

# Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

## Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6)

Diese Dokumentation gilt für folgende Berichtszeiträume:  
**2020**

Bearbeitungsstand: **27.01.2025**



Die Informationsmanager

STATISTIK AUSTRIA  
Bundesanstalt Statistik Österreich  
A-1110 Wien, Guglgasse 13  
Tel.: +43 1 711 28-0  
[www.statistik.at](http://www.statistik.at)

---

**Direktion Bevölkerung  
Bereich Arbeitsmarkt und Bildung**

Ansprechpersonen:  
Dr. Eduard Stöger  
Tel.: +43 1 711 28-8290  
E-Mail: [eduard.stoeger@statistik.gv.at](mailto:eduard.stoeger@statistik.gv.at)  
Mag. Wolfgang Pauli  
Tel.: +43 1 711 28-7290  
E-Mail: [wolfgang.pauli@statistik.gv.at](mailto:wolfgang.pauli@statistik.gv.at)

# Inhaltsverzeichnis

Executive Summary .....	4
<b>1 Allgemeine Informationen .....</b>	<b>8</b>
1.1 Ziel und Zweck, Geschichte.....	8
1.2 Auftraggeber:innen.....	9
1.3 Rechtsgrundlage(n).....	9
<b>2 Konzeption und Erstellung .....</b>	<b>11</b>
<b>2.1 Statistische Konzepte, Methodik .....</b>	<b>11</b>
2.1.1 Gegenstand der Statistik.....	11
2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten .....	11
2.1.3 Datenquellen, Abdeckung .....	11
2.1.4 Meldeeinheit/Respondent:innen .....	11
2.1.5 Erhebungsform .....	11
2.1.6 Charakteristika der Stichprobe .....	11
2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung.....	14
2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen).....	15
2.1.9 Teilnahme an der Erhebung.....	15
2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition.....	15
2.1.11 Verwendete Klassifikationen .....	19
2.1.12 Regionale Gliederung.....	19
<b>2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen .....</b>	<b>19</b>
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 .....	23
2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen .....	23
<b>2.3 Publikation (Zugänglichkeit) .....</b>	<b>24</b>
2.3.1 Vorläufige Ergebnisse .....	24
2.3.2 Endgültige Ergebnisse.....	24
2.3.3 Revisionen.....	24
2.3.4 Publikationsmedien .....	24
2.3.5 Behandlung vertraulicher Daten .....	24
<b>3 Qualität.....</b>	<b>25</b>
<b>3.1 Relevanz .....</b>	<b>25</b>
<b>3.2 Genauigkeit .....</b>	<b>25</b>

3.2.1	Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität .....	25
3.2.2	Nicht-stichprobenbedingte Effekte .....	25
<b>3.3</b>	<b>Aktualität und Rechtzeitigkeit .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4</b>	<b>Vergleichbarkeit.....</b>	<b>28</b>
3.4.1	Zeitliche Vergleichbarkeit .....	28
3.4.2	Internationale und regionale Vergleichbarkeit .....	28
3.4.3	Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien.....	29
<b>3.5</b>	<b>Kohärenz .....</b>	<b>29</b>
<b>4</b>	<b>Ausblick .....</b>	<b>30</b>
<b>5</b>	<b>Glossar .....</b>	<b>31</b>
<b>6</b>	<b>Abkürzungsverzeichnis .....</b>	<b>32</b>
<b>7</b>	<b>Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen .....</b>	<b>33</b>
<b>8</b>	<b>Anlagen.....</b>	<b>34</b>

## Executive Summary

Durch die Verordnung (EG) 1552/2005 wurde eine für alle EU-Mitgliedstaaten verbindliche europäische Rechtsgrundlage für die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung geschaffen. Die Verordnung sieht vor, dass, beginnend mit dem Berichtsjahr 2005, alle fünf Jahre eine Europäische Erhebung über betriebliche Bildung stattfindet.

Auf nationaler Ebene wurde die Erhebung 2020 auf Basis eines Werkvertrags durchgeführt. In Österreich bestand für die bei CVTS6 befragten Unternehmen keine Auskunftspflicht, ihre Teilnahme an der Erhebung erfolgte gänzlich freiwillig.

An der Erhebung über betriebliche Bildung 2020 (CVTS6) beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Mazedonien, Norwegen und Serbien.

CVTS ist eine Stichprobenerhebung bei Unternehmen. Gegenstand der Statistik sind betriebliche Weiterbildungskurse und andere Formen betrieblicher Weiterbildung sowie die Lehrlingsausbildung. Im Fokus der Erhebung stehen insbesondere

- die Weiterbildungsstrategien der Unternehmen,
- die den Unternehmen entstehenden Kosten der Weiterbildungskurse,
- mit welchen Weiterbildungshemmnissen weiterbildungswillige Unternehmen konfrontiert sind,
- welche öffentlichen Förderungen und Maßnahmen von weiterbildungswilligen Unternehmen als unterstützend erlebt werden und
- ob und wie die Unternehmen die Erfolge von Weiterbildungsmaßnahmen erheben.

Mit dieser Schwerpunktsetzung liefert die Unternehmenserhebung CVTS notwendige Ergänzungen zu einschlägigen Personenbefragungen wie insbesondere der Europäischen Erwachsenenbildungserhebung AES (siehe Abbildung 1).

Bei CVTS werden Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten des Produktions- und Dienstleistungsbereichs (ÖNACE 2008-Abschnitte B bis N sowie R und S) befragt. Die Grundgesamtheit besteht in Österreich aus rund 39 500 Unternehmen mit zusammen über zwei Millionen Beschäftigten.

Als Auswahlrahmen für die Stichprobenziehung wurde das statistische Unternehmensregister von Statistik Austria verwendet. Die Schichtung der Stichprobe sowie die Genauigkeitsanforderungen an jede Zelle der Stichprobenmatrix unterlagen strikten europäischen Normen. Allerdings wurde aufgrund der COVID-19 Pandemie mit einem vergleichsweise niedrigeren Rücklauf von rund 30 % gerechnet. Daher wurde die Stichprobengröße auf rund 5 000 Unternehmen festgelegt.

Die Unternehmen der Stichprobe wurden zunächst in einer computergestützten Telefonerhebung (CATI) in einer ersten Erhebungsphase kontaktiert. Dabei wurde für jedes Unternehmen die für Weiterbildung verantwortliche Person erhoben und diese gefragt, ob im Berichtsjahr Beschäftigte an betrieblichen Weiterbildungskursen teilgenommen hatten und wenn nein, ob Beschäftigte an betrieblicher Weiterbildung in einer von fünf anderen Formen teilgenommen hatten.

Nach der Vorerhebung per Telefon wurde den Unternehmen ein computergestützter Webfragebogen (CAWI) angeboten. Darüber hinaus erhielten alle Unternehmen, die den Webfragebogen bis zur zweiten Erinnerung nicht ausgefüllt hatten, einen selbstauszufüllenden Papierfragebogen (SAF).

Der CVTS6-Fragebogen enthielt folgende thematische Schwerpunkte:

- Strukturdaten des Unternehmens
- Weiterbildungsstrategien
- Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung
- Weiterbildungskurse
- Qualität und Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung
- Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung
- Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung
- Lehrlingsausbildung

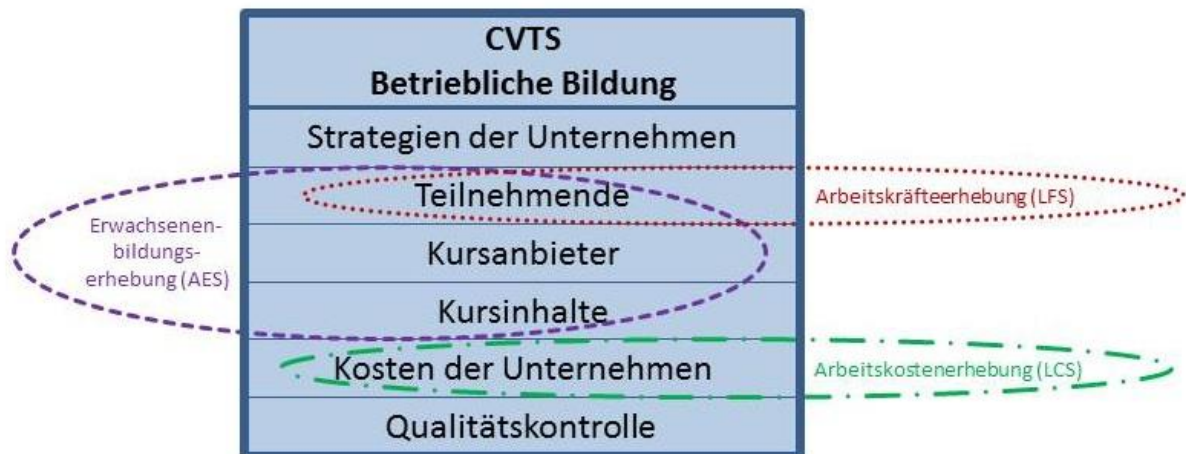
Das Fragenprogramm entspricht dem europäischen Musterfragebogen. Variablen des europäischen Fragenprogramms, die in Österreich aus Registern oder Administrativdaten befüllt werden konnten, wurden jedoch zur Respondent:innenentlastung nicht gestellt. Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz ist die Frage nach der durchschnittlichen Beschäftigtenzahl des Berichtsjahres. Diese Frage wurde gestellt, um prüfen zu können, ob die Respondent:innen jeweils für das Stichprobenunternehmen geantwortet haben wie es im Auswahlrahmen definiert war. Zur Sicherheit wurde die Zahl der Beschäftigten auf Basis des Unternehmensregisters den Unternehmen im Fragebogen aber auch angezeigt.

Die ausgefüllten Fragebögen mussten hinsichtlich ihrer Vollständigkeit europäischen Normen entsprechen. Ausgewertet durften nur solche Erhebungsbögen werden, bei denen sämtliche Kernvariablen und zumindest die Hälfte der übrigen Variablen ausgefüllt worden waren. 2 635 Fragebögen entsprachen diesen Kriterien. Die Rücklaufquote betrug 52,9 %.

Wo in den 2 635 ausgewerteten Fragebögen Angaben fehlten, wurden diese gemäß den methodischen Empfehlungen von Eurostat imputiert.

An Eurostat übermittelt wurden schließlich zwei Datenfiles mit jeweils 2 635 Datensätzen, davon ein Datenfile vor Imputation und ein Datenfile nach Imputation fehlender Werte.

**Abbildung 1: Inhaltliche Überschneidungen der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung mit anderen Erhebungen des Europäischen Statistischen Systems**



Q: STATISTIK AUSTRIA. - Eigene Darstellung.

Diese Abbildung zeigt die Inhalte der Erhebung über betriebliche Bildung und diverse Überschneidungen mit den Erhebungen Labour Force Survey, Adult Education Survey und Labour Cost Survey.

## CVTS6-Erhebung über betriebliche Bildung - Wichtigste Eckpunkte – Wichtigste Eckpunkte

<b>Gegenstand der Statistik</b>	Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2020 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors.
<b>Grundgesamtheit</b>	Alle ca. 39 500 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE 2008) B bis N, R und S.
<b>Statistiktyp</b>	Primärstatistische Erhebung.
<b>Datenquellen/Erhebungsform</b>	Telefonische Vorerhebung (CATI), webbasierter Fragebogen (CAWI) und selbst auszufüllender Papier-Fragebogen (SAF), Statistisches Unternehmensregister, Sozialversicherung, Lohnsteuer, Abgestimmte Erwerbsstatistik.
<b>Berichtszeitraum bzw. Stichtag</b>	Kalenderjahr 2020.
<b>Periodizität</b>	5-jährig.
<b>Teilnahme an der Erhebung (Primärstatistik)</b>	Freiwillig.
<b>Zentrale Rechtsgrundlagen</b>	<p>Die Erhebung wird auf Grund einer verpflichtenden EU-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 1552/2005) in Unternehmen ab zehn Beschäftigten durchgeführt.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 1 in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 596/2009, ABl. Nr. L 188 vom 18.07.2009 S. 14;</li> <li>• Verordnung (EG) Nr. 198/2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung, ABl. Nr. L 32 vom 04.02.2006 S. 15 in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1153/2014, ABl. Nr. L 309 vom 30.10.2014 S. 9;</li> <li>• Bundesstatistikgesetzes 2000, BGBl. I Nr. 163/1999, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2014;</li> <li>• Verordnung über die Statistik der betrieblichen Bildung, BGBl. II Nr. 139/2016.</li> </ul>
<b>Tiefste regionale Gliederung</b>	Österreich.
<b>Verfügbarkeit der Ergebnisse</b>	Endgültige Daten: 17.02.2023

# 1 Allgemeine Informationen

## 1.1 Ziel und Zweck, Geschichte

Bereits für 1993 und 1999 wurden auf Initiative der Europäischen Kommission, jedoch noch ohne eine für alle EU-Mitgliedstaaten verbindliche europäische Rechtsgrundlage, europaweit Indikatoren zur betrieblichen Weiterbildung erhoben; die erste Erhebung war allerdings auf die zwölf damaligen Mitgliedstaaten der EU begrenzt.

Auf der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon am 23. und 24. März 2000 setzte sich die Europäische Union das strategische Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der zu einem dauerhaften Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen fähig wäre. Mehr und bessere Arbeitsplätze für Europa sollten nicht zuletzt durch eine Aufwertung des lebenslangen Lernens erreicht werden.

Dementsprechend wurde in den Schlussfolgerungen des Rates vom 5. Mai 2003 über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks) das Ziel festgelegt, den EU-Durchschnitt der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter, die sich am lebenslangen Lernen beteiligten, bis 2010 auf mindestens 12,5 % anzuheben. Gemeint war der Prozentsatz der 25- bis 64-Jährigen, die in den vier Wochen vor der Eurostat-Arbeitskräfteerhebung an Maßnahmen der allgemeinen und beruflichen Bildung teilgenommen hatten.

Der Beschluss 2003/578/EG des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten bekräftigte dieses Ziel und betonte, die Durchführung kohärenter, umfassender Strategien für lebensbegleitendes Lernen wäre von entscheidender Bedeutung für die Verwirklichung der Vollbeschäftigung, der Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und Arbeitsproduktivität und die Stärkung des sozialen Zusammenhalts.

Für die Entwicklung von Strategien des lebenslangen Lernens und für die Beobachtung der Fortschritte bei ihrer Umsetzung sind vergleichbare statistische Informationen auf Gemeinschaftsebene, insbesondere auch zur betrieblichen Bildung, unerlässlich.

Mit den Verordnungen (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung sowie (EG) Nr. 198/2006 der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 wurde eine für alle EU-Mitgliedstaaten verbindliche europäische Rechtsgrundlage für die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung geschaffen. Die EU-Verordnungen sehen vor, dass, beginnend mit 2005, alle fünf Jahre eine Europäische Erhebung über betriebliche Bildung stattfinden wird.

In den Schlussfolgerungen des Rates vom 12. Mai 2009 zu einem strategischen Rahmen für die europäische Zusammenarbeit auf dem Gebiet der allgemeinen und beruflichen Bildung („ET 2020“) wurde festgehalten, dass die allgemeine und berufliche Bildung einen wesentlichen Beitrag zur Verwirklichung der langfristigen Ziele der Lissabon-Strategie für Wachstum und Beschäftigung leisteten und daher nach wie vor fest in der umfassenderen Strategie verankert wären.

Die Erhebung über betriebliche Bildung 2020 (CVTS6) wurde in Österreich auf Basis eines Werkvertrags mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW) durchgeführt.

An dieser Erhebungsrunde beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Mazedonien, Norwegen und Serbien.

## 1.2 Auftraggeber:innen

Auftraggeber für die Erhebung über betriebliche Bildung 2020 (CVTS6) ist das Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft (BMAW).

### Nationale Institutionen

- Bundesministerien
- Politische Institutionen (Nationalrat, Bundesrat, Landtage etc.)
- Interessensvertretungen (z. B. Sozialpartner, Kammern, Standesvertretungen etc.)
- Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden)
- Statistik Austria (interne Nutzer:innen)

### Internationale Institutionen

- Europäische Kommission/Eurostat

### Nicht institutionelle Nutzer:innen

- Medien
- Bildungseinrichtungen
- Forschungseinrichtungen
- Unternehmen
- Gemeinnützige Organisationen bzw. Non-Profit-Organisationen
- Allgemeine Öffentlichkeit

## 1.3 Rechtsgrundlage(n)

Die Erhebung wird aufgrund einer verpflichtenden EU-Verordnung (Verordnung (EG) Nr. 1552/2005) in Unternehmen ab zehn Beschäftigten durchgeführt.

- Bundesstatistikgesetzes 2000, BGBl. I Nr. 163/1999, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2014;
- Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung, ABl. Nr. L 255 vom 30.09.2005 S. 1 in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 596/2009, ABl. Nr. L 188 vom 18.07.2009 S. 14;
- Verordnung (EG) Nr. 198/2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung, ABl. Nr. L 32 vom 04.02.2006 S. 15 in der Fassung der Verordnung (EG) Nr. 1153/2014, ABl. Nr. L 309 vom 30.10.2014 S. 9;

- Verordnung über die Statistik der betrieblichen Bildung, BGBl. II Nr. 139/2016. Erhoben werden die Angaben zu Anhang I der Verordnung (EG) Nr. 198/2006.

## 2 Konzeption und Erstellung

### 2.1 Statistische Konzepte, Methodik

#### 2.1.1 Gegenstand der Statistik

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2020 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors.

#### 2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten

Erhebungseinheit ist das Unternehmen.

#### 2.1.3 Datenquellen, Abdeckung

Primärstatistische Erhebung der Statistik Austria.

Gemäß dem Grundsatz der Minimierung der Belastung der Respondent:innen (§§ 14 Abs. 2 und 24 Z. 5 Bundesstatistikgesetz) wurden jedoch einige Variablen nicht erhoben, sondern es konnte auf Sozialversicherungs- und Lohnsteuerdaten zurückgegriffen werden.

#### 2.1.4 Meldeeinheit/Respondent:innen

Meldeeinheit ist das Unternehmen.

#### 2.1.5 Erhebungsform

Stichprobenerhebung.

#### 2.1.6 Charakteristika der Stichprobe

Die Stichprobe war als geschichtete Zufallsauswahl entlang 20 zusammengefasster NACE - Kategorien und drei Größenklassen konstruiert. Einbezogen wurden Unternehmen ab zehn Beschäftigten (Durchschnitt über das Kalenderjahr 2020, wozu allerdings nicht nur unselbständig Beschäftigte, sondern auch tätige Inhaber:innen, regelmäßig mitarbeitende Gesellschafter:innen und unbezahlt mithelfende Familienangehörige zählten, nicht jedoch Lehrlinge und Praktikant:innen) aus den folgenden Wirtschaftsklassen (NACE Rev. 2; entspricht ÖNACE 2008):

- B (Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden)
- C (Herstellung von Waren)
- D (Energieversorgung)

- E (Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen)
- F (Bau)
- G (Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen)
- H (Verkehr und Lagerei)
- I (Beherbergung und Gastronomie)
- J (Information und Kommunikation)
- K (Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen)
- L (Grundstücks- und Wohnungswesen)
- M (Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen)
- N (Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen)
- R (Kunst, Unterhaltung und Erholung)
- S (Erbringung von sonstigen Dienstleistungen)

Die Auswahl entspricht den gemäß EU-Verordnung verpflichtend in die Erhebung einzuschließenden Wirtschaftsklassen. Als Auswahlrahmen wurde das Statistische Unternehmensregister der Statistik Austria herangezogen. Während alle NACE-Abteilungen des Produzierenden Bereichs einbezogen wurden, blieben im Dienstleistungssektor die NACE-Abteilungen O (Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung), P (Erziehung und Unterricht) und Q (Gesundheits- und Sozialwesen) ausgeblendet.

Hinsichtlich des Stichprobenumfangs bestand die Anforderung darin, dass in jeder Schicht das erwartete halbe Konfidenzintervall für den Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen bei einem Konfidenzniveau von 95 % unter 0,2 liegen sollte.

Aufgrund der Erfahrungen mit den Vorgängererhebungen CVTS4 bzw. CVTS5 von rund 30 % angenommen und eine Bruttostichprobe von 5 006 Unternehmen gezogen (siehe Tabelle 1).

Die Grundgesamtheit, aus der die Stichprobe im Februar 2021 gezogen wurde, bestand aus 39 498 Unternehmen (Stand April 2016). Die Stichprobengröße von 5 006 Unternehmen entspricht also einem Auswahlsatz von 12,7 %. Allerdings waren die Schichten sehr unterschiedlich besetzt, sodass auch die Auswahlwahrscheinlichkeiten sehr variierten.

**Tabelle 1: Grundgesamtheit, Stichprobe und gültige Fälle für den CVTS6**

Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008)		Grundgesamtheit	Stichprobe	Auswahlsatz	Gültige Fälle	Ausschöpfung <sup>1</sup> ) der Stichprobe
Beschäftigtengrößenklasse		absolut		in %	absolut	in %
<b>Insgesamt</b>		39498	5006	12,7%	2635	52,9%
<b>Wirtschaftszweige</b>						
<b>Produzierender Bereich (Abschnitte B-F)</b>		12491	2607	20,9%	1433	55,2%
<b>B</b>	<b>Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden</b>	118	118	100,0%	78	66,1%
<b>C10-12</b>	<b>Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak</b>	1286	287	22,3%	156	54,9%
<b>C13-15</b>	<b>Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe</b>	194	173	89,2%	95	54,9%
<b>C17-18</b>	<b>Papier, Pappe und Waren daraus, Drucker- eierzeugnisse; Vervielfältigung von bespiel- ten Ton- und Datenträgern</b>	282	198	70,2%	96	49,0%
<b>C19-23</b>	<b>Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemi- sche und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden</b>	803	289	36,0%	155	53,8%
<b>C24-25</b>	<b>Metalle, Metallerzeugnisse</b>	1109	299	27,0%	163	54,5%
<b>C26-28, 33</b>	<b>Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Aus- rüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstun- gen</b>	1302	304	23,3%	163	53,6%
<b>C29-30</b>	<b>Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau</b>	156	156	100,0%	87	55,8%
<b>C16, 31-32</b>	<b>Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren</b>	1137	266	23,4%	137	51,5%
<b>D-E</b>	<b>Energieversorgung, Wasserversorgung; Ab- wasser- und Abfallentsorgung und Beseiti- gung von Umweltverschmutzungen</b>	477	216	45,3%	141	66,2%
<b>F</b>	<b>Bau</b>	5627	301	5,3%	162	54,2%
<b>Dienstleistungen (Abschnitte G-N, R, S)</b>		27007	2399	8,9%	1202	50,4%
<b>G45</b>	<b>Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhal- tung und Reparatur von Kraftfahrzeugen</b>	1375	215	15,6%	100	46,5%
<b>G46</b>	<b>Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahr- zeugen)</b>	3516	301	8,6%	161	53,5%
<b>G47</b>	<b>Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahr- zeugen)</b>	3791	305	8,0%	149	49,7%
<b>H</b>	<b>Verkehr und Lagerei</b>	2589	317	12,2%	162	51,4%
<b>I</b>	<b>Beherbergung und Gastronomie</b>	4766	268	5,6%	120	45,1%
<b>J</b>	<b>Information und Kommunikation</b>	1674	273	16,3%	131	48,2%
<b>K64-65</b>	<b>Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)</b>	559	262	46,9%	159	61,2%

<b>K66</b>	<b>Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten</b>	227	129	56,8%	63	48,8%
<b>L, M, N, R, S</b>	<b>Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen</b>	8510	329	3,9%	157	47,9%
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>						
	<b>10-49 Beschäftigte</b>	32785	2263	6,9%	1140	50,7%
	<b>50-249 Beschäftigte</b>	5478	1700	31,0%	937	55,3%
	<b>250 und mehr Beschäftigte</b>	1235	1043	84,5%	558	53,7%

Q: STATISTIK AUSTRIA, Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6). - 1) Ausschöpfungsrate = Gültige Fälle / (Stichprobe – Neutrale Ausfälle).

## 2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung

Die CVTS-Erhebung wurde in Österreich - wie auch schon die Vorgängererhebungen - zweistufig durchgeführt.

In der ersten Phase (März/April 2016) wurde in computergestützten Telefoninterviews (CATI) erhoben, welche Person (inkl. deren Email-Adresse und postalischer Anschrift) im Unternehmen für die betriebliche Weiterbildung zuständig ist. Darüber wurden bereits einige Schlüsselfragen gestellt, die es Statistik Austria ermöglichten, in der zweiten Erhebungsphase jedem Unternehmen einen maßgeschneiderten Fragebogen (Web-basiert oder auf Papier) zu übermitteln.

Die zweite Erhebungsphase (Mai bis Dezember 2021) begann in der Zusendung eines postalischen Anschreibens, in welchem die Zugangsdaten für den Einstieg in den elektronischen Fragebogen eQuest (CAWI) mitübermittelt wurden. Für Unternehmen bestand nach entsprechender Registrierung auch die Möglichkeit, die elektronische Meldung über das Unternehmensserviceportal (USP) abzugeben.

Waren die technischen Möglichkeiten für eine elektronische Meldung in dem Unternehmen nicht gegeben, konnten die Betriebe auch einen Papierfragebogen (SAF) anfordern.

Eine erste Erinnerung (rund vier Wochen nach Erhebungsbeginn) wurde den Unternehmen per Email zugesandt. War die E-Mail-Adresse der betreffenden Person im Unternehmen nicht bekannt, wurde eine postalische Erinnerung übermittelt.

Bei der zweiten Erinnerung (rund acht Wochen nach Erhebungsbeginn) wurden den Unternehmen wieder ein postalisches Anschreiben inklusive Zugangsdaten für den Webfragebogen zugestellt. Zusätzlich wurde allen Unternehmen auch ein maßgeschneiderter schriftlicher Papierfragebogen zur Verfügung gestellt.

Die zweistufige Vorgangsweise hatte zwei wesentliche Gründe:

Zum einen konnten den Unternehmen Fragebogenteile erspart werden, die sie nicht betrafen: Wenn z. B. die erste Erhebungsphase ergab, dass in einem Unternehmen keine Weiterbildung in Kursen stattgefunden hatte, wurden diesem Unternehmen in der zweiten Phase keine Fragen zu Kursteilnehmern, Kursstunden, Kurskosten etc. mehr gestellt. Beim Webfragebogen (CAWI) waren die entsprechenden Antworten vorausgefüllt, die Unternehmen hatten aber die Möglichkeit diese Antworten auch wieder zu ändern.

Zum anderen wurde in der ersten Phase eine Antwortquote von 43,3 % erzielt und es konnten Teile der erhobenen Daten für die Hochrechnung (siehe Kapitel 2.2.5) verwendet werden. In der zweiten Erhebungsphase lag allerdings die Rücklaufquote bei 52,9 % und damit über jener Rücklaufquote der CATI-Erhebung. Allerdings zeigte sich, dass durch die Hochrechnung auf Basis der Antworten der ersten Erhebungsphase eine Verzerrung durch Antwortausfälle reduziert werden konnte. Der Anteil der Unternehmen, die nur bei der CATI-Erhebung mitgemacht hatten, lag bei rund 16 %.

### **2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)**

Erhebungsbogen mit sämtlichen Fragen beider Erhebungsphasen (inkl. Erläuterungen)

Hinweis: Die Unternehmen erhielten – sofern diese in den Telefoninterviews die Fragen beantwortet hatten – vorausgefüllte bzw. maßgeschneiderte Fragebögen (siehe oben Erhebungstechnik/Datenübermittlung), die weniger umfangreich waren.

### **2.1.9 Teilnahme an der Erhebung**

Die Teilnahme an CVTS6 war für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtend. Für die Unternehmen bestand in Österreich jedoch keine Auskunftspflicht.

### **2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition**

#### **Definitionen**

**Beschäftigte:** Als Beschäftigte zählen tätige Inhaber:innen, regelmäßig mitarbeitende Gesellschafter:innen und unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie grundsätzlich alle Personen, die vom Unternehmen einen Lohn oder ein Gehalt beziehen (auch Teilzeit-, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, Saisonbeschäftigte und freie Dienstnehmer:innen, sofern sie Lohn oder Gehalt beziehen).

Vorübergehend abwesende Personen sind zu den Beschäftigten zu zählen, sofern sie nicht das ganze Jahr 2020 über unbezahlt abwesend waren.

Nicht zu den Beschäftigten zählen Arbeitskräfte, die von anderen Unternehmen gegen Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen werden sowie Personen, die zwar im Unternehmen arbeiten, aber von anderen Unternehmen bezahlt werden.

Nicht zu den Beschäftigten zählen weiters die Lehrlinge. Ihnen ist in CVTS6 aber ein eigener Abschnitt (betriebliche Erstausbildung) gewidmet.

Auch Praktikant:innen gelten nicht als Beschäftigte. Sie bleiben jedoch, anders als die Lehrlinge, in CVTS6 gänzlich unberücksichtigt, da Unternehmenspraktika als bloße Ergänzung vorwiegend nicht-betrieblicher Ausbildungen gesehen und Praktikant:innen den Unternehmen daher weder als Beschäftigte noch als Personen in betrieblicher Erstausbildung zugerechnet werden.

**Lehrlinge** sind „Personen in betrieblicher Erstausbildung“. Im Unterschied zu den Beschäftigten wird die Zahl der Lehrlinge im CVTS nicht zu einem Stichtag ermittelt, sondern ob das Unternehmen in der Regel („usually“) Lehrlinge ausbildet. Haben die Unternehmen diese Frage nicht beantwortet, wurden die Lehrlingszahlen für die Jahr 2020 herangezogen (auf Basis von Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger: siehe Kapitel 2.2.6), um zu entscheiden, ob das Unternehmen in der Regel Lehrlinge ausbildet oder nicht.

**Gesamtarbeitszeit in Stunden:** Summe der von den Beschäftigten im Jahr 2020 geleisteten Arbeitsstunden einschließlich bezahlter Weiterbildungsstunden, Überstunden, am Arbeitsplatz verbrachter Zeiten, zu denen nicht gearbeitet wurde, die aber bezahlt wurden (Bereitschaft) sowie kurzer Ruhezeiten wie Tee- und Kaffeepausen, aber exklusive bezahlten Urlaubs, bezahlter Feiertage und anderer bezahlter freier Tage, bezahlter Krankheitstage, bezahlter Essenszeiten und Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

**Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten 2020 in Euro:** Die Gesamtarbeitskosten umfassen sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers zur Beschäftigung der Arbeitnehmer. Dazu gehören die direkten Arbeitskosten (Bruttolöhne und -gehälter, sonstige Bonusleistungen und Gratifikationen sowie Sachleistungen) und die indirekten Arbeitskosten (gesetzliche Sozialaufwendungen einschließlich Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, sonstige Sozialaufwendungen, Kosten der betrieblichen Weiterbildung (brutto) sowie Steuern abzüglich Subventionen).

**Betriebliche Weiterbildung:** Weiterbildungsangebote (Kurse oder andere Formen betrieblicher Weiterbildung), die den Beschäftigten vom Unternehmen finanziert oder mitfinanziert oder in bezahlter Arbeitszeit ermöglicht werden.

**Weiterbildungskurse:** Weiterbildungskurse sind Veranstaltungen, die ausschließlich dem Zweck der Weiterbildung oder beruflichen Bildung dienen, die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfinden, beispielsweise in einem Unterrichtsraum oder Bildungszentrum, und in denen die teilnehmenden Beschäftigten in einem vorab festgelegten Zeitraum von einer oder mehreren Lehrpersonen Unterricht erhalten.

Unterschieden wurde zwischen Kursen, die hauptsächlich vom Unternehmen selbst gestaltet und durchgeführt wurden (interne Kurse) und Kursen, die hauptsächlich durch einen auswärtigen Anbieter gestaltet und durchgeführt wurden (externe Kurse). Wo der Kurs stattfand, war für diese Unterscheidung unerheblich; sowohl interne als auch externe Kurse konnten im Unternehmen stattfinden oder an einem

anderen Ort. Maßgeblich war, wer Ziele, Inhalte und Ablauf der Kurse festlegte. Wurden diese Festlegungen überwiegend durch das Unternehmen selbst getroffen, handelte es sich auch dann um einen internen Kurs, wenn das Unternehmen für den Kurs eine externe Lehrkraft engagierte. Einheiten, die nicht Teil des befragten Unternehmens waren, galten auch dann als extern, wenn sie zum selben Konzern gehörten. Daher galten zum Beispiel auch Kurse, die von der Muttergesellschaft gestaltet und durchgeführt wurden, als externe Kurse.

**Andere Formen betrieblicher Weiterbildung:** Damit sind nicht kursförmige betriebliche Weiterbildungsaktivitäten gemeint, die in eine der folgenden Kategorien fallen:

- Geplante Ausbildungsphasen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsumgebung (On-the-Job Training)
- Geplante Weiterbildung durch Jobrotation innerhalb des Unternehmens, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen, Erfahrungsaustausch im Rahmen von Besuchen
- Geplante Weiterbildung durch Lernzirkel und Qualitätszirkel
- Geplante Weiterbildung durch selbstgesteuertes Lernen (z. B. computergestützt, Fernlehrgänge, Lernen mittels Video-/Audiomaterial)
- Geplante Weiterbildung durch die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträgen

**Direkte Kurskosten** sind die Summe der folgenden Positionen:

- Kursgebühren für externe Kurse und Kosten für den Einsatz externer Lehrkräfte, die bei internen Kursen zum Einsatz kamen (alles exklusive Umsatzsteuer).
- Reisekosten, Spesen und Taggeld für teilnehmende Beschäftigte während der Zeit der Kursteilnahme (exklusive Umsatzsteuer).
- Personalaufwendungen für Eigenpersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war. Darunter fielen interne Lehrkräfte und Beschäftigte von Bildungszentren, Geschäftsführende und andere Führungskräfte, die am Bildungsmanagement beteiligt waren, Auszubildende und Ausbildungsbeauftragte sowie Verwaltungsbedienstete, die diese Maßnahmen unterstützten. Aufwendungen für Personal, das nur teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war, waren nur entsprechend dem Anteil der auf diese Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeit zu berücksichtigen.
- Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial für Weiterbildungszwecke sowie Unterhaltskosten für Schulungszentren (exklusive Umsatzsteuer). Die Kosten für Räume und Ausstattung umfassten Abschreibungen und Unterhaltskosten für den Betrieb von Schulungszentren (ausgenommen Personalkosten) oder für andere Räume, die für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen genutzt wurden sowie die Kosten für die Gebäudeausstattung. Bei den Kosten für Gebäudeausstattung und nicht in einem Jahr abschreibbare Sachinvestitionen (z. B. Computer) wird nur die jährliche Wertminderung für 2020 mit einbezogen. Bei nur zeitweiser Nutzung für Weiterbildung waren die Kosten anteilig entsprechend der Nutzungsdauer zu berechnen.

**Betriebliche Erstausbildung** meint formales Lernen, das eine arbeitsplatzbezogene Komponente haben muss – oft neben einer schulischen Komponente – und zu einem anerkannten Abschluss führt. Entsprechende Ausbildungsangebote sind oft zur Gänze durch das ausbildende Unternehmen finanziert. Die Auszubildenden haben oft einen speziellen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen. Die Ausbildungsdauer sollte ein Minimum von etwa sechs Monaten umfassen. In die Kategorie „Betriebliche Erstausbildung“ fällt in Österreich de facto (in den von CVTS6 betrachteten Wirtschaftsklassen) die Lehrlingsausbildung.

## Erhebungsmerkmale

- **Identifikationsmerkmale**

Firmenname

Firmenadresse

Firmenbuchnummer

Wirtschaftszweig (nach ÖNACE-Klassifikation)

- **Beschäftigte**

Dienstgeberkontonummer(n) (inklusive Versicherungsträger)

Männliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020

Weibliche Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020

Lehrlinge am 31.12.2020

- **Arbeitskosten**

Subjektidentifikationsnummer der Finanzbehörde

Steuernummer(n)

Summe der Bruttoentgelte

Summe der tatsächlichen Arbeitgeber-Sozialbeiträge

Summe der sonstigen unterstellten Arbeitgeber-Sozialbeiträge bzw. -aufwendungen

- **Betriebliche Aus- und Weiterbildung**

Anzahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2020

Einführung neuer Produkte oder Dienstleistungen bzw. Herstellungs- oder Lieferverfahren

Ausmaß an unbesetzten Stellen im Unternehmen

Existenz eines Ausbildungszentrums

Existenz einer für die berufliche Weiterbildung zuständigen Person oder Abteilung

Analyse des zukünftigen Kompetenzbedarfs des gesamten Unternehmens

Aktivitäten im Fall eines ermittelten Kompetenzbedarfs im Unternehmen

Priorität der Kompetenzen für die Unternehmensentwicklung

Dokumentation der Planung der betrieblichen Weiterbildung in einem schriftlichen Weiterbildungsplan

Existenz eines Ausbildungsbudgets, das auch Mittel für die betriebliche Weiterbildung miteinschließt

Existenz eines Kollektivvertrags für das Unternehmen, der Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthält

Einbindung von Belegschaftsvertreter:innen in die betriebliche Weiterbildung

Zukünftiger Bedarf an Weiterbildung

Förderung der Leistungsbereitschaft durch finanzielle Anreize  
Summe der Arbeitsstunden im Jahr 2020  
Teilnahme von Beschäftigten an internen bzw. externen Weiterbildungskursen  
Teilnahme von Beschäftigten an anderen Formen betrieblicher Weiterbildung  
Beiträge für und Einnahmen aus Weiterbildungsaktivitäten  
Anzahl der Beschäftigten, die an Weiterbildungskursen teilgenommen haben  
Summe der Arbeitszeit in Weiterbildungskursen  
Schulungsinhalte der Weiterbildungskurse  
Anteil von Kursstunden für Weiterbildungskurse für Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit  
Anbieter der Weiterbildungskurse  
Ausgaben für Weiterbildungskurse  
Sicherung der Qualität der betrieblichen Weiterbildung  
Überprüfung der Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung  
Hemmnisse für zusätzliche betriebliche Weiterbildung  
Gründe für die Ausbildung von Lehrlingen

### **2.1.11 Verwendete Klassifikationen**

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten: ÖNACE 2008

### **2.1.12 Regionale Gliederung**

Österreich.

## **2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen**

### **2.2.1 Datenerfassung**

#### **Erste Erhebungsphase:**

Der Fragebogen als auch die einlangenden Daten der Telefoninterviews (CATI) der ersten Erhebungsphase wurden direkt im Fragebogen-Tool "STATSurv" erstellt. Auf Basis der Fragebogendaten wurden vier Gruppen von Unternehmen gebildet, denen unterschiedliche Fragebögen in der zweiten Erhebungsphase übermittelt wurden (im WEB-Fragebogen wurden bestimmte Fragen vorausgefüllt und dadurch wurden bestimmte Fragebogenteile nicht angezeigt; im Papier-Fragebogen wurde nur bestimmte Fragebogenteile übermittelt).

Am Ende dieser Erhebungsphase wurden alle Unternehmen in die URS-Evidenz (Statistisches Unternehmensregister) eingepflegt, d. h. die weitere Bearbeitung der Unternehmen (wie z. B. Änderung der Respondent:innendaten, Fristverlängerung, Eingangsdatum von Papierfragebögen) fand auf Basis dieser Datenbank statt. Außerdem wurden wichtige Zusatzinformation aus dem Telefonstudio direkt als Notiz in die Evidenz-Applikation eingelagert und waren somit bei Kontakten ersichtlich.

Allerdings erhielten nur jene rund 4 500 Unternehmen ein Anschreiben in der zweiten Erhebungsphase, die am Ende des Telefoninterviews einer weiteren Kontaktaufnahme zugestimmt hatten oder nicht erreicht werden konnten (Meldepflicht wurde im URS-Meldesystem auf „ja“ gesetzt). Die Meldepflicht jener Unternehmen, die in der ersten Erhebungsphase verweigert hatten, wurde auf „nein“ gesetzt.

### **Zweite Erhebungsphase:**

Der Hauptversand bestand aus einem Anschreiben (personalisiert bzw. nicht-personalisiert) plus einem Schreiben mit dem Zugangscod für den Einstieg in den elektronischen Fragebogen (CAWI). Der Versand der Anschreiben erfolgte mithilfe der Schriftverkehrsapplikation (SV), eine von Statistik Austria entwickelten Applikation. Die Vorlageschreiben wurden in der Eclipse (in HTML) erstellt. Der Hauptversand erfolgte mit Anfang Mai 2021, eine erste Erinnerung (via Email oder Brief) wurde zu Beginn Juni 2021 versandt. Eine zweite Erinnerung, bestehend aus einem Anschreiben, der Information über den Zugangscod für den elektronischen Fragebogen (CAWI) sowie einem maßgeschneiderten Papier-Fragebogen (SAF) wurde Anfang Juli 2021 übermittelt.

Rund 8 % hatten in der ersten telefonischen Erhebungsphase (CATI) verweigert oder waren wirtschaftlich inaktiv geworden, d. h. rund 92 % der in der Stichprobe befindlichen Unternehmen, also rund 4 500 Unternehmen, wurden in der zweiten Erhebungsphase kontaktiert.

Von den rund 2 635 auswertbaren Fragebögen waren rund 84 % elektronisch (CAWI) und 13 % auf Papier (SAF) gemeldet worden.

Die Daten der elektronisch gemeldeten Fragebögen wurden aus dem eQuest-System in die Topfapplikation der Statistik Austria importiert, wo die Angaben der Unternehmen verschiedenen Plausibilitätstests unterzogen wurden (siehe Kapitel 2.2.3); dabei erfolgte auch automatisch die Registrierung der Meldungen in der URS-Evidenz. Die Daten der Papierfragebögen wurden manuell im eQuest-Fragebogen erfasst und anschließend in die Topfapplikation importiert.

### **2.2.2 Signierung (Codierung)**

Keine.

### **2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen**

Es zählt zu den großen Vorteilen einer computerunterstützten Erhebung, dass Erfassungsfehler sowie technisch unplausible Antwortmuster zum Teil vor der Erhebung, aber auch während der Feldarbeit korrigiert werden können. Eine Vielzahl derartiger Checks wurde von Eurostat entwickelt. Einige weitere Plausibilitätstests wurden von Statistik Austria selbst entwickelt und im Zuge der Erstellung des eQuest-Fragebogens implementiert.

In der Topfapplikation, in welche die eingelangten Fragebögen importiert wurden, waren weitere Plausibilitätsprüfungen programmiert. Somit wurden die erhobenen Daten der Unternehmen laufend auf ihre

Qualität geprüft und bei Auffälligkeiten entsprechende Maßnahmen (Nachfragen bei Unternehmen, etwaige Korrektur der Eingaben) bis hin zur Nichtannahme der Daten gesetzt.

## 2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

Nach **den Vorgaben von Eurostat** durften Erhebungsbögen nur dann gewertet werden, wenn sämtliche Kernvariablen und zumindest die Hälfte der übrigen Variablen ausgefüllt worden waren. Andernfalls wurde der ganze Fragebogen ausgeschieden.

Fehlende Schlüsselvariablen mussten, andere Variablen durften durch Imputation ersetzt werden, vorausgesetzt in der betreffenden Schicht (Größenklasse x Wirtschaftstätigkeitsklasse) waren bei mindestens der Hälfte der beantworteten Fragebögen die quantitativen Variablen zu mehr als drei Viertel vollständig ausgefüllt.

Für **quantitative** Variablen galt zudem die Auflage, dass Imputationen nur zulässig waren, wenn die Variable in der betreffenden Schicht von mindestens der Hälfte der antwortenden Unternehmen beantwortet worden war. Für die Imputation **qualitativer** Variablen sollten in der betreffenden Schicht mindestens 80 % der antwortenden Unternehmen die Frage ausgefüllt haben.

Bei der Imputation **quantitativer** Merkmale kamen Rechenvorschriften zur Anwendung, die vom Schwedischen Statistikamt für CVTS entwickelt und von Eurostat empfohlen worden waren. Dabei wurden für jede Schicht spezifische Verhältniszahlen errechnet, auf die bei der Imputation Bezug genommen wurde. So wurden beispielsweise fehlende Werte für die Gesamtarbeitszeit imputiert, indem die Zahl der Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens mit den schichtspezifischen Arbeitsstunden je beschäftigter Person multipliziert wurde.

**Qualitative** Merkmale wurden im k-Nearest-Neighbour-Verfahren mit  $k=5$  imputiert (also mit der häufigsten Ausprägung der nächsten 5 Beobachtung).

**Kernvariablen**, also Merkmale, die weder fehlen noch imputiert werden durften, waren folgende:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes);
- Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Kalenderjahr 2020;
- ob es interne Weiterbildungskurse gab;
- ob es externe Weiterbildungskurse gab;
- ob es On-the-job-training gab;
- ob es Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen gab;
- ob es Lern- und Qualitätszirkel gab;
- ob es selbstgesteuertes Lernen gab;
- ob es Teilnahme an Konferenzen usw. gab;
- ob das Unternehmen in der Regel Lehrlinge ausbildet.

**Schlüsselvariablen**, also Merkmale, die, wenn sie fehlten, imputiert werden mussten, waren folgende:

- Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2020 in Stunden;
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2020 in Euro;
- Anzahl der Beschäftigten, die 2020 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben;
- insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden;
- Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro;
- Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung;
- Kosten für Ausfallzeiten.

Imputiert wurden fehlende Werte jedoch nicht nur in den Schlüsselvariablen, sondern grundsätzlich in allen Merkmalen.

## 2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung erfolgte in zwei Schritten:

Zunächst wurde jeder Stichprobeneinheit ein Basisgewicht ( $N_h/n_h$ ) zugeordnet, wobei  $N_h$  für die Anzahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit der Schicht  $h$  (NACE x Größenklasse) und  $n_h$  für die Anzahl der Unternehmen in der realisierten Stichprobe der jeweiligen Schicht stehen (**Freie Hochrechnung**).

Diese Basisgewichte wurden dann um einen **Entzerrungsfaktor**  $f_{hc}$  korrigiert, der berücksichtigte, dass die Verteilung der Kategorien „Weiterbilder:innen mit Kursen“, „Weiterbilder:innen ohne Kurse“ und „Nichtweiterbilder:innen“ in den 2 635 gültigen Fällen eine systematisch andere war als die Verteilung dieser Kategorien in der ersten Erhebungsphase. Auf diese Weise konnte eine Verzerrung durch Antwortausfall vermieden oder zumindest erheblich reduziert werden. Während nämlich der Zeitaufwand für das Telefonat der ersten Erhebungsphase (CATI) für alle Unternehmen vernachlässigbar war, bedeutete die Beantwortung des Fragebogens (CAWI bzw. SAF) für weiterbildende Unternehmen einen größeren Aufwand als für Nichtweiterbilder:innen, weshalb sich weiterbildende Unternehmen überproportional oft entschieden hatten, in der zweiten Erhebungsphase nicht mehr mitzumachen.

Der Entzerrungsfaktor  $f_{hc}$  wurde dabei wie folgt berechnet:

$$f_{hc} = \frac{x_{hc} \cdot n_h}{s_h \cdot y_{hc}}$$

Hierbei ist  $f_{hc}$  der Entzerrungsfaktor für Kategorie  $c$  in Schicht  $h$ ,  $x_{hc}$  die Anzahl der Unternehmen, die in der ersten Erhebungsphase in Schicht  $h$  in Kategorie  $c$  gefallen sind,  $s_h$  die Anzahl der Unternehmen in Schicht  $h$ , die in der ersten Erhebungsphase geantwortet haben,  $y_{hc}$  die Anzahl der Unternehmen in der realisierten Stichprobe, die in Schicht  $h$  in Kategorie  $c$  gefallen sind und  $n_h$  wieder die Anzahl der Unternehmen in der realisierten Stichprobe in Schicht  $h$ .

Grundsätzlich errechnete sich das Gewicht  $w_{hc}$  einer Stichprobeneinheit der Kategorie  $c$  aus Schicht  $h$  also wie folgt:

$$w_{hc} = \frac{N_h}{n_h} \cdot f_{hc} = \frac{N_h}{n_h} \cdot \frac{x_{hc} \cdot n_h}{s_h \cdot y_{hc}} = \frac{N_h \cdot x_{hc}}{s_h \cdot y_{hc}}$$

**Tabelle 2: Effekte der Entzerrung (2020)**

	Mit Basisgewichten		Nach Entzerrung	
	absolut	in %	absolut	in %
Weiterbilder:innen mit Kursen	26 450	67,0%	27 449	69,5%
Weiterbilder:innen ohne Kurse	3 794	9,6%	3 867	9,8%
Nichtweiterbilder:innen	9 254	23,4%	8 181	20,7%
<b>Summe (Grundgesamtheit)</b>	<b>39 498</b>	<b>100,0</b>	<b>39 498</b>	<b>100,0</b>

Q: STATISTIK AUSTRIA - Eigene Darstellung

## **2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden**

Die folgenden Variablen konnten aus Administrativdatenbeständen befüllt werden:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)
- Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Kalenderjahr 2020. (Um sicherzugehen, dass sich die Angaben der Respondent:innen auf die richtige Erhebungseinheit beziehen, wurde dieses Merkmal auch im WEB-Fragebogen angezeigt).
- Anzahl der männlichen Beschäftigten
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten
- Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen am 31.12.2020
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2020 in Euro

Die Variable „Wirtschaftstätigkeit“ wurde aus dem Statistischen Unternehmensregister der Statistik Austria befüllt, die Anzahl der Beschäftigten und Lehrlinge aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger bezogen.

Die Variable „Gesamtarbeitskosten“ wurde anhand der Lohnzettel des Jahres 2020 für die vorher bestimmten Beschäftigten in den Unternehmen der Stichprobe berechnet. Zusätzlich zu den Bruttolöhnen und -gehältern wurden die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für die einzelnen Unternehmen als Summe hinzugefügt:

Arbeitskosten = Bruttolöhne und -gehälter + Dienstgeberbeiträge + Beitrag zum FLAF

## **2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen**

Die Telefon-Interviewer:innen der ersten Erhebungsphase wurden hinsichtlich der zu stellenden Fragen detailliert geschult. Wortlaut und Reihenfolge der Fragestellung wurden den Interviewer:innen durch

das Statistik Austria Fragebogentool " STATSurv" vorgegeben. Die computer-gestützten Telefon-Interviews wurden außerdem alle unter Aufsicht eines:einer Supervisor:in gehalten.

Die Daten der ersten Telefon-Interviews wurden bereits zu Beginn dieser Erhebungsphase kontrolliert, um dem gesamten Interviewer:innenstab Feedback über Verbesserungen geben zu können.

Weitere qualitätssichernde Maßnahmen waren:

- Zweimaliges Erinnerungsschreiben (Email-Anschreiben bei der 1. Erinnerung).
- Angebot einer telefonischen Hotline für Unternehmen, welche von vielen Respondent:innen auch stark angenommen wurde.
- Telefonische Motivationsanrufe bei jenen Unternehmen, die in den elektronischen Fragebögen bereits eingestiegen waren, diesen aber nicht vollständig ausgefüllt hatten.

## **2.3 Publikation (Zugänglichkeit)**

### **2.3.1 Vorläufige Ergebnisse**

Nein.

### **2.3.2 Endgültige Ergebnisse**

17.02.2023

### **2.3.3 Revisionen**

Nein.

### **2.3.4 Publikationsmedien**

Neben der vorliegenden Standard-Dokumentation können zentrale Ergebnisse in Form von Tabellen als auch ein Ergebnisbericht im Internet nachgelesen bzw. heruntergeladen werden: <https://www.statistik.at/statistiken/bevoelkerung-und-soziales/bildung/betriebliche-weiterbildung>

### **2.3.5 Behandlung vertraulicher Daten**

Die konkreten Angaben jedes einzelnen Unternehmens werden geheim gehalten. Publiziert werden nur Werte für Branchen und Unternehmensgrößenklassen. Dabei geht die Branchengliederung nicht tiefer als bis zur zweiten Stelle der NACE; hinsichtlich der Unternehmensgröße werden lediglich drei Klassen unterschieden. Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen sind aus den publizierten Tabellen nicht möglich.

## 3 Qualität

### 3.1 Relevanz

CVTS liefert auf EU-Ebene vergleichbare statistische Informationen zur betrieblichen Bildung. Diese sind insbesondere für die Beobachtung und Weiterentwicklung europäischer Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategien bedeutsam. Darüber hinaus ermöglichen sie es nationalen Medien, Forscher:innen und Entscheidungsträger:innen, die Entwicklung der betrieblichen Bildung im eigenen Land im europäischen Kontext zu betrachten.

### 3.2 Genauigkeit

#### 3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Die Grundgesamtheit bestand aus 39 498 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftsbereiche B bis N und R bis S der NACE Rev. 2 (ÖNACE 2008). Daraus wurde eine nach drei Größenklassen und 20 Branchen geschichtete Zufallsstichprobe von 5 006 Unternehmen gezogen. Die Größe der Stichprobe wurde so gewählt, dass in jeder Schicht das erwartete halbe Konfidenzintervall für den Anteil der weiterbildenden Unternehmen bei einem Konfidenzniveau von 95 % maximal 0,2 betragen sollte. Die Anteile der weiterbildenden Unternehmen wurden dabei a priori aus den Ergebnissen des CVTS5 übernommen. Aufgrund der Erfahrungen bei den letzten beiden Erhebungen und den besonderen Bedingungen aufgrund der COVID-19 Pandemie wurde eine Rücklaufquote von rund 30 % angenommen.

Die bei CVTS6 tatsächlich erzielte Rücklaufquote lag erfreulicherweise deutlich höher, nämlich bei 52,9 %. Letztlich wurden die Antworten von 2 635 Unternehmen hochgerechnet, wobei aber bei der Hochrechnung auch die Ergebnisse jener Unternehmen (rund 16 %) der ersten Erhebungsphase (CATI-Interviews) berücksichtigt wurden, die nachher bei der eigentlichen Haupterhebung keinen Fragebogen mehr übermittelt hatten.

#### 3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte

##### 3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen

CVTS ist grundsätzlich eine Primärstatistik.

Einzelne Werte wurden aber aus Administrativdaten, nämlich Sozialversicherungsdaten, Lohnsteuerdaten und aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik übernommen. Diese Daten sind generell von höherer Qualität als primärstatistisch gewonnene Daten, denn es ist anzunehmen, dass die Respondent:innen Meldungen an Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, die mit weitreichenden Folgen für die

Unternehmen und ihre Beschäftigten verbunden sind, mit größerer Sorgfalt machen als Angaben im Zuge einer freiwilligen Erhebung.

### **3.2.2.2 Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)**

Auswahlrahmen für die Stichprobenziehung war das Statistische Unternehmensregister der Statistik Austria. Hinsichtlich der Richtigkeit seines Inhalts ist das Unternehmensregister von hoher Qualität, da dieser laufend mit Informationen des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger, der Steuerbehörden, der Bundeswirtschaftskammer sowie des Firmenbuchs verglichen und gegebenenfalls richtiggestellt wird. Allerdings erreichen Meldungen über die Gründung neuer Einheiten oder die Teilung, den Zusammenschluss oder die Auflösung bestehender Einheiten das Unternehmens- und Betriebsregister mitunter mit einiger Verspätung. Auch die Beschäftigtenzahlen sind regelmäßig kleineren nachträglichen Änderungen unterworfen. Fehlklassifikationen, Unter- und Übererfassungen können daher nicht ausgeschlossen werden.

Während der Erhebung kam es auch zu 24 neutralen Ausfällen, da diese Unternehmen wirtschaftlich inaktiv, insolvent oder keine gültige Adresse hatten.

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

Die Bereitschaft der Unternehmen, freiwillig an der Erhebung über betriebliche Bildung mitzuwirken, war - trotz der Corona-Problematik - erfreulicherweise sehr groß. Fast die Hälfte der Unternehmen (43,3 %) beantworteten alle Fragen der ersten Erhebungsphase. Weitere 48,4 % der Unternehmen konnten telefonisch nicht erreicht werden oder hatten für die telefonische Befragung keine Zeit, aber waren einverstanden, an der zweiten Erhebungsphase teilzunehmen. Nur 418 Unternehmen (entspricht einem Unit-Non-Response von 8,3 %) verweigerten explizit eine Teilnahme. Die Antwortausfallrate (Unit-Non-Response) bei der zweiten Erhebungsphase (CAWI und SAF) lag bei 48,1 %. Die Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) der drei Größenklassen waren in etwa gleich hoch. Die Branchen wiesen hingegen recht unterschiedliche Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) auf, die von 33,8 % (Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen) bis 52,9 % (Beherbergung und Gastronomie) reichten.

Es gab einige Merkmale, bei denen die Antwortausfälle (Item-Non-Response) über 10 % hinausgingen (was oftmals an der fehlenden Datenerfassung bei den Unternehmen selbst liegt): Hier sind unter anderem die Frage nach den Gründe für den Verzicht für Weiterbildung (13,3 %), die Anzahl der Gesamtstunden, welche die Beschäftigten in internen oder externen Weiterbildungskursen verbracht haben (36 %), die Höhe der Förderungen oder Zuschüsse von öffentlichen Stellen (AMS, Länder) für Weiterbildung (50,7 %) oder die Höhe der Personalaufwendungen für Eigenpersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war (74,1 %).

#### 3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler)

Die Interviewer:innen der ersten Erhebungsphase wurden speziell geschult, um im Zuge der Telefoninterviews gestellte Rückfragen kompetent beantworten zu können.

In der zweiten Erhebungsphase standen den befragten Unternehmen eine telefonische Hotline sowie eine eigene Projekt-Email-Adresse zwecks Rückfragen zur Verfügung. Beide Kommunikationsformen wurden von den Unternehmen intensiv genutzt. Echte Verständnis- oder Ausfüllschwierigkeiten beim Ausfüllen des Fragebogens waren selten, kamen aber vor: Die häufigsten Fehler konnten bei jenen quantitativen Fragen beobachtet werden, die auf Teilsummen aufgebaut waren (z. B. weibliche und männliche Kursteilnehmer versus Gesamtkursteilnehmer).

Aufgrund der Unternehmensstruktur kam es auch vor, dass Respondent:innen bewusst von den Konzepten des Fragebogens abwichen, wenn ihnen in ihren innerbetrieblichen Informationssystemen andere als die gefragten Weiterbildungsdaten zur Verfügung standen. Kam es dadurch zu unplausiblen Angaben, wurden diese nach Rückfragen bei den Respondent:innen korrigiert oder gelöscht und durch Imputation ersetzt.

#### 3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler

Die Daten der ersten Erhebungsphase wurden unmittelbar im Zuge der computergestützten Telefoninterviews in dem Fragebogentool "STATSurv" gespeichert.

In der zweiten Erhebungsphase wurden die elektronischen Fragebögen in die Topfapplikation exportiert: Dies ist ein Datenbearbeitungstool, mit welchem die Fragebögen bearbeitet, geprüft und nach festzulegenden Kriterien kategorisiert werden können; im vorliegenden Fall wurden die Fragebögen im Hinblick auf zentrale Prüfregelein des CVTS vorkategorisiert und anschließend einzeln geprüft. Wenn die Fragebögen auf Papier einlangten (SAF), wurden die Antworten händisch in den eQuest-Fragebogen (CAWI) eingegeben, anschließend exportiert und schließlich in die Topfapplikation importiert.

Während des Imports in die Topfapplikation erfolgte auch automatisch die Registrierung der Fragebögen in der URS-Evidenz. In der Topfapplikation wurden zu Beginn mehrere Töpfe auf Basis zentraler Plausibilitätsprüfungen definiert. Die Meldung wurde somit automatisch den verschiedenen Töpfen zugeordnet. Verschiedene Unklarheiten konnten - wenn notwendig - direkt mit dem Respondent:innen endgültigen vor dem Datentransfer bereinigt werden.

In weiterer Folge wurden die **Fragebogendaten** aus der Topfapplikation in ein CSV-Format konvertiert, wo weitere Plausibilitätschecks stattfanden. Schließlich wurde der editierte Datenbestand der Datenprüfung durch Eurostat unterzogen.

#### 3.2.2.6 Modellbedingte Effekte

Keine.

### **3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit**

Berichtsjahr des CVTS6 war das Jahr 2020. Die Haupterhebung (CAWI und SAF) wurde im Mai 2021 gestartet, weil im zweiten Quartal erfahrungsgemäß bereits in den allermeisten Unternehmen konsolidierte Daten zum vergangenen Kalenderjahr zur Verfügung stehen.

Ende Juni 2021 waren bei Statistik Austria 1 732 vollständig ausgefüllte Fragebögen. Die übrigen Unternehmen wurden einem Schreiben (und einem Papier-Fragebogen) an die Erhebung erinnert und noch einmal eingeladen, sich daran zu beteiligen. Jeder Fragebogen wurde unverzüglich nach seinem Einlangen geprüft und bereinigt. Die letzten Fragebögen, die noch berücksichtigt wurden, langten im Dezember 2021 ein. Dann wurden die Daten imputiert und gewichtet und einer Makroplausibilitätsprüfung unterzogen.

Am 30. Juni 2022 (und somit innerhalb der in der EU-Verordnung festgeschriebenen Frist von 18 Monaten ab Ende des Berichtsjahres) wurden Eurostat von Statistik Austria die endgültigen CVTS6-Mikrodaten für Österreich übermittelt. Im Oktober 2022 bestätigte Eurostat formal die Gültigkeit der österreichischen Daten. Ende Dezember 2022 veröffentlichte Statistik Austria die österreichischen Ergebnisse der Erhebung über betriebliche Bildung 2020 (CVTS6) im Internet. Die nationale Standardpublikation „Betriebliche Weiterbildung 2020“ mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken ist Februar 2023 erschienen.

### **3.4 Vergleichbarkeit**

#### **3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit**

Die zentralen Ergebnisse von CVTS6 (2020) sind mit den entsprechenden Ergebnissen von CVTS5 (2015) und CVTS4 (2010) voll vergleichbar. Was die Vergleichbarkeit mit CVTS3 (2005) betrifft, ist auch diese grundsätzlich gewährleistet. Es gilt jedoch die Einschränkung, dass damals die „anderen Formen von Weiterbildung“ noch anders erhoben wurden.

Beim Vergleich von in Euro gemessenen Merkmalen muss selbstverständlich berücksichtigt werden, dass zwischen CVTS6 und CVTS5 fünf Jahre und zwischen CVTS5 und CVTS4 ebenfalls fünf Jahre vergangen sind.

#### **3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit**

CVTS4 wurde in allen 27 EU-Staaten sowie in Mazedonien, Norwegen und Serbien durchgeführt. In allen 27 an CVTS6 teilnehmenden Staaten wurde derselbe Fragenkatalog verwendet und dieselben methodischen Vorgaben von Eurostat eingehalten. Daher ist die internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse in hohem Maße gewährleistet.

Ergebnisse nach Bundesländern wurden aufgrund der geringen Stichprobengröße, aber auch wegen der nicht erfolgten Regionalisierung der Betriebe und Arbeitsstätten zentraler Unternehmen nicht ausgewiesen.

### 3.4.3 Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien

**Vergleichbarkeit nach Branchen:** Den Vorgaben von Eurostat folgend, wurde die Stichprobe nach 20 Branchen geschichtet und dieser Gliederung folgend wurden auch die Ergebnisse ausgewiesen. Beim Branchenvergleich quantitativer Merkmale ist jedoch Vorsicht geboten, da diese teilweise mit sehr hohen Unsicherheiten behaftet sind. Dies liegt daran, dass quantitative Merkmale stark von den Antworten der Großunternehmen abhängen, von denen es in einigen Branchen nur sehr wenige gibt.

**Vergleichbarkeit nach Unternehmensgrößenklassen:** Ein Vergleich der drei Unternehmensgrößenklassen ist ohne Einschränkungen möglich.

## 3.5 Kohärenz

Aufgrund der vollständigen Einbettung der Erhebung in das Europäische Statistische System ist die Vergleichbarkeit mit anderen wirtschaftsstatistischen Erhebungen grundsätzlich gut möglich. Es sei jedoch einschränkend zum einen darauf hingewiesen, dass CVTS eine freiwillige Stichprobenerhebung ist und die eingelangten Antworten mit einem einzigen Gewicht pro Unternehmen auf die Grundgesamtheit hochgerechnet wurden. Insoweit also Strukturdaten der Unternehmen aus Administrativquellen oder verpflichtenden Vollerhebungen vorliegen, sind diese den Ergebnissen der CVTS-Hochrechnung jedenfalls vorzuziehen. Zum anderen sei auf die besondere Definition von betrieblicher Weiterbildung hingewiesen, nämlich nicht als Gegensatz zu allgemeiner Weiterbildung, sondern als Beteiligung von Unternehmen an den Kosten von Weiterbildungskursen und anderen Weiterbildungsformen.

Daten über betriebliche Weiterbildung stehen in geringem Ausmaß im Rahmen von drei weiteren, in Österreich von Statistik Austria durchgeführten, europäischen Erhebungen – nämlich der Erwachsenenbildungserhebung (AES), der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung (MZ/AKE) und der Arbeitskostenerhebung (AKOE) – zur Verfügung, jedoch jeweils mit anderem Fokus und Zeithorizont, sodass keine Substituierbarkeit gegeben ist.

Die folgende Tabelle zeigt die Kohärenz von CVTS6 mit der Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2020 im Hinblick auf das Merkmal „Anzahl der Beschäftigten“:

**Tabelle 5: Kohärenz von CVTS6 mit der Leistungs- und Strukturhebung 2020, Merkmal Beschäftigte<sup>1)</sup>**

Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008)		LSE –
Beschäftigtengrößenklasse		CVTS/LSE
Insgesamt		3,7%
<b>Wirtschaftszweige</b>		
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	7,8%
C10-12	Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak	2,5%

C13-15	Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe	2,5%
C17-18	Papier, Pappe und Waren daraus, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung von bespielten Ton- und Datenträgern	1,2%
C19-23	Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	14,5%
C24-25	Metalle, Metallerzeugnisse	5,6%
C26-28, 33	Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	4,1%
C29-30	Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau	33,4%
C16, 31-32	Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren	2,6%
D-E	Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	10,3%
F	Bau	13,3%
<b>Dienstleistungen (Abschnitte G-N, R, S)</b>		
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	33,4%
G46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-0,8%
G47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	-13,8%
H	Verkehr und Lagerei	45,0%
I	Beherbergung und Gastronomie	3,4%
J	Information und Kommunikation	3,7%
K64-65	Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	11,6%
K66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	13,9%
L, M, N, R, S	Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen	n.a. (Abschnitt R ist durch die LSE nicht abgedeckt und Abschnitt S nur teilweise)
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>		
10-49 Beschäftigte		0,6%
50-249 Beschäftigte		-0,8%
250 und mehr Beschäftigte		8,4%

Q: STATISTIK AUSTRIA - 1) LSE 2020: Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020; Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS6): Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2020

## 4 Ausblick

Die nächste Erhebung über betriebliche Bildung zum Berichtsjahr 2025 (CVTS7) wird 2026 durchgeführt werden. Es ist geplant, dass die Ergebnisse Ende 2027 bzw. Anfang 2028 veröffentlicht werden.

## 5 Glossar

### **Andere Formen betrieblicher Weiterbildung:**

- a) Einzelschulung am Arbeitsplatz: Diese Weiterbildungsform zeichnet sich durch phasenweise planmäßige Schulung, Anleitung oder Sammlung von Praxiserfahrung mit normalen Arbeitshilfsmitteln entweder am Arbeitsplatz selbst oder im Arbeitsumfeld aus.
- b) Jobrotation innerhalb des Unternehmens, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen, Erfahrungsaustausch im Rahmen von Besuchen: Jobrotation und Austauschprogramme mit anderen Unternehmen gelten nur dann als Weiterbildungsmaßnahmen, wenn sie im Voraus geplant sind und dem spezifischen Zweck dienen, die Kompetenzen der beteiligten Beschäftigten weiterzuentwickeln oder zu verbessern. Routinemäßige Versetzungen eines:einer Arbeitnehmer:in von einem Arbeitsplatz an einen anderen, die nicht im Rahmen eines geplanten Entwicklungsprogramms erfolgen, werden nicht berücksichtigt.
- c) Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträgen: Die Teilnahme an jeglichen Informationsveranstaltungen gilt nur dann als Weiterbildung, wenn der vorrangige Zweck der Teilnahme die Weiterbildung des:der Beschäftigten ist.
- d) Teilnahme an Lern- oder Qualitätszirkel (regelmäßige Zusammenkünfte von Beschäftigten, um von- oder miteinander zu lernen): Lernzirkel sind Gruppen von Mitarbeiter:innen, die regelmäßig mit dem vorrangigen Ziel zusammenkommen, sich über die Anforderungen der Arbeitsorganisation, der Arbeitsverfahren und des Arbeitsplatzes weiterzubilden. Qualitätszirkel sind Arbeitsgruppen, deren Ziel es ist, durch Diskussion Probleme zu lösen, die mit der Produktion oder dem Arbeitsplatz zusammenhängen. Sie gelten nur dann als Weiterbildung, wenn Weiterbildung der vorrangige Zweck für die Teilnahme ist.
- e) Selbstgesteuertes Lernen/E-Learning: Beim selbstgesteuerten Lernen bestimmt der Auszubildende eigenverantwortlich Weiterbildungszeit und -ort. Selbstgesteuertes Lernen besteht aus einzelnen planmäßigen Lernaktivitäten, bei denen eine oder mehrere Arten von Lernmaterial verwendet werden. Das Lernen kann in einer privaten oder einer öffentlichen Umgebung stattfinden oder in einer Arbeitssituation. Selbstgesteuertes Lernen kann zum Beispiel durch offene Kurse oder Fernkurse, mithilfe von Video-, Audio-, Computermethoden – einschließlich des Internets – oder durch den Besuch eines Resource Centers (z. B. einer Bibliothek) stattfinden. Es muss Teil einer geplanten Initiative sein. Lediglich das unstrukturierte Surfen im Internet ist nicht zu berücksichtigen. Das selbstgesteuerte Lernen im Rahmen von internen oder externen Kursen ist auch auszuschließen.

**Anzahl der Beschäftigten im Unternehmen:** Als Beschäftigte gelten tätige Inhaber:innen, regelmäßig mitarbeitende Gesellschafter:innen und unbezahlt mithelfende Familienangehörige sowie grundsätzlich alle Personen, die von Ihrem Unternehmen einen Lohn oder ein Gehalt beziehen (auch Teilzeit-, geringfügig und kurzfristig Beschäftigte, Saisonarbeiter:innen und freie Dienstnehmer:innen, sofern sie Lohn

oder Gehalt beziehen). Vorübergehend abwesende Mitarbeiter:innen sind zu den Beschäftigten zu zählen, sofern Sie nicht das ganze Jahr über unbezahlt abwesend waren. Nicht zu den Beschäftigten zählen Arbeitskräfte, die von anderen Unternehmen gegen Entgelt zur Arbeitsleistung überlassen wurden sowie Personen, die zwar in Ihrem Unternehmen arbeiteten, aber von anderen Unternehmen bezahlt wurden (z. B. Mitarbeiter:innen einer Reinigungs- oder einer Computerfirma). Lehrlinge und Praktikant:innen sind keine Beschäftigten im Sinne dieser Erhebung.

**Betriebliche Weiterbildung:** Relevant sind nur Weiterbildungsangebote, die den Beschäftigten vom Unternehmen finanziert oder mitfinanziert oder in bezahlter Arbeitszeit ermöglicht werden.

**Weiterbildungskurse** sind Veranstaltungen, die vorrangig dem Zweck der Weiterbildung dienen, die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfinden (beispielsweise in einem Unterrichtsraum oder Bildungszentrum) und in denen die Teilnehmer:innen in einem vorab festgelegten Zeitraum durch einen oder mehrere Trainer:innen Unterricht erhalten. Flexible Weiterbildungsformen wie etwa Fernlehrgänge, bei denen der:die Teilnehmer:in Ort und Zeit selbst bestimmt, gelten nicht als „Weiterbildungskurse“, sondern als „andere Formen der Weiterbildung“. Interne Weiterbildungskurse werden hauptsächlich vom Unternehmen selbst konzipiert und durchgeführt. Sie können auch in Räumlichkeiten außerhalb des Unternehmens abgehalten werden, beispielsweise im Konferenzraum eines Hotels. Externe Weiterbildungskurse werden hauptsächlich von einer Organisation außerhalb des Unternehmens konzipiert und durchgeführt. Dazu gehören auch Kurse, die in den Räumlichkeiten des Unternehmens abgehalten werden. Als externe Weiterbildungskurse gelten auch solche, die von Organisationseinheiten der Muttergesellschaft des Unternehmens konzipiert und durchgeführt werden.

## 6 Abkürzungsverzeichnis

AES	Adult Education Survey (Erhebung über betriebliche Weiterbildung)
AKE	Arbeitskräfteerhebung
AKOE	Arbeitskostenerhebung
BGBI	Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
CATI	Computer Assisted Telephone Interviewing
CAWI	Computer Assisted Web Interviewing
CVTS	Continuing Vocational Training Survey (Erhebung über betriebliche Bildung)
EG	Europäische Gemeinschaft
ET	Education and Training
EU	Europäische Union
EUR	Euro
Eurostat	Europäisches Statistisches Amt
FLAF	Familienlastenausgleichfonds
LSE	Leistungs- und Strukturstatistik
MZ	Mikrozensus
NACE	Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne

ÖNACE	Österreichische Version der Statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (Nomenclature statistique des activités économiques dans la Communauté européenne)
SAF	Selbstaussfüllerfragebogen

## 7 Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen

EUROPEAN COMMISSION EUROSTAT Directorate F: Social Statistics Unit F-3: Labour market and lifelong learning (2021): "CVTS 6 manual. Version 1.5. (29 November 2021)", Website Eurostat. In:

[https://circabc.europa.eu/sd/a/fae1ed15-c64b-430e-8e72-250ea1b2424c/1\\_CVTS6\\_manual\\_V1.1%202019-09-12.pdf](https://circabc.europa.eu/sd/a/fae1ed15-c64b-430e-8e72-250ea1b2424c/1_CVTS6_manual_V1.1%202019-09-12.pdf)

EUROPEAN COMMISSION EUROSTAT Directorate F: Social Statistics Unit F-3: Labour market and lifelong learning (2022): "CVTS 6 manual - ANNEXES Version 1.5.1 (31 March 2022), Website Eurostat. In:

[https://circabc.europa.eu/ui/group/d14c857a-601d-438a-b878-4b4cebd0e10f/library/cc38f148-9671-4b7d-be7e-a74fa9923542?p=1&n=10&sort=modified\\_DESC](https://circabc.europa.eu/ui/group/d14c857a-601d-438a-b878-4b4cebd0e10f/library/cc38f148-9671-4b7d-be7e-a74fa9923542?p=1&n=10&sort=modified_DESC)

Statistik Austria (2008): Betriebliche Weiterbildung 2005. Wien: Statistik Austria. Online:

[https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche\\_Weiterbildung\\_2005.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2005.pdf)

Statistik Austria (2013): Betriebliche Weiterbildung 2010. Wien: Statistik Austria. Online:

[https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche\\_Weiterbildung\\_2010.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2010.pdf)

Statistik Austria (2018): Betriebliche Weiterbildung 2015. Wien: Statistik Austria. Online:

[https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche\\_Weiterbildung\\_2015.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche_Weiterbildung_2015.pdf)

Statistik Austria (2023): Betriebliche Weiterbildung 2020. Wien: Statistik Austria. Online:

[https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche-Weiterbildung-2020\\_Web-Barrierefrei.pdf](https://www.statistik.at/fileadmin/publications/Betriebliche-Weiterbildung-2020_Web-Barrierefrei.pdf)

## 8 Anlagen

Erhebungsbogen CVTS6 (inkl. Erläuterungen)