

Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

Verdienststrukturerhebung 2006

Diese Dokumentation gilt für Berichtszeitraum:
2006

Bearbeitungsstand: **15.10.2009**



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

Inhaltsverzeichnis

1. Zusammenfassung, wichtige Hinweise	3
Vorbemerkung	3
Ziel, Verwendungszweck	3
Gegenstand	4
Datenquellen	4
Datenaufarbeitung	5
Qualität	5
Publikation	6
2. Allgemeine Informationen	6
Statistiktyp	6
Fachgebiet	6
Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt	7
Ziel und Zweck, Geschichte	7
Periodizität	7
Auftraggeber	7
Nutzer	8
Rechtsgrundlage(n)	8
3. Statistische Konzepte, Methodik	8
Gegenstand der Statistik	8
Beobachtungs-/Erhebungseinheiten/Darstellungseinheiten	9
Datenquellen	9
Meldeeinheit/Respondenten	10
Erhebungsform	10
Charakteristika der Stichprobe	10
Erhebungstechnik/Datenübermittlung	11
Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)	11
Teilnahme an der Erhebung	12
Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition	12
Verwendete Klassifikationen	17
Regionale Gliederung der Ergebnisse	17
4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen... 17	17
Datenerfassung	17
Signierung (Codierung)	18
Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen	18
Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)	18
Hochrechnung (Gewichtung)	18
Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden	19
Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen	20
5. Publikation (Zugänglichkeit)	20
Vorläufige Ergebnisse	20
Endgültige Ergebnisse	20
Revisionen	20
Publiziert in:	20
Behandlung vertraulicher Daten	21
6. Qualität	22
6.1. Relevanz	22
6.2. Genauigkeit	22
6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität	22
6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte	22
Qualität der verwendeten Datenquellen	22
Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)	23
Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response)	24
Messfehler (Erfassungsfehler)	25
Aufarbeitungsfehler	25
Modellbedingte Effekte	25
6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität	25
6.4. Vergleichbarkeit	25
6.5. Kohärenz	27

1. Zusammenfassung, wichtige Hinweise

Vorbemerkung

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

In Österreich wurde die Verdienststrukturerhebung 2006 auf Basis der [Verordnung BGBl. II Nr. 66/2007](#) umgesetzt. In die Erhebung einbezogen waren Unternehmen mit 10 und mehr unselbständig Beschäftigten in den Wirtschaftsabschnitten C-K und M-O der ÖNACE 2003.

Die Auswahl der Unternehmen erfolgte mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftstätigkeit gemäß ÖNACE 2003, Region auf der Ebene NUTS 1 und Größe des Unternehmens. Die Auswahl der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens erfolgte durch die Ziehung einer systematischen Zufallsstichprobe, indem abhängig von der Größe des Unternehmens eine bestimmte Anzahl von Beschäftigten im Unternehmen ermittelt wurde. Im Rahmen der Stichprobenziehung wurden rund 11.660 Unternehmen und rund 207.000 unselbständig Beschäftigte ausgewählt.

Die Befragung wurde nach dem Inkrafttreten der nationalen Verordnung vom 20. März 2007 im Zeitraum April bis November 2007 durchgeführt. Bei einer Rücklaufquote von 97,6% leisteten insgesamt 11.380 Unternehmen Angaben zu rund 200.000 Beschäftigten. Bei einer Grundgesamtheit von rund 38.200 Unternehmen und 2,2 Mio. Beschäftigten wurden somit rund 30% der Unternehmen und 9% der Beschäftigten in der Grundgesamtheit durch die Erhebung erfasst.

Die Hochrechnung der Daten erfolgte wie die Stichprobenziehung in mehreren Stufen. Im Sinn der europäischen Verordnung wurde dabei erstmals die Arbeitsstättenebene einbezogen. Zudem wurde die Gewichtung der Beschäftigtendaten nach Geschlecht durchgeführt, da die Verdienststrukturerhebung ab dem Berichtsjahr 2006 einheitlich in der gesamten Europäischen Union als Datenquelle für die Berechnung des EU-Strukturindikators für geschlechts-spezifisches Verdienstgefälle (Gender Pay Gap) herangezogen wird.

Ziel, Verwendungszweck

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

Die Verdienststrukturerhebung trägt damit den Anforderungen infolge der fortschreitenden wirtschaftlichen und politischen Integration der Europäischen Union Rechnung und stellt Grundlageninformationen für Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und anderen institutionellen oder privaten Nutzern zur Verfügung. Damit entspricht die Verdienststrukturerhebung den europäischen und nationalen Verpflichtungen und eröffnet die Möglichkeit, den Einfluss individueller als auch arbeitsmarktbezogener Faktoren auf die Verdienststruktur zu beobachten.

Gegenstand

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

Der Erhebungsbereich der Verdienststrukturerhebung erstreckt sich auf Beschäftigte in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den Abschnitten C-K und M-O der ÖNACE 2003, die zum Stichtag 31.10.2006 wirtschaftlich aktiv waren. Die Verdienststrukturerhebung umfasst somit den gesamten produzierenden Bereich (Abschnitte C-F der ÖNACE 2003) sowie den Dienstleistungsbereich (Abschnitte G-K und M-O der ÖNACE 2003). Die Wirtschaftsabschnitte M-O der ÖNACE 2003 wurden 2006 erstmals erhoben.

Aufgrund des Fehlens des Wirtschaftsabschnitts L „Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung“ wurden Arbeitsstätten (örtliche Einheiten) deren Unternehmen im Unternehmensregister dem Abschnitt L zugeordnet war nicht erfasst. Im Abschnitt M „Unterrichtswesen“ sind dadurch etwa Beschäftigte in öffentlichen Schulen und Kindergärten und im Abschnitt N „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ Beschäftigte in öffentlichen Krankenhäusern nicht in die Erhebung einbezogen.

Datenquellen

Die Erhebung der Merkmale erfolgte in Form einer Kombination von Primär- und Sekundärstatistik. Neben der schriftlichen Befragung der Unternehmen wurden unterschiedliche Register- und Verwaltungsdaten als Datenquelle verwendet. Dies ermöglichte es, im Sinn des [Bundesstatistikgesetzes 2000](#) die Befragung auf jene verpflichtend zu erhebenden Merkmale einzuschränken, die nicht aus administrativen Datenquellen gewonnen werden konnten.

Primärstatistik

Befragung

- Bruttomonatsverdienste
- Bruttomonatsverdienste für Mehr- und Überstunden
- Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit
- Zahl der bezahlten Arbeitsstunden
- Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden
- Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung
- Art des Arbeitsvertrages
- Beruf
- Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen
- Urlaubsanspruch
- Arbeitsstätte
- Eigentumsverhältnisse des Unternehmens
- Art des Kollektivvertrages

Sekundärstatistik

Unternehmensregister

- Wirtschaftstätigkeit
- Region

Hauptverband

- Zahl der Beschäftigten
- Geschlecht
- Alter
- Berufliche Stellung

Lohnsteuerdaten

- Bruttojahresverdienste
- Sonderzahlungen

Bildungsstandregister

- Höchster Bildungsabschluss

Datenaufarbeitung

Die Befragungsdaten wurden in einer mehrstufigen Datenaufarbeitung umfangreichen Plausibilitätsprüfungen unterzogen und mit den Administrativdaten verknüpft.

Im Rahmen der manuellen Datenaufbereitung wurden die Befragungsdaten zunächst auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft. Mit Hilfe spezieller Programme wurden die Mikrodaten zudem elektronischen Plausibilitätsprüfungen anhand der von Eurostat vorgegebenen sowie zusätzlich entwickelten Algorithmen unterzogen. Fehlende oder unplausible Befragungsdaten wurden durch schriftliche oder telefonische Rückfragen ergänzt oder korrigiert. Nach Möglichkeit wurden einzelne Merkmale auch anhand logischer Abhängigkeiten (z.B. Schätzung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der Merkmale Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter) vervollständigt.

Fehlende Werte in den administrativen Datenquellen wurden mit Hilfe entsprechender statistischer Verfahren imputiert. Die Imputation fehlender Bruttojahresverdienste und jährlicher Sonderzahlungen (2,8% der Fälle) erfolgte mittels regressionsanalytischer Verfahren. Fehlende Werte zur höchsten abgeschlossenen Bildung (3,9% der Fälle) wurden hingegen mittels einer Diskriminanzanalyse unter Einsatz der Prädiktoren Beruf, Bruttostundenverdienste, Alter und Geschlecht imputiert.

Qualität

Durch die Verbindung von Primär- und Sekundärdaten konnte eine hohe Qualität der Daten erreicht werden. Zur Erreichung dieses Zieles wurde bei der Befragung großer Wert auf die Verbesserung der Erhebungsinstrumente, insbesondere der Erläuterungen, sowie die Betreuung der Respondenten gelegt. Als eine weitere wichtige Maßnahme zur Qualitätssicherung wurden zudem die elektronischen Prüfprogramme verfeinert.

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

Die Sozialversicherungsdaten werden vor der Übermittlung an Statistik Austria bereits von der zuständigen Behörde überprüft, sodass eine gute Qualität der Daten gewährleistet ist. Dennoch kam es auf Beschäftigtenebene zu einer geringen Übererfassung von 1,5% der Beschäftigten in der Stichprobe. Rund die Hälfte dieses Erfassungsfehlers betraf Beschäftigte, die im Referenzmonat nicht bzw. nicht mehr im Unternehmen tätig waren. Die andere Hälfte entfiel auf Beschäftigte, die keine Bezüge vom Unternehmen erhielten.

Ursache für die leichte Übererfassung waren zum einen fehlerhafte Beziehungen zwischen Unternehmensregister und Sozialversicherungsdaten infolge zunehmend komplexerer Unternehmensstrukturen, die in manchen Fällen eine genaue Zuordnung der Beschäftigten zum Unternehmen erschweren. Zum anderen waren in den Sozialversicherungsdaten Personen als Beschäftigte geführt, die sich bereits in Karenz befanden, den Präsenz- bzw. Zivildienst absolvierten, an einer Maßnahme im Rahmen der Arbeitsmarktförderung teilnahmen oder bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden waren.

Zur Ermittlung der Bruttojahresverdienste und der jährlichen Sonderzahlungen jener Beschäftigten, die im Referenzmonat tatsächlich in dem ausgewählten Unternehmen beschäftigt waren und Bezüge erhielten, wurde auf den bereits von der Direktion Volkswirtschaft der Statistik Austria geprüften Datenbestand zur österreichischen Lohnsteuer-statistik zurückgegriffen. Damit konnte die höchst mögliche Datenqualität bei der Berechnung der Bruttojahresverdienste sowie der Sonderzahlungen sichergestellt werden.

Die Daten zur höchsten abgeschlossenen Bildung aus dem Bildungsstandregister basieren auf Daten der Volkszählung 2001, die laufend durch Meldungen der Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen aktualisiert und ergänzt werden. Die Daten erlauben derzeit aber keine Differenzierung zwischen Bildungsabschlüssen gemäß ISCED 5a und 6, da Meldungen zu ISCED 6 erst ab 2001 vorliegen und frühere Meldungen aus der Volkszählung keine Unterscheidung zulassen.

Publikation

Die Übermittlung der geprüften und hochgerechneten Daten an Eurostat erfolgte wie vorgesehen innerhalb von 18 Monaten nach Ablauf des Bezugsjahres.

Die endgültigen Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung wurden in folgenden Medien veröffentlicht: Homepage der Statistik Austria, Pressemitteilung, Statistische Nachrichten, Standard-Publikation (Printversion inkl. Tabellen auf CD-Rom), Statistisches Jahrbuch, Eurostat Website.

2. Allgemeine Informationen

Statistiktyp

Die Verdienststrukturerhebung 2006 wurde in Form einer Kombination aus Primär- und Sekundärstatistik durchgeführt. Dies ermöglichte es, im Sinn des Bundesstatistikgesetzes 2000 die Befragung auf jene verpflichtend zu erhebenden Merkmale einzuschränken, die nicht aus administrativen Datenquellen gewonnen werden konnten.

Primärstatische Erhebung

Die Primärerhebung erfolgte in Form einer schriftlichen Befragung der Unternehmen und umfasste die Merkmale Bruttomonatsverdienste, Bruttomonatsverdienste für Mehr- und Überstunden, Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit, Zahl der bezahlten Arbeitsstunden und Zahl der bezahlten Mehr- und Überstunden im Berichtsmonat, Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung, Art des Arbeitsvertrages, Arbeitsstätte, Beruf, Urlaubsanspruch und Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen sowie Eigentumsverhältnisse des Unternehmens und Art des Kollektivvertrages.

Sekundärstatistische Datenquellen

Als sekundärstatistische Datenquellen dienten sowohl Register- als auch Verwaltungsdaten:

- Die Merkmale Unternehmensgröße, Geschlecht, Alter und berufliche Stellung lieferten die Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger.
- Die Merkmale Bruttojahresverdienste und jährliche Sonderzahlungen standen aus den Lohnsteuerdaten der Finanzbehörden zur Verfügung.
- Das Merkmal höchste abgeschlossene Bildung konnte dem Bildungsstandregister der Statistik Austria entnommen werden.
- Die Merkmale Wirtschaftstätigkeit und Region wurde durch die Heranziehung der Daten des [Unternehmensregisters](#) der Statistik Austria gewonnen.

Um die Verknüpfung der unterschiedlichen Datenquellen zu gewährleisten, waren die Inhaber der Verwaltungsdaten gemäß der Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007 verpflichtet, die erforderlichen Daten mit den notwendigen Identifikationsmerkmalen bereit zu stellen.

Fachgebiet

Sozialstatistik.

Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt

Bereich Soziales und Wohnen; Direktion Bevölkerung;

Mag. Tamara Geisberger (Projektleitung)

Tel. +43 (1) 71128-7818, e-mail: tamara.geisberger@statistik.gv.at

Stefanie Scheikl (Stellvertretung)

Tel. +43 (1) 71128-7247, e-mail: stefanie.scheikl@statistik.gv.at

Ziel und Zweck, Geschichte

Ziel der Verdienststrukturstatistik ist es, vergleichbare und auf gemeinsamen Definitionen beruhende Daten über die Struktur und Verteilung der Verdienste für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union zu erfassen. Als Gründe für die Notwendigkeit der Erstellung einer vergleichbaren und auf gemeinsamen Definitionen basierenden Verdienststrukturstatistik nennt der Europäische Rat in der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 folgende Punkte:

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

Im Rahmen der Mitgliedschaft in der Europäischen Union hat sich Österreich verpflichtet an der Erstellung statistischer Grundlagen für eine gemeinsame europäische Wirtschafts-, Beschäftigungs- und Sozialpolitik mitzuwirken. Vor diesem Hintergrund wurde die Verdienststruktur-erhebung nach dem Beitritt zur Europäischen Union erstmals für das Jahr 1996 durchgeführt. Grundlage der Erhebung war die Verordnung (EG) Nr. 2744/95 sowie die nationale Durchführungsverordnung, BGBl. II Nr. 385/1997. Mit der Verordnung (EG) 530/1999 wurde die Verdienststruktur-erhebung auf europäischer Ebene stärker vereinheitlicht, sodass ab der Erhebung für das Berichtsjahr 2002 eine nach harmonisierten Methoden und Definitionen erstellte Statistik für das jeweilige Berichtsjahr vorliegt.

Periodizität

Die Erhebung wird ab dem Berichtsjahr 2002 alle vier Jahre durchgeführt. Berichtsperiode war zuletzt das Kalenderjahr 2006 sowie ein repräsentativer Monat in diesem Jahr. Analog zu den Erhebungen für die Berichtsjahre 1996 und 2002 sowie den Empfehlungen von Eurostat wurde im Rahmen der Verdienststruktur-erhebung 2006 der Oktober als repräsentativer Monat gewählt.

Auftraggeber

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

Nutzer

Nationale Nutzer:

Ministerien, Österreichische Nationalbank, Universitäten, Interessenvertretungen, Forschungsinstitute sowie andere öffentliche und private Nutzer.

Internationale Nutzer:

Eurostat, Europäische Kommission, Europäisches Parlament, Europäische Zentralbank (EZB), OECD, IWF, ILO.

Rechtsgrundlage(n)

Nationale Rechtsgrundlagen:

- Verordnung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit über die Verdienststrukturstatistik im Produzierenden Bereich und in Teilen des Dienstleistungsbereichs ([Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007](#), [Anlage](#)), BGBl. II Nr. 66/2007.
- Bundesgesetz über die Bundesstatistik ([Bundesstatistikgesetz 2000](#)), BGBl. Nr. 163/1999, zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 71/2003.

EU-Rechtsgrundlagen:

- [Verordnung \(EG\) Nr. 530/1999](#) zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten (ABl. Nr. L 63 vom 12. März 1999, S 6).
- [Verordnung \(EG\) Nr. 1738/2005](#) der Kommission vom 21. Oktober 2005 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 1916/2000 in Bezug auf Definition und Übermittlung von Informationen über die Verdienststruktur (ABl. Nr. 279 vom 22. Oktober 2005, S. 32).
- [Verordnung \(EG\) Nr. 698/2006](#) der Kommission vom 5. Mai 2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates hinsichtlich der Qualitätsbewertung der Statistik über die Struktur der Arbeitskosten und Verdienste (ABl. Nr. 121 vom 6. Mai 2006, S. 30).

3. Statistische Konzepte, Methodik

Gegenstand der Statistik

Die Verdienststrukturerhebung erhebt Informationen zu den Bruttoverdiensten sowie zur Arbeitszeit von einzelnen Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den Abschnitten C-K und M-O der ÖNACE 2003, die zum Stichtag 31.10.2006 wirtschaftlich aktiv waren. Die Verdienststrukturerhebung umfasst somit den gesamten produzierenden Bereich (Abschnitte C-F der ÖNACE 2003) sowie den Dienstleistungsbereich (Abschnitte G-K und M-O der ÖNACE 2003). Die Wirtschaftsabschnitte M-O der ÖNACE 2003 wurden 2006 erstmals erhoben.

Nicht erfasst wurden die Abschnitte A „Land- und Forstwirtschaft“, B „Fischerei und Fischzucht“ sowie L „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“. Aufgrund des Fehlens von Erhebungseinheiten des Abschnitts L konnten insbesondere Arbeitsstätten des öffentlichen Unterrichtswesens sowie des öffentlichen Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesens in den Abschnitten M und N nicht in die Erhebung einbezogen werden.

Die Verdienststrukturerhebung 2006 bezieht sich somit auf Unternehmen, die folgenden Abschnitten der von Statistik Austria aufgelegten und in der Klassifikationsdatenbank unter www.statistik.at veröffentlichten Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2003 - zugeordnet werden können:

- Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden (C)
- Sachgütererzeugung (D)
- Energie- und Wasserversorgung (E)
- Bauwesen (F)
- Handel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern (G)
- Beherbergungs- und Gaststättenwesen (H)
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung (I)
- Kredit- und Versicherungswesen (J)
- Realitätenwesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen (K)
- Unterrichtswesen (Abschnitt M)
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen (Abschnitt N)
- Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen (Abschnitt O)

Beobachtungs-/Erhebungseinheiten/Darstellungseinheiten

Erhebungseinheiten (statistische Einheiten) im Sinne des § 4 der Verdienststrukturstatistik-Verordnung 2007 sind einerseits Unternehmen (dazu zählen auch Arbeitsgemeinschaften, juristische Personen öffentlichen Rechts, Betriebe im Sinn des Körperschaftssteuergesetzes und Vereine) mit zehn und mehr unselbständig Beschäftigten in den oben genannten Abteilungen der ÖNACE 2003.

Beobachtungseinheiten sind weiters die unselbständig Beschäftigten in den statistischen Einheiten. Zu den Beschäftigten zählen all jene Personen, die im Oktober 2006 in einem aufrechten Beschäftigungsverhältnis mit dem Unternehmen standen und von diesem ein Arbeitsentgelt, unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Zahl der Arbeitsstunden und der Vertragsdauer, erhalten haben. Einbezogen sind demnach alle Angestellten, Arbeiter und Arbeiterinnen, Lehrlinge, Beamte und Beamtinnen, Vertragsbedienstete, geringfügig Beschäftigte, Praktikanten und Praktikantinnen, Saison- und Aushilfsarbeitskräfte, Arbeitskräfte in Kurzarbeit sowie Personen, die sich im Urlaub oder Krankenstand befanden, solange das Arbeitsentgelt vom Unternehmen bezahlt wurde.

Leiharbeitskräfte, die gemäß Arbeitskräfteüberlassungsgesetz anderen Unternehmen zur Arbeitsleistung überlassen wurden, sind als Beschäftigte der Leiharbeitsagentur erfasst.

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

Neben den unselbständig Beschäftigten zählen ab dem Berichtsjahr 2006 auch Arbeitsstätten (örtliche Einheiten) zu den Darstellungseinheiten, da sich die regionale Zuordnung sowie die Wirtschaftstätigkeit bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten auf die örtlichen Einheiten beziehen.

Datenquellen

Befragung der Unternehmen, Daten des Hauptverbandes der Österreichischen Sozialversicherungsträger, Lohnzetteldaten der Finanzbehörden, Unternehmens- und Bildungsstandsregister der Statistik Austria.

Meldeeinheit/Respondenten

Unternehmen.

Erhebungsform

Stichprobenerhebung.

Charakteristika der Stichprobe

Die Grundgesamtheit für die Ziehung der Stichprobe bildeten rund 38.200 Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in den Wirtschaftsbereichen C-K und M-O der ÖNACE 2003 sowie die rund 2,2 Mio. Beschäftigten in diesen Unternehmen. Aufgrund des Ausschlusses von Unternehmen mit weniger als 10 unselbständig Beschäftigten repräsentierten die 38.200 Unternehmen rund 10% der Unternehmen in der Grundgesamtheit, in diesen waren allerdings knapp 80% der Beschäftigten tätig.

Die Ziehung der Stichprobe erfolgte in einem zweistufigen Verfahren.

Auswahl der Unternehmen

Im ersten Schritt erfolgte die Auswahl der Unternehmen mittels einer geschichteten Zufallsstichprobe nach den Merkmalen Wirtschaftstätigkeit gemäß ÖNACE 2003, Region auf der Ebene NUTS 1 und Beschäftigtengrößenklasse aus dem [Unternehmensregister](#). Um auch bei größeren Unternehmen Repräsentativität zu erreichen, war der Auswahlatz bei großen Unternehmen höher als bei kleineren Unternehmen. Wenn nur ein oder einige wenige Unternehmen in der jeweiligen Stichprobenschicht vertreten waren, musste zur Erreichung der notwendigen statistischen Qualitätsanforderungen in einzelnen Bereichen eine Vollerhebung durchgeführt werden.

Insgesamt wurden rund 11.660 Unternehmen ausgewählt, das sind um 1.100 mehr als noch 2002. Der Auswahlatz der Unternehmen war mit 30,5% gegenüber 34,3% im Jahr 2002 jedoch etwas geringer, da sich die Anzahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit aufgrund der Einbeziehung der ÖNACE-Abschnitte M-O im Vergleich zu 2002 insgesamt erhöht hat.

Tabelle 1: Unternehmen in der Stichprobe nach ÖNACE und Unternehmensgröße in %

Wirtschaftstätigkeit ÖNACE 2003	Insgesamt	Größe des Unternehmens nach Beschäftigtengrößenklassen						
		10-19	20-49	50-99	100-199	200-499	500-999	1000+
Insgesamt	30,5	19,8	31,2	46,4	69,3	72,4	81,5	100,0
C	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	100,0
D	63,3	49,2	56,0	85,2	99,3	99,3	99,2	100,0
E	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
F	19,8	12,4	24,6	27,0	52,8	50,6	100,0	100,0
G	10,4	6,7	12,6	13,3	24,9	25,2	21,1	100,0
H	30,6	20,4	39,9	55,6	89,8	82,1	100,0	100,0
I	28,9	17,0	33,1	45,2	71,7	68,1	100,0	100,0
J	53,7	32,8	43,8	69,9	100,0	100,0	100,0	100,0
K	15,3	9,0	17,7	18,8	37,3	35,3	51,3	100,0
M	69,4	60,4	66,2	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	37,0	21,0	31,9	45,3	77,9	80,5	83,3	100,0
O	34,3	25,5	28,9	52,6	75,7	82,9	80,0	100,0

Q: Statistik Austria. Verdienststrukturerhebung 2006.

Auswahl der Beschäftigten

In einem zweiten Schritt erfolgte die Auswahl der Beschäftigten innerhalb des Unternehmens durch die Ziehung einer systematischen Zufallsstichprobe. Abhängig von der Größe des Unternehmens wurde die entsprechende Zahl der pro Unternehmen auszuwählenden Beschäftigten festgelegt. Im Vergleich zu 2002 wurde die Auswahl der Beschäftigten stärker vereinheitlicht, sodass 2006 bei Unternehmen mit über 100 Beschäftigten nunmehr konstant jede/r zehnte Beschäftigte/r ausgewählt wurde. Mit Rücksicht auf die Belastung der Unternehmen blieb die Obergrenze von maximal 80 ausgewählten Beschäftigten pro Unternehmen bestehen.

Tabelle 2: Auswahl der Beschäftigten in den Unternehmen

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

Q: Statistik Austria. Verdienststrukturerhebung 2006.

Eine Ziehung der Strichprobe auf Ebene der örtlichen Einheit war nicht möglich, da auf Basis der zur Verfügung stehenden Datenquellen ([Unternehmensregister](#), Lohnsteuer- und Sozialversicherungsdaten) Beschäftigte nur auf Ebene des Unternehmens eindeutig zugeordnet werden konnten, nicht jedoch auf Ebene der örtlichen Einheit. Das bedeutet, dass für die örtliche Einheit zwar die Zahl der Beschäftigten (aus dem Unternehmensregister) bekannt war, nicht jedoch welche Beschäftigten des Unternehmens in welcher örtlichen Einheit tätig sind. Eine Zufallsauswahl der Beschäftigten durch Statistik Austria konnte somit nur auf Unternehmensebene durchgeführt werden.

Erhebungstechnik/Datenübermittlung

Die Erhebung bei den Unternehmen erfolgte in schriftlicher Form. Nach dem Inkrafttreten der nationalen Durchführungsverordnung BGBl. II Nr. 66/2007 vom 20. März 2007 erfolgte der Versand der Erhebungsunterlagen (Begleitschreiben, Erhebungsbogen einschließlich ausführlicher Erläuterungen sowie Hinweisblatt für den Web-Fragebogen samt Informations-folder) am 13. April 2007. Als Rücksendetermin wurde der 15. Mai 2007 gesetzlich normiert.

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

- 63% der Meldungen erfolgten konventionell mit „paper-pencil“ Fragebogen.
- 37% der Meldungen wurden elektronisch mittels dem Web-Fragebogen „net-Quest“ zur Online-Meldung an Statistik Austria übermittelt.

Nicht rechtzeitig einlangende Unterlagen mussten bei rund 36% der Unternehmen mittels Erinnerungsschreiben (1. Juni 2007) und bei 17% nochmals mittels Mahnschreiben (10. Juli 2007) sowie bei 6% zusätzlich durch Erinnerungsanrufen urgiert werden. Bei etwa 1,3% der Unternehmen, die trotz Auskunftspflicht der Meldung nicht nachgekommen sind, mussten Anträge auf Einleitung von Verwaltungsstrafverfahren bei den zuständigen Behörden gestellt werden. Die Datenerhebung wurde im November 2007 endgültig abgeschlossen.

Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

Der Erhebungsbogen bestand aus einem Deckblatt, einem Unternehmensblatt und, abhängig von der Zahl der Beschäftigten, ein oder mehreren Beschäftigtenblättern. Zur eindeutigen Identifikation der Beschäftigten waren zu den im Rahmen der Stichprobenziehung ausgewählten Beschäftigten, die Initialen des Familiennamens, der Vorname sowie die Sozialversicherungsnummer angegeben. Das Merkmal Arbeitsstätte wurde nur bei jenen rund 16% der Unterneh-

men in der Stichprobe erhoben, die Arbeitsstätten in unterschiedlichen NUTS-2-Regionen und/oder ÖANCE Abteilungen hatten.

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

- [Fragebogen](#)
- [Erläuterungen](#)

Mit dem konventionellen Papierfragebogen wurden den Unternehmen auch Kennwort und Benutzer-ID für die Verwendung des Online-Formulars übermittelt, welches eine elektronische Meldung bei gleichzeitiger Gewährleistung eines hohen datenschutzrechtlichen Sicherheitsstandards ermöglicht.

Teilnahme an der Erhebung

Auskunftspflicht.

Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition

Die Definition der Erhebungs- und Darstellungsmerkmale orientiert sich an den europäischen und nationalen Vorgaben. Darstellungsmerkmale, die nicht direkt erhoben werden können, wurden anhand von Hilfsmerkmalen berechnet (siehe unter Punkt 4 „Erstellung des Datenkörpers, verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden“).

Darstellungsmerkmale

Unternehmensebene:

Wirtschaftstätigkeit

Die Art der Wirtschaftstätigkeit wird gemäß der im Berichtsjahr 2006 geltenden Systematik der Wirtschaftstätigkeiten - ÖNACE 2003 - ausgewiesen. Die Zuordnung zur Wirtschaftssystematik entspricht dabei der schwerpunktmäßig ausgeübten Haupttätigkeit des Unternehmens bzw. bei Unternehmen mit mehreren Arbeitsstätten der Tätigkeit der Arbeitsstätte. Gegliedert werden die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2006 auf der Ebene der Abschnitte und Unterabschnitte sowie auf der Ebene der Abteilungen.

Unternehmensgröße

Die Größe des Unternehmens bemisst sich an der Zahl der unselbständig Beschäftigten, die im Oktober 2006 im Unternehmen tätig waren und wird nach Beschäftigtengrößenklassen ausgewiesen.

Region

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

Eigentumsverhältnisse

Unter Eigentumsverhältnissen versteht man die Form der wirtschaftlichen und finanziellen Kontrolle im Sinn der Richtlinie 80/723/EWG der Kommission.¹ Unterschieden wird dabei, ob sich ein Unternehmen mehrheitlich in öffentlicher Hand oder privater Hand befindet.

¹ Richtlinie 80/723/EWG der Kommission vom 25. Juni 1980 über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen, Abl.Nr. L 195 vom 29. Juli 1980 S. 35.

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

Von einem beherrschenden Einfluss ist auszugehen, wenn die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar: a) die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Unternehmens besitzt oder b) über die Mehrheit der mit den Anteilen des Unternehmens verbundenen Stimmrechte verfügt oder c) mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leistungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens bestellen kann.

Art des Kollektivvertrages

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

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

Beschäftigtenebene:

Geschlecht

Alter

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

Berufliche Stellung

Die berufliche Stellung entspricht der im nationalen Kontext üblichen sozialstatistischen Unterscheidung zwischen Arbeitern und Arbeiterinnen, Angestellten und weiteren Personengruppen.

- Arbeiter und Arbeiterinnen sind Personen die Lohn empfangen und die der Versicherungspflicht als Arbeiter gemäß ASVG unterliegen.
- Angestellte sind Personen die Gehalt empfangen und die der Versicherungspflicht als Angestellte gemäß ASVG unterliegen. Beamte und Beamtinnen sowie Vertragsbedienstete werden aufgrund der geringen Fallzahl gemeinsam mit den Angestellten ausgewiesen.
- Geringfügig Beschäftigte sind Personen, deren Entgelt im Jahr 2006 die Geringfügigkeitsgrenze von € 333,16 im Monat nicht überstieg und die nach § 5 Abs.1 ASVG grundsätzlich einer Teilversicherung unterliegen.

- Lehrlinge sind Personen, die nach dem Berufsausbildungsgesetz ausgebildet werden und einen bei der zuständigen Lehrlingsstelle eingetragenen Lehrvertrag abgeschlossen haben.

Höchste abgeschlossene Bildung

Die höchste abgeschlossene Bildung beschreibt das Niveau der erworbenen allgemeinen, beruflichen oder höheren Bildung der Beschäftigten und wird auf europäischer Ebene anhand der internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen ISCED dargestellt.

Auf der nationalen Ebene erfolgt die Darstellung nach folgenden Kategorien:

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

Berufsgruppen

Der Beruf entspricht der Internationalen Standardklassifikation der Berufe ISCO-88(COM) auf ein- und zweistelliger Ebene. Lehrlinge wurden dem Beruf zugeordnet, in dem die Lehrausbildung absolviert wurde.

Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen

Die Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen misst die Beschäftigungsdauer seit dem Eintritt in das Unternehmen in vollen Jahren. Beschäftigte, die im Jahr 2006 vorübergehend saisonbedingt nicht im Unternehmen beschäftigt waren und eine Wiedereinstellungszusage hatten, gilt das Eintrittsdatum vor der saisonbedingten Unterbrechung.

Art des Arbeitsvertrages

- Unbefristeter Vertrag
- Befristeter Vertrag
- Lehrvertrag

Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit

Die Unterscheidung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten erfolgt anhand der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit.

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

Urlaubsanspruch

Der Urlaubsanspruch umfasst die Zahl der jährlichen Urlaubstage bezogen auf ein ganzes Arbeitsjahr, unabhängig davon, ob der Urlaub tatsächlich konsumiert wurde. Das Merkmal umfasst somit die jährliche Gesamtzahl aller normalen Urlaubstage einschließlich zusätzlicher gesetzlicher oder kollektivvertraglicher Urlaubsansprüche etwa aufgrund von Invalidität oder besonderen Gefahren. Resturlaub, unbezahlter Urlaub oder bezahlter Sonderurlaub aus persönlichen Gründen (z.B. Hochzeit, Geburt, Todesfall oder Umzug) werden nicht berücksichtigt.

Bruttostundenverdienste

Die Bruttostundenverdienste werden auf Basis der im Folgenden beschriebenen Bruttomonatsverdienste und der Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im Oktober 2006 berechnet.

Bruttomonatsverdienste

Die Bruttomonatsverdienste beziehen sich auf die im Oktober 2006 bezahlten Bruttolohn- bzw. -gehaltssummen vor Abzug der Steuern und der Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung. Die Bruttomonatsverdienste umfassen somit alle regelmäßigen Zahlungen, wie:

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

Im Bauwesen zählen auch folgende Zahlungen zu den Bruttomonatsverdiensten:

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

Nicht in den Bruttomonatsverdiensten enthalten sind allgemein:

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

Bruttoverdienste für Mehr- und Überstunden

Die Bruttoverdienste für Mehr- und Überstunden beziehen sich auf die im Oktober 2006 geleisteten und bezahlten Mehr- und Überstunden sowie Überstundenpauschalen. Die als Mehr- und Überstunden bezahlten Verdienste beinhalten die Bezahlung für den normalen Stundensatz zuzüglich der bezahlten Zuschläge für Überstunden.

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

Verdienste für Mehr- und Überstunden werden zwar grundsätzlich als integrierter Bestandteil der Bruttomonatsverdienste erhoben. Im Sinn der besseren Vergleichbarkeit der Daten werden die Bruttostunden- und Bruttomonatsverdienste auf der nationalen Ebene aber ohne Mehr- und Überstunden dargestellt bzw. Verdienste für Mehr- und Überstunden extra ausgewiesen.

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

Zuschläge für Nacht-, Schicht-, Sonn- und Feiertagsarbeit sind alle diesbezüglichen im Oktober 2006 bezahlten Zulagen, soweit diese nicht als Überstunden behandelt werden.

Zahl der bezahlten Arbeitsstunden

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

Zahl der Mehr- und Überstunden

Die Zahl der Mehr- und Überstunden bezieht sich auf die Anzahl der im Oktober 2006 geleisteten und bezahlten Stunden, die über die gesetzliche oder kollektivvertragliche Arbeitszeit (Mehr- und Überstunden mit Zuschlag) oder vertraglich vereinbarte Wochenarbeitszeit (Mehrstunden ohne Zuschlag) hinausgehen. Wurde eine Überstundenpauschale bezahlt, sind die der Pauschale entsprechenden Stunden enthalten. Mehr- und Überstunden, die durch Freizeit abgegolten wurden, wurden nicht berücksichtigt.

Zeiten der Anwesenheitsbereitschaft werden wie Mehrstunden behandelt; Zeiten der Rufbereitschaft sind hingegen nicht berücksichtigt.

Mehr- und Überstunden werden zwar grundsätzlich als Teil der bezahlten Arbeitsstunden erhoben. Im Sinn der besseren Vergleichbarkeit der Daten werden die bezahlten Arbeitsstunden auf der nationalen Ebene aber ohne Mehr- und Überstunden dargestellt.

Bruttojahresverdienste

Die Bruttojahresverdienste beziehen sich auf die Jahresverdienste gemäß § 25 EStG. Dazu zählen neben den laufenden Bezügen auch nicht regelmäßig gezahlte Sondervergütungen, wie Urlaubsgeld, Weihnachtsremuneration, Jubiläumsgelder sowie gelegentliche Provisionen. Enthalten sind auch Abfertigungen und sonstige Abfindungen, die am Ende eines Beschäftigungsverhältnisses ausbezahlt wurden.

Jährliche Sonderzahlungen

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

Maßzahlen

Die in den nationalen Publikationen angegebenen Mittelwerte zu den Verdiensten beziehen sich in der Regel auf den Median bzw. das arithmetische Mittel (Standardmittelwert).

Mittelwerte

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

Im Gegensatz zum arithmetischen Mittel wird der Median von extrem großen (kleinen) Werten weniger beeinflusst. Der Median ist dadurch robuster gegenüber so genannten Ausreißern. Darüber hinaus lässt der Median bei schiefen Verteilungen, wie sie für Verdienste typisch sind, eine bessere und sinnvollere Interpretation der Daten zu.

Verteilungsmaße

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

Die Verdienste werden in der Standard-Publikation zudem in Dezilen ausgewiesen. Dezile teilen die der Größe nach geordneten Verdienste in 10 gleich große Teile. Das 10 %-Dezil (1. Dezil) gibt an, unter welchem Wert 10 % der Verdienste liegen. Das 2. Dezil gibt an, unter welchem Wert 20 % der Verdienste liegen, usw. Der Abstand zwischen dem 10 %-Dezil und dem 90 %-Dezil ist der Interdezilbereich. Das 50 %-Dezil oder 50 %-Quartil (2. Quartil), auch als Median bezeichnet, ist jener Wert, der die Verdienste genau in der Hälfte teilt.

Verwendete Klassifikationen

- [ÖNACE 2003](#) – Systematik der Wirtschaftstätigkeiten auf Ebene der Abschnitte, Unterabschnitte und Abteilungen.
- [NUTS](#) – Klassifikation der Gebietseinheiten für die Statistik zur regionalen Darstellung auf Ebene von NUTS 1.
- [ISCO-88 \(COM\)](#) - Internationale Standardklassifikation der Berufe auf Ebene der Berufshauptgruppen und Berufsgruppen.
- [ISCED 1997](#) – Internationale Standardklassifikation im Bildungswesen.

Regionale Gliederung der Ergebnisse

[NUTS 1](#)-Regionen.

4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

Datenerfassung

Entsprechend der Form der Datenübermittlung erfolgte die Erfassung der Daten wie folgt:

- „paper-pencil“ Fragebögen wurden doppelt manuell erfasst,
- Web-Fragebögen wurden elektronisch erfasst

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

Signierung (Codierung)

Keine.

Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Die einlangenden Daten wurden in einer mehrstufigen Datenaufarbeitung umfangreichen Plausibilitätsprüfungen unterzogen. Im Rahmen der manuellen Datenaufbereitung wurden die Daten zunächst auf Vollständigkeit und Richtigkeit überprüft. Mit Hilfe spezieller Programme wurden die Mikrodaten zudem elektronischen Plausibilitätsprüfungen anhand der von Eurostat in dem Papier „Eurostat's arrangements for implementing the Council Regulation 530/1999 and the Commission Regulation 1916/2000 and 1738/2005“ vorgegebenen sowie zusätzlich entwickelten Algorithmen unterzogen.

Fehlende oder unplausible Befragungsdaten wurden durch schriftliche oder telefonische Rückfragen ergänzt oder korrigiert. Nach Möglichkeit wurden einzelne Merkmale auch anhand logischer Abhängigkeiten (z.B. Schätzung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der Merkmale Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter) vervollständigt.

Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

Fehlende Werte in den administrativen Datenquellen wurden mit Hilfe entsprechender statistischer Verfahren imputiert.

Die Imputation fehlender Bruttojahresverdienste und jährlicher Sonderzahlungen (2,8%) erfolgte im Wesentlichen mittels regressionsanalytischer Verfahren. Grundlage der Berechnung bildeten im Fall der Bruttojahresverdienste die Angaben zu den Bruttomonatsverdiensten aus der Befragung und im Fall der Sonderzahlungen die Angaben zu den Jahresverdiensten aus den Lohnsteuerdaten. Aufgrund der hohen Korrelation zwischen den Bruttomonatsverdiensten und den mit Hilfe von Informationen über den Eintritt in und dem Austritt aus dem Unternehmen hochgerechneten Bruttojahresverdiensten (Pearsons $r=0,915$, $p<0,001$) konnte die Imputation mittels einer linearen Regression vorgenommen werden. Die jährlichen Prämien wiesen mit den Bruttojahresverdiensten ebenfalls einen hohen linearen Zusammenhang ($r=0,886$) auf, sodass auch hier die Imputation fehlender Werte mittels einer linearen Regression vorgenommen wurde. Eine Anpassung des Modells erfolgte jedoch insofern, als bei in Relation zum Bruttojahresverdienst zu geringen Werten der zu imputierende Wert auf ein Jahressechstel des Bruttojahresverdienstes festgesetzt wurde.

Fehlende Werte zur höchsten abgeschlossenen Bildung (3,9%) wurden hingegen mittels einer Diskriminanzanalyse unter Einsatz der Prädiktoren Beruf, Bruttostundenverdienste, Alter und Geschlecht imputiert. Sechs signifikante Diskriminanzfunktionen ($p<0,001$) führten zu einem Wilkschen Lambda von 0,435.

Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung der Daten erfolgte, wie die Ziehung der Stichprobe, in mehreren Schritten. In einem ersten Schritt wurde das Stichprobendesign abgebildet, indem jedem Unternehmen ein Basisgewicht zugewiesen wurde, das der reziproken Auswahlwahrscheinlichkeit in der betreffenden Schicht entspricht. Anhand der Gesamtzahl der Beschäftigten je Unternehmen konnte zudem jeder/m Beschäftigten in der Stichprobe ein Basisgewicht zugewiesen werden. Aus dem Basisgewicht W_k des Unternehmens k , der Anzahl der Beschäftigten B_k dieses Unternehmens und der Anzahl der Beschäftigten b_k des Unternehmens k in der Stichprobe, wurde für jede/n Beschäftigte/n dieser Stichprobeneinheit das Basisgewicht W_{besch} berechnet.

$$W_{\text{besch}} = W_k \cdot B_k / b_k$$

Anhand der Zuordnung der Beschäftigten zur Arbeitsstätte (örtlichen Einheit) im Rahmen der Befragung konnte im Sinn der europäischen Rechtsgrundlagen die Beziehung zwischen Beschäftigten und Wirtschaftstätigkeit bzw. Region auf Ebene der örtlichen Einheit dargestellt werden. Für die Hochrechnung auf die zu Aggregaten zusammengefassten örtlichen Einheiten war es daher im zweiten Schritt notwendig die Gewichte dahingehend zu kalibrieren, dass die Summen der Gewichte je NUTS-2-Region verkreuzt mit ÖNACE-Abteilungen mit der korrespondierenden Population übereinstimmte.

Der zweite Hochrechnungsschritt bestand demnach darin, die Basisgewichte W_{bu} , die zunächst jedem Aggregat zugewiesen wurden, so abzuändern, dass die Summe der Gewichte dieser Einheiten mit den entsprechenden Zahlen der Grundgesamtheit in der Verkreuzung ÖNACE-Abteilungen und NUTS-2-Region übereinstimmen. Gleichzeitig wurden auch die Basisgewichte der Beschäftigten auf die gleiche Art und Weise modifiziert. Für die Beschäftigtengewichte wurde in einem letzten Kalibrierungsschritt sichergestellt, dass die Summe der weiblichen bzw. männlichen Beschäftigten mit der Verteilung der Grundgesamtheit übereinstimmt.²

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

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

Das Merkmal Alter wurde auf Basis der Sozialversicherungsnummer als Differenz zwischen dem Geburtsjahr und dem Berichtsjahr errechnet. Die Berechnung der Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen erfolgte anhand des Eintrittsdatums in das Unternehmen. Die Gesamtdauer entspricht dabei dem Zeitraum zwischen dem Eintritt in das Unternehmen und dem Ende des Referenzmonats (31. Oktober 2006) in vollendeten Dienstjahren.

Die Bestimmung des Merkmals Vollzeit- oder Teilzeit erfolgte anhand der Angaben zur gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Arbeitszeit und der vertraglich vereinbarten Wochenarbeitszeit. Zur genaueren Bestimmung wurde das Beschäftigungsausmaß als prozentualer Anteil der vertraglichen Wochenarbeitszeit gemessen an der gesetzlichen oder kollektivvertraglichen Normalarbeitszeit berechnet.

Der Urlaubsanspruch zur Angabe der jährlichen Urlaubstage wurde in Wochen erhoben. Zur besseren Vergleichbarkeit erfolgte die Umrechnung von Wochen in Tage unter der Annahme, dass eine Urlaubswoche generell fünf Tage umfasst. Beträgt der normale Jahresurlaubsanspruch einer/s Vollzeitbeschäftigten beispielsweise fünf Wochen, ergibt dies 25 jährliche Urlaubstage. Bei Teilzeitbeschäftigten wurde bei der Berechnung des Urlaubsanspruchs zudem das Beschäftigungsausmaß berücksichtigt. Bei einem Beschäftigungsausmaß von beispielsweise 60% der Normalarbeitszeit entspricht ein jährlicher Urlaubsanspruch von fünf Wochen damit nur noch 15 „vollen“ Urlaubstagen. Eine Aliquotierung im Hinblick auf die Dauer der Beschäftigung im Berichtsjahr wurde nicht vorgenommen, sodass die Zahl der jährlichen Urlaubstage immer dem gesamten Urlaubsanspruch für ein Jahr entspricht.

Bruttomonatsverdienste die nicht einem vollen Monat entsprachen, wurden anhand von Informationen zum Unternehmenseintritt bzw. -austritt auf einen vollen Monat umgerechnet. Zur Umrechnung von Jahresverdiensten, die aufgrund von unterjähriger Beschäftigung nicht einem vollen Jahr entsprachen, wurde die Zahl der Wochen, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht, ermittelt (siehe dazu Punkt 6.2.2 „Qualität der verwendeten Datenquellen“).

² Die Gewichtung nach Geschlecht wurde durchgeführt, da die Verdienststrukturerhebung ab dem Berichtsjahr 2006 einheitlich in der gesamten Europäischen Union als Quelle für die Berechnung des EU-Strukturindicators für geschlechtsspezifische Verdienstgefälle (Gender Pay Gap) herangezogen wird.

Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Die fortlaufende Verbesserung der Erhebungsinstrumente, insbesondere der Erläuterungen und die Verfeinerung der elektronischen Prüfprogramme sind wichtige Maßnahmen zur Qualitätssicherung. Zudem stand den Unternehmen für Auskünfte eine Hotline zur Verfügung.

Zur Betreuung der Respondenten wurde eine speziell geschulte Fachgruppe in der zuständigen Direktion eingerichtet. Insgesamt wurden von den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Hotline rund 3.000 Informationsgespräche mit den Unternehmen geführt. Ein wichtiger Aspekt für die Qualitätssicherung war die Schulung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen im Hinblick auf kommunikative und fachliche Kompetenz, sodass eine bestmögliche Betreuung der Respondenten gewährleistet werden konnte. Zur Kontrolle der Feldarbeit wurde zudem eine Datenbank eingerichtet, in der die Korrespondenz, telefonische Kontakte mit den Respondenten sowie Fristen etc. verzeichnet wurden.

Als rücklauffördernde Maßnahmen wurden neben den schriftlichen Urgezen auch Erinnerungsanrufe durchgeführt. Diese Kombination an Maßnahmen ermöglichte es, bei hoher Qualität der Daten den Rücklauf zu beschleunigen und die Feldphase möglichst kurz zu halten.

5. Publikation (Zugänglichkeit)

Vorläufige Ergebnisse

Keine.

Endgültige Ergebnisse

Daten: t + 18 Monate; Qualitätsbericht: t + 21 Monate.

Revisionen

Trifft nicht zu.

Publiziert in:

Die endgültigen Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2006 wurden in folgenden Medien veröffentlicht:

Internet

Daten im Überblick (Text und Tabellen im Format HTML, PDF, Excel) sind über die [Homepage der Statistik Austria](#) frei abrufbar.

Presseaussendung

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

Statistische Nachrichten

Die Hauptergebnisse der Verdienststrukturerhebung 2006 erschienen in: [Statistische Nachrichten](#), Heft 9/2008, S. 827-837 (Printversion, PDF-Datei auf Anfrage).

Standard-Publikation

Detaillierte Ergebnisse und ausführliche Tabellen erschienen im Rahmen einer eigenen [Publikation](#) „Verdienststrukturerhebung 2006 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“ (Printversion, inklusive CD-Rom mit Tabellen im Excel Format; PDF-Datei kostenlos über die [Homepage der Statistik Austria](#) abrufbar).

Statistisches Jahrbuch Österreichs

Nationaler Teil, [Statistisches Jahrbuch Österreichs](#) 2009, Kapitel 09 Einkommen; Verdienste, Tabellen 9.10, 9.11, 9.12 und 9.13.

Internationaler Teil, Statistisches Jahrbuch Österreichs 2010, Kapitel 44 Beschäftigung und Arbeitsmarkt, Tabelle 44.05 und Grafik 44.01.

Eurostat

Tabellen mit den Daten für alle Mitgliedstaaten der Europäischen Union stehen auf der [Homepage von Eurostat](#) kostenlos für Abfragen zur Verfügung.

Sonderauswertungen

Zur Erfüllung spezieller Anforderungen werden kostenpflichtige Sonderauswertungen erstellt.

Behandlung vertraulicher Daten

Informationen, die der Statistik Austria auf Grund der Datenmeldungen zur Verdienststruktur-erhebung zur Kenntnis gelangten, werden streng vertraulich behandelt. Eine Identifizierung war nur den zuständigen Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen der Fachgruppe für folgende Zwecke möglich:

- Überprüfung der Erfüllung der Auskunftspflicht,
- Berichtigung bzw. Vervollständigung der Auskünfte und
- Zusammenführung von Daten aus unterschiedlichen Datenquellen.

Betreffend die Veröffentlichung der Daten werden die Geheimhaltungsbestimmungen gemäß dem Bundesstatistikgesetz (§ 19 Abs. 2 und 3) strikt eingehalten. Die Veröffentlichung statistischer Ergebnisse erfolgt demnach in einer Weise, dass Rückschlüsse auf Angaben über bestimmte oder bestimmbare Betroffene ausgeschlossen werden können. Darüber hinaus dürfen Angaben, die im Zuge statistischer Erhebungen gemacht wurden (und soweit dies nicht gesondert geregelt ist), nur für statistische Zwecke verwendet werden.

Zur Vermeidung von Rückschlüssen auf Angaben bestimmter oder bestimmbarer Betroffener wurden Daten von weniger als 3 Meldeeinheiten unterdrückt. Aus statistischen Gründen wurden zudem Werte, denen Angaben zu weniger als 50 Personen in der Stichprobe zugrunde liegen, nicht ausgewiesen. Werte mit einer Zellenbesetzung von weniger als 100 Personen in der Stichprobe wurden in Klammern ausgewiesen, da diese Werte statistischen Schwankungen unterliegen können.

Damit die nationalen Standards auch auf europäischer Ebene eingehalten werden können, wurden Eurostat mit dem Qualitätsbericht mehrdimensionale Tabellen betreffend die Geheimhaltung bzw. Unterdrückung von als nicht ausreichend zuverlässig betrachteten Zellen zur Verfügung gestellt.

6. Qualität

6.1. Relevanz

Die Ergebnisse der Verdienststrukturerhebung dienen als wichtige Basis zur Analyse des wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhalts in Österreich und Europa. Die Verdienststrukturerhebung trägt damit den Anforderungen infolge der fortschreitenden wirtschaftlichen und politischen Integration der Europäischen Union Rechnung und stellt Grundlageninformationen für Entscheidungsträger aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und anderen institutionellen oder privaten Nutzern zur Verfügung. Damit entspricht die Verdienststrukturerhebung den europäischen und nationalen Verpflichtungen und eröffnet die Möglichkeit, den Einfluss individueller als auch arbeitsmarktbezogener Faktoren auf die Verdienststruktur zu beobachten.

Durch Ausweitung der Erhebung auf die Wirtschaftsbereiche M-O der ÖNACE 2003 gemäß der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 konnte die Relevanz und Aussagekraft der Erhebung weiter erhöht werden.

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

6.2. Genauigkeit

6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Der Stichprobenfehler, der die Streuung der Stichprobenverteilung bzw. die Differenz zwischen den Werten einer Stichprobe und dem entsprechenden wahren Wert in der Grundgesamtheit angibt, ist allgemein umso geringer, je geringer die Varianz einer Verteilung und je größer der Umfang der Stichprobe ist.

Betrachtet man die Variationskoeffizienten für zentrale Merkmale, wie Bruttostunden- und Bruttomonatsverdienste, zeigen sich folgende Abweichungen:

Tabelle 3: Variationskoeffizienten

Variationskoeffizient (CV)	in %
Bruttostundenverdienste	0,9
Bruttomonatsverdienste	1,0

Q: Statistik Austria. Verdienststrukturerhebung 2006.

6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte

Qualität der verwendeten Datenquellen

Die Daten weisen insgesamt eine hohe Qualität auf. Durch die Verbindung von Primär- und Sekundärdaten sowie umfangreichen Plausibilitätsprüfungen kann eine hohe Datenqualität erreicht werden.

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

Die Sozialversicherungsdaten zu den Beschäftigten (Alter, Geschlecht) stammen aus monatlichen Meldungen an die Sozialversicherung, sodass Beschäftigungsverhältnisse taggenau erfasst werden können. Die Beschäftigtendaten werden mit dem Unternehmensregister verknüpft, um so auch die Unternehmensgröße gemessen an der Zahl der unselbständig Beschäftigten genau zu bestimmen. Die zuständige Behörde nimmt vor der Übermittlung an Statistik Austria bereits Prüfungen vor, sodass eine gute Qualität der Daten gewährleistet ist.

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

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

Zur Berechnung von Verdiensten, die sich aufgrund von Unterbrechungen der Beschäftigung nicht auf den vollen Monat bzw. auf das ganz Jahr beziehen, standen Informationen über den Eintritt und den Austritt aus dem Unternehmen aus den Sozialversicherungsdaten, der Bezugszeitraum im Berichtsjahr aus den Lohnsteuerdaten, sowie das Eintrittsdatum in das Unternehmen aus der Befragung zur Verfügung. In 67,7% der Fälle stimmten alle drei Quellen und in weiteren 29,0% zumindest zwei Quellen überein, sodass nur in 3,3% der Fälle keine Übereinstimmung gegeben war. Aufgrund der allgemein hohen Qualität der Sozialversicherungsdaten wurde in diesen Fällen diese Quelle herangezogen.

Tabelle 4: Kongruenz von Datenquellen bezüglich der Zahl der Beschäftigungstage

Übereinstimmung zwischen den Quellen	absolut	in %
Befragung, Sozialversicherungs- und Lohnsteuerdaten	135.374	67,7
Sozialversicherungs- und Lohnsteuerdaten	48.766	24,4
Sozialversicherungsdaten und Befragung	4.038	2,0
Befragung und Lohnsteuerdaten	5.203	2,6
keine Übereinstimmung	6.528	3,3
Gesamt	199.909	100

Die Daten aus dem Bildungsstandregister basieren auf Daten der Volkszählung 2001, die laufend durch Meldungen der Schulen, Universitäten und anderen Bildungseinrichtungen aktualisiert und ergänzt werden. Die Daten erlauben derzeit aber keine Differenzierung zwischen Bildungsabschlüssen gemäß ISCED 5a und 6, da Meldungen zu ISCED 6 erst ab 2001 vorliegen und frühere Meldungen aus der Volkszählung keine Unterscheidung zulassen.

Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)

Die Ziehung der Stichprobe der Unternehmen aus dem [Unternehmensregister](#) (siehe Punkt 2.1.1 „Stichprobe“) hat zur Folge, dass Abdeckungsfehler in direktem Zusammenhang mit der Qualität und Aktualität des Unternehmensregisters stehen. Aufgrund der kontinuierlichen Verbesserung des Unternehmensregisters waren auf Ebene der Unternehmen auch keine wesentlichen Unterschiede zwischen Grundgesamtheit und Auswahlgesamtheit festzustellen. Lediglich 1,4% der Einheiten in der Stichprobe waren zum Zeitpunkt der Erhebung nicht mehr aktiv und stellten damit Meldeausfälle dar (siehe dazu auch Punkt 6.2.2 „Antwortausfall“).

Übererfassung

Innerhalb der aktiven Unternehmen kam es auf Beschäftigenebene zu einer geringen Übererfassung von 1,5% der Beschäftigten in der Stichprobe. Rund die Hälfte dieses Erfassungsfehlers betraf Beschäftigte, die nicht bzw. nicht mehr im Unternehmen tätig waren. Die andere Hälfte entfiel auf Beschäftigte, die im Referenzmonat keine Bezüge vom Unternehmen erhielten. Ursache für die Übererfassung sind zum einen fehlerhafte Beziehungen zwischen Unternehmensregister und Sozialversicherungsdaten infolge zunehmend komplexerer Unternehmensstrukturen, die in manchen Fällen eine genaue Zuordnung der Beschäftigten zum Unternehmen erschweren. Zum anderen waren in den Sozialversicherungsdaten Personen als Beschäftigte geführt, die sich bereits in Karenz befanden, den Präsenz- bzw. Zivildienst absolvierten, an einer Maßnahme im Rahmen der Arbeitsmarktförderung teilnahmen oder bereits aus dem Unternehmen ausgeschieden waren.

Untererfassung

Zu einer Untererfassung kam es hingegen in den Wirtschaftsabschnitten M und N der NACE Rev. 1.1, die im Rahmen der Verdienststrukturerhebung 2006 erstmal einbezogen wurden. Der Wirtschaftsabschnitt L „Öffentliche Verwaltung, Landesverteidigung, Sozialversicherung“ war nicht Teil der Grundgesamtheit, wodurch örtliche Einheiten deren Unternehmen im [Unternehmensregister](#) dem Abschnitt L zugeordnet war nicht erfasst werden konnten. Im Abschnitt M „Unterrichtswesen“ sind dadurch vor allem Beschäftigte öffentlicher Arbeitgeber in Schulen und Kindergärten und im Abschnitt N „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“ speziell Beschäftigte in öffentlichen Krankenanstalten betroffen. Dies kann sowohl zu einer Über- als auch einer Unterschätzung der Verdienste in diesen Bereichen führen. Das Ausmaß kann derzeit aber nicht beziffert werden.

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

Die Unit-Response-Quote betrug insgesamt 97,6%, wobei die hohe Response-Quote insbesondere auf die in Österreich bestehende gesetzliche Meldepflicht zurückzuführen ist. Insgesamt leisteten 11.378 Unternehmen Angaben zu rund 199.909 Beschäftigten. Die Meldeausfälle (Unit-Non Response) in der Höhe von 2,4% teilen sich in 1,4% neutrale Meldeausfälle infolge von Konkursen (siehe auch Punkt 6.2.2 „Abdeckung – Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung“) und 1% sonstige Meldeausfälle, die trotz Auskunftspflicht die Daten bis zum Ende der Erhebung nicht retournierten.

Tabelle 5: Response nach Beschäftigtengrößenklassen der Unternehmen 2006

Beschäftigten-größenklassen	Response		Non-Response		Stichprobe	
	absolut	in %	absolut	in %	absolut	in %
10 bis 19	3.789	96,4	143	3,6	3.932	100
20 bis 49	3.489	97,6	84	2,4	3.573	100
50 bis 99	1.599	98,8	20	1,2	1.619	100
100 bis 199	1.242	98,4	20	1,6	1262	100
200 bis 499	775	98,6	11	1,4	786	100
500 bis 1.000	263	99,6	1	0,4	264	100
1.000 und mehr	221	99,5	1	0,5	222	100
Insgesamt	11.378	97,6	280	2,4	11658	100

Q: Statistik Austria. Verdienststrukturerhebung 2006.

Was die Item-Non Response betrifft, so wurden die fehlenden oder unplausiblen Angaben aus der Befragung entweder durch Rückfragen bei den Respondenten eruiert bzw. richtiggestellt oder anhand logischer Abhängigkeiten (z.B. Schätzung des Urlaubsanspruchs unter Berücksichtigung der Merkmale Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen und Alter) berichtigt. Fehlende Daten aus administrativen Quellen wurden hingegen mittels Imputationsverfahren vervollständigt. Bezüglich der Imputation von Item-Non Response wird daher auf die entsprechenden Ausführungen und Punkt 4 verwiesen.

Messfehler (Erfassungsfehler)

Um Messfehler infolge von unkorrekten Angaben aufgrund unklarer Begriffe oder Erklärungen zu vermeiden, wurden umfangreiche Erläuterungen zu den einzelnen Positionen des Fragebogens zur Verfügung gestellt. Die Einrichtung einer Informationshotline war eine weitere wichtige Maßnahme zur Minimierung von Messfehlern (siehe unter Punkt 4 „Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen“). Der Einsatz des elektronischen Fragebogens net-Quest erlaubte es zudem bestimmte Plausibilitätsprüfungen bereits in den Online-Fragebogen einzubauen, um mögliche Fehler beim Ausfüllen des Fragebogens sofort zu erkennen und den Respondenten selbst die Möglichkeit zur Korrektur zu geben.

Durch die Verwendung von Verwaltungsdaten konnten Fehlangaben, die sich aus dem Fragebogen ableiten, bei bestimmten Merkmalen überdies gänzlich vermieden werden. Messfehler, die sich aus Unterschieden zwischen der Definition der Erhebungsmerkmale und der Definition in den Verwaltungsquellen ergeben, konnten gegenüber der letzten Erhebung zudem minimiert bzw. gänzlich vermieden werden. Gemäß der Verordnung (EG) Nr. 1738/2005 sind die Bruttojahresverdienste nunmehr inklusive aller nicht standardmäßigen Zahlungen, d.h. auch inklusive Abfertigungen und Sachleistungen anzugeben. Das Merkmal Bruttojahresverdienste gemäß EU-Verordnung entspricht damit der Definition der Bruttobezüge gemäß § 25 (ohne § 26 und ohne Familienbeihilfe bzw. Pflegegeld) aus den Lohnsteuerdaten. Gleiches gilt für die jährlichen Sonderzahlungen, die nunmehr ebenfalls inklusive allfälliger Abfertigungen anzugeben sind.

Aufarbeitungsfehler

Aufarbeitungsfehler im Zuge der Datenerfassung wurden einerseits durch den Einsatz von net-Quest und andererseits durch doppelte manuelle Erfassung der Papierfragebögen weitgehend vermieden. Mögliche Aufarbeitungsfehler wurden mit Hilfe der Plausibilitätsprüfungen erkannt und korrigiert. Hinsichtlich der konkreten Vorgangsweise siehe auch das Kapitel „Plausibilitätsprüfungen“.

Modellbedingte Effekte

Keine bekannt.

6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität

Die Daten der Verdienststrukturerhebung 2006 konnten wie gesetzlich vorgesehen innerhalb von 18 Monate nach Ablauf des Bezugsjahres (Juni 2008) an Eurostat übermittelt werden. Um die Zeitspanne zwischen Bezugszeitraum und Veröffentlichung der Daten auf nationaler Ebene möglichst kurz zu halten, wurden die ersten Ergebnisse am 30. Juni 2008 auf der Homepage von Statistik Austria veröffentlicht. Eine Pressemitteilung mit den wichtigsten Ergebnissen folgte am 7. Juli 2008 (für nähere Informationen zu allen Veröffentlichungen siehe Punkt 5 „Publikationen“). Die Übermittlung des Qualitätsberichts an Eurostat erfolgte im September 2009 und somit ebenfalls rechtzeitig innerhalb der Frist von 24 Monaten nach Ende des Bezugszeitraums.

6.4. Vergleichbarkeit

Räumliche Vergleichbarkeit

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

Bei der Interpretation der Ergebnisse für Österreich im Vergleich mit anderen Mitgliedstaaten ist jedoch zu beachten, dass aufgrund des Fehlens von örtliche Einheiten, deren Unternehmen im [Unternehmensregister](#) dem Abschnitt L „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung“ zugeordnet war, öffentliche Schulen im Abschnitt M „Unterrichtswesen“ nicht erfasst wurden.³ Nicht einbezogen wurden auch öffentliche Krankenanstalten sowie andere öffentliche Einrichtungen im Abschnitt N „Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen“. Das Fehlen des Abschnittes L betrifft daher auch die Ergebnisse für Lehrkräfte, Mediziner und Gesundheitsfachkräfte in den entsprechenden Berufsgruppen gemäß ISCO-88(COM).

Zeitliche Vergleichbarkeit

Die zeitliche Vergleichbarkeit mit der Erhebung für das Berichtsjahr 2002 ist aufgrund konzeptueller und methodischer Veränderungen eingeschränkt.

Die Änderungen von Definitionen zwischen den Erhebungen für die Jahre 2002 und 2006 sind überwiegend auf Änderung der Rechtsakte zurückzuführen. Gemäß Artikel 3 der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 war die Einbeziehung der Abschnitte M-O der NACE Rev. 1.1 fakultativ. Zudem bestand für Österreich eine Ausnahme von Artikel 6, wonach sich die Merkmale statt auf die örtliche Einheit auf das Unternehmen beziehen konnten.

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

- Erfassungsbereich: 2002 Abschnitte C-K der NACE Rev. 1; ab 2006 Abschnitte C-K und M-O der NACE Rev. 1.1.
- Statistische Einheiten: 2002 Unternehmen; 2006 Unternehmen/örtliche Einheiten.
- Hochrechnung: Unternehmen/Beschäftigte; 2006 örtliche Einheiten/Beschäftigte nach Geschlecht.

Zudem sieht die Verordnung (EG) Nr. 1738/2005 einige Änderungen bezüglich der Definition von einzelnen Merkmalen vor:

- Dauer der Zugehörigkeit zum Unternehmen: 2002 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit exklusive Unterberechnungen der Beschäftigung von über einem Jahr; 2006 Dauer der Unternehmenszugehörigkeit inklusive Unterbrechungen der Beschäftigung.
- Jährliche Urlaubstage: 2002 Zahl der bezahlten jährlichen Urlaubstage (wenn Samstag und Sonntag keine Arbeitstage sind, sollten diese nicht einbezogen werden); 2006 eine Urlaubswoche umfasst zum besseren Vergleich immer fünf Tage.
- Bruttojahresverdienste: 2002 Bruttojahresverdienste exklusive Abfindungen sowie Sachleistungen; 2006 Bruttojahresbezug inkl. sämtlicher nicht standardmäßigen Zahlungen, darunter auch Abfertigungen und Sachleistungen.

Die definitorischen Unterschiede wurden beim Vergleich der Ergebnisse zwischen den Erhebungen 2002 und 2006 in der Standard-Publikation „Verdienststrukturerhebung 2006 – Struktur und Verteilung der Verdienste in Österreich“ berücksichtigt.

Nicht berücksichtigt wurde der Unterschied in der Zahl der Arbeitstage im Referenzmonat, wonach der Oktober 2002 aufgrund der unterschiedlichen Verteilung von Wochenend- und Feiertagen um zwei Arbeitstage mehr hatte als der Oktober 2006. Die Zahl der bezahlten Arbeitsstunden lag daher 2006 leicht unter jener von 2002. Ein direkter Vergleich der Bruttomonatsverdienste ist daher nur bedingt möglich, da insbesondere bei Beschäftigten mit einer stundengenauen Abrechnung, wie bei Arbeitern und Arbeiterinnen, Abweichungen aufgrund der geringen Anzahl an Arbeitsstunden auftreten können. Zuverlässige zeitliche Vergleiche sind jedoch insbesondere auf Basis der Bruttostundenverdienste möglich.

³ Ins „Unterrichtswesen“ einbezogen wurden private und konfessionelle Kindergärten und Schulen, sämtliche Hochschulen und hochschulverwandte Lehranstalten sowie Fahrschulen und der Bereich der Erwachsenenbildung.

6.5. Kohärenz

Für die Prüfung der Kohärenz bieten sich mit EU-SILC, dem Einkommensbericht oder den strukturellen Unternehmensstatistiken mehrere Datenquellen an. Der Vorteil der strukturellen Unternehmensstatistiken besteht darin, dass diese ebenfalls als Unternehmenserhebungen in den entsprechenden Wirtschaftsabschnitten durchgeführt werden. Der Nachteil beim Vergleich mit den strukturellen Unternehmensstatistiken liegt allerdings darin, dass diese nur Summenmeldungen zu den Bruttolöhnen und -gehältern für Unternehmen und keine Angaben zu einzelnen Beschäftigten enthalten.

Der Einkommensbericht, der von Statistik Austria im Auftrag des Rechnungshofes erstellt wird, enthält hingegen Daten zu unselbständig Beschäftigten. Den Informationen zu den unselbständig Beschäftigten liegen mit den Lohnsteuerdaten, den Versicherungsdaten des Hauptverbandes der österreichischen Sozialversicherungsträger und den Daten des Mikrozensus drei Datenquellen zugrunde. Die Angaben beziehen sich aber auf Jahresverdienste gegliedert nach Wirtschaftstätigkeit gemäß ÖNACE, Stellung im Beruf bzw. Funktionen und Berufsgruppen. Zudem stehen Daten für Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte zur Verfügung, wobei sich die Abgrenzung von Vollzeit und Teilzeit auf die Mikrozensusdaten bzw. die Lohnsteuerdaten bezieht und damit nicht mit der Verdienststrukturerhebung vergleichbar ist. Das Konzept des Einkommensberichtes ist zudem auf Personen ausgerichtet, sodass Einkommen einer Person in unterschiedlichen Unternehmen zusammengefasst werden, während die Verdienststrukturerhebung nur Beschäftigungsverhältnisse in einem (ausgewählten) Unternehmen erfasst. Ferner werden aufgrund der dem Einkommensbericht zugrunde liegenden Lohnsteuerdaten auch Einkommen aus Pensionen berücksichtigt, wobei Pensionen dann zu den Verdiensten aus unselbständiger Tätigkeit hinzugezählt werden, wenn das Einkommen aus unselbständiger Tätigkeit höher ist als die Pension.

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

Die Verordnung (EG) Nr. 698/2006 sieht einen Vergleich der Bruttojahresverdienste mit der Variable „Löhne und Gehälter“ pro Arbeitnehmer (D11) aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung (VGR) vor. Der Vergleich ist jedoch nur bedingt möglich. Insgesamt zeigt sich eine Abweichung der Bruttojahresverdienste von -13%. Ein großer Teil dieser Differenz ist jedoch darauf zurückzuführen, dass die Zahl der Arbeitnehmer in der VGR in Vollezeiteinheiten (VZE) angegeben wird. Berücksichtigt man diesen Unterschied, dann sinkt die Differenz auf insgesamt -4%.

Weitere Gründe für die Unterschiede sind:

- Statistische Einheiten in der VGR sind Betriebe und nicht Unternehmen/Arbeitsstätten.
- Der Erfassungsbereich der VGR erstreckt sich auch auf Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten.
- Die Löhne und Gehälter der VGR enthalten Zuschätzungen für unversteuerte Trinkgelder, insbesondere für den Abschnitt H sowie die Klassen 60.22 und 93.02 der NACE Rev. 1.1.
- Die Zahl der Arbeitnehmer in der VGR entspricht einem Jahresdurchschnitt, der auf Basis der Zahl der Beschäftigungsverhältnisse am Monatsende berechnet wird. Die Verdienststrukturerhebung enthält hingegen nur Angaben zu Beschäftigungsverhältnissen im Referenzmonat Oktober.

Die deutliche Abweichung im Abschnitt H von -36% ergibt sich demnach im Wesentlichen aus den Zuschätzungen für Trinkgelder sowie saisonalen Unterschieden, die durch die Wahl des Referenzmonats bedingt sind sowie Unterschieden bei der Erfassung von Unternehmen mit weniger als 10 unselbständig Beschäftigten.

Tabelle 6: Vergleich der Löhne und Gehälter pro Arbeitnehmer der VGR und der Bruttojahresverdienste im Berichtsjahr der Verdienststrukturerhebung

NACE	VGR	VSE	Abweichung in %	VSE	Abweichung in %
	Löhne und Gehälter D11 VZ (VZE)	Bruttojahres- verdienste		Bruttojahres- verdienst (VZE)	
C	43.378	41.800	-4	43.458	0
D	35.722	32.984	-8	34.429	-4
E	52.761	49.136	-7	51.025	-3
F	29.479	25.324	-14	26.661	-10
G	27.099	23.184	-14	26.602	-2
H	25.402	14.015	-45	16.370	-36
I	33.846	30.354	-10	32.203	-5
J	47.680	46.525	-2	51.768	9
K	35.986	25.768	-28	29.153	-19
M	38.955	24.286	-38	33.587	-14
N	27.084	23.905	-12	29.296	8
O	29.641	26.676	-10	30.551	3
Insgesamt	32.468	28.177	-13	31.107	-4

Q: Statistik Austria. VGR, Verdienststrukturerhebung 2006.