

# Standard-Dokumentation Metainformationen

(Definitionen, Erläuterungen, Methoden, Qualität)

zur

## Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4)

Diese Dokumentation gilt für den Berichtszeitraum:  
**2010**

Diese Statistik war Gegenstand eines [Feedback-Gesprächs zur Qualität](#) am 12.06.2014

Bearbeitungsstand: **28.07.2014**



STATISTIK AUSTRIA  
Bundesanstalt Statistik Österreich  
A-1110 Wien, Guglgasse 13  
Tel.: +43-1-71128-0  
[www.statistik.at](http://www.statistik.at)

---

**Direktion Bevölkerung**  
**Bereich Wissenschaft Technologie und Bildung**

Ansprechperson:  
MMag. Guido Sommer-Binder  
Tel. +43-1-71128-7349  
E-Mail: [guido.sommer-binder@statistik.gv.at](mailto:guido.sommer-binder@statistik.gv.at)

Ansprechperson:  
Mag. Wolfgang Pauli  
Tel. +43-1-71128-7268  
E-Mail: [wolfgang.pauli@statistik.gv.at](mailto:wolfgang.pauli@statistik.gv.at)

# Inhaltsverzeichnis

<b>Executive Summary .....</b>	<b>3</b>
<b>1. Allgemeine Informationen.....</b>	<b>6</b>
1.1 Ziel und Zweck, Geschichte .....	6
1.2 Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber .....	7
1.3 Nutzerinnen und Nutzer .....	7
1.4 Rechtsgrundlage(n) .....	7
<b>2. Konzeption und Erstellung .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1 Statistische Konzepte, Methodik .....</b>	<b>7</b>
2.1.1 Gegenstand der Statistik .....	7
2.1.2 Beobachtungs-/Erhebungs-/Darstellungseinheiten.....	7
2.1.3 Datenquellen, Abdeckung .....	8
2.1.4 Meldeeinheit/Respondentinnen und Respondenten .....	8
2.1.5 Erhebungsform .....	8
2.1.6 Charakteristika der Stichprobe.....	8
2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung .....	11
2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen) .....	12
2.1.9 Teilnahme an der Erhebung.....	12
2.1.10 Erhebungs- und Darstellungsmerkmale, Maßzahlen; inkl. Definition .....	12
2.1.11 Verwendete Klassifikationen .....	17
2.1.12 Regionale Gliederung .....	17
<b>2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen .....</b>	<b>17</b>
2.2.1 Datenerfassung .....	17
2.2.2 Signierung (Codierung) .....	18
2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen .....	18
2.2.4 Imputation (bei Antwortausfällen bzw. unvollständigen Datenbeständen) .....	18
2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung) .....	19
2.2.6 Erstellung des Datenkörpers, (weitere) verwendete Rechenmodelle, statistische Schätzmethoden .....	20
2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen.....	20
<b>2.3 Publikation (Zugänglichkeit) .....</b>	<b>21</b>
2.3.1 Endgültige Ergebnisse .....	21
2.3.2 Publikationsmedien .....	21
2.3.3 Behandlung vertraulicher Daten.....	21
<b>3. Qualität .....</b>	<b>22</b>
<b>3.1 Relevanz.....</b>	<b>22</b>
<b>3.2 Genauigkeit.....</b>	<b>22</b>
3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität.....	22
3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte .....	25
3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen.....	25
3.2.2.2 Abdeckung (Fehlklassifikationen, Unter-/Übererfassung) .....	25
3.2.2.3 Antwortausfall (Unit-Non Response, Item-Non Response) .....	25
3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler) .....	28
3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler.....	28
3.2.2.6 Modellbedingte Effekte.....	28
<b>3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit .....</b>	<b>28</b>
<b>3.4 Vergleichbarkeit .....</b>	<b>28</b>
3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit .....	28
3.4.2 Internationale und regionale Vergleichbarkeit.....	29
3.4.3 Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien.....	29
<b>3.5 Kohärenz .....</b>	<b>29</b>
<b>4. Ausblick.....</b>	<b>30</b>
<b>Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen .....</b>	<b>31</b>
<b>Anlagen .....</b>	<b>31</b>

## Executive Summary

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

Bereits vor der zitierten Verordnung aus dem Jahr 2005 wurden auf freiwilliger Basis zwei CVTS-Erhebungen (CVTS steht für Continuing Vocational Training Survey) durchgeführt, so dass der CVTS zum Berichtsjahr 2005 als CVTS3 gezählt wird. An der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2010 (CVTS4) beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Kroatien und Norwegen.

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

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

Mit dieser Schwerpunktsetzung liefert die Unternehmenserhebung CVTS notwendige Ergänzungen zu einschlägigen Personenbefragungen wie insbesondere der Europäischen Erwachsenenbildungserhebung AES.

Bei CVTS werden Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten des Produktions- und Dienstleistungsbereichs (ÖNACE2008-Abschnitte B bis N sowie R und S) befragt. Die Grundgesamtheit besteht in Österreich aus rund 38.500 Unternehmen mit zusammen über zwei Millionen Beschäftigten.

Als Auswahlrahmen für die Stichprobenziehung wurde das statistische Unternehmensregister von Statistik Austria verwendet. In Österreich bestand für die bei CVTS4 befragten Unternehmen keine Auskunftspflicht, ihre Teilnahme an der Erhebung erfolgte gänzlich freiwillig. Die Schichtung der Stichprobe sowie die Genauigkeitsanforderungen an jede Zelle der Stichprobenmatrix unterlagen strikten europäischen Normen. Für Österreich ergab sich daraus bei einem erwarteten Rücklauf von rund 40% eine Stichprobengröße von rund 3.500 Unternehmen.

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

Nach dem telefonischen Screening wurden spezifisch angepasste Papierfragebögen verschickt:

- Unternehmen, die im Screening nicht erreicht wurden, erhielten die Kompletversion des Fragebogens mit den Frageblöcken:
  - Strukturdaten des Unternehmens
  - Weiterbildungsstrategien
  - Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung
  - Weiterbildungskurse

- Qualität und Ergebnisse der betrieblichen Weiterbildung
- Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung
- Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung
- Lehrlingsausbildung
- Der Fragebogen für Unternehmen mit Weiterbildungskursen war etwas kürzer. Denn die Frage nach den Gründen für den Verzicht auf Weiterbildung konnte für diese Unternehmen entfallen.
- Für Unternehmen ohne Kurse, aber mit anderen Formen von Weiterbildung wurde darüber hinaus der Fragenblock „Weiterbildungskurse“ weggelassen und der Fragenblock „Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung“ verkürzt.
- Den wenigen Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr wurde ein schriftlicher Fragebogen zugeschickt, der nur die Blöcke „Strukturdaten des Unternehmens“, „Weiterbildungsstrategien“, „Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung“, „Lehrlingsausbildung“ sowie zwei Fragen aus dem Charakteristika-Block enthielt.

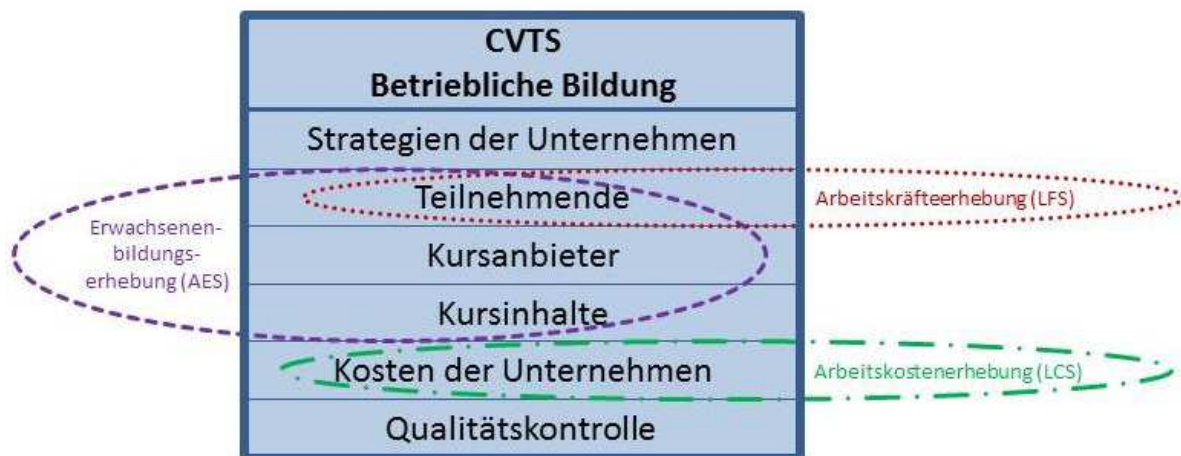
Das Fragenprogramm entspricht dem europäischen Musterfragebogen. Variablen des europäischen Fragenprogramms, die in Österreich aus Registern oder Administrativdaten befüllt werden konnten, wurden jedoch zur Respondentenentlastung nicht gestellt. Die einzige Ausnahme von diesem Grundsatz ist die Frage nach der Beschäftigtenzahl am 31.12. des Berichtsjahres. Diese Frage wurde gestellt, um prüfen zu können, ob die Respondentinnen und Respondenten jeweils für das Stichprobenunternehmen geantwortet haben wie es im Auswahlrahmen definiert war.

Die ausgefüllten Fragebögen mussten hinsichtlich ihrer Vollständigkeit europäischen Normen entsprechen. Ausgewertet durften nur solche Erhebungsbögen werden, bei denen sämtliche Kernvariablen und zumindest die Hälfte der übrigen Variablen ausgefüllt worden waren. 1.448 Fragebögen entsprachen diesen Kriterien. Die Rücklaufquote betrug 41,7%.

Wo in den 1.448 ausgewerteten Fragebögen Angaben fehlten, wurden diese gemäß den methodischen Empfehlungen von Eurostat imputiert.

An Eurostat übermittelt wurden schließlich zwei Datenfiles mit jeweils 1.448 Sätzen, davon ein Datenfile vor Imputation und ein Datenfile nach Imputation fehlender Werte.

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



## Betriebliche Bildung 2010 - Wichtigste Eckpunkte

<b>Gegenstand der Statistik</b>	Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2010 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors
<b>Grundgesamtheit</b>	Alle ca. 38.500 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftstätigkeiten (ÖNACE 2008) B bis N, R und S. Zum Stichtag 31.12.2010 beschäftigten diese Unternehmen rund zwei Millionen Personen.
<b>Statistiktyp</b>	Primärstatistische Stichprobenerhebung bei rund 3.500 Unternehmen unter Einbeziehung von Administrativ- und Registerdaten.
<b>Datenquellen/Erhebungsform</b>	Telefonische Vorerhebung (CATI), schriftliche Haupterhebung (Papier oder Excel), Unternehmensregister, Sozialversicherung, Lohnsteuer Stichprobenschichtung nach drei Unternehmensgrößenklassen (Zahl der Beschäftigten) und 20 Wirtschaftstätigkeitsklassen (ÖNACE 2008).
<b>Berichtszeitraum bzw. Stichtag</b>	Kalenderjahr 2010
<b>Periodizität</b>	5-jährlich
<b>Teilnahme an der Erhebung (Primärstatistik)</b>	Freiwillig
<b>Zentrale Rechtsgrundlagen</b>	<a href="#">Verordnung (EG) Nr. 1552/2005</a> des Europäischen Parlaments und des Rates vom 7. September 2005 über die Statistik der betrieblichen Bildung
<b>Tiefste regionale Gliederung</b>	Österreich
<b>Verfügbarkeit der Ergebnisse</b>	Endgültige Daten: 12.12.2012 (t+24m)
<b>Sonstiges</b>	Zweistufiges Erhebungsdesign: Kurze telefonische Vorerhebung, ausführliche schriftliche Haupterhebung mit spezifisch angepassten Fragebögen

# 1. Allgemeine Informationen

## 1.1 Ziel und Zweck, Geschichte

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

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

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

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

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

An der Erhebung 2005 beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-25 sowie Rumänien, Bulgarien und Norwegen.

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

Zur Überwachung der Strategie wurden im Gemeinsamen Bewertungsrahmen (Europa 2020)<sup>1</sup> unter anderem auch zwei CVTS-basierte Indikatoren festgelegt:

EMCO 23.A1: Investitionen der Unternehmen in die Bildung von Erwachsenen (direkte Kosten und Arbeitskosten der Teilnehmenden geteilt durch die Arbeitskosten insgesamt) und

EMCO 23.A2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen).

An der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2010 (CVTS4) beteiligten sich alle Mitgliedstaaten der EU-27 sowie Kroatien und Norwegen.

---

<sup>1</sup> EUROPEAN COMMISSION (Employment, Social Affairs and Equal Opportunities DG), Employment Committee, Social Protection Committee: COM/EMCO/SPC report "Foundations and structures for a Joint Assessment Framework (JAF), including an Employment Performance Monitor (EPM) to monitor the Employment Guidelines under Europe 2020", as transmitted to the Council Secretariat on 24 November 2010

## 1.2 Auftraggeberinnen bzw. Auftraggeber

Auftrag gebende Ministerien für CVTS4 waren (federführend) das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend (BMWFJ) sowie (an der Finanzierung beteiligt) das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK).

## 1.3 Nutzerinnen und Nutzer

### Nationale Institutionen:

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

### Internationale Institutionen:

- Europäische Kommission

### Sonstige Nutzerinnen und Nutzer:

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

## 1.4 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.

[Verordnung \(EU\) Nr. 822/2010](#) der Kommission vom 17. September 2010 zur Änderung der Verordnung (EG) Nr. 198/2006 zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Statistik der betrieblichen Bildung in Bezug auf die zu erfassenden Daten, die Stichprobenverfahren sowie die Genauigkeits- und Qualitätsanforderungen.

## 2. Konzeption und Erstellung

### 2.1 Statistische Konzepte, Methodik

#### 2.1.1 Gegenstand der Statistik

Betriebliche Weiterbildungsaktivitäten und Lehrlingsausbildung im Jahr 2010 in österreichischen Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors.

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

Erhebungs- und Darstellungseinheit ist das Unternehmen. Beobachtungseinheit sind das Unternehmen sowie dessen Beschäftigte.

### **2.1.3 Datenquellen, Abdeckung**

Primärstatistische Erhebung der Statistik Austria.

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

Die folgenden Variablen konnten aus Register- und Administrativdatenbeständen befüllt werden:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2010 (Um sicherzugehen, dass sich die Angaben der Respondentinnen und Respondenten auf die richtige Erhebungseinheit beziehen, wurde dieses Merkmal auch im Fragebogen der zweiten Erhebungsphase abgefragt.)
- Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2010
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2010
- Anzahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2010
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Euro
- Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Laufe des Jahres 2010
- Anzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahresschnitt 2010

Die Variable „Wirtschaftstätigkeit“ wurde aus dem statistischen Unternehmensregister der Statistik Austria befüllt, die Anzahl der Beschäftigten und Lehrlinge aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger bezogen. Die Arbeitskosten wurden anhand der Lohnzettel des Jahres 2010 für die vorher bestimmten Beschäftigten in den Unternehmen der Stichprobe berechnet. Zusätzlich zu den Bruttolöhnen und -gehältern wurden die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für die einzelnen Unternehmen als Summe hinzugefügt:

Arbeitskosten = Bruttolöhne + Bruttogehälter + Dienstgeberbeiträge + Beitrag zum FLAF

### **2.1.4 Meldeeinheit/Respondentinnen und Respondenten**

Meldeeinheit ist das Unternehmen.

### **2.1.5 Erhebungsform**

Stichprobenerhebung.

### **2.1.6 Charakteristika der Stichprobe**

Die Grundgesamtheit, aus der die Stichprobe gezogen wurde, bestand aus 38.513 Unternehmen mit zusammen 2.028.118 Beschäftigten. Einbezogen wurden Unternehmen ab zehn Beschäftigten (wazu nicht nur unselbständig Beschäftigte zählten, sondern auch selbständig Beschäftigte, nicht jedoch Lehrlinge) aus den folgenden Wirtschaftsklassen (NACE Rev. 2; entspricht ÖNACE 2008):



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

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

In den NACE-Abteilungen der CVTS-Grundgesamtheit sind rund 93% der insgesamt in NACE B bis S beschäftigten Personen tätig. Die Einschränkung auf Unternehmen ab zehn Beschäftigten bedeutet eine Einschränkung auf rund drei Viertel der Beschäftigten der untersuchten Wirtschaftsbereiche.

Die Stichprobe war als geschichtete Zufallsauswahl entlang 20 zusammengefasster NACE-Kategorien und drei Größenklassen konstruiert. Geschichtet wurde nach den in Tabelle 1 dargestellten 20 Wirtschaftszweigen und drei Beschäftigtengrößenklassen. Hinsichtlich des Stichprobenumfangs bestand das Zielkriterium darin, dass in jeder Zelle der 20x3-Matrix das erwartete halbe Konfidenzintervall für den Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen bei einem Konfidenzniveau von 95% unter 0,2 liegen sollte. Dies entspricht näherungsweise 24 Unternehmen netto pro Zelle. Aufgrund der Erfahrungen mit CVTS2 und CVTS3 wurde eine Rücklaufquote von 40% angenommen und eine Bruttostichprobe von 3.553 Unternehmen gezogen (Tabelle 1).

Die Stichprobengröße von 3.553 Unternehmen entspricht einem Auswahlsatz von 9,2%. Allerdings waren die Schichten sehr unterschiedlich besetzt, sodass auch die Auswahlwahrscheinlichkeiten sehr variierten.

**Tabelle 1: Schichtung und Auswahl nach Größenklassen und Wirtschaftsbereichen**

Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008), Beschäftigtengrößenklasse		Grund- gesamtheit	Brutto- Stichprobe	Auswahl- satz	Netto- Stichprobe	Ausschöpfung <sup>1)</sup> der Stichprobe
		Absolut		in %	absolut	in %
<b>Insgesamt</b>		<b>38.513</b>	<b>3.553</b>	<b>9,2</b>	<b>1.448</b>	<b>41,7</b>
<b>Wirtschaftszweige</b>						
<b>Produzierender Bereich (Abschnitte B-F)</b>		<b>11.163</b>	<b>1.845</b>	<b>16,5</b>	<b>772</b>	<b>42,9</b>
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	108	99	91,7	49	51,0
C10-12	Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak	1.386	219	15,8	93	43,5
C13-15	Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe	260	150	57,7	61	42,1
C17-18	Papier, Pappe und Waren daraus, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung von bespielten Ton- und Datenträgern	362	165	45,6	64	39,5
C19-23	Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	794	186	23,4	80	43,5
C24-25	Metalle, Metallerzeugnisse	1.143	200	17,5	88	45,1
C26-28, 33	Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	1.193	175	14,7	75	43,4
C29-30	Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau	144	121	84,0	45	37,8
C16, 31-32	Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren	1.200	197	16,4	87	45,1
D-E	Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	409	136	33,3	54	40,9
F	Bau	4.164	197	4,7	76	40,6
<b>Dienstleistungen (Abschnitte G-N, R, S)</b>		<b>27.350</b>	<b>1.708</b>	<b>6,2</b>	<b>676</b>	<b>40,4</b>
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	1.414	141	10,0	52	36,9
G46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.483	237	6,8	99	42,3
G47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	3.881	198	5,1	68	35,4
H	Verkehr und Lagerei	2.586	260	10,1	105	41,5
I	Beherbergung und Gastronomie	5.795	246	4,2	83	34,6
J	Information und Kommunikation	1.156	166	14,4	66	40,7
K64-65	Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	766	159	20,8	84	53,9
K66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	218	87	39,9	36	41,9
L, M, N, R, S	Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen	8.051	214	2,7	83	39,9
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>						
10-49 Beschäftigte		32.148	1.724	5,4	688	41,2
50-249 Beschäftigte		5.251	1.138	21,7	478	42,7
250 und mehr Beschäftigte		1.114	691	62,0	282	41,4

Q: Statistik Austria, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4). - 1) Ausschöpfungsrate = Nettostichprobe / (Bruttostichprobe – Neutrale Ausfälle).

## 2.1.7 Erhebungstechnik/Datenübermittlung

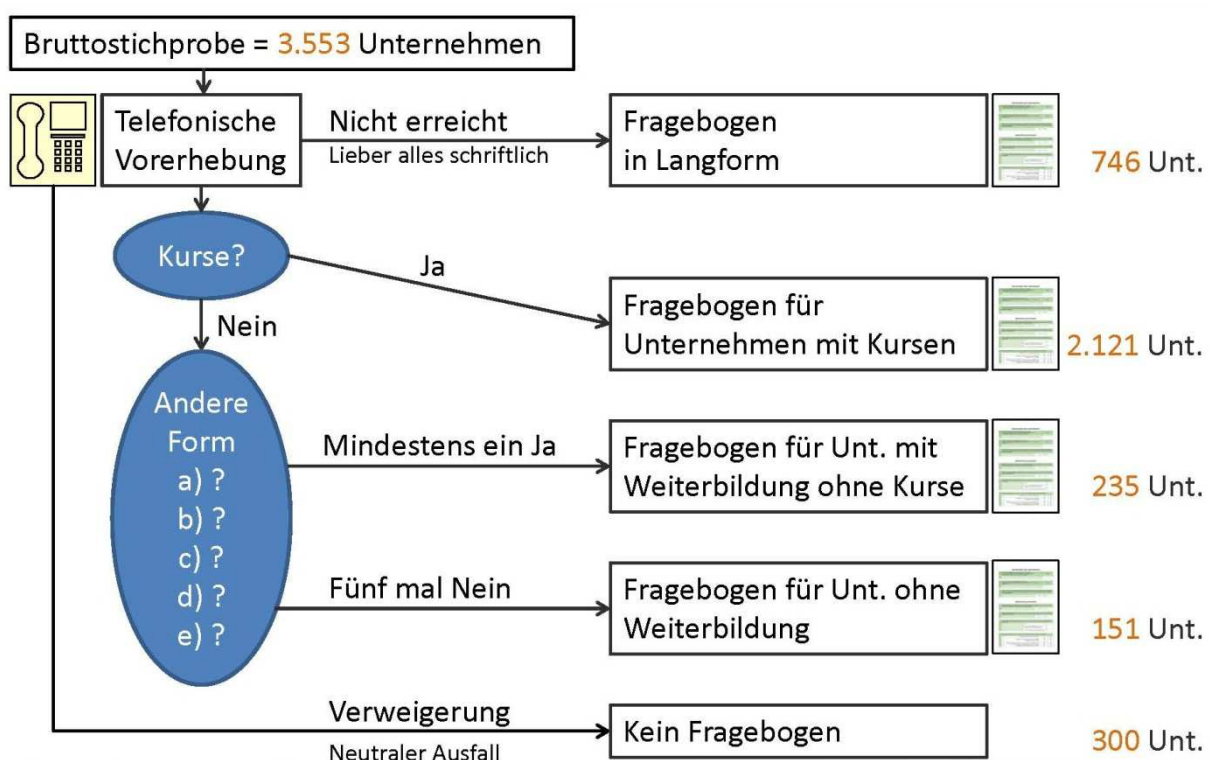
Die Erhebung wurde in Österreich zweistufig durchgeführt.

In der ersten Phase wurden den Unternehmen in computergestützten Telefoninterviews (CATI) einige Schlüsselfragen gestellt, die es Statistik Austria ermöglichten, in der zweiten Erhebungsphase jedem Unternehmen einen spezifisch angepassten Fragebogen zuzuschicken. Darüber hinaus wurden auch die Kontaktpersonen für die Beantwortung von Fragen über betriebliche Bildung ermittelt.

Der Fragebogen der zweiten Erhebungsphase wurde den Unternehmen als spezifisch angepasster schriftlicher Papierfragebogen zur Verfügung gestellt.

Unternehmen, die entweder telefonisch nicht erreichbar waren oder Auskünfte über ihre betriebliche Bildung nicht fernmündlich erteilen wollten, erhielten einen Papierfragebogen mit sämtlichen Fragen beider Erhebungsphasen.

Abbildung 2: Erhebungsdesign



Als Alternative zum Papierfragebogen wurde allen Unternehmen auch ein elektronischer Fragebogen im Microsoft-Excel-Format zum Download angeboten.

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 Kursteilnahmen, Kursstunden, Kurskosten etc. mehr gestellt.

Zum anderen wurde in der ersten Phase eine Antwortquote von 79,6% erzielt und konnten diese Antworten bei der Gewichtung berücksichtigt werden. Nach der zweiten Phase lag die Rücklaufquote bei 41,7% 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 größeren Aufwand als für nicht weiterbildende (siehe 2.1.8), weshalb sich überproportional viele weiterbildende Unternehmen entschieden, in der zweiten Erhebungsphase nicht mehr mitzumachen.

## 2.1.8 Erhebungsbogen (inkl. Erläuterungen)

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

Hinweis: Die Unternehmen erhielten in der Regel spezifisch angepasste Fragebögen (siehe oben 2.1.7), die weniger umfangreich waren.

Unternehmen, die im Screening nicht erreicht wurden, erhielten die *Komplettversion des Fragebogens* mit den Frageblöcken:

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

Der *Fragebogen für Unternehmen mit Weiterbildungskursen* war etwas kürzer. Denn die Frage nach den Gründen für den Verzicht auf Weiterbildung konnte für diese Unternehmen entfallen.

Für *Unternehmen ohne Kurse*, aber mit anderen Formen von Weiterbildung wurde darüber hinaus der Fragenblock „Weiterbildungskurse“ weggelassen und der Fragenblock „Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung“ verkürzt.

Den wenigen *Unternehmen ohne Weiterbildungsaktivitäten im Berichtsjahr* wurde ein schriftlicher Fragebogen zugeschickt, der nur die Blöcke „Strukturdaten des Unternehmens“, „Weiterbildungsstrategien“, „Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung“, „Lehrlingsausbildung“ sowie zwei Fragen aus dem Charakteristika-Block enthielt.

## 2.1.9 Teilnahme an der Erhebung

Die Teilnahme an CVTS4 war für die EU-Mitgliedstaaten verpflichtend. Für die Unternehmen bestand in Österreich jedoch keine Auskunftspflicht.

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

### Definitionen:

**Beschäftigte:** Als Beschäftigte zählen tätige 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 2010 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 CVTS4 aber ein eigener Abschnitt (betriebliche Erstausbildung) gewidmet.

Auch *Praktikantinnen und Praktikanten* gelten nicht als Beschäftigte. Sie bleiben jedoch, anders als die Lehrlinge, in CVTS4 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 im CVTS nicht zu einem Stichtag ermittelt, sondern bezogen auf den Referenzzeitraum 2010. Dabei werden in jedem Unternehmen alle Lehrlinge gezählt, die im Laufe des Jahres dort ausgebildet worden sind. Unterjährige Zugänge und Abgänge in den Unternehmen erhöhen deshalb die Gesamtzahl der Lehrlinge gegenüber der nationalen Lehrlingsstatistik. Neben dieser Zählweise, die für internationale Vergleiche herangezogen wird, bestand bei CVTS4 jedoch die Möglichkeit, in einer optionalen Variablen die durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge im Jahr 2010 auszuweisen. Von dieser Option hat Österreich Gebrauch gemacht und verwendet diese Zählweise auch für die nationale Ergebnisdarstellung.

**Gesamtarbeitszeit in Stunden:** Summe der von den Beschäftigten im Jahr 2010 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 Fahrzeiten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

**Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten 2010 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:** Weiterbildung (Kurse oder andere Formen betrieblicher Weiterbildung), die den Beschäftigten vom Unternehmen finanziert oder mitfinanziert oder in bezahlter Arbeitszeit ermöglicht wird.

**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 Ausbildungsbeauftragte sowie Verwaltungsbedienstete, die diese Maßnahmen unterstützten. Aufwendungen für Personal, das nur teilweise mit der Gestaltung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungskursen beschäftigt war, waren nur entsprechend dem Anteil der auf diese Tätigkeiten entfallenden Arbeitszeit zu berücksichtigen.)
- Kosten für Räume, Ausstattung und Unterrichtsmaterial für Weiterbildungszwecke sowie Unterhaltskosten für Schulungszentren (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 2010 mit einbezogen. Bei nur zeitweiser Nutzung für Weiterbildung waren die Kosten anteilig entsprechend der Nutzungsdauer zu berechnen.)

**Betriebliche Erstausbildung** meint formales Lernen, das eine arbeitsplatzbezogene Komponente haben muss – oft neben einer schulischen Komponente – und zu einem anerkannten Abschluss führt. Entsprechende Ausbildungsangebote sind oft zur Gänze durch das ausbildende Unternehmen finanziert. Die Auszubildenden haben oft einen speziellen Ausbildungsvertrag mit dem Unternehmen. Die Ausbildungsdauer sollte ein Minimum von etwa sechs Monaten umfassen. In die Kategorie „Betriebliche Erstausbildung“ fällt in Österreich de facto (in den von CVTS4 betrachteten Wirtschaftsklassen) die Lehrlingsausbildung.

**Merkmale:**

<b>Strukturdaten des Unternehmens</b>	
Wirtschaftstätigkeit (NACE Rev. 2)	Kernmerkmal <sup>2</sup>
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2010	Kernmerkmal
Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2010	
Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2010	
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009	Schlüsselmerkmal <sup>3</sup>
Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Stunden	Schlüsselmerkmal
Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Euro	Schlüsselmerkmal
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2010	

<sup>2</sup> Kernmerkmale sind solche, die weder fehlen noch imputiert werden dürfen.

<sup>3</sup> Schlüsselmerkmale sind solche, die nicht fehlen dürfen, die aber (im Gegensatz zu den Kernmerkmalen) imputiert werden dürfen, wenn alle Bemühungen scheitern, die Angaben vom Unternehmen zu erhalten.

Einführung neuer oder merklich verbesserter Güter oder Dienstleistungen oder Herstellungs- oder Lieferverfahren für seine Güter oder Dienstleistungen durch das Unternehmen im Jahr 2010	
<b>Weiterbildungsstrategien</b>	
Existenz eines eigenen oder gemeinsam genutzten Ausbildungszentrums	
Existenz einer für die berufliche Weiterbildung zuständigen Person oder Abteilung im Unternehmen	
Wie oft das Unternehmen den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Qualifikationen analysierte	
Wie das Unternehmen vorgeht, wenn es einen Bedarf an bestimmten Qualifikationen feststellt	
Ermittelt das Unternehmen regelmäßig den jeweiligen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten und setzt es dabei strukturierte Gespräche mit den Beschäftigten ein	
Worum es bei der Ermittlung des Bildungsbedarfs der Beschäftigten geht	
Welche Fähigkeiten für die Unternehmensentwicklung wichtig sein werden	
Welche Fähigkeit für die Unternehmensentwicklung die wichtigste sein wird	
Mündet die Planung der betrieblichen Weiterbildung üblicherweise in einem schriftlichen Weiterbildungsplan	
Verfügt das Unternehmen üblicherweise über ein jährliches Ausbildungsbudget, das auch Mittel für die betriebliche Weiterbildung mit einschließt	
Gilt für das Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthält	
Sind im Unternehmen üblicherweise Belegschaftsvertreter/innen in den Managementprozess zur betrieblichen Weiterbildung eingebunden	
In welche Aspekte des Weiterbildungsmanagements die Belegschaftsvertretung üblicherweise eingebunden ist	
Wo das Unternehmen Beratung oder Information über Anbieter bzw. Angebote betrieblicher Weiterbildung suchte	
<b>Charakteristika der betrieblichen Weiterbildung</b>	
Existenz interner Weiterbildungskurse im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Existenz externer Weiterbildungskurse im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Existenz von On-the-job-training im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Anzahl der an On-the-job-training teilnehmenden Beschäftigten	
Existenz von Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Anzahl der an Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen teilnehmenden Beschäftigten	
Existenz von Weiterbildung durch Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen oder Fachvorträgen im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal

Anzahl der durch Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträge weitergebildeten Beschäftigten	
Existenz von Lern- oder Qualitätszirkeln im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Anzahl der an Lern- und Qualitätszirkeln teilnehmenden Beschäftigten	
Existenz von selbstgesteuertem Lernen im Unternehmen im Jahr 2010	Kernmerkmal
Anzahl der an selbstgesteuertem Lernen teilnehmenden Beschäftigten	
Existenz von Weiterbildungskursen für Beschäftigte 2009	
Existenz von anderen Formen von Weiterbildung für Beschäftigte 2009	
Bezahlung von Beiträgen an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen, mit denen Weiterbildungsaktivitäten anderer Unternehmen mitfinanziert wurden, durch das Unternehmen im Jahr 2010	
Der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro	Schlüsselmerkmal
Empfang von Förderungen oder Zuschüssen für Weiterbildung oder andere Einnahmen im Zusammenhang mit Weiterbildung durch das Unternehmen im Jahr 2010	
Förderungen für betriebliche Weiterbildung und andere Einnahmen aus Weiterbildung in Euro	Schlüsselmerkmal
Von welchen Fördermaßnahmen für betriebliche Weiterbildung das Unternehmen üblicherweise profitiert	
<b>Weiterbildungskurse</b>	
Anzahl der Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	Schlüsselmerkmal
Anzahl der männlichen Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	
Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	
Insgesamt im Jahr 2010 auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	Schlüsselmerkmal
Auf interne Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	
Auf externe Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	
Welche Fähigkeiten in den Kursen geschult wurden	
Welche der in den Kursen geschulten Fähigkeiten die gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit wichtigste war	
Anteil von Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit 2010, der auf verpflichtend vorgeschriebene Kurse für Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit entfiel	
Welche Anbieter die im Jahr 2010 in bezahlter Arbeitszeit besuchten externen Kurse organisierten	
Welcher Anbieter externer Kurse gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit am wichtigsten war	
Existenz von Ausgaben für Kursgebühren im Jahr 2010	



Ausgaben für Kursgebühren in Euro	
Existenz von Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende im Jahr 2010	
Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende in Euro	
Existenz von Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal im Jahr 2010	
Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal in Euro	
Existenz von Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial im Jahr 2010	
Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial in Euro	
Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro	Schlüsselmerkmal
<b>Qualität und Ergebnisse betrieblicher Weiterbildung</b>	
Welche Aspekte aus Sicht des Unternehmens relevant für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2010 waren	
Überprüft das Unternehmen üblicherweise die Erfolge seiner betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	
Wie das Unternehmen üblicherweise die Erfolge seiner betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten überprüft	
<b>Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung 2010</b>	
Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung 2010	
<b>Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung</b>	
Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung	
<b>Lehrlingsausbildung</b>	
Anzahl der Lehrlinge, die im Laufe des Jahres 2010 im Unternehmen arbeiteten	Kernmerkmal
Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2010	
Aus welchen Gründen das Unternehmen Lehrlinge ausbildet	

### 2.1.11 Verwendete Klassifikationen

Systematik der Wirtschaftstätigkeiten: [ÖNACE 2008](#).

### 2.1.12 Regionale Gliederung

Österreich.

## 2.2 Erstellung der Statistik, Datenaufarbeitung, qualitätssichernde Maßnahmen

### 2.2.1 Datenerfassung

Die Daten der Telefoninterviews der ersten Erhebungsphase wurden direkt in einer MS-Access-Datenbank erfasst. In der zweiten Erhebungsphase verwendeten 91,4% der Unternehmen den Papierfragebogen, 8,6% den MS-Excel-Fragebogen. Die Daten der Excel-Fragebögen wurden elektronisch in die MS-Access-Datenbank importiert, die Daten der Papierfragebögen manuell eingegeben.

## 2.2.2 Signierung (Codierung)

Keine.

## 2.2.3 Plausibilitätsprüfung, Prüfung der verwendeten Datenquellen

Bei der Aufarbeitung wurde jeder eingelangte Fragebogen überprüft. Die Plausibilitätsprüfung erfolgte mithilfe einer von Statistik Austria nach den Vorgaben von Eurostat (siehe [CVTS4 Manual von Eurostat](#), Annexes S. 54-69) programmierten Applikation.

Das Eurostat-Manual sieht 469 Prüfungen vor. Davon sind die ersten 228 Prüfregeln sogenannte field level checks, die sicherstellen, dass jede Variable mit gemäß code book zulässigen Werten befüllt ist. Es folgen 238 sogenannte record level checks, bei denen für jedes Unternehmen geprüft wird, ob die Werte verschiedener Variablen zusammenpassen. Schließlich sind im Manual noch drei file level checks vorgesehen. Sie sollen sicherstellen, dass jedes an Eurostat übermittelte File ausschließlich Daten der aktuellen Erhebungsrunde und nur für jeweils ein Land enthält und vor allem, dass im File kein Unternehmen mit mehr als einer Datenzeile vorkommt.

Zusätzlich zu den im Manual angeführten Prüfungen wurde anhand der Zahl der Beschäftigten am 31.12.2010 überprüft, ob die Respondentinnen und Respondenten jeweils für das Stichprobenunternehmen geantwortet hatten wie es im Auswahlrahmen definiert war.

In Zweifelsfällen wurde bei den Respondentinnen und Respondenten rückgefragt und notwendige Korrekturen händisch vorgenommen. Drei Erhebungsbögen, von denen sich herausstellte, dass sie für das falsche Unternehmen ausgefüllt worden waren, mussten ausgeschieden werden.

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

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

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

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

Bei der Imputation *quantitativer* Merkmale kamen Rechenvorschriften zur Anwendung, die vom Schwedischen Statistikamt für CVTS entwickelt und von Eurostat empfohlen worden waren (vgl. S.38-40 der [Guidelines for Imputation](#)). Dabei wurden für jede Schicht spezifische Verhältniszahlen errechnet, auf die bei der Imputation Bezug genommen wurde. So wurden beispielsweise fehlende Werte für die Gesamtarbeitszeit imputiert, indem die Zahl der Beschäftigten des jeweiligen Unternehmens mit den schichtspezifischen Arbeitsstunden je beschäftigte Person multipliziert wurde.

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

*Kernvariablen*, also Merkmale, die weder fehlen noch imputiert werden durften, waren die folgenden: Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE Rev.2-Codes); Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2010; Existenz interner Weiterbildungskurse; Existenz externer Weiterbildungskurse; Existenz von On-the-job-training; Existenz von Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen; Existenz von Weiterbildung durch Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen oder Fachvorträgen, Existenz von Lern- und Qualitätszirkeln;

Existenz von selbstgesteuertem Lernen; Anzahl der Lehrlinge, die im Laufe des Jahres 2010 im Unternehmen arbeiteten.

*Schlüsselvariablen*, also Merkmale, die, wenn sie fehlten, imputiert werden mussten, waren die folgenden: Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009; Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Stunden; Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Euro; Anzahl der Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben; insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden; Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro; darüber hinaus die zwei zusammengesetzten Merkmale „Gesamtkosten der beruflichen Weiterbildung“ (wodurch implizit auch die Merkmale „Der Finanzierung von Bildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro“ und „Förderungen für betriebliche Weiterbildung und andere Einnahmen aus Weiterbildung in Euro“ zu Schlüsselmerkmalen wurden) und „Kosten für Ausfallzeiten“. Imputiert wurden fehlende Werte jedoch nicht nur in den Schlüsselvariablen, sondern grundsätzlich in allen Merkmalen.

### 2.2.5 Hochrechnung (Gewichtung)

Die Hochrechnung erfolgte in zwei Schritten:

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

Diese Basisgewichte wurden dann um einen **Entzerrungsfaktor**  $f_{hc}$  korrigiert, der berücksichtigt, dass die Verteilung der Kategorien „Weiterbilder mit Kursen“, „Weiterbilder ohne Kurse“ und „Nichtweiterbilder“ in den 1.448 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, bedeutete die Beantwortung des Fragebogens für weiterbildende Unternehmen einen größeren Aufwand als für Nichtweiterbilder, weshalb sich weiterbildende Unternehmen überproportional oft entschieden hatten, in der zweiten Erhebungsphase nicht mehr mitzumachen.

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

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

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  $h$ .

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

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

Die Entzerrungseffekte (Tabelle 2) waren beim CVTS4 (2010) bei weitem geringer als zuletzt beim CVTS3 (2005), da in CVTS4 den nichtweiterbildenden Unternehmen viel mehr Fragen gestellt wurden als in CVTS3, sodass sich der Beantwortungsaufwand für Nichtweiterbilder nicht mehr so eklatant vom Beantwortungsaufwand für weiterbildende Unternehmen unterschied.

Tabelle 2: Effekt der Entzerrung

Kategorien	Mit Basisgewichten		Nach Entzerrung	
	Absolut	In %	Absolut	In %
<b>Weiterbilder mit Kursen</b>	27.124	70,4	27.889	72,4
<b>Weiterbilder ohne Kurse</b>	4.968	12,9	5.589	14,5
<b>Nichtweiterbilder</b>	6.421	16,7	5.035	13,1
<b>Summe (Grundgesamtheit)</b>	38.513	100,0	38.513	100,0

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

Die Datensätze aus den 1.448 auswertbaren Fragebögen wurden um Register- und Administrativdaten ergänzt, im Zuge der Plausibilitätsprüfung überarbeitet (vgl. 2.2.3), sodann imputiert (vgl. 2.2.4) und gewichtet (vgl. 2.2.5).

Die folgenden Variablen konnten aus Register- und Administrativdatenbeständen befüllt werden:

- Wirtschaftstätigkeit (die ersten vier Stellen des NACE-Codes)
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2010 (Um sicherzugehen, dass sich die Angaben der Respondentinnen und Respondenten auf die richtige Erhebungseinheit beziehen, wurde dieses Merkmal auch im Fragebogen der zweiten Erhebungsphase abgefragt.)
- Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2010
- Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2010
- Anzahl der Beschäftigten im Jahresdurchschnitt 2010
- Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009
- Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Euro
- Gesamtzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Laufe des Jahres 2010
- Anzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahresschnitt 2010

Die Variable „Wirtschaftstätigkeit“ wurde aus dem statistischen Unternehmensregister der Statistik Austria befüllt, die Anzahl der Beschäftigten und Lehrlinge aus Daten des Hauptverbands der Sozialversicherungsträger bezogen. Die Arbeitskosten wurden anhand der Lohnzettel des Jahres 2010 für die vorher bestimmten Beschäftigten in den Unternehmen der Stichprobe berechnet. Zusätzlich zu den Bruttolöhnen und -gehältern wurden die Beiträge zum Familienlastenausgleichsfonds (FLAF) für die einzelnen Unternehmen als Summe hinzugefügt:

Arbeitskosten = Bruttolöhne + Bruttogehälter + Dienstgeberbeiträge + Beitrag zum FLAF

## 2.2.7 Sonstige qualitätssichernde Maßnahmen

Die Interviewerinnen und Interviewer der ersten Erhebungsphase wurden hinsichtlich der zu stellenden Fragen detailliert eingeschult. Wortlaut und Reihenfolge der Fragestellung wurden den Interviewerinnen und Interviewern durch eine in MS Access programmierte Bildschirmmaske vorgegeben.

Die computer-gestützten Telefon-Interviews wurden außerdem alle unter Aufsicht einer Supervisorin bzw. eines Supervisors gehalten.

Schließlich wurden als weitere Maßnahme der Qualitätssicherung der Unternehmens-Telefonnummernliste einige Nummern von Kontrollpersonen hinzugefügt, die überwachten, ob die Interviews auch korrekt durchgeführt wurden. Diese Maßnahme war den Interviewerinnen und Interviewern bekannt, sodass sie bei jedem Gespräch damit rechnen mussten, möglicherweise gerade kontrolliert zu werden.

## **2.3 Publikation (Zugänglichkeit)**

### **2.3.1 Endgültige Ergebnisse**

Am 12. Dezember 2012 veröffentlichte Statistik Austria die österreichischen Ergebnisse der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2010 (CVTS4) in einer Pressemitteilung und im Internet.

Seit 15. März 2013 sind zentrale Ergebnisse der CVTS-Erhebungen aller Berichtsjahre von 1999 bis 2010 in STATcube, dem Statistischen Datenbanksystem von Statistik Austria, abrufbar. Die nationale Standardpublikation [Betriebliche Weiterbildung 2010](#) mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken erschien am 27. März 2013.

### **2.3.2 Publikationsmedien**

[Internet](#)

[Datenbank STATcube](#)

Standardpublikation: [Betriebliche Weiterbildung 2010](#), Wien 2013, mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken

[Eurostat Datenbank](#)

### **2.3.3 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. Grundsätzlich wurden alle publizierten Tabellen nach 20 ÖNACE-Klassen und drei Größenklassen gegliedert. Jedoch wurden bei der Erstellung der Publikationstabellen jeweils die Zellbesetzungen kontrolliert und es wurde bei zu geringer Zellbesetzung („Dreier-Regel“) auf die Darstellung nach den 20 ÖNACE-Klassen sowie, wo dies erforderlich war, auch auf die Darstellung nach den drei Größenklassen verzichtet. Rückschlüsse auf einzelne Unternehmen sind aus den publizierten Tabellen nicht möglich.

## 3. Qualität

### 3.1 Relevanz

CVTS liefert auf EU-Ebene vergleichbare statistische Informationen zur betrieblichen Bildung. Diese sind insbesondere für die Beobachtung und Weiterentwicklung europäischer Beschäftigungs- und Qualifizierungsstrategien („Lissabon-Ziele“, „Europa 2020“) bedeutsam (vgl. 1.1).

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

Zur Überwachung der Strategie wurden im Gemeinsamen Bewertungsrahmen (Europa 2020)<sup>4</sup> unter anderem auch zwei CVTS-basierte Indikatoren festgelegt:

EMCO 23.A1: Investitionen der Unternehmen in die Bildung von Erwachsenen (direkte Kosten und Arbeitskosten der Teilnehmenden geteilt durch die Arbeitskosten insgesamt) und

EMCO 23.A2: Teilnahme an beruflicher Weiterbildung (Anteil der Beschäftigten, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen).

Darüber hinaus ermöglichen vergleichbare statistische Informationen zur betrieblichen Bildung nationalen Medien, Forschern und Entscheidungsträgern, die Entwicklung der betrieblichen Bildung im eigenen Land im europäischen Kontext zu betrachten.

### 3.2 Genauigkeit

#### 3.2.1 Stichprobenbedingte Effekte, Repräsentativität

Die Grundgesamtheit bestand aus 38.513 Unternehmen ab zehn Beschäftigten der Wirtschaftsbereiche B bis N und R bis S der NACE Rev. 2 (ÖNACE 2008). Daraus wurde eine nach drei Größenklassen und 20 Wirtschaftstätigkeitenklassen geschichtete Zufallsstichprobe von 3.553 Unternehmen gezogen. Die Größe der Stichprobe wurde so gewählt, dass in jeder Zelle der 20x3-Matrix der Stichprobenfehler 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 CVTS3 übernommen. Aufgrund der Erfahrungen bei den letzten beiden CVTS-Erhebungen wurde eine Rücklaufquote von 40% angenommen.

Die bei CVTS4 tatsächlich erzielte Rücklaufquote lag etwas höher, nämlich bei 41,7%. Letztlich wurden die Antworten von 1.448 Unternehmen hochgerechnet, wobei aber bei der Hochrechnung auch die Ergebnisse der ersten Erhebungsphase Berücksichtigung fanden, bei der eine Ausschöpfung der Stichprobe von 79,6% erreicht werden konnte.

---

<sup>4</sup> Vgl. Fußnote 1

Tabelle 3 gibt die absoluten Stichprobenfehler bei 68% Sicherheit für die Anteile der Unternehmen an, von denen Beschäftigte im Jahr 2010 an betrieblichen Weiterbildungskursen bzw. an anderen Formen betrieblicher Weiterbildung teilgenommen haben:

**Tabelle 3: Stichprobenfehler für die Anteile von Unternehmen mit betrieblichen Weiterbildungskursen bzw. mit anderen Formen betrieblicher Weiterbildung**

		Anteil der Unternehmen mit betrieblichen Weiterbildungskursen <sup>1)</sup>		Anteil der Unternehmen mit anderen Formen betrieblicher Weiterbildung <sup>2)</sup>	
		Anteil in %	Stichprobenfehler in %-Punkten	Anteil in %	Stichprobenfehler in %-Punkten
<b>Insgesamt</b>		72,4	1,58	76,9	1,72
<b>Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008)</b>					
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	74,1	2,52	58,3	5,06
C10-12	Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak	55,4	4,86	69,6	4,69
C13-15	Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe	55,8	3,68	73,1	4,42
C17-18	Papier, Pappe und Waren daraus, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung von bespielten Ton- und Datenträgern	67,1	3,68	77,1	4,29
C19-23	Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	80,2	3,58	67,1	5,26
C24-25	Metalle, Metallerzeugnisse	71,0	4,37	72,2	5,17
C26-28, 33	Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	84,8	3,4	77,7	5,41
C29-30	Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau	95,8	1,49	82,6	4,85
C16, 31-32	Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren	60,4	4,57	69,3	5,05
D-E	Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	91,0	3,37	94,4	4,16
F	Bau	72,2	5,33	65,0	7,04
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	94,5	2,68	89,0	4,81
G46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	78,4	3,91	81,8	4,97
G47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	76,6	5,56	83,3	6,05
H	Verkehr und Lagerei	66,4	4,6	61,2	5,65
I	Beherbergung und Gastronomie	42,9	5,48	64,1	6,08
J	Information und Kommunikation	74,8	4,8	86,2	4,34
K64-65	Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	100,0	0	100,0	0
K66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	89,4	3,59	89,4	5,07
L, M, N, R, S	Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen	85,5	4,06	89,6	4,01
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>					
10-49 Beschäftigte		68,8	1,88	75,1	2,04
50-249 Beschäftigte		88,6	0,9	84,4	1,89
250 oder mehr Beschäftigte		97,5	0,8	94,6	1,15

1) Unternehmen mit internen und/oder externen betrieblichen Weiterbildungskursen für Beschäftigte im Jahr 2010. – 2) Unternehmen mit betrieblicher Weiterbildung in Form von On-the-job-training und/oder Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen und/oder Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen oder Fachvorträgen und/oder Lern- oder Qualitätszirkeln und/oder selbstgesteuertem Lernen für Beschäftigte im Jahr 2010.

Tabelle 4 gibt die Variationskoeffizienten für die drei Schlüsselmerkmale „Teilnehmende an Weiterbildungskursen“, „Weiterbildungskursstunden in bezahlter Arbeitszeit“ sowie „Summe der direkten Weiterbildungskurskosten“ an:

**Tabelle 4: Variationskoeffizienten in % für wichtige Schlüsselmerkmale**

		Variationskoeffizienten in % für die Merkmale		
		Teilnehmende an Weiterbildungskursen	Weiterbildungskursstunden in bezahlter Arbeitszeit	Summe der direkten Weiterbildungskurskosten
<b>Insgesamt</b>		5,9	7,32	7,29
<b>Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008)</b>				
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	40,3	51,85	62,67
C10-12	Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak	15,04	24,56	21,63
C13-15	Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe	18,34	22,84	14,22
C17-18	Papier, Pappe und Waren daraus, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung von bespielten Ton- und Datenträgern	11,57	14,63	18,29
C19-23	Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	16,44	13,12	12,32
C24-25	Metalle, Metallerzeugnisse	23,71	32,24	46,84
C26-28, 33	Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	13,48	15,2	16,28
C29-30	Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau	22,37	31,66	20,18
C16, 31-32	Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren	18,46	31,99	16,83
D-E	Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	11,01	12,45	17,22
F	Bau	23,3	24,99	29,16
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	9,73	27,1	18,43
G46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	7,76	18,39	13,92
G47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	33,2	29,88	34,34
H	Verkehr und Lagerei	22,92	22,24	27,32
I	Beherbergung und Gastronomie	25,29	27,95	36,19
J	Information und Kommunikation	25,78	24,23	34,11
K64-65	Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	7,39	9,71	12,86
K66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	12,31	16,19	14,77
L, M, N, R, S	Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen	14,57	24,43	15,18
<b>Beschäftigtengrößenklassen</b>				
10-49 Beschäftigte		8,71	9,09	7,79
50-249 Beschäftigte		7,36	17,17	9,76
250 oder mehr Beschäftigte		10,51	9,49	11,76

Für die Fehlerrechnungen in Tabelle 3 und Tabelle 4 wurde eine Variante des Bootstrap-Verfahrens zur Fehlerrechnung eingesetzt, die im R-Paket *survey* implementiert ist und auf [Preston, 2009 „Rescaled bootstrap for stratified multistage sampling“](#) basiert.



## **3.2.2 Nicht-stichprobenbedingte Effekte**

### **3.2.2.1 Qualität der verwendeten Datenquellen**

CVTS ist grundsätzlich eine Primärstatistik.

Einzelne Werte wurden aber aus Administrativdaten, nämlich Sozialversicherungsdaten und Lohnsteuerdaten, übernommen. Diese Daten sind generell von höherer Qualität als primärstatistisch gewonnene Daten, denn es ist anzunehmen, dass die Respondentinnen und 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.

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

Auswahlrahmen für die Stichprobenziehung war das statistische Unternehmensregister der Statistik Austria. Hinsichtlich der Richtigkeit seines Inhalts ist das Unternehmensregister von hoher Qualität, da dieses 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 Unternehmensregister 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 März 2012 aus Sozialversicherungsdaten neu abgefragt. Außerdem wurde zu Kontrollzwecken auch im Zuge der Erhebung nach der Zahl der Beschäftigten gefragt. Dabei wurden 32 Fälle hinsichtlich der Größenklasse anders klassifiziert als bei der Stichprobenziehung und 14 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.

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

Die Bereitschaft der Unternehmen, freiwillig an der Erhebung über betriebliche Bildung mitzuwirken, war grundsätzlich sehr groß. Vier von fünf Unternehmen (79,6%) beantworteten die Fragen der ersten Erhebungsphase. Die Antwortausfallrate (Unit-Non-Response) lag somit in der ersten Erhebungsphase bei nur 20,4%.

Die Fragebögen der zweiten Erhebungsphase auszufüllen, war jedoch dann doch vielen Unternehmen zu zeitaufwendig, sodass schließlich die Antwortausfallrate (Unit-Non-Response) für die ganze Erhebung 58,3% betrug.

Die Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) der drei Größenklassen waren etwa gleich hoch. Die Wirtschaftstätigkeitenklassen wiesen hingegen recht unterschiedliche Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) auf, die von 46,2% (Finanzdienstleistungen) bis 65,4% (Beherbergung und Gastronomie) reichten (Tabelle 5).

**Tabelle 5: Antwortausfallraten (Unit-Non-Response) in %**

		Insgesamt	10 bis 49 Beschäftigte	50 bis 249 Beschäftigte	250 und mehr Beschäftigte
<b>Insgesamt</b>		58,3	58,8	57,3	58,6
<b>Wirtschaftszweige (ÖNACE 2008)</b>					
B	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	49,0	46,3	61,5	66,7
C10-12	Nahrungs- und Futtermittel, Getränke, Tabak	56,5	57,8	60,9	46,3
C13-15	Textilien, Bekleidung, Leder, Lederwaren und Schuhe	57,9	58,0	61,7	40,0
C17-18	Papier, Pappe und Waren daraus, Druckereierzeugnisse; Vervielfältigung von bespielten Ton- und Datenträgern	60,5	61,1	64,6	50,0
C19-23	Kokerei und Mineralölverarbeitung, chemische und pharmazeutische Erzeugnisse, Gummi- und Kunststoffwaren, Glas und Glaswaren, Keramik, Verarbeitung von Steinen und Erden	56,5	58,2	49,2	63,0
C24-25	Metalle, Metallerzeugnisse	54,9	55,7	54,0	54,6
C26-28, 33	Datenverarbeitungsgeräte, elektronische und optische Erzeugnisse, elektrische Ausrüstungen, Maschinenbau, Reparatur und Installation von Maschinen und Ausrüstungen	56,7	57,8	50,9	61,5
C29-30	Kraftwagen, Kraftwagenteile, sonstiger Fahrzeugbau	62,2	63,0	64,9	57,1
C16, 31-32	Holz-, Flecht-, Korbwaren, Möbel, sonstige Waren	54,9	53,6	56,7	55,6
D-E	Energieversorgung, Wasserversorgung; Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen	59,1	64,3	52,2	60,0
F	Bau	59,4	53,8	61,2	67,5
G45	Handel mit Kraftfahrzeugen; Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen	63,1	58,8	67,3	66,7
G46	Großhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	57,7	61,5	51,4	57,5
G47	Einzelhandel (ohne Handel mit Kraftfahrzeugen)	64,6	67,6	56,5	71,2
H	Verkehr und Lagerei	58,5	62,6	55,8	51,1
I	Beherbergung und Gastronomie	65,4	66,4	64,0	65,6
J	Information und Kommunikation	59,3	62,0	58,5	53,3
K64-65	Finanzdienstleistungen, Versicherungen, Rückversicherungen und Pensionskassen (ohne Sozialversicherung)	46,2	47,4	40,0	52,3
K66	Mit Finanz- und Versicherungsdienstleistungen verbundene Tätigkeiten	58,1	59,0	56,0	n.a.
L, M, N, R, S	Grundstücks- und Wohnungswesen, freiberufliche, wissenschaftliche und technische Dienstleistungen, sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen, Kunst, Unterhaltung und Erholung, sonstige Dienstleistungen	60,1	56,3	62,5	62,5

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

**Tabelle 6: Antwortausfallraten bei den einzelnen Merkmalen (Item-Non-Response) in %**

Merkmal	Antwortausfallrate (Item-Non-Response) in %
Wirtschaftstätigkeit (NACE Rev. 2)	0,0
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2010	0,0
Anzahl der männlichen Beschäftigten am 31.12.2010	0,0
Anzahl der weiblichen Beschäftigten am 31.12.2010	0,0
Durchschnittliche Anzahl der Beschäftigten im Jahr 2010	13,9
Anzahl der Beschäftigten am 31.12.2009	0,0
Gesamtarbeitszeit aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Stunden	3,8
Gesamtarbeitskosten aller Beschäftigten im Berichtsjahr 2010 in Euro	18,6
Einführung neuer oder merklich verbesserter Güter oder Dienstleistungen oder Herstellungs- oder Lieferverfahren für seine Güter oder Dienstleistungen durch das Unternehmen im Jahr 2010	4,1
Existenz eines eigenen oder gemeinsam genutzten Ausbildungszentrums	1,0
Existenz einer für die berufliche Weiterbildung zuständigen Person oder Abteilung im Unternehmen	1,2
Wie oft das Unternehmen den zukünftigen Bedarf des Unternehmens an Qualifikationen analysierte	0,8
Wie das Unternehmen vorgeht, wenn es einen Bedarf an bestimmten Qualifikationen feststellt	1,0
Ermittelt das Unternehmen regelmäßig den jeweiligen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten und setzt es dabei strukturierte Gespräche mit den Beschäftigten ein	0,5
Worum es bei der Ermittlung des Bildungsbedarfs der Beschäftigten geht	0,9
Welche Fähigkeiten für die Unternehmensentwicklung wichtig sein werden	0,8
Welche Fähigkeit für die Unternehmensentwicklung die wichtigste sein wird	27,6

Mündet die Planung der betrieblichen Weiterbildung üblicherweise in einem schriftlichen Weiterbildungsplan	1,5
Verfügt das Unternehmen üblicherweise über ein jährliches Ausbildungsbudget, das auch Mittel für die betriebliche Weiterbildung mit einschließt	0,4
Gilt für das Unternehmen ein Kollektivvertrag, der Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthält	1,1
Sind im Unternehmen üblicherweise Belegschaftsvertreter/innen in den Managementprozess zur betrieblichen Weiterbildung eingebunden	0,4
In welche Aspekte des Weiterbildungsmanagements die Belegschaftsvertretung üblicherweise eingebunden ist	0,6
Wo das Unternehmen Beratung oder Information über Anbieter bzw. Angebote betrieblicher Weiterbildung suchte	1,5
Existenz interner Weiterbildungskurse im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Existenz externer Weiterbildungskurse im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Existenz von On-the-job-training im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Anzahl der an On-the-job-training teilnehmenden Beschäftigten	23,8
Existenz von Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Anzahl der an Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen teilnehmenden Beschäftigten	14,2
Existenz von Weiterbildung durch Teilnahme an Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fach-messen oder Fachvorträgen im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Anzahl der durch Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträge weitergebildeten Beschäftigten	30,7
Existenz von Lern- oder Qualitätszirkeln im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Anzahl der an Lern- und Qualitätszirkeln teilnehmenden Beschäftigten	15,3
Existenz von selbstgesteuertem Lernen im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Anzahl der an selbstgesteuertem Lernen teilnehmenden Beschäftigten	10,2
Existenz von Weiterbildungskursen für Beschäftigte 2009	1,2
Existenz von anderen Formen von Weiterbildung für Beschäftigte 2009	2,7
Bezahlung von Beiträgen an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen, mit denen Weiterbildungsaktivitäten anderer Unternehmen mitfinanziert wurden, durch das Unternehmen im Jahr 2010	1,8
Der Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen gewidmete Beiträge an öffentliche oder überbetriebliche Einrichtungen in Euro	8,4
Empfang von Förderungen oder Zuschüssen für Weiterbildung oder andere Einnahmen im Zusammenhang mit Weiterbildung durch das Unternehmen im Jahr 2010	1,6
Förderungen für betriebliche Weiterbildung und andere Einnahmen aus Weiterbildung in Euro	23,8
Von welchen Fördermaßnahmen für betriebliche Weiterbildung das Unternehmen üblicherweise profitiert	2,0
Anzahl der Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	8,5
Anzahl der männlichen Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	12,0
Anzahl der weiblichen Beschäftigten, die 2010 an Weiterbildungskursen teilgenommen haben	12,0
Insgesamt auf Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	26,5
Auf interne Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	25,7
Auf externe Weiterbildungskurse verwendete bezahlte Arbeitszeit in Stunden	26,1
Welche Fähigkeiten in den Kursen geschult wurden	2,2
Welche der in den Kursen geschulten Fähigkeiten die gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit wichtigste war	37,0
Anteil von Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit 2010, der auf verpflichtend vorgeschriebene Kurse für Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit entfiel	27,3
Welche Anbieter die im Jahr 2010 in bezahlter Arbeitszeit besuchten externen Kurse organisierten	4,3
Welcher Anbieter externer Kurse gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit am wichtigsten war	37,9
Existenz von Ausgaben für Kursgebühren im Jahr 2010	10,4
Ausgaben für Kursgebühren in Euro	34,3
Existenz von Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende im Jahr 2010	10,4
Ausgaben für Reisekosten und Tagegelder für Kursteilnehmende in Euro	34,3
Existenz von Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal im Jahr 2010	10,4
Ausgaben für Arbeitskosten von internem Ausbildungspersonal in Euro	26,7
Existenz von Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial im Jahr 2010	10,4
Kosten für ein Ausbildungszentrum oder Räume für Weiterbildungskurse sowie für Unterrichtsmaterial in Euro	25,7
Summe der direkten Kosten betrieblicher Weiterbildungskurse in Euro	32,4
Welche Aspekte aus Sicht des Unternehmens relevant für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung im Jahr 2010 waren	6,0
Überprüft das Unternehmen üblicherweise die Erfolge seiner betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten	3,8
Wie das Unternehmen üblicherweise die Erfolge seiner betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten überprüft	4,0
Hemmnisse für die betriebliche Weiterbildung 2010	3,5
Gründe für den Verzicht auf Weiterbildung	16,4
Anzahl der Lehrlinge, die im Laufe des Jahres 2010 im Unternehmen arbeiteten	0,0
Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge im Unternehmen im Jahr 2010	0,0
Aus welchen Gründen das Unternehmen Lehrlinge ausbildet	5,1

### **3.2.2.4 Messfehler (Erfassungsfehler)**

Die Interviewerinnen und Interviewer der ersten Erhebungsphase wurden speziell geschult, um im Zuge der Telefoninterviews gestellte Rückfragen kompetent beantworten zu können. In der zweiten Erhebungsphase standen den Respondentinnen und Respondenten für eventuelle Rückfragen die Projektleiter, deren Kontaktdaten auch am Fragebogen abgedruckt waren, zur Verfügung.

Echte Verständnisschwierigkeiten beim Ausfüllen des Fragebogens waren jedoch äußerst selten. Häufiger kam es vor, dass Respondentinnen und Respondenten bewusst von den Konzepten des Fragebogens abwichen, wenn ihnen in ihren innerbetrieblichen Informationssystemen nur andere als die gefragten Daten zur Verfügung standen. Kam es dadurch zu unplausiblen Angaben, wurden diese nach Rückfragen bei den Respondentinnen und Respondenten korrigiert oder gelöscht und durch Imputation ersetzt.

### **3.2.2.5 Aufarbeitungsfehler**

Keine bekannt.

### **3.2.2.6 Modellbedingte Effekte**

Keine.

## **3.3 Aktualität und Rechtzeitigkeit**

Berichtsjahr des CVTS4 war das Jahr 2010. Die Erhebung wurde im Mai 2011 gestartet, weil im zweiten Quartal erfahrungsgemäß bereits in den allermeisten Unternehmen konsolidierte Daten zum vergangenen Kalenderjahr zur Verfügung stehen. Anfang September 2011 waren bei Statistik Austria 879 vollständig ausgefüllte Fragebögen sowie 286 Verweigerungen eingelangt. Die übrigen Unternehmen wurden mit Schreiben vom 6.9.2011 an die Erhebung erinnert und noch einmal eingeladen, sich daran zu beteiligen. Jeder Fragebogen wurde unverzüglich nach seinem Einlangen geprüft und bereinigt. Der letzte Fragebogen, der noch berücksichtigt werden konnte, langte am 2. Mai 2012 ein. Dann wurden die Daten imputiert und gewichtet und einer Makroplausibilitätsprüfung unterzogen.

Am 18. Juni 2012 (und somit innerhalb der in der EU-Verordnung festgeschriebenen Frist von 18 Monaten ab Ende des Berichtsjahrs) wurden Eurostat von Statistik Austria die endgültigen CVTS4-Mikrodaten für Österreich übermittelt. Am 12. Dezember 2012 veröffentlichte Statistik Austria die österreichischen Ergebnisse der Europäischen Erhebung über betriebliche Bildung 2010 (CVTS4) in einer Pressemitteilung und im Internet.

Seit 15. März 2013 sind zentrale Ergebnisse der CVTS-Erhebungen aller Berichtsjahre von 1999 bis 2010 in STATcube, dem Statistischen Datenbanksystem von Statistik Austria, abrufbar. Die nationale Standardpublikation [Betriebliche Weiterbildung 2010](#) mit ausführlichen Tabellen, Texten und Grafiken erschien am 27. März 2013.

## **3.4 Vergleichbarkeit**

### **3.4.1 Zeitliche Vergleichbarkeit**

Beim intertemporalen Vergleich nach NACE ist zu berücksichtigen, dass bei CVTS4 (2010) NACE Rev. 2 angewendet wurde, bei CVTS3 (2005) hingegen noch NACE Rev. 1.1.

Im Übrigen sind die Ergebnisse von CVTS4 (2010) mit den entsprechenden Ergebnissen von CVTS3 (2005) voll vergleichbar. Was die Vergleichbarkeit mit CVTS2 (1999) betrifft, ist auch diese grundsätzlich gewährleistet. Es gilt jedoch die Einschränkung, dass damals die „anderen Formen von Weiterbildung“ noch anders erhoben wurden.

Beim Vergleich von in Euro gemessenen Merkmalen muss selbstverständlich berücksichtigt werden, dass zwischen CVTS3 und CVTS4 fünf Jahre (mit insgesamt ca. 9,5% Inflation) vergangen sind, zwischen CVTS2 und CVTS3 sechs Jahre (mit insgesamt ca. 13% Inflation).

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

CVTS4 wurde in allen 27 EU-Staaten sowie in Kroatien und Norwegen durchgeführt. In allen 29 an CVTS4 teilnehmenden Staaten wurde derselbe Fragenkatalog verwendet und dieselben methodischen Vorgaben von Eurostat eingehalten. Daher ist die internationale Vergleichbarkeit der Ergebnisse in hohem Maße gewährleistet.

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

### **3.4.3 Vergleichbarkeit nach anderen Kriterien**

#### ***Vergleichbarkeit nach Branchen:***

Den Vorgaben von Eurostat folgend, wurde die Stichprobe nach 20 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.

#### ***Vergleichbarkeit nach Unternehmensgrößenklassen:***

Ein Vergleich der drei Unternehmensgrößenklassen ist ohne Einschränkungen möglich.

### **3.5 Kohärenz**

Aufgrund der vollständigen Einbettung der Erhebung in das Europäische Statistische System ist die Vergleichbarkeit mit anderen wirtschaftsstatistischen Erhebungen grundsätzlich gut möglich. Es sei jedoch einschränkend zum einen darauf hingewiesen, dass CVTS eine freiwillige Stichprobenerhebung ist und die eingelangten Antworten mit einem einzigen Gewicht pro Unternehmen auf die Grundgesamtheit hochgerechnet wurden. 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. Konzeptuelle Unterschiede zwischen den Erhebungen erschweren den Vergleich zusätzlich.

Brigitte Salfinger und Guido Sommer-Binder (Statistische Nachrichten 1/2009, S.42) stellen die Quote der erwerbstätigen Personen, die in den zwölf Monaten vor der Erwachsenenbildungserhebung 2007 nicht-formale Weiterbildungsaktivitäten besuchten, die in der Arbeitszeit stattfanden und/oder vom Arbeitgeber ganz oder teilweise finanziert wurden, dem Anteil der Beschäftigten gegenüber, die laut CVTS3 im Jahr 2005 betriebliche Weiterbildungskurse besuchten. Beide Indikatoren liegen bei rund 33%.

Die folgende Tabelle vergleicht die „Anzahl der Beschäftigten“ im CVTS4 mit der „Anzahl der Beschäftigten“ der Leistungs- und Strukturserhebung (LSE) 2010. Eingeschränkt wurde in beiden Fällen auf Unternehmen mit mindestens zehn Beschäftigten sowie auf die ÖNACE 2008-Abschnitte B bis K. Konzeptuelle Unterschiede ergeben sich daraus, dass CVTS die Beschäftigten zum Stichtag 31.12.2010 verwendet, LSE hingegen Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2010. Die Hochrechnung des CVTS4 wurde auf Beschäftigtenebene auch nicht angepasst.

**Tabelle 7: Vergleich von CVTS4 mit der Leistungs- und Strukturerhebung 2010, Merkmal *Beschäftigte*<sup>1)</sup>**

	LSE 2010	CVTS4	(LSE - CVTS)/LSE in %
<b>Insgesamt</b> (ÖNACE 2008-Abschnitte B bis K) <sup>2)</sup>	1.734.159	1.745.905	-0,7
<b>Größenklassen</b>			
10-49 Beschäftigte	528.636	548.999	-3,9
50-249 Beschäftigte	422.928	450.205	-6,4
250 u. mehr Beschäftigte	782.595	746.701	4,6

1) LSE 2010: Beschäftigte im Jahresdurchschnitt 2010; CVTS4: Beschäftigte (ohne Lehrlinge) am 31.12.2010 + Lehrlinge im Jahresdurchschnitt 2010. – 2) Die CVTS-Schicht ÖNACE L,M,N,R,S konnte mit der LSE nicht verglichen werden, da Abschnitt R durch die LSE nicht abgedeckt ist und Abschnitt S nur teilweise.

## 4. Ausblick

Auf der Suche nach Möglichkeiten, im Europäischen Statistischen System (ESS) Kosten zu sparen und Respondentinnen und Respondenten zu entlasten, wurde im Mai 2011 die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS) als negative Priorität eingestuft.

Ursprünglich war dabei daran gedacht, die Rechtsgrundlage der Erhebung ([Verordnung \(EG\) Nr. 1552/2005](#)) aufzuheben und anstelle der Unternehmenserhebung CVTS eine Datensammlung einzurichten, die Ergebnisse zur betrieblichen Bildung aus anderen Erhebungen des ESS beziehen sollte, insbesondere aus der Erwachsenenbildungserhebung und der Arbeitskostenerhebung. Den Themenkreis „Weiterbildungspolitik der Unternehmen“ sollte ein Befragungsmodul abdecken, um das eine der verbleibenden europäischen Unternehmenserhebungen zu erweitern gewesen wäre. Von diesem ursprünglichen Plan ist man jedoch inzwischen abgerückt.

Aktueller Stand ist, dass die Verordnung (EG) Nr. 1552/2005 vorerst bestehen bleibt und daher im Jahr 2016 die Europäische Erhebung über betriebliche Bildung zum Berichtsjahr 2015 (CVTS5) durchgeführt werden wird. Ergebnisse werden voraussichtlich Ende 2017 veröffentlicht werden.

Geändert wird nur die Durchführungsverordnung [Verordnung \(EG\) Nr. 198/2006](#) (zuletzt geändert durch [Verordnung \(EU\) Nr. 822/2010](#)).

Folgende Merkmale sollen im CVTS5 nicht mehr erhoben werden:

- Einführung neuer oder merklich verbesserter Güter oder Dienstleistungen oder Herstellungs- oder Lieferverfahren für seine Güter oder Dienstleistungen durch das Unternehmen im Berichtsjahr
- Existenz eines eigenen oder gemeinsam genutzten Ausbildungszentrums
- Ermittelt das Unternehmen regelmäßig den jeweiligen Bildungsbedarf der einzelnen Beschäftigten und setzt es dabei strukturierte Gespräche mit den Beschäftigten ein
- Worum es bei der Ermittlung des Bildungsbedarfs der Beschäftigten geht
- Wo das Unternehmen Beratung oder Information über Anbieter bzw. Angebote betrieblicher Weiterbildung suchte
- Welche Aspekte aus Sicht des Unternehmens relevant für die Qualität der betrieblichen Weiterbildung im Berichtsjahr waren

Folgende Merkmale werden im CVTS5 vereinfacht abgefragt werden:

- Welche Fähigkeiten für die Unternehmensentwicklung wichtig sein werden
- Welche Fähigkeit für die Unternehmensentwicklung die wichtigste sein wird
- ➔ Künftig nur noch eine Frage nach den drei wichtigsten Fähigkeiten.
  
- Anzahl der an On-the-job-training teilnehmenden Beschäftigten
- Anzahl der an Jobrotation, Austausch, Abordnung oder Studienreisen teilnehmenden Beschäftigten
- Anzahl der durch Tagungen, Konferenzen, Workshops, Fachmessen und Fachvorträge weitergebildeten Beschäftigten
- Anzahl der an Lern- und Qualitätszirkeln teilnehmenden Beschäftigten
- Anzahl der an selbstgesteuertem Lernen teilnehmenden Beschäftigten
- ➔ Künftig wird nicht mehr die genaue Anzahl erfragt, sondern ob es <10%, 10% bis <50% oder ≥50% waren.
  
- Welche Fähigkeiten in den Kursen geschult wurden
- Welche der in den Kursen geschulten Fähigkeiten die gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit wichtigste war
- ➔ Künftig nur noch eine Frage nach den drei wichtigsten Fähigkeiten.
  
- Welche Anbieter die im Berichtsjahr in bezahlter Arbeitszeit besuchten externen Kurse organisierten
- Welcher Anbieter externer Kurse gemessen an den Kursstunden in bezahlter Arbeitszeit am wichtigsten war
- ➔ Künftig nur noch eine Frage nach den drei wichtigsten Anbietern.

Die Änderungen für CVTS5 sind als ein erster Schritt gedacht, dem Auftrag der negativen Priorisierung der CVTS-Erhebung Rechnung zu tragen. Weitere Schritte sollen ab dem CVTS6 zum Berichtsjahr 2020 folgen und in die Richtung gehen, die Erhebungen des ESS definitorisch und zeitlich besser aufeinander abzustimmen, um höhere Synergien zwischen den Erhebungen und damit bei CVTS weitere Einsparungen und eine weitergehende Respondentenentlastung zu ermöglichen.

## **Hinweis auf ergänzende Dokumentationen/Publikationen**

[CVTS4 Manual von Eurostat](#)

## **Anlagen**

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

[Erhebungsbogen CVTS4 mit sämtlichen Fragen beider Erhebungsphasen \(inkl. Erläuterungen\)](#)

[CVTS4 Manual von Eurostat](#)

[Guidelines for Imputation](#)