

Die WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Seit fast 20 Jahren erhebt das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung bundesweite und repräsentative Daten über Betriebs- und Personalräte. Um Nutzerinnen und Nutzern der WSI-Betriebsrätebefragungen einen vertiefenden Einblick zu ermöglichen, beschreibt dieser Beitrag ausführlich das dieser Befragung zugrunde liegende Design, die sukzessive methodische Weiterentwicklung der Betriebsrätebefragungen sowie die Besonderheiten der erstmalig 2007 als Panelerhebung konzipierten Befragungswellen. Besonderes Augenmerk liegt dabei auf dem aufwändigen Stichprobenverfahren sowie auf den systematischen Teilnahmeausfällen (Nonresponse).

HELGE BAUMANN

1. Einleitung

Bereits zum 13. Mal hat das WSI im Frühjahr 2015 eine Befragung von Betriebsräten durchgeführt. Die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragungen sind die *einzigsten regelmäßig* stattfindenden empirischen Untersuchungen, in denen systematisch die Sichtweisen der betrieblichen Interessenvertretungen erhoben werden. Mit insgesamt 4.125 befragten Betriebsräten ist die Befragungswelle 2015 die bisher größte Betriebsrätebefragung des WSI.

Dieser Beitrag beschreibt das Design der Betriebsrätebefragung 2015 und dient als Methodenbericht¹ für Nutzerinnen und Nutzer der WSI-Betriebsrätebefragung. Das WSI hat durch die nunmehr 20-jährige Praxis bundesweiter Betriebsrätebefragungen umfassende Erfahrungen gesammelt; sie veranschaulichen, welche inhaltlichen Entscheidungen zu treffen, aber auch, welche zeitlichen Restriktionen bei der Befragung von Betriebsräten zu berücksichtigen sind.

Nach einer Einordnung der WSI-Erhebungen in die Landschaft weiterer Betriebsrätebefragungen (Abschnitt 2) erfolgt ein kurzer historischer Abriss der Betriebsrätebefragungen des WSI (3). Im Anschluss erläutert Abschnitt 4 ausführlich das Design der aktuellen Erhebung. Der Beitrag schließt mit einem Ausblick, der erste Überlegungen zur weiteren Methodeninnovation skizziert (5).

2. Betriebsrätebefragungen

In Deutschland gab es bis in die frühen 2000er Jahre nur wenige großzählige Betriebsrätebefragungen. Dies wird unter anderem darauf zurückgeführt, dass in der Vergangenheit zum Thema Mitbestimmung eher Arbeitnehmervertreter in Aufsichtsräten befragt wurden, wohingegen in der Betriebsräteforschung eher zur Fallstudie gegriffen wurde (Müller-Jentsch/Seitz 1998, S. 362). In den letzten Jahren wird allerdings auch in der Betriebsräteforschung zunehmend auf die Methode der quantitativen Befragung mit bis zu vierstelligen Fallzahlen zurückgegriffen. Beispiele hierfür sind

– die BISS²-Befragung von 1.410 Betriebsräten aus dem Jahr 2005, deren inhaltliche Fragen sich teilweise an den Betriebsrätebefragungen des WSI orientierten (Hauser-Ditz et al. 2008, S. 85)

1 Zusätzlich zu diesem Report gibt es für jede Erhebungswelle der WSI-Betriebsrätebefragungen einen Methodenbericht vom infas Institut für angewandte Sozialforschung (zur letzten Erhebung vgl. infas 2015), der ausführlich das Verfahren der Datenerhebung beschreibt.

2 Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland – Survey und Strukturanalyse.

- eine von TNS Infratest durchgeführte Befragung von 1.000 Betriebsräten, ebenfalls aus dem Jahr 2005 (vgl. Nienhüser/Hossfeld 2007, S. 296)
- die Betriebsrätebefragung der IG Metall 2015 zum Thema „Werkverträge“, an der sich 4.061 Betriebsräte beteiligt haben (vgl. IG Metall 2015, S. 3)
- zahlreiche weitere Betriebsrätebefragungen wurden von den Einzelgewerkschaften des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB) durchgeführt, die an dieser Stelle nicht alle aufzuführen sind. Exemplarisch sei auf den Trendreport Betriebsrätewahlen (Greifenstein et al. 2014) verwiesen.

notwendige Bedingung für repräsentative Daten über Betriebsräte.

Da weder ein „Betriebsrätereister“ noch eine vergleichbare Datenbank in Deutschland existieren, stellt die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) die einzige potenzielle Stichprobendatei für die WSI-Betriebsrätebefragungen dar. Diese enthält jedoch weder Telefonnummern noch einen Indikator für die Existenz eines Betriebsrats, was zur Folge hat, dass eine Telefonnummer für jede gegebene Betriebsadresse recherchiert werden muss. Dies erfolgt sowohl automatisch als auch manuell (zum Vorgehen: infas 2008, S. 13). Anschließend werden alle Betriebe kontaktiert, um die Existenz eines Betriebsrates abzuklären (sogenanntes „Screening“-Verfahren). Da nicht viele Betriebe über einen Betriebsrat verfügen,⁶ ist als Faustregel davon auszugehen, dass pro vollständigem Interview mit einem Betriebsrat etwa 15 Betriebsadressen gezogen werden müssen. Für 4.000 Interviews entspricht das einer Bruttostichprobe von 60.000 Betriebsadressen.

3. Historie der WSI-Betriebsrätebefragungen

Die WSI-Betriebsrätebefragungen wurden 1997 ins Leben gerufen, um ein repräsentatives Bild der betrieblichen Interessenvertretungen zu zeichnen, die zwar „[...] als selbstverständlicher Teil der Arbeitswelt wahrgenommen werden, aber viel zu wenig beachtet“ (Schäfer 2008, S. 290) werden.

Die Untersuchungseinheiten der Befragungen stellen privatwirtschaftliche Betriebe mit Betriebsrat oder öffentliche Dienststellen mit Personalrat und mindestens 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten dar. Die Erhebungseinheiten sind die Betriebsrats- bzw. Personalratsgremien selbst.³ Deshalb kann nicht nur eine Zielperson, sondern im Grunde jedes Gremienmitglied für „seinen“ Betriebsrat antworten, wenngleich das Gespräch mit dem bzw. der Vorsitzenden gesucht wird. Für jedes Gremium wird genau eine Person befragt.

Zu unterscheiden ist zwischen Haupt- und Sonderbefragungen. In etwa zweijährlichem Rhythmus finden Hauptbefragungen statt, die sich grundlegenden Themen der Betriebsratsarbeit widmen.⁴ Sonderbefragungen werden in unregelmäßigen Abständen zu speziellen betrieblichen Aspekten – z. B. betriebliche Gesundheits- und Innovationspolitik 2008/2009 – oder aktuellen politischen Themen – z. B. Beschäftigungssicherung in der Weltwirtschaftskrise 2009 – durchgeführt.⁵ Hauptbefragungen dauern in der Regel etwa 50 Minuten, während sich die Sonderbefragungen über durchschnittlich 30 Minuten pro Interview erstrecken (Baumann 2012, S. 47).

Der Modus der Befragung wurde 2004 grundlegend umgestellt: Anstelle von bisher schriftlich-postalischen Befragungen wurden von nun an computergestützte Telefoninterviews (CATI) vom infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft in Bonn durchgeführt; ein Moduswechsel, den auch der DGB-Index Gute Arbeit jüngst vollzogen hat (Krüger/Mayerböck 2012, S. 4). In Verbindung mit der Stichprobenziehung aus einer vollständigen Betriebsdatei (siehe Abschnitt 4.1) konnte nun, zumindest theoretisch, jeder Betriebsrat in Deutschland erreicht werden – eine

Vor diesem Hintergrund wurde im Jahr 2007 erstmals ein (zeitlich begrenztes) Paneldesign entworfen. Über die wissenschaftlichen Vorteile hinaus – Analyse identischer Betriebsratsgremien im Zeitverlauf – konnten mit einem solchen Design Zeit und Kosten begrenzt werden, denn die aufwändigen Vorrecherchen (existiert ein Betriebsrat, Ermittlung der telefonischen Kontaktdaten etc.) müssen nunmehr nur einmal, nämlich bei der Ersterhebung eines Panels, erfolgen. Zudem zeigt die Erfahrung, dass Betriebsräte, die sich bereits einmal an einer Erhebung beteiligt haben, leichter für ein neues Interview in der nächsten Erhebungswelle zu gewinnen sind als Betriebsräte, die erstmalig kontaktiert werden (Baumann 2012, S. 61ff.). Auch aktuelle politische Themen können im Rahmen einer Panelstudie zeitnäher und schneller aufgegriffen werden (sogenannte „ad-hoc-Befragungen“), weil die Befragungen mit weniger Vorlaufzeit beginnen können.

Das 2007 konstituierte Betriebsrätepanel wurde mit etwa 3.900 befragten Betriebsräten eröffnet und nach der fünften Befragungswelle 2011 mit noch rund 1.900 vollständigen Interviews beendet. Diese erfolgreich abgeschlossene Studie wurde im Nachhinein nochmals gründlich methodisch ausgewertet, um Schlussfolgerungen und Konsequenzen für eine weitere, neu zu beginnende ▶

3 Zu den Begrifflichkeiten vgl. Diekmann (2008, S. 376).

4 Bisher fanden in den Jahren 1997/1998, 1999/2000, 2002, 2004/2005, 2007, 2010 und 2015 Hauptbefragungen statt.

5 Sonderbefragungen fanden bisher in den Jahren 2000, 2003, 2004, 2008/2009, 2009 und 2011 statt.

6 Nach den Daten von Ellguth/Kohaut (2015, S. 294) sind dies ca. 28 % in der für die Betriebsrätebefragungen relevanten Population.

Paneluntersuchung ziehen zu können. Hierfür wurden insbesondere relevante Erfolgskriterien analysiert (wie bspw. die Stabilität des Betriebssamples, vgl. Baumann 2012), ein externes Gutachten angefordert (Blom 2012) und ein Abschlussbericht vom infas Institut erstellt (infas 2012).

Aus diesen Überlegungen und Erfahrungen resultierten die Entscheidungen, erneut ein (zeitlich begrenztes) Betriebsrätepanel durchzuführen, dem ein kognitiver Pretest für besonders schwierige Fragen vorgeschaltet werden sollte.

4. Design der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

4.1 Stichprobenziehung

Wie bereits erwähnt, wird für die WSI-Betriebsrätebefragungen auf die Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) zurückgegriffen. Diese Datei wird quartalsweise aktualisiert und enthält die Adressen aller Betriebe, die die Sozialversicherungsträger über ihre Beschäftigten informieren, d. h. erfasst werden hier alle Betriebe, in denen mindestens ein sozialversicherungspflichtig Beschäftigter angestellt ist (Fischer et al. 2009, S. 134f.).

Der Idealfall wäre natürlich eine Vollerhebung aller Betriebe. Aus finanziellen und zeitlichen Gründen muss jedoch eine *Stichprobe* aus der Betriebsdatei gezogen werden, wobei die Auswahl der Betriebe zufällig erfolgt. Durch zusätzliche Informationen in der Betriebsdatei, z. B. bezüglich Branche und Betriebsgröße, steht die Möglichkeit einer geschichteten Zufallsstichprobe offen. Für eine geschichtete Zufallsstichprobe wird die Grundgesamtheit zunächst in „Schichten“ oder „strata“ eingeteilt und anschließend eine einfache Zufallsstichprobe der Größe n aus jeder Schicht gezogen. Für eine geschichtete Zufallsstichprobe spricht die in der Regel verbesserte Genauigkeit der erhobenen Daten (Schnell et al. 2011, S. 271). Für die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 wurde deshalb ein aus Branchen und Betriebsgrößenklassen geschichtetes Zufallsstichprobendesign gewählt.

Um präzise Aussagen für die Grundgesamtheit treffen zu können, ohne dabei die Fallzahlen auch für seltenere Subpopulationen aus dem Auge zu verlieren, ist die Kalkulation eines Stichprobenplans einer der wichtigsten Schritte im Forschungsprozess. Die Kalkulation der notwendigen Bruttostichprobe wurde vom WSI durchgeführt. Dabei wurde auf folgende Zielparameter besonderer Wert gelegt:

- Die Größe der „Nettostichprobe“, d. h. der Umfang derjenigen Betriebe, die schließlich in der Ersterhebung interviewt werden, sollte 4.100^7 nicht unterschreiten.
- Die Verteilung von Branchen und Betriebsgrößenklassen in der Nettostichprobe sollte möglichst proportional zur Verteilung in der Betriebsdatei sein, aber

- für Sonderauswertungen sollte jede Schichtungszelle der Nettostichprobe mit möglichst mindestens 30 Betrieben belegt sein.

Ausgangspunkt des Stichprobenplans war also zunächst die Verteilung der Betriebe in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit mit dem Umfang $N = 176.813$ Betriebe. Von dieser Verteilung ausgehend, wurde zunächst eine Nettostichprobe mit $N = 4.100$, proportional zur Verteilung der Betriebsdatei, kalkuliert.⁸ Von dieser proportionalen Nettostichprobe ausgehend, wurde nun – soweit möglich – jede Zelle mit weniger als 30 Betrieben auf 30 Betriebe „aufgestockt.“ Durch die Aufstockung betrug die Stichprobengröße nun 4.352. Um diese weiterhin bei $N = 4.100$ zu fixieren, mussten im Ergebnis 252 Betriebe „umverteilt“ werden. Die Zellen mit mehr als 30 Betrieben wurden nun entsprechend ihrem Anteil an der Betriebsdatei „belastet“, d. h. von stärker besetzten Zellen wurden mehr Betriebe abgezogen, um sie den geringer besetzten Zellen hinzuzufügen. Dieser Prozess führte anschließend zur angestrebten Nettostichprobe (*Tabelle 1*). Es ist deutlich zu erkennen, dass größere Betriebe durch die Maxime der Mindestzellenbesetzung von $n = 30$ im Vergleich zur Betriebsdatei überproportional gezogen werden. Dies hat den Vorteil, dass dadurch das Screening erleichtert wird, weil es unter größeren Betrieben weniger Betriebe ohne Betriebsrat gibt (Ellguth/Kohaut 2015).

Von der gewünschten Nettostichprobe ausgehend war nun zu kalkulieren, wie viele Betriebsadressen notwendig sind, um diese tatsächlich zu erreichen. Für diese Abwägungen waren sowohl unsere Erfahrungen aus vergangenen Befragungen relevant als auch Angaben aus dem IAB-Betriebspanel zur Verteilung des öffentlichen Dienstes und zur Verteilung von Betrieben mit Betriebsrat.⁹ Folgende Schritte waren dabei zu berücksichtigen (*Abbildung 1*):

- Für ca. ein Drittel der Betriebsadressen ist erfahrungsgemäß keine Telefonnummer zu ermitteln.
- Durch falsch recherchierte Telefonnummern, Nichterreichbarkeit oder Konkurse fallen 25 % der recherchierten Telefonnummern aus.
- In der aktuellen Befragung werden nur Betriebe mit Betriebsrat befragt. Rund 10 % der gezogenen Betriebe gehören aber zum öffentlichen Dienst.
- Nur rund 30 % der erreichten Betriebe haben einen Betriebsrat.
- Rund 50 % aller als Betriebe mit Betriebsrat identifizierten Betriebe verweigern erfahrungsgemäß die Teilnahme.

7 Bei 4.100 Betrieben in der Ersterhebung wird davon ausgegangen, dass in der vierten Befragungswelle noch 2.000 Betriebe für ein Interview zur Verfügung stehen werden.

8 Faktisch bedeutet das: Jede Zelle der Betriebsdatei wurde mit dem Faktor $4100/176813 \approx 0,023$ multipliziert.

9 Ausdrücklich gedankt sei an dieser Stelle Peter Ellguth sowie Susanne Kohaut für die entsprechenden Schätzungen.

TABELLE 1

Betriebsprobe – Verteilung der angestrebten Nettostichprobe¹

Angaben in absoluten Zahlen

Wirtschaftszweig	Betriebsgrößenklasse					Gesamt
	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 und mehr	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	30 (14)	30 (26)	30 (28)	8 (8)	2 (2)	100 (79)
produzierendes Gewerbe	235 (-16)	294 (-20)	272 (-19)	232 (-16)	105 (-7)	1.138 (-78)
Baugewerbe	52 (-4)	42 (-3)	38 (-3)	30 (13)	30 (27)	192 (31)
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	378 (-26)	312 (-21)	196 (-13)	114 (-8)	32 (-2)	1.032 (-71)
Information und Kommunikation	48 (-3)	39 (-3)	36 (-2)	30 (18)	30 (24)	183 (34)
Finanz- und Versicherungsdienstleister	34 (-2)	22 (-2)	29 (-2)	30 (12)	30 (21)	146 (27)
unternehmensnahe Dienstleistungen	185 (-13)	73 (-5)	95 (-7)	67 (-5)	30 (3)	451 (-26)
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	224 (-15)	204 (-14)	128 (-9)	84 (-6)	43 (-3)	683 (-47)
Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleister	55 (-4)	30 (9)	30 (-1)	30 (24)	30 (24)	175 (52)
Gesamt	1.241 (-69)	1.048 (-33)	853 (-27)	626 (41)	332 (88)	4.100 (0)

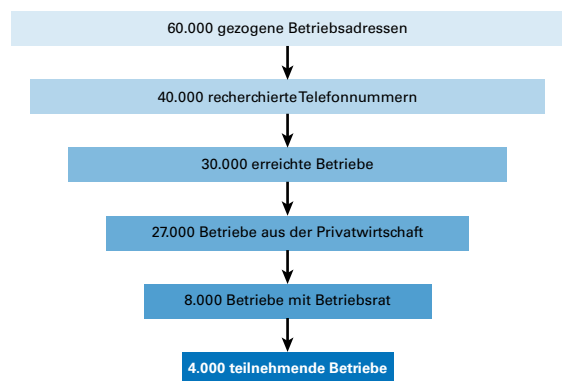
¹ Anmerkung: Die Zahlen in Klammern geben jeweils die (gerundete) absolute Abweichung von einer rein proportionalen Nettostichprobe an. Lesebeispiel: Im Produzierenden Gewerbe werden 1.138 Interviews mit Betriebsräten angestrebt. In einer zur Betriebsdatei proportionalen Stichprobe wären 1.216 Interviews angestrebt worden, was einer Differenz von 78 Interviews entspricht.

Quelle: Auszug BA-Betriebsdatei; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

ABB. 1

Betriebsrätebefragungen – Fallzahlen von der Stichprobe bis zur Befragung



Quelle: Darstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

Für alle Schichtungszellen wurde nun separat geschätzt, welche Anteile in diesen Schritten voraussichtlich ausfallen.¹⁰ Aus der Summe der aus Branchen und Betriebsgrößenklassen gebildeten Schichtungszellen ergab sich schließlich ein notwendiger Bruttostichprobenbedarf von 63.524 Betriebsadressen für die angestrebten 4.100 Interviews.

Weil lediglich privatwirtschaftliche Betriebe ab 20 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten befragt werden sollten, wurde vorab der Abschnitt „O“ der Klassifikation der

¹⁰ Um zu kalkulieren, wie viele Betriebsadressen in jeder Schichtungszelle für die gewünschte Nettostichprobe (vgl. Tabelle 1) notwendig sind, wird zunächst für jede Schichtungszelle geschätzt, welcher Anteil an Betriebsadressen voraussichtlich zu einem vollständigen Interview führt. Die Inverse dieses Anteils wird mit der entsprechenden Zelle der gewünschten Nettostichprobe multipliziert. Die Summe aus all diesen Zellen ergibt besagte 63.524 Betriebe.

TABELLE 2

Betriebsprobe – tatsächliche Nettostichprobe und Abweichung gegenüber angestrebter Nettostichprobe¹

Angaben in absoluten Zahlen

Wirtschaftszweig	Betriebsgrößenklasse					Gesamt
	20 bis 49	50 bis 99	100 bis 199	200 bis 499	500 und mehr	
Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	3 (-27)	10 (-20)				13 (-87)
Produzierendes Gewerbe	283 (48)	322 (28)	335 (63)	259 (27)	114 (9)	1313 (175)
Baugewerbe	63 (11)	44 (2)	45 (7)	20 (-10)	14 (-16)	186 (6)
Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	420 (42)	280 (-32)	174 (-24)	86 (-28)	24 (-8)	984 (-48)
Information und Kommunikation	49 (1)	33 (6)	17 (-19)	26 (-4)	20 (-10)	145 (-38)
Finanz- und Versicherungsdienstleister	42 (8)	33 (11)	22 (-7)	32 (3)	29 (-1)	158 (8)
Unternehmensnahe Dienstleistungen	170 (-15)	116 (43)	97 (2)	46 (21)	19 (-11)	448 (-3)
Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	198 (-26)	213 (9)	119 (-9)	91 (7)	40 (-3)	661 (-22)
Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleister	60 (5)	57 (27)	29 (-1)	54 (24)	11 (-19)	211 (36)
Gesamt	1.288 (47)	1.108 (70)	838 (-13)	614 (-12)	271 (-61)	4.125 (25)

¹ Anmerkungen: Die Zahlen in Klammern weisen die absoluten Abweichungen innerhalb der Schichtungszellen von der angestrebten Nettostichprobe (Tabelle 1) aus. Aus datenschutzrechtlichen Gründen können drei Betriebsgrößenklassen der Land- und Forstwirtschaft nicht ausgewiesen werden.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

Wirtschaftszweige 2008 (Statistisches Bundesamt 2007, S. 50), „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“, der ausschließlich den öffentlichen Dienst umfasst, von der Stichprobenziehung ausgeschlossen. Im Screening wurde ferner darauf geachtet, dass befragte Betriebsräte wirklich im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes für den örtlichen Betriebsrat und nicht etwa für den Gesamtbetriebsrat antworten. Es ist nämlich durchaus denkbar, dass der Betriebsbegriff der Betriebsdatei im Einzelfall vom Betriebsbegriff des Betriebsverfassungsgesetzes abweicht.¹¹

Schließlich wurde für die Betriebsrätebefragung erneut ein sogenanntes „split sample“ vorgesehen: Rund 2.100 Betriebe sollten eine Kurzversion des Fragebogens erhalten, die um einige Fragen gegenüber der Langversion reduziert war. Die Langversion enthielt alle Fragen der Kurzversion sowie weitere Fragen, z. B. zu Arbeitszeitregelungen. Die Dauer der Langfassung wurde auf 40 Minuten und die Dauer der Kurzfassung auf 25 Minuten taxiert. Die Zuordnung zu beiden Fassungen erfolgte zufällig.

4.2 Rücklauf

Für 77,8 % der Adressen der eingesetzten Bruttostichprobe konnte eine Telefonnummer recherchiert werden (infas 2015, S. 15). Alle Betriebe mit recherchierter Telefonnummer wurden nun für das „Screening“ kontaktiert, wobei 7.886 Betriebe das grundlegende Kriterium erfüllten, dass ein Betriebsrat existiert. Von diesen 7.886 wurde in 4.186 Fällen ein Interview realisiert – vollständig oder teilweise –, was einer Ausschöpfung von 53,1 % entspricht; diese Ausschöpfung variiert zwischen 50,2 % in der Langfassung und 56,1 % in der Kurzfassung (infas 2015, S. 32).¹² Die

¹¹ Für nähere Informationen zur sogenannten „Betriebsnummernproblematik“ vgl. Bellmann/Gewiese (2002, S. 38); Fischer et al. (2009, S. 134f. und 139f.) sowie BA (2013).

¹² Bei diesen Ausschöpfungsquoten handelt es sich um die maximalen Ausschöpfungsquoten (RR III) nach der Klassifikation der American Association for Public Opinion Research (AAPOR 2011, S. 44f.).

Differenz der Teilnahmequoten in Kurz- und Langfassung kann wegen der zufälligen Zuweisung zu beiden Fragebogenversionen ausschließlich auf die Differenz in der angekündigten Interviewdauer zurückgeführt werden.

Table 2 zeigt die Verteilung der erzielten Nettostichprobe der vollständigen Interviews nach Branchen und Betriebsgrößen. Wie man sieht, sind sowohl für einige Branchen Abweichungen von der angestrebten Stichprobenverteilung zu beobachten als auch für die Betriebsgröße – kleinere Betriebe sind häufiger vertreten als in der ursprünglichen Kalkulation vorgesehen. Es ist aber nicht zwangsläufig darauf zu schließen, dass dies an erhöhten systematischen Ausfällen in größeren Betrieben liegt. Vielmehr könnte für solche Abweichungen auch die Verteilung von Betrieben mit Betriebsrat in den Schichtungszellen (mit-)verantwortlich sein; so ist insbesondere in den mittleren Größenklassen der Anteil von Betrieben mit Betriebsrat in den letzten Jahren zurückgegangen.¹³

Um systematische Verzerrungen durch Teilnahmeverweigerungen und Nichterreichbarkeit aufzuspüren, betrachten wir nur diejenigen Betriebe, die auch tatsächlich einen Betriebsrat haben – d. h. die oben genannten 7.886 Betriebe. Deren Teilnahmebereitschaft wird in Tabelle 3 mittels logistischer Regression¹⁴ untersucht, separat für Lang- und Kurzfassung des Fragebogens.¹⁵

Wie schon in der Auftakterhebung 2007 zeigt sich, dass größere Betriebe mit Betriebsrat häufiger bereit sind, an der Befragung teilzunehmen als kleine Betriebe. Dies gilt für die Langfassung etwas stärker als für die Kurzfassung, in der sich zumindest in den unteren beiden Größenklassen noch kein nennenswerter Unterschied zeigt. Der „Zenit“ der Teilnahmebereitschaft scheint indes bei etwa 200 Beschäftigten erreicht zu sein; nicht ganz zufällig ist dies die Betriebsgröße, ab der Anspruch auf eine Freistellung besteht. Brancheneffekte auf die Teilnahme-

TABELLE 3

Schätzung der Teilnahmebereitschaft an der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Kriterium	Kategorie	Modell 1: Langfassung	Modell 2: Kurzfassung
Betriebsgröße	20 bis 49	(Referenz)	(Referenz)
	50 bis 99	0.182 *	0.109
	100 bis 199	0.349***	0.327***
	200 bis 499	0.793***	0.586***
	500 und mehr	0.792***	0.601***
Wirtschaftsbereich	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	-0.500	0.007
	produzierendes Gewerbe	0.218*	0.151
	Baugewerbe	-0.203	-0.329*
	Handel, Verkehr und Lagerei, Gastgewerbe	(Referenz)	(Referenz)
	Information und Kommunikation	-0.120	0.312
	Finanz- und Versicherungsdienstleister	-0.155	0.138
	unternehmensnahe Dienstleistungen	0.082	-0.009
Region	Öffentliche Dienstleister, Erziehung, Gesundheit	0.226*	0.498***
	Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleister	0.607***	0.342*
	Alte Bundesländer	(Referenz)	(Referenz)
Region	Neue Bundesländer	0.212*	0.218*
	(Konstante)	-0.396***	-0.110***
	N	4070	3816
	R ² (Nagelkerke)	0.039	0.032

Hinweis: Signifikanzniveau: * wenn $\alpha < 5\%$; ** wenn $\alpha < 1\%$; *** wenn $\alpha < 0,1\%$.

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung – Methodendatensatz; Berechnungen des Autors.

WSI Mitteilungen

13 Ein Beispiel: Laut IAB-Betriebspanel gab es im Jahr 2007 in 79 % aller Betriebe in Westdeutschland mit 200 bis 500 Beschäftigten einen Betriebsrat; 2014 waren dies noch 74 %. In kleineren Betrieben (51 bis 100 Beschäftigte) sind die Anteile im gleichen Zeitraum eher stabil geblieben (39 gegenüber 38 %) (Ellguth/Kohaut 2008, S. 3 sowie dies. 2015, S. 294).

14 Zum Verfahren der binären logistischen Regression vgl. u.a. Diaz-Bone (2006, S. 231ff.). Die abhängige Variable nimmt den Wert 1 an, wenn ein Betrieb mit Betriebsrat an der WSI-Betriebsrätebefragung 2015 teilnimmt und 0, wenn ein Betrieb mit Betriebsrat verweigert bzw. nicht erreicht werden kann.

15 Die Koeffizienten beider Modelle sollten nicht verglichen werden. Zur Problematik des Vergleichs verschiedener binär-logistischer Regressionsmodelle vgl. Mood (2010).

16 Diese stellen berechnete Wahrscheinlichkeiten für Betriebe aus den alten Bundesländern sowie dem Wirtschaftsreich „Handel, Verkehr und Lagerei; Gastgewerbe“ dar.

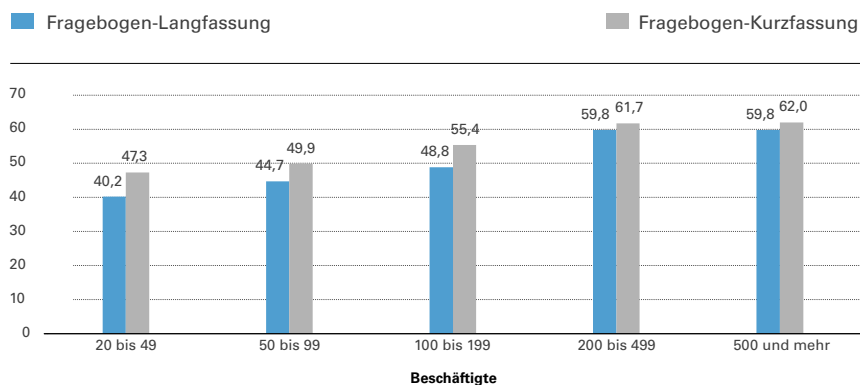
bereitschaft sind insgesamt gering. Im vergangenen Betriebsrätepanel hatte sich noch ein starker negativer Effekt des Baugewerbes gezeigt, der hier nur noch in sehr geringem Ausmaße zu verzeichnen ist. Insgesamt scheinen die öffentlichen Dienstleistungsbereiche leicht überrepräsentiert zu sein. Alles in allem nehmen Betriebsräte in den neuen Bundesländern eher an der WSI-Betriebsrätebefragung teil; dieser Befund ist konsistent für beide Fragebogenversionen.

Aus den Koeffizienten lassen sich jedoch bedingte Wahrscheinlichkeiten ableiten, die in *Abbildung 2* beispielhaft für Betriebsgrößenklassen, getrennt nach Lang- und Kurzfassung, abgebildet sind.¹⁶ Deutlich ist zu erkennen, dass die Selektivitäten selbst im Falle der Betriebsgröße relativ gering sind; die bedingten Wahrscheinlichkeiten schwanken mit Blick auf die Langfassung zwischen 40,2 und 59,8 %, also mit einer Spannweite von weniger als 20 %. Es ist auch zu erkennen, dass die unterschiedlichen Rücklaufquoten der Kurz- und Langfassung vor allem auf die kleineren Betriebe im Sample zurückzuführen sind – für Betriebe ab 200 Beschäftigten ►

ABB. 2

Betriebssample – geschätzte Teilnahmebereitschaft nach Betriebsgrößenklassen

Angaben in Prozent



Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2015; Berechnungen und Darstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

scheint die angekündigte Interviewdauer weniger bedeutsam zu sein, wie sich an den sehr ähnlichen Ausschöpfungsquoten zwischen Kurz- und Langfassung des Fragebogens unter großen Betrieben erkennen lässt. Der größte „Sprung“ in den Ausschöpfungsquoten, vor allem für die Langversion des Interviews, ist zwischen den Betriebsgrößenklassen „100 bis 199 Beschäftigte“ und „200 bis 499 Beschäftigte“ zu verzeichnen. Zu vermuten ist, dass diese Beobachtung auf freigestellte Betriebsratsmitglieder in den Betrieben ab 200 Beschäftigten zurückzuführen ist.

Um die Selektivität des Samples zu kompensieren und Schlüsse auf die Grundgesamtheit der Betriebe mit Betriebsrat zu ermöglichen, wurden vom infas Institut Gewichtungsfaktoren berechnet. Es wurden zunächst empirische Auswahlwahrscheinlichkeiten bestimmt. Deren Kehrwert ist das Gewicht eines einzelnen Falls im Datensatz („Horvitz-Thompson-Schätzer“) (infas 2015, S. 41 ff.).¹⁷

4.3 Design des Befragungsinstruments

Die Auswahl der Befragungsthemen und die Fragebogenkonzeption obliegen dem WSI, werden aber in enger Zusammenarbeit mit dem infas Institut abgestimmt.

Bei der Fragebogengestaltung wurde zunächst auf das Erfahrungswissen der Betriebsrätepanel 2007 bis 2011 zurückgegriffen. Gleichzeitig jedoch wurden diese Erfahrungen in einem Evaluationsprozess kritisch hinterfragt. Schwierige Fragen wurden vorab in einem kognitiven Pretest (Juli 2013) und der gesamte Fragebogen in einem quantitativen Pretest (Oktober 2014) ausführlich getestet.¹⁸ Da es sich um die Auftakterhebung für ein Betriebsrätepanel handelte, stellen Strukturangaben die Mehrheit der Fragen dar. Diese Angaben stehen auch in den kommen-

den Jahren für spezifische Analysen zur Verfügung. So wurden z. B. die Betriebsgröße erfasst oder die Anteile atypischer Beschäftigungsformen an den Belegschaften. Inhaltliche Schwerpunkte dieser Erhebung sind u.a. die betriebliche Gesundheitspolitik und das betriebliche Konfliktgeschehen. Eine grobe Übersicht der Befragungsthemen gibt *Tabelle 4*. Der Umfang der Fragenblöcke kann durch die Anzahl der Fragen approximiert werden. Das Minimum der Fragen an einen Betriebsrat stellen jeweils diejenigen Fragen dar, die *allen* Betrieben gestellt werden; das Maximum wird dann erfüllt, wenn alle Fragen gestellt werden, die an Bedingungen gebunden sind („Filterfragen“); z. B. wird der Frauenanteil im Betriebsrat nur dann erhoben, wenn es auch Frauen in der Belegschaft gibt.

Einige Fragen des Erhebungsinstruments, die als schwer verständlich eingestuft wurden (z. B. nach „Beschäftigten mit Migrationshintergrund“) oder bei denen befürchtet wurde, Betriebsräte könnten sie zwar leicht, aber *unterschiedlich* verstehen (z. B. „Freistellungen im Betriebsrat“), wurden zunächst im kognitiven Pretest erprobt. Dieser Pretest fand vom 22. Juli bis zum 26. Juli 2013 in Bonn statt und wurde von der infas-Projektleitung durchgeführt. Bei den zehn Pretestteilnehmern handelte es sich um Vertreter aus verschiedenen Branchen und Betriebsgrößenklassen, wobei sieben Betriebsräte freigestellt waren und tendenziell aus größeren Betrieben kamen (infas 2015, S. 22 f.).¹⁹

Nach Einarbeitung der Erkenntnisse aus dem kognitiven Pretest in das Erhebungsinstrument und nach fertiger Stichprobenziehung konnte der Fragebogen in einem CATI-Pretest einem Test „unter realen Bedingungen“ unterzogen werden. Für diesen Pretest sowie die Pretests der weiteren Befragungswellen wurde aus der Bruttostichprobe eine separate Substichprobe des Umfangs N = 2.500 gezogen. Auch in diesem Pretest kam eine Unterteilung in Lang- und Kurzfassung zum Tragen. Insgesamt wurden 214 Interviews durchgeführt, von denen 168 in der Kurz- und 46 in der Langversion erzielt wurden. Die Erkenntnisse aus diesem Pretest mündeten schließlich in die Erarbeitung des CATI-Fragebogens, der im Dezember 2014 vom WSI technisch überprüft wurde und im Hauptfeld vom 21. Januar bis zum 30. April 2015 zum Einsatz kam.

4.4 Datenanalyse

Die Befragungsdaten wurden nach der Befragung vom infas Institut einer formalen Datenprüfung unterzogen.

17 Für eine exakte Herleitung der Gewichte sowie deren Kennwerte (z. B. Effektivitätsmaße) siehe infas (2015), S. 42 ff.

18 Zu ausführlichen Informationen zum Pretest siehe infas (2014).

19 Zur Methodik der kognitiven Pretests wird auf Prüfer/Rexroth (2000, 2005) verwiesen.

TABELLE 4

Themen der WSI-Betriebsrätebefragung 2015

Angaben in absoluten Zahlen

Themenbereich	Anzahl Fragen		Fragebogenversion
	Minimum	Maximum	
allgemeine Angaben	9	13	Alle Betriebe
Beschäftigtenstruktur	18	53	Alle Betriebe (zwei Fragen nur Langversion)
wirtschaftliche Lage	1	1	Alle Betriebe
aktuelle Themen	37	37	Alle Betriebe
betriebliche Altersversorgung	1	3	Nur Langversion
Arbeitszeit	9	18	Nur Langversion
Arbeitsorganisation und -bedingungen; Gesundheit	13	31	Nur Langversion
Lohn und Entgelt	12	15	Nur Langversion
Tariffindung und Betriebsvereinbarungen	31	73	Alle Betriebe (28 Fragen nur Langversion)
Arbeitsniederlegungen	1	5	Alle Betriebe
Angaben zum Betriebsrat	8	21	Alle Betriebe (zwei Fragen nur Langversion)
Verhältnis zu Belegschaft, Arbeitgeber und Gewerkschaft	17	27	Alle Betriebe (sechs Fragen nur Langversion)
Angaben zur Zielperson	4	6	Alle Betriebe (eine Frage nur Langversion)
Unternehmensstruktur	1	4	Alle Betriebe
Summe	162	307	

Quelle: Darstellung des Autors.

WSI Mitteilungen

Anschließend erfolgte die Lieferung dieser Daten. Bis zur Betriebsrätebefragung 2011 wurde für jede Erhebungswelle ein Befragungs- und ein Kontaktdatenatz²⁰ an das WSI übermittelt. Für die Erhebung 2015 wurde die Übermittlung weiterer Informationen vereinbart, die der methodischen Nachvollziehbarkeit und der Qualitätssicherung der Befragung dienen. Für die WSI-Betriebsrätebefragung 2015 wurden neben den Befragungsdaten Methodendaten,²¹ Kontaktverlaufsdaten, Interviewermerkmale und Gewichtungsfaktoren bereitgestellt.

Das zuvorige Panel (2007 bis 2011) wurde von Forscherinnen und Forschern des WSI wie auch weiterer universitärer und nichtuniversitärer Forschungseinrichtungen ausgewertet. Die Ergebnisse wurden in wissenschaftlichen Fachzeitschriften, aber auch über andere Wege publiziert.²² Die originären Datensätze stehen für weitere wissenschaftliche Auswertungen zur Verfügung und die Nutzung kann beim WSI beantragt werden.

Die den Befragten zugesicherte Anonymität wird im Auswertungsprozess und erst recht bei Publikationen gewahrt, d. h. die Auswertung der Daten erfolgt vollständig anonym, sodass die Ergebnisse keinerlei Rückschlüsse auf einzelne Betriebe bzw. Betriebsräte erlauben. Auch den Wissenschaftlern, die die Befragungsdaten auswerten,

sind weder die Namen und Adressen der befragten Personen noch der Betriebe zugänglich. Lediglich die durch den Fragebogen erhobenen Daten werden vom infas Institut an das WSI übermittelt. Sämtliche Adressen von Betriebsräten, die nach der ersten Erhebungswelle nicht erneut kontaktiert werden möchten, werden umgehend gelöscht. ▶

20 Dieser enthielt jeweils den Status des letzten Kontaktes für jeden Betrieb.

21 z. B. finaler Befragungsstatus, d. h. „vollständiges Interview“ oder „Teilnahme verweigert“.

22 Für eine Übersicht der Publikationen mit den Daten der WSI-Betriebsrätebefragung siehe http://www.boeckler.de/wsi_61361.htm.

5. Ausblick

Die Auswertung der aktuellen Betriebsrätebefragung 2015 findet derzeit unter Federführung des WSI seit wenigen Monaten statt. Erste Ergebnisse sind bereits erschienen.²³ So konnte unter anderem zum Thema betrieblicher Konfliktregulierung gezeigt werden, dass in Betrieben, in denen das Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat eher konfliktreich ist, häufiger formale Einigungsstellenverfahren zu beobachten sind. Zugleich lassen die gewonnenen Daten erkennen, dass es große Branchenunterschiede bei der Inzidenz von Einigungsstellenverfahren gibt (Brehmer/Baumann 2015). Auch zum Thema Freistellungen wurden bereits erste Befunde herausgearbeitet: So wird in über 20% aller Betriebe, in denen Betriebsräte einen Anspruch auf Freistellungen haben, dieser Anspruch nicht vollständig ausgeschöpft (Baumann/Brehmer 2015).

Neben der Analyse der jüngst erhobenen Daten und ihrer Präsentation wird es aber auch darum gehen, die Betriebs- und Personalrätebefragungen sowohl methodisch als auch inhaltlich weiterzuentwickeln, was auch beinhaltet, mittelfristig über alternative Erhebungsmethoden nachzudenken. Hier wären beispielsweise Mixed-Mode-Designs unter Implementation von Online-Elementen (vgl. Blom 2012, S. 12f.) zu diskutieren. Ganz aktuell aber wird bereits die WSI-Betriebsrätebefragung 2016 entwickelt – als zweite Erhebungswelle des laufenden Panels. Die inhaltlichen Schwerpunkte dieser Befragung werden aktuell relevante Themen wie Digitalisierung im Betrieb, Wirkungen des Mindestlohns und betriebliche Sozialpolitik sein. Damit wird die Betriebsrätebefragung im kommenden Jahr die betriebs- und gesellschaftspolitische Debatte in drei höchst virulenten Themenfeldern mit repräsentativen empirischen Daten bereichern. ■

LITERATUR

- AAPOR (American Association for Public Opinion Research)** (2011): Standard definitions: final dispositions of case codes and outcome rates for surveys, 7. Auflage, Deerfield
- Baumann, H.** (2012): Das Teilnahmeverhalten von Betriebsräten an Umfragen. Eine empirische Untersuchung anhand des WSI-Betriebsrätepanels 2007–2011, Masterarbeit, Bochum (unveröffentlicht)
- Baumann, H./Brehmer, W.** (2015): Freistellungen: Nicht alle Betriebsräte schöpfen ihr Recht (voll) aus, Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, <http://www.mitbestimmung.de/html/freistellungen-nicht-alle-betriebsrate-1434.html>
- Bellmann, L./Gewiese, T.** (2002): Konzeption des IAB-Betriebspanels und Anwendungen in der Berufsbildungsforschung, in: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 31 (3), S. 37–41
- Blom, A.** (2012): Evaluation der WSI-Betriebsrätebefragung, *Survex – Umfrageverfahren und Statistik*, Mannheim (unveröffentlicht)
- Brehmer, W./Baumann, H.** (2015): Einigungsstellenverfahren relativ selten, Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf, http://www.boeckler.de/wsi_61377.htm
- BA (Bundesagentur für Arbeit), Betriebsnummern-Service** (2013): Betriebsnummernvergabe, Stand 30.01.2013, Nürnberg
- Diaz-Bone, R.** (2006): *Statistik für Soziologen*, Konstanz
- Diekmann, A.** (2008): *Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen*, Reinbek
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2008): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Aktuelle Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2007, in: *WSI-Mitteilungen* 61 (9), S. 515–519, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_24963_24968.htm
- Ellguth, P./Kohaut, S.** (2015): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung. Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel 2014, in: *WSI-Mitteilungen* 68 (4), S. 290–297, http://www.boeckler.de/wsi-mitteilungen_54287_54297.htm

- Fischer, G./Janik, F./Müller, D./Schmucker, A.** (2009): The IAB Establishment Panel. Things users should know, in: *Schmollers Jahrbuch, Zeitschrift für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften* 129 (1), S. 133–148
- Greifenstein, R./Kißler, L./Lange, H.** (2014): *Trendreport Betriebsrätewahlen 2014. Zwischenbericht*, Hans-Böckler-Stiftung, Marburg
- Hauser-Ditz, A./Hertwig, M./Pries, L.** (2008): *Betriebliche Interessenregulierung in Deutschland. Arbeitnehmervertretung zwischen demokratischer Teilhabe und ökonomischer Effizienz*, Frankfurt a. M./New York
- IG Metall** (Hrsg.) (2015): *Presse-Handout Betriebsräte-Befragung Werkverträge 2015*.
- infas (Institut für angewandte Sozialforschung)** (Hrsg.) (2007): *Access-Panel-Einsatz bei Betriebsrätebefragungen*, Internes Arbeitspapier, Bonn
- infas** (Hrsg.) (2008): *WSI-Betriebsrätebefragung 2007, Methodenbericht*, Bonn
- infas** (Hrsg.) (2012): *WSI-Betriebsrätepanel 2007–2011. Abschlussbericht über die Durchführung von fünf Befragungswellen*, Bonn
- infas** (Hrsg.) (2014): *Pretestbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2014*, Bonn
- infas** (Hrsg.) (2015): *Methodenbericht WSI-Betriebsrätebefragung 2015*, Bonn
- Krüger, T./Mayerböck, A.** (2012): *Bericht zur Durchführung der Befragung DGB-Index Gute Arbeit 2012: Umfragezentrum Bonn*, Bonn
- Mood, C.** (2010): Logistic regression. Why we cannot do what we think we can do and what we can do about it, in: *European Sociological Review* 26 (1), S. 67–82
- Müller-Jentsch, W./Seitz, B.** (1998): Betriebsräte gewinnen Konturen. Ergebnisse einer Betriebsräte-Befragung aus dem Maschinenbau, in: *Industrielle Beziehungen* 5 (4), S. 361–387
- Nienhüser, W./Hossfeld, H.** (2007): Regulierungsform und Verbetrieblichungsneigung von Managern und Betriebsräten. Ergebnisse einer empirischen Erhebung, in: *Industrielle Beziehungen* 14 (4), S. 289–315
- Prüfer, P./Rexroth, M.** (2000): *Zwei-Phasen-Pretesting. ZUMA-Arbeitsbericht 2000/08*, Mannheim
- Prüfer, P./Rexroth, M.** (2005): *Kognitive Interviews, ZUMA How-to-Reihe* (15), Mannheim
- Schäfer, C.** (2008): Betriebspolitik – Daten und Trends aus der WSI-Befragung von Betriebsräten 2007, Editorial, in: *WSI-Mitteilungen* 61 (6), S. 290, http://www.boeckler.de/wsimit_2008_06_editorial_schafer.pdf
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E.** (2011): *Methoden der empirischen Sozialforschung*, München
- Statistisches Bundesamt** (Hrsg.) (2007): *Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2008 (WZ 2008)*, Arbeitsunterlage, Wiesbaden

AUTOR

HELGE BAUMANN, M.A., ist Wissenschaftlicher Projektmitarbeiter für Betriebs- und Personalrätebefragungen am Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung. Arbeitsschwerpunkte: Mitbestimmung, sozialwissenschaftliche Methodenlehre und Datenanalyse.

✉ helge-baumann@boeckler.de

²³ Die Ergebnisse werden in nächster Zeit in den WSI-Mitteilungen, dem Mitbestimmungsportal der Hans-Böckler-Stiftung, dem Böckler-Impuls sowie einschlägigen Fachzeitschriften veröffentlicht. Im April 2016 wird ein Schwerpunkttheft der WSI-Mitteilungen zum Thema Mitbestimmung erscheinen, das Ergebnisse der Betriebsrätebefragung unter anderem zu Konflikten im Betrieb, zu Tarifpolitik und zu Betriebsvereinbarungen vorstellt.