VERORDNUNG (EG) Nr. 1916/2000 DER KOMMISSION

vom 8. September 2000

zur Durchführung der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten hinsichtlich der Definition und Übermittlung der Informationen über die Verdienststruktur

(Text von Bedeutung für den EWR)

DIE KOMMISSION DER EUROPÄISCHEN GEMEINSCHAFTEN —

gestützt auf den Vertrag zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft,

gestützt auf die Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates vom 9. März 1999 zur Statistik über die Struktur der Verdienste und der Arbeitskosten [1], insbesondere auf Artikel 11,

in Erwägung nachstehender Gründe:

(1) Nach Artikel 11 der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 des Rates sind Durchführungsmaßnahmen für die Definition und Untergliederung der zu liefernden Informationen sowie für das geeignete technische Format für die Übermittlung der Ergebnisse erforderlich.

(2) Die in dieser Richtlinie vorgesehenen Maßnahmen stehen in Einklang mit der Stellungnahme des durch den Beschluss 89/382/EWG, Euratom des Rates [2] eingesetzten Ausschusses für das Statistische Programm —

HAT FOLGENDE VERORDNUNG ERLASSEN:

Artikel 1

Definition und Untergliederung der Informationen

Nach Artikel 6 der Verordnung (EG) Nr. 530/1999 liefern die Mitgliedstaaten Informationen über die in Anhang I zu dieser Verordnung aufgeführten Variablen.

Zu diesem Zweck werden die Definitionen der Variablen in Anhang II zu dieser Verordnung festgelegt.

Artikel 2

Technisches Format für die Übermittlung der Ergebnisse

Das für die Übermittlung der Ergebnisse zu verwendende technische Format wird in Anhang III zu dieser Verordnung festgelegt.

Artikel 3

Inkrafttreten

Diese Verordnung tritt am zwanzigsten Tag nach ihrer Veröffentlichung im *Amtsblatt der Europäischen Gemeinschaften* in Kraft.

Diese Verordnung ist in allen ihren Teilen verbindlich und gilt unmittelbar in jedem Mitgliedstaat.

Brüssel, den 8. September 2000

Für die Kommission

Pedro SOLBES MIRA

Mitglied der Kommission

[1] ABl. L 63 vom 12.3.1999, S. 6.
[2] ABl. L 181 vom 28.6.1989, S. 47.

ANHANG I

LISTE DER VARIABLEN

1 **Informationen über die örtliche Einheit, zu der die in die Stichprobe einbezogenen Beschäftigten gehören**

1.1 Region nach der Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik (NUTS)

1.2 Größe des Unternehmens, zu dem die örtliche Einheit gehört

1.3 Wirtschaftszweig nach der durch die Verordnung (EWG) Nr. 3037/90 des Rates [1] eingeführten Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 1)

1.4 Form der wirtschaftlichen und finanziellen Kontrolle im Sinne der Richtlinie 80/723/EWG der Kommission [2]

1.5 Vorhandensein von Tarifverträgen für die Mehrheit der Beschäftigten in der Meldeeinheit

1.6 Gesamtzahl der Beschäftigten in der örtlichen Einheit (*fakultativ*)

1.7 Wichtigster Markt für die Erzeugnisse des Unternehmens (*fakultativ*)

1.8 Größe der Unternehmensgruppe (*fakultativ*)

1.9 Sitzland der Einheit, die die Kontrolle über die Unternehmensgruppe ausübt (*fakultativ*)

2 **Informationen über die einzelnen Beschäftigten in der Stichprobe**

2.1 Geschlecht

2.2 Alter

2.3 Beruf nach der „Internationalen Standardklassifikation der Berufe“ (ISCO-8 (COM))

2.4 Führungs- ode Aufsichtstätigkeit (*fakultativ*)

2.5 Höchster Abschluss der allgemeinen und beruflichen Bildung nach der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens (ISCED 97)

2.6 Dauer der Betriebszugehörigkeit

2.7 Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit

2.8 Art des Arbeitsvertrags

2.9 Staatsbürgerschaft (*fakultativ*)

2.10 Arbeitnehmer, die von einer beschäftigungspolitischen Maßnahme profitieren (*fakultativ*)

2.11 Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit im derzeitigen Unternehmen (*fakultativ*)

3 **Informationen über Verdienste, bezahlte Arbeitsstunden und nicht gearbeitete Tage**

3.1 Bruttogesamtverdienst für einen repräsentativen Monat

3.1.1 Verdienst im Zusammenhang mit Überstunden

3.1.2 Sonderzahlungen für Sicherheit

3.2 Gesamtbetrag des Bruttojahresverdienstes im Baujahr

3.2.1 Zahl der Monate, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht

3.2.2 Gesamtbetrag der Jahresprämien

3.2.2.1 Regelmäßige, nicht mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Prämien (*fakultativ*)

3.2.2.2 Auf Produktivitätsbasis gezahlte Jahresprämien (*fakultativ*)

3.2.2.3 Jährliche Sondervergütungen im Zusammenhang mit Gewinnbeteiligung (*fakultativ*)

3.3. Gesetzliche Sozialbeträge und Steuern der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer (*fakultativ*)

3.3.1 Gesetzliche Beiträge zur Sozialversicherung (*fakultativ*)

3.3.2 Steuern (*fakultativ*)

3.4 Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im repräsentativen Monat (oder einem normalen Arbeitsmonat)

[1] ABl. L 293 vom 24.10.1990, S. 1.
[2] ABl. L 195 vom 29.7.1980, S. 35.

3.4.1 Zahl der bezahlten Überstunden im repräsentativen Monat

3.5 Jährliche Abwesenheitstage

3.5.1 Jährliche Urlaubstage (ohne Krankheitstage)

3.5.2 Jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

3.5.2.1 Vom Arbeitgeber bezahlte jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

3.5.2.2 Nicht vom Arbeitgeber bezahlte jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

3.5.3 Jährliche Berufsbildungstage (*fakultativ*)

3.6 Geschätzte jährliche Sachleistungen (*fakultativ*)

4 **Hochrechnungsfaktoren**

4.1 Hochrechnungsfaktor für die örtliche Einheit

4.2 Hochrechnungsfaktor für Beschäftigte

ANHANG II

DEFINITION DER VARIABLEN

1 **Informationen über die örtliche Einheit, zu der die in die Stichprobe einbezogenen Beschäftigten gehören**

Die Erstellung der Statistik über die Struktur der Verdienste beruht auf den in der Verordnung (EWG) Nr. 696/93 des Rates [1] definierten örtlichen Einheiten und Unternehmen und liefert Informationen über die Beschäftigten von Unternehmen mit 10 oder mehr Beschäftigten, klassifiziert nach Größe und Haupttätigkeit. Die Statistik erfasst alle Wirtschaftszweige der Abschnitte C, D, E, F, G, H, I, J, K, M, N und O der statistischen Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE Rev. 1). Die Einbeziehung der Wirtschaftszweige M, N und O ist für 2001/02 jedoch fakultativ.

1.1 Region, in der sich die örtliche Einheit befindet, auf der Ebene 1 der Systematik der Gebietseinheiten für die Statistik (NUTS)

1.2 Größe des Unternehmens, zu dem die örtliche Einheit gehört, klassifiziert nach einer der folgenden Größenklassen: 10-49, 50-249, 250-499, 500-999, 1 000 oder mehr Beschäftigte

1.3 Wirtschaftszweig der örtlichen Einheit auf der Ebene der Abteilungen der NACE Rev. 1

1.4 Form der wirtschaftlichen und finanziellen Kontrolle im Sinne der Richtlinie 80/723/EWG der Kommission

Im Sinne der Richtlinie 80/723/EWG (über die Transparenz der finanziellen Beziehungen zwischen den Mitgliedstaaten und den öffentlichen Unternehmen) ist ein „öffentliches Unternehmen" jedes Unternehmen, auf das die öffentliche Hand aufgrund Eigentums, finanzieller Beteiligung, Satzung oder sonstiger Bestimmungen, die die Tätigkeit des Unternehmens regeln, unmittelbar oder mittelbar einen beherrschenden Einfluss ausüben kann.

Es wird vermutet, dass ein beherrschender Einfluss (oder eine Kontrolle) ausgeübt wird, wenn die öffentliche Hand unmittelbar oder mittelbar:

— die Mehrheit des gezeichneten Kapitals des Unternehmens (> 50 %) besitzt oder

— über die Mehrheit der mit den Anteilen des Unternehmens verbundenen Stimmrechte verfügt oder mehr als die Hälfte der Mitglieder des Verwaltungs-, Leitungs- oder Aufsichtsorgans des Unternehmens bestellen kann.

Um die tatsächlich beherrschende Einheit identifizieren zu können, muss erforderlichenfalls die gesamte Eigentümerkette analysiert werden.

Die Art der über das Unternehmen ausgeübten Kontrolle ist nach folgenden Kategorien zu klassifizieren:

— staatliche Kontrolle,

— private Kontrolle,

— gemeinsame Kontrolle.

1.5 Vorhandensein von Tarifverträgen für die Mehrheit der Beschäftigten in der Meldeeinheit

Ein Tarifvertrag kann sein

— ein landesweiter Tarifvertrag, der für Arbeitnehmer in verschiedenen Industriebranchen gilt und in der Regel von einer oder mehreren Gewerkschaften und einem oder mehreren nationalen Arbeitgeberverbänden abgeschlossen wird;

— ein brancheninterner Tarifvertrag, der arbeitsrechtliche Normen für alle oder die meisten Arbeitnehmer in dieser Branche festlegt;

— ein Tarifvertrag für einzelne Branchen in einzelnen Regionen;

— ein unternehmensinterner, d. h. mit einem einzelnen Arbeitgeber abgeschlossener Tarifvertrag, der nur für die Arbeitnehmer gilt, die für diesen Arbeitgeber arbeiten, wobei die Größe des Unternehmens keine Rolle spielt. Möglich ist der Abschluss derartiger Tarifverträge auch für einzelne örtliche Einheiten oder Arbeitnehmergruppen innerhalb des Unternehmens;

— ein Tarifvertrag, der nur für die Arbeitnehmer der betreffenden örtlichen Einheit gilt;

— ein Tarifvertrag sonstiger Art.

Mit „Ja" sollte geantwortet werden, wenn mehr als 50 % der Beschäftigten in der örtlichen Einheit unter einen der vorstehend genannten Tarifverträge fallen.

Die nationalen Ämter dürfen anstelle der Art des Tarifvertrags die angewandten Tarifregelungen erfragen und aus diesen Angaben die Art des Tarifvertrages bestimmen.

[1] ABl. L 76 vom 30.3.1993, S. 1.

1.6 Gesamtzahl der Beschäftigten in der örtlichen Einheit (*fakultativ*)

Die Zahl der Beschäftigten sollte mit den Angaben im Unternehmensregister für statistische Zwecke übereinstimmen.

1.7 Wichtigster Markt für die Erzeugnisse des Unternehmens (*fakultativ*)

Es sind Informationen über den wichtigsten Markt für die Erzeugnisse des Unternehmens einzuholen, nach folgender Klassifizierung:

— lokaler oder regionaler Markt,

— nationaler Markt,

— EU-Markt,

— Weltmarkt.

Dabei soll lediglich ermittelt werden, welches der größte Markt ist (nur eine Antwort möglich).

1.8 Größe der Unternehmensgruppe (*fakultativ*)

Die Unternehmensgruppe ist eine statistische Einheit, die in der Verordnung (EWG) Nr. 696/93 betreffend die statistischen Einheiten definiert wird. Die Unternehmensgruppe sollte auf weltweiter Ebene betrachtet werden. In den meisten Fällen gehört die örtliche Einheit zu einem Unternehmen, das nicht von einer inländischen oder ausländischen Gruppe kontrolliert wird. Wenn die örtliche Einheit zu einer Unternehmensgruppe gehört, so ist diese im Allgemeinen bekannt. Eine praktische Hilfe für den Auskunftgeber könnte die Frage sein, ob die Buchführung seines Unternehmens in vollem Umfang in die Abschlüsse der konsolidierenden Unternehmensgruppe integriert ist.

1.9 Sitzland der Einheit, die die Kontrolle über die Unternehmensgruppe ausübt (*fakultativ*)

Die die Unternehmensgruppe kontrollierende Einheit ist die rechtliche Einheit, die die tatsächliche Kontrolle im Sinne von Kapitel 4.30 des „System of National Accounts" von 1993 ausübt. Zu erfassen ist das Sitzland dieser Einheit. In vielen Fällen ist dieses Land das gleiche wie das Sitzland der untersuchten örtlichen Einheit. Als praktische Hilfe kann der Hinweis dienen, dass das Sitzland der rechtlichen Einheit anzugeben ist, die die konsolidierten Abschlüsse für die gesamte Gruppe veröffentlicht.

2 **Informationen über die einzelnen Beschäftigten in der Stichprobe**

Beschäftigte sind alle Personen, die in einem direkten Arbeitsverhältnis mit dem Unternehmen oder der örtlichen Einheit stehen und ein Arbeitsentgelt erhalten, unabhängig von der Art der geleisteten Arbeit, der Zahl der Arbeitsstunden (Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigung) und der Vertragsdauer (befristet oder unbefristet). Heimarbeiter [1] sollten nur einbezogen werden, wenn ausdrücklich vereinbart wurde, dass der Heimarbeiter auf der Basis der geleisteten Arbeitsstunden entlohnt wird. Auszubildende und Praktikanten sollten einbezogen werden.

Die folgenden Kategorien sollten ausgeschlossen werden:

— mithelfende Familienangehörige,

— Heimarbeiter, die auf der Basis der von ihnen gelieferten Ware oder Dienstleistung entlohnt werden,

— Gelegenheitsarbeiter (die ohne vorab festgelegte Arbeitszeiten beschäftigt werden),

— Leiharbeitskräfte (die von Vermittlungsagenturen beschäftigt werden; wenn die sie beschäftigende Agentur die Meldeeinheit selbst ist, sollten sie einbezogen werden),

— Personen, die in vollem Umfang auf Honorar- oder Provisionsbasis arbeiten,

— Mitglieder des Vorstands oder Verwaltungsrats des Unternehmens,

— Inhaber oder Führungskräfte, die kein Gehalt beziehen (sondern am Gewinn beteiligt sind oder pauschal bezahlt werden),

— die ständig (länger als ein Jahr) in einem verbundenen Unternehmen im Ausland tätigen Arbeitnehmer der Meldeeinheit,

— ehrenamtliche Helfer.

2.1 Geschlecht

2.2 Alter in vollendeten Jahren zum angegebenen Datum im repräsentativen Monat

2.3 Beruf nach der „Internationalen Standardklassifikation der Berufe" (ISCO-88 (COM))

Der Beruf ist nach der ISCO-88 (COM) zu klassifizieren, mindestens auf der zweistelligen, nach Möglichkeit auf der dreistelligen Ebene.

Auszubildende und Praktikanten mit einem Ausbildungsvertrag werden dem Beruf zugeordnet, in dem sie ihre Ausbildungszeit oder ihr Praktikum absolvieren.

[1] Ein Heimarbeiter ist eine Person, die sich im Rahmen einer Vereinbarung oder eines Vertrags mit einer bestimmten produzierenden Einheit bereit erklärt, für die produzierende Einheit zu arbeiten oder der produzierenden Einheit eine bestimmte Menge von Waren und Dienstleistungen zu liefern, deren Arbeitsplatz jedoch nicht in der produzierenden Einheit ist (ESVG 95, 11.13.g).

Die Berufsgruppe „Führungskräfte und Wissenschaftler“ (Code P1-2) umfasst in der Regel eine große Bandbreite von Aufgaben im Zusammenhang mit der Planung, Leitung und Koordinierung der Geschäftsbereiche des Unternehmens, einschließlich der betriebsinternen Abteilungen und Dienststellen, oft mit Hilfe nachgeordneter Führungskräfte und Aufsichtspersonen.

Für eine Führungstätigkeit werden normalerweise umfangreiche Kenntnisse und Erfahrungen über den Produktionsprozess bzw. die betrieblichen Erfordernisse sowie die Verwaltungsverfahren, die zur effizienten Arbeitsweise von Organisationen und Unternehmen gehören, benötigt.

Zur Bestimmung des Berufs dürfen die nationalen Ämter nach der tariflichen Lohn- oder Gehaltsgruppe des Arbeitsnehmers, nach der den Betrieben vorliegenden verwaltungsrechtlichen Schlüsselnummer über die ausgeübte Tätigkeit und nach der Zugehörigkeit zur Arbeiter- oder Angestelltenrentenversicherung fragen.

2.4 Führungs- oder Aufsichtstätigkeit (*fakultativ*)

Diese Variable gibt an, ob ein Beschäftigter eine leitende Funktion innehat (= Ja) oder nicht (= Nein). Beschäftigte dieser Art sind unter Umständen nicht als Führungskräfte nach der Klassifikation ISCO-88 (COM) (Berufshauptgruppe 1) einzustufen, können aber dennoch für die Leitung oder Beaufsichtigung anderer Gruppen von Beschäftigten zuständig sein. Ihre Aufgabenbeschreibung könnte mit „Gruppenleitung“ oder „Aufsichtsführung“ angegeben werden, ergänzt durch die Berufsbezeichnung.

2.5 Höchster Abschluss der allgemeinen und beruflichen Bildung [1] nach der ISCED 97

Es sollen Informationen über das Niveau der von dem Beschäftigten erworbenen allgemeinen, beruflichen oder höheren Bildung nach den folgenden Gruppen der ISCED 97 eingeholt werden:

ISCED 0 und 1 (Code 01)

0 — ELEMENTARBEREICH und 1 — PRIMARBEREICH ODER ERSTE STUFE DER GRUNDBILDUNG

Bildungsgänge im Bereich 1 bestehen in der Regel aus Lerneinheiten oder Projekten und sollen den Kindern solide Grundkenntnisse in Lesen, Schreiben und Mathematik sowie ein Grundverständnis anderer Fächer wie Geschichte, Geographie, Naturwissenschaften, Sozialwissenschaften, Kunst und Musik vermitteln. Dieser Bereich umfasst üblicherweise sechs Jahre Vollzeitunterricht.

ISCED 2 (Code 02)

SEKUNDARBEREICH I ODER ZWEITE STUFE DER GRUNDBILDUNG

Die Bildungsgänge in diesem Bereich sind in der Regel stärker fachorientiert, wobei mehr Fachlehrer zum Einsatz kommen und der Unterricht häufiger von mehreren Fachlehrern erteilt wird. In diesem Bereich werden die grundlegenden Fertigkeiten angewendet und vervollkommnet.

ISCED 3

3 — SEKUNDARBEREICH (II) (Code 03, keine Unterscheidung zwischen a, b oder. c möglich)

Zugangsberechtigt zu Bildungsgängen in diesem Bereich ist, wer eine etwa neunjährige Vollzeitbildung (ab Beginn von Bereich 1) abgeschlossen oder Bildung in Verbindung mit Berufserfahrung erworben hat.

3A — Sekundarbereich (II) — allgemein (*fakultativ*) **(Code 04)**

3B — Sekundarbereich (II) — beruflich (*fakultativ*) **(Code 05)**

3C — Sekundarbereich (II) (weniger als 3 Jahre) — arbeitsmarktorientiert (*fakultativ*) **(Code 06)**

3C — Sekundarbereich (II) (3 Jahre oder mehr) — arbeitsmartorientiert (*fakultativ*) **(Code 07)**

ISCED 4 (Code 08)

4 — NICHTTERTIÄRE BILDUNG NACH DEM SEKUNDARBEREICH

Diese Position umfasst Bildungsgänge, die aus internationaler Sicht auf der Grenze zwischen Sekundarbereich II und Postsekundarbereich liegen, auch wenn sie im nationalen Kontext eindeutig in den Sekundarbereich II oder den Postsekundarbereich eingeordnet werden können. Diese Bildungsgänge können inhaltlich nicht als tertiäre Bildungsgänge betrachtet werden. Häufig liegen sie nicht wesentlich über dem Niveau von ISCED-3-Bildungsgängen, aber sie erweitern das Wissen der Teilnehmer, die bereits einen Bildungsgang im Bereich 3 abgeschlossen haben.

[1] Der Ausdruck „Bildungsgang erfolgreich abgeschlossen“ muss mit dem Erwerb eines Zeugnisses oder Diploms einhergehen, wenn die Ausstellung eines solchen Zeugnisses vorgesehen ist. Andernfalls ist der erfolgreiche Abschluss an die Teilnahme am Bildungsgang während der gesamten Dauer gebunden.

Typische Beispiele sind Bildungsgänge für Schüler, die zwar den ISCED-Bereich 3 abgeschlossen, aber keinen Unterricht besucht haben, der Zugang zum Bereich 5 eröffnet, d. h. Vorkurse zur Vorbereitung auf ein Hochschulstudium oder kurze beruflich orientierte Bildungsgänge. Auch Angebote des Zweiten Bildungsweges können dazugerechnet werden.

ISCED 5B (Code 09)

5B — ERSTE STUFE DES TERTIÄRBEREICHS (FÜHRT NICHT UNMITTELBAR ZU EINER HÖHEREN FORSCHUNGSQUALIFIKATION) — beruflich

Im Vergleich zu 5A sind diese Bildungsgänge praktisch orientiert und berufsspezifisch und sollen den Teilnehmern hauptsächlich die Kenntnisse und praktischen Fertigkeiten vermitteln, die sie fv.r die Tätigkeit in einem bestimmten Beruf oder in einer bestimmten Berufsgruppe benötigen; mit erfolgreichem Abschluß dieser Bildungsgänge erwerben die Teilnehmer in der Regel eine arbeitsmarktrelevante Qualifikation.

ISCED 5 A (Code 10)

5A — ERSTE STUFE DES TERTIÄRBEREICHS (FÜHRT NICHT UNMITTELBAR ZU EINER HÖHEREN FORSCHUNGSQUALIFIKATION) — allgemein

Dieser Bereich umfasst tertiäre Bildungsgänge, die inhaltlich stärker wissenschaftlich orientiert sind als die Bildungsgänge der Bereiche 3 und 4. Für den Zugang zu diesen Bildungsgängen ist üblicherweise der erfolgreiche Abschluss des ISCED-Bereichs 3A oder 3B oder eine ähnliche Qualifikation im ISCED-Bereich 4A erforderlich. Sie führen nicht zum Erwerb einer höheren Forschungsqualifikation. Diese Bildungsgänge müssen eine Gesamtdauer von mindestens zwei Jahren haben. 5A-Bildungsgänge sind weitgehend theoretisch orientierte tertiäre Bildungsgänge, die hinreichende Qualifikationen für den Zugang zu höheren forschungsorientierten Bildungsgängen und zu Berufen mit hohen Qualifikationsanforderungen vermitteln sollen.

ISCED 6 (Code 11)

6 — ZWEITE STUFE DES TERTIÄRBEREICHS (FÜHRT ZU EINER HÖHEREN FORSCHUNGSQUALIFIKATION)

Dieser Bereich ist den tertiären Bildungsgängen vorbehalten, die zu einer höheren Forschungsqualifikation führen. In diesen Bildungsgängen geht es daher um weiterführende Studien und eigene Forschung und nicht nur um die Teilnahme an Lehrveranstaltungen. Üblicherweise erforderlich ist die Vorlage einer veröffentlichungsfähigen wissenschaftlichen Arbeit oder Dissertation, die das Ergebnis eigener Forschung ist und signifikante neue Erkenntnisse liefert.

2.6 Dauer der Betriebszugehörigkeit

Die Dauer der Betriebszugehörigkeit wird definiert als die Zahl der vollen Jahre, die für den derzeitigen Arbeitgeber gearbeitet wurden. Wenn der Beschäftigte bereits in einer anderen örtlichen Einheit desselben Unternehmens gearbeitet hat, so sollte die Dauer der Betriebszugehörigkeit vom Zeitpunkt seines Eintritts in das Unternehmen berechnet werden. Kurze Abwesenheitszeiten (unter einem Jahr, z. B. Mutterschafts-/Vaterschaftsurlaub oder Krankheit) sollten einbezogen werden. Arbeitsunterbrechungen von mehr als einem Jahr sollten nicht gezählt werden.

2.7 Vollzeit- oder Teilzeittätigkeit

Vollzeitbeschäftigte sind Arbeitnehmer, deren reguläre Arbeitszeit der tariflichen oder der in der jeweiligen örtlichen Einheit geltenden Arbeitszeit entspricht, auch wenn die Dauer des Arbeitsvertrags weniger als ein Jahr beträgt. Eine Abweichung von 10 % ist zulässig.

Sonstige Beschäftigte gelten als Teilzeitbeschäftigte. Die Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten sollte als prozentualer Anteil an der Zahl der normalerweise (von Vollzeitbeschäftigten) in der örtlichen Einheit geleisteten Arbeitsstunden angegeben werden.

2.8 Art des Arbeitsvertrags

Die folgenden Informationen über die Art des Arbeitsvertrags sind einzuholen:

— unbefristeter Vertrag;

— befristeter Vertrag;

— Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag;

— sonstiger Vertrag.

In einem *unbefristeten Arbeitsvertrag* zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist nicht vorgesehen, dass der Vertrag zu einem bestimmten Termin beendet sein soll.

Ein *Arbeitsvertrag gilt als befristet*, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine objektive Bedingung wie ein genaues Datum, der Abschluss einer Arbeit oder die Rückkehr eines anderen Arbeitnehmers nach vorübergehender Abwesenheit von seinem Arbeitsplatz als Termin für die Beendigung des Vertrages vereinbart worden ist.

Ein *Ausbildungs- oder Praktikumsvertrag* ist ein besonderer befristeter Vertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Auszubildenden/Praktikanten, der es dem Letztgenannten ermöglichen soll, praktisches Wissen/Erfahrung in einem bestimmten Bereich zu erwerben.

2.9 Staatsbürgerschaft (*fakultativ*)

Staatsbürgerschaft ist definiert als die rechtliche Zugehörigkeit einer Person zu einem Staat. Ein Staatsbürger ist jeder, der die rechtliche Staatsangehörigkeit des betreffenden Landes erworben hat, sei es durch Geburt oder Einbürgerung, durch Erklärung, Option, Heirat oder auf anderem Wege.

2.10 Arbeitnehmer, die von einer beschäftigungspolitischen Maßnahme profitieren (*fakultativ*)

Es ist anzugeben, ob der Arbeitnehmer von einer der folgenden beschäftigungspolitischen Maßnahmen profitiert:

— Senkung/Befreiung von Steuern und Sozialbeiträgen der Arbeitgeber,

— Beihilfen,

— Ausbildungsbeihilfen.

Erfasst wird nicht das Unternehmen, sondern die Einzelperson. Beihilfen für das Unternehmen, die keiner Einzelperson zugeordnet werden können (weil sie sich nach der Anzahl der Beschäftigten richten), bleiben deshalb unberücksichtigt.

Eine Senkung der Sozialbeiträge und der direkten Steuern sowohl für Arbeitgeber als auch für Arbeitnehmer wird dann berücksichtigt, wenn durch diese Maßnahme der betreffende Arbeitsplatz geschaffen bzw. der Beschäftigte eingestellt werden konnte.

2.11 Dauer der Unterbrechung der Berufstätigkeit im derzeitigen Unternehmen (*fakultativ*)

Zahl der abgeschlossenen Jahre (und Monate) einer längeren Unterbrechung der Berufstätigkeit des Beschäftigten. Längere Unterbrechungen sollten mehr als ein Jahr dauern. Wenn die Berufstätigkeit mehrmals unterbrochen wurde, sollten die Unterbrechungszeiten zusammengezählt werden. Kürzere Unterbrechungen (von weniger als einem Jahr) sollten nicht einbezogen werden, auch wenn sie zusammen mehr als ein Jahr ergeben.

3 Informationen über Verdienste, bezahlte Arbeitsstunden und nicht gearbeitete Tage

3.1 Bruttogesamtverdienst für einen repräsentativen Monat

Der Bruttoverdienst enthält Barentlohnungen, die vom Arbeitgeber direkt und regelmäßig bei jeder Lohn- und Gehaltszahlung gezahlt werden, vor Abzug der Steuern und der vom Arbeitgeber einbehaltenen Arbeitnehmerbeiträge zur Sozialversicherung.

In diesen Betrag gehen folgende Elemente ein:

— sämtliche Zahlungen für den repräsentativen Monat (unabhängig vom Zeitpunkt der Zahlung) einschließlich Vergütungen für Überstunden und Schichtarbeit, Prämien, Provisionen usw.;

— Überstundenzuschläge, Zuschläge für Gruppen-, Nacht- und Wochenendarbeit, Provisionen usw.;

— regelmäßig mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Prämien und Gratifikationen, auch wenn der Betrag sich jeden Monat ändert;

— Zahlungen für Fehlzeiten und Arbeitseinstellung, die ausschließlich vom Arbeitgeber getragen werden;

— Familienbeihilfen und andere außergesetzliche Leistungen aufgrund von Tarifverträgen oder Unternehmensvereinbarungen;

— vermögenswirksame Leistungen an die Arbeitnehmer.

Nicht anzugeben sind:

— im Bezugszeitraum erfolgte Zahlungen für einen anderen Zeitraum, wie Vorschusszahlungen oder nachträglich gezahlte Beträge für Urlaubs- oder Krankentage;

— nicht regelmäßig mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Prämien und Gratifikationen;

— Zahlungen für Fehlzeiten, die vom Arbeitgeber zu niedrigeren Sätzen vergütet werden;

— gesetzliche Familienbeihilfen;

— der Wert von Sachleistungen (da die Datenerhebung schwierig ist);

— Kleider- und Werkzeuggeld;

— Reisekostenerstattung, Spesen und andere Ausgaben im Zusammenhang mit der Ausführung der Arbeit.

3.1.1 Verdienst im Zusammenhang mit Überstunden

Der Betrag des für Überstunden gezahlten Verdienstes. Berücksichtigt werden sollte der volle Satz und nicht nur der zusätzlich zum normalen Stundensatz gezahlte Zuschlag. Erfasst werden sollte die Vergütung der tatsächlich im repräsentativen Monat geleisteten Überstunden, auch wenn die Bezahlung erst später erfolgt (bereits früher geleistete und im repräsentativen Monat bezahlte Überstunden sollten dagegen ausgeschlossen werden).

3.1.2 Sonderzahlungen für Schichtarbeit

Zu erheben sind Sonderzahlungen für Schichtarbeit sowie für Nacht- oder Wochenendarbeit, soweit diese nicht als Überstunden behandelt wird. Nur der Zuschlag ist anzugeben.

3.2 Gesamtbetrag des Bruttojahresverdienstes im Bezugsjahr

Anzugeben ist hier der im Bezugsjahr gezahlte Bruttojahresverdienst. Alle nicht regelmäßig gezahlten Sondervergütungen sollten einbezogen werden (13. oder 14. Monatsgehalt, Urlaubsgeld, Gewinnbeteiligung, Ausgleich für nicht beanspruchten Urlaub, gelegentliche Provisionen usw.). Abfindungszahlungen sowie Sachleistungen sollten ausgeschlossen werden.

3.2.1 Zahl der Wochen/Monate, auf die sich der Bruttojahresverdienst bezieht

Zweckmäßigerweise sollten die Jahresverdienste aller Beschäftigten der Stichprobe erhoben werden, auch wenn diese nicht das ganze Jahr über anwesend waren. In diesem Fall muss, um mögliche Fehler auszuschließen, nach der Zahl der Wochen oder Monate gefragt werden, denen der Jahresverdienst entspricht.

3.2.2 Gesamtbetrag der Jahresprämien

Zu erheben sind unregelmäßige Zahlungen, die nicht mit jedem Arbeitsentgelt gezahlt werden, wie Urlaubsgeld, 13. Monatsgehalt, Ausgleich für nicht beanspruchten Urlaub, gelegentliche Provisionen, Gewinnbeteiligung usw.

3.2.2.1 Regelmäßige, nicht mit jedem Arbeitsentgelt gezahlte Prämien (*fakultativ*)

Zu erheben sind regelmäßige Prämien, die nicht mit jedem Arbeitsentgelt gezahlt werden, wie Urlaubsgeld, 13. oder 14. Monatgehalt usw.

3.2.2.2 Auf Produktivitätsbasis gezahlte Jahresprämien (*fakultativ*)

Zu erheben sind unregelmäßige Prämien, die dem Beschäftigten im Zusammenhang mit individueller Leistung oder Akkordarbeit gezahlt werden.

3.2.2.3 Jährliche Sondervergütungen im Zusammenhang mit Gewinnbeteiligung (*fakultativ*)

Zu erheben sind einmalige Prämien oder andere an den Gesamterfolg des Unternehmens geknüpfte Sonderzahlungen auf Leistungsbasis.

3.3 Gesetzliche Sozialbeiträge und Steuern der Arbeitgeber für die Arbeitnehmer (*fakultativ*)

Gesamtbetrag der gesetzlichen Sozialbeiträge und Steuern, die im repräsentativen Monat vom Arbeitgeber für den Arbeitnehmer an den Staat abgeführt werden.

Anmerkung: **könnte in einigen Ländern nicht relevant sein**

3.3.1 Gesetzliche Sozialbeiträge der Arbeitnehmer (*fakultativ*)

Zu erheben ist der Betrag der gesetzlichen oder tariflichen Beiträge der Arbeitnehmer zur Sozialversicherung, die vom Arbeitgeber einbehalten werden.

3.3.2 Steuern (*fakultativ*)

Zu erheben ist der Betrag aller vom Arbeitgeber einbehaltenen und für den Arbeitgeber an die Steuerbehörden abgeführten Lohn- und Einkommensteuern.

3.4 Zahl der bezahlten Arbeitsstunden im repräsentativen Monat (oder einem normalen Arbeitsmonat)

Als bezahlte Arbeitsstunden gelten alle normalen Arbeitsstunden sowie Überstunden, die im repräsentativen Monat geleistet und vergütet wurden. Als „bezahlte Arbeitsstunden" gelten auch die im repräsentativen Monat nicht gearbeiteten, aber bezahlten Stunden (Jahresurlaub, Krankenurlaub, gesetzliche Feiertage und andere bezahlte Stunden, z. B. für Arztbesuche). Bei Anwendung dieser Methode muss sichergestellt werden, dass zwischen den „bezahlten Stunden" und den Stunden, für die der angegebene Verdienst gilt, Übereinstimmung besteht.

Bezahlte Arbeitsstunden sind die normalen Arbeitsstunden abzüglich der nicht bezahlten Fehlzeiten (wegen Krankheit, Mutterschaftsurlaub usw.) bzw. der Arbeitsstunden, die zu niedrigeren Sätzen bezahlt werden als die normalen Arbeitsstunden zuzüglich Überstunden.

Anmerkung: Normale Arbeitsstunden sind die Arbeitsstunden die der Arbeitnehmer im repräsentativen Monat ableisten soll, abzüglich Pausenzeiten und Überstunden, auch wenn diese zum Teil regelmäßig anfallen oder vertraglich vereinbart sind. Anzugeben ist die Zahl der Stunden (pro Woche/Monat), die der Arbeitnehmer laut Arbeitsvertrag oder nach den in der örtlichen Einheit geltenden Bestimmungen oder üblichen Regelungen leisten muss.

3.4.1 Zahl der bezahlten Überstunden im repräsentativen Monat

Überstunden sind die Stunden,. die über die normale oder vereinbarte Wochen(Monats-)arbeitszeit hinausgehen; bei 4 Überstunden beispielsweise, für die das 1,5fache bezahlt wird, ist 4 und nicht 6 anzugeben. Einbezogen werden sollten nur Überstunden, die der unter 3.1.1 erfassten Überstundenvergütung entsprechen. Freizeit zum Ausgleich von unbezahlter Arbeitszeit und Fahrzeiten werden nicht als Überstunden gezählt.

3.5 Jährliche Abwesenheitstage

3.5.1 Jährliche Urlaubstage (ohne Krankheitstage)

Anzugeben ist die Zahl der bezahlten jährlichen Urlaubstage des Arbeitnehmers, gesetzliche Feiertage ausgenommen. Dabei handelt es sich um die jährliche Gesamtzahl aller normalen bezahlten Urlaubstage einschließlich zusätzlicher Urlaubstage, die dem Arbeitnehmer aufgrund von Alter, besonderen Aufgaben, Betriebszugehörigkeit oder ähnlichen Gründen gewährt werden.

Wenn Arbeitgeber eine zusätzliche Tätigkeit ihrer Arbeitnehmer während des bezahlten Urlaubs vergüten, so werden diese Beträge normalerweise in den Jahresverdienst einbezogen, und die Zahl der Urlaubstage wird entsprechend vermindert. Da für die Urlaubstage, an denen gearbeitet wurde, eine Vergütung erfolgt ist, hätte eine unterlassene Berichtigung der Gesamturlaubstage eine Doppelzählung zur Folge. Deshalb werden die tatsächlich in Anspruch genommenen Urlaubstage angegeben.

Ebenso wird, wenn Arbeitnehmern im Rahmen von Kurzarbeitsregelungen zusätzliche (bezahlte) Freizeit angeboten wird, diese zum Jahresurlaub hinzugerechnet. Solche Beträge werden nur verbucht, wenn die Dauer der Arbeitszeitverkürzung mindestens fünf Arbeitstagen im Jahr entspricht.

Nicht zum Jahresurlaub zählen:

— freie Tage im Zusammenhang mit Gruppenarbeit (da sie bereits bei der Berechnung der Wochenarbeitszeit berücksichtigt werden);

— gesetzliche Feiertage;

— Bildungsurlaub;

— zusätzliche Urlaubstage aus persönlichen Gründen.

Es sollten nur Tage einbezogen werden, an denen gearbeitet werden kann (wenn Samstag und Sonntag keine Arbeitstage sind, sollten sie, ebenso wie gesetzliche Feiertage, nicht einbezogen werden).

3.5.2 Jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

Tatsächliche Zahl der vollen Krankheitstage des Arbeitnehmers.

3.5.2.1 Vom Arbeitgeber bezahlte jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

Tatsächliche Zahl der vollen Krankheitstage des Arbeitnehmers, die ganz oder teilweise vom Arbeitgeber bezahlt werden.

3.5.2.2 Nicht vom Arbeitgeber bezahlte jährliche Krankheitstage (*fakultativ*)

Tatsächliche Zahl der vollen Krankheitstage des Arbeitnehmers, die nicht vom Arbeitgeber bezahlt werden.

3.5.3 Jährliche Berufsbildungstage (*fakultativ*)

Die jährlichen Berufsbildungstage sind die (in „Tagesäquivalenten" ausgedrückten) Tage, an denen der Arbeitnehmer an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat. Ausgenommen sind Ausbildungsmaßnahmen für Auszubildende und Praktikanten mit einem besonderen Ausbildungsvertrag.

3.6 Geschätzte jährliche Sachleistungen (*fakultativ*)

Schätzung des Wertes aller Sachleistungen, die der Arbeitnehmer im Bezugsjahr erhalten hat.

4 **Hochrechnungsfaktoren**

4.1 Hochrechnungsfaktoren für die örtliche Einheit

Innerhalb einer jeden Stichprobenschicht werden für jede örtliche Einheit Hochrechnungsfaktoren berechnet, die auf der Zahl der örtlichen Einheiten in der Stichprobe und der Zahl der örtlichen Einheiten in der Grundgesamtheit beruhen. Der Faktor gibt die Zahl der örtlichen Einheiten in der Grundgesamtheit wieder, die jede örtliche Einheit in der Stichprobe repräsentiert.

4.2 Hochrechnungsfaktoren für Beschäftigte

Der Hochrechnungsfaktor für Beschäftigte ist der Faktor, mit dem die Zahl der Beschäftigten in der Stichprobe multipliziert werden muss, um Schätzungen der Grundgesamtheit zu erlangen. Für jede örtliche Einheit beruht er auf der Zahl der innerhalb der Einheit in die Stichprobe einbezogenen Beschäftigten und der Gesamtzahl der Beschäftigten in der örtlichen Einheit in Kombination mit dem Hochrechnungsfaktor für die örtliche Einheit.

ANHANG III

FORMAT FÜR DIE ÜBERMITTLUNG DER ERGEBNISSE

Die zu liefernden individuellen Daten über die einzelnen örtlichen Einheiten und die einzelnen Beschäftigten sind in Form von zweierlei Datensätzen zu übermitteln:

A: Datensätze für die örtlichen Einheiten,

B: Datensätze für die Beschäftigen.

Die Datensätze für die Beschäftigten sind durch einen Schlüssel mit den Datensätzen für die örtlichen Einheiten zu verknüpfen.

Die Datensätze sollten ein Feld je Variable enthalten. Jeder Datensatz muss entweder eine feste Länge haben oder durch Komma getrennt sein. Die Reihenfolge der Felder sollte der Reihenfolge der Variablen entsprechen. Für eine fehlende Variable sollte ein Leerfeld eingefügt werden. Ein tatsächlicher Nullwert sollte als numerischer Nullwert erfasst werden.
