

**Humanvermögensbericht der Raiffeisenlandesbank
Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband
regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten
im Jahr 2015**



Inhalt

1	Einleitung	2
2	Humankapitalinvestitionen und deren Beitrag zu Produktivität und Wirtschaftswachstum	3
3	Gute Erreichbarkeit verringert Pendelzeiten und Umweltbelastung	6
4	Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe	10
5	Produktivität der Beschäftigten	14
6	Betriebliche Gesundheitsvorsorge	17
7	Abbildungsverzeichnis	20

1 Einleitung

Neben der umfassenden Darstellung des ökonomischen Fußabdrucks der Raiffeisen Bankengruppe im Rahmen des Wertschöpfungsberichts im Jahr 2014 und der 2015 vorgelegten Ökobilanzierung vervollständigt der Humanvermögensbericht als drittes Element der Berichterstattung die Dokumentation zur gesamtgesellschaftlichen Bedeutung der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich.

Ziel des Humanvermögensberichts ist es, den Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe zur österreichischen Humankapitalbasis – d.h. das durch Aus- und Weiterbildung generierte Leistungspotenzial der Beschäftigten – erstmalig zu erheben und in seiner Bedeutung für die Raiffeisen Bankengruppe und die Volkswirtschaft darzustellen. Eine detaillierte Analyse der Beschäftigten ermöglicht zudem, jene Faktoren zu identifizieren, die die Raiffeisen Bankengruppe als Arbeitgeber besonders auszeichnen.

Zu den Stärken der Raiffeisen Bankengruppe zählt die flächendeckende Präsenz. Eine besondere Bedeutung kommt den Raiffeisenlandesbanken und Raiffeisenbanken daher auch aus regionalwirtschaftlicher Perspektive zu. Sie sind nicht nur Nahversorger im Bereich der Finanzdienstleistungen, sondern darüber hinaus auch gut zu erreichender Arbeitgeber im ländlichen Raum.

Ziel des vorliegenden Bundeslandberichts ist es daher, den Beitrag der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten zur Humankapitalbasis in Kärnten zu erheben und in seiner regionalwirtschaftlichen Bedeutung darzustellen. Dazu wird zunächst in Kapitel 2 der regionalwirtschaftliche Beitrag der Humankapitalinvestitionen für Produktivität und Wirtschaftswachstum untersucht. Kapitel 3 betrifft die flächenmäßige Präsenz der Raiffeisen-Standorte und die Erreichbarkeit des Arbeitsortes. In Kapitel 4 werden die Beschäftigtenstruktur und die Qualifikationsprofile des vorhandenen Humankapitals genauer betrachtet. Kapitel 5 widmet sich der Produktivität und der Einkommensdynamik der Beschäftigten. In Kapitel 6 wird abschließend der Beitrag zur Qualität des Humanvermögens in Form von Investitionen in die Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten erfasst.

Grundlage aller Auswertungen bildet eine im Zeitraum Juni bis August 2016 durchgeführte Primärdatenerhebung unter allen Raiffeisenbanken und der Raiffeisenlandesbank. Insgesamt wurden dabei 100 Prozent der Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH sowie 21 Prozent der Beschäftigten in Raiffeisenbanken in Kärnten abgedeckt.

2 Humankapitalinvestitionen und deren Beitrag zu Produktivität und Wirtschaftswachstum

Im Rahmen dieses Kapitels sollen die langfristigen, regionalwirtschaftlichen Effekte dargestellt werden, die durch Investitionen der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH sowie der Raiffeisenbanken in Kärnten in das Humankapital (durch Aus- und Weiterbildung generiertes Leistungspotenzial der Mitarbeiter) ihrer Beschäftigten ausgelöst werden. Denn zielgerichtete Investitionen in die Aus- und Weiterbildung, Qualifizierung und lebenslanges Lernen wirken sich nicht nur auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Beschäftigten und das Unternehmen aus, sondern auch auf die Standortattraktivität und die Wirtschaftsleistung des gesamten Bundeslandes.

Die Literatur bestätigt: Betriebliche Aus- und Weiterbildung steigert Produktivität und Wertschöpfung. Neben Innovationen zählt das Humankapital zu den wichtigsten Determinanten wirtschaftlichen Wachstums. Anders ausgedrückt: Sowohl das Niveau als auch die (quantitative) Veränderung der Humankapitalausstattung korrelieren positiv mit dem Wirtschaftswachstum. Um dies zu belegen, werden Produktionsfunktionen geschätzt, in welcher das Humankapital in Beschäftigte mit betrieblicher Aus- und Weiterbildung und Beschäftigte ohne betriebliches Training aufgeteilt wird. Die Intensität des Trainings im Unternehmen wird im Modell in Form der Aus- und Weiterbildungskosten pro Beschäftigten pro Jahr abgebildet, die Produktivität der Beschäftigten als Bruttowertschöpfung pro Arbeitsstunde gemessen. Im Ergebnis ermöglichen diese Funktionen, die Elastizität der Produktivität bezüglich der Aus- und Weiterbildungskosten abzuschätzen. In Zahlen bedeutet dies, dass eine Erhöhung der Humankapitalinvestitionen um ein Prozent in einer Erhöhung der Produktivität um 0,7 Prozent¹ resultiert. Jeder Euro, der in betriebliche Aus- und Weiterbildung investiert wird, erhöht die Wertschöpfung um 3,60 Euro.² Investitionen in Humankapital wirken sich somit oft stärker auf die Wertschöpfung aus als Investitionen in das Sachkapital.³

In Summe wurden im Jahr 2015 für alle Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH sowie der Raiffeisenbanken in Kärnten rund 1,5 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben. Die durchschnittlichen

¹ Siehe Helmenstein et al. (2013), S. 18.

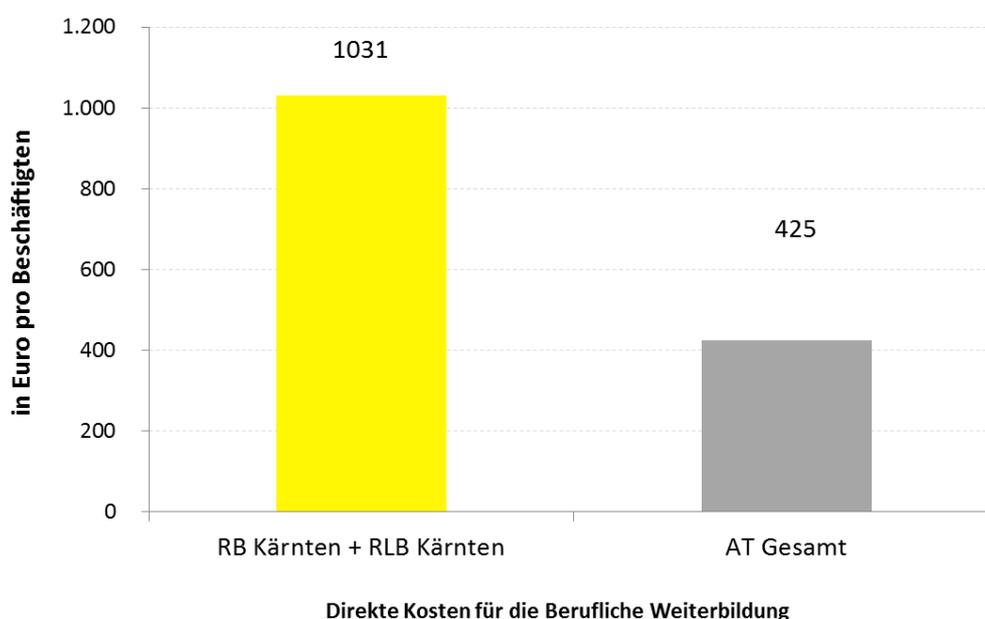
² Siehe Helmenstein et al. (2013), S. 52.

³ Ebenda, S. 4.

Ausgaben pro Beschäftigten lagen bei 1.031 Euro. Dieser Wert liegt rund 143 Prozent über den in Österreich aufgewendeten beruflichen Weiterbildungskosten von durchschnittlich 425 Euro (Abbildung 1).⁴

Da die Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und die Raiffeisenbanken in Kärnten betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in überdurchschnittlichem Ausmaß durchführen, ist ihr Beitrag zum Kärntner Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum als überdurchschnittlich hoch einzustufen.

Abbildung 1: Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Beschäftigten, 2015

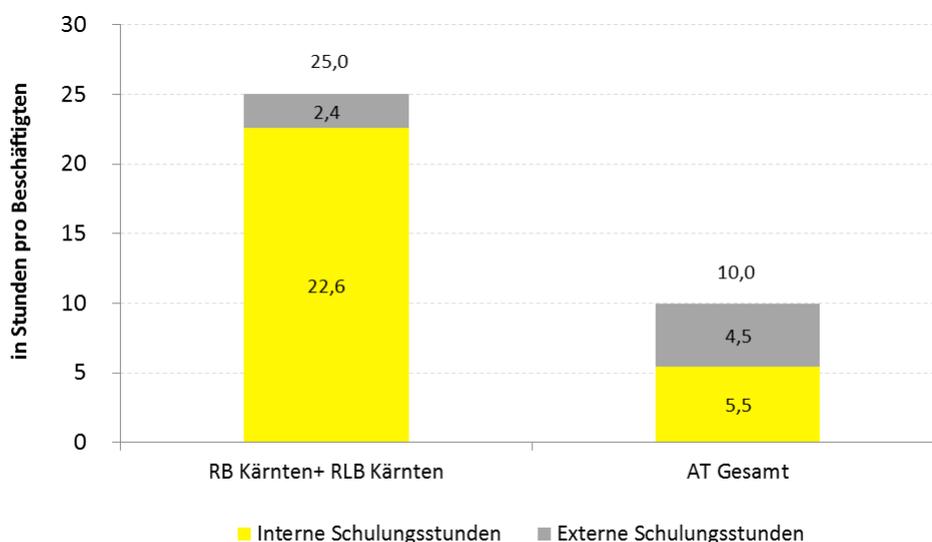


Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, *Economica*.

Vergleicht man nicht die Höhe der Ausgaben, sondern die Zahl der Schulungsstunden, die pro Beschäftigten für berufliche Weiterbildung aufgewendet werden, so liegt der Wert der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten sogar 150 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt: Beschäftigte der RLB und RB Kärnten absolvierten im Jahr 2015 Schulungen im Ausmaß von durchschnittlich 25,0 Stunden pro Kopf. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt waren es nur 10 Stunden (Abbildung 2).

⁴ Anmerkung: Die Daten für „AT-Gesamt“ stammen aus der Europäischen Erhebung über die betriebliche Bildung (CVTS4) der Statistik Austria und beziehen sich auf die direkten Kurskosten zur Weiterbildung. Sie datieren aus dem Jahr 2010 und wurden inflationsangepasst an das Jahr 2015.

Abbildung 2: Berufliche Weiterbildung in Stunden pro Beschäftigten, 2015



Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, Statistik Austria, *Economica*.

Anmerkung: Die Daten für „AT Gesamt“ stammen von Statistik Austria und beziehen sich auf das Jahr 2010.

Die Weiterbildungsstunden der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten zeichnen sich dadurch aus, dass mehr als 90 Prozent intern abgedeckt werden können. Damit werden deutlich mehr Schulungsstunden intern abgedeckt als im Österreichdurchschnitt über alle Branchen, wo der Anteil nur bei 55 Prozent liegt.

3 Gute Erreichbarkeit verringert Pendelzeiten und Umweltbelastung

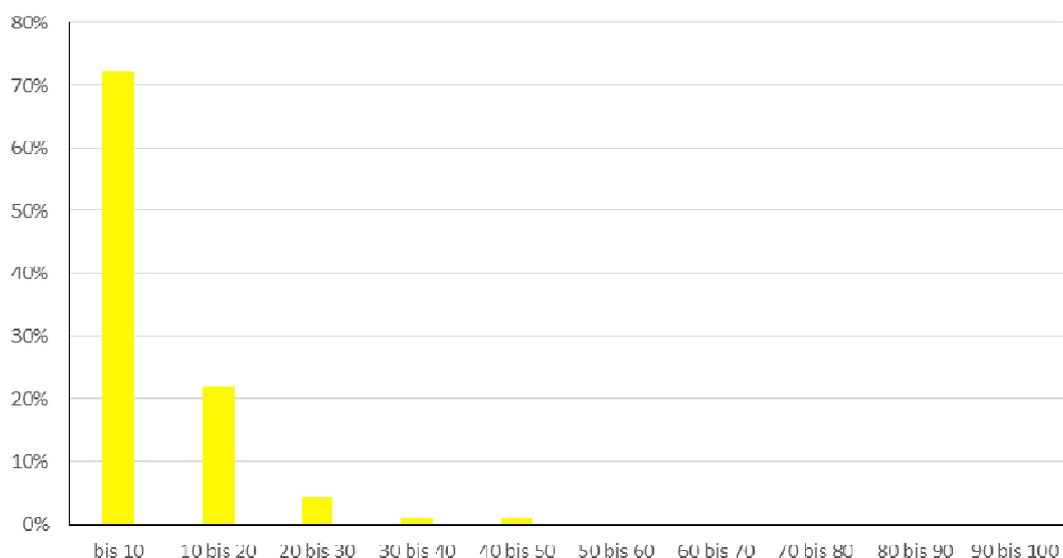
Eine flächendeckende Präsenz zählt zu den wesentlichen Merkmalen von Raiffeisen und das spiegelt sich auch in Zahlen wider: In 109 der in Summe 132 politischen Gemeinden Kärntens befindet sich mindestens ein Raiffeisen-Standort.

Dies führt zur Fragestellung: Wie weit muss man fahren, um von einem beliebigen Ort innerhalb Kärntens zu einem Raiffeisen-Standort zu gelangen?

Von 128 Gemeinden Kärntens, dies entspricht einem Anteil von 96,97 Prozent aller Gemeinden, kann man mit dem PKW innerhalb von zehn Minuten eine Raiffeisen-Niederlassung erreichen. Für 99,26 Prozent der Bevölkerung Kärntens ist also ein Raiffeisen-Standort binnen zehn Autominuten erreichbar. Von dieser flächendeckenden Präsenz profitieren die Kunden und der Arbeitsmarkt. Einerseits ist die Raiffeisen Bankengruppe auch im ländlichen Raum ein gut zu erreichender Arbeitgeber, andererseits kann Raiffeisen aus einem großen Arbeitskräftepotenzial schöpfen.

Die Beschäftigten profitieren insofern, als sie bei guter Allokation den Vorteil eines kurzen Arbeitsweges und vergleichsweise kurzer Pendelzeiten nutzen können. Um dieser Vermutung auf den Grund zu gehen, wurden diverse Untersuchungen durchgeführt. Zunächst wurde für die rückgemeldeten Beschäftigten in Kärnten die Pendeldauer in Minuten berechnet (Abbildung 3).

Abbildung 3: Verteilung der Pendeldauer der Beschäftigten in Kärnten in Autominuten, 2015



Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, Berechnung Economica.

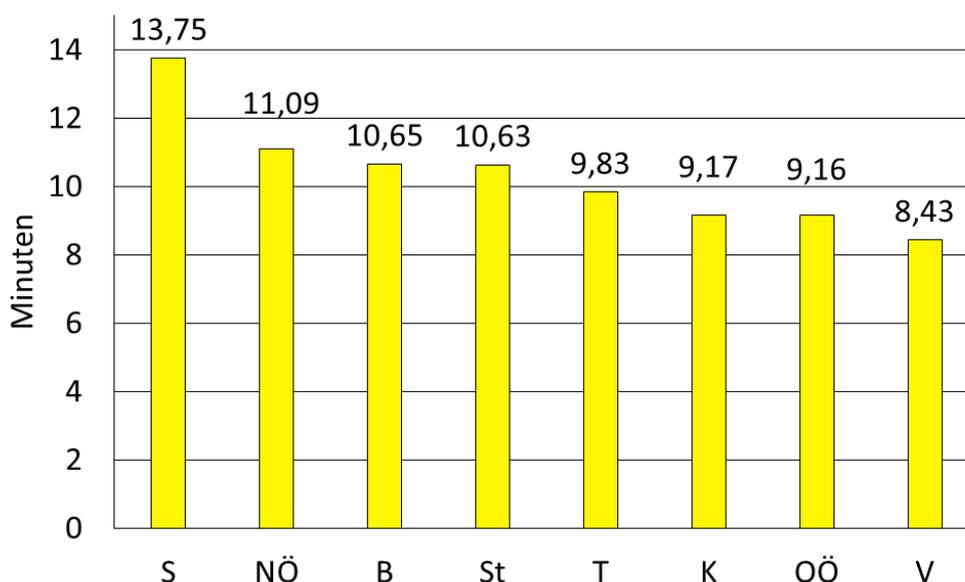
Anmerkung: In die Berechnungen gehen Daten von 11 Bankstellen (Filialen) ein.

In Abbildung 3 wird die Anzahl der Beschäftigten mit einer bestimmten Pendeldauer in Minuten dargestellt. Auffällig ist, dass die mit Abstand größte Gruppe (72 Prozent) jene ist, welche weniger als zehn Minuten zur Arbeit pendelt. Erhöht man die Pendeldauer auf 20 Minuten, so erfasst man bereits 94 Prozent, bei einer Pendeldauer von 30 Minuten 98 Prozent aller Beschäftigten. Keiner der rückgemeldeten Beschäftigten muss eine Pendeldauer länger als eine Stunde je Richtung in Kauf nehmen.

Weiterführende Berechnungen mittels eines Gravitationsmodells zeigen, dass Beschäftigte der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten wesentlich näher bei ihren Arbeitsorten wohnen als Beschäftigte anderer Branchen.

Im Bundesländervergleich (ohne Wien⁵) zeigt sich, dass man in Kärnten mit 9,17 Minuten die drittkürzeste Pendeldistanz aufweist und damit noch unter dem österreichweiten Mittelwert von 10,1 Minuten liegt.

Abbildung 4: Pendeldauer nach Bundesland (ohne Wien), 2015



Quelle: RBG, Berechnung Economica.

⁵ Wien wurde aus den Berechnungen ausgenommen, da es hier aufgrund der Unterschiede in den Verkehrsanbindungen (z.B. durch vermehrte Nutzung des öffentlichen Verkehrs) auch innerhalb eines Bezirkes (für Wien wurden die Adressen der Arbeits- und Wohnorte der Beschäftigten auf Bezirksebene erhoben) zu starken Ausreißern kommen kann.

Durch das dichte Netz an Banken und die gute Allokation zwischen Wohn- und Arbeitsort hat der Großteil der Beschäftigten der RLB Kärnten und RB Kärnten einen deutlich kürzeren Weg in die Arbeit als der oder die durchschnittliche Erwerbstätige in Österreich. Während Beschäftigte der RLB Kärnten und RB Kärnten im Mittel 9,17 Minuten von zuhause in die Arbeit benötigen, sind es im Durchschnitt über alle Erwerbstätigen in Kärnten 16,7 Minuten. Dies entspricht einer Ersparnis von rund 15,0 Minuten Wegzeit pro Arbeitstag. Bei 220 Arbeitstagen pro Jahr sind dies 55 vermiedene Pendler-Stunden pro Beschäftigten und Jahr bzw. 78.000 Stunden für die Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten.

Die gewonnene Zeit kann anderweitig genutzt werden und hat damit auch einen Wert. Die Höhe des Wertes hängt von den Opportunitätskosten der Betroffenen ab. Nimmt man an, dass die gewonnene Zeit als Freizeit genutzt wird (würde die Zeit für bezahlte Überstunden oder andere, gegen Entgelt verrichtete Arbeiten verwendet werden, lägen die Opportunitätskosten noch deutlich höher), so können die offiziellen Zeitkostensätze des FSV und des BMVIT (2010) für den Ausbildungs-, Freizeit-, Einkaufs- und Erledigungsverkehr herangezogen werden.⁶ Mit einem durchschnittlichen Zeitkostensatz von 9 Euro pro Stunde bewertet, ergibt sich eine jährliche Zeitersparnis in Höhe von 486 Euro pro Beschäftigtem. Über alle Beschäftigten sind es daher mindestens 690.000 Euro Zeitkostensparnis pro Jahr.

Durch die kürzeren Pendelstrecken ergeben sich – über die Zeitgewinne hinaus – auch entlastende Effekte für die Umwelt. Im Einklang mit den Daten der Statistik Austria über die Verkehrsmittelwahl von Erwerbspendlern wird angenommen, dass 61 Prozent der Beschäftigten mit dem Auto in die Arbeit fahren und dass im Durchschnitt mit 60 Stundenkilometern Auto gefahren wird.⁷ Unter diesen beiden Annahmen und der bereits berechneten Zeitersparnis ergibt sich, dass die Beschäftigten der RLB Kärnten und der RB Kärnten rund 3.300 Kilometer im Jahr weniger mit dem Auto unterwegs sind, als durchschnittliche Erwerbspendler es täten. Geht man von Treibhausgasemissionen in Höhe von 164,76 Gramm CO₂-Äquivalent pro Fahrzeugkilometer aus, kommt man auf eine Ersparnis an

⁶ Der durchschnittliche Arbeitsweg von Erwerbspendlern wurde unter Heranziehung von Daten der Statistik Austria aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2014 für Erwerbspendler mit einer Pendeldauer bis zu 2 Stunden pro Weg berechnet. Die Bewertung der Zeitersparnisse erfolgt mit den für das Jahr 2015 inflationsangepassten Zeitkostensätzen des FSV und BMVIT (2010) für den Ausbildungs-, Freizeit-, Einkaufs- und Erledigungsverkehr.

⁷ Siehe Statistik Austria, Volkszählung 2001. Angeführt wird der Anteil der Tagespendler, die Auto fahren. In aktuelleren Erhebungen der Statistik Austria zu Erwerbspendlern wurde die Verkehrsmittelwahl nicht mehr erhoben.

Treibhausgasemissionen im Umfang von 0,54 Tonnen CO₂-Äquivalent jährlich, die durch den relativ kurzen Arbeitsweg der Raiffeisen-Beschäftigten in Kärnten ermöglicht wird.⁸

⁸ Das Umweltbundesamt geht für die gesamte PKW-Flotte von durchschnittlichen CO₂-Emissionen in Höhe von 164,76 Gramm pro Kilometer aus, wobei *Real Drive Emissions* berücksichtigt werden. Bei Neuwagen sind es 128,4 Gramm pro Kilometer. Siehe Umweltbundesamt (2016), S. 113.

4 Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe

Die Raiffeisen-Bankengruppe punktet bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht alleine durch flächendeckende Präsenz und gute Erreichbarkeit. Gerade für junge Menschen unterschiedlichster Ausbildungsniveaus und Berufsausbildungen bietet Raiffeisen einen attraktiven Arbeitsplatz und gute Perspektiven.

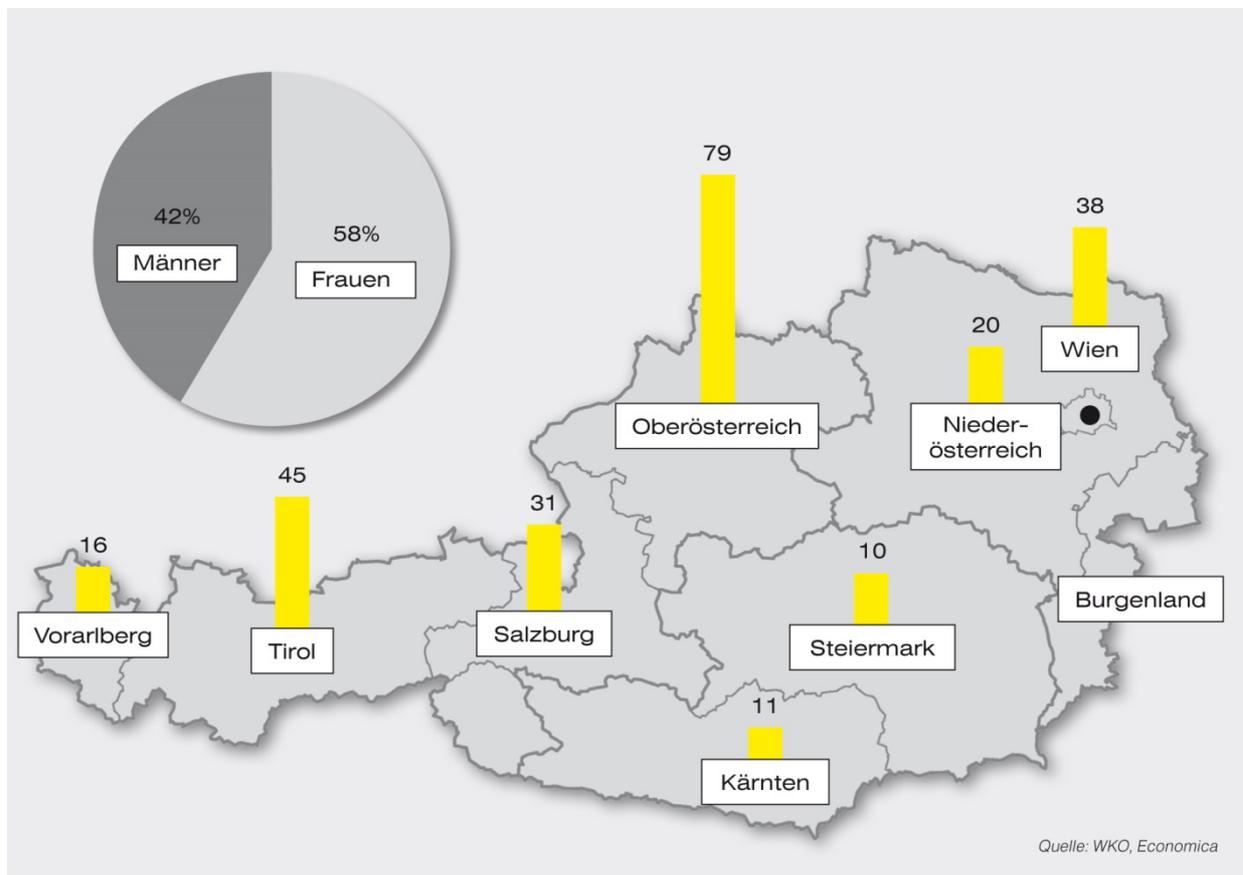
Innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe setzt man einen Schwerpunkt im Bereich der Lehrlingsausbildung. Im Jahr 2015 wurden 250 der insgesamt 627 Bankkaufmann/-frau-Lehrlinge innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe ausgebildet. Dies entspricht einem Anteil von 40 Prozent, was umso bemerkenswerter ist, wenn man berücksichtigt, dass die Raiffeisen Bankengruppe nur einen Anteil von 29 Prozent aller in der Finanzdienstleistungsbranche Beschäftigten auf sich vereint. Insgesamt 11 Lehrlinge, dies entspricht rund einem Drittel aller Bankkaufmann/-frau-Lehrlinge in Kärnten, wurden 2015 in der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und den Raiffeisenbanken in Kärnten ausgebildet. Frauen sind hier mit einem Anteil von rund 73 Prozent klar in der Überzahl.

Die RBG bietet aber nicht nur sehr gute Ausbildungsmöglichkeiten, sondern auch entsprechende Berufsperspektiven. Denn auch in der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und in den Raiffeisenbanken in Kärnten werden Lehrlinge mit positivem Lehrabschluss häufig in den Personalstock übernommen.

Auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit tertiärem Bildungsabschluss, d.h. Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, schneiden die Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und die Raiffeisenbanken in Kärnten im Kärnten-Vergleich überdurchschnittlich ab: 13,9 Prozent weisen einen tertiären Bildungsabschluss auf, in Kärnten liegt der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss bei 12,9 Prozent. Die geschlechterspezifischen Werte liegen dabei sehr nah bei einander: So beträgt der Anteil der Männer mit tertiärem Bildungsabschluss 14,8 Prozent, jener der Frauen 13,0 Prozent.

Da rund vier von zehn Neueinstellungen Akademiker sind, ist zu erwarten, dass der Anteil an hohen Bildungsabschlüssen künftig noch weiter steigen wird.

Abbildung 5: Bankkaufmann/-frau-Lehrlinge pro Bundesland, 2015

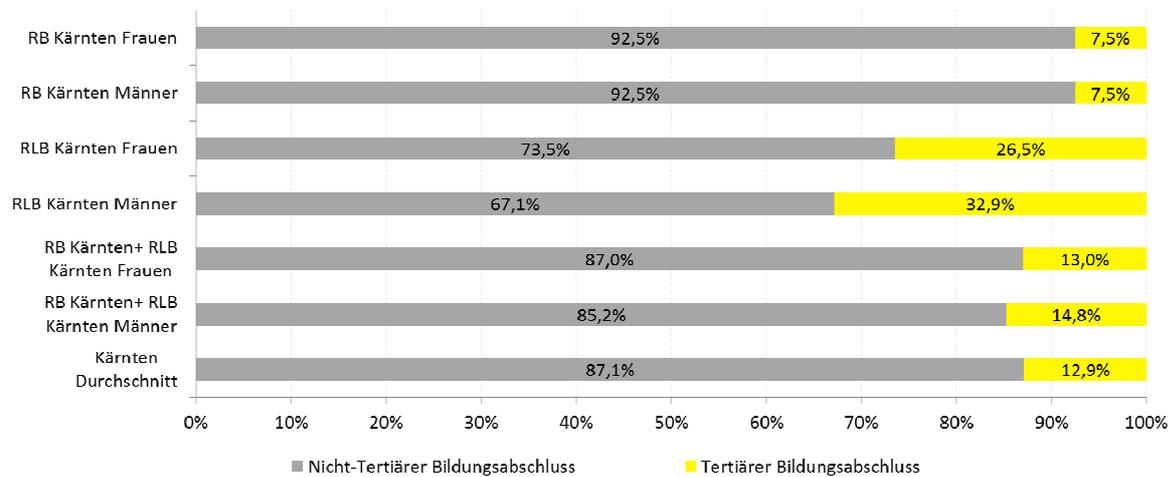


Quelle: WKO, Economica.

Anmerkung: Abgebildet sind die Bankkaufmann/-frau-Lehrlinge der Raiffeisen Bankengruppe zum 31.12.2015.

Vergleicht man die Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH mit den Raiffeisenbanken in Kärnten, so zeigen sich deutliche Unterschiede, was den Anteil der Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss betrifft. Die RLB Kärnten weist mit 32,9 Prozent der männlichen und 26,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten die höhere Quote an Akademikern auf. Bei den Raiffeisenbanken in Kärnten liegt der Wert bei jeweils 7,5 Prozent für Männer und Frauen.

Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten der RLB Kärnten und RB Kärnten mit tertiären Bildungsabschlüssen, 2015

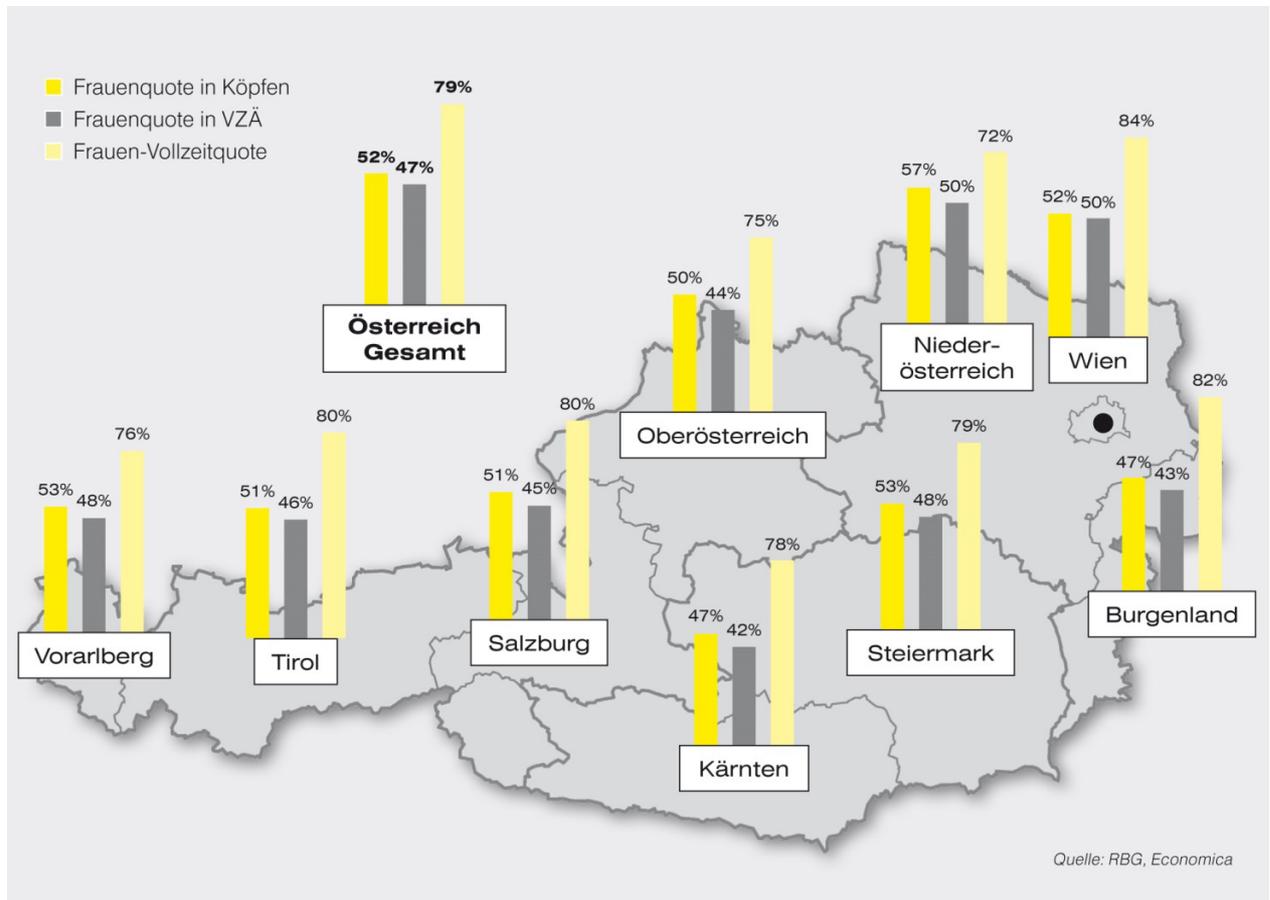


Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, *Economica*.

Auch eine geschlechtersensitive Analyse der Daten aus der Primärdatenerhebung führt zu interessanten Ergebnissen. Der Anteil der Frauen unter den MitarbeiterInnen der RLB und den Raiffeisenbanken in Kärnten beträgt 47 Prozent. Rechnet man deren Arbeitszeiten in Vollzeitäquivalent-Arbeitsplätze um, sinkt der Anteil der Frauen auf 42 Prozent. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen mit 78 Prozent eine deutlich geringere Vollzeitquote⁹ aufweisen als Männer, wie auch Abbildung 7 zeigt.

⁹ Berechnet als Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten dividiert durch die Anzahl der Beschäftigten in Köpfen.

Abbildung 7: Anteil der weiblichen Beschäftigten in Köpfen und VZÄ sowie die Frauen-Vollzeitquote pro Bundesland, 2015

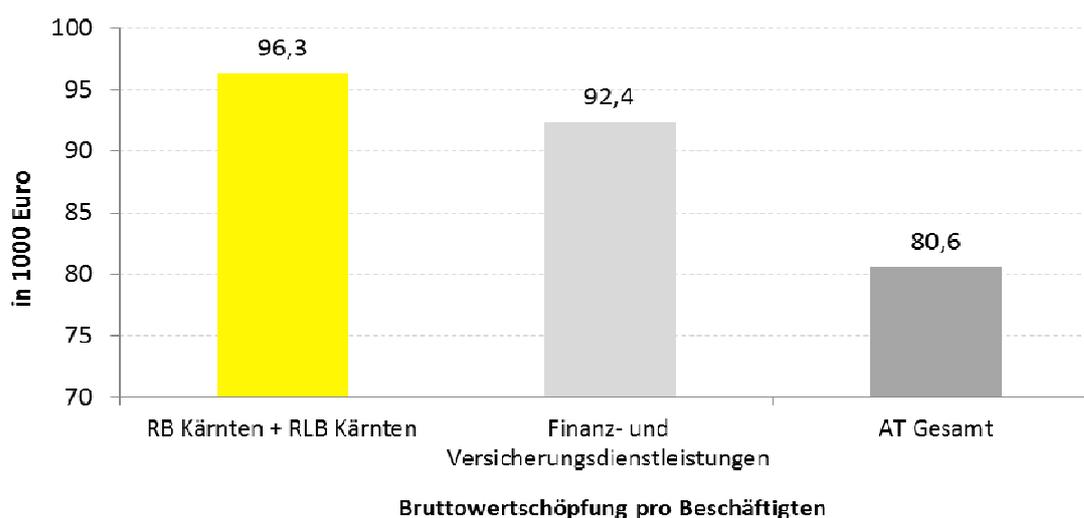


Quelle: Raiffeisen Bankengruppe, Economica.

5 Produktivität der Beschäftigten

Folgt man den Ergebnissen aus dem Wertschöpfungsbericht 2013, so zeigt sich, dass in der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und in den Raiffeisenbanken in Kärnten eine Bruttowertschöpfung von 96.316 Euro pro Beschäftigten erwirtschaftet wird. Dieser Beitrag liegt über dem Durchschnitt der Bruttowertschöpfung der Beschäftigten in der Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen von 92.400 Euro pro Kopf. Im Durchschnitt der österreichischen Wirtschaft liegt die Bruttowertschöpfung mit 80.600 Euro pro Beschäftigten ebenfalls deutlich unter dem Wert der RLB Kärnten und der Raiffeisenbanken Kärnten.

Abbildung 8: Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, 2013

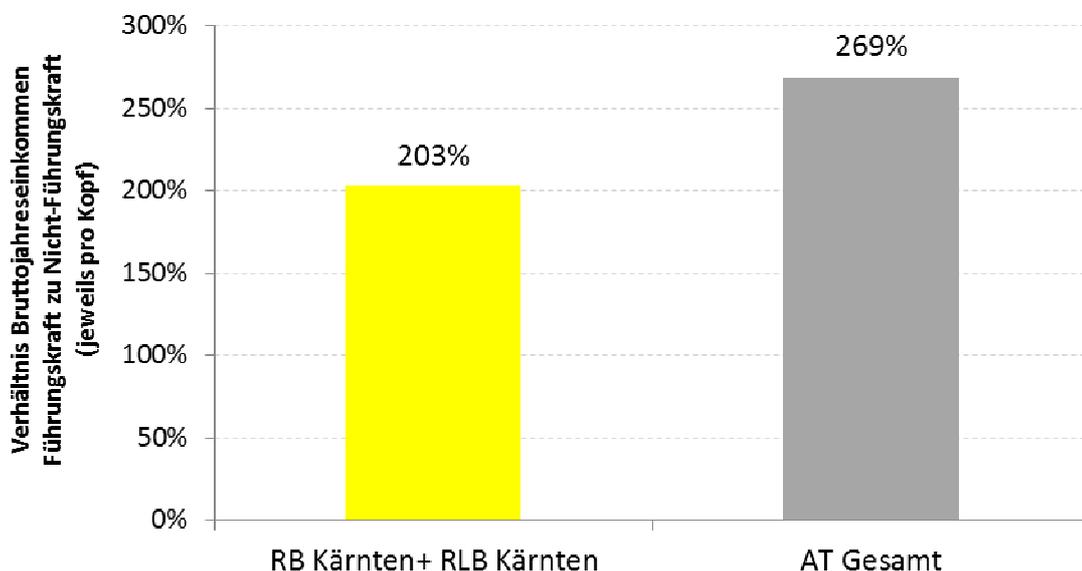


Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, Statistik Austria, Economica.

Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen pro Kopf von Führungs- und Nichtführungskräften, erkennt man, dass Führungskräfte der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten durchschnittlich knapp mehr als das Doppelte (+103 Prozent) verdienen als Nicht-Führungskräfte. Ein Vergleich mit Daten der Gesamtwirtschaft zeigt, dass die Einkommen von Führungskräften im Durchschnitt jedoch 2,7-mal so hoch (+169 Prozent) wie jene von Nicht-Führungskräften sind.¹⁰

¹⁰ Es wurden Daten der Statistik Austria zu den Bruttojahreseinkommen der unselbständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) im Jahr 2013 nach der Stellung im Beruf herangezogen.

Abbildung 9: Verhältnis der Pro-Kopf-Bruttojahreseinkommen von Führungskräften zu Nicht-Führungskräften, 2015

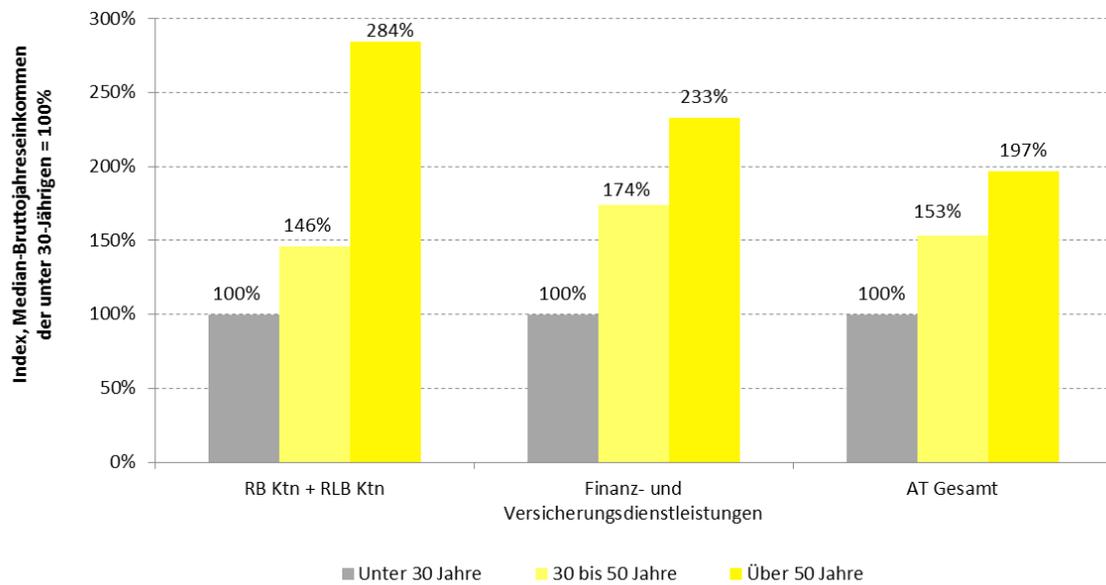


Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, *Economica*, Statistik Austria 2013 (die hier verwendeten Daten der Statistik Austria beziehen sich auf Angestellte ohne Lehrlinge).

Folgt man den Ansätzen der Humankapitaltheorie, dann schlägt sich die höhere Produktivität der Mitarbeiter langfristig in besseren Einkommensperspektiven nieder. Diese Theorien werden von den Ergebnissen der Primärdatenerhebung zur Entwicklung von Lebenseinkommensprofilen in Verbindung mit den hohen Ausgaben für betriebliche Aus- und Weiterbildung gestützt. Diese Zahlen belegen, dass das Median-Bruttojahresgehalt¹¹ von 30- bis 50-Jährigen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) fast 50 Prozent höher ist als das von unter 30-Jährigen. Das Durchschnittsgehalt von über 50-Jährigen liegt gut 180 Prozent über jenem eines unter 30-Jährigen. Damit liegen die RLB Kärnten und die Raiffeisenbanken Kärnten, was die Entwicklung der Bruttogehälter von über 50-Jährigen anbelangt, nicht nur über dem österreichischen Durchschnitt, sondern sie weisen auch verglichen mit der gesamten Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen eine überdurchschnittliche Entwicklung auf.

¹¹ Das Medianeinkommen definiert das mittlere Einkommen, bei welchem die Zahl der Personen mit niedrigerem Einkommen gleich groß ist wie jene der Personen mit höherem Einkommen. Gegenüber dem Durchschnittseinkommen, genauer dem arithmetischen Mittel der Einkommen, bildet das Medianeinkommen die Verteilung besser ab und ist nicht durch Ausreißer nach oben oder unten verzerrt, sodass in der Regel das Median- und nicht das Durchschnittseinkommen als Bezugspunkt herangezogen wird.

Abbildung 10: Entwicklung der Median-Bruttojahreseinkommen pro VZÄ nach Altersgruppen, 2015

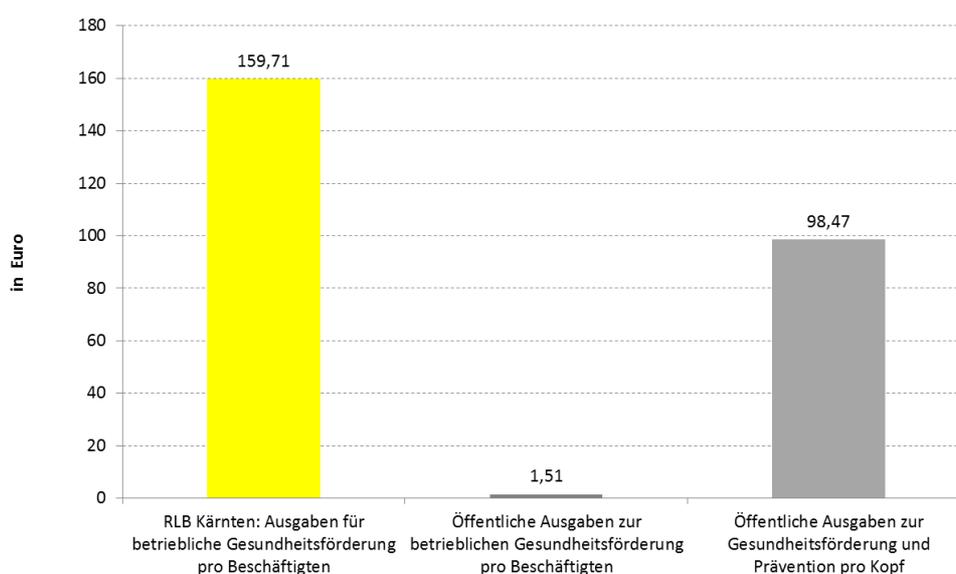


Quelle: RLB Kärnten, RB Kärnten, Statistik Austria, Economica.

6 Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Prävention rechnet sich – und dessen ist man sich auch bei der Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH und bei den Raiffeisenbanken in Kärnten bewusst. Nachdem betriebliche Gesundheitsförderung kein Thema der öffentlichen Hand ist (im Jahr 2012 wendete der Staat gerade einmal 1,51 Euro pro Beschäftigten auf¹²) und in der Verantwortung der Unternehmen liegt, wurden seitens der RLB Kärnten¹³ im Jahr 2015 Pro-Kopf-Ausgaben von durchschnittlich 160 Euro getätigt. Aufsummiert über alle Beschäftigten wendete die RLB Kärnten im Jahr 2015 somit 65.000 Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung auf.

Abbildung 11: Ausgaben zur Gesundheitsförderung durch die RLB Kärnten und RB Kärnten sowie die öffentliche Hand, 2015



Quelle: RLB Kärnten, Bundesministerium für Gesundheit, *Economica*.

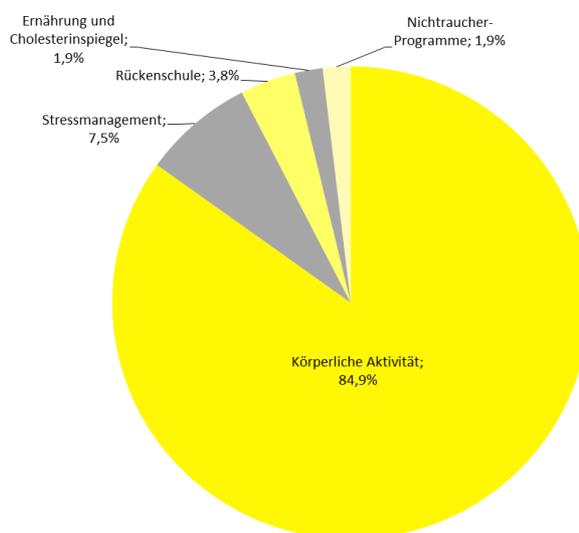
Anmerkung: Der Wert für die RLB Kärnten bezieht sich auf das Jahr 2015. Die öffentlichen Ausgaben zur Gesundheitsförderung im Jahr 2012 enthalten im Einklang mit der OECD-Definition keine Tertiärprävention (Rehabilitation und Kuren) und wurden inflationsangepasst auf das Jahr 2015.

¹² Im Jahr 2012 wendete die öffentliche Hand 5,6 Mio. Euro für Betriebliche Gesundheitsförderung auf. Dieser Wert wurde durch die Anzahl der Erwerbstätigen im Jahr 2012 laut der Statistik Austria Mikrozensus-Arbeitskräfte-Erhebung dividiert. Bundesministerium für Gesundheit (2016), S. 37. Der Wert aus 2012 wurde inflationsangepasst auf das Jahr 2015.

¹³ Von den Raiffeisenbanken in Kärnten gab es für den Bereich Gesundheitsmaßnahmen keine Rückmeldungen.

Die Maßnahmen für betriebliche Gesundheitsvorsorge sind aber nicht nur in monetären Größen bedeutend, auch die Vielfalt der angebotenen Maßnahmen zeigt, wie intensiv man sich mit dem Thema der Gesunderhaltung der Humanressourcen auseinandersetzt. Zwar bezieht sich ein Großteil der Maßnahmen (85 Prozent) auf körperliche Aktivitäten (Abbildung 12), mit einem Anteil von rund 8 Prozent der Maßnahmen nimmt aber auch das Stressmanagement einen relevanten Teil ein. Andere wichtige Komponenten der Gesundheitsvorsorgemaßnahmen adressieren beispielsweise die Rückenschule (4 Prozent), die Ernährung (2 Prozent) sowie Nichtraucher-Programme (2 Prozent).

Abbildung 12: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2015

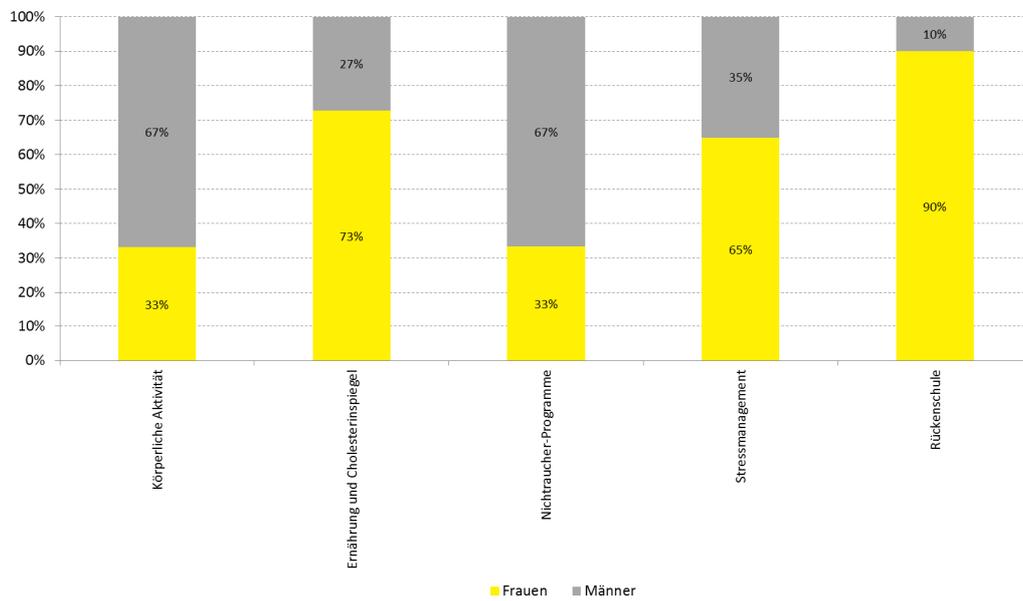


Quelle: RLB Kärnten, *Economica*.

Anmerkung: Von den Raiffeisenbanken in Kärnten gab es für den Bereich Gesundheitsmaßnahmen keine Rückmeldungen.

Ein genauerer Blick (Abbildung 13) zeigt, dass das Geschlechterverhältnis unter den Teilnehmern stark von der Maßnahme abhängt.

Abbildung 13: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Geschlecht, 2015



Quelle: RLB Kärnten, *Economica*.

Anmerkung: Von den Raiffeisenbanken in Kärnten gab es für den Bereich Gesundheitsmaßnahmen keine Rückmeldungen.

7 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Beschäftigten, 2015	4
Abbildung 2:	Berufliche Weiterbildung in Stunden pro Beschäftigten, 2015	5
Abbildung 3:	Verteilung der Pendeldauer der Beschäftigten in Kärnten in Autominuten, 2015	6
Abbildung 4:	Pendeldauer nach Bundesland (ohne Wien), 2015	7
Abbildung 5:	Bankkaufmann/-frau-Lehrlinge pro Bundesland, 2015	11
Abbildung 6:	Anteil der Beschäftigten der RLB Kärnten und RB Kärnten mit tertiären Bildungsabschlüssen, 2015	12
Abbildung 7:	Anteil der weiblichen Beschäftigten in Köpfen und VZÄ sowie die Frauen-Vollzeitquote pro Bundesland, 2015	13
Abbildung 8:	Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, 2013	14
Abbildung 9:	Verhältnis der Pro-Kopf-Bruttojahreseinkommen von Führungskräften zu Nicht-Führungskräften, 2015	15
Abbildung 10:	Entwicklung der Median-Bruttojahreseinkommen pro VZÄ nach Altersgruppen, 2015	16
Abbildung 11:	Ausgaben zur Gesundheitsförderung durch die RLB Kärnten und RB Kärnten sowie die öffentliche Hand, 2015	17
Abbildung 12:	Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2015	18
Abbildung 13:	Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Geschlecht, 2015	19



AutorInnen:

Borrmann, J., Grohall, G., Helmenstein, C., Kleissner, A.,
Krabb, P., Pohl, P., Scholtes-Dash, K.

Titel:

*Humanvermögensbericht der Raiffeisenlandesbank
Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband
regGenmbH und der Raiffeisenbanken in Kärnten*

© 2016 Economica
Institut für Wirtschaftsforschung
Institute of Economic Research
Liniengasse 50-52
A-1060 Wien
www.economica.at