

Betriebliche Weiterbildung und Löhne in österreichischen Unternehmen

Untersuchung im Auftrag der Arbeiterkammer Wien

PRESSEUNTERLAGEN

René Böheim* und Florian Wakolbinger**

Institut für Volkswirtschaftslehre
Johannes Kepler Universität Linz
März 2009

* René Böheim ist Universitätsassistent am Institut für Volkswirtschaftslehre der JKU, Research Fellow des Institutes für die Zukunft der Arbeit (IZA), Bonn, und Konsulent am Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung.

** Florian Wakolbinger ist selbständiger Volkswirt und Partner bei 3E – www.drei-e.at

Fragestellungen der Studie

1. Wie wirkt sich betriebliche Weiterbildung auf die Löhne in österreichischen Unternehmen aus? (Führt betriebliche Weiterbildung zu höheren Löhnen?)

Hintergrund: Böheim und Schneeweis (2008) haben mit Daten der Leistungs- und Strukturerhebungen (LSE) und Daten des Continuing Vocational Training Survey (CVTS) (Statistik Austria) gezeigt, dass in Österreich ein positiver Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Produktivität besteht und auch erste Hinweise dafür gefunden, dass betriebliche Weiterbildung und Lohnhöhe positiv zusammenhängen. Die vorliegende Studie untersucht den Zusammenhang von betrieblicher Weiterbildung und Löhnen mit anderen, dafür besser geeigneten Daten.

2. Führt betriebliche Weiterbildung zu einer Vergrößerung der Lohnunterschiede in den Unternehmen? (Profitieren nur die Besserverdienenden von betrieblicher Weiterbildung?)

Hintergrund: Die Daten des CVTS 2005 (Statistik Austria) zeigen, dass die Teilnahme an betrieblicher Weiterbildung zum Beispiel stark nach Geschlecht differenziert ist, so nahmen rund 35% der Männer in Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten an betrieblichen Weiterbildungen teil, es waren aber nur rund 30% aller Frauen. Wenn betriebliche Weiterbildung zu höheren Löhnen führt und tendenziell diejenigen eher an Weiterbildungskursen teilnehmen, die höhere Löhne verdienen, dann liegt die Vermutung nahe, dass betriebliche Weiterbildung zu größeren Lohnunterschieden in den Unternehmen führt. Die vorliegende Studie untersucht diese Hypothese.

Ergebnisse der Studie

- Es wurden rund €230 (€112) pro Beschäftigter/Beschäftigtem im Jahr 2000 (2004) für betriebliche Weiterbildung ausgegeben. Die Ausgaben für betriebliche Weiterbildung liegen im europäischen Vergleich unter dem Durchschnitt. Internationale Studien (z.B., Bassanini, Booth, Brunello, De Paola, Leuven, 2005) berechnen, dass in Österreich im Jahr 1999 rund 1,3% der gesamten Lohnkosten für betriebliche Weiterbildung ausgegeben wurden, während es in den EU15 rund 2,3% waren. In den der Studie zugrunde liegenden Daten ist der Anteil deutlich geringer (0,63% für 2000/02, 0,54% für 2004/06).
- In Unternehmen, die €1.000 pro Beschäftigte/n im Jahr für betriebliche Weiterbildung ausgaben, wurden im Durchschnitt rund fünf bis sieben Prozent höhere Bruttostundenlöhne gezahlt als in Unternehmen, die das nicht machten.
- Beschäftigte in Unternehmen, die den durchschnittlichen Betrag für betriebliche Weiterbildung aufwendeten, verdienten rund ein Prozent mehr als Beschäftigte, die in Betrieben arbeiteten, die keine Aufwendungen für betriebliche Weiterbildung tätigten.
- Die Längsschnittanalysen deuten auf einen stärkeren Zusammenhang zwischen betrieblicher Weiterbildung und Lohnniveau hin. Dieser stärkere Zusammenhang ist plausibel, da produktivere Firmen auch wettbewerbsfähiger sind und damit auch eher als weniger produktivere Firmen überleben—Böheim und Schneeweis (2008) zeigten, dass Firmen, die in betriebliche Weiterbildung investieren, produktiver sind. Es handelt sich hier um einen kausalen Zusammenhang, d.h., vermehrte betriebliche Weiterbildung führt zu besserer Qualifizierung, die sich auch in höheren Löhnen niederschlägt.
- Es werden keine Hinweise dafür gefunden, dass eine Erhöhung der Ausgaben für betriebliche Weiterbildung die Lohnunterschiede in den Unternehmen vergrößern.
- Tendenziell dürfte betriebliche Weiterbildung zu einer *Verringerung* des Lohnunterschiedes führen, dieses Ergebnis ist jedoch auf Grund der geringen Fallzahl statistisch nicht ausreichend abgesichert. Eine Verringerung des Lohnunterschiedes kann—selbst wenn Besserverdienende häufiger als Niedrigverdienende an Weiterbildungen teilnehmen—durch unterschiedliche Renditen der Weiterbildung verursacht werden. Wenn nämlich die betriebliche Weiterbildung bei Niedrigverdienenden höhere Produktivitätszuwächse, und damit Lohnzuwächse, als bei Besserverdienenden generiert, reduzieren sich die innerbetrieblichen Lohnunterschiede.

- Sonstige Ergebnisse:
 - Frauen verdienen zwischen 10% und 15% weniger als Männer, wenn Unterschiede in der Ausbildung, beruflicher Erfahrung, Alter, Struktur des Unternehmens und weitere beobachtbare Merkmale berücksichtigt werden.
NB: Üblicherweise werden in Österreich Einkommensunterschiede zwischen Männern und Frauen von rund 20% bis 25% gefunden, diese beruhen in der Regel auf Vergleiche des Medianeinkommens, d.h., ohne Berücksichtigung der unterschiedlichen Merkmale. Böheim, Hofer und Zulehner (2007) berichten in einer ähnlichen Untersuchung, basierend auf Daten des Mikrozensus 1997, dass Frauen 17% weniger als Männer verdienen.
 - Je höher der Anteil von Frauen unter den Beschäftigten ist, umso geringer sind die Löhne.
 - Je größer das Unternehmen ist, umso höhere Löhne werden bezahlt.
 - Beschäftigte mit besserer formaler Bildung bekommen im Schnitt höhere Löhne als solche mit geringer Bildung.
 - Beschäftigte mit langer Betriebszugehörigkeit verdienen mehr als solche mit kurzer Betriebszugehörigkeit.

Methoden der Studie

- Mit Daten der **Arbeitskostenerhebungen 2000 und 2004** (AKoE) und den **Verdienststrukturerhebungen 2002 und 2006** (VeStE) werden multivariate *Querschnitts-* und *Längsschnittanalysen* durchgeführt. Die Daten sind auf Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten der produzierenden und dienstleistenden Bereiche (ÖNACE 2003 C-K, M-O) beschränkt. Die AKoE geben Auskunft über die Höhe und die Zusammensetzung der Arbeitskosten, informieren aber auch über die geleisteten und bezahlten Arbeitsstunden. Die VeStE liefern Informationen über die Struktur und Verteilung der Verdienste, wie etwa individuelle Bruttojahresverdienste und jährliche Sonderzahlungen, Zuschläge für Nacht-, Schicht-, und Feiertagsarbeit.
- Durch Verknüpfung der Datensätze entstehen Stichproben, die Merkmale der Beschäftigten und auch Unternehmensmerkmale beinhalten. Damit können Löhne nicht nur mit persönlichen Merkmalen (wie z.B. Ausbildung oder Erfahrung), sondern auch mit Merkmalen des Unternehmens (wie z.B. Intensität der betrieblichen Weiterbildung oder Altersstruktur der Beschäftigten) erklärt werden.
- Anzahl der Beobachtungen:
 - Verknüpfung von 2002 und 2000: 27.373 Beschäftigte in 1.784 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten
 - Verknüpfung von 2006 und 2004: 75.562 Beschäftigte in 2.962 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten
 - Auswahl der Unternehmen, die sowohl 2000/02 und 2004/06 erhoben wurden: 594 Unternehmen mit mehr als 10 Beschäftigten
- Vorteil dieser erstmals verknüpften Daten:
 - keine gegenläufige Kausalität, da zwei Jahre zwischen Investition und Lohnniveau verstreichen
 - Beobachtung der Unternehmen im Zeitablauf (Längsschnitt) und damit die Möglichkeit der Untersuchung von Veränderungen

Referenzen

Bassanini, Andrea, Booth, Alison L., Brunello, Giorgio, De Paola, Maria and Edwin Leuven

(2005), Workplace Training in Europe. IZA Discussion Paper No. 1640. Available at

SSRN: <http://ssrn.com/abstract=756405>

Böheim, René und Nicole Schneeweis (2008), „Betriebliche Weiterbildung und Produktivität

in österreichischen Betrieben“, *Wirtschaft und Gesellschaft*, Vol. 34, Nummer 1, Sei-

te(n) 57-81.

Böheim, René, Helmut Hofer und Christine Zulehner (2007), „Wage differences between

Austrian men and women: *semper idem?*“, *Empirica*, Vol. 34, Nummer 3, Seite(n)

213—29.

Statistik Austria:

- Arbeitskostenerhebung:

http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/arbeitskosten/arbeitskostenerhebung/index.html

- Europäischen Erhebung über berufliche Bildung (CVTS3):

[http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_w
eiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/erwachsenenbildung_weiterbildung_lebenslanges_lernen/betriebliche_weiterbildung/index.html)

- Leistungs- und Strukturhebung (ab 2002: Leistungs- und Strukturstatistik):

http://www.statistik.at/web_de/dokumentationen/HandelDienstleistungen/index.html

- Verdienststrukturhebung:

[http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/-
verdienststruktur/dokumentationen.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/soziales/personen-einkommen/-verdienststruktur/dokumentationen.html)