

Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

Verdienststrukturerhebung 2010

Diese Dokumentation gilt für den Berichtszeitraum:
2010

Diese Statistik war Gegenstand eines [Feedback-Gesprächs zur Qualität](#) am 13.05.2013

Bearbeitungsstand: **05.06.2013**



STATISTIK AUSTRIA
Bundesanstalt Statistik Österreich
A-1110 Wien, Guglgasse 13
Tel.: +43-1-71128-0
www.statistik.at

Direktion Bevölkerung
Bereich Soziales und Lebensbedingungen

Ansprechperson:
Mag. Tamara Geisberger
Tel. +43-1-71128-7818

E-Mail: tamara.geisberger@statistik.gv.at

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary	3
1. Allgemeine Informationen.....	6
1.1 Ziel und Zweck, Geschichte	6
1.2 Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber	7
1.3 Nutzerinnen und Nutzer	7
1.4 Rechtsgrundlage(n)	8
2. Konzeption und Erstellung	8
2.1 Statistische Konzepte, Methodik	8
2.1.1 Gegenstand der Statistik	8
2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten.....	10
2.1.3 Datenquellen, Abdeckung	10
2.1.4 Meldeeinheit/Respondentinnen und Respondenten	11
2.1.5 Erhebungsform	11
2.1.6 Charakteristika der Stichprobe.....	11
2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung	13
2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)	13
2.1.9 Teilnahme an der Erhebung.....	14
2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition	14
2.1.11 Verwendete Klassifikationen	19
2.1.12 Regionale Gliederung	19
2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen	19
2.2.1 Datenerfassung	19
2.2.2 Signierung (Codierung)	20
2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen	20
2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)	21
2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung)	22
2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden	22
2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen.....	23
2.3 Publikation (Zugänglichkeit)	23
2.3.1 Endgültige Ergebnisse	23
2.3.2 Publikationsmedien	23
2.3.3 Behandlung vertraulicher Daten.....	24
3. Qualität	24
3.1 Relevanz.....	24
3.2 Genauigkeit.....	25
3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität.....	25
3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte	26
3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen.....	26
3.2.2.2 Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)	27
3.2.2.3 Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response)	28
3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler)	29
3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler.....	30
3.2.2.6 Modellbedingte Effekte.....	30
3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit	30
3.4 Vergleichbarkeit	30
3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit	30
3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit.....	31
3.5 Kohärenz	32
4. Ausblick.....	35
Abkürzungsverzeichnis	35
Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen	36
Anlagen	37

Executive Summary

Die Verdienststrukturerhebung bietet zuverlässige und vergleichbare Informationen über die Höhe und Struktur der Verdienste von 2,3 Mio. unselbständig Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungsbereich (Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008). Die Erhebung wird in allen Mitgliedstaaten der Europäischen Union nach harmonisierten Standards durchgeführt. Grundlage der Erhebung bildet die Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates, wonach ab dem Jahr 2002 in einem Intervall von vier Jahren eine Statistik über die Struktur und Verteilung der Verdienste zu erstellen ist.

In Österreich wurde die Verdienststrukturerhebung nach dem Beitritt zur Europäischen Union erstmals für das Jahr 1996 durchgeführt. Seit dem Berichtsjahr 2002 werden alle vier Jahre Daten zu den Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdiensten sowie zur Arbeitszeit von einzelnen Beschäftigungsverhältnissen erhoben. Diese Informationen ermöglichen detaillierte Analysen über die Struktur und Verteilung der Verdienste nach Branchen, Berufen, Ausbildung, Alter, Geschlecht sowie weiteren persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen. Seit 2006 wird die Verdienststrukturerhebung auch einheitlich in der gesamten Europäischen Union als Quelle für die Berechnung des „Gender Equality Indicators“ für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) herangezogen.

Die Verdienststrukturerhebung 2010 wurde erstmals auf Grundlage der revidierten Wirtschaftszweigklassifikation ÖNACE 2008 erstellt. Gleichzeitig wurde auch die Internationale Standardklassifikation für Berufe auf die nunmehr geltende ISCO-08 umgestellt. Der Vergleich mit den letzten Erhebungen ist daher nur eingeschränkt möglich. Zudem wurde das Merkmal Staatsangehörigkeit neu in die Erhebung aufgenommen.

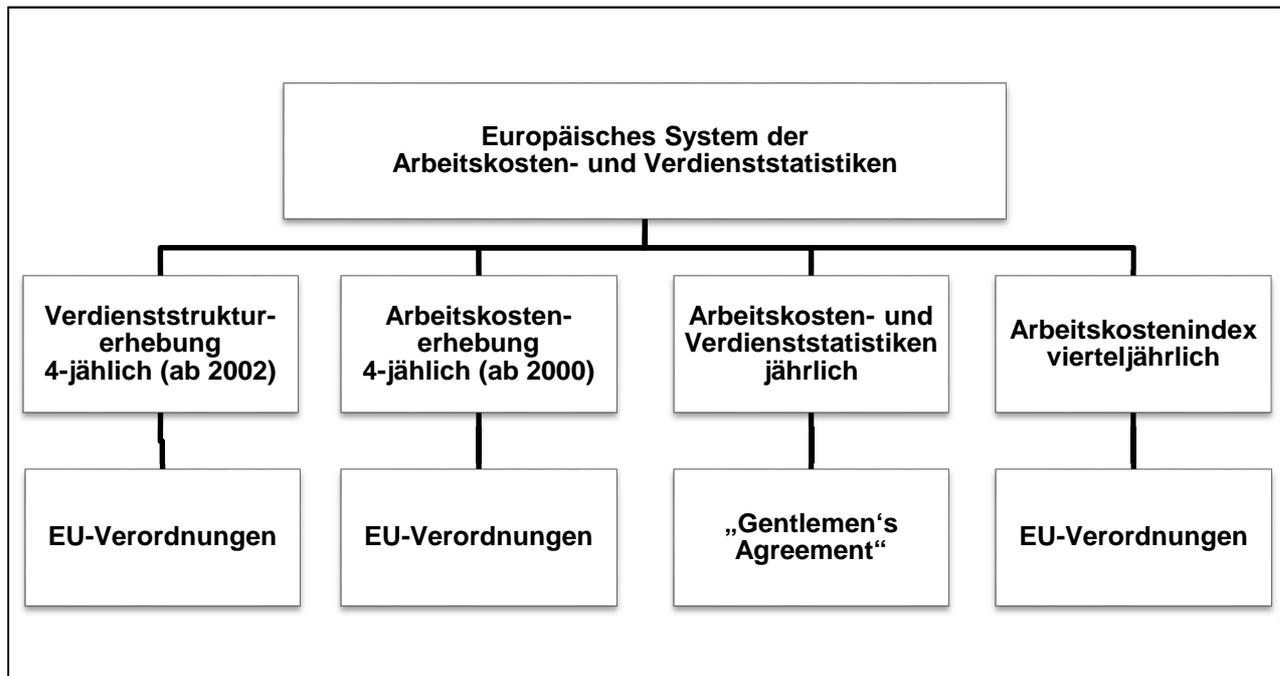
Die Verdienststrukturerhebung wird in Form einer zweistufigen Stichprobenerhebung durchgeführt. Dies entspricht einerseits den EU-Vorgaben zum Stichprobenverfahren und hält andererseits die Meldebelastung für die Unternehmen möglichst gering. Mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe wurden für das Berichtsjahr 2010 in einem ersten Schritt rund 11.160 Unternehmen und in einem zweiten Schritt rund 200.000 unselbständig Beschäftigte in diesen Unternehmen ausgewählt. Die Grundgesamtheit für die Ziehung der Stichprobe bildeten rund 39.700 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen B-N und P-S der ÖNACE 2008 sowie die rund 2,332.000 Beschäftigten in diesen Unternehmen. Der Auswahlanteil der Unternehmen betrug insgesamt 28,1% und ist damit gegenüber 2006 (30,5%) und 2002 (34,3%) leicht gesunken. Ursache für den Rückgang war im Wesentlichen eine Änderung des Auswahlverfahrens. Um eine bessere Verteilung der Beschäftigten nach Unternehmensgröße zu erreichen, wurde 2006 die Auswahl so abgeändert, dass weniger kleine und mehr große Unternehmen in der Stichprobe vertreten waren. Dies führte einerseits zu einer Reduktion des Auswahlanteiles der Unternehmen und andererseits zu einem leichten Anstieg des Auswahlanteiles der Beschäftigten (2002: 8,3%; 2006: 9,1%).

Gemäß den nationalen Rechtsgrundlagen wird die Verdienststrukturerhebung seit 2002 als Kombination von Primär- und Sekundärstatistik durchgeführt. Dies ermöglicht es, im Sinn des Bundesstatistikgesetzes 2000 die Befragung auf jene verpflichtend zu erhebenden Merkmale einzuschränken, die nicht aus administrativen Datenquellen gewonnen werden können. Die Befragung wird in schriftlicher Form durchgeführt und ist gemäß Verdienststrukturstatistik-Verordnung verpflichtend. Die Rücklaufquote für die Verdienststrukturerhebung 2010 betrug 98,3%. Die Meldungen der Unternehmen erfolgten zu 48% mittels Papierfragebogens und zu 52% mittels Webfragebogens.

Die auf den Ergebnissen der nationalen Verdienststrukturerhebungen basierende Gemeinschaftsstatistik ist ein wichtiger Eckpfeiler des Europäischen Systems der Arbeitskosten- und Verdienststatistiken. Dazu zählen des Weiteren die ebenfalls alle vier Jahre zu erstellende Statistik über die Arbeitskosten, die jährlichen Arbeitskosten- und Verdienststatistiken sowie der vierteljährliche Arbeitskostenindex. Statistische Daten zu den Verdiensten sind eine wichtige Informations- und Entscheidungsgrundlage auf internationaler und nationaler Ebene (so z.B. bei

Kollektivvertragsverhandlungen, Beurteilungen von Wirtschaftsstandorten, ökonomischen Analysen und Prognosen).

Während die Verdienststrukturerhebung, die Arbeitskostenerhebung sowie der Arbeitskostenindex auf EU-Verordnungen basieren, liegt den jährlichen Arbeitskosten- und Verdienststatistiken ein "Gentlemen's Agreement" zwischen Eurostat und den Mitgliedstaaten aus dem Jahr 2002 zugrunde. Der Hauptzweck der jährlichen Arbeitskosten- und Verdienststatistiken besteht darin, einen Mindestbedarf an Arbeitskosten- und Verdienstdaten für die Jahre zwischen den alle vier Jahre durchgeführten Arbeitskosten- und Verdienststrukturerhebungen Rechnung zu tragen.



Verdienststrukturerhebung 2010 - Wichtigste Eckpunkte	
Gegenstand der Statistik	Struktur und Verteilung der Verdienste (Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdienste) und Arbeitszeit nach Branchen, Berufen, Ausbildung, Alter, Geschlecht sowie weiteren individuellen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen
Grundgesamtheit	Unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten B-N und P-S der ÖNACE 2008 (ca. 2.332.000 Beschäftigte in ca. 39.700 Unternehmen)
Statistiktyp	Primärstatistische Stichprobenerhebung inkl. Nutzung sekundärstatistischer Quellen
Datenquellen/Erhebungsform	Primärstatistische Erhebung: Befragung von 11.160 Unternehmen zu rund 200.000 ausgewählten Beschäftigten in diesen Unternehmen. Register- und Verwaltungsdaten: Unternehmensregister, Bildungsstandregister, Daten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und Lohnsteuerdaten
Berichtszeitraum bzw. Stichtag	Oktober 2010 bzw. Kalenderjahr 2010
Periodizität	Alle 4 Jahre
Teilnahme an der Erhebung (Primärstatistik)	Verpflichtend
Zentrale Rechtsgrundlagen	BGBl. II Nr. 66/2007 in der Fassung von BGBl. II Nr. 99/2011 sowie Verordnungen (EG) Nr. 530/1999 , Nr. 1738/2005 und Nr. 698/2006
Tiefste regionale Gliederung	Bundesländer (NUTS 2)
Verfügbarkeit der Ergebnisse	Endgültige Daten: t + 18 Monate
Sonstiges	Die Zuteilung der Beschäftigten nach ÖNACE und NUTS erfolgt auf Ebene der Arbeitsstätte

1. Allgemeine Informationen

1.1 Ziel und Zweck, Geschichte

In Österreich wurde die Verdienststrukturerhebung nach dem Beitritt zur Europäischen Union erstmals für das Jahr 1996 durchgeführt. Seit dem Berichtsjahr 2002 werden alle vier Jahre detaillierte Informationen zur Höhe und Struktur der Verdienste erhoben.

Ziel der Verdienststrukturerhebung ist es, vergleichbare und auf gemeinsamen Definitionen beruhende Daten über die Struktur und Verteilung der Verdienste für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu erfassen. Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung dienen als wichtige Basis zur Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in Österreich und Europa.

Die Statistik liefert damit nicht nur für Österreich, sondern für die gesamte Europäische Union wichtige Informationen zur Verteilung der Verdienste. Als Gründe für die Notwendigkeit der Erstellung einer vergleichbaren und auf gemeinsamen Definitionen basierenden Verdienststatistik nennt der Europäische Rat in der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 folgende Punkte:

- Die Kommission muss zur Erfüllung der ihr übertragenen Aufgaben über die Struktur und Verteilung der Verdienste in den Mitgliedstaaten informiert sein.
- Vor dem Hintergrund der Weiterentwicklung der Gemeinschaft und dem Voranschreiten des Binnenmarktes steigt der Bedarf an vergleichbaren Daten, insbesondere als Mittel zur Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in Europa.
- Die Struktur und Verteilung der Verdienste ist zudem laufend Veränderungen unterworfen, sodass die Statistik regelmäßig aktualisiert werden muss.
- Die Europäische Zentralbank benötigt diese Informationen zur Bewertung der wirtschaftlichen Entwicklung in den Mitgliedstaaten im Rahmen einer einheitlichen europäischen Geldpolitik.

Die Verdienststrukturerhebung entspricht damit den Anforderungen infolge der fortschreitenden wirtschaftlichen und politischen Integration der Europäischen Union und trägt zu einem besseren Verständnis der wirtschaftlichen und sozialen Situation in Österreich und der Europäischen Union bei. Die Ergebnisse liefern wichtige Informationen für Politik, Wirtschaft und Wissenschaft.

In diesem Sinne wurde die Verdienststrukturerhebung 2002 durch EU-Recht stark vereinheitlicht und der Erhebungsbereich 2006 erweitert:

Erhebungsjahr	Abdeckung hinsichtlich Wirtschaftsaktivitäten	Darstellungseinheiten
1996	Abschnitte C-K der ÖNACE 1995	Betriebe / Kernarbeitsplätze
2002	Abschnitte C-K der ÖNACE 1995	Unternehmen / Beschäftigungsverhältnisse
2006	Abschnitte C-K und M-O der ÖNACE 2003	Unternehmen / Arbeitsstätten / Beschäftigungsverhältnisse
2010	Abschnitte B-N und P-S der ÖNACE 2008	Unternehmen / Arbeitsstätten / Beschäftigungsverhältnisse

Die aufgrund der Verordnung (EG) Nr. 2744/95 sowie der nationalen Durchführungsverordnung BGBl. II Nr. 385/1997 in Österreich erstmals durchgeführte **Verdienststrukturerhebung 1996** beschränkte sich auf Betriebe in den Wirtschaftsabschnitten C-K der ÖNACE 1995. Zudem bezog sich die Erhebung lediglich auf sogenannte „Kernarbeitsplätze“. Als Kernarbeitsplätze galten Beschäftigungsverhältnisse, die kontinuierlich über das ganze Jahr bestanden sowie Saisonarbeitskräften, die eine Wiedereinstellungszusage des Betriebes hatten. Die Datenerhebung und die Hochrechnung der Ergebnisse wurden extern durchgeführt. Alle Merkmale der Erhebung wurden direkt bei den Betrieben erhoben.

Die **Verdienststrukturerhebung 2002** weist im Vergleich zur ersten Erhebung zahlreiche methodische Unterschiede auf. Der Erhebungsbereich blieb zwar auf Basis der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 auf die Wirtschaftsabschnitte C-K der ÖNACE 1995 beschränkt.¹⁾ Erhebungseinheit war ab 2002 jedoch das Unternehmen und nicht mehr der Betrieb. Weiters wurden alle unselbständig Beschäftigten, die in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen standen und von diesem ein Arbeitsentgelt, unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Zahl der Arbeitsstunden und der Vertragsdauer, erhalten haben, in die Erhebung einbezogen. Im Sinn des Bundesstatistikgesetzes 2000 wurde die Befragung zudem auf jene verpflichtend zu erhebenden Merkmale eingeschränkt, die nicht aus administrativen Datenquellen gewonnen werden konnten. Damit konnte einerseits dem Anliegen der Wirtschaft nach einer Entlastung der Unternehmen Rechnung getragen werden. Andererseits konnte die Qualität der Ergebnisse durch die Einbeziehung von Verwaltungsdaten erhöht werden.

Mit der **Verdienststrukturerhebung 2006** wurde ein weiterer Meilenstein gesetzt. Die Einbeziehung der Wirtschaftsabschnitte M (Erziehung und Unterricht), N (Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen) und O (Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen) der NACE Rev. 1 in den Erfassungsbereich war gemäß der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 bis 2002 fakultativ. Im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2006 wurde diese Wirtschaftsabschnitte daher erstmals in die Erhebung einbezogen. Zudem entfiel für Österreich die Ausnahme III im Anhang zur EU-Verordnung, wonach sich die in Artikel 6 genannten Merkmale (Region und Wirtschaftszweig) statt auf die örtliche Einheit auf das Unternehmen beziehen können. Aufgrund der Ausweitung des Erhebungsbereichs und der Einbeziehung der Arbeitsstättenebene war eine Neufassung der nationalen Durchführungsverordnung (BGBl. II Nr. 66/2007) notwendig.

Die Revision der Systematik der Wirtschaftstätigkeiten (NACE Rev. 2 bzw. ÖNACE 2008) sowie der Internationalen Standardklassifikation für Berufe (ISCO) bedingte eine Novelle zur Verdienststrukturstatistik-Verordnung (BGBl. II Nr. 99/2011). Zudem wurde das gemäß EU-Recht optionale Merkmal Staatsangehörigkeit neu in den Merkmalskatalog der **Verdienststrukturerhebung 2010** aufgenommen. Auf Basis des E-Government-Gesetz (E-GovG) sowie der dazu erlassenen Verordnungen wurde ferner die Verknüpfung der Daten neu geregelt.

1.2 Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber

Angeordnet im Sinne des § 4 (1) [Bundesstatistikgesetz 2000](#) (vgl. Rechtsgrundlage(n) w. u.).

1.3 Nutzerinnen und Nutzer

National:

- Bundesministerien
- Interessensvertretungen
- Gebietskörperschaften
- Oesterreichische Nationalbank (OeNB)
- Nationale Forschungseinrichtungen

International:

- Europäische Kommission
- Europäische Zentralbank (EZB)
- Vereinte Nationen (UN)

¹⁾ Zudem gab es für diese Erhebung mit den Verordnungen (EG) Nr. 1916/1999 und (EG) Nr. 72/2002 zwei Durchführungsverordnungen der Kommission.

Sonstige:

- Medien
- Unternehmen
- Öffentlichkeit

1.4 Rechtsgrundlage(n)

Nationale Rechtsgrundlagen:

- Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Verdienststrukturstatistik im Produzierenden Bereich und in Teilen des Dienstleistungsbereichs (Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007), [BGBl. II Nr. 66/2007](#) vom 20. März 2007 in der Fassung der Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft, Familie und Jugend, mit der die Verordnung über die Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007 geändert wird ([BGBl. II Nr. 99/2011](#)).

EU-Rechtsgrundlagen:

- [Verordnung \(EG\) Nr. 530/1999](#) des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6ff.);
- [Verordnung \(EG\) Nr. 1738/2005](#) der Kommission vom 21. Oktober 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1916/2000 in Bezug auf Definition und Übermittlung von Informationen über die Verdienststruktur (ABl. L 279 vom 22.10.2005, S. 32ff.);
- [Verordnung \(EG\) Nr. 698/2006](#) der Kommission vom 5. Mai 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates hinsichtlich der Qualitätsbewertung der Statistik über die Struktur der Arbeitskosten und der Verdienste (ABl. L 121 vom 6.5.2006, S. 30ff.);
- [Verordnung \(EG\) Nr. 973/2007](#) der Kommission vom 20. August 2007 zur Änderung einiger Verordnungen der EG über bestimmte statistische Bereiche zum Zweck der Umsetzung der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Rev. 2 (ABl. L 216 vom 21.8.2007, S. 10 ff.).
- [Verordnung \(EG\) Nr. 1022/2009](#) der Kommission vom 29. Oktober 2009 zur Änderung der Verordnungen (EG) Nr. 1718/2005, (EG) Nr. 689/2006 und (EG) Nr. 377/2008 in Bezug auf die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) (ABl. L 283 vom 30.10.2009, S. 3 ff.).

2. Konzeption und Erstellung

2.1 Statistische Konzepte, Methodik

2.1.1 Gegenstand der Statistik

Die Verdienststrukturerhebung stellt detaillierte Informationen zu den Bruttostunden-, Bruttomonats- und Bruttojahresverdiensten sowie zur Arbeitszeit von unselbständig Beschäftigten zur Verfügung. Diese Informationen ermöglichen detaillierte Analysen über die Struktur und Verteilung der Verdienste nach Branchen, Berufen, Ausbildung, Alter, Geschlecht sowie weiteren persönlichen und arbeitsplatzbezogenen Merkmalen.

Der Erhebungsbereich der Verdienststrukturerhebung 2010 erstreckt sich auf Erhebungseinheiten (Unternehmen, dazu zählen auch Arbeitsgemeinschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, Betriebe im Sinn des Körperschaftsteuergesetzes und Vereine; im Folgenden kurz Unternehmen) mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten, die zum Stichtag 31.10.2010 schwerpunktmäßig eine Tätigkeit in den Abschnitten B-N und P-S der ÖNACE 2008 verrichteten. Die Verdienststrukturerhebung umfasst somit den gesamten Produzierenden Bereich (Abschnitte B-F der ÖNACE 2008) sowie den Dienstleistungsbereich (Abschnitte F-N

und P-S der ÖNACE 2008). Die Abschnitte P-S der ÖNACE 2008 (vormals M-O der ÖNACE 2003) werden seit 2006 erhoben.

Einbezogen sind gemäß EU-Verordnung demnach folgende Wirtschaftsabschnitte der ÖNACE 2008:

- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (B)
- Herstellung von Waren (C)
- Energieversorgung (D)
- Wasserversorgung; Abwasser- u. Abfallentsorgung u. Beseitigung von Umweltverschmutzungen (E)
- Bau (F)
- Handel; Instandhaltung und Reparatur v. Kraftfahrzeugen (G)
- Verkehr und Lagerei (H)
- Beherbergung und Gastronomie (I)
- Information und Kommunikation (J)
- Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen (K)
- Grundstücks- und Wohnungswesen (L)
- Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (M)
- Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (N)
- Erziehung und Unterricht (P)
- Gesundheits- und Sozialwesen (Q)
- Kunst, Unterhaltung und Erholung (R)
- Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (S)

Nicht in die Erhebung einbezogen sind die Abschnitte

- Land- und Forstwirtschaft, Fischerei (A)
- Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung (O)
- Private Haushalte mit Hauspersonal; Herstellung von Waren und Erbringung von Dienstleistungen durch private Haushalte für den Eigenbedarf ohne ausgeprägten Schwerpunkt (T)
- Exterritoriale Organisationen und Körperschaften (U)

Die Eingrenzung des Erfassungsbereichs basiert auf der Verordnung (EG) Nr. 530/1999. Gemäß dieser beruht die Erstellung der Statistik auf örtlichen Einheiten (Arbeitsstätten) und Unternehmen. Da die Ziehung der Stichprobe (vgl. Punkt 2.1.6) auf Basis des Unternehmensregisters in Österreich nur auf Ebene der Unternehmen möglich ist, konnten Arbeitsstätten, deren übergeordnete Einheit im Unternehmensregister den Abschnitten A, O, T oder U zugeordnet waren, nicht erfasst werden. Dies betrifft hauptsächlich Beschäftigte in Arbeitsstätten deren Erhebungseinheit zum Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ zählt.

Betroffen sind vor allem Beschäftigte im Dienstleistungsbereich und hier speziell im Erziehungs- und Unterrichtswesen (Abschnitt P) sowie in Teilen des öffentlichen Gesundheits- und Sozialwesens (Abschnitt Q). Nicht erhoben wurden im Abschnitt P „Erziehung und Unterricht“ in erster Linie Beschäftigte öffentlicher Arbeitgeber in Schulen und Kindergärten²⁾ und im Abschnitt Q „Gesundheits- und Sozialwesen“ zum Teil Beschäftigte in öffentlichen Heimen und Krankenanstalten. Beeinträchtigt sind aber auch kleinere Wirtschaftsabschnitte mit weniger Beschäftigten. Im Bereich "Kunst, Unterhaltung und Erholung" (Abschnitt R) fehlen Beschäftigte in öffentlichen Bibliotheken, Archiven, Museen sowie Schwimmbädern. Im Produzierenden Bereich sind daneben Beschäftigte von Städten und Gemeinden im Abschnitt E "Wasserversorgung und Abfallentsorgung" nicht erfasst (vgl. Untererfassung, Punkt 3.2.2.2).

²⁾ In den Abschnitt P „Erziehung und Unterricht“ einbezogen wurden private und konfessionelle Kindergärten und Schulen, sämtliche Hochschulen und hochschulverwandte Lehranstalten sowie Fahrschulen, Skischulen und der Bereich der Erwachsenenbildung.

Berichtsperiode war das Kalenderjahr 2010 sowie ein Referenzmonat in diesem Jahr. Analog zu den Erhebungen für die Berichtsjahre 2002 und 2006 sowie entsprechend der Empfehlung von Eurostat wurde im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2010 der Oktober als Referenzmonat gewählt.

2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten

Erhebungseinheiten (statistische Einheiten) im Sinne des § 4 der Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007 sind einerseits **Unternehmen** mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den oben genannten Abschnitten der ÖNACE 2008.

Beobachtungseinheiten sind andererseits **Beschäftigungsverhältnisse**³⁾ von unselbständig Beschäftigten in den statistischen Einheiten. Zu den Beschäftigten zählen all jene Personen, die im Oktober 2010 in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen standen und von diesem ein Arbeitsentgelt, unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Zahl der Arbeitsstunden und der Vertragsdauer, erhalten haben. Einbezogen sind demnach alle Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen, Lehrlinge, Beamte und Beamtinnen, Vertragsbedienstete, geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Praktikantinnen, Saison- und Aushilfsarbeitskräfte, Arbeitskräfte in Kurzarbeit sowie Personen, die sich im Urlaub oder Krankenstand befanden, solange das Arbeitsentgelt vom Unternehmen bezahlt wurde. Leiharbeitskräfte, die gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wurden, sind als Beschäftigte der Leiharbeitsagentur erfasst.

Nicht einbezogen sind generell Selbständige, freie Dienstnehmer und Dienstnehmerinnen und andere ausschließlich auf Honorar- oder Provisionsbasis beschäftigte Personen, mithelfende Familienangehörige, Heimarbeiter und Heimarbeiterinnen auf Stücklohnbasis, freie ehrenamtliche Helfer und Helferinnen sowie Mitglieder des Vorstandes oder Verwaltungsrates eines Unternehmens und Inhaber oder Führungskräfte, die kein Gehalt bezogen.

Darstellungseinheiten sind ab dem Berichtsjahr 2006 auch **Arbeitsstätten** (örtliche Einheiten), da sich die regionale Zuordnung (NUTS) sowie die Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE) bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auf die örtlichen Einheiten beziehen.

2.1.3 Datenquellen, Abdeckung

Gemäß den nationalen Rechtsgrundlagen wird die Verdienststrukturerhebung seit 2002 in Form einer Kombination aus Primär- und Sekundärstatistik durchgeführt. Dies ermöglicht es, im Sinn des Bundesstatistikgesetzes 2000 die Befragung auf jene verpflichtend zu erhebenden Merkmale einzuschränken, die nicht aus administrativen Datenquellen gewonnen werden können.

Die **Primärerhebung** erfolgt in Form einer schriftlichen Befragung der Unternehmen und umfasst folgende Merkmale:

- Verdienste: Bruttomonatsverdienste im Berichtsmonat, Verdienste für Mehr- und Überstunden, Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Arbeitszeit: Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Berichtsmonat und Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden
- Arbeitsplatzbezogene Merkmale: Art des Arbeitsvertrages, Beruf, Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Urlaubsanspruch
- Unternehmensmerkmale: Eigentumsverhältnisse des Unternehmens und Art des Kollektivvertrages

³⁾ Von den rund 200.000 Beschäftigten in der Stichprobe waren 249 Personen mehr als ein Mal in der Erhebung vertreten, d.h. in unterschiedlichen Unternehmen beschäftigt, die im Rahmen der Stichprobenziehung ausgewählt wurden. Die Auswertungen beziehen sich auf die einzelnen Beschäftigungsverhältnisse der Personen.

Bei Unternehmen mit Arbeitsstätten in unterschiedlichen NUTS-2-Regionen wurde darüber hinaus die Postleitzahl der Arbeitsstätte je Beschäftigungsverhältnis erhoben (12% der Unternehmen). Gehörte die Arbeitsstätte zudem einem anderen Wirtschaftsabschnitt als das Unternehmen an, dann war auch die Wirtschaftstätigkeit der Arbeitsstätte gemäß ÖNACE anzugeben (8% der Unternehmen). Der weitaus überwiegende Teil der Unternehmen (80%) hatte nur eine Arbeitsstätte oder nur Arbeitsstätten der gleichen Region und Wirtschaftstätigkeit.

Die **sekundärstatistischen Daten** kommen sowohl aus Register- als auch Verwaltungsdaten:

- Unternehmensregister: Wirtschaftstätigkeit des Unternehmens (ÖNACE), Standort des Unternehmens (NUTS)
- Bildungsstandregister: höchste abgeschlossene Ausbildung der Beschäftigten
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Zahl der unselbständig Beschäftigten im Unternehmen, Geschlecht, Alter, Staatsangehörigkeit, berufliche Stellung und Beschäftigungsdauer im Berichtsjahr (Zahl der Wochen)
- Lohnzetteldaten der Finanzbehörden: Bruttojahresverdienste, jährliche Sonderzahlungen, Bezugszeitraum

Die Verknüpfung der unterschiedlichen Datenquellen erfolgte gemäß den nationalen Rechtsgrundlagen mittels einer vollständig anonymisierten Personen-ID (bereichsspezifisches Personenkennzeichen bPK).

2.1.4 Meldeeinheit/Respondentinnen und Respondenten

Meldeeinheiten sind Unternehmen. Auskunftspflichtig gemäß § 10 Verdienststrukturstatistik-Verordnung sind die für die Meldeeinheit im Außenverhältnis Zeichnungsberechtigten. Zur Erfüllung der Auskunftspflicht können sich die Auskunftspflichtigen sogenannter **Respondenten bzw. Respondentinnen** bedienen.

Diese können sein:

- Beschäftigte der Meldeeinheit des Auskunftspflichtigen sowie
- externe Dritte als Vertragspartner der Meldeeinheit (wie z.B. Wirtschaftstreuhänder, aber auch sonstige unternehmensfremde Personen).

Respondenten und Respondentinnen sind somit Kommunikationspartner der Statistik Austria im Auftrag einer Meldeeinheit (eines Auskunftspflichtigen) für eine oder mehrere Erhebungen.

2.1.5 Erhebungsform

Stichprobenerhebung unter Einbeziehung von sekundärstatistischen Quellen.

2.1.6 Charakteristika der Stichprobe

Die Verdienststrukturerhebung wird in Österreich als Stichprobenerhebung durchgeführt. Auswahlrahmen für die Stichprobenziehung ist das Unternehmensregister der Statistik Austria verknüpft mit Daten der Sozialversicherung für die Auswahl der Beschäftigten.

Die Grundgesamtheit für die Ziehung der Stichprobe bildeten rund 39.700 Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen B-N und P-S der ÖNACE 2008 sowie die rund 2,332.000 unselbständig Beschäftigten in diesen Unternehmen. Im Rahmen der Stichprobenziehung wurden rund 11.160 Unternehmen und rund 200.000 unselbständig Beschäftigte ausgewählt.

Die Ziehung der Stichprobe erfolgte gemäß Verordnung (EG) 1738/2005 in einem zweistufigen Verfahren. Im ersten Schritt wurden die Unternehmen mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftstätigkeit gemäß ÖNACE 2008, Unternehmensstandort auf der Ebene NUTS 1 und Beschäftigtengrößenklasse aus dem Unternehmensregister ausgewählt.

Anteil der Unternehmen in der Stichprobe nach Wirtschaftstätigkeit und Unternehmensgröße

ÖNACE 2008	Größe des Unternehmens nach Beschäftigtengrößenklassen							Insgesamt
	10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	1000+	
Gesamt	19,7	25,8	40,5	66,6	70,4	81,1	100,0	28,1
B	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	100,0
C	29,6	29,0	61,7	90,7	89,6	93,9	100,0	43,0
D	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
E	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	100,0
F	13,0	19,5	21,4	42,6	54,8	100,0	100,0	17,5
G	9,6	13,9	16,3	32,6	30,5	54,5	100,0	13,1
H	19,2	38,0	39,3	64,0	61,1	100,0	100,0	30,7
I	19,4	19,2	39,8	65,8	76,3	100,0	100,0	22,8
J	29,0	35,0	62,2	84,9	84,6	100,0	100,0	39,4
K	28,4	28,1	51,4	77,9	79,1	100,0	100,0	41,3
L	24,7	47,3	85,2	100,0	100,0	100,0	.	44,0
M	23,1	29,1	41,8	64,4	68,6	100,0	100,0	27,9
N	12,5	25,7	26,4	49,4	44,3	53,1	100,0	24,6
P	51,1	48,8	75,0	100,0	100,0	100,0	100,0	58,1
Q	17,3	23,4	23,4	47,6	48,5	47,6	100,0	26,1
R	36,3	55,7	82,7	100,0	100,0	100,0	100,0	51,5
S	23,4	27,1	59,2	95,2	97,6	100,0	100,0	34,5

In einem zweiten Schritt erfolgte die **Auswahl der Beschäftigten** innerhalb des Unternehmens durch die Ziehung einer systematischen Zufallsstichprobe. Dazu wurden die Unternehmensdaten und die Sozialversicherungsdaten der Beschäftigten mittels einer Personen-ID (bPK) verknüpft und abhängig von der Größe des Unternehmens die entsprechende Zahl von Beschäftigten pro Unternehmen ausgewählt. Dies führt zu einem Ausgleich der Belastung der Unternehmen.⁴⁾ Mit Rücksicht auf sehr große Unternehmen wurde zudem die maximale Anzahl der pro Unternehmen ausgewählten Beschäftigten auf 80 Personen limitiert.

Auswahl der Beschäftigten in den Unternehmen

Nr.	Größe des Unternehmens nach Beschäftigtengrößenklassen	Jedes x-te Element wird ausgewählt
1	10 bis 19	1
2	20 bis 49	2
3	50 bis 99	5
4	100 und mehr	10

Die Ziehung der Stichprobe auf Ebene der örtlichen Einheit war nicht möglich. Grund dafür ist, dass auf Basis der zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung zur Verfügung stehenden Datenquellen (Sozialversicherungsdaten) Beschäftigte nur auf Ebene des Unternehmens eindeutig zugeordnet werden können. Seit 2007 wird zwar die Zugehörigkeit zur örtlichen Einheit in den Lohnsteuerdaten erfasst, diese Daten stehen zum Zeitpunkt der Stichprobenziehung aber noch nicht zur Verfügung.

⁴⁾ Um eine bessere Verteilung der Beschäftigten nach Unternehmensgröße zu erreichen, wurde 2006 die der Auswahl der Beschäftigten abgeändert. Während 2002 die Auswahl noch nach sieben Größenklassen erfolgte, waren es ab 2006 nur vier Größenklassen. In der Folge waren weniger kleine und mehr große Unternehmen in der Stichprobe vertreten. Dies bewirkte einerseits eine Reduktion des Auswahlssatzes der Unternehmen und andererseits einen leichten Anstieg des Auswahlssatzes der Beschäftigten (2002: 8,3%; 2006: 9,1%).

Eine Zufallsauswahl der Beschäftigten durch Statistik Austria konnte somit nur auf Unternehmensebene durchgeführt werden. Unternehmen mit mehreren örtlichen Einheiten waren gemäß der nationalen Durchführungsverordnung⁵⁾ jedoch angehalten, die im Rahmen der Erhebung ausgewählten Beschäftigten der örtlichen Einheit zuzuordnen. Dies betraf rund 20% der Unternehmen. 80% der Unternehmen hatten hingegen keine Angaben zur örtlichen Einheit zu leisten.

2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung

Die Befragung bei den Unternehmen erfolgte in schriftlicher Form. Nach dem Inkrafttreten der Novelle zur nationalen Durchführungsverordnung BGBl. II Nr. 99/2011 vom 23. März 2011 startete der Versand der Erhebungsunterlagen (Begleitschreiben, Erhebungsbogen einschließlich ausführlicher Erläuterungen sowie Hinweisblatt für den Webfragebogen samt Informationsfolder) am 15. April 2011. Als Rücksendetermin wurde der 15. Mai 2011 gesetzlich normiert.

Die Unternehmen hatten die Möglichkeit, die Meldung entweder mittels Papier- oder Webfragebogen zur erstatten.

- 48% der Meldungen erfolgten mit Papierfragebogen.
- 52% der Meldungen wurden elektronisch mittels Webfragebogen „eQuest/Web“ an Statistik Austria übermittelt.

Nicht rechtzeitig einlangende Unterlagen mussten bei rund 36% der Unternehmen mittels Urgenzschreiben und bei 15% nochmals mittels Mahnschreiben sowie bei 4% zusätzlich durch Erinnerungsanrufe urgiert werden. Bei etwa 1,2% der Unternehmen, die trotz Auskunftspflicht der Meldung nicht nachgekommen sind, mussten Anträge auf Einleitung von Verwaltungsstrafverfahren bei den zuständigen Behörden gestellt werden.

Übersicht Feldarbeit

Aktion	Termine der Feldarbeit	Einsendetermin	Rücklauf
Erstversand (11.160)	15. April 2011	15.Mai 2011	64%
Urgenzschreiben (4.007)	30. Mai 2011	22.Juni 2011	85%
Mahnschreiben RSb (1.725)	11. Juli 2011	5. Juli .2011	96%
Erinnerungsanrufe (471)	1. - 31. August 2011	-	98%
Strafanzeigen (129)	13. September 2011	-	

2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

Der Erhebungsbogen (siehe [Fragebogen](#) und [Erläuterungen](#)) bestand aus einem Deckblatt, einem Unternehmensblatt und zwei Beschäftigtenblättern. Um den Unternehmen die eindeutige Identifikation der im Rahmen der Stichprobenziehung ausgewählten Beschäftigten zu ermöglichen, waren die Initialen des Familiennamens, der Vorname und die Sozialversicherungsnummer angegeben.

Die Unternehmen erhielten demnach einen individuell mit den jeweiligen Identifikationsmerkmalen der Beschäftigten befüllten und an den Unternehmenstyp angepassten Fragebogen.

Insgesamt gab es 3 Typen von Fragebögen:

- 80% ohne Arbeitsstätten (Typ OA)
- 12% mit Angabe der Postleitzahl der Arbeitsstätte (Typ AP)
- 8% mit Angabe der Postleitzahl und Wirtschaftstätigkeit der Arbeitsstätte (Typ APN)

⁵⁾ Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Verdienststrukturstatistik im Produzierenden Bereich und in Teilen des Dienstleistungsbereichs (Verdienststrukturstatistik-Verordnung), BGBl. II Nr. 66/2007, zuletzt geändert durch BGBl. II Nr. 99/2011.

Alle Fragebogentypen enthielten eine Berufsliste mit zahlreichen Beispielen für die Angabe des Berufs gemäß ÖSICO-08. Fragebögen des dritten Typs enthielten zusätzlich eine Arbeitsstättenliste mit jenen Wirtschaftstätigkeiten, die gemäß Unternehmensregister zum jeweiligen Unternehmen bzw. dessen Arbeitsstätten verzeichnet waren. Anhand dieser Liste erfolgte die Zuordnung der einzelnen Beschäftigten zur Wirtschaftstätigkeit der jeweiligen Arbeitsstätte. Zudem waren erstmals die Fragen für den Belastungsbarometer direkt dem Fragebogen angeschlossen.

Die Aufteilung in drei Fragebogentypen, statt bisher zwei (mit/ohne Arbeitsstätten), diente im Wesentlichen der Entlastung der Unternehmen. Während im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2006 alle Unternehmen mit Arbeitsstätten die Zuteilung anhand von Kennzahlen gemäß Arbeitsstättenliste vornehmen mussten, war es im Zuge der Erhebung für das Berichtsjahr 2010 nur noch für einen deutlich kleineren Teil der Unternehmen notwendig, die Zuteilung der Wirtschaftstätigkeit mittels Liste vorzunehmen.

Mit dem Papierfragebogen wurden den Unternehmen auch Benutzerkennung und Passwort für die Verwendung des Webfragebogens übermittelt.

2.1.9 Teilnahme an der Erhebung

Es besteht Auskunftspflicht gemäß § 10 der Verdienststrukturstatistik-Verordnung.

2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition

Die Definition der Erhebungs- und Darstellungsmerkmale orientiert sich an den europäischen und nationalen Vorgaben. Darstellungsmerkmale, die nicht direkt erhoben werden können, wurden anhand von Hilfsmerkmalen berechnet (vgl. Erstellung des Datenkörpers, verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden, Punkt 2.2.6).

Darstellungsmerkmale

- **Bruttostundenverdienste**

Die Bruttostundenverdienste werden auf Basis der im Folgenden beschriebenen Bruttomonatsverdienste und der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Oktober 2010 berechnet.

- **Bruttomonatsverdienste**

Die Bruttomonatsverdienste beziehen sich auf die im Oktober 2010 bezahlten Bruttolohn- bzw. -gehaltssummen vor Abzug der Steuern und der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung.

Die Bruttomonatsverdienste umfassen somit alle regelmäßigen Zahlungen, wie:

- regelmäßig zu zahlende Grundlöhne und -gehälter;
- Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sowie andere Zuschläge und Zulagen, die regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt bezahlt werden;
- regelmäßig mit dem Arbeitsentgelt bezahlte Prämien und Provisionen, auch wenn sich der Betrag monatlich ändert;
- Trinkgeldpauschalen oder andere Leistungen Dritter, die vom Arbeitgeber der Lohnsteuer unterworfen werden;
- Fahrtkostenzuschüsse, die regelmäßig für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte bezahlt werden;
- Lohn- und Gehaltsfortzahlungen des Arbeitgebers im Krankheitsfall;
- familienrelevante Leistungen und andere außergesetzliche Leistungen, die aufgrund von Kollektivverträgen oder Betriebsvereinbarungen vom Arbeitgeber geleistet werden;
- Leistungen an die Beschäftigten zur Vermögensbildung (etwa im Rahmen von Ansparplänen).

Im Bauwesen zählen auch folgende Zahlungen zu den Bruttomonatsverdiensten:

- Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungen;
- regelmäßige Brutto-Sondererstattungen im Bauwesen;
- Urlaubsentgelt der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse für den laufenden Bruttobezug; nicht anzugeben sind: der 50%ige Zuschlag zum laufenden Urlaubsentgelt gemäß Bauarbeiterurlaubs- und Abfertigungsgesetz (im Sinne der Dotierungen zur Urlaubs- und Abfertigungskassa) sowie Urlaubsent-schädigungen bzw. -abfertigungen für nicht verbrauchten Urlaub.

Verdienste für Mehr- und Überstunden sind grundsätzlich in den Bruttomonatsverdiensten enthalten. Im Sinn der besseren Vergleichbarkeit der Daten werden die Bruttostunden- und Bruttomonatsverdienste auf der nationalen Ebene aber ohne Mehr- und Überstunden dargestellt bzw. extra ausgewiesen.

Nicht in den Bruttomonatsverdiensten enthalten sind allgemein:

- Zahlungen für einen anderen Zeitraum wie Vorschusszahlungen oder Nachtragsleistungen;
- Sonderzahlungen, wie Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration, Gewinn- und Ertragsbeteiligungen, Provisionen sowie Gratifikationen und sonstige einmalige Zahlungen oder nicht regelmäßig mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Provisionen und Gratifikationen;
- Abfertigungen gemäß Arbeits-, Kollektivvertrags- oder sonstigem Vertragsrecht;
- Urlaubsent-schädigung oder Urlaubsabfindung für nicht verbrauchten Urlaub;
- Sach- und Naturalleistungen, wie Begünstigungen in Form von Essensbons, Firmenwagen, Dienstwohnungen, Bekleidungspauschale, Werkzeuggeld;
- Aufwandsentschädigungen für Reisekosten, Taggelder, Übernachtungsgelder, Diäten etc.

• **Bruttoverdienste für Mehr- und Überstunden**

Die Bruttoverdienste für Mehr- und Überstunden beziehen sich auf die im Oktober 2010 geleisteten und bezahlten Mehr- und Überstunden sowie Überstundenpauschalen. Die als Mehr- und Überstunden bezahlten Verdienste beinhalten die Bezahlung für den normalen Stundensatz zuzüglich der bezahlten Zuschläge für Mehr- und Überstunden.

Bezüge für Anwesenheitsbereitschaft werden wie Mehrstunden behandelt, auch wenn diese zu einem geringeren Stundensatz vergütet werden; nicht berücksichtigt werden Bezüge für Rufbereitschaft, an denen die Beschäftigten den Aufenthaltsort selbst wählen können.

• **Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit**

Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind alle diesbezüglichen im Oktober 2010 bezahlten Zulagen, soweit diese nicht als Überstunden behandelt werden.

• **Zahl der bezahlten Arbeitsstunden**

Die Zahl der Arbeitsstunden umfasst alle normalen Arbeitsstunden sowie bezahlte, aber nicht geleistete Stunden im Fall von Krankheit, Urlaub, Feiertagen und sonstige Ausfallstunden (z.B. für Arztbesuche).

Mehr- und Überstunden sind grundsätzlich in den bezahlten Arbeitsstunden enthalten. Im Sinn der besseren Vergleichbarkeit der Daten werden die bezahlten Arbeitsstunden auf der nationalen Ebene aber ohne Mehr- und Überstunden dargestellt bzw. extra ausgewiesen.

• **Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden**

Die Zahl der Mehr- und Überstunden bezieht sich auf die Anzahl der im Oktober 2010 geleisteten und bezahlten Stunden, die über die gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeit bzw. vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit hinausgehen. Wurde eine Überstundenpauschale bezahlt, sind die der Pauschale entsprechenden Stunden enthalten.

Mehr- und Überstunden, die durch Freizeit abgegolten wurden, werden nicht berücksichtigt. Zeiten der Anwesenheitsbereitschaft werden wie Mehrstunden behandelt; Zeiten der Rufbereitschaft sind hingegen nicht berücksichtigt.

- **Bruttojahresverdienste**

Die Bruttojahresverdienste setzen sich aus den Jahresverdiensten gemäß § 25 EStG einschließlich nicht regelmäßig gezahlter Sondervergütungen, wie Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration, Jubiläumsgelder sowie gelegentliche Provisionen zusammen. Enthalten sind auch Abfertigungen und sonstige Abfindungen, die am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses ausbezahlt werden.

- **Jährliche Sonderzahlungen**

Die jährlichen Sonderzahlungen umfassen die Verdienste gemäß § 67 Abs. 1 und 2 EStG (innerhalb des Jahressechstels), vor Abzug der Sozialversicherungsbeiträge, zuzüglich der mit festen Sätzen versteuerten Bezüge gemäß § 67 Abs. 3 bis 8 sowie die sonstigen Bezüge gemäß § 67 Abs. 2, 6 und 10 EStG. Enthalten sind somit Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration, Abfertigungen, Jubiläumsgelder, Provisionen, etc.

Merkmale der Unternehmen

- **Wirtschaftstätigkeit**

Die Art der Wirtschaftstätigkeit wird gemäß der im Berichtsjahr 2010 geltenden Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2008 - ausgewiesen. Die Zuordnung zur Wirtschaftssystematik entspricht dabei der schwerpunktmäßig ausgeübten Haupttätigkeit des Unternehmens bzw. der Arbeitsstätte. Gegliedert werden die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 auf Ebene der Abschnitte, auf Ebene der Zusammenfassung A38 (vormals Unterabschnitte) sowie auf Ebene der Abteilungen.

- **Unternehmensgröße**

Die Größe des Unternehmens bemisst sich an der Zahl der Beschäftigten laut Meldung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, die im Oktober 2010 im Unternehmen tätig waren und wird nach Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen.

- **Region**

Die Region bezieht sich auf die geographische Lage, in der sich das Unternehmen befindet bzw. bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auf die territoriale Zuordnung der Arbeitsstätte. Die regionale Differenzierung der Ergebnisse erfolgt anhand der Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik auf der Ebene NUTS 1 (Ost-, Süd- und Westösterreich) bzw. NUTS 2 (Bundesländer).

- **Eigentumsverhältnisse**

Unter Eigentumsverhältnissen versteht man die Form der wirtschaftlichen und finanziellen Kontrolle im Sinn der Richtlinie 80/723/EWG der Kommission.⁶⁾ Unterschieden wird dabei, ob sich ein Unternehmen mehrheitlich in öffentlicher Hand oder privater Hand befindet.

Im Sinne dieser Richtlinie ist ein öffentliches Unternehmen jedes Unternehmen, auf das die öffentliche Hand (der Staat sowie andere Gebietskörperschaften) aufgrund Eigentums, finanzieller Beteiligung, Satzung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

Von einem beherrschenden Einfluss ist auszugehen, wenn die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar:

- die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Unternehmens besitzt oder
- über die Mehrheit der mit den Anteilen des Unternehmens verbundenen Stimmrechte verfügt oder
- mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leistungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens bestellen kann.

⁶⁾ Richtlinie 80/723/EWG der Kommission vom 25. Juni 1980 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen, ABI. L 195 vom 29.07.1980 S. 35.

- **Art des Kollektivvertrages**

Die Art des Kollektivvertrages gibt an, welcher Kollektivvertrag für den größten Teil der Beschäftigten im Unternehmen gilt.

- Ein Rahmenkollektivvertrag gilt zumeist für Wirtschaftszweige, die aus mehreren Branchen bestehen, die einander ähnlich sind. In solchen Kollektivverträgen wird ein Grundstandard vereinbart, der für alle Branchen in ganz Österreich gleich ist.
- Ein Branchenkollektivvertrag regelt die Arbeitsbeziehungen innerhalb einer bestimmten Branche.
- Ein Landeskollektivvertrag wird für einzelne Branchen in ein oder mehreren Bundesländern, nicht aber für ganz Österreich abgeschlossen.
- Eine Betriebsvereinbarung wird schriftlich zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat abgeschlossen und beinhaltet Verbesserungen gegenüber dem Gesetz und dem Kollektivvertrag. Ein Firmenkollektivvertrag wird hingegen zwischen dem Arbeitgeber und der zuständigen Fachgewerkschaft abgeschlossen, wenn für diesen Bereich noch kein Kollektivvertrag besteht. Für beide Verträge gilt, dass sie nur für ein bestimmtes Unternehmen abgeschlossen werden.
- Sonstige Kollektivverträge können Zusätze zu einem bestehenden Rahmen- oder Branchenkollektivvertrag sein, durch die Details für bestimmte Branchen oder Teile von Branchen zwischen den Sozialpartnern geregelt werden, die nur für diesen Bereich wichtig sind.

Merkmale der Beschäftigten

- **Geschlecht**

Das Geschlecht bezieht sich auf Trennung von Frauen und Männern gemäß Meldung des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger.

- **Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte**

Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erfolgt entlang der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit.

- Vollzeitbeschäftigte sind Personen, deren Arbeitszeit der gesetzlich oder kollektivvertraglich festgelegten Normalarbeitszeit entspricht.
- Teilzeitbeschäftigte sind Personen, deren vertraglich vereinbarte Arbeitszeit unterhalb der gemäß Arbeitszeitgesetz oder Kollektivvertrag geregelten Normalarbeitszeit liegt.

- **Stellung im Beruf**

Anhand der Sozialversicherungsdaten werden folgende Personengruppen unterschieden:

- Arbeiter und Arbeiterinnen sind Personen die Lohn empfangen und die der Versicherungspflicht als Arbeiter/Arbeiterin gemäß ASVG unterliegen.
- Angestellte sind Personen die Gehalt empfangen und die der Versicherungspflicht als Angestellte gemäß ASVG unterliegen. Beamte/Beamtinnen und Vertragsbedienstete werden aufgrund der geringen Fallzahl gemeinsam mit den Angestellten ausgewiesen.
- Geringfügig Beschäftigte sind Personen, deren Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von € 366,33 im Monat nicht übersteigt und die nach § 5 Abs.1 ASVG grundsätzlich einer Teilversicherung unterliegen.
- Lehrlinge sind Personen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz ausgebildet werden und einen bei der zuständigen Lehrlingsstelle eingetragenen Lehrvertrag abgeschlossen haben.

- **Berufsgruppen**

Der Beruf entspricht der Internationalen Standardklassifikation der Berufe ÖISCO-08 auf ein- und zweistelliger Ebene. Lehrlinge wurden dem Beruf zugeordnet, für den die Lehrausbildung absolviert wurde.

- **Höchste abgeschlossene Bildung**

Die höchste abgeschlossene Bildung beschreibt das Niveau der erworbenen allgemeinen, beruflichen oder höheren Bildung der Beschäftigten und wird von Eurostat gemäß der Internationale Standardklassifikation für Bildung (ISCED 1997) auf den Ebenen ISCED 0-1, 2, 3-4, 5B, 5A und 6 ausgewiesen.

Auf nationaler Ebene erfolgt die Darstellung in folgenden Kategorien:

- Höchstens Pflichtschulabschluss
- Lehrabschluss
- Berufsbildende mittlere Schulen
- Allgemeinbildende höhere Schulen
- Berufsbildende höhere Schulen
- Meisterausbildung, Kollegs, Akademien
- Universitäten und Fachhochschulen

- **Altersgruppen**

Das Alter wird als Differenz zwischen dem Geburtsjahr und dem Berichtsjahr ermittelt und in Altersgruppen ausgewiesen.

- **Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen**

Die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen misst die Beschäftigungsdauer seit dem Eintritt in das Unternehmen in vollen Jahren. Für Beschäftigte, die vorübergehend saisonbedingt nicht im Unternehmen beschäftigt waren und eine Wiedereinstellungszusage hatten, gilt das Eintrittsdatum vor der saisonbedingten Unterbrechung. Unterbrechungen der Beschäftigung von über einem Jahr (z.B. Karenzzeiten) zählten nicht zur Unternehmenszugehörigkeit.

- **Staatsangehörigkeit**

Das Merkmal Staatsangehörigkeit ist nach EU-Recht nicht verpflichtend und wurde in Österreich 2010 erstmals auf Basis von Verwaltungsdaten in die Erhebung einbezogen.

Statistische Begriffe

- **Mittelwerte**

Die in den Tabellen angegebenen Mittelwerte zu den Verdiensten beziehen sich auf das arithmetische Mittel (Standardmittelwert) sowie den Median.

Unter dem arithmetischen Mittel versteht man die Summe der Verdienste geteilt durch die Zahl der Beschäftigten, die diese Verdienste beziehen. Das arithmetische Mittel bezeichnet somit den Durchschnitt aller Werte und wird deshalb auch als Standardmittelwert bezeichnet. Der Median ist dagegen jener Wert, unter bzw. über dem die Verdienste von jeweils der Hälfte der Beschäftigten liegen. Der Median oder auch Zentralwert bezeichnet somit den Grenzwert zwischen der oberen und der unteren Verdiensthälfte.

Im Gegensatz zum arithmetischen Mittel wird der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Darüber hinaus lässt der Median bei schiefen Verteilungen, wie sie für Verdienste typisch sind, eine bessere und sinnvollere Interpretation der Daten zu. Die Ausführungen zu den nationalen Daten sowie die entsprechenden Tabellen und Grafiken nehmen daher generell Bezug auf den Median.

Eine Ausnahme bilden die Verdienste für Mehr- und Überstunden sowie Zuschläge für Nacht-, Schicht, Sonn- und Feiertagsarbeit, die sich auf das arithmetische Mittel beziehen. Der Standardmittelwert wird in diesen Fällen bevorzugt, weil dadurch allgemeine Aussagen für alle Beschäftigten möglich sind, während der Median aufgrund der Tatsache, dass weniger als die Hälfte der Beschäftigten entsprechende Verdienste beziehen, keine diesbezüglichen Interpretationen zulässt.

- **Verteilungsmaße**

Zur Beschreibung der Verteilung der Verdienste wurden die Verdienste im Tabellenteil nach Quartilen dargestellt. Das 25%-Quantil (1. Quartil) gibt denjenigen Wert an, unter dem die Verdienste von einem Viertel der Beschäftigten liegen. Das 75%-Quantil (3. Quartil) gibt jenen Wert an, unter dem die Verdienste von drei Viertel der Beschäftigten liegen. Der Abstand zwischen dem 25%-Quantil und dem 75%-Quantil wird als Interquartilabstand bezeichnet und gilt als Parameter für die Streuung der Verdienste.

Im Textteil werden die Verdienste zudem nach Dezile ausgewiesen. Dezile zerlegen die der Größe nach geordneten Verdienste in zehn gleich große Teile. Das 10%-Dezil (1. Dezil) gibt an, unter welchem Wert 10 % der Verdienste liegen. Das 2. Dezil gibt an, unter welchem Wert 20 % der Verdienste liegen, usw. Der Abstand zwischen dem 10%-Dezil und dem 90%-Dezil ist der Interdezilbereich.

- **Gender Pay Gap**

Der von Eurostat publizierte EU-Indikator für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede ohne Anpassungen (Gender Pay Gap) bezieht sich auf die Bruttostundenverdienste gemessen am arithmetischen Mittel. Gemäß EU-Definition bezeichnet der „Gender Pay Gap“ die Differenz zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.

2.1.11 Verwendete Klassifikationen

- [ÖNACE 2008](#) ⁷⁾ – Österreichische Systematik der Wirtschaftstätigkeiten 2008
- [NUTS](#) ⁸⁾ – Klassifikation der Gebietseinheiten für die Statistik
- [ÖISCO-08](#) ⁹⁾ - Internationale Standardklassifikation der Berufe
- [ISCED 1997](#) – Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen

2.1.12 Regionale Gliederung

- [NUTS](#) 2-Regionen

2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

2.2.1 Datenerfassung

Entsprechend der Form der Datenübermittlung wurden

- die Papierfragebögen doppelt manuell erfasst bzw.
- die Webfragebögen elektronisch erfasst

und in der Folge zur Weiterbearbeitung in ein entsprechendes Statistikprogramm (IBM SPSS) importiert.

⁷⁾ Verordnung (EG) Nr. 1893/2006 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Dezember 2006 zur Aufstellung der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige NACE Revision 2 und zur Änderung der Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates sowie einiger Verordnungen der EG über bestimmte Bereiche der Statistik (ABl. L 393 vom 31.12.2006).

⁸⁾ Verordnung (EG) Nr. 1059/2003 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 26. Mai 2003 über die Schaffung einer gemeinsamen Klassifikation der Gebietseinheiten für die Statistik (NUTS), (ABl. L 154 vom 21.6.2003) idgF.

⁹⁾ Verordnung (EG) Nr. 1022/2009 der Kommission vom 29. Oktober 2009 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1738/2005, (EG) Nr. 698/2006 und (EG) Nr. 377/2008 in Bezug auf die Internationale Standardklassifikation der Berufe (ISCO) (ABl. L 283 vom 30.10.2009).

2.2.2 Signierung (Codierung)

Eine Signierung (Codierung) im statistisch-technischen Sinn ist aufgrund der Gestaltung der Erhebungsbögen bzw. der elektronischen Meldemedien grundsätzlich nicht erforderlich.

Im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2010 wurde jedoch erstmals eine Suchfunktion zur leichteren Eingabe der Berufe in den Webfragebogen eingebaut. Konnte dem eingegebenen Text kein Beruf aus dem hinterlegten Alphabetikum zugeordnet werden, war eine nachträgliche Codierung gemäß ÖISCO-08 durch die Fachgruppe erforderlich.

2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Die einlangenden Daten wurden in einer mehrstufigen Datenaufarbeitung umfangreichen Plausibilitätsprüfungen (Erstprüfung, Mikroplaus, Makroplaus) unterzogen. Mit Hilfe spezieller Programme wurden die Mikrodaten elektronischen Plausibilitätsprüfungen anhand der von Eurostat in dem Papier „Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulations 1916/2000 and 1738/2005“ vorgegebenen sowie zusätzlich entwickelten Algorithmen unterzogen.

In den Webfragebogen wurden bereits vorab Plausibilitätsprüfungen integriert. Mittels Warnungen wurden die Respondenten bzw. Respondentinnen auf potenziell unplausible Daten hingewiesen und hatten damit die Möglichkeit, allfällige Eingabefehler selbst zu korrigieren.

• **Erstprüfung**

Im Rahmen der Erstprüfung wurden die Papierfragebögen zunächst manuell auf Leserlichkeit und Vollständigkeit überprüft und dann zur Datenerfassung weitergegeben. Die Webfragebögen wurden elektronisch auf Vollständigkeit der Daten überprüft.

• **Überprüfung der Mikrodaten**

Nach der Datenerfassung erfolgte in einem ersten Schritt eine Detailprüfung der **Befragungsdaten**, wobei jedes einzelne Merkmal eines Fragebogens elektronisch auf Plausibilität hin überprüft und korrigiert wurde. Die Überprüfung bezog sich auf

- logische Abhängigkeiten zwischen Merkmalen (z.B. Übereinstimmung der Angaben zur Wochenarbeitszeit und den bezahlten Arbeitsstunden im Berichtsmonat).
- die Einhaltung bestimmter Schwellenwerte (z.B. Obergrenze von 215 Arbeitsstunden im Monat ohne Mehr- und Überstunden).
- die Relation der Angaben zueinander (z.B. Stundenverdienst für Überstunden kann nicht kleiner sein als Grundstundenlohn).

In einem zweiten Schritt wurden die Befragungsdaten mit den Sekundärdaten verknüpft und weiteren Plausibilitätsprüfungen sowie Korrekturen unterzogen. Die Plausibilitätsprüfungen der **verknüpften Daten** umfassten einerseits die nochmalige Überprüfung der (korrigierten) Befragungsdaten sowie andererseits das Zusammenspiel von Befragungs-, Register- und Verwaltungsdaten (z.B. Alter und Eintrittsdatum, Lehrling nach Angabe des Unternehmens bzw. des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger, Monats- und Jahresverdienste).

• **Überprüfung der Makrodaten**

Nach der Hochrechnung wurden die Aggregate schließlich in einem dritten Schritt nochmals auf Plausibilität geprüft (Makroplausibilität). Mittelwerte und Verteilungsmaße werden anhand von Kontrolltabellen mit den Ergebnissen der letzten Erhebung sowie zentralen Kennzahlen aus anderen Erhebungen verglichen (z.B. Entwicklung der Zahl der Beschäftigten nach Branchen in der Leistungs- und Strukturstatistik oder der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Voll- und Teilzeitbeschäftigung laut Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung; Einkommen aus dem Allgemeinen Einkommensbericht; siehe auch Kohärenz, Punkt 3.5).

2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

Fehlende **Merkmale aus der Befragung** wurden durch Rückrufe bei den Unternehmen ergänzt. Nach Möglichkeit wurden einzelne Merkmale auch anhand logischer Abhängigkeiten imputiert.

Fehlende Angaben zur Dauer der Unternehmenszugehörigkeit wurden anhand der Angaben über den Eintritt und den Austritt aus dem Unternehmen aus den Sozialversicherungsdaten imputiert. Angaben zur Art des Arbeitsvertrages wurden ebenfalls mit Hilfe der Daten der Sozialversicherung (z.B. Lehrling) ergänzt. Bei den Urlaubstagen wurde der gesetzliche Urlaubsanspruch unter Berücksichtigung von Alter und Dauer der Unternehmenszugehörigkeit berechnet.

Item-Imputationsquote (Befragungsdaten)

Merkmal	Gesamt	Imputierte Werte	Item-Imputationsquote
	absolut	absolut	in %
Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen	194.319	613	0,3
Art des Arbeitsvertrages	194.319	306	0,2
Jährliche Urlaubstage	194.319	6.138	3,2

Fehlende **Werte in den administrativen Datenquellen** wurden mit Hilfe statistischer Verfahren auf Basis der Befragungsdaten imputiert.

Die Imputation der Bruttojahresverdienste und jährlichen Sonderzahlungen erfolgte mittels regressionsanalytischer Verfahren. Grundlage der Berechnung bildeten die Angaben zu den Bruttomonatsverdiensten aus der Befragung. Aufgrund der hohen Korrelation zwischen den Bruttomonatsverdiensten und den mit Hilfe von Informationen über den Eintritt in und dem Austritt aus dem Unternehmen hochgerechneten Bruttojahresverdiensten (Pearsons $r=0,962$, $p<0,001$) konnte die Imputation mittels einer linearen Regression vorgenommen werden. Die jährlichen Prämien wiesen mit den Bruttojahresverdiensten ebenfalls einen hohen linearen Zusammenhang ($r=0,891$) auf, sodass auch hier die Imputation fehlender Werte mittels einer linearen Regression vorgenommen wurde.

Item-Imputationsquote (Administrativdaten)

Merkmal	Gesamt	Imputierte Werte	Item-Imputationsquote
	absolut	absolut	in %
Bruttojahresverdienste	194.319	4.522	2,2
Jährliche Sonderzahlungen	194.319	4.522	2,2
Höchste abgeschlossene Bildung	194.319	11.169	5,7

Fehlende Angaben zur höchsten abgeschlossenen Bildung (B25) wurden mittels einer Diskriminanzanalyse unter Einsatz der Prädiktoren Geschlecht, Bruttostundenverdienste, Alter und Beruf imputiert. Die Angaben zur Ausbildung fehlten bei 0,8% der Beschäftigten mit österreichischer Staatsangehörigkeit und bei 38,1% der Beschäftigten mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft. Dies ist darauf zurückzuführen, dass das Bildungsstandregister laufende Meldung nur von nationalen Bildungseinrichtungen erhält. Meldungen zu aktuellen Bildungsabschlüssen von Beschäftigten aus anderen Staaten können nur dann berücksichtigt werden, wenn die Ausbildung im Inland erfolgte, die Ausbildung nostrifiziert wurde, wenn Informationen vom Arbeitsmarktservice Österreich vorliegen oder ein akademischer Titel im Zentralen Melderegister (ZMR) eingetragen wurde. Die Aussagekraft des Merkmals „höchste abgeschlossene Bildung“ ist daher für Beschäftigte mit nicht österreichischer Staatsbürgerschaft erheblich eingeschränkt.

Item-Imputationsquote Merkmal B25 nach Staatsangehörigkeit

Höchste abgeschlossene Bildung gültig / imputiert	Staatsangehörigkeit (B29)					
	Gesamt		Österreich		Nicht Österreich	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
Gesamt	194.319	100,0	168.587	100,0	25.732	100,0
Gültiger Wert	183.150	94,3	167.220	99,2	15.930	61,9
Imputierter Wert	11.169	5,7	1.367	0,8	9.802	38,1

Geht man von 19 Variablen (alle laut EU-Recht obligatorische Variablen + Staatsangehörigkeit) aus, ergibt sich eine Gesamt-Imputationsquote von 0,7%.

2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung der Daten erfolgte in zwei Phasen. Die erste Phase diente dazu, das Stichprobendesign mittels eines Basisgewichts abzubilden. Dieser Hochrechnungsfaktor ergibt sich aus der Multiplikation der Faktoren für Unternehmen und jenem für die Beschäftigten in jedem gezogenen Unternehmen. Der Faktor für Unternehmen wurde gebildet, indem je Schicht der Umfang der Grundgesamtheit (Zahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit) dividiert wurde durch den Nettostichprobenumfang (Zahl der an der Erhebung teilnehmenden Unternehmen in der Stichprobe). Der Faktor für Beschäftigte innerhalb der gezogenen Unternehmen wurde ermittelt, indem die Gesamtzahl der Beschäftigten des Unternehmens dividiert wurde durch die Anzahl der Beschäftigten, für die das Unternehmen Angaben leistete und die in den endgültigen Datenbestand eingingen. Das Produkt der Faktoren ergab das Basisgewicht und spiegelt das zweistufige Stichprobendesign wider.

In der zweiten Phase wurden die Basisgewichte an die Beschäftigtenstände des Unternehmensregisters der Statistik Austria gebunden, d.h. die vorläufigen Hochrechnungsfaktoren wurden in einem iterativ proportionalen Verfahren so abgeändert, dass die aus der Erhebung hochgerechneten Verteilungen der Beschäftigten sowohl in der Untergliederung nach den ÖNACE-Zweistellern und den NUTS-1-Regionen (beides auf Ebene der Arbeitsstätten) als auch in der Untergliederung nach Branchen des Unternehmens und dem Geschlecht mit den aus dem Unternehmensregister bekannten Zahlen übereinstimmen.¹⁰⁾

2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethode

Für die Erstellung des endgültigen Datenkörpers anhand der Vorgaben von Eurostat wurden jene Merkmale, die nicht direkt erhoben wurden, anhand von Hilfsmerkmalen berechnet.

Das Merkmal Alter wurde auf Basis der Sozialversicherungsnummer als Differenz zwischen dem Geburtsjahr und dem Berichtsjahr errechnet.

Die Berechnung der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen erfolgte anhand des Eintrittsdatums in das Unternehmen sowie den Angaben zu Unterbrechungen der Beschäftigung. Die Gesamtdauer entspricht dabei dem Zeitraum zwischen dem Eintritt in das Unternehmen und dem Ende des Referenzmonats (31. Oktober 2010) in vollendeten Dienstjahren. Unterbrechungen von über einem Jahr wurden abgezogen.

Die Bestimmung des Merkmals Vollzeit- oder Teilzeit erfolgte anhand der Angaben zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Diese Merkmale waren auch Basis für die Berechnung des Beschäftigungsausmaß als prozentualer Anteil an der Normalarbeitszeit (Vollzeit = 100).

¹⁰⁾ Die Gewichtung nach Geschlecht wird seit 2006 durchgeführt, da die Verdienststrukturerhebung seit dem Berichtsjahr 2006 einheitlich in der gesamten Europäischen Union als Quelle für die Berechnung des EU-Indikators für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede herangezogen wird.

Bei Berechnung des Urlaubsanspruchs von Teilzeitbeschäftigten wird gemäß den Vorgaben von Eurostat das Beschäftigungsausmaß berücksichtigt. Bei einem Beschäftigungsausmaß von beispielsweise 60% der Normalarbeitszeit entspricht ein jährlicher Urlaubsanspruch von fünf Wochen damit nur noch drei Urlaubswochen. Eine Aliquotierung im Hinblick auf die Dauer der Beschäftigung im Berichtsjahr wurde nicht vorgenommen, sodass die Zahl der jährlichen Urlaubstage immer dem gesamten Urlaubsanspruch für ein Jahr entspricht.

Bruttomonatsverdienste, die sich nicht auf einen vollen Monat beziehen, wurden anhand von Informationen zum Unternehmenseintritt bzw. -austritt auf einen ganzen Monat umgerechnet.

Die Umrechnung von Jahresverdiensten, die aufgrund von unterjähriger Beschäftigung nicht einem vollen Jahr entsprachen, erfolgte anhand der Zahl der Wochen, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht (vgl. Qualität der verwendeten Datenquellen Punkt 3.2.2.1).

2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Die fortlaufende Verbesserung der Erhebungsinstrumente, insbesondere die benutzerfreundliche Gestaltung der Fragebögen und der elektronischen Prüfprogramme sind wichtige Maßnahmen zur Qualitätssicherung.

Zudem stand den Unternehmen für Auskünfte eine Hotline zur Verfügung. Zur Betreuung der Respondenten und Respondentinnen wurde eine speziell geschulte Fachgruppe in der zuständigen Direktion eingerichtet. Ein wichtiger Aspekt für die Qualitätssicherung war die Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf kommunikative und fachliche Kompetenz, sodass eine bestmögliche Betreuung der Respondenten und Respondentinnen gewährleistet werden konnte. Zur Dokumentation der Feldarbeit wurde zudem eine Datenbank eingerichtet, in der die Korrespondenz, telefonische Kontakte sowie Fristen etc. verzeichnet wurden.

Als rücklauffördernde Maßnahmen wurden neben den schriftlichen Urzügen auch Erinnerungsanrufe durchgeführt. Diese Kombination an Maßnahmen ermöglichte es, bei hoher Qualität der Daten den Rücklauf zu beschleunigen und die Feldphase möglichst kurz zu halten (vgl. Erhebungstechnik/Datenübermittlung, Punkt 2.1.7).

2.3 Publikation (Zugänglichkeit)

2.3.1 Endgültige Ergebnisse

Daten an Eurostat: t + 18 Monate;
Qualitätsbericht an Eurostat: t + 24 Monate.

2.3.2 Publikationsmedien

Die Hauptergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 sind über die [Website der Statistik Austria](#) zugänglich.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze wurden in Form einer [Pressemitteilung](#) publiziert.

Ergebnisse zur Verdienststrukturerhebung 2010 im Überblick finden sich in den [Statistischen Nachrichten](#), Heft 9/2012.

Detaillierte Ergebnisse und ausführliche Tabellen erschienen im Rahmen einer eigenen Publikation „Verdienststrukturerhebung 2010 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“ (Printversion, inklusive CD-Rom mit Tabellen im Excel Format; PDF-Datei kostenlos über die [Website](#) unter Publikationen abrufbar).

Übersichtstabellen werden im [Statistisches Jahrbuch Österreichs](#) 2013, Kapitel 09 Einkommen; Verdienste, Tabellen 9.10, 9.11, 9.12 und 9.13, veröffentlicht. Die Ergebnisse für alle Mitgliedstaaten (EU-Tabellen) erscheinen ein Jahr danach im Statistischen Jahrbuch 2014, Kapitel 44, Beschäftigung und Arbeitsmarkt.

Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 sind zudem über die [Datenbank STATcube](#), Soziales, Personen-Einkommen, kostenlos abrufbar.

Ergebnisse für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union stehen auf der [Eurostat](#) Datenbank unter dem Themenbereich Bevölkerung und soziale Bedingungen, Arbeitsmarkt, Verdienste, Lohn- und Gehaltsstrukturstatistik 2010, kostenlos zur Verfügung.

2.3.3 Behandlung vertraulicher Daten

Informationen, die der Statistik Austria aufgrund einzelner Meldungen zur Kenntnis gelangen, sind gemäß dem Statistikgeheimnis (§ 19 Bundesstatistikgesetz 2000) streng vertraulich zu behandeln und finden ausschließlich für Zwecke der „amtlichen Statistik“ Verwendung. Dies bedeutet, dass eine personenbezogene Identifizierung von Meldeeinheiten nur den betreffenden Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zu folgenden Zwecken ermöglicht wird:

- Überprüfung der Erfüllung der Auskunftspflicht
- Berichtigung bzw. Vervollständigung der Auskünfte

Nach Abschluss der Befragung wird der Personenbezug gelöscht. Die Zusammenführung von Daten aus unterschiedlichen Datenquellen erfolgt mittels eines anonymisierten Schlüssels (bPK), sodass nur mehr anonymisierte Einzeldaten vorliegen.

Eine Verletzung des Statistikgeheimnisses durch ein Organ der Bundesstatistik wird gemäß dem Bundesstatistikgesetz 2000 als Verletzung des Amtsgeheimnisses nach § 310 StGB strafrechtlich verfolgt.

Gemäß dem Bundesstatistikgesetz 2000 sind Statistiken darüber hinaus grundsätzlich in solcher Weise zu veröffentlichen, dass ein Rückschluss auf Angaben über bestimmte oder bestimmbare Betroffene ausgeschlossen werden kann. Zur Vermeidung von Rückschlüssen auf Angaben bestimmter oder bestimmbarer Betroffener werden in den Ergebnistabellen Angaben von weniger als drei Meldeeinheiten unterdrückt. Aus statistischen Gründen werden zudem Werte, denen Angaben zu weniger als 50 Personen in der Stichprobe zugrunde liegen, nicht ausgewiesen. Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe wurden in Klammern ausgewiesen, da diese Werte größeren statistischen Schwankungen unterliegen können.

Die von Eurostat veröffentlichten Ergebnisse werden automatisch mit „Confidentiality Flags“ versehen. Eurostat verwendet das Softwareprogramm Tau-Argus für die Generierung der „Confidentiality Flags“ (Publikation EUROBASE). Die Ergebnisse werden zusätzlich von Statistik Austria bezüglich der Einhaltung der nationalen Bestimmungen überprüft.

3. Qualität

3.1 Relevanz

Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung dienen als wichtige Basis zur Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in Österreich und Europa. Die Verdienststrukturerhebung trägt damit den Anforderungen infolge der fortschreitenden wirtschaftlichen und politischen Integration der Europäischen Union Rechnung und stellt Grundlageninformationen für Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und andere institutionelle oder private Nutzer und Nutzerinnen zur Verfügung. Damit erfüllt die Verdienststrukturerhebung die europäischen und nationalen Verpflichtungen und eröffnet die Möglichkeit, den Einfluss sowohl von individuellen als auch arbeitsmarktbezogenen Faktoren auf die Verdienststruktur zu beobachten (vgl. Ziel und Zweck, Punkt 1.1).

Weiters wird die Verdienststrukturerhebung seit dem Berichtsjahr 2006 in der gesamten Europäischen Union als einheitliche Datenquelle für die Berechnung des „Gender Equality Indicators“ für geschlechtsspezifische Lohnunterschiede (Gender Pay Gap) verwendet. Dieser Indikator soll eine vergleichende Bewertung der Verdienste von Frauen und Männern in der gesamten Europäischen Union ermöglichen. Der Indikator misst dazu das geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (ohne Anpassungen) zwischen den durchschnittlichen Bruttostundenverdiensten der männlichen und der weiblichen Beschäftigten in Prozent der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste der männlichen Beschäftigten.

3.2 Genauigkeit

3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Die Verdienststrukturerhebung 2010 ist repräsentativ für 2,3 Mio. unselbständig Beschäftigte in den erhobenen Wirtschaftsbereichen bei Unternehmen mit mindestens zehn unselbständig Beschäftigten.¹¹⁾

Der Standardfehler gibt die Streuung der Stichprobenverteilung an und liefert eine Aussage, um wie viel der Schätzwert einer Stichprobe vom wahren Wert in der Grundgesamtheit mit 68% Wahrscheinlichkeit höchstens abweicht. Diese Abweichung ist umso geringer, je geringer die Varianz einer Verteilung und je größer der Umfang der Stichprobe ist.

Will man den Standardfehler nicht absolut, sondern prozentuell messen, dann verwendet man den Variationskoeffizienten.

Variationskoeffizienten

Merkmal	Bruttoverdienst im Berichtsmonat (arithmetisches Mittel)	Bruttostundenverdienst im Berichtsmonat (arithmetisches Mittel)
	Variationskoeffizienten in %	
Gesamt	0,29	0,26
Vollzeit/Teilzeit		
Vollzeit	0,34	0,33
Vollzeit - Frauen	0,46	0,47
Vollzeit - Männer	0,39	0,38
Teilzeit	0,61	0,49
NACE-Abschnitte (ÖNACE 2008)		
B Bergbau	1,58	1,77
C Herstellung von Waren	0,33	0,32
D Energieversorgung	0,71	0,77
E Wasserversorgung und Abfallentsorgung	1,09	1,01
F Bau	0,68	0,56
G Handel	0,99	0,78
H Verkehr	1,00	0,93
I Beherbergung und Gastronomie	0,83	0,48
J Information und Kommunikation	1,27	1,57
K Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1,22	1,08
L Grundstücks- und Wohnungswesen	1,93	1,42
M Freiberufliche/techn. Dienstleistungen	1,99	1,79
N Sonst. wirtschaftl. Dienstleistungen	1,49	1,13
P Erziehung und Unterricht	1,35	1,05
Q Gesundheits- und Sozialwesen	1,04	0,78
R Kunst, Unterhaltung und Erholung	1,71	1,36
S Sonst. Dienstleistungen	1,09	0,74
Beruf (ÖISCO-08)		
1 Führungskräfte	1,25	1,21
2 Wissenschaftler und akademische Berufe	0,82	0,75
3 Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe	0,49	0,42
4 Bürokräfte und kaufmännische Angestellte	0,49	0,43
5 Dienstleistungsberufe und Verkäufer	0,88	0,61
7 Handwerks- und verwandte Berufe	0,32	0,30
8 Anlagen- und Maschinenbediener sowie Montierer	0,45	0,39
9 Hilfsarbeitskräfte	0,59	0,28

¹¹⁾ Die Erhebung bezieht sich somit auf rund 80% der Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten B-N und P-S der ÖNACE 2008. Rund 20% der unselbständig Beschäftigten sind in Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten tätig und sind damit nicht Teil der Erhebung.

Altersklassen		
15-19 Jahre	0,85	0,81
20-29 Jahre	0,39	0,32
30-39 Jahre	0,35	0,34
40-49 Jahre	0,40	0,36
50-59 Jahre	0,66	0,53
60 und mehr Jahre	3,40	2,36
NUTS 1		
1 Ostösterreich	0,48	0,44
2 Südösterreich	0,58	0,50
3 Westösterreich	0,42	0,34
Höchste abgeschlossene Bildung (ISCED 97)		
ISCED 0-1	2,42	1,30
ISCED 2	0,56	0,41
ISCED 3-4	0,30	0,25
ISCED 5b	0,66	0,50
ISCED 5a	0,99	0,85
Größenklassen des Unternehmens		
10-49 Beschäftigte	0,64	0,52
50-249 Beschäftigte	0,63	0,54
250-499 Beschäftigte	0,87	0,84
500-999 Beschäftigte	1,30	1,10
1000 und mehr Beschäftigte	0,50	0,45

3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte

3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen

Betreffend die verwendeten Sekundärdaten ist festzuhalten, dass Statistik Austria laufend technische Abgleiche des **Unternehmensregisters** mit externen administrativen Datenquellen durchführt, um einen hohen Grad an Vollständigkeit und Aktualität zu erreichen. Zudem tragen insbesondere auch Informationen aus wirtschaftsstatistischen Erhebungen wesentlich zur Aktualität des Unternehmensregisters bei.

Die **Sozialversicherungsdaten** zu den Beschäftigten stammen aus monatlichen Meldungen an die Sozialversicherung, sodass Beschäftigungsverhältnisse taggenau erfasst werden können. Die Beschäftigtendaten werden mit dem Unternehmensregister verknüpft, um so auch die Unternehmensgröße gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten genau zu bestimmen. Im Datenbanksystem der Statistik Austria werden vorab bereits Prüfungen vorgenommen, sodass eine gute Qualität dieser Daten gewährleistet ist.

Bei den **Lohnsteuerdaten** wurde zur Ermittlung der Bruttojahresverdienste und der jährlichen Sonderzahlungen auf den bereits von der Direktion Volkswirtschaft der Statistik Austria geprüften Datenbestand zur österreichischen Lohnsteuerstatistik zurückgegriffen. Damit konnte die höchst mögliche Datenqualität bei der Berechnung der Bruttojahresverdienste sowie den jährlichen Prämien und Zulagen sichergestellt werden.

Im Unterschied zu den personenbezogenen Lohnsteuerdaten bzw. den Daten zu einzelnen Lohnsteuerfällen (Lohnzetteln), war es für die Verdienststrukturerhebung allerdings notwendig, die Daten der Beschäftigungsverhältnisse einer Person im selben Unternehmen zusammenzuführen. Ziel dieser speziellen Verknüpfung ist es, im Fall von (z.B. saisonbedingten) Unterbrechungen der Beschäftigung, die Lohnzettel einzelner Beschäftigter im selben Unternehmen zu identifizieren, um so den Bruttojahresverdienst der Person in dem Unternehmen zu eruieren, das im Rahmen der Stichprobenziehung ausgewählt wurde.

Zur **Bestimmung der Zahl der Wochen**, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht, standen Informationen über den Unternehmenseintritt bzw. -austritt aus den Sozialversicherungsdaten sowie der Bezugszeitraum aus den Lohnsteuerdaten zur Verfügung. In 87,9% der Fälle stimmten beide Quellen überein. Bei unterschiedlichen Informationen wurde die „gültige“ Zahl der Wochen ausgewählt, indem der Monatsverdienst aus den Primärdaten mit den aus den Sekundärdaten errechneten Monatsverdiensten verglichen wurde. Die Angabe mit der kleineren Differenz wurde als „gültig“ erachtet. In 0,6% der Fälle waren beide Quellen unplausibel, sodass die Zahl der Wochen anhand der Bruttomonatsverdienste und der Jahresverdienste berechnet wurde. Die Zahl der Wochen diente dazu Jahresverdienste, die sich nicht auf ein volles Jahr beziehen, auf ein ganzes Jahr umzurechnen. Analog wurden auch Monatsverdienste, die nicht einem ganzen Monat entsprechen, auf ein volles Monat ungerechnet.

Datenquelle der Zahl der Wochen im Berichtsjahr

Quelle	absolut	in %
Insgesamt	194.319	100,0
Sozialversicherungsdaten und Steuerdaten stimmen überein	170.813	87,9
Sozialversicherungsdaten	9.668	5,0
Lohnsteuerdaten	12.685	6,5
Berechnung	1.153	0,6

Die Daten aus dem **Bildungsstandregister** basieren auf Daten der Volkszählung 2001, die laufend durch Meldungen der Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen aktualisiert und ergänzt werden. Das Bildungsstandregister enthält jedoch keine Differenzierung der Bildungsabschlüsse zwischen ISCED 0/1 und ISCED 2. Die Daten zu ISCED 0 und 1 stammen aus Informationen des Arbeitsmarktservice Österreich, wodurch es zu einer Untererfassung dieser Bildungsabschlüsse bei jenen Personen kommen kann, die langfristig keinen Kontakt zum Arbeitsmarktservice hatten. Im Gegenzug besteht die Gefahr einer leichten Übererfassung im Bereich ISCED 2. Zudem erlaubten die Daten derzeit keine Differenzierung zwischen Bildungsabschlüssen gemäß ISCED 5a und 6, da Meldungen zu ISCED 6 erst ab 2001 vorliegen und frühere Meldungen aus der Volkszählung keine Unterscheidung zulassen.

3.2.2.2 Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)

Die Frage der Unter- bzw. Übererfassung ist in engem Konnex zur Qualität des [Unternehmensregisters](#) der Statistik Austria bzw. der Sozialversicherungsdaten zu sehen.

- **Übererfassung**

Um Abdeckungsfehler auf Ebene der Beschäftigten zu vermeiden, wurden aus den Sozialversicherungsdaten nur unselbständig Beschäftigte jener Qualifikationen übernommen, die den Definitionen der Verdienststrukturstatistik entsprechen. Innerhalb der aktiven Unternehmen kam es auf Beschäftigtenebene dennoch zu einer geringen Übererfassung von 1,2% der Beschäftigten in der Stichprobe.

Rund die Hälfte dieses Erfassungsfehlers betraf Beschäftigte, die nicht bzw. nicht mehr im Unternehmen tätig waren. Die andere Hälfte entfiel auf Beschäftigte, die im Referenzmonat keine Bezüge aus unselbständiger Erwerbstätigkeit vom Unternehmen erhielten. Ursachen für die Übererfassung sind zum einen fehlerhafte Beziehungen zwischen Unternehmensregister und Sozialversicherungsdaten infolge zunehmend komplexerer Unternehmensstrukturen, die in manchen Fällen eine genaue Zuordnung der Beschäftigten zum Unternehmen erschweren. Zum anderen waren in den Sozialversicherungsdaten Personen als Beschäftigte geführt, die sich bereits in Karenz befanden, den Präsenz- bzw. Zivildienst absolvierten, an einer Maßnahme im Rahmen der Arbeitsmarktförderung teilnahmen, die sozialversicherungsrechtlich als unselbständig Beschäftigte gelten, arbeitsrechtlich aber selbständig sind oder bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden waren.

- **Untererfassung**

Erhebungseinheiten des Wirtschaftsabschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung; Sozialversicherung“ waren nicht Teil der Grundgesamtheit, wodurch auch örtliche Einheiten deren übergeordnete Einheit im Unternehmensregister dem Abschnitt O zugeordnet war, nicht erfasst werden konnten. Laut Unternehmensregister kam es dadurch zu einer Untererfassung von 9,1% der Beschäftigten.

Gemäß dem Beschäftigtenschätzmodell des Unternehmensregisters ¹²⁾ betrifft die Untererfassung hauptsächlich den Dienstleistungsbereich und hier vor allem das Erziehungs- und Unterrichtswesen (Abschnitt P -53%) sowie Teile des öffentlichen Gesundheits- und Sozialwesens (Abschnitt Q -27%), den Bereich "Kunst, Unterhaltung und Erholung" (Abschnitt R - 23%) sowie den Abschnitt E "Wasserversorgung und Abfallentsorgung" (-41%). Dies kann sowohl zu einer Über- als auch zu einer Unterschätzung der Verdienste in diesen Bereichen führen (vgl. Gegenstand der Statistik, Punkt 2.1.1).

3.2.2.3 Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response)

Die Meldung zur Verdienststrukturerhebung ist in Österreich gesetzlich verpflichtend (vgl. Punkt 2.1.9). Zur Vermeidung von **Unit-Non Response** wurde darüber hinaus eine Reihe von rückläuffördernden Maßnahmen ergriffen (vgl. Erhebungstechnik, Punkt 2.1.7).

Dank dieser Maßnahmen betrug die Unit-Response-Quote insgesamt 99,1%. Der Unit-Non Response von 0,9% (97 Unternehmen) bezieht sich auf Unternehmen, die ihrer Meldepflicht nicht nachgekommen sind. Neutrale Meldeausfälle (90 Unternehmen), dies sind Unternehmen die zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr aktiv waren, verringern die Anzahl der meldepflichtigen Unternehmen und sind in der Response-Quote nicht berücksichtigt.

Unit Response und Unit-Non Response

Stichprobe / Response	Unternehmen
	absolut
Auswahlmasse	11.160
- neutrale Meldeausfälle	90
Bruttostichprobe	11.070
- sonstige Meldeausfälle	97
Nettostichprobe	10.973

¹²⁾ Die Zuteilung der Beschäftigten auf Ebene der örtlichen Einheit erfolgt anhand eines Aufteilungsschlüssels. Diesem Aufteilungsschlüssel liegt ein Schätzmodell zugrunde nach dem die Zahl der Beschäftigten im Unternehmen auf die örtlichen Einheiten aufgeteilt wird.

Response-Quote

ÖNACE-Abschnitte	Größe des Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklassen							Gesamt
	10-20	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	1000+	
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	100,0
B	98,9	99,0	99,8	99,8	100,0	100,0	100,0	99,4
C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
D	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	.	100,0
E	98,1	98,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,7
F	99,4	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,5
G	98,2	98,4	98,7	98,2	100,0	100,0	100,0	98,5
H	96,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	97,9
I	99,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8
J	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
K	95,2	97,1	100,0	96,4	100,0	100,0	.	97,2
L	99,8	99,6	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8
M	96,9	98,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,8
N	97,9	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,7
P	97,4	98,4	98,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,7
Q	97,6	98,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,5
R	99,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8
S	98,5	99,1	99,8	99,8	100,0	100,0	100,0	99,1

Was den **Item-Non Response** betrifft, so wurden die fehlenden oder unplausiblen Angaben aus der Befragung entweder anhand logischer Abhängigkeiten berichtigt oder durch Rückfragen bei den Respondenten bzw. Respondentinnen eruiert. Fehlende Daten aus administrativen Quellen wurden hingegen mittels Imputationsverfahren vervollständigt. Bezüglich der Imputation von Item-Non Response wird daher auf die entsprechenden Ausführungen unter Punkt 2.2.4 verwiesen.

3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler)

Um Messfehlern vorzubeugen, die ihre Ursache im Erhebungsinstrumentarium haben, wurde im Rahmen der Primärerhebung der bereits getestete und erfolgreich eingesetzte Fragebogen in einer leicht adaptierten Form verwendet. Zur Erklärung von Begriffen wurden zudem umfangreiche Erläuterungen zu den einzelnen Positionen des Fragebogens zur Verfügung gestellt. In den Webfragebogen waren sowohl Hilfetexte als auch Plausibilitätsprüfungen zu den einzelnen Erhebungsmerkmalen eingebaut. Integrierte Wirtschafts- und Berufsklassifikationen ermöglichten zudem die automatische Übernahme von NACE-Codes und Berufsbezeichnungen. Für Auskünfte stand den Unternehmen ferner eine Hotline zur Verfügung (vgl. Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen, Punkt 2.2.7).

Messfehler, die sich aus Unterschieden zwischen der Definition der Erhebungsmerkmale und der Definition in den Verwaltungsquellen ergeben, bestehen seit dem Berichtsjahr 2006 nicht mehr. Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1738/2005 sind die Bruttojahresverdienste ab 2006 inklusive aller nicht standardmäßigen Zahlungen, d.h. auch inklusive Abfertigungen und Sachleistungen anzugeben. Das Merkmal Bruttojahresverdienste gemäß EU-Verordnung entspricht damit der Definition der Bruttobezüge gemäß § 25 EStG (ohne § 26 EStG und ohne Familienbeihilfe bzw. Pflegegeld) aus den Lohnsteuerdaten. Gleiches gilt für die jährlichen Sonderzahlungen, die ebenfalls inklusive allfälliger Abfertigungen anzugeben sind.

3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler

Eingabefehler im Zuge der Aufarbeitung wurden einerseits durch doppelte manuelle Erfassung der Papierfragebögen und andererseits durch die elektronische Übernahme der Webfragebögen weitgehend vermieden.

Zur Erkennung möglicher Aufarbeitungsfehler durch die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in der Fachgruppe wurden die Mikrodaten nach der Korrektur der Befragungsdaten ein zweites Mal der Prüfung auf Plausibilitätsfehler unterzogen (vgl. Plausibilitätsprüfungen, Punkt 2.2.3). Weiters wurden die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen laufend geschult und Aufarbeitungsprobleme im Team besprochen, um mögliche Bearbeitungsfehler zu minimieren.

3.2.2.6 Modellbedingte Effekte

Keine bekannt.

3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit

Generell ist festzustellen, dass für die Verdienststrukturerhebung 2010 alle Übermittlungs- und Veröffentlichungsfristen eingehalten werden konnten (vgl. Punkt 2.3.1).

Die Daten der Verdienststrukturerhebung 2010 konnten wie gesetzlich vorgesehen innerhalb von 18 Monaten nach Ablauf des Bezugsjahres (Juni 2012) an Eurostat übermittelt werden. Um die Zeitspanne zwischen Bezugszeitraum und Veröffentlichung der Daten auf nationaler Ebene möglichst kurz zu halten, wurden die ersten Ergebnisse am 12. Juli 2012 auf der Homepage von Statistik Austria und via Pressemitteilung veröffentlicht (für nähere Informationen zu allen Veröffentlichungen, Punkt 2.3.2).

Die Übermittlung des Qualitätsberichts an Eurostat erfolgte im Dezember 2012 und somit ebenfalls rechtzeitig innerhalb der Frist von 24 Monaten nach Ende des Bezugszeitraums.

3.4 Vergleichbarkeit

3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit

Die Änderungen von Definitionen zwischen den Erhebungen sind überwiegend auf Änderungen der Rechtsakte bzw. der Klassifikationen (ÖNACE, ISCO) zurückzuführen (vgl. Punkt 1.1).

Zur zeitlichen Vergleichbarkeit der Erhebungen 2006 und 2010 sind daher im Wesentlichen folgende Unterschiede anzuführen:

- 2010 wurde die Verdienststrukturerhebung erstmals auf Grundlage der revidierten Wirtschaftszweigklassifikation [ÖNACE 2008](#), welche die ÖNACE 2003 abgelöst hat, erstellt. Gleichzeitig wurde auch die Internationale Standardklassifikation für Berufe von der Version ÖISCO-88 auf die nunmehr geltende [ÖISCO-08](#) umgestellt. Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2010 sind daher nur bedingt mit der letzten Erhebung vergleichbar. Insbesondere ein detaillierter Zeitvergleich nach Branchen und Berufen ist aufgrund der Umstellung der Klassifikation der Wirtschaftszweige (ÖNACE) und der Internationalen Standardklassifikation für Berufe (ÖISCO) nicht möglich.
- Eine definitorische Variablenänderung brachten die Implementationsarrangements betreffend die Berechnung der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen. Wie bereits 2002 wurden Unterbrechungen der Beschäftigung von über einem Jahr in der Verdienststrukturerhebung 2010 wieder von der Dauer der Unternehmenszugehörigkeit abgezogen. 2006 war dies gemäß den EU-Vorgaben nicht der Fall. Es ergeben sich dadurch aber keine messbaren Unterschiede, da sich die Angaben nur auf die Dauer der Zugehörigkeit zum betreffenden Unternehmen und nicht auf die gesamte Lebensarbeitszeit beziehen.

Durchschnittliche Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen

Jahr	Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen in Jahren		
	Insgesamt	Frauen	Männer
2002	8,2	6,2	9,4
2006	8,0	6,3	9,0
2010	8,0	6,5	9,1

Quelle : Statistik Austria. Verdienststrukturerhebung.

- Die Angaben zur höchsten abgeschlossenen Bildung haben sich in der nationalen Darstellung insofern geändert, als in Bildungsstatistiken seit 2008 die Meisterausbildung zu den berufsbildenden mittleren Schulen gezählt wird. Davor orientierte sich die Zuordnung an der Internationalen Standardklassifikation für Bildung (ISCED 1997), wonach die Meisterausbildung gemeinsam mit Kollegs und Akademie dem Tertiärbereich (ISCED 5b) angehören. Dies wurde bei der Erstellung der Verdienststrukturerhebung 2010 berücksichtigt. Für den Vergleich der Ergebnisse zwischen den Erhebungen 2006 und 2010 wurden in der Print-Publikation „Verdienststrukturerhebung 2010 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“ auch die Ergebnisse für 2006 gemäß der neuen Darstellung ausgewiesen. Laut ISCED zählt die Meisterausbildung weiter zur tertiären Bildung.
- Nicht berücksichtigt wurde der Unterschied bezüglich der Zahl der Arbeitstage im Referenzmonat, wonach der Oktober 2006 aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Wochenend- und Feiertagen um einen Arbeitstag mehr hatte als der Oktober 2010. Die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden lag daher 2010 leicht unter jener von 2006. Ein direkter Vergleich der Bruttomonatsverdienste ist daher nur bedingt möglich, da insbesondere bei Beschäftigten mit einer stundengenauen Abrechnung, wie bei Arbeitern und Arbeiterinnen, Abweichungen aufgrund der geringen Anzahl an Arbeitsstunden auftreten können. Zuverlässige zeitliche Vergleiche sind jedoch insbesondere auf Basis der Bruttostundenverdienste möglich.

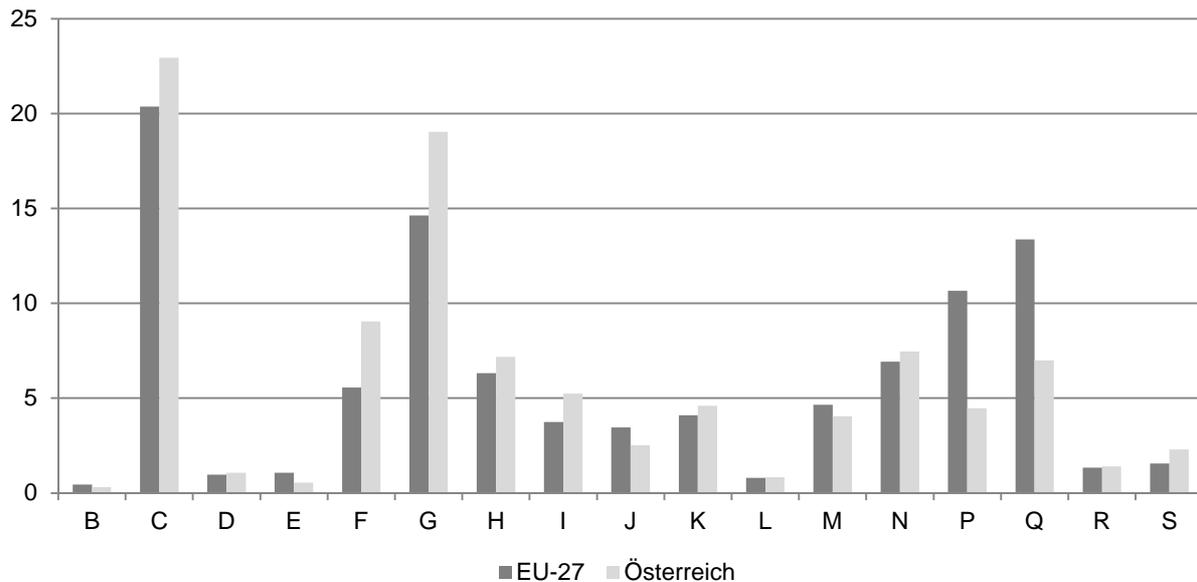
3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit

Im Sinn der Anwendung harmonisierter Methoden und Definitionen wurden, neben den konkreten Definitionen der Merkmale in der EG-Verordnung Nr. 1738/2005, von Eurostat zusätzlich Empfehlungen zur Implementation der Verdienststrukturerhebung unter dem Titel „Eurostat’s arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulations 1916/2000 and 1738/2005“ herausgegeben. Dies ermöglichte es, ein hohes Maß an internationaler Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist jedoch zu beachten, dass der Vergleich zwischen Österreich und den anderen Mitgliedstaaten aufgrund der Unterfassung in den ÖNACE Abschnitten P und Q sowie E und R eingeschränkt ist. Erhebungseinheiten des Abschnitts O waren nicht Teil der Grundgesamtheit, sodass Arbeitsstätten deren Unternehmen im Unternehmensregister dem Abschnitt O „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ zugeordnet waren nicht erfasst werden konnten (vgl. Untererfassung, Punkt 3.2.2.2). Insbesondere in den Abschnitten P "Erziehung und Unterricht" sowie Q "Gesundheits- und Sozialwesen" war der Anteil der Beschäftigten auch deutlich geringer als im EU-Durchschnitt.

Die Ausnahme des Abschnitts O aus dem Erhebungsbereich betrifft aber auch die Ergebnisse für bestimmte Berufsgruppen wie Lehrkräfte (ÖISCO 23) sowie für Ärzte und Ärztinnen (ÖISCO 22), Assistenzberufe im Gesundheitswesen (ÖISCO 32) und Betreuungsberufe (ÖISCO 53). Ein Vergleich der betroffenen Wirtschaftsabschnitte bzw. Berufsgruppen mit den Ergebnissen von EU-Mitgliedstaaten, welche die Öffentliche Verwaltung und/oder deren Arbeitsstätten einbezogen haben, ist daher nur eingeschränkt möglich.

Anteil der Beschäftigten nach Wirtschaftstätigkeit (ÖNACE 2008) in %



Q: Eurostat, Lohn- und Gehaltsstrukturerhebung 2010. - Ohne Griechenland. Abfrage vom 27. November 2012.

3.5 Kohärenz

Für die Prüfung der Kohärenz bieten sich mit dem Allgemeinen Einkommensbericht, EU-SILC oder den strukturellen Unternehmensstatistiken mehrere Datenquellen an.

Der Vorteil der [strukturellen Unternehmensstatistiken](#) (LSE) besteht darin, dass diese ebenfalls als Unternehmenserhebungen durchgeführt werden. Der Nachteil beim Vergleich mit den strukturellen Unternehmensstatistiken liegt allerdings darin, dass diese nur einen Teil der Wirtschaftsbereiche abdecken und nur Summenmeldungen (Jahressummen) zu den Bruttolöhnen und -gehältern für Unternehmen und keine Angaben zu einzelnen Beschäftigten enthalten.

Der [Allgemeine Einkommensbericht](#) (AEB), der von Statistik Austria im Auftrag des Rechnungshofes erstellt wird, enthält hingegen Daten zu unselbständig Beschäftigten in allen Wirtschaftsabschnitten. Im Unterschied zur Verdienststrukturerhebung werden auch Unternehmen mit weniger als zehn unselbständig Beschäftigten erfasst. Zudem enthält der AEB Daten zu allen im Berichtsjahr beschäftigten Personen, während sich die Verdienststrukturerhebung auf jene Beschäftigten beschränkt, die im Oktober 2010 in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen standen und von diesem ein Arbeitsentgelt erhielten (Sommerpraktikanten und -praktikantinnen, Sommer- und Wintersaisoniers sind somit in der Verdienststrukturerhebung nicht erfasst).

Insgesamt lagen die Bruttojahresverdienste in der Verdienststrukturerhebung gemessen am Median um 14,7% über den Ergebnissen des AEB. Eingeschränkt auf ganzjährig Vollzeitbeschäftigte lag der Unterschied bei 4,9%, wobei einzelne Abschnitte (L und S) auch hier etwas stärker abweichen.

Vergleich der Bruttojahresverdienste AEB und Verdienststrukturerhebung 2010

ÖNACE 2008	AEB	Verdienststruktur- erhebung	AEB	Verdienststruktur- erhebung
	alle unselbständig Beschäftigten		ganzjährig Vollzeitbeschäftigte	
B	40.430	40.505	51.317	50.485
C	34.105	36.749	41.143	42.285
D	51.611	56.597	60.289	61.096
E	29.067	30.697	36.966	36.542
F	26.385	29.587	35.221	38.610
G	24.093	26.067	35.493	36.714
H	30.591	32.601	38.832	38.997
I	11.501	14.531	22.083	23.435
J	41.648	46.726	54.866	57.710
K	47.904	49.971	60.927	61.553
L	27.011	32.673	40.920	46.412
M	32.815	41.017	51.552	57.473
N	16.860	19.212	30.984	34.644
P	23.115	25.782	45.790	45.562
Q	22.073	25.402	35.584	38.097
R	22.892	27.486	42.482	43.463
S	21.311	26.816	33.250	38.186
B-N, M-S	26.904	30.848	40.077	42.045

Q: Statistik Austria. Allgemeiner Einkommensbericht 2012 (AEB), Verdienststrukturerhebung 2010.

Den Informationen des AEB zu den unselbständig Beschäftigten liegen mit den Lohnsteuerdaten, den Versicherungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und den Daten des Mikrozensus drei Datenquellen zugrunde. Die Angaben beziehen sich auf Jahresverdienste. Zudem stehen Daten für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte zur Verfügung, wobei sich die Abgrenzung von Vollzeit und Teilzeit auf die Lohnsteuerdaten bezieht und damit nicht mit der Verdienststrukturerhebung vergleichbar ist.

Das Konzept des Einkommensberichts ist zudem auf Personen ausgerichtet, sodass Einkommen einer Person in unterschiedlichen Unternehmen zusammengefasst werden, während die Verdienststrukturerhebung nur Beschäftigungsverhältnisse in einem (ausgewählten) Unternehmen erfasst. Gemäß dem Personenkonzept im AEB werden – falls zutreffend – zudem Pensionseinkommen und Einkommen aus unselbständiger Beschäftigung addiert. Personen gelten dann als unselbständig Beschäftigte, wenn das Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit höher ist als die Pension.

[EU-SILC](#), die Statistik über Einkommen und Lebensbedingungen von Privathaushalten, enthält ebenfalls Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit. Die Auswertungen beziehen sich aber vorwiegend auf das verfügbare Haushaltseinkommen.

Die Verordnung (EG) Nr. 698/2006 sieht einen Vergleich der Bruttojahresverdienste mit der Variable „Löhne und Gehälter“ pro Arbeitnehmer (D11) aus dem System der [Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen](#) (VGR) vor. Der Vergleich ist jedoch nur bedingt möglich. Insgesamt zeigt sich eine Abweichung der Bruttojahresverdienste von -5%.

Hauptgründe für die Unterschiede sind:

- Statistische Einheiten in den VGR-Daten sind Betriebe und nicht Unternehmen/ Arbeitsstätten.
- Der Erfassungsbereich der VGR-Daten erstreckt sich auch auf Unternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten.
- In den VGR-Daten werden auch Einheiten berücksichtigt, deren Unternehmen dem Abschnitt O zuzurechnen ist. Dies spielt insbesondere in den ÖNACE-Abschnitten P und Q sowie E und R eine Rolle.
- Um die Vollständigkeit den VGR-Daten zu gewährleisten, werden Zuschätzungen vorgenommen, wobei für die Bruttolöhne und -gehälter nur die unversteuerte Trinkgelder, insbesondere für den Abschnitt I (Beherbergung und Gastronomie) sowie die Klassen 49.32 (Betrieb von Taxis) und 96.02 (Friseur- und Kosmetiksalons, Fußpflege) der ÖNACE 2008, relevant sind.
- Die Zahl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (Beschäftigungsverhältnisse) in den VGR-Daten entspricht einem Jahresdurchschnitt. Die Verdienststrukturerhebung enthält hingegen nur Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen im Referenzmonat Oktober. Dadurch ergeben sich saisonale Unterschiede, die durch die Wahl des Referenzmonats bedingt sind.

Vergleich der Löhne und Gehälter pro Arbeitnehmer und Arbeitnehmerin den VGR-Daten und der Bruttojahresverdienste in der Verdienststrukturerhebung im Berichtsjahr 2010

ÖNACE 2008	VGR	Verdienststrukturerhebung	Abweichung in %
	D11/AN Löhne und Gehälter	B41 Bruttojahreseinkommen	
Gesamt	32.348	30.848	-5
B	43.814	40.505	-8
C	39.159	36.749	-7
D	56.276	56.597	1
E	37.638	30.697	-23
F	32.381	29.587	-9
G	27.380	26.067	-5
H	32.953	32.601	-1
I	17.415	14.531	-20
J	47.683	46.726	-2
K	50.032	49.971	0
L	30.717	32.673	6
M	38.132	41.017	7
N	22.991	19.212	-20
P	38.121	25.782	-48
Q	27.564	25.402	-9
R	32.659	27.486	-19
S	21.430	26.816	20

Quelle : Statistik Austria. VGR, Verdienststrukturerhebung.

4. Ausblick

Für die Verdienststrukturerhebung 2014 ist aus erhebungstechnischer Sicht anzumerken, dass der Aufbau und die Gestaltung des Fragebogens weiter optimiert werden. Die elektronischen Datenmeldungen über den Webfragebogen soll forciert und damit zu einer Anhebung der Effizienz und Qualität beigetragen werden. Papierfragebögen werden – analog zu anderen Unternehmenserhebungen – nur noch auf Anfrage übermittelt.

Zur inhaltlichen Vereinfachung der Verdienststrukturerhebung wurde auf Wunsch des European Statistical System Committees (ESSC) im Rahmen des LAMAS Working Group Meetings im Juni 2011 eine Task Force eingesetzt.

Das Ergebnis wurde im Oktober 2012 präsentiert und beinhaltet folgende Punkte:

- **Streichung von Variablen:**
 - Optionale Variablen: Gesamtzahl der Arbeitnehmer in der örtlichen Einheit im Berichtsmonat, Zugehörigkeit der örtlichen Einheit zu einer Unternehmensgruppe, sonstige jährliche Abwesenheitstage, gesetzliche Sozialbeiträge und Steuern der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer
 - Verpflichtende Variablen: Jährliche Urlaubstage
- **Vereinfachung von Variablen:**
 - Reduzierung des Merkmals „Art des wichtigsten Kollektivvertrages“ von sieben Kategorien auf das Merkmal „Gültigkeit eines Kollektivvertrages“ (ja/nein)
 - Zusammenfassung des Merkmals „höchste abgeschlossene Bildung“ von sechs Kategorien zu vier Kategorien (Basic education ISCED 0-2, Secondary education ISCED 3-4, Tertiary education ISCED 5-6 and ISCED 7-8)

Betreffend die Streichung von Variablen ist für Österreich nur der Entfall der jährlichen Urlaubstage relevant, da die optionalen Variablen bisher nicht erfasst wurden.

Die Vereinfachung der Gültigkeit von Kollektivverträgen auf die Frage „ja“ oder „nein“ ist aus Sicht der Statistik Austria vertretbar, da die Tariflohnbindung damit weiter erfasst wird. Nicht erfasst werden in Zukunft Verschiebungen innerhalb des Kollektivvertragsystems (z.B. stärkere Verbreitung von Firmenkollektivverträgen). Laut den Ergebnissen der Verdienststrukturerhebung 2010 galt für 18% der Beschäftigten ein Rahmenkollektivvertrag, für 65% ein Branchenkollektivvertrag, für 2% ein Landeskollektivvertrag, für rund 6% ein Firmenkollektivvertrag oder eine Betriebsvereinbarung und für ebenfalls 2% ein sonstiger Kollektivvertrag. Für insgesamt 7% der Beschäftigten war kein Kollektivvertrag gültig.

Die Zusammenfassung der Bildung erfolgt auf Basis des Bildungsstandregisters, dies lässt sowohl eine Gliederung nach ISCED als auch weiterhin eine tiefere Gliederung auf nationaler Ebene zu.

Für die geplanten Änderungen ist eine Revision der EU-Verordnung notwendig.

Abkürzungsverzeichnis

AEB	Allgemeiner Einkommensbericht (gemäß Bezügebegrenzungs-gesetz)
bPK	bereichsspezifisches Personen-kennzeichen
EG	Europäische Gemeinschaft
EU	Europäische Union
EU-SILC	Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen (Community Statistics on Income and Living Conditions)
Eurostat	Statistisches Amt der Europäischen Union
EZB	Europäische Zentralbank

ISCO	Internationale Standardklassifikation für Berufe (International Standard Classification of Occupations)
ISCED	Internationale Standardklassifikation für Bildung (International Standard Classification of Education)
LAMAS	Labour Market Statistics Working Group
LSE	Leistungs- und Strukturstatistik
NUTS	Systematik der Gebietseinheiten (Nomenclature des unités territoriales statistiques)
OeNB	Oesterreichische Nationalbank
ÖNACE	Österreichische Version der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (Nomenclature générale des activités économiques dans les Communautés Européennes)
VGR	Volkswirtschaftliche Gesamtrechnungen

Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen

Siehe die Standard-Dokumentation zur

- [Verdienststrukturerhebung 2006](#)
- [Verdienststrukturerhebung 2002](#)

sowie

Geisberger, Tamara (2012): Verdienststrukturerhebung 2010 – Entwicklung und Struktur der Löhne und Gehälter im Produktions- und Dienstleistungsbereich. In: Statistische Nachrichten, Heft 9/2012, S. 669 -679.

Geisberger, Tamara (2011): The gender pay gap: evidence from Austria. UNECE working paper, Geneva.

Geisberger, Tamara/Knittler, Käthe (2010): Niedriglöhne und atypische Beschäftigung in Österreich. In: Statistische Nachrichten, Heft 6/2010, S. 448 – 461.

Geisberger, Tamara (2010): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede im europäischen Vergleich. In: Frauenbericht 2010. Hrsg.: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt, Wien, S. 195-197.

Geisberger, Tamara/Glaser, Thomas (2010) Analyse der Lohn- und Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern. In: Frauenbericht 2010. Hrsg.: Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst im Bundeskanzleramt, Wien, S. 197-199.

Geisberger, Tamara (2009): Verdienststrukturerhebung 2006 - Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich. Hrsg.: Statistik Austria, Wien: Verlag Österreich GmbH, 2009.

Geisberger, Tamara/Till, Matthias (2009): Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“. In: Statistische Nachrichten, Heft 1/2009, S. 64 – 70.

Geisberger, Tamara (2008): Verdienststrukturerhebung 2006 – Ergebnisse im Überblick. In: Statistische Nachrichten, Heft 9/2008, S. 827 – 837.

Geisberger, Tamara (2007): Geschlechtsspezifische Lohn- und Gehaltsunterschiede. In: Statistische Nachrichten, Heft 7/2007, S. 633-642.

Geisberger, Tamara (2006): Verdienststrukturerhebung 2002 - Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich. Hrsg.: Statistik Austria, Wien: Verlag Österreich GmbH.

Geisberger, Tamara (2005): Verdienststrukturerhebung 2002: Konzept und Hauptergebnisse. In: Statistische Nachrichten, Heft 6/2005, S. 518-525.

Pratscher, Kurt (1999): Verdienststrukturerhebung 1996: ausgewählte Ergebnisse (1. Teil). In: Statistische Nachrichten, Heft 4/1999, S. 245-251.

Pratscher, Kurt (1999): Verdienststrukturerhebung 1996: ausgewählte Ergebnisse (2. Teil). In: Statistische Nachrichten, Heft 5/1999, S. 342-352.

Pratscher, Kurt (1999): Verdienststrukturerhebung 1996: ausgewählte Ergebnisse (3. Teil). In: Statistische Nachrichten, Heft 8/1999, S. 666-678.

Anlagen

Folgende Sub- Dokumente sind in dieser Standard-Dokumentation verlinkt:

[Fragebogen](#) und [Erläuterungen](#)