

Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS3)

Diese Dokumentation gilt für den Berichtszeitraum:

2005

Bearbeitungsstand: **18.12.2009**



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	3
Datenquellen, Abdeckung	3
Datenaufarbeitung	3
Qualität	4
Publikation	4
2. Allgemeine Informationen.....	4
Statistiktyp	4
Fachgebiet	4
Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt.....	4
Ziel und Zweck, Geschichte	4
Periodizität	5
Auftraggeber	5
Nutzer	5
Rechtsgrundlage(n).....	5
3. Statistische Konzepte, Methodik.....	5
Gegenstand der Statistik.....	5
Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten	6
Datenquellen.....	6
Meldeeinheit/Respondenten	6
Erhebungsform	6
Charakteristika der Stichprobe	6
Erhebungstechnik/Datenübermittlung	9
Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen).....	10
Teilnahme an der Erhebung.....	10
Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition	10
Verwendete Klassifikationen	17
Regionale Gliederung der Ergebnisse	17
4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen...18	18
Datenerfassung.....	18
Signierung (Codierung)	18
Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen.....	18
Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)	18
Hochrechnung (Gewichtung)	19
Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden	20
Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen	21
5. Publikation (Zugänglichkeit).....	22
Vorläufige Ergebnisse	22
Endgültige Ergebnisse	22
Revisionen	22
Publiziert in:	22
Behandlung vertraulicher Daten.....	22
6. Qualität	22
6.1. Relevanz	22
6.2. Genauigkeit.....	23
6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität.....	23
6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte	23
Qualität der verwendeten Datenquellen	23
Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)	23
Antwortausfall (Unit-Non-Response, Item-Non-Response).....	24
Messfehler (Erfassungsfehler)	27
Aufarbeitungsfehler.....	28
Modellbedingte Effekte.....	28
6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität	28
6.4. Vergleichbarkeit	29
6.5. Kohärenz	29
Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen	30
Anlagen	30

1. Zusammenfassung, wichtige Hinweise

Vorbemerkung

Die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung 2005 ist die dritte europäische Weiterbildungserhebung (3rd Continuing Vocational Training Survey - CVTS3), sie ist aber mehr als das. Denn erstmals wurden den Unternehmen neben Fragen zur betrieblichen Weiterbildung auch Fragen zur betrieblichen Erstausbildung (Lehrlingsausbildung) gestellt.

Die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung 2005 ist außerdem die erste, die auf einer für alle EU-Mitgliedstaaten verbindlichen europäischen Rechtsgrundlage beruht. Mit dieser Rechtsgrundlage ist die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung zu einem fixen Bestandteil des Europäischen Statistischen Systems geworden: Beginnend mit der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2005, findet alle fünf Jahre in allen EU-Mitgliedstaaten eine Stichprobenerhebung bei Unternehmen über betriebliche Bildung statt. Einheitliche methodische und definitorische Vorgaben gewährleisten die internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse.

Ziel, Verwendungszweck

Die Europäische Union hat sich das strategische Ziel gesetzt, zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu werden, einem Wirtschaftsraum, der zu einem dauerhaften Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen fähig ist. Um dieses Ziel zu erreichen, soll unter anderem der Anteil der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre), die sich am lebenslangen Lernen beteiligen, im EU-Durchschnitt bis 2010 auf mindestens 12,5 % angehoben werden. Besondere Aufmerksamkeit sollen der Bildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit als entscheidenden Dimensionen des lebenslangen Lernens geschenkt werden. CVTS soll statistische Informationen zur betrieblichen Bildung liefern, die für die Entwicklung von Strategien des lebenslangen Lernens und für die Beobachtung der Fortschritte bei ihrer Umsetzung erforderlich sind.

Gegenstand

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2005 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors.

Datenquellen, Abdeckung

CVTS ist eine primärstatistische Erhebung der Statistik Austria bei einer Stichprobe von Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors (Abschnitte C bis K und O der ÖNACE 2003) mit mindestens zehn Beschäftigten. Bezüglich einiger Variablen konnte auf Sozialversicherungs- und Lohnsteuerdaten sowie Ergebnisse der Konjunkturerhebung 2005 zurückgegriffen werden.

Datenaufarbeitung

Die Erhebung wurde in Österreich zweistufig durchgeführt, d.h. dass zunächst in computergestützten Telefoninterviews (CATI) einige Schlüsselvariablen erfragt und erst dann den Unternehmen maßgeschneiderte schriftliche Fragebögen zugesandt wurden. Die Datenerfassung der ersten Erhebungsphase erfolgte im hausinternen Telefonstudio, zeitgleich mit der Erhebung. Die Daten der zweiten Erhebungsphase wurden, sofern sie als Papierfragebögen eingingen, manuell erfasst; sofern sie in elektronischer Form einlangten, wurden sie elektronisch weiterverarbeitet.

Die gesammelten Daten wurden auf Vollständigkeit und Plausibilität überprüft. Erforderlichenfalls wurde bei den Respondenten rückgefragt. Blieben wesentliche Fragen offen, wurde der gesamte Datensatz ausgeschieden. Im Übrigen wurden unplausible und fehlende Angaben imputiert. Schließlich wurden die Datensätze gewichtet.

Qualität

Durch die Zweistufigkeit der Erhebung konnte eine Verzerrung durch Antwortausfälle vermieden oder zumindest erheblich reduziert werden. In der ersten Phase wurde in Bezug auf die Verteilung weiterbildender und nicht-weiterbildender Unternehmen eine Antwortquote von über 76% erzielt. Infolge der Schwierigkeit einiger quantitativer Fragen sowie der Länge des Fragebogens sank die Rücklaufquote nach der zweiten Phase allerdings auf 44%, was mit überproportionalen Ausfällen bei weiterbildenden Unternehmen verbunden war. Die Hochrechnung konnte jedoch unter Berücksichtigung der in der ersten Phase gewonnenen Informationen durchgeführt werden.

Daneben ergaben sich Probleme mit sechs Unternehmensgruppen, die Weiterbildungszahlen nur für die ganze Gruppe zur Verfügung stellen konnten, nicht jedoch für die einzelnen Unternehmen der Gruppe. In diesen Fällen wurde die Gruppenmeldung schwerpunktmäßig zugeordnet, was letztlich jedoch zu Kohärenzproblemen führte, da die Unternehmensgruppen in der Regel mehrere Schichten der Stichprobe tangierten.

Publikation

Erste Ergebnisse der Erhebung in Österreich wurden im Dezember 2007 in den Statistischen Nachrichten sowie bei einer Pressekonferenz und im Internet veröffentlicht, im April 2008 folgte eine noch ausführlichere Darstellung der Ergebnisse in der Standardpublikation „[Betriebliche Weiterbildung 2005](#)“. Die Ergebnisse aller 27 EU-Staaten sowie Norwegens stehen in der [Eurostat Datenbank](#) zur Verfügung.

2. Allgemeine Informationen

Statistiktyp

Primärstatistik

Fachgebiet

Bildungsstatistik

Verantwortliche Organisationseinheit, Kontakt

Bereich Wissenschaft, Technologie, Bildung; Direktion Bevölkerung;

Mag. Wolfgang Pauli,

Tel. +43 (1) 71128- 7268, e-mail: wolfgang.pauli@statistik.gv.at

MMag. Guido Sommer-Binder,

Tel. +43 (1) 71128- 7349, e-mail: guido.sommer-binder@statistik.gv.at

Ziel und Zweck, Geschichte

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

Auf der Tagung des Europäischen Rates von Lissabon am 23. und 24. März 2000 setzte sich die Europäische Union das strategische Ziel, die Union zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten Wirtschaftsraum der Welt zu machen, einem Wirtschaftsraum, der zu einem dauerhaften Wirtschaftswachstum mit mehr und besseren Arbeitsplätzen fähig ist. Es versteht sich von selbst, dass dieses Ziel nur erreicht werden kann, wenn sich ein wesentlicher Teil der Erwerbsbevölkerung regelmäßig weiterbildet.

Dementsprechend wurde in den Schlussfolgerungen des Rates vom 5. Mai 2003 über europäische Durchschnittsbezugswerte für allgemeine und berufliche Bildung (Benchmarks) das Ziel festgelegt, den EU-Durchschnitt der Erwachsenen im erwerbsfähigen Alter (Altersgruppe 25-64 Jahre), die sich am lebenslangen Lernen beteiligen, bis 2010 auf mindestens 12,5 % anzuheben.

Ziel der neuen europäischen Beschäftigungsstrategie — bekräftigt durch den Beschluss 2003/578/EG des Rates vom 22. Juli 2003 über die Leitlinien für beschäftigungspolitische Maßnahmen der Mitgliedstaaten — ist es, einen besseren Beitrag zur Strategie von Lissabon zu leisten sowie kohärente und umfassende Strategien für lebenslanges Lernen umzusetzen. Besondere Aufmerksamkeit sollten der Bildung am Arbeitsplatz und während der Arbeitszeit als entscheidenden Dimensionen des lebenslangen Lernens geschenkt werden.

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

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

An der Erhebung 2005 beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Norwegen.

Periodizität

Fünffährig, beginnend mit 2005.

Auftraggeber

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (BMWA); Eurostat.

Nutzer

Eurostat, Wissenschaftler, Unternehmen, Unternehmensberater, Gebietskörperschaften, Sozialpartner, Medien.

Rechtsgrundlage(n)

[Verordnung \(EG\) Nr. 1552/2005](#) des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung.

[Verordnung \(EG\) Nr. 198/2006](#) der Kommission vom 3. Februar 2006 zur Durchführung der [Verordnung \(EG\) Nr. 1552/2005](#) des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung.

3. Statistische Konzepte, Methodik

Gegenstand der Statistik

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2005 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors (NACE-Abschnitte C bis K und O) ab einer Unternehmensgröße von zehn Beschäftigten, wobei als Beschäftigte alle selbständig und unselbständig Beschäftigten mit Ausnahme von Lehrlingen und Praktikantinnen und Praktikanten zählen.

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten sind planmäßige Trainingsmaßnahmen für die Beschäftigten eines Unternehmens, soweit diese teilweise oder ganz durch das Unternehmen finanziert werden oder in bezahlter Arbeitszeit stattfinden.

Die wesentlichen Indikatoren der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2005 waren die Quoten der Unternehmen, die Weiterbildungskurse oder andere Formen betrieblicher Weiterbildung anboten; die Anzahl der Teilnehmenden an Weiterbildungskursen, an Weiterbildung am Arbeitsplatz, an Jobrotationsprogrammen, an Lern- und Qualitätszirkeln, an selbstgesteuertem Lernen sowie an Weiterbildungsveranstaltungen wie Konferenzen oder Fachmessen; die Weiterbildungskursteilnahmequoten nach Geschlecht und nach Altersgruppen; die in Kursen verbrachten bezahlten Arbeitsstunden nach Kursform, Geschlecht der Teilnehmenden, Themenbereichen sowie Kursanbietergruppen; die Kosten der Weiterbildungskurse; der Umfang öffentlicher Förderungen betrieblicher Weiterbildung; die Quoten der Unternehmen, die für bestimmte auf dem Arbeitsmarkt benachteiligte Personengruppen Spezialkurse anboten; einige Indikatoren zur betrieblichen Bildungspolitik sowie zur Organisation der betrieblichen Weiterbildung; die Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung; die Anzahl der Lehrlinge nach Geschlecht sowie die Kosten der Lehrlingsausbildung.

Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten

Erhebungseinheit ist das Unternehmen.

Datenquellen

Primärstatistische Erhebung der Statistik Austria.

Gemäß dem Grundsatz der Minimierung der Belastung der Respondenten (§§ 14 Abs. 2 und 24 Z. 5 Bundesstatistikgesetz), wurden jedoch einige Variablen nicht neuerlich erhoben, sondern konnte auf Sozialversicherungs- und Lohnsteuerdaten sowie Ergebnisse der Konjunkturerhebung 2005 zurückgegriffen werden.

Meldeinheit/Respondenten

Meldeinheit ist das Unternehmen.

Erhebungsform

Stichprobe.

Charakteristika der Stichprobe

Nach drei Größenklassen und 20 Wirtschaftstätigkeitenklassen geschichtete Zufallsstichprobe von 3.435 Unternehmen. Auswahlrahmen war das [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria. Die Grundgesamtheit bestand aus 35.316 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftsbereiche NACE C bis K und O. Somit liegt der Auswahlsatz insgesamt bei 9,7%. Aufgrund der unterschiedlichen Besetzung der einzelnen Schichten war freilich die Wahrscheinlichkeit, für die CVTS3-Stichprobe ausgewählt zu werden, für Unternehmen mit zehn bis 49 Beschäftigten viel niedriger (5,8%) als für Unternehmen mit 250 und mehr Beschäftigten, von denen knapp zwei Drittel (65,2%) ausgewählt wurden.

Tabelle 1: Anzahl der Unternehmen in der Grundgesamtheit

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	29528	4760	1028	35316
C	85	16	2	103
15-16	1156	206	37	1399
17-19	217	72	19	308
21-22	381	120	30	531
23-26	500	233	69	802
27-28	841	228	72	1141
29-33	879	332	123	1334
34-35	81	45	25	151
20, 36-37	976	175	38	1189
E	74	39	24	137
F	3.438	419	52	3909
50	1504	150	18	1672
51	2.839	517	71	3427
52	3.081	240	84	3405
H	4.313	332	24	4669
60-63	2.212	354	55	2621
64	53	13	14	80
65-66	480	216	62	758
67	161	18	1	180
K+O	6.257	1035	208	7500

Tabelle 2: Auswahlwahrscheinlichkeiten

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	0,058	0,221	0,652	0,097
C	0,776	1	1	0,816
15-16	0,093	0,296	1	0,147
17-19	0,475	0,708	1	0,562
21-22	0,239	0,475	1	0,335
23-26	0,182	0,253	0,667	0,244
27-28	0,099	0,268	0,639	0,167
29-33	0,107	0,187	0,423	0,156
34-35	0,79	0,933	1	0,868
20, 36-37	0,089	0,349	1	0,156
E	0,676	0,974	1	0,818
F	0,026	0,16	0,885	0,051
50	0,047	0,367	1	0,086
51	0,031	0,122	0,662	0,058
52	0,034	0,304	0,607	0,068
H	0,038	0,199	1	0,055
60-63	0,047	0,178	0,782	0,08
64	1	1	1	1
65-66	0,127	0,259	0,742	0,215
67	0,422	1	1	0,483
K+O	0,012	0,066	0,293	0,027

Tabelle 3: Anzahl der Unternehmen in der Stichprobe

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	1.715	1.050	670	3.435
C	66	16	2	84
15-16	107	61	37	205
17-19	103	51	19	173
21-22	91	57	30	178
23-26	91	59	46	196
27-28	83	61	46	190
29-33	94	62	52	208
34-35	64	42	25	131
20, 36-37	87	61	38	186
E	50	38	24	112
F	88	67	46	201
50	71	55	18	144
51	88	63	47	198
52	106	73	51	230
H	166	66	24	256
60-63	104	63	43	210
64	53	13	14	80
65-66	61	56	46	163
67	68	18	1	87
K+O	74	68	61	203

Tabelle 4: Rücklaufquoten

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	0,453	0,431	0,411	0,438
C	0,391	0,625	0	0,427
15-16	0,514	0,508	0,378	0,488
17-19	0,5	0,38	0,474	0,462
21-22	0,43	0,286	0,345	0,368
23-26	0,483	0,559	0,413	0,49
27-28	0,524	0,407	0,522	0,487
29-33	0,277	0,574	0,353	0,383
34-35	0,453	0,488	0,478	0,469
20, 36-37	0,476	0,517	0,395	0,473
E	0,681	0,541	0,696	0,636
F	0,424	0,403	0,375	0,406
50	0,377	0,236	0,278	0,31
51	0,483	0,403	0,364	0,43
52	0,424	0,329	0,354	0,378
H	0,41	0,234	0,375	0,361
60-63	0,531	0,371	0,462	0,467
64	0,304	0,417	0,429	0,347
65-66	0,7	0,574	0,391	0,569
67	0,344	0,471	0	0,366
K+O	0,414	0,515	0,444	0,458

Tabelle 5: Anzahl der Unternehmen in der realisierten Stichprobe

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	749	443	264	1456
C	25	10	0	35
15-16	54	30	14	98
17-19	50	19	9	78
21-22	37	16	10	63
23-26	42	33	19	94
27-28	43	24	24	91
29-33	26	35	18	79
34-35	29	20	11	60
20, 36-37	40	31	15	86
E	32	20	16	68
F	36	27	15	78
50	26	13	5	44
51	42	25	16	83
52	42	23	17	82
H	66	15	9	90
60-63	52	23	18	93
64	14	5	6	25
65-66	42	31	18	91
67	22	8	0	30
K+O	29	35	24	88

Erhebungstechnik/Datenübermittlung

Die Erhebung wurde in Österreich zweistufig durchgeführt.

In der **ersten Phase** wurden den Unternehmen vom Telefonstudio der Statistik Austria in computergestützten Telefoninterviews (CATI) einige Schlüsselfragen gestellt, die es Statistik Austria ermöglichten, in der zweiten Erhebungsphase jedem Unternehmen einen maßgeschneiderten Fragebogen zuzuschicken. Darüber hinaus wurden auch die Kontaktpersonen für die Beantwortung von Fragen über betriebliche Bildung ermittelt bzw. die Erhebung für Unternehmen, die 2005 keine Weiterbildungsaktivitäten hatten, mit einigen ergänzenden Fragen in der ersten Phase gleich abgeschlossen.

Der Fragebogen der **zweiten Erhebungsphase** wurde den Unternehmen als maßgeschneiderter schriftlicher Fragebogen zur Verfügung gestellt, wobei zusätzlich zum Papierfragebogen ein elektronischer Fragebogen im Microsoft-Excel-Format versendet wurde, sofern eine E-Mail Adresse ermittelt worden war.

Die zweistufige Vorgangsweise hatte zwei wesentliche Vorteile:

Zum einen konnten den Unternehmen Fragebogenteile erspart werden, die sie nicht betrafen: Wenn z.B. die erste Erhebungsphase ergab, dass in einem Unternehmen keine Weiterbildung in Kursen stattgefunden hatte, wurden diesem Unternehmen in der zweiten Phase keine Fragen zu Kursteilnehmern, Kursstunden, Kurskosten etc. mehr gestellt.

Zum anderen wurde in der ersten Phase eine Antwortquote von über 76% erzielt und konnten diese Antworten bei der Gewichtung berücksichtigt werden. Nach der zweiten Phase lag die Rücklaufquote bei 44%, und es zeigte sich, dass durch die Gewichtung auf Basis der Antworten der ersten Erhebungsphase eine Verzerrung durch Antwortausfälle vermieden oder zumindest erheblich reduziert werden konnte. Die Beantwortung des Fragebogens bedeutete nämlich für weiterbildende Unternehmen einen ungleich größeren Aufwand als für Nichtweiterbilder, weshalb sich gerade viele weiterbildende Unternehmen entschieden, in der zweiten Erhebungsphase nicht mehr mitzumachen. Hingegen war der Zeitaufwand für das Telefonat der ersten Erhebungsphase für alle Unternehmen vernachlässigbar. Es dauerte durchschnittlich sechs und in allen Fällen weniger als zehn Minuten.

Schließlich gab es auch noch einen [Papierfragebogen mit sämtlichen Fragen beider Erhebungsphasen](#), der an die wenigen Unternehmen versandt wurde, die entweder telefonisch nicht erreichbar waren oder Auskünfte über ihre betriebliche Bildung nicht fernmündlich erteilen wollten.

Unternehmensstrukturdaten wurden zur Entlastung der Respondenten soweit möglich aus Sozialversicherungs- und Steuerdaten sowie aus den aktuellen wirtschaftsstatistischen Erhebungen der Statistik Austria bezogen. Auch die Anzahl der Lehrlinge sowie die Höhe der Lehrlingsentschädigungen beruhen auf Sozialversicherungs- und Steuerdaten.

Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

[Erhebungsbogen mit sämtlichen Fragen beider Erhebungsphasen \(inkl. Erläuterungen\)](#).

Hinweis: Die Unternehmen erhielten in der Regel maßgeschneiderte Fragebögen (siehe w. o. Erhebungstechnik/Datenübermittlung), die weit weniger umfangreich waren.

Teilnahme an der Erhebung

Die Teilnahme an CVTS3 war für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtend. Für die Unternehmen bestand in Österreich jedoch keine Auskunftspflicht.

Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition

Definitionen und wichtige Hinweise:

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

Vorübergehend abwesende Personen sind zu den Beschäftigten zu zählen, sofern sie nicht das ganze Jahr 2005 über unbezahlt abwesend waren.

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

Nicht zu den Beschäftigten zählen weiters die *Lehrlinge*. Ihnen ist in CVTS3 aber ein eigener Abschnitt (betriebliche Erstausbildung) gewidmet.

Auch *Praktikantinnen und Praktikanten* gelten nicht als Beschäftigte. Sie bleiben jedoch, anders als die Lehrlinge, in CVTS3 gänzlich unberücksichtigt, da Unternehmenspraktika als bloße Ergänzung vorwiegend nicht-betrieblicher Ausbildungen gesehen und Praktikantinnen und Praktikanten den Unternehmen daher weder als Beschäftigte noch als Personen in betrieblicher Erstausbildung zugerechnet werden.

- **Lehrlinge** sind „Personen in betrieblicher Erstausbildung“. Im Unterschied zu den Beschäftigten wird die Zahl der Lehrlinge in CVTS3 nicht zu einem Stichtag ermittelt, sondern bezogen auf den Referenzzeitraum 2005. Unterjährige Zugänge und Abgänge in den Unternehmen erhöhen deshalb die Gesamtzahl der Lehrlinge gegenüber der nationalen Lehrlingsstatistik.
- **Gesamtarbeitszeit in Stunden:** Summe der von den Beschäftigten im Jahr 2005 geleisteten Arbeitsstunden einschließlich bezahlter Weiterbildungsstunden, Überstunden, am Arbeitsplatz verbrachter Zeiten, zu denen nicht gearbeitet wurde, die aber bezahlt wurden (Bereitschaft) sowie kurzer Ruhezeiten wie Tee- und Kaffeepausen, aber exklusive bezahlten Urlaubs, bezahlter Feiertage und anderer bezahlter freier Tage, bezahlter Krankheitstage, bezahlter Essenszeiten und Fahrtzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

- **Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten 2005 in Euro:** Die Gesamtarbeitskosten umfassen sämtliche Aufwendungen des Arbeitgebers zur Beschäftigung der Arbeitnehmer. Dazu gehören die *direkten* Arbeitskosten (Bruttolöhne und –gehälter, sonstige Bonusleistungen und Gratifikationen sowie Sachleistungen) und die *indirekten* Arbeitskosten (gesetzliche Sozialaufwendungen einschließlich Dienstgeberbeitrag zum Familienlastenausgleichsfonds, sonstige Sozialaufwendungen, Kosten der betrieblichen Weiterbildung (brutto) sowie Steuern abzüglich Subventionen).
- **Betriebliche Weiterbildung:** Weiterbildungsangebote (Kurse oder andere Formen betrieblicher Weiterbildung), die den Beschäftigten vom Unternehmen finanziert oder mitfinanziert oder in bezahlter Arbeitszeit ermöglicht werden.
- **Weiterbildungskurse:** Weiterbildungskurse sind Veranstaltungen, die ausschließlich dem Zweck der Weiterbildung oder beruflichen Bildung dienen, die vom Arbeitsplatz räumlich getrennt stattfinden, beispielsweise in einem Unterrichtsraum oder Bildungszentrum, und in denen die teilnehmenden Beschäftigten in einem vorab festgelegten Zeitraum von einer oder mehreren Lehrpersonen Unterricht erhalten.

Unterschieden wurde zwischen Kursen, die hauptsächlich vom Unternehmen selbst gestaltet und durchgeführt wurden (**interne Kurse**) und Kursen, die hauptsächlich durch einen auswärtigen Anbieter gestaltet und durchgeführt wurden (**externe Kurse**). Wo der Kurs stattfand, war für diese Unterscheidung unerheblich; sowohl interne als auch externe Kurse konnten im Unternehmen stattfinden oder an einem anderen Ort. Maßgeblich war, wer Ziele, Inhalte und Ablauf der Kurse festlegte. Wurden diese Festlegungen überwiegend durch das Unternehmen selbst getroffen, handelte es sich auch dann um einen internen Kurs, wenn das Unternehmen für den Kurs eine externe Lehrkraft engagierte. Einheiten, die nicht Teil des befragten Unternehmens waren, galten auch dann als extern, wenn sie zum selben Konzern gehörten. Daher galten zum Beispiel auch Kurse, die von der Muttergesellschaft gestaltet und durchgeführt wurden, als externe Kurse.

- **Andere Formen betrieblicher Weiterbildung:** Damit sind nicht kursförmige betriebliche Weiterbildungsaktivitäten gemeint, die in eine der folgenden Kategorien fallen:
 - Geplante Ausbildungsphasen am Arbeitsplatz oder in der Arbeitsumgebung (On-the-Job Training)
 - Geplante Weiterbildung durch Jobrotation innerhalb des Unternehmens, Austauschprogramme mit anderen Unternehmen, Erfahrungsaustausch im Rahmen von Besuchen
 - Geplante Weiterbildung durch Lernzirkel und Qualitätszirkel
 - Geplante Weiterbildung durch selbstgesteuertes Lernen (z.B. computergestützt, Fernlehrgänge, Lernen mittels Video-/Audiomaterial)
 - Geplante Weiterbildung durch die Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträgen
- **Direkte Kurskosten** sind die Summe der folgenden Positionen:
 - Kursgebühren für externe Kurse und Kosten für den Einsatz externer Lehrkräfte, die bei internen Kursen zum Einsatz kamen (alles exklusive Umsatzsteuer)
 - Reisekosten, Spesen und Taggeld für teilnehmende Beschäftigte während der Zeit der Kursteilnahme (exklusive Umsatzsteuer)
 - Personalaufwendungen für Eigenpersonal, das ausschließlich oder teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war

(Darunter fallen interne Lehrkräfte und Beschäftigte von Bildungszentren, Geschäftsführende und andere Führungskräfte, die am Bildungsmanagement beteiligt waren, Auszubildende und Bildungsbeauftragte sowie Verwaltungsbedienstete, die diese Maßnahmen unterstützten.

Aufwendungen für Personal, das nur teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war, waren nur entsprechend dem Anteil der auf diese Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeit zu berücksichtigen.)

- Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial für Weiterbildungszwecke sowie Unterhaltskosten für Schulungszentren (alles exklusive Umsatzsteuer)

(Die Kosten für Räume und Ausstattung umfassen Abschreibungen und Unterhaltskosten für den Betrieb von Schulungszentren (ausgenommen Personalkosten) oder für andere Räume, die für die Durchführung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen genutzt werden, sowie die Kosten für die Gebäudeausstattung. Bei den Kosten für Gebäudeausstattung und nicht in einem Jahr abschreibbare Sachinvestitionen (z. B. Computer) wird nur die jährliche Wertminderung für 2005 mit einbezogen.

Bei nur zeitweiser Nutzung für Weiterbildung waren die Kosten anteilig entsprechend der Nutzungsdauer zu berechnen.)

- Nach **Beiträgen an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen** wurde in CVTS3 gleich zweimal gefragt. Insoweit sie der Finanzierung von *Weiterbildungsmaßnahmen* in anderen Unternehmen gewidmet waren, waren sie Bestandteil der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung, insoweit sie der Finanzierung der *Lehrlingsausbildung* in anderen Unternehmen dienen sollten, Bestandteil der Ausgaben für Lehrlingsausbildung. In Österreich sind derartige Beiträge allerdings weder besonders verbreitet noch quantitativ sonderlich bedeutsam.
- Auch **Öffentliche Förderungen und andere Einnahmen** wurden getrennt nach *Weiterbildung* und *Lehrlingsausbildung* erfasst. Öffentliche Förderungen können in Form von Zuschüssen oder als Steuererleichterungen gewährt werden.
- **Betriebliche Erstausbildung** meint formales Lernen, das eine arbeitsplatzbezogene Komponente haben muss – oft neben einer schulischen Komponente – und zu einem anerkannten Abschluss führt. Entsprechende Ausbildungsangebote sind oft zur Gänze durch das auszubildende Unternehmen finanziert. Die Auszubildenden haben oft einen speziellen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen. Die Ausbildungsdauer sollte ein Minimum von etwa sechs Monaten umfassen. In die Kategorie „Betriebliche Erstausbildung“ fällt in Österreich de facto (in den von CVTS3 betrachteten Wirtschaftsklassen) die Lehrlingsausbildung.

Merkmale:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2004
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005
- Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2005
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2005
- Beschäftigte unter 25 Jahren am 31.12.2005
- Beschäftigte, 25 bis 54 Jahre am 31.12.2005
- Beschäftigte, 55 Jahre und älter am 31.12.2005
- Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden

- Gesamtarbeitszeit aller männlichen Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden
- Gesamtarbeitszeit aller weiblichen Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Euro
- Ob es wesentliche technische Neuerungen bei Waren oder Dienstleistungen oder Verfahren der Herstellung oder Lieferung von Waren oder Dienstleistungen während des Berichtsjahres gab
- Ob es interne Weiterbildungskurse gab
- Ob es externe Weiterbildungskurse gab
- Ob es On-the-job-training gab
- Anzahl der an On-the-job-training teilnehmenden Beschäftigten
- Ob es Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen gab
- Anzahl der an Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen teilnehmenden Beschäftigten
- Ob es Lern- und Qualitätszirkel gab
- Anzahl der an Lern- und Qualitätszirkeln teilnehmenden Beschäftigten
- Ob es selbstgesteuertes Lernen gab
- Anzahl der an selbstgesteuertem Lernen teilnehmenden Beschäftigten
- Ob es Teilnahme an Konferenzen usw. gab
- Anzahl der an Konferenzen usw. teilnehmenden Beschäftigten
- Ob es 2004 Weiterbildungskurse für Beschäftigte gab
- Ob es 2006 Weiterbildungskurse für Beschäftigte gab bzw. geben würde
- Ob es 2004 andere Formen von Weiterbildung für Beschäftigte gab
- Ob es 2006 andere Formen von Weiterbildung für Beschäftigte gab bzw. geben würde
- Anzahl der Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Anzahl der männlichen Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Anzahl der Beschäftigten unter 25 Jahren, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Anzahl der Beschäftigten im Alter von 25 bis 54 Jahren, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Anzahl der Beschäftigten über 54 Jahren, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben
- Insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden
- Auf interne Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden
- Auf externe Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden
- Von männlichen Beschäftigten auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden
- Von weiblichen Beschäftigten auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden

- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Sprachkurse (Fremdsprachen und Muttersprache)
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Vertrieb und Marketing
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Buchführung und Finanzen, Management und Verwaltung und Büroarbeit
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Arbeitstechniken/Personalentwicklung, Arbeitswelt
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Informationstechnik und EDV
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Technik und Produktion
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Umweltschutz, Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus dem Themenbereich Persönliche Dienstleistungen, Verkehrsdienstleistungen, Sicherheitsdienstleistungen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden für Kurse aus anderen Themenbereichen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von Schulen, Universitäten und anderen Hochschuleinrichtungen angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von öffentlichen Ausbildungseinrichtungen (vom Staat finanziert oder geleitet, z. B. Erwachsenenbildungseinrichtung) angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von privaten Bildungseinrichtungen angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von Privatunternehmen, die nicht hauptsächlich im Bildungsbereich tätig sind (Lieferanten von Geräten und Ausrüstungen, Mutter- oder Tochterunternehmen), angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von Arbeitgeberverbänden bzw. deren Einrichtungen angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in von Arbeitnehmerorganisationen bzw. deren Einrichtungen angebotenen Kursen
- Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in Kursen von anderen Ausbildungsanbietern
- Ob es Ausgaben für Kursgebühren gab
- Ausgaben für Kursgebühren in Euro
- Ob es Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende gab
- Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende in Euro
- Ob es Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal gab
- Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal in Euro
- Ob es Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial gab
- Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial in Euro
- Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro
- Ob der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen bezahlt wurden

- Der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro
- Ob für berufliche Weiterbildung Förderungen bezogen wurden
- Förderungen für berufliche Weiterbildung in Euro
- Ob es unter den Beschäftigten Migranten und ethnische Minderheiten gab
- Ob für Migranten und ethnische Minderheiten spezielle Kurse angeboten wurden
- Ob es unter den Beschäftigten Menschen mit Behinderungen gab
- Ob es für Menschen mit Behinderungen spezielle Kurse gab
- Ob es unter den Beschäftigten Menschen ohne formale Qualifikation gab
- Ob es für Menschen ohne formale Qualifikation spezielle Kurse gab
- Ob es unter den Beschäftigten von Entlassung/Freisetzung bedrohte Menschen gab
- Ob es für von Entlassung/Freisetzung bedrohte Menschen spezielle Kurse gab
- Ob es Teilzeitbeschäftigte gab
- Ob es Weiterbildungskurse für Teilzeitbeschäftigte gab
- Ob es Personen mit befristetem Arbeitsvertrag gab
- Ob es Weiterbildungskurse für Personen mit befristetem Arbeitsvertrag gab
- Ob es ein eigenes oder gemeinsam genutztes Ausbildungszentrum gab
- Ob es im Unternehmen eine für die berufliche Weiterbildung zuständige Person oder Abteilung gab
- Wie oft externe Beratungsdienstleistungen zu Weiterbildung genutzt wurden
- Wie oft das Unternehmen den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Qualifikationen analysierte
- Wie oft mit den Beschäftigten strukturierte Interviews durchgeführt wurden mit dem Ziel, den spezifischen Ausbildungsbedarf der Beschäftigten festzustellen
- Ob es einen schriftlichen Weiterbildungsplan gab
- Ob es ein Ausbildungsbudget, das die berufliche Weiterbildung einschließt, gab
- Wie oft nach einer Weiterbildungsmaßnahme die Zufriedenheit der Teilnehmenden gemessen wurde
- Wie oft nach einer Weiterbildungsmaßnahme die Teilnehmenden getestet wurden um festzustellen, ob die geplanten Fertigkeiten erfolgreich erworben wurden
- Wie oft das Unternehmen nach einer Weiterbildungsmaßnahme das Verhalten am Arbeitsplatz sowie Veränderungen der beruflichen Leistung der Beschäftigten bewertete
- Wie oft die Auswirkungen von Ausbildungsmaßnahmen auf die betriebliche Leistung mit Hilfe von Indikatoren gemessen wurden
- Ob für das Unternehmen ein Kollektivvertrag galt, durch den Pläne, Maßnahmen und Verfahren der beruflichen Weiterbildung beeinflusst werden
- Ob es im Unternehmen ein Gremium der Arbeitnehmervertretung wie z.B. einen Betriebsrat gab

- Ob das Gremium der Arbeitnehmervertretung eine Rolle spielte im Hinblick auf:
 - Festlegung der Ziele und Prioritäten der beruflichen Weiterbildung
 - Festlegung der Kriterien für die Auswahl der Zielgruppen der beruflichen Weiterbildung
 - Gegenstand der Weiterbildungsmaßnahme
 - Budgetierungsverfahren im Zusammenhang mit der beruflichen Weiterbildung
 - Verfahren für die Auswahl externer Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen
 - Evaluierung der Weiterbildungsergebnisse
- Ob sich öffentlich geförderte Beratungsleistungen zur Feststellung des Ausbildungsbedarfs und/oder Ausarbeitung von Ausbildungsplänen im Unternehmen auswirkten
- Ob sich Finanzhilfen für die Kosten der Weiterbildung von Beschäftigten im Unternehmen auswirkten
- Ob sich Steuervergünstigungen für Ausgaben für die Weiterbildung von Beschäftigten im Unternehmen auswirkten
- Ob sich Verfahren zur Qualitätssicherung von Ausbildern (nationale Register, Bewertungsverfahren usw.) im Unternehmen auswirkten
- Ob sich anerkannte Standards und Leitlinien für Qualifikationen und Zertifizierungen im Unternehmen auswirkten
- Ob hohe Kosten von Weiterbildungskursen zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählten
- Ob das Fehlen geeigneter Weiterbildungskurse auf dem Markt zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählte
- Ob Schwierigkeiten bei der Bewertung des Weiterbildungsbedarfs des Unternehmens zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählten
- Ob die Tatsache, dass im Vorjahr erhebliche Weiterbildungsanstrengungen unternommen worden waren, zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählte
- Ob große Arbeitsbelastung und begrenzt verfügbare Zeit der Beschäftigten zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählte
- Ob der Umstand, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen, zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählte
- Ob die Tatsache, dass das Unternehmen die Lehrlingsausbildung wichtiger nahm als berufliche Weiterbildung zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählte
- Ob sonstige Gründe zu den drei wichtigsten Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung zählten
- Ob der Umstand, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten dem Bedarf des Unternehmens entsprachen, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob der Umstand, dass die bevorzugte Strategie des Unternehmens die Einstellung von Mitarbeitern war, die über die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen verfügten, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab

- Ob der Umstand, dass das Unternehmen Probleme hatte, seinen Weiterbildungsbedarf zu bewerten, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob das Fehlen geeigneter Weiterbildungskurse auf dem Markt zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob die Tatsache, dass die Kosten von Weiterbildungskursen für das Unternehmen zu hoch waren, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob der Umstand, dass sich das Unternehmen eher auf die Lehrlingsausbildung als auf die betriebliche Weiterbildung konzentrierte, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob die Tatsache, dass in einem vorangegangenen Jahr Weiterbildungsinvestitionen getätigt wurden, so dass 2005 keine neuen Investitionen erforderlich waren, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob der Umstand, dass die Beschäftigten keine Zeit hatten, an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen, zu den drei wichtigsten Gründen zählte, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Ob andere Gründe zu den drei wichtigsten Gründen zählten, dass es 2005 keine betriebliche Weiterbildung im Unternehmen gab
- Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Gesamtzahl männlicher Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Gesamtzahl weiblicher Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Ob es Arbeitskosten der Lehrlinge gab
- Arbeitskosten der Lehrlinge in Euro
- Ob es Arbeitskosten der Lehrlingsausbilder gab
- Arbeitskosten der Lehrlingsausbilder in Euro
- Ob es sonstige Kosten der Lehrlingsausbildung wie Kursgebühren, Reisekosten, Unterrichtsmaterial, Kosten der Ausbildungszentren usw. gab
- Sonstige Kosten der Lehrlingsausbildung wie Kursgebühren, Reisekosten, Unterrichtsmaterial, Kosten der Ausbildungszentren usw. in Euro
- Ob der Finanzierung der Lehrlingsausbildung gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen bezahlt wurden
- Der Finanzierung der Lehrlingsausbildung gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro
- Ob für Lehrlingsausbildung Förderungen bezogen wurden
- Förderungen für Lehrlingsausbildung in Euro

Verwendete Klassifikationen

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten: [ÖNACE 2003](#).

Regionale Gliederung der Ergebnisse

Österreich.

4. Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

Datenerfassung

Die Daten der Telefoninterviews der ersten Erhebungsphase wurden direkt in einer MS-Access-Datenbank erfasst.

In der zweiten Erhebungsphase verwendeten $\frac{3}{4}$ der Unternehmen den Papierfragebogen, $\frac{1}{4}$ den MS-Excel-Fragebogen. Fragebögen, die als MS-Excel-File übersendet wurden, wurden mit einer in Visual Basic programmierten Applikation in die MS-Access-Datenbank importiert, die Papierfragebögen wurden manuell in die MS-Access-Datenbank eingegeben.

Signierung (Codierung)

Keine.

Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Die Plausibilitätsprüfung erfolgte zunächst in einer von Statistik Austria nach den Vorgaben von Eurostat in MS-Access programmierten Applikation. Bei der Aufarbeitung wurden die eingelangten Fragebögen noch einmal überprüft und notwendige Korrekturen händisch vorgenommen. In Zweifelsfällen wurde bei den Respondenten rückgefragt. Der editierte Datensatz wurde dann mit dem von Eurostat zur Verfügung gestellten Werkzeug XTNet-Edit-Lite noch einmal einer Plausibilitätsprüfung unterzogen. Die Plausibilitätsprüfung umfasste insgesamt 157 Dateneingangsprüfregeln, 416 Prüfregeln auf Datensatzebene sowie 24 Prüfregeln auf der Ebene des gesamten Datenfiles.

Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen)

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

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

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

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

Qualitative Merkmale wurden mittels eines hierarchischen Hot-Deck-Verfahrens imputiert.

Kernvariablen, also Merkmale, die weder fehlen noch imputiert werden durften, waren die folgenden: Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes); Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005; ob es interne Weiterbildungskurse gab; ob es externe Weiterbildungskurse gab; ob es On-the-job-training gab; ob es Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen gab; ob es Lern- und Qualitätszirkel gab; ob es selbstgesteuertes Lernen gab; ob es Teilnahme an Konferenzen usw. gab; Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005.

Schlüsselvariablen, also Merkmale, die, wenn sie fehlten, imputiert werden mussten, waren die folgenden: Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2004; Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden; Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Euro; Anzahl der Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben; insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden; Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro; darüber hinaus die drei zusammengesetzten Merkmale „Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung“, „Kosten für Ausfallzeiten“ sowie „Gesamtkosten der beruflichen Erstausbildung“.

Imputiert wurden fehlende Werte jedoch nicht nur in den Schlüsselvariablen, sondern generell in allen Strukturmerkmalen der Unternehmen, in allen Merkmalen, die entweder Weiterbildungskurse im Jahr 2005 oder die Lehrlingsausbildung betrafen sowie in den Gründen für den Verzicht auf Weiterbildung.

Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung erfolgte in mehreren Schritten:

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

Diese Basisgewichte wurden dann um einen **Entzerrungsfaktor** f_{hc} korrigiert, der berücksichtigte, dass die Verteilung der Kategorien „Weiterbilder mit Kursen“, „Weiterbilder ohne Kurse“ und „Nichtweiterbilder“ in den 1.456 gültigen Fällen eine systematisch andere war als die Verteilung dieser Kategorien in der ersten Erhebungsphase. Auf diese Weise konnte eine Verzerrung durch **Antwortausfall** vermieden oder zumindest erheblich reduziert werden. Während nämlich der Zeitaufwand für das Telefonat der ersten Erhebungsphase für alle Unternehmen vernachlässigbar war (siehe oben), bedeutete die Beantwortung des Fragebogens für weiterbildende Unternehmen einen ungleich größeren Aufwand als für Nichtweiterbilder, weshalb sich gerade viele weiterbildende Unternehmen entschieden hatten, in der zweiten Erhebungsphase nicht mehr mitzumachen.

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

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

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

Tabelle 6: Effekt der Entzerrung

	Mit Basisgewichten		Nach Entzerrung	
	absolut	in %	absolut	in %
Weiterbilder mit Kursen	20.930	59,3	23.772	67,3
Weiterbilder ohne Kurse	3.769	10,7	4.866	13,8
Nichtweiterbilder	10.617	30,1	6.678	18,9
Summe(Grundgesamtheit)	35.316	100,0	35.316	100,0

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

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

In einer der 60 Schichten (NACE x Größenklasse) war schließlich noch ein dritter Schritt erforderlich, der darin bestand, dass ein besonders großes Unternehmen ein Gewicht von eins erhielt und die übrigen Einheiten in dieser Schicht entsprechend höher gewichtet wurden.

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

Die folgenden Variablen konnten aus Administrativdatenbeständen oder Datenbeständen anderer Erhebungen der Statistik Austria befüllt werden:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2004
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005 (Um sicherzugehen, dass sich die Angaben der Respondenten auf die richtige Erhebungseinheit beziehen, wurde dieses Merkmal auch im Fragebogen der zweiten Erhebungsphase abgefragt.)
- Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2005
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2005
- Beschäftigte unter 25 Jahren am 31.12.2005
- Beschäftigte, 25 bis 54 Jahre am 31.12.2005
- Beschäftigte, 55 Jahre und älter am 31.12.2005
- Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden
- Gesamtarbeitszeit aller männlichen Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden
- Gesamtarbeitszeit aller weiblichen Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Euro
- Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Gesamtzahl männlicher Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Gesamtzahl weiblicher Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005
- Ob es Arbeitskosten der Lehrlinge gab
- Arbeitskosten der Lehrlinge in Euro

Die Variable „Wirtschaftstätigkeit“ wurde aus dem [Unternehmensregister](#) der Statistik Austria befüllt.

Anzahl und Geschlecht der Lehrlinge sowie Anzahl, Geschlecht und Alter der unselbständig Beschäftigten wurden aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger bezogen.

Da für selbständig Beschäftigte eine Verknüpfung ihrer (fingierten) Dienstgeberkontonummer in den Hauptverbandsdaten mit der Unternehmenskennzahl im [Unternehmensregister](#) nicht möglich war, wurden Anzahl, Geschlecht und Alter der (verhältnismäßig wenigen) Selbständigen aus anderen Quellen ergänzt bzw. zugeschätzt. Die Anzahl der Selbständigen wurde, soweit dies möglich war, aus der Konjunkturerhebung 2005 ergänzt, im Übrigen wurde für die Anzahl der Selbständigen auf einen Abzug aus dem [Unternehmensregister](#) von Anfang 2006 zurückgegriffen, wobei angenommen wurde, dass sich die Zahl der Selbständigen in aller Regel ohnehin nicht sehr schnell ändert. Geschlecht und Alter der Selbständigen konnten zum Teil unter Zuhilfenahme von Steuergrunddaten eruiert werden. Im Übrigen wurden Geschlecht und Alter

der Selbständigen mit Hilfe von Daten aus der Arbeitskräfteerhebung 2005 branchentypisch zugeschätzt.

Die Arbeitszeit konnte nicht direkt aus den Administrativdaten erzeugt werden, jedoch konnte aus einer Kombination von Hauptverbands- und Lohnzetteldaten die Anzahl der angemeldeten Tage eines Beschäftigten ermittelt werden und eine Einteilung in Vollzeit, Teilzeit oder Lehrling erfolgen. In der Arbeitskostenerhebung wurden Arbeitszeiten für alle in CVTS relevanten Branchen erhoben. Allerdings gab es hier keine Aufteilung der Arbeitszeit nach männlichen und weiblichen Arbeitskräften. Aus diesem Grund wurde ein mehrstufiges Verfahren angewandt:

1. Berechnung der gemeldeten Arbeitstage für die Unternehmen des CVTS sowie der Arbeitskostenerhebung;
2. Schätzung der tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden pro Tag pro NACE-Einsteller für Vollzeitbeschäftigte, Teilzeitbeschäftigte und Lehrlinge;
3. Multiplikation der Tage mit diesen Gewichten, daraus folgend Aufteilung nach Arbeitsstunden ohne Lehrlinge, aufgeteilt nach männlichen und weiblichen Beschäftigten;
4. Überprüfung und Verfeinerung mit der Gesamtsumme aus der Konjunkturerhebung 2005 für die entsprechenden Klassen;
5. Ergänzung der Arbeitszeit der Selbständigen mit der durchschnittlichen Jahresarbeitszeit der Branche.

Die Arbeitskosten wurden hauptsächlich aus Administrativdaten erzeugt. Dabei wurden die Hauptverbandsdaten zur Bestimmung der Beschäftigten sowie der Beitragsgrundlage im Jahr 2005 herangezogen. Zur Bestimmung der Bruttolöhne und –gehälter dienten die Lohnzettel des Jahres 2005 für die vorher bestimmten Beschäftigten in den Unternehmen der Stichprobe. Zusätzlich wurden die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für die einzelnen Unternehmen als Summe hinzugefügt:

Arbeitskosten = Bruttolöhne + Bruttogehälter + Dienstgeberbeiträge + Beitrag zum FLAF

Es konnten nur die Arbeitskosten für die unselbständig Beschäftigten bestimmt werden. Da die freiwilligen Sozialbeiträge nur im produzierenden Bereich vorlagen, und auch dort sehr unregelmäßig verteilt waren, und vor allem nur einen Beitrag von 1% der Arbeitskosten ausmachten, wurden diese nicht berücksichtigt, auch um das Gesamtbild im Vergleich der einzelnen Branchen nicht zu verzerren.

Analog zu den Arbeitskosten für die restlichen Beschäftigten wurden die Arbeitskosten für die Lehrlinge aus den Lehrlingsentschädigungen und den Dienstgeberbeiträgen, die für die Lehrlinge geleistet wurden, berechnet:

Arbeitskosten= Lehrlingsentschädigungen + Dienstgeberbeiträge

Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Die Interviewer der ersten Erhebungsphase wurden hinsichtlich der zu stellenden Fragen detailliert eingeschult. Wortlaut und Reihenfolge der Fragestellung wurden den Interviewern durch eine in MS Access programmierte Bildschirmmaske vorgegeben. Die computer-gestützten Telefon-Interviews wurden außerdem alle unter Aufsicht eines Supervisors gehalten.

In der zweiten Erhebungsphase stand den Respondenten eine Telefon-Hotline zur Verfügung, bei der sie alle Fragen zu CVTS stellen konnten.

Schließlich wurde mit Motivationsanrufen bei den Unternehmen versucht, eine möglichst hohe Antwortrate zu erzielen.

5. Publikation (Zugänglichkeit)

Vorläufige Ergebnisse

Nein.

Endgültige Ergebnisse

17.12.2007

Revisionen

Nein.

Publiziert in:

Statistische Nachrichten Heft 12/2007, S. 1106 ff.

Standardpublikation: [Betriebliche Weiterbildung 2005](#), Wien 2008, mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken.

[Eurostat Datenbank](#).

Behandlung vertraulicher Daten

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

6. Qualität

6.1. Relevanz

Eine Statistik ist relevant, wenn die Bedürfnisse der Nutzer bestmöglich erfüllt werden können.

CVTS ist in erster Linie eine Gemeinschaftsstatistik und wurde folglich von Statistik Austria in genauer Übereinstimmung mit allen Vorgaben von Eurostat durchgeführt.

Im Rahmen einer Arbeitsgruppe wurde jedoch auch anderen Nutzergruppen die Gelegenheit eingeräumt, ihre Wünsche und Vorstellungen einzubringen. Die Arbeitsgruppe fand am 26. April 2006, also einige Wochen vor dem Start der Erhebung, statt. Statistik Austria lud dazu Vertreter der Wirtschaftskammer, der Arbeiterkammer, des Wirtschaftsforschungsinstitutes WIFO, der auf betriebliche Weiterbildung spezialisierten Unternehmensberatungsfirma 3s, der statistischen Ämter der Bundesländer, des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur sowie des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit ein.

Nicht allen im Zuge der Arbeitsgruppe geäußerten Nutzerwünschen konnte entsprochen werden. Die Anregungen, bezüglich der Teilnehmer an Weiterbildungskursen auch deren berufliche Stellung zu erfragen und außerdem mehr als bloß drei Altersgruppen zu verwenden, wurden aus Rücksicht auf die Respondenten nicht aufgegriffen.

6.2. Genauigkeit

6.2.1. Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Die Grundgesamtheit bestand aus 35.316 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftsbereiche NACE C bis K und O. Daraus wurde eine nach drei Größenklassen und 20 Wirtschaftstätigkeitenklassen geschichtete Zufallsstichprobe von 3.435 Unternehmen gezogen. Die Größe der Stichprobe wurde so gewählt, dass in jeder Schicht das erwartete halbe Konfidenzintervall für den Anteil der weiterbildenden Unternehmen bei einem Konfidenzniveau von 95% maximal 0,2 betragen sollte. Die Anteile der weiterbildenden Unternehmen wurden dabei a priori aus den Ergebnissen des CVTS2 übernommen. Aufgrund der Erfahrungen mit CVTS2 wurde ferner eine Rücklaufquote von 40% angenommen.

Die bei CVTS3 tatsächlich erzielte Rücklaufquote lag etwas höher, nämlich bei knapp 44%. Letztlich wurden die Antworten von 1.456 Unternehmen hochgerechnet, wobei aber bei der Hochrechnung auch die Ergebnisse der ersten Erhebungsphase Berücksichtigung fanden, bei der eine Ausschöpfung der Stichprobe von über 76% erreicht werden konnte.

6.2.2. Nicht-stichprobenbedingte Effekte

Qualität der verwendeten Datenquellen

CVTS ist grundsätzlich eine Primärstatistik.

Einzelne Werte wurden aber aus Administrativdaten, nämlich Sozialversicherungsdaten und Lohnsteuerdaten, übernommen. Diese Daten sind generell von höherer Qualität als primärstatistisch gewonnene Daten, denn es ist anzunehmen, dass die Respondenten Meldungen an Sozialversicherungsträger und Finanzbehörden, die ja mit weitreichenden Folgen für die Unternehmen und ihre Beschäftigten verbunden sind, mit größerer Sorgfalt machen als Angaben im Zuge einer freiwilligen Erhebung.

Bezüglich der aus der Konjunkturerhebung 2005 übernommenen Daten wird auf den entsprechende [Standard-Dokumentation](#) verwiesen.

Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)

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

Die Zahl der Beschäftigten wurde im Februar 2007 aus Sozialversicherungsdaten neu abgefragt. Außerdem wurde zu Kontrollzwecken auch im Zuge der Erhebung nach der Zahl der Beschäftigten gefragt. Dabei kam es in 23 Fällen zu anderen Klassifikationen als bei der Stichprobenziehung, und ein paar Einheiten mussten wegen Unterschreitung der Grenze von zehn Beschäftigten ausgeschieden werden.

Nach der Wirtschaftstätigkeit wurde hingegen nicht gefragt. Diesbezüglich konnten daher auch keine Fehlklassifikationen entdeckt werden.

Ein großes Problem stellten sechs bedeutende Unternehmensgruppen dar, die Weiterbildungszahlen nur für die ganze Gruppe zur Verfügung stellen konnten, nicht jedoch für die einzelnen Unternehmen der Gruppe. In diesen Fällen wurde die Gruppenmeldung bei dem Unternehmen erfasst, das für die Gruppe am repräsentativsten schien. Dadurch ergaben sich allerdings zum einen Probleme für die Hochrechnung, die man nicht wirklich lösen, aber mildern konnte, indem ein eine besonders große Unternehmensgruppe repräsentierendes Unternehmen auf eins heruntergewichtet wurde (siehe oben Kapitel „Hochrechnung (Gewichtung)“); zum anderen ergaben sich aus den in Kauf genommenen Fehlklassifikationen Kohärenzprobleme, weil sich einige Gruppen über mehrere Wirtschaftstätigkeitenklassen erstreckten (siehe w. u. unter Punkt 6.5. Kohärenz).

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

Die Bereitschaft der Unternehmen, freiwillig an der Erhebung über betriebliche Bildung mitzuwirken, war erfreulicherweise sehr groß, und so lag die Antwortausfallrate (Unit-Non-Response) in der ersten Erhebungsphase bei nur 24%. Nach der zweiten Erhebungsphase, in der die Unternehmen mit teilweise sehr langen und komplexen Fragebögen konfrontiert wurden, stieg die Antwortausfallrate (Unit-Non-Response) jedoch leider auf 56% an.

Die Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) der drei Größenklassen waren etwa gleich hoch (Tabelle 7). Die Wirtschaftstätigkeitenklassen wiesen hingegen recht unterschiedliche Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) auf, die von 36% (Energie- und Wasserversorgung) bis 69% (Kraftfahrzeughandel; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen; Tankstellen) reichten.

Tabelle 7: Antwortausfallraten (Unit-Non-Response)

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	0,547	0,569	0,589	0,562
C	0,609	0,375	1	0,573
15-16	0,486	0,492	0,622	0,512
17-19	0,5	0,62	0,526	0,538
21-22	0,57	0,714	0,655	0,632
23-26	0,517	0,441	0,587	0,51
27-28	0,476	0,593	0,478	0,513
29-33	0,723	0,426	0,647	0,617
34-35	0,547	0,512	0,522	0,531
20, 36-37	0,524	0,483	0,605	0,527
E	0,319	0,459	0,304	0,364
F	0,576	0,597	0,625	0,594
50	0,623	0,764	0,722	0,69
51	0,517	0,597	0,636	0,57
52	0,576	0,671	0,646	0,622
H	0,59	0,766	0,625	0,639
60-63	0,469	0,629	0,538	0,533
64	0,696	0,583	0,571	0,653
65-66	0,3	0,426	0,609	0,431
67	0,656	0,529	1	0,634
K+O	0,586	0,485	0,556	0,542

Bei den einzelnen Merkmalen gab es die folgenden Antwortausfallraten (Item-Non-Response):

Tabelle 8: Antwortausfallraten bei den einzelnen Merkmalen (Item-Non-Response)

Merkmal	Antwortausfallrate (Item-Non-Response)
Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)	0
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2004	0,003
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005	0
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005 nach Geschlecht	0,039
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2005 nach Altersgruppen	0,061
Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Stunden	0,025
Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 nach Geschlecht	0,091
Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2005 in Euro	0,057
Ob es wesentliche technische Neuerungen bei Waren oder Dienstleistungen oder Verfahren der Herstellung oder Lieferung von Waren oder Dienstleistungen während des Berichtsjahres gab	0,444
Ob es interne Weiterbildungskurse gab	0
Ob es externe Weiterbildungskurse gab	0
Ob es On-the-job-training gab	0
Anzahl der an On-the-job-training teilnehmenden Beschäftigten	0,342
Ob es Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen gab	0
Anzahl der an Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen teilnehmenden Beschäftigten	0,362
Ob es Lern- und Qualitätszirkel gab	0
Anzahl der an Lern- und Qualitätszirkeln teilnehmenden Beschäftigten	0,419
Ob es selbstgesteuertes Lernen gab	0
Anzahl der an selbstgesteuertem Lernen teilnehmenden Beschäftigten	0,462
Ob es Teilnahme an Konferenzen usw. gab	0
Anzahl der an Konferenzen usw. teilnehmenden Beschäftigten	0,377
Ob es 2004 Weiterbildungskurse für Beschäftigte gab	0,056
Ob es 2006 Weiterbildungskurse für Beschäftigte gab bzw. geben würde	0,01
Ob es 2004 andere Formen von Weiterbildung für Beschäftigte gab	0,052
Ob es 2006 andere Formen von Weiterbildung für Beschäftigte gab bzw. geben würde	0,022
Anzahl der Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	0,013
Anzahl der Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben nach Geschlecht	0,036
Anzahl der Beschäftigten, die 2005 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben nach Alter	0,063
Insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	0,074
Auf interne Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	0,134
Auf externe Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	0,086
Auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden nach Geschlecht	0,137
Auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden nach Themenbereichen	0,127
Bezahlte Arbeitszeit in Stunden in externen Kursen nach Anbietern	0,134
Ob es Ausgaben für Kursgebühren gab	0,083
Ausgaben für Kursgebühren in Euro	0,214

Merkmal	Antwortausfallrate (Item-Non-Response)
Ob es Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende gab	0,092
Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende in Euro	0,322
Ob es Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal gab	0,098
Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal in Euro	0,413
Ob es Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial gab	0,098
Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial in Euro	0,449
Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro	0,25
Ob der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen bezahlt wurden	0,018
Der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro	0,48
Ob für berufliche Weiterbildung Förderungen bezogen wurden	0,013
Förderungen für berufliche Weiterbildung in Euro	0,311
Ob es unter den Beschäftigten Migranten und ethnische Minderheiten gab	0,023
Ob für Migranten und ethnische Minderheiten spezielle Kurse angeboten wurden	0,024
Ob es unter den Beschäftigten Menschen mit Behinderungen gab	0,031
Ob es für Menschen mit Behinderungen spezielle Kurse gab	0,029
Ob es unter den Beschäftigten Menschen ohne formale Qualifikation gab	0,025
Ob es für Menschen ohne formale Qualifikation spezielle Kurse gab	0,046
Ob es unter den Beschäftigten von Entlassung/Freisetzung bedrohte Menschen gab	0,036
Ob es für von Entlassung/Freisetzung bedrohte Menschen spezielle Kurse gab	0,082
Ob es Teilzeitbeschäftigte gab	0,018
Ob es Weiterbildungskurse für Teilzeitbeschäftigte gab	0,047
Ob es Personen mit befristetem Arbeitsvertrag gab	0,035
Ob es Weiterbildungskurse für Personen mit befristetem Arbeitsvertrag gab	0,032
Ob es ein eigenes oder gemeinsam genutztes Ausbildungszentrum gab	0,006
Ob es im Unternehmen eine für die berufliche Weiterbildung zuständige Person oder Abteilung gab	0,004
Wie oft externe Beratungsdienstleistungen zu Weiterbildung genutzt wurden	0,008
Wie oft das Unternehmen den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Qualifikationen analysierte	0,007
Wie oft mit den Beschäftigten strukturierte Interviews durchgeführt wurden mit dem Ziel, den spezifischen Ausbildungsbedarf der Beschäftigten festzustellen	0,005
Ob es einen schriftlichen Weiterbildungsplan gab	0,009
Ob es ein Ausbildungsbudget, das die berufliche Weiterbildung einschließt, gab	0,014
Wie oft nach einer Weiterbildungsmaßnahme die Zufriedenheit der Teilnehmenden gemessen wurde	0,012

Merkmal	Antwortausfallrate (Item-Non-Response)
Wie oft nach einer Weiterbildungsmaßnahme die Teilnehmenden getestet wurden um festzustellen, ob die geplanten Fertigkeiten erfolgreich erworben wurden	0,015
Wie oft das Unternehmen nach einer Weiterbildungsmaßnahme das Verhalten am Arbeitsplatz sowie Veränderungen der beruflichen Leistung der Beschäftigten bewertete	0,016
Wie oft die Auswirkungen von Ausbildungsmaßnahmen auf die betriebliche Leistung mit Hilfe von Indikatoren gemessen wurden	0,025
Ob für das Unternehmen ein Kollektivvertrag galt, durch den Pläne, Maßnahmen und Verfahren der beruflichen Weiterbildung beeinflusst werden	0,014
Ob es im Unternehmen ein Gremium der Arbeitnehmervertretung wie z.B. einen Betriebsrat gab	0,012
Welche Rolle das Gremium der Arbeitnehmervertretung für die betriebliche Weiterbildung spielte	0,016
Welche öffentlichen Maßnahmen sich auf die betriebliche Weiterbildung auswirkten	0,057
Einflussgrößen auf den Umfang betrieblicher Weiterbildung	0,065
Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung	0,06
Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005	0
Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2005 nach Geschlecht	0,014
Ob es Arbeitskosten der Lehrlinge gab	0
Arbeitskosten der Lehrlinge in Euro	0,017
Ob es Arbeitskosten der Lehrlingsausbilder gab	0,092
Arbeitskosten der Lehrlingsausbilder in Euro	0,309
Ob es sonstige Kosten der Lehrlingsausbildung wie Kursgebühren, Reisekosten, Unterrichtsmaterial, Kosten der Ausbildungszentren usw. gab	0,083
Sonstige Kosten der Lehrlingsausbildung wie Kursgebühren, Reisekosten, Unterrichtsmaterial, Kosten der Ausbildungszentren usw. in Euro	0,264
Ob der Finanzierung der Lehrlingsausbildung gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen bezahlt wurden	0,019
Der Finanzierung der Lehrlingsausbildung gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro	0,415
Ob für Lehrlingsausbildung Förderungen bezogen wurden	0,085
Förderungen für Lehrlingsausbildung in Euro	0,295

Messfehler (Erfassungsfehler)

Um zu gewährleisten, dass die den Respondenten gestellten Fragen möglichst verständlich und zugleich möglichst knapp formuliert wären, wurden die Fragenprogramme beider Erhebungsphasen vorab ausgewählten externen Experten zur Verfügung gestellt und der Wortlaut der Fragen und Erläuterungen in einer Arbeitsgruppe ausführlich diskutiert.

Zudem wurden die Interviewerinnen und Interviewer der ersten Erhebungsphase speziell geschult, um im Zuge der Telefoninterviews gestellte Rückfragen kompetent beantworten zu können und stand den Respondenten in der zweiten Erhebungsphase für eventuelle Rückfragen eine Telefon-Hotline zur Verfügung.

Die Respondenten hatten im Allgemeinen keine Verständnisschwierigkeiten beim Ausfüllen des Fragebogens. Nichtsdestoweniger hielten sich die Respondenten nicht immer an die Konzepte des Fragebogens, sondern lieferten vorzugsweise die Zahlen, die ihnen aus ihren betrieblichen Datenerfassungssystemen zur Verfügung standen. Solche Fehler wurden jedoch in der Regel

im Zuge der Plausibilitätsprüfungen erkannt, die unplausiblen Angaben gelöscht und durch Rückfragen bei den Respondenten oder durch Imputation ersetzt.

Aufarbeitungsfehler

Alle Daten wurden in einer MS-Access-Datenbank erfasst. Die Daten der ersten Erhebungsphase wurden unmittelbar im Zuge der computergestützten Telefoninterviews in dieser MS-Access-Datenbank gespeichert. Die Daten der zweiten Erhebungsphase wurden, insoweit sie auf Papier einlangten, manuell und insoweit sie als MS-Excel-Blätter einlangten, elektronisch in die MS-Access-Datenbank übertragen. Hierauf wurden die Daten in der MS-Access-Umgebung einer elektronischen Plausibilitätsprüfung unterzogen und händisch editiert, wobei noch einmal alle Fragebögen überprüft wurden. Bei Unklarheiten wurde bei den Respondenten telefonisch oder via E-mail rückgefragt (Derartige Rückfragen gab es bei 183 Unternehmen; das entspricht knapp 13% der realisierten Stichprobe). Schließlich wurde der editierte Datenbestand mit der von Eurostat zur Verfügung gestellten Software XNNet Edit Lite getestet.

Modellbedingte Effekte

Keine.

6.3. Rechtzeitigkeit und Aktualität

Die Erhebung wurde in den Sommermonaten des Jahres 2006 durchgeführt.

Vertragskonform wurden Eurostat im Juni 2007 von Statistik Austria die endgültigen Daten für Österreich übermittelt. Erste, noch unvollständige, Ergebnisse der europäischen Datenanalyse stehen seit Oktober 2007 in der [Eurostat Datenbank](#) im Internet zur Verfügung und werden seither laufend erweitert.

Die Hauptergebnisse der nationalen Datenanalysen wurden am 17. Dezember 2007 in einer Pressekonferenz der Statistik Austria präsentiert und stehen seitdem auch auf der [Website der Statistik Austria](#) zur Verfügung.

Etwa gleichzeitig erschien das Dezemberheft der Statistischen Nachrichten mit einem Beitrag über CVTS3.

Die nationale Standardpublikation „[Betriebliche Weiterbildung 2005](#)“ mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken wurde im April 2008 fertiggestellt und ist im Juni 2008 erschienen.

Im folgenden Überblick sind die wichtigsten Termine des CVTS3 angeführt:

3. Februar 2006	Kommissionsverordnung (EG) Nr. 198/2006
Februar-April 2006	Übersetzung des Fragebogens, Stichprobenziehung
26. April 2006	Experten-Arbeitsgruppe zur Erhebung in Österreich
14. Juni 2006	Beginn der Telefoninterviews der ersten Erhebungsphase
27. Juni 2006	Beginn der Versendung der Fragebögen der zweiten Erhebungsphase
21. August 2006	Beginn der Motivationsanrufe bei den Unternehmen
27. November 2006	Beginn der Datenaufarbeitung
30. März 2007	Beginn der Tests mit dem Datenprüfprogramm von Eurostat
31. Mai 2007	Übermittlung der Rohdaten an Eurostat
22. Juni 2007	Übermittlung der imputierten und gewichteten Daten an Eurostat
20. Dezember 2007	Publikation der Ergebnisse in den Statistischen Nachrichten
April 2008	Standardpublikation CVTS3

6.4. Vergleichbarkeit

Zeitliche Vergleichbarkeit:

Die Ergebnisse von CVTS3 (2005) sind grundsätzlich mit den entsprechenden Ergebnissen von CVTS2 (1999) vergleichbar. Lediglich die Ergebnisse betreffend „andere Formen von Weiterbildung“ sind aufgrund einer Verbesserung des Erhebungsdesigns nicht vergleichbar. Davon betroffen ist freilich auch der Indikator „Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten“. Es empfiehlt sich, für einen intertemporalen Vergleich auf den „Anteil der Unternehmen mit Kursen“ auszuweichen.

Beim Vergleich von in Euro gemessenen Merkmalen muss selbstverständlich berücksichtigt werden, dass zwischen CVTS2 und CVTS3 sechs Jahre (mit insgesamt ca. 13% Inflation) vergangen sind.

Räumliche Vergleichbarkeit:

CVTS3 wurde in allen 27 Staaten, die heute zur EU gehören, sowie in Norwegen durchgeführt. In allen 28 an CVTS3 teilnehmenden Staaten wurden derselbe Fragenkatalog verwendet und dieselben methodischen Vorgaben von Eurostat eingehalten. Daher ist die internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse in hohem Maße gewährleistet.

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

Vergleichbarkeit der Branchen:

Den Vorgaben von Eurostat folgend, wurde die Stichprobe nach 20 Wirtschaftstätigkeitenklassen geschichtet und dieser Gliederung folgend wurden auch die Ergebnisse ausgewiesen. Beim Branchenvergleich quantitativer Merkmale ist jedoch Vorsicht geboten, da diese teilweise mit sehr hohen Unsicherheiten behaftet sind. Dies liegt daran, dass quantitative Merkmale stark von den Antworten der Großunternehmen abhängen, von denen es in einigen Branchen nur sehr wenige gibt (vgl. w. o. Tabelle 1).

Vergleichbarkeit der Unternehmensgrößenklassen:

Ein Vergleich der drei Unternehmensgrößenklassen ist ohne Einschränkungen möglich.

6.5. Kohärenz

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

Daten über betriebliche Weiterbildung stehen ansatzweise im Rahmen von drei weiteren, in Österreich von Statistik Austria durchgeführten, europäischen Erhebungen — nämlich der [Erwachsenenbildungserhebung](#), der [Arbeitskräfteerhebung](#) und der [Arbeitskostenerhebung](#) — zur Verfügung, jedoch jeweils mit anderem Fokus und Zeithorizont, sodass keine Substituierbarkeit gegeben ist.

Die folgende Tabelle zeigt die Kohärenz von CVTS3 mit der Leistungs- und Strukturhebung (LSE) 2005 im Hinblick auf das Merkmal „Anzahl der Beschäftigten“:

Tabelle 9: Abweichungen in Prozent: (LSE - CVTS3)/LSE

NACE	Beschäftigte			Gesamt
	10-49	50-249	250-	
Gesamt	0,006	0,008	-0,048	-0,018
C
15-16	0,227	0,074	.	.
17-19	-0,06	.	.	-0,083
21-22	0,143	-0,084	-0,035	-0,013
23-26	.	.	.	0,116
27-28	0,161	0,104	0,295	0,212
29-33	.	.	-0,024	-0,001
34-35	-0,004	0,091	0,529	0,454
20, 36-37	0,41	0,108	0,188	0,241
E	0,032	.	.	-0,167
F	0,302	0,199	-0,134	0,175
50	0,177	-0,031	0,139	0,115
51	0,063	0,109	-0,079	0,045
52	0,098	0,206	0,145	0,139
H	-0,18	.	.	-0,095
60-63	.	.	.	-0,429
64	0,082	.	.	0,401
65-66	0,139	0,043	-0,202	-0,113
67	-0,03	.	.	0,002
K+O

Hinweise: Der NACE-Abschnitt O ist durch die Leistungs- und Strukturerhebung nicht abgedeckt; wo sonst Werte in der Tabelle fehlen, wurden die entsprechenden LSE-Zahlen aus Gründen der statistischen Geheimhaltung nicht publiziert. Die sehr großen Abweichungen in den NACE-Gruppen 34-35 und 60-63 erklären sich überwiegend damit, dass von bedeutenden Unternehmensgruppen Weiterbildungszahlen nur für die ganze Gruppe gemeldet werden konnten, nicht aber für die einzelnen, in verschiedene NACE-Kategorien fallenden Unternehmen (siehe oben im Kapitel „Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung)“). In anderen Schichten sind die Abweichungen zum Teil auf sehr kleine Nettostichproben zurückzuführen (vgl. oben „Charakteristika der Stichprobe“).

Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publicationen

[CVTS3 European Union Manual, Eurostat Working Papers \(Population and social conditions 3/2006/F/N°32\)](#)

Anlagen

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

Papierfragebogen

CVTS3 European Union Manual, Eurostat Working Papers (Population and social conditions 3/2006/F/N°32)