

**Raiffeisen
Meine Bank**



Friedrich Wilhelm Raiffeisen

Humanvermögensbericht der Raiffeisen Bankengruppe in Österreich im Jahr 2015

Impressum

Medieninhaber und Verleger:

Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, Am Stadtpark 9, 1030 Wien, Telefon: +43-1-26 216-0, www.rzb.at
Online-Bericht unter: www.rzb.at/nachhaltigkeitsmanagement/wertschoepfungsberichte

Projektsponsor:

Dr. Walter Rothensteiner, Generaldirektor der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG
und Generalanwalt des Österreichischen Raiffeisenverbandes

Idee und Projektleitung:

Mag. Andrea Sihm-Weber, Leitung Nachhaltigkeitsmanagement RZB-Gruppe und
Geschäftsführung Raiffeisen Klimaschutz-Initiative
Telefon: +43-1-26 216-6069, andrea.sihn-weber@rzb.at

Projektmanagement:

Mag. Anita Lang, Nachhaltigkeitsmanagement RZB-Gruppe
Telefon: +43-1-26 216-1670, anita.lang@rzb.at

Wissenschaftliche Analyse und Autoren:

Economica Institut für Wirtschaftsforschung, 1060 Wien, www.economica.at
Dr. Julia Borrmann, Mag. Günther Grohall, Dr. Christian Helmenstein, Dr. Anna Kleissner,
MMag. Philipp Krabb, Pauline Pohl, Mag. Kalpana Scholtes-Dash

Grafik: Elisabeth Windisch, 1020 Wien

Lektorat: MMag. Edith Holzer, 1030 Wien

Bilder: Fotolia

Druck: Bösmüller Print Management GmbH & Co KG, 2000 Stockerau

Verlagsort: Wien

November 2016

Im Sinne der Lesefreundlichkeit und des besseren Textflusses wurden, wo möglich, geschlechtsunspezifische Termini verwendet. Männliche Bezeichnungen, beispielsweise „Mitarbeiter“, beziehen jeweils die weibliche Form mit ein.

Inhalt

Vorwort	4
Die Raiffeisen Bankengruppe	6
Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick	8
1. Wissenschaftliche Grundlagen	10
2. Humankapitalinvestitionen sichern Arbeitsplätze und generieren einen überdurchschnittlich hohen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Produktivität	13
3. Flächendeckende Präsenz verringert Pendelzeiten und entlastet damit die Beschäftigten und die Umwelt	17
4. Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe: Vom Lehrling bis zum Universitätsabsolventen	21
5. Die Raiffeisen Bankengruppe hat besonders produktive Beschäftigte	27
6. Die Raiffeisen Bankengruppe sorgt vor und investiert viel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten	31
Abbildungsverzeichnis	34
Literaturverzeichnis	34

Vorwort



© Lukas Beck

Sehr geehrte Leserinnen und Leser!

Als Bankengruppe bewegen wir uns seit einigen Jahren in einem sehr herausfordernden Umfeld. Eine unserer wesentlichen Aufgaben ist daher, innerhalb dieser Rahmenbedingungen so zu agieren, dass wir auch künftig erfolgreich und schlagkräftig handeln können. Wir wirtschaften verantwortungsvoll, um nachhaltigen Wert zu schaffen. Den Wert sehen wir dabei nicht nur in der Wertschöpfung selbst, sondern auch darin, dass dieser gemeinsam mit ökologischer und sozialer Verantwortung eine Einheit bildet. Wir tun dies im Sinne Friedrich Wilhelm Raiffeisens, der im 19. Jahrhundert erste Genossenschaften gründete. Sein Leben steht für Hilfe zur Selbsthilfe, Wohltätigkeit, Gemeinschaftlichkeit und Solidarität. Nach wie vor sind die Grundsätze der Selbstverwaltung, des Identitätsprinzips, der solidarischen Wirtschaftsgesinnung sowie Nachhaltigkeit und Subsidiarität für unser Handeln maßgeblich.

Und diese Prinzipien haben keineswegs an Aktualität verloren: Um die ökonomischen, ökologischen und sozialen Herausforderungen unserer Zeit zu meistern, wurden Ende 2015 von der internationalen Staatengemeinschaft die sogenannten Sustainable Development Goals (SDGs), ein Zielekatalog zur nachhaltigen Entwicklung, verabschiedet. Für die Zielerreichung, wie beispielsweise die kontinuierliche Verbesserung von Bildung und Qualifikation, spielt auch die Wirtschaft eine wesentliche Rolle. In diesem (Verantwortungs-)bewusstsein agiert auch die Raiffeisen Bankengruppe.

Es war uns daher ein Anliegen – in Fortsetzung unserer Wertschöpfungsberichtsreihe – im vorliegenden Humanvermögensbericht erstmalig den Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe zur österreichischen Humankapitalbasis zu erheben. Nach der Darstellung des ökonomischen Fußabdrucks der Raiffeisen Bankengruppe im Jahr 2014 und der 2015 publizierten Ökobilanzierung vervollständigt der Humanvermögensbericht die Dokumentation zur gesamtgesellschaftlichen Bedeutung Raiffeisens in Österreich. Eine detaillierte Analyse der Beschäftigten im vorliegenden Bericht ermöglicht zudem jene Faktoren zu identifizieren, welche die Raiffeisen Bankengruppe als Arbeitgeber besonders auszeichnen.

Durchgeführt wurde die wissenschaftliche Analyse durch das Economica Institut für Wirtschaftsforschung, basierend auf einer umfassenden Fragebogenerhebung. Der Humanvermögensbericht bezieht sich auf die gesamte Raiffeisen Bankengruppe in Österreich. Eine Rücklaufquote der Fragebögen, die 70 Prozent des Personals der Raiffeisen Bankengruppe abdeckt, gewährleistet die hohe Repräsentativität der Ergebnisse.

Für den Bericht wurden die Humankapitalinvestitionen der Raiffeisen Bankengruppe und deren Beitrag zu Beschäftigung, Produktivität und Wirtschaftswachstum analysiert. Ein weiterer Untersuchungsaspekt betrifft die flächenmäßige Präsenz der Raiffeisen-Standorte und die Erreichbarkeit des Arbeitsortes. Darüber hinaus wurde die Beschäftigtenstruktur erfasst und gegenüber dem österreichischen Durchschnitt detaillierter dargestellt. Ebenso wird die Produktivität des Humankapitals erläutert, gefolgt vom Beitrag zur Qualität des Humanvermögens in Form von Investitionen in die Gesundheitsvorsorge.

Nachfolgend die **Highlights** aus der wissenschaftlichen Analyse für das Jahr 2015:

- Die Raiffeisen Bankengruppe investiert 816 Euro pro Beschäftigten in die **berufliche Aus- und Weiterbildung**. In Summe sind es **20 Millionen Euro jährlich**. Jeder Euro, der in die Aus- und Weiterbildung investiert wird, erhöht die Wertschöpfung um 3,60 Euro.
- Durch ihre flächendeckende Präsenz generiert die Raiffeisen Bankengruppe eine **Zeitkostensparnis** von mindestens **10,6 Millionen Euro pro Jahr** für ihre Beschäftigten. Auch die **Umwelt profitiert** von den kürzeren Pendelzeiten durch die **Einsparung von 3,3 Tonnen CO₂-Äquivalent**.
- Ein **Fünftel der Beschäftigten** der Raiffeisen Bankengruppe verfügt über einen **tertiären Bildungsabschluss** – d.h. Universitäts- oder Fachhochschulabschluss – und die Tendenz ist steigend.
- Die Raiffeisen Bankengruppe leistet einen erheblichen Beitrag zur Lehrlingsausbildung in Österreich, indem sie **40 Prozent aller Bank-Lehrlinge** ausbildet.
- Die **Produktivität** der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Raiffeisen Bankengruppe ist um **17 Prozent höher** als im Branchendurchschnitt.
- Die Raiffeisen Bankengruppe sorgt vor und wendete im Jahr 2015 rund **3,5 Millionen Euro** für die **betriebliche Gesundheitsförderung** ihrer Beschäftigten auf.

Zusätzlich zu den verschiedenen Geschäfts- und Nachhaltigkeitsberichten, die bereits publiziert werden, soll der vorliegende Humanvermögensbericht das Bild der Raiffeisen Bankengruppe abrunden. Letztlich wollen wir damit Antworten geben – unter anderem im Hinblick auf die vielschichtigen Aufgaben einer Bank. Wir sehen den Bericht als wichtiges Instrument im Rahmen unseres umfassenden Stakeholder-Dialogs.

Auch vor dem Hintergrund vielfältiger Herausforderungen, die zu bewältigen sind, erachten wir es für wichtig, einen umfangreichen Status quo unseres Beitrags für die Humankapitalbasis in Österreich und für die Wirtschaft bzw. Gesellschaft abzubilden.

Wir wünschen Ihnen interessante und spannende Erkenntnisse aus der Lektüre unseres ersten Humanvermögensberichts.

Wien, im November 2016



Dr. Walter Rothensteiner
Generaldirektor Raiffeisen Zentralbank Österreich AG und
Generalanwalt des Österreichischen Raiffeisenverbandes

Die Raiffeisen Bankengruppe

Bereits seit 130 Jahren agiert Raiffeisen in Österreich mit großem Erfolg. Diese lange, erfolgreiche Tradition der Raiffeisen Bankengruppe baut auf den Werten ihres Gründers Friedrich Wilhelm Raiffeisen (1818–1888) auf, der Nachhaltigkeit – obwohl als Begriff damals noch völlig unbekannt – bereits tief in seinen Ideen und in seinem Wirken verankerte. Die bewährten Grundsätze sind bis heute unverändert geblieben, auch bei sich rasch ändernden wirtschafts- und gesellschaftspolitischen Rahmenbedingungen.

Friedrich Wilhelm Raiffeisen steht für Hilfe zur Selbsthilfe, Wohltätigkeit, Gemeinschaftlichkeit und Solidarität. Sein Leben war geprägt von der Verantwortung für den Nächsten. Nach wie vor wird auf eine starke Marke gebaut, die das Identitätsprinzip, die Selbstverwaltung, eine solidarische Wirtschaftsgesinnung sowie Nachhaltigkeit und Subsidiarität vereint und lebt.



Das Giebelkreuz, Symbol für Sicherheit

Das Giebelkreuz wurde noch zu Lebzeiten Friedrich Wilhelm Raiffeisens als Markenzeichen gewählt. Zum Schutz vor Gefahren brachten die Hausbewohner solche Giebelkreuze früher am Dach an. Die Raiffeisen Organisation hat dieses Schutzzeichen zu ihrem Symbol gewählt, weil sich ihre Mitglieder durch den Zusammenschluss in der Genossenschaft ebenfalls vor wirtschaftlichen Gefahren schützen.

Die dreistufig aufgebaute Raiffeisen Bankengruppe (RBG) besteht aus autonomen und lokal tätigen Raiffeisenbanken (1. Stufe), den ebenfalls selbstständigen Raiffeisen-Landeszentralen (2. Stufe) sowie der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (3. Stufe).

Die 474 selbstständigen Raiffeisenbanken mit ihren 1.587 Bankstellen sowie die Raiffeisen-Landeszentralen und Spezialgesellschaften bilden ein flächendeckendes und weitläufiges Bankstellennetz in Österreich. Die autonomen Raiffeisenbanken sind Universalbanken, die sämtliche Bankdienstleistungen anbieten und gleichzeitig Eigentümer ihrer jeweiligen Landeszentrale sind.

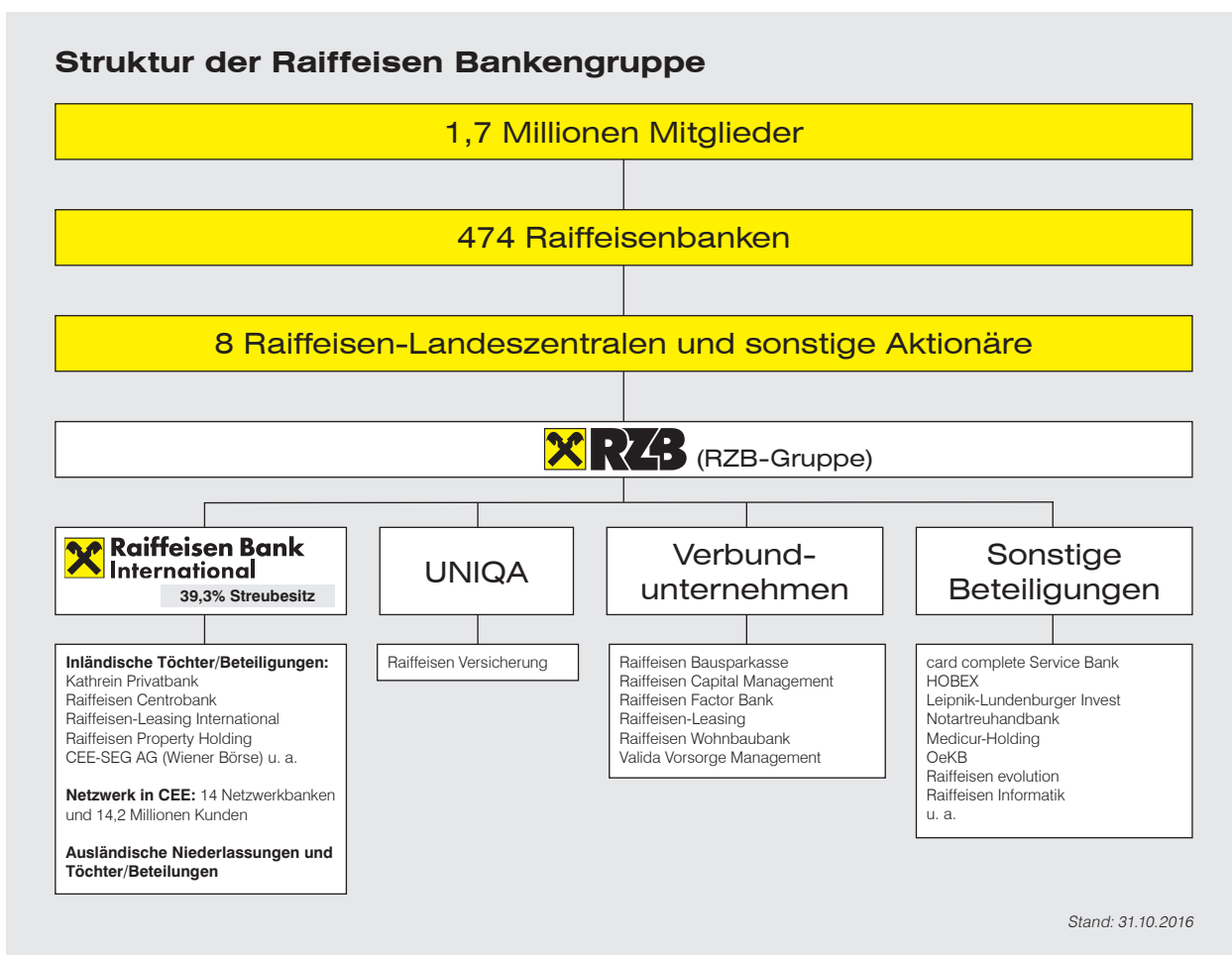
Die Raiffeisen-Landeszentralen (Raiffeisenlandesbanken bzw. Raiffeisenverband) übernehmen den Liquiditätsausgleich und bieten weitere zentrale Dienstleistungen für die Raiffeisenbanken ihres Wirkungsbereiches an. Trotz der klaren Zuordnung im Aufbau der RBG beschränkt sich das Geschäftsbereich nicht auf geografische Grenzen. Darüber hinaus agieren die Raiffeisen-Landeszentralen als selbstständige Universalbanken und sind Aktionäre der Raiffeisen Zentralbank Österreich AG (RZB AG). Rund 90 Prozent des Grundkapitals der RZB AG werden von den regional tätigen Raiffeisen-Landeszentralen gehalten.

Raiffeisen hat sich mit dem Spitzeninstitut Raiffeisen Zentralbank Österreich AG zu einer international erfolgreichen Bankengruppe entwickelt. Eine einheitliche Markenidentität signalisiert Stärke, vermittelt Kompetenz und schafft Vertrauen.

Die RZB AG wurde im Jahr 1927 – damals noch als Girozentrale der österreichischen Genossenschaften – als Liquiditätsausgleichsstelle der landwirtschaftlichen Genossenschaften Österreichs gegründet. Sie ist gemäß Bankwesengesetz Zentralinstitut der Raiffeisen-Landeszentralen.

Die RZB AG übernimmt wesentliche Koordinations- und Serviceaufgaben für eine effiziente Zusammenarbeit in einem dezentralen Bankenverbund. Die Kerngeschäftsfelder der RZB AG beinhalten die Funktion als Spitzeninstitut der Raiffeisen Bankengruppe, Konzernspitze sowie Serviceeinheit für die RBG. So erbringt die RZB AG grundlegende Marketingleistungen für die gesamte Bankengruppe und trägt die Verantwortung für die strategische Markenführung der Marke „Raiffeisen“. Auch das Risikomanagement im Konzern ist, ebenso wie die Innen- und Konzernrevision, ein integraler Bestandteil der Gesamtbanksteuerung. Weiters zählt das Management der Nachhaltigkeitsagenden für die gesamte Gruppe zu den Aufgaben der RZB AG. Basierend auf den Grundsätzen und Werten der Raiffeisen-Idee bekennt sich die Gruppe zu einer nachhaltigen Unternehmensführung und zur damit verbundenen gesellschaftlichen Verantwortung.

Die RBG ist die größte Bankengruppe des Landes und verfügt über das dichteste Bankstellennetz Österreichs. Sie verwaltet rund 98,6 Milliarden Euro Einlagen inländischer Kunden (exklusive Bauspar-einlagen) und rund 48,7 Milliarden Euro an Spareinlagen. In der Finanzierung liegt der Schwerpunkt bei klein- und mittelständischen Handels-, Dienstleistungs-, Gewerbe- und Industrie-Unternehmen, im Tourismus und in der Landwirtschaft.



Die wichtigsten Ergebnisse im Überblick

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

Ziel des vorliegenden Humanvermögensberichts ist es, den Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe zur österreichischen Humankapitalbasis (durch Aus- und Weiterbildung generiertes Leistungspotenzial der Beschäftigten) erstmalig zu erheben und in seiner Bedeutung für die Raiffeisen Bankengruppe und die Volkswirtschaft darzustellen. Hierfür wurde eine umfassende Fragebogenerhebung bei den Raiffeisenbanken, Raiffeisen-Landeszentralen und der RZB-Gruppe durchgeführt, die aufgrund des starken Rücklaufs über 70 Prozent aller Beschäftigten der RBG abbildet und dementsprechend repräsentativ ist.

Humankapitalinvestitionen sichern Arbeitsplätze und generieren einen überdurchschnittlich hohen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Produktivität

Betriebliche Aus- und Weiterbildung wirkt sich nicht nur auf die Leistungsfähigkeit des einzelnen Beschäftigten und das Unternehmen aus, sondern steigert auch Produktivität und Wertschöpfung im Land. Schließlich zählt Humankapital neben Innovationen zu den wichtigsten Determinanten wirtschaftlichen Wachstums. Ausgedrückt in Zahlen bedeutet das: Eine Erhöhung der Humankapitalinvestitionen um ein Prozent erhöht die Produktivität um 0,7 Prozent. Oder: Jeder Euro, der in betriebliche Aus- und Weiterbildung investiert wird, erhöht die Wertschöpfung um 3,60 Euro.

Mit Ausgaben für Aus- und Weiterbildung von 816 Euro pro Beschäftigten (AT-Durchschnitt: 425 Euro) und 25,4 Weiterbildungsstunden pro Jahr (AT-Durchschnitt: 10 Stunden) leistet die RBG einen weit überdurchschnittlichen Beitrag zum österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum. Dies wird besonders deutlich, vergleicht man den Anteil an der Gesamtbeschäftigung (0,6 Prozent) mit dem Anteil an Weiterbildungsstunden (3,1 Prozent): Der Anteil der RBG liegt hier mehr als das Fünffache höher, als abgeleitet aus dem Beschäftigungsanteil zu erwarten wäre.

Positiv fällt auf, dass 80 Prozent der Weiterbildungsmaßnahmen intern abgedeckt werden. Hier stellt mit 15 Prozent aller Schulungsstunden auch der Raiffeisen Campus – ganz besonders für die Weiterbildung von Führungskräften – ein wesentliches Element dar. Durch die interne Abdeckung fließt der Großteil der Aus- und Weiterbildungskosten nicht in Form von Vorleistungen ab, sondern wird innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe wertschöpfungswirksam.

Flächendeckende Präsenz verringert Pendelzeiten und entlastet damit die Beschäftigten und die Umwelt

Zu den Stärken der Raiffeisen Bankengruppe zählt die flächendeckende Präsenz: Für 99,5 Prozent der Bevölkerung gilt, dass sie einen der mehr als 2.000 Raiffeisen-Standorte binnen zehn Autominuten erreichen können. Davon profitieren Kunden, aber auch der Arbeitsmarkt: Zum einen durch den im ländlichen Raum gut zu erreichenden Arbeitgeber, zum anderen dadurch, dass Raiffeisen aus einem großen Arbeitskräftepotenzial schöpfen kann.

Auch der einzelne Beschäftigte profitiert hiervon, denn eine gute Allokation führt zu kurzen Arbeitswegen und mit durchschnittlich 10,1 Minuten zu vergleichsweise niedrigen Pendelzeiten (AT-Durchschnitt: 18,6 Minuten). Dieser Vorteil lässt sich monetär bewerten: Die Opportunitätskosten für Freizeit liegen bei jährlich 63 vermiedenen Pendlerstunden bei 554 Euro pro Beschäftigten oder 10,6 Millionen Euro Zeitkosten-

ersparnis insgesamt. Und auch die Umwelt profitiert von kürzeren Pendelzeiten: Mindestens 3,3 Tonnen CO₂-Äquivalent werden durch die kurzen Arbeitswege der Raiffeisen-Beschäftigten eingespart.

Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe: Vom Lehrling bis zum Universitätsabsolventen

Gerade für junge Menschen bietet Raiffeisen einen attraktiven Arbeitsplatz und gute Perspektiven – und das entlang aller Ausbildungsniveaus. So setzt man auf die Lehrlingsausbildung und bildet innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe 40 Prozent aller Bankkauffrau-/mann-Lehrlinge in Österreich aus. Ein beachtlicher Wert, berücksichtigt man, dass die RBG nur 29 Prozent der in der Finanzdienstleistungsbranche Beschäftigten umfasst. Diesen Lehrlingen bieten sich nicht nur gute Ausbildungsmöglichkeiten, sondern auch Perspektiven für die Zukunft. 82 Prozent werden nach ihrem positiven Lehrabschluss in den fixen Personalstock übernommen.

Überdurchschnittlich hoch fällt in der RBG der Anteil an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit tertiärem Bildungsabschluss, d.h. Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, aus: Zwei von zehn Beschäftigten (19,5 Prozent) sind Akademiker (AT-Durchschnitt: 17,7 Prozent). Der Anteil männlicher Akademiker liegt bei hohen 23,2 Prozent. Innerhalb der RZB-Gruppe in Österreich weist sogar jeder zweite Mann einen derartigen Abschluss auf. Derzeit verfügt rund ein Drittel der neu eingestellten Beschäftigten über einen akademischen Abschluss, was dazu führt, dass der Anteil an tertiären Bildungsabschlüssen noch weiter steigen wird.

Wie die Analysen zeigen, ist die RBG ein familienfreundlicher Arbeitgeber, der Rahmenbedingungen schafft, welche die Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Dafür spricht beispielsweise der überdurchschnittlich hohe Anteil von Frauen (52 Prozent). Diese arbeiten häufig in Teilzeit und weisen daher eine – verglichen mit den Männern – deutlich geringere Vollzeitquote (je nach Bundesland zwischen 72 und 84 Prozent) auf. Auch der hohe Anteil der Männer von neun Prozent aller karenzierten Beschäftigten spricht für flexible Strukturen innerhalb der Bankengruppe.

Die Raiffeisen Bankengruppe hat besonders produktive Beschäftigte

In wirtschaftlich herausfordernden Zeiten steht die Raiffeisen Bankengruppe auf soliden Beinen: Zwar verdienen die Beschäftigten der RBG im Schnitt um 4,6 Prozent weniger als im Branchendurchschnitt, dennoch sind sie um 17 Prozent produktiver. Höhere Produktivität resultiert in besseren Einkommensperspektiven, sodass sich diese überdurchschnittliche Produktivität langfristig für jeden Beschäftigten rechnet.

Dies gilt im Übrigen auch für Führungskräfte: Diese verdienen zwar mehr als das Doppelte einer Nicht-Führungskraft, jedoch ist der Unterschied geringer als im österreichweiten Durchschnitt, wo das Einkommen von Führungskräften rund 2,7-mal so hoch ist wie jenes von Nicht-Führungskräften.

Die Raiffeisen Bankengruppe sorgt vor und investiert viel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten

Dass sich Prävention rechnet, weiß man auch innerhalb der RBG. Davon zeugen überdurchschnittlich hohe Pro-Kopf-Ausgaben von 141,55 Euro (AT-Durchschnitt: 98,47 Euro) und eine Gesamtsumme von 3,5 Millionen Euro jährlich für die betriebliche Gesundheitsförderung. Dabei ist die Vielfalt der Vorsorgemaßnahmen, die von Initiativen zur körperlichen Aktivität über Stressmanagement bis hin zu Nichtraucher-Programmen reicht, beachtlich.

1. Wissenschaftliche Grundlagen

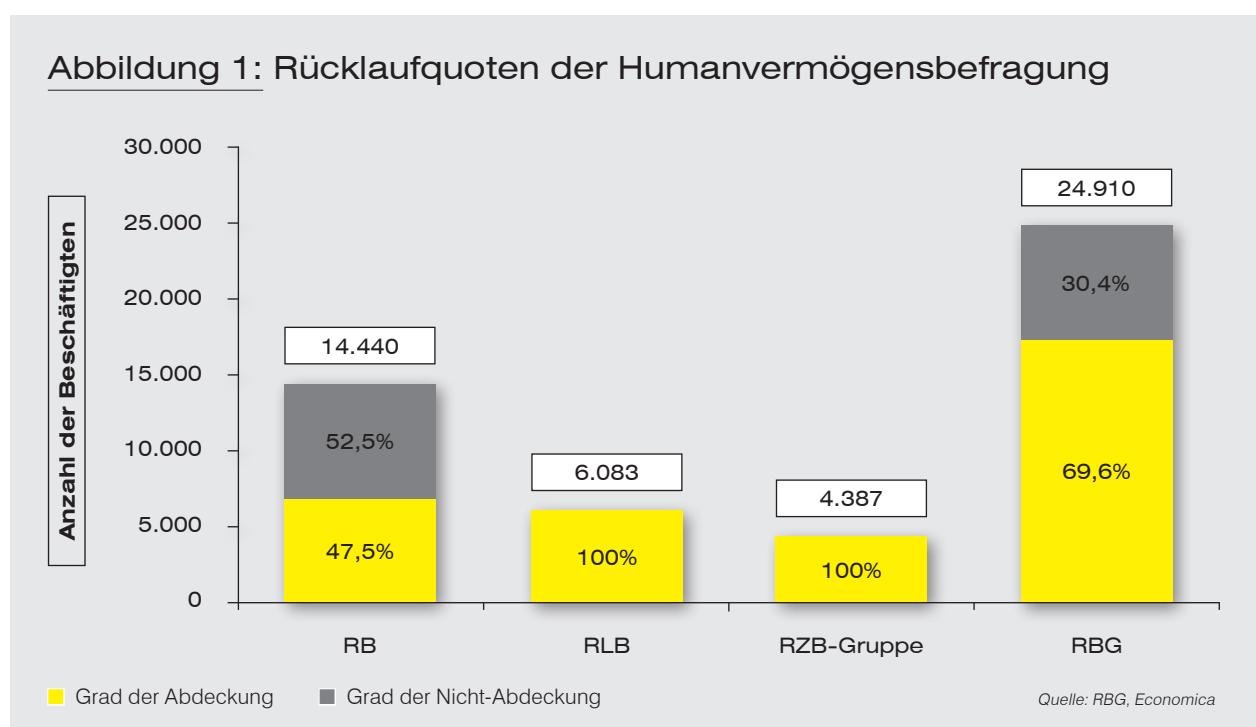
Ziel der Untersuchung

Der vorliegende Humanvermögensbericht setzt sich zum Ziel, den Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe zur österreichischen Humankapitalbasis erstmalig zu erheben und in seiner Bedeutung, zum einen für die RBG, zum anderen aber auch für die gesamte Volkswirtschaft, darzustellen. Eine detaillierte Analyse der Beschäftigten ermöglicht darüber hinaus jene Faktoren zu identifizieren, welche die Raiffeisen Bankengruppe als Arbeitgeber besonders auszeichnen.

Kapitel 1 widmet sich zunächst den Humankapitalinvestitionen der Raiffeisen Bankengruppe und deren Beitrag zu Beschäftigung, Produktivität und Wirtschaftswachstum. Es folgt Kapitel 2 mit einer Untersuchung der flächenmäßigen Präsenz und in weiterer Folge der Erreichbarkeit des Arbeitsortes für Beschäftigte der Raiffeisen Bankengruppe. In Kapitel 3 werden die Beschäftigtenstruktur erfasst und Besonderheiten gegenüber dem österreichischen Durchschnitt detaillierter dargestellt. Kapitel 4 behandelt die Produktivität des Humankapitals, gefolgt von Kapitel 5, welches den Beitrag der Raiffeisen Bankengruppe zur Qualität des Humanvermögens in Form von Investitionen in die Gesundheitsvorsorge aufzeigt.

Methodik

Die Erhebung der erforderlichen Daten für das Jahr 2015 erfolgte im Zeitraum Juni bis August 2016 mittels elektronisch gestütztem Fragebogen. Angestrebt wurde eine Vollerhebung unter allen Raiffeisenbanken, Raiffeisenlandesbanken und der RZB-Gruppe in Österreich. Eine weit überdurchschnittliche Rücklaufquote der Fragebögen, welche mit 17.335 Beschäftigten rund 70 Prozent des Personals der Raiffeisen Bankengruppe abdeckt, liefert Rückschlüsse auf die hohe Repräsentativität der Ergebnisse. So wurden alle 6.083 Beschäftigten der Raiffeisenlandesbanken (RLB) und 4.387 Beschäftigten der RZB-Gruppe (Rücklaufquote 100 Prozent) sowie knapp die Hälfte (47,5 Prozent) aller Beschäftigten der Raiffeisenbanken (RB) im Rahmen der Erhebung erfasst (Abbildung 1).



Neben Raiffeisen-Bankstellen aus allen Bundesländern haben im Detail nachfolgende Raiffeisen-Landeszentralen sowie die RZB-Gruppe in Österreich Daten für die vorliegende Studie zur Verfügung gestellt:

- Raiffeisenlandesbank Burgenland und Revisionsverband eGen
- Raiffeisenlandesbank Kärnten – Rechenzentrum und Revisionsverband regGenmbH
- Raiffeisenlandesbank Niederösterreich-Wien AG
- Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft
- Raiffeisen-Landesbank Steiermark AG
- Raiffeisen-Landesbank Tirol AG
- Raiffeisenlandesbank Vorarlberg Waren- und Revisionsverband regGenmbH
- Raiffeisenverband Salzburg eGen
- RZB-Gruppe (umfasst Daten aus Raiffeisen Zentralbank Österreich AG, Raiffeisen Bank International AG, Raiffeisen Kapitalanlage-Gesellschaft mbH, Raiffeisen Bausparkasse Gesellschaft m.b.H., Raiffeisen-Leasing GmbH, Valida Vorsorge Management, Raiffeisen Centrobank AG, Kathrein Privatbank AG und RSC Raiffeisen Service Center GmbH)



2. Humankapitalinvestitionen sichern Arbeitsplätze und generieren einen überdurchschnittlich hohen Beitrag zu Wirtschaftswachstum und Produktivität

Folgt man den Ergebnissen des Wertschöpfungsberichts 2013 der Raiffeisen Bankengruppe und verknüpft diese mit den Daten aus der Befragung zum Humanvermögen aus dem Jahr 2015, so zeigt sich, dass rund 100 Arbeitsplätze in Österreich alleine durch Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen der Raiffeisen Bankengruppe geschaffen bzw. abgesichert werden. Volkswirtschaftlich noch bedeutender sind allerdings die langfristigen, makroökonomischen Effekte, die durch die Investitionen der Raiffeisen Bankengruppe in das Humankapital 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 eines ganzen Landes.

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

Da die Raiffeisen Bankengruppe betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in weit überdurchschnittlichem Ausmaß durchführt, ist ihr Beitrag zum österreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum als überdurchschnittlich hoch einzustufen.

In Summe wurden im Jahr 2015 für alle Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe über 20 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben. Die durchschnittlichen Ausgaben pro Beschäftigten lagen bei 816 Euro. Dieser Wert liegt deutlich über den in Österreich aufgewendeten beruflichen Weiterbildungskosten von durchschnittlich 425 Euro (Abbildung 2).⁴

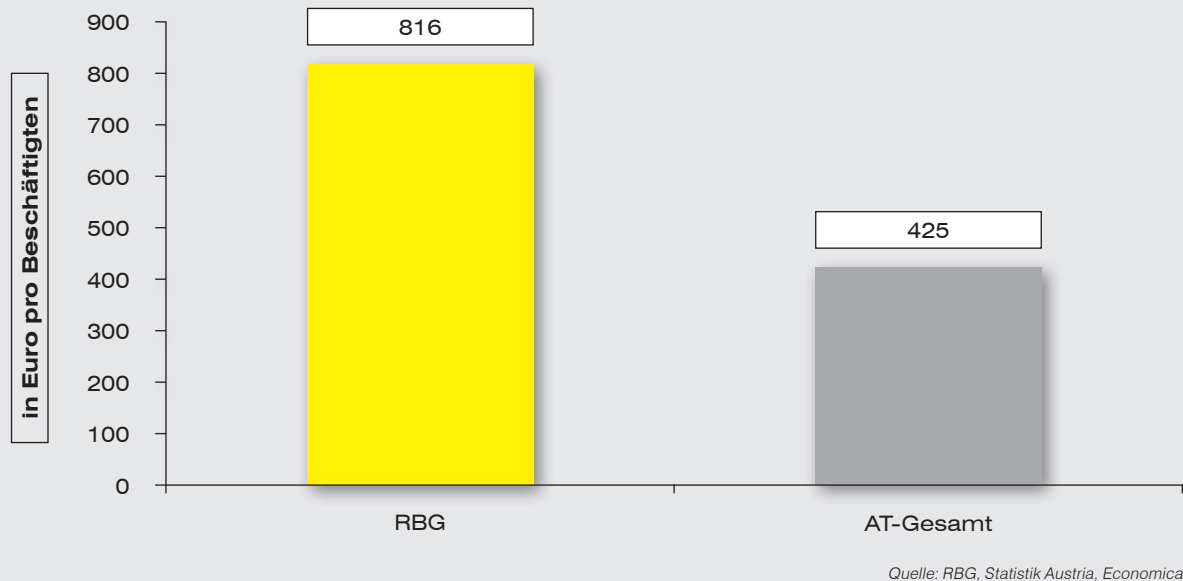
¹ Siehe Carmichael et al. (2009), S. 18.

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

³ Ebenda, S. 4.

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.

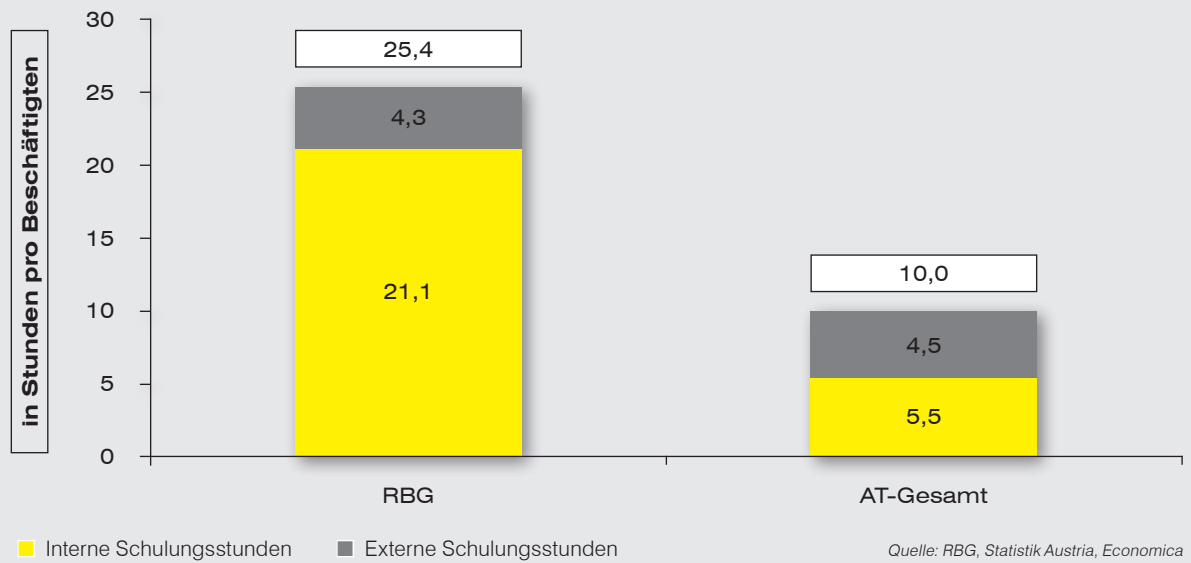
Abbildung 2: Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Beschäftigten, 2015



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 Raiffeisen Bankengruppe sogar 150 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt: Beschäftigte der Raiffeisen Bankengruppe absolvierten im Jahr 2015 Schulungen im Ausmaß von durchschnittlich 25,4 Stunden pro Kopf. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt waren es nur 10 Stunden (Abbildung 3).

Bemerkenswert ist, dass die Raiffeisen Bankengruppe mit einem Beschäftigungsanteil von 0,6 Prozent (an allen Erwerbstätigen Österreichs) einen Anteil von 3,1 Prozent der Weiterbildungskursstunden aufweist. Genauer betrachtet handelt es sich hier um den Anteil der Raiffeisen Bankengruppe an den Weiterbildungsstunden, die im Rahmen der Europäischen Erhebung über die betriebliche Bildung erfasst wurden. In dieser wurden 87 Prozent aller Unternehmen des Produktions- und Dienstleistungssektors ab zehn Beschäftigten berücksichtigt (ohne öffentliche Verwaltung sowie Unterrichts- und Gesundheitswesen). Der Anteil an betrieblicher Weiterbildung in Stunden liegt mehr als das Fünffache höher als – abgeleitet aus dem Beschäftigungsanteil – statistisch zu erwarten wäre.

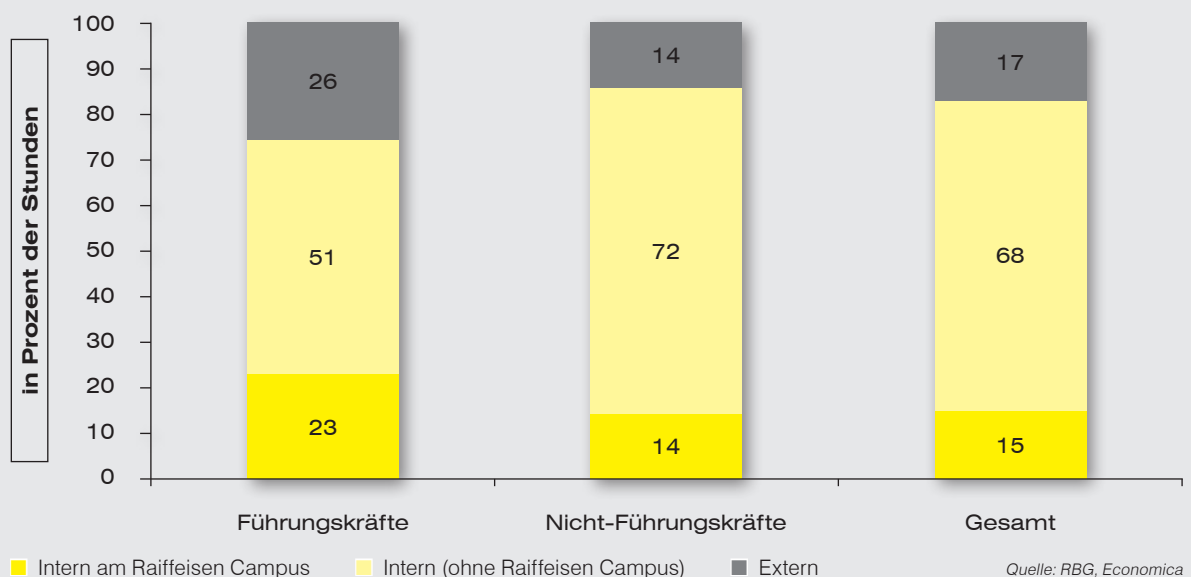
Abbildung 3: Berufliche Weiterbildung in Stunden pro Beschäftigten, 2015



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

Die Weiterbildungsmaßnahmen der Raiffeisen Bankengruppe zeichnen sich dadurch aus, dass rund vier von fünf Weiterbildungsstunden intern abgedeckt werden können. Mit 15 Prozent aller Schulungsstunden stellt der Raiffeisen Campus ein ganz wesentliches Element der internen Weiterbildung dar (Abbildung 4), wobei dieser für Führungskräfte von größerer Bedeutung ist als für Nicht-Führungskräfte. Bei Führungskräften liegt der Anteil der am Raiffeisen Campus konsumierten Schulungen bei 23 Prozent, bei Nicht-Führungskräften bei 14 Prozent. Auch externe Schulungen werden von Führungskräften (26 Prozent der konsumierten Weiterbildungsstunden) häufiger als von Nicht-Führungskräften in Anspruch genommen. Für Nicht-Führungskräfte machen externe Schulungen rund ein Siebtel (14 Prozent) des Schulungsaufwands aus.

Abbildung 4: Anteil interner und externer Schulungsstunden pro Beschäftigten, 2015



Flächendeckende Präsenz



3. Flächendeckende Präsenz verringert Pendelzeiten und entlastet damit die Beschäftigten und die Umwelt

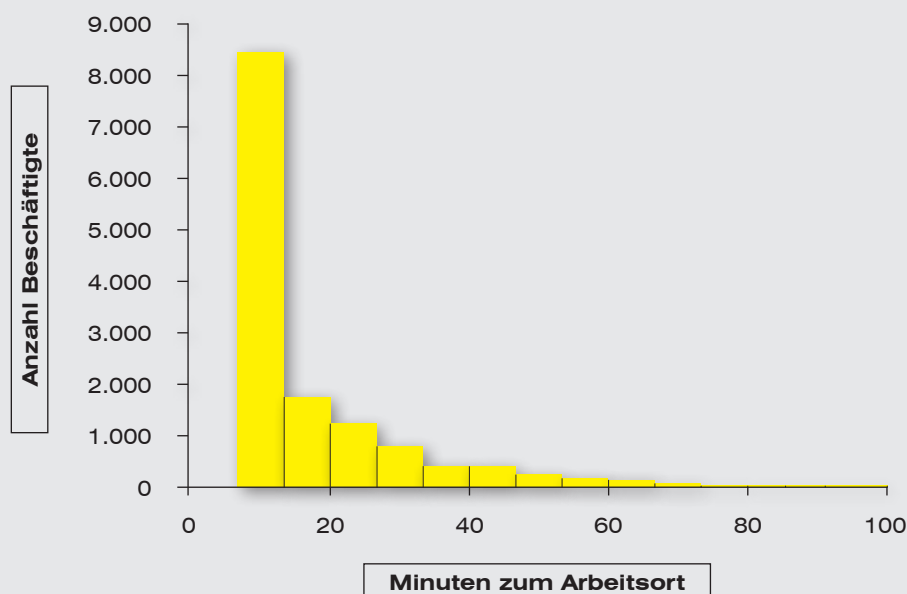
Eine flächendeckende Präsenz zählt zu den wesentlichen Merkmalen der Raiffeisen Bankengruppe. Das spiegelt sich auch in Zahlen wider: In rund 1.600 der in Summe 2.100 politischen Gemeinden Österreichs befinden sich ein oder mehrere Raiffeisen-Standorte.

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

Von 2.064 Gemeinden Österreichs, dies entspricht einem Anteil von 98,3 Prozent aller Gemeinden, kann man mit dem PKW innerhalb von zehn Minuten eine Raiffeisen-Niederlassung erreichen. In diesen Gemeinden wohnen 99,5 Prozent der Bevölkerung. Für 99,5 Prozent der Bevölkerung Österreichs ist also ein Raiffeisen-Standort binnen zehn Autominuten erreichbar. Von der 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 jene rückgemeldeten 13.555 Beschäftigten (exklusive Wien), für welche zugleich Angaben zum Arbeits- und Wohnort vorlagen, die jeweilige Pendeldauer in Minuten berechnet⁵ (Abbildung 5).

Abbildung 5: Verteilung der Pendeldauer der Beschäftigten in Autominuten (ohne Wien), 2015



Quelle: RBG, Berechnung Economica

⁵ Die Pendeldauer wurde in Autominuten bei normalen Verkehrsverhältnissen berechnet.

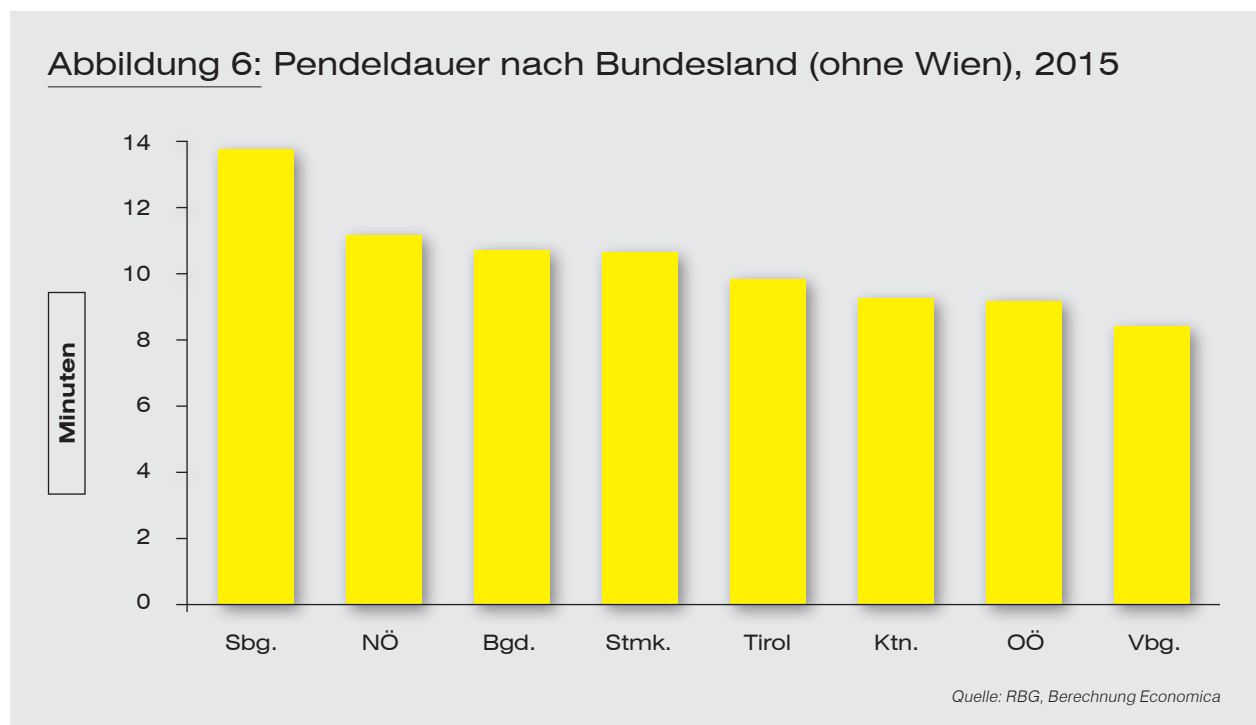
In Abbildung 5 wird die Anzahl der Beschäftigten mit einer bestimmten Pendeldauer in Minuten dargestellt. Auffällig ist, dass die mit Abstand größte Gruppe (57 Prozent) weniger als zehn Minuten zur Arbeit pendelt. Erhöht man die Pendeldauer auf 15 Minuten, so erfasst man bereits 68 Prozent, bei einer Pendeldauer von 20 Minuten 76 Prozent aller Beschäftigten. Mit einem Anteil von 2,6 Prozent zählen Beschäftigte, die mehr als eine Stunde Pendeldauer je Richtung in Kauf nehmen, zur Ausnahme.

Weiterführende Berechnungen mittels eines Gravitationsmodells zeigen, dass die Verteilung der Beschäftigten auf die einzelnen Pendeldauerkategorien bei kurzen Distanzen oberhalb der typischen, exponentiell fallenden Funktion liegt. Der Anteil der Beschäftigten mit einer Pendeldauer in den Intervallen von 15 bis 60 Minuten weist die übliche sinkende Tendenz auf. Bei einer Pendeldauer von einer Stunde zeigt sich jedoch ein in anderen Studien nicht nachweisbarer Knick, nach welchem die Beschäftigtenzahlen noch rascher absinken als davor. Diese Befunde legen dar, dass Beschäftigte der Raiffeisen Bankengruppe wesentlich näher bei ihren Arbeitsorten wohnen als Berufstätige in anderen Unternehmen.

Dieselbe Untersuchung wurde auch getrennt, einmal für Beschäftigte mit und einmal ohne Führungsposition, durchgeführt, da für andere Berufsbilder (z.B. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Krankenhäusern), abhängig von der Hierarchieebene, teils deutliche Differenzen der Ergebnisse bekannt sind. Für die Raiffeisen Bankengruppe ergeben sich jedoch keinerlei statistisch signifikante Unterschiede.

Zusammenfassend zeigen die Abbildungen 5 und 6, dass die Pendeldauer der Beschäftigten kurz ist, und damit eine sehr gute Allokation der Beschäftigten von Wohn- und Arbeitsorten besteht.

Auch die räumlichen Gegebenheiten, ob sich eine Raiffeisenbank im ländlichen bzw. gebirgigen Raum befindet, haben auf die Pendeldauer keinen Einfluss, wie die durchschnittliche Pendeldauer nach Bundesland in Abbildung 6 bestätigt. Es zeigt sich, dass sich die Pendeldauer in allen untersuchten Bundesländern⁶ um einen Mittelwert von 10,1 Minuten bewegt. Die Abweichungen betragen nur wenige Minuten.



⁶ 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.

Kurze Pendeldistanzen der Beschäftigten ergeben eine Zeitkostensparnis von 10,6 Millionen Euro jährlich verglichen mit dem österreichweiten Durchschnitt.

Durch das dichte Netz an Banken und die gute Allokation zwischen Wohn- und Arbeitsort hat der Großteil der Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe einen deutlich kürzeren Weg in die Arbeit als die oder der durchschnittlich Erwerbstätige in Österreich. Während Beschäftigte der Raiffeisen Bankengruppe im Mittel 10,1 Minuten von zuhause in die Arbeit benötigen, sind es im Durchschnitt über alle Erwerbstätigen in Österreich 18,6 Minuten. Dies entspricht einer Ersparnis von rund 17 Minuten Wegzeit pro Arbeitstag. Bei 220 Arbeitstagen pro Jahr sind das – Wien unberücksichtigt – 63 vermiedene Pendler-Stunden pro Beschäftigten und Jahr bzw. 1,2 Millionen Stunden für die Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe.

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 (Forschungsgesellschaft Straße – Schiene – Verkehr) und des BMVIT (2010) für den Ausbildungs-, Freizeit-, Einkaufs- und Erledigungsverkehr herangezogen werden.⁷

Mit einem durchschnittlichen Zeitkostensatz von neun Euro pro Stunde bewertet, ergibt sich eine jährliche Zeitersparnis in Höhe von 554 Euro pro Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe. Über alle Beschäftigten sind es bei 1,2 Millionen Stunden Ersparnis mindestens 10,6 Millionen Euro Zeitkostensparnis pro Jahr.

Kurze Pendeldistanzen sparen jährlich 3,3 Tonnen CO₂-Äquivalent.

Durch die kürzeren Pendelstrecken entstehen – über die Zeitgewinne hinaus – auch entlastende Effekte für die Umwelt. Im Einklang mit den Daten der Statistik Austria über die Verkehrsmittelwahl von Erwerbsspendlern wird angenommen, dass 61 Prozent der Beschäftigten mit dem Auto in die Arbeit fahren (mit durchschnittlich 60 Stundenkilometern).⁸

Diese beiden Annahmen und die bereits berechnete Zeitersparnis zeigen, dass die Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe rund 20.000 Kilometer pro Jahr weniger mit dem Auto unterwegs sind als durchschnittliche Erwerbsspendler. Geht man von Treibhausgasemissionen in Höhe von 164,8 Gramm CO₂-Äquivalent pro Fahrzeugkilometer aus, kommt man auf eine Ersparnis an Treibhausgasemissionen im Umfang von 3,3 Tonnen CO₂-Äquivalent jährlich, die durch den relativ kurzen Arbeitsweg der Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe ermöglicht wird.⁹

⁷ Der durchschnittliche Arbeitsweg von Erwerbsspendlern wurde unter Heranziehung von Daten der Statistik Austria aus der Abgestimmten Erwerbsstatistik 2014 für Erwerbsspendler mit einer Pendeldauer bis zu zwei 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, S. 23.

⁸ Siehe Statistik Austria, Volkszählung 2001. Angeführt wird der Anteil der Tagespendler, die Auto fahren. In aktuelleren Erhebungen der Statistik Austria zu Erwerbsspendlern wurde die Verkehrsmittelwahl nicht mehr erhoben.

⁹ Das Umweltbundesamt geht für die gesamte PKW-Flotte von durchschnittlichen CO₂-Emissionen in Höhe von 164,8 Gramm pro Kilometer aus, wobei Real Drive Emissions berücksichtigt werden. Bei Neuwagen sind es 128,4 Gramm pro Kilometer. Siehe Umweltbundesamt (2016), S. 113.

Attraktiver Arbeitgeber



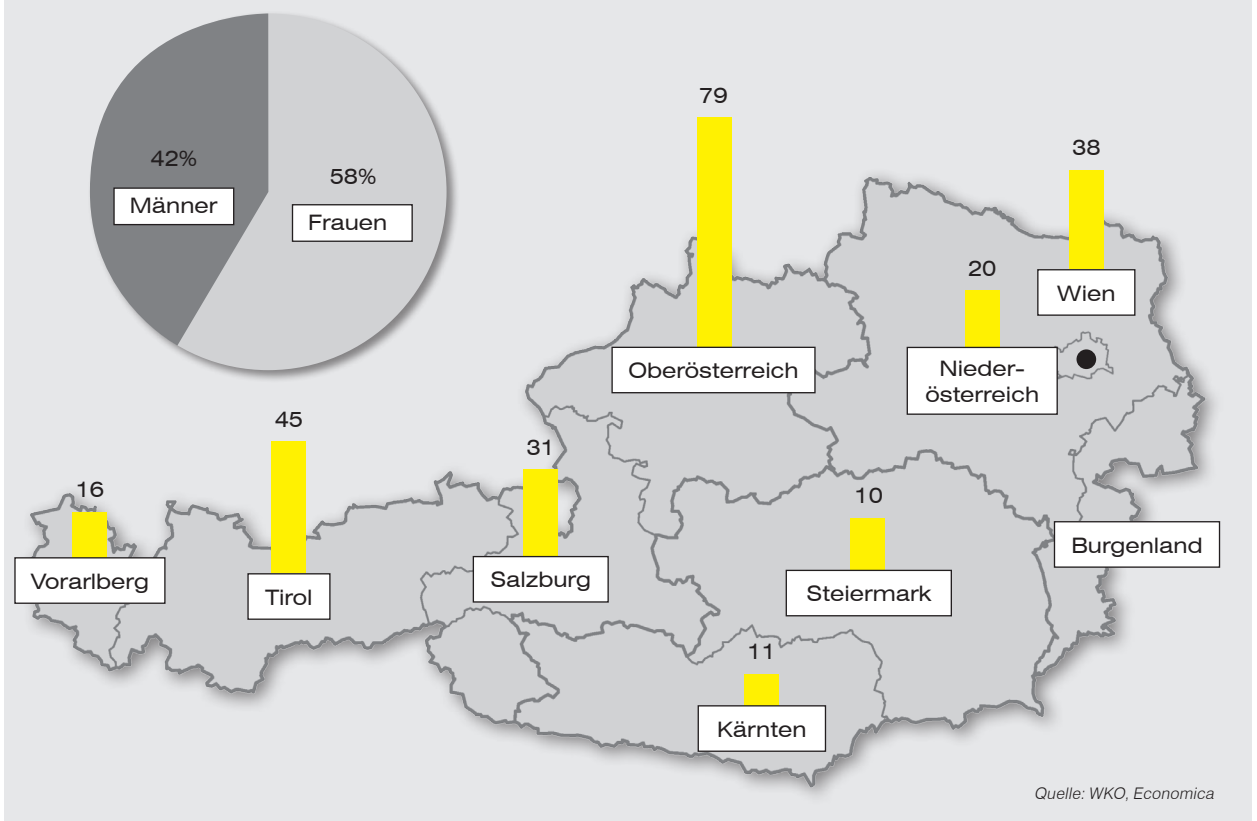
4. Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe: Vom Lehrling bis zum Universitäts- absolventen

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 Bankkauffrau/-mann-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 umfasst. Die Aufteilung der Bankkauffrau/-mann-Lehrlinge auf die Bundesländer zeigt Abbildung 7. Mit sechs von zehn Lehrlingen (58 Prozent) sind Frauen derzeit in der Überzahl.

Raiffeisen bietet nicht nur sehr gute Ausbildungsmöglichkeiten, sondern auch entsprechende Berufsperspektiven, denn acht von zehn Lehrlingen (82 Prozent) werden nach ihrem positiven Lehrabschluss in den Personalstock der Raiffeisen Bankengruppe übernommen.

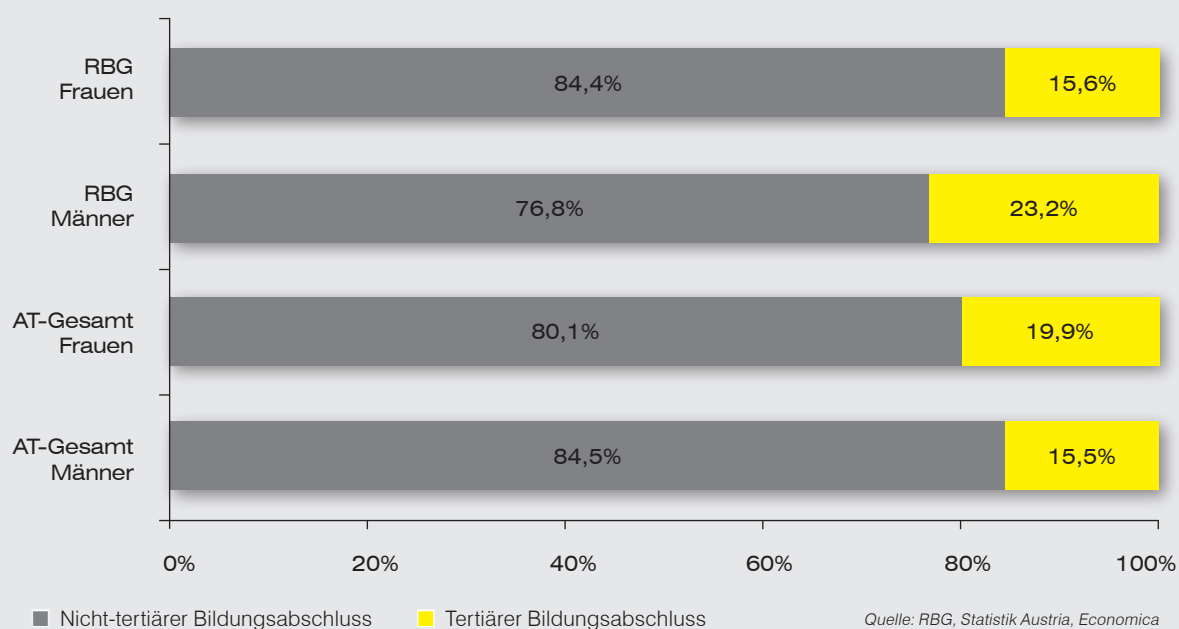
Abbildung 7: Bankkauffrau/-mann-Lehrlinge in der RBG
pro Bundesland, 2015



Anmerkung: Abgebildet ist die Anzahl der Bankkauffrau/-mann-Lehrlinge der Raiffeisen Bankengruppe zum 31.12.2015.

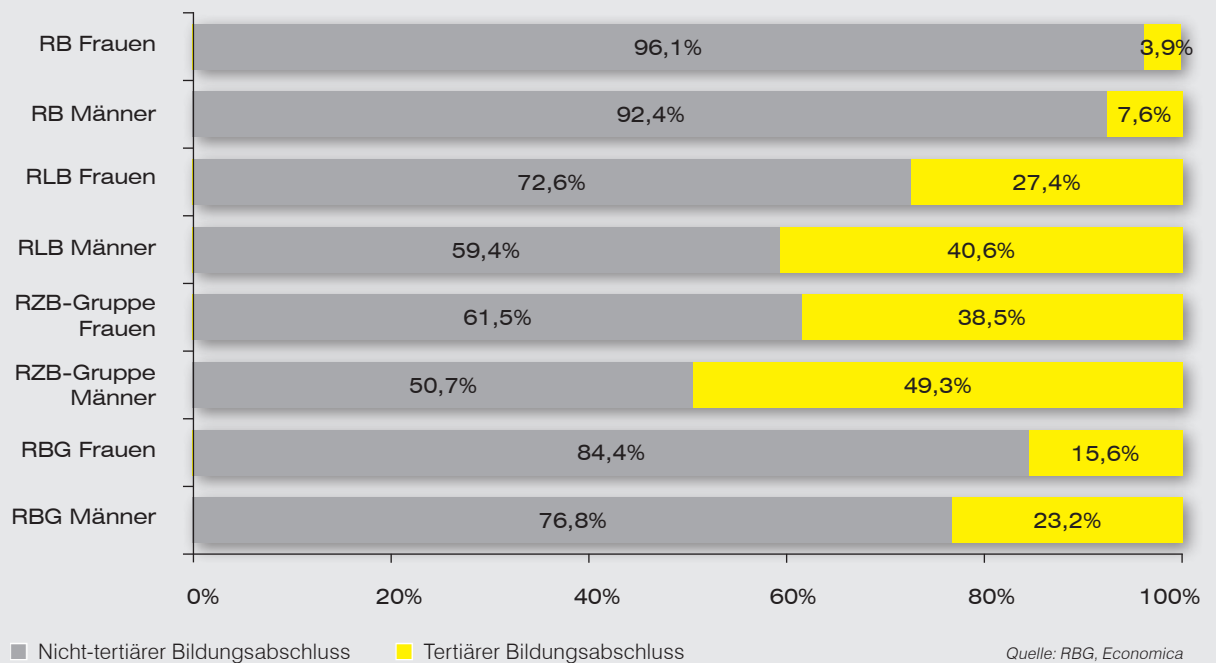
Auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit tertiärem Bildungsabschluss, d.h. Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, schneidet die Raiffeisen Bankengruppe im österreichweiten Vergleich überdurchschnittlich ab: Zwei von zehn Beschäftigten (exakt: 19,5 Prozent) weisen einen tertiären Bildungsabschluss auf, österreichweit liegt der Anteil der unselbstständig Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss bei 17,7 Prozent (Abbildung 8). Bei genauerer Betrachtung zeigt sich, dass dieser überdurchschnittliche Anteil vor allem auf die männlichen Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe zurückzuführen ist: Deren Anteil mit einem tertiärem Bildungsabschluss beträgt 23,2 Prozent, und liegt damit rund 50 Prozent über jenem der Frauen (15,6 Prozent). Zu erwarten ist, dass der Anteil an diesen hohen Bildungsabschlüssen künftig noch weiter steigen wird, denn mit 28,8 Prozent ist rund jede dritte Neueinstellung ein Akademiker.

Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten der RBG mit tertiären und nicht-tertiären Bildungsabschlüssen, im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt, 2015



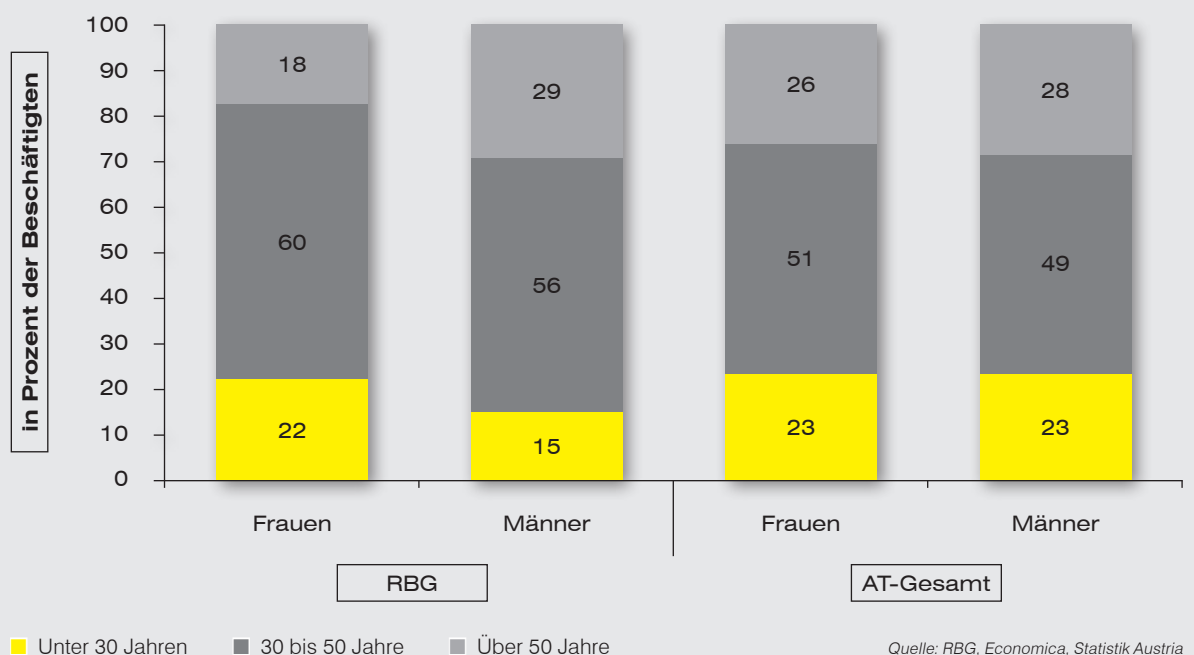
Innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe zeigen sich zwischen der RZB-Gruppe, den Raiffeisenlandesbanken und Raiffeisenbanken in Österreich deutliche Unterschiede, was den Anteil der Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss betrifft (Abbildung 9). Die RZB-Gruppe weist mit 49,3 Prozent der männlichen und 38,5 Prozent der weiblichen Beschäftigten die höchsten Quoten an Akademikern auf. Beachtlich ist aber auch der Anteil in den Raiffeisenlandesbanken, welcher bei 40,6 bei den Männern und 38,5 Prozent bei den Frauen liegt. Den geringsten Anteil an Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss weisen die Raiffeisenbanken mit 7,6 Prozent der Männer und 3,9 Prozent der Frauen auf.

Abbildung 9: Anteil der Beschäftigten der RBG mit tertiären und nicht-tertiären Bildungsabschlüssen, 2015



Die Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe sind nicht nur überdurchschnittlich gut ausgebildet, sondern auch tendenziell jünger als im österreichischen Durchschnitt (Abbildung 10).

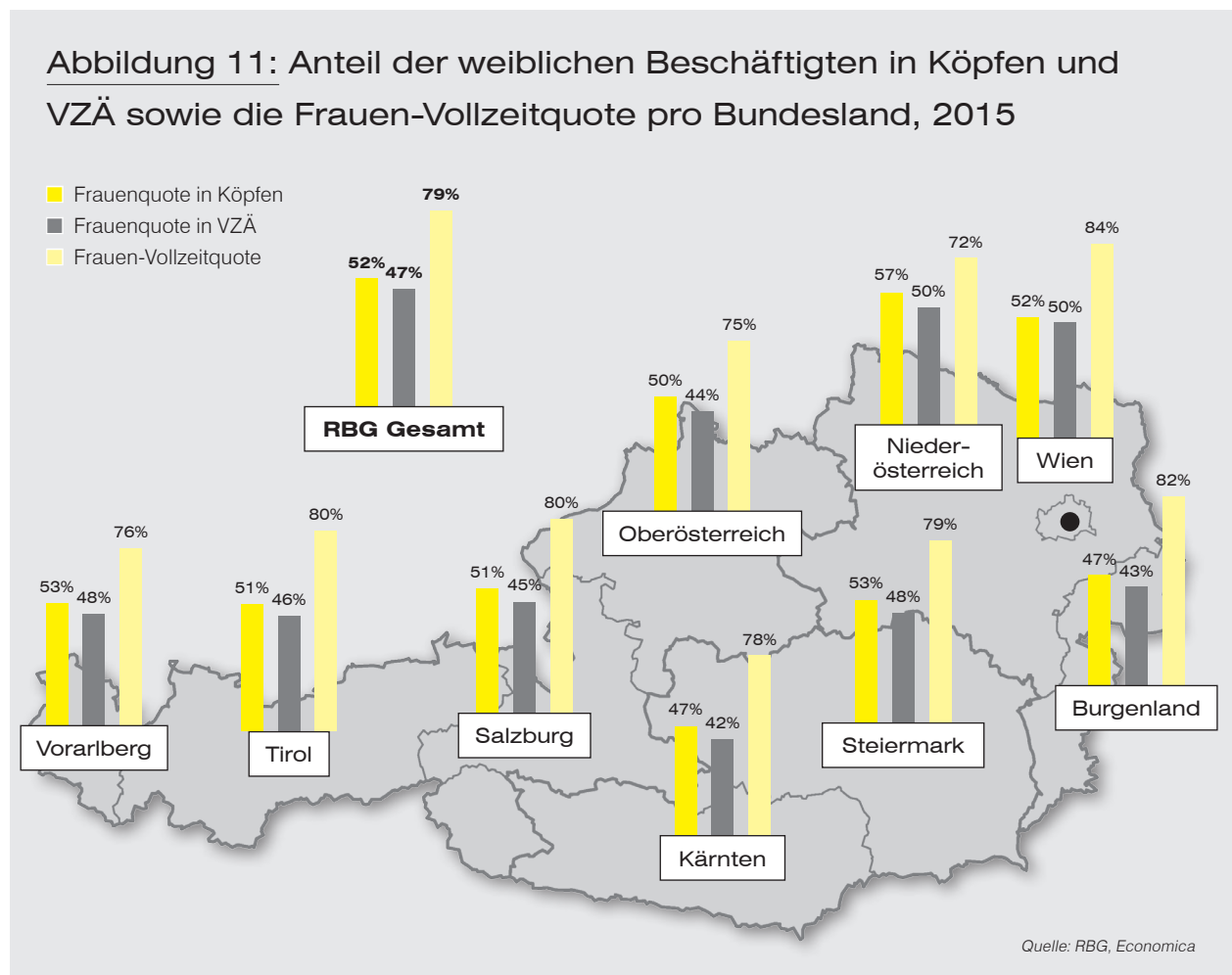
Abbildung 10: Altersstruktur der Beschäftigten, 2015



Vor allem die Altersgruppe der über 50-Jährigen ist innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe schwächer repräsentiert als im Durchschnitt aller Erwerbstätigen in Österreich. Dies ist vorwiegend auf die Mitarbeiterinnen zurückzuführen, die tendenziell jünger sind als ihre männlichen Kollegen: Nur 18 Prozent der weiblichen, aber 29 Prozent der männlichen Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe sind über 50 Jahre. Sechs von zehn Mitarbeiterinnen befinden sich in der Altersgruppe zwischen 30 und 50 Jahren.

Der Trend zur weiteren Verjüngung dürfte anhalten: Rund 51 Prozent der Neueinstellungen im Jahr 2015 waren unter 30 Jahre alt.

Auch eine geschlechtersensitive Analyse der Daten aus der Primärdatenerhebung führt zu interessanten Ergebnissen. Mit einem Anteil von 52 Prozent Mitarbeiterinnen beschäftigt die Raiffeisen Bankengruppe mehr Frauen als Männer, was auch über dem österreichweiten Durchschnitt von 47 Prozent der Erwerbstätigen liegt.¹⁰ Rechnet man deren Arbeitszeiten aber in Vollzeitäquivalent-Arbeitsplätze (VZÄ) um, sind es die Männer, die mit einem Anteil von 53 Prozent den größeren Teil ausmachen. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen eine deutlich geringere Vollzeitquote¹¹ aufweisen als Männer, wie auch Abbildung 11 zeigt: Abhängig vom betrachteten Bundesland liegt diese Quote zwischen 72 und 84 Prozent.



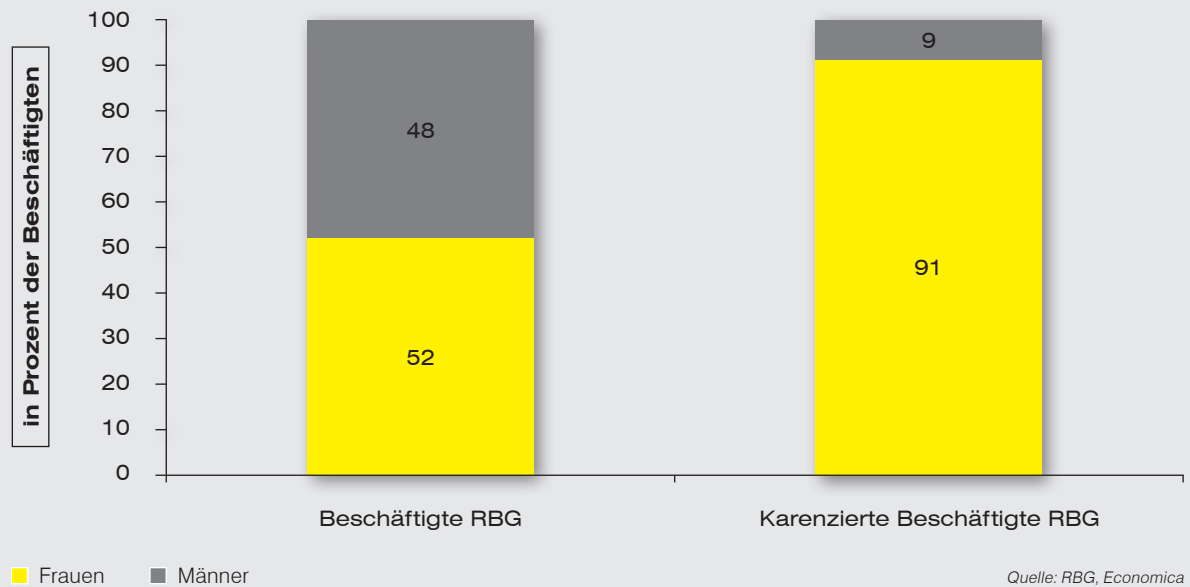
Anmerkung: Die Vollzeitquote wird berechnet als die Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten (VZÄ) dividiert durch die Anzahl der Beschäftigten in Köpfen.

¹⁰ Siehe Statistik Austria, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung, Werte für das Jahr 2015.

¹¹ Berechnet als Anzahl der Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten dividiert durch die Anzahl der Beschäftigten in Köpfen.

Damit zählt die Raiffeisen Bankengruppe zu den familienfreundlichen Arbeitgebern, die ausreichend flexible Strukturen und Rahmenbedingungen aufweisen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu ermöglichen. Und dies nicht nur für Frauen, sondern zunehmend auch für Männer: Immerhin neun Prozent aller karenzierten Beschäftigten innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe sind Männer (Abbildung 12).

Abbildung 12: Anteil aller Beschäftigten und Anteil der karenzierten Beschäftigten nach Geschlecht, 2015



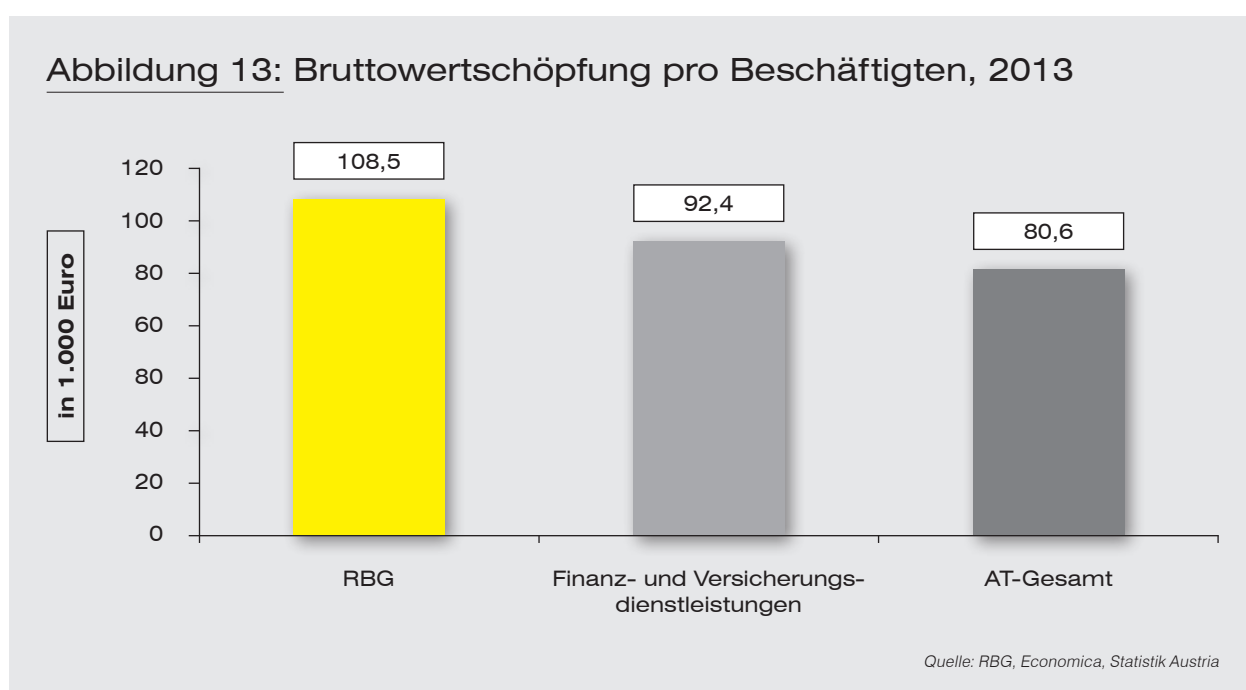
Anmerkung: Die Karenzierung bezieht sich auf Eltern- und Bildungskarenz.

Produktive Beschäftigte



5. Die Raiffeisen Bankengruppe hat besonders produktive Beschäftigte

Obwohl die Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe – in absoluten Beträgen – um 4,6 Prozent weniger verdienen als im Branchendurchschnitt, sind sie um 17 Prozent produktiver.¹² Unter Heranziehung der Ergebnisse aus dem Wertschöpfungsbericht 2013 ergibt sich, dass in der Raiffeisen Bankengruppe 108.500 Euro Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten erwirtschaftet werden.¹³ Dieser Beitrag liegt deutlich 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 Raiffeisen Bankengruppe.



Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen pro Kopf von Führungs- und Nichtführungskräften, erkennt man, dass Führungskräfte der Raiffeisen Bankengruppe durchschnittlich knapp mehr als das Doppelte (+111 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 (Abbildung 14).¹⁴

¹² Auf Basis der Angaben zum durchschnittlichen Bruttojahreseinkommen der Beschäftigten der Raiffeisen Bankengruppe im Jahr 2015 wurden unter Heranziehung der durchschnittlichen Gehaltserhöhungen gemäß der Kollektivverträge der Banken und Bankiers das durchschnittliche Bruttojahreseinkommen der Raiffeisen Bankengruppe für das Jahr 2013 ermittelt. Die Werte für die Bruttojahreseinkommen in der Gesamtwirtschaft und „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ stammen von Statistik Austria und betreffen das Jahr 2013.

¹³ Dieser Wert basiert auf Daten für das Jahr 2013, die für den Wertschöpfungsbericht der Raiffeisen Bankengruppe errechnet wurden. Als Vergleichswerte für die „Finanz- und Versicherungsdienstleistungen“ und die Gesamtwirtschaft (bezeichnet als „AT-Gesamt“) wurden wiederum Daten für das Jahr 2013 von Statistik Austria herangezogen, wobei die Bruttowertschöpfung aus der Volkswirtschaftlichen Gesamtrechnung und die Anzahl der unselbstständig Erwerbstätigen aus der Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung verwendet wurden.

¹⁴ Es wurden Daten der Statistik Austria zu den Bruttojahreseinkommen der unselbstständig Erwerbstätigen (ohne Lehrlinge) im Jahr 2013 nach der Stellung im Beruf herangezogen.

Abbildung 14: Verhältnis der Pro-Kopf-Bruttojahreseinkommen von Führungskräften zu Nicht-Führungskräften, 2015



Anmerkung: Die Werte für „AT-Gesamt“ stammen von Statistik Austria und beziehen sich auf das Verhältnis zwischen den Bruttojahreseinkommen der unselbstständig erwerbstätigen Führungskräfte und Nicht-Führungskräfte im Jahr 2013. Die RBG-Daten beziehen sich auf die Bruttojahreseinkommen (ohne Boni) im Jahr 2015.

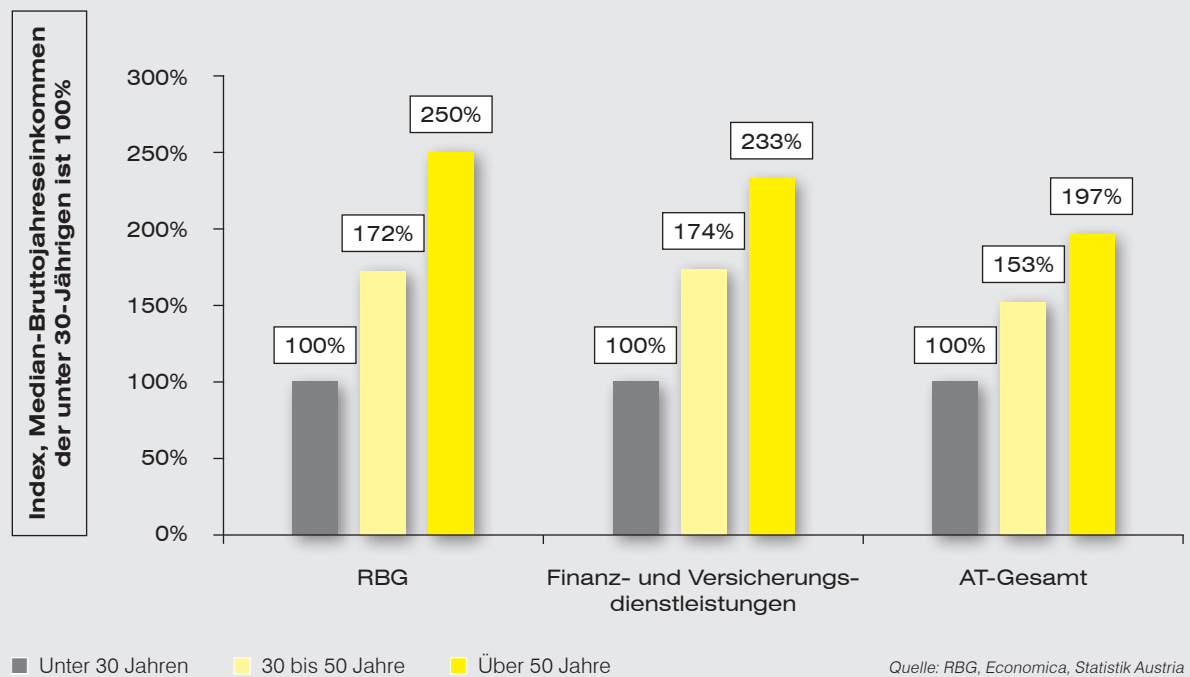
Dass die Mitarbeiter der Raiffeisen Bankengruppe überdurchschnittlich produktiv sind, obwohl keine überdurchschnittlichen Gehälter bezahlt werden, rechnet sich langfristig auch für die einzelnen Mitarbeiter.

Denn folgt man den Ansätzen der Humankapitaltheorie, dann wird die Produktivität der Mitarbeiter vor allem durch jede Form der Aus- und Weiterbildung wie auch durch das „training on the job“ erhöht. Und eine höhere Produktivität schlägt sich langfristig in besseren Einkommensperspektiven nieder.

Diese Theorien werden von den Ergebnissen der Primärdatenerhebung zur Entwicklung von Lebensereignisprofilen in Verbindung mit den bereits in Kapitel 2 dargestellten hohen Ausgaben für betriebliche Aus- und Weiterbildung innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe gestützt. Die Zahlen belegen, dass das Median-Bruttojahreseinkommen von 30- bis 50-Jährigen (gemessen pro Vollzeitäquivalent) bereits 1,7-mal höher liegt als das von unter 30-Jährigen. Das Durchschnittseinkommen von über 50-Jährigen liegt 2,5-mal höher als jenes der unter 30-Jährigen. Damit liegt die Raiffeisen Bankengruppe, was die Entwicklung der Bruttojahreseinkommen abhängig vom Alter anbelangt, nicht nur über dem österreichischen Durchschnitt, sondern weist auch verglichen mit der gesamten Branche der Finanz- und Versicherungsdienstleistungen eine überdurchschnittliche Entwicklung der Werte auf (Abbildung 15).

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 (definiert als Summe aller Einkommen durch die Zahl der Personen), 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 15: Entwicklung der Median-Bruttojahreseinkommen pro VZÄ nach Altersgruppen, 2015



Investitionen in die Gesundheit

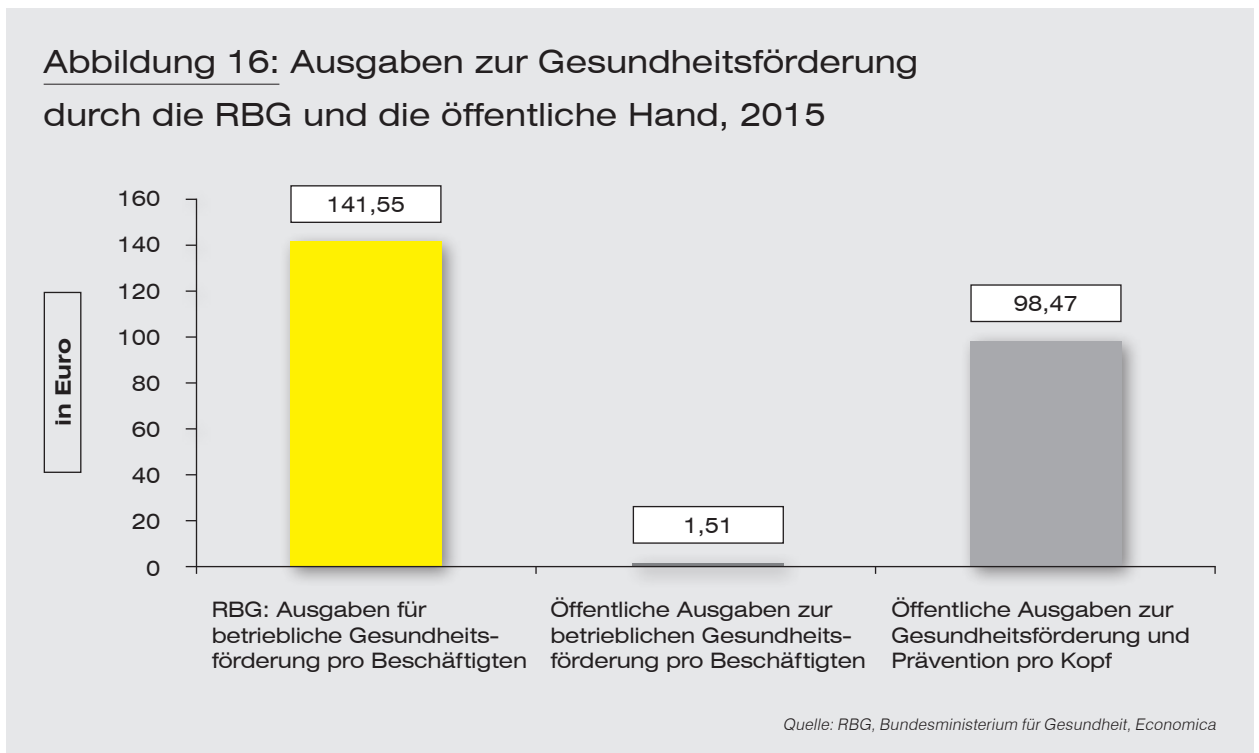


6. Die Raiffeisen Bankengruppe sorgt vor und investiert viel in die Gesundheit ihrer Beschäftigten

Prävention rechnet sich – und dessen ist man sich auch innerhalb der Raiffeisen Bankengruppe bewusst. Nachdem betriebliche Gesundheitsförderung kein Thema der öffentlichen Hand ist (im Jahr 2012 wendete der Staat gerade einmal 1,51 Euro pro Beschäftigten auf¹⁵) und in der Verantwortung der Unternehmen liegt, wurden seitens der Raiffeisen Bankengruppe im Jahr 2015 überdurchschnittlich hohe Pro-Kopf-Ausgaben von 141,55 Euro getätigt (Abbildung 16).

Aufsummiert über alle Beschäftigten, wendete die Raiffeisen Bankengruppe im Jahr 2015 3,5 Millionen Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung auf.

Die gesamten öffentlichen Ausgaben zur Gesundheitsförderung und Prävention wurden zuletzt für das Jahr 2012 erhoben und lagen damals bei 88,95 Euro pro Kopf, inflationsangepasst auf das Jahr 2015 sind das 98,47 Euro. Die öffentlichen Ausgaben für Gesundheitsförderung und Prävention liegen damit wesentlich niedriger als jene der Raiffeisen Bankengruppe. Im Einklang mit der OECD-Definition wurden die Ausgaben zur Gesundheitsförderung und Prävention ohne Tertiärprävention, d.h. ohne Rehabilitation und Kuren, herangezogen.



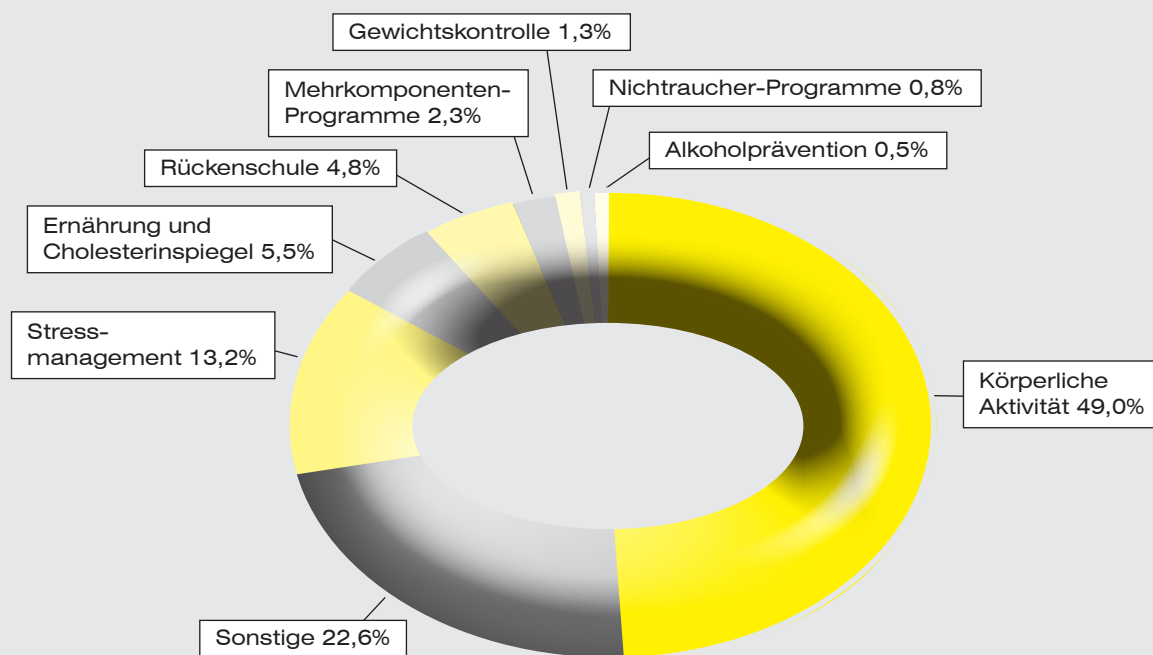
Anmerkung: Der Wert für die Raiffeisen Bankengruppe bezieht sich auf das Jahr 2015. Die öffentlichen Ausgaben zur Gesundheitsförderung im Jahr 2012 enthalten im Einklang mit der OECD-Definition keine Tertiärprävention (Rehabilitation und Kuren) und wurden auf das Jahr 2015 inflationsangepasst.

¹⁵ Im Jahr 2012 wendete die öffentliche Hand 5,6 Millionen 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 auf das Jahr 2015 inflationsangepasst.

Die Maßnahmen der Raiffeisen Bankengruppe für betriebliche Gesundheitsvorsorge sind 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 rund die Hälfte der Maßnahmen (49 Prozent) auf körperliche Aktivitäten (Abbildung 17), mit einem Anteil von 13,2 Prozent nimmt aber auch das Stressmanagement einen beachtlichen Teil ein. Andere wichtige Komponenten der Gesundheitsvorsorgemaßnahmen adressieren die Ernährung und den Cholesterinspiegel (5,5 Prozent), die Rückenschule (4,8 Prozent) und Gewichtskontrolle (1,3 Prozent). Nicht-Raucherprogramme und Programme zur Alkoholprävention werden ebenfalls angeboten.

Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen (als „Sonstige“ zusammengefasst), wie etwa Impfaktionen, Sehtests sowie Augentraining, Vorsorgeuntersuchungen und Beratung für ergonomische Arbeitsplätze. In manchen Raiffeisenlandesbanken sowie in der RZB-Gruppe befinden sich ein Betriebsarzt oder sogar eigene Fitness-Räume vor Ort.

Abbildung 17: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2015

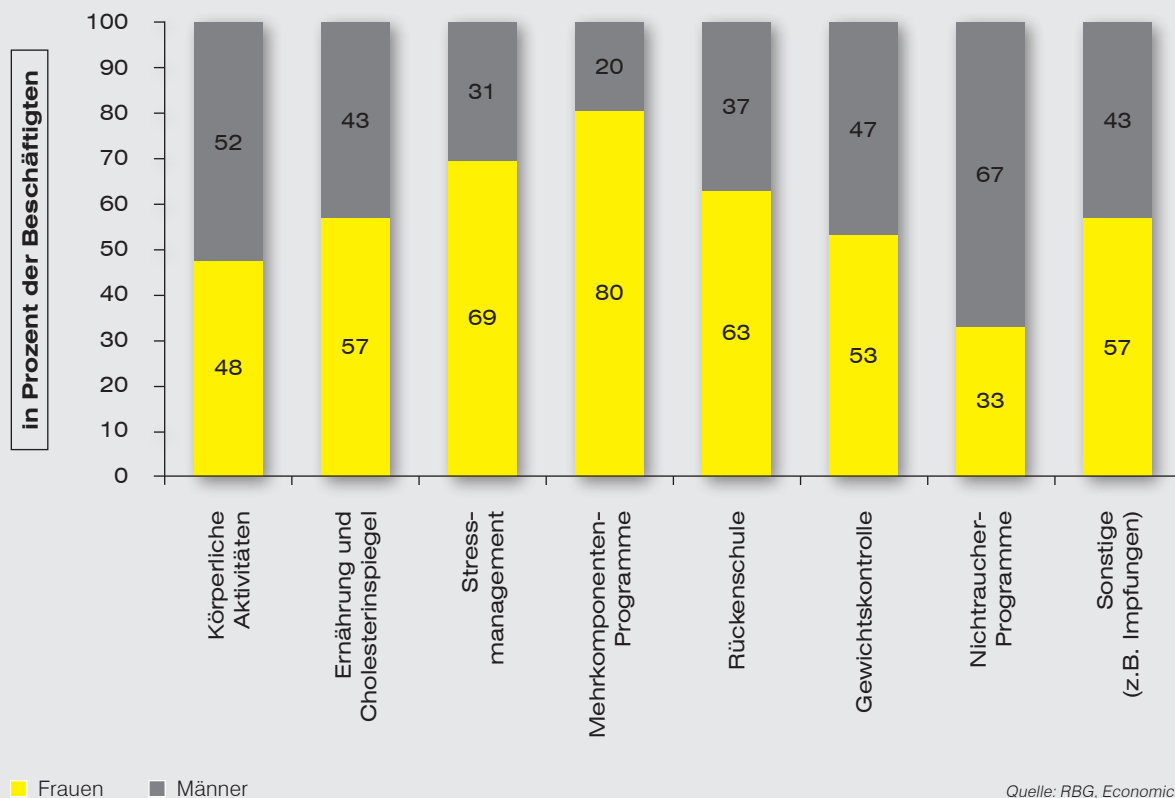


Anmerkung: Die Grafik bezieht sich auf 398 rückgemeldete Gesundheitsvorsorgemaßnahmen.

Quelle: Quelle: RBG, Economica

Über alle Maßnahmen hinweg lässt sich beobachten, dass diese von Frauen häufiger in Anspruch genommen werden als von Männern. Ein genauere Blick (Abbildung 18) zeigt, dass es stark von der Maßnahme abhängt, wie hoch der Männeranteil tatsächlich ausfällt.

Abbildung 18: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Geschlecht, 2015



Anmerkung: Da für Maßnahmen zur Alkoholprävention keine Aufteilung nach Geschlecht vorliegt, ist diese Maßnahme nicht abgebildet.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Rücklaufquoten der Humanvermögensbefragung	10
Abbildung 2: Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Beschäftigten, 2015	14
Abbildung 3: Berufliche Weiterbildung in Stunden pro Beschäftigten, 2015	15
Abbildung 4: Anteil interner und externer Schulungsstunden pro Beschäftigten, 2015	15
Abbildung 5: Pendeldauer der Beschäftigten in Autominuten (ohne Wien), 2015	17
Abbildung 6: Pendeldauer nach Bundesland (ohne Wien), 2015	18
Abbildung 7: Bankkauffrau-/mann-Lehrlinge in der RBG pro Bundesland, 2015	21
Abbildung 8: Anteil der Beschäftigten der RBG mit tertiären und nicht-tertiären Bildungsabschlüssen, im Vergleich zum österreichischen Durchschnitt, 2015	22
Abbildung 9: Anteil der Beschäftigten der RBG mit tertiären und nicht-tertiären Bildungsabschlüssen, 2015	23
Abbildung 10: Altersstruktur der Beschäftigten, 2015	23
Abbildung 11: Anteil der weiblichen Beschäftigten in Köpfen und VZÄ sowie die Frauen-Vollzeitquote pro Bundesland, 2015	24
Abbildung 12: Anteil aller Beschäftigten und Anteil der karenzierten Beschäftigten nach Geschlecht, 2015	25
Abbildung 13: Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, 2013	27
Abbildung 14: Verhältnis der Pro-Kopf-Bruttojahreseinkommen von Führungskräften zu Nicht-Führungskräften, 2015	28
Abbildung 15: Entwicklung der Median-Bruttojahreseinkommen pro VZÄ nach Altersgruppen, 2015	29
Abbildung 16: Ausgaben zur Gesundheitsförderung durch die RBG und die öffentliche Hand, 2015	31
Abbildung 17: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2015	32
Abbildung 18: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, nach Geschlecht, 2015	33

Literaturverzeichnis

Bundesministerium für Gesundheit (2016), „Öffentliche Ausgaben für Gesundheitsförderung und Prävention in Österreich 2012“.

Carmichael F., Ercolani M., Kang L., et al. (2009), „Training, education and productivity“, MPRA Paper No. 39889, Munich Personal RrPEc Archive.

FSV (Österreichische Forschungsgesellschaft Straße – Schiene – Verkehr) und BMVIT (Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie) (2010), „Nutzen-Kosten-Untersuchungen im Verkehrswesen RVS 02.01.22“.

Helmenstein, C., Kleissner, A., Maidorn, S., Michael, A., Neumann, G. (2013), „Regionalwirtschaftliche Effekte der Förderung von Humanressourcen im Vergleich zur Förderung von Sachinvestitionen“, Economica Institut für Wirtschaftsforschung.

Umweltbundesamt (2016), „Klimaschutzbericht 2016“.



Dieses Druckwert wurde nach der Richtlinie „Druckerzeugnisse“ des Österreichischen Umweltzeichens bei der Druckerei Bösmüller Print Management GesmbH & Co. KG (UW-Nr. 779) gedruckt.



PEFC-zertifiziert
Dieses Produkt
stammt aus nachhaltig
bewirtschafteten Wäldern
und kontrollierten Quellen.
www.pefc.at



**Raiffeisen
Meine Bank**

