

TOP 3.4.2 Betriebliche Weiterbildung in österreichischen Unternehmen

Eine Studie der Johannes Kepler Universität Linz untersuchte den Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung von ArbeitnehmerInnen und Arbeitsproduktivität von Unternehmen in Österreich. Die Studie wurde als Beitrag in der Zeitschrift „Wirtschaft und Gesellschaft“ (Vol. 41, Nr. 3 – Oktober 2015) veröffentlicht. Die Daten für diese Studie stammen von 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. Betriebliche Bildung umfasst neben dem Kernbereich der klassischen Weiterbildungskurse auch Besuche von Tagungen oder Fachmessen. Diese Weiterbildungen 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. Die vorliegende Studie ist eine Weiterführung einer vorherigen Untersuchung aus dem Jahr 2005 und erlaubt einen Vergleich der Ergebnisse zu beiden Zeitpunkten.

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

Zwischen 2005 und 2010 ist eine Zunahme von weiterbildungsaktiven Betrieben von rund 6 Prozentpunkten zu verzeichnen. Waren im Jahr 2005 noch 81% der Unternehmen weiterbildungsaktiv, ist der Anteil im Jahr 2010 auf 87% gestiegen. Insgesamt ist zwischen 2005 und 2010 vor allem bei den kleineren und mittleren Unternehmen eine Zunahme der Weiterbildungsaktivität festzustellen. Bei größeren Unternehmen erhöhte sich der Anteil nur geringfügig (von 98,9% auf 99,3%). 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. Er beträgt im Durchschnitt 33% in beiden Jahren. Die Teilnahmequote in weiterbildungsaktiven Unternehmen ist mit 37% ebenfalls zwischen den beiden verglichenen Jahren konstant geblieben. 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 30 bezahlte Arbeitsstunden in Weiterbildungskursen. Im Vergleich zu 2005 entspricht das einem Anstieg von rund 11%. Die häufigsten Weiterbildungen waren Kurse, in denen „technische, praktische oder aufgabenspezifische Fähigkeiten“ geschult wurden (69%). Je 40% der kurs anbietenden Unternehmen hielten Kurse 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).

Kollektivvertragliche Regelungen bringen mehr Weiterbildung und höhere betriebliche Renditen

Betriebe die angeben, dass für sie eine kollektivvertragliche Regelung zur betrieblichen Weiterbildung gilt, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, weiterzubilden. Des Weiteren haben Unternehmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, eine um 16% höhere Bruttowertschöpfung als eine Firma, die nicht weiterbildet. 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%. (Nach Schätzungen des Studienautors beträgt die Rendite 17% bis 37%).

Pro investiertem Euro mindestens 4,50€ Gewinn

Wieviel Gewinn bringt betriebliche Weiterbildung? Zur Beantwortung dieser Frage wurden folgende Szenarien berechnet: Ein Unternehmen, welches in die Weiterbildung seiner ArbeitnehmerInnen investiert, hat dadurch im Schnitt eine 16% höhere Bruttowertschöpfung (BWS) als ein Unternehmen, das nicht in Weiterbildung investiert. Die durchschnittliche BWS pro Vollzeitäquivalent (VZÄ) betrug 70.110 € im Jahr 2010 (für alle Unternehmen). Dementsprechend entspricht eine 16% Steigerung in der BWS durch betriebliche Weiterbildung 11.217 €. Die durchschnittlichen Kosten für Weiterbildungen liegen bei 2.037 € pro teilnehmende Person. Im Schnitt liegt die Teilnahmequote bei 33% der MitarbeiterInnen in Unternehmen. **Jeder Euro, der mehr in Weiterbildung investiert wird, bringt einem durchschnittlichen Unternehmen mit 50 Vollzeitäquivalenten 4,50 € mehr Gewinn!**

Der durchschnittliche Betrieb im CVTS hat 50 MitarbeiterInnen (Vollzeitäquivalente, VZÄ).

Szenarien: Wir nehmen für ein Beispielszenario einen durchschnittlichen Betrieb mit 50 MitarbeiterInnen (VZÄ). Wenn von diesen 50 MitarbeiterInnen 33% an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen, dann entfallen auf den Betrieb Weiterbildungskosten von 33.610,50 €.

„Konservative“ Modellrechnung: Die Produktivitätssteigerung betrifft ausschließlich die Vollzeitäquivalente (VZÄ), die selbst an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Damit ergibt sich eine Rendite von 185.080,50 €. Wieviel Rendite bringt dann jeder investierte Euro?

„Spill-Over“ Modellrechnung: Der Studienautor geht davon aus, dass die betriebliche Weiterbildung auf alle MitarbeiterInnen gleichzeitig übertragen werden kann. Das heißt: Auch wenn sich nur 33% der 50 ArbeitnehmerInnen in dem Betrieb weiterbilden lassen, wirkt sich die Weiterbildung positiv auf alle anderen KollegInnen aus, die dann wiederum auch zur steigenden betrieblichen Rendite beitragen. Bei 50 MitarbeiterInnen ergibt das eine Rendite von 560.850 €. Wieviel Rendite bringt dann jeder investierte Euro? **Jeder Euro, der mehr in Weiterbildung investiert wird, bringt einem durchschnittlichen Unternehmen mit 50 Vollzeitäquivalenten fast 16 € mehr Gewinn!**

AK Forderungen

- Von allen Beschäftigten wurde 2010 nur rund ein Drittel vom Betrieb weitergebildet. Die anderen zwei Drittel mussten sich ihre berufliche Weiterbildung selbst organisieren und finanzieren. Um dem entgegen zu wirken fordert die AK, dass Unternehmen in die betriebliche Aus- und Weiterbildung investieren, um Qualifikationen und Kompetenzen von allen ArbeitnehmerInnen zu sichern und zu fördern. Denn auch die Betriebe profitieren von der betrieblichen Weiterbildung ihrer MitarbeiterInnen.
- Um diese Mittel für die Finanzierung der persönlichen Weiterbildung beanspruchen zu können, muss ein Rechtsanspruch auf „Weiterbildungszeit“ geschaffen werden, welcher allen ArbeitnehmerInnen die Teilnahme an Weiterbildung in der bezahlten Arbeitszeit ermöglicht. Die AK will, dass alle ArbeitnehmerInnen Anspruch auf insgesamt eine Woche betriebliche Weiterbildung im Jahr haben (aliquot zur individuellen Wochenarbeitszeit).
- Die Qualifikationen älterer ArbeitnehmerInnen werden zunehmend an Bedeutung gewinnen, da die jüngeren Potenziale für den Arbeitsmarkt in Österreich schrumpfen werden. In der Folge müssen ältere Menschen die Möglichkeit haben, der Arbeitswelt über Weiterbildung erhalten zu bleiben. Mindestens genauso wichtig wie Fortbildungsveranstaltungen für Erwachsene ist das Lernen am Arbeitsplatz. Damit betriebliche Weiterbildung gut funktioniert fordert die AK, dass sich Betriebe stärker an der Bereitstellung von Weiterbildungsmöglichkeiten für ältere Menschen beteiligen und lernfreundliche und lernförderliche Arbeitsbedingungen schaffen.
- Die AK fordert zusätzlich, dass private Weiterbildungen von Erwachsenen, wie das Nachholen von schulischen Abschlüssen bis zur Sekundarstufe 2 (Lehrabschluss, Studienberechtigungsprüfung, Berufsreifepfung und Matura) auch flächendeckend und gebührenfrei angeboten werden.