

MONITOR

Personalentwicklung und Weiterbildung

Aktuelle Ergebnisse einer Betriebs- und Beschäftigtenbefragung



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales

Inhalt

Einleitung	3
Auf einen Blick	4
Jährliche Mitarbeitergespräche	6
Jährliche Leistungsbeurteilungen	8
Zielvereinbarungen und Entwicklungspläne	10
Weiterbildung	12
Unerfüllte Leistungserwartungen	15
Methode und Beteiligte	16
Impressum	18



Einleitung

Eine strategische Personalentwicklung ist heute im Personalmanagement unverzichtbar. Dabei identifizieren Betriebe Qualifikationen und Kompetenzen, die sie aktuell und in Zukunft benötigen. Durch Weiterbildung, Qualifizierung und Entwicklung ihrer Beschäftigten stellen sie sicher, dass insbesondere zukünftige Anforderungen erfüllt werden. Dabei stehen Unternehmen zahlreiche Instrumente zur Verfügung: Durch Mitarbeitergespräche, Zielvereinbarungen, Entwicklungspläne und Weiterbildungen können sie Arbeitsabläufe verbessern und ihre Beschäftigten an den Betrieb binden. Auch die Beschäftigten erhalten dadurch Entwicklungsperspektiven und Fähigkeiten, die entscheidend für den Verlauf ihrer Karriere sein können.

Wie wichtig Qualifizierungen und Weiterbildungen sind, wird gerade vor dem Hintergrund des demografischen Wandels deutlich. Auch in Politik und Wirtschaft steht das Stichwort „lebenslanges Lernen“ im Fokus – mit dem Ziel, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern über die gesamte Erwerbsbiografie hinweg die erfolgreiche Ausübung ihrer Tätigkeit zu ermöglichen.

Doch wie reagieren Betriebe unterschiedlicher Größen auf die Herausforderungen, qualifiziertes Personal zu finden und zu binden? Auf welche Strategien greifen sie zurück, um Beschäftigte zu qualifizieren, weiterzubilden und zu entwickeln? Wie viele Betriebe nutzen überhaupt solche Instrumente und wie reagieren die Beschäftigten darauf? Darüber gibt es bislang kaum Erkenntnisse. Diese Lücke will der vorliegende Monitor schließen. Er wertet aktuelle Daten der repräsentativen, deutschlandweiten Betriebs- und Beschäftigtenbefragung Linked Personnel Panel (LPP) aus. Der Monitor zeigt auf, wie Betriebe im Bereich der Personalentwicklung aufgestellt sind, und bildet dabei sowohl die Betriebs- als auch die Beschäftigtenperspektive ab.

Auf einen Blick

Die Erhebung

Der Monitor basiert auf der Studie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Sie wird vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) getragen und vom IAB, vom Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln und vom Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) durchgeführt.

-  Dieses Symbol kennzeichnet zusätzliche Informationen, die nicht in den Grafiken dargestellt sind.
-  Dieses Symbol kennzeichnet im Monitor die Originalfragen bzw. -aussagen aus der Betriebs- und Beschäftigtenbefragung.

Regressionsanalyse

Die im Monitor folgenden Kästen mit dem Titel „Regressionsanalyse“ fassen die Ergebnisse multivariater Regressionsanalysen zusammen. Hierbei wurde jeweils der Zusammenhang zwischen verschiedenen Einflussfaktoren (z. B. regelmäßige Leistungsbeurteilung von Beschäftigten) und einer Zielvariablen (z. B. Arbeitszufriedenheit, Engagement) untersucht. Alle Regressionen enthalten weiterhin typische Kontrollvariablen wie demografische Merkmale (z. B. Geschlecht, Alter, Schul- und Berufsbildung), jobspezifische Charakteristika (z. B. Leitungsposition, Stellung im Beruf, Arbeitszeit, Nettogehalt) sowie Betriebsmerkmale (Größe, Industrie, Region). Wichtig ist: Hiermit wird nicht zwangsläufig ein kausaler – also ursächlicher – Zusammenhang nachgewiesen. Die Aspekte können sich in die eine oder andere Richtung oder auch wechselseitig beeinflussen.

Für die Längsschnittstudie waren bereits 2012/2013 Personalverantwortliche von 1.219 deutschen Betrieben mit mindestens 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und Beschäftigte aus einem Großteil dieser Betriebe interviewt worden. In einer zweiten Befragungswelle wurden 2014/2015 Personalverantwortliche in 771 Betrieben und 7.109 Beschäftigte in diesen Betrieben befragt. Durch den zweiseitigen Datensatz können die Antworten von Betrieben und deren Beschäftigten verknüpft und einander gegenübergestellt werden.

Die Ergebnisse sind repräsentativ für deutsche Betriebe des privaten Sektors mit einer Betriebsgröße ab 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und deren Belegschaft.

Die zentralen Forschungsfragen der vorliegenden Studie

- ▶ Wie verbreitet sind Instrumente der Personalentwicklung in deutschen Betrieben?
- ▶ Wie nehmen die Beschäftigten diese Personalentwicklungs-instrumente wahr?
- ▶ Bieten die Betriebe Weiterbildungsmöglichkeiten für ihre Beschäftigten an und durch welche Faktoren wird dies beeinflusst?
- ▶ Welche Maßnahmen ergreifen die Betriebe, wenn Beschäftigte Leistungserwartungen nicht erfüllen?

Die wichtigsten Ergebnisse

- ▶ Insgesamt zeigt sich ein leichter Trend in den Betrieben, vermehrt Instrumente zur Personalentwicklung einzusetzen.
- ▶ Besonders größere Betriebe bedienen sich immer mehr einer strukturierten Personalentwicklung, aber auch in kleineren Betrieben ist ein Anstieg zu beobachten.
- ▶ Über 70 Prozent der Betriebe nutzen Mitarbeitergespräche, um mit ihren Beschäftigten über die berufliche Weiterentwicklung zu sprechen oder Feedback zu geben.
- ▶ Das scheint auch bei den Beschäftigten anzukommen. Beschäftigte, mit denen ein Mitarbeitergespräch geführt wurde, weisen höhere Werte der Arbeitszufriedenheit und des beruflichen Engagements auf.
- ▶ Immer mehr Beschäftigte profitieren von beruflicher Weiterbildung. Beschäftigte, die im Befragungszeitraum an Kursen zur Weiterbildung teilgenommen haben, taten dies an durchschnittlich sieben Tagen im Jahr.
- ▶ Beschäftigte, die mehr Tage an Weiterbildung erhalten haben, zeigen im Mittel eine höhere Bindung zu ihrem Betrieb und empfinden häufiger ein spürbares Interesse des Betriebs an ihrer Weiterentwicklung.
- ▶ Auch ein individuelles Leistungsfeedback sowie Zielvorgaben stehen in einem positiven Zusammenhang mit verschiedenen Aspekten der Arbeitsqualität.
- ▶ Wenn Betriebe mit den Leistungen von Beschäftigten dauerhaft unzufrieden sind, suchen sie in erster Linie die offene Diskussion. Die Hälfte der befragten Betriebe zieht jedoch auch Entlassungen in Erwägung.
- ▶ Eher selten verfolgen Betriebe eine Strategie, die nur auf Entlassungen beim Umgang mit diesen Beschäftigten beruht.

Engagement = Begeisterung bei der Arbeit*

Engagement beschreibt einen Zustand hoher Motivation, Begeisterung und Identifizierung mit der ausgeübten Tätigkeit. Personen mit großem Engagement sind typischerweise charakterisiert durch ein hohes Maß an Energie, Widerstandsfähigkeit, die Bereitschaft zur Anstrengung, Beharrlichkeit, starke Hingabe zur Arbeit und Freude über intensive Arbeit. Diese Personen gelten allgemein als Leistungsträger im Unternehmen.

Commitment = Verbundenheit mit dem Arbeitgeber*

Affektives Commitment bezeichnet die emotionale Verbundenheit und Identifizierung mit dem derzeitigen Arbeitgeber bzw. Unternehmen. Personen mit hohem affektivem Commitment können sich u.a. vorstellen, den Rest ihres Arbeitslebens beim derzeitigen Arbeitgeber zu bleiben. Sie empfinden, dass der Arbeitgeber eine hohe persönliche Bedeutung für sie hat, und sehen die Probleme des Arbeitgebers als ihre eigenen an.

* Beide Eigenschaften sind typischerweise korreliert. Es gibt aber durchaus Beschäftigte, die ein niedriges Commitment aufweisen und ein hohes Level an Engagement und umgekehrt.

Jährliche Mitarbeitergespräche

72 Prozent der Betriebe geben an, diese zu nutzen

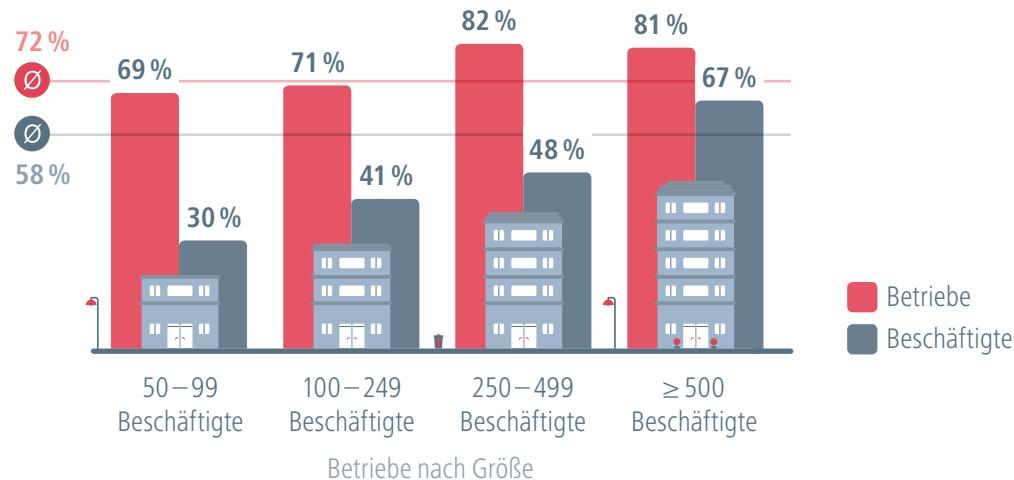
Von den Beschäftigten gibt mehr als die Hälfte an, dass mit ihnen im letzten Jahr ein Mitarbeitergespräch geführt wurde. Beiden Befragungen zufolge finden Mitarbeitergespräche häufiger in größeren Unternehmen statt. \oplus In allen Betriebsgrößen hat die Nutzung von Mitarbeitergesprächen seit 2013 leicht zugenommen. 63 Prozent der Betriebe, die Mitarbeitergespräche nutzen, geben an, diese mit all ihren Beschäftigten zu führen.

Betriebsbefragung

Werden in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle mind. einmal pro Jahr strukturierte Mitarbeitergespräche geführt?*

Beschäftigtenbefragung

Hat Ihr Vorgesetzter mit Ihnen im letzten Jahr ein Mitarbeitergespräch geführt, in dem es z. B. um Fragen Ihrer beruflichen Weiterentwicklung oder Personalbeurteilung ging?*

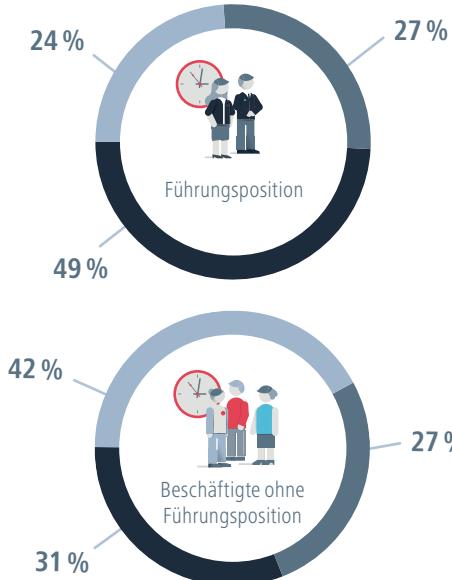


*Anteil Antworten „ja“.

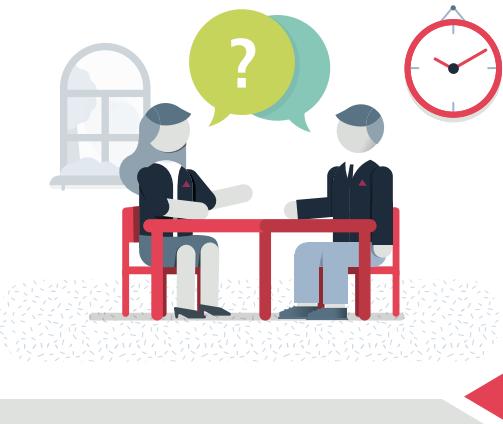
Mitarbeitergespräche mit Führungskräften dauern im Schnitt länger

Während bei Beschäftigten ohne Führungsverantwortung die Gespräche häufig weniger als eine halbe Stunde dauern, ist es bei Führungskräften oft mehr als eine Stunde. Mitarbeitergespräche hängen positiv mit verschiedenen Aspekten der von den Beschäftigten empfundenen Arbeitsqualität zusammen.

❓ Wie viele Minuten hat dieses Mitarbeitergespräch gedauert?*



- weniger als 30 Min.
- 30–60 Min.
- mehr als 60 Min.



Regressionsanalyse

Beschäftigte, mit denen ein Mitarbeitergespräch geführt wurde, zeigen ...

- ▶ eine höhere Arbeitszufriedenheit,
- ▶ ein größeres Engagement
- ▶ und eine höhere Bereitschaft, im Betrieb zu bleiben,

... als Beschäftigte, mit denen kein Mitarbeitergespräch geführt wurde. Die genannten Aspekte sind umso positiver, je länger das Mitarbeitergespräch gedauert hat.

* Nur Beschäftigte, mit denen ein Mitarbeitergespräch geführt wurde.

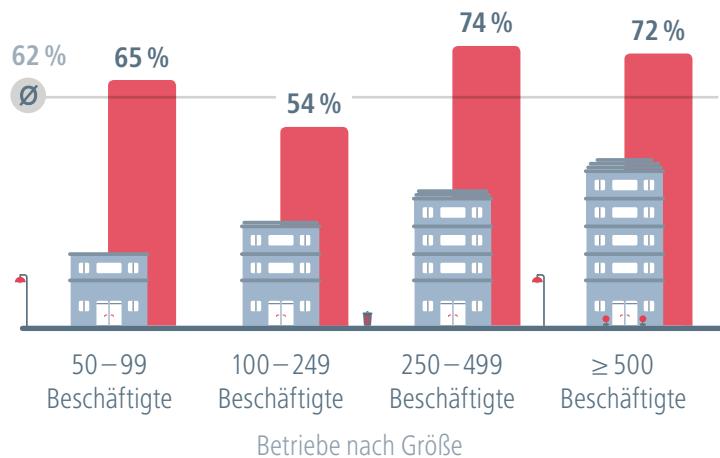
Jährliche Leistungsbeurteilungen

62 Prozent der Betriebe beurteilen mindestens einmal jährlich die Leistung der Beschäftigten

Beschäftigte, bei denen mindestens einmal jährlich die Leistung durch Vorgesetzte beurteilt wurde, empfinden verschiedene Aspekte der Arbeitsqualität positiver als Beschäftigte, deren Leistung nicht in dieser Form beurteilt wurde.*  Der Anteil der Betriebe, die Leistungsbeurteilungen durchführen, hat sich seit 2012 kaum verändert.



-  Wird in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle die Leistung von Mitarbeitern mindestens einmal jährlich durch die jeweiligen Vorgesetzten beurteilt?**



Regressionsanalyse

Beschäftigte, deren Leistung regelmäßig durch Vorgesetzte beurteilt wird, zeigen ...

- ▶ eine höhere Arbeitszufriedenheit,
- ▶ ein höheres Commitment,
- ▶ ein größeres Engagement
- ▶ und eine höhere Bereitschaft, im Betrieb zu bleiben,

... als Beschäftigte, deren Leistung nicht regelmäßig durch Vorgesetzte beurteilt wird. Außerdem empfinden sie häufiger ein spürbares Interesse des Betriebs an ihrer Weiterentwicklung.

* Anteil Antworten „ja“.

** Leistungsbeurteilungen können auch unabhängig von Mitarbeitergesprächen erfolgen.

12 Prozent der Betriebe mit Leistungsbeurteilung nutzen dafür Verteilungsempfehlungen

Dieser Anteil ist in größeren Betrieben seit 2012 deutlich gestiegen. In allen Betriebsgrößen gesunken ist hingegen der Anteil der Betriebe, die für Leistungsbeurteilungen Beurteilungsrunden nutzen.

? Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle eine Verteilungsempfehlung für Leistungsbeurteilungen?*

	2012	2014
50–99 Beschäftigte	 10 %	→ 9 %
100–249 Beschäftigte	 13 %	→ 10 %
250–499 Beschäftigte	 16 %	→ 17 %
≥ 500 Beschäftigte	 23 %	→ 32 %
Gesamt	Ø 12 %	→ 12 %

? Werden die Leistungsbeurteilungen in der Regel durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam vorgenommen (Beurteilungsrunden)?**

	2012	2014
50–99 Beschäftigte	 24 %	→ 21 %
100–249 Beschäftigte	 21 %	→ 7 %
250–499 Beschäftigte	 13 %	→ 13 %
≥ 500 Beschäftigte	 22 %	→ 15 %
Gesamt	Ø 21 %	→ 15 %



Verteilungsempfehlungen für Leistungsbeurteilungen enthalten Angaben darüber, wie viel Prozent der Beschäftigten die beste Beurteilung erhalten sollten, wie viel Prozent die zweitbeste Beurteilung usw. Studien haben gezeigt, dass subjektive Leistungsbeurteilungen oftmals bestimmten Verzerrungen unterliegen. So wird bei der Bewertung häufig nicht das komplette Spektrum der Bewertungsskala ausgenutzt,

Extremwerte werden vermieden und die durchschnittliche Bewertung der Mitarbeiter fällt tendenziell zu hoch aus. Um dies zu vermeiden, kann das Management eine Verteilungsempfehlung für die Leistungsbewertung vorgeben.

In **Beurteilungsrunden** wird die Leistung der Beschäftigten durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam beurteilt.

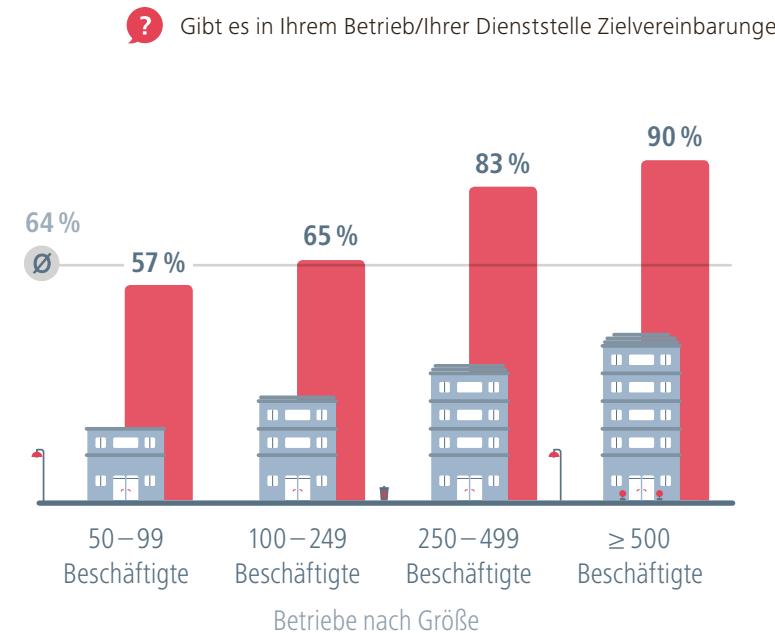
* Anteil Antworten „ja“; nur Betriebe, die angegeben haben, dass sie Leistungsbeurteilungen nutzen.

** Nur Betriebe, die angegeben haben, dass sie Leistungsbeurteilungen nutzen. Originalfrage wörtlich: Werden die Leistungsbeurteilungen in der Regel durch einzelne Vorgesetzte vorgenommen oder durch eine Gruppe von Führungskräften gemeinsam (Beurteilungsrunden)? Anteil Antworten „Beurteilungsrunden“.

Zielvereinbarungen und Entwicklungspläne

Fast zwei Drittel der Betriebe nutzen Zielvereinbarungen für Beschäftigte

Der Anteil steigt mit der Betriebsgröße. Schriftlich fixierte Ziele hängen positiv mit der empfundenen Arbeitsqualität der Beschäftigten zusammen.  Der Anteil von Betrieben mit Zielvereinbarungen hat sich seit 2012 kaum verändert. 90 Prozent der Betriebe halten Zielvereinbarungen schriftlich fest. Es gibt einen leichten Trend, Zielvereinbarungen nicht nur für Führungskräfte, sondern für alle Beschäftigten zu nutzen.



* Anteil Antworten „ja“.



Regressionsanalyse

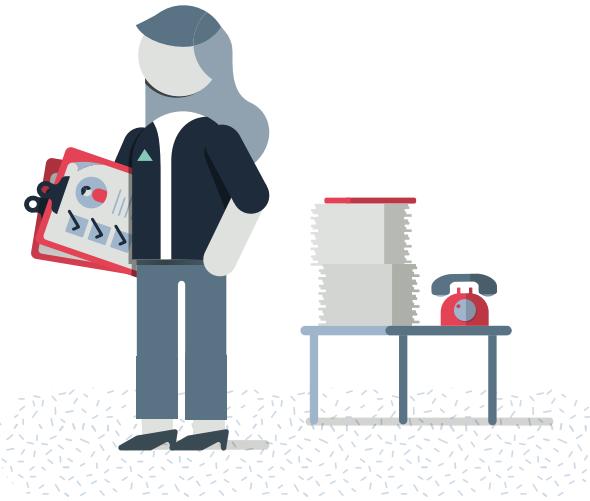
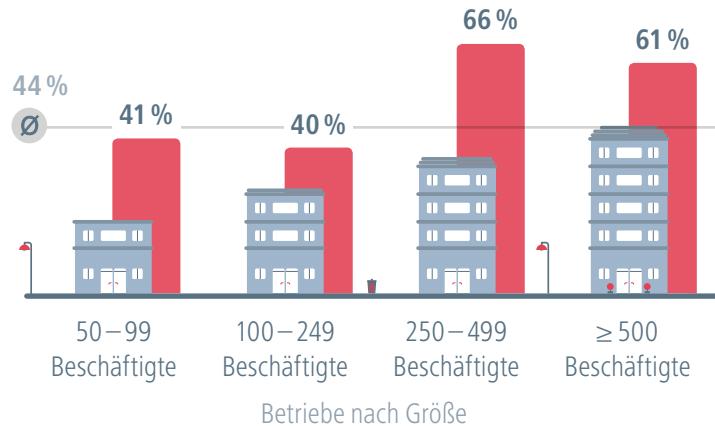
Beschäftigte, mit denen schriftlich fixierte Ziele vereinbart wurden, zeigen ...

- ▶ ein höheres Commitment als Beschäftigte, mit denen keine schriftlich fixierten Ziele vereinbart wurden oder mit denen kein Mitarbeitergespräch geführt wurde.
- ▶ Außerdem empfinden sie häufiger ein spürbares Interesse des Betriebs an ihrer Weiterentwicklung und haben ein klareres Verständnis von den langfristigen Plänen und Zielen des Betriebs.

44 Prozent der Betriebe nutzen Entwicklungspläne für ihre Beschäftigten

⊕ Entwicklungspläne haben seit 2012 leicht an Bedeutung gewonnen. Ein Anstieg der Nutzung ist vor allem in kleinen Betrieben zu beobachten: Bei kleinen Betrieben mit 50 bis 99 Beschäftigten ist der Anteil der Betriebe mit Entwicklungsplänen um mehr als ein Drittel von 30 Prozent auf 41 Prozent gestiegen.

❓ Gibt es in Ihrem Betrieb/Ihrer Dienststelle Entwicklungspläne für Mitarbeiter?*



* Anteil Antworten „ja“.

Weiterbildung

Beschäftigte mit hohem Ausbildungslevel nehmen häufiger an Kursen teil

42 Prozent der Beschäftigten nahmen 2015 an Kursen der beruflichen Weiterbildung teil. Dieser Anteil ist seit 2013 deutlich gestiegen, am stärksten bei Beschäftigten mit niedrigem Ausbildungslevel. Trotz des Anstiegs bestehen nach wie vor deutliche Unterschiede: Beschäftigte mit einem höheren Ausbildungslevel und im Alter zwischen 25 und 39 Jahren nehmen besonders häufig an beruflichen Weiterbildungen teil.

- Wie viel Prozent der Beschäftigten haben im letzten Jahr an Kursen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen, für die sie vom Arbeitgeber freigestellt waren oder für die der Arbeitgeber die Kosten übernommen hat?



		2013	2015		2013	2015
Alter	unter 25 Jahren	32 %	36 %	niedrig	8 %	15 %
	25–39 Jahre	36 %	49 %	mittel	26 %	33 %
	40–54 Jahre	35 %	41 %	mittelhoch	43 %	53 %
	über 55 Jahre	24 %	32 %	hoch	51 %	57 %
Gesamt	Ø 34 %	Ø 42 %				

Ausbildungslevel

niedrig = kein Abschluss

mittel = Lehre/Berufs- fach- oder Handelsschule/sonstiger Abschluss

mittelhoch = Meister- oder Technikerschule, Fachschule, Berufs- oder Fachakademie
hoch = Universität/FH

Beschäftigte in Verwaltung und Service besuchen besonders häufig Weiterbildungen

Außerdem hängen weitere Faktoren wie etwa die Art des Arbeitsvertrags, die Art der Beschäftigung, der Ausbildungsabschluss oder die Betriebsgröße mit der Teilnahme an Weiterbildungen zusammen.

- ❓ Wie viel Prozent der Beschäftigten haben im letzten Jahr an Kursen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen, für die sie vom Arbeitgeber freigestellt waren oder für die der Arbeitgeber die Kosten übernommen hat?



Regressionsanalyse

Eine höhere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, haben Beschäftigte, die ...

- ▶ angestellt sind,
- ▶ in Leitungsfunktionen sind,
- ▶ einen höheren Schulabschluss (Abitur oder Fachhochschulreife) haben
- ▶ oder in einem Betrieb mit mehr als 500 Beschäftigten arbeiten (relativ zu einem Kleinbetrieb).

Eine niedrigere Wahrscheinlichkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, haben Beschäftigte, die ...

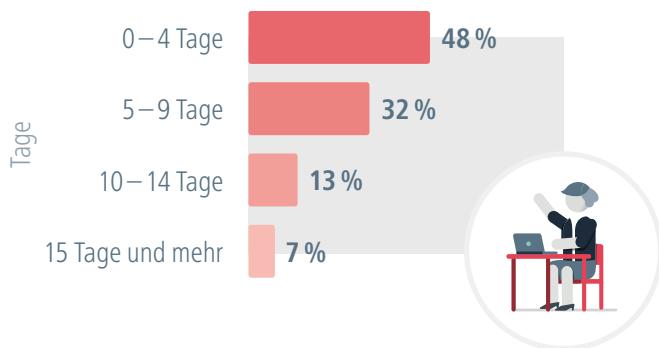
- ▶ in Teilzeit arbeiten,
- ▶ einen befristeten Arbeitsvertrag haben,
- ▶ keinen Ausbildungsabschluss haben
- ▶ oder über 55 Jahre alt sind (relativ zu 25- bis 39-Jährigen).

* Hierbei handelt es sich um den Aufgabenbereich Verwaltung (Querschnittsfunktionen).

Durchschnittlich nehmen Beschäftigte an sieben Weiterbildungstagen teil

Eine höhere Anzahl an Weiterbildungstagen hängt positiv mit dem Commitment der Beschäftigten zusammen.  In 95 Prozent der Fälle wurden die Beschäftigten für einen Teil der Kurse freigestellt oder die Kosten wurden vom Arbeitgeber vollständig übernommen. Die Hälfte der Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilgenommen hat, tat dies an mindestens fünf Tagen.

- ?
- Und wie viele Tage haben Sie im letzten Jahr 2014 insgesamt an Kursen teilgenommen, für die Sie vom Arbeitgeber freigestellt waren oder für die der Arbeitgeber die Kosten vollständig übernommen hat?*



Regressionsanalyse

Beschäftigte, die mehr Weiterbildungstage aufweisen, zeigen ein höheres Commitment. Außerdem empfinden sie häufiger ein spürbares Interesse des Betriebs an ihrer Weiterentwicklung.

* Nur Beschäftigte, die angegeben haben, dass sie an Kursen teilgenommen haben.

Unerfüllte Leistungserwartungen

50 Prozent der Betriebe setzen auf Personalentwicklungsmaßnahmen

Weit mehr als 80 Prozent der Betriebe wählen die offene Diskussion. Rund die Hälfte der Betriebe zieht jedoch auch eine Entlassung in Erwägung. Eher selten setzen Betriebe bei unerfüllten Leistungserwartungen nur auf Entwicklungsmaßnahmen oder Entlassungen. Viele Betriebe nutzen beide Strategien.

- ❓ Wie gehen Sie und Ihre Führungskräfte mit Mitarbeitern um, mit deren Leistungen Sie nicht zufrieden sind?*



84 %
Offene Diskussionen



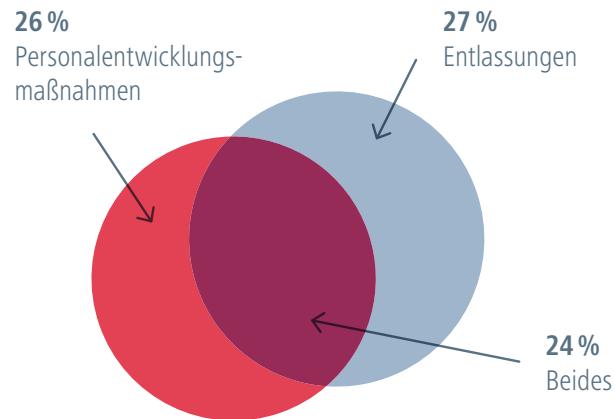
51 %
Entlassung



50 %
Personalentwicklungs-
maßnahmen



31 %
Andere Position



Wie viele Betriebe wenden nur Personalentwicklungsmaßnahmen oder nur Entlassungen an bzw. nutzen beide Strategien?

- **Personalentwicklungsmaßnahmen**

Betrieb hat mit „trifft voll zu“ oder „trifft zu“ für Personalentwicklungsmaßnahmen und mit „unentschieden“, „trifft überwiegend nicht zu“ oder „trifft nicht zu“ für Entlassungen geantwortet.

- **Entlassungen**

Betrieb hat mit „trifft voll zu“ oder „trifft zu“ für Entlassungen und mit „unentschieden“, „trifft überwiegend nicht zu“ oder „trifft nicht zu“ für Personalentwicklungsmaßnahmen geantwortet.

- **Beides**

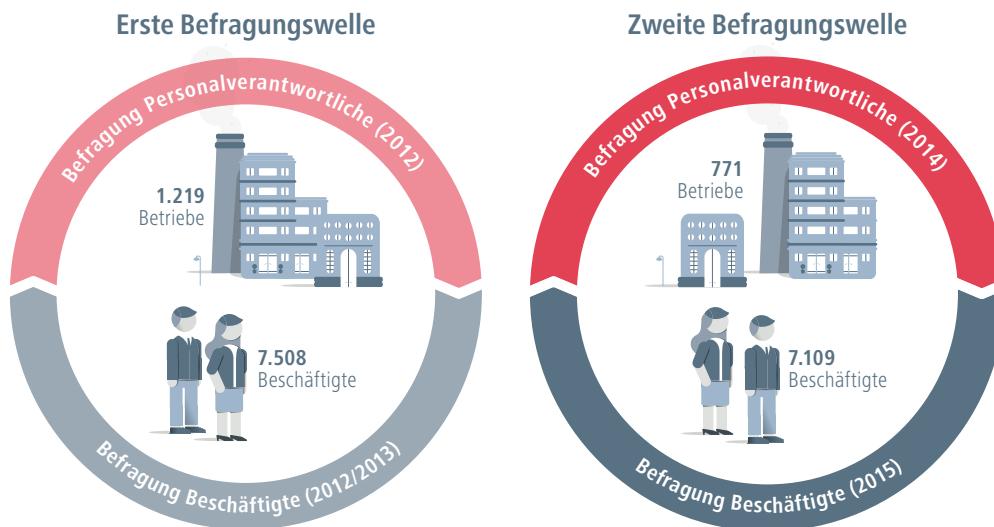
Betrieb hat jeweils mit „trifft voll zu“ oder „trifft zu“ für Personalentwicklungsmaßnahmen und Entlassungen geantwortet.

* Anteil Antworten „trifft voll zu“ und „trifft zu“, Mehrfachnennung möglich.

Methode und Beteiligte

Die in diesem Monitor dargestellten Ergebnisse stammen aus beiden Befragungswellen der Längsschnittstudie „Arbeitsqualität und wirtschaftlicher Erfolg“. Basis ist das Linked Personnel Panel (LPP), ein zweiseitiger Datensatz, der Betriebs- und Beschäftigtenperspektive miteinander verbindet. Für die zweite Befragungswelle wurden zunächst 771 Personalverantwortliche in deutschen Betrieben des privaten Sektors mit einer Betriebsgröße ab 50 sozialversicherungspflichtig

Beschäftigten zu ihren Instrumenten des Personalmanagements, der Unternehmenskultur und der Zusammensetzung ihrer Belegschaft befragt. Zudem wurde eine jeweils zufällige Auswahl von 7.109 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus einem Großteil dieser Betriebe zu ihrer Arbeitsqualität, ihrer Teilnahme an Instrumenten des Personalmanagements, arbeitsplatzbezogenen Merkmalen sowie weiteren soziodemografischen Merkmalen und ihren Einstellungen interviewt.



Für diesen Forschungsmonitor wurden die Daten deskriptiv, anhand von grafischen Darstellungen und mit statistisch gängigen Methoden zur Analyse von Querschnittsdaten ausgewertet. Dabei wurden die Ergebnisse der Erhebungen bei Betrieben und deren Beschäftigten sowohl separat als auch verknüpft analysiert. Ein besonderer Fokus der Analyse liegt auf der Berücksichtigung von Unterschieden zwischen diversen Betriebs- und Beschäftigtengruppen, wie beispielsweise hinsichtlich Betriebsgröße und Status der Beschäftigten. Mit multivariaten Regressionen wurde der Heterogenität von Betrieben und Beschäftigten Rechnung getragen. Hierbei ist in jedem Fall zu berücksichtigen, dass es sich bei den vorliegenden Ergebnissen um bedingte Korrelationsanalysen und nicht um den Nachweis kausaler Effekte handelt. Abweichungen in den Beobachtungszahlen dieses Monitors zur LPP-Grundgesamtheit oder im Vergleich zu anderen, auf der Basis des LPP erstellten Publikationen kommen beispielsweise durch Filterfragen, die nur einem Teil der Beschäftigten oder Betriebe gestellt wurden, die Verweigerung bei der Beantwortung einzelner Fragen oder unterschiedliche Stichprobensamples zustande.

Die Studie wird gemeinsam getragen vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB). Die Initiative Neue Qualität der Arbeit des BMAS hat die Studie angestoßen, um erstmals eine valide Datengrundlage zu schaffen. Durchgeführt wird die Studie in einer Forschungskooperation, bestehend aus dem IAB, dem Seminar für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre und Personalwirtschaftslehre der Universität zu Köln und dem Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW).

Impressum

Herausgeber:

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
10117 Berlin
info@bmas.bund.de
www.bmas.de

Redaktion:

Dipl.-Sozw. Philipp Grunau, Institut für Arbeitsmarkt-
und Berufsforschung (IAB)
Dr. Patrick Kampkötter, Universität zu Köln
Katharina Laske, M. Sc., Universität zu Köln
Lea Petters, M. Sc., Universität zu Köln
Prof. Dr. Dirk Sliwka, Universität zu Köln
neues handeln GmbH

Layout und Grafiken:

neues handeln GmbH, www.neueshandeln.de

Stand:

Februar 2016

Quelle:

LPP-Beschäftigtenbefragung Wellen 2013 und 2015
LPP-Beschäftigtenbefragung Wellen 2012 und 2014

Wenn Sie Bestellungen aufgeben möchten:

Best.-Nr.: A876

Telefon: 030 18 272 272 1
Telefax: 030 18 10 272 272 1

Schriftlich: Publikationsversand der Bundesregierung
Postfach 48 10 09
18132 Rostock
E-Mail: publikationen@bundesregierung.de
Internet: <http://www.bmas.de>

Projektpartner:



