

Lohndünger Weiterbildung

Weiterbildung zahlt sich aus. Mehr Lohn für die Beschäftigten, aber auch mehr Gewinn für die Unternehmen – eine echte Win-win-Situation.

Petra Völkerer

*Ökonomin, Referentin im Präsidialbüro
Rudi Kaske*

Die TeilnehmerInnen der BetriebsrätInnenakademie von ÖGB und AK sind zurzeit schwer beschäftigt: Täglich von 8 bis 17 Uhr heißt es „back to school“. Viel Neues wird hier täglich vermittelt – seien es betriebswirtschaftliche und arbeitsrechtliche Grundlagen, Gesundheits- oder Arbeitsmarktpolitik.

Ende Oktober stand einer dieser Tage ganz im Zeichen der Bildungspolitik. Nach einem Vormittag, der den Bogen von der Elementarpädagogik bis zur Hochschule spannte, stand der Nachmittag ganz im Zeichen der betrieblichen Praxis. Die TeilnehmerInnen stellen szenisch dar, wie und ob Bildung im jeweiligen Betrieb vorkommt. In längstens drei Minuten wurden vielfältigste Aspekte der betrieblichen Weiterbildungsrealität zutage gefördert.

Win-win-Situation

Hier wurde die Bildungsbarriere verkörpert, dort darüber diskutiert, ob eine verpflichtende Weiterbildung in der Freizeit rechtens ist. E-Learning und die dadurch verursachte „Vereinzelung“ von Lernerfahrungen wurden genauso thematisiert, wie die Tatsache, dass auch bei einem vielfältigen betrieblichen Kursangebot noch lange nicht gesagt ist, wer was bekommt.

All diese Themen sind nicht nur für BetriebsrätInnen relevant, sondern auch für AK, Gewerkschaften und ÖGB ins-

gesamt. Vieles davon findet sich auch in ihren bildungspolitischen Programmen und Forderungen wieder.

Mit der sogenannten Digitalisierung der Wirtschaft geht auch eine Digitalisierung des Arbeitsplatzes einher – der „Arbeitsplatz 4.0“, wenn man so will. Die Prognosen sind nicht rosig: Viele Jobs sollen verloren gehen, und zwar nicht nur gering qualifizierte, sondern auch massiv im Bereich der mittleren Qualifikationsniveaus. In den anderen Jobs steigen die Ausbildungserfordernisse stark an. Qualifikationen veralten immer schneller, behaupten die ZukunftsforscherInnen. Daher reicht es nicht, allein im Schulsystem auf den digitalen Wandel bedacht zu nehmen.

LLL, also lebensbegleitendes Lernen, gewinnt für die Beschäftigten somit zunehmend an Bedeutung. Dazu kommt, dass es in alternierenden Gesellschaften wie der österreichischen auch ein demografisches Erfordernis ist, die Beschäftigten möglichst lang und gut weiterzubilden. Wichtigster Lernort dafür ist der Betrieb. Und hier die gute Nachricht: Die aktuelle AK-Studie „Betriebliche Weiterbildung in österreichischen Unternehmen“ zeigt, dass betriebliche Weiterbildung eine Win-win-Situation ist. Sie zahlt sich für alle Beteiligten aus.

Höhere Produktivität

Studienautor René Böheim von der Uni Linz zeigt in der Studie den positiven Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen und der Produktivität von Unternehmen auf. Die Daten stammen von der Euro-

päischen Erhebung über betriebliche Weiterbildung (CVTS4) und der Leistungs- und Strukturhebung. Im Rahmen des CVTS wurden in Österreich insgesamt 3.553 Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten im Produktions- und Dienstleistungssektor über ihre Weiterbildungsaktivitäten befragt. Unternehmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, sind demnach um rund 16 Prozent produktiver als jene, die das nicht tun. Dieser relativ hohe Wert entspricht Ergebnissen aus internationaler Forschung, die vergleichbar hohe Renditen für andere europäische Länder dokumentieren (z. B. England).

Und die ArbeitnehmerInnen?

Nur was bedeutet eine Steigerung der Rendite um 16 Prozent? Der Fachbegriff lautet Bruttowertschöpfung (BWS). Diese betrug im Jahr 2010 im Durchschnitt 70.110 Euro. Die Steigerung durch betriebliche Weiterbildung beläuft sich auf sage und schreibe 11.217 Euro. Die durchschnittlichen Kosten für Weiterbildungen lagen hingegen bei gerade einmal 2.037 Euro pro TeilnehmerIn. Weiterbildung der MitarbeiterInnen ist also ein gutes Geschäft.

So weit, so gut für die Unternehmen. Aber was haben die ArbeitnehmerInnen davon? „Mehr Lohn bei betrieblicher Weiterbildung“, wie eine gleichnamige Studie aus dem Jahr 2009 herausgefunden hat. Beschäftigte in Unternehmen, die betriebliche Weiterbildung anbieten, verdienen demnach rund ein Prozent mehr als Beschäftigte in Betrieben ohne Weiterbildung. Bei den

Weiterbildung bringt Beschäftigten ein Plus am Lohnzettel und Unternehmen mehr Gewinn.

Analysen, die mehrere Jahre mit eingeschlossen, wurde ein noch stärkerer Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Lohnniveau gefunden. Sprich mehr betriebliche Weiterbildung führt zu besserer Qualifizierung, die sich auch in höheren Löhnen niederschlägt. Es gibt also auch ein Plus für die Beschäftigten am Lohnzettel, wenn auch dieses bei Weitem nicht so groß ist wie für die Unternehmen.

KV + Betriebsrat = Bildung

Für die TeilnehmerInnen der BetriebsrätInnenakademie und ihre KollegInnen in den Betriebsratskörperschaften gibt es eine besonders gute Nachricht: Die neue AK-Studie belegt nämlich, dass in Unternehmen, die aufgrund von kollektivvertraglichen Bestimmungen in betriebliche Weiterbildung investierten – und ohne solche Bestimmungen diese Investitionen nicht getätigt hätten – eine noch höhere Rendite möglich ist. Diese Rendite kann 17 bis 37 Prozent betragen – im Vergleich zu Unternehmen, die keine derartigen Bestimmungen vorfinden und deshalb nicht in betriebliche Weiterbildung investierten. Zudem findet mehr betriebliche Weiterbildung statt, wenn es dazu Regelungen im Kollektivvertrag gibt. Insgesamt geben allerdings nur rund 15 Prozent aller Unternehmen im CVTS an, dass der für sie geltende Kollektivvertrag Bestimmungen zur betrieblichen Weiterbildung enthält.

In keinem Sektor haben mehr als 50 Prozent der Unternehmen angegeben, einen Kollektivvertrag mit Bestimmungen zur Weiterbildung zu besitzen – und

das obwohl kollektivvertragliche Regeln immer für die ganze Branche gelten. Hier scheint ein gewisses Informationsdefizit seitens der Unternehmen zu bestehen, was wiederum eine gute Möglichkeit für den Betriebsrat der jeweiligen Branchen ist, auf die Rechte der Belegschaft in Sachen Weiterbildung aufmerksam zu machen.

Waren im Jahr 2005 noch 81 Prozent der Unternehmen weiterbildungsaktiv, ist der Anteil im Jahr 2010 auf 87 Prozent gestiegen. Damit sind die österreichischen Unternehmen Spitzenreiter, gemeinsam mit den schwedischen. Studienautor Böheim sieht den Grund für den Anstieg in den sich rasch verändernden Anforderungen an die Fähigkeiten der Beschäftigten. Der Haken daran: Der Anteil der Beschäftigten, die an Kursen teilgenommen haben, beträgt im Durchschnitt nur 33 Prozent und ist somit deutlich geringer als in Schweden (47 Prozent).

Nicht alle Unternehmen bilden weiter

Trotz der positiven Auswirkungen wird in Österreich also gerade mal jede/r dritte ArbeitnehmerIn von Unternehmen mit mehr als zehn Beschäftigten weitergebildet. Gerade in Branchen mit einem besonders hohen Anteil von formal geringqualifizierten – wie etwa im Gastgewerbe oder dem Baubereich – ist die Weiterbildungsbereitschaft ganz besonders gering.

Warum bilden Betriebe nicht mehr Beschäftigte weiter? Von den rund 13 Prozent der Unternehmen, die 2010 keine betriebliche Weiterbildung ange-

boten haben, begründen dies 82 Prozent damit, die vorhandenen Fähigkeiten der Beschäftigten seien ausreichend. Weitere 45 Prozent der befragten Unternehmen betreiben darüber hinaus eine Hire-and-fire-Politik, wenn die Qualifikationen nicht reichen. Dies wirkt umso schwerer, als weitere 40 Prozent angeben, dass ihre Belegschaft zu ausgelastet für Weiterbildung sei.

Im Sinne einer inklusiven Bildungs- und einer präventiven Arbeitsmarktpolitik ist es besonders wichtig, Beschäftigte vor Ort in den Betrieben zu erreichen, noch bevor sie arbeitslos werden. Es braucht also neue Wege, und einer der wichtigsten Stellhebel könnte der Betriebsrat sein: um die Belegschaft über ihre Rechte (auch im Rahmen kollektivvertraglicher Regelungen) zu informieren, die Geschäftsführung in Bezug auf das Thema betriebliche Weiterbildung für die ganze Belegschaft zu sensibilisieren und beide Seiten bei der Organisation der Teilnahme an einem Bildungsangebot zu motivieren und gegebenenfalls zu unterstützen. Denn, wie aus allen Studien zum Thema hervorgeht: Betriebliche Weiterbildung ist eine Win-win-Situation, für die Unternehmen und für die Beschäftigten.

Internet:

Tipp: Böheim-Studie

Schreiben Sie Ihre Meinung
an die Autorin
petra.voelkerer@akwien.at
oder die Redaktion
aw@oegb.at