



# SOZIAL- & WIRTSCHAFTS- STATISTIK AKTUELL

Nr 12/2015

Download: <http://wien.arbeiterkammer.at/service/zeitschriften/SozialundWirtschaftsstatistikaktuell>

## Renditen betrieblicher Weiterbildung

Eine aktuelle Studie der AK Wien zeigt den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen und der Arbeitsproduktivität von Unternehmen in Österreich. Unternehmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, sind um rund 16 % produktiver als jene Firmen, die nicht weiterbilden.

Von Philipp Schnell

Durch die sich rasch verändernden Arbeitsmarktbedingungen werden Qualifikationen von ArbeitnehmerInnen zunehmend an Bedeutung gewinnen. Daher sollten ArbeitnehmerInnen die Möglichkeit haben, über Fortbildungsveranstaltungen und das Lernen am Arbeitsplatz ihre Fähigkeiten weiter auszubauen. Die AK Wien hat in einer aktuellen Studie erhoben, ob Betriebe Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, wer an Weiterbildung teilnehmen kann und wie sich Investitionen in betriebliche Weiterbildung auf die Arbeitsproduktivität von Unternehmen auswirkt.

**Betriebe sind zunehmend weiterbildungsaktiv - aber nur 33 % der ArbeitnehmerInnen können teilnehmen**

Im Jahr 2010 waren laut der aktuellsten Europäischen Erhebung über betriebliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS) rund 87 % der österreichischen Unternehmen weiterbildungsaktiv. Betriebliche Weiterbildung umfasst neben dem Kernbereich klassischer Weiterbildungskurse auch Besuche von

**WUSSTEN SIE, DASS** IN ÖSTERREICH BETRIEBE ZUNEHMEND WEITERBILDUNGSAKTIV SIND, ABER NUR 33 % DER ARBEITNEHMERINNEN AN DEN WEITERBILDUNGEN TEILNEHMEN KÖNNEN?

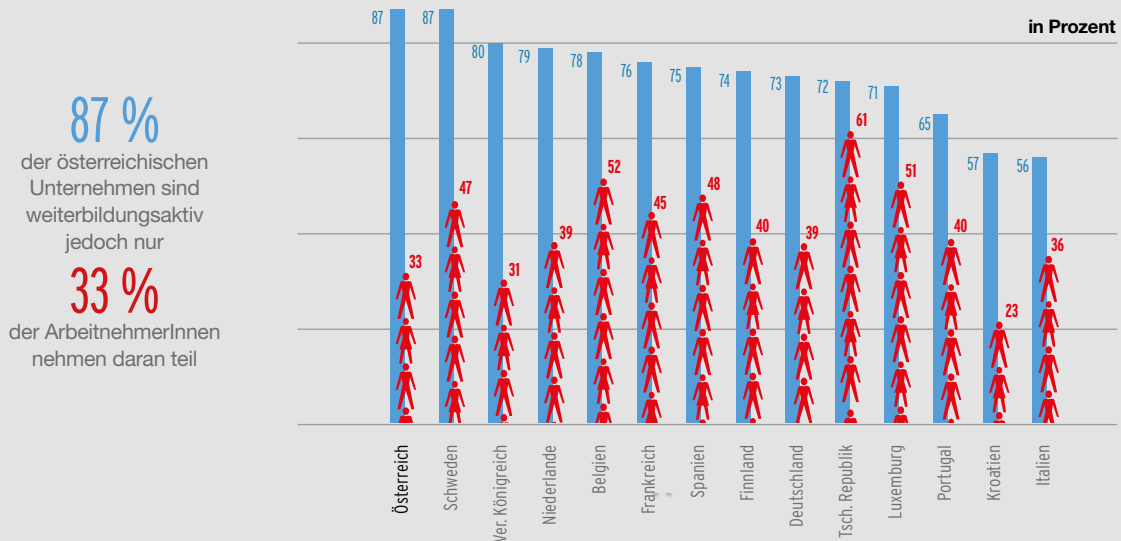
Tagungen oder Fachmessen. Diese Fortbildungen fanden entweder in bezahlter Arbeitszeit statt oder die Beschäftigten nahmen an Weiterbildungsaktivitäten außerhalb der Arbeitszeit teil, die von den Betrieben (ganz oder teilweise) bezahlt wurden. Mit 87 % ist Österreich im internationalen Vergleich gemeinsam mit Ländern wie Schweden auf den ersten Blick Spitzenreiter in der betrieblichen Weiterbildung. Allerdings beträgt der Anteil der österreichischen Beschäftigten, die an Kursen teilgenommen haben, im Durchschnitt nur 33 % und liegt damit nicht nur deutlich hinter Schweden (47 %), sondern zählt auch europaweit zum unteren Drittel. →

Feedback und Rückfragen bitte an [SWSA@akwien.at](mailto:SWSA@akwien.at)

Abonnieren Sie SWSA als E-Mail-Newsletter: <http://wien.arbeiterkammer.at/newsletter.html>  
„Sozial- und Wirtschaftsstatistik aktuell“ auswählen und auf „abschicken“ klicken.

Impressum: Herausgeber und Medieninhaber Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien, 1040 Wien, Prinz Eugen Strasse 20-22 · Redaktion Gerlinde Hauer, Petra Innreiter, Ilse Leidl, Reinhold Russinger, Matthias Schnetzer, Norman Wagner · Kontakt [SWSA@akwien.at](mailto:SWSA@akwien.at) · Verlags- und Herstellungsort Wien Erscheinungsweise 11 mal jährlich · DVR 0063673 AKWien



**Abbildung 1: Anteil der weiterbildungsaktiven Unternehmen und teilnehmender ArbeitnehmerInnen (CVTS)**


**87 %**  
 der österreichischen  
 Unternehmen sind  
 weiterbildungsaktiv  
 jedoch nur  
**33 %**  
 der ArbeitnehmerInnen  
 nehmen daran teil

Quelle: Eurostat, Europäische Erhebung über betriebliche Bildung (CVTS4 - 2010)

Der Anteil an weiterbildungsaktiven Betrieben in Österreich ist seit der letzten CVTS Erhebung aus dem Jahr 2005 um rund 6 Prozentpunkte angestiegen (von 81 % auf 87 %). Insgesamt ist in diesem Zeitraum vor allem bei den kleineren und mittleren Unternehmen eine Zunahme der Weiterbildungsaktivität festzustellen, während sich der Anteil bei größeren Unternehmen nur geringfügig erhöhte. Des Weiteren lässt sich festhalten, dass die Wahrscheinlichkeit zur betrieblichen Weiterbildung mit der Anzahl der Beschäftigten steigt. Allerdings hat sich zwischen 2005 und 2010 der Anteil der Personen, die an Kursen teilgenommen haben, nicht erhöht (33 % in beiden Jahren). Auffallend ist, dass Männer (35 %) im Jahr 2010 häufiger als Frauen (30 %) an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen.

### Hauptsächlich aufgabenspezifische Fähigkeiten geschult

Im Jahr 2010 verbrachte jede/r Kursteilnehmer/in rund 30 bezahlte Arbeitsstunden in Weiterbildungskursen.

Die häufigsten Weiterbildungen waren Kurse, in denen „technische, praktische oder aufgabenspezifische Fähigkeiten“ geschult wurden (69 %). Je 40 % der kurs anbietenden Unternehmen hielten Schulungen über „Zusammenarbeit im Team“ bzw. „Kundenbetreuung“ ab. Gut ein Drittel der Unternehmen boten Kurse zu den Themen „Management“ und „Informationstechnologie für Nutzer/innen“ (35 %) an. Selten (6 %) waren Weiterbildungen, in denen basale Kenntnisse wie „Rechnen, Schreiben, Lesen“ vermittelt wurden (Mehrfachnennungen waren möglich).

### Warum bilden Betriebe nicht weiter?

Von den rund 13 % der Unternehmen, die 2010 im CVTS befragt wurden und auf betriebliche Weiterbildung verzichtet haben sagen 82 %, dass die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten ausreichend sind. Weitere 45 % der befragten nicht weiterbildungsaktiven Unternehmen betreiben darüber hinaus eine „Hire&Fire“ Politik, wenn die Qualifikationen der →

**WUSSTEN SIE, DASS** UNTERNEHMEN, DIE IN BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG INVESTIEREN, UM RUND 16 % PRODUKTIVER SIND ALS JENE FIRMAN, DIE NICHT WEITERBILDEN?

MitarbeiterInnen nicht ausreichen. Bei diesen Betrieben wird eine Neuanstellung von MitarbeiterInnen der Weiterbildung vorhandener KollegInnen vorgezogen. Dies wirkt umso schwerer, als weitere 40 % angeben, dass ihre Belegschaft zu ausgelastet ist um an einer Weiterbildung teilzunehmen.

#### **Kollektivvertragliche Regelungen bringen mehr Weiterbildung und höhere betriebliche Renditen**

Betriebe die angeben, dass für sie eine kollektivvertragliche Regelung zur betrieblichen Weiterbildung gilt, haben auch eine höhere Wahrscheinlichkeit weiterzubilden. Des Weiteren sind Unternehmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, um rund 16 % produktiver als jene Firmen, die nicht weiterbilden. Der hohe Wert von 16 % entspricht durchaus Ergebnissen aus internationaler Forschung, die für andere europäische Länder ebenfalls vergleichsweise hohe Renditen betrieblicher Weiterbildung dokumentieren (z.B. England). Investieren Betriebe auf Grund der kollektivvertraglichen Bestimmungen in betriebliche Weiterbildung, dann liegt die Rendite sogar über 16 %, da häufiger Weiterbildungen für mehr MitarbeiterInnen stattfinden. Allerdings gaben in der letzten CVTS Umfrage lediglich rund 15 % aller Unternehmen an, dass der für sie geltende Kollektivvertrag Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthält. In keinem Sektor haben mehr als 50 % der Unternehmen angegeben, einen Kollektivvertrag mit Bestimmungen zur Weiterbildung zu besitzen.

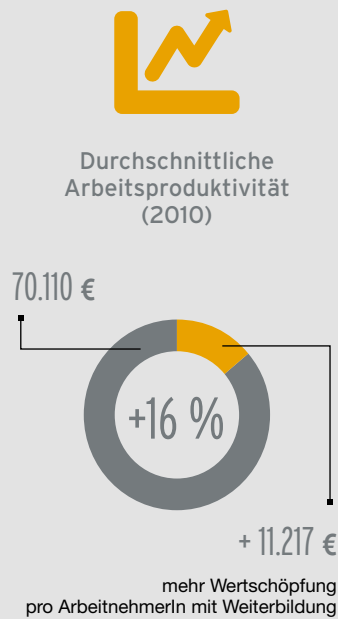
#### **Pro investiertem Euro mindestens 4,50 € Gewinn**

Wieviel Gewinn bringt die betriebliche Weiterbildung der MitarbeiterInnen für ein Unternehmen? Zur Beantwortung dieser Frage soll das Beispiel (Abbildung 2, Folgeseite) helfen. Wir wissen bereits: Ein Unternehmen, welches in die Weiterbildung seiner ArbeitnehmerInnen investiert, hat dadurch im Schnitt eine 16 % höhere Bruttowertschöpfung als ein Unternehmen, das nicht in Weiterbildung investiert.

Für einen durchschnittlichen Betrieb mit 50 VollzeitmitarbeiterInnen, von denen 33 % an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen, müsste dieses Beispielunternehmen rund 33.600 € für die Weiterbildung der MitarbeiterInnen bezahlen (die durchschnittlichen Weiterbildungskosten pro Person betragen 2.037 €). Im Gegenzug steigert sich die Bruttowertschöpfung dieses Betriebs durch die Weiterbildung der MitarbeiterInnen auf rund 185.000 € (Die Rendite steigt pro weitergebildetem Vollzeitäquivalent um 11.217 €). Das heißt, dass jeder Euro, der mehr in Weiterbildung investiert wird, einem durchschnittlichen Unternehmen mit 50 VollzeitmitarbeiterInnen 4,50 € mehr Gewinn bringt. Wird davon ausgegangen, dass das Wissen aus den Weiterbildungen sich positiv auf alle anderen KollegInnen auswirkt bzw. auch für alle anderen MitarbeiterInnen in dem Betrieb zur Verfügung gestellt wird, dann kann die Rendite des Unternehmens nochmal weiter ansteigen. →

**WUSSTEN SIE, DASS** JEDER EURO, DER MEHR IN WEITERBILDUNG INVESTIERT WIRD, EINEM DURCHSCHNITTLICHEN UNTERNEHMEN MIT 50 VOLLZEITMITARBEITERINNEN 4,50 € MEHR GEWINN BRINGT.

**Abbildung 2: Renditen betrieblicher Weiterbildung – ein Rechenbeispiel für ein Unternehmen mit 50 VollzeitmitarbeiterInnen**



Annahme:



Unternehmen mit 50 MitarbeiterInnen (Vollzeit)

33 %

der MitarbeiterInnen nehmen an beruflicher Weiterbildung teil

33.610 €

Weiterbildungskosten für teilnehmende MitarbeiterInnen



Produktivitätssteigerung nur durch MitarbeiterInnen, die an Weiterbildung teilgenommen haben

185.080 €

Rendite  
(50 x 33%) x 11.217€



4,5 €

Jeder investierte Weiterbildungs-Euro bringt 4,5 € mehr Gewinn

### Datengrundlage und weitere Informationen

Die Daten stammen aus der aktuellsten Europäischen Erhebung über betriebliche Weiterbildung in Unternehmen aus dem Jahr 2010 (CVTS 4). Im Rahmen des CVTS wurden in Österreich insgesamt 3.553 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungssektor über ihre Weiterbildungsaktivitäten befragt. Auch wenn die Daten bereits im Jahr 2010 erhoben wurden, ist es nun erstmals möglich,

diese Informationen mit der Arbeitsproduktivität von Unternehmen zu verbinden. Für weitere Informationen, siehe René Böheim (2015): Betriebliche Weiterbildung in österreichischen Unternehmen.

Online verfügbar unter:

[www.arbeiterkammer.at/service/studien/bildung/Betriebliche\\_Weiterbildung\\_in\\_oesterreichischen\\_Unternehm.html](http://www.arbeiterkammer.at/service/studien/bildung/Betriebliche_Weiterbildung_in_oesterreichischen_Unternehm.html)

### Die Arbeiterkammer setzt sich ein für:

- Die Zusicherung der Unternehmen, in die betriebliche Aus- und Weiterbildung zu investieren, um Qualifikationen und Kompetenzen von allen ArbeitnehmerInnen zu sichern und zu fördern. Denn auch die Betriebe profitieren von der betrieblichen Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen.
- Die Schaffung eines Rechtsanspruchs auf „Weiterbildungszeit“, welcher allen ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit ermöglicht, um die Finanzierung der persönlichen Weiterbildung zu sichern.
- Den Anspruch auf insgesamt eine Woche betriebliche Weiterbildung im Jahr für alle ArbeitnehmerInnen (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit).
- Verstärktes Lernen am Arbeitsplatz. Damit betriebliche Weiterbildung gut funktioniert, müssen sich Betriebe stärker an der Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten beteiligen und lernfreundliche und lernförderliche Arbeitsbedingungen schaffen.
- Ein flächendeckendes und gebührenfreies Angebot von privaten Weiterbildungen für Erwachsene, wie das Nachholen von schulischen Abschlüssen bis zur Sekundarstufe 2 (Lehrabschluss, Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifeprüfung und Matura).

### Glossar

**CVTS:** Europäische Erhebung über betriebliche Weiterbildung in Unternehmen aus dem Jahr 2010 (CVTS 4), die in Österreich nach 1999 und 2005 zum dritten Mal durchgeführt wurde. Der Schwerpunkt der Erhebung liegt auf Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors.

**Arbeitsproduktivität/Bruttowertschöpfung (BWS):** Ein Indikator für die im Unternehmen erarbeitete Produktion. Wird aus den Umsatzerlösen durch Abzug der Vorleistungen sowie durch die Addition der Subventionen und durch Subtraktion der Steuern und Abgaben berechnet.