

# HUMANVERMÖGENSBERICHT

DER RAIFFEISENLANDESBANK  
OBERÖSTERREICH AKTIENGESELLSCHAFT SOWIE DER  
RAIFFEISENBANKEN IN OBERÖSTERREICH  
IM JAHR 2015



**Raiffeisen Landesbank  
Oberösterreich**

# INHALT

1	Einleitung	3
2	Humankapitalinvestitionen und deren Beitrag zu Produktivität und Wirtschaftswachstum	3
3	Gute Erreichbarkeit verringert Pendelzeiten und Umweltbelastung	5
4	Attraktiver Arbeitgeber für kluge Köpfe	7
5	Produktivität der Beschäftigten	9
6	Betriebliche Gesundheitsvorsorge	10
7	Abbildungsverzeichnis	13

# 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 Oberösterreich Aktiengesellschaft sowie der Raiffeisenbanken in Oberösterreich zur Humankapitalbasis in Oberösterreich zu erheben und in seiner regionalwirtschaftlichen Bedeutung darzustellen. Dazu wird zunächst in Kapitel 2 der regionalwirtschaftliche Beitrag der Humankapitalinvestitionen für Beschäftigung, 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 Produktivität des vorhandenen Humankapitals genauer betrachtet. Kapitel 5 widmet sich abschließend dem Beitrag zur Qualität des Humanvermögens in Form von Investitionen in die Gesundheitsvorsorge der Beschäftigten.

Grundlage aller Auswertungen bildet eine im Zeitraum Juni bis August 2016 durchgeführte Primärdatenerhebung unter allen Raiffeisenbanken in Oberösterreich und der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft. Insgesamt wurden dabei 100 Prozent der Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft sowie 77 Prozent der Raiffeisenbanken in Oberösterreich abgedeckt, was Rückschlüsse auf die hohe Repräsentativität der Ergebnisse zulässt.

## 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 Oberösterreich Aktiengesellschaft sowie der Raiffeisenbanken in Oberösterreich 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 Prozent<sup>1</sup> resultiert. Jeder Euro, der in betriebliche Aus- und Weiterbildung investiert wird, erhöht die Wertschöpfung um 3,60 Euro.<sup>2</sup> Investitionen in Humankapital wirken sich somit oft stärker auf die Wertschöpfung aus als Investitionen in das Sachkapital.<sup>3</sup>

---

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

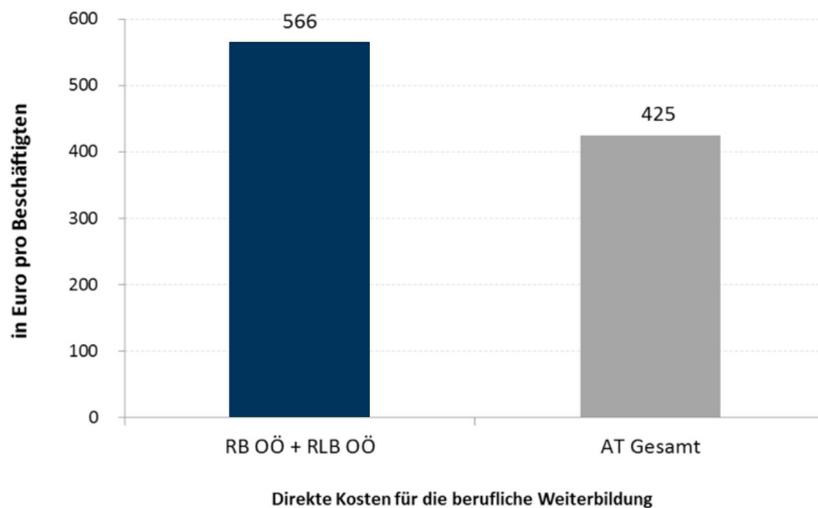
2 Siehe Helmenstein et al. (2013), S. 52.

3 Ebenda, S. 4.

In Summe wurden im Jahr 2015 für alle Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft sowie der Raiffeisenbanken in Oberösterreich rund 2,7 Millionen Euro für Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ausgegeben. Die durchschnittlichen Ausgaben pro Beschäftigten lagen bei 566 Euro. Dieser Wert liegt rund 33 Prozent über den in Österreich aufgewendeten beruflichen Weiterbildungskosten von durchschnittlich 425 Euro (Abbildung 1).<sup>4</sup>

Da die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und die Raiffeisenbanken in Oberösterreich betriebliche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in überdurchschnittlichem Ausmaß durchführen, ist ihr Beitrag zum oberösterreichischen Produktivitäts- und Wirtschaftswachstum als überdurchschnittlich hoch einzustufen.

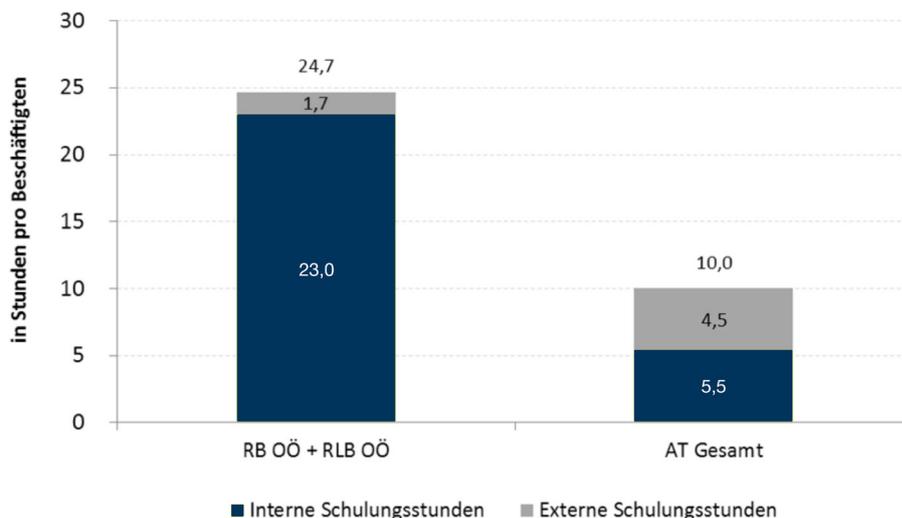
**Abbildung 1: Ausgaben für berufliche Weiterbildung pro Beschäftigten, 2015**



Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, 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 Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich sogar 147 Prozent über dem österreichischen Durchschnitt: Beschäftigte der RLB und RB Oberösterreich absolvierten im Jahr 2015 Schulungen im Ausmaß von durchschnittlich 24,7 Stunden pro Kopf. Im gesamtwirtschaftlichen Durchschnitt waren es nur 10 Stunden (Abbildung 2).

**Abbildung 2: Berufliche Weiterbildung in Stunden pro Beschäftigten, 2015**



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

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

<sup>4</sup> 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.

Die Weiterbildungsstunden der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich zeichnen sich dadurch aus, dass mehr als 90 Prozent der Weiterbildungsstunden intern abgedeckt werden können. Damit werden deutlich mehr Schulungsstunden intern abgedeckt als im Österreichdurchschnitt über alle Branchen, wo der Anteil nur knapp unter 50 Prozent liegt.

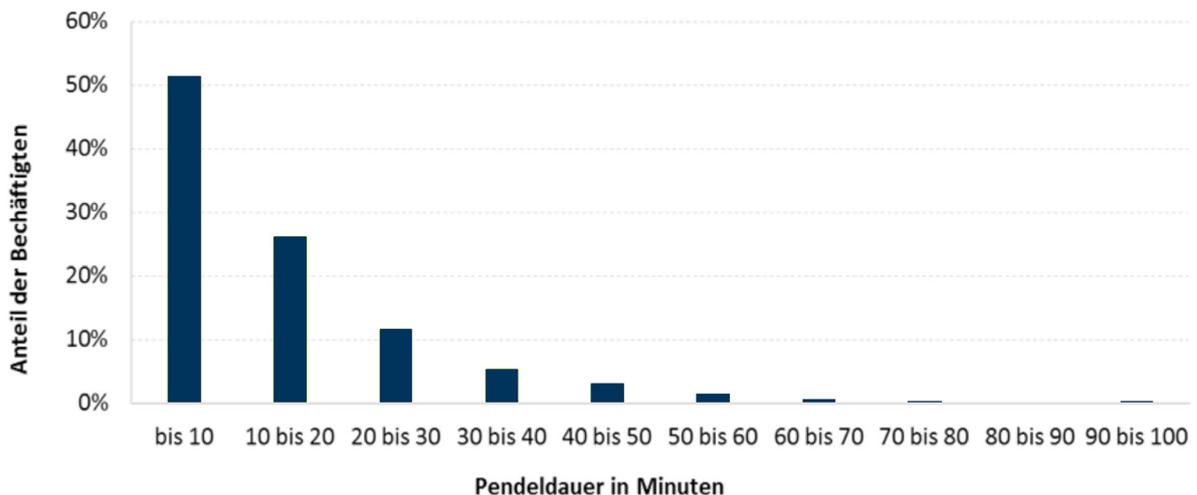
### 3 Gute Erreichbarkeit verringert Pendelzeiten und Umweltbelastung

Eine flächendeckende Präsenz zählt zu den wesentlichen Merkmalen von Raiffeisen und das spiegelt sich auch in Zahlen wider: In rund 351 der in Summe 442 politischen Gemeinden Oberösterreichs befindet sich mindestens eine Raiffeisen Bankstelle. Dies führt zur Fragestellung: Wie weit muss man fahren, um von einem beliebigen Ort innerhalb Oberösterreichs zu einem Raiffeisen-Standort zu gelangen?

Von 437 Gemeinden Oberösterreichs, dies entspricht einem Anteil von 98,87 Prozent aller Gemeinden, kann man mit dem PKW innerhalb von zehn Minuten eine Raiffeisen Bankstelle erreichen. Für 99,65 Prozent der Bevölkerung Oberösterreichs 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 Oberösterreich die Pendeldauer in Minuten berechnet (Abbildung 3).

**Abbildung 3: Verteilung der Pendeldauer der Beschäftigten in OÖ in Autominuten, 2015**



Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, Berechnung Economica.

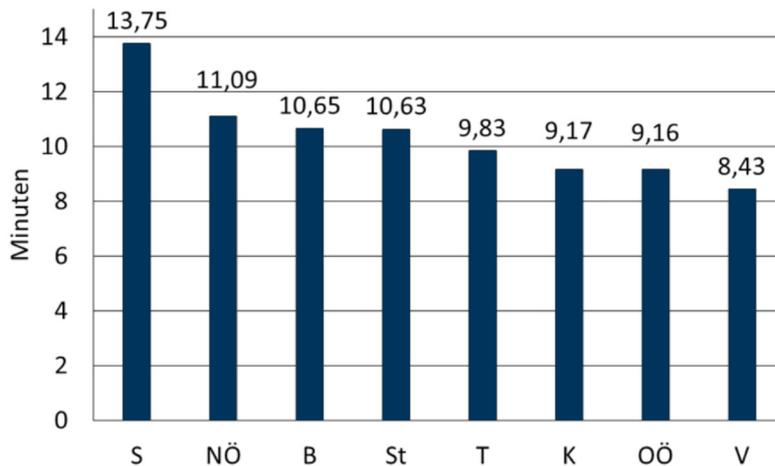
Anmerkung: In die Berechnungen gehen Daten von 268 Bankstellen (Filialen) ein.

In Abbildung 3 wird die Anzahl der Beschäftigten mit einer bestimmten Pendeldauer in Minuten dargestellt. Auffällig ist, dass die mit Abstand größte Gruppe (51 Prozent) jene ist, welche weniger als zehn Minuten zur Arbeit pendelt. Erhöht man die Pendeldauer auf 20 Minuten, so erfasst man bereits 78 Prozent, bei einer Pendeldauer von 30 Minuten 89 Prozent aller Beschäftigten. Mit einem Anteil von einem Prozent zählen Beschäftigte, die mehr als eine Stunde Pendeldauer je Richtung in Kauf nehmen müssen, zur Ausnahme.

Weiterführende Berechnungen mittels eines Gravitationsmodells zeigen, dass Beschäftigte der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich wesentlich näher bei ihren Arbeitsorten wohnen als Beschäftigte anderer Branchen.

Im Bundesländervergleich (ohne Wien<sup>5</sup>) zeigt sich, dass man in Oberösterreich mit 9,16 Minuten die zweitkürzeste 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.

Durch das dichte Netz an Banken und die gute Allokation zwischen Wohn- und Arbeitsort hat der Großteil der Beschäftigten der RLB OÖ und RB OÖ einen deutlich kürzeren Weg in die Arbeit als der oder die durchschnittliche Erwerbstätige in Österreich. Während Beschäftigte der RLB OÖ und RB OÖ im Mittel 9,16 Minuten von zuhause in die Arbeit benötigen, sind es im Durchschnitt über alle Erwerbstätigen in Oberösterreich 18,4 Minuten. Dies entspricht einer Ersparnis von rund 18,4 Minuten Wegzeit pro Arbeitstag. Bei 220 Arbeitstagen pro Jahr sind dies 68 vermiedene Pendler-Stunden pro Beschäftigten und Jahr bzw. 320.000 Stunden für die Beschäftigten der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich.

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.<sup>6</sup> Mit einem durchschnittlichen Zeitkostensatz von neun Euro pro Stunde bewertet, ergibt sich eine jährliche Zeitersparnis in Höhe von 598 Euro pro Beschäftigtem. Über alle Beschäftigten sind es daher mindestens 2,8 Mio. 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 Erwerbsspendlern wird angenommen, dass 61 Prozent der Beschäftigten mit dem Auto in die Arbeit fahren und dass im Durchschnitt mit 60 Stundenkilometern Auto gefahren wird.<sup>7</sup> Unter diesen beiden Annahmen und der bereits berechneten Zeitersparnis ergibt sich, dass die Beschäftigten der RLB OÖ und der RB OÖ rund 4.000 Kilometer weniger mit dem Auto unterwegs sind, als durchschnittliche Erwerbsspendler es täten. Geht man von Treibhausgasemissionen in Höhe von 164,76 Gramm CO<sub>2</sub>-Äquivalent pro Fahrzeugkilometer aus, kommt man auf eine Ersparnis an Treibhausgasemissionen im Umfang von 0,67 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalent jährlich, die durch den relativ kurzen Arbeitsweg der Raiffeisen-Beschäftigten in Oberösterreich ermöglicht wird.<sup>8</sup>

<sup>5</sup> 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.

<sup>6</sup> 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 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.

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Das Umweltbundesamt geht für die gesamte PKW-Flotte von durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-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

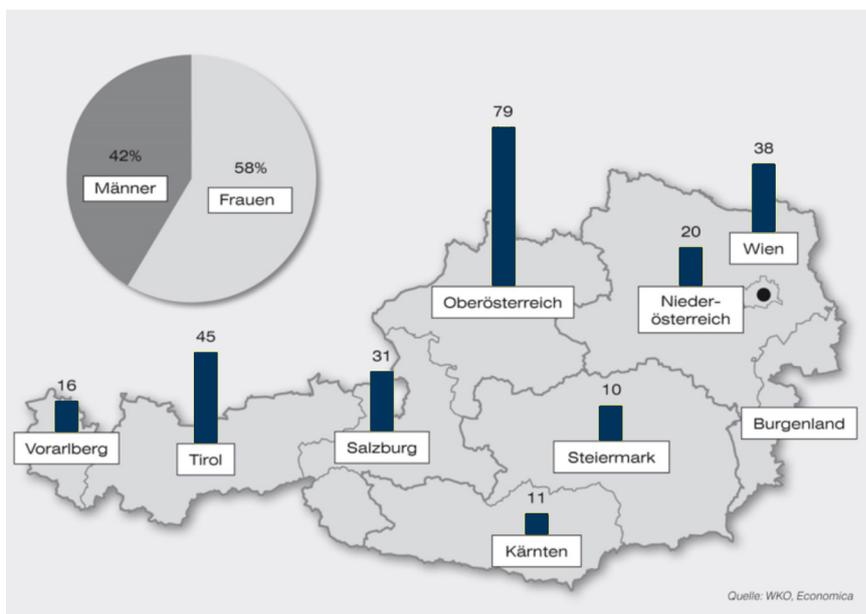
Die Raiffeisen-Bankengruppe punktet bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern nicht alleine durch flächendeckende Präsenz und gute Erreichbarkeit. Gerade für junge Menschen unterschiedlichster Ausbildungsniveaus und Berufsausbildungen bietet Raiffeisen einen attraktiven Arbeitsplatz und gute Perspektiven.

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. Einen besonders hohen Anteil an Lehrlingen bildet man in Oberösterreich aus: Insgesamt 79 Lehrlinge, dies entspricht einem Anteil von knapp 32 Prozent aller RBG-Lehrlinge, sind in Oberösterreich. Das Geschlechterverhältnis ist dabei ausgewogen – der Frauenanteil liegt knapp unter der Hälfte (49 Prozent).

Die RBG bietet aber nicht nur sehr gute Ausbildungsmöglichkeiten, sondern auch entsprechende Berufsperspektiven. So wurden im Jahr 2015 alle Lehrlinge mit positivem Lehrabschluss in den Personalstock der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich übernommen.

Auch bei Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit tertiärem Bildungsabschluss, d.h. Fachhochschul- oder Universitätsabschluss, schneiden die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und die Raiffeisenbanken in Oberösterreich im Oberösterreich-Vergleich überdurchschnittlich ab: 18,4 Prozent weisen einen tertiären Bildungsabschluss auf, in Oberösterreich liegt der Anteil der selbstständig Erwerbstätigen mit tertiärem Bildungsabschluss bei 13,4 Prozent. Dieser hohe Anteil lässt sich vor allem auf die männlichen Beschäftigten zurückführen: Deren Anteil mit tertiärem Bildungsabschluss beträgt nämlich 22,4 Prozent und liegt damit deutlich über jenem der Frauen (14,3 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**

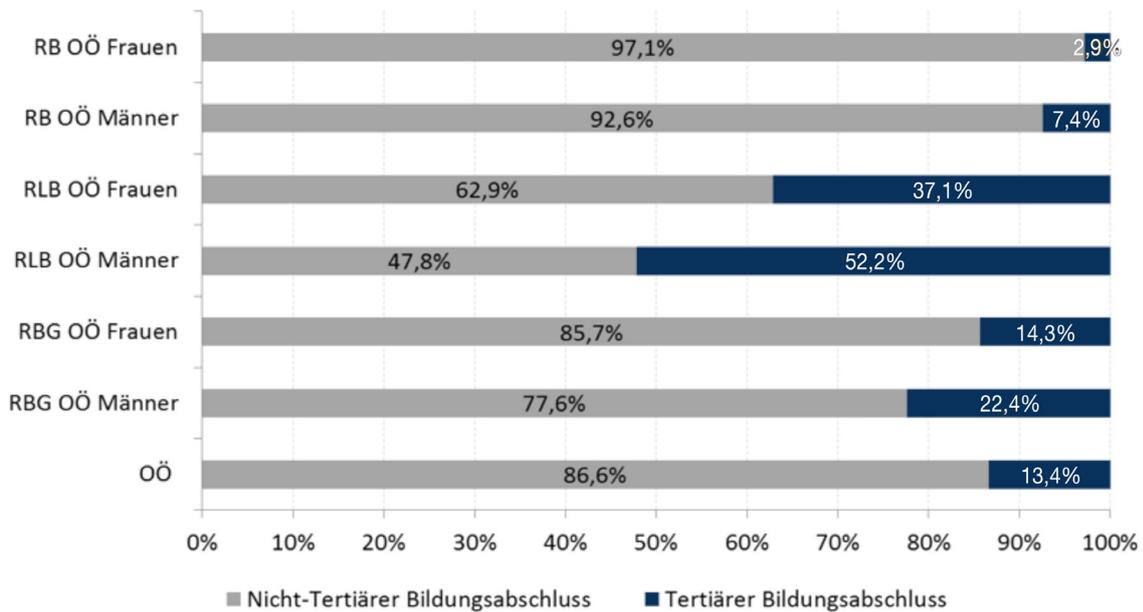


Quelle: WKO, Economica.

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

Vergleicht man die Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft mit den Raiffeisenbanken in Oberösterreich, so zeigen sich deutliche Unterschiede, was den Anteil der Beschäftigten mit tertiärem Bildungsabschluss betrifft. Die RLB OÖ weist mit 52,2 Prozent der männlichen und 37,1 Prozent der weiblichen Beschäftigten die höhere Quote an Akademikern auf. Diese Werte liegen auch deutlich über jenen für die RLB im Österreich-Durchschnitt, wo 27,4 Prozent der Frauen und 40,6 Prozent der Männer über einen tertiären Abschluss verfügen. Bei den Raiffeisenbanken in Oberösterreich liegt der Wert bei 7,4 Prozent der Männer und 2,9 Prozent der Frauen.

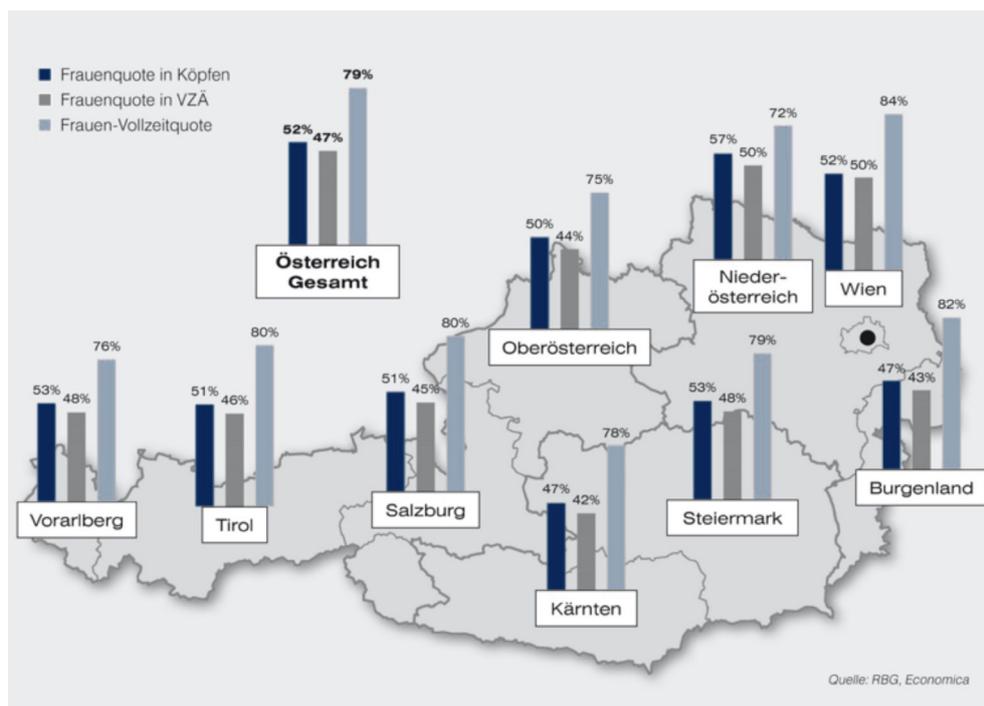
Abbildung 6: Anteil der Beschäftigten der RLB OÖ und RB OÖ mit tertiären Bildungsabschlüssen, 2015



Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, Economica.

Auch eine geschlechtersensitive Analyse der Daten aus der Primärdatenerhebung führt zu interessanten Ergebnissen. Mit einem Anteil von 50 Prozent der MitarbeiterInnen beschäftigen die RLB OÖ und die Raiffeisenbanken OÖ zwar genauso viel Frauen wie Männer, rechnet man deren Arbeitszeiten aber in Vollzeitäquivalent-Arbeitsplätze um, sind es die Männer, die mit einem Anteil von 56 Prozent den größeren Teil verantworten. Dies ist darauf zurückzuführen, dass Frauen mit 75 Prozent eine deutlich geringere Vollzeitquote<sup>9</sup> aufweisen als Männer, wie auch Abbildung 7 zeigt.

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



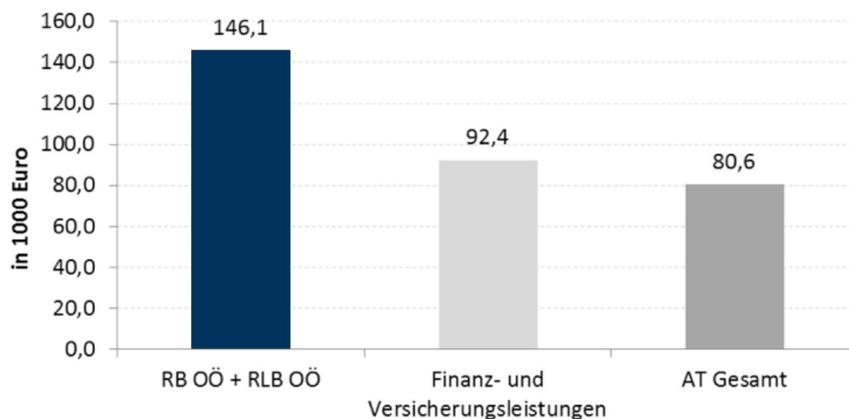
Quelle: Raiffeisen Bankengruppe, Economica.

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

## 5 Produktivität der Beschäftigten

Folgt man den Ergebnissen aus dem Wertschöpfungsbericht 2013, so zeigt sich, dass in der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und in den Raiffeisenbanken in Oberösterreich eine Bruttowertschöpfung von 146.087 Euro pro Beschäftigten erwirtschaftet wird. 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 RLB OÖ und der Raiffeisenbanken Oberösterreich.

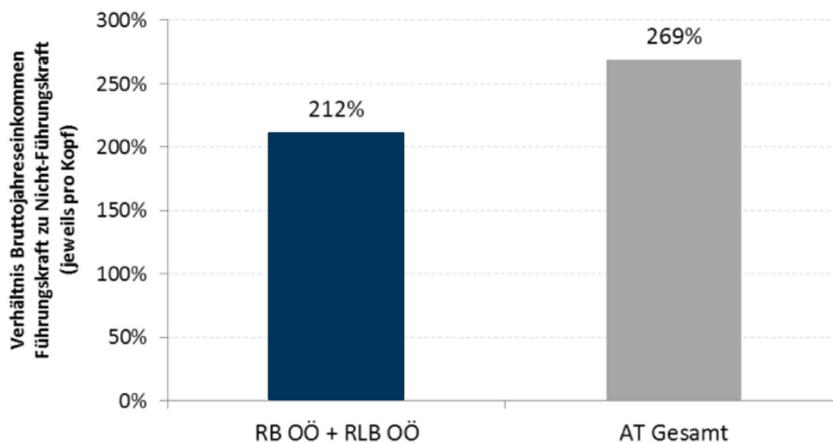
Abbildung 8: Bruttowertschöpfung pro Beschäftigten, 2013



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

Betrachtet man die Bruttojahreseinkommen pro Kopf von Führungs- und Nichtführungskräften, erkennt man, dass Führungskräfte der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und der Raiffeisenbanken in Oberösterreich durchschnittlich knapp mehr als das Doppelte (+112 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.<sup>10</sup>

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



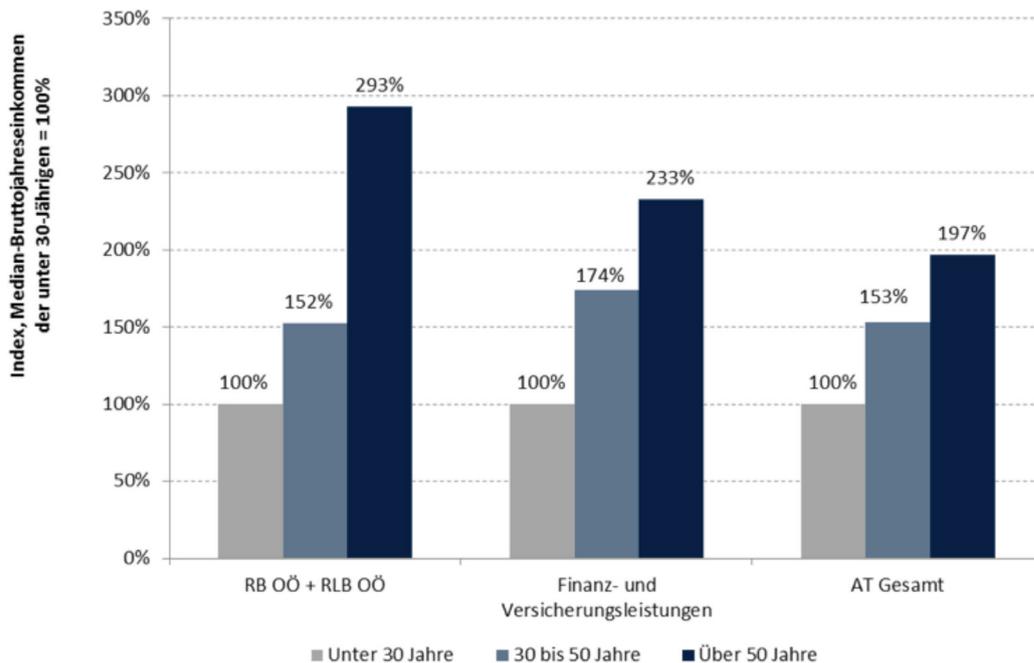
Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, Economica, Statistik Austria 2013 (die hier verwendeten Daten der Statistik Austria beziehen sich auf Angestellte ohne Lehrlinge).

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.

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

Diese Zahlen belegen, dass das Median-Bruttojahresgehalt<sup>11</sup> von 30- bis 50-Jährigen (gemessen in Vollzeitäquivalenten) bereits 1,5-mal höher liegt als das von unter 30-Jährigen. Das Durchschnittsgehalt von über 50-Jährigen liegt 2,9-mal höher als jenes der unter 30-Jährigen. Damit liegen die RLB OÖ und die Raiffeisenbanken OÖ, 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.

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



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

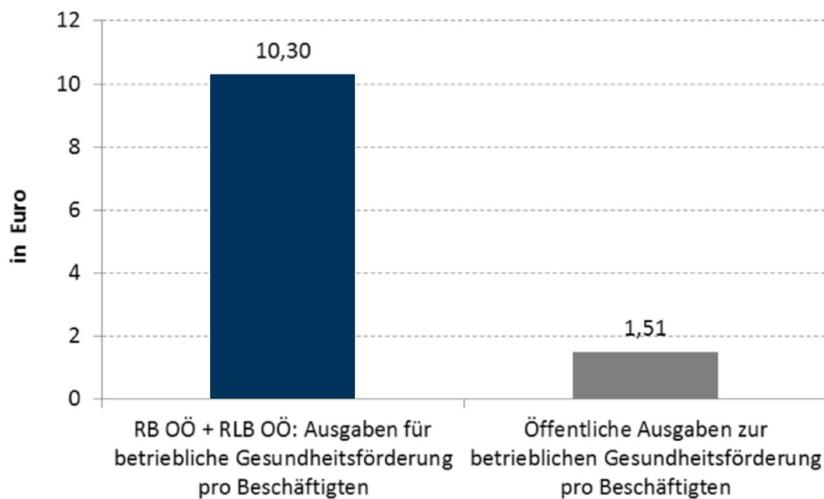
## 6 Betriebliche Gesundheitsvorsorge

Prävention rechnet sich – und dessen ist man sich auch bei der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich Aktiengesellschaft und bei den Raiffeisenbanken in Oberösterreich bewusst. Nachdem betriebliche Gesundheitsförderung kein Thema der öffentlichen Hand ist (im Jahr 2012 wendete der Staat gerade einmal 1,51 Euro pro Beschäftigten auf<sup>12</sup>) und in der Verantwortung der Unternehmen liegt, wurden seitens der RLB OÖ und der RB OÖ im Jahr 2015 Pro-Kopf-Ausgaben von durchschnittlich 10,30 Euro getätigt. Aufsummiert über alle Beschäftigten wendeten die RLB OÖ und die RB OÖ im Jahr 2015 somit 48.664,28 Euro für die betriebliche Gesundheitsförderung auf.

<sup>11</sup> 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.

<sup>12</sup> 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.

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

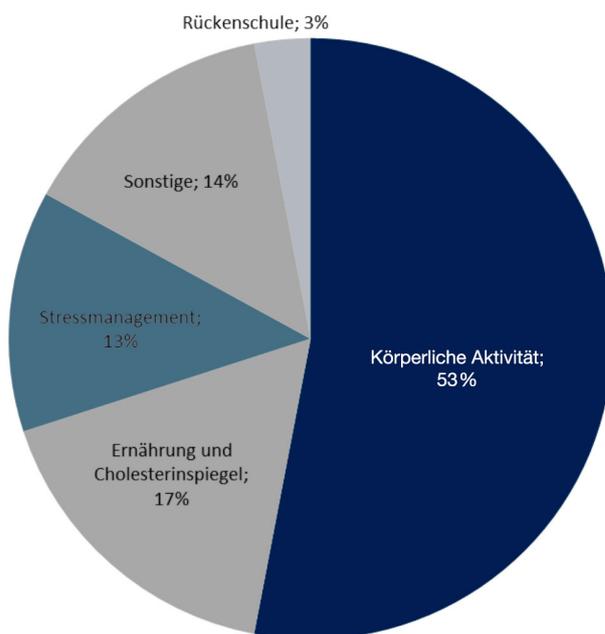


Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, Bundesministerium für Gesundheit, Economica.

Anmerkung: Der Wert für die RLB OÖ und RB OÖ 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.

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 rund die Hälfte der Maßnahmen (53 Prozent) auf körperliche Aktivitäten (Abbildung 12), mit einem Anteil von 17 Prozent der Maßnahmen nehmen aber auch die Ernährung und der Cholesterinspiegel einen beachtlichen Teil ein. Andere wichtige Komponenten der Gesundheitsvorsorgemaßnahmen adressieren Stressmanagement (13 Prozent) und die Rückenschule (3 Prozent). Darüber hinaus gibt es eine Reihe weiterer Maßnahmen (als sonstige Maßnahmen zusammengefasst), wie etwa Impfaktionen, Sehtests und Augentraining, Vorsorgeuntersuchungen und Beratung für ergonomisch richtige Arbeitsplätze.

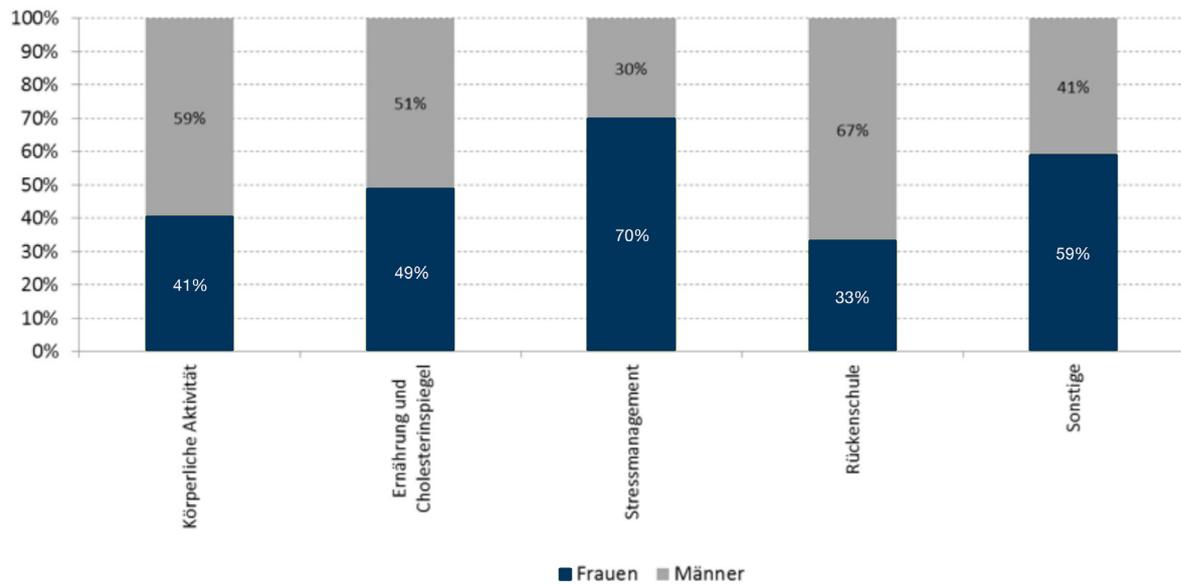
Abbildung 12: Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, 2015



Quelle: RLB OÖ, RB OÖ, Economica.

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 OÖ, RB OÖ, Economica.

## 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 OÖ 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 OÖ und RB OÖ 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 OÖ und RB OÖ 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., Schultes-Dash, K.

### Titel:

Humanvermögensbericht der Raiffeisenlandesbank Oberösterreich  
Aktiengesellschaft sowie der Raiffeisenbanken in Oberösterreich 2015

© 2016 Economica  
Institut für Wirtschaftsforschung  
Institute of Economic Research  
Liniengasse 50-52  
A-1060 Wien  
[www.economica.at](http://www.economica.at)

Europaplatz 1a, 4020 Linz  
Tel. +43 (0) 732/6596-0  
E-Mail: [sponsoring@rlbooe.at](mailto:sponsoring@rlbooe.at)  
[www.rlbooe.at](http://www.rlbooe.at)



**Raiffeisen Landesbank  
Oberösterreich**