Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

Tariflohnindex 16

Diese Dokumentation gilt für folgende Berichtszeiträume:
2017

Die Statistik war Gegenstand eines Feedback-Gesprächs zur Qualität am 15.05.2008.

Bearbeitungsstand: **12.12.2022**

STATISTIK AUSTRIA
Die Informationsmanager

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

Direktion Bevölkerung
Bereich Soziales und Lebensbedingungen

Ansprechperson:
Mag. Serhan Marcel Bilgili
Tel.: +43 1 711 28-8284
E-Mail: serhan.bilgili@statistik.gv.at

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary **4**
1 Allgemeine Informationen **6**
1.1 Ziel und Zweck, Geschichte **6**
1.2 Auftraggeber:innen **6**
1.3 Nutzer:innen **6**
1.4 Rechtsgrundlage(n) **7**
2 Konzeption und Erstellung **7**
2.1 Statistische Konzepte, Methodik **7**
2.1.1 Gegenstand der Statistik 9
2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten 9
2.1.3 Datenquellen, Abdeckung 9
2.1.4 Meldeeinheit/Respondent:innen 10
2.1.5 Erhebungsform 10
2.1.6 Charakteristika der Stichprobe 11
2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung 15
2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen) 15
2.1.9 Teilnahme an der Erhebung 19
2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition 20
2.1.11 Verwendete Klassifikationen 23
2.1.12 Regionale Gliederung 23
2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen **23**
2.2.1 Datenerfassung 23
2.2.2 Signierung (Codierung) 24
2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen 24
2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen) 24
2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung) 25
2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden 25
2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen 44
2.3 Publikation (Zugänglichkeit) **44**
2.3.1 Vorläufige Ergebnisse 44
2.3.2 Endgültige Ergebnisse 44
2.3.3 Revisionen 45
2.3.4 Publikationsmedien 45
2.3.5 Behandlung vertraulicher Daten 45
3 Qualität **46**
3.1 Relevanz **46**

3.2 Genauigkeit 46
3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität 46
3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte 46
3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit 47
3.4 Vergleichbarkeit 47
3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit 47
3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit 48
3.4.3 Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien 48
3.5 Kohärenz 48
4 Ausblick 49
5 Glossar 49
6 Abkürzungsverzeichnis 50
7 Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen 50
8 Anlagen 50

Executive Summary

Gegenstand des Tariflohnindex (TLI) sind die Veränderungen von Mindestlöhnen und -gehältern, die durch Kollektivverträge (KV), einem KV gleichgestellte Betriebsvereinbarungen, Mindestlohntarife oder durch Gesetze festgelegt sind und die für alle unselbständigen Beschäftigungsverhältnisse in Österreich, die von diesen Lohn- und Gehaltsregelungen abgedeckt werden, gelten.

Der Tariflohnindex misst die Mindestlohnentwicklung auf Basis von ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen. Diese werden mit einem Gewichtungsschema versehen, das auf den Tariflohnsummen der Indexposition für das Basisjahr 2016 basiert (Laspeyres-Index). Für die weitere Berechnung des TLI werden nur die Lohn- und Gehaltsabschlüsse der Folgejahre benötigt; die Basisgewichtung bleibt unverändert. Diese Indexberechnung erlaubt eine reine Beobachtung der Veränderung der kollektivvertraglich bzw. gesetzlich festgelegten Mindestlöhne und -gehälter, da durch die einmalig festgelegte Gewichtung der Einfluss von Veränderungen in der Beschäftigtenstruktur ausgeschaltet wird.

Der TLI setzt sich nicht aus allen KV bzw. gesetzlichen Gehaltsregelungen zusammen, sondern aus einer repräsentativen Auswahl derselben. Das komplexe Auswahlverfahren richtete sich zum einen nach den betroffenen Beschäftigten eines KVs bzw. einer gesetzlichen Gehaltsregelung, aber auch nach anderen Kriterien (Verwendungsgruppen, Biennalstufen). Die in den Index eingehenden Mindestlöhne decken jenen Teil der Lohn- und Gehaltsbestandteile ab, auf die ein kollektivvertraglicher bzw. gesetzlicher Anspruch für alle Beschäftigten besteht und die mit der ausgewählten Indexposition (dem „jobslot“) eindeutig verbunden sind.

Der TLI dient vor allem der Lohn- und Gehaltsbeobachtung durch die Sozialpartner sowie als Grundlage und Bewertungskriterium für Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Ebenso wird der TLI für unterschiedlichste volkswirtschaftliche Modelle verwendet und auch international publiziert (z. B. vom Internationalen Währungsfonds als Lohnindikator). Ein weiterer Verwendungsbereich des TLI ist die Wertsicherung von Verträgen.

Mit der Tariflohnindex-Revision 2016 und der damit erfolgten Aktualisierung der Gewichtung sowie der Auswahl neuer Indexpositionen ersetzt der TLI 16 den TLI 06 mit Jänner 2019. Um den Zeitreihenbruch möglichst gering zu halten, wurde der TLI 16 in seiner Darstellung dem TLI 06 soweit wie möglich angeglichen. Somit können weiterhin sehr viele Gliederungs-merkmale mit dem TLI 06 verkettet bzw. weitergeführt werden.

Tariflohnindex 16 – Wichtigste Eckpunkte	
Gegenstand der Statistik	Darstellung Mindestlohnentwicklung auf Basis von ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen nach unterschiedlichen Gliederungskriterien.
Grundgesamtheit	Alle unselbständig Erwerbstätigen für die in Kollektivverträgen (KV), KV gleichgestellten Betriebsvereinbarungen, Mindestlohntarifen oder in Gesetzen festgelegte Mindestlöhne gelten (ca. 3,4 Mio. Beschäftigungsverhältnisse).
Statistiktyp	Index
Datenquellen/Erhebungsform	**Gewichtung für Basisjahr 2016** Personalinformationssystem des Bundeskanzleramts Personalinformationssysteme der Bundesländer Beschäftigtendaten des Hauptverbandes der Sozialversicherungsträger (HV) Daten der Gebarungsstatistik über den Personalstand der Gemeinden Beschäftigtendaten der Agrarstrukturerhebung Lohn- und Gehaltsstatistiken (Industrie) der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) Unternehmenserhebung Gemeindeerhebung **Laufende Berechnung** Ausgewählte Kollektivverträge, Datenbanken des ÖGB („KV-System“) sowie RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes)
Berichtszeitraum bzw. Stichtag	Laufend
Periodizität	Monatlich
Teilnahme an der Erhebung (Primärstatistik)	Freiwillig
Zentrale Rechtsgrundlagen	Angeordnet im Sinne des § 4 (1) Bundesstatistikgesetz 2000
Tiefste regionale Gliederung	Österreich
Verfügbarkeit der Ergebnisse	Vorläufige Daten: t + 15 Endgültige Daten: t + 105 Die nächste Revision der Gewichtung ist für 2026 geplant.
Sonstiges	-

1 Allgemeine Informationen

1.1 Ziel und Zweck, Geschichte

Der TLI dient vor allem der Lohn- und Gehaltsbeobachtung durch die Sozialpartner sowie als Grundlage und Bewertungskriterium für Lohn- und Gehaltsverhandlungen. Ebenso wird der TLI für unterschiedlichste volkswirtschaftliche Modelle verwendet und auch international publiziert (vom Internationalen Währungsfonds). Ein weiterer Verwendungsbereich des TLI ist die Wertsicherung von Verträgen.

Die historische Entwicklung des TLI lässt sich bis ins Jahr 1946 zurückverfolgen. Zu dieser Zeit begann das Österreichische Institut für Wirtschaftsforschung (WIFO) den „Index der Arbeiter- Nettotariflöhne in Wien mit Kinderbeihilfe“ zu berechnen und zu publizieren – ein Vorläufer des späteren Tariflohnindex. Im Jahr 1966 wurde vom damaligen Österreichischen Statistischen Zentralamt erstmals ein gesamtösterreichischer und gesamtwirtschaftlicher Mindestlohnindex erstellt, der Tariflohnindex 1966. Revisionen und Erweiterungen des Index fanden im Jahr 1976 und im Jahr 1986 statt. Mit der Revision im Jahr 2006 wurde der Index um einige Bereiche erweitert, das Gewichtungsschema aktualisiert und die Publikationsreihen den aktuellen Wirtschaftsklassifikationen angepasst. Die Erhaltung dieser hinzugekommenen Gliederungsmerkmale und damit einhergehende Fortführung der Zeitreihen stand bei der letzten Revision im Jahr 2016 im Vordergrund. Die nächste Revision der Gewichtung des TLI ist für das Jahr 2026 geplant.

1.2 Auftraggeber:innen

Angeordnet im Sinne des § 4. (1) Bundesstatistikgesetz 2000 (siehe Rechtsgrundlage(n) weiter unten.

1.3 Nutzer:innen

Nationale Institutionen

- Interessenvertretungen (z. B. Sozialpartner, Kammern, Standesvertretungen etc.)
- Oesterreichische Nationalbank
- Gebietskörperschaften (Bund, Länder, Gemeinden)
- Statistik Austria (interne Nutzer:innen)
- Wirtschaftsforschungsinstitute

Internationale Institutionen

- Eurofound
- IWF

Sonstige Nutzer:innen

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

1.4 Rechtsgrundlage(n)

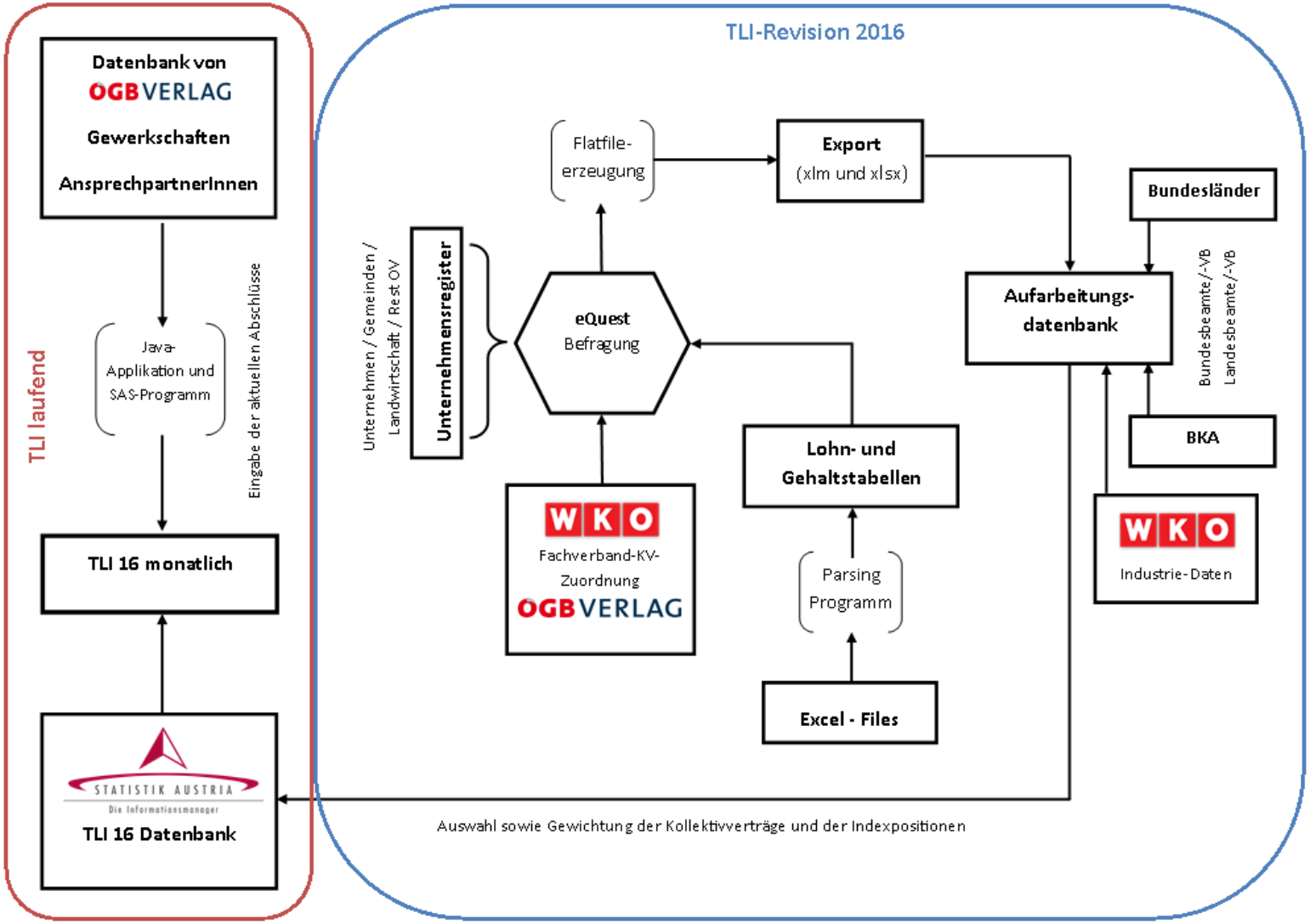
Der Tariflohnindex ist in der Anlage II zum Bundesstatistikgesetz 2000 angeführt, da es sich dabei um die Erfüllung einer EU-Verpflichtung zur Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung handelt (Entscheidung 98/715/EG zur Klarstellung von Anhang A der Verordnung (EG) Nr. 2223/96 zum ESVG auf nationaler und regionaler Ebene in der Europäischen Gemeinschaft im Hinblick auf die Grundsätze zur Preis- und Volumenmessung, ABl. Nr. L 340 vom 16.12.1998, S. 33 (CELEX 31998D0715); Entscheidung 2002/990/EG zur weiteren Klarstellung von Anhang A der Verordnung (EG) Nr. 2223/96 im Hinblick auf die Grundsätze zur Preis- und Volumenmessung in den Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnungen, ABl. Nr. L 347 vom 20.12.2002, S. 42 (CELEX 32002D0990).

2 Konzeption und Erstellung

2.1 Statistische Konzepte, Methodik

Der Tariflohnindex kann anhand der Vorgangsweise bei der Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016 und durch die Vorgangsweise bei der laufenden Berechnung beschrieben werden. Abbildung 1 stellt diese Trennung überblicksartig dar und zeigt zudem den Ablauf bzw. die einzelnen Schritte der Tariflohnindex-Revision 2016. Da diese Unterscheidung in der Praxis sehr relevant ist, werden die Informationen in den Unterkapiteln, falls notwendig, ebenfalls in dieser Form dargestellt.

Abbildung 1: Ablaufdiagramm Tariflohnindex



Q: STATISTIK AUSTRIA.

2.1.1 Gegenstand der Statistik

Gegenstand des Tariflohnindex (TLI) ist die Messung der Veränderungen von Mindestlöhnen und -gehältern, die durch Kollektivverträge (KV), einem KV gleichgestellte Betriebsvereinbarungen, Mindestlohntarife oder durch Gesetze festgelegt sind und die für unselbständige Beschäftigungsverhältnisse, die von diesen Lohn- und Gehaltsregelungen abgedeckt werden, gelten.

2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Erhebungseinheiten: Unternehmen, Gemeinden, Bund und Länder

Beobachtungs- und Darstellungseinheiten: Beschäftigte nach kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Lohn- und Gehaltspositionen

Laufende Berechnung des TLI

Erhebungs- und Beobachtungseinheiten: Ausgewählte Lohn- und Gehaltspositionen aus Kollektivverträgen oder gesetzlichen Gehaltsregelungen. Es werden monatliche Brutto-Mindestlöhne und -gehälter beobachtet.

Darstellungseinheiten: Soziale Stellung, Wirtschaftskammerklassifikation 2015, ÖNACE 2008, ausgewählte Kollektivverträge und Kollektivvertragsgruppen

2.1.3 Datenquellen, Abdeckung

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Die Schwierigkeit der Gewichtung lag darin, dass zwar eine Vielzahl an Daten zur Beschäftigtenstruktur in Österreich vorlagen, jedoch keine detaillierten Daten zur Verteilung der Beschäftigten auf unterschiedliche Kollektivverträge bzw. deren Lohn- und Gehaltspositionen.

Für die Gewichtung des TLI wurden unterschiedliche Datenquellen (primär- und sekundärstatistische) verwendet (siehe Kapitel 2.2.6). Zum einen waren eigene Primärerhebungen bei Unternehmen sowie Gemeinden notwendig, um zu ermitteln, wie viele Beschäftigte je KV bzw. je gesetzlicher Lohn- und Gehaltsregelung (inklusive der Verteilung auf Lohn- und Gehaltspositionen) vorhanden sind. Zum anderen wurden Lohn- und Gehaltsstatistiken der Wirtschaftskammer verwendet, um die Verteilung der Beschäftigten des Wirtschaftsbereichs Industrie auf unterschiedliche Kollektivverträge zu eruieren. Weitere Sekundärstatistiken dienten dazu ein Mengengerüst der unselbständig Beschäftigten nach verschiedenen Wirtschaftsbereichen zusammenzustellen.

Datenquellen für die Gewichtung des TLI:

- Primärerhebungen:
  - Unternehmenserhebung
  - Gemeindeerhebung
  - Sozialversicherung, ausgegliederte Einheiten und Universitäten
- Sekundärstatistiken:
  - Personalinformationssystem des Bundeskanzleramts
  - Personalinformationssysteme der Bundesländer
  - Lohn- und Gehaltsstatistiken der Wirtschaftskammer Österreich (WKO) für die Sparte Industrie

Laufende Berechnung des TLI

Für die laufende Berechnung des TLI werden die jeweils aktuellen Lohn- und Gehaltsabschlüsse der für den Index ausgewählten KV bzw. gesetzliche Lohn- und Gehaltstabellen recherchiert. Hierfür werden Datenbanken des ÖGB bzw. das RIS (Rechtsinformationssystem des Bundes) verwendet. Zudem gibt es Vereinbarungen mit den Ansprechpartner:innen in Unternehmen, Gewerkschaften oder Gebietskörperschaften, die eine automatische Zusendung aktueller Abschlüsse beinhalten.

2.1.4 Meldeeinheit/Respondent:innen

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Unternehmenserhebung inkl. Gemeindeerhebung sowie Daten von Bund und Länder:

- Unternehmen mit ≥ 5 unselbständig Beschäftigten
- Österreichische Gemeinden
- Bund und Länder

Laufende Berechnung des TLI

- Keine Meldeeinheiten (siehe Kapitel 2.1.3).

2.1.5 Erhebungsform

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

- Geschichtete Zufallsstichprobe für Unternehmen und Gemeinden
- Bund und Länder haben Daten über die Einstufung ihrer Beschäftigten separat zugesendet

Laufende Berechnung des TLI

- Keine Erhebung

2.1.6 Charakteristika der Stichprobe

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Die gesamte Stichprobengröße betrug 6 082 Unternehmen und Gemeinden. Als Auswahlrahmen wurde das Unternehmensregister der Statistik Austria verwendet.

Auf Unternehmensebene wurden folgende Bereiche in die Stichprobe aufgenommen:

- Sechs Bundessparten der Wirtschaftskammer:
  - Gewerbe und Handwerk
  - Handel
  - Bank und Versicherung
  - Transport und Verkehr
  - Tourismus und Freizeitwirtschaft
  - Information und Consulting
- Nicht-Wirtschaftskammer-Mitglieder

Einzig Bund, Länder und die Sparte Industrie wurden nicht über das Unternehmensregister gezogen und erhoben, hier wurden die Daten direkt vom Bund und von den Bundesländern bzw. von der Wirtschaftskammer übermittelt.

Unternehmenserhebung

Grundgesamtheit und Stichprobendesign:

Um einerseits der Tatsache Rechnung zu tragen, dass in verschiedenen Wirtschaftsbereichen eine unterschiedliche Anzahl von Kollektivverträgen vorhanden ist und andererseits die Inhomogenität bezüglich der Unternehmensgröße auszugleichen, wurde das Design einer 2-dimensional geschichteten Zufallsstichprobe gewählt.

Als Stratifizierungsmerkmal für die branchenmäßige Unterscheidung wurde die Wirtschaftskammersystematik 2015 (als Einsteller) verwendet. Dies geschah deshalb, weil die Kollektivverträge auf der Ebene der Sparten bzw. Fachverbände abgeschlossen werden und somit viel besser differenzierbar sind, als auf der Ebene der ÖNACE-2008 Klassifikationen.

Es wurden folgende Sparten der Kammersystematik herangezogen:

Tabelle 1: Einbezogene Sparten

Sparten	Bezeichnung
1	Gewerbe und Handwerk
3	Handel
4	Bank und Versicherung
5	Transport und Verkehr

Sparten	Bezeichnung
6	Tourismus und Freizeitwirtschaft
7	Information und Consulting
9	Keine Wirtschaftskammerzuordnung

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Die Sparte 2 (Industrie) wurde nicht in die Stichprobenerhebung einbezogen, da diese Sparte durch Erhebungen seitens der Wirtschaftskammer („Lohn- und Gehaltserhebung in der Industrie“) bereits hinreichend abgedeckt war.

Das zweite Schichtungsmerkmal war – wie häufig bei wirtschaftsstatistischen Erhebungen üblich – die Beschäftigtengrößenklasse basierend auf den Beschäftigtenzahlen des HV.

Folgende Klassen wurden gebildet:

Tabelle 2: Beschäftigtenklassen

Größenklasse	Klassengrenzen (Anzahl der Beschäftigten)
1	5–9
2	10–19
3	20–49
4	50–99
5	100–249
6	250 und mehr

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Alle Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten wurden nicht in die Grundgesamtheit aufgenommen, da man einerseits Kleinstunternehmen nicht belasten wollte und andererseits die Annahme getroffen wurde, dass bei kleineren Unternehmen ähnliche kollektivvertragliche Regelungen gelten wie bei größeren. Außerdem konnte damit dem Ziel der Erhebung, die beschäftigungsstärksten Lohn- und Gehaltspositionen zu eruieren, besser entsprochen werden.

Somit ergab sich als Grundgesamtheit für die Stichprobenziehung alle Unternehmen mit mindestens fünf unselbständig Beschäftigten innerhalb der Wirtschaftssparten 1, 3, 4, 5, 6, 7 und 9 im September 2016.

Das Stichprobendesign sah vor, die rund 5 500 zu ziehenden Einheiten auf insgesamt 42 Schichten (7 Sparten x 6 Größenklassen) aufzuteilen.

Die Grundgesamtheit verteilte sich gemäß Unternehmensregister, wie in Tabelle 3 dargestellt, auf die Schichten:

Tabelle 3: Aufteilung der Grundgesamtheit

Sparte	Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklasse						
	5–9	10–19	20–49	50–99	100–249	250 und mehr	Summe
Gewerbe und Handwerk	11 866	7 278	4 656	1 183	682	266	**25 931**
Handel	6 582	3 697	2 175	583	348	201	**13 586**
Bank und Versicherung	78	138	196	116	72	72	**672**
Transport und Verkehr	2 191	1 515	985	261	127	54	**5 133**
Tourismus und Freizeitwirtschaft	7 346	4 022	1 971	432	253	64	**14 088**
Information und Consulting	3 329	1 773	1064	323	183	64	**6 736**
Keine WK-Zuordnung	9 915	4 480	2026	546	328	245	**17 540**
Summe	**41 307**	**22 903**	**13 073**	**3 444**	**1 993**	**966**	**83 686**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Bei der Verteilung der rund 5 500 Einheiten auf die 42 Schichten wurde in einer für die Wirtschaftsstatistik typischen Weise vorgegangen und der Auswahlsatz mit Abnahme der Unternehmensgröße verringert. Die Motivation hierfür lag wiederum nicht zuletzt darin, dem Prinzip der Entlastung kleiner Unternehmen Rechnung zu tragen.

Generell wurde die Klasse 6 (250 und mehr Beschäftigte) voll erhoben. In den Klassen 4 und 5 (also von 50 bis 249 Beschäftigte) wurde 1/3 der Unternehmen ausgewählt. Durch Subtraktion vom verfügbaren Gesamtumfang ergab sich ein Rest, der proportional zur Grundgesamtheit auf die kleineren Größenklassen aufgeteilt wurde.

Durch diese Verteilung ergaben sich für die einzelnen Wirtschaftssparten folgende Auswahlsätze und Stichprobenumfänge (siehe Tabelle 4 und Tabelle 5).

Tabelle 4: Stichprobenumfang und Auswahlsatz

Sparte	Auswahlsatz in %	Stichprobenumfang
Gewerbe und Handwerk	6,67	1 729
Handel	7,01	952
Bank und Versicherung	21,88	147
Transport und Verkehr	6,76	347
Tourismus und Freizeitwirtschaft	5,42	763
Information und Consulting	6,68	450
Keine Wirtschaftskammerzuordnung	6,36	1 116
Summe	**6,58**	**5 504**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Tabelle 5: Stichprobenumfang nach Aufteilung

Sparte	Anzahl der Unternehmen nach Beschäftigtengrößenklasse						
	5–9	**10–19**	**20–49**	**50–99**	**100–249**	**250 und mehr**	**Summe**
Gewerbe und Handwerk	420	257	165	394	227	266	**1 729**
Handel	233	131	77	194	116	201	**952**
Bank und Versicherung	2	4	6	39	24	72	**147**
Transport und Verkehr	77	53	34	87	42	54	**347**
Tourismus und Freizeitwirtschaft	260	142	69	144	84	64	**763**
Information und Consulting	118	62	37	108	61	64	**450**
Keine WK-Zuordnung	351	158	71	182	109	245	**1 116**
Summe	**1 461**	**807**	**459**	**1 148**	**663**	**966**	**5 504**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Land- und forstwirtschaftliche Betriebe

Um die meist recht kleinen land- und forstwirtschaftlichen Betriebe zu erreichen, wurden sie separat zu der Unternehmenserhebung gezogen.

Hierfür wurden 100 Betriebe aus der Grundgesamtheit aller land- und forstwirtschaftlichen Betriebe aus dem Unternehmensregister ausgewählt. Die Grundgesamtheit umfasste alle landwirtschaftlichen Betriebe im Unternehmensregister mit >=5 Beschäftigten. Diese wurde in drei Schichten aufgeteilt und gemäß den Proportionen der Beschäftigtenzahlen in den drei Schichten gezogen (siehe Tabelle 6).

Tabelle 6: Schichtung und Stichprobenumfang der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe

Schicht	Klassengrenzen (Anzahl der Beschäftigten)	Stichprobenumfang
1	5–20	56
2	21–100	35
3	101 und mehr	9

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Gemeindeerhebung

Es wurden insgesamt 400 Gemeinden aus dem Unternehmensregister – aufgeteilt auf drei Schichten – gezogen. Nachdem sich der Erhebungsgegenstand auf Beschäftigte bezog, wurde neben der Gemeindegröße auch die Anzahl der durch die Gemeinde beschäftigten Bediensteten als Schichtungsmerkmal herangezogen.

Die Schichten wurden wie folgt gebildet:

Tabelle 7: Schichtung und Stichprobenumfang der Gemeinden

Schicht	Klassengrenzen (Anzahl der Beschäftigten/ Einwohnerzahl)	Stichprobenumfang
1	Mindestens 10 000 Einwohner oder mindestens 100 Bedienstete	183
2	10 bis 99 Bedienstete	168
3	1 bis 9 Bedienstete	49

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Schicht 1 wurde voll erhoben. In den Schichten 2 und 3 ergaben sich, um vergleichbare Genauigkeiten zu erreichen, Auswahlsätze von 17,0 % bzw. 8,5 %.

2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung

Im April 2017 wurden die Erstschreiben an die Unternehmen und Gemeinden versandt. Der Brief enthielt die Zugangscodes für die Statistik Austria Web-Applikation eQuest. Der Webfragebogen umfasste eine Auswahl von über 400 relevanten Lohn- und Gehaltstabellen sowie Gemeindebedienstetenschemata aller Bundesländer. Die Unternehmen und Gemeinden wurden ersucht, die Zahl ihrer unselbständig Beschäftigten bzw. Bediensteten (in Vollzeitäquivalenten) in die jeweils gültigen Lohn- und Gehaltstabellen der Kollektivverträge bzw. Betriebsvereinbarungen einzutragen (Stichtag: 30.9.2016). Bei Bedarf wurde der Webfragebogen eQuest um die erforderliche zusätzliche Lohn- und Gehaltstabelle erweitert. Des Weiteren bestand für das Unternehmen nach dem Einloggen in das eQuest-System die Möglichkeit, statt dem Ausfüllen der Lohn- und Gehaltstabellen, ein zuvor befülltes Excel-File mit den von uns benötigten Daten hochzuladen.

Im Mai 2017 erfolgte ein erstes Erinnerungsschreiben und im Juni 2017 ein zweites, zudem wurden die größten noch fehlenden Unternehmen nochmals mittels Motivationsanrufen um ihre Meldung ersucht.

2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

Die von uns zur Verfügung gestellten Lohn- und Gehaltstabellen waren, um den Respondent:innen das Eintragen so einfach wie möglich zu gestalten, genauso aufgebaut wie im jeweiligen KV.

In Abbildung 2 und Abbildung 3 sieht man beispielhaft jeweils eine ausgefüllte Lohn- und Gehaltstabelle für die Angestellten sowie für die Arbeiter:innen.

Abbildung 2: Beispieltabelle für Angestellte aus der Unternehmenserhebung

Summe der eingetragenen Beschäftigten in diesem Kollektivvertrag: 305

Güterbeförderungsgewerbe - Angestellte

Geltungsbereich: Österreichweit

Beschäftigungsgruppe 1:

Angestellte mit einfacher Tätigkeit ohne einschlägige Lehrausbildung

a) bis zu fünf Berufsjahren	
b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren	
c) bei mehr als zehn Berufsjahren	

Beschäftigungsgruppe 2:

Angestellte mit einschlägiger Lehr- oder Schulausbildung

a) bis zu fünf Berufsjahren	109
b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren	25
c) bei mehr als zehn Berufsjahren	21

Beschäftigungsgruppe 3:

Angestellte, die nach allgemeinen Richtlinien oder Weisungen schwierige Arbeiten selbstständig erledigen

a) bis zu fünf Berufsjahren	47
b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren	34
c) bei mehr als zehn Berufsjahren	29

Beschäftigungsgruppe 4:

Angestellte mit schwieriger, selbstständiger Tätigkeit

a) bis zu fünf Berufsjahren	9
b) mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren	8
c) bei mehr als zehn Berufsjahren	5

Beschäftigungsgruppe 5:

Angestellte und Verantwortliche in leitender Stellung

12

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Abbildung 3: Beispieltabelle für Arbeiter:innen aus der Unternehmenserhebung

Summe der eingetragenen Beschäftigten in diesem Kollektivvertrag: 145

Seilbahnen - ArbeiterInnen

Geltungsbereich: Österreichweit

Gehaltsstufe		Verwendungsgruppe			
alt	neu	A	B	C	D
	0	3	14	1	2
	1	8	11	22	3
	2		7	18	5
8					1
9	3		7	6	2
10					
11	4		1	4	6
12			1	3	
13				5	
14				4	
15			1	1	1
16					
17				1	1
18			1	1	
19				1	
20				1	

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Bei der Gemeindeerhebung wurde genauso vorgegangen, auch hier wurden die Gemeinden gebeten, ihre Beschäftigten in die jeweiligen Lohn- und Gehaltstabellen einzutragen. In Abbildung 4 hat z. B. eine Gemeinde aus der Steiermark Gemeindevertragsbedienstete in das Entlohnungsschema I für Angestellte eingetragen.

Abbildung 4: Beispieltabelle aus der Gemeindeerhebung

Gemeindevertragsbedienstete - Entlohnungsschema I Angestellte

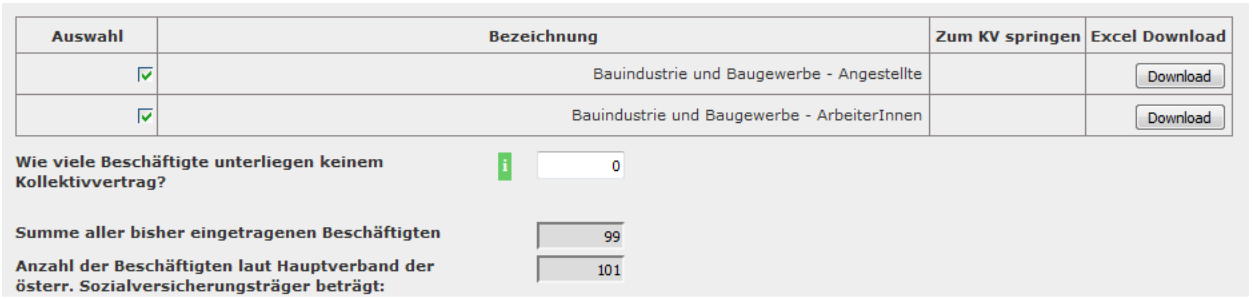
Entlohnungs-stufe	Entlohnungsgruppe				
	a	b	c	d	e
1					
2			1		
3			1		
4			1		
5					
6					
7			1		
8					
9					
10					
11					
12					
13		1			
14					
15					
16					
17					
18				1	
19					
20		1			
21					

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Einigen Unternehmen wurden gemäß ihrer Wirtschaftskammerzuordnung Kollektivverträge vorausgewählt, dennoch konnten diese und alle anderen Unternehmen, bei denen keine Vorauswahl stattgefunden hat, aus den zur Verfügung gestellten KV (siehe Abschnitt 2.1.7) weitere auswählen. Bei den Gemeinden fand die Vorauswahl gemäß ihrer Zugehörigkeit zu den Bundesländern statt.

Im folgenden Beispiel (siehe Abbildung 5) hat das Unternehmen die beiden KV Bauindustrie und Baugewerbe Angestellte sowie Arbeiter:innen ausgewählt und ausgefüllt.

Abbildung 5: Beispiel für die KV-Auswahl aus der Unternehmenserhebung



Q: STATISTIK AUSTRIA.

Zur Hilfestellung und als Check wurde den Unternehmen ihre Beschäftigtenzahl laut dem statistischen Unternehmensregister (UR) bzw. dem Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger (HV) zum Stichtag 30.09.2016 angezeigt. Im Beispiel von Abbildung 5 hatte das Unternehmen laut dem UR 101 Beschäftigte. Das Unternehmen hat in die beiden ausgewählten KV 99 Beschäftigte eingetragen. Minimale Abweichungen wie diese wurden nicht korrigiert. Bei größeren Abweichungen (siehe Abschnitt 2.2.3) wurde das Unternehmen im eQuest automatisch vor dem Abschicken gebeten, die Eintragungen zu überprüfen. Falls der Fragebogen dennoch mit großer Diskrepanz abgeschickt wurde, sind im Nachhinein Rückrufe sowie, wenn möglich, Korrekturen durchgeführt und unplausible Einträge verworfen worden.

2.1.9 Teilnahme an der Erhebung

Die Teilnahme an der Erhebung war freiwillig.

Der Rücklauf war für eine freiwillige Erhebung mit 58 % recht hoch (siehe Tabelle 8). Dies lag auch daran, dass große Teile der TLI-Erhebung gemeinsam mit der verpflichtenden Arbeitskostenerhebung (AKOE) 2016 verschickt bzw. erhoben wurden.

Tabelle 8: Rücklauf der Unternehmens- und Gemeindeerhebung

Merkmal	Gesamt		Unternehmen (inkl. Rest-OV)		Land- u. forstwirt. Betriebe		Gemeinden	
	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent	Anzahl	Prozent
Response	**3 515**	**58 %**	**3 163**	**57 %**	**51**	**51 %**	**301**	**75 %**
Non-Response	2 567	42 %	2 419	43 %	49	49 %	99	25 %
Gesamt	**6 082**	**100 %**	**5 582**	**100 %**	**100**	**100 %**	**400**	**100 %**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition

Der TLI wird nach der Formel von Laspeyres berechnet, d. h. er bezieht die Brutto-Kollektivvertragslöhne und -gehälter des aktuellen Zeitpunktes auf einen fixen Basiszeitpunkt. Dabei dienen die Tariflohnsummen des Basisjahres (Beschäftigte des Basisjahres x Lohn bzw. Gehalt des Basisjahres) als Gewichte der jeweiligen Indexposition.

Indexformel für Summenindizes

$$\mathrm{I} = \frac{\sum_i l_i q_i^o}{\sum_i l_i^o q_i^o}$$

l_i^o ... KV-Lohn der Indexposition im Basisjahr (Jahresmittel)

q_i^o … Beschäftigtenanzahl der Indexposition im Basisjahr (Jahresmittel; VZÄ und KV bereinigt)

l_i … KV-Lohn der Indexposition im aktuellen Jahr

Der TLI entspricht in seiner Logik einem Laspeyres-„Preisindex“:

Ein wesentliches Element eines Preisindex ist die Voraussetzung, dass das Güterbündel (im Falle des TLI die ausgewählten Kollektivverträge) bzw. dessen Zusammensetzung über die gesamte Indexperiode im Prinzip unverändert bleibt, d. h. es wird die reine Preisveränderung gemessen. Für einen aggregierten Preisindex bedeutet das, dass auch die Gewichtung der Basisperiode über die gesamte Indexperiode unverändert bleibt, was dem Konzept eines Laspeyres-Preisindex entspricht.

Jedoch gibt es Abweichungen zur Theorie, da sich Kollektivverträge und Lohn- und Gehaltspositionen ändern und dadurch sogenannte „Qualitätsänderungen“ eintreten können. Im TLI wird versucht, die Entwicklung der Mindestlöhne und -gehälter zu messen und deswegen muss auch auf Veränderungen bei kollektivvertraglichen bzw. gesetzlichen Lohn- und Gehalts-regelungen flexibel reagiert und der TLI dementsprechend adaptiert werden.

Das bedeutet, dass die Beschäftigtenzahlen und deren Verteilung auf bestimmte Wirtschaftsbereiche für das Basisjahr 2016 fixiert bleiben und auch die in den TLI eingehenden Kollektivverträge bzw. Indexpositionen auf Basis dieses Jahres festgelegt werden. Jedoch müssen bei Veränderungen auf Seiten der Lohn- und Gehaltspositionen bzw. von Kollektivverträgen unter Umständen Adaptierungen vorgenommen werden. Diese Veränderungen finden jedoch nur dann statt, wenn klar ist, dass zum Beispiel ein bestimmter, im Tariflohnindex vorhandener Kollektivvertrag durch einen anderen ersetzt wird oder Kollektivverträge zusammengelegt werden.

Räumliche und personelle Abgrenzung

Die Grundlage des TLI bilden alle in Österreich gültigen KV bzw. gesetzlichen Lohn- und Gehaltsregelungen. Aus diesen Lohn- und Gehaltsregelungen wurden nach bestimmten Kriterien Indexpositionen für den TLI ausgewählt und diese über die Zeit beobachtet.

Der TLI misst die Entwicklung dieser Mindestlöhne und -gehälter für alle in Österreich Beschäftigten, die von diesen Regelungen betroffen sind.

Berücksichtigung von unterschiedlichen Lohnkomponenten

Die in den TLI eingehenden Lohnkomponenten werden für das Basisjahr 2016 festgelegt und ihre Entwicklung in den folgenden Jahren beobachtet.

- **Alle Gehaltsbestandteile**, auf die ein kollektivvertraglicher bzw. gesetzlicher Anspruch für **alle** Beschäftigten der jeweiligen Lohn- bzw. Gehaltsposition besteht, sollen in den Tariflohnindex eingehen.
- Es gehen **Bruttolöhne** und **-gehälter auf Monatsbasis** in den Index ein.
- Zulagen werden in die Gewichtung einbezogen, wenn sie mit dem „Job-slot“, also z. B. mit der jeweiligen Verwendungsgruppe verbunden sind und darauf ein rechtlicher Anspruch für alle Beschäftigten dieses „Job-slots“ besteht.
- **Sonderzahlungen** (13. bzw. 14. Gehalt etc.) werden im TLI nur insofern berücksichtigt, als im Falle von strukturellen Änderungen in den KV (z. B. wenn ein 15. Gehalt wegfällt und damit die anderen 14 dementsprechend höher gestuft werden) eine entsprechende Basiskorrektur vorgenommen wird.
- **Prämien**, Jubiläumsgelder, familienbezogene Leistungen und Abfertigungen gehen nicht in den Index ein, da diese Komponenten nicht als allgemein gültige Mindestlohnkomponente angesehen werden können.
- **Naturalleistungen** (z. B. Kost und Logis im Gastgewerbe) werden im Index nicht berücksichtigt, obwohl sie prinzipiell als Mindestlohnkomponente angesehen werden können. Grund dafür ist die Schwierigkeit einer monetären Bewertung dieser Leistungen und das Fehlen entsprechend detaillierter Beschäftigtendaten.
- **Einmalzahlungen** werden im Tariflohnindex nicht berücksichtigt, da sie als Ist-Lohn-Komponenten und nicht als Mindestlohn-Komponenten zu betrachten sind. Außerdem sind Einmalzahlungen oftmals nicht allgemein gültig sondern z. B. stichtagsabhängig, also abhängig von der Betriebszugehörigkeit eines Beschäftigten (nach dem Stichtag eingestellte Beschäftigte bekommen keine Einmalzahlung).

Berücksichtigung unterschiedlicher Beschäftigungsverhältnisse

- **KV-Abdeckung**: Beschäftigungsverhältnisse ohne kollektivvertraglich bzw. gesetzlich geregelte Mindestlöhne und -gehälter wurden nicht beachtet.
- Die Grundgesamtheit der Beschäftigten setzte sich aus **Vollzeitäquivalenten** (normiert auf 40 h = 1 VZÄ) im Jahresdurchschnitt 2016 zusammen. Dadurch wurden eventuelle Saisonschwankungen

und Übergewichtungen von Branchen mit hohem Teilzeitanteil vermieden und eine korrekte Gewichtung gewährleistet. Dies wurde erreicht, indem ein Jahresdurchschnittswert von Beschäftigungsverhältnissen mit einem Vollzeitäquivalenzfaktor multipliziert wurde[1].

- Auch **geringfügig Beschäftigte** wurden einbezogen (da sie in KV eingestuft werden).
- **Freie Dienstnehmer:innen mit Sonderverträgen** werden nicht in KV eingestuft und daher im TLI nicht berücksichtigt. Ebenso wurden **Lehrlinge** ausgeschlossen, da diese keinen Lohn, sondern eine sogenannte Lehrlingsentschädigung erhalten.

Indexberechnung

- **Basisjahr 2016:** Für die Gewichtung wurde ein Jahresdurchschnitt der relevanten KV-Löhne und Gehälter für das Basisjahr 2016 herangezogen[2]. Die Grundlage der Beschäftigtengewichte bildet ein Jahresdurchschnitt an Beschäftigungsverhältnissen für das Jahr 2016 (Durchschnitt aus 12 Monatswerten), der aus den Daten des UR berechnet wurde und anschließend mit einem KV-Abdeckungsfaktor sowie einem Vollzeitäquivalenzfaktor bereinigt wurde.
- **Zeitpunkt der Wirksamkeit von Lohn- und Gehaltsveränderungen:** Die neu abgeschlossenen Löhne und Gehälter werden ab dem Zeitpunkt der Gültigkeit eines KVs im TLI wirksam. Das bedeutet, dass bei verspätetem Abschluss eines KVs die neuen Löhne und Gehälter rückwirkend in den Index einfließen. Jedoch können diese rückwirkenden Abschlüsse nur innerhalb der Vorläufigkeitsdauer von drei Monaten berücksichtigt werden (siehe Abschnitt 2.3.1 und 2.3.2 zu den vorläufigen bzw. endgültigen Ergebnissen).

Qualitätsänderungen

Um eine korrekte Messung der Mindestlohnentwicklung zu gewährleisten, müssen strukturelle Veränderungen bei den im TLI verfolgten KV bzw. Löhnen und Gehältern berücksichtigt werden. Diese Veränderungen finden jedoch nur dann statt, wenn klar ist, dass zum Beispiel ein bestimmter, im Tariflohnindex vorhandener Kollektivvertrag durch einen anderen ersetzt wird oder Kollektivverträge zusammengelegt werden.

- Auslaufen, Änderung bzw. Erfassung neuer Kollektivverträge: Läuft ein KV bzw. eine Gehaltstabelle aus und wird ersetzt oder ändert sich die Zusammensetzung einer Gehaltstabelle (z. B. Verwendungsgruppen), wird ein Überleitungsverfahren notwendig. Dabei muss für eine bestimmte Indexposition ein gleichwertiger Ersatz gefunden werden oder falls dies nicht möglich ist, die nicht mehr existente Indexposition mit einer noch existierenden mitgewichtet werden. Bei relevanten Veränderungen wird auch ein begleitendes Beratungsgremium mit Kollektivvertragsexpert:innen (ÖGB, WKO, AK) zur Abstimmung herangezogen.

---

[1] Dadurch wird eine komplementäre Größe zum Stundenlohn bzw. Monatslohn erreicht, nämlich eine vergleichbare Größe (Vollzeitäquivalente der Beschäftigungsverhältnisse) für die Arbeitsstunde bzw. die monatlichen Arbeitsstunden. Jedoch unter der Annahme einer für alle gleichen Normalarbeitszeit.

[2] Der Jahresdurchschnitt errechnete sich aus den KV-Löhnen der Jahre 2015 und 2016 je nach Abschlussdatum. Beispiel: Abschlussdatum 01.05.2016 – ((KV-Lohn 2015 x 4) + (KV-Lohn 2016 x 8)) / 12

Arbeitszeitänderungen

- Änderungen der kollektivvertraglich festgelegten Wochenarbeitszeit (z. B. eine Reduktion von 40 auf 39 Wochenstunden) bei vollem Lohnausgleich (d. h. bei Gleichbleiben des Monatslohns bzw. –gehalts) haben auf den TLI keinen Einfluss, da auch die Beobachtungseinheit der Monatslohn bzw. das monatliche Gehalt ist.

Indexreihen (Darstellungsmerkmale)

Der TLI wird nach folgenden Gliederungen dargestellt:

- Soziale Stellung
  - Angestellte
  - Arbeiter:innen (Hilfsarbeiter:innen, angelernte Arbeiter:innen, Facharbeiter:innen)
  - Öffentlich Bedienstete
- ÖNACE 2008
- Wirtschaftskammersystematik 2015
- Ausgewählte Kollektivverträge und Kollektivvertragsgruppen

2.1.11 Verwendete Klassifikationen

ÖNACE 2008 und Wirtschaftskammersystematik 2015

2.1.12 Regionale Gliederung

Ergebnisse werden nicht regional gegliedert

2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

2.2.1 Datenerfassung

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Die Datenerfassung erfolgte wie in Abschnitt 2.1.7 und 2.1.8 beschrieben. Die wenigen postalisch eingegangenen Rückmeldungen der Erhebung wurden zur elektronischen Erfassung in die Web-Applikation eingegeben.

Laufende Berechnung des TLI

Kollektivverträge und gesetzliche Lohn- und Gehaltsregelungen sind zumeist öffentlich zugänglich oder werden beim ÖGB bzw. den relevanten Institutionen recherchiert.

2.2.2 Signierung (Codierung)

Nicht zutreffend

2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Gewichtung des TLI für das Basisjahr 2016

Für die Plausibilitätsprüfung bei der Unternehmenserhebung standen Beschäftigtendaten des statistischen Unternehmensregisters zum Stichtag 30.09.2016 zur Verfügung. Jede Meldung wurde schon vor dem Abschicken mit diesen Daten verglichen. Da davon auszugehen war, dass die Unternehmen ihre Beschäftigtenzahlen kennen, wurde nur auf größere Abweichungen reagiert. Dem Unternehmen wurde dann ein „Warning" im Webfragebogen angezeigt, wenn die Gesamtsumme aller eingetragenen Werte in allen KV unseren vorgegeben Wert um mehr als 20 % überstiegen bzw. unterschritten hat. Ein Beispiel: Falls ein Unternehmen laut Angaben des UR 100 Beschäftigte hatte, so konnte die Gesamtsumme 80–120 Beschäftigte betragen, ohne das ein „Warning" angezeigt worden wäre. Bei Unternehmen bis 50 Beschäftigte betrug die Grenze immer „der Wert laut UR" minus bzw. plus 5 Beschäftigte. Bei einem Unternehmen mit 30 Beschäftigten, konnte die Gesamtsumme somit 25 bis 35 Beschäftigte betragen.

Bei der Gemeindeerhebung wurde gleich vorgegangen.

Das Abschicken des Fragebogens war aber auch trotz stärkerer Abweichung und Vorhandensein eines „Warnings" möglich. In solch einem Fall wurde der Eintrag nochmal geprüft und im UR gegengecheckt. Falls die Diskrepanz nicht aufgrund eines von unserer Seite erkennbaren und behebbaren Fehlers entstanden ist, wurden im Nachhinein Rückrufe durchgeführt. Wenn das Ergebnis unserer Prüfung war, dass die eingegebenen Daten korrekt sind, aber bspw. ein KV fehlt, wurde das Unternehmen gebeten, diesen nachzutragen bzw. die fehlenden Daten wurden von uns direkt am Telefon erfragt und in den Webfragebogen des eQuest eingetragen. Plausible KV wurden immer übernommen, auch wenn die Gesamtsumme aller KV nicht gestimmt hat. Völlig unplausible und auch im Nachhinein nicht aufzuklärende Fälle wurden hingegen verworfen.

Laufende Berechnung des TLI

Bei der laufenden Berechnung des TLI erfolgt eine Plausibilisierung der Entwicklung der einzelnen Indexpositionen durch Vergleiche mit den prozentuellen Steigerungen der jeweiligen KV bzw. Lohn- und Gehaltsregelungen.

2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

Fehlende Werte in den Erhebungen bei Unternehmen, land- und forstwirtschaftlichen Betrieben und bei den Gemeinden wurden nicht imputiert.

2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung)

Ja

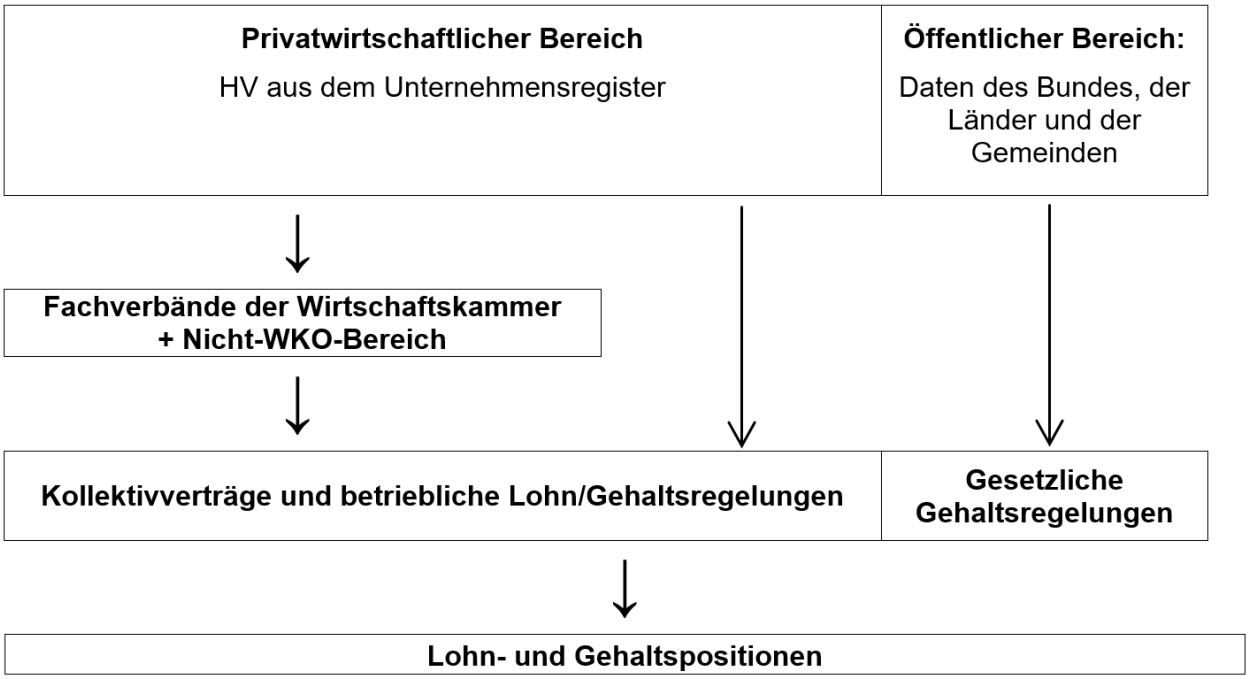
2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden

Die Erstellung des Datenkörpers des TLI umfasste die Auswahl und Gewichtung von repräsentativen Indexpositionen. Bei der TLI-Revision 2006 wurde von Statistik Austria in Zusammenarbeit mit externen Expert:innen[3] ein komplexes Gewichtungs- und Auswahlverfahren entwickelt. Dieses wurde in Absprache mit aktuellen Expert:innen auch für die TLI-Revision 2016 verwendet.

Mengengerüst

Ausgangsbasis für die Gewichtung des TLI war ein Mengengerüst aus dem Unternehmensregister sowie aus Verwaltungsdaten des Bundes, der Länder und der Gemeinden (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6: Darstellung des Ablaufs der Revision



Q: STATISTIK AUSTRIA.

Beschäftigtendaten des HV aus dem Unternehmensregister

Die Abteilung Register, Klassifikationen und Geoinformation führt diverse Daten im statistischen Unternehmensregister zusammen. Im Besonderen handelt es sich dabei um HV-Daten, WKO-Mitgliederdaten, Firmenbucheintragungen, Steuerdaten, Daten aus der Arbeitsstättenzählung, Informationen aus den

[3] Bestehend aus Vertreter:innen der AK, der WKO, des ÖGB sowie des WIFO.

Klassifikationsmitteilungen sowie laufende wirtschaftsstatistische Erhebungen. Ein Auszug der HV-Daten aus dem Unternehmensregister, der die unselbständig Beschäftigten in einer Verkreuzung aus ÖNACE 2008 und Wirtschaftskammersystematik 2015 abbildet, stellte den wichtigsten Bestandteil des Mengengerüsts dar (siehe Tabelle 9). Es wurden dabei Jahresdurchschnittsdaten des HV für das Jahr 2016 verwendet.

Die HV-Daten aus dem UR wurden über folgende Definitionen abgegrenzt:

- Auf Ebene der Unternehmen:
  - Wirtschaftlich tätige Unternehmen in den ÖNACE 2008-Abschnitten A bis S
  - Unternehmen im Non-Profit-Bereich (Vereine und wohltätige Organisationen)
  - Ausgeschlossen: Ausländische Unternehmen (kein Firmenbucheintrag)
  - Spezialfall: Teile des Sektor Staat (eigene Auswertung und Abgrenzung dieses Teilbereichs)
- Auf Ebene der Beschäftigten (nach HV-Qualifikationen):
  - Angestellte
  - Arbeiter:innen
  - Geringfügig Beschäftigte (Angestellte / Arbeiter:innen)
  - Zeitlich: Jahresdurchschnitt 2016

Bereinigung der HV-Beschäftigtendaten aus dem UR

Die HV-Daten lagen in der Form von Beschäftigungsverhältnissen vor, die wiederum nicht alle von einem Kollektivvertrag bzw. einer Betriebsvereinbarung „betroffen" sind. Im Unterschied dazu lagen die Daten des öffentlichen Bereichs (z. B. vom Bundeskanzleramt) in Vollzeitäquivalenten vor und fallen fast ausschließlich unter gesetzliche Lohn- und Gehaltsregelungen. Um eine kohärente Gewichtung des Tariflohnindex im privatwirtschaftlichen Bereich zu ermöglichen, musste daher eine zweistufige Bereinigung der HV-Daten durchgeführt werden.

- **KV-Abdeckung:**
  Ein Schritt der Bereinigung war die Korrektur der Beschäftigtendaten um einen KV-Abdeckungsfaktor. Das bedeutet, dass nur jene Beschäftigungsverhältnisse in die Gewichtung einfließen, die von einem KV betroffen sind (siehe auch DESTATIS 2000[4]). Die Berechnung des KV-Abdeckungsfaktors erfolgte auf Basis der Daten der TLI-Unternehmenserhebung, mit Ausnahme der Bundessparte In-

[4] DESTATIS 2000: Neuberechnung der Indizes der Tariflöhne und -gehälter auf Basis 1995 in Wirtschaft und Statistik 8/2000.

dustrie. Diese war nicht in der Stichprobe der Erhebung, da hier bereits Detaildaten der Wirtschaftskammer vorlagen. Der KV-Abdeckungsfaktor für die Bundessparte Industrie wurde auf Basis der Verdienststrukturerhebung[5] 2014 durchgeführt.

Die berechneten Prozentsätze ergaben sich aus dem Verhältnis der Beschäftigten in Unternehmen mit kollektivvertraglicher Regelung (für eine Mehrheit der Beschäftigten) zu allen Beschäftigten. Die Bereinigung erfolgte mit dem gleichen Abdeckungsfaktor sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter:innen.

- **Vollzeitäquivalente im Jahresdurchschnitt:**
  Der nächste Schritt der Bereinigung war eine Umrechnung auf Vollzeitäquivalente. Die Umrechnung wurde auf Basis verschiedener Quellen durchgeführt, in denen ein VZÄ-Faktor vorhanden ist. Bei den WK-Sparten wurden als primäre Quelle die VZÄ-Informationen aus der gemeinsamen Schnittmenge mit der AKOE (siehe Abschnitt 2.1.9) entnommen. Für die nach diesem Schritt fehlenden Fälle wurden die Informationen der Leistungs- und Strukturerhebung[6] für das Berichtsjahr 2015 als sekundäre Quelle herangezogen. Für die Bereinigung der Land- und Forstwirtschaft wurden Werte aus der Agrarstrukturerhebung[7] 2010 berechnet und hinzugefügt.

Beschäftigtendaten der Gebietskörperschaften

Die KV-Abdeckungsquoten für die Beschäftigten beim Bund und bei den Ländern wurden, da sie generell gesetzlichen Regelungen unterliegen, mit 99 % angenommen. Diese Schätzung wurde durchgeführt, da in diesem Bereich keine Erhebung stattgefunden hat und auch sonst keine validen Daten zur Verfügung stehen. Gemeinden wurden im Zuge der TLI-Erhebung hingegen wie Unternehmen befragt, die KV-Abdeckung konnte somit gleichermaßen wie bei den Unternehmen berechnet werden.

Das Bundeskanzleramt stellte eine Auflistung aus dem Personalinformationssystem des Bundes zur Verfügung (Stichtag 30.09.2016), die die Einstufungen der Bundesbediensteten als Kopfzahl sowie als VZÄ

---

[5] Die Verdienststrukturerhebung (VESTE) wurde erstmals 1996 von Statistik Austria durchgeführt und wird alle vier Jahre wiederholt, zuletzt 2018. Bei der Unternehmensbefragung werden unter anderem Kollektivvertragszugehörigkeiten abgefragt, allerdings erfolgt die Klassifikation sehr grob (Rahmen-, Branchen-, Landes-KV, Betriebsvereinbarung bzw. sonstiger KV, kein KV). Eingang in die VESTE finden unselbständig Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten, die zum jeweiligen Stichtag schwerpunktmäßig eine Tätigkeit in den Wirtschaftsabschnitten B-N und P-S der ÖNACE 2008 verrichteten.

[6] Die Leistungs- und Strukturstatistik (LSE) ermöglicht eine ausführliche Analyse der Unternehmens- und Beschäftigungsstruktur, der Wirtschaftsleistung von Unternehmen und Betrieben sowie der regionalen Verteilung von Betrieben und Arbeitsstätten. Sie wird seit dem Berichtsjahr 1997 jährlich erstellt und befragt in ihren Primärerhebungen durchschnittlich rund 36 000 Unternehmen.

[7] Die Agrarstrukturerhebung liefert wichtige Informationen über die Struktur der land- und forstwirtschaftlichen Betriebe und gibt einen Überblick über die Entwicklung der strukturellen Veränderung in der Land- und Forstwirtschaft sowohl auf nationaler als auch europäischer Ebene. Die Agrarstrukturerhebung ist derzeit basierend auf EU-Rechtsgrundlagen alle 10 Jahre als Vollerhebung und dazwischen in regelmäßigen Abständen als Stichprobenerhebung durchzuführen.

ausweist. Die Datenlieferung umfasste alle Bundesbediensteten (inkl. Beamt:innen des ausgegliederten Bereichs) und Bundeslehrer:innen.

Der VZÄ-Faktor konnte beim Bund daher über die Kopfzahl und die VZÄ berechnet werden. Von den Bundesländern wurden zwar Daten (Landesverwaltung, Landeslehrer:innen, Krankenanstalten) für die Auswahl der Indexrepräsentanten zur Verfügung gestellt, allerdings keine Informationen für die Berechnung eines VZÄ-Faktors. Die Gemeinden wurden gemeinsam mit der Unternehmenserhebung befragt, somit lagen auch in diesem Fall keine Informationen vor. Daher wurde der VZÄ-Faktor des Bundes sowohl auf die Bundesländer als auch auf Gemeinden übertragen.

Gesamtes Mengengerüst

Die HV-Daten aus dem statistischen Unternehmensregister bilden das Mengengerüst des TLI 16. In Summe sind laut UR rund 3,36 Mio. unselbständige Beschäftigungsverhältnisse (ohne Lehrlinge) im Mengengerüst vorhanden (siehe Tabelle 9). Nach der Bereinigung durch die KV-Abdeckung und des VZÄ-Faktors reduziert sich die Beschäftigtenzahl auf rund 2,78 Mio.

Die Land- und Forstwirtschaft wurde aufgrund zusätzlicher Informationen aus der Agrarstrukturerhebung 2010 separat bereinigt, danach aber zu den anderen Wirtschaftsbereichen hinzugefügt.

Tabelle 9: Beschäftigten-Mengengerüst (ohne Lehrlinge) – Jahresdurchschnitt 2016

Teilbereich	Beschäftigte	KV-Abdeckung	Teilbereich	Beschäftigte (bereinigt)
Sparte Gewerbe und Handwerk	662 904	0,98	0,90	**585 802**
Sparte Industrie	402 992	0,98	0,96	**382 371**
Sparte Handel	489 073	0,99	0,84	**408 402**
Sparte Bank und Versicherung	98 949	0,92	0,88	**79 869**
Sparte Transport und Verkehr	203 315	0,98	0,91	**181 455**
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft	280 076	0,88	0,80	**197 892**
Sparte Information und Consulting	202 331	0,92	0,89	**166 774**
Keine Wirtschaftskammer-Berechtigung	530 795	0,83	0,79	**358 195**
Land und Forstwirtschaft	21 009	0,96	0,82	-
Bund	167 677	0,99	0,94	**155 299**
Länder	158 930	0,99	0,94	**147 198**
Gemeinden	109 436	0,92	0,94	**93 922**
Sektor Staat – Restbereich	33 859	0,86	0,71	**21 661**
Gesamt	**3 361 345**	**0,94**	**0,87**	**2 778 839**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Tabelle 10 zeigt die Auswirkung der Bereinigung mittels KV-Abdeckungsfaktor und VZÄ-Umrechnung auf den Beschäftigtenanteil. Ebenso geben die Anteile Aufschluss über den Einfluss bestimmter Wirtschafts-

bereiche auf die Entwicklung des TLI 16. Die Sparte Gewerbe und Handwerk stellt mit einem Beschäftigtenanteil von 21,1 % den „einflussreichsten" Teilbereich des Index dar, gefolgt der Sparte Handel mit 14,7 %. Das niedrigste Gewicht im TLI 16 hat, neben dem Bereich Sektor Staat (0,8 %), die Sparte Banken und Versicherungen mit 2,9 %. Durch den niedrigen KV- und VZÄ-Faktor fällt nach der Bereinigung vor allem das Gewicht der Unternehmen ohne Wirtschaftskammer-Berechtigung (-2,9 Prozentpunkte). Das Gewicht der Sparte Industrie steigt hingegen um 1,8 Prozentpunkte.

Tabelle 10: Beschäftigtenanteil vor und nach der Bereinigung

Teilbereich	Anteile vor Bereinigung in %	Anteile nach Bereinigung in %
Sparte Gewerbe und Handwerk	19,7	21,1
Sparte Industrie	12,0	13,8
Sparte Handel	14,5	14,7
Sparte Bank und Versicherung	2,9	2,9
Sparte Transport und Verkehr	6,0	6,5
Sparte Tourismus und Freizeitwirtschaft	8,3	7,1
Sparte Information und Consulting	6,0	6,0
Keine Wirtschaftskammer-Berechtigung	15,8	12,9
Bund	5,0	5,6
Länder	4,7	5,3
Gemeinden	3,3	3,4
Sektor Staat – Restbereich	1,0	0,8
Gesamt	**99,4***	**100,0**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Datensituation

Für die detaillierte Auswahl und Gewichtung einzelner Kollektivverträge und deren Lohn- bzw. Gehaltspositionen waren Informationen über Beschäftigte nach Lohn- und Gehaltspositionen der Kollektivverträge notwendig. Diese stammen aus unterschiedlichsten Quellen bzw. wurden von Statistik Austria erhoben.

Auswahl & Gewichtung im Unternehmensbereich

Der Unternehmensbereich umfasst alle Bundessparten der Wirtschaftskammer sowie den Nicht-Wirtschaftskammer-Bereich (jedoch ohne Gebietskörperschaften sowie den Sektor Staat – Restbereich). Dieser Bereich stellt knapp 86 % der Beschäftigten des gesamten TLI dar.

Die Auswahl der Indexrepräsentanten erfolgte zweistufig, nämlich zuerst auf der Kollektivvertragsebene und danach innerhalb der ausgewählten Kollektivverträge auf der Lohn- bzw. Gehaltspositionenebene.

Auswahlverfahren

Die Auswahl auf der KV-Ebene orientierte sich gleichzeitig an der Wirtschaftskammersystematik 2015 (Fachverbände – FV) und an der ÖNACE 2008-Systematik. Das heißt, die jeweiligen Fachverbände wurden in ÖNACE 08-Abteilungen (2-Steller) unterteilt und für jeden dieser „Wirtschaftsbereiche“ wurden repräsentative Kollektivverträge ausgewählt.

Durch dieses Auswahlverfahren war es möglich, die beiden Wirtschaftsklassifikationen (ÖNACE 2008 und Wirtschaftskammersystematik 2015) gleichzeitig zu berücksichtigen und außerdem auch kleinere KV in den TLI einzubeziehen.

Das Auswahlverfahren erfolgte getrennt für KV für Angestellte und für Arbeiter:innen, um Indexpositionen für die jeweilige Beschäftigtengruppe auswählen zu können. Dabei wurden KV, die sowohl Arbeiter:innen- als auch Angestellten-Gehaltstabellen beinhalten, wie zwei gesonderte KV behandelt.

Ebenso wurden regionale Lohnregelungen, sofern sie nicht sowieso als eigene Kollektivverträge abgeschlossen werden, wie eigene KV behandelt.

Die Auswahl fand auf zwei Ebenen statt. Für beide Ebenen wurden folgende Auswahlregeln definiert: Es werden so viele ÖNACE 08-Abteilungen bzw. KV ausgewählt, bis mindestens 75 % der Angestellten bzw. Arbeiter:innen eines relevanten Wirtschaftsbereichs (d. h. für eine relevante ÖNACE 08-Abteilung eines Fachverbandes) repräsentiert sind.

Ebene 1: Auswahl der ÖNACE 08-Abteilungen und der KV

Der Endbestand, welcher die final ausgewählten ÖNACE 08-Abteilungen und KV umfasst, wurde in drei Schritten erzeugt.

Schritt 1: Im ersten Schritt fand die Auswahl der ÖNACE 08-Abteilungen für den Endbestand statt. Hierfür wurden die Abteilungen jedes Fachverbandes nach der Beschäftigtengröße gereiht. In Tabelle 11 ist dies am Beispiel des Fachverbandes der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbetriebe zu sehen. Es wurden dann so viele ÖNACE 08-Abteilungen ausgewählt, bis mindestens 75 % (Grundregel) der Angestellten bzw. Arbeiter:innen des gesamten Fachverbandes repräsentiert waren. Im Nicht-Wirtschaftskammer-Bereich wurde jede ÖNACE 08-Abteilung wie ein eigener Fachverband, also als eigene Einheit, behandelt.

Die Beschäftigtenzahlen stammen aus den HV-Daten des UR. Im Beispiel in Tabelle 11 wurden die Abteilungen 25, 28 und 33 ausgewählt. Damit sind 78,2 % des Fachverbandes der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbetriebe repräsentiert, die Grundregel wurde somit erfüllt. Diese Vorgehensweise wurde für alle Fachverbände durchgeführt. ÖNACE 08-Abteilungen, die nicht ausgewählt wurden, wurden anteilsmäßig bei den anderen ÖNACE 08-Abteilungen desselben Fachverbandes mitgewichtet.

Tabelle 11: Auswahl der ÖNACE 08-Abteilungen im Fachverband der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbetriebe

WK-FV 2015	ÖNACE 08-Abteilung	Angestellte	Anteil am FV in %	Anteil am FV in % summiert	Ausgewählte ÖNACE 08-Abteilung
1100	25	6043	47,4	47,4	25
1100	28	2911	22,8	70,2	28
1100	33	1027	8,0	78,2	33
1100	43	968	7,6	85,8	
1100	29	346	2,7	88,5	
1100	27	246	1,9	90,4	
1100	41	221	1,7	92,2	
1100	46	196	1,5	93,7	
1100	32	164	1,3	95	
1100	24	138	1,1	96,1	
1100	31	90	0,7	96,8	
1100	71	78	0,6	97,4	
1100	95	75	0,6	98	
1100	47	43	0,3	98,3	
1100	42	40	0,3	98,6	
1100	78	33	0,3	98,9	
1100	18	33	0,3	99,1	
1100	22	22	0,2	99,3	
1100	1	10	0,1	99,4	
1100	26	9	0,1	99,5	
1100	72	9	0,1	99,5	
1100	30	8	0,1	99,6	
1100	64	7	0,1	99,6	
1100	74	6	0,1	99,7	
1100	73	6	0	99,7	
1100	68	5	0	99,8	
1100	20	4	0	99,8	
1100	82	4	0	99,8	
1100	23	3	0	99,9	
1100	49	3	0	99,9	
1100	16	3	0	99,9	
1100	66	2	0	99,9	
1100	81	2	0	99,9	

WK-FV 2015	ÖNACE 08-Abteilung	Angestellte	Anteil am FV in %	Anteil am FV in % summiert	Ausgewählte ÖNACE 08-Abteilung
1100	13	1	0	100	
1100	62	1	0	100	
1100	45	1	0	100	
1100	63	1	0	100	
1100	70	1	0	100	
1100	93	1	0	100	
1100	96	1	0	100	
1100	**-**	**12 762**	**Summe**		

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Schritt 2: Parallel hierzu wurden im zweiten Schritt nach derselben Grundregel Kollektivverträge pro Fachverband und ÖNACE 08-Abteilung ausgewählt.

Die KV wurden von den Unternehmen in der Tariflohnindex-Erhebung befüllt. Die Beschäftigtenzahlen dieser Datenbank stammen somit aus der Erhebung. Über das UR können die Unternehmen einem Fachverband und einem ÖNACE-Code zugeordnet werden. Über diese Verschränkung der Informationen war es möglich festzustellen, welche KV in welchen Fachverbänden und Branchen angewendet werden.

In Tabelle 12 wird dieses Auswahlverfahren wieder am Beispiel des Fachverbandes der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbetriebe dargestellt. Für jede FV-ÖNACE 08-Kombination wurde bis zum Erreichen der 75 % Regel KV ausgewählt.

In der Kombination FV 1100 und ÖNACE 08-Abteilung 16 gibt es z. B. nur den KV Handelsangestellte im Allgemeinen Groß- und Kleinhandel, allerdings ist diese Kombination relativ gering besetzt.

In der Kombination FV 1100 und ÖNACE 08-Abteilung 33 gab es hingegen zwei angewandte KV (Metallgewerbe Angestellte und Handelsangestellte im Allgemeinen Groß- und Kleinhandel). Da der KV Metallgewerbe hier mit einer Abdeckung von 69,4 % in dieser Kombination unter der Grundregel von 75 % lag, wurde auch der KV Handelsangestellte im Allgemeinen Groß- und Kleinhandel ausgewählt.

Dieses Verfahren wurde sowohl für Angestellte als auch für Arbeiter:innen in jeder FV-ÖNACE 08-Kombination angewandt. Die Beschäftigten der nicht ausgewählten KV wurden auf ihrer FV-ÖNACE 08-Ebene mitgewichtet.

Tabelle 12: Auswahl der KV im Fachverband der Sanitär-, Heizungs- und Lüftungsbetriebe

WK-FV 2015	ÖNACE 08-Abteilung	KV	Angestellte gewichtet	Angestellte gewichtet summiert	Anteil FV/ÖNACE in %	Anteil FV/ÖNACE in % summiert
1100	16	Handelsangestellte	126	126	100	100
1100	24	Metallgewerbe	138	138	100	100
1100	25	Metallgewerbe	5804	6827	85	85
1100	25	FMMI Mindestlohntabelle	1023	6827	15	100
1100	28	Metallgewerbe	3911	5288	74	74
1100	28	FMMI Mindestlohntabelle	970	5288	18	92
1100	28	Handelsangestellte	407	5288	8	100
1100	29	Metallgewerbe	201	201	100	100
1100	31	Metallgewerbe	281	281	100	100
1100	33	Metallgewerbe	426	614	69	69
1100	33	Handelsangestellte	188	614	31	100
1100	41	Metallgewerbe	30	30	100	100
1100	43	Metallgewerbe	962	1088	88	88
1100	43	Handelsangestellte	126	1088	12	100
1100	46	Handwerk und Gewerbe	333	333	100	100
1100	47	Metallgewerbe	104	104	100	100

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Abweichungen von der Grundregel

Aus indexökonomischen Gründen war es sinnvoll, ein sogenanntes Maximumkriterium (siehe Tabelle 13) zu definieren, das die absolute Anzahl der auszuwählenden KV beschränkt. Dieses Kriterium kam in einigen kleineren Fachverbänden zum Tragen, in denen die Zahl der Beschäftigten so niedrig war, dass eine zusätzliche Auswahl eines KVs nur sehr wenig Beschäftigte repräsentiert hätte und daher nicht mehr gerechtfertigt werden konnte. Bei 26 FV und 65 ausgewählten KV wurde das Maximumkriterium angewandt.

Tabelle 13: Maximumkriterium auf KV-Ebene – Unternehmen

Beschäftigte je FV	Anzahl der auszuwählenden KV
Bis 1 999	1
2 000–3 999	2
4 000–7 999	3
8 000–11 999	4

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Schritt 3: Im letzten Schritt floss die jeweilige Auswahl der ersten beiden Schritte zusammen. Den im ersten Schritt ausgewählten FV-ÖNACE 08-Abteilungen aus dem UR wurden nun die ausgewählten KV aus dem zweiten Schritt hinzugespielt. Wenn über das Auswahlprozedere in den UR-Daten eine ÖNACE 08-Abteilung ausgewählt wurde, die keine Werte in den Erhebungsdaten aufweisen konnte, dann wurde sie bei den anderen Abteilungen desselben Fachverbandes mitgewichtet.

Das Resultat des letzten Schrittes war die Enddatenbank mit dem Endgewicht.

Ebene 2: Auswahl der Lohn- und Gehaltspositionen

Auf der Ebene der Lohn- und Gehaltspositionen erfolgte die Auswahl ebenfalls primär nach dem Kriterium der Beschäftigungsstärke. Jedoch wurde bei der Auswahl auf die verschiedenen Beschäftigungs- bzw. Verwendungsgruppen eines KVs Rücksicht genommen. Das heißt, es wurden jeweils die beschäftigungsstärksten Lohn- und Gehaltspositionen je Beschäftigungs- bzw. Verwendungsgruppe ausgewählt, bis mindestens 75 % aller Beschäftigten des ausgewählten KVs repräsentiert waren. Durch Berücksichtigung der Beschäftigungsgruppen wurde, im Unterschied zur Vorgangsweise zur alleinigen Berücksichtigung der Beschäftigtenstärke, eine einseitige Auswahl vermieden und es wurden auch kleinere, zum Teil höher bezahlte Kategorien, einbezogen.

In vielen Fällen waren die Positionen jedoch so diversifiziert besetzt, d. h. die Beschäftigten waren auf sehr viele Lohn- und Gehaltspositionen verteilt, dass es nicht sinnvoll gewesen wäre, das 75 %-Kriterium zu erreichen, da dadurch zu viele Indexpositionen ausgewählt worden wären. Hier kam ebenfalls ein Maximumkriterium zum Tragen, das auf absolute Beschäftigtenzahlen beruhte (siehe Tabelle 14).

Tabelle 14: Absolutes Maximumkriterium bei der Auswahl der Indexpositionen (Unternehmen)

Beschäftigte je KV	Anzahl der auszuwählenden Indexpositionen
Bis 499	1
500–999	2
1 000–1 999	3
2 000–3 999	4
4 000–5 999	5
6 000–8 999	6
9 000–11 999	7
12 000–14 999	8
Über 15 000	9

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Inhaltliche Abweichungen vom Auswahlschema

Bei einer einseitigen Auswahl auf Ebene der Biennalstufen, d. h. falls zum Beispiel nur die untersten und somit jüngsten Verwendungsgruppenjahre ausgewählt wurden, erfolgte eine Zusatzauswahl. Entweder wurde eine zusätzliche Berufsgruppe aus einer unterrepräsentierten Biennalstufe ausgewählt oder es wurde für eine bereits ausgewählte Verwendungsgruppe eine zusätzliche Biennalstufe dazugewählt, um diese Gruppe besser über die einzelnen Stufen zu streuen. Kriterium dabei war hauptsächlich die Beschäftigungsstärke, aber es spielten auch inhaltliche Überlegungen eine Rolle.

Umgekehrt wurden teilweise auch weniger Indexpositionen, als laut der Regel vorgegeben, ausgewählt, wenn davon auszugehen war, dass mit den bisher ausgewählten Indexpositionen der KV genügend repräsentiert bzw. diversifiziert war.

Mitgewichtungen

In einem nächsten Schritt war es notwendig, nicht ausgewählte Lohn- und Gehaltspositionen mit den ausgewählten Indexpositionen eines KVs mitzugewichten. Im Beispiel in Tabelle 15 mussten alle nicht ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen den neun ausgewählten Indexpositionen nach bestimmten Kriterien hinzugefügt werden.

Kriterien für die Mitgewichtung:

- Grundsätzlich wurden Beschäftigte in nicht ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen einer Verwendungsgruppe mit der jeweilig ausgewählten Indexposition derselben Verwendungsgruppe mitgewichtet. Die Entwicklung der nicht ausgewählten Positionen wird also mit jener der ausgewählten mitrepräsentiert. In Tabelle 15 werden z. B. alle grau hinterlegten Felder der Kategorie M1-Meister mit der fettgedruckten Indexposition M1/P1 nach dem 10. Jahr mitgewichtet.
- War es notwendig, ganze Verwendungsgruppen mitzugewichten bzw. eine Verwendungsgruppe auf mehrere ausgewählte Indexpositionen derselben Gruppe aufzuteilen, so erfolgte die Aufteilung meist nach Lohnhöhe. So wurden in Abbildung 7 für die Berufsgruppe A3 die Indexpositionen A3 nach dem 10. Jahr und A3 nach dem 2. Jahr ausgewählt. Die restlichen A3-Positionen wurden nun nach Lohnhöhe auf diese beiden Indexpositionen aufgeteilt. Die nicht repräsentierte Berufsgruppe A1 wird mit der Indexposition A2 mitgewichtet, wobei hier ebenfalls nach Lohnhöhe vorgegangen wurde.

  Bei den KV für Arbeiter:innen spielte zusätzlich ein Qualifikationskriterium eine Rolle. Um eine kohärente Zuordnung zu den Indexreihen Hilfsarbeiter:innen (HA) – Angelernte Arbeiter:innen (AA) – Facharbeiter:innen (FA) möglich zu machen, wurde gegebenenfalls vom Kriterium der Lohnhöhe abgewichen und nach Qualifikation zugeordnet. Das heißt, es wurden zum Beispiel nicht ausgewählte Lohnpositionen der Facharbeiter:innen mit ausgewählten FA-Lohnpositionen mitgewichtet, auch wenn dies bei Berücksichtigung der Lohnhöhe nicht geschehen wäre.

Abbildung 7: Beispiel für Mitgewichtung

Gehaltsschema	A 1	A 2	A 3	A 4	A 5	M1 / P1	M2 /P2	HP/OM
im 1. und 2. Jahr	1.243,00	1.486,00	1.905,00	**2.715,00**	3.829,00	2.223,00	2.366,00	2.626,00
nach dem 2. Jahr	1.297,00	1.559,00	**2.002,00**	2.859,00	3.972,00	2.310,00	2.461,00	2.732,00
nach dem 4. Jahr	1.352,00	**1.631,00**	2.099,00	3.004,00	4.115,00	2.397,00	2.557,00	2.839,00
nach dem 6. Jahr	1.405,00	1.705,00	2.196,00	3.148,00	4.258,00	2.483,00	2.651,00	2.945,00
nach dem 8. Jahr	1.459,00	1.778,00	2.294,00	3.293,00	**4.401,00**	2.569,00	2.747,00	3.051,00
nach dem 10. Jahr	1.514,00	1.850,00	**2.391,00**	**3.437,00**		**2.657,00**	**2.842,00**	**3.157,00**

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Beispiele zur Veranschaulichung des gesamten Auswahl- und Mitgewichtungsprozesses

Auswahlbeispiel 1:

Vor der Auswahl der Indexpositionen wurden die Lohn- und Gehaltspositionen der Gehaltstabelle des ausgewählten KVs nach der Beschäftigtenzahl gereiht, beginnend mit der stärksten Besetzung. Es wird nun im Normalfall von jeder Verwendungsgruppe nur die beschäftigungsstärkste ausgewählt, gefolgt von der beschäftigungsstärksten nächsten Verwendungsgruppe, bis 75 % der Beschäftigten des ausgewählten KVs repräsentiert waren. Bei Arbeiter:innen war dieses Auswahlverfahren nur bedingt möglich, da hier oft keine vergleichbare zweidimensionale Gehaltstabellenmatrix vorhanden war, sondern die Gehaltstabelle sehr häufig nach der Qualifikation der Arbeiter:innen gereiht ist.

Im Beispiel in Abbildung 8 sieht man auf der linken Tabellenseite die Auswahl für den KV der Arbeitskräfteüberlasser. Um 75 % der Beschäftigten in diesem KV abzudecken, wären theoretisch die drei beschäftigungsstärksten Lohn- und Gehaltspositionen notwendig. Und da diese drei größten Positionen (grün hinterlegt) zufällig jeweils eine qualifizierte, einer ungelernte und einer angelernte Gruppe sind, konnten diese in dem Fall auch so ausgewählt werden und stellvertretend für die verbliebenen Positionen stehen.

Abbildung 8: Beispiel KV Arbeitskräfteüberlasser – Arbeiter:innen

Auswahl				Mitgewichtung	
Lohn- und Gehaltsposition	Arbeiter:innen gewichtet	Summe je KV	Auswahl endgültig	Gruppierte Auswahl	Summe inkl. Mitgewichtung
BG D Facharbeiter	14 251	48 690	x	1	15 202
BG A Ungelernter Arbeitnehmer	13 684	48 690	x	2	13 684
BG B Angelernter Arbeitnehmer	13 653	48 690	x	3	19 804
BG C Qualifizierter Arbeitnehmer	6 152	48 690		3	19 804
BG E Qualifizierter Facharbeiter	573	48 690		1	15 202
BG F Techniker	377	48 690		1	15 202

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Nun wurden alle nicht ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen in Abbildung 8 (rechte Tabellenseite) den drei ausgewählten Indexpositionen (farbig hinterlegt) nach den oben genannten Kriterien hinzugefügt. Die Summe der drei ausgewählten Positionen inkl. Mitgewichtung entspricht am Ende dem Gesamtgewicht (Summe je KV).

Auswahlbeispiel 2:

Beim KV für Arbeiter:innen im Eisen- und metallverarbeitenden Gewerbe sieht das etwas anders aus (siehe Abbildung 9). Hier konnten nicht einfach die beschäftigungsstärksten Positionen ausgewählt werden, da diese zu wenig diversifiziert waren. Daher wurde bspw. auch Lohn- und Gehaltsposition Lohngruppe 1 ausgewählt, welche eigentlich ein niedrigeres Beschäftigungsgewicht hat, aber zur Heterogenität der Auswahl beiträgt.

Da die verbliebenen Lohngruppen gut zu den ausgewählten Lohngruppen passen, mussten hier nur vier Lohn- und Gehaltspositionen ausgewählt werden, um den KV repräsentativ darzustellen. Zudem ist dies einer der wenigen KV, wo aus inhaltlichen Gründen gegen die 75 %-Regel verstoßen wurde. Durch die Auswahl wurden ca. 70 % abgedeckt.

Abbildung 9: Beispiel Eisen- und metallverarbeitendes Gewerbe – Arbeiter:innen

Auswahl				Mitgewichtung	
Lohn- und Gehaltsposition	Arbeiter:innen gewichtet	Summe je KV	Auswahl endgültig	Gruppierte Auswahl	Summe inkl. Mitgewichtung
Lohngruppe 3	53 762	136 315	x	1	72 014
Lohngruppe 2	18 252	136 315		1	72 014
Lohngruppe 7	10 699	136 315	x	2	19 616
Lohngruppe 4	10 063	136 315	x	3	14 553
Lohngruppe 6	8 916	136 315		2	19 616
Lohngruppe 1	6 902	136 315	x	4	10 027
Lehrlinge: 2. Lehrjahr	5 478	136 315		L	20 107
Lehrlinge: 1. Lehrjahr	5 409	136 315		L	20 107
Lehrlinge: 3. Lehrjahr	5 229	136 315		L	20 107
Lohngruppe 5	4 489	136 315		3	14 553
Lehrlinge: 4. Lehrjahr	3 990	136 315		L	20 107
Lohngruppe Techniker	3 125	136 315		4	10 027

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Bei der Mitgewichtung werden wieder die nicht-ausgewählten Positionen nach den Mitgewichtungskriterien auf die vier ausgewählten verteilt. Da Lehrlinge im TLI nicht inkludiert sind, fließen sie auch nicht in das Gesamtgewicht mit ein.

Auswahlbeispiel 3:

Im nächsten Beispiel wird die Auswahl im Angestellten-KV für die IT dargestellt (siehe Abbildung 10). Bei den Angestellten war die Auswahl, wie oben beschrieben, etwas komplexer.

In diesem Beispiel war die laut Maximumkriterium höchste Anzahl von neun Indexpositionen notwendig, um die Repräsentativität des KVs im TLI 16 zu gewährleisten. Denn einerseits musste auf die Tätigkeitsfamilie sowie auf die Vorrückungsstufe Rücksicht genommen werden und andererseits waren die Gehaltsunterschiede zwischen den einzelnen Gruppen recht hoch. Nur durch eine Auswahl vieler Indexpositionen wurde man dieser Heterogenität gerecht.

Abbildung 10: Beispiel IT-KV Angestellte

Auswahl				Mitgewichtung	
Lohn- und Gehaltsposition	Angestellte gewichtet	Summe je KV	Auswahl endgültig	Gruppierte Auswahl	Summe inkl. Mitgewichtung
Erfahrungsstufe - ST2	12172	58360	x	1	12172
Erfahrungsstufe - ST1	9843	58360	x	2	16913
Regelstufe - ST1	7070	58360		2	16913
Einstiegsstufe - ST1	6482	58360	x	3	7218
Regelstufe - ST2	4992	58360		4	7283
Erfahrungsstufe - AT	2786	58360	x	5	5343
Regelstufe - AT	2557	58360		5	5343
Einstiegsstufe - AT	2465	58360		6	3669
Erfahrungsstufe - LT	2113	58360	x	7	2113
Einstiegsstufe - ST2	2097	58360	x	4	7283
Berufseinsteiger - AT	1204	58360	x	6	3669
Regelstufe - LT	766	58360	x	8	1254
Regelstufe - ZT	766	58360	x	9	2165
Berufseinsteiger - ST1	736	58360		3	7218
Einstiegsstufe - ZT	726	58360		9	2165
Erfahrungsstufe - ZT	424	58360		9	2165
Berufseinsteiger - LT	284	58360		8	1254
Berufseinsteiger - ZT	249	58360		9	2165
Einstiegsstufe - LT	204	58360		8	1254
Berufseinsteiger - ST2	194	58360		4	7283
Lehrlinge: 4. Lehrjahr	127	58360		L	230
Lehrlinge: 2. Lehrjahr	70	58360		L	230
Lehrlinge: 1. Lehrjahr	18	58360		L	230
Lehrlinge: 3. Lehrjahr	16	58360		L	230

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Die Mitgewichtung wirkt in diesem Fall unübersichtlicher, aber auch hier werden die verbliebenen Lohn- und Gehaltspositionen auf die diesmal neun ausgewählten verteilt.

Spezialfall Bundessparte Industrie

Um eine möglichst hohe Respondentenentlastung zu erreichen, wurde die Bundessparte Industrie nicht in die Unternehmenserhebung aufgenommen. Die notwendigen Informationen für die Revision des Tariflohnindex kamen für diesen Bereich aus der Erhebung der Wirtschaftskammer (Lohn- und Gehaltsstatistiken der Industrie). Die Auswahl in der Bundessparte Industrie erfolgte dennoch nach dem gleichen Auswahlschema wie in den anderen Wirtschaftsbereichen. Grundlage für die Auswahl waren Detailauswertungen der Wirtschaftskammer.

Gewichtungsprozess

Nach der Auswahl der Indexrepräsentanten war es in einem nächsten Schritt notwendig, die Beschäftigtendaten des Mengengerüsts mit den Indexpositionen zu verbinden. Das heißt, alle Beschäftigten des Mengengerüsts mussten auf die ausgewählten Indexpositionen aufgeteilt werden. Dies erfolgte in einem mehrstufigen Gewichtungsprozess (siehe Abbildung 8).

Ausgangspunkt des Gewichtungsprozesses im marktwirtschaftlichen Bereich stellten die HV-Daten des Unternehmensregisters auf Ebene der Fachverbände der Wirtschaftskammer dar bzw. in einem nächsten Gliederungsschritt nach Fachverbänden und nach ÖNACE 08-Abteilungen („Wirtschaftsbereiche“). Auf Basis der Erhebungen von Statistik Austria bzw. der Wirtschaftskammer wurden für bestimmte Wirtschaftsbereiche Kollektivverträge und in weiterer Folge Indexpositionen ausgewählt. Da nicht für alle ÖNACE 08-Abteilungen eines Fachverbandes KV ausgewählt wurden, mussten in einem ersten Schritt die Beschäftigten eines Fachverbands auf die repräsentierten Wirtschaftsbereiche aufgeteilt werden.

Im Beispielfall werden die 19 831 Angestellten des gesamten Fachverbandes Baugewerbe auf die Wirtschaftsbereiche 1010/41, 1010/71 und 1010/43 aufgeteilt. Die Beschäftigten der nicht ausgewählten ÖNACE 08-Abteilungen werden proportional auf die Repräsentanten des Wirtschaftsbereichs verteilt. Die Quelle aller Beschäftigtenzahlen in diesem Gewichtungsschritt waren die bereinigten HV-Daten des UR. Das Ergebnis dieses Schrittes ist beispielsweise ein „Gewicht“ von 11 176 Angestellten im Wirtschaftsbereich 1010/41.

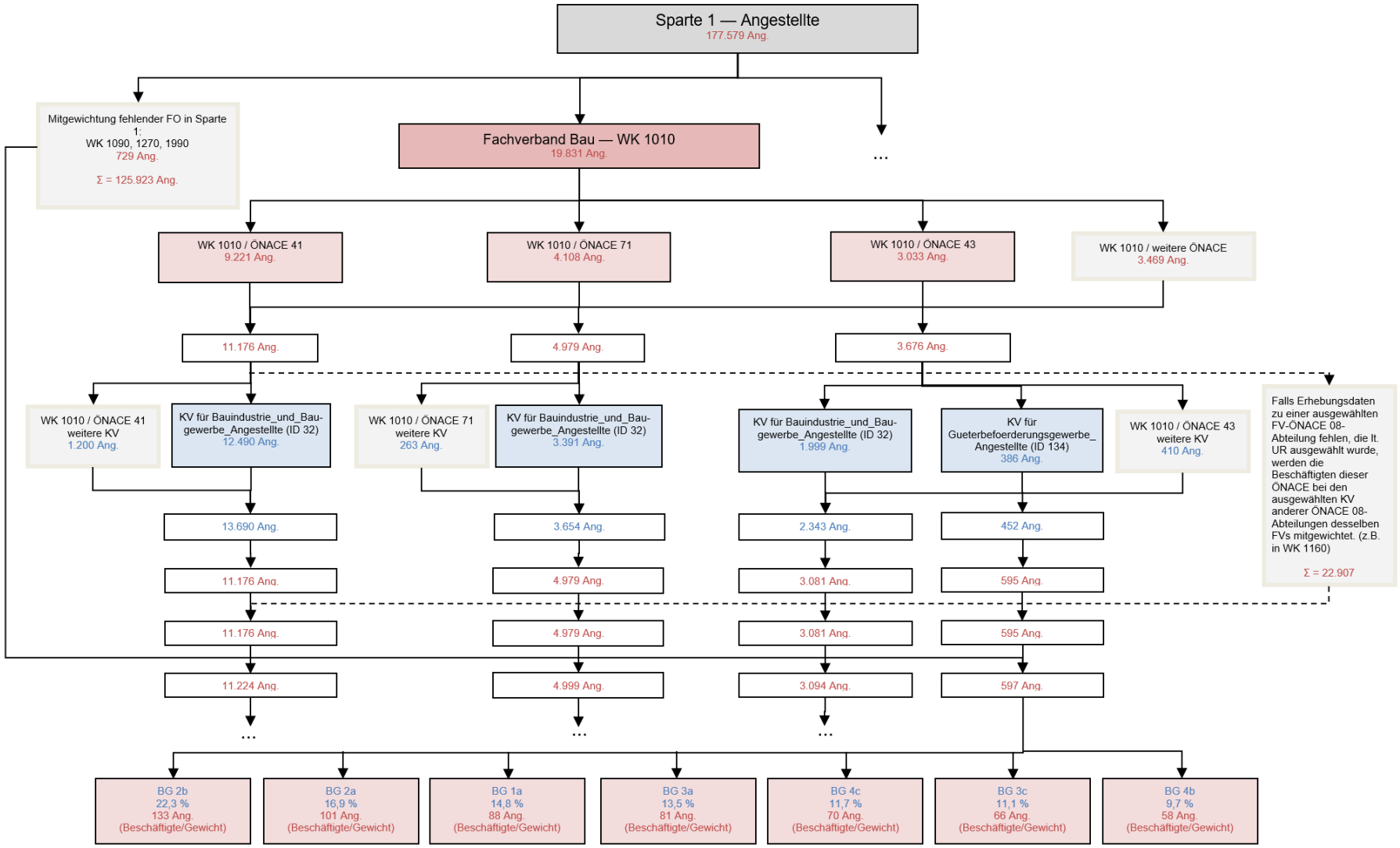
Im nächsten Schritt wurde dieses Gewicht auf die ausgewählten Kollektivverträge im Verhältnis der Beschäftigten der jeweiligen KV aufgeteilt. Im Beispielfall wurde nur ein repräsentativer KV für den Wirtschaftsbereich 1010/41 ausgewählt und zwar der KV für Angestellte der Bauindustrie und des Baugewerbes, von dem laut TLI-Erhebung 12 490 Angestellte betroffen sind. Dieser erhält somit 100 % des Gewichts dieses Wirtschaftsbereichs 1010/41 (d. s. 11 176 Angestellte). Für die ÖNACE 08-Abteilung 43 werden zwei KV ausgewählt. Das entsprechende Gewicht von 3 676 Angestellten teilt sich aliquot anhand der TLI-Erhebung auf, wobei die Angestellten der nicht ausgewählten KV in diesem Wirtschaftsbereich 1010/43 mitgewichtet werden.

Falls Erhebungsdaten zu einem Wirtschaftsbereich fehlen, der lt. UR ausgewählt werden würde, wird das berechnete Gewicht dieses Wirtschaftsbereichs bei den ausgewählten KV anderer ÖNACE 08-Abteilungen in diesem Fachverband mitgewichtet. Dies ist beispielsweise in WK 1160 der Fall, wo drei der vier ausgewählten ÖNACE 08-Abteilungen bei der einzigen aus TLI-Erhebungsdaten verfügbaren ÖNACE 08-Abteilung mitgewichtet werden müssen.

Eine weitere Adaption des Gewichts findet auf Grund jener Fachverbände statt, die über gar keine Erhebungsdaten verfügen. Diese Beschäftigten (Angabe lt. UR) werden über die ausgewählten KV anderer Fachverbände derselben Sparte verteilt. Auch hier geschieht die Aufteilung proportional zum bestehenden Verhältnis der Gewichte.

Im letzten Schritt wird das Gewicht des KVs auf die ausgewählten Indexpositionen dieses KVs verteilt. Die Aufteilung erfolgt ebenfalls verhältnismäßig nach Beschäftigtenzahlen, wobei etwaige Mitgewichtungen berücksichtigt werden. Quelle für diese Beschäftigtenzahlen ist die TLI-Erhebung. Im Beispielfall wurde für WK 1010/43 die Auswahl der Indexpositionen des KVs Güterbeförderungsgewerbe dargestellt. Durch Auswahl und Mitgewichtungen wurden 22,3 % der Beschäftigten des KVs auf die Indexposition „Beschäftigungsgruppe 2: Angestellte mit einschlägiger Lehr- oder Schulausbildung mit mehr als fünf bis zu zehn Berufsjahren“ gewichtet. Diese Position erhält somit 22,3 % des gesamten KV-Gewichts dieses Wirtschaftsbereichs (insg. 597 Angestellte) und hat schlussendlich ein „Endgewicht“ von 133 Angestellten.

Abbildung 11: Darstellung des Gewichtungsablaufs beispielhaft für den Wirtschaftsbereich 1010



Q: STATISTIK AUSTRIA.

Mitgewichtung von Fachverbänden

Es konnten nicht für alle Fachverbände der Wirtschaftskammersystematik KV bzw. Indexpositionen ausgewählt werden. Die nicht ausgewählten Fachverbände wurden auf alle anderen (ausgewählten) Fachverbände der jeweiligen Bundessparte aufgeteilt und somit mit der Entwicklung der jeweiligen Bundessparte mitgewichtet. Diese Aufteilung erfolgte jeweils für Angestellte und Arbeiter:innen getrennt und erfolgte anteilsmäßig nach den Beschäftigtenzahlen der ausgewählten Fachverbände.

Auswahl & Gewichtung im öffentlichen Bereich

Im öffentlichen Bereich wurde bei der Auswahl vom bisher beschriebenen Ablauf etwas abgewichen. Da in diesem Bereich einheitlichere Lohn- und Gehaltserhöhungen auftreten, konnte die Auswahl auch weniger differenziert als im privatwirtschaftlichen Bereich ablaufen. Zu diesem Zweck wurde das Maximumkriterium für den öffentlichen Bereich erhöht. Das heißt, es wurden weiterhin für jede relevante Gehaltstabelle (Verwendungsgruppe) Indexpositionen ausgewählt, jedoch wurde deren absolute Zahl weiter eingeschränkt.

Die Erhöhung des Maximumkriteriums erfolgte jeweils spezifisch für Bund bzw. Länder und Gemeinden, um eine indexökonomische Erstellung des Tariflohnindex zu gewährleisten.

Tabelle 15: Absolutes Maximumkriterium bei der Auswahl der Indexpositionen für den Bund

Beschäftigte je KV	Anzahl der auszuwählenden Indexpositionen
Bis 1 999	1
2 000–3 999	2
4 000–5 999	3
6 000–8 999	4
9 000 und mehr	5

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Tabelle 16: Absolutes Maximumkriterium bei der Auswahl der Indexpositionen für die Bundesländer und die Gemeinden

Beschäftigte je KV	Anzahl der auszuwählenden Indexpositionen
Bis 2 999	1
3 000–5 999	2
6 000–9 999	3
10 000 und mehr	4

Q: STATISTIK AUSTRIA.

Vorgangsweise beim Bund

Jede relevante Berufsgruppe (VB v, VB h, Beamte allg. Verwaltung, Richter etc.) wurde wie ein eigener KV betrachtet und dementsprechend wurden Indexpositionen dieser „KV“ nach der 75 %-Regel bzw. dem Maximumkriterium ausgewählt. Kleinere, weniger relevante Berufsgruppen wurden nicht ausgewählt, sondern mitgewichtet.

Das Kriterium bei der Auswahl stellte wiederum die Beschäftigtenstärke der Lohn- bzw. Gehaltspositionen dar. Außerdem wurden bei der Auswahl ebenso wie in der Privatwirtschaft verschiedene Entlohnungsgruppen berücksichtigt.

Vorgangsweise bei den Bundesländern

Für jedes Bundesland wurden eigene Indexpositionen analog zur Vorgangsweise beim Bund ausgewählt. Der einzige Unterschied bestand darin, dass nicht jede relevante Berufsgruppe als eigener KV betrachtet und davon Indexpositionen ausgewählt wurden, sondern das innerhalb von „Berufssparten“ (Verwaltung, Lehrer, Krankenanstalten) die jeweils relevantesten Berufs-gruppen in einem ersten Schritt mittels 75 %-Regel ausgewählt wurden (vergleichbar der Auswahl innerhalb der Wirtschaftsbereiche im privatwirtschaftlichen Bereich). In einem zweiten Schritt wurden innerhalb der ausgewählten Berufsgruppen Indexpositionen ausgewählt. Dadurch konnte die Auswahl einerseits differenziert und andererseits in einem sinnvollen Größenrahmen (d. h. angemessene Anzahl der Positionen) erfolgen.

Vorgangsweise bei den Gemeinden

Die Gemeinden wurden, anders als der Bund und die Länder, gemeinsam mit den Unternehmen erhoben. Bei der Auswahl der Lohn- und Gehaltspositionen für die Gemeinden wurden, aufgrund der Ähnlichkeit, trotzdem die Kriterien wie beim Bund und den Ländern angewandt.

Die Auswahl der Indexpositionen erfolgte für die Gemeinden jedes Bundeslandes getrennt. Innerhalb des Bundeslandes wurden die Landeshauptstädte, falls möglich, getrennt ausgewählt und gewichtet. Die restlichen Gemeinden wurden pro Bundesland gemeinsam gewichtet.

Bei der Auswahl von Indexpositionen für die Gemeinden wurde im Unterschied zu Bund und Bundesländer die jeweilige Auswahleinheit (z. B. Landeshauptstadt oder die restlichen Gemeinden eines bestimmten Bundeslandes) als KV definiert, um die Anzahl der ausgewählten Positionen weiter einzuschränken. Die Auswahl der Indexpositionen erfolgte praktisch ausschließlich nach dem Maximumkriterium. Die Kriterien bei der Auswahl waren gleich wie beim Bund und den Bundesländern (Beschäftigtenstärke in verschiedenen Verwendungsgruppen).

ÖNACE 2008-Zuordnung

Die ÖNACE-Zuordnung der jeweiligen Einheiten bzw. Teilbereiche erfolgte nach Tätigkeitsbereich (Bsp. Lehrkräfte zur ÖNACE-Abteilung 85).

2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Bei der Auswahl der Indexpositionen wurde durch ein detailliertes Auswahl- und Gewichtungs-verfahren eine breite Streuung der Indexpositionen über Verwendungsgruppen, Verwendungsgruppenjahre und damit zusammenhängend über die Lohnhöhe garantiert (siehe Abschnitt 2.2.6).

Durch ein zweistufiges Gewichtungsverfahren (Aggregatdaten aus internen Registern bzw. Verwaltungs-daten und Daten zur Verteilung der Beschäftigten aus Erhebungen) konnte eine genaue Gewichtung des TLI vorgenommen werden.

Qualitätssichernde Maßnahmen bei den Erhebungen:

- Für inhaltliche und technische Fragen zur Unternehmenserhebung stand eine kostenlose telefonische Hotline zur Verfügung.
- Die Erhebungen wurden vom ÖGB und der WKO unterstützt (Gemeinsames Anschreiben mit Statistik Austria).

Mit einer Expert:innengruppe, welche aus den wichtigsten internen und externen Nutzer:innen bestand, wurde vorab die Vorgehensweise abgesprochen und wichtige Entscheidungen im laufenden Projekt geklärt.

2.3 Publikation (Zugänglichkeit)

2.3.1 Vorläufige Ergebnisse

Laufende Berechnung des TLI

t+15 Tage (siehe Veröffentlichungskalender der Statistik Austria).

[t+15: Ende des Berichtsmonats + 15, d. h. am 15. Tag des dem Berichtsmonat folgenden Monats]

2.3.2 Endgültige Ergebnisse

Laufende Berechnung des TLI

t+105 Tage

Die Vorläufigkeitsdauer des Index beträgt somit 3 Monate. Innerhalb dieser 3 Monate können rückwirkende Kollektivvertragsabschlüsse berücksichtigt werden, darüber hinaus nicht mehr. Ausnahme: Falls für einen Berichtsmonat relevante KV-Abschlüsse bzw. gesetzliche Lohn- und Gehaltsregelungen noch nicht vorliegen, wird die Vorläufigkeitsdauer über die 3 Monate hinweg verlängert und die Eintragungen nachträglich in einer Revision des laufenden TLI durchgeführt (nicht zu verwechseln mit der Revision der Gewichtung alle zehn Jahre).

2.3.3 Revisionen

Die nächste Revision der Gewichtung des TLI sowie der Auswahl der Indexpositionen ist für 2026 geplant.

2.3.4 Publikationsmedien

Website der Statistik Austria

Statistisches Jahrbuch Österreichs

SDDS (Special Data Dissemination Standard) des Internationalen Währungsfonds

2.3.5 Behandlung vertraulicher Daten

Nicht zutreffend

3 Qualität

3.1 Relevanz

Der TLI misst die Entwicklung der kollektivvertraglich bzw. gesetzlich festgelegten Mindestlöhne und -gehälter. Aussagen über Ist-Löhne bzw. deren Veränderungen sind auf Basis des Tariflohnindex nicht möglich. Veränderungen der Beschäftigungsstruktur und der Qualifikation der Beschäftigten haben auf die durch den TLI gemessene Mindestlohnentwicklung keinen Einfluss, da sie auf Basis des Jahres 2016 konstant gehalten werden.

Zur Sicherung der Relevanz des TLI wurde, wie bereits bei der TLI Revision 2006, eine begleitende Expert:innengruppe mit den wichtigsten Nutzer:innen (AK, WKO, WIFO, ÖGB, OeNB und Statistik Austria) hinzugezogen und über den Ablauf des Revisionsprozesses informiert. Definitorische Entscheidungen wurden nur im Einvernehmen mit den Expert:innen getroffen.

Ebenso wurde im Fachbeirat für Sozialstatistik über die Revision des TLI berichtet.

3.2 Genauigkeit

3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Ein von Statistik Austria erstelltes und von der begleitenden Expert:innengruppe evaluiertes Gewichtungs- und Auswahlverfahren (siehe Abschnitt 2.2.6, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden) sichert eine größtmögliche Repräsentativität des TLI. Ergebnis des Auswahlverfahrens ist eine breite Streuung der ausgewählten KV und Indexpositionen (insgesamt 239 KV und 857 Lohn- und Gehaltspositionen) über die abzudeckenden Wirtschaftsbereiche.

Veränderungen von Kollektivverträgen bzw. innerhalb der Kollektivverträge bei Lohn- und Gehaltspositionen können im TLI nur bedingt, über ein eindeutiges Überleitungssystem, nachvollzogen werden. Um die Repräsentativität des TLI zu sichern, sollte deshalb auf regelmäßige Revisionen Wert gelegt werden.

3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte

3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen

Durch die Verwendung von Register- bzw. Verwaltungsdaten konnte eine genaue Abgrenzung der Beschäftigtengewichte erzielt werden. Für eine Beschreibung und Evaluation der verwendeten Datenquellen siehe auch Abschnitt 2.1.3. Eine Beschreibung der durchgeführten Stichprobenerhebungen findet sich in Abschnitt 2.1.6.

3.2.2.2 Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)

Auf der Ebene der Unternehmen umfasst der TLI 16 alle ÖNACE 08-Abschnitte mit Ausnahme von Abschnitt T und U. Ausgeschlossen sind zudem ausländische Unternehmen, da sie keinen Firmenbucheintrag besitzen. Unternehmen mit weniger als fünf Beschäftigten wurden nicht in die Grundgesamtheit aufgenommen (siehe Abschnitt 2.1.3).

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

Für eine Darstellung der Rücklaufquoten bei den durchgeführten Stichprobenerhebungen siehe Tabelle 8 in Abschnitt 2.1.9.

3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler)

Nicht bekannt.

3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler

Für die laufende Fortschreibung des TLI werden relevante Kollektivverträge und gesetzliche Lohn- und Gehaltsregelungen erhoben und die ausgewählten Lohn- und Gehaltspositionen aktualisiert. Eine Kontrolle der Veränderungsrate der Indexpositionen erfolgt durch einen Vergleich mit den jeweiligen Lohn- und Gehaltssteigerungen der KV. Aufarbeitungsfehler können dadurch praktisch zur Gänze vermieden werden.

3.2.2.6 Modellbedingte Effekte

Nicht bekannt.

3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit

Vorläufige Ergebnisse werden sehr aktuell (t+15 Tage) und termingerecht veröffentlicht.

3.4 Vergleichbarkeit

3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit

Mit der neuen Basis 2016 entsteht ein Zeitreihenbruch zum TLI 06, da dem TLI 16 eine andere Verteilung der unselbständig Beschäftigten auf Wirtschaftsbereiche und KV zugrunde liegt. Über Verkettungsfaktoren sind dennoch Zeitreihen bis zum TLI 66 möglich. Mit dem TLI 06 können aufgrund der ähnlichen Struktur weiterhin viele Gliederungsmerkmale des TLI 16 verkettet werden.

3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit

Im internationalen Vergleich stellt der TLI ein österreichisches Spezifikum dar. Es gibt zwar auch in anderen Ländern ähnliche Indizes, allerdings erreichen diese nicht die gesamtwirtschaftliche Repräsentativität des österreichischen TLI.

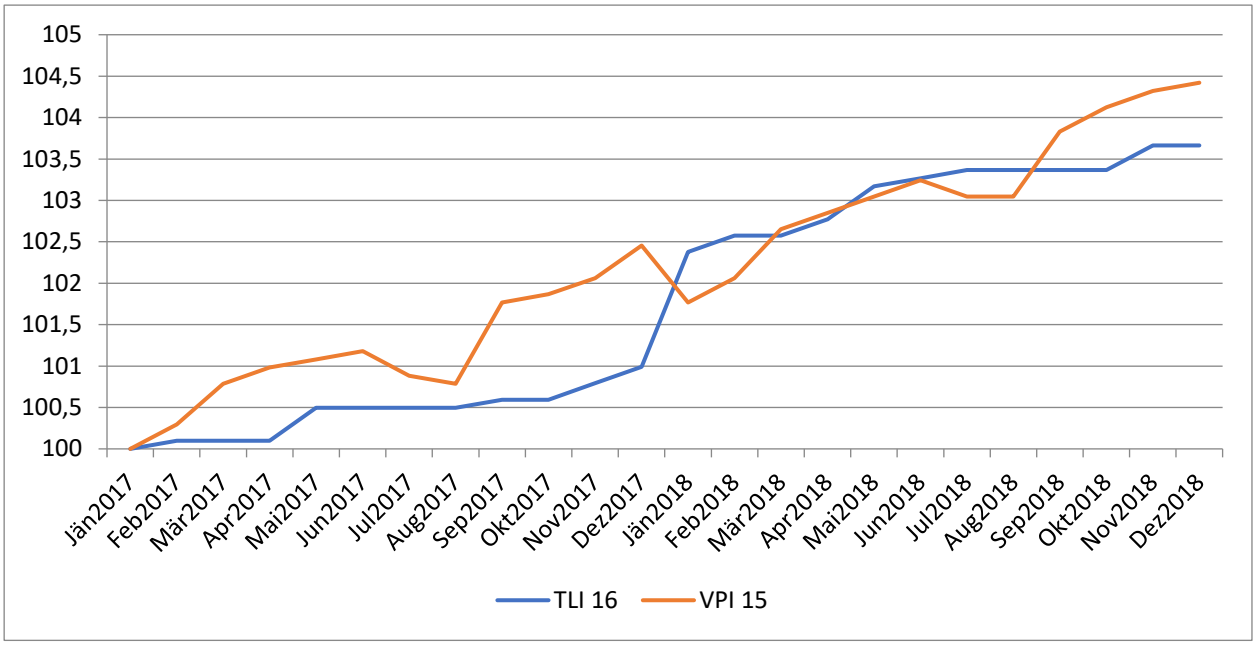
3.4.3 Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien

Nicht zutreffend.

3.5 Kohärenz

Die Einordnung des TLI in das nationale sowie in das europäische statistische System ist schwierig. Eine Vergleichbarkeit ist am ehesten noch mit dem Verbraucherpreisindex (VPI) möglich, da diese beiden Indizes in einer Wechselwirkung zueinander stehen und der VPI für Gehaltsverhandlungen als Hauptindikator für den TLI herangezogen wird. In Abbildung 12 sieht man in einer zweijährigen Betrachtung das Vorlegen des VPI 15 und das Nachziehen des TLI 16 zu Jahresanfang, da hier die meisten Gehaltsabschlüsse in Kraft treten.

Abbildung 12: Veränderungsraten für TLI 16 und VPI 15



Q: STATISTIK AUSTRIA.

4 Ausblick

Die nächste Revision des TLI ist für das Jahr 2026 geplant. Da die österreichische Beschäftigtenstruktur im stetigen Wandel ist, wird Anpassung der Gewichtung an diese Veränderungen in der Wirtschaft weiterhin notwendig sein.

Sollte es innerhalb der zehn Jahre erneut Veränderungen in den Systematiken geben (WK2015 bzw. ÖNACE08), so müsste auch der TLI gegebenfalls, wie zuvor beim TLI06, aktualisiert werden.

5 Glossar

Basisjahr	Jahr in dem alle Reihen des TLI den Wert 100 zugewiesen bekommen (im TLI16 das Jahr 2016).
Gehaltstabelle	Essentieller Bestandteil eines KVs, in dem die Höhe der Löhne bzw. Gehälter für bestimmte KV-Positionen geregelt werden.
Kollektivvertrag	Vertrag zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretungen, in dem Arbeitsbedingungen und Löhne bzw. Gehälter geregelt werden. Im Zusammenhang mit der Beschreibung der Gewichtung werden in diesem Dokument auch gesetzliche Lohn- und Gehaltsregelungen und Mindestlohntarife teilweise unter dem Begriff Kollektivvertrag subsumiert.
KV-Position	Kleinste Einheit im TLI, deren Lohn- bzw. Gehaltsveränderung in den Gehaltstabellen publiziert und im TLI verfolgt wird. Zum Beispiel „Fachkräfte in gehobener Stellung im 1. und 2. Jahr“
Wirtschaftskammer-systematik	Ein Begriff für die Zuordnung von Unternehmen zur Wirtschaftskammer. Die Wirtschaftskammern sind in Sparten organisiert (Gewerbe und Handwerk, Industrie, Handel, Bank und Versicherung, Transport und Verkehr, Tourismus und Freizeitwirtschaft, Information und Consulting). Diese Sparten setzen sich wiederum aus verschiedenen Fachverbänden zusammen.

6 Abkürzungsverzeichnis

AK	Arbeiterkammer
AKOE	Arbeitskostenerhebung der Statistik Austria
BKA	Bundeskanzleramt
FV	Fachverband
HV	Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger
KV	Kollektivvertrag
NACE	„Nomenclature générale des activités économiques dans les communautés européennes“ (Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Union)
ÖGB	Österreichischer Gewerkschaftsbund
ÖNACE	Österreichische Version der NACE
OeNB	Österreichische Nationalbank
UR	Unternehmensregister der Statistik Austria
VB	Vertragsbedienstete
VESTE	Verdienststrukturerhebung der Statistik Austria
VZÄ	Vollzeitäquivalent
WIFO	Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

7 Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen

Neben der Standarddokumentation und den auf der Website der Statistik Austria veröffentlichten Texten, erscheinen jährlich Artikel in den Statistischen Nachrichten über die Entwicklung des TLI im vergangen Kalenderjahr.

8 Anlagen

Gewichtung des Tariflohnindex 16