzahl von 2.000 (z.B. EWCS) kann erwartet werden, dass solche Branchen eine Fallzahl von mindestens 100 aufweisen, die mindestens fünf Prozent aller Erwerbstätigen repräsentieren. Diese Branchen stellen aggregiert einen Anteil von 77 Prozent aller Erwerbstätigen.

Tabelle 2.3 Erwerbstätige nach Klassifikation der Wirtschaftszweige WZ 2008

WZ2008 (1-Steller)			WZ2008 (2-Steller)		
Bezeichnung	**Erwerbstätige**	**Anteil in %**	**Bezeichnung**	**Erwerbstätige**	**Anteil in %**
A Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	409.471	1,03	01 Landwirtschaft, Jagd und damit verbundene Tätigkeiten	379.316	0,95
			02 Forstwirtschaft und Holzeinschlag	26.441	0,07
			03 Fischerei und Aquakultur	3.714	0,01
B Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	75.461	0,19	05 Kohlenbergbau	15.766	0,04
			06 Gewinnung von Erdöl und Erdgas	3.254	0,01
			07 Erzbergbau	891	0,00
			08 Gewinnung von Steinen und Erden, sonstiger Bergbau	42.427	0,11
			09 Erbr.v.Dienstl.f.d. Bergbau u.für die Gew.von Steinen und Erden	13.123	0,03
C Verarbeitendes Gewerbe	7.407.752	18,65	10 Herstellung von Nahrungs- und Futtermitteln	770.136	1,94
			11 Getränkeherstellung	83.800	0,21
			12 Tabakverarbeitung	9.602	0,02
			13 Herstellung von Textilien	83.038	0,21
			14 Herstellung von Bekleidung	42.841	0,11
			15 Herstellung von Leder, Lederwaren und Schuhen	19.836	0,05
			16 Herst. v.Holz-, Flecht-, Korb- und Korkwaren (ohne Möbel)	126.209	0,32
			17 Herstellung von Papier, Pappe und Waren daraus	133.130	0,34
			18 Herst.v.Druckerz.; Vervielf.v.besp. Ton-, Bild-u.Datenträgern	183.641	0,46
			19 Kokerei und Mineralölverarbeitung	25.646	0,06
			20 Herstellung von chemischen Erzeugnissen	337.904	0,85
			21 Herstellung von pharmazeutischen Erzeugnissen	157.552	0,40
			22 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	417.978	1,05
			23 Herst.v. Glas u.Glaswaren, Keramik, Verarb.v. Steinen u.Erden	218.173	0,55
			24 Metallerzeugung und -bearbeitung	301.660	0,76
			25 Herstellung von Metallerzeugnissen	911.766	2,29
			26 Hast.v.DV-geräten, elektr. und optischen Erzeugnissen	433.917	1,09
			27 Herstellung von elektrischen Ausrüstungen	373.596	0,94
			28 Maschinenbau	1.081.302	2,72
			29 Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	929.266	2,34
			30 Sonstiger Fahrzeugbau	160.084	0,40
			31 Herstellung von Möbeln	129.188	0,33
			32 Herstellung von sonstigen Waren	286.262	0,72
			33 Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	191.225	0,48
D Energieversorgung	241.895	0,61	35 Energieversorgung	241.895	0,61
E Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	262.960	0,66	36 Wasserversorgung	39.491	0,10
			37 Abwasserentsorgung	34.470	0,09
			38 Sammlung,Abfallbeseitigung,Rückgewinnung	185.406	0,47
			39 Beseitigung von Umweltverschmutzungen u.sonst.Entsorgung	3.593	0,01
F Baugewerbe	2.113.451	5,32	41 Hochbau	329.068	0,83
			42 Tiefbau	224.581	0,57
			43 Vorber.Baustellenarbeiten, Bauinstallation u.sonst.Ausbaugew.	1.559.802	3,93
G Handel; Instandhaltung und Reparatur von Fahrzeugen	5.659.834	14,25	45 Hdl. mit Kraftfahrzeugen; Instandh.u.Rep.v.Kraftfahrzeugen	777.671	1,96
			46 Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	1.608.127	4,05
			47 Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.274.036	8,24
H Verkehr und Lagerei	2.167.487	5,46	49 Landverkehr und Transport in Rohrfernleitungen	832.013	2,09
			50 Schifffahrt	26.705	0,07
			51 Luftfahrt	65.176	0,16
			52 Lagerei sowie Erbr.v.sonstigen DL für den Verkehr	789.131	1,99
			53 Post-, Kurier- und Expressdienste	454.462	1,14
I Gastgewerbe	2.017.102	5,08	55 Beherbergung	461.023	1,16
			56 Gastronomie	1.556.079	3,92
J Information und Kommunikation	1.153.345	2,90	58 Verlagswesen	212.629	0,54
			59 Hst.,Verl.u.Vertr.v.Filmen,Fernseh;Kinos;Tonst.u.Verl.v.Musik	63.606	0,16
			60 Rundfunkveranstalter	61.938	0,16
			61 Telekommunikation	62.094	0,16
			62 Erbringung von Dienstleistungen der Informationstechnologie	676.258	1,70
			63 Informationsdienstleistungen	76.820	0,19
K Erbringung von Finanz- und	1.074.630	2,70	64 Erbringung von Finanzdienstleistungen	667.725	1,68
			65 Versicherungen u.Pensionskassen	176.021	0,44
			66 Mit Finanz- und Versicherungs-DL verb. Tätigkeiten	230.892	0,58
L Grundstücks- und Wohnungswesen	514.122	1,29	68 Grundstücks- und Wohnungswesen	514.122	1,29
M Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen	2.545.094	6,41	69 Rechts- und Steuerberatung, Wirtschaftsprüfung	581.313	1,46
			70 Verw.u. Führung v.Unternehmen u.Betr.; Unternehmensber.	724.551	1,82
			71 Architektur- und Ingenieurbüros; techn., physik. u.	634.188	1,60
			72 Forschung und Entwicklung	227.087	0,57
			73 Werbung und Marktforschung	245.482	0,62
			74 Sonsti.freiberufl., wissenschaftl.u.techn.Tätigkeiten	92.739	0,23
			75 Veterinärwesen	39.734	0,10
N Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen	3.302.442	8,31	77 Vermietung von beweglichen Sachen	119.980	0,30
			78 Vermittlung und Überlassung von Arbeitskräften	996.199	2,51
			79 Reisebüros, Reiseveranst.u.Erbr.sonst.Reservierungs-DL	103.547	0,26
			80 Wach- und Sicherheitsdienste sowie Detekteien	263.358	0,66
			81 Gebäudebetreuung; Garten- und Landschaftsbau	1.347.768	3,39
			82 Dienstleistg.f.Untern.u.Privatpers.ang	471.590	1,19
O Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.886.859	4,75	84 Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung	1.886.859	4,75
P Erziehung und Unterricht	1.447.460	3,64	85 Erziehung und Unterricht	1.447.460	3,64
Q Gesundheits- und Sozialwesen	5.383.170	13,55	86 Gesundheitswesen	2.820.861	7,10
			87 Heime (ohne Erholungs- und Ferienheime)	1.120.235	2,82
			88 Sozialwesen (ohne Heime)	1.442.074	3,63
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	519.671	1,31	90 Kreative, künstlerische und unterhaltende Tätigkeiten	89.373	0,22
			91 Bibl.,Archive,Museen,zoolog.u.ä.Gärten	44.835	0,11
			92 Spiel-, Wett- und Lotteriewesen	83.790	0,21
			93 Erbr.v. Dienstl. des Sports, der Unterhaltung und der Erholung	301.673	0,76
S Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	1.195.005	3,01	94 Interessenvertr.,kirchl.u.sonst.Verein	636.360	1,60
			95 Rep.v. DV-geräten und Gebrauchsgütern	44.905	0,11
			96 Erbr.v.sonstigen überwiegend persönlichen Dienstleistungen	513.740	1,29
T Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten	329.664	0,83	97 Private Haushalte mit Hauspersonal	327.682	0,82
			98 H.v.Waren,Dienstl.d.priv. Haushalte oaS	1.982	0,00
U Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	18.385	0,05	99 Exterritoriale Organisationen und Körperschaften	18.385	0,05
XX Keine Zuordnung möglich				4.757	0,01
Insgesamt	**39.730.025**	**100,00**		**39.730.025**	**100,00**
Aggregierter Anteil der Branchen mit Anteil von >0,5%		**99,76**			**92,06**
Aggregierter Anteil der Branchen mit Anteil von >1,0%		**97,66**			**81,39**
Aggregierter Anteil der Branchen mit Anteil von >5,0%		**77,01**			**15,34**

Können die Indikatoren zur Arbeitsweltberichterstattung auch nach Bildungs- oder Berufsklassifizierungen differenziert werden?

Praktisch alle Haushalts- und Erwerbstätigenbefragungen weisen Merkmale zum Bildungsstand aus. Nahezu ausnahmslos wurde die „International Standard Classification of Education" (ISCED) zur Klassierung von Schultypen und Schulsystemen genutzt. In Datensätzen, in denen die ISCED Klassifikation nicht genutzt wird, könnten die Angaben aus den Merkmalen allgemeiner Schulabschluss und beruflicher Bildungsabschluss herangezogen werden, um die ISCED nachträglich abzubilden.[7] Auf der Betriebsebene stehen Daten zum Bildungsstand nur in der VSE und der GLS bereit. Tabelle 3.3 in Anhang 1 gibt einen Überblick über alle verfügbaren Klassifikationen zum Bildungsstand.

Auch die Berufsklassifikationen wurden auf Basis der Datendokumentationen zusammengetragen (siehe Tabelle 3.4). Bis auf die DEGS-Befragung weisen alle Haushalts- und Erwerbstätigenbefragungen eine Klassifikation der Berufe aus. Auf der Betriebsebene stehen Angaben zum Beruf nur in der VSE und der GLS bereit. Die deutschsprachigen Datensätze verwenden überwiegend die Klassifikation der Berufe 2010 (KldB 2010) oder die Klassifizierung der Berufe 1992 (KldB92) für ältere Datensätze. Auf internationaler Ebene wird die „International Standard Classification of Occupations" (ISCO) verwendet. Ein Vorteil der KldB 2010 ist deren hohe Kompatibilität mit der ISCO. Zur Verknüpfung der verschiedenen Klassifikationen und für den Vergleich mit anderen Datenquellen stehen Umstiegsschlüssel bereit.[8]

2.3 Möglichkeiten zur Verknüpfung mit Indikatoren für Marktstrukturen

In einem dritten und letzten Schritt werden nun Überlegungen angestellt, inwiefern Indikatoren zur Charakterisierung der Arbeitswelt mit Indikatoren für Marktstrukturen und Marktentwicklungen zu verknüpfen sind. Somit stellt sich analog zum zweiten Schritt die Frage, inwiefern Dimensionen von Marktstrukturen/-entwicklungen in aggregierten oder mikrobasierten Datensätzen verfügbar sind und gleichzeitig nach Branchen bzw. WZ-Kategorien abgegrenzt werden können. Als marktbezogene Indikatoren seien hier beispielhaft genannt:

- **die** Rentabilität von Unternehmen,
- die Wettbewerbsintensität oder
- die Gründungsdynamik.

Betrachtet man Rentabilität als Gewinn pro Umsatz eines Unternehmens, bleibt zu untersuchen, welche Datensätze solche Informationen enthalten.

Das IAB-Betriebspanel und das Mannheimer Unternehmenspanel (MUP) enthalten Umsatzinformationen das IAB-Betriebspanel auch Informationen zur Wettbewerbsintensität. Beide Datensätze verfügen darüber hinaus Branchenangaben über die WZ 2008 (2-Steller für das MUP). Der Stichprobenumfang erlaubt entsprechende Branchenanalysen auf zweistelliger Basis. Über den

[7] Vgl. http://www.gesis.org/missy/materials/MZ/tools/isced

[8] Vgl. die Umsteigeschlüssel der Bundesagentur für Arbeit: https://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/Klassifikation-der-Berufe-Nav.html

WZ 2008 lassen sich die Datensätze miteinander vergleichen. Allerdings erlaubt nur das IAB Betriebspanel eine Verknüpfung mit den Beschäftigten aufgrund des Betriebsschlüssels

Jenseits der Mikroebene könnten aggregierte Datensätze zur Entwicklung von Umsätzen und Bruttoinlandsprodukt nach Wirtschaftsbereichen herangezogen werden. Die Daten des Statistischen Bundesamts geben darüber bspw. aggregiert Auskunft nach Gewerbearten und tief gestaffelten Wirtschaftszweigen.[9]

Die Wettbewerbsintensität innerhalb eines nach Branchenabgrenzung definierten Markts lässt sich auf verschiedene Weisen charakterisieren. Dazu zählt sicherlich in erster Linie die (relative) Anzahl von Betrieben, also Wettbewerbern, innerhalb der jeweiligen Branche, die sich aus amtlichen aggregierten Statistiken oder großen amtlichen Mikrodaten (z.B. VSE) erfassen lässt. Für die deutsche Volkswirtschaft, die durch eine hohe Export-Intensität gekennzeichnet ist, ist darüber hinaus der internationale Wettbewerb von großer Bedeutung. Hier wäre zu prüfen, ob Datensätze Auskünfte darüber geben wie stark ein Unternehmen oder eine Branche vom Export abhängig sind. Beispielsweise beinhalten die Daten des IAB-Betriebspanels Informationen darüber, ob und in welchem Umfang ein Unternehmen exportiert. Darüber hinaus könnten Input-Output-Matrizen hilfreich sein, die auf aggregierter Ebene darstellen, wie sehr eine Branche dem internationalen Wettbewerb ausgesetzt ist.

Schließlich stellt die Gründungsdynamik innerhalb eines Marktes einen Indikator für Wachstums- und Beschäftigungspotenziale dar. Das Statistische Bundesamt berichtet in der Fachserie 2 (Reihe 5) „Gewerbeanzeigen“[10] über die Zahl der Gewerbean- und -abmeldungen, unter anderem auch nach Wirtschaftsbereichen. Somit ließe sich ein WZ-spezifischer Indikator für zu- oder abnehmende Dynamik erstellen, der mit den anderen Indikatoren der Arbeitsweltberichterstattung verknüpft werden könnte. Ein weiterer Indikator könnte die branchenspezifische Auslastung von produktiven Kapazitäten sein.

[9] Vgl. bspw. https://www-genesis.destatis.de/ oder einzelne Wirtschaftsbereiche: https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/Wirtschaftsbereiche/Wirtschaftsbereiche.html

[10] https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/UnternehmenHandwerk/Gewerbeanzeigen/Gewerbeanzeigen.html

3. Anhang 1: Vergleichende Tabellen

Tabelle 3.1 Merkmals-Matrix für Haushaltsbefragungen, Erwerbstätigenbefragungen sowie Betriebsbefragungen mit Individualdaten

Datensatzname	MZ	SOEP	NEPS	PIAAC	DEGS	SHARE	TOP	PAIRFAM	ESJS	WIF	BIBB-BAuA	BAuA	EWCS	DGB-I	IGA.BARO	INQUA
Datentyp*	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T1	T2	T2	T2	T2	T2	T2	T2	T2
Fallzahlen	820.000	30.000	9.700	5.000	8.150	4.400	5.000	10.500	4.000	19.400	20.000	20.030	2.000	9.700	2.000	5.000
Stellen der Klassifikation	3-Steller	2-Steller	2-Steller	4-Steller	n.a.	1-Steller	n.a.	5-Steller	1-Steller	4-Steller	5-Steller	2-Steller	2-Steller	2-Steller	1-Steller	1-Steller
a) Entlohnung/Leistungspolitik [...]	**2**	**13**	**10**	**6**	**1**	**5**	**2**	**4**	**1**	**14**	**2**	**1**	**6**	**1**	**1**	**2**
Löhne/Lohnstrukturen […]	2	5	3	5	1	2	2	4	1	5	1	1	1	1	1	1
Leistungsorientierte Vergütungen		8	7	1		3				9	1		5			1
b) Arbeitsplatzsicherheit [...]	**15**	**35**	**25**	**17**	**6**	**14**	**6**	**9**	**11**	**28**	**29**	**34**	**33**	**20**	**10**	**19**
Stabilität/Wandel […]	7	13	13	3		4	1	1	3	5	6	8	6	6	4	6
Arbeitsorganisation […]	1	3	3	10	2	7			6	4	9	2	9	3	2	1
Arbeitszeiten/-orte	6	14	4	1	3	1	2	7	1	10	10	20	12	7	2	6
Motivation, Zufriedenheit […]	1	5	5	3	1	2	3	1	1	9	4	4	6	4	2	6
c) Tätigkeiten/Gesundheit/[...]	**17**	**21**	**36**	**22**	**14**	**15**	**10**	**6**	**20**	**6**	**24**	**19**	**26**	**14**	**7**	**9**
Wandel Anforderungen/Tätigkeiten	3	3	6	9	2	1	2	3	9	1	9	12	8	8	5	2
Gesunde Arbeit/Sicherheit […]	8	9	10	2	12	13	6	3	1	2	5	7	12	4	1	5
Qualifikation/Weiterbildung […]	6	9	20	11		1	2		10	3	10		6	2	1	2
d) Vielfalt im Betrieb	**2**	**1**	**0**	**2**	**0**	**0**	**1**	**0**	**1**	**8**	**1**	**1**	**4**	**0**	**0**	**0**
Altersstruktur der Belegschaften	1	1		2			1		1	2	1	1	1			
Gleichstellung der Geschlechter […]	1									6			1			
Vielfalt der Herkunft […]													1			
Inklusion […]													1			
e) Arbeitsbeziehungen/[...]	**0**	**3**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**0**	**4**	**0**	**1**	**2**	**3**	**0**	**2**
Tarifbeziehungen		2								2				1		1
Betriebliche Mitbestimmung		1								2		1	2	2		1
Unternehmensmitbestimmung																
Summe	**36**	**73**	**71**	**47**	**21**	**34**	**19**	**19**	**33**	**60**	**56**	**56**	**71**	**38**	**18**	**32**

* T1 Repräsentative Haushaltsbefragungen, T2 Befragungen von Erwerbstätigen, T3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

Tabelle 3.2 Merkmals-Matrix für Unternehmens- und Betriebsbefragungen

Datensatzname	VSE	GLS	IAB BP	Arbeit 4.0	VVE	AKE	
Datentyp*	T3	T3	T3	T3	T3	T3	
Fallzahlen	71.000	27.000	16.000	2.000	40.500	32.000	
Stellen der Klassifikation	5-Steller	5-Steller	5-Steller	5-Steller	5-Steller	5-Steller	**Summe**
a) Entlohnung/Leistungspolitik […]	**20**	**8**	**4**	**0**	**11**	**4**	**47**
Löhne/Lohnstrukturen […]	13	3	2		9	1	**28**
Leistungsorientierte Vergütungen	7	5	2		2	3	**19**
b) Arbeitsplatzsicherheit […]	**13**	**6**	**11**	**1**	**4**	**5**	**40**
Stabilität/Wandel […]	4	4	5		2	1	**16**
Arbeitsorganisation […]			1				**1**
Arbeitszeiten/-orte	8	2	5		2	4	**21**
Motivation, Zufriedenheit […]	1			1			**2**
c) Tätigkeiten/Gesundheit/Kompetenzen	**2**	**1**	**5**	**15**	**2**	**1**	**26**
Wandel Anforderungen/Tätigkeiten	2	1		8	2		**13**
Gesunde Arbeit/Sicherheit […]			2				**2**
Qualifikation/Weiterbildung […]			3	7		1	**11**
d) Vielfalt im Betrieb	**2**	**1**	**13**	**2**	**0**	**0**	**18**
Altersstruktur der Belegschaften	1	1	6	1			**9**
Gleichstellung der Geschlechter […]	1		7	1			**9**
Vielfalt der Herkunft […]							**0**
Inklusion […]							**0**
e) Arbeitsbeziehungen/Mitbestimmung	**2**	**3**	**3**	**0**	**1**	**0**	**9**
Tarifbeziehungen	2	3	1		1		**7**
Betriebliche Mitbestimmung			2				**2**
Unternehmensmitbestimmung							**0**
Summe	**39**	**19**	**36**	**36**	**18**	**10**	**233**

* T3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

Tabelle 3.3 Datensätze und zugrundeliegende Klassifikationen und Merkmale zum Bildungsstand

	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss	Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss	ISCED 97	ISCED 2011
Haushaltsbefragungen				
Mikrozensus	ja	ja	ja	
Sozio-oekonomisches Panel	ja	ja	ja	ja
Nationales Bildungspanel	ja	ja	ja	
Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)	ja	ja	ja	
DEGS – Gesundheit Erwachsener in Deutschland			ja	
SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe	ja	ja	ja	ja
Transitions and Old Age Potential	ja	ja	ja	
pairfam - Beziehungen und Familienleben in Deutschland	ja	ja	ja	
Erwerbstätigenbefragungen				
European Skills and Jobs Survey	ja	ja	ja	
Lohnspiegel (WIF)	ja		ja	
BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung	ja	ja	ja	
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015	ja	ja		
European Workings Condition Survey	ja	ja	ja	
DGB-Index „Gute Arbeit“	ja	ja		
iga.Barometer	ja	ja		
Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität	ja			
Unternehmens-/Betriebsbefragungen				
Verdienststrukturerhebung	ja	ja		ja
Gehalts- und Lohnstrukturerhebung				
IAB-Betriebspanel				
Arbeitswelt 4.0-Befragung				
Vierteljährliche Verdiensterhebung				
Arbeitskostenerhebung				

Tabelle 3.4 Datensätze und zugrundeliegende Berufsklassifikationen

	KldB 2010	KldB92	ISCO-08	ISCO-88
Haushaltsbefragungen				
Mikrozensus	ja	ja	ja	ja
Sozio-oekonomisches Panel	ja	ja	ja	ja
Nationales Bildungspanel	ja	ja	ja	ja
Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)			ja	
DEGS – Gesundheit Erwachsener in Deutschland	n.a.			
SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe			ja	
Transitions and Old Age Potential				ja
pairfam - Beziehungen und Familienleben in Deutschland	ja	ja	ja	ja
Erwerbstätigenbefragungen				
European Skills and Jobs Survey			ja	
Lohnspiegel (WIF)			ja	ja
BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung	ja	ja	ja	ja
BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015	ja		ja	
European Workings Condition Survey			ja	ja
DGB-Index „Gute Arbeit“	ja		ja	
iga.Barometer	6 Berufsgruppen			
Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität	n.a.			
Unternehmens-/Betriebsbefragungen				
Verdienststrukturerhebung	ja		ja	
Gehalts- und Lohnstrukturerhebung	KldB 75			
IAB-Betriebspanel	n.a.			
Arbeitswelt 4.0-Befragung	ja			
Vierteljährliche Verdiensterhebung	n.a			
Arbeitskostenerhebung	n.a.			

4. Anhang 2: Datensteckbriefe

4.1 Repräsentative Haushaltsbefragungen

a) Mikrozensus (MZ)

Der Mikrozensus ist die amtliche Repräsentativitätsstatistik des Statistischen Bundesamts über die Bevölkerung und den Arbeitsmarkt in Deutschland mit einem Auswahlsatz von 1% der Bevölkerung (ca. 820.000 Individuen). Die Grundgesamtheit bildet die wohnberechtigte Bevölkerung in Privathaushalten und Anstaltsunterkünften am Haupt- und Nebenwohnsitz. Das Fragenprogramm des MZ besteht aus einem gleichbleibenden Grundprogramm, das sozioökonomische Grundinformationen liefert und die laufende Beobachtung des Arbeitsmarktes ermöglicht. Neben den jährlich zu erhebenden Merkmalen des Grundprogramms werden in Ergänzungsprogrammen mit unterschiedlichen Auswahlsätzen weitere Angaben zu den Themen Aus- und Fortbildung, aktuelle und frühere Erwerbstätigkeit und Erwerbsbeteiligung erhoben. Darüber hinaus gibt es Zusatzprogramme mit Merkmalen unterschiedlicher Themenschwerpunkte, die nicht jährlich erhoben werden. Zudem sind seit dem MZ 2005 Ad-hoc Module enthalten, die im Rahmen des European Labour Force Survey mit einem Auswahlsatz von 0,1% erhoben werden.

Das breite Spektrum an Erhebungsmerkmalen und der große Stichprobenumfang stellen die wesentlichen Vorteile des Mikrozensus dar. Daher eignet er sich auch für die Analyse kleinerer Sub-Populationen, wie zum Beispiel Berufsgruppen oder detaillierte Wirtschaftszweige. Darüber hinaus ermöglicht die hohe Kontinuität des Erhebungsdesigns Untersuchungen im Zeitverlauf, mit denen sich historische Entwicklungen aufzeigen lassen. Der Mikrozensus ist durch seine hohen Fallzahlen und detaillierte Wirtschaftsklassifikation (3-Steller) gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Auf Grund der Tatsache, dass Gehälter und Haushaltseinkommen lediglich netto und in Größenklassen abgefragt werden eignet sich der MZ nur bedingt für Indikatoren im Bereich a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen. Dagegen können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Seit dem Mikrozensus 2005 wird flächendeckend das computergestützte persönliche Interview (CAPI) eingesetzt. Ein Teil der Befragten (ca. 20%) erteilt die Auskunft schriftlich.
Wie oft	Seit 1957 jährlich in Westdeutschland und seit 1991 jährlich in den neuen Bundesländern.
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (3-Steller) (ab 2008)
Ausgeübter/Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB92; KldB 2010; ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss; ISCED-97; CASMIN; Fachrichtung und Jahr des höchsten beruflichen Ausbildungs- oder Hochschulabschlusses
Betriebsgröße	Anzahl der Personen (gruppiert, 4 Gruppen)
Region	Bundesländer; Raumordnungsregionen; Regierungsbezirke; Kreise und kreisfreie Städte
Alter	Gruppiert und Einzelalter

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Nettomonatsverdienst; Haushaltsnettoeinkommen letzter Monat
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; 450 EUR, Mini-/Nebenjob; Befristung; kurzfristige Beschäftigung/Saisonarbeit; geringfügige Beschäftigung; weitere Erwerbstätigkeiten; Leiharbeit
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	IKT-Einsatz am Arbeitsplatz
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit (tatsächlich/vereinbart); flexible Arbeitszeiten; Überstunden; gewünschter Umfang an Arbeitsstunden; Samstags/Sonntags-, Nacht-, Feiertags-, Schichtarbeit; Arbeits- oder Ausbildungsstätte: Lage, Entfernung und Zeitaufwand für den Weg zur Arbeits- oder Ausbildungsstätte (ab 2008 alle vier Jahre)
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Berufswechsel; Arbeitsmethoden (Zeitdruck); Gestaltung der Aufgaben
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Arbeitsunfälle und arbeitsbedingte Gesundheitsprobleme (2013); Gesundheitsproblem/Behinderung (2012); Gesundheitlicher Zustand und Erwerbstätigkeit (2011); Dauer einer Krankheit oder Unfallverletzung; Art des Unfalls; Art der Behandlung; Krankheitsrisiken; Körpergröße und Gewicht (ab 2005 im Abstand von 4 Jahren)
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifikationsanforderung; Berufliche Aus-, Fortbildung/Umschulung (letzte zwölf Monate/vier Wochen); allgemeine Weiterbildung (letzte zwölf Monate/vier Wochen) (privat/beruflich); allgemeine/berufliche Weiterbildung; Zeitaufwand; Teilnahme an Lehrveranstaltungen in den letzten vier Wochen und im letzten Jahr
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Beschäftigungsdauer (Monat/Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	Vereinbarkeit von Beruf und Familie (2010)
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

b) Sozio-oekonomisches Panel (SOEP)

Das SOEP ist eine Wiederholungsbefragung des DIW Berlin und befragt zurzeit etwa 30.000 Individuen in fast 11.000 Haushalten. Die Daten geben Auskunft zu Fragen über Einkommen, Erwerbstätigkeit, Bildung oder Gesundheit. Themenschwerpunkte sind unter anderem Haushaltszusammensetzung, Erwerbs- und Familienbiographie, Erwerbsbeteiligung und berufliche Mobilität, Einkommensverläufe, Migrationshintergründe, Vereinbarkeit von Beruf und Familie, Gesundheitszustand, Bildung und Qualifikation und Lebenszufriedenheit. Die Befragten werden nicht nur zu objektiven Merkmalen, wie beispielsweise ihrem Einkommen oder den Merkmalen ihrer Wohnung, sondern auch zu subjektiven Merkmalen, so z. B. über Sorgen und ihre Lebenszufriedenheit in verschiedenen Lebensbereichen befragt.

Auf dem Gebiet der mikroanalytischen Forschung zu sozioökonomischen Fragen nimmt das Sozio-ökonomische Panel in Deutschland und im internationalen Vergleich eine herausragende Stellung ein. Mit Hilfe des SOEP können politische und gesellschaftliche Veränderungen in Deutschland beobachtet und analysiert werden. Die Daten helfen, soziologische, ökonomische, psychologische, demographische, aber auch gesundheitswissenschaftliche Fragestellungen zu beantworten. Da jedes Jahr die gleichen Personen befragt werden, können langfristige soziale und gesellschaftliche Trends im Längsschnitt besonders gut verfolgt werden. Das SOEP ist durch seine hohen Fallzahlen und die Wirtschaftsklassifikation (2-Steller) geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestütztes persönliches Interview (CAPI)
Wie oft	Seit 1984 jährlich
Branchenzugehörigkeit	NACE Rev.1 (2-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB92; KldB 2010; ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungsabschluss; ISCED 1997; ISCED 2011
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten im Gesamtunternehmen (gruppiert - 7 Gruppen)
Region	Bundesländer; Regierungsbezirke, Raumordnungsregionen, Kreise und kreisfreie Städte
Alter	Geburtsjahr; Alter (gruppiert und Einzelalter)

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttoerwerbseinkommen; Nettoerwerbseinkommen; Einkünfte aus Nebenerwerb/selbständiger Arbeit; Brutto/Nettolohn als Arbeiter; Mindestlohn
Leistungsorientierte Vergütungen	Gewinnbeteiligung; 13. Monatsgehalt; 14. Monatsgehalt; Weihnachtsgeld; Urlaubsgeld; Sonderzahlungen; Zuschläge; Zusatzleistungen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Zeit-/Leiharbeit; Werkvertrag; TZ/VZ; Befristung; ATZ (Modelle); Minijob; Midi Job; Jobwechsel; berufliche Veränderungen in den nächsten zwei Jahren; neue Stelle; beruflicher Aufstieg; Arbeitsplatzverlust
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Autonomie (Arbeit selbst erledigen); Ärger mit Vorgesetzten; Qualität der Zusammenarbeit mit Kollegen
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit (tatsächliche und vereinbarte); Arbeitsstunden pro Arbeitstag; Arbeitsstunden unregelmäßig; Arbeitszeitregelungen; Samstagsarbeit; Sonntagsarbeit; Nachtarbeit; Schichtarbeit; Arbeit von Zuhause; Überstunden; Arbeitsbeginn; Pendeln; Arbeitsweg in km; Arbeitsweg Dauer
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Zufriedenheit Lebensbereiche (Einkommen; Familie); Vorgesetztenfunktion; Führungsposition
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Berufswechsel; Ausbildungsberuf; Modernisierung der Ausstattung am Arbeitsplatz
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Gesundheitszustand; Arztbesuche; Krankenhausaufenthalte; Selbsteinschätzung Gesundheit; Krankheitsbild; Krankmeldungen; Krankenhausbesuche, Einschränkung durch gesundheitliche Probleme; Krankmeldungen; Anzahl Tage wegen Krankheit nicht gearbeitet
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifikationsmatch; allgemeine berufliche Weiterbildung; Weiterqualifizierung in den nächsten 2 Jahren; Kurse, Lehrgänge (Kosten; Finanzierung; Dauer; Art; Anpassung; Qualifikation, 2008)
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Tarifliche Bindung Arbeitsverdienst; tarifliche Bindung Mindestlohn
Betriebliche Mitbestimmung	Mitgliedschaft Gewerkschaft (2011)
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

c) Nationales Bildungspanel (NEPS)

Das Nationale Bildungspanel (NEPS) des Leibniz-Instituts für Bildungsverläufe (LIfBi) erhebt Daten zu Bildungsprozessen und Kompetenzentwicklungen im Längsschnitt. Befragt werden von ca. 6.700 (2007/2008) bis zu ca. 9.700 (2014/2015) Erwachsene der Geburtskohorten 1944 bis 1986. Das NEPS erfasst detailliert Bildungsaktivitäten und Lernprozesse (formale, nicht-formale und informelle Bildung), Entscheidungen, die zu ihrer Beteiligung führen, und den bisherigen Lebensverlauf der Befragten (insbesondere die Bildungs- und Erwerbsgeschichte, Partnerschaften sowie Kinder). Hierzu gehören auch die Lese-, Mathematik-, Naturwissenschafts- und IKT-Kompetenzen, sowie nicht-kognitive Fähigkeiten (wie Persönlichkeit, Motivation und soziale Kompetenzen etc.).

Die erhobenen Daten erlauben, die Bildungsverläufe und Kompetenzausstattung von Erwachsenen über ihren Lebensverlauf hinweg, insbesondere über ihre Erwerbsgeschichte, nachzuzeichnen und die Bildungs- und Erwerbsverläufe jüngerer Kohorten nach dem Eintritt ins Erwerbsleben weiterzuverfolgen. Zudem können Erträge von formalen Qualifikationen, Kompetenzen und Erwerbserfahrung in Form von Löhnen, Erwerbskarrieren und anderen Lebensbereichen bestimmt werden. Das NEPS ist auf Basis der hohen Fallzahlen und der Wirtschaftsklassifikation (2-Steller) geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestütztes Telefoninterview (CATI) oder computergestütztes persönliches Interview (CAPI)
Wie oft	Als einmalige Teilstudie 2007/2008; seit 2009 jährlich
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (2 Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf; Ausbildungsberuf (Berufs- und Fachbezeichnung)
Beruf	KldB2010; ISCO-88, ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungsabschluss; ISCED 1997; CASMIN
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten im Betrieb (gruppiert - 12 Gruppen)
Region	Bundesländer; Regierungsbezirke; Kreise und kreisfreie Städte
Alter	Geburtsjahr; Geburtsmonat; Alter (Einzelalter)

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Nettomonatsverdienst; Bruttomonatsverdienst; monatliches Haushaltsnettoeinkommen
Leistungsorientierte Vergütungen	Prämie (Gewinnbeteiligung/Gratifikation); Sonderzahlung; 13. Monatsgehalt; 14. Monatsgehalt; Weihnachtsgeld; Urlaubsgeld
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; Befristung; ATZ (Modelle); Minijob; geringfügige Beschäftigung; Zeit-/Saisonarbeit; ABM; Ein-Euro-Job; mithelfender Familienangehöriger; freie Mitarbeit; Volontariat; Trainee; Praktikum
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Interaktion; IKT Einsatz; IKT Verwendung; IKT-Literacy
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; durchschnittliche tatsächliche Arbeitszeit pro Woche; Überstunden; Arbeitsstätte
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Zufriedenheit Lebensbereiche (Leben; Familie; Gesundheit); Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Qualifikationsanforderung für Tätigkeit; Routine; Autonomie; Tätigkeitsspielraum; Anforderungsvielfalt; Zeitdruck
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Selbsteinschätzung Gesundheit; BMI; Gesundheitszustand; Alkohol/Narkotika; Raucherstatus; Sport; körperliche Anstrengung; gesundheitliche Probleme; psychische Probleme
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Anzahl Weiterbildung letztes Jahr; Gesamtdauer der Weiterbildungen im letzten Jahr (Stunden); Maßnahmen Berufsvorbereitung; Betriebsvereinbarung Weiterbildung; Weiterbildungsplanung; Weiterbildungskurse angeboten/finanziert; Freistellung; betrieblicher Ansprechpartner; finanzielle Unterstützung; Kurse/Lehrgänge selbst besucht (beruflich/privat); Kurskosten; Arbeitgeber; Fachmessen; Kongresse; informelles Lernen; Kursinhalte; Kursdauer; Kursabbruch; Umfeld Weiterbildung: berufliche oder private Gründe; Nutzenerwartung Kurse und Lehrgänge
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

d) Programme for the International Assessment of Adult Competencies (PIAAC)

PIAAC ist eine Studie der OECD, die es zum Ziel hat, Kompetenzen Erwachsener im internationalen Vergleich zu untersuchen. Für PIAAC werden pro Teilnehmerland ca. 5.000 zufällig ausgewählte Erwachsene im Alter von 16 bis 65 Jahren befragt. PIAAC beinhaltet zwei zentrale Teile: die Kompetenzmessung und den Hintergrundfragebogen. Die Kompetenzmessung im ersten Zyklus von PIAAC umfasst: die Lesekompetenz, die alltagsmathematische Kompetenz und technologiebasiertes Problemlösen. Darüber hinaus wurden über einen Hintergrundfragebogen zentrale Individualdaten ermittelt. Der Hintergrundfragebogen umfasst generelle Informationen über den Haushalt sowie zur befragten Person, Aus- und Weiterbildung, aktuelle Erwerbstätigkeit und berufliche Erfahrung, allgemeine und berufliche Verwendung der eigenen Fähigkeiten, Einstellungen zum Lernen und zu alltagsbezogenen Themen, sowie Teilnahme am gesellschaftlichen Leben.

PIAAC liefert international vergleichende empirische Befunde über das Ausmaß des produktiven Einsatzes von Kompetenzen und die ursprünglichen Investitionen in diese Kompetenzen (Humankapital). PIAAC ist grundsätzlich geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung (4-Steller). Allerdings ist die Fallzahl relativ gering, so dass belastbare Aussagen für tiefer gegliederte Branchenbetrachtungen kaum möglich sind. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestützte persönliche Befragung (CAPI)
Wie oft	Seit 2011 in mehreren Zyklen (Zehn-Jahresabständen) geplant: der zweite PIAAC-Zyklus ist für das Jahr 2021 geplant. In Deutschland wurde PIAAC zudem in ein Panel überführt (PIAAC-L), in dem Teilnehmer aus PIAAC 2012 in Deutschland über drei Jahre hinweg (2014, 2015 und 2016) wiederbefragt wurden.
Branchenzugehörigkeit	ISIC Rev. 4 (4-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungsabschluss; ISCED 1997
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten im Betrieb
Region	Bundesländer
Alter	Geburtsjahr; Alter

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttoverdienst (Stunde; Tag; Woche; Monat; Jahr)
Leistungsorientierte Vergütungen	Sonderzahlungen; Zuschläge
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; ATZ; Befristung/Zeit- oder Leiharbeitsfirma
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Autonomie (Arbeit selbst erledigen); Zusammenarbeit (Zeitaufwand; Kollegen; Kooperation; Unterstützung); Problemlösungen; Fremdorganisation der Arbeit; IKT Einsatz für Arbeit: Computer; IKT Einsatz für Arbeit: Internet; IKT Einsatz für Arbeit: Literacy
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion; Anzahl zu beaufsichtigender Mitarbeiter; Arbeitszufriedenheit
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Qualifikationsanforderung für Tätigkeit; berufliche Tätigkeiten; Verwendung IKT; Komplexe Verrichtungen und Aufgaben; Problemlösungen; Flexibilität (Arbeitsgeschwindigkeit; Arbeitsablauf; Arbeitszeit); Arbeitsfähigkeiten
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Körperliche Arbeit; Gesundheitszustand
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Weiterbildung letzte 12 Monate; nebenberufliche Ausbildung; Kostenübernahme Arbeitgeber; Kursarten; Schulungen; Workshops/Seminare; E-Learning; Zeitaufwand; Qualifikationsanforderung; Qualifikationsentsprechung; Learning-by-Doing
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Betriebszugehörigkeit – nach Lebensalter; Betriebszugehörigkeit – in Jahren
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

e) Gesundheit Erwachsener in Deutschland (DEGS)

Die Datenerhebungen zu DEGS fanden von 2008 bis 2011 durch das Robert Koch-Institut (RKI) statt. Die Studie lieferte bundesweit repräsentative Daten zur gesundheitlichen Situation von in Deutschland lebenden Erwachsenen. Befragt wurden (ca. 8.150) Erwachsene im Alter von 18 bis 79 Jahren (Querschnitt). Ein weiterer Survey zur Gesundheit von Erwachsenen befindet sich derzeit in der Planungsphase, die Datenerhebungen sollen voraussichtlich Ende 2018 beginnen. Die DEGS erhebt Daten über den Gesundheitsstatus (Krankheiten, Verletzungen/Vergiftungen, psychische Gesundheit und physiologische Risikofaktoren), die subjektive Gesundheit und gesundheitsbezogene Lebensqualität, die Inanspruchnahme von Leistungen des Gesundheitssystems, Informationen über einen gesundheitsrelevanten Lebensstil und das Gesundheitsverhalten, sowie Lebens- und Umweltbedingungen, Soziodemografie und den Sozialstatus. Thematische Schwerpunkte sind weiterhin chronische Krankheiten und die psychische Gesundheit.

DEGS-Daten erlauben repräsentative Aussagen über den Gesundheitszustand, das Gesundheitsverhalten und die medizinische Versorgung weiter Bevölkerungsteile. Die Untersuchungskomponente (Bio-Marker etc.) ermöglicht im Vergleich zu Befragungen sehr viel weitergehende Informationen über den Gesundheitsstatus der Befragten. Die DEGS ist nicht geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, da keine Wirtschaftsklassifikation vorliegt.

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestützte persönliche Befragung (CAPI), ergänzt mit Selbstausfüller-Fragebogen und medizinischen Untersuchungen (Biomarker, Körpergröße, Gewicht etc.)
Wie oft	Seit 1998 als Mischdesign aus Quer- und Längsschnittbefragung bis 2011 in unterschiedlichen Abständen
Branchenzugehörigkeit	n.a.
Beruf	n.a.
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	n.a.
Qualifikationen	ISCED 1997; CASMIN Bildungsgruppen; Sozioökonomischer Status (SES)
Betriebsgröße	n.a.
Region	Deutschland gesamt (West/Ost/Gesamt; keine Bundesländer)
Alter	Geburtsjahr; Altersgruppen

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Nettoeinkommen
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	n.a.
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Autonomie (Arbeit selbst erledigen); Zusammenarbeit (Kooperation)
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; Nachtarbeit; Schichtarbeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Familiäre Belastungen/Belastungen im Alltag
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Arbeitsbelastung (Umfang; Zeit)
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Allgemeiner Gesundheitszustand; Krankheiten; physischer Gesundheitszustand; psychischer Gesundheitszustand; Arzneimittel; Bio-Marker; Maßnahmen zur Gesundheitsförderung in den letzten 12 Monaten; Burn-out-Syndrom; Inanspruchnahme Prävention; Arbeitsunfähigkeit; Anzahl Krankheitstage; BMI
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

f) SHARE – Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe

SHARE wurde erstmals 2004 als repräsentative Befragung der Bevölkerung im Alter 50+ in 11 europäischen Ländern erhoben. Die internationale Haushaltsbefragung wird am Max-Planck-Institut für Sozialrecht und Sozialpolitik (MEA) koordiniert und erhebt Daten von insgesamt mehr als 123.000 Teilnehmern im Alter von über 50 Jahren (ca. 4.400 im Jahr 2015 in Deutschland). Die gesammelten Daten umfassen Gesundheitsvariablen (wie Gesundheitszustand, körperliche und kognitive Funktionsfähigkeit, Gesundheitsverhalten, Inanspruchnahme von Pflege), Biomarker (wie Greifkraft, BMI, Blutwerte), psychologische Faktoren (wie psychische Gesundheit, Wohlbefinden, Lebenszufriedenheit), ökonomische Größen (z. B. derzeitige Arbeitsaktivität, Tätigkeitsmerkmale, Vermögen und Konsum, Unterkunft, Bildung) und soziale Variablen (z. B. Hilfe innerhalb von Familien, soziale Netzwerke, ehrenamtliche Aktivitäten), sowie einen Link zu administrativen Daten der Rentenversicherung.

Die wissenschaftliche Stärke von Share beruht auf der Anlage als Längsschnitt-untersuchung, die den Alterungsprozess dynamisch erfasst. Die multidisziplinäre Vorgehensweise der Studie liefert darüber hinaus ein umfassendes Bild des Alterungsprozesses in einer international vergleichenden Perspektive. Share ist geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, allerdings liegt hier nur eine einstellige Wirtschaftsklassifikation vor. Zudem ist zu berücksichtigen, dass die relative geringe Fallzahl nicht die gesamte Erwerbsbevölkerung, sondern lediglich ältere Erwerbstätige abdeckt. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestützte persönliche Befragung (CAPI), ergänzt mit Selbstausfüller-Fragebogen
Wie oft	Seit 2004 alle zwei Jahre
Branchenzugehörigkeit	NACE Rev. 1 (1 Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; Dauer in Jahren; ISCED 1997; ISCED 2011 (ab Welle 5)
Betriebsgröße	Anzahl Mitarbeiter
Region	Bundesländer
Alter	Geburtsjahr / -monat

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Jährliches Erwerbseinkommen aus abhängiger Beschäftigung; Vermögenseinkommen
Leistungsorientierte Vergütungen	Einmalige Zahlungen (Bonuszahlungen; 13. Monatsgehalt; Weihnachtsgeld)
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Gefährdung Arbeitsplatz; TZ/VZ; Nebentätigkeit; Befristung/Zeit- oder Leiharbeitsfirma
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Autonomie (Arbeit selbst erledigen); Zusammenarbeit; Unterstützung; Anerkennung durch Vorgesetzten; IKT Computereinsatz am Arbeitsplatz; Computerkenntnisse; Internetnutzung
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Arbeitsbelastung (Zeitdruck)
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Allgemeiner Gesundheitszustand; langwierige Gesundheitsprobleme; Krankheiten oder Behinderungen (Diagnosen); schwere Arbeiten im Haus oder im Beruf; körperlich anstrengende Arbeiten; physischer Gesundheitszustand; psychischer Gesundheitszustand; Diagnosen; Arzneimittel (Verwendungszweck); Arztbesuche; Krankenhausaufenthalte; Bio-Marker; BMI
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Neue Fertigkeiten aneignen
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

g) Transitions and Old Age Potential (TOP)

Der Übergang in den Ruhestand und die ersten Jahre des nachberuflichen Lebensabschnitts stehen im Mittelpunkt der Studie des Bundesinstituts für Bevölkerungsforschung (BiB). Sie konzentriert sich auf die Alterspanne zwischen 55 und 73 Jahren, in der typischerweise der Eintritt in den Altersruhestand vollzogen wird und versteht sich als „Lebensphasen-Survey“ und als Ergänzung bestehender Studien im deutschen Sprachraum. Gegenstand der Untersuchung sind insbesondere Erwerbsarbeit und Übergang in den Ruhestand, Erwerbsarbeit im Ruhestand, Persönlichkeit, Zufriedenheit und Altersbilder, informelle Arbeiten: bürgerschaftliches und familiales Engagement. Gesundheit und Unterstützungs- bzw. Pflegetätigkeiten innerhalb der Familie. Von November 2015 bis Februar 2016 wurde eine erneute Befragung der Personen der ersten Welle aus dem Jahr 2013 durchgeführt. Die zweite Befragungswelle ist wichtig für die Untersuchung individueller Potenziale und Übergänge in den Ruhestand im Zeitverlauf. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf der Erklärung der Arbeitsmarktbeteiligung im späteren Erwachsenenalter mithilfe eines handlungstheoretischen Ansatzes. Befragt werden ca. 5.000 Teilnehmer aus der deutschsprachigen Wohnbevölkerung im Alter zwischen 55 und 70 Jahren (Jahrgänge 1942 bis 1958) in Privathaushalten in der ersten Welle 2013. Die Wiederholungsbefragung erfolgte mit ca. 2.500 Teilnehmern in der zweiten Welle.

Anders als vorhandene Datenquellen, die die gesamte zweite Lebenshälfte abbilden, konzentriert sich TOP auf den Übergang in den Ruhestand als Prozess des Austritts aus dem zweiten und dem Eintritt in das dritte Lebensalter. Deshalb stehen in dieser Studie Personen im Mittelpunkt, die in ihrem Leben kurz vor oder kurz nach dem Übergang in den Ruhestand stehen oder diesen gerade durchleben. TOP ist nicht geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, da keine Wirtschaftsklassifikation vorliegt. Zudem fokussiert die Studie auf Personen, die zum Befragungszeitpunkt nicht mehr erwerbstätig sind.

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computerunterstützte telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Seit 2013 im Abstand von drei Jahren
Branchenzugehörigkeit	n.a.
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübte Tätigkeit
Beruf	ISCO-88
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungs- oder Hochschul-/Fachhochschulabschluss; ISCED 1997; Anzahl der Jahre in schulischer und beruflicher Ausbildung
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten im Betrieb; Aktuelle Betriebsgröße (3 Gruppen)
Region	Bundesländer
Alter	Geburtsjahr; Alter

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Haushaltsnettoeinkommen (offen und gruppiert); monatliches Haushaltsnettoeinkommen; monatliches Netto-Äquivalenzeinkommen des Haushalts
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit (letzte/derzeitige Tätigkeit); Home-Office/Telearbeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion; Lebenszufriedenheit allgemein; Lebenszufriedenheit in ausgewählten Lebensbereichen (berufliche Tätigkeit etc.)
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Charakterisierung der derzeitigen bzw. letzten Tätigkeit; Beschreibung und Berufsbezeichnung der derzeitigen bzw. letzten beruflichen Tätigkeit
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Subjektive körperliche und mentale Gesundheit; subjektives Wohlbefinden; Einschränkung im Alltag durch eigenen Gesundheitszustand; Einschränkung der Tätigkeit aufgrund körperlicher/seelischer Probleme; körperliche Aktivität und Mobilität; gesundheitliche Lebensqualität
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Lernen am Arbeitsplatz und Weiterbildung; Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

h) pairfam - Beziehungen und Familienleben in Deutschland

Das 2008 gestartete Beziehungs- und Familienpanel pairfam („Panel Analysis of Intimate Relationships and Family Dynamics“) ist eine multidisziplinäre Längsschnittstudie zur Erforschung der partnerschaftlichen und familialen Lebensformen und wird koordiniert von der Universität Bremen, der Technischen Universität Chemnitz, der Friedrich-Schiller-Universität Jena, der Universität zu Köln und der Ludwig-Maximilians-Universität München (Institut für Soziologie). An der Haushaltsbefragung nehmen mit einer Ausgangsstichprobe von ca. 12.400 (2015 = 10.500) bundesweit zufällig ausgewählten Personen der Geburtsjahrgänge 1971-73, 1981-83 und 1991-93 teil. Das Frageprogramm von pairfam besteht aus jährlich zu erhebenden Kernmodulen und rotierenden Vertiefungsmodulen, deren Fokus auf Merkmale der Partnerschaftsentwicklung und Gestaltung, der Familiengründung und -erweiterung, der intergenerationalen Beziehungen, des Erziehungsverhaltens und der kindlichen Entwicklung sowie der sozialen Einbettung gerichtet ist. Die Befragung erfasst auch zahlreiche Aspekte aus anderen Lebensbereichen wie der Freizeitgestaltung, Erwerbstätigkeit, Gesundheit, Persönlichkeit, Religiosität und der Einbindung in soziale Netzwerke. Einige Merkmale werden nur einmalig erfasst (sog. Extramodule). Die Befragungsprogramme für Ankerpersonen, Partner, (Stief-)Eltern und Kinder unterscheiden sich in Umfang und Inhalt voneinander, sind jedoch in Bezug auf die thematischen Schwerpunkte weitgehend identisch.

Pairfam bietet mit seinem Design ein beachtliches Potenzial zur Analyse der Entwicklung von Paar- und Generationenbeziehungen in unterschiedlichen Lebensphasen im Längsschnitt und enthält auch Aspekte zur Arbeitswelt. Pairfam ist auf Basis der hohen Fallzahlen und der Wirtschaftsklassifikation (5-Steller) grundsätzlich geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass die für pairfam Befragten lediglich bestimmten Geburtsjahrgängen angehören und somit nicht repräsentativ für die gesamte Erwerbsbevölkerung sind. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computergestützte persönliche Befragung (CAPI)
Wie oft	Seit 2008 jährlich
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (5 Steller); WZ 2003; NACE Rev. 2; NACE Rev. 1.1
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB92; KldB2010; ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; Dauer Ausbildung in Jahren; ISCED 1997; CASMIN
Betriebsgröße	n.a.
Region	Bundesländer
Alter	Alter; Geburtsdatum

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Nettomonatsverdienst; Haushaltsnettoeinkommen pro Monat; Bruttomonatsverdienst; Vermögenseinkommen
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Befristung, TZ/VZ, Mini-Job, Ein-Euro-Job
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; Schichtarbeit; Wochenendarbeit; Nachtarbeit; Pendeln zur Arbeits-/Ausbildungsstätte; verschiedene Arbeitsorte; Anzahl wechselnder Arbeitsorte (Homeoffice); Arbeitsweg Dauer
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Zufriedenheit Work-Life Balance
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Work-Life Balance; Arbeitsbedingungen (Zeitdruck; Arbeitsbelastung)
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Allgemeiner Gesundheitszustand; physischer Gesundheitszustand; psychischer Gesundheitszustand
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

4.2 Erwerbstätigenbefragungen

i) Cedefop's - European Skills and Jobs Survey (ESJS)

Im Frühjahr 2014 wurden EU-weit in 28 Mitgliedsstaaten Arbeitnehmer über ihre Qualifikationen sowie Qualifikationsungleichgewichte durch das European Centre for the Development of Vocational Training (Cedefop) befragt. Die Erhebung identifiziert den Bildungs- und Qualifikationsbedarf in verschiedenen Berufen und Sektoren und bewertet, inwieweit grundlegende, digitale und transversale Kompetenzen auf dem Arbeitsmarkt vorhanden sind oder weiter angepasst werden müssen. EU-weit nahmen ca. 48.000 und in Deutschland ca. 4.000 Befragte geschichtet nach Alter, Geschlecht, Ausbildung, Beruf, Branche (Kriterien der Europäischen Arbeitskräfteerhebung) an der Untersuchung teil. Die Studie ist als fortlaufende Längsschnitterhebung angelegt.

Der ESJS ist die erste EU-28-weite Befragung zur Erforschung von Qualifikationsfehl-anpassungen. Untersucht werden die Treiber der Qualifikationsentwicklung und die Entwicklung von Qualifikationsdefiziten in Bezug auf die Komplexität und Anforderungen eines sich wandelnden Arbeitsmarktes. ESJS ist geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, allerdings liegt hier nur eine einstellige Wirtschafts-klassifikation vor. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Telefonische Befragung (CATI) und online Befragung
Wie oft	Bislang einmalig in 2014; Studie als fortlaufende Längsschnitterhebung angelegt
Branchenzugehörigkeit	NACE Rev. 2 (1-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; ISCED; Fachrichtung
Betriebsgröße	Anzahl Mitarbeiter (gruppiert 6 Gruppen)
Region	Deutschland gesamt (keine Bundesländer)
Alter	Geburtsjahr; -monat

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttomonatsverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Befristung; TZ/VZ-Beschäftigung; Angst vor Jobverlust
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Anforderungen Problemlösungen; IKT Einsatz; Kommunikation Kollegen; Teamarbeit
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Wandel Anforderungen beruflicher Tätigkeiten; Arbeitsbedingungen (Routine; Zeitdruck; Problemlösungen; Planung und Organisation); Berufliche Mobilität; Selbständigkeit; Berufswechsel; Tätigkeitsschwerpunkte
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifikationsanforderungen; Qualifikationseignung; Qualifikationsentwicklung; IKT Anforderungen; Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; berufliche Weiterbildung; Aneignung neue Fertigkeiten; Fremdsprachenkenntnisse; Weiterbildungsmaßnahmen entsprechend beruflicher Veränderung; Angst vor Qualifikationsverfall
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

j) Lohnspiegel (WIF)

Seit 2004 führt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut der Hans-Böckler-Stiftung (WSI) das Projekt „LohnSpiegel“ durch, das auf einer kontinuierlich laufenden Onlineerhebung von Daten zu den Arbeits- und Einkommensbedingungen von Arbeitnehmern basiert. Der Lohnspiegel wurde 2004 gegründet und war seitdem Mitglied des Wageindicator Foundation Netzwerkes. Der LohnSpiegel bzw. dessen internationales Pendant WageIndicator Foundation Survey (WIF) bietet Informationen zu den tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern in ca. 380 Berufen und Tätigkeiten. Die Umfragen enthalten detaillierte Angaben zu Einkommen und Gehältern, Arbeitgeberleistungen, Arbeitsbedingungen, Arbeitsverhältnissen und -verträgen, sowie Fragen zu Bildung, Beruf, Industrie und Haushaltsmerkmalen. Darüber hinaus enthält die Umfrage Zufriedenheitsangaben zu verschiedenen Lebens- und Arbeitsbereichen sowie Angaben zur Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben. An den Online-Umfragen haben sich seit 2004 über 250.000 Probanden beteiligt. In Deutschland liegen im Durchschnitt Angaben von ca. 40.000 Befragten vor (2015 = ca. 19.400).

Der WIF ist das führende nicht-kommerzielle Informationsangebot zu tatsächlich gezahlten Löhnen und Gehältern im Internet. WIF ist geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Internetbasierte Online-Umfrage
Wie oft	Seit 2001 jährlich international; in Deutschland seit 2004 jährlich
Branchenzugehörigkeit	NACE Rev. 2 (4-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; ISCED 1997
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten (gruppiert - 10 Gruppen)
Region	Deutschland gesamt (keine Bundesländer)
Alter	Geburtsjahr; Alter (gruppiert und Einzelalter)

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Stundenlohn; Brutto-Lohn; Netto-Lohn; Brutto-Einkommen; variables Gehalt
Leistungsorientierte Vergütungen	Bonus-Zahlung; Bonuszahlung für Qualifizierungen; Senioritäts-Zuschlag; bezahlte Überstunden; 13./14./15.-Gehalt; Weihnachtsgeld; indirekte Leistungen: VVL; Sonderzahlungen; Zuschläge; Zusatzleistungen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Befristete Beschäftigung; Mini-Job; VZ/TZ; irreguläre Arbeit; Nebenbeschäftigung
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Zusammenarbeit am Arbeitsplatz; Zusammenarbeit mit Kollegen; Zusammenarbeit mit Vorgesetzten; IKT Einsatz
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; Anzahl Arbeitstage pro Woche; vereinbarte Wochenarbeitszeit; tatsächliche Wochenarbeitszeit; Schichtarbeit; Samstagsarbeit; Sonntagsarbeit; Pendeln; Arbeitsweg in KM; Arbeitsweg Dauer
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion; Anzahl beaufsichtigter Mitarbeiter; Arbeitszufriedenheit; Zufriedenheit mit Kollegen; Zufriedenheit mit Vorgesetzten; Bereichszufriedenheiten (Bezahlung; Arbeitszeiten; Arbeitsumgebung; Leben)
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Qualifikationsanforderung für Tätigkeit
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Krankheitsbedingtes Fernbleiben; Anzahl Tage wegen Krankheit nicht gearbeitet
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifikationsmatch; Weiterbildungsmaßnahmen letztes Jahr; Eigenanteil an Weiterbildungsmaßnahmen letztes Jahr
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr); Altersverteilung Arbeitsplatz (gruppiert)
Gleichstellung der Geschlechter	Überwiegend männliche Kollegen; Vorgesetztenfunktion für weibliche Mitarbeiter; Anzahl beaufsichtigter weiblicher Mitarbeiter; Anzahl Frauen am Arbeitsplatz; Anteil Frauen an Belegschaft; Vereinbarkeit Familie-Beruf
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Bezahlung nach Tarifvereinbarung; European Working Time Directive
Betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat/Personalrat; Gewerkschaftsmitglied
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

k) BIBB-BAuA - Erwerbstätigenbefragung

Ziel der gemeinsamen Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) ist es, differenzierte repräsentative Informationen über Erwerbstätige und Arbeitsplätze für Forschungsfragen der quantitativen Berufs- und Qualifikationsforschung und der Arbeitsschutzberichterstattung bereit zu stellen. In der Erwerbstätigenbefragung werden ca. 20.000 Erwerbstätige ab 15 Jahren mit einer Arbeitszeit von mindestens 10 Stunden pro Woche in Deutschland befragt. Im Mittelpunkt der Befragung stehen daher zum einen Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Anforderungsniveau, Kenntnisanforderungen, Arbeitsanforderungen, Weiterbildungsbedarf, Arbeitsbedingungen, Arbeitsbelastungen etc.) und Fragen zu Beanspruchung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen, zum anderen Zusammenhänge zwischen Bildung und Beschäftigung im weiteren Sinne.

Im Fokus der Studie stehen Fragen zum Arbeitsplatz (Tätigkeitsschwerpunkte, Arbeitsanforderungen, Arbeitsbelastungen etc.) und zu Beanspruchung und gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Die Erwerbstätigenbefragung zeichnet sich im Vergleich zu anderen Untersuchungen dadurch aus, dass sie eine repräsentative Stichprobe der Erwerbsbevölkerung abbildet. Zudem kann sie bei der gleichzeitigen Erhebung von Belastung und gesundheitlichen Beschwerden Zusammenhänge zwischen beiden Parametern aufzeigen. BIBB-BAuA ist mit seinen hohen Fallzahlen und detaillierten Wirtschaftsklassifikation (5-Steller) geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Seit 1979 unregelmäßig, seit 2006 alle sechs Jahre
Branchenzugehörigkeit	WZ 2003; WZ 2008 (5-Steller); NACE Rev. 1.1; NACE Rev. 2
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf; Ausbildungsberuf (Berufs- und Fachbezeichnung)
Beruf	KldB92; KldB2010; ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; ISCED 1997
Betriebsgröße	Anzahl Personen im Betrieb
Region	Bundesländer; Raumordnungsregionen; Arbeitsamtsbezirke; Kreiskennziffern
Alter	Geburtsjahr; -monat

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttomonatsverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	Vergütung Überstunden
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Befristung/Zeitarbeitsfirma; Ein-Euro-Job; Beschäftigungssicherheit, TZ/VZ; ATZ; Mini- oder Midi Job; weitere Erwerbstätigkeit
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Zusammenarbeit mit Kollegen; Zusammenarbeit mit Vorgesetzten; Arbeit mit Computern; Nutzung des Internet; IKT Tätigkeiten (Programmieren; Websiteentwicklung; Hardware; Administration); Arbeitszeit an Computern
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Dauer, Lage, Flexibilität, Variabilität, Überstunden/ Überstundenausgleich, Schichtarbeit; Nachtarbeit; Samstags- und Sonntagsarbeit, Arbeit an Feiertagen; Büroarbeitsplatz
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Vorgesetztenfunktion; Anzahl beaufsichtigter Mitarbeiter; Verantwortung gegenüber Kollegen
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Arbeitsanforderungen; Arbeitsbelastungen; Veränderungen in den letzten zwei Jahren, Über-/Unterforderung, Berufsverläufe; Berufswechsel; Tätigkeitsschwerpunkte; Work-Life Balance; Veränderungen im Arbeitsumfeld
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Gesundheitszustand; physische Arbeitsbedingungen; physische Arbeitsbelastungen; psychische Arbeitsbedingungen, psychische Arbeitsbelastungen; gesundheitliche Beschwerden während der Arbeitszeit
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifikationsanforderungen; Kenntnisprofil; Teilnahme an beruflicher Weiterbildung letzte zwei Jahre; Teilnahme an beruflicher Weiterbildung in zwei Jahren; Weiterbildungsbedarf; ausbildungsadäquate Beschäftigung; Entsprechung ausgeübter und erlernter Beruf; erforderliche Grund- oder Fachkenntnisse für berufliche Tätigkeiten; Sprachkenntnisse; Wunsch nach Weiterbildungsmaßnahmen gezielt für Ältere im Betrieb
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

l) BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015

Die Daten der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA) geben Aufschluss über die Arbeitszeitrealität von Beschäftigten und erlauben eine Einschätzung zu Fragen der Arbeitszeitgeschehens und dessen Gestaltung. Der Fragebogen enthält ein breit gefächertes Fragespektrum zur ausgeübten Haupterwerbstätigkeit, zur beruflichen Stellung, und Branche; Angaben zur vertraglichen und tatsächlichen Wochenarbeitszeit, Überstunden, Vollzeit/Teilzeit, Gleitzeitregelungen, Schicht-, Bereitschafts- und Rufdienste; Fragen zu Arbeitszeitkonten, variablen Arbeitszeiten; Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf, ständige Erreichbarkeit; Fragen zu psychischen Anforderungen und Belastungen bei der Haupterwerbstätigkeit; Fragen zur Zufriedenheit mit der gegenwärtigen Erwerbstätigkeit und den physischen Anforderungen und Belastungen bei der Erwerbstätigkeit; Angaben zu weiteren Nebenerwerbstätigkeiten neben der Haupterwerbstätigkeit, sowie Angaben zur Zielperson und Zusammensetzung des Haushalts. Es werden ca. 20.030 Personen ab 15 Jahren befragt, die einer bezahlten Erwerbstätigkeit von mindestens zehn Stunden pro Woche nachgehen.

Die Befragung hat das Ziel, als eine der wenigen Datenquellen Unterschiede der Arbeitszeitgestaltung und der Arbeitsbedingungen und damit verbundene körperliche und mentale Arbeitsbelastungen repräsentativ zu erfassen und zu beschreiben. Die Studie ist zudem als Paneluntersuchung angelegt, um langfristig den Wandel in der Arbeitswelt zu untersuchen. Der Datensatz ist mit seinen hohen Fallzahlen geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Seit 2015 einmalig (Studie als Paneluntersuchung angelegt)
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (2-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB2010; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; Qualifizierungsniveau Arbeiter/Angestellter/Beamter
Betriebsgröße	Betriebsgröße
Region	Bundesländer
Alter	Geburtsjahr; -monat

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttomonatsverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Befristung; Werkvertrag; Zeitarbeitsfirma; Beschäftigungssicherheit; TZ/VZ; ATZ; Mini- oder Midi Job; weitere Erwerbstätigkeit
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Computerarbeit; Nutzung von IKT
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Arbeitszeit Dauer; Arbeitszeit Lage; Flexibilität; Variabilität Arbeitszeit; Büroarbeitsplatz; Arbeitspausen; Wochenarbeitszeit (vertraglich; tatsächlich); Überstunden/ Überstundenausgleich; Schichtarbeit; Sa.; So/Feiertage; zeitlicher Handlungsspielraum; Arbeitszeiterfassung; Gleitzeit; Arbeitszeitkonten; Rufbereitschaft; Homeoffice; Anzahl Arbeitstage pro Woche; Minuten Arbeitsweg
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Zufriedenheit mit Arbeitssituation; Vorgesetztenfunktion; Anzahl beaufsichtigter Mitarbeiter; soziale Unterstützung und Führung
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Work-Life Balance; Umstrukturierung/Personalveränderung; physische Anforderungen; Umgebungsbedingungen; ständige Erreichbarkeit; psychische Arbeitsbedingungen; Anforderungen an fachliche Kenntnisse; Stress und Arbeitsdruck; Einfluss- und Entscheidungsspielraum; Anforderungen durch Arbeitsmenge; Anforderungen an fachliche Kenntnisse; Veränderung von Stress und Arbeitsdruck
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Arbeitsfähigkeit; Produktionsarbeit/Maschinenarbeit; Gesundheitszustand; Anzahl verfallender Wochenüberstunden; psychische Arbeitsbedingungen; gesundheitliche Beschwerden; emotionale Erschöpfung
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat / Personalrat
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

m) European Workings Condition Survey (EWCS)

Die Erhebung vermittelt über Berufe, Sektoren und Altersgruppen hinweg ein umfassendes Bild der Arbeitswelt in Europa. Zu den gegenwärtig abgefragten Themen der Erhebung der European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound) zählen Beschäftigungsstatus, Länge und Organisation der Arbeitszeit, Arbeitsorganisation, Aus- und Weiterbildung, physische und psychosoziale Risikofaktoren, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz, Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Mitarbeiterbeteiligung, Verdienst und finanzielle Sicherheit sowie Arbeit und Gesundheit. In jeder Erhebungsrunde (2015 in EU ca. 43.000 und Deutschland ca. 2.000 Befragte) wird eine Zufallsstichprobe von Erwerbstätigen (Arbeitnehmern und Selbständigen) persönlich befragt.

Zusätzlich zu den objektiven Indikatoren für die Arbeitsplatzqualität wird auch die subjektive Einschätzung von Erwerbstätigen untersucht. Der Datensatz ist grundsätzlich geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Allerdings ist die Fallzahl relativ gering, so dass belastbare Aussagen für gegliederte Branchenbetrachtungen kaum möglich sind. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Persönliche Befragung (CAPI)
Wie oft	Seit 1990 alle fünf Jahre
Branchenzugehörigkeit	NACE Rev. 2 (2-Steller); NACE Rev. 1.1 (2-Steller)
Ausgeübter und Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-88; ISCO-08
Qualifikationen	Höchste allgemeinbildende Schulabschluss; höchster Studienabschluss; höchster Ausbildungsabschluss; ISCED
Betriebsgröße	Betriebsgröße (8 Gruppen)
Region	Deutschland gesamt (keine Bundesländer)
Alter	Alter

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Nettomonatsverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	Einkommensbestandteile (Akkordlohn; Überstundenvergütung; Sonder-; Leistungszahlungen); Kapitalbeteiligung am Unternehmen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Vertragsform; TZ/VZ; Befristung; Zeitarbeit
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Teamarbeit; Teamselbständigkeit; Abwechseln mit Kollegen; Verteilung der Aufgaben; Arbeitssituation; Vertrauen; Konfliktlösung; Mobbing/Schikanen durch Kollegen
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit in Stunden; Tage pro Woche; Standortfrage; Wunscharbeitszeit Stunden pro Woche; Schichtarbeit; Nachtarbeit; Sonntagsarbeit; Samstagsarbeit; Feiertagsarbeit; kurzfristiger Arbeitseinsatz; Arbeitszeitregelungen; Pendlerzeit (Dauer Min. pro Tag)
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion; -kooperation; Verhältnis zu Vorgesetzten; Arbeitszufriedenheit; Anerkennung der Arbeit; Mitarbeitermotivation
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Veränderung der Tätigkeit im Hauptberuf im letzten Jahr; Umstrukturierung/Neuorganisation Arbeitsplatz; Flexibilitätsanforderungen (Arbeitszeit); Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben; Stress und Arbeitsdruck; Arbeitsorganisation (wiederholende Tätigkeiten; Arbeitstempo; Qualitätsstandards)
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Physische Arbeitsbedingungen; physische Belastungen am Arbeitsplatz; psychische Belastungen am Arbeitsplatz; Tragen von Schutzausrüstung; Information über Gesundheitsrisiken; Einfluss Arbeit auf Gesundheit; Krankheitstage; Krank zur Arbeit; Interessenvertretung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz; Gesundheitszustand; Einschränkung durch Gesundheitszustand; Anpassungen Arbeitsplatz durch Gesundheitszustand
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Fähigkeiten und Fertigkeiten; Teilnahme an Schulungen und Fortbildungen; Dauer Schulungen/Fortbildungen in Tagen; Bewertung Schulungen/Fortbildungen; betriebliche und Eigenfinanzierung Weiterbildungen; Bitte um Schulungen und Fortbildungen an Arbeitgeber
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Beschäftigung im Unternehmen in Jahren
Gleichstellung der Geschlechter	Benachteiligung aufgrund des Geschlechts
Vielfalt der Herkunft	Benachteiligung wg. Nationalität
Inklusion	Benachteiligung aufgrund einer Behinderung
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	Gewerkschaft/Betriebsrat; Vertretung für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

n) DGB-Index „Gute Arbeit“

Die Befragung des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) misst Arbeitsqualität und Arbeitsbedingungen von Beschäftigten auf Basis von Arbeitsdimensionen. Zu diesen Dimensionen gehören u.a. die Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten, die Aufstiegschancen, das Betriebsklima, sowie die körperlichen bzw. psychischen Anforderungen der Arbeit. Darüber hinaus wird gefragt, ob die jeweiligen Anforderungen der Arbeit von den Beschäftigten als Belastung empfunden werden. Mit dieser doppelten Frage werden sowohl die vorhandenen Ressourcen eines Arbeitsplatzes erfasst, als auch die konkreten Belastungen. Regelmäßige Schwerpunktthemen decken verschiedene Aspekte der Arbeitswelt ab (Einsatz von IKT; zukünftige Arbeitsfähigkeit, Bereitschaft zum Arbeitgeberwechsel etc.). Die Befragung von ca. 6.800 bis ca. 9.700 (2016) Erwerbstätigen ist gewichtet nach Beschäftigtengruppen, und erfolgt in allen Branchen, Altersgruppen, Betriebsgrößen, Regionen und Beschäftigungsverhältnissen und berücksichtigte gewerkschaftlich organisierte wie Nicht-Mitglieder.

Die regelmäßige Erhebung bringt eine umfassende Informationsbasis zur Arbeitsqualität und den Entwicklungstrends in der Arbeitswelt hervor. Auf dieser Grundlage ist es möglich, aktuelle arbeits- und sozialpolitische Problemfelder und Herausforderungen zu benennen. Der Datensatz ist geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Schriftliche Befragung
Wie oft	Seit 2007 jährlich
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (2-Steller)
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	ISCO-08; KldB92
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; höchster beruflicher Ausbildungsabschluss
Betriebsgröße	Betriebsgröße
Region	Bundesländer
Alter	Alter (5 Altersgruppen)

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttomonatsverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Vertragsform (TZ/VZ; Befristung; Leiharbeit; prekäre Beschäftigung); Arbeitgeberwechsel; Arbeitsplatzsicherheit
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	IKT Einsatz; Ausmaß IKT Einsatz Arbeitsplatz; IKT Einsatz Einfluss- & Gestaltungsmöglichkeiten
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit (tatsächliche; vereinbarte); gewünschte Wochenarbeitszeit; Arbeitsdauer; Lage der Arbeitszeiten; Arbeitszeitgestaltung; Überstunden pro Woche
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Führungsqualität; Informationsfluss; Betriebskultur; Kollegialität
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Flexibilitätsanforderungen; Arbeitsmenge; Work-Life Balance; Erreichbarkeit; Arbeitsintensität; Körperliche Anforderungen; Emotionale Anforderungen; Berufliche Zukunftsaussichten
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Körperliche/emotionale Anforderungen; Krank zur Arbeit; Genesung im Urlaub; Zukünftige Arbeitsfähigkeit
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Qualifizierungsmöglichkeiten; Entwicklungsmöglichkeiten
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Regelung Arbeitsbedingungen durch Tarifvertrag (2010)
Betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat/Personalrat; Einfluss- und Gestaltungsmöglichkeiten
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

o) iga.Barometer (Initiative Gesundheit und Arbeit)

Im Rahmen des iga.Barometers der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga)[11] werden ca. 2.000 repräsentativ ausgewählte Erwerbstätige zum Stellenwert der Arbeit befragt. Neben einem unveränderlichen Fragenprogramm, beinhaltet das iga.Barometer auch einen variablen Frageteil, der sich mit unterschiedlichen Fragestellungen aus den Bereichen Arbeitswelt und Gesundheit beschäftigt. Dazu gehören Einschätzungen zum Abwechslungsreichtum und körperlichen Verfassung in der Arbeit, zum Einfluss der Arbeit auf die betriebliche Gesundheit, zu Arbeitsbedingungen und der Fürsorge eines Unternehmens. Hierzu gehören auch Fragen zur beruflichen Flexibilität und deren Auswirkungen auf Familie, Gesundheit und Erholungsfähigkeit. Ferner wurden Angaben zur Bereitschaft, das Unternehmen zu wechseln oder bis zur Rente zu arbeiten erfasst.

Das iga.Barometer bildet eine wichtige Datenbasis zur Betrachtung zeitlicher Entwicklungen von Arbeitsbedingungen, Gesundheitsmanagement und dem Stellenwert der Arbeit in Deutschland. Das iga.Barometer ist grundsätzlich geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, allerdings liegt hier nur eine einstellige Wirtschaftsklassifikation vor, die im Zeitverlauf unterschiedlich erhoben und gruppiert wurde. Zudem ist die Fallzahl recht gering, so dass belastbare Aussagen für Branchenbetrachtungen kaum möglich sind. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Seit 2004 alle drei Jahre
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (1-Steller) Branchenstichproben zwischen den unterschiedlichen Wellen unterscheiden sich hinsichtlich Branchen; Merkmale sind zudem gruppiert und nicht auf identische Weise erhoben.
Ausgeübter und Ausbildungsberuf	Tätigkeit im gelernten/studierten Beruf, ausgeübter Beruf (Berufsgruppen)
Beruf	Beruf (z.T. Berufsgruppen: Fertigungsberufe; Warenkaufleute/Banken; Büroberufe; Gesundheitsberufe; Sozial- und Erziehungsberufe; Dienstleistungsberufe
Qualifikationen	Höchster allg. Schulabschluss, höchste Berufsausbildung
Betriebsgröße	Unternehmensgröße (4 Gruppen)
Region	Deutschland gesamt (keine Bundesländer)
Alter	Alter, Altersgruppen

[11] iga ist eine gemeinsame Initiative vom BKK Dachverband e. V., der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung e. V. (DGUV), dem AOK-Bundesverband GbR und dem Verband der Ersatzkassen e. V. (vdek).

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Monatliches Netto-Gehalt (klassiert)
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Art des Arbeitsvertrages, Vertragsform (TZ/VZ; Minijob; Nebenjob; mehrere Arbeitsstellen)
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Vorgesetzten-; Kollegenunterstützung
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; Überstunden pro Woche
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Flexibilitätsanforderungen; Vorhersehbarkeit/Aufgaben; Spielräume; Arbeitsmenge; Work-Life Balance
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Betriebliche Gesundheitsförderung (Angebote/Zufriedenheit)
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Gesundheitsangebote (Nutzung)
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

p) Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität (INQA)

Die Studie "Gewünschte und erlebte Arbeitsqualität" wurde von einem Forschungskonsortium aus Freiburger Forschungsstelle Arbeits- und Sozialmedizin (ffas), dem Forschungszentrum Familienbewusste Personalpolitik (FFP) und dem Institut für angewandte Sozialforschung (infas) im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales durchgeführt und beruht auf einer Befragung von ca. 5.000 repräsentativ ausgewählten sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens zehn Stunden. Sie umfasst Fragen zur Arbeitsdisposition, Gesundheit, Qualifikationen und verfügbaren Kompetenzen hinsichtlich Arbeitsqualität, sowie zur Arbeitszufriedenheit und zum Verhältnis zwischen Arbeit und Familie. Die Befragung beinhaltet darüber hinaus Angaben zu den Anforderungen, Einfluss- und Entfaltungsmöglichkeiten sowie den sozialen Beziehungen bei der Arbeit in Deutschland.

Die Studie liefert Erkenntnisse über wichtige Aspekte, die die Zufriedenheit und Gesundheit der Beschäftigten mitbestimmen und verweist auf Ansatzpunkte zur Verbesserung der Arbeitsqualität in Betrieben. INQA ist geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung, allerdings liegt hier nur eine einstellige Wirtschaftsklassifikation vor. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Einmalig in 2013
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (1-Steller)
Ausgeübter und Ausbildungsberuf	n.a.
Beruf	n.a.
Qualifikationen	Höchster allgemeiner Schulabschluss
Betriebsgröße	Betriebsgröße (5 Gruppen)
Region	Bundesländer
Alter	Alter, Altersgruppen

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttojahresverdienst
Leistungsorientierte Vergütungen	Erfolgs-/leistungsgebundenes Einkommen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Beschäftigungsverhältnis; Befristung; Zeitarbeit; Unsicherheit des Arbeitsplatzes; Mini-Job; Stellenumfang (TZ/VZ)
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Einfluss- und Entwicklungsmöglichkeiten
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Arbeitsumfang; Wochenarbeitszeit; Lage der Arbeitszeiten (Sa./So./Nachtarbeit); Überstunden; Schichtarbeit; Arbeitszeitwünsche
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Arbeitszufriedenheit; Führungsqualität; Feedback; Vorhersehbarkeit; Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Quantitative Anforderungen/Emotionale Anforderungen; Qualifikation und verfügbare Kompetenzen im Verhältnis zu den Anforderungen
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Allgemeiner Gesundheitszustand; Belastungen; Burnout Symptome; körperliche Arbeitsbedingungen; Work-Privacy Conflict
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen; betriebliche Förderung Weiterbildungsmaßnahmen
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Außertarifliche Beschäftigung
Betriebliche Mitbestimmung	Betriebsrat/Personalrat
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

4.3 Unternehmens- und Betriebsbefragungen

q) Verdienststrukturerhebung (VSE)

In der Verdienststrukturerhebung des Statistischen Bundesamts werden Daten zu Verdiensten erfasst. Sie sind untergliedert nach Wirtschaftszweigen und persönlichen Angaben über die Arbeitnehmer wie Geschlecht, Geburtsjahr, die Dauer der Unternehmenszugehörigkeit, Beruf und Ausbildungsabschluss. Zudem werden Merkmale über das Beschäftigungsverhältnis erhoben: Anzahl der bezahlten Arbeitsstunden, Angaben zu Tarifvertrag, Leistungsgruppe, Art der Beschäftigung und den Umfang des Urlaubsanspruchs. Die Verdienststrukturerhebung ermöglicht damit Aussagen über die Verteilung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss wichtiger, die individuelle Verdiensthöhe bestimmende Faktoren.

Die Verdienststrukturerhebung ist eine Statistik über Beschäftigungsverhältnisse. Sie umfasst Haupt- und Nebenbeschäftigungen. Selbständige Tätigkeiten werden nicht erfasst. Ferner werden ausschließlich Beschäftigungen erfasst, die über den gesamten Berichtsmonat bestanden und für die im Berichtsmonat eine Lohnzahlung stattfand. Nicht monatsscharf begonnene oder beendete sowie ruhende Beschäftigungsverhältnisse werden folglich nicht erfasst. Der Berichtszeitraum ist für einige Daten das Kalenderjahr und für die meisten Daten ein repräsentativer Monat. Saisonale Beschäftigungen werden damit nicht repräsentativ erfasst. Die Betriebsbefragung umfasst ca. 71.000 Betriebs- und ca. 1,03 Mio. Arbeitnehmerdatensätze (2014) mit mehr als zehn Beschäftigten. Ab dem Berichtsjahr 2014 wurden erstmals Betriebe mit weniger als zehn Beschäftigten erfasst.

Die Statistik erlaubt Aussagen über Verteilung und Streuung der Arbeitnehmerverdienste sowie über den Einfluss verdienstbestimmender Merkmale. Auf der Basis von Bruttostundenverdiensten können wichtige Indikatoren, wie der Gender-Pay-Gap oder der Anteil der Niedriglohnbezieher ausgewertet werden. Die VSE ist mit ihren sehr hohen Fallzahlen für Individuen und Betriebe sehr gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Schriftliche Befragung für Betriebe, Arbeiter und Angestellte mit Auskunftspflicht
Wie oft	Seit 2006 alle vier Jahre
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (5-Steller); mit Berichtsjahr 2014 wurde erstmalig vollständige Abdeckung der Wirtschaftsabschnitte A-S erreicht; NACE Rev. 2
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB2010; ISCO-08
Qualifikationen	Höchster allgemeinbildender Schulabschluss; Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss beides imputiert aus Versicherungsnachweis der Sozialversicherung (DEÜV); ISCED 2011
Betriebsgröße	Beschäftigte des Unternehmens
Region	Bundesländer; Arbeitsmarktregionen; Raumordnungsregionen; Regierungsbezirke; Kreise und kreisfreie Städte
Alter	Geburtsjahr, Alter in Jahren

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttomonatsverdienst; Nettomonatsverdienst; Gesamtverdienst für Überstunden; Zulage für Schicht-; Nacht-; Sonntags- und Feiertagsarbeit; Bruttojahresverdienst; Bezahlte Arbeitsstunden; Bezahlte Überstunden; Bruttostundenverdienst; Tarifliche Lohngruppe und Bindung; Entgeltumwandlung; Mindestlohnbranche
Leistungsorientierte Vergütungen	Vergütung Überstunden; Zulagen (für Schicht-; Nacht-; Sonn- und Feiertagsarbeit); Sonderzahlungen; Entgeltumwandlung; Leistungsgruppen
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Art des Arbeitsvertrages; TZ/VZ; Befristung; ATZ, geringfügige Beschäftigung
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit; bezahlte Arbeitsstunden ohne Überstunden; bezahlte Überstunden; sozialversicherungspflichtige Arbeitstage; Urlaubsanspruch; Urlaubstage; Anzahl der (Arbeits-) Wochen im Jahr; Anteilige Wochenarbeitszeit eines/-r Teilzeitbeschäftigten
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Vorgesetztenfunktion
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Leistungsgruppen; Ausgeübte Tätigkeit
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Dauer Betriebszugehörigkeit (Jahr)
Gleichstellung der Geschlechter	Anteil der Beschäftigten der Betriebe differenziert nach Geschlecht
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Tarifvertrag; Art des Tarifvertrages
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

r) Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS)

In der Verdienststrukturerhebung bzw. Gehalts- und Lohnstrukturerhebung des Statistischen Bundesamts lassen sich die Angaben zu den Beschäftigten mit den Merkmalen des Betriebes verknüpfen. Die Gehalts- und Lohnstrukturerhebung wird ab 2006 durch die Verdienststrukturerhebung abgelöst. Die Betriebsbefragung umfasst ca. 27.000 Betriebe mit zehn und mehr Beschäftigten und ca. 900.000 Beschäftigten. Der Datensatz eignet sich gut zur Analyse geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede sowie zur Untersuchung der Verdienstunterschiede in tarifgebundenen Betrieben im Vergleich zu solchen, die nach freier Vereinbarung vergüten. Die Statistik enthält Informationen zur Person (Geschlecht, Alter, Ausbildung), zur Tätigkeit im Betrieb (Berufsschlüssel der Sozialversicherung, Stellung im Beruf, Leistungsgruppe, Arbeitszeit, Dauer der Betriebszugehörigkeit) und zum Verdienst (Brutto, Netto, Zulagen für Schicht-/Nachtarbeit, Sonderzahlungen, Lohnsteuer, Sozialabgaben, ggf. Tarifvertrag). Hinzu kommen persönliche und mit dem Arbeitsplatz verbundene Angaben, wie Beruf, Ausbildung, Alter und Eintritt in das Unternehmen. Auf Betriebsebene gibt es zusätzlich Angaben darüber, ob die öffentliche Hand am Unternehmen beteiligt ist, sowie zur Anzahl der Beschäftigten differenziert nach Geschlecht.

Der Datensatz eignet sich gut zur Analyse von Verteilung und Streuung der Arbeitnehmerverdienste (z.B. geschlechtsspezifischer Lohnunterschiede) sowie zur Untersuchung der Verdienstunterschiede in tarifgebundenen Betrieben im Vergleich zu solchen, die nach freier Vereinbarung vergüten. Die GLS ist mit ihren sehr hohen Fallzahlen für Individuen und Betriebe sehr gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Schriftliche Befragung für Betriebe, Arbeiter und Angestellte mit Auskunftspflicht
Wie oft	Seit 2006 alle vier Jahre fortgesetzt als Verdienststrukturerhebung; davor ab 1950 bis 2001 unregelmäßig
Branchenzugehörigkeit	WZ 93 (5-Steller); bis 1995 WZ 93 Abschnitte C-G, J; ab 2001 zusätzlich NACE-Abschnitte H, I, K
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Beruf	KldB75 (2-Steller)
Qualifikationen	Ausbildung und Berufsgruppenschlüssel aus dem Versicherungsnachweis der Sozialversicherung (DEÜV); Leistungsgruppe
Betriebsgröße	Beschäftigte des Unternehmens; Beschäftigte des Betriebes; Unternehmensgrößenklasse
Region	Bundesländer
Alter	Alter (Geburtsmonat, -jahr); Altersgrößenklassen der Beschäftigten

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Lohnart (Monatslohn/Stundenlohn); Bruttoverdienst insgesamt (Monat/Jahr); Nettoverdienst (Monat/Jahr)
Leistungsorientierte Vergütungen	Vergütung Überstunden; Zulagen (Zulagen für Schicht-, Nacht-, Sonn- und Feiertagsarbeit); Sonderzahlungen; Entgeltumwandlung; Verdienst aus Mehrarbeitszeit
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; Befristet; Unbefristet; ATZ
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Wochenarbeitszeit in Stunden; Zeitguthaben Arbeiter
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	n.a.
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Tätigkeit im Betrieb
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Eintritt in Unternehmen (Jahr/Monat)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Tarifvertrag; Tarifliche Lohn-/Gehaltsgruppe; Tarifvertragsschlüssel
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

s) IAB-Betriebspanel (IAB BP)

Das IAB-Betriebspanel des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) ist eine repräsentative Arbeitgeberbefragung zu betrieblichen Bestimmungsgrößen der Beschäftigung. Betriebsbefragung erfolgt bei ca. 4.000-16.000 Betrieben aller Größen und Sektoren mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten. Ein breit gefächertes Spektrum an Fragen erfasst folgende betriebliche Informationen: Personalnachfrage und Beschäftigungserwartungen, Stand und Entwicklung der Technik und Organisation sowie deren Auswirkungen auf Arbeitsplätze, Daten zur Biografie von Betrieben sowie Aktivitäten in der Aus- und Weiterbildung. Ergänzt wird das jährliche Standard-Fragenprogramm um jeweils aktuelle Themenschwerpunkte pro Jahr. Der Fragenkomplex umfasst ausgewählte betriebswirtschaftliche Kennziffern und beschäftigungspolitische Themen wie etwa Beschäftigungsentwicklung, Umsatz, Investitionen, Personalpolitik, Entlohnung, Arbeitszeiten, Aus- und Weiterbildung, Tarifbindung und Arbeitnehmervertretung.

Umfassende Längsschnittbefragung von Betrieben mit vergleichsweise hohen Fallzahlen für Sektoren und wechselnden Schwerpunkthemen, die für die Arbeitswelt wichtig sind. Das IAB-BP ist mit seinen hohen Fallzahlen gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung (5-Steller). Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation

d) Vielfalt im Betrieb

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computerunterstützte persönliche Befragung (CAPI)
Wie oft	Seit 1993 jährlich in Westdeutschland und seit 1996 jährlich in Ostdeutschland
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (ab Welle 2009 5-Steller der WZ 2008), Konsistente Wirtschaftszweige
Beruf	n.a.
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	n.a.
Qualifikationen	Unterscheidung Anzahl Mitarbeiter nach einfachen (keine Berufsausbildung) und qualifizierten (Berufsausbildung, Hochschulabschluss) Tätigkeiten
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten, Unternehmensgrößenklassen
Region	Bundesland (Ost/West/Gesamt)
Alter	Altersgruppen Beschäftigte

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Brutto Lohn- und Gehaltssumme; Tarifliche Lohngruppe
Leistungsorientierte Vergütungen	Außertarifliche und übertarifliche Entlohnung (2013); Gewinn- und Kapitalbeteiligung
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; Beschäftigungsformen; Anzahl freie Mitarbeiter mit Werk- oder Dienstverträgen; Leiharbeitskräfte; 1-Euro-Jobber
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	Organisatorische Änderungen
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Betriebliche Arbeitszeiten; vereinbarte Wochenarbeitszeit; Überstunden; Arbeitszeitkonten; Betriebsart/Niederlassungen
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	n.a.
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	n.a.
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	Einbeziehung Älterer in Maßnahmen zur Gesundheitsförderung; Gesundheitsschutz (2012)
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Betriebliche Weiterbildung (inner- oder außerbetrieblich); Teilnahme (Anteil Frauen) an Weiterbildungsmaßnahmen; Weiterbildung für Ältere
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	Altersstruktur (Anteil/Anzahl) nach Altersgruppen; Maßnahmen für ältere Beschäftigte (ATZ; Ausstattung Arbeitsplätze; Anpassung Anforderungen; altersgemischte Arbeitsgruppen; Bewerber mit 50 Jahren oder älter eingestellt
Gleichstellung der Geschlechter	Gesamtzahl der Beschäftigten (Männer/Frauen); Teilzeitbeschäftigung; geringfügige Beschäftigung; befristete Beschäftigung (Männer/Frauen); Ausscheiden Betrieb (Anteil Frauen); (Chancengleichheit (2008); Frauen in Führungspositionen (2012)
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Tarifliche Vereinbarungen (Branchentarifvertrag)
Betriebliche Mitbestimmung	Betriebs-/Personalrat; betriebsspezifische Form der Mitarbeitervertretung
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

t) Arbeitswelt 4.0-Befragung von IAB und ZEW

Die Umfrage des IAB und des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) zum Thema „Arbeitswelt 4.0“ ist eine repräsentative Befragung der in Deutschland ansässigen Betriebe zur Bedeutung und Nutzung moderner digitaler Technologien. Die eingesetzte Stichprobe wurde aus der Betriebsdatei des IAB geschichtet gezogen. Als Schichtungsmerkmale dienten vier Betriebsgrößenklassen, fünf Wirtschaftsbereiche und, ob der Betrieb in Ost oder Westdeutschland ansässig war. Die ca. 2000 Betriebe wurden zu ihrem tatsächlichen und zukünftig erwarteten Einsatz moderner digitaler Technologien und den damit einhergehenden Veränderungen der Beschäftigtenanzahl sowie der Qualifikationsstruktur, der Tätigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen ihrer Beschäftigten befragt.

Mit der IAB-ZEW-Betriebsbefragung „Arbeitswelt 4.0“ können erstmals repräsentative Aussagen über den Einsatz moderner digitaler Technologien in deutschen Betrieben getroffen werden. Sie ermöglicht auch tiefere Einblicke in den Zusammenhang zwischen Investitionen in IKT-Technologien und der Beschäftigtenentwicklung in Betrieben. Arbeitswelt 4.0 ist mit dessen Beschränkung auf fünf Wirtschaftsbereiche und dessen niedrigen Fallzahlen nur bedingt geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Computerunterstützte telefonische Befragung (CATI)
Wie oft	Seit 2015
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (5-Steller)
Beruf	KldB2010
Ausgeübter / Ausbildungsberuf	Ausgeübter Beruf
Qualifikationen	Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss
Betriebsgröße	Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, Unternehmensgrößenklassen
Region	Bundesländer
Alter	Altersstruktur der Beschäftigten

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	n.a.
Leistungsorientierte Vergütungen	n.a.
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	n.a.
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	n.a.
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	Anforderung Führungskompetenz
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Hohe physische Belastungen; hohe psychische Belastungen; selbständiges Arbeiten; neue Fähigkeiten/Kompetenzen erlernen; Kreativität; IKT Kenntnisse (Anwendung; Entwicklung); Arbeitszeitaufwand bestimmte Tätigkeiten (Zu-/Abnahme); fächerübergreifende Arbeitsweise, Zunehmender Einsatz IKT
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Anteil Beschäftigte letzte zwölf Monate; letzte Jahre); Anforderungen aus Einsatz IKT; Vergleich überfachliche Fähigkeiten vs. fachliche Fähigkeiten; Angebot berufsbegleitende Höherqualifizierung; Nutzung digitaler Lernmedien; andere Ausbildungsberufe als früher; Änderung Ausbildungsinhalte
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a. (Verknüpfung mit BeH möglich: Angaben zu Altersstruktur der Befragten)
Gleichstellung der Geschlechter	n.a. (Verknüpfung mit BeH möglich: Angaben zur Geschlechterverteilung in Betrieben)
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

u) Vierteljährliche Verdiensterhebung (VVE)

In der Vierteljährlichen Verdiensterhebung des Statistischen Bundesamts werden die Anzahl der vollzeit-, teilzeit- und geringfügig Beschäftigten, ihre bezahlten Arbeitsstunden (nicht von geringfügig Beschäftigten) und ihre Bruttoverdienstsummen einschließlich Sonderzahlungen erfragt. Einbezogen werden ca. 40.500 Betriebe mit zehn beziehungsweise fünf und mehr Arbeitnehmer. Schichtungsmerkmale der Stichprobenziehung bilden Bundesland, Wirtschaftszweig (Abschnitte B bis S der Klassifikation der WZ 2008) und Betriebsgrößenklasse.

Die VVE zählt zu den wichtigsten Datenquellen, die von den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen für die Berechnung der Bruttolöhne und -gehälter und des Arbeitnehmerentgelts verwendet werden. Die VVE ist gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Schriftliche Befragung von Betrieben mit Auskunftspflicht
Wie oft	Seit 2007 für jedes volle Kalenderquartal
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (5-Steller)
Ausgeübter und Ausbildungsberuf	n.a.
Beruf	n.a.
Qualifikationen	Leistungsgruppen
Betriebsgröße	Summe Arbeitnehmer, Betriebsgrößenklassen
Region	Bundesländer
Alter	n.a.

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bezahlte Arbeitsstunden; Bruttoverdienstsumme; Bruttomonatsverdienst; Bruttostundenverdienst; Bruttojahresverdienst; Zuschläge (für Schicht-; Nacht-; Sonn- und Feiertagsarbeit); Essenszuschüsse
Leistungsorientierte Vergütungen	Sonderzahlungen; Entgeltumwandlung
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	TZ/VZ; geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Arbeitsstunden; Wochenarbeitszeit
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	n.a.
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	Leistungsgruppen (Zusammenfassungen von Beschäftigtengruppen mit ähnlichem Tätigkeits- und Qualifikationsprofil des Arbeitsplatzes)
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	n.a.
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	Tarifvertragsbindung
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

v) Arbeitskostenerhebung (AKE)

Die Arbeitskostenerhebung des Statistischen Bundesamts erfasst Summendaten über die Arbeitskosten und Arbeitsstunden in den Betrieben und Unternehmen. Ca. 32.000 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten mit insgesamt 10,5 Millionen Beschäftigten nehmen an der Erhebung teil. Schichtungsmerkmale sind Bundesland und Wirtschaftszweig.

Insbesondere werden die über die Bruttoverdienste hinausgehenden Kostenbestandteile einbezogen. Dazu zählen die Sozialleistungen der Arbeitgeber für ihre Beschäftigten, die Kosten für die berufliche Aus- und Weiterbildung sowie sonstige Aufwendungen, die im Zusammenhang mit der Beschäftigung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern stehen, wie Berufskleidung und Anwerbungskosten. Die verschiedenen Kostenarten werden im Detail getrennt erfasst. Darüber hinaus werden der Jahresdurchschnitt der Arbeitnehmer sowie die Summen der bezahlten Arbeitsstunden und der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden erhoben bzw. aus erhobenen Angaben berechnet. Für Teilzeitbeschäftigte werden anhand ihrer tatsächlich geleisteten Arbeitszeit Vollzeiteinheiten (Vollzeitäquivalente, Vollzeitarbeitsplätze) errechnet. Für Auszubildende und geringfügig Beschäftigte wurden die Bruttoverdienste, Arbeitsstunden und Sozialbeiträge der Arbeitgeber getrennt erfasst, sowie die Zahl der Beschäftigten mit Anwartschaften auf betriebliche Altersversorgung. So kann die Arbeitskostenerhebung berechnen, wie hoch die Kosten für die Beschäftigung eines Vollzeitarbeitnehmers sind und wie hoch der Preis für eine Arbeitsstunde ist. Gleichzeitig gibt sie Auskunft darüber, wie sich die Arbeitskosten zusammensetzen.

Die Arbeitskostenerhebung ist die Strukturstatistik über die Höhe und die strukturelle Zusammensetzung der gesamten Kosten des Produktionsfaktors Arbeit. Ihre Ergebnisse sind für die Beurteilung der Wettbewerbsverhältnisse der Wirtschaft und für die Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik von Bedeutung. Für das produzierende Gewerbe liegt eine bruchfreie Zeitreihe ab 1966 vor. Die AKE ist gut geeignet zur sektoralen Arbeitsweltberichterstattung. Insbesondere können Merkmale zu folgenden Dimensionen umfassend abgebildet werden:

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen

Übersicht methodologische und sozio-demographische Merkmale

Wie	Schriftliche Befragung mit Auskunftspflicht
Wie oft	Seit 1984 alle vier Jahre, zuvor unregelmäßig
Branchenzugehörigkeit	WZ 2008 (5-Steller)
Beruf	n.a.
Ausgeübter und Ausbildungsberuf	n.a.
Qualifikationen	n.a.
Betriebsgröße	Anzahl der Beschäftigten am Monatsende, Unternehmensgrößenklassen
Region	Bundesländer
Alter	n.a.

Merkmale und Kategorien der Arbeitswelt

a) Entlohnung und Leistungspolitik Vergütungen	
Löhne und indirekte Arbeitgeberleistungen, hier vor allem Lohnstrukturen	Bruttoverdienste
Leistungsorientierte Vergütungen	Sonderzahlungen insgesamt; Sachleistungen; Vergütung Überstunden
b) Arbeitsplatzsicherheit und Arbeitsorganisation	
Stabilität und Wandel der Beschäftigungsverhältnisse und -formen	Geringfügig Beschäftigte
Arbeitsorganisation und Formen der Zusammenarbeit, Mensch und Technik	n.a.
Arbeitszeiten und Arbeitsorte	Bezahlte Arbeitsstunden; Überstunden; Wochenarbeitszeit; Arbeitswoche (5- bzw. 6-Tagewoche)
Motivation, Zufriedenheit und Mitarbeiterführung	n.a.
c) Tätigkeiten, Gesundheit und Kompetenzen	
Wandel der Anforderungen und der Tätigkeiten im Betrieb	n.a.
Gesunde Arbeit / Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit	n.a.
Qualifikation und Weiterbildung im Betrieb	Kosten für berufliche Aus- und Weiterbildung
d) Vielfalt im Betrieb	
Altersstruktur der Belegschaften	n.a.
Gleichstellung der Geschlechter	n.a.
Vielfalt der Herkunft	n.a.
Inklusion	n.a.
e) Arbeitsbeziehungen und Mitbestimmung	
Tarifbeziehungen	n.a.
Betriebliche Mitbestimmung	n.a.
Unternehmensmitbestimmung	n.a.

Literaturverzeichnis

Statistisches Bundesamt (2014). Verdienststrukturerhebung. Erhebung der Struktur der Arbeitsverdienste nach § 4 Verdienststatistikgesetz. Wiesbaden.

Statistisches Bundesamt (2005). Qualitätsbericht Gehalts- und Lohnstrukturerhebung (GLS). Wiesbaden.

A. Häring, H. Schütz, R. Gilberg, M. Kleudgen, A. M. Wöhrmann, F. Brenscheidt (2016). Methodenbericht und Fragebogen zur BAuA-Arbeitszeitbefragung 2015. 1. Auflage. Dortmund: Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin 2016. DOI:10.21934/baua:bericht20160812