

# INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	VI
TABELLENVERZEICHNIS.....	VIII
<b>EINLEITUNG.....</b>	<b>1</b>
<b>1 DIE ÜBUNGSFIRMA - EIN MODELL PRAXISORIENTIERTER KAUFMÄNNISCHER AUSBILDUNG.....</b>	<b>4</b>
<b>1.1 EIN KURZER ÜBERBLICK ÜBER DIE GESCHICHTE DER ÜBUNGSFIRMEN .....</b>	<b>5</b>
1.1.1 ERSTE PHASE: KONTORÜBUNGEN BIS ZUM ENDE DES 18. JAHRHUNDERTS .....	5
1.1.2 ZWEITE PHASE: DAS ÜBUNGSOMPTOIR IM 19. JAHRHUNDERT .....	6
1.1.3 DRITTE PHASE: DAS ÜBUNGS-(MUSTER-)KONTOR UM DIE JAHRHUNDERT- WENDE.....	7
1.1.4 VIERTE PHASE: DER ÜBUNGSBÜROGEDANKE NACH 1945 .....	8
<b>1.2 DIE EINFÜHRUNG DER ÜBUNGSFIRMEN IN ÖSTERREICHS KAUFMÄNNISCHEM SCHULWESEN DURCH DIE LEHRPLÄNE VON 1994.....</b>	<b>10</b>
1.2.1 DIE MAßNAHMEN DER LEHRPLANREFORM 1994 .....	10
1.2.2 DIE LEITIDEEN DER LEHRPLANREFORM 1994.....	12
1.2.2.1 Verbesserung der Handlungskompetenz.....	12
1.2.2.2 Verbesserung der praktischen Ausbildung.....	13
1.2.3 DIE ZIELE DES LEHRPLANS.....	14
1.2.3.1 Bildungs- und Lehraufgaben des Unterrichtsgegenstandes BWÜP.....	14
1.2.3.2 Allgemeines Bildungsziel.....	16
1.2.3.3 Didaktische Grundsätze .....	17
<b>1.3 DAS KONZEPT DER ÜBUNGSFIRMA .....</b>	<b>17</b>
1.3.1 ABGRENZUNG DER ÜBUNGSFIRMA GEGENÜBER LERNBÜRO UND JUNIORENFIRMA.....	17
1.3.2 DIE RAHMENBEDINGUNGEN DER ÜBUNGSFIRMENARBEIT .....	21
1.3.2.1 Das Betriebswirtschaftliche Zentrum.....	21

1.3.2.2	Unterstützung durch ACT.....	21
1.3.2.3	Partnerfirmen und Sponsoren.....	22
1.3.2.4	Geschäftspartner.....	23
1.3.3	MÖGLICHKEITEN UND GEFAHREN DER ÜBUNGSFIRMENARBEIT.....	23
<b>2</b>	<b>METHODISCHES DESIGN .....</b>	<b>25</b>
<b>2.1</b>	<b>DIE BEIDEN UNTERSUCHUNGSINSTRUMENTE IM ZEITVERGLEICH.....</b>	<b>25</b>
<b>2.2</b>	<b>DIE VERWENDETEN STATISTISCHEN AUSWERTUNGSVERFAHREN.....</b>	<b>26</b>
<b>2.3</b>	<b>STATISTISCHE KENNWERTE .....</b>	<b>28</b>
<b>3</b>	<b>ÜBUNGSFIRMEN-FRAGEBOGEN.....</b>	<b>29</b>
<b>3.1</b>	<b>ALLGEMEINES ZUR ÜBUNGSFIRMA .....</b>	<b>31</b>
3.1.1	VERTEILUNG NACH BUNDESLÄNDERN .....	31
3.1.2	BRANCHENZUGEHÖRIGKEIT .....	33
3.1.3	DAUER DES BESTEHENS .....	35
3.1.4	GESELLSCHAFTSFORM .....	37
3.1.5	STAMMKAPITAL.....	38
3.1.6	ANZAHL DER SCHÜLER UND LEHRER PRO ÜBUNGSFIRMA .....	40
3.1.7	SCHULTYP .....	44
3.1.8	PARTNERFIRMA .....	46
<b>3.2</b>	<b>ÜBER DIE ARBEIT DER ÜBUNGSFIRMA .....</b>	<b>49</b>
3.2.1	DIE EINZELNEN ABTEILUNGEN UND IHRE BESETZUNG.....	49
3.2.2	FORMALISIERTE AUßENKONTAKTE.....	54
3.2.2.1	ACT-Firmenbuch.....	54
3.2.2.2	ACT-Finanzamt .....	54
3.2.2.3	ACT-Gebietskrankenkasse.....	54
3.2.3	ARBEITSZEIT DER ÜBUNGSFIRMEN .....	57
3.2.3.1	Wochentag der Üfa-Arbeit.....	57
3.2.3.2	Anzahl der Schulstunden.....	58
<b>3.3</b>	<b>DATEN ZUR „GESCHÄFTSTÄTIGKEIT“ DER ÜBUNGSFIRMA .....</b>	<b>60</b>
3.3.1	DER UMSATZ SEIT SCHULBEGINN .....	61

3.3.2	DAS SORTIMENT.....	64
3.3.3	DIE GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN .....	66
3.3.3.1	Anzahl der Kunden.....	66
3.3.3.2	Anzahl der in- und ausländischen Lieferanten.....	68
3.3.3.3	Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Ländern.....	70
3.3.4	MARKETINGMAßNAHMEN.....	71
3.3.5	(FIKTIVE) PERSONALKOSTEN PRO MONAT.....	73
3.3.6	DIE GEHÄLTER .....	75
3.3.6.1	Gehaltsverrechnung.....	75
3.3.6.2	Verwendung der Gehälter.....	77
3.3.7	DIE FIRMENKONTEN.....	79
3.3.7.1	Anzahl der Firmenkonten.....	80
3.3.7.2	Gesamtbestand der Firmenkonten.....	81
3.3.8	GEWINNERMITTLUNG UND HÖHE DES GEWINNS .....	82
3.3.9	BILANZERSTELLUNG.....	85
3.3.10	EDV-EINSATZ IM RECHNUNGSWESEN.....	86
3.3.10.1	Buchhaltung.....	86
3.3.10.2	Personalverrechnung.....	87
3.3.10.3	Zahlungsverkehr mittels „electronic-banking“ .....	90
<b>3.4</b>	<b>DAS BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE ZENTRUM.....</b>	<b>91</b>
3.4.1	DIE GRÖßE DES BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHEN ZENTRUMS.....	92
3.4.2	DIE TECHNISCHE AUSSTATTUNG DES BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHEN ZENTRUMS.....	92
3.4.2.1	Telefon, Fax, Kopierer und Internet .....	92
3.4.2.1.1	Internetzugang und Internetnutzung .....	94
3.4.2.1.2	Homepage .....	95
3.4.2.2	PCs und Drucker.....	96
<b>4</b>	<b>LEHRER-FRAGEBOGEN .....</b>	<b>98</b>
<b>4.1</b>	<b>ERHEBUNGSINSTRUMENT UND VORGEHENSWEISE.....</b>	<b>98</b>
4.1.1	DAS UNTERSUCHUNGSINSTRUMENT: LEHRER-FRAGEBOGEN.....	98
4.1.2	DIE ADRESSATEN .....	98

4.1.3	DIE FÜNF ZUGRUNDELIEGENDEN THESEN UND DEREN ÜBERPRÜFUNG.....	98
4.1.4	ERGÄNZENDE FRAGENBEREICHE.....	102
<b>4.2</b>	<b>DIE TEILNEHMENDEN LEHRER (N=205).....</b>	<b>103</b>
<b>4.3</b>	<b>ÜBERPRÜFUNG DER THESEN.....</b>	<b>106</b>
4.3.1	THESE 1: INTERESSE UND MOTIVATION.....	106
4.3.2	THESE 2: ZUGLEICH ERNÜCHTERUNG, ERMÜDUNG, NICHTS MEHR „SO BESONDERES“ .....	113
4.3.3	THESE 3: BEHARRLICHKEIT - POSITIVER AUSBLICK .....	121
4.3.4	THESE 4: POSITIVE SCHÜLEREINSCHÄTZUNG.....	127
4.3.5	THESE 5: VERÄNDERTES ROLLENVERSTÄNDNIS .....	131
4.3.6	EXKURS 1: FREUDE UND ZUFRIEDENHEIT .....	137
4.3.7	EXKURS 2: ÄRGER UND UNBEHAGEN .....	139
<b>4.4</b>	<b>ERGÄNZENDE ANALYSE DER IST-SITUATION.....</b>	<b>143</b>
4.4.1	DIE UNTERRICHTS- (= SCHUL)SITUATION .....	143
4.4.1.1	Die Anzahl der Übungsfirmen.....	144
4.4.1.2	Der Schultyp .....	145
4.4.1.3	Klassenteilung.....	146
4.4.1.4	Übungsfirmen-Arbeitszeit.....	147
4.4.1.5	Fächerübergreifender Unterricht.....	148
4.4.1.6	Akzeptanz der Übungsfirmen / Zusammenarbeit .....	149
4.4.2	DIE FIRMENARBEITSSITUATION - IST-ZUSTAND .....	152
4.4.2.1	Schülerzahl in der Übungsfirma .....	152
4.4.2.2	Bewerbung und Zuteilung des Arbeitsplatzes in der Üfa .....	153
4.4.2.3	„Job-Rotation“ .....	154
4.4.2.4	Abteilungsleiter.....	155
4.4.2.5	Mitglied bzw. Assistent der Geschäftsleitung .....	155
4.4.3	DIE LEHRERARBEITSSITUATION.....	157
4.4.3.1	Anzahl der Üfas pro Lehrer .....	157
4.4.3.2	Teamentaching versus Alleinunterricht .....	158
4.4.3.3	Unterricht auch in anderen Fächern.....	159
4.4.3.4	Schulungstage .....	159

4.4.3.5	Üfa-Unterricht auch im nächsten Jahr .....	159
4.4.3.6	Arbeit in der Geschäftsleitung.....	160
4.4.3.7	Vorteile einer Wirtschaftspraxis für den Üfa-Unterricht.....	160
4.4.4	VERGLEICH VON IST- UND IDEAL-/WUNSCHZUSTAND DER ÜBUNGSFIRMA.....	161
4.4.4.1	Optimale Schüleranzahl.....	161
4.4.4.2	Für und wider Teamteaching.....	162
4.4.4.3	Vorteilhaftigkeit von gleichzeitigem Unterricht in anderen Gegenständen.	163
4.4.4.4	Optimale Anzahl von „job rotation“ .....	163
<b>5 SCHLUSSBETRACHTUNG .....</b>		<b>165</b>
<b>LITERATURVERZEICHNIS.....</b>		<b>173</b>

ANHANG 1: Übungsfirmen-Fragebogen

ANHANG 2: Lehrer-Fragebogen

ANHANG 3: Ausgewählte Ergebnisse aus beiden Fragebögen

## ABBILDUNGSVERZEICHNIS

ABBILDUNG 1:	VERGLEICH DER ÜBUNGSFIRMA MIT JUNIORENFIRMA UND LERNBÜRO .....	20
ABBILDUNG 2:	WIE LANGE EXISTIEREN DIE ÜBUNGSFIRMEN BEREITS? .....	36
ABBILDUNG 3:	HÖHE DES STAMMKAPITALS DER ÜBUNGSFIRMEN .....	39
ABBILDUNG 4:	DAS STAMMKAPITAL DER ÜBUNGSFIRMEN 1995, 1997 UND 1999 .....	40
ABBILDUNG 5:	ANZAHL DER SCHÜLER PRO ÜBUNGSFIRMA .....	41
ABBILDUNG 6:	EINZEL- UND TEAMTEACHING IM DREI-JAHRES-VERGLEICH.....	43
ABBILDUNG 7:	VERTEILUNG DER ÜBUNGSFIRMEN NACH SCHULTYPEN .....	45
ABBILDUNG 8:	IST EINE PARTNERFIRMA VORHANDEN?.....	47
ABBILDUNG 9:	WOMIT IST IHNEN IHRE PARTNERFIRMA BEHILFLICH? .....	48
ABBILDUNG 10:	DIE ZEHN AM HÄUFIGSTEN GENANNTEN ORGANISATIONSEINHEITEN .....	51
ABBILDUNG 11:	WIE VIELE MITARBEITER SIND BEI DER ACT-GKK ANGEMELDET?.....	56
ABBILDUNG 12:	AN WELCHEM WOCHENTAG ARBEITEN DIE ÜBUNGSFIRMEN? .....	57
ABBILDUNG 13:	SO VIELE STUNDEN WIRD PRO WOCHE IN DER ÜFA GEARBEITET .....	59
ABBILDUNG 14:	WIE HOCH IST DER UMSATZ SEIT SCHULBEGINN? .....	62
ABBILDUNG 15:	ENTWICKLUNG DES DURCHSCHNITTLICHEN UMSATZES JE MITARBEITER .....	63
ABBILDUNG 16:	DURCHSCHNITTLICHER UMSATZ JE MITARBEITER SEIT BEGINN DES ÜBUNGSFIRMENJAHRES 1998/99 .....	64
ABBILDUNG 17:	WIE VIELE PRODUKTE HABEN DIE ÜFAS IN IHREM SORTIMENT? .....	65
ABBILDUNG 18:	ANZAHL DER KUNDEN IM LETZTEN GESCHÄFTSJAHR .....	67
ABBILDUNG 19:	ANZAHL DER LIEFERANTEN .....	69
ABBILDUNG 20:	ANZAHL DER AUSLÄNDISCHEN LIEFERANTEN .....	70
ABBILDUNG 21:	GAB ES IM GESCHÄFTSJAHR 1998/99 GESCHÄFTSBEZIEHUNGEN ZU NICHT- DEUTSCHSPRACHIGEN LÄNDERN? .....	71
ABBILDUNG 22:	WELCHE MARKETINGMAßNAHMEN WURDEN IM GESCHÄFTSJAHR 1998/99 DURCHGEFÜHRT? .....	72
ABBILDUNG 23:	WIE HOCH SIND DIE PERSONALKOSTEN PRO MONAT? .....	74
ABBILDUNG 24:	WIEVIEL KOSTET EIN MITARBEITER MONATLICH IM DURCHSCHNITT? .....	75
ABBILDUNG 25:	WIE VIELE MITARBEITER BEKOMMEN EIN GEHALT VERRECHNET? .....	76
ABBILDUNG 26:	WAS PASSIERT MIT DEM GELD? .....	77
ABBILDUNG 27:	ENTWICKLUNG DER BELEGSCHAFTSEINKÄUFE IM DREI-JAHRES-VERGLEICH....	79
ABBILDUNG 28:	WIE VIELE FIRMENKONTEN HABEN DIE ÜBUNGSFIRMEN .....	80
ABBILDUNG 29:	GESAMTBESTAND AUF DEN FIRMENKONTEN DER ÖSTERREICHISCHEN ÜFAS ....	81
ABBILDUNG 30:	HATTEN SIE IM VERGANGENEN GESCHÄFTSJAHR EINEN GEWINN? .....	82
ABBILDUNG 31:	HÖHE DES GEWINNS IN ATS 1.000,- .....	83
ABBILDUNG 32:	GEWINN JE MITARBEITER IN ATS 1.000,- .....	84

ABBILDUNG 33:	HABEN SIE IM VERGANGENEN GESCHÄFTSJAHR EINE BILANZ ERSTELLT? .....	85
ABBILDUNG 34:	ENTWICKLUNG DES EDV-EINSATZES IN DER BUCHFÜHRUNG.....	89
ABBILDUNG 35:	ENTWICKLUNG DES EDV-EINSATZES IN DER PERSONALVERRECHNUNG .....	89
ABBILDUNG 36:	DIE AM HÄUFIGSTEN EINGESETZTEN ELECTRONIC-BANKING-PRODUKTE.....	91
ABBILDUNG 37:	ÜBERBLICK ÜBER DIE TECHNISCHE AUSSTATTUNG DER ÜBUNGSFIRMEN .....	93
ABBILDUNG 38:	WOZU WIRD DAS INTERNET GENUTZT? .....	94
ABBILDUNG 39:	VERFÜGT IHRE ÜBUNGSFIRMA ÜBER EINE EIGENE HOMEPAGE? .....	95
ABBILDUNG 40:	ALTERSSTRUKTUR DER ANTWORTENDEN LEHRER .....	104
ABBILDUNG 41:	VERGLEICH DER BUNDESLÄNDERVERTEILUNG 1999 UND 1997 .....	105
ABBILDUNG 42:	VERGLEICH DER AUSSAGEN „ENGAGEMENT IST HÖHER“ UND „ENGAGEMENT MUSS HÖHER SEIN“ .....	107
ABBILDUNG 43:	AKTUELLE EINSTELLUNG DER LEHRER ZUM ÜFA-UNTERRICHT .....	111
ABBILDUNG 44:	BEWEGGRÜNDE DER LEHRER FÜR DEN ÜFA-UNTERRICHT .....	112
ABBILDUNG 45:	WIE WEIT HABEN SICH DIE ANFANGSERWARTUNGEN AN DIE ÜFA ERFÜLLT? ..	114
ABBILDUNG 46:	MEINE ANFANGSERWARTUNGEN MUSSTE ICH DOCH IN RELATIV VIELEN PUNKTEN HERUNTERSCHRAUBEN“ .....	115
ABBILDUNG 47:	DIE ARBEIT IN DER ÜFA ZEHT DOCH WESENTLICH MEHR AN DEN KRÄFTEN EINES LEHRERS .....	117
ABBILDUNG 48:	DIE ÜFA IST ZU EINEM LERNORT WIE JEDER ANDERE GEWORDEN .....	119
ABBILDUNG 49:	EINSCHÄTZUNG DER ZUKUNFT DER ÜBUNGSFIRMA .....	126
ABBILDUNG 50:	ROLLENVERSTÄNDNIS - VERGLEICH DER DATEN VON 1999, 1997 UND 1995...	132
ABBILDUNG 51:	AUSMAß DER LENKUNG - VERGLEICH DER DATEN VON 1999, 1997 UND 1995.	134
ABBILDUNG 52:	DIE WICHTIGSTEN LERNZIELE IM ÜFA-UNTERRICHT.....	136
ABBILDUNG 53:	ANZAHL DER ÜBUNGSFIRMEN JE SCHULE .....	144
ABBILDUNG 54:	ÜBUNGSFIRMEN NACH SCHULTYPEN VERTEILT - VERGLEICH VON ÜBUNGSFIRMEN-FRAGEBOGEN (FB 1) UND LEHRER-FRAGEBOGEN (FB 2).....	146
ABBILDUNG 55:	WIE EMPFINDEN DIE LEHRER DIE ZUR VERFÜGUNG STEHENDE ZEIT?.....	147
ABBILDUNG 56:	ANZAHL DER SCHÜLER IN EINER ÜBUNGSFIRMA .....	152
ABBILDUNG 57:	WIE OFT WURDE „JOB ROTATION“ DURCHGEFÜHRT? .....	155
ABBILDUNG 58:	MITGLIED DER GESCHÄFTSLEITUNG .....	156
ABBILDUNG 59:	ASSISTENT DER GESCHÄFTSLEITUNG .....	156
ABBILDUNG 60:	ANZAHL DER ÜBUNGSFIRMEN, DIE EIN LEHRER UNTERRICHTET .....	157
ABBILDUNG 61:	TEAMTEACHING VERSUS ALLEINUNTERRICHT.....	158
ABBILDUNG 62:	VERGLEICH IST- UND WUNSCHANZAHL DER SCHÜLER PRO ÜFA .....	161
ABBILDUNG 63:	VERGLEICH TEAMTEACHING - ALLEINUNTERRICHT .....	162
ABBILDUNG 64:	VERGLEICH IST- UND WUNSCH-ANZAHL VON „JOB ROTATION“ .....	164

## TABELLENVERZEICHNIS

TABELLE 1:	ÜBERBLICK ÜBER DEN RÜCKLAUF IN DEN DREI ERHEBUNGSJAHREN.....	31
TABELLE 2:	VERTEILUNG DER AN DER DRITTEN BEFRAGUNG TEILNEHMENDEN ÜBUNGSFIRMEN NACH BUNDESLÄNDERN .....	32
TABELLE 3:	VERTEILUNG DER AN DER BEFRAGUNG TEILNEHMENDEN ÜBUNGSFIRMEN NACH BUNDESLÄNDERN IM DREI-JAHRES-VERGLEICH .....	33
TABELLE 4:	BRANCHENSTRUKTUR DER ÖSTERREICHISCHEN ÜBUNGSFIRMEN .....	35
TABELLE 5:	DAUER DER EXISTENZ DER ÜBUNGSFIRMEN NACH SCHULTYPEN .....	37
TABELLE 6:	DIE VON DEN ÜBUNGSFIRMEN GEWÄHLTEN GESELLSCHAFTSFORMEN .....	38
TABELLE 7:	DIE SCHÜLERZAHLEN IN DEN ÜBUNGSFIRMEN IM DREI-JAHRES-VERGLEICH.....	42
TABELLE 8:	VERTEILUNG DER ÜBUNGSFIRMEN NACH SCHULTYPEN 1999 IM VERGLEICH ZU 1997.....	46
TABELLE 9:	VERTEILUNG DER UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN 1997 UND 1999.....	49
TABELLE 10:	DIE ANZAHL DER MITARBEITER IN DEN ZEHN AM HÄUFIGSTEN GENANNTEN ABTEILUNGEN .....	52
TABELLE 11:	ENTWICKLUNG DER DURCHSCHNITTLICHEN MITARBEITERZAHLEN IN DEN WICHTIGSTEN ORGANISATIONSEINHEITEN .....	53
TABELLE 12:	NUTZUNG DER ACT-SERVICELEISTUNGEN DURCH DIE ÜBUNGSFIRMEN IN % .....	57
TABELLE 13:	VERGLEICH DER ARBEITSTAGE 1995 UND 1999 .....	58
TABELLE 14:	STATISTISCHE MAßE ZUR ANZAHL DER KUNDEN (DREI-JAHRES-VERGLEICH) .....	68
TABELLE 15:	WIE GERNE UNTERRICHTEN DIE LEHRER? VERGLEICH DER ERGEBNISSE VON 1999, 1997 UND 1995.....	110
TABELLE 16:	MITTELWERTVERGLEICH VON AUSGEWÄHLTEN FRAGEN .....	120
TABELLE 17:	PROBLEME IM ÜBUNGSFIRMENBEREICH.....	122
TABELLE 18:	MITTELWERTVERGLEICH - PROBLEME IM ÜBUNGSFIRMENBEREICH.....	123
TABELLE 19:	ANFORDERUNGEN AN DEN ÜFA-LEHRER .....	124
TABELLE 20:	MITTELWERTVERGLEICH - ZUKUNFT DER ÜBUNGSFIRMEN .....	126
TABELLE 21:	SUBJEKTIVE EINSCHÄTZUNG DES LERNERFOLGS DER SCHÜLER IN DER ÜFA .....	128
TABELLE 22:	EINSCHÄTZUNG DER EMOTIONALEN UND MOTIVATIONALEN VARIABLEN .....	129
TABELLE 23:	MITTELWERTVERGLEICH - VERGLEICH VON ARBEIT UND ROLLE IN DER ÜFA MIT DER SONSTIGEN LEHRTÄTIGKEIT .....	131
TABELLE 24:	(VOR-)ARBEITEN FÜR DIE ÜFA-ARBEIT IN ANDEREN FÄCHERN .....	148
TABELLE 25:	BEURTEILUNG DER AKZEPTANZ DER ÜBUNGSFIRMEN.....	150
TABELLE 26:	MITTELWERTVERGLEICH - AKZEPTANZ DER ÜBUNGSFIRMA .....	150
TABELLE 27:	MITTELWERTVERGLEICH - ZUFRIEDENHEIT MIT DER UNTERSTÜTZUNG BEI DER ÜFA-ARBEIT .....	151
TABELLE 28:	ZUTEILUNGSKRITERIEN IN DER ÜBUNGSFIRMA .....	154
TABELLE 29:	VORTEILHAFTIGKEIT VON GLEICHZEITIGEM UNTERRICHT IN ANDEREN FÄCHERN .....	163



## **EINLEITUNG**

Im Sommersemester 1995 wurde mit Studentinnen und Studenten\* im Rahmen des Projektseminars an der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik ein Forschungsbericht erstellt, der im ersten Jahr, in dem aufgrund der neuen Lehrpläne der Handelsschulen (vgl. BGBl. Nr. 279/1994) in allen dritten Klassen (mindestens) eine Übungsfirma ihren Betrieb aufnehmen sollte, diese für Schüler, Lehrer und die Institution Schule völlig neue Situation festhalten sollte. Ziel war es, ein erstes Bild vom gerade erst startenden schulischen Übungsfirmenmarkt und seinen Akteuren zu gewinnen.

Zu diesem Zweck wurden zwei Fragebögen von GRAMLINGER entwickelt: Der erste sollte eine Bestandserhebung der bereits arbeitenden Übungsfirmen ermöglichen; der zweite - darauf aufbauend - diese IST-Zustandserhebung durch die Beschreibung der Arbeitssituation von Lehrern und Schülern ergänzen und die persönliche Einschätzung der in den Übungsfirmen unterrichtenden Lehrer zu diesem neuen Unterrichtsgegenstand erfragen.

Um Entwicklungstendenzen im österreichischen Übungsfirmenmarkt feststellen zu können, wurde zwei Jahre nach der ersten Befragung - ausgehend von den damals gewonnenen Ergebnissen - eine zweite empirische Erhebung gestartet, die ebenfalls von einer Studentengruppe des Projektseminars durchgeführt wurde.

Uns bot sich nun im Sommersemester 1999 - wiederum zwei Jahre später - die Möglichkeit, durch eine dritte Befragung ein neuerliches Bild zu zeichnen, an dem wir unter anderem aus folgenden Gründen besonderes Interesse hatten: Zum einen wurde die lehrplanmäßige Verankerung der Übungsfirma in den Handelakademien zwischenzeitlich auch umgesetzt (die mit 1994 in Kraft getretenen Lehrpläne hatten nun auch für alle IV. Jahrgänge zum ersten Mal Wirkung), was - zumindest bezüglich der Anzahl existierender Übungsfirmen - zu Veränderungen am Übungsfirmenmarkt geführt hat. Zum anderen waren seit dem „offiziellen“ Start der Übungsfirmen in den österreichischen Handelsschulen bereits vier volle Jahre vergangen, weshalb die Übungsfirmen insbesondere für die Lehrer nichts mehr völlig Neues darstellten und dies Auswirkungen auf die Übungsfirmenarbeit

---

\* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit des Textes wird immer dann, wenn sowohl weibliche als auch männliche Personen betroffen sind, lediglich die männliche Form verwendet.

sowie auf die Einstellungen und Meinungen der Lehrer haben dürfte. Ob und welche Veränderungen seit 1995 bzw. 1997 erkennbar sind, sollte der Vergleich der Daten aller drei Befragungen - ein sogenannter „Pseudo-Längsschnitt“ - zeigen. Die dritte empirische Erhebung zum österreichischen Übungsfirmenmarkt und der damit verbundene Drei-Jahres-Vergleich wurden zum Thema einer Diplomarbeit, die damit verbundenen Diskussionen, Überlegungen und die Ergebnisse finden Sie hier.

Die Arbeit gliedert sich in insgesamt fünf Kapitel, wobei die beiden ersten Kapitel der Theorie, die nachfolgenden Kapitel der empirischen Arbeit gewidmet sind.

Das erste Kapitel „*Die Übungsfirma - ein Modell praxisorientierter kaufmännischer Ausbildung*“ beinhaltet zunächst einen kurzen geschichtlichen Rückblick, dem eine Skizzierung der Lehrplanreform 1994 (Maßnahmen, Leitideen, Ziele) folgt. Anschließend wird das Konzept der Übungsfirma dargestellt und gegenüber ähnlichen Formen abgegrenzt.

Wie bei den drei empirischen Erhebungen und den nachfolgenden Auswertungen der gewonnenen Daten vorgegangen wurde, wird im zweiten Kapitel „*Methodisches Design*“ näher erläutert. Insbesondere umfasst es Erklärungen zu den beiden eingesetzten Fragebögen und dem statistischen Instrumentarium, die eine Basis für das Verständnis der nachfolgenden Darstellungen über den österreichischen Übungsfirmenmarkt bilden sollen.

Im dritten Kapitel „*Übungsfirmen-Fragebogen*“ folgt zum einen eine Darstellung des IST-Zustandes der Übungsfirmen im Übungsfirmenjahr 1998/99, der einen aktuellen Überblick über branchen-, größen- und aufbauorganisatorische Strukturen der österreichischen Übungsfirmenlandschaft gibt. Zum anderen werden die aktuellen Daten mit den Ergebnissen der beiden vorangegangenen Befragungen verglichen, um auf diesem Wege Entwicklungstendenzen erkennen zu können.

Die Beschreibung der eher äußerlich-formalen IST-Situation wird im vierten Kapitel „*Lehrer-Fragebogen*“ durch Daten zur Arbeitssituation der Lehrer, deren Einstellungen und Meinungen zur Übungsfirma generell und zum Arbeiten und Lernen der Schüler sowie durch weitere inhaltliche und arbeitstechnische Details ergänzt. Auch in diesem Kapitel erfolgt neben der Darstellung der Ergebnisse der Befragung 1999 ein Vergleich mit den bereits aus den früheren Untersuchungen vorliegenden Daten.

Die *Schlussbetrachtung* fasst die wichtigsten Ergebnisse und aufgrund des „Pseudo-Längsschnittes“ feststellbaren Entwicklungstendenzen zusammen und stellt diese den Ergebnissen anderer aktueller Arbeiten zu den Übungsfirmen in Österreich gegenüber.

Neben den eben beschriebenen Kapiteln möchten wir auf den Anhang verweisen, in dem jeweils ein Muster des Übungsfirmen- und des Lehrerfragebogens sowie einige ausgewählte Linearauszählungen aus beiden Erhebungsinstrumenten zu finden sind.

*An dieser Stelle möchten wir uns nochmals recht herzlich bei Herrn Sektionschef DI Walter Heuritsch und Frau Mag. Andrea Gintenstorfer bedanken, die uns die kostenlose Aussendung von über 800 Fragebögen über die ACT-Serviceestelle ermöglichten. Weiters bedanken wir uns bei Prof. Dr. Bruno Schurer dafür, dass die Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik am Institut für Pädagogik und Psychologie diese Arbeit durch die Nutzung von Abteilungs- und universitären Ressourcen unterstützt hat.*

# **1 DIE ÜBUNGSFIRMA - EIN MODELL PRAXISORIENTIERTER KAUFMÄNNISCHER AUSBILDUNG**

Immer wieder wurde in den letzten zehn Jahren über eine Veränderung und Verbesserung des Lernens im kaufmännischen Unterricht diskutiert. Die Ausbildung an den kaufmännischen Schulen sollte praxisgerechter gestaltet werden: Ihr Ziel sollte nicht länger im Anhäufen von „Wissensbergen“ bestehen, sondern im Umgehen mit diesem Wissen, in der Verbindung von Denken und Handeln.

Die Diskussionen und Überlegungen mündeten letztendlich in einem neuen Lehrplan für die Handelsschulen und Handelsakademien, in dem man obiger Forderung nach mehr Orientierung des Unterrichts an der beruflichen Realität unter anderem durch die Einführung sogenannter Übungsfirmen nachkam. Österreich nimmt diesbezüglich eine „Vorreiterrolle“ ein: Es war das erste europäische Land, in dem die Idee der Übungsfirmen als Lernort und Lernmethode in den schulischen Lehrplänen verankert wurde. Seit Herbst 1994 ist die Übungsfirma nun für die dritten Klassen der Handelsschulen, seit Herbst 1997 auch für die vierten Jahrgänge der Handelsakademien im Lehrplan verpflichtend vorgeschrieben. Aber auch für die kaufmännische Ausbildung an anderen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen wird die Übungsfirma empfohlen; vor allem in Schulen für wirtschaftliche Berufe und Schulen für Tourismus, aber auch in technisch-gewerblichen Schulen setzt sich die Idee, Übungsfirmen zu betreiben, erfreulicherweise immer mehr durch (vgl. BMUK, Sektion Berufsbildung 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>).

Übungsfirmen sind aber auch im außerschulischen Bereich zu finden: Ungefähr 3% der österreichischen Übungsfirmen sind im Rahmen der Erwachsenenbildung tätig und unterstützen die Requalifizierung von Arbeitslosen bzw. die Weiterbildung von Berufsumsteigern. Einige Übungsfirmen befinden sich an Universitäten, im Bereich der wirtschaftspädagogischen Studien (vgl. ebenda). Im Schuljahr bzw. Übungsfirmenjahr 1998/99 waren in der Datenbank der Linzer Uni Informa (LUI), einer der genannten universitären Übungsfirmen, insgesamt bereits mehr als 800 österreichische Übungsfirmen registriert.

Dass die Idee einer praxisorientierten kaufmännischen Ausbildung in Form von realitätsnahen Übungen und Simulationen wirtschaftlicher Aufgabenstellungen - innerhalb welcher die Übungsfirma eine Variante ist - nichts Neues, das heißt, nicht erst in den letzten Jahren

entstanden ist, zeigt der nachfolgende geschichtliche Überblick über didaktische Konzepte, die alle die Simulation wirtschaftlicher Aufgabenstellungen als Kern haben. Die Ausführungen zur Geschichte beschränken sich auf das Wichtigste, da bereits zahlreiche Arbeiten vorliegen, die sich sehr ausführlich mit dieser Thematik beschäftigen.

## **1.1 EIN KURZER ÜBERBLICK ÜBER DIE GESCHICHTE DER ÜBUNGSFIRMEN**

Didaktische Konzepte, die die Simulation wirtschaftlicher Aufgabenstellungen bzw. die Einbeziehung praktischer Arbeit in den Unterricht zum Inhalt haben und somit als Vorläufer der Übungsfirma zu betrachten sind, lassen sich in der Fachliteratur relativ weit zurückverfolgen.

Die ersten Hinweise auf eine übende Anwendung kaufmännischen Wissens in Form von Simulationen geben aus der altbabylonischen Zeit (1950 - 1700 v. Chr.) stammende Ausgrabungen, bei welchen Räumlichkeiten gefunden wurden, die wahrscheinlich schon zum damaligen Zeitpunkt zum realitätsnahen Üben „kaufmännischer“ Tätigkeiten genutzt worden sind (vgl. ACHTENHAGEN 1984, S. 356).

Die Entwicklung der Bürosimulation in der Neuzeit lässt sich nach HOPF in vier Phasen untergliedern, die nachfolgend kurz dargestellt werden (vgl. HOPF 1971, S. 24).

### **1.1.1 Erste Phase: Kontorübungen bis zum Ende des 18. Jahrhunderts**

Zu Beginn der Neuzeit suchten die Kaufleute aufgrund des sich immer stärker ausdehnenden Handels nach praxisbezogenen Bildungsinhalten in den Schulen. In der Folge wurde den kaufmännischen Gegenständen Buchführung, Rechnen und Schriftverkehr zunehmend mehr Bedeutung beigemessen, da ihre Übung als Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg eines Kaufmannes betrachtet wurde. Es entstand die Idee der „Konzentration kaufmännischer Lehrgegenstände“, die in Form von Kontorübungen realisiert wurde. Bei der Verwirklichung dieser Übungskontorkonzeption war man besonders um Anschaulichkeit bemüht, die durch erdachte Geschäftsfälle zu erreichen versucht wurde (vgl. HOPF 1971, S. 27). Das erste Buchführungswerk, das die Durchführung bzw. die Erfassung und Verbu-

chung fiktiver Geschäfte eines erdachten Kaufmannes durch die Schüler zum Inhalt hatte, stammte von Ambrosius LERICE („Commission and Factory“) und wurde bereits 1610 veröffentlicht (vgl. SÖLTENFUSS 1983a, S.11).

Ursprünglich sollten die Kontorübungen den jungen Kaufleuten gründliche „Kenntnisse von all dem verschaffen, was einen geschickten Handelsmann von einem Krämer unterscheidet“ (EDER 1988, S. 27). 1701 wies Paul Peter MARPERGER, der Begründer des deutschen Handelsschulwesens, in seinem Werk erstmals auch auf die Bedeutung des Einsatzes eines „lebendigen Kaufmann-Contoires“ für die Lehre des Buchhalters hin (vgl. MARPERGER, P.J.: Probir-Stein der Buch-Halter.1707, S. 27. Zit. n. TRAMM 1996, S. 44). Diese geschichtliche Wurzel hat nach Barbara HOPF besondere Bedeutung für die Idee der Übungsfirmen, da diese eng mit der Idee des Übungskontors und dadurch auch mit der Geschichte der Handelsschule verbunden ist (vgl. HOPF 1971, S. 24).

Gegen Ende des 18. Jahrhunderts wurde schließlich eine Reihe derartiger Scheinfirmen als Lernorte gegründet, in welchen vornehmlich buchhalterische Übungen und die damit verbundene Korrespondenz betrieben wurden. Schulen, die zum damaligen Zeitpunkt bereits derartige Übungskontore führten, waren unter anderem die Hamburgische Handlungsakademie (sie soll den ersten Übungskontor im deutschsprachigen Raum errichtet haben), die Nürnberger Akademie und Lehranstalt der Handlung sowie die Erfurter kaufmännische Erziehungsanstalt (vgl. KAISER/WEITZ 1990, S. 63 ff.; KORBMACHER 1989, S. 389 ff.; SÖLTENFUSS 1983a, S. 11).

### **1.1.2 Zweite Phase: Das Übungscomptoir im 19. Jahrhundert**

Im 19. Jahrhundert verlor sich die Übungskontoridee zunächst. Erst als gut 50 Jahre später eine Verbreitung der Handelsschulen bzw. Handelsakademien einsetzte, wurde sie wieder aufgegriffen und weiterentwickelt.

In der Schweiz und in Österreich - nicht hingegen in Deutschland - wurde infolge der zunehmenden Industrialisierung und des ausgedehnten Handels in diesen beiden Ländern die Übungskontoridee zum damaligen Zeitpunkt auch in die Lehrpläne der kaufmännischen

Schulen aufgenommen. Dies hatte 1858 die Gründung des Musterkontors<sup>1</sup> der Wiener Handelsakademie sowie 1897 die Gründung des „Züricher Kontors“ zur Folge. Bereits 1856 war in Prag das „Prager Kontor“ errichtet worden (vgl. KAISER/WEITZ 1990, S 71ff.).

### **1.1.3 Dritte Phase: Das Übungs-(Muster-)Kontor um die Jahrhundertwende**

Anfang dieses Jahrhunderts fand der „Übungskontor-Gedanke“ auch in Deutschland wieder mehr Aufmerksamkeit und Verbreitung und erlangte in der Folge in der Literatur wie auch in der schulischen Praxis große Bedeutung. Wesentlichen Beitrag dazu lieferte der Leipziger Handelsschul- und Hochschullehrer Robert STERN vom „Deutschen Verband für das Kaufmännische Unterrichtswesen“, der als ständiger Befürworter des Übungskontors die Kontorübungen schließlich auch in das Studium der Handelshochschule einführte (vgl. HOPF 1971, S. 23).

In den konzeptionellen Schriften zum Übungskontor dieser Zeit stand - neben dem Grundsatz der „Anschauung“ - vor allem der bereits oben erwähnte „Konzentrationsgedanke“ in der kaufmännischen Ausbildung im Mittelpunkt: Es wurden zahlreiche Modelle für einen „Konzentrationsunterricht“ entwickelt, mit deren Hilfe der Zusammenhang der kaufmännischen Fächer stärker betont werden sollte, wobei der Buchführung die Rolle eines Leitfaches zugedacht war. Der unmittelbare Praxisbezug sollte dabei über die Einrichtung eines Muster-Kontors hergestellt werden (vgl. HOPF 1973, S. 206).

Die Übungskontoridee hatte aber nicht nur Befürworter. Kritik wurde vor allem dahingehend geübt, dass im Übungskontor der systematische Wissenserwerb und die „geistige Vertiefung“ des Erlernen beeinträchtigt werde. Schule habe andere Kenntnisse als eine praktische Lehre zu vermitteln; das „Kaufmannspielen“ - denn die Arbeit im Übungskontor sei nichts anderes - verletze darüber hinaus die Würde der Schule (vgl. REINISCH 1988, S. 208ff.).

---

<sup>1</sup> Die Bezeichnung „Musterkontor“ neben der des Übungskontors entstand deshalb, weil diese Einrichtung den Schülern gewissermaßen als Muster (also der Anschauung) dienen sollte (vgl. PENNDORF 1925, S. 8. Zit. n. TRAMM 1994, S. 1).

Trotz dieser Skepsis gegenüber der Übungskontoridee gab es im Jahr 1903 in Deutschland, Norwegen, der Schweiz und in Österreich insgesamt über 50 Musterkontore. Während der Weltwirtschaftskrise und während des Zweiten Weltkriegs wurde der Aufschwung der Übungskontorkonzeption vorübergehend unterbrochen.

#### **1.1.4 Vierte Phase: Der Übungsbürogedanke nach 1945**

In dieser letzten Phase wurden die traditionellen Ziele, die bis dahin die Gestaltung der Übungskontorarbeit bestimmt hatten (vor allem die Konzentrationsidee und das Prinzip der „Schülerselbsttätigkeit“), durch neue Ziele ergänzt und zum Teil auch verdrängt. TRAMM (1996, S. 48) fasst diese neuen Zielkomplexe folgendermaßen zusammen:

- Die Arbeit im Übungskontor sollte - als Gegengewicht zur zunehmenden Komplexität und Intransparenz kaufmännischer Arbeitszusammenhänge - sowohl eine kognitive Orientierung als auch die als berufserzieherisch bedeutsam postulierte „Werkvollendung in praxi“ ermöglichen.
- Den Schülern sollte im Übungskontor eine konkrete, anschauliche und möglichst lebensnahe Vorstellung des betrieblichen Geschehens und vor allem der kaufmännischen Arbeitszusammenhänge vermittelt werden, weil sie zumeist noch keine eigenen Erfahrungen mit dem Berufs- und Arbeitsleben gemacht haben.
- Inhalte der Bürotechnik und der Organisationslehre, vor allem die Handhabung moderner Kommunikations-, Arbeits- und Bürotechnologien durch die Schüler, sollten in den Mittelpunkt der Übungskontorarbeit gestellt werden, um dadurch den technischen und arbeitsorganisatorischen Veränderungen der Büroarbeit Rechnung zu tragen.
- Die Schüler sollten durch die Arbeit im Übungskontor auch arbeitsethische und soziale Verhaltensweisen, wie typische „Bürotugenden“, Teamarbeit und Umgang mit Konflikten erlernen.

In den 50er und 60er Jahren wurden - mit für die damalige Zeit sehr hohen Investitionskosten - zahlreiche neue Übungskontore eingerichtet. Eine zunehmende Verwissenschaft-



lichung der schulischen Lehrinhalte führte in den 70er Jahren dazu, dass viele dieser Übungskontore wieder geschlossen wurden: Praktische Übungen wurden als nicht mehr notwendig erachtet und durch theoretischen Unterricht in den Fächern „Organisationslehre“ und „Bürowirtschaft“ ersetzt (vgl. SÖLTENFUSS 1983a, S. 13).

„Modern“ wurden Simulationsformen im schulischen Unterricht erst wieder mit der zunehmenden Akzeptanz handlungsorientierter Didaktikansätze. In den 70er Jahren bestanden verschiedene Konzeptionen und Ausgestaltungen, die handlungsorientiertes Lernen in einem Modell darstellen, nebeneinander. Diese wurden nicht nur mit unterschiedlichen Bezeichnungen belegt (Lernfirma, Lernbüro, Lehrbüro, Übungskontor, Übungsfirma, Scheinfirma, Juniorenfirma), sondern hatten auch teilweise stark differenzierende Inhalte. Im Schuljahr 1984/85 wurde in Deutschland eine Vielzahl von sogenannten „Lernbüros“<sup>2</sup> gegründet, die bis heute die weitverbreitetste Bürosimulationsform im schulischen Bereich unserer Nachbarrepublik sein dürften (vgl. KORBMACHER 1989, S. 400ff.).

Auch in Österreich wurde im letzten Jahrzehnt die Notwendigkeit erkannt, den sich ständig ändernden Qualifikationsanforderungen der kaufmännischen Berufe und der Forderung nach der Ausbildung sogenannter „Schlüsselqualifikationen“ durch die Entwicklung neuer Lehr- und Lernkonzepte Rechnung zu tragen. Es folgte eine Diskussion um eine Veränderung und Verbesserung des Lernens im kaufmännischen Unterricht: Nicht das Anhäufen von „kognitiven Wissensbergen“, sondern das Umgehen mit diesem Wissen, die Verbindung von Denken und Handeln sollte das Ziel sein; die schulische Ausbildung sollte praxisgerechter sein und an der konkreten, beruflichen Realität - auch im Hinblick auf die vielfältigen Neuerungen in der Bürokommunikation und -technologie - orientiert werden (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 26).

Die Ergebnisse dieser Überlegungen und Planungen, an welchen die Wirtschaft, die Schulbehörden und Vertreter der kaufmännischen Schulen beteiligt waren, werden im nächsten Abschnitt erläutert.

---

<sup>2</sup> ACHTENHAGEN/SCHNEIDER (1993, S. 8) sehen alle zuvor genannten Simulationsformen als Varianten des Lernbüros.

## **1.2 DIE EINFÜHRUNG DER ÜBUNGSFIRMEN IN ÖSTERREICHS KAUFMÄNNISCHEM SCHULWESEN DURCH DIE LEHRPLÄNE VON 1994**

Den bereits oben dargelegten Forderungen wie mehr Praxisnähe, Vermittlung von Schlüsselqualifikationen etc. wurde durch den Erlass neuer Lehrpläne für Handelsschulen und Handelsakademien Rechnung getragen, die in beiden Fällen mit September 1994 in Kraft traten. Intention für die neuen Lehrpläne war in beiden Fällen eine grundlegende Reform der jeweiligen Schultypen. Für die „Neue Handelsschule“ wurde übrigens schon 1992 ein neuer Lehrplan erlassen, der die inhaltliche Qualität der Handelsschul-Ausbildung und somit das Image verbessern sollte und im Herbst 1994 erstmals aktuell geworden wäre. Da zu diesem Zeitpunkt aber bereits der Lehrplan 1994 in Kraft trat, und dieser nicht wie üblich mit den Schulklassen von Jahr zu Jahr aufsteigend, sondern schlagartig für alle drei Klassen zugleich Gültigkeit erlangte, kam der „alte Lehrplan“ für die dritten Klassen der Handelsschulen niemals zum Einsatz (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 26).

### **1.2.1 Die Maßnahmen der Lehrplanreform 1994**

Die durch die Neugestaltung der Lehrpläne gesetzten Maßnahmen lassen sich in eine formale, strukturelle und eine inhaltliche Reform gliedern (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 7):

Die *formale Reform* ermöglicht es den Schulen durch Einführung der sogenannten „Bandbreitenstundentafel“, im Rahmen einer vom Lehrplan vorgegebenen Bandbreite schulautonom über das Ausmaß der Unterrichtsstunden je Gegenstand und deren Verteilung auf die einzelnen Klassen oder Jahrgänge zu entscheiden. Wird dieser schulautonome Gestaltungsbereich nicht genutzt, kommt die „Standard-Stundentafel“ zum Einsatz. Darüber hinaus können die Schulen innerhalb der Schulautonomie ihre Ausbildungsschwerpunkte selbst festsetzen und neue Unterrichtsgegenstände selbst einführen.

Die *strukturelle Form* war gekennzeichnet durch teilweise Verschiebungen und Änderungen der Stundenkontingente, durch Veränderung der Bezeichnung einiger Gegenstände (z. B. bei Wirtschaftsinformatik) sowie durch die Einführung eines neuen Faches (Betriebswirtschaftliche Übungen einschließlich Projektarbeit in der HAS bzw. Betriebswirtschaftliche Übungen und Projektmanagement in der HAK- in der Folge auch: BWÜP).

Im Mittelpunkt aller Maßnahmen stand die *inhaltliche Reform*, deren Intention darin bestand, die Fachkompetenz der Absolventen durch eine verstärkte Sozial- und Methodenkompetenz sowie durch eine erhöhte Persönlichkeitsbildung zu ergänzen. Neben der Einführung des neuen Unterrichtsgegenstandes BWÜP hatte dies auch die Errichtung sogenannter „Betriebswirtschaftlicher Zentren“ und die Einführung des Übungsfirmenbetriebes zur Folge, der ja letztendlich im Mittelpunkt dieser Arbeit steht.

Seit September 1994 ist die Übungsfirma - als eine Variante der kaufmännischen Simulationsmodelle, die mehr praxisnahes Arbeiten in die kaufmännische Ausbildung bringen sollen - somit fixer Bestandteil des kaufmännischen Schulwesens. In den Handelsschulen wie auch in den Handelsakademien ist die Übungsfirma in den neu geschaffenen Unterrichtsgegenstand BWÜP eingebunden.

In den Handelsschulen wird der Unterrichtsgegenstand „Betriebswirtschaftliche Übungen einschließlich Projektarbeit“ in allen drei Schulstufen unterrichtet, wobei in den ersten beiden Klassen in zwei bzw. drei Wochenstunden der Schwerpunkt auf „betriebliche Kommunikation und Arbeitstechniken“ gelegt wird; in der dritten Schulstufe stehen hingegen fünf Wochenstunden für die Arbeit in der Übungsfirma zur Verfügung. Um einen reibungslosen Übergang zu gewährleisten, sollen die Schüler der zweiten Klassen gegen Ende des Schuljahres von ihren Kollegen aus den dritten Klassen in die bestehende Übungsfirma eingeschult werden (vgl. BGBl. Nr. 895/1994).

In den österreichischen Handelsakademien sind es die Schüler des vierten Jahrganges, die in der Übungsfirma arbeiten und lernen. Dieser Lehrplan trat - im Gegensatz zu jenem der Handelsschule - wie üblich aufsteigend in Kraft, sodass die Handelsakademien im Schuljahr 1997/98 erstmals ihre Übungsfirmenarbeit aufnahmen. In den Handelsakademien wird das Unterrichtsfach „Betriebswirtschaftliche Übungen und Projektmanagement“ vom ersten bis zum vierten Jahrgang unterrichtet; vom ersten bis zum dritten Jahrgang sind dafür zwei Wochenstunden vorgesehen, im vierten Jahrgang, das heißt für die Übungsfirmenarbeit drei Wochenstunden<sup>3</sup> (vgl. BGBl. Nr. 895/1994).

---

<sup>3</sup> Die angegebenen Wochenstunden können – wie auch in der Handelsschule – im Rahmen der schulautonomen Lehrplanbestimmungen abweichend festgelegt werden.

## **1.2.2 Die Leitideen der Lehrplanreform 1994**

Die Grundlage für die Reformmaßnahmen, die mit der Neugestaltung der Lehrpläne umgesetzt wurden, bildeten folgende im Kommentar zum Lehrplan angeführten Leitideen (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 11ff.):

- Verbesserung der Handlungskompetenz;
- Verbesserung der praktischen Ausbildung;
- Einführung von Ausbildungsschwerpunkten;
- verstärkte Fremdsprachenausbildung;
- modernes Image des Datenverarbeitungsbereiches;
- neues Ausbildungskonzept für die Textverarbeitung;
- Projektarbeit;
- freiwilliges Betriebspraktikum;
- Abschlussprüfung in der Handelsschule;
- Verbesserung der Durchlässigkeit von und zu anderen Schulformen;
- Schulautonomie.

Für die lehrplanmäßige Verankerung der Übungsfirmen in den kaufmännischen Schulen Österreichs waren insbesondere die beiden an oberster Stelle angeführten Leitideen - die Verbesserung der Handlungskompetenz und die Verbesserung der praktischen Ausbildung - relevant, die aus diesem Grund in den anschließenden Abschnitten näher erläutert werden sollen.

### ***1.2.2.1 Verbesserung der Handlungskompetenz***

Was die Gestalter des Lehrplans mit „Verbesserung der Handlungskompetenz“ gemeint haben, wird im Kommentar zum Lehrplan näher erläutert (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 11). Demnach wird Handlungskompetenz definiert als „die Fähigkeit, in beruflichen Situationen Arbeitstätigkeiten sachgerecht und verantwortungsbewusst zu planen, auszuüben und zu beurteilen“ (ebenda). Sie resultiert aus der Vermittlung der vier zentralen Kompetenzen Fachkompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenz und Persönlichkeitskompetenz.

- *Fachkompetenz* bezeichnet die für eine bestimmte Berufstätigkeit erforderlichen Wissensbestände und Fertigkeiten.
- *Sozialkompetenz* umfasst fach- und berufsübergreifende Fähigkeiten („Metaqualifikationen“ bzw. „Schlüsselqualifikationen“) wie z. B. Interaktionsfähigkeit, Teamfähigkeit, Problemlösungsfähigkeit, Fähigkeit Verantwortung zu tragen, Lernbereitschaft und Wandlungsfähigkeit, die Beherrschung von Arbeitstechniken sowie Führungsqualitäten.
- *Methodenkompetenz* umschreibt Kenntnisse über Arbeitsabläufe, Problemlösungsstrategien und Projektmanagement sowie die Fähigkeit, diese Kenntnisse bei Arbeitsaufgaben einsetzen zu können.
- *Persönlichkeitskompetenz* steht für persönliche Verhaltensweisen wie Fleiß, Ausdauer, Konzentration (statische Elemente); Kritikfähigkeit, Eigeninitiative, Kreativität, Fähigkeit sich eine eigene Meinung zu bilden und die Meinung des anderen zu respektieren (dynamische Elemente).

### ***1.2.2.2 Verbesserung der praktischen Ausbildung***

Aus dem Kommentar zur Leitidee „Verbesserung der praktischen Ausbildung“ geht - zumindest teilweise - hervor, wie die oben dargestellten Kompetenzen vermittelt werden sollen: Durch verstärkten handlungs- und problemorientierten Unterricht, vor allem im neuen Fach BWÜP, sollen Persönlichkeitsbildung und Sozialkompetenz der Schüler gefördert und die betriebswirtschaftlichen Lehrstoffinhalte fächerübergreifend zusammengefasst werden. In diesem Zusammenhang wird auch der Begriff „Betriebswirtschaftliches Zentrum“ (BWZ) - ein modern ausgestattetes Großraumbüro - erwähnt, in dem durch die Lernmethode „Übungsfirma“ eine handlungsorientierte, fächerübergreifende Anwendung der kaufmännischen Kenntnisse stattfinden soll (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 12).

### 1.2.3 Die Ziele des Lehrplans

Ein Lehrplan umfasst neben der detaillierten Angabe des für die einzelnen Jahrgänge empfohlenen Lehrstoffes der Unterrichtsgegenstände noch weitere bedeutende Inhalte, an welchen sich Unterricht zu orientieren hat:

- das Allgemeine Bildungsziel (eigentlich Allgemeine Bildungs*ziele*: für die HAS sind es explizit 18, für die HAK 20) des jeweiligen Schultyps;
- die didaktischen Grundsätzen für die einzelnen Unterrichtsgegenstände, die Hinweise auf die Erreichung des Allgemeinen Bildungsziels geben sollen;
- die Bildungs- und Lehraufgaben für den jeweiligen Unterrichtsgegenstand.

Eine Analyse der einzelnen Zielebenen soll Aufschluss darüber geben, inwieweit der angestrebten Vermittlung der oben dargestellten Handlungskompetenz bei der Lehrplangestaltung Rechnung getragen wurde.

#### 1.2.3.1 Bildungs- und Lehraufgaben des Unterrichtsgegenstandes BWÜP

Für die Handelsschule führt die Lehrplanverordnung für den Unterrichtsgegenstand BWÜP die folgenden sieben, als Lehrziele zu interpretierenden „Bildungs- und Lehraufgaben“ an (vgl. BGBl. Nr. 895/1994, S. 6737). Sie geben Aufschluss darüber, wie die in den Leitideen beschriebenen Kompetenzen erreicht werden sollen (vgl. GRAMLINGER 1997, S. 84 f.):

Der Schüler soll

- *fachliche und soziale Kompetenz erwerben*. Dieses erste Lehrziel ist sehr abstrakt und gleichzeitig das umfassendste; ihm ist der oberste Stellenwert in der kaufmännischen Ausbildung zuzuordnen. Die nachfolgenden Lehrziele stellen Operationalisierungen dieses Lehrziels dar.
- *seine in anderen Unterrichtsgegenständen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie seine persönlichen Erfahrungen auf praxisorientierte Aufgabenstellungen anwenden*

*können*. Das zweite Lehr- und Bildungsziel bezieht sich auf den Transfer der Theorie in die Praxis und kann als Fach- sowie als Methodenkompetenz betrachtet werden.

- *betriebswirtschaftliche Problemstellungen selbständig bearbeiten, eigene Lösungen entwickeln und diese vertreten können*. Dieses Lehrziel fordert die Vermittlung von Problemlöse- und Argumentationsfähigkeit, wobei sowohl Fach-, Sozial- als auch Methodenkompetenz angesprochen ist.
- *die Brücke zwischen Theorie und Praxis schlagen*. Dieses vierte Lehrziel, das ebenfalls auf Transferleistungen abstellt, ist der Fach- bzw. Methodenkompetenz unterzuordnen.
- *durch Simulation der betrieblichen Realsituation betriebswirtschaftliche Ziele, organisatorische Strukturen und Zusammenhänge sowie Arbeitsabläufe kennenlernen, durchschauen, bewerten und entsprechend handeln können*. Auch dieses Lehrziel fordert einerseits fachliche Kenntnisse, andererseits Umsetzung der Kenntnisse in betriebliche Realsituationen (wenn auch „nur“ in Form von Simulation); es sind wiederum die Vermittlung von Fachkompetenz und Vermittlung von Methodenkompetenz angesprochen.
- *Kommunikationstechniken anwenden und deren Auswirkungen beurteilen können*. Lehrziel Nummer Sechs bezieht sich sowohl auf Sozial- und Persönlichkeits- als auch auf die Kategorie Methodenkompetenz.
- *gemäß den persönlichen Erfahrungen, Interessen und Fähigkeiten ein betriebswirtschaftliches Projekt initiieren, im Team oder einzeln durchführen und abschließen, dokumentieren und präsentieren können*. Das letzte Lehrziel spricht meines Erachtens alle vier Komponenten der Handlungskompetenz an, da zur Erreichung dieses Lehrziels sowohl betriebswirtschaftliche Kenntnisse (Fachkompetenz), soziale Kompetenzen wie Kommunikations-, Team-, Problemlösungsfähigkeit oder Verantwortungsbereitschaft, weiters auch Kenntnisse zur Durchführung des Projekts (Methodenkompetenz), aber auch z. B. Eigeninitiative (Persönlichkeitskompetenz) notwendig sind.

Der Lehrplan für die Handelsakademie beinhaltet für das Fach „Betriebswirtschaftliche Übungen und Projektmanagement“ insgesamt neun Bildungs- und Lehraufgaben. Neben den oben genannten Zielen für die Handelsschule sind hier weiters angeführt:

- *Der Schüler soll an Hand betrieblicher Unterlagen Entscheidungen treffen und ihre Auswirkung auf den betrieblichen Erfolg erleben.*
- *Der Schüler soll durch Teilnahme am internationalen Übungsfirmenmarkt nationale und internationale Geschäfte anbahnen und abwickeln können.*

Beide Lehrziele verlangen vom Schüler fachliche Kenntnisse und die Fähigkeit zu deren Transfer, Problemlösefähigkeit und -strategien sowie Eigeninitiative, Kreativität und Verantwortungsbewusstsein. Eine Realisierung der Ziele fördert alle vier Komponenten der Handlungskompetenz.

Betrachtet man nun rückblickend die einzelnen Fähigkeiten, die nach den Bildungs- und Lehraufgaben ausgebildet werden sollen, so ist zu erkennen, dass die in der ersten Bildungs- und Lehraufgabe geforderte Fachkompetenz hinreichend erfüllt ist; der Forderung nach sozialen Kompetenzen wird hingegen in wesentlich geringerem Ausmaß Rechnung getragen.

### ***1.2.3.2 Allgemeines Bildungsziel***

Den in einem Lehrplan dargestellten Bildungsinhalten der einzelnen Unterrichtsgegenstände gehen sogenannte Allgemeine Bildungsziele voran, die - wie bereits in der Bezeichnung zum Ausdruck kommt - sehr allgemein gehalten sind und grundlegende Ziele für die Vermittlung von Allgemeinbildung und kaufmännischer Bildung darstellen.

Für die Handelsschule sind im Lehrplan 1994 18 (vgl. BGBl. Nr. 895/1994, S. 6725), für die Handelsakademie 20 (vgl. ebenda, S. 6583 f.) allgemeine Bildungsziele angeführt, auf deren Auflistung an dieser Stelle verzichtet wird. Die Vermittlung fachlicher Kenntnisse und Fertigkeiten steht - betrachtet man die Inhalte der einzelnen Zielformulierungen - eindeutig an erster Stelle, gefolgt von der Vermittlung sozialer Fähigkeiten und allgemeiner Werthaltungen.



### **1.2.3.3 Didaktische Grundsätze**

Die didaktischen Grundsätze stellen „unverbindliche, für den Innenbereich geltende Empfehlungen dar, deren Beachtung beiträgt, die Erziehungs- und Bildungsziele (...) zu erreichen“ (BERNHART et al. 1996, S. 16).

Die didaktischen Grundsätze beschreiben zunächst allgemein didaktische Maßnahmen, die die Erreichung der Allgemeinen Bildungsziele unterstützen können und sollen. Im Anschluss daran findet sich eine Rubrik „ergänzend zu den einzelnen Unterrichtsgegenständen angemerkt“, in der für den Unterrichtsgegenstand BWÜP folgendes gefordert wird:

„In diesem Unterrichtsgegenstand soll der Schüler durch Aneignung von Lern- und Arbeitstechniken, durch Anwendung seiner in den anderen Unterrichtsgegenständen erworbenen Grundkenntnisse sowie durch ständiges Training von kommunikativen Fähigkeiten Schlüsselqualifikationen für ein erfolgreiches Bestehen in der Berufs- und Arbeitswelt erwerben“. Für die Handelsschule heißt es weiters: „Diese Schlüsselqualifikationen werden in der Übungsfirma durch Simulation realer wirtschaftlicher Vorgänge vertieft“ (BGBl. Nr. 895/1994, S. 6728).

Ausgehend von diesem didaktischen Grundsatz soll nun das Übungsfirmenkonzept dargestellt werden.

## **1.3 DAS KONZEPT DER ÜBUNGSFIRMA**

### **1.3.1 Abgrenzung der Übungsfirma gegenüber Lernbüro und Juniorenfirma**

ACT, die Servicestelle österreichischer Übungsfirmen, definiert die Übungsfirma wie folgt: „Eine Übungsfirma ist ein Lernort, in dem betriebliche Vorgänge nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten in einer Übungsvolkswirtschaft durchgeführt werden. Dabei werden unter anderem Anfragen, Aufträge, Bestellungen über Dienstleistungen und Waren, welche die eigene Übungsfirma anbietet, bearbeitet. Es werden jedoch die Waren nicht real bewegt, sondern nur die für die kaufmännische Bildung notwendigen Aktivitäten durchgeführt“ (vgl. ACT 1992, S. 4).

Abseits der im Lehrplan 1994 genannten Zielsetzungen führt das Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten folgende pädagogische Ziele des Übungsfir-

meneinsatzes in den Schulen an: „Ziel des Unterrichts im Lernort Übungsfirma ist die fächerübergreifende, handlungs- und problemorientierte sowie schülerzentrierte praxis-konforme Vermittlung des Wissens über innerbetriebliche Abläufe und der Zusammenhänge zwischen den Betrieben“ (vgl. BMUK, Sektion Berufsbildung 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>).

Die Übungsfirma ist das Modell eines realen Unternehmens. Es erlaubt, die darin sich vollziehenden Abläufe - mit geringerem Komplexitätsgrad - nachzubilden und sie so für Lernprozesse transparent zu machen (vgl. ebenda). Ein anderer wesentlicher Aspekt der Übungsfirmenarbeit für die Schüler liegt darin, durch die Arbeit im Modell eines Unternehmens das in BWL, Rechnungswesen, Textverarbeitung usw. Gelernte praktisch anzuwenden (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 28).

Jede Übungsfirma ist, wie ein reales Unternehmen, in Abteilungen, z. B. in Personalabteilung, Sekretariat, Marketing, Verkauf, Controlling, Rechnungswesen, etc. gegliedert: Im Idealfall durchlaufen die Schüler verschiedene Abteilungen und leisten dort spezifische Arbeiten. Grundsätzlich sind in einer Übungsfirma alle in der Praxis anfallenden branchenspezifischen Geschäftsfälle durchzuführen, die vom Einkauf über die Leistungserstellung bis zum Verkauf reichen. Die damit verbundenen kaufmännisch-verwaltenden Arbeiten sind unter Berücksichtigung der kaufmännischen Usancen und der rechtlichen Voraussetzungen durchzuführen. (vgl. BMUK, Sektion Berufsbildung 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>).

Übungsfirmen haben - wie Unternehmen in der realen Marktwirtschaft - auch Außenkontakte. Diese bestehen in Geschäftsbeziehungen zu anderen inländischen und zunehmend auch ausländischen Übungsfirmen; in der Zusammenarbeit mit ACT, die durch Simulation von Bank und Behörden (Finanzamt, Sozialversicherung, Firmenbuch) die für einen realitätsbezogenen Geschäftsverkehr unbedingt nötigen Dienstleistungen zur Verfügung stellt; aber auch in der Kooperation mit realen Wirtschaftsbetrieben, sogenannten Partnern (Partnerfirmen, Partnerunternehmen), die für die Übungsfirmen vor allem hinsichtlich finanzieller und materieller Unterstützung sowie Unterstützung durch Know-how sehr wichtig sind (vgl. ebenda). Außenkontakte zu anderen (Übungs-)Firmen und Institutionen sind für die Arbeitsmotivation der Schüler sehr wichtig, weshalb man sich bei der Konzeption der Lehrpläne für die österreichischen kaufmännischen Schulen auch für die Übungsfirmen

und gegen die Lernbüros (eine Bürosimulation ohne reale Außenkontakte) entschieden hat (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 28).

Das Besondere an der Übungsfirma besteht darin, dass die Waren und Dienstleistungen, die gehandelt werden, sowie das für die Zahlung erforderliche Geld nicht real vorhanden sind. Durch diese Simulation von Produkt- und Geldströmen haben selbst fehlerhafte Entscheidungen, die im wirklichen Geschäftsleben zur Gefährdung der eigenen Unternehmung führen können, keine ernsten wirtschaftlichen Konsequenzen. Sie sind als Teil der Selbsterfahrung der Schüler ein wesentlicher Faktor des Lernprozesses (vgl. BMUK, Sektion Berufsbildung 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>).

In den letzten Jahrzehnten entstanden in der kaufmännischen Ausbildung eine Reihe weiterer Ausprägungen einer Organisationsform handlungs- und praxisorientierten Lernens in einem Betriebsmodell, die sich sowohl hinsichtlich Bezeichnung als auch hinsichtlich der Lernkonzeption stark unterscheiden. Gegenwärtig sind neben der Übungsfirma vornehmlich folgende zwei Modelle zu finden: das Lernbüro und die Juniorenfirma.

Im *Lernbüro* wird wie in der Übungsfirma mit fiktiven Produkt- und Geldströmen gearbeitet. Es unterscheidet sich von der Übungsfirma aber in zweifacher Hinsicht: Zum einen sollen hier nicht wie in der Übungsfirma theoretisch erworbene Kenntnisse praktisch erprobt, sondern die Lernprozesse (theoretischen Wissens) erst durch die im Lernbüro ablaufenden Arbeitsprozesse ausgelöst werden. Zum anderen werden im Lernbüro die betrieblichen Arbeitsabläufe in einem geschlossenen Modell simuliert, was bedeutet, dass keine realen Außenkontakte vorhanden sind. Die Außenkontakte und somit auch die Geschäftsfälle werden vom Lehrer initiiert, wodurch deren Inhalte an den Wissensstand der Schüler angepasst werden können (vgl. SÖLTENFUSS 1983b, S. 5). Aus diesem Grund eignet sich das Lernbüro auch als Einstieg in die praxisorientierte kaufmännische Schulbildung, „doch sind die Grenzen dieser Methode wegen fehlender Außenkontakte schnell erreicht, sodass ein rascher Übergang zur Übungsfirmenarbeit geboten scheint“ (LINNENKOHL/ZIERMANN 1987, S. 75).

Die *Juniorenfirma* stellt im Gegensatz zu Übungsfirma und Lernbüro eine am realen Wirtschaftsleben aktiv teilnehmende Unternehmung dar (vgl. MILLER 1990, S. 247), in der „echte Waren gegen echtes Geld verkauft werden“ (FIX 1979, S. 523). Die Juniorenfirma

ist grundsätzlich in eine eigentliche Unternehmung, den „Mutterbetrieb“ eingebettet - Juniorenfirmen werden z. B. in den Großbetrieben Siemens, Daimler-Benz, Nixdorf oder Audi in der betrieblichen Ausbildung eingesetzt (vgl. SÖLTENFUSS 1983a, S. 20) - und übt alle wichtigen betrieblichen Funktionen wie Beschaffung, Fertigung, Rechnungswesen, Leitung und Absatz aus. Es wird dabei aber nicht nur mit echten Waren und Dienstleistungen gehandelt, und dabei auch reales Kapital eingesetzt, sondern die Juniorenfirma trägt auch das volle wirtschaftliche Risiko (wobei allfällige Verluste vom ausbildenden Unternehmen getragen werden), sodass in diesem Fall nicht mehr von Simulation gesprochen werden kann. Im Vergleich zum Mutterbetrieb ist die Komplexität der Juniorenfirma aber wesentlich geringer, um die betrieblichen Abläufe und Zusammenhänge für die Auszubildenden überschaubar zu machen, und es können - zu Lernzwecken - bestimmte Aspekte betont oder vernachlässigt werden. Insofern handelt es sich auch bei der Juniorenfirma um das Modell eines realen Betriebes, in dem aber das manchmal kritisierte „Spielerische“ der Übungsfirma zugunsten der Ernstsituation ersetzt wird. Die Lernenden müssen eigenständig Entscheidungen treffen, für die sie auch die Verantwortung zu tragen haben (vgl. MATHES 1991, S. 85). Das österreichische Unterrichtsministerium lehnt die Gründung und Betreuung von Juniorenfirmen im schulischen Bereich wegen der damit verbundenen finanziellen Risiken ab (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 252).

Eine Gegenüberstellung der drei oben erläuterten Ausbildungsorte zeigt, dass sich diese vor allem hinsichtlich ihrer Komplexität unterscheiden: Die fiktiven Annahmen bewegen sich schrittweise hin zu mehr realen Aktivitäten, Kontakten und Objekten. Die nachfolgende Abbildung bietet einen zusammenfassenden Überblick (vgl. GRAMLINGER 1996, S. 452):

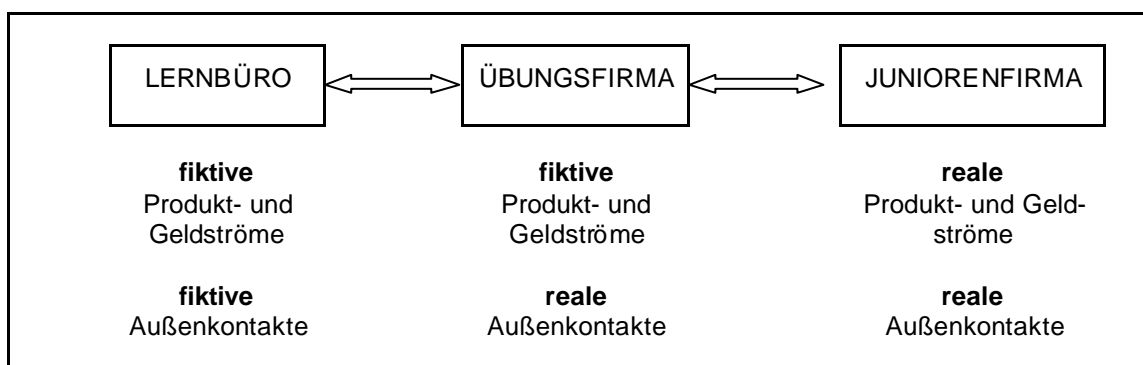


Abbildung 1: Vergleich der Übungsfirma mit der Juniorenfirma und dem Lernbüro

## **1.3.2 Die Rahmenbedingungen der Übungsfirmenarbeit**

### ***1.3.2.1 Das Betriebswirtschaftliche Zentrum***

Der Übungsfirmenbetrieb vollzieht sich in einem eigenen Übungsfirmenbüro, das als „Betriebswirtschaftliches Zentrum“ (kurz BWZ) bezeichnet wird. Das BWZ ist - zumeist in Form eines Großraumbüros - „jener Ort, an dem fächerübergreifend handlungs- und problemorientierter sowie schülerzentrierter Unterricht für eine praxisgemäße Ausbildung mit bürokonformer Ausstattung und unter Anwendung der neuen Kommunikations- und Informationstechnologien erfolgt“ (vgl. PHILIPP 1992, S. 5), kurz der Ort, an dem die Übungsfirmenarbeit konkret durchgeführt wird. Es ist - entsprechend der Gliederung der Übungsfirma/en der jeweiligen Schule - räumlich in Abteilungen gegliedert und enthält in etwa 15 bis 22 Arbeitsplätze.

Bereits auf Grundlage des Lehrplans von 1992 wurden im Schuljahr 1993/94 an den kaufmännischen Schulen durch die Einrichtung dieser „Betriebswirtschaftlichen Zentren“ die räumlichen und technischen Voraussetzungen für die Übungsfirmenarbeit geschaffen (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 27). Die Einrichtung hatte nach vom BMUK festgesetzten Richtlinien für die Größe und räumliche Ausstattung zu erfolgen. Je BWZ wurden dafür ATS 800.000,- veranschlagt, die aus dem Schulbudget zu bestreiten waren (vgl. „Entwurf für die Einrichtung und Ausstattung schulischer Betriebswirtschaftlicher Zentren“, herausgegeben von ACT, im Dez. 1993. Zit. nach GRAMLINGER 1994, S. 27).

### ***1.3.2.2 Unterstützung durch ACT***

ACT (Austrian Centre for Training firms) ist die Servicestelle österreichischer Übungsfirmen mit Sitz in Wien. Sie wurde 1993 gegründet und stellt ein Projekt der Sektion Berufsbildung des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten dar. ACT bezeichnet sich selbst als „zentrale Schaltstelle des österreichischen Übungsfirmenmarktes, sein pädagogisch-organisatorisches Zentrum und Bindeglied zum internationalen Übungsfirmennetzwerk“ sowie als Innovationszentrum zur Weiterentwicklung der Übungsfirmenidee (vgl. ACT 1998, URL: <http://www.ACT.at/town2/ACTr.htm>).

ACT ist demnach eine Service- und Beratungseinrichtung für die österreichischen Übungsfirmen: Sie versorgt diese über eine Hotline mit Informationen u.a. zur Unternehmens-

gründung, zur EDV-Ausstattung, über andere in- und ausländische Übungsfirmen etc. und bietet für den laufenden Betrieb notwendige Produkte und Dienstleistungen. So stellt ACT den österreichischen Übungsfirmen z. B. durch Simulation von Bank und Behörden (Finanzamt, Sozialversicherung, Firmenbuch, etc.) jene für einen realitätsbezogenen Geschäftsverkehr unbedingt nötigen Leistungen zur Verfügung, die der fiktive Übungsfirmenmarkt nicht bietet und fördert durch ihr Fremdsprachenservice den internationalen Geschäftsverkehr (vgl. BMUK 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/pbildg/bbs/uefirm.htm>). Eine genaue Auflistung der von ACT angebotenen Produkte bzw. Dienstleistungen findet sich unter ACT (1998): Über ACT. URL: <http://www.ACT.at/town2/ACTr.htm>.

ACT ist auch Mitglied der europäischen Zentrale des Übungsfirmennetzwerkes EURO-PEN (European Practice Enterprises Network). Das von der EU getragene Projekt wurde geschaffen, um die internationale Entwicklung des Übungsfirmenmarktes zu beschleunigen. Die Aufgaben von EUROPEN reichen von der Förderung der Übungsfirmenidee bis zur Verbesserung des Telekommunikationsnetzes.

### ***1.3.2.3 Partnerfirmen und Sponsoren***

Kooperationen mit Wirtschaftsbetrieben - realen Partnern im Hintergrund - sind für Übungsfirmen sehr wichtig.

Übungsfirmen benötigen für den laufenden Betrieb ihres Modellunternehmens aktuelle Informationen von realen Wirtschaftsunternehmen aus der Praxis. Die Gründung einer Übungsfirma ist deshalb meist mit der Suche nach einer sogenannten „Partnerfirma“ verbunden (i.d.R. ein Unternehmen aus der regionalen Umgebung), die sich bereit erklärt, die Übungsfirma mit Know-how, Produkt- oder Dienstleistungsinformationen und diversen Unterlagen sowie nach Möglichkeit auch finanziell zu unterstützen. Die Wahl der Partnerfirma wirkt sich zumeist auch prägend auf den Unternehmensgegenstand aus (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 248).

Aus der Tätigkeit der Übungsfirma ergeben sich etwa für Postversand, Kataloggestaltung, Messeorganisation und -besuch auch reale Ausgaben, die zumindest teilweise mit dem

Geld von Sponsoren aus der Wirtschaft finanziert werden könnten (vgl. ACT 1996, S. 16 f.).

#### **1.3.2.4 Geschäftspartner**

Um die Geschäftstätigkeit anzuregen und Handelsbeziehungen zu anderen inländischen und/oder ausländischen Übungsfirmen aufzubauen oder zu festigen, werden Prospekte und Kataloge an andere Übungsfirmen versendet. Bestellungen werden entweder schriftlich oder über technische Medien (z. B. Fax oder E-Mail) durchgeführt. Durch den Kontakt mit den anderen Übungsfirmen sollen Eigeninitiative, Kreativität, Verantwortungsgefühl, Teamfähigkeit und Sprachkompetenz gefördert und wirtschaftliche Fachkompetenz erworben werden (vgl. BERNHART et al. 1996, S. 247).

Im Idealfall bauen die Schüler auf Grund ihrer geschäftlichen Kontakte mit ausländischen Übungsfirmen Schulpartnerschaften auf, die zu gemeinsamen Projekten oder Schüleraustausch führen können (vgl. BMUK 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>).

### **1.3.3 Möglichkeiten und Gefahren der Übungsfirmenarbeit**

Unterricht in Übungsfirmen bringt für Lehrer und für Schüler völlig neue Situationen und neue Lernerfahrungen mit sich.

Für die Schüler besteht die Chance, neue und andere Fähigkeiten zu entwickeln, indem das reine Reproduzieren von Schulstoff weitgehend in den Hintergrund tritt und sie tatsächlich auch agieren müssen. Der Erwerb von Schlüsselqualifikationen (z. B. Teamfähigkeit, vernetztes Denken, Sprachkompetenz) befähigt die Schüler im besonderen zu beruflicher Mobilität und Flexibilität in der internationalen Arbeits- und Berufswelt (vgl. BMUK 1998, URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm>). Diese neuen Anforderungen sind aber gleichzeitig für viele ungewohnt und können sehr leicht das jahrelang von und in der Schule aufgebaute Selbstbild beeinträchtigen (vgl. GRAMLINGER 1994, S. 28).

Auch für den Lehrer als Übungsfirmenleiter stellt der Unterricht in der Übungsfirma eine besondere Herausforderung dar, da diese Art von Unterricht die Notwendigkeit eines ande-

ren Rollenverständnisses bedeutet. Er nimmt nicht mehr, wie i.d.R. im theoretischen Unterricht, die Rolle des reinen Unterweisers, Wissensvermittlers, Vortragenden und Vorgesetzten ein, sondern jene des Begleiters und Beraters, Lernhelfers und Förderers, eines Mitarbeiters in einem Team. Gleichzeitig wird auch ein hohes Maß an Fachwissen, an Fähigkeiten im sozialen Umgang mit den Schülern und an Flexibilität gefordert (vgl. ebenda). Es wird weiters fächerübergreifender Unterricht zur Notwendigkeit, was bedeutet, dass die einzelnen Lehrer sich besser absprechen müssen.



## **2 METHODISCHES DESIGN**

### **2.1 DIE BEIDEN UNTERSUCHUNGSINSTRUMENTE IM ZEITVERGLEICH**

Bereits in den Jahren 1995 und 1997 wurden zwei Erhebungen über die Übungsfirmenlandschaft und die Einstellung der Übungsfirmenlehrer durchgeführt. Diese wurden in Lehrveranstaltungen an der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Linz von GRAMLINGER zusammen mit Studenten, die Teilnehmer der Lehrveranstaltung „Projektseminar“ waren, ausgearbeitet. Anschließend wurden die Ergebnisse in Form von Berichten zusammengefasst.

1995 wurden die ersten beiden Fragebögen für die Untersuchung erstellt. Für die Erhebung 1997 wurden diese beiden Fragebögen in abgeänderter Form wiederverwendet. Auch für die aktuelle Erhebung 1999 wurde versucht, die Fragebögen zwar zu aktualisieren, aber nicht zu sehr vom ersten Fragebogendesign abzuweichen. Dadurch sollte sichergestellt werden, dass wir auch 1999 wieder vergleichbare Daten erhalten.

Der Übungsfirmen-Fragebogen (siehe Anhang 1) sollte Daten zur deskriptiven Darstellung der IST-Situation an österreichischen Übungsfirmen liefern. Dieser aus zwei Seiten bestehende Fragebogen war allgemein an die österreichischen Übungsfirmen gerichtet. Er beinhaltete allgemeine Fragen zur jeweiligen Übungsfirma (z. B. Branche, Schultyp), Fragen zur Übungsfirmenarbeit (z. B. Abteilungen, Wochenstunden) und zur Ausstattung des Betriebswirtschaftlichen Zentrums. Ziel des Übungsfirmen-Fragebogens war es, einen aktuellen Überblick über die branchen-, größen- und aufbauorganisatorischen Strukturen des schulischen Übungsfirmenmarktes zu gewinnen.

Bei den Erhebungen von 1995 und 1997 wurde der Fragebogen nur an jene Übungsfirmen versendet, die bei ACT - der Servicestelle österreichischer Übungsfirmen - eingetragen waren. Diese Eintragung ist jedoch nicht verpflichtend, daher kann angenommen werden, dass bei den Befragungen nicht alle österreichischen Übungsfirmen erfasst wurden. Bei der aktuellen Erhebung basierte die Versendung der Fragebögen auf den Adressen, die in der

Datenbank der Linzer Uni Informa (LUI)<sup>4</sup> enthalten waren, in der auch einige nicht bei ACT gemeldete Übungsfirmen gespeichert sind. Dennoch kann auch diesmal nicht der Anspruch auf Vollständigkeit erhoben werden. Der endgültige Rücklauf erreichte mit 393 Fragebögen eine Quote von 48,1 %.

Der Lehrer-Fragebogen (siehe Anhang 2) wurde direkt an die Übungsfirmenlehrer, ausschließlich schulischer Übungsfirmen, verschickt. Diese sollten uns als Experten verschiedene Informationen - z. B. zu ihrer Arbeitssituation in der Üfa, ihrer Rolle in der Üfa - sowie ihre Einstellung und Meinung zur Übungsfirmenarbeit bekanntgeben.

Die fünf Arbeitshypothesen, anhand derer die Auswertung des Lehrer-Fragebogens durchgeführt wurde, wurden für die aktuelle Erhebung möglichst gleich wie in den vorigen Erhebungen formuliert. D. h. sie wurden nur sehr geringfügig abgeändert bzw. ergänzt, um einen Vergleich mit den Jahren 1995 und 1997 zu erhalten.

Die Kuverts mit jeweils drei Fragebögen waren an die BWZ-Kustoden von 182 Schulen adressiert, mit der Bitte, den Fragebogen - falls nötig - für weitere Kollegen zu kopieren. Doch auch in diesem Fall kann nicht davon ausgegangen werden, dass wirklich alle österreichischen Übungsfirmenlehrer erreicht wurden. Der Rücklauf erreichte mit 205 Fragebögen eine Quote von 37,5 %.

## **2.2 DIE VERWENDETEN STATISTISCHEN AUSWERTUNGSVERFAHREN**

Die Erhebung wurde als sogenannter „Pseudo-Längsschnitt“ durchgeführt. Eine Längsschnittuntersuchung analysiert Daten in einem Zeitverlauf, wobei an die gleichen Personen jeweils die gleichen Fragen in bestimmten zeitlichen Abständen gestellt werden. Bei dieser Erhebung sprechen wir deswegen von einem Pseudo-Längsschnitt, weil die Personen nicht exakt dieselben wie bei den vorigen Untersuchungen waren, und auch die Fragen teilweise abgeändert oder ergänzt wurden.

Die Daten beider Fragebögen wurden im Statistikprogramm SPSS 8.0 erfasst, in dem auch

---

<sup>4</sup> Die LUI ist die Übungsfirma der Universität Linz, die an der Abteilung für Berufs- und Wirtschaftspädagogik mit WIPÄD-Studenten betrieben wird.

die notwendigen Auswertungen und Berechnungen durchgeführt wurden.

Beim Lehrer-Fragebogen wurden zur Überprüfung der Hypothesen und der Verwertung der Zusatzinformationen die folgenden statistischen Auswertungsverfahren verwendet:

1. **Linearauszählung** (zur Darstellung der absoluten und relativen Häufigkeiten in Tabellen und Grafiken)

2. **Mittelwertvergleich mittels des t-Tests nach Student**

Der Vergleich von verschiedenen Stichproben hinsichtlich ihrer Mittelwerte gehört zu den gängigsten statistischen Analysen. Dabei soll die Frage geklärt werden, ob auftretende Mittelwertunterschiede sich mit zufälligen Schwankungen erklären lassen oder nicht. In letzterem Fall spricht man von einem signifikanten Unterschied. Der Mittelwertvergleich mittels des t-Tests wurde zur Überprüfung des letzten Teils der These 2, in dem angenommen wird, dass die Werte von 1999 tendenziell negativer sind als noch 1997, und zur Feststellung weiterer signifikanter Unterschiede zwischen Mittelwerten der drei Erhebungen verwendet (vgl. BÜHL/ZÖFEL 1998, S. 255).

Beim Übungsfirmen-Fragebogen wurden zur deskriptiven Darstellung der IST-Situation die folgenden statistischen Auswertungsverfahren verwendet:

1. **Linearauszählung** (zur Darstellung der absoluten und relativen Häufigkeiten in Tabellen und Grafiken)

2. **Korrelationskoeffizient von Spearman**

Der Korrelationskoeffizient charakterisiert die Enge des linearen Zusammenhangs zwischen zwei Merkmalen. Er kann Werte zwischen +1 und -1 annehmen, wobei ein Wert von +1 einen perfekt positiven und ein Wert von -1 einen perfekt negativen Zusammenhang bedeutet. Ist der Wert 0, besteht kein linearer Zusammenhang (vgl. BORTZ 1993, S. 191).

Als Signifikanz-Niveau wurde bei allen Berechnungen - falls nicht anders angegeben - die 1 % - Marke gewählt.

## 2.3 STATISTISCHE KENNWERTE

(Vgl. zu diesem Kapitel Bortz 1993, S. 36 ff.)

### **Arithmetisches Mittel (Mittelwert, Durchschnittswert)**

Das arithmetische Mittel wird berechnet, indem die Summe aller Werte durch die Anzahl aller Werte dividiert wird. Die Berechnung des Mittelwerts setzt voraus, dass das untersuchte Merkmal zumindest intervallskaliert ist.

### **Modalwert (Modus)**

Der Modalwert einer Verteilung ist derjenige Wert, der am häufigsten besetzt ist, bzw. in der graphischen Darstellung einer Verteilung der Wert, bei dem die Verteilung ihr Maximum hat.

### **Median (Zentralwert)**

Der Median ist jener Wert, der unter der Annahme, dass alle Angaben der Größe nach geordnet untereinander geschrieben werden, genau in der Mitte liegt.

### **Standardabweichung ( $S_x$ )**

Die Standardabweichung ist ein Maß für die Streuung der Messwerte und ergibt sich aus der positiven Quadratwurzel der Varianz ( $s^2$ ). Die Varianz errechnet sich aus der Summe der quadrierten Abweichungen aller Messwerte vom arithmetischen Mittel, dividiert durch die Anzahl aller Messwerte. Trägt man die Standardabweichung zu beiden Seiten des Mittelwertes auf, so liegen bei normalverteilten Werten ca. 2/3 aller Fälle (genau 68,26 %) in diesem Intervall.

### 3 ÜBUNGSFIRMEN-FRAGEBOGEN

Der erste, aus zwei Seiten bestehende Fragebogen (ein Muster ist im Anhang zu finden) war allgemein an die österreichischen Übungsfirmen gerichtet. Er beinhaltete allgemeine Fragen zur jeweiligen Übungsfirma (z. B. Branche, Schultyp), Fragen zur Übungsfirmenarbeit (z. B. Abteilungen, Wochenstunden) und zur Ausstattung des Betriebswirtschaftlichen Zentrums; in einem Abschnitt, der mit „Einige Zahlen und Fakten“ betitelt wurde, versuchten wir auch Informationen über Geschäftsbeziehungen, Umsatz, Gewinn u. ä. zu erheben. Ziel dieses Fragebogens I war es, einen aktuellen Überblick über die branchen-, größen- und aufbauorganisatorischen Strukturen des schulischen Übungsfirmenmarktes zu gewinnen.

Bei den letzten beiden Untersuchungen in den Jahren 1995 und 1997 wurde der Übungsfirmen-Fragebogen jeweils an jene Übungsfirmen (in Folge auch: Üfa) versendet, die bei ACT - der Servicestelle österreichischer Üfas - eingetragen waren. Da die „Registrierung“ bei ACT nicht verpflichtend ist, wurden bei den Befragungen vermutlich nicht alle österreichischen Übungsfirmen erfasst. Heuer basierte die Versendung der Fragebögen auf jenen Adressen österreichischer Übungsfirmen, die in der Datenbank der Linzer Uni Informa (LUI) enthalten waren, da diese auch nicht bei der ACT gemeldete Übungsfirmen registriert hat. Trotzdem kann auch bei der aktuellen Erhebung nicht der Anspruch erhoben werden, dass alle existierenden Üfas kontaktiert wurden.

Am 31. März 1999 wurden die Fragebögen - zusammen mit einem Beibrief - über die ACT an 817 Übungsfirmen verschickt. Ausgefüllte Fragebögen konnten sowohl per Brief, per Fax und auch - wovon aber lediglich eine Üfa Gebrauch machte - per E-Mail retourniert werden. Um eine hohe Rücklaufquote zu erzielen, wurde der Fragebogen zwei Wochen später an jene Übungsfirmen, von welchen uns auch eine E-Mail-Adresse bekannt war, nochmals als E-Mail versendet. In einem am 12. Juni 1999 ausgesendeten Mail, in dem auch ein offizieller „Annahmeschluss“ (per 15. Juni 1999) festgesetzt wurde, wurden alle Übungsfirmen (die den Übungsfirmen-Fragebogen noch nicht beantwortet hatten) ein weiteres Mal um ihre Mithilfe gebeten.

Der endgültige Rücklauf bestand aus insgesamt 393 Fragebögen, was einer unerwartet hohen Rücklaufquote von 48,1 % entspricht. Wider unserer Erwartung gab uns somit fast

die Hälfte der österreichischen Übungsfirmen Daten bekannt, die in realen Wirtschaftsbetrieben streng geheim gehalten werden, da sie Aufschluss über den (Miss-)Erfolg der Geschäftsführung geben und unternehmensexterne Personen zu eventuell ungerechtfertigten Schlussfolgerungen veranlassen könnten. Diese Ängste sind grundsätzlich bei einer Befragung, bei der die Möglichkeit besteht, die Fragebögen anonym zurückzusenden, nicht gerechtfertigt. Überraschenderweise legten nur 36 von 393 Übungsfirmen (9,2 %) Wert auf völlige Anonymität; die Mehrheit (238 Üfas bzw. 60,6 %) sendete den Fragebogen hingegen mit Firmenstempel versehen zurück, der Rest (119 Üfas bzw. 30,3 %) gab im Zuge der Retournierung per Fax zumindest seine Schule bekannt.

Da nicht alle Fragebögen in allen Details immer exakt ausgefüllt wurden, findet sich bei den nachfolgenden Auswertungen immer wieder die Grundmenge (z. B.  $n = 323$ ), auf die bei jeder einzelnen Frage zurückgegriffen wird.

Nach dem 15. Juni 1999 gingen noch weitere 11 beantwortete Fragebögen bei uns ein, die wir in der Auswertung leider nicht mehr berücksichtigen konnten. Insgesamt beteiligten sich somit 404 Übungsfirmen aktiv an der Befragung, wofür wir uns an dieser Stelle noch einmal ganz herzlich bedanken möchten.

Auch wenn wir uns wirklich über jeden beantworteten Fragebogen gefreut haben, zeigt die nachfolgende Tabelle doch, dass die Zahl der retournierten Fragebögen im Verhältnis zu jenen, die pro Befragung ausgesendet wurden, seit 1995 kontinuierlich gesunken ist. Während der absolute Rücklauf im Drei-Jahres-Vergleich jeweils um ca. 70 Fragebögen anstieg und somit 1999 weit mehr als doppelt so hoch war wie 1995, was aufgrund des zahlenmäßig starken Anstiegs an Übungsfirmen durchaus zu erwarten war, ging die Rücklaufquote im gleichen Zeitraum um mehr als ein Viertel zurück. Grund dafür könnten, wie bereits weiter oben angedeutet, die doch von Befragung zu Befragung „indiskreteren“ Fragen zur Geschäftstätigkeit der einzelnen Übungsfirmen gewesen sein. Es war uns durchaus bewusst, dass der Wunsch nach noch aussagekräftigerer Information über eine einzelne Übungsfirma zu Lasten des Rücklaufs gehen würde.

**Tabelle 1: Überblick über den Rücklauf in den drei Erhebungsjahren**

	<b>1995<sup>5</sup></b>	<b>1997</b>	<b>1999</b>
Befragte Übungsfirmen	-	353	817
Rücklauf absolut	156	226	393
Rücklauf relativ	ca. 76 %	64,0 %	48,1 %

### **3.1 ALLGEMEINES ZUR ÜBUNGSFIRMA**

Wie dem im Anhang beigelegten Musterfragebogen zu entnehmen ist, bestand dieser aus vier Abschnitten. In diesem Kapitel werden die Auswertungen zum ersten Abschnitt (A) „Allgemeines zu Ihrer Übungsfirma“ dargestellt, der Fragen zur Branche der Übungsfirma, zur Dauer des Bestehens der Firma, zur Gesellschaftsform, zum Stammkapital, zur Anzahl der Schüler und unterrichtenden Lehrer, zum Schultyp, zum „Heimat“bundesland und zur Partnerfirma enthielt.<sup>6</sup>

#### **3.1.1 Verteilung nach Bundesländern**

Betrachtet man die Verteilung der an dieser dritten Befragung teilnehmenden Übungsfirmen nach ihrem Herkunftsbundesland und zieht in diese Betrachtung auch die Rücklaufquoten der einzelnen Bundesländer mit ein, so zeigt sich eine relativ gleichmäßige und auch repräsentative Verteilung.

Die folgende Tabelle gibt diesbezüglich einen detaillierten Überblick. Sie stellt zunächst dar, wie viele Übungsfirmen in den einzelnen Bundesländern von unserer Befragung er-

---

<sup>5</sup> Bei der 1995 erstmals durchgeführten Befragung zum österreichischen Übungsfirmenmarkt wurden die Fragebögen nicht, wie bei den folgenden beiden Erhebungen, an die zur Verfügung stehenden Übungsfirmenadressen geschickt, sondern an (114) Schulstandorte. Zum damaligen Zeitpunkt waren im Gesamt-Übungsfirmen-Verzeichnis der Servicestelle ACT 205 Übungsfirmen eingetragen, wobei dieses Verzeichnis aber, da die Eintragung nicht verpflichtend ist, keine Vollständigkeit gewährleistet. Zieht man diese 205 Übungsfirmen als Grundgesamtheit für die damalige Befragung heran und stellt sie den 156 retournierten Fragebögen gegenüber, ergibt sich eine Rücklaufquote von 76,1 %.

<sup>6</sup> Die Reihenfolge der Auswertung ist mit der Reihenfolge der Fragen auf dem Fragebogen nicht ident.

fasst wurden („Befragte Üfas absolut“) bzw. welchen Anteil die einzelnen Bundesländer an der Gesamtheit aller befragten Übungsfirmen haben („Befragte Üfas relativ“). Die dritte und vierte Spalte zeigen, wie sich der Rücklauf aus den einzelnen Bundesländern gestaltet hat („Rücklauf absolut“ bzw. „Rücklauf relativ“); die letzte Spalte bietet schließlich einen Überblick, wie sich die 393 Firmen, die den Fragebogen retourniert haben, prozentuell auf die einzelnen Bundesländer verteilen („Anteil am Gesamtrücklauf“).

**Tabelle 2: Verteilung der an der dritten Befragung teilnehmenden Übungsfirmen nach Bundesländern (n = 393)**

	<i>Befragte Üfas absolut</i>	<i>Befragte Üfas relativ</i>	<i>Rücklauf absolut</i>	<i>Rücklauf relativ - Rücklaufquote</i>	<i>Anteil am Gesamtrücklauf</i>
W	132	16,2 %	54	40,9 %	13,7 %
NÖ	160	19,6 %	74	46,3 %	18,8 %
BGLD	49	6,0 %	19	38,8 %	4,8 %
STMK	114	13,9 %	50	43,9 %	12,7 %
K	64	7,8 %	25	39,1 %	6,4 %
OÖ	132	16,1 %	84	63,6 %	21,4 %
SBG	52	6,4 %	27	51,9 %	6,9 %
T	57	7,0 %	32	56,2 %	8,1 %
VBG	57	7,0 %	28	49,1 %	7,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>817</b>	<b>100 %</b>	<b>393</b>	<b>48,1 %</b>	<b>100 %</b>

Im Vergleich zu den Erhebungsjahren 1995 und 1997 sind, was die Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Übungsfirmen nach einzelnen Bundesländern betrifft, zum Teil deutliche Veränderungen erkennbar, woraus auch Veränderungen im Angebot an Übungsfirmen in den jeweiligen Bundesländern abgeleitet werden können.

Besonders hervorstechend sind die Daten für das Bundesland Oberösterreich, das sowohl einen absoluten als auch einen relativen Zuwachs hinsichtlich der Beteiligung an der Befragung zum österreichischen Übungsfirmenmarkt verzeichnen konnte.



Insgesamt ist die absolute Beteiligung - zurückzuführen auf die im Vergleichszeitraum stark gestiegene Anzahl an Übungsfirmen in Österreich - seit 1995 in fast allen Bundesländern mehr oder weniger stark gestiegen; Ausnahmen bilden die Steiermark und Salzburg, die 1997 (Steiermark) bzw. 1999 (Salzburg) einen Beteiligungsrückgang verzeichneten.

Die relative Beteiligung an der Befragung, in ihr kommt die Beteiligung der einzelnen Bundesländer im Verhältnis zum Gesamtrücklauf zum Ausdruck, zeigt natürlich ein anderes Bild. Hier kann sich nur Oberösterreich mit einem ganz deutlichen Beteiligungszuwachs seit 1995 rühmen. Der Rücklauf der diesjährigen Befragung gestaltet sich aber - wie bereits oben erwähnt - sehr repräsentativ.

**Tabelle 3: Verteilung der an der Befragung teilnehmenden Übungsfirmen nach Bundesländern im Drei-Jahres-Vergleich**

	1995		1997		1999	
	Anzahl	%	Anzahl	%	Anzahl	%
W	30	19,2	41	18,1	54	13,7
NÖ	29	18,6	43	19,0	74	18,8
BGLD	12	7,7	13	5,8	19	4,8
STMK	24	15,4	20	8,8	50	12,7
K	6	3,8	10	4,4	25	6,4
OÖ	18	11,5	29	12,8	84	21,4
SBG	11	7,1	30	13,3	27	6,9
T	16	10,3	20	8,8	32	8,1
VBG	10	6,4	20	8,8	28	7,1
<b>Gesamt</b>	<b>156</b>	<b>100,0</b>	<b>226</b>	<b>100,0</b>	<b>393</b>	<b>100,0</b>

### 3.1.2 Branchenzugehörigkeit

Um einen Überblick über die Branchenstruktur der Übungsfirmenlandschaft zu gewinnen, wurden die Übungsfirmen gleich zu Beginn nach ihrer Branchenzugehörigkeit befragt. Die

auf dem Fragebogen zur Auswahl gestandenen Kategorien entsprechen dem Branchenverzeichnis der Wirtschaftskammer.

324 der 393 Übungsfirmen - rund 82 % -, die zu dieser Frage gültige Angaben machten, sind, wie die erste bzw. zweite Datenspalte der nachfolgenden Tabelle zeigen, als Handelsbetriebe tätig. Als zweitbeliebteste Branche stellte sich mit 43 Nennungen die Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft heraus. An der dritten Stelle der Beliebtheitskala liegt der Wirtschaftszweig Gewerbe und Handwerk, für den sich sechs Übungsfirmen entschieden, gefolgt von der Branche Geld-, Kredit- und Versicherungswesen (vier Nennungen), Industrie (drei Nennungen) und Verkehr (zwei Nennungen).

Insgesamt elf Übungsfirmen war es nicht möglich, sich (eindeutig) einem der sechs Wirtschaftszweige zuzuordnen. Sieben von ihnen entschieden sich für den sehr breiten Sektor „Dienstleistungen“; eine Übungsfirma ordnete sich dem allgemeinen Bereich der Produktion zu. Drei weitere sind laut eigenen Angaben in mehreren Branchen gleichzeitig tätig.

Ein Vergleich mit den Ergebnissen der Erhebungen aus den Jahren 1995 und 1997 zeigt, dass sich die Branchenstruktur „an der Spitze“ nicht verändert hat. In beiden Vergleichsjahren erwies sich ebenfalls der Handel als die von den meisten Übungsfirmen gewählte Branche; auch die Position der Branche „Tourismus und Freizeitwirtschaft“ hat sich seit 1995 nicht verändert - in beiden Fällen weisen auch die prozentuellen Anteile nur geringe Abweichungen gegenüber dem Ergebnis der diesjährigen Erhebung auf.

Die weiteren Branchen zeigten bei allen drei Erhebungen eine vergleichsweise geringfügige Besetzung; folglich bewirkten leichte Zu- oder Abnahmen in den betreffenden Branchen in den drei Vergleichsjahren unterschiedliche Reihungen, die aus der obigen Tabelle abgelesen werden können. Hierbei ist zu erkennen, dass in den Jahren 1997 und 1999 der Bereich „Dienstleistungen“, der keine Branche, sondern einen Wirtschaftssektor darstellt, am dritthäufigsten als Tätigkeitsbereich gewählt wurde.

**Tabelle 4: Branchenstruktur der österreichischen Übungsfirmen**

<i>Branche</i>	<b>1999</b> (n = 393)		<b>1997</b> (n = 226)	<b>1995</b> (n = 156)
	<i>Anzahl</i>	%	%	%
Handel	324	82,4	80,1	81,7
Tourismus und Freizeitwirtschaft	43	10,9	12,8	12,4
Gewerbe und Handwerk	6	1,5	1,8	1,3
Geld-, Kredit- und Versicherungswesen	4	1,0	0,4	0,65
Industrie	3	0,8	0	0,65
Verkehr	2	0,5	1,3	3,3
Dienstleistungen	7	1,8	2,2	-
Produktion	1	0,3	-	-
Handel sowie Tourismus und Freizeitwirtschaft	1	0,3	0,9	-
Handel sowie Dienstleistungen	1	0,3	-	-
Handel sowie Verkehr	1	0,3	-	-
Handel sowie Gewerbe und Handwerk	-	-	0,4	-
<b>Gesamt</b>	393	100,0	100,0	100,0

Auf eine wie im Jahr 1995 erfolgte Erhebung genauerer Angaben zum Unternehmensgegenstand, anhand derer die Branchen in einzelne Tätigkeitsbereiche aufgliedert werden konnten (z. B. Handel mit Papier, Büchern, Musikalien; Handel mit Textilien und Schuhen; etc.), wurde - wie schon 1997 - auch diesmal verzichtet.

### 3.1.3 Dauer des Bestehens

Zur Frage, wie lange ihre Übungsfirma schon bestehe, machten 380 der 393 antwortenden Übungsfirmen gültige Angaben.

Die Auswertung zeigt eine Verteilung, die - was die Relationen betrifft - zu erwarten war: Fast zwei Drittel der Übungsfirmen befinden sich im ersten oder zweiten Jahr des Bestehens: 145 Firmen, das sind 36,9 %, befinden sich im zweiten Jahr der Existenz, 92

Übungsfirmen bzw. 23,4 % haben mit Beginn dieses Schul- bzw. Übungsfirmenjahres erstmals ihren Betrieb aufgenommen. Zu erwarten war dieses Ergebnis deshalb, weil im Schuljahr 1997/98 die vierten Jahrgänge der Handelsakademien erstmals - aufgrund des 1994 erlassenen Lehrplans - im Rahmen des Unterrichtsgegenstandes „Betriebswirtschaftliche Übungen und Projektmanagement“ zur Gründung einer Übungsfirma verpflichtet waren.

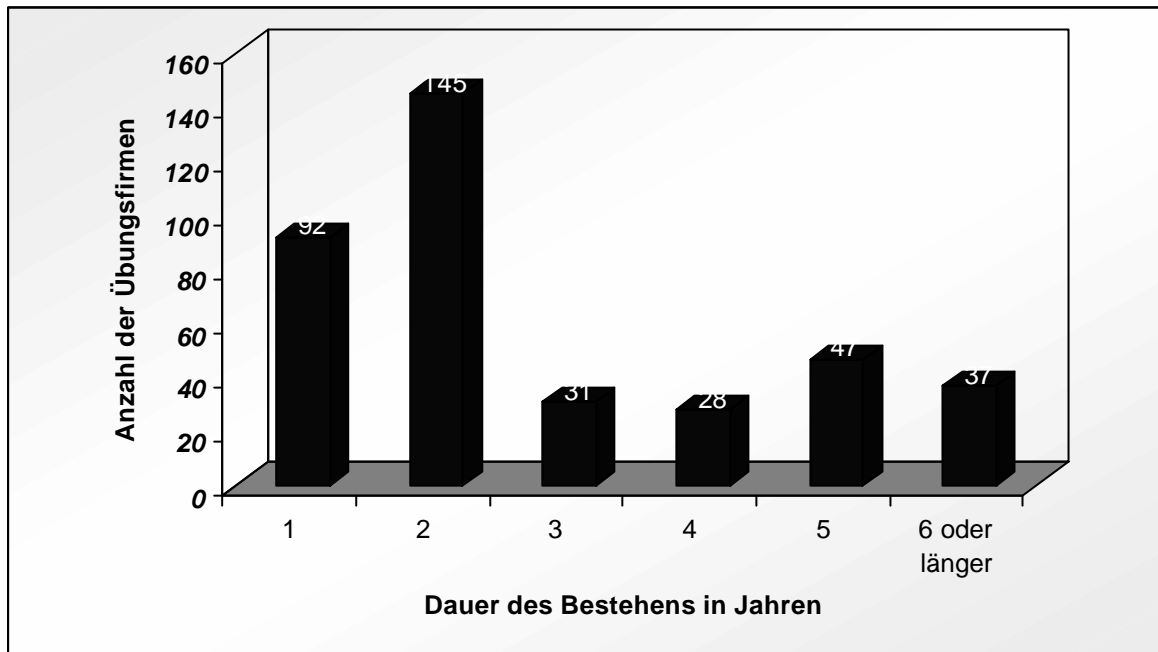


Abbildung 2: Wie lange existieren die Übungsfirmen bereits? (n = 380)

Eine genauere Analyse der erfassten Daten, dargestellt in der nachfolgenden Kreuztabelle, bestätigt diese Vermutung: 110 jener 155 Übungsfirmen, die sich im zweiten Jahr ihrer Existenz befinden, bzw. 65 jener 92 Übungsfirmen, die neu gegründet wurden, sind Handelsakademien. Die Anzahl der Übungsfirmen in Handelsakademien, die drei Jahre oder länger bestehen, ist vergleichsweise gering.

Die Tatsache, dass bereits im Schuljahr 1994/95 für die dritten Klassen der Handelsschulen der Betrieb einer Übungsfirma per Lehrplan verordnet wurde, könnte zu der Vermutung führen, dass sich eine relativ hohe Zahl von Übungsfirmen im fünften Übungsfirmenjahr befindet. Wie die Ergebnisse zeigen, liegt die Zahl der seit fünf Jahren existierenden Übungsfirmen mit 47 zwar eindeutig über jenen, die drei, vier bzw. sechs Jahre oder länger existieren; davon sind aber nur knapp die Hälfte (23) Übungsfirmen in Handelsschulen;

fast genau so viele wurden bereits zum damaligen Zeitpunkt in Handelsakademien eingerichtet.

**Tabelle 5: Dauer der Existenz der Übungsfirmen nach Schultypen (n = 380)**

	<i>1 Jahr</i>	<i>2 Jahre</i>	<i>3 Jahre</i>	<i>4 Jahre</i>	<i>5 Jahre</i>	<i>6 Jahre o. länger</i>	<i>Gesamt</i>
HAS	16	15	5	12	23	8	79
HAK	65	110	19	7	19	14	234
HLW	9	7	4	9	1	-	30
HTL	1	-	-	-	-	5	6
HAS/HAK	-	8	1	-	2	5	16
Sonstige	1	5	2	-	2	4	15
<b>Gesamt</b>	<b>92</b>	<b>145</b>	<b>31</b>	<b>28</b>	<b>47</b>	<b>37</b>	<b>380</b>

### 3.1.4 Gesellschaftsform

Hinsichtlich der von den Übungsfirmen gewählten Gesellschaftsform zeigte sich wie auch in den vergangenen Untersuchungen ein ganz eindeutiges Überwiegen der Gesellschaft mit beschränkter Haftung (88,8 %). Insgesamt wählten die 380 Übungsfirmen, von welchen zur Frage nach der Gesellschaftsform gültige Antworten vorlagen, zwischen den in der nachfolgenden Tabelle angeführten verschiedenen Gesellschaftsformen (eine Übungsfirma beschränkte sich auf die Angabe „Personengesellschaft“).

Ein Vergleich mit den in den Jahren 1995 bzw. 1997 erhobenen Daten zeigt, dass - wie schon oben erwähnt - auch damals die Gesellschaft mit beschränkter Haftung klar bevorzugt wurde. Drei Gesellschaftsformen schienen heuer erstmals unter den Antworten der erfassten Übungsfirmen auf: Die Aktiengesellschaft, die Offene Erwerbsgesellschaft und die Kommanditerwerbsgesellschaft.

Rückläufig sind hingegen die Rechtsform des Einzelunternehmens, die heuer im Vergleich zu den beiden vergangenen Erhebungen ihr „schlechtestes“ Ergebnis erreicht hat, sowie

auch die bereits in der Vergangenheit nur von wenigen Übungsfirmen gewählten Rechtsformen der Offenen Handelsgesellschaft und der Kommanditgesellschaft. Die GesmbH&CoKG (1997 erstmals vertreten) scheint in den Ergebnissen der aktuellen Untersuchung nicht mehr auf.

**Tabelle 6: Die von den Übungsfirmen gewählten Gesellschaftsformen (n = 380)**

<b>Gesellschaftsform</b>	<b>1999 (n = 380)</b>		<b>1997 (n = 225)</b>	<b>1995 (n = 156)</b>
	<b>Anzahl</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>
GesmbH	349	88,8	89,3	92,3
Einzelunternehmen	18	4,6	6,7	5,7
AG	4	1,0	0	0
OHG	4	1,0	1,3	1,3
KG	2	0,5	1,3	0,7
OEG	1	0,3	0	0
KEG	1	0,3	0	0
GesmbH & CoKG	0	0	1,3	0
Personengesellschaft	1	0,3	0	0
<b>Gesamt:</b>	<b>380</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 3.1.5 Stammkapital

Die Entscheidungen über die Höhe des in den einzelnen Übungsfirmen eingesetzten Stammkapitals sind sehr unterschiedlich ausgefallen. So streut das Stammkapital der 313 Übungsfirmen, die zu dieser Frage Angaben gemacht haben, zwischen ATS 10.000,- und ATS 4.000.000.000,-. Die hohe Streuung kommt in der Standardabweichung von ATS 319.056.970,- zum Ausdruck, die uns zu erkennen gibt, dass dem Mittelwert - er liegt bei ATS 28.951.080,- - kaum Aussagekraft beigemessen werden kann. Aussagekräftiger ist in diesem Zusammenhang das statistische Maß "Median"; das ist jener Wert, der unter der Annahme, dass alle Angaben der Größe nach geordnet untereinander geschrieben werden,

genau in der Mitte liegt. Bei den Ergebnissen zu dieser Frage liegt der Median - genauso wie in den Jahren 1995 und 1997 - bei einer Million Schilling.

Insgesamt am häufigsten wurde der Wert von ATS 500.000,- als Stammkapital gewählt: 103 Übungsfirmen, das sind rund 33 %, entschieden sich für diesen für GesmbHs gesetzlich als Mindeststammkapital festgelegten Wert. Dies schlägt sich auch in der nachfolgenden Grafik nieder, in der die Kapitalwerte zu Klassen zusammengefasst wurden.

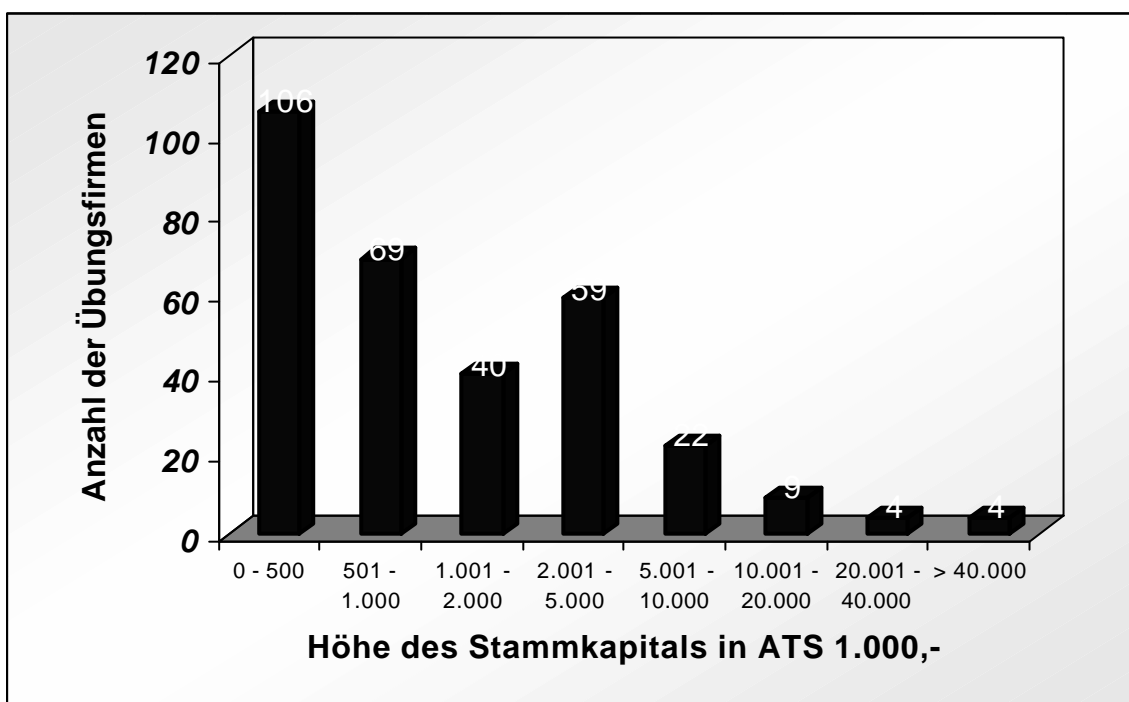


Abbildung 3: Höhe des Stammkapitals der Übungsfirmen (n = 313)

Die Ergebnisse der beiden vorangegangenen Untersuchungen zeigten bezüglich dem eingesetzten Stammkapital ein sehr ähnliches Bild: Damals entschieden sich rund 32 % (1995) bzw. 34 % (1997) der Übungsfirmen ebenfalls für das gesetzlich festgelegte Mindeststammkapital für GesmbHs. Der Median lag in beiden Erhebungsjahren wie auch heuer bei einer Million Schilling; die einzelnen Stammkapitalwerte streuten auch zu den damaligen Zeitpunkten sehr und schränkten somit die Aussagekraft des Mittelwertes stark ein.

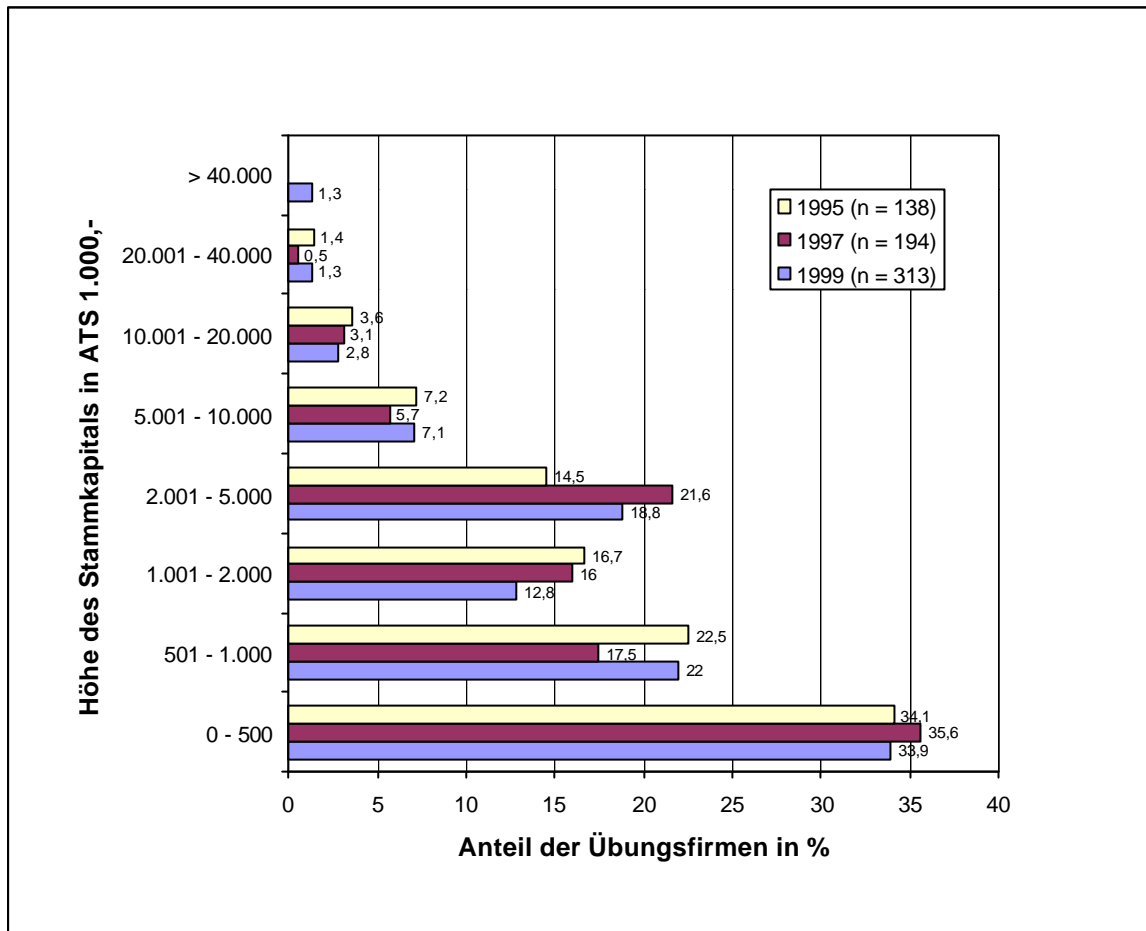


Abbildung 4: Das Stammkapital der Übungsfirmen 1995, 1997 und 1999

### 3.1.6 Anzahl der Schüler und Lehrer pro Übungsfirma

Die Beantwortung der Frage nach der Schülerzahl pro Übungsfirma ergab folgende Verteilung:

Die beiden Extremwerte, das heißt die niedrigste bzw. höchste Schülerzahl pro Übungsfirma, lagen bei 6 und 400 (!) Schülern (Hierbei handelte es sich jedoch nicht um eine schulische Übungsfirma, sondern um eine Übungsfirma des Berufsförderungsinstituts).

Der zunächst auf Basis aller vorhandenen Schülerzahlen berechnete Mittelwert  $\bar{x}$  - er betrug für diese Verteilung 17,31 - unterscheidet sich nur im Dezimalbereich von jenen aus den Jahren 1995 und 1997. Auch damals waren in der durchschnittlichen Übungsfirma jeweils 17 Mitarbeiter (exklusive Lehrpersonen) tätig.



Wie sehr ein Ausreißer statistische Ergebnisse verzerren kann, zeigt sich, wenn man diese doch sehr untypische, 400 Mitarbeiter zählende Übungsfirma aus dem Erwachsenenbildungsbereich (Fragebogen 235) bei der Mittelwertberechnung außer Betracht lässt: In diesem Fall liegt die durchschnittliche Mitarbeiterzahl für das Übungsfirmenjahr 1998/99 bei 16 Mitarbeitern pro Üfa ( $\bar{x} = 16,33$ ). Auch die nachfolgenden Auswertungen erfolgen zum Teil ohne Daten des genannten Fragebogens 235, und zwar immer dann, wenn deren Berücksichtigung die Ergebnisse stark verzerren würde; es wird aber im jeweiligen Fall immer darauf hingewiesen.

50 % der in der Erhebung erfassten Übungsfirmen haben - wie uns der Median zeigt - maximal 15 Mitarbeiter. Die nachstehende Abbildung gliedert die Schülerzahlen und deren Häufigkeiten noch weiter auf, wobei zur besseren Übersichtlichkeit wiederum Intervalle gebildet wurden: Sie zeigt, dass in ca. 43 % der Übungsfirmen von 11 bis 15 Mitarbeiter tätig sind.

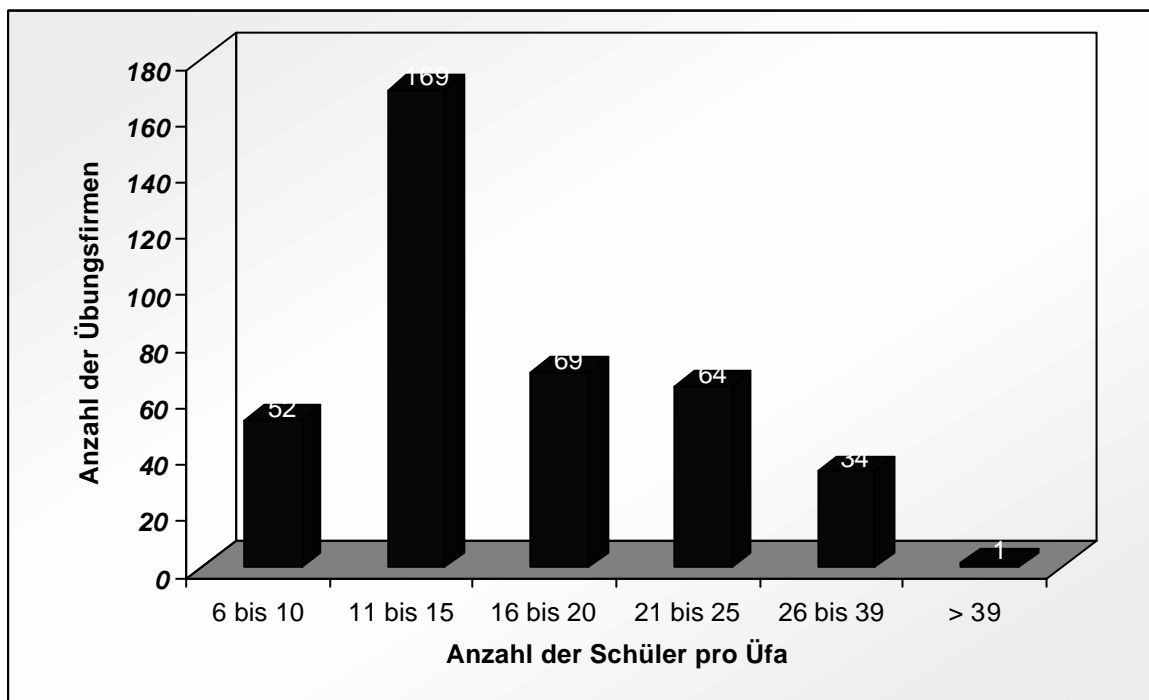


Abbildung 5: Anzahl der Schüler pro Übungsfirma (n = 389)

Hinsichtlich des Vergleichs der oben angeführten Daten zu den Schülerzahlen mit jenen aus den Jahren 1995 und 1997 zeigen sich in den einzelnen Häufigkeitsklassen doch zum

Teil deutliche Veränderungen: So lag 1999 z. B. der Anteil der Übungsfirmen mit 6 bis 10 Schülern gegenüber 1995 um ca. 4 Prozentpunkte höher, seit 1997 hat er sich sogar mehr als verdoppelt. Der Anteil der Übungsfirmen mit 11 bis 15 Schülern nahm zunächst von 1995 auf 1997 deutlich zu (30,1 % gegenüber 42,2 %), 1999 konnte in diesem Intervall nur mehr eine geringfügige Steigerung (um 1,2 Prozentpunkte) festgestellt werden. Im Gegensatz dazu gab es 1999 im Vergleich zu 1995 (36,6 %) nur mehr ca. halb so viele Übungsfirmen (17,7 %) mit 16 bis 20 Schülern, wobei in diesem Häufigkeitsintervall bereits 1997 ein deutlicher Rückgang erkennbar war (26,7 %). Es kann somit seit der ersten Erhebung 1995 ein Rückgang der Übungsfirmen mit mehr als 15 Schülern zugunsten einer Zunahme von Übungsfirmen mit weniger Mitarbeitern festgestellt werden (Aufgrund dieser Entwicklung ist zu erwarten, dass die Anzahl der Lehrer, die alleine eine Übungsfirma unterrichten, im Vergleichszeitraum deutlich gestiegen ist, was auch durch die nachfolgend dargestellten Ergebnisse zur Anzahl der Lehrer pro Üfa bestätigt wird). Im Durchschnitt lag die Schülerzahl pro Übungsfirma in den ersten beiden Erhebungsjahren bei rund 17, bei der diesjährigen Erhebung bei 16 Schülern.

Kaum verändert haben sich hingegen die Anteile jener Übungsfirmen, die 21 bis 25 bzw. 26 bis 39 Schüler haben. Eine Übungsfirma mit mehr als 39 Schülern wurde bei der diesjährigen Erhebung überhaupt zum ersten Mal erfasst.

**Tabelle 7: Die Schülerzahlen in den Übungsfirmen im Drei-Jahres-Vergleich**

<b>Anzahl der Schüler pro Üfa</b>	<b>Anteil der Übungsfirmen in %</b>		
	<b>1995</b> <i>(n = 153)</i>	<b>1997</b> <i>(n = 225)</i>	<b>1999</b> <i>(n = 389)</i>
6 bis 10	9,1	6,2	13,4
11 bis 15	30,1	42,2	43,4
16 bis 20	36,6	26,7	17,7
21 bis 25	17,0	18,7	16,5
26 bis 39	7,2	6,2	8,7
> 39	0	0	0,3
<b>Gesamt:</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

Starke Veränderungen ergab die aktuelle Befragung bezüglich der Anzahl der Lehrer pro Übungsfirma: Während 1995 in 62 % der Übungsfirmen zwei Lehrer unterrichteten, hielten sich 1997 Einzel- (46,6 %) und Teamteaching (53,4 %) fast die Waage. In beiden Fällen stimmten die Werte ziemlich genau mit den bis zum Ende des Schuljahres 1995/96 (bei der zweiten Erhebung 1997 somit nicht mehr) gültigen Erfordernissen der Gruppenteilung bzw. der Notwendigkeit eines zweiten Lehrers aufgrund der Schülerzahl überein, nach welchen ab einer Zahl von 16 Schülern entweder eine Gruppenteilung vorzunehmen oder aber ein zweiter Lehrer einzusetzen war.

Im Übungsfirmenjahr 1998/99 unterrichtete in 240 von 386 Übungsfirmen (62,2 %) jeweils nur ein Lehrer, was aufgrund der für 1999 erhobenen, niedrigeren Schülerzahlen pro Übungsfirma zu erwarten war. Eine tiefergehende Analyse der Daten zeigt, dass hierbei auch 39 Übungsfirmen mit mehr als 15 Schülern von nur einem Lehrer unterrichtet wurden - die bei der letzten Erhebung noch präzise Orientierung an den ehemals vorgeschriebenen Teilungszahlen hat somit deutlich nachgelassen.

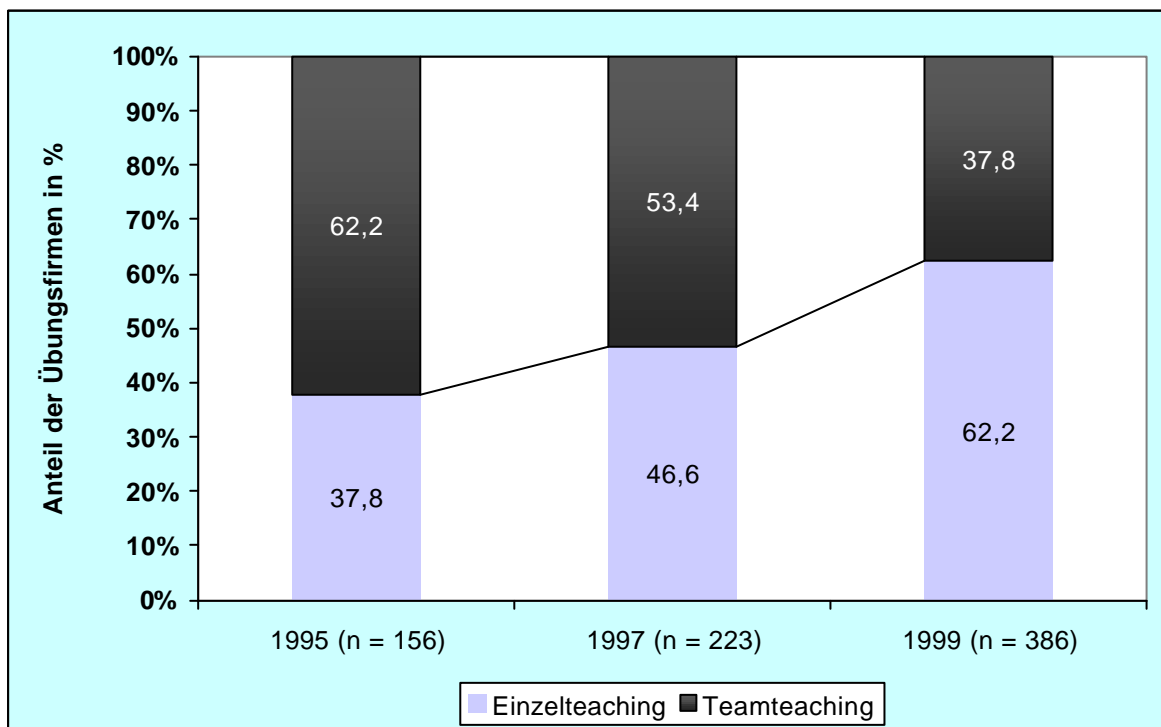


Abbildung 6: Einzel- und Teamteaching im Drei-Jahres-Vergleich

### 3.1.7 Schultyp

Im Zuge der Erhebung wurde auch festgestellt, auf welche Arten von Schulen sich die Übungsfirmen verteilen. Dass die Mehrheit der Übungsfirmen ihren „Sitz“ in Handelsschulen und Handelsakademien haben würde, war aufgrund der Lehrplanvorgaben zu erwarten.

Im Detail zeigte sich folgendes Ergebnis: Der weitaus größte Teil (86,8 % bzw. 341) der in der Befragung erfassten 393 Übungsfirmen befindet sich in kaufmännischen Schulen, wobei mit 241 von 393 Übungsfirmen (61,3 %) die Handelsakademien eindeutiger Spitzenreiter sind. 84 der erfassten Übungsfirmen (21,4 %) haben ihren "Sitz" in Handelsschulen; 16 Übungsfirmen (4,1 %) gaben als Schultyp Handelsakademien/Handelsschule an.

Der Rest der Übungsfirmen, die an der diesjährigen Befragung teilgenommen haben, verteilt sich auf Höhere Lehreinrichtungen für wirtschaftliche Berufe (30 Übungsfirmen), auf Höhere Technische Lehreinrichtungen (7 Übungsfirmen), Berufsschulen und Fachschulen für wirtschaftliche Berufe (je 2 Übungsfirmen). In der Restgröße „Sonstige“ wurden die Übungsfirmen eines Bundesoberstufenrealgymnasiums, Übungsfirmen an Kaufmännischen Kollegs (2) sowie Übungsfirmen an Universitäten (2) und an Erwachsenenbildungsinstituten (6) zusammengefasst.

Die Verteilung der Übungsfirmen nach Schultypen wurde erstmals bei der 1997 durchgeführten Erhebung erfasst. Der Vergleich der Datensätze von 1997 und 1999 zeigt eine starke Umschichtung bei den prozentuellen Verteilungen, die aber wiederum vor allem darauf zurückzuführen ist, dass im Schuljahr 1997/98 die vierten Jahrgänge der Handelsakademien erstmals zur Gründung einer Übungsfirma verpflichtet waren. So stieg der Anteil der Übungsfirmen in Handelsakademien (exklusive der Kategorie „Handelsschule und Handelsakademie“) von 19,4 % auf 61,3 % an, während jener in Handelsschulen von 66,1 % auf 21,4 % absank. Nur geringfügig änderten sich die relativen Häufigkeiten für die anderen in der nachstehenden Tabelle angeführten Schultypen, mit Ausnahme der Kategorie „Sonstige“, deren Anstieg aber vor allem darauf zurückzuführen ist, dass bei der Erhebung im Jahr 1997 in dieser Residualgröße nur schulische, diesmal aber auch außerschulische Übungsfirmen erfasst wurden.

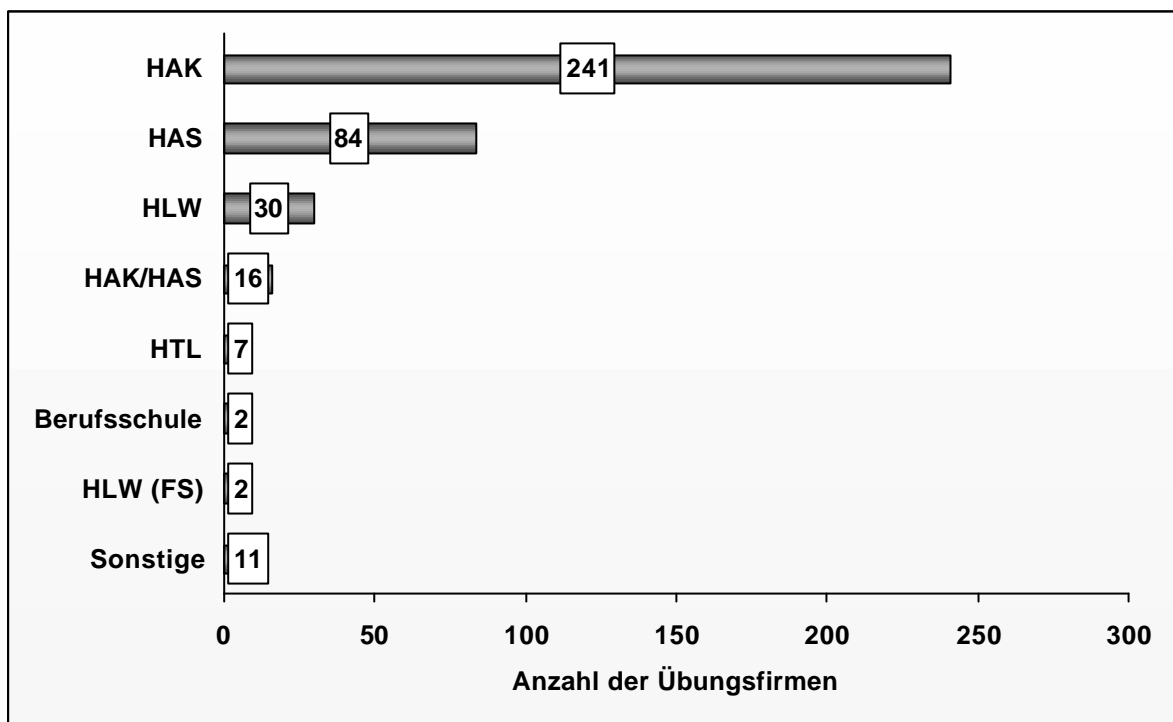


Abbildung 7: Verteilung der Übungsfirmen nach Schultypen (n = 393)

Ein Vergleich der absoluten Verteilungen zeigt, dass sich die Anzahl der Übungsfirmen in allen Schultypen mehr oder weniger stark erhöht hat, mit einer Ausnahme: Die Befragung 1999 erfasste weit weniger Übungsfirmen an Handelsschulen als jene im Jahr 1997 (1997: 150 Übungsfirmen, 1999: 84 Übungsfirmen). Da die Fragebögen bei der diesjährigen Befragung nicht an Schulstandorte, sondern direkt an die Übungsfirmen adressiert waren, kann die prozentuelle Beteiligung nicht berechnet werden. Es ist aufgrund des absoluten Rückgangs der Beteiligung von 150 auf 84 Übungsfirmen allerdings sichtbar, dass sich die Handelsschulen - selbst wenn die Grundgesamtheit an Übungsfirmen in Handelsschulen bei der diesjährigen Erhebung geringer war als 1997 - dieses Mal prozentuell schlechter beteiligt haben als im Jahr 1997.

**Tabelle 8: Verteilung der Übungsfirmen nach Schultypen 1999 im Vergleich zu 1997**

	1997		1999	
	<i>Anzahl</i>	<i>%</i>	<i>Anzahl</i>	<i>%</i>
HAK	44	19,4	241	61,3
HAS	150	66,1	84	21,4
HLW	18	7,9	30	7,6
HAS/HAK	7	3,1	16	4,1
HTL	2	0,9	7	1,8
HLW (FS)	2	0,9	2	0,5
BS	2	0,9	2	0,5
Sonstige	2	0,9	11	2,8
<b>Gesamt</b>	<i>227</i>	<i>100,0</i>	<i>393</i>	<i>100,0</i>

### 3.1.8 Partnerfirma

Wie die Ergebnisse der Erhebung zeigen, haben zur Zeit 63 % aller befragten Übungsfirmen (248 von 393) ein real existierendes Unternehmen als Partner:

Damit unterscheidet sich das Ergebnis dieser Frage doch deutlich von jenen aus den Jahren 1995 und 1997: Bei den damaligen Erhebungen konnten jeweils 71 % der Übungsfirmen auf einen Partner verweisen.

Aufgabe von Partnerfirmen ist es grundsätzlich, die Arbeit in den betreffenden Übungsfirmen zu unterstützen. Auch dieses Mal wurde - wie bereits im Jahr 1997 - wieder zu erfassen versucht, welche Art von Unterstützung die Partnerfirmen tatsächlich leisten.

Auf dem Fragebogen waren diesbezüglich fünf Kategorien vorgegeben: finanzielle Unterstützung; Material oder Unterlagen; fixer Ansprechpartner; sonstiges (hier konnten etwaige Ergänzungen vorgenommen werden); keine Hilfe. Natürlich waren auch Kombinationen daraus möglich.

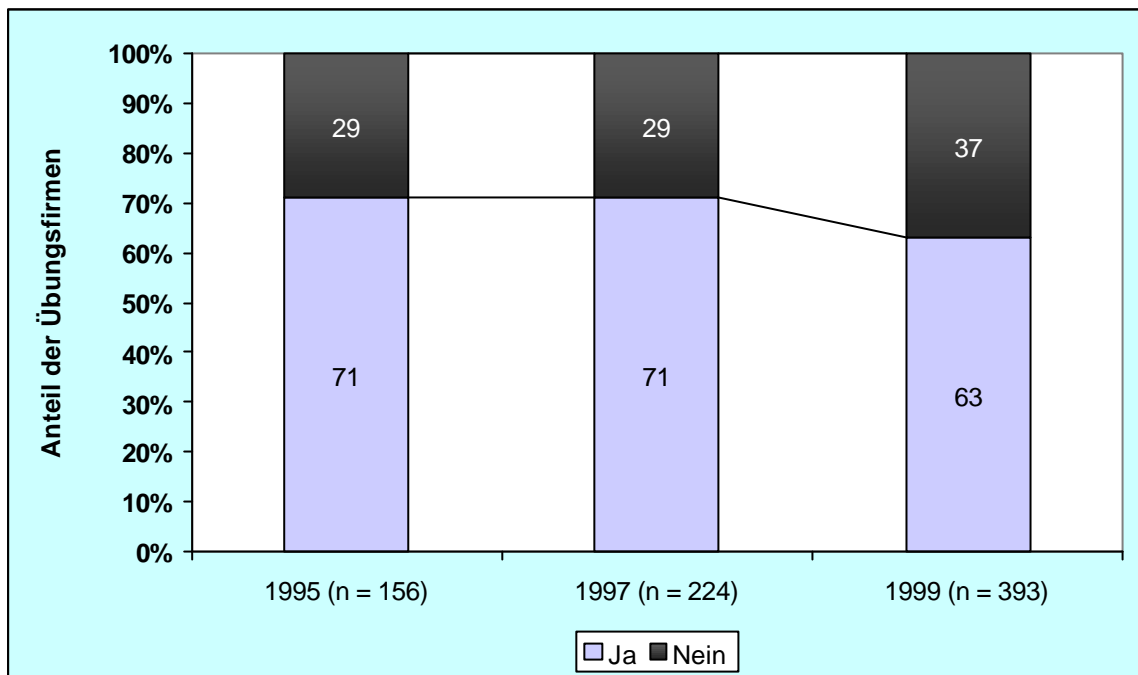


Abbildung 8: Ist eine Partnerfirma vorhanden?

Gemäß der Befragung verteilen sich die Unterstützungsleistungen folgendermaßen auf die fünf angegebenen Kategorien: Nahezu alle Üfas werden von ihren Partnerfirmen mit Material und Unterlagen unterstützt (92,3 % oder 228 Übungsfirmen). Etwas weniger als die Hälfte der Übungsfirmen (46,6 % oder 115 Übungsfirmen) gab an, in der Partnerfirma über einen Ansprechpartner zu verfügen, von welchem Informationen und Ratschläge eingeholt werden können. Durch die Partnerfirma finanziell unterstützt werden hingegen nur rund 8 % bzw. 20 Übungsfirmen. 34 Übungsfirmen (13,8 %) können auf „sonstige“ Hilfe durch ihre Partnerfirma verweisen: Hier wurde von den Übungsfirmen Verschiedenstes angeführt (manches davon ließe sich wohl auch unter einer der übrigen vorgegebenen Kategorien einreihen), wie z. B. Partnerfirma als Lieferant (5 Nennungen), Einladungen in den Betrieb oder Exkursionen (5 Nennungen), Unterstützung bei der Üfa-Messe (4 Nennungen), Informationen (3 Nennungen) u. ä. Drei Übungsfirmen, das sind lediglich 0,8 %, erhalten laut eigenen Angaben keinerlei Unterstützung.

Im Jahr 1997 ergab die Frage nach der Art der Unterstützungsleistung der Partnerfirmen - lässt man die Kategorie „Sonstiges“ außer Betracht - ein identisches Bild hinsichtlich der Reihung nach der Häufigkeit der Nennungen: An der Spitze lag auch damals mit deutlichem Vorsprung und fast gleicher Häufigkeit die Kategorie „Material oder Unterlagen“

(91,4 %), gefolgt von „fixem Ansprechpartner“. Wie die relative Häufigkeit der zuletzt genannten Kategorie zeigt (55,6 %), gab es im Übungsfirmenjahr 1996/97 noch mehr direkten Kontakt zur Partnerfirma. Auch die finanzielle Unterstützung durch die Partnerfirma war den Befragungsergebnissen zufolge deutlich höher (16,7 %). In beiden Erhebungsjahren wurden aber fast alle Übungsfirmen in irgendeiner Weise von ihren Partnerfirmen unterstützt.

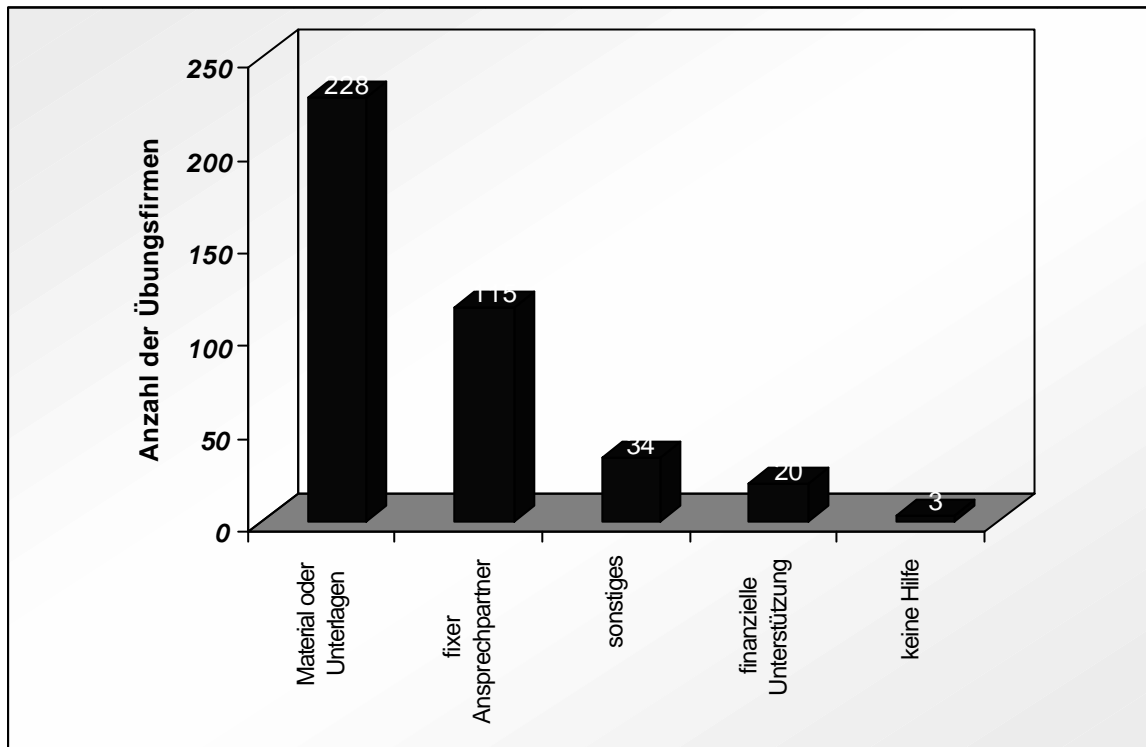


Abbildung 9: Womit ist Ihnen Ihre Partnerfirma behilflich? (n = 247)<sup>7</sup>

Die bei der diesjährigen Befragung relativ höhere Häufigkeit der Kategorie „Sonstiges“ ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Übungsfirmen dieses Mal die Gelegenheit hatten, sonstige Unterstützungsleistungen explizit anzuführen.

---

<sup>7</sup> Die Grundmenge beträgt bei dieser Auswertung deshalb nur 247, weil eine der 248 Übungsfirmen, die einen Partner haben, die Frage nach der Art der Unterstützungsleistungen nicht beantwortet hat.



Aufgrund der Tatsache, dass Material und Unterlagen die häufigste Form der Unterstützung durch die Partnerfirmen darstellen, kann angenommen werden, dass die Mehrheit der Partnerfirmen in derselben Branche wie die Übungsfirma tätig ist bzw. dass umgekehrt die Wahl des Unternehmensgegenstandes einer Übungsfirma von einer bereits vorhandenen Partnerfirma beeinflusst worden ist. Diese Annahme wurde im Jahr 1997 durch das Ergebnis zu Frage, ob die Partnerfirma in derselben Branche tätig sei, bestätigt: 95 % der Partner aller Übungsfirmen kamen zum damaligen Zeitpunkt aus derselben Branche. Bei der aktuellen Erhebung war die Frage nach der Branche der Partnerfirma nicht mehr im Fragebogen enthalten.

**Tabelle 9: Verteilung der Unterstützungsleistungen 1997 und 1999**

<i>Unterstützungsleistung</i>	<i>Anteil der Übungsfirmen in %</i>	
	<i>1997 (n = 162)</i>	<i>1999 (n = 247)</i>
Material oder Unterlagen	91,4	92,3
fixer Ansprechpartner	55,6	46,6
finanzielle Unterstützung	16,7	8,1
keine Hilfe	2,5	0,8
sonstige	0,6	13,8

### **3.2 ÜBER DIE ARBEIT DER ÜBUNGSFIRMA**

Der zweite Abschnitt des Fragebogens „B“ erhob Daten zu den einzelnen Organisationseinheiten der Übungsfirmen, zu den formalisierten Außenkontakten und zur Arbeitszeit.

#### **3.2.1 Die einzelnen Abteilungen und ihre Besetzung**

Wie vielfältig die schulische Übungsfirmenlandschaft ist, zeigt sich vor allem bei der Beschreibung der organisatorischen Strukturen der Firmen. Unser Interesse galt in erster Linie der Frage, welche Organisationseinheiten es in den einzelnen Übungsfirmen gibt und

mit wie vielen Mitarbeitern diese besetzt sind. Man könnte erwarten, dass sich diese Organisationsstrukturen weitgehend decken würden, nicht zuletzt bedingt durch die von ACT zur Verfügung gestellten Anleitungen und Empfehlungen für die Übungsfirmengründung (vgl. ACT 1992, S. 4ff.).

Die entsprechende Frage - sie lautete „Welche Organisationseinheiten gibt es - mit vielen Mitarbeiter (ohne Lehrer)?“ - war folgendermaßen gestaltet: Die Organisationseinheiten Geschäftsleitung, Sekretariat, Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Marketing und Personal waren - mit entsprechenden Feldern zum Eintragen der Mitarbeiterzahl - als Kategorien fix vorgegeben. Darüber hinaus waren sieben Felder ohne namentliche Bezeichnung vorgesehen (wiederum kombiniert mit Feldern für die Zahl der Mitarbeiter), in welchen weitere Organisationseinheiten angegeben werden konnten. Die Vielfalt der genannten Abteilungen war wie auch bei den vergangenen Erhebungen sehr groß, was einerseits auf verschiedene Variationen bzw. Kombinationen von Abteilungen zurückzuführen ist, andererseits natürlich auch auf branchenspezifische Verschiedenheiten.

Bei der Auswertung der Daten wurden grundsätzlich nur Organisationseinheiten mit gleicher oder synonyme Bezeichnung zu Kategorien zusammengefasst, um eine deutliche Abgrenzung der Funktionen zu gewährleisten. Folglich wurden für kombinierte Organisationseinheiten, wie z. B. Verkauf/Marketing oder Einkauf/Lager, bei der Reihung nach der Häufigkeit der Nennungen eigene Kategorien gebildet. Bei der Interpretation der Ergebnisse ist diese Vorgangsweise zu berücksichtigen. So haben beispielsweise natürlich mehr als jene in der nachfolgenden Grafik angegebenen 271 Übungsfirmen einen Verkauf, und zwar Firmen mit Organisationseinheiten wie „Verkauf/Marketing“, „Einkauf/Verkauf“, etc. Die Zahl 271 bezieht sich nur auf jene Übungsfirmen, die ausdrücklich „Verkauf“ angegeben haben; die unterschiedlichen zusammengefassten Abteilungen wurden davon getrennt betrachtet.

Die am häufigsten genannten Organisationseinheiten waren, wie die nachfolgende Grafik zeigt, Sekretariat, Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Geschäftsleitung, Marketing, Personal, Verkauf/Marketing, EDV und Assistenten.

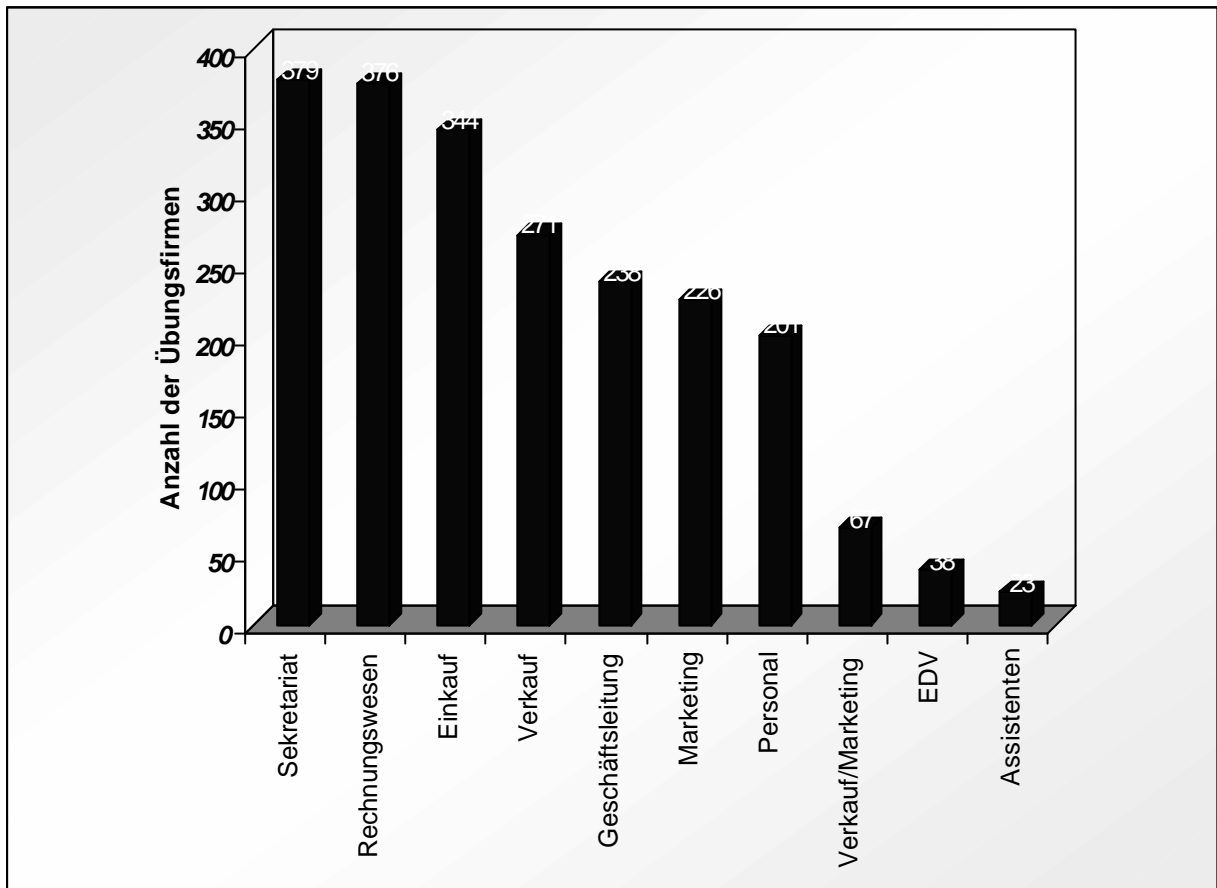


Abbildung 10: Die zehn am häufigsten genannten Organisationseinheiten (n = 391)

Gegenüber 1995 und 1997 hat sich die Reihenfolge, aber auch die Zusammensetzung der zehn häufigsten Organisationseinheiten, die bei den ersten beiden Erhebungen nahezu ident gewesen war, doch erkennbar geändert. Damals erhielten die folgenden Organisationseinheiten die meisten Nennungen (auch hier erfolgte die Reihung wieder absteigend nach der Zahl der Nennungen): Sekretariat, Rechnungswesen, Verkauf, Einkauf, Marketing, Personal, Einkauf/Lager, Verkauf/Marketing, Assistent der Geschäftsleitung (1995) bzw. Geschäftsleitung (1997) und Buchhaltung.

Während Sekretariat sowie Rechnungswesen auch heuer wieder die beiden am häufigsten genannten Organisationseinheiten sind, haben Einkauf (von Position 3 auf Position 4), Verkauf (von Position 4 auf Position 3), Marketing (von Position 5 auf Position 6), Personal (von Position 6 auf Position 7), Verkauf/Marketing (von Position 7 auf Position 8) und Geschäftsleitung (von Position 9 auf Position 5) ihre Positionen geändert. In der Rangliste neu sind bei dieser Erhebung die Organisationseinheiten EDV (Position 9) und Assistenten

(Position 10), aus den häufigsten Zehn „ausgeschieden“ ist hingegen die Buchhaltung (vormals Position 10).

Insgesamt betrachtet hatten die Übungsfirmen in diesem Firmenjahr zwischen einer<sup>8</sup> und dreizehn Abteilungen. Die durchschnittliche Übungsfirma bestand aus sechs Organisationseinheiten (Mittelwert  $\bar{x} = 6,05$ ; Standardabweichung  $S_x = 1,33$ ), was gegenüber dem Erhebungszeitpunkt 1997 als Zunahme um eine Organisationseinheit je Übungsfirma interpretiert werden kann: Zum damaligen Zeitpunkt hatten die Übungsfirmen im Durchschnitt „nur“ fünf Abteilungen (Mittelwert  $\bar{x} = 5,46$ ; Standardabweichung  $S_x = 1,29$ ). Aus dem Jahr 1995 liegen keine entsprechenden Vergleichsdaten vor.

**Tabelle 10: Die Anzahl der Mitarbeiter in den zehn am häufigsten genannten Abteilungen**

Anzahl der MA Organisations-EH	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	15	$S^9$	$\bar{x}$
Sekretariat	41	220	77	26	4	2	-	-	-	-	-	-	370	2,29
Rechnungswesen	4	101	114	83	28	21	8	5	-	-	1	-	365	3,43
Einkauf	21	125	93	60	18	13	2	2	-	-	-	-	334	2,96
Verkauf	18	100	56	54	22	8	1	1	-	1	-	-	261	3,01
Geschäftsleitung	121	78	5	2	-	-	1	-	-	-	-	-	207	1,72
Marketing	25	78	45	39	21	7	1	1	-	-	-	1	218	2,97
Personal	35	109	20	25	2	2	-	-	-	-	-	-	193	2,25
Verkauf/Marketing	-	9	22	18	8	5	3	2	-	-	-	-	67	3,93
EDV	12	16	8	1	-	1	-	-	-	-	-	-	38	2,05
Assistenten	9	13	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	23	1,65
	286	849	441	308	103	59	16	11	0	1	1	1	2076	

<sup>8</sup> Die einzige Organisationseinheit dieser Übungsfirma ist das Sekretariat, der „Rest ist roulierend, je nach Bedarf“ (Vermerk der Übungsfirma auf dem Fragebogen).

<sup>9</sup> Die hier gebildeten Summen unterscheiden sich von den oben in Abb. 10 angeführten, wenn die Übungsfirmen zwar ihre Abteilungen, nicht aber die entsprechenden Mitarbeiterzahlen angegeben haben. Die besonders starke Differenz der Nennungen bei der Organisationseinheit *Geschäftsleitung* ist darauf zurückzuführen, dass 25 Übungsfirmen explizit angaben, die Geschäftsleitung sei durch den Übungsfirmenlehrer besetzt.

Die Anzahl der Mitarbeiter pro Abteilung variierte von einem bis fünfzehn Mitarbeiter<sup>10</sup>, wobei die Besetzung mit zwei bis vier Schülern überwog. Die obige Tabelle enthält eine genaue Aufgliederung der zehn Abteilungen mit den häufigsten Nennungen nach der Zahl ihrer Mitarbeiter:

Betrachtet man die Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen jener sechs Abteilungen, die in allen drei Erhebungsjahren unter den „Top Ten“ rangierten, so zeigt sich, dass es - bei kaufmännischer Rundung der arithmetischen Mittelwerte - Verschiebungen um maximal einen Mitarbeiter gegeben hat: In der Organisationseinheit Sekretariat sowie in der Organisationseinheit Personal nahm die Zahl der Mitarbeiter jeweils von drei auf zwei ab; die Organisationseinheiten Rechnungswesen sowie Verkauf sind im Vergleich zu 1995 (vier Mitarbeiter) nur mehr mit durchschnittlich drei Mitarbeitern besetzt; die Organisationseinheit Verkauf/Marketing umfasst statt fünf Arbeitsplätze (1995) nur mehr durchschnittlich vier. In den anderen in der Tabelle dargestellten Organisationseinheiten sind die Mitarbeiterzahlen im Durchschnitt konstant geblieben.

**Tabelle 11: Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen in den wichtigsten Organisationseinheiten**

<i>Organisationseinheit</i>	<i>Durchschnittliche Anzahl der Mitarbeiter</i>		
	<i>1995</i>	<i>1997</i>	<i>1999</i>
Sekretariat	2,87	2,49	2,29
Rechnungswesen	3,78	3,79	3,43
Einkauf	3,43	3,27	2,96
Verkauf	3,47	3,42	3,01
Marketing	3,34	3,03	2,97
Personal	2,95	2,72	2,25
Verkauf/Marketing	4,90	4,15	3,93

<sup>10</sup> Bei dieser Auswertung sowie in den Tabellen Nr. 10 und Nr. 11 wurden die Daten des Fragebogens 235 nicht berücksichtigt: Jene Übungsfirma beschäftigt in acht Abteilungen jeweils 50 Mitarbeiter, was für Übungsfirmen (wie auch für reale Firmen) doch sehr untypisch ist und die Ergebnisse entsprechend stark verzerren würde.

### **3.2.2 Formalisierte Außenkontakte**

Der zweite Teil des Fragebogens enthielt auch Fragen über die Nutzung der von ACT angebotenen Serviceleistungen Firmenbuch, Finanzamt und Gebietskrankenkasse, die wir als formalisierte Außenkontakte bezeichnet haben.

#### **3.2.2.1 ACT-Firmenbuch**

Der auf dem Übungsfirmenmarkt bewusst zu den Behörden hergestellte Kontakt ist erfreulich hoch: So war unter den 388 Übungsfirmen, die die Frage, ob sie ins ACT-Firmenbuch eingetragen sind, gültig beantworteten, lediglich eine (!), deren Antwort negativ war. In einer relativen Zahl ausgedrückt sind 99,7 % der Übungsfirmen ins ACT-Firmenbuch eingetragen. Diese Frage zur Eintragung ins ACT-Firmenbuch wurde 1999 neu in den Fragebogen aufgenommen, weshalb keine Vergleichswerte vorliegen.

#### **3.2.2.2 ACT-Finanzamt**

321 von 388 Übungsfirmen, das sind 82,7 %, gaben an, beim fiktiven ACT-Finanzamt gemeldet zu sein. Lag der Wert aus dem Jahr 1997 mit 85,7 % klar über jenem aus dem Jahr 1995 - damals waren „nur“ 69 % der Üfas beim Finanzamt angemeldet -, so hat die Zahl der Finanzamtregistrierungen innerhalb der letzten zwei Jahre wieder um drei Prozentpunkte abgenommen.

#### **3.2.2.3 ACT-Gebietskrankenkasse**

Auch die Serviceleistungen der ebenfalls simulierten ACT-Gebietskrankenkasse werden vom Großteil der Übungsfirmen in Anspruch genommen. Aus den Antworten zur Frage „Wie viele Mitarbeiter sind bei der ACT-Gebietskrankenkasse angemeldet?“ ging zunächst hervor, dass 288 jener 343 Übungsfirmen (84 %), die zu dieser Frage gültige Angaben machten, Mitarbeiter bei der ACT-Gebietskrankenkasse gemeldet haben. Dies würde grundsätzlich eine beachtliche Zunahme gegenüber dem Jahr 1997 bedeuten, als 78,9 % der Übungsfirmen angaben, von der GKK-Simulation Gebrauch zu machen. 1995 lag der Wert bei 74 %.

Dieses Ergebnis muss aber aus folgendem Grund bezweifelt werden: 50 Übungsfirmen haben die entsprechende Frage nach der Anzahl der bei der GKK angemeldeten Mitarbeiter nicht beantwortet, was die Vermutung nahelegt, dass neben jenen Übungsfirmen, die auf diese Frage explizit mit „0 bzw. keine“ geantwortet haben, auch die genannten 50 Übungsfirmen keine Mitarbeiter bei der ACT-GKK angemeldet haben. Bezieht man jene 50 Übungsfirmen in die Berechnung der relativen Häufigkeit mit ein, ergibt sich ein Wert von 73,3% (288 von 393 Übungsfirmen), der - im Vergleich mit den Werten der vergangenen Erhebungen - ein realitätsnäheres Bild zeichnet.<sup>11</sup>

Die Angaben der 288 Übungsfirmen zur Anzahl der bei der ACT-Gebietskrankenkasse gemeldeten Mitarbeiter lagen zwischen einem und 400 Mitarbeiter, sie streuen also sehr breit. Die Ursache dafür, dass die Anzahl der bei der Gebietskrankenkasse gemeldeten Mitarbeiter zwischen den einzelnen Übungsfirmen so stark schwankt, kann auf unterschiedliche Modellannahmen, die den Übungsfirmen zugrundegelegt werden, zurückgeführt werden (vgl. GRAMLINGER 1995, S. 10): So melden z. B. einige Übungsfirmen nur einen Mitarbeiter bei der ACT-GKK an, andere hingegen so viele Mitarbeiter, wie die Übungsfirma Abteilungen hat; wieder andere versichern alle in der Üfa tätigen Schüler.

Aus Abbildung 11 ist ersichtlich, dass mit 127 von 288 Übungsfirmen fast die Hälfte (44,1 %) ein bis fünf Mitarbeiter versichert haben (wobei nur vier Nennungen auf „1 Mitarbeiter“ entfallen). In den nachfolgenden Intervallen nehmen die Häufigkeiten - mit Ausnahme des fünften Intervalls - sichtbar ab, wobei zwischen dem dritten und vierten Intervall ein besonders starker Sprung zu erkennen ist, der darauf zurückzuführen ist, dass zum einen rund 70 % der Übungsfirmen maximal achtzehn Schüler haben und zum anderen nur in wenigen Fällen alle Mitarbeiter bei der Gebietskrankenkasse angemeldet sind.

---

<sup>11</sup> Bei den Befragungen 1995 und 1997 konnte das Ergebnis zur Anzahl der bei der ACT-GKK angemeldeten Mitarbeiter aufgrund einer vorangehenden Frage, welche lautete „Haben Sie Mitarbeiter bei der ACT- Gebietskrankenkasse gemeldet?“, auf die dieses Mal verzichtet wurde, überprüft werden.

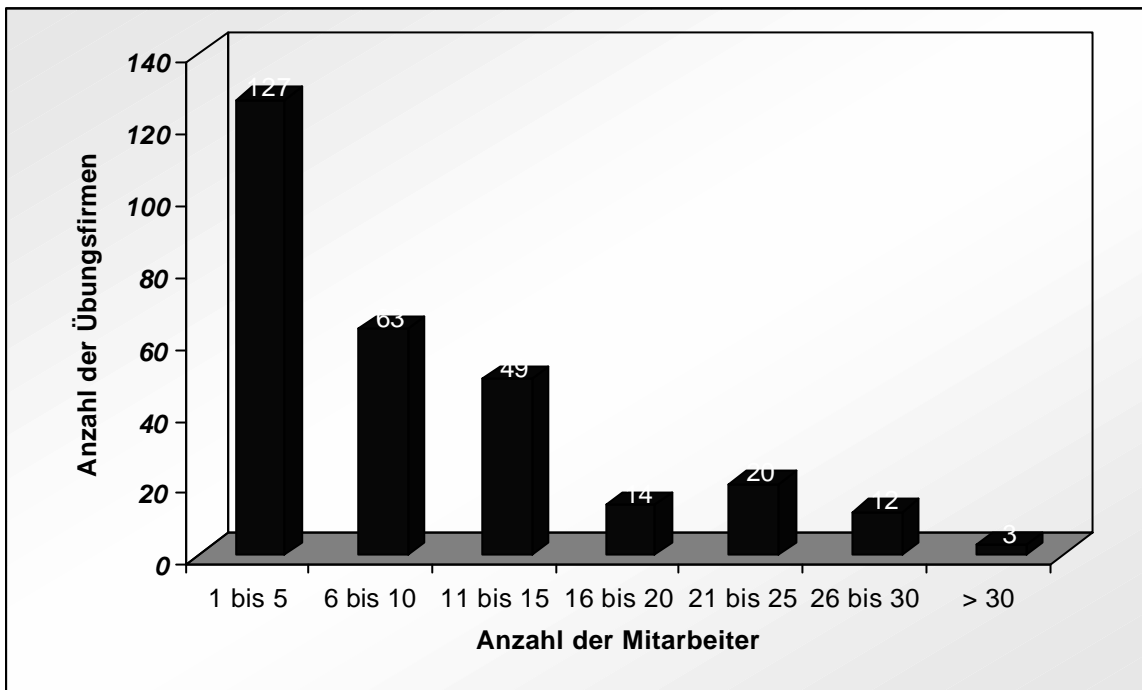


Abbildung 11: Wie viele Mitarbeiter sind bei der ACT-GKK angemeldet? (n = 288)

Im Jahr 1995 hatten 46 % der Übungsfirmen zwischen vier und sechs Mitarbeiter bei der GKK angemeldet. 1997 betrug der entsprechende Vergleichswert 40,4 %; bei der diesjährigen Erhebung ist eine weitere Abnahme in diesem Intervall zu erkennen, da nur mehr 32,3 % der Übungsfirmen zwischen vier und sechs Mitarbeiter versichert haben.

Im Durchschnitt waren 1999 - bezieht man alle zur Verfügung stehenden Daten in die Auswertung ein - neun Mitarbeiter ( $\bar{x} = 8,87$  bei einer sehr hohen Standardabweichung von 22,47) bei der ACT-GKK versichert; ohne die Daten des Fragebogens 235, die auch hier das Bild deutlich verzerren, sind es hingegen nur acht Mitarbeiter ( $\bar{x} = 7,75$ ; Standardabweichung  $S_x = 7,53$ ). Gegenüber dem Jahr 1997 ( $\bar{x} = 9,3$ ) ist die Zahl der durchschnittlich gemeldeten Mitarbeiter damit um einen Mitarbeiter gesunken, während im Jahr 1995 im Durchschnitt sogar noch zehn Mitarbeiter bei der ACT-GKK angemeldet ( $\bar{x} = 9,6$ ) waren.

Nachfolgende Tabelle bietet einen zusammenfassenden Überblick über die Nutzung der von ACT angebotenen Serviceleistungen.



**Tabelle 12: Nutzung der ACT-Serviceleistungen durch die Übungsfirmen in %**

ACT-Serviceleistungen	Anteil der Übungsfirmen in %		
	1995	1997	1999
Firmenbuch	-	-	99,7 (n = 388)
Finanzamt	69,0 (n = 156)	85,7 (n = 224)	82,7 (n = 388)
GKK	74,0 (n = 156)	78,9 (n = 227)	84,0 (n = 343) <sup>12</sup>

### 3.2.3 Arbeitszeit der Übungsfirmen

#### 3.2.3.1 Wochentag der Üfa-Arbeit

Wie bereits im Jahr 1995 wurde auch heuer wieder erhoben, an welchem Wochentag bzw. an welchen Wochentagen - manche Übungsfirmen haben mehrmals wöchentlich „Betrieb“ - die Übungsfirmen arbeiten.

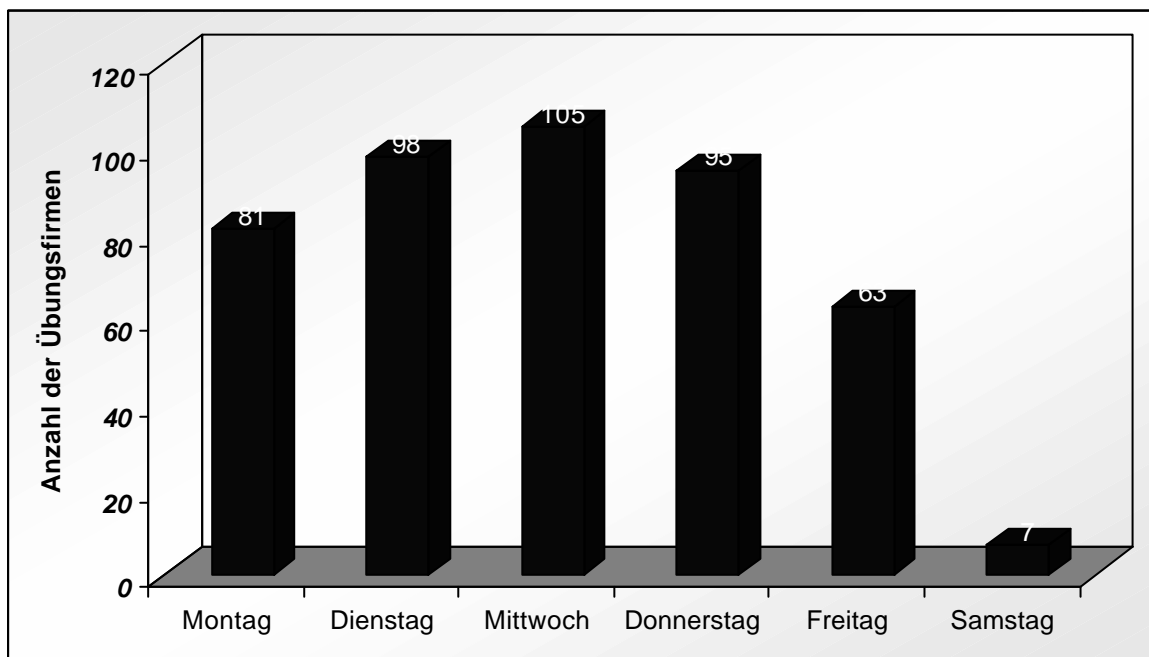


Abbildung 12: An welchem Wochentag arbeiten die Übungsfirmen?<sup>13</sup>

<sup>12</sup> Bezieht man jene 50 Übungsfirmen in die Berechnung der relativen Häufigkeit mit ein, die die betreffende Frage nicht beantwortet haben, ergibt sich ein Wert von 73,3% (288 von 393 Übungsfirmen) – siehe dazu die Ausführungen im Text weiter oben.

<sup>13</sup> Es ist bei der Betrachtung dieses Diagramms zu berücksichtigen, dass zahlreiche Übungsfirmen mehr als

Abbildung 12 zeigt, dass der Großteil der Übungsfirmen dienstags, mittwochs und donnerstags geöffnet hat, wobei die Zahl der Nennungen für diese drei Tage relativ gleichmäßig verteilt ist. Die Zahl der Nennungen für den Freitag als Arbeitstag ist verglichen damit schon um einiges niedriger. Schlusslicht bildet aber ganz eindeutig der Samstag, an dem nur sieben Übungsfirmen tätig sind.

Ein Vergleich der relativen Werte aus den Jahren 1995 und 1999 zeigt<sup>14</sup>, dass auch bei der Erhebung vor vier Jahren der Samstag der von den wenigsten Übungsfirmen gewählte Arbeitstag war, gefolgt - wie auch 1999 - vom Freitag.

**Tabelle 13: Vergleich der Arbeitstage 1995 und 1999**

<b>Wochentag</b>	<b>Anteil der Übungsfirmen in %</b>	
	<b>1995</b>	<b>1999</b>
Montag	20,6	18,0
Dienstag	20,6	21,8
Mittwoch	20,6	23,4
Donnerstag	19,4	21,2
Freitag	16,0	14,0
Samstag	2,9	1,6
<b>Gesamt:</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

### 3.2.3.2 Anzahl der Schulstunden

Betrachtet man die nachfolgende Abbildung, so erkennt man sofort, dass fast genau die Hälfte der erfassten Übungsfirmen (194 Firmen bzw. 49,4 %) drei Stunden pro Woche arbeitet. Etwas mehr als ein Viertel der Übungsfirmen (109 Firmen oder 27,7 %) gab an,

---

einmal pro Woche arbeiten, d. h. ihre vorgesehenen Unterrichtsstunden auf zwei oder mehrere Wochentage verteilen. Aus diesem Grund übersteigt die Summe der Nennungen der einzelnen Wochentage deutlich die Anzahl der Übungsfirmen (393), die die entsprechende Frage gültig beantwortet haben.

<sup>14</sup> Im Fragebogen für die Erhebung 1997 war eine Frage zum Arbeitstag der Übungsfirmen nicht enthalten.

vier Stunden pro Woche „geöffnet“ zu haben. Somit arbeitet mit insgesamt 77,1 % der Großteil der Übungsfirmen drei oder vier Stunden in der Woche.

Vergleichend gering ist der Anteil derjenigen, die ihre Übungsfirma mehr als vier Stunden pro Woche betreiben (16,3 %). Reiht man die in diese Kategorie fallenden Angaben nach der Häufigkeit ihrer Nennungen, so liegen fünf Wochenstunden mit 40 Nennungen (10,2 %) vor acht Wochenstunden mit 10 Nennungen (2,5 %) und sechs Wochenstunden mit 6 Nennungen (1,5 %). Drei Übungsfirmen (aus dem Bereich Erwachsenenbildung) arbeiten sogar 38,5 Stunden pro Woche. Jeweils eine Nennung entfiel auf zehn, elf, dreizehn, vierzehn sowie 39 Stunden.

Weiters gaben 26 Übungsfirmen (6,6 %) an, nur zwei Stunden pro Woche tätig zu sein.

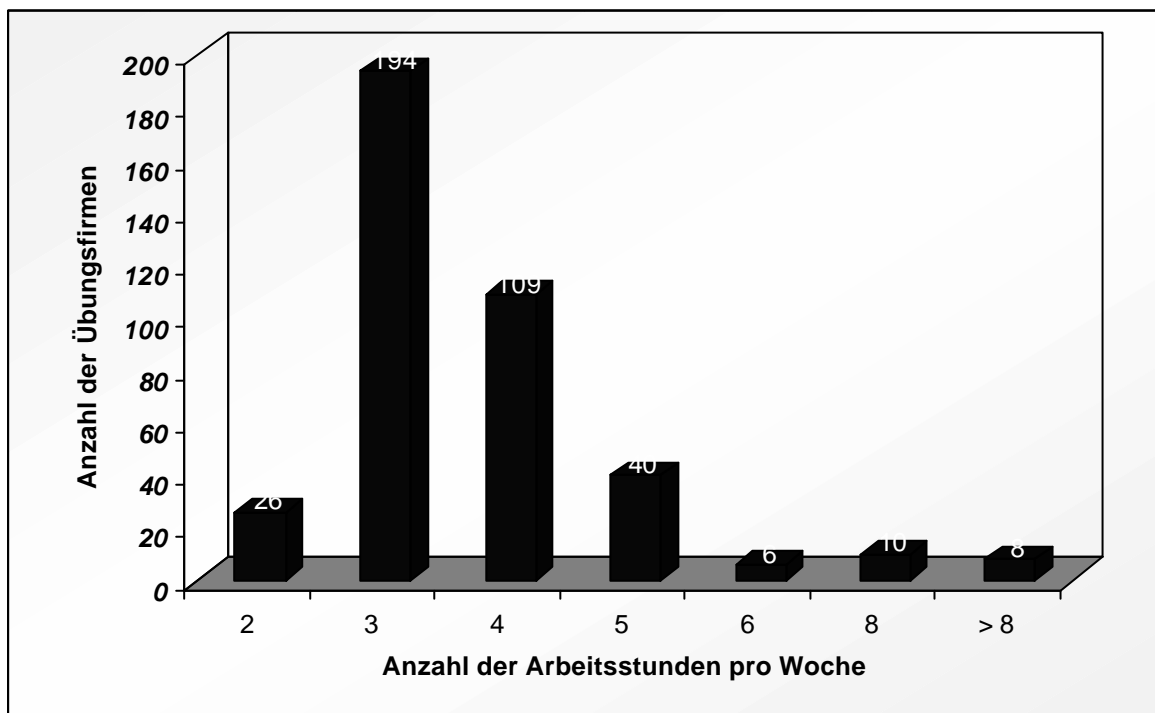


Abbildung 13: So viele Stunden wird pro Woche in der Üfa gearbeitet (n = 393)

Die Erhebung der wöchentlichen Arbeitsstunden fand erstmals 1997 statt. Damals waren die Übungsfirmen mit 82,4 % zum Großteil vier oder fünf Stunden pro Woche tätig (der Modus lag ganz eindeutig bei vier Wochenstunden); nur 13,1 % arbeiteten zwei oder drei Stunden wöchentlich. Die restlichen Nennungen entfielen auf sechs Stunden, acht Stunden, zehn Stunden und dreizehn Stunden.

Die erkennbaren Verschiebungen wirken sich auch auf die statistischen Maße aus. So arbeitete die durchschnittliche Übungsfirma im Geschäftsjahr 1998/99 „nur“ 4,05 Stunden, wobei auch dieser Wert aufgrund einiger hoher Wochenstundenangaben, die aus der Erwachsenenbildung stammen, verzerrt wurde (Die Standardabweichung ist mit 3,8 Stunden entsprechend hoch). Bei der Erhebung im Jahr 1997 wurde hingegen noch ein Mittelwert von 4,4 Wochenstunden errechnet bei einer vergleichsweise geringen Standardabweichung von 1,4 Stunden. Das für die diesjährigen Daten zu dieser Frage aussagekräftigere statistische Maß ist der Median, der heuer bei 3 Wochenstunden lag; 1997 zeigte der Median einen Wert von 4,0.

Eine derartig deutliche Veränderung, wie sie hier bei den wöchentlichen Arbeitsstunden erkennbar ist, ergibt sich nicht zufällig. Die Ursache für den starken Anstieg jener Übungsfirmen, die drei Stunden wöchentlich arbeiten, liegt darin, dass im Schuljahr 1997/98 die Gründung einer Übungsfirma für die vierten Jahrgänge der Handelakademien zum ersten Mal verpflichtend vorgeschrieben war und dass für diese (im Rahmen des Unterrichtsfaches BWÜP) in der Standardstundentafel des Lehrplans drei Wochenstunden vorgesehen sind, während in den dritten Klassen der Handelsschulen für das Fach BWÜP im Standardlehrplan hingegen fünf Stunden vorgeschrieben sind. Da die Zahl der Übungsfirmen in Handelsakademien, wie bereits früher dargestellt, weit über jener in Handelsschulen liegt, überwiegt der Anteil der Übungsfirmen mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von drei Wochenstunden.

### **3.3 DATEN ZUR „GESCHÄFTSTÄTIGKEIT“ DER ÜBUNGSFIRMA**

Um einen Eindruck vom Geschehen und den Dimensionen auf dem Übungsfirmenmarkt zu gewinnen, wurden die Übungsfirmen im dritten Teil „C“ des Fragebogens gebeten, möglichst genaue Angaben zur Geschäftstätigkeit ihrer Übungsfirma zu machen.

Unsere Fragen zur „Geschäftstätigkeit“ bezogen sich im einzelnen auf den bisher getätigten Umsatz, die Anzahl der Produkte im Sortiment, die Anzahl der Kunden, das Ausmaß der (Auslands-)Einkäufe, auf Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Ländern sowie auf den Einsatz von Marketingmaßnahmen. Weiters wurde gefragt nach der Höhe der (fiktiven) Personalkosten, der Anzahl der Gehaltsempfänger, der Verwendung der Ge-

hälter, der Anzahl der Bankkonten und deren Bestand, nach der Höhe des Gewinns (sofern einer erzielt wurde) sowie nach der Erstellung einer Bilanz.

Damit ein Vergleich mit den im Jahr 1995 und 1997 erhobenen Daten möglich war, wurde die Befragung in etwa zum gleichen Zeitpunkt wie damals (Ende März/Anfang April) „gestartet“. Die erhaltenen Daten basieren also auf ca. einem halben Jahr Geschäftstätigkeit der befragten Übungsfirmen (Oktober bis inklusive März), da bei Schulbeginn in der ersten Septemberhälfte mit drei bis vier Wochen Anlauf- bzw. Startzeit in den Übungsfirmen gerechnet werden muss.

### **3.3.1 Der Umsatz seit Schulbeginn**

Die Frage, wie hoch der seit Schulbeginn getätigte Umsatz sei, beantworteten 257 der 393 Übungsfirmen (65,4 %), wobei die Genauigkeit der Antworten sehr unterschiedlich war. So erhielten wir von einigen Übungsfirmen sehr präzise Informationen bezüglich der Umsatzhöhe. Viele Firmen gaben uns allerdings runde Zahlen bekannt (z. B. ATS 200.000,- oder 500.000,-), was die Vermutung nahelegt, dass diese Daten auf Schätzungen beruhen.

Die Gesamtheit der Antworten streute - wie auch bereits in den Jahren 1995 und 1997 - sehr breit: Der „geringste“ Umsatz lag bei ATS 0,-, der höchste bei ATS 300.000.000,-. Zurückzuführen ist diese hohe Streuung der Umsatzhöhen darauf, dass in der Befragung zum einen die unterschiedlichsten Unternehmenstypen in verschiedenen Branchen erfasst wurden, zum anderen diese fiktiven Unternehmungen ihrer Tätigkeit verschiedenste Modellannahmen zugrundegelegt haben (vgl. GRAMLINGER 1995, S. 10).

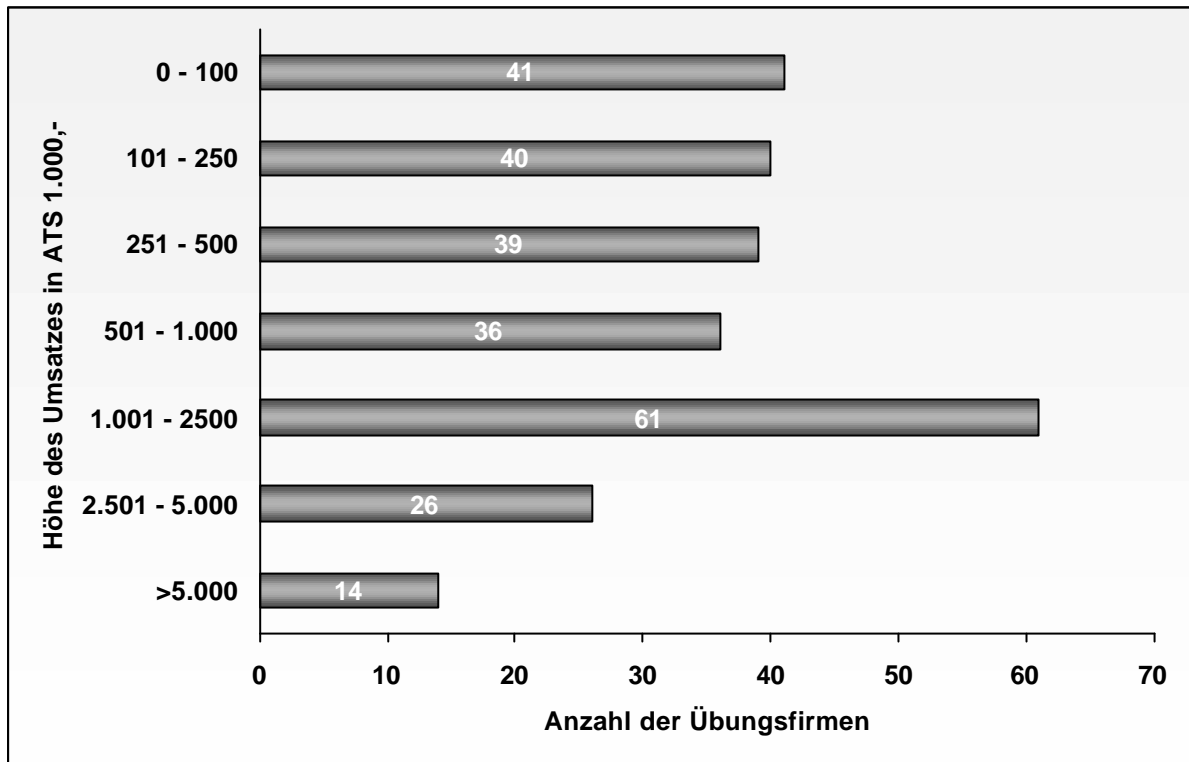


Abbildung 14: Wie hoch ist der Umsatz seit Schulbeginn? (n = 257)

Der Median zeigt uns, dass die Hälfte der Übungsfirmen nach einem halben Jahr Geschäftstätigkeit einen Umsatz von bis zu ATS 600.000,- vorweisen konnte. 39 % (101 Übungsfirmen) konnten in diesem Zeitraum sogar mehr als eine Million Schilling Umsatz erreichen. Einen detaillierteren Überblick bietet die obige Grafik, in der die Umsatzwerte zu Intervallen zusammengefasst sind. Aus ihr ist ersichtlich, dass rund ein Viertel der Übungsfirmen Waren und Dienstleistungen im Gegenwert von ATS 1.000.001,- bis 2.500.000,- umsetzten.

Durchschnittlich erwirtschafteten die in der Befragung erfassten Übungsfirmen in einem halben Jahr (fiktiv) 4,6 Millionen Schilling (Mittelwert  $\bar{x}$  = ATS 4.624.740,-). Dieser Wert zeigt eine deutliche Steigerung gegenüber den beiden ersten Untersuchung, bei welchen der durchschnittliche Umsatz bei ATS 1,68 Millionen (1995) bzw. ATS 2,5 Millionen (1997) lag.

Es wurde weiters untersucht, zu welchen anderen Größen die Umsatzhöhe in Beziehung stehen könnte. Dabei stellten wir - wie zu erwarten war - eine auf dem 1 %-Niveau signifikante positive Korrelation ( $r = 0,382$ ) zwischen der Umsatzhöhe und der Anzahl der Kun-

den fest, was bedeutet, dass der Umsatz umso höher ist, je mehr Kunden die Übungsfirmen haben. Aber auch mit der Anzahl der Mitarbeiter (Schüler) in den Übungsfirmen korreliert die Umsatzhöhe, ebenfalls auf dem 1 % Niveau, signifikant positiv, wenngleich der Zusammenhang in diesem Fall deutlich geringer ist ( $r = 0,194$ ).

Für die Beurteilung der Produktivitätsentwicklung in den Übungsfirmen seit der ersten Befragung ist die Kennzahl „Umsatz je Mitarbeiter“ im Zeitvergleich von Interesse, die wir für die drei Vergleichsjahre berechnet und in der weiter unten folgenden Grafik dargestellt haben.

Wie aus der Abbildung ersichtlich ist, hat sich die Produktivität - ausgedrückt durch den Umsatz je Mitarbeiter - seit 1995 fast verdreifacht, wobei im Zeitraum 1997 - 1999 eine noch stärkere Steigerung zu erkennen ist als im Zeitraum 1995 - 1997. Dieses Ergebnis ist durchaus realistisch, wobei unterschiedliche Faktoren dafür ausschlaggebend sein können. Eine wesentliche Rolle spielt mit Sicherheit auch die zunehmende Erfahrung der Lehrer in ihrer Rolle als Übungsfirmenleiter.

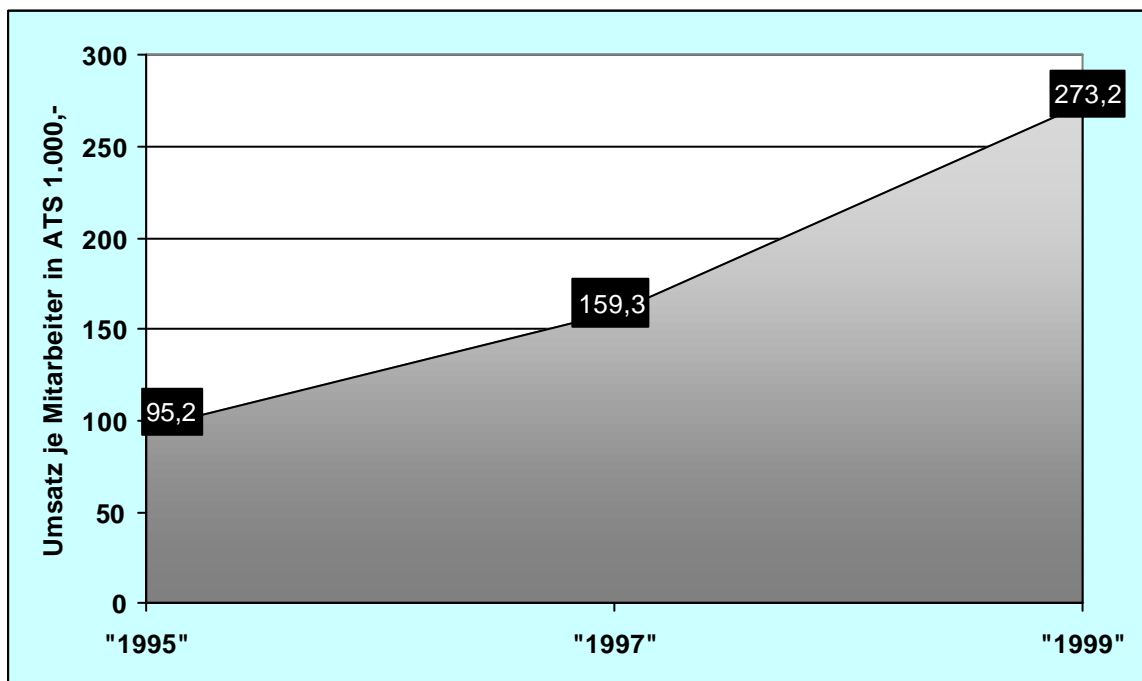


Abbildung 15: Entwicklung des durchschnittlichen Umsatzes je Mitarbeiter

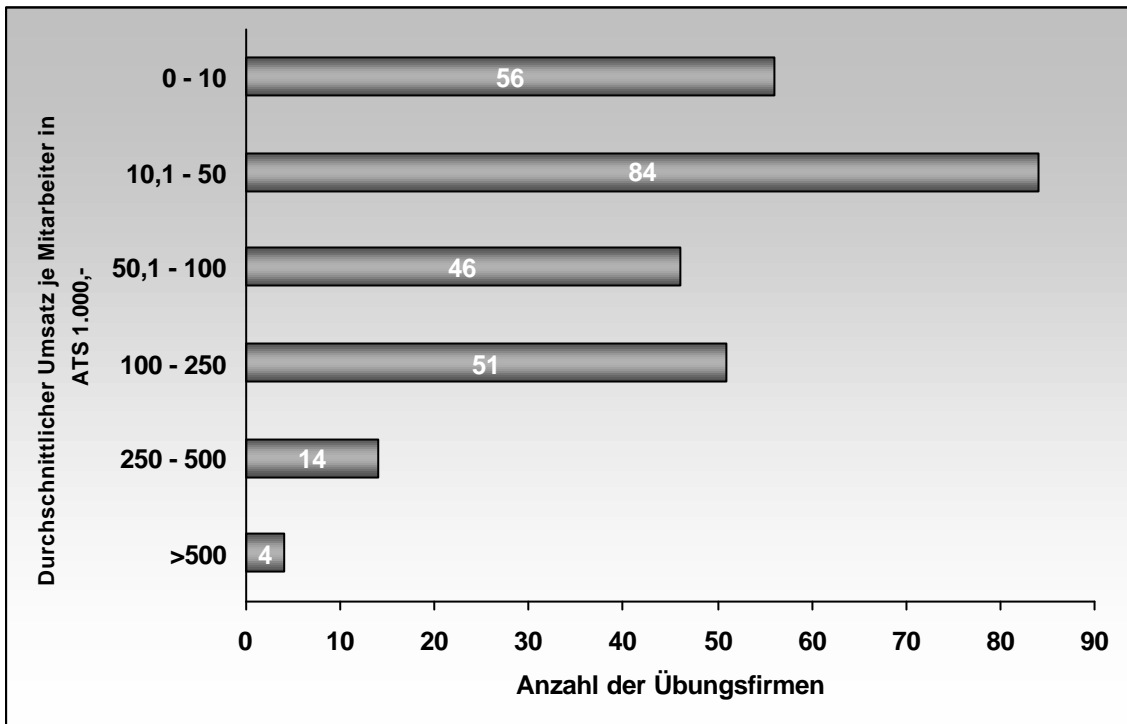


Abbildung 16: Durchschnittlicher Umsatz je Mitarbeiter seit Beginn des Übungsfirmenjahres 1998/99 (n = 255)

Betrachtet man die Umsatzwerte je Mitarbeiter ausschließlich für das Übungsfirmenjahr 1998/99, so zeigt sich ein knappes Überwiegen von Umsätzen bis zu ATS 50.000,- (Median: ATS 45.300,-):

### 3.3.2 Das Sortiment

Im Zuge unserer Befragung wurde auch erhoben, wie viele Produkte die Übungsfirmen im Geschäftsjahr 1998/99 in ihrem Sortiment hatten. Beantwortet wurde die entsprechende Frage von 344 Firmen.



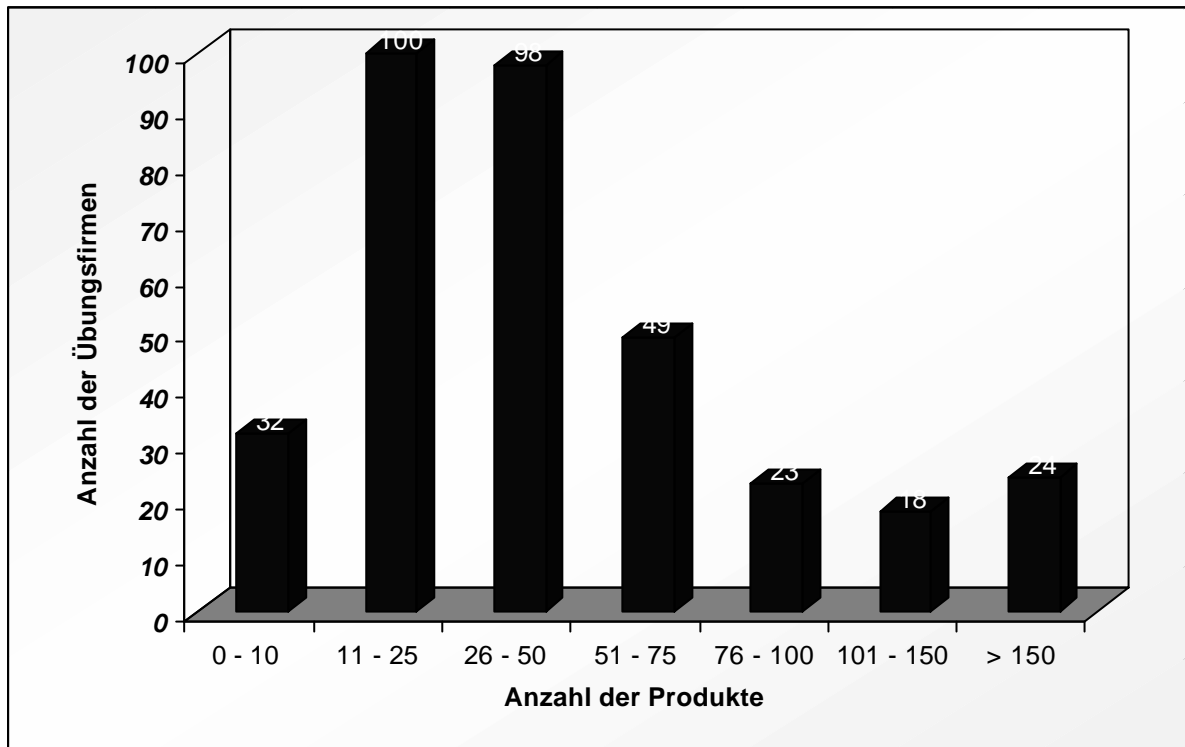


Abbildung 17: Wie viele Produkte haben die Üfas in ihrem Sortiment? (n = 344)

Betrachtet man die Gesamtheit aller befragten Übungsfirmen, so hatten diese im Geschäftsjahr 1998/99 durchschnittlich 63 Artikel in ihrem Sortiment ( $\bar{x} = 63,13$ ). Die mit 130,74 sehr hohe Standardabweichung ist Ausdruck für die breite Streuung der Produktanzahl der einzelnen Firmen: Die Angaben reichten von 0 bis 2000. Bei der Erhebung im Jahr 1995 umfasste das Sortiment bis zu 1.000 Produkte (durchschnittliche Produktzahl: 65), bei der Befragung im Jahr 1997 hingegen „nur“ bis zu 235 Produkte (durchschnittliche Produktzahl: 40). Dass sich die Sortimente der Übungsfirmen so umfangreich zeigten, ist darauf zurückzuführen, dass in allen drei Erhebungsjahren der Großteil der Übungsfirmen aus der Branche „Handel“ stammte.

Die Mehrheit der Übungsfirmen (198 Firmen oder 57,6 %) bot 1998/99 zwischen 11 und 50 Produkte an. Von diesen Übungsfirmen hatte, wie die obige Abbildung zeigt, in etwa jeweils die Hälfte 11 bis 25 bzw. 26 bis 50 Produkte (in diesem Intervall befindet sich auch der Median, der bei 35 Produkte liegt) im Sortiment. Auch in den Jahren 1995 und 1997 umfasste das Sortiment der meisten Übungsfirmen zwischen 11 und 50 Produkten (1995: 60,2 %; 1997: 64,7 %); der Median lag 1995 bei 40 Produkten, 1997 bei 30 Produkten.

Die Größe des Sortiments der einzelnen Übungsfirmen wird zum Großteil nicht mit jenen der realen Vorbilder aus der entsprechenden Branche übereinstimmen. Dies ist aber deshalb verständlich, weil es sich bei einer Übungsfirma lediglich um ein Modell handelt, das die realen Verhältnisse zu Lernzwecken vereinfacht und für die Schüler übersichtlich darstellen soll (vgl. TRAMM 1994, S. 15f.).

### **3.3.3 Die Geschäftsbeziehungen**

#### **3.3.3.1 Anzahl der Kunden**

Die nachfolgende Abbildung gibt einen Überblick darüber, wie viele Kunden<sup>15</sup> die befragten Übungsfirmen im Geschäfts- oder Schuljahr 1998/99 hatten. Vorweg sei aber noch bemerkt, dass eine Betrachtung der am häufigsten genannten Kundenzahlen den Eindruck entstehen lässt, dass die Übungsfirmen die Zahl ihrer Kunden zum Großteil schätzten: So wurde am häufigsten eine Kundenanzahl von 20 (31 Nennungen), gefolgt von 30 (24 Nennungen), 50 (19 Nennungen), 25 (17 Nennungen), 10 und 15 (jeweils 12 Nennungen), 40 und 100 (jeweils 11 Nennungen) und 150 (10 Nennungen) angegeben.

Insgesamt betrachtet waren die Antworten zur Frage nach der Anzahl der Kunden im letzten Geschäftsjahr sehr breit gefächert, die Nennungen reichten bis zu 600 Kundenbeziehungen. Dies lässt vermuten, dass zum Teil nicht die Anzahl der Kunden, sondern die Anzahl der Kundeneinkäufe angegeben wurden. Eine andere Ursache für die Variation der Kundenzahlen liegt darin begründet, dass die befragten Übungsfirmen unterschiedlich lange existieren und einen dementsprechend unterschiedlich umfangreichen Kundenstock haben können. Dass zwischen den beiden Variablen „Anzahl der Kunden im letzten Geschäftsjahr“ und „Anzahl der Jahre der Existenz“ ein positiver Zusammenhang besteht, wurde durch eine Überprüfung der Korrelation auf dem 1 %-Niveau festgestellt.

---

<sup>15</sup> Andere Übungsfirmen, die im vergangenen Geschäftsjahr zumindest 1x bei der befragten Übungsfirma eingekauft hatten.

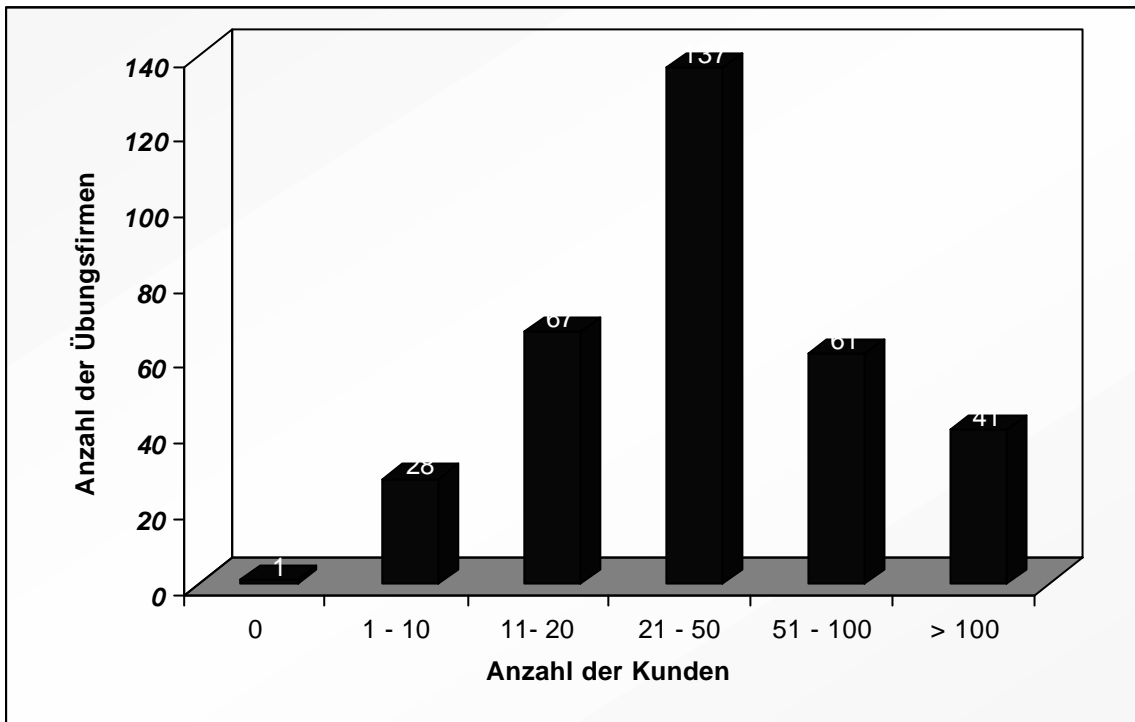


Abbildung 18: Anzahl der Kunden im letzten Geschäftsjahr (n = 335)

Durch die Zusammenfassung der einzelnen Werte zu Intervallen zeigt sich, dass rund 40 % der Übungsfirmen (137 Firmen) ihre Produkte an 21 bis 50 andere Übungsfirmen verkaufen konnten. 41 Übungsfirmen (12,2 %) gaben an, sogar mehr als 100 Kunden zu haben. Im Durchschnitt konnten die Übungsfirmen bis zum Zeitpunkt der Erhebung Einkäufe von 55 verschiedenen Kunden verbuchen ( $\bar{x} = 54,64$ ). Dass der Mittelwert das tatsächliche Bild von der Kundenanzahl aber verzerrt, kommt zum einen durch die hohe Standardabweichung von 65,57 zum Ausdruck, zum anderen durch den Median, der wesentlich geringer ist: Dieser liegt bei nur 31, was bedeutet, dass die Hälfte der Übungsfirmen bis zum Zeitpunkt der Erhebung bis zu 31 Kunden hatte.

Vergleicht man die Daten der diesjährigen Erhebung mit jenen aus den Jahren 1995 und 1997, so zeigt sich bezüglich der durchschnittlichen Kundenanzahl zunächst ein deutlicher Anstieg von 39 Kunden ( $\bar{x} = 38,6$ ) auf 52 Kunden ( $\bar{x} = 51,92$ ); in den folgenden beiden Geschäftsjahren erhöhte sich die durchschnittliche Kundenanzahl nur mehr in vergleichsweise geringem Ausmaß auf 55 ( $\bar{x} = 54,64$ ). Der Median ist hingegen von 40 Kunden im Jahr 1997 auf 31 Kunden gesunken und lag damit nur um einen Kunden höher als im Jahr 1995 (30). Ein niedrigerer Median bei gleichzeitig durchschnittlich höherer Kundenzahl

zeigt, dass die Zunahme der Kundenzahlen vor allem auf eine höhere Zahl an Übungsfirmen mit bis zu 30 Kunden zurückzuführen ist.

**Tabelle 14: Statistische Maße zur Anzahl der Kunden (Drei-Jahres-Vergleich)**

<i>Anzahl der Kunden</i>	<b>1995</b>	<b>1997</b>	<b>1999</b>
$\bar{x}$	38,6	51,9	54,6
Median	30	40	31
Grundgesamtheit (n)	148	210	335

### **3.3.3.2 Anzahl der in- und ausländischen Lieferanten**

Bei der diesjährigen Erhebung wurden die Übungsfirmen erstmals auch gefragt, bei wie vielen Übungsfirmen sie im letzten Geschäftsjahr zumindest einmal eingekauft haben bzw. wie viele davon ausländische Übungsfirmen waren. Die diesbezüglich erhaltenen Antworten sind im weiter unten folgenden Diagramm dargestellt.

Wie bei der Frage zur Anzahl der Kunden streuten auch hier die Antworten sehr breit - möglicherweise haben auch hier einige Übungsfirmen die Frage missverstanden und die insgesamt bei anderen Übungsfirmen getätigten Einkäufe angegeben anstatt die Anzahl der verschiedenen Übungsfirmen, bei welchen sie im Geschäftsjahr 1998/99 eingekauft haben. So gaben immerhin 13 Übungsfirmen an, bei über 100 verschiedenen Übungsfirmen Einkäufe getätigt zu haben (die höchste Angabe lag bei 250). Der Großteil der Übungsfirmen (272 Firmen bzw. 80,2 %) aber kaufte bei bis zu 100 anderen Übungsfirmen ein, wobei eine noch genauere Betrachtung ein Überwiegen der Kategorie „Einkäufe bei 21 bis 50 anderen Übungsfirmen“ zeigt - 133 Übungsfirmen oder 39,2 % machten eine diesbezügliche Angabe. In diesem Intervall befindet sich auch der Median, der bei 29 Lieferanten liegt, ebenso wie der Mittelwert ( $\bar{x} = 36,07$ ).

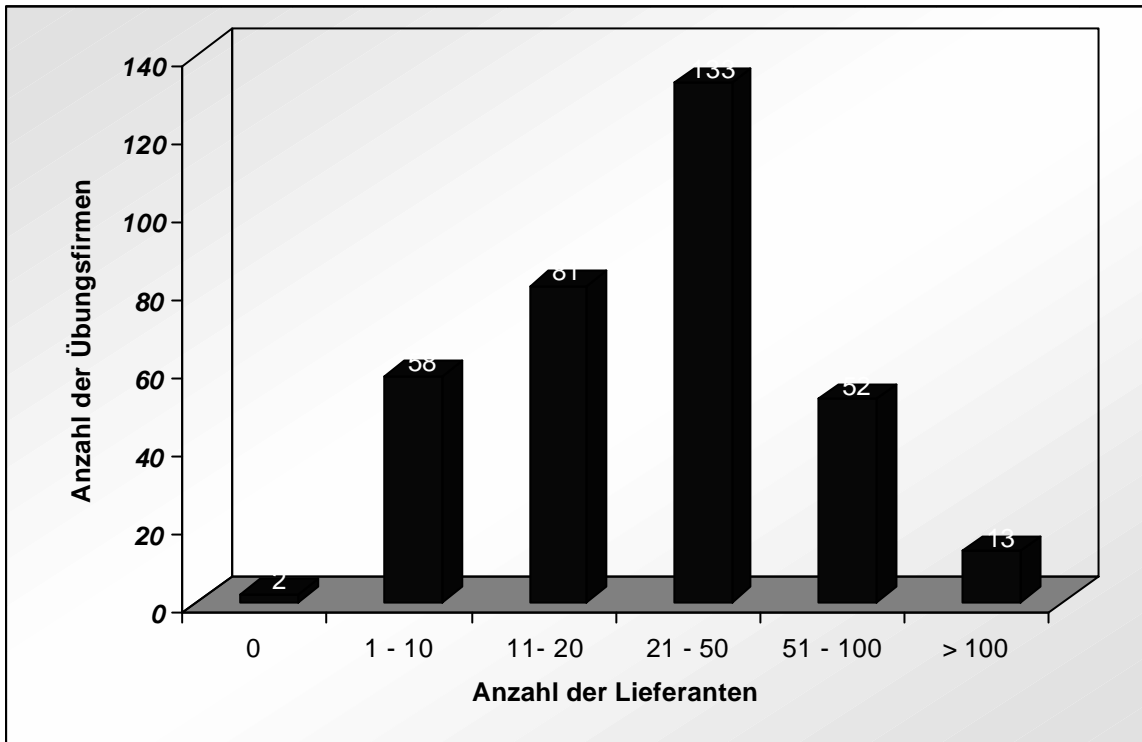


Abbildung 19: Anzahl der Lieferanten (n = 339)

Für die Angaben, die die Übungsfirmen zur entsprechenden Frage machten, gilt das bereits im vorigen Abschnitt Gesagte: Sie erscheinen zum Großteil „über den Daumen“ geschätzt, da auch hier wieder „runde“ Zahlen ganz eindeutig überwiegen. So wurden am häufigsten die Werte 20 (29 Nennungen), 10 (24 Nennungen), 40 (23 Nennungen), 15 (21 Nennungen), 50 (20 Nennungen), 30 (19 Nennungen), 25 (14 Nennungen), 35 und 70 (jeweils 10 Nennungen) angegeben.

Dass die österreichischen Übungsfirmen hauptsächlich im Inland einkaufen, ergab eine weiterführende Frage, bei der die Übungsfirmen die Anzahl jener Übungsfirmen angeben sollten, bei welchen sie im letzten Geschäftsjahr eingekauft hatten und die ihren „Geschäftssitz“ im Ausland haben. Auch diese Frage war „neu“ - 1997 wurde nur allgemein danach gefragt, ob die Übungsfirmen bereits einmal im Ausland eingekauft hatten. Diese Frage wurde damals von 60 % der Übungsfirmen bejaht.

Aus den im Zuge der Befragung 1999 eingegangenen Daten ging hervor, dass im Geschäftsjahr 1998/99 66,7 % der Übungsfirmen zumindest einmal bei einer ausländischen Übungsfirma Einkäufe geordert hatten. Die Angaben reichten bis zu 80 ausländischen Lie-

feranten, der Großteil von ihnen (125 Übungsfirmen) tätigte ihre Einkäufe im Ausland aber bei maximal drei verschiedenen Firmen. Immerhin 28 Übungsfirmen (7,1 %) gaben an, bei fünf verschiedenen ausländischen Übungsfirmen eingekauft zu haben.

Im Durchschnitt konnte jede Übungsfirma auf drei ausländische Lieferanten verweisen (Mittelwert  $\bar{x} = 3,29$ ); der Median liegt bei 2, folglich haben mindestens 50 % der befragten Übungsfirmen bei zwei oder mehr ausländischen Übungsfirmen eingekauft.

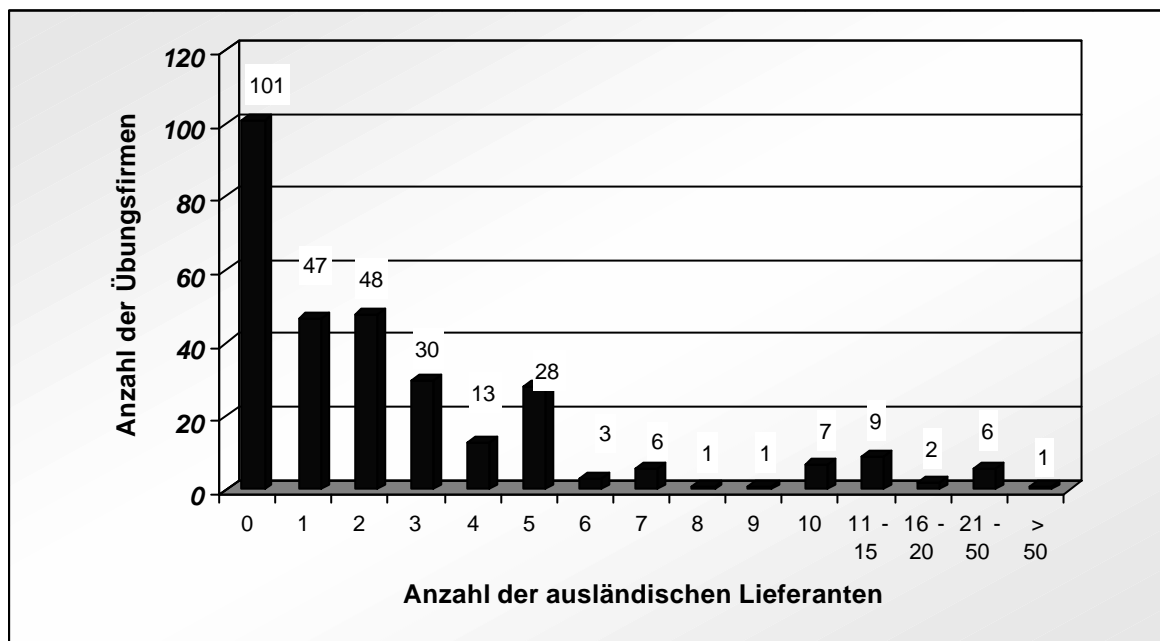


Abbildung 20: Anzahl der ausländischen Lieferanten (n = 303)

### 3.3.3.3 Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Ländern

Bei der diesjährigen Befragung wurde auch erhoben, ob die Übungsfirmen zu nicht-deutschsprachigen Ländern Geschäftsbeziehungen haben. Diese Frage greift somit tiefer als jene aus dem Jahr 1997, als nur gefragt wurde, ob bereits Übungsfirmen im nicht-deutschsprachigen Raum kontaktiert wurden.

Die Auswertung der zu dieser Frage eingegangenen Antworten ergab, dass knapp mehr als die Hälfte der Übungsfirmen (201 von 382) im letzten Geschäftsjahr Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Übungsfirmen hatte.

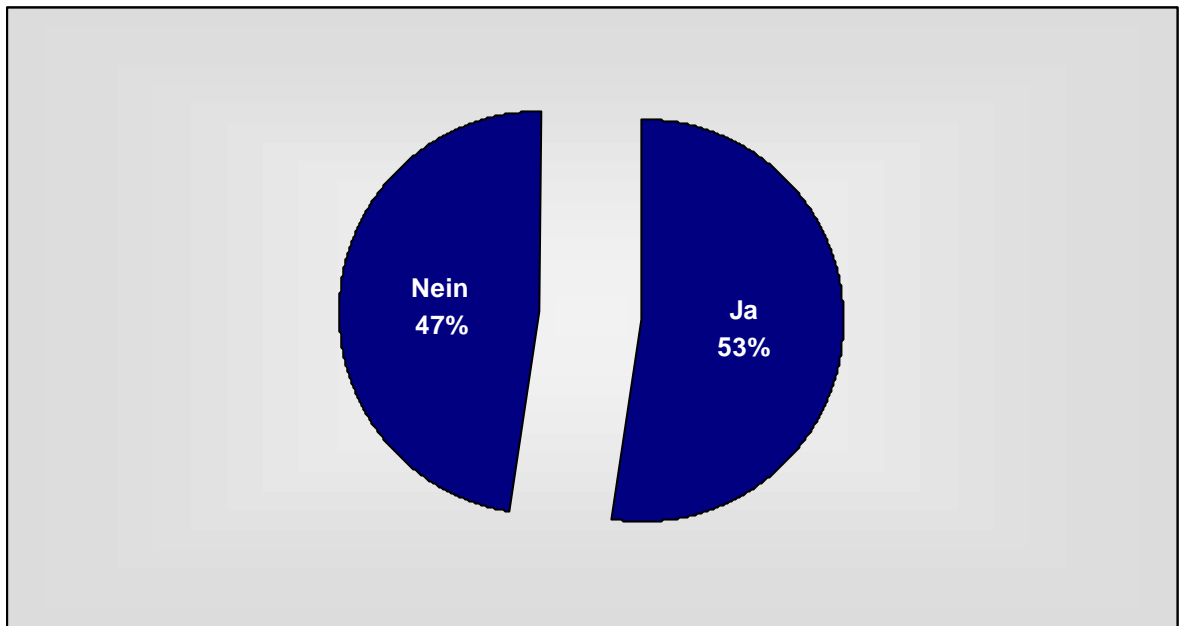


Abbildung 21: Gab es im Geschäftsjahr 1998/99 Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Ländern? (n = 382)

### 3.3.4 Marketingmaßnahmen

Will eine Übungsfirma dem Anspruch gerecht werden, ein Unternehmen mit seinen betriebswirtschaftlichen Strukturen und Prozessen möglichst realitätsnah zu simulieren, so dürfen auch gezielte Marketingmaßnahmen nicht fehlen. Aus diesem Grund enthielt der Fragebogen zur Erhebung 1998/99 die Frage, welche Marketingmaßnahmen die Übungsfirmen im letzten Geschäftsjahr durchgeführt haben. Die Frage war so gestaltet, dass von unserer Seite sieben Kategorien, die im nachfolgenden Diagramm dargestellt sind, zur (Mehrfach-)Auswahl vorgegeben wurden. Darüber hinaus hatten die Übungsfirmen noch die Möglichkeit, bis zu zwei weitere, in unserer Liste nicht erwähnte Maßnahmen anzugeben.

Als die eindeutig von den meisten bevorzugte Marketingmaßnahme ging der Katalogversand hervor, von dem im letzten Geschäftsjahr 356 Übungsfirmen (92,7 %) Gebrauch machten. Knapp die Hälfte der Übungsfirmen (189 Firmen bzw. 49,2 %) betrieb nach ihren Angaben „Stammkundenpflege“ (wobei sehr interessant wäre, wie diese erfolgte). Immer-

hin 42,7 % (164 Übungsfirmen) versuchten ihren Absatz durch die Aussendung von E-Mails an andere Übungsfirmen zu steigern.

Ein Drittel der Übungsfirmen versuchte durch Direct-Mail den Verkauf ihrer Produkte zu fördern (129 Übungsfirmen bzw. 33,6 %); ebenfalls knapp ein Drittel versuchte durch die Präsenz auf Übungsfirmenmessen Geschäftsbeziehungen aufzubauen (122 Übungsfirmen bzw. 31,8 %). Von der Gelegenheit, durch Inserate in der Zeitschrift ILUISTRA, die an die meisten österreichischen Übungsfirmen ausgesendet wird und somit ein Medium mit großer Reichweite ist, Werbung für ihre Produkte zu betreiben, machten immerhin 89 Firmen (23,2 %) Gebrauch. Nur 13,3 % (51 Übungsfirmen) nutzten die Möglichkeit des doch sehr zeit- und kostenintensiven Telefonmarketings.

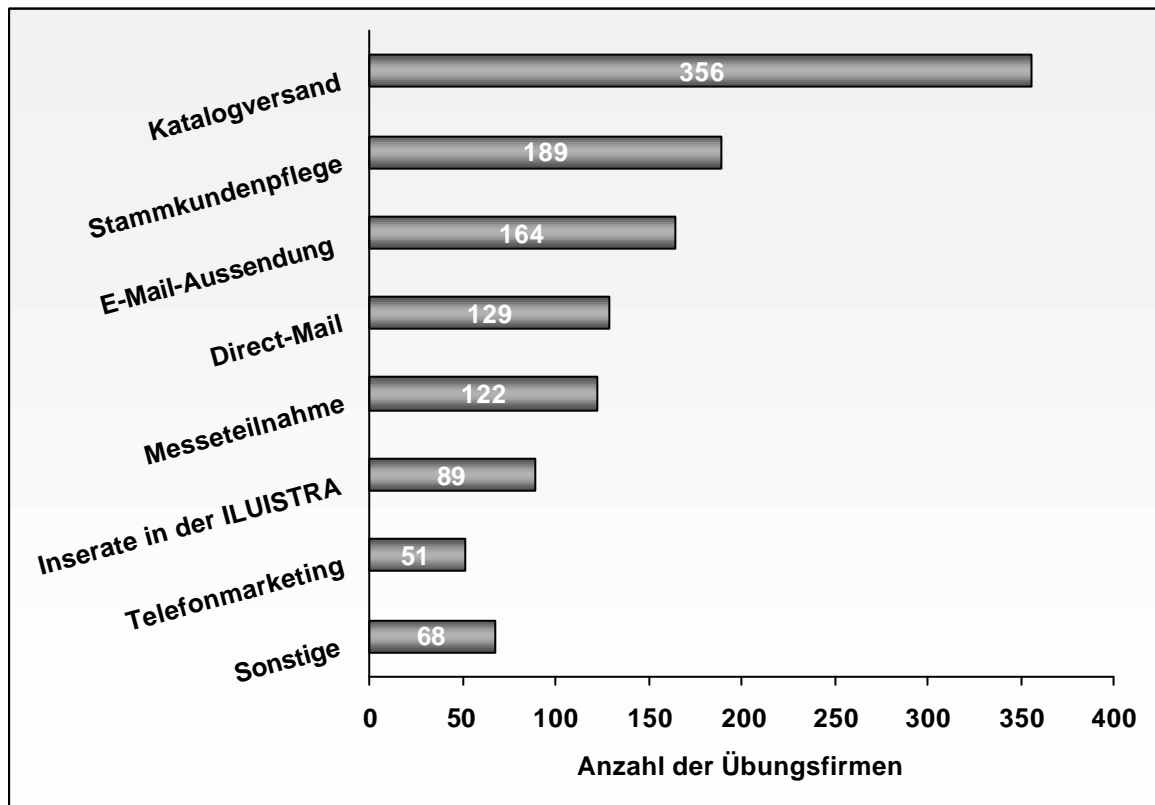


Abbildung 22: Welche Marketingmaßnahmen wurden im Geschäftsjahr 1998/99 durchgeführt? (n = 384)

68 Übungsfirmen setzten Marketingmaßnahmen, die sich keiner der von uns vorgegebenen Kategorien zuordnen ließen. Am häufigsten wurden hierbei angeführt:



- Flugblätter (22 Nennungen),
- Erstellung von Sonderangeboten (12 Nennungen),
- Tag der offenen Tür (4 Nennungen),
- Gewinnspiele (4 Nennungen),
- Plakatwerbung (4 Nennungen),
- Inserate, z. B. in Schul- oder Lokalzeitung (4 Nennungen)
- Homepage (3 Nennungen),
- Eigene Hausmesse (3 Nennungen).

### **3.3.5 (Fiktive) Personalkosten pro Monat**

Die 326 gültigen Antworten zur Frage nach den monatlichen (fiktiven) Personalkosten fielen sehr unterschiedlich aus: Sie lagen zwischen einem Minimum von ATS 0,- (5 Nennungen!) und einem Maximum von ATS 40.000.000,-. Als problematisch sind in diesem Fall nicht die oberen Ausreißer zu betrachten, sondern jene Übungsfirmen, die laut eigenen Angaben keine Personalkosten haben, da eine derartig vereinfachende Modellannahme ein verfälschtes Bild realer Verhältnisse darstellt.

Um trotz der starken Streuung der Kostenangaben Schwerpunkte erkennen zu können, wurden die einzelnen Werte in Abbildung 23 dargestellt zu Intervallen zusammengefasst.

Bei etwas weniger als einem Drittel der Übungsfirmen (95) fielen monatlich Personalkosten von ATS 51.000,- bis 100.000,- an. Relativ stark besetzt zeigten sich auch die Intervalle „ATS 11.000,- bis 50.000,-“ (70 Firmen bzw. 21,5 %) und „ATS 101.000,- bis 150.000,-“ (63 Firmen bzw. 19,3 %). Der Median der monatlichen Personalkosten betrug ATS 90.500,-, was zum Ausdruck bringt, dass die Personalkosten pro Monat für jeweils rund 50 % der Übungsfirmen unter bzw. über dem genannten Betrag lagen. Bei der Erhebung im Jahr 1997 war der Median mit ATS 100.000,- noch etwas höher.

Eine Berechnung des Korrelationskoeffizienten der „Personalkosten pro Monat“ und der „Anzahl der Schüler in der Übungsfirma“ ergab einen geringen, aber signifikanten Zusammenhang der beiden Größen ( $r = 0,198$ ) auf dem 1 %-Signifikanzniveau. Eine höhere

Korrelation besteht hingegen - auf dem gleichen Signifikanzniveau - zwischen den „Personalkosten pro Monat“ und der „Anzahl der Gehaltsbezieher“, sie liegt bei 0,592.

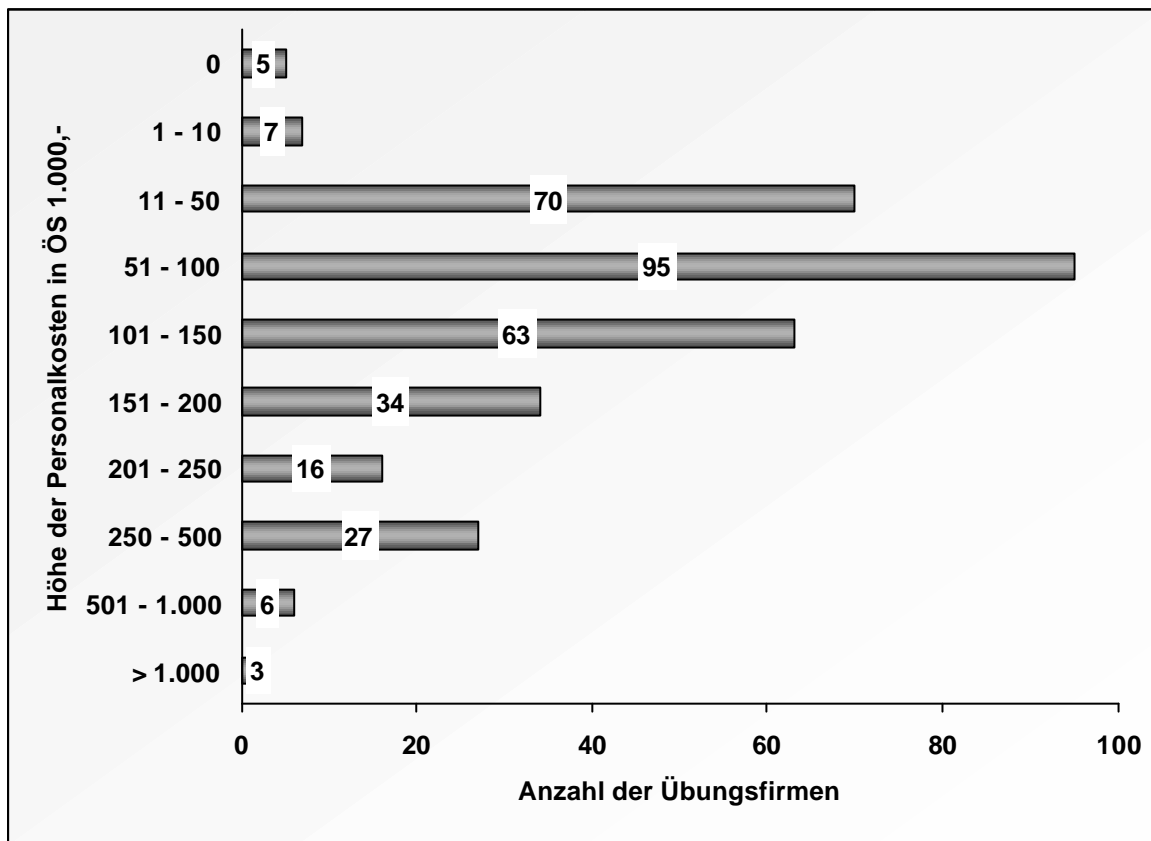


Abbildung 23: Wie hoch sind die Personalkosten pro Monat? (n = 326)

Im Zusammenhang mit den Personalkosten der einzelnen Übungsfirmen waren auch die durchschnittlichen (fiktiven) Personalkosten pro Mitarbeiter und Monat von Interesse. Wie aus der untenstehenden Abbildung ersichtlich ist, kostete dem Großteil der Übungsfirmen (71,2 %) jeder Mitarbeiter bis zu ATS 10.000,-, wobei 50 % der Übungsfirmen maximal ATS 5.830,- Personalkosten pro Mitarbeiter und Monat hatten. Die durchschnittlichen monatlichen Personalkosten pro Mitarbeiter waren aufgrund der stark streuenden Werte wesentlich höher, sie betragen ATS 13.255,- (Standardabweichung ATS 92.670,-). Im Jahr 1997 lagen die Personalkosten pro Mitarbeiter und Monat im Durchschnitt bei ATS 8.449,- (Standardabweichung von ATS 5.903,-).

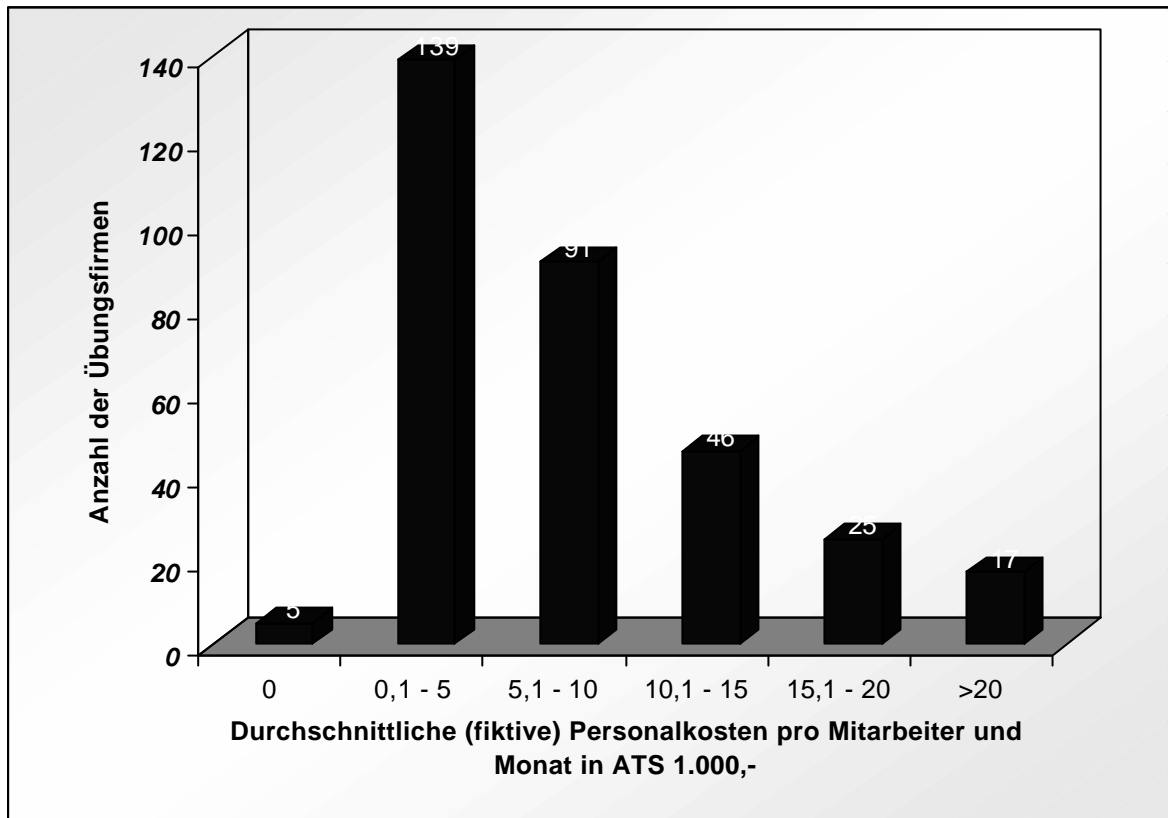


Abbildung 24: Wieviel kostet ein Mitarbeiter monatlich im Durchschnitt? (n = 323)

### 3.3.6 Die Gehälter

#### 3.3.6.1 Gehaltsverrechnung

369 Übungsfirmen machten Angaben zu unserer Frage nach der Zahl jener Mitarbeiter, die ein Gehalt verrechnet bekommen. Die Antworten streuten in diesem Fall von 0 bis 400 Mitarbeiter. Lässt man die sechs Übungsfirmen, die ihre Mitarbeiter überhaupt nicht entlohnten, unberücksichtigt, so sind die unterschiedlichen Angaben vermutlich darauf zurückzuführen, dass in Abhängigkeit vom jeweiligen Übungsfirmenmodell manche Übungsfirmen lediglich einen Gehaltsbezieher pro Abteilung haben, in anderen Übungsfirmen hingegen alle Mitarbeiter „bezahlt“ werden.

In untenstehender Abbildung ist erkennbar, dass im Übungsfirmenjahr 1998/99 mehr als ein Drittel der Übungsfirmen (132 Übungsfirmen oder 35,8 %) einem bis fünf Mitarbeitern ein Gehalt bezahlten. In diesem am stärksten besetzten Intervall befindet sich auch der Modus, der am häufigsten genannte Wert, von fünf Mitarbeitern: 36 Übungsfirmen bzw.

9,8 % gaben an, fünf Gehaltsbezieher in ihrer Firma zu haben. Der Median liegt bei 7 Gehaltsbeziehern pro Übungsfirma - mit anderen Worten ausgedrückt bekamen in der Hälfte der Übungsfirmen maximal sieben Personen ein Gehalt. Die durchschnittliche Übungsfirma verrechnete 10 Mitarbeitern ein Gehalt ( $\bar{x} = 9,8$ ; Standardabweichung  $S_x = 7,3$ ) - die Berechnung des Mittelwertes erfolgte ohne Berücksichtigung der Daten des Fragebogens 235, da dieser Ausreißer (400 Gehaltsempfänger) das Ergebnis stark verzerrt<sup>16</sup>.

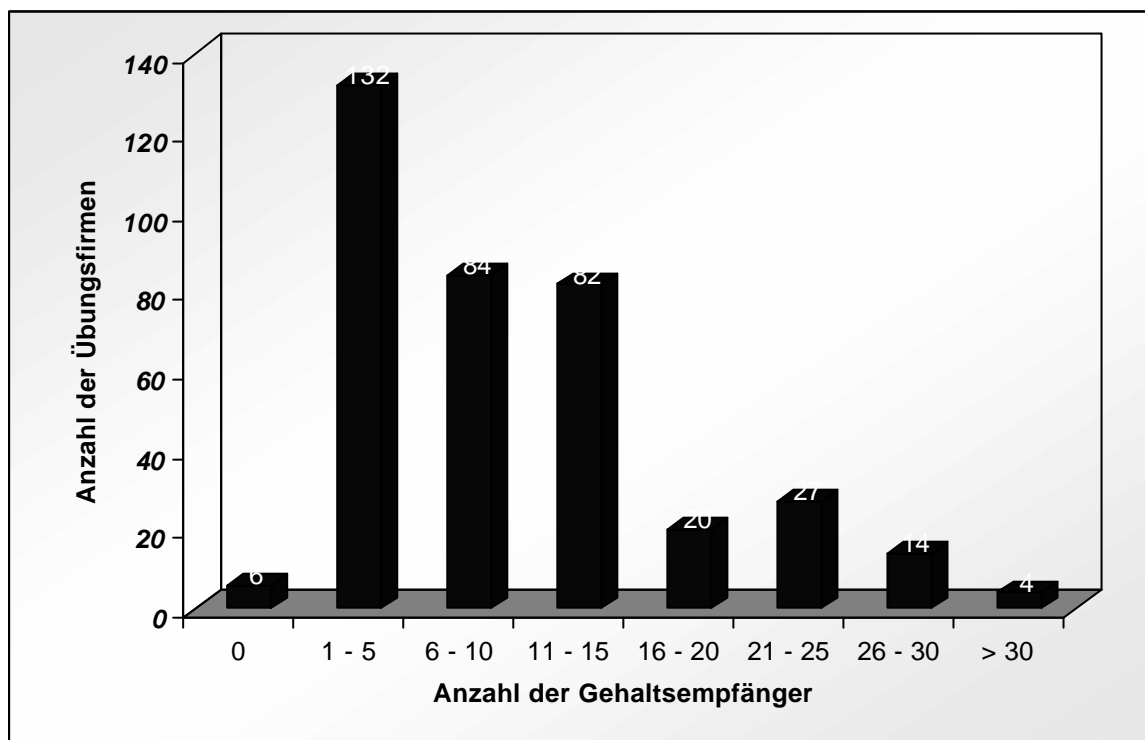


Abbildung 25: Wie viele Mitarbeiter bekommen ein Gehalt verrechnet? (n = 369)

Generell konnte eine (geringe) positive Korrelation zwischen der Zahl der Gehaltsempfänger und der Schüleranzahl in den Übungsfirmen festgestellt werden: Der Wert von 0,240 ist auf dem 1 %-Niveau signifikant. Ein wesentlich größerer positiver Zusammenhang besteht zwischen der Zahl der Mitarbeiter, die ein Gehalt verrechnet bekamen, und jener, die bei der Gebietskrankenkasse angemeldet wurden: In diesem Fall besteht eine - ebenfalls auf dem 1 %-Niveau signifikante - positive Korrelation von 0,656.

---

<sup>16</sup> Mittelwert unter Berücksichtigung des Fragebogens: 10,8 Mitarbeiter; Standardabweichung  $S_x = 21,6$ .

Vergleicht man die obigen Ergebnisse mit jenen der ersten beiden Befragungen, so zeigt sich nur hinsichtlich des Medians ein Veränderung, der bei beiden vorangegangenen Befragungen jeweils bei sechs Gehaltsbeziehern lag (1999: 7). Im Durchschnitt blieb die Zahl der Mitarbeiter, die entlohnt wurden, in den drei Erhebungsjahren konstant: Sowohl 1995 als auch 1997 bezogen in den Übungsfirmen rund zehn Mitarbeiter ein Gehalt (1995:  $\bar{x} = 10,4$ ; 1997:  $\bar{x} = 9,62$ ).

### 3.3.6.2 Verwendung der Gehälter

Neben der Frage, Wie viele Mitarbeiter in den Übungsfirmen ein Gehalt beziehen, war auch jene Frage wichtig, wie die Mitarbeiter die fiktiv auf ihre Gehaltskonten überwiesenen Gehälter verwenden. Auf dem Fragebogen standen die folgenden vier Kategorien zur Auswahl:

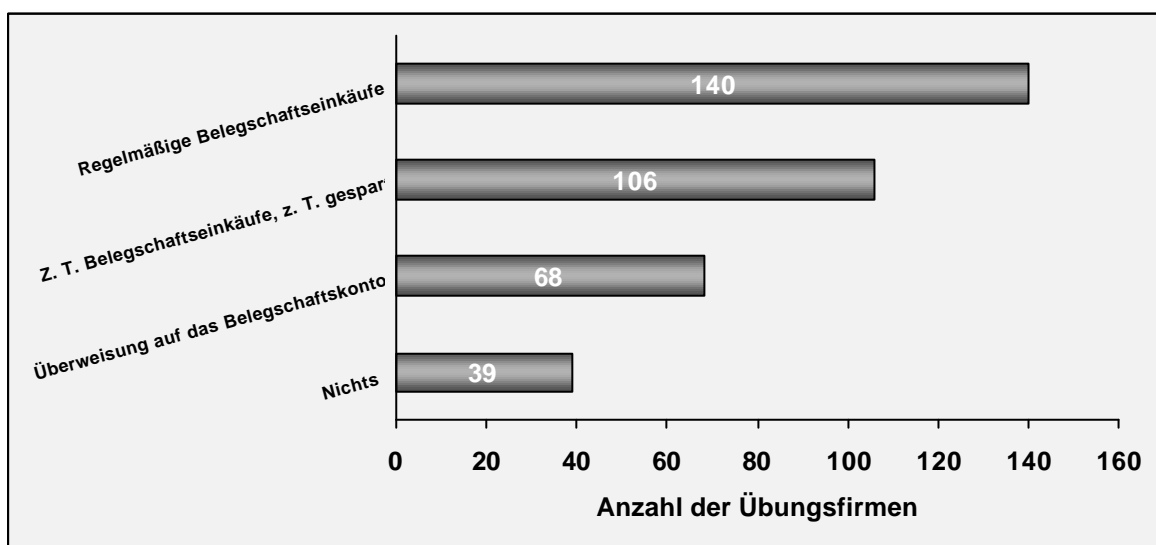


Abbildung 26: Was passiert mit dem Geld? (n = 353)

Wie in dieser Abbildung ersichtlich ist, verwendeten mehr als ein Drittel der Übungsfirmen (140 Firmen bzw. 39,7 %) die Mitarbeitergehälter ausschließlich für Belegschaftseinkäufe. Belegschaftseinkäufe sind Voraussetzung, um auf dem Übungsfirmenmarkt auch die private Nachfrage eines realen Wirtschaftskreislaufes simulieren zu können. Sie gewährleisten weiters, dass die Geldmittel dem Modell des Übungsfirmenmarktes nicht entzogen werden, sondern wieder in den „Wirtschaftskreislauf“ zurückfließen. Gegenüber

1997 ist die Verwendung der Gehälter für Belegschaftseinkäufe relativ stark gesunken, sie lag damals bei 52,6 %.

Rund 30 % der Übungsfirmen (106 Firmen) kauften nur mit einem Teil ihrer Gehälter bei anderen Übungsfirmen ein, der Rest wurde hingegen gespart. In welcher Form die Übungsfirmen bzw. die Mitarbeiter diese Beträge sparten, ob sie also lediglich am Belegschaftskonto als Guthabenposition aufschienen oder ob tatsächlich alternative Veranlagungsmöglichkeiten in Anspruch genommen wurden, wurde bei unserer Befragung nicht erhoben. Diese „Kombination“ der Einkommensverwendung aus Konsum und Sparen wurde 1999 stärker genutzt als 1997, als der Vergleichswert bei 23,5 % der Übungsfirmen lag.

Immerhin 30,3 % (107 Übungsfirmen) ließen ihre Gehälter mehr oder weniger „brach“ liegen: 19,3 % (68 Übungsfirmen) überwiesen die Mitarbeitergehälter laut eigenen Angaben lediglich auf das Belegschaftskonto, 11 % (39 Übungsfirmen) kümmerten sich überhaupt in keiner Form um die Gehälter, sie gaben an, mit dem zur Verfügung stehenden Einkommen passiere „nichts“. Lag der Anteil derjenigen Übungsfirmen, die die Gehälter in keinerlei Form weiterverwendeten im Jahr 1997 ebenfalls bei ca. 11 %, so war der Anteil derjenigen, die die Gehälter auf das Belegschaftskonto überwiesen, 1999 doch deutlich höher als im Jahr 1997 (12,7 %).

Zusammengefasst tätigten im Geschäftsjahr 1998/99 erfreulicherweise mehr als zwei Drittel aller Übungsfirmen zumindest mit einem Teil der Gehälter Belegschaftseinkäufe und erhielten auf diese Weise den Übungsfirmenmarkt aufrecht bzw. kurbelten ihn an. Im Drei-Jahres-Längsschnitt ist aber ein deutliches Absinken der Belegschaftseinkäufe erkennbar: 1995 gaben noch 82 % der Übungsfirmen an, ihre Mitarbeitergehälter für Belegschaftseinkäufe zu verwenden, 1997 entfielen immerhin noch 76,1 % auf die Kategorien „Regelmäßige Belegschaftseinkäufe“ und „Zum Teil Belegschaftseinkäufe, zum Teil gespart“. Entsprechend ist der Anteil jener Übungsfirmen, die mit den Gehältern nicht einkaufen, kontinuierlich von 18 % im Jahr 1995, über 24 % im Jahr 1997 auf 30,4 % im Jahr 1999 angestiegen.

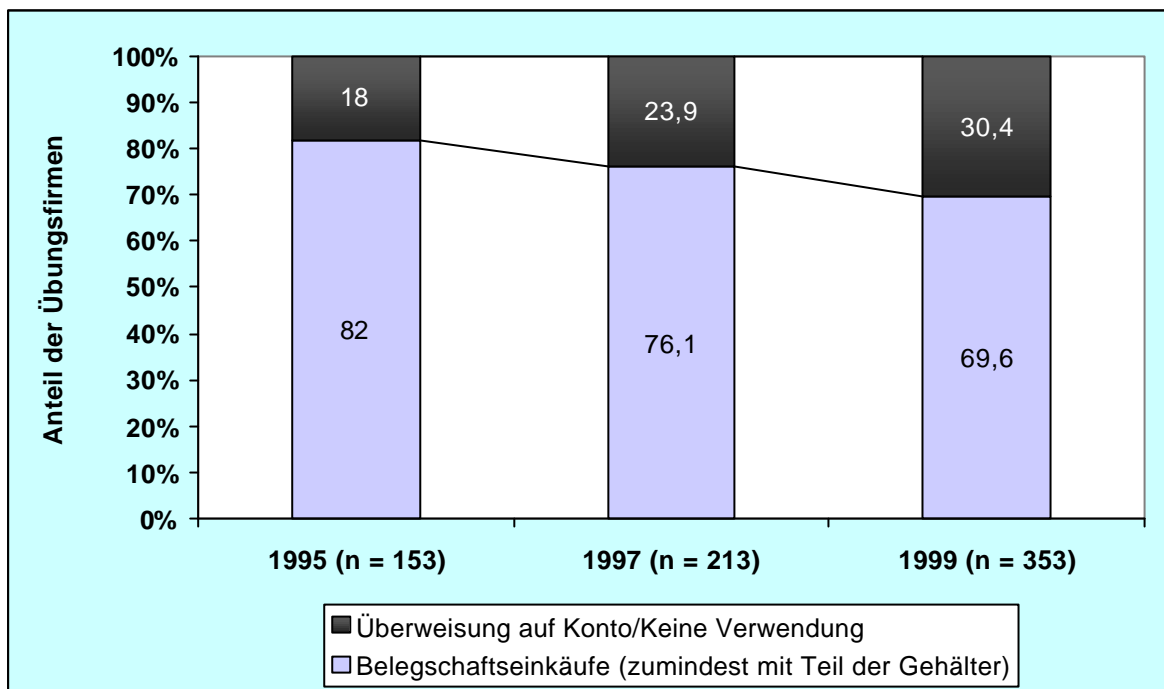


Abbildung 27: Entwicklung der Belegschaftseinkäufe im Drei-Jahres-Vergleich

### 3.3.7 Die Firmenkonten

Der Fragebogen zur Erhebung 1999 beinhaltete zum ersten Mal zwei Fragen zu den Firmenkonten der Übungsfirmen: Zum einen wurde nach der Anzahl der Firmenkonten gefragt, zum anderen wurden die Übungsfirmen gebeten, den Gesamtbestand auf den Firmenkonten (zum Tag, an dem der Fragebogen ausgefüllt wurde) anzugeben. Bei dieser zweiten Frage dürften viele Übungsfirmen nicht mehr auf die Anonymität des Fragebogens und die Geheimhaltung der Daten vertraut haben, denn 175 Übungsfirmen antworteten auf diese Frage gar nicht oder ungültig. Von einigen anderen Übungsfirmen wurde die Bezeichnung „Gesamtbestand“ fehlinterpretiert und nochmals die Zahl der Firmenkonten angegeben.

### 3.3.7.1 Anzahl der Firmenkonten

Die folgende Abbildung gibt zunächst einen Überblick über die Anzahl der Bankkonten der befragten Übungsfirmen:

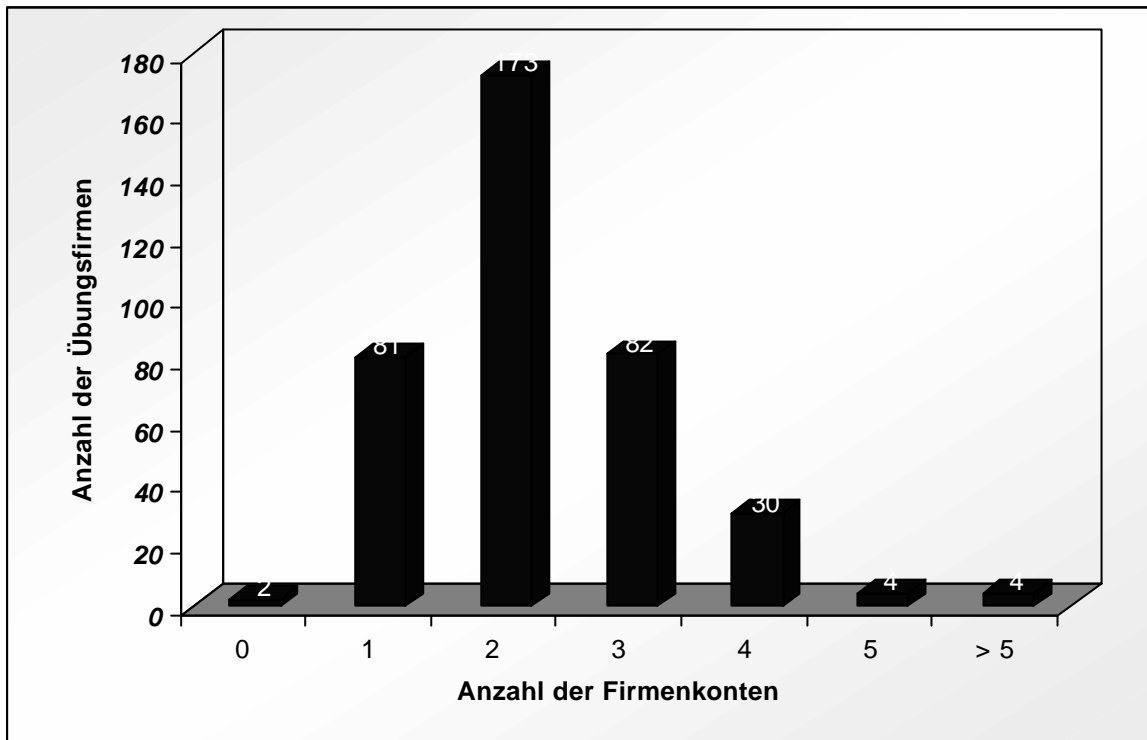


Abbildung 28: Wie viele Firmenkonten haben die Übungsfirmen (n = 376)

Die Mehrheit der Übungsfirmen (336 Firmen bzw. 89,4 %) hatte im Geschäftsjahr 1998/99 ein bis drei Firmenkonten, wobei sowohl der Modus, der am häufigsten genannte Wert, als auch der Median bei zwei Konten lagen. Letzterer bringt zum Ausdruck, dass die eine Hälfte der Übungsfirmen Inhaber von bis zu zwei, die andere Hälfte von zwei oder mehr Firmenkonten waren. Die durchschnittliche Firmenkontenanzahl lag hingegen gerundet bei drei ( $\bar{x} = 2,59$  bei einer Standardabweichung von 5,3); diese Verzerrung des Mittelwertes wurde durch drei Übungsfirmen verursacht, die laut eigenen Angaben 25, 34 bzw. 95 Firmenkonten haben. Ohne Berücksichtigung der drei genannten Ausreißer hat jede Übungsfirma im Durchschnitt zwei Firmenkonten ( $\bar{x} = 2,2$ ; Standardabweichung  $S_x = 0,97$ ).



### 3.3.7.2 Gesamtbestand der Firmenkonten

Betrachtet man nun die Gesamtsumme der Bestände auf den Firmenkonten der Übungsfirmen, so zeigt sich wie zu erwarten ein sehr unterschiedliches Bild. Die Bandbreite der Gesamtbestände reichte von ATS 5,5 Millionen im Soll bis zu ATS 209,6 Millionen im Haben. Der Großteil der Übungsfirmen (176 Firmen oder 80,7 %) verfügte über einen Geldbestand von maximal ATS 5 Millionen; 34 Firmen (15,6 %) konnten sich noch höherer Geldmengen erfreuen. Nur acht Übungsfirmen (3,7 %) befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung im „Minus“; es darf aber angenommen werden, dass auch einige jener Übungsfirmen, die uns eine Angabe vorenthalten haben, in die letztgenannte Kategorie einzureihen gewesen wären.

Schwerpunkte zeigten sich in der Klasse „ATS 1.001.000,- bis 2.500.000,-“ - 50 Übungsfirmen, das sind rund 23 %, gaben einen Gesamtbestand ihrer Firmenkonten an, der dieser Kategorie zuzuordnen war. In diesem Intervall befindet sich auch der Median von ATS 1.162.000,-. 19,3 % der Übungsfirmen (42 Firmen) hatten laut eigenen Angaben zum Zeitpunkt der Befragung einen Firmenkontengesamtbestand von 101.000,- bis 500.000,- ATS.

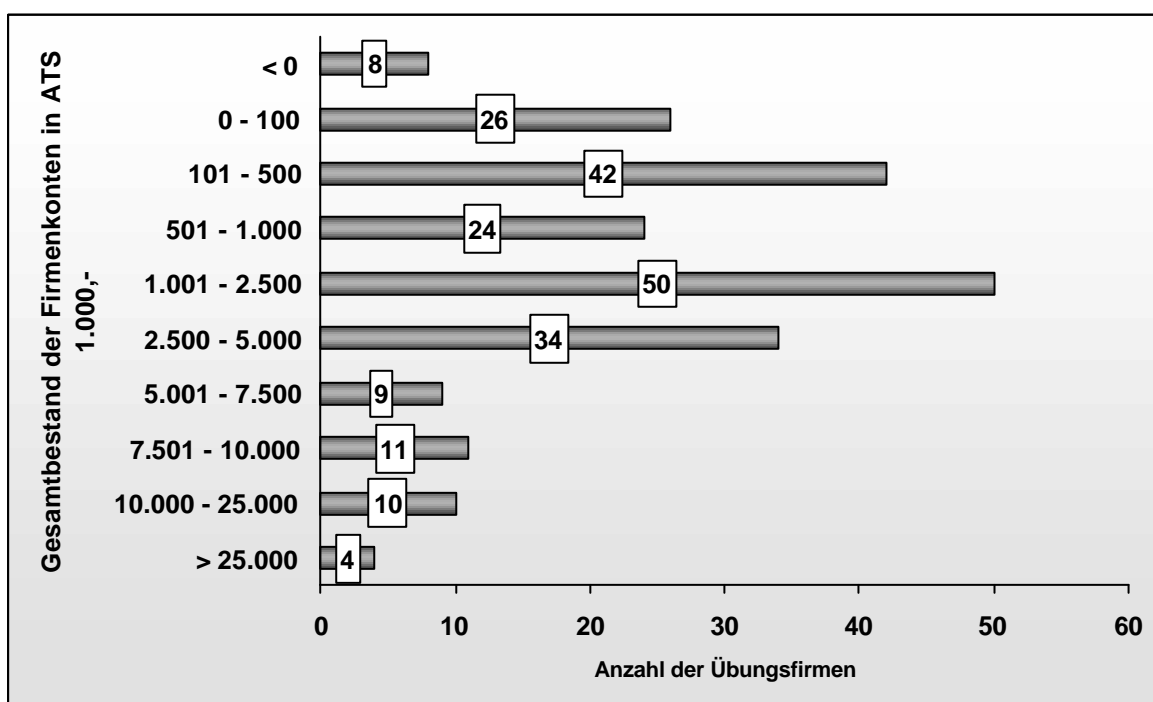


Abbildung 29: Gesamtbestand auf den Firmenkonten der österreichischen Übungsfirmen (n = 218)

Im Zuge der Datenauswertung stellten wir weiters fest, dass der Gesamtbestand auf den Firmenkonten der befragten Übungsfirmen auf dem 1 %-Niveau positiv mit deren in diesem Geschäftsjahr erreichten Umsatzhöhen korreliert ( $r = 0,261$ ).

### 3.3.8 Gewinnermittlung und Höhe des Gewinns

Um festzustellen, ob die Übungsfirmen eine jährliche Gewinnermittlung durchführen oder nicht, wurden die Übungsfirmen bei der aktuellen Erhebung gefragt, ob sie im vergangenen Geschäftsjahr einen Gewinn verzeichnen konnten oder nicht. Wenn ja, sollten die Übungsfirmen auch die Höhe des Gewinns angeben. Auch bei dieser Frage war zu erwarten, dass uns nicht alle befragten Übungsfirmen einen Einblick in ihre Unternehmensgestaltung gewähren - eine Erwartung, die sich bestätigte: So beantworteten zwar 302 von 393 Übungsfirmen die Frage, ob sie im vergangenen Geschäftsjahr einen Gewinn hatten<sup>17</sup>; von den 120, die dabei erfreulicherweise mit "Ja" antworten konnten, gaben uns aber nur 75 Übungsfirmen die Höhe des Gewinns bekannt<sup>18</sup>.

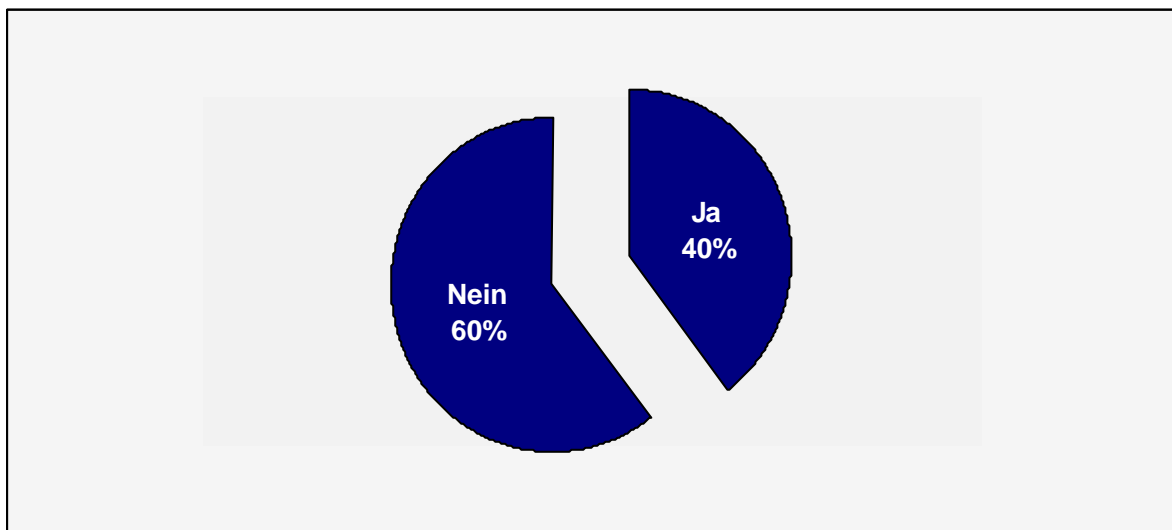


Abbildung 30: Hatten Sie im vergangenen Geschäftsjahr einen Gewinn? (n = 302)

---

<sup>17</sup> Eigentlich hätten alle jene 92 Übungsfirmen, die sich zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Jahr ihrer Existenz befanden, diese Frage nicht beantworten dürfen bzw. können – es machten diesbezüglich aber nur 34 Firmen „Keine Angabe“.

<sup>18</sup> Zum Teil waren auf den Fragebögen Vermerke wie „Geheim“ oder „Wird nicht bekanntgegeben“ angeführt.

Wie das obige Diagramm zeigt, konnten 40 %, das sind 120 Übungsfirmen, im letzten Geschäftsjahr einen Gewinn erzielen. Die nachfolgende Abbildung bietet einen Überblick über die Größenordnungen der Gewinne, wobei auch hier wieder eine Zusammenfassung der einzelnen Werte zu Intervallen erfolgte.

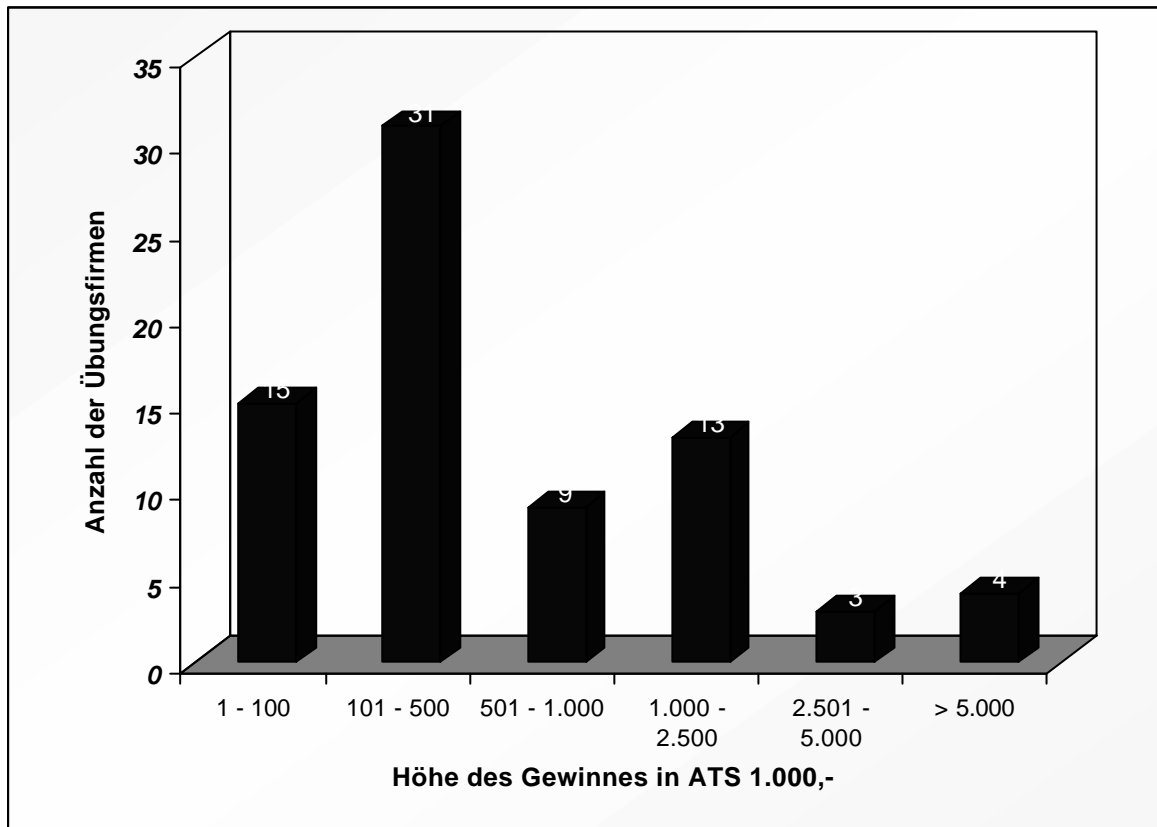


Abbildung 31: Höhe des Gewinns in ATS 1.000,- (n = 75)

Die von den 75 Übungsfirmen angegebenen Gewinngrößen reichten von ATS 3.000,- bis ATS 20.000.000,-. Dementsprechend überhöht zeigte sich auch der durchschnittliche Gewinn, der bei ATS 1.522.000,- liegt (Standardabweichung: 3.551.000,-).

Wie oben dargestellt ist, überwiegen Gewinne in der Größenordnung von bis zu ATS 500.000,-: 46 Übungsfirmen bzw. 61,3 % sind dieser Kategorie zuzuordnen, wobei 31 Firmen sogar einen Gewinn von ATS 101.000,- bis ATS 500.000,- verzeichnen konnten. In dieser zuletzt genannten Klasse liegt auch der Median, der ATS 418.000,- beträgt.

Von jenen 29 Übungsfirmen (38,6 %), deren Gewinne ATS 500.000,- überstiegen, konnten 22 auf Gewinne bis zu ATS 2.500.000,-, davon immerhin 13 Übungsfirmen auf Gewinne zwischen ATS 1.000.000,- und ATS 2.500.000,- verweisen. Nur 7 Übungsfirmen erzielten Gewinne über ATS 2.500.000,-.

Dass die Mehrheit der antwortenden Übungsfirmen einen Verlust zeichnete, sollte momentan noch kein beunruhigender Indikator sein. Viele Übungsfirmen befinden sich in der Anfangsphase, die Produkte müssen erst in den Markt eingeführt werden, so dass in dieser Phase die Kosten in der Regel die Erträge übersteigen. Die Ergebnisse der eingegangenen Fragebogen können somit als durchaus realistisch betrachtet werden.

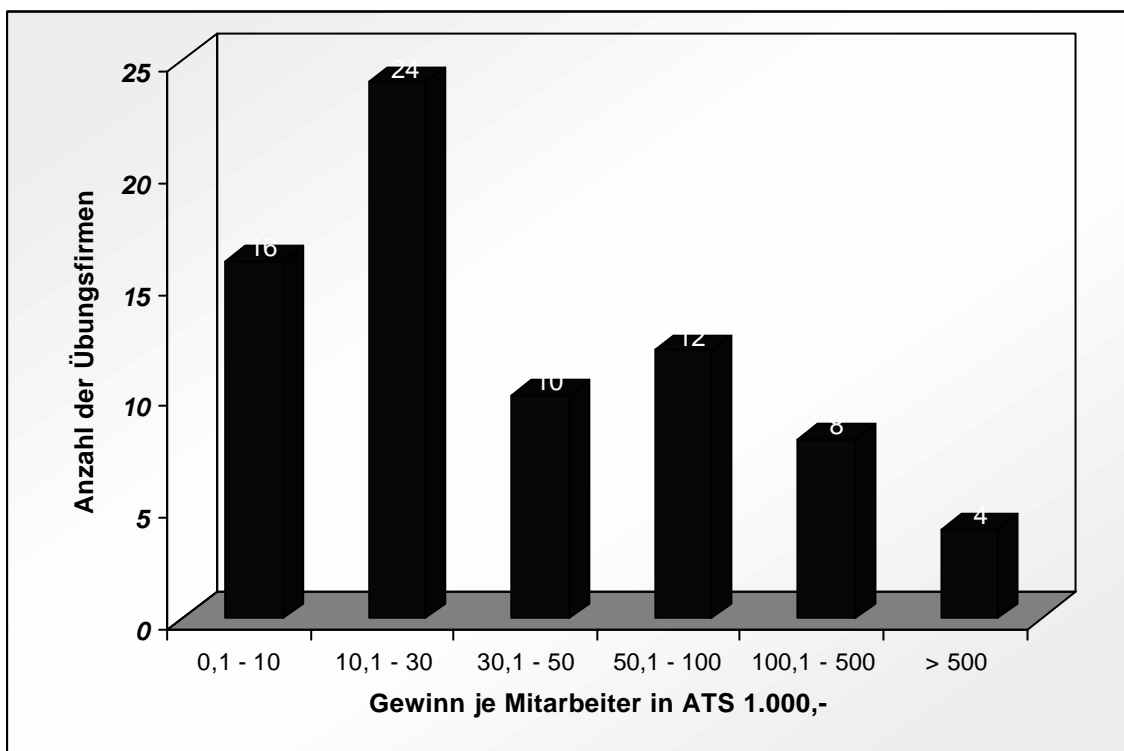


Abbildung 32: Gewinn je Mitarbeiter in ATS 1.000,- (n = 74)

Im Zuge einer Korrelationsanalyse konnte - wie zu erwarten war - festgestellt werden, dass der Gewinn einer Übungsfirma von deren Umsatzhöhe beeinflusst wird. Die Korrelation beträgt 0,346 und ist auf dem 1 %-Niveau signifikant. Auf dem 5 %-Niveau signifikant erwies sich der Zusammenhang zwischen der Gewinnhöhe und dem Gesamtbestand auf den Firmenkonten der Übungsfirma; der Korrelationskoeffizient liegt in diesem Fall bei 0,336. Als nicht signifikant zeigten sich Zusammenhänge zwischen dem Gewinn und der

Anzahl der Kunden der betreffenden Übungsfirma bzw. zwischen dem Gewinn der Übungsfirmen und der Dauer ihres Bestehens.

Für zukünftige Studien über den Übungsfirmenmarkt wäre auch von Interesse, wie sich der Gewinn pro Mitarbeiter entwickelt - noch liegen diesbezüglich keine Vergleichswerte vor. Im vergangenen Übungsfirmenjahr lag der Gewinn je Mitarbeiter in der Mehrheit der Üfas (40 von 74 Firmen bzw. 54 %) bei bis zu ATS 30.000,-; auch der Median, bei gerundet ATS 29.000,- beträgt, ist in diesem Bereich zu finden. Mit ATS 96.000,- wesentlich höher fiel der durchschnittliche Gewinn je Mitarbeiter aus, was einmal mehr auf einige wenige sehr hohe Werte zurückzuführen ist ( $\bar{x} = 95,9$ ; Standardabweichung  $S_x = 226,2$ ).

### 3.3.9 Bilanzerstellung

Wie bereits bei der Erhebung 1997 wurden die Übungsfirmen auch dieses Mal gefragt, ob sie im vergangenen Jahr eine Bilanz gelegt haben, um so festzustellen, wie verbreitet die Erstellung von Jahresabschlüssen in den Übungsfirmen ist.

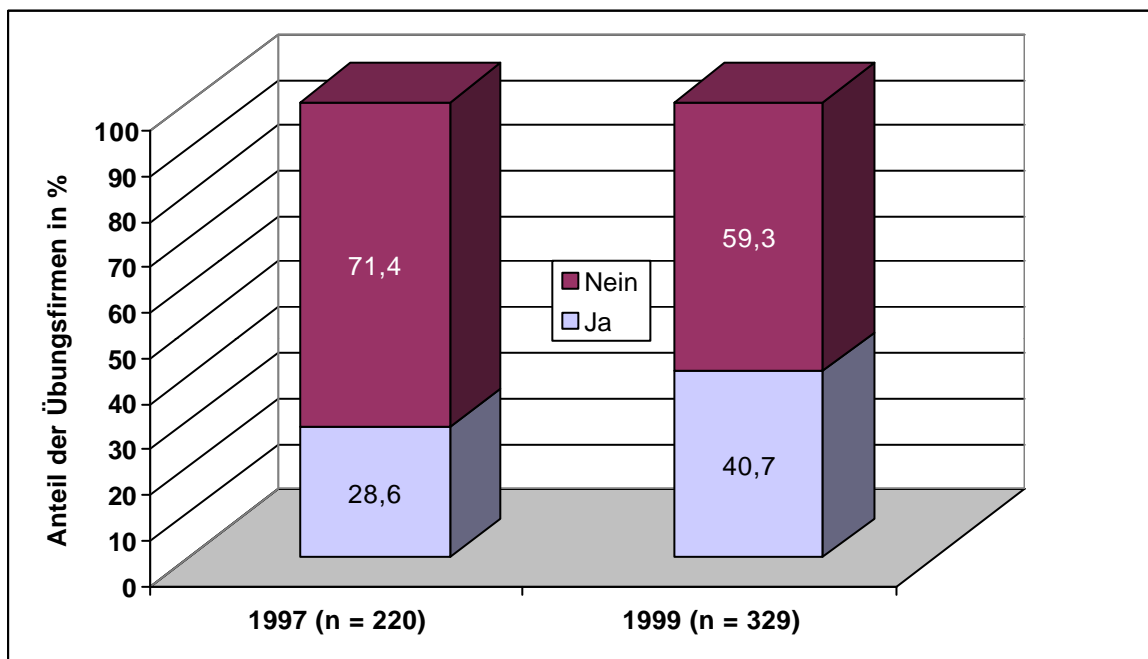


Abbildung 33: Haben Sie im vergangenen Geschäftsjahr eine Bilanz erstellt? (n = 329)

Das Ergebnis ist das Folgende: Es ist deutlich weniger als die Hälfte der Übungsfirmen (134 Firmen bzw. 40,7 %), die im vergangenen Geschäftsjahr laut eigenen Angaben eine Bilanz erstellt hat. Im Vergleich zur Erhebung 1997 ist das Ergebnis aber erfreulich, da die Quote der Übungsfirmen zum damaligen Zeitpunkt mit 28,6 % wesentlich geringer war. Es scheint somit, als ob zunehmend mehr Übungsfirmen versuchen, einen Jahresabschluss durchzuführen und die Bilanz zu erstellen:

### **3.3.10 EDV-Einsatz im Rechnungswesen**

#### **3.3.10.1 Buchhaltung**

Die Ergebnisse zur Frage, wie die Übungsfirmen ihre Buchhaltung führen, zeigen, dass im Übungsfirmenjahr 1998/99 in 98,2 % der Übungsfirmen die EDV in der Buchführung Einsatz fand. 318 Firmen, das sind 81,5 %, führten die Buchhaltung ausschließlich edv-mäßig durch, während 63 Übungsfirmen (16,2 %) sowohl mittels elektronischer Datenverarbeitung als auch manuell verbuchten. Nur 7 Übungsfirmen (1,8 %) erledigten nach ihren Angaben die Buchhaltung zur Gänze händisch.

Im Vergleich zu den Daten aus der Befragung 1997 ist somit ein Anstieg der edv-mäßigen Verbuchung bei gleichzeitigem Rückgang der händischen zu erkennen. Zum damaligen Zeitpunkt verwendeten 95,6 % der Übungsfirmen die EDV zur Buchführung (71,4 % ausschließlich edv-mäßig, 24,2 % edv-mäßig als auch manuell).

Der Grund dafür, dass die Belege von einem Teil der Übungsfirmen sowohl händisch als auch per EDV verbucht werden, könnte der sein, dass die Schüler nicht nur lernen sollen, ein Anwendungsprogramm richtig zu bedienen; sie sollen auch die Vorgänge kennen und verstehen, die „hinter dem Bildschirm“ ablaufen und sich dieser Vorgänge beim Verbuchen bewußt sein.

Bei dieser Frage nach der Führung der Buchhaltung wurden die Übungsfirmen auch gebeten, die in ihrer Firma eingesetzte Software anzugeben. Dabei ging „Winline“ von Mesonic eindeutig als „Marktführer“ am österreichischen Übungsfirmenmarkt hervor: 291 von 327 Übungsfirmen, das sind 89 %, arbeiteten zum Zeitpunkt der Befragung mit genannter Software. Die restlichen Übungsfirmen führten ihre Buchhaltung mit EU-Fibu (20 Nen-

nungen), Microsoft (6 Nennungen), RZA-Fibu (3 Nennungen), Soft 2000 oder eigenerstelltem Programm (je 2 Nennungen), softcard FIBU, TASS oder Markowitsch (je eine Nennung).

1997 wurde im Zuge der Datenauswertung auch aufgezeigt, dass hinsichtlich Art der Buchführung und der verwendeten Software zwischen den Schultypen HAK/HAS einerseits und HLW andererseits Unterschiede bestehen: So führten zum damaligen Zeitpunkt nur 1,9 % der Übungsfirmen im HAK/HAS-Bereich, hingegen aber 22,2 % der HLWs die Buchhaltung ausschließlich manuell durch. Anhand der bei der diesjährigen Befragung eingegangenen Daten konnte festgestellt werden, dass gemäß dem allgemeinen Trend auch im Schultyp HLW die ausschließlich manuelle Buchführung zurückgegangen ist, und das sogar sehr deutlich auf 6,6 %. Was die Softwareausstattung betrifft, war 1997 das Produkt „Winline“ von Mesonic in HAK und HAS mit 78,7 % in etwa zweifach so stark vertreten wie in den HLWs, wo die Vorreiterrolle von „Winline“ mit 38,9 % nicht so stark ausgeprägt war. Für 1999 konnte in beiden Schultypen eine Zunahme des Mesonic-Produkts festgestellt werden: Im Bereich HAK/HAS wird Mesonic in der Buchhaltung momentan von 91,9 % der Übungsfirmen eingesetzt; auch im Bereich HLW ist es Mesonic gelungen, die „Führerschaft“ zu übernehmen, indem nahezu doppelt so viele Übungsfirmen auf dieses Produkt zurückgreifen wie noch vor zwei Jahren.

### **3.3.10.2 Personalverrechnung**

Bezüglich Personalverrechnung stellten wir an die Übungsfirmen ebenfalls die Frage, auf welche Weise sie diese durchführen. Auch hier wird die edv-mäßige Abwicklung gegenüber der händischen bevorzugt: Insgesamt 292 von 379 Übungsfirmen (77 %) benutzten im Geschäftsjahr 1998/99 die EDV zumindest teilweise zur Personalverrechnung - 204 Übungsfirmen (53,8 %) ausschließlich, 88 Übungsfirmen (23,2 %) zusätzlich zur manuellen Lohnverrechnung. Mit 84 Firmen (22,2 %) lag der Anteil jener, die die Personalverrechnung ausschließlich händisch durchführen, relativ hoch. 1997 zeigte sich noch ein - wenn auch geringfügiges - Überwiegen der händischen Abwicklung: 39,4 % führten die Personalverrechnung damals ausschließlich manuell durch, 35,7 % ausschließlich edv-mäßig. Rund ein Viertel der Übungsfirmen bewerkstelligte die Personalverrechnung zum damaligen Zeitpunkt sowohl händisch als auch mittels EDV.

Insgesamt drei Übungsfirmen konnten sich bei der diesjährigen Befragung keiner der drei von uns vorgegebenen Kategorien zuordnen: Zwei Übungsfirmen führten laut ihren eigenen Angaben überhaupt keine Personalverrechnung durch; für eine andere Übungsfirma erfolgte die Personalverrechnung „außer Haus“.

Was die bei der Personalverrechnung eingesetzte Software betrifft, so wurde auch hier das Produkt von Mesonic eindeutig bevorzugt. Von den 209 Übungsfirmen, die Angaben zur entsprechenden Frage gemacht haben, verwendeten 149 (71,3 %) das genannte Programm. 34 Übungsfirmen (16,3 %) führten ihre Gehaltsverrechnung mit Excel durch; die verbleibenden Übungsfirmen setzten RZA-Lohn (11 Nennungen), Schwaighofer Management Software (5 Nennungen), Mesonic/Excel (3 Nennungen), Soft 2000 (2 Nennungen) sowie Winsoft, Microsoft Acron-Lohn, Acon-Soft, Markowitsch oder Lohn99 (jeweils eine Nennung) ein.

Dass Mesonic in der Übungsfirmen-Personalverrechnung die am meisten verbreitete Software ist, hatte sich bereits bei der Befragung 1997 gezeigt, als das genannte Programm sogar mit einem Anteil von 82,6 % am Übungsfirmenmarkt vertreten war; die starke Präsenz dieses Produktes ist darauf zurückzuführen, dass es eine entsprechende Schulversion gibt, die vom BMUK unterstützt wird. Die am zweithäufigsten eingesetzte Software war auch zum damaligen Zeitpunkt Excel (9,2 %).

Die nachfolgenden Abbildung bieten nochmals einen Überblick über die Entwicklung der Verteilung der manuellen und edv-mäßigen Durchführung von Buchführung und Personalverrechnung in den österreichischen Übungsfirmen:



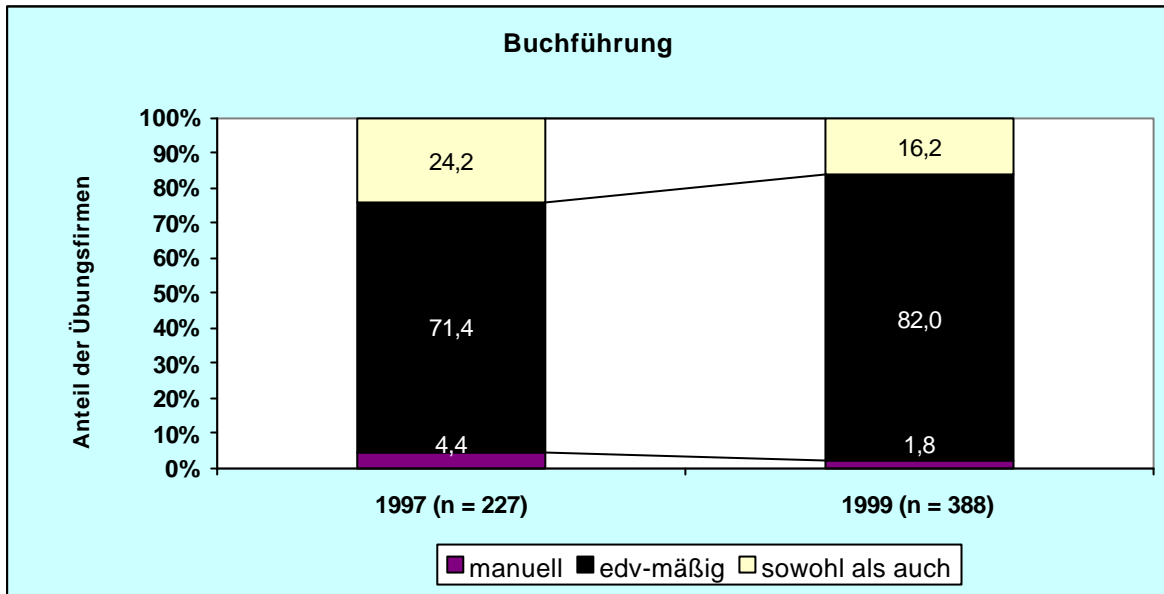


Abbildung 34: Entwicklung des EDV-Einsatzes in der Buchführung

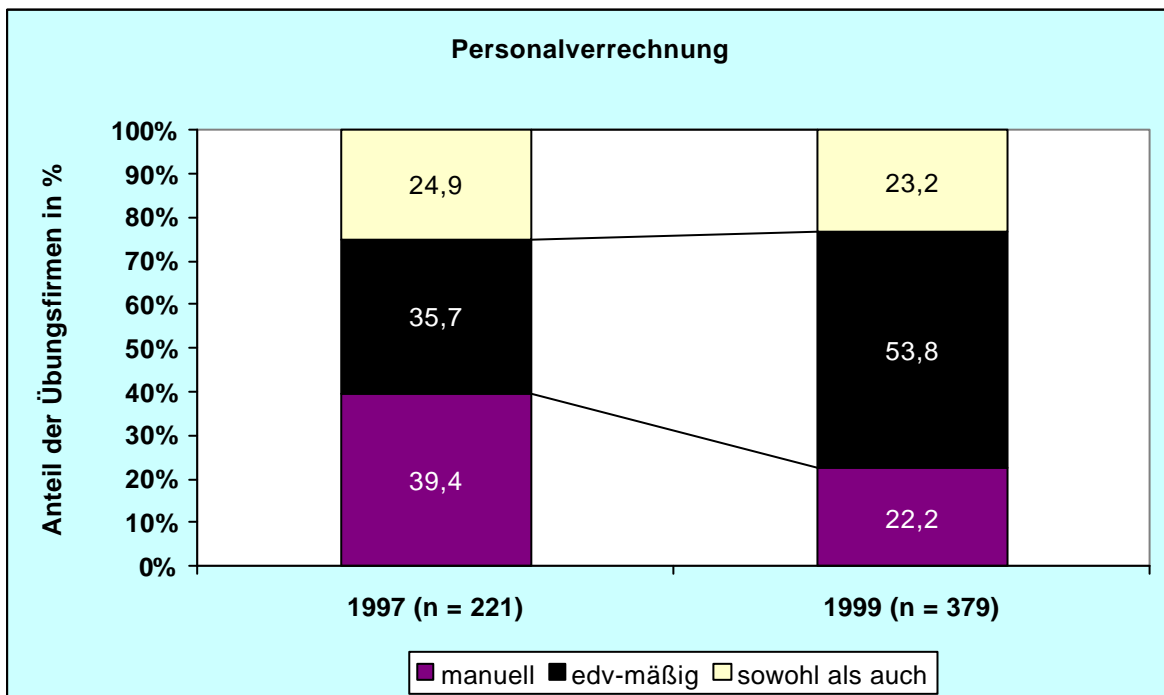


Abbildung 35: Entwicklung des EDV-Einsatzes in der Personalverrechnung<sup>19</sup>

<sup>19</sup> Die Differenz für das Jahr 1999 auf 100% resultiert aus der Nicht-Berücksichtigung jener drei Übungsfirmen, die ihre Personalverrechnung außer Haus oder gar nicht durchführen (lassen).

### **3.3.10.3 Zahlungsverkehr mittels „electronic-banking“**

Um das Bild bezüglich EDV-Einsatz in der Übungsfirma zu vervollständigen, fragten wir auch nach, ob der Zahlungsverkehr mittels „electronic-banking“ erfolgt (wenn ja, mit welcher Software) oder nicht.

Das Ergebnis ist durchaus beachtlich: Bereits 86,4 % der Übungsfirmen (331 von 383) wickelten im Übungsfirmenjahr 1998/99 ihren Zahlungsverkehr elektronisch ab. Gegenüber den Jahren 1995 und 1997 ist der Einsatz von electronic-banking zur Durchführung des Zahlungsverkehrs damit deutlich gestiegen. 1995 nutzten „nur“ knapp mehr als die Hälfte der Übungsfirmen (54 %) diese technische Möglichkeit, wobei sich der Einsatz von electronic-banking zum damaligen Zeitpunkt erst in seiner Anfangsphase befand. 1997 fand electronic-banking bereits in rund 71 % der Übungsfirmen Einsatz, im Jahr 1999 konnte, wie oben dargestellt, ein nochmaliger Anstieg festgestellt werden.

Von jenen Übungsfirmen, die ihren Zahlungsverkehr elektronisch abwickeln, bevorzugten zum Zeitpunkt der Befragung rund 46 % (134 von 292 Firmen) das Produkt „ELBA“ der Raiffeisenbank. 68 Übungsfirmen (23,3 %) nutzten die im Internet angebotenen Dienste der ACT, um ihre Zahlungen elektronisch durchzuführen. 14 Übungsfirmen (4,8 %) griffen auf die Software „Telebanking“ der Bank Austria zurück. Zahlreiche Übungsfirmen verwendeten parallel zwei oder drei verschiedene electronic-banking-Produkte: So setzten 54 Übungsfirmen (18,5 %) für die Durchführung ihres Zahlungsverkehrs sowohl „ELBA“ als auch das Internet-banking der ACT ein, 9 Übungsfirmen (3,1 %) bevorzugten eine Kombination aus „ELBA“ und „Telebanking“, eine Übungsfirma nutzt alternativ „Telebanking“ und das Internet-banking der ACT, drei andere Übungsfirma verwendeten gleichzeitig „ELBA“, „Telebanking“ und das ACT-Internet-banking. Zwei Übungsfirmen kombinierten die Software „ELBA“ mit den Produkten „MS-DOS Telebank“ bzw. „MBS-Telebanking“.

Insgesamt benutzten 285 der diese Frage beantwortenden Übungsfirmen (97,6 %) eines oder mehrere der Produkte „ELBA“, „Telebanking“ oder „ACT-Internet-banking“. Einen zusammenfassenden Überblick über deren quantitative Verbreitung in den Übungsfirmen bietet die nachfolgende Abbildung:

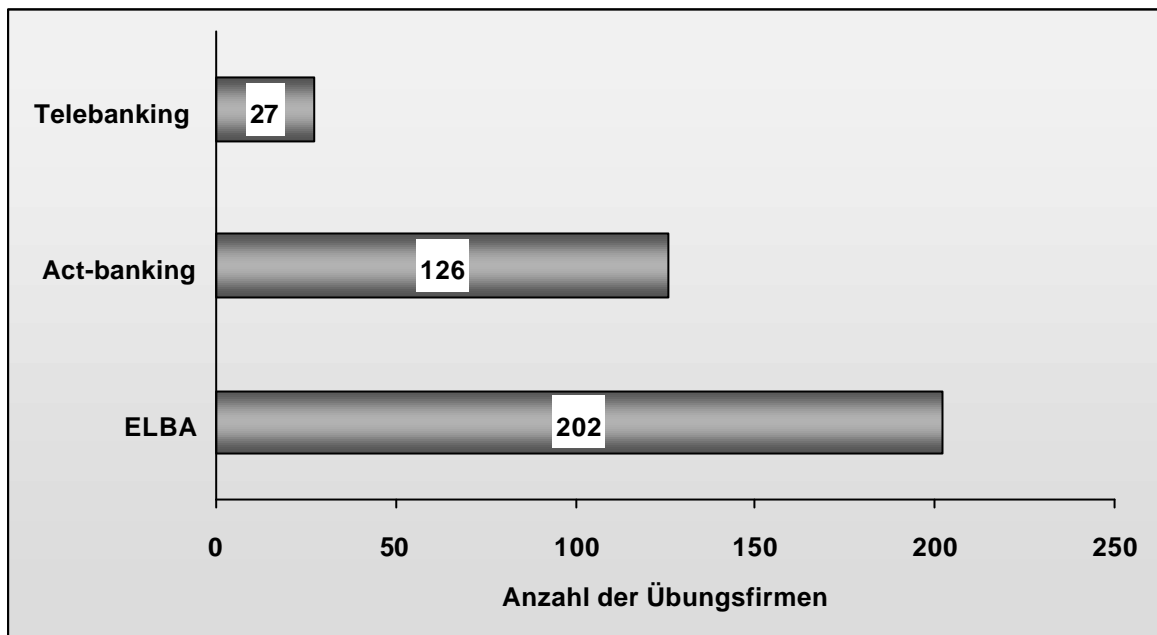


Abbildung 36: Die am häufigsten eingesetzten electronic-banking-Produkte<sup>20</sup>

Von den restlichen 7 Übungsfirmen wurden die Produkte MBS-Telebanking (4 Nennungen), SPK-Telebanking (2 Nennungen) sowie BTX und MBS-Telebanking (1 Nennung) eingesetzt.

In der „Beliebtheitskala“ zeigte sich gegenüber der Befragung 1997 eine ganz deutliche Verschiebung: Damals war „Telebanking“ der Bank Austria ganz knapp vor „ELBA“ der Raiffeisenbank als die beliebteste Software für electronic-banking hervorgegangen. Dieses Produkt scheint im großen und ganzen durch das Internet-banking der ACT ersetzt worden zu sein, welches ja auch in Zusammenarbeit mit der Bank Austria durchgeführt wird.

### 3.4 DAS BETRIEBSWIRTSCHAFTLICHE ZENTRUM

Der letzte Teil des Übungsfirmen-Fragebogens („D“) beinhaltete Fragen zur Ausstattung des Betriebswirtschaftlichen Zentrums (BWZ). Das BWZ lässt sich als jener „Ort, an dem fächerübergreifend handlungs- und problemorientierter sowie schülerzentrierter Unterricht für eine praxisgemäße Ausbildung mit büro-konformer Ausstattung unter Anwendung der

<sup>20</sup> In dieser Grafik wurden Mehrfachnennungen der Übungsfirmen berücksichtigt.

neuen Kommunikations- und Informationstechnologien erfolgt“ (PHILIPP 1992, S. 5. Zit. nach GRAMLINGER 1994/95, S. 27) definieren. Einfacher ausgedrückt ist das BWZ jener Ort, an dem die Übungsfirmenarbeit vollzogen wird.

Für die Einrichtung dieses Betriebswirtschaftlichen Zentrums gab es seitens des Ministeriums einschlägige Richtlinien und Vorschläge, die aber von den Schulen nur unter Berücksichtigung der örtlichen, räumlichen und vor allem natürlich budgetären Möglichkeiten realisiert werden konnten.

### **3.4.1 Die Größe des Betriebswirtschaftlichen Zentrums**

Die durchschnittliche Größe eines Betriebswirtschaftlichen Zentrums, errechnet aus 340 Angaben, beträgt  $103 \text{ m}^2$ . Dies entspricht genau dem Ergebnis der Befragung aus dem Jahr 1997 und weicht auch nur geringfügig von jenem aus dem Jahr 1995 ( $105,9 \text{ m}^2$ ) ab. Genau wie bei den vorangegangenen Befragungen streuten die Angaben sehr stark: Während manche Üfas ihre Arbeit auf einer Fläche von nur  $10 \text{ m}^2$  verrichten müssen, haben andere bis zu  $322 \text{ m}^2$  zur Verfügung. Rund zwei Drittel der Übungsfirmen (225 Firmen oder 66,2 %) verfügen aber über Arbeitsflächen von 51 bis  $120 \text{ m}^2$ .

Am häufigsten wurde eine Fläche von  $100 \text{ m}^2$  angegeben (53 Nennungen), gefolgt von  $120 \text{ m}^2$  (36 Nennungen),  $80 \text{ m}^2$  (33 Nennungen),  $70 \text{ m}^2$  und  $50 \text{ m}^2$  (jeweils 15 Nennungen),  $90 \text{ m}^2$  (13 Nennungen) sowie  $60 \text{ m}^2$  und  $160 \text{ m}^2$  (jeweils 11 Nennungen). Auch hier darf aufgrund der angegebenen Werte vermutet werden, dass es sich zum Großteil um Schätzungen handelt.

### **3.4.2 Die technische Ausstattung des Betriebswirtschaftlichen Zentrums**

#### ***3.4.2.1 Telefon, Fax, Kopierer und Internet***

Erfreulicherweise verfügen die Übungsfirmen zum überwiegenden Teil über eine sehr gute technische Ausstattung: Nur ca. 2 % der 387 in Betracht gezogenen Übungsfirmen (das sind 8 Firmen) sind noch nicht an das Telefonnetz angeschlossen. 358 von 389 Übungsfirmen (92 %) kommunizieren nicht nur über Telefon, sondern auch per Fax. Bereits mehr

als 93 % der Übungsfirmen (363 von 388 Firmen) verfügen auch schon über einen Internet-Anschluß. Das Kopiergerät zählt ebenfalls bereits zur Standardausrüstung: So gaben rund 91 % der Übungsfirmen (353 von 389 Firmen) an, einen Kopierer in ihrem Betriebswirtschaftlichen Zentrum zu haben.

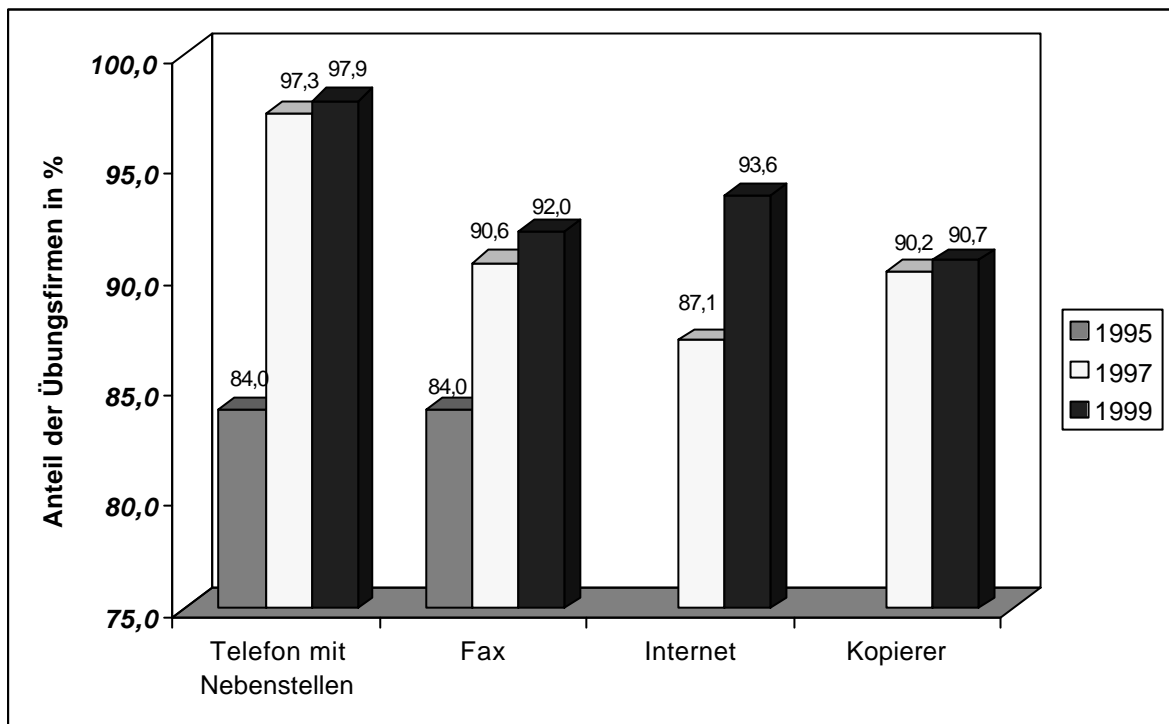


Abbildung 37: Überblick über die technische Ausstattung der Übungsfirmen<sup>21</sup>

Vergleicht man die Ergebnisse der diesjährigen Befragung mit jenen der beiden vorangegangenen, so zeigt sich zunächst vom Jahr 1995, als nur das Ausmaß einer Ausstattung mit Telefon und Faxgerät erhoben wurde, auf das Jahr 1997 ein sprunghafter Anstieg in den eben genannten Kategorien von jeweils 84 % auf 97,3 % (Telefon mit Nebenstellen) und 90,6 % (Faxgerät). Während die Befragung 1999 bezüglich dieser beiden Werte sowie auch bezüglich der Ausstattung mit einem Kopierer, die 1997 bei 90,2 % lag, nur mehr einen geringfügigen Anstieg ergeben hat, zeigte sich bei der Frage nach dem Vorhandensein eines Internetanschlusses, dass die Betriebswirtschaftlichen Zentren innerhalb der

<sup>21</sup> Im Jahr 1995 wurde lediglich nach dem Vorhandensein von Telefon (mit Nebenstellen) und Faxgerät gefragt.

letzten beiden Jahre modernisiert wurden. Mit einem Anteil von 93,6 % (1997: 87,1 %) verfügen zur Zeit mehr Übungsfirmen über Internet als über Fax oder Kopierer und werden damit dem Anspruch eines modernen Unternehmens, in dem dieses Informations- und Kommunikationsmedium nicht fehlen darf, gerecht.

### 3.4.2.1.1 Internetzugang und Internetnutzung

Deutliche Veränderungen zeigen sich hinsichtlich dessen, wie den Übungsfirmen der Zugang zum Internet ermöglicht wird. Im Zuge der diesjährigen Befragung ergab sich ein doch deutliches Überwiegen der Standleitung als Möglichkeit des Internetanschlusses - 174 von 329 Übungsfirmen (52,9 %) waren im vergangenen Übungsfirmenjahr auf diese Weise immer on-line. 1997 waren lediglich 12,8 % über eine Standleitung mit dem Datenhighway verbunden. 129 Übungsfirmen (39,2 %) griffen 1998/99 über ein Modem auf das Internet zu; im Vergleichsjahr 1997 war der entsprechende Prozentanteil noch etwa doppelt so hoch (80,9 %). Eher geringfügige Veränderungen zeigten sich bezüglich der ISDN-Leitung als Internetzugang: Der Anteil unter den Übungsfirmen stieg von 6,4 % auf 7,9 %.

Von Interesse ist natürlich auch, wozu die Übungsfirmen das Internet nützen. Die Ergebnisse unserer Befragung sowie die entsprechenden Vergleichsdaten aus dem Jahr 1997 sind im nachfolgenden Diagramm dargestellt:

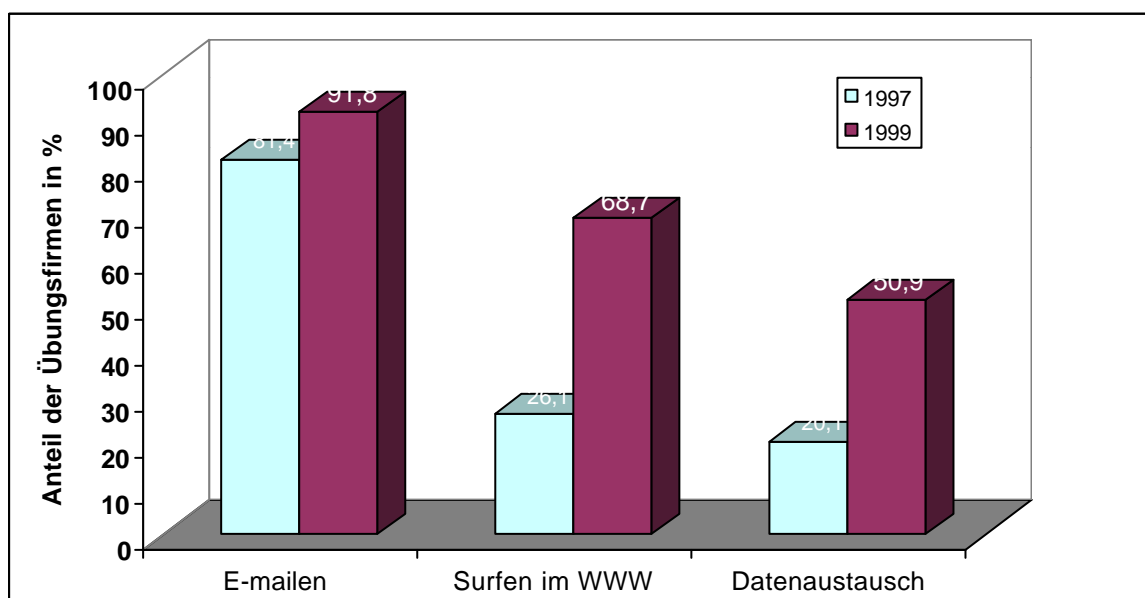


Abbildung 38: Wozu wird das Internet genutzt?

So wie auch vor zwei Jahren wurde das Internet zum Zeitpunkt der diesjährigen Erhebung hauptsächlich zur Kommunikation über E-Mail verwendet: 314 von 342 Übungsfirmen (91,8 %) machten eine entsprechende Angabe, was einen Anstieg der Nutzung zum E-Mailen um ca. 10 Prozentpunkte gegenüber 1997 bedeutet. Sonstige Dienste wurden zwar in geringerem Ausmaß in Anspruch genommen, gegenüber dem Jahr 1997 ist deren Nutzung aber sehr deutlich angestiegen. So „surften“ bereits mehr als zwei Drittel der Übungsfirmen (235 von 342 Firmen) im Internet und nutzten auf diese Weise die darin gebotenen Informationen; im Jahr 1997 machten nur etwas mehr als ein Viertel der Übungsfirmen von diesem Informationsmedium Gebrauch. 174 von 342 Übungsfirmen (50,9 %) setzten das Internet zum Datenaustausch ein und trugen damit zu einem deutlichen Anstieg dieser Kategorie gegenüber dem Jahr 1997 bei.

#### 3.4.2.1.2 *Homepage*

Für uns war anlässlich des zunehmend mehr verbreiteten Interneteinsatzes noch von Interesse, ob die Übungsfirmen dieses Medium auch dazu nutzen, um die Öffentlichkeit durch eine eigene Homepage über ihr (Modell-)Unternehmen und ihre Produkte zu informieren. Die Übungsfirmen wurden deshalb befragt, ob sie über eine eigene Homepage verfügen.

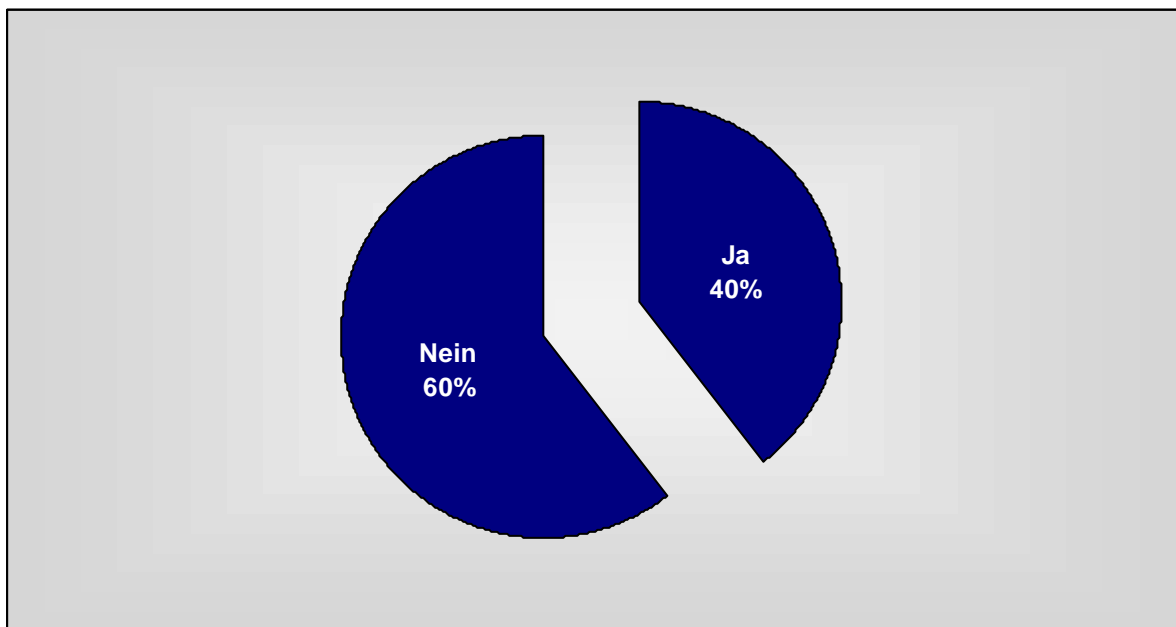


Abbildung 39: Verfügt Ihre Übungsfirma über eine eigene Homepage? (n = 367)

Die Auswertung der Antworten ergab, dass immerhin 145 von 367 Übungsfirmen (39,5 %) bereits eine eigene Homepage haben, darunter sind interessanterweise auch vier Übungsfirmen, die im Betriebswirtschaftlichen Zentrum nicht auf das Internet zugreifen können. Dieses Ergebnis wäre zwar sehr erfreulich, muss aber bezweifelt werden; ein Blick ins Internet zeigt, dass es bei weitem noch nicht so viele Übungsfirmen-Homepages gibt. Es ist aber durchaus möglich, dass bereits zahlreiche Übungsfirmen an einer eigenen Homepage arbeiten und auch jene Firmen unsere Frage positiv beantwortet haben.

#### **3.4.2.2 PCs und Drucker**

Im Zusammenhang mit der technischen Ausstattung des BWZs galt unser Interesse auch der Anzahl der Personalcomputer und der Drucker, über die die Übungsfirmen verfügen.

Hinsichtlich der Ausstattung der Übungsfirmen mit Personalcomputern ergab sich ein recht unterschiedliches Bild: Während eine Übungsfirma angab, nur einen Computer zu haben, verfügte eine andere über 400 PCs. Dem Großteil der Übungsfirmen (88,7 % bzw. 342 von 385 Firmen) standen zum Befragungszeitpunkt 6 bis 14 Personalcomputer für ihre Arbeit zur Verfügung. Die durchschnittliche Übungsfirma arbeitete mit 10 PCs ( $\bar{x}$ : 10,38; Standardabweichung  $S_x = 3,81$ )<sup>22</sup>. Auch der Median liegt bei 10 Computer, was zum Ausdruck bringt, dass 50 % der Übungsfirmen maximal 10 Computer in ihren Betriebswirtschaftlichen Zentren hatten.

Insgesamt kann man sagen, dass sich die Ausstattung der BWZs mit Computern im Vergleich zu 1997 verbessert hat, da neben dem Mittelwert auch der Median angestiegen ist. Beide statistischen Kennwerte lagen 1997 bei acht PCs.

Auch die Anzahl der Drucker in den Betriebswirtschaftlichen Zentren variiert sehr stark: Die Angaben reichten wiederum von einem bis zu 400 verfügbaren Geräten. 50 % der Übungsfirmen arbeiteten mit maximal drei Druckern; am häufigsten, nämlich 138mal,

---

<sup>22</sup> Die Berechnung dieses Mittelwertes erfolgte ohne Berücksichtigung des Fragebogens 235 ( $\bar{x}$  inklusive Fragebogen 235: 11,39; Standardabweichung  $S_x = 20,21$ ).



wurde die Druckeranzahl mit 2 angegeben. Die durchschnittliche Anzahl an Druckern pro Übungsfirma lag hingegen bei 4 ( $\bar{x}$ : 3,95; Standardabweichung  $S_x = 3,24$ )<sup>23</sup>.

Soweit zur „Bestandsaufnahme“ der österreichischen Übungsfirmenlandschaft 1999 und deren Entwicklungen bzw. Veränderungen seit der ersten empirischen Untersuchung im Jahr 1995 - eine Zusammenfassung der wichtigsten Tendenzen findet sich im abschließenden Kapitel 5. Gleichzeitig möchten wir an dieser Stelle darauf hinweisen, dass wir nicht wissen, wie sich diese Ergebnisse verändern würden, wüssten wir die Antworten jener Übungsfirmen, die den Fragebogen nicht zurückgeschickt haben. Die Annahme, dass es sich dabei „nicht um die besten handeln“ könnte“, ist zumindest nicht völlig von der Hand zu weisen; hier sei dezidiert festgestellt, dass wir von keinen repräsentativen Ergebnissen ausgehen können, obwohl die fast 50 % aller Übungsfirmen, die sich an dieser Befragung beteiligt haben, doch zumindest Tendenzen und Richtungen, in die sich der Markt entwickelt (hat), feststellen lassen.

---

<sup>23</sup> Die Berechnung dieses Mittelwertes erfolgte ohne Berücksichtigung des Fragebogens 235 ( $\bar{x}$  inklusive Fragebogen 235: 4,97; Standardabweichung  $S_x = 20,4$ ).

## **4 LEHRER-FRAGEBOGEN**

### **4.1 ERHEBUNGSINSTRUMENT UND VORGEHENSWEISE**

#### **4.1.1 Das Untersuchungsinstrument: Lehrer-Fragebogen**

Am 14. Mai 1999 wurde der 48 Fragen umfassende Lehrer-Fragebogen (siehe Anhang 2) - zusammen mit einem Beibrief - ausgeschickt. Im Gegensatz zum Übungsfirmen-Fragebogen wurde dieser Fragebogen an die Lehrer der Übungsfirmen adressiert, welche uns als Experten Informationen und ihre eigene Einstellung zur Übungsfirmenarbeit geben sollten.

Insgesamt wurden 546 Fragebögen verschickt. An 182 Schulen mit Übungsfirmen wurden jeweils 3 Stück verschickt. Die Kuverts waren an die BWZ-Kustoden adressiert, mit der Bitte, den Fragebogen für weitere Kollegen zu kopieren.

Zwei Wochen nach der ersten Aussendung wurde zur Erinnerung noch ein E-Mail an die Schulen verschickt. Darin wurde die Möglichkeit angeboten, den Fragebogen direkt von der Homepage des Instituts für Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Universität Linz (URL: <http://www.wipaed.uni-linz.ac.at/forsch/index.htm>) herunterzuladen bzw. die Verfasser per E-Mail zu verständigen, damit diese, falls nötig, noch weitere Fragebögen verschicken könnten.

#### **4.1.2 Die Adressaten**

Wie wir auch im Begleitbrief und in der Fußzeile des Fragebogens angaben, führten wir eine Experten-Befragung mit den Lehrern der Übungsfirmen durch. Wir bezeichnen die Übungsfirmenlehrer bewusst als Experten, da vor allem sie über konkrete Erfahrungen der Übungsfirmenarbeit berichten können.

#### **4.1.3 Die fünf zugrundeliegenden Thesen und deren Überprüfung**

Formal wurde der Fragebogen in sechs Bereiche mit den folgenden Überschriften gegliedert:

1. Zu Ihrer Arbeit als Übungsfirmen-Lehrer (Frage 1 bis 23)
2. Die Arbeit der Schüler in der Übungsfirma (Frage 24 bis 35)
3. Ihre „Rolle“ in der Übungsfirma (Frage 36 bis 39)
4. Rund um die Übungsfirma (Frage 40 und 41)
5. Ihre persönliche Meinung (Frage 42) und
6. Zum Schluss - Die Fragen zu Ihrer Person (Frage 43 bis 48)

Inhaltlich wurden fünf Thesen formuliert, und die Entscheidungskriterien für das Bestätigen bzw. Verwerfen dieser Thesen definiert. Diese Thesen waren auch schon in ähnlicher Form Grundlage für die Erhebungen der Jahre 1995 und 1997. Gewisse Abänderungen der Thesen für die aktuelle Erhebung ergaben sich teils durch die Ergebnisse von 1997 und teils durch die Einschätzung der Autorinnen durch Kontakte zu Übungsfirmen.

Die fünf Thesen und die Kriterien zur Überprüfung werden im folgenden kurz dargestellt:

### **THESE 1: INTERESSE UND MOTIVATION**

*Die Üfa-Lehrer sind nach wie vor überdurchschnittlich engagiert und motiviert und unterrichten in der Üfa aus eigenem Interesse.*

Diese These setzt sich aus drei Kriterien zusammen, die alle nicht widerlegt werden dürfen, um die These aufrechterhalten zu können:

1. Kriterium „Überdurchschnittliches Engagement“: Zur Bestätigung dieses Teils der These muss sich in Aussage 42I ein Durchschnittswert kleiner als 3 (1 = stimme vollkommen zu; 5 = stimme überhaupt nicht zu) ergeben. Auch aus Frage 11 kann auf das Engagement geschlossen werden (mindestens die Hälfte der Antworten müssen einen Wert größergleich 1 aufweisen). Weiters wird bei der Interpretation dieses Teils die Aussage 42C berücksichtigt.
2. Kriterium „Überdurchschnittliche Motivation“: Zur Bestätigung der These hinsichtlich des zweiten Kriteriums müssen sowohl für die Frage 14 als auch für die Frage 17/2 die Durchschnittswerte deutlich unter dem Wert 3 liegen (d. h.  $< 2,5$ ). Darüber hinaus werden die Fragen 14 und 15 miteinander verglichen, und die Aussage 42E berücksichtigt.

3. Kriterium „Unterricht aus eigenem Interesse“: Dieses Kriterium wird anhand der Frage 12 überprüft. Dabei müssen mehr als zwei Drittel der Antworten „aus eigenem Interesse/Engagement“ oder zumindest „teils Eigen-, teils Fremdbestimmung“ sein. Alle Antworten, die unter „Sonstiges“ fallen, werden untergliedert in „eigene Entscheidungen, die auf die Bejahung der These 1 schließen lassen“ und auf „Entscheidungen, die nicht auf eine Bejahung schließen lassen“. Erstere bestätigen dieses Kriterium. Weiters wird für die Überprüfung dieses Kriteriums die Frage 22 herangezogen.

## **THESE 2: ZUGLEICH ERNÜCHTERUNG, ERMÜDUNG, NICHTS MEHR „SO BESONDERES“.**

*Allerdings wurden viele Anfangserwartungen „heruntergeschraubt“, bei bereits länger unterrichtenden Lehrern sind Ermüdungserscheinungen zu bemerken, und die Üfa hat den Status des „ganz Besonderen“ verloren und wird eher schon als normaler Lernort gesehen. Die Werte von 1999 sind in der Tendenz negativer als noch 1997.*

Diese These wird zur Auswertung ebenfalls in drei Teile gegliedert:

1. Der erste Teil der These betrifft die Anfangserwartungen der Üfa-Lehrer und wird explizit in Aussage 42D formuliert. Hier bestätigt ein Durchschnitt kleiner 3 die aufgestellte These. Zur Überprüfung dieses ersten Teils werden auch die Fragen 18a und 18b herangezogen. Hier kann auch die Auswertung der offenen Frage 23 noch interessante Hinweise zur Interpretation liefern.
2. Der zweite Teil der These soll Informationen über etwaige Ermüdungserscheinungen liefern. Für die Überprüfung dieses Teils werden nur Üfa-Lehrer herangezogen, die nicht im ersten Üfa-Jahr unterrichten; diese Information wurde in Frage 4 abgefragt. Die Aussage 42H formuliert explizit diesen Teil der These. Hier muss der Durchschnittswert kleiner 3 sein, damit die These aufrecht erhalten werden kann. Weiters werden die beiden Werte der Frage 17 verglichen - dabei müsste der erste Wert größer als der zweite Wert sein. Anschließend kann noch die Aussage 42F Hinweise für die Interpretation liefern.

3. Der dritte Teil der These wird mit der Aussage 42J formuliert. Hier muss der Durchschnittswert kleiner 3 sein, damit die These bestätigt werden kann.

### **THESE 3: BEHARRLICHKEIT - POSITIVER AUSBLICK**

*Trotz verschiedener Probleme und hoher Anforderungen überwiegen noch immer die positiven Aspekte der Übungsfirmenarbeit über die negativen, die Zukunft der Üfas wird auch noch immer positiv gesehen.*

Zu Beginn ist die Annahme zu prüfen, ob es tatsächlich Probleme bei der Üfa-Arbeit gibt. Dies wird mit der Aussage 42A und der Frage 39 überprüft. Hier kann auch die Auswertung der offenen Frage 23 Informationen liefern. Anhand der Ergebnisse aus der Frage 16 soll festgestellt werden, ob die Anforderungen an die Üfa-Lehrer im Vergleich zu den anderen Unterrichtsfächern wirklich höher sind.

Sollten die Annahmen der These nicht zutreffen, wird dies festgehalten und wie folgt weiter geprüft. Dazu wird die These wieder in zwei Teile gegliedert:

1. Der erste Teil der These überprüft, ob die positiven Aspekte die negativen überwiegen. Dies wird explizit durch die Frage 19 abgefragt, wobei mehr Nennungen bei „positiv“ als bei „negativ“ den ersten Teil der These bestätigen. Weiters sind die Antworten auf die offene Frage 22 und auch ein mengen- und inhaltsmäßiger Vergleich von Frage 22 und 23 von Bedeutung.
2. Der zweite Teil der These bezieht sich auf die Einschätzung der Zukunft der Üfa; überprüft wird dieser Teil anhand der expliziten Frage 48.

### **THESE 4: POSITIVE SCHÜLEREINSCHÄTZUNG**

*In der Einschätzung der Lehrer sind sowohl die Lernerfolge als auch emotionale und motivationale Bereiche der Schüler insgesamt überdurchschnittlich.*

Die subjektive Einschätzung der Lehrer über die Lernerfolge der Schüler wird durch die

acht Items aus der Frage 33 überprüft; die emotionalen und motivationalen Bereiche werden durch die fünf Items aus der Frage 34 abgetestet. Für die Aufrechterhaltung der These muss in beiden Fällen eine Mehrheit (bei Frage 33: fünf von acht, bei Frage 34: drei von fünf) der Items einen Wert kleiner 3 aufweisen.

## **THESE 5: VERÄNDERTES ROLLENVERSTÄNDNIS**

*Das erklärte Rollenverständnis der Lehrer ist in der Übungsfirma ein anderes, obwohl sie in der Firmenarbeit doch alle die „Chefs“ sind.*

1. Explizit überprüft wird der erste Teil der These durch die Frage 37. Ein Wert kleiner 3 (1 = „vollkommen unterschiedlich“) würde der getroffenen Aussage entsprechen. Durch die Frage 38 wird die These inhaltlich spezifiziert; hier dürfen die Items 1 und 6 nicht in der vorderen Hälfte der Nennungen, d. h. nicht unter den ersten fünf vorkommen, um die These zu bestätigen.
2. Im zweiten Teil der These wird ein Widerspruch zwischen dem geäußerten Selbstverständnis der Lehrer und dem tatsächlichen Agieren als stark lenkender Chef unterstellt. Um diese Annahme aufrechtzuerhalten, muss sich bei der Frage 36a ein Durchschnitt kleiner 3 ergeben. Wären bei der Frage 36b relativ viele Antworten vorhanden, würde dieser Teil der These dadurch widerlegt, der erste Teil dagegen stark unterstützt werden.

Interessant im Zusammenhang mit dieser These ist auch die Frage 35, welche die Ziele der Lehrer abfragt, da diese sehr viel mit dem Selbstverständnis zu tun haben.

### **4.1.4 Ergänzende Fragenbereiche**

Zugleich waren im Fragebogen rein deskriptive Teile enthalten, um das Bild des Lehrers mit seiner Arbeitssituation und den darin gemachten Erfahrungen abzurunden.

Genauere Informationen sollten über die folgenden Bereiche gewonnen werden (in Klammer die Abkürzung für den jeweiligen Bereich und dahinter die Nummern der Fragen, die den Bereich im Fragebogen abdeckten):

- die Lehrperson (LP): 4, 43, 44, 45, 46, 46a, 47a
- die Unterrichts- (=Schul)situation (U): 1, 3, 5b, (30), 31, 32, (40), (41), 42B, 42G
- die Firmenarbeitssituation (F): 5a, 24, 25, 26, 28, 29, (30)
- die Lehrerarbeitssituation (LA): 2a+b, 7, 9, (11), 13 a+b, (15), 21, 36, (42F), 46b, 47b
- der Ideal- bzw. Wunschzustand der Übungsfirma (I): 6, 8, 10, 27

## **4.2 DIE TEILNEHMENDEN LEHRER (N=205)**

Bis zu Beginn des Schuljahres 1999/2000 wurden insgesamt 210 Fragebögen retourniert. Da bei dieser Erhebung jedoch nur schulische Übungsfirmen-Lehrer als Zielgruppe definiert wurden, konnten wir leider fünf Fragebögen von BFI-Übungsfirmen-Lehrern nicht berücksichtigen, weil Erwachsenenbildungseinrichtungen - wie z. B. das BFI - nach völlig anderen Lehrplänen unterrichten. Hiermit ergeben sich Unterschiede z. B. in der Stundenzahl, in der Teilnehmeranzahl und in der Art und Zielsetzung des Unterrichts allgemein im Vergleich mit schulischen Üfas. Diese Tatsache würde die Ergebnisse unserer Erhebung verfälschen.

Somit dienen als Grundlage für unsere Auswertungen Daten aus 205 Fragebögen schulischer Üfa-Lehrer. Diese Daten wurden mit Hilfe des Statistikprogramms SPSS Version 8.0 erfasst und ausgewertet. Da nicht alle 205 Fragebögen immer vollständig ausgefüllt worden waren, werden bei den nachfolgenden Auswertungen - bezogen auf die einzelnen Fragen - immer die gültigen Grundmengen, die oft kleiner als 205 sind, angegeben.

Anschließend wird kurz dargestellt, wie sich die Gruppe der antwortenden Lehrer zusammensetzt. Erhoben wurden diese demographischen Daten mit der Frage 4 und mit dem letzten Teil des Fragebogens mit dem Titel „Zum Schluss - die Fragen zu Ihrer Person“. Bei der inhaltlichen Untergliederung des Fragebogens werden diese Daten in dem Bereich „Informationen zur Lehrperson“ (LP) zusammengefasst.

Die Auswertungen zur „Lehrperson“ zeigen folgendes Bild:

Bei den Angaben zur Person (Geschlecht, Alter, Bundesland) zählen nur 203 Fragebögen als Grundmenge, da bei zwei der letzte Teil des Fragebogens nicht ausgefüllt war bzw. die Seite fehlte.

Das Ergebnis der **Geschlechter**verteilung zeigt, dass 107 (52,7 %) Fragebögen von weiblichen Lehrern ausgefüllt wurden, während 96 (47,3 %) Fragebögen von Männern retourniert wurden.

Die Altersstruktur zeigt deutlich, dass die Gruppe der 30- bis 50-Jährigen mit insgesamt 76,9 % überwiegt. Aus dem folgenden Diagramm wird eine genaue Verteilung der Altersstruktur nach absoluten Werten ersichtlich.

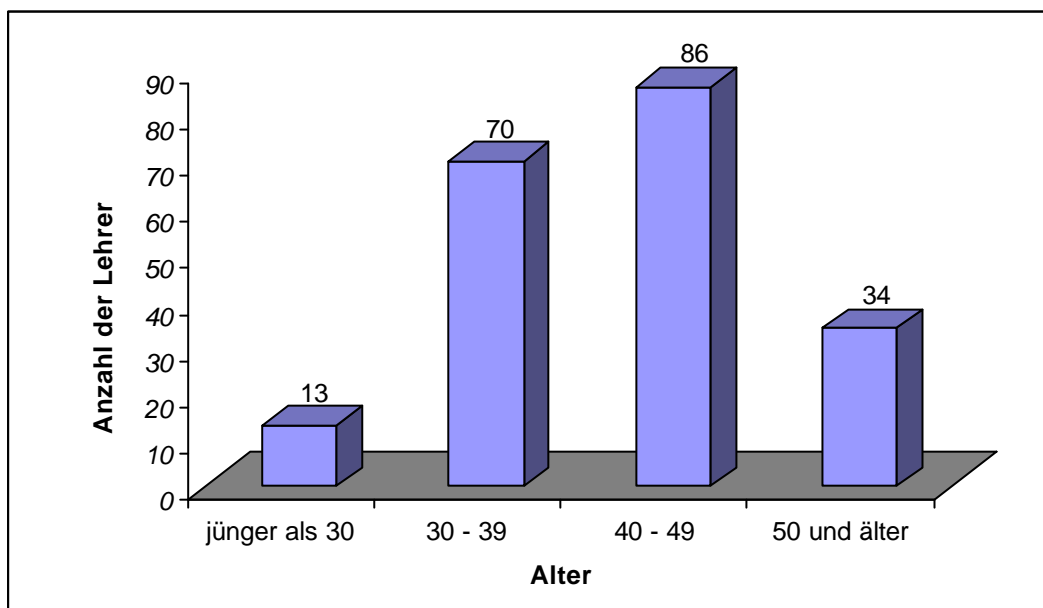


Abbildung 40: Altersstruktur der antwortenden Lehrer (n = 203)

Ein Vergleich mit den Daten von 1997 und 1995 zeigt, dass in diesen beiden Jahren immer mehr Männer als Frauen vertreten waren: 1997 waren 53,6 % der antwortenden Lehrer männlich und 46,4 % weiblich, und auch 1995 war die Mehrheit der Antwortenden mit 58,5 % männlich, und 41,5 % waren weiblich.

Interessant ist das folgende Diagramm mit einem Vergleich der Bundesländerverteilung aus den Jahren 1999 und 1997.



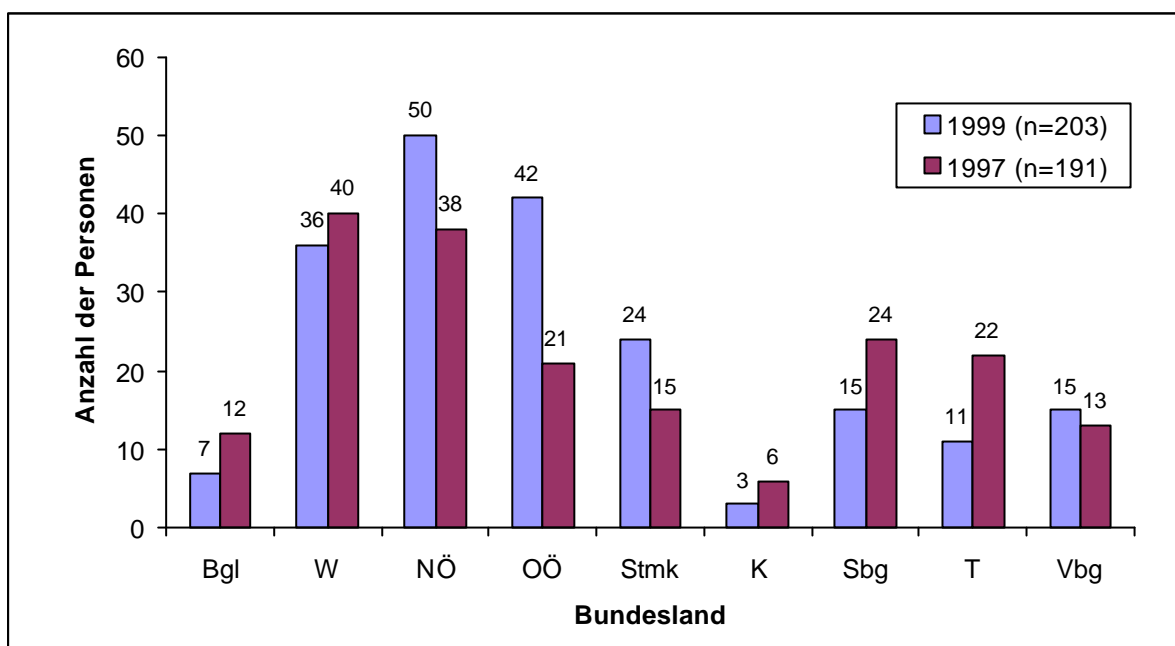


Abbildung 41: Vergleich der Bundesländerverteilung 1999 und 1997

Es zeigen sich deutliche Unterschiede bei den einzelnen Bundesländern. Erwähnenswert sind vor allem die verminderten Rückläufe aus Wien und Salzburg. Aus Tirol wurde sogar nur die Hälfte der Fragebögen aus dem Jahr 1997 retourniert. Aus Kärnten - dem Bundesland mit den wenigsten Rücksendungen - erhielten wir nur 3 Fragebögen. Dafür lässt sich aber auch ein vermehrter Rücklauf vor allem aus Oberösterreich, der Steiermark und Niederösterreich feststellen.

Die Frage nach einer Praxiserfahrung vor der Lehrertätigkeit wurde von insgesamt 202 Personen beantwortet. 163 Lehrer (80,7 %) gaben bei dieser Frage „Ja“ an; nur 39 Lehrer (19,3 %) weisen keine Praxiserfahrung vor.

Von den 163 Lehrern mit Praxiserfahrung haben 156 Angaben zur Dauer ihrer Praxis gemacht. Die Angaben liegen zwischen 0,5 und 20 Jahren. 29,5 % gaben eine Praxisdauer von 2 Jahren an. Mehr als die Hälfte - nämlich 55,1 % - verbrachten zwischen 2,5 und 10 Jahre vor ihrer Lehrertätigkeit in der Wirtschaft. Die durchschnittliche Dauer der Praxis im außerschulischen Bereich beträgt 4,5 Jahre (mit einer Standardabweichung von 3,61).

Auf die Frage nach einem Beruf in der Wirtschaft neben der Lehrtätigkeit, haben insgesamt 202 Lehrer geantwortet. Davon hat zur Zeit ein knappes Drittel (30,7 %) einen zu-

sätzlichen Beruf in der Wirtschaft. Die übrigen zwei Drittel gehen neben ihrer schulischen Tätigkeit keinem weiteren Beruf nach.

Die Frage nach der Übungsfirmenerfahrung in Jahren (Frage 4) wurde von 198 Lehrern beantwortet. 169 Lehrer (85,4 %) blicken auf eine Übungsfirmenerfahrung von 2 bis 10 Jahren zurück. Nur 29 Lehrer (14,6 %) unterrichten in ihrem ersten Übungsfirmenjahr. Damit zeigt sich, dass ein Großteil der praktizierenden Üfa-Lehrer bereits auf längere Erfahrung beim Übungsfirmenunterricht zurückgreifen kann.

### 4.3 ÜBERPRÜFUNG DER THESEN

Wie bereits erwähnt, sollten mit Hilfe des Lehrer-Fragebogens fünf Thesen (im Sinne von Arbeitshypothesen) überprüft werden. Die dazugehörigen Fragestellungen und Prüfkriterien für die einzelnen Thesen wurden bereits dargestellt.

#### 4.3.1 These 1: Interesse und Motivation

*Die Üfa-Lehrer sind nach wie vor überdurchschnittlich engagiert und motiviert und unterrichten in der Üfa aus eigenem Interesse.*

Die These enthält die Bereiche Engagement, Motivation und Unterricht aus eigenem Interesse. Natürlich stehen diese Bereiche in einem sehr engen Zusammenhang und dürfen nicht als einzelne Teile betrachtet werden. Um jedoch eine Überprüfung dieser These durchführen zu können, wurde diese Trennung in drei Bereiche aus analytischen Zwecken vorgenommen. Um die These aufrechterhalten zu können, dürfen alle drei Teile nicht widerlegt werden.

Als erstes soll das Kriterium **überdurchschnittliches Engagement** überprüft werden.

In dem Teil des Fragebogens „Ihre persönliche Meinung“ sollten die befragten Lehrer zu jeder Aussage jeweils den Grad ihrer Zustimmung angeben. Die Aussage 42I „*Das Engagement der Üfa-Lehrer an unserer Schule ist im Durchschnitt höher als das der anderen Kollegen.*“ wurde von 202 Lehrern bewertet. Dabei haben 53 Personen (26,2 %) dieser Aussage vollkommen zugestimmt; 72 Personen (35,6 %) stimmten eher zu und 56 Per-

sonen (27,7 %) verhielten sich neutral. Nur 21 Personen (10,4 %) stimmten dieser Aussage eher nicht bzw. gar nicht zu.

Werden die Antwortmöglichkeiten von „stimme vollkommen zu“ bis „stimme überhaupt nicht zu“ auf das Schulnotensystem umgelegt, beträgt der errechnete Mittelwert 2,27 - mit einer Standardabweichung von 1,07. Als Kriterium zur Bestätigung dieses Teils der These wurde ein Mittelwert kleiner 3 festgelegt, womit dies mit einem Wert von 2,27 grundsätzlich erfüllt ist.

Bei der Aussage 42C *„Das Engagement der Üfa-Lehrer muss ganz einfach wesentlich höher sein, denn sonst ist die Arbeit in der Üfa nicht zu bewältigen.“* werden aufgrund der Ähnlichkeit mit der Aussage 42I sehr analoge Ergebnisse erwartet. Dieser Aussage stimmten von 203 Personen 98 (48,3 %) vollkommen zu und 71 (35 %) eher zu.

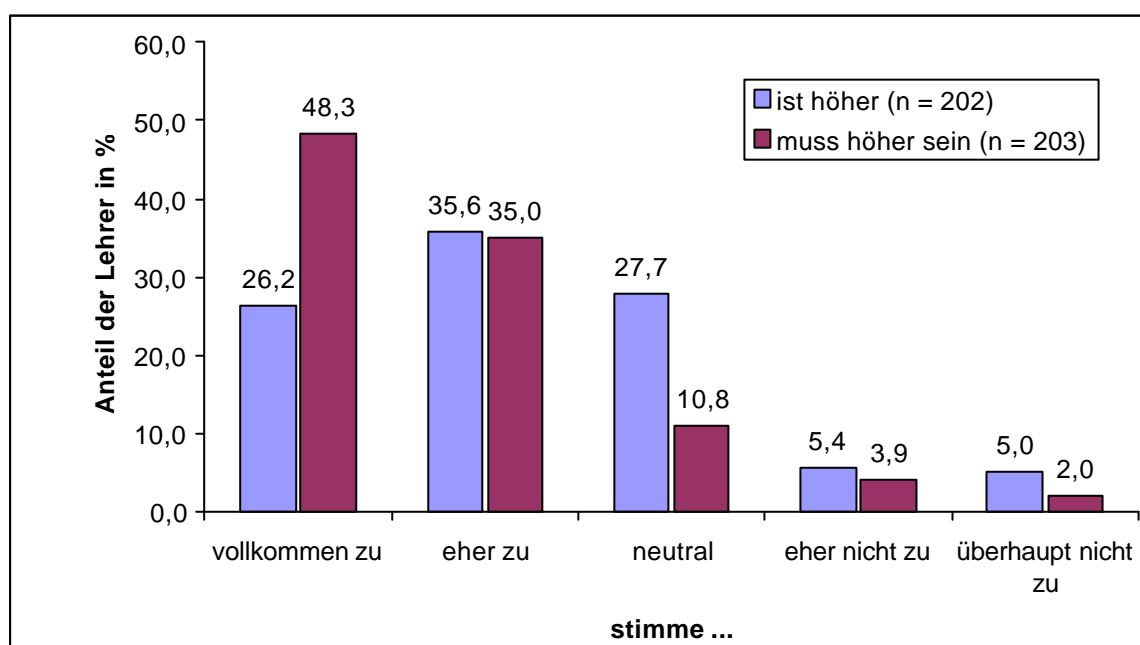


Abbildung 42: Vergleich der Aussagen „Engagement ist höher“ und „Engagement muss höher sein“

Im Unterschied zum Ergebnis der Aussage 42I lässt sich ein starker Unterschied bei der Aussage „stimme vollkommen zu“ feststellen. Fast die Hälfte aller Antwortenden glauben, dass das Engagement im Üfa-Unterricht im Gegensatz zu den anderen Unterrichtsgegen-

ständen höher sein muss. Diese Verschiebung findet vor allem im Bereich der neutralen Antworten statt, die bei Aussage 42C weniger als die Hälfte von Aussage 42I ausmachen.

Ein Vergleich mit der Erhebung von 1997 zeigt ganz ähnliche Ergebnisse. Auch hier ist bei der Aussage „Engagement muss höher sein“ im Vergleich mit der Aussage „Engagement ist höher“ ein Rückgang der neutralen Antworten um mehr als die Hälfte und eine Verdopplung der Antworten „stimme vollkommen zu“ festzustellen. 1997 lag der Mittelwert bei der Aussage „Das Engagement muss höher sein“ bei 1,57 ( $S_x: 0,78$ ); bei der Aussage „Das Engagement ist höher“ lag er bei 2,07 ( $S_x: 0,99$ ).

Eine Erklärung für die doch ziemlich großen Unterschiede zwischen diesen beiden Aussagen - sowohl 1999 als auch 1997: Die Lehrer geben bei Aussage 42I zwar an, dass sie sich überdurchschnittlich engagieren. Dennoch ist bei Aussage 42C zu erkennen, dass sie den Anspruch nach noch mehr Engagement stellen. Hier wird deutlich, dass man sich als Üfa-Lehrer wohl noch mehr engagieren müsste als man es bereits tut, dies aber aus den unterschiedlichsten Gründen einfach nicht möglich ist, da die anderen Unterrichtsfächer nicht zu Gunsten der Übungsfirma vernachlässigt werden können.

Zur weiteren Interpretation der These bezüglich des Engagements wird die Frage 11 herangezogen. Abgefragt wurde der durchschnittliche zeitliche Aufwand pro Woche, der zusätzlich zur Unterrichtszeit für die Üfa-Arbeit (nur für eine Üfa) anfällt. Hier soll der Durchschnitt über 2 Stunden liegen, um die These diesbezüglich zu bestätigen.

Die Frage 11 wurde von 200 Lehrern beantwortet. Die Angaben bewegen sich zwischen ein und zehn Stunden. Am häufigsten wurden drei Stunden genannt; der durchschnittliche Zeitaufwand liegt bei 3,54 Stunden (mit einer Standardabweichung von 1,70). Das Kriterium für die Bestätigung der These wird somit erfüllt.

Ein Vergleich mit den Durchschnittswerten aus den Jahren 1995 und 1997 zeigt, dass die Werte mit 4,24 (1995) bzw. 4,25 (1997) Stunden jeweils höher waren. Diese Werte sind jedoch mit einer relativ hohen Standardabweichung errechnet, was die Aussagekraft dieser beiden Mittelwerte vermindert. Ein Vergleich der Modalwerte (der häufigst genannten Werte) zeigt, dass bei allen drei Erhebungen ein zusätzlicher Arbeitsaufwand von 3 Stunden pro Woche am häufigsten angegeben wurde.

Weiters wollen wir überprüfen, ob ein Zusammenhang zwischen dem zusätzlichen Arbeitsaufwand und der Anzahl der Jahre, die ein Lehrer bereits in der Üfa unterrichtet, besteht. Dafür wurde bei der Auswertung unterschieden zwischen Lehrern, die das erste Jahr in der Übungsfirma arbeiten und jenen, die mindestens im zweiten Übungsfirmenjahr sind. Die Ergebnisse weisen kaum Unterschiede auf. Der durchschnittliche Arbeitsaufwand bei Lehrern im ersten Übungsfirmenjahr beträgt 3,60 Stunden; bei den Lehrern, die sich mindestens im zweiten Jahr befinden, 3,55 Stunden. Dies zeigt, dass der Arbeitsaufwand durch mehr Erfahrung nicht geringer wird.

Die Überprüfung des zweiten Kriteriums **überdurchschnittliche Motivation** beginnt mit der Frage 14 „*Wie gerne unterrichten Sie in der Übungsfirma?*“

Die Antwortmöglichkeiten reichten von „sehr gerne = 1“ bis „äußerst ungern = 5“ und sind somit im Schulnotensystem gegliedert. Alle 205 Personen beantworteten diese Frage; davon unterrichten 131 (63,9 %) Lehrer sehr gerne und 64 (31,2 %) gerne in der Übungsfirma. Der Mittelwert liegt bei 1,42; somit liegt das Ergebnis eindeutig im bestätigenden Bereich. Die Kategorie „äußerst ungern“ wurde nie genannt; zwei Personen gaben an, ungern in der Übungsfirma zu unterrichten.

Bei der Frage 15 sollte ermittelt werden, wie gerne die Lehrer im Vergleich zur Übungsfirma die Gegenstände Betriebswirtschaft, Rechnungswesen, Wirtschaftsinformatik und Wirtschaftliches Rechnen unterrichten.

Wie bereits 1995 und 1997 festgestellt wurde, unterrichten die Lehrer generell in allen Gegenständen gerne. Eine signifikante Verschlechterung ist jedoch beim Unterricht in der Übungsfirma von 1995 auf 1999 zu verzeichnen. Weiters ist eine signifikante Verbesserung von 1997 auf 1999 im Vergleich zum Unterrichtsfach Betriebswirtschaft feststellbar. D. h. die Lehrer unterrichten signifikant lieber in der Übungsfirma als Betriebswirtschaft als noch 1997.

**Tabelle 15: Wie gerne unterrichten die Lehrer? (1 = sehr gerne, 5 = äußerst ungern)  
Vergleich der Ergebnisse von 1999, 1997 und 1995**

<i>Unterrichtsgegenstand</i>	<i>n</i>			<i>Mittelwert (Standardabweichung S<sub>x</sub>)</i>		
	<i>1999</i>	<i>1997</i>	<i>1995</i>	<i>1999</i>	<i>1997</i>	<i>1995</i>
Übungsfirma	205	192	202	1,42 <sup>+</sup> (0,62)	1,36 (0,68)	1,29 (0,51)
Betriebswirtschaft	187	183	197	2,29* (1,16)	2,54 (1,22)	2,40 (1,27)
Rechnungswesen	189	182	196	1,60 (0,86)	1,56 (0,85)	1,58 (0,84)
Wirtschaftsinformatik	126	126	149	1,93 (1,03)	2,01 (1,08)	1,85 (1,04)
Wirtschaftliches Rechnen	145	158	178	2,83 (1,37)	3,12 (1,33)	2,98 (1,27)

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:  
\* ...signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:  
+ ...signifikant auf dem 1%-Niveau

Der zweite Teil der Frage 17 fragt nach der derzeitigen Einstellung zum Unterricht in der Übungsfirma. Die Beurteilungsskala reicht von „sehr positiv = 1“ bis „sehr negativ = 5“. Von den 201 antwortenden Personen schätzten 53,7 % (108 Nennungen) ihre aktuelle Einstellung als sehr positiv ein bzw. 38,8 % als positiv. Die Antwort „sehr negativ“ wurde nie genannt. Die weiter unten folgende Grafik zeigt eine detaillierte Verteilung der Antworten.

Die Mittelwert der derzeitigen Einstellung der Lehrer zum Unterricht in der Übungsfirma liegt bei erfreulichen 1,55 (S<sub>x</sub>: 0,66). Somit wird die These hinsichtlich des Kriteriums „überdurchschnittliche Motivation“ mit einem Mittelwert, der weit unter dem Wert 3 liegt, bestätigt. Im Vergleich dazu lag der Mittelwert in den Jahren 1997 und 1995 bei 1,44 (Standardabweichung 1997: 0,66; 1995: 0,65).

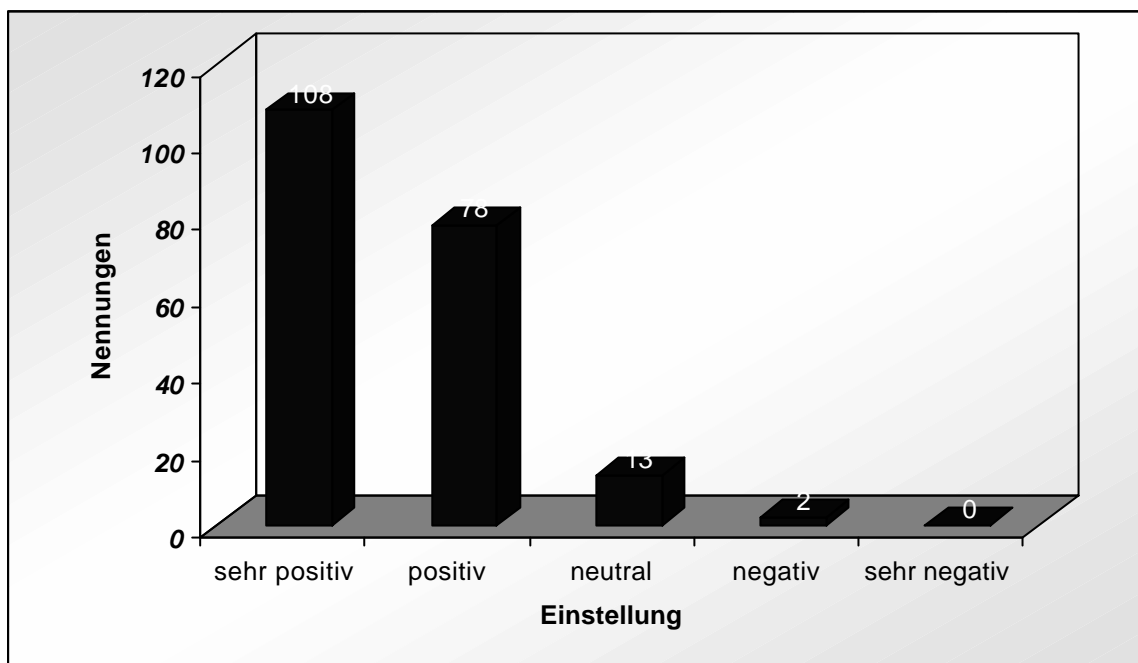


Abbildung 43: Aktuelle Einstellung der Lehrer zum Üfa-Unterricht (n = 201)

Abschließend werden noch die Ergebnisse zur Aussage 42E *„Ich hole mir aus der Üfa-Arbeit viel Kraft und neue Motivation für den Lehrerberuf heraus.“* berücksichtigt. Von den 201 Antwortenden stimmten 35 Lehrer vollkommen zu und 71 eher zu. 64 Personen verhielten sich neutral und 31 antworteten mit „stimme eher nicht zu“ bzw. „stimme überhaupt nicht zu“. Der Durchschnittswert dieser Aussage liegt bei 2,52 und bestätigt die These. Nach den überaus guten obigen Ergebnissen wurde jedoch erwartet, dass dieser Wert besser sein würde.

Als letzter Teil der These wird das Kriterium **Unterricht aus eigenem Interesse** überprüft.

In Frage 12 wurden die Beweggründe der Lehrer für den Unterricht in der Übungsfirma erhoben. Die vorgegebene Antwortbatterie bestand aus 5 Items und einem Feld für „Sonstiges“.

Von den 205 Antwortenden gaben 135 (65,9 %) an, dass sie aus eigenem Interesse/ Engagement in der Übungsfirma unterrichteten. Weitere 38 Lehrer (18,5 %) gaben „teils Eigen-, teils Fremdbestimmung“ als Grund an. Für die Bestätigung der These wurde festgelegt, dass mehr als zwei Drittel der Antworten „aus eigenem Interesse/Engagement“ oder z-

mindest „teils Eigen-, teils Fremdbestimmung“ angeben mussten. Dieses Ergebnis (84,4 %) bestätigt die These daher eindeutig.

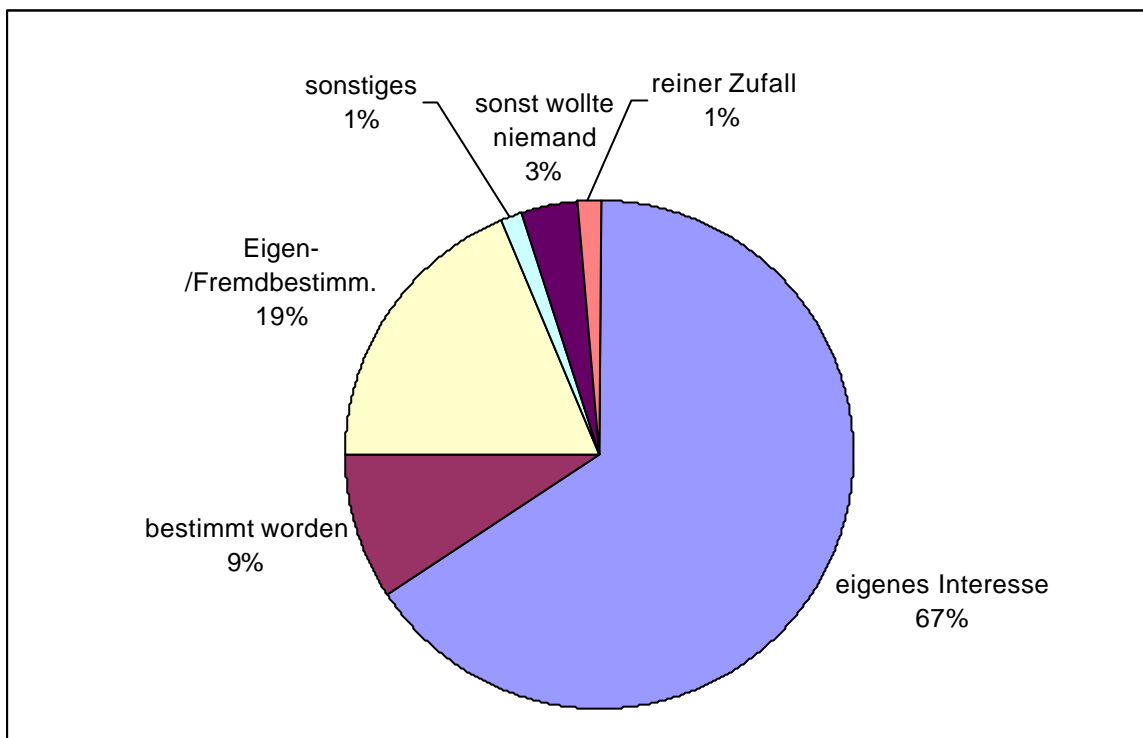


Abbildung 44: Beweggründe der Lehrer für den Üfa-Unterricht (n = 205)

Ein Vergleich mit den Erhebungen von 1995 und 1997 zeigt keinerlei Unterschiede. 1995 lagen 84 % der Nennungen im jenem Bereich, der für die Bestätigung der Hypothese sprach; 1997 waren es 83 %.

Weiters soll das Ergebnis der Frage 20 „Wollen Sie auch im nächsten Schuljahr wieder in einer Üfa unterrichten?“ zur Überprüfung der These hinsichtlich des dritten Kriteriums beitragen. Diese Frage wurde von insgesamt 202 Lehrern beantwortet, von denen 171 (84,7 %) angaben, auch nächstes Schuljahr sicher wieder in einer Übungsfirma unterrichten zu wollen. Weitere 20 Lehrer (9,9 %) antworteten mit „wahrscheinlich“; und nur fünf wollen nächstes Jahr eher bzw. sicher nicht mehr eine Übungsfirma übernehmen. Dieses Ergebnis zeigt sehr deutlich das große Interesse der derzeitigen Lehrer an der Übungsfirmenarbeit und bestätigt - ähnlich wie 1997 und 1995 - unsere These.



Als **Fazit** der Ergebnisse zur Überprüfung der **These 1** kann folgendes festgehalten werden: Laut persönlicher Meinung der Übungsfirmenlehrer ist ihr Engagement im Vergleich zu den anderen Kollegen höher (26,2 % stimmen vollkommen zu und 35,6 % stimmen eher zu). Weiters glauben insgesamt 83,3 %, dass das Engagement in der Übungsfirma einfach wesentlich höher sein muss, da sonst die Arbeit nicht zu bewältigen ist (48,3 % stimmen vollkommen zu und 35 % stimmen eher zu). Der durchschnittliche Zeitaufwand pro Woche, der zusätzlich zur Unterrichtszeit für die Übungsfirma anfällt, beträgt 3,54 Stunden. 63,9 % der Lehrer unterrichten sehr gerne und 31,2 % gerne in der Übungsfirma. Ihre derzeitige Einstellung zu Übungsfirmenunterricht schätzen 53,7 % als sehr positiv bzw. 38,8 % als positiv ein. Mehr als zwei Drittel der Lehrer unterrichten in der Übungsfirma rein aus eigenem Interesse und weitere 19 % teils aus eigenem Antrieb und teils aus Fremdbestimmung. 84,7 % der Lehrer gaben an, auch nächstes Jahr sicher wieder in einer Übungsfirma unterrichten zu wollen.

Die in These 1 getroffenen Annahmen können in allen Teilen bestätigt werden, außerdem ist eine überraschende Stabilität im Vergleich zu den Ergebnissen von 1997 und 1995 festzustellen. Es wird also angenommen, dass die Übungsfirmenlehrer nach wie vor überdurchschnittlich engagiert und motiviert sind und in der Übungsfirma aus eigenem Interesse unterrichten.

#### **4.3.2 These 2: Zugleich Ernüchterung, Ermüdung, nichts mehr „so Besonderes“**

*Allerdings wurden viele Anfangserwartungen „heruntergeschraubt“, bei bereits länger unterrichtenden Lehrern sind Ermüdungserscheinungen zu bemerken, und die Üfa hat den Status des „ganz Besonderen“ verloren und wird eher schon als normaler Lernort gesehen. Die Werte von 1999 sind in der Tendenz negativer als noch 1997.*

Die zweite These wird wiederum in drei Teilbereiche untergliedert. Der erste befasst sich mit möglichen Veränderungen der Anfangserwartungen. Im zweiten Teil sollen etwaige Ermüdungserscheinungen festgestellt werden, wobei dieser Teil vor allem für Lehrer zu untersuchen ist, die mindestens im zweiten Übungsfirmenjahr unterrichten. Der dritte Teil wird zeigen, ob die Üfa noch als etwas „ganz Besonderes“ oder schon eher als normaler

Lernort gesehen wird. Abschließend werden bestimmte Werte von 1999 mit der Erhebung von 1997 verglichen, wobei angenommen wird, dass die aktuellen Werte in der Tendenz negativer sind als noch 1997.

Um überprüfen zu können, ob die Anfangserwartungen „heruntergeschraubt“ wurden, muss zuerst festgestellt werden, dass hohe Anfangserwartungen bestanden. Dies wird in der Frage 18a) „Wie würden Sie Ihre Erwartungen an die Üfa zu Beginn Ihrer Arbeit bezeichnen?“ explizit geprüft. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „sehr hoch = 1“ bis „keine Erwartungen = 5“. Von den 202 antwortenden Lehrern hatten 75 (37,1 %) zu Beginn ihrer Übungsfirmenarbeit sehr hohe bzw. 73 (36,1 %) hohe Erwartungen. 37 Personen (18,3 %) verhielten sich neutral. 7 Lehrer (3,5 %) gaben niedrige Erwartungen an und 10 (5 %) hatten gar keine Erwartungen. Mit insgesamt 73,2 % der Angaben im positiven Bereich kann man die hohen Anfangserwartungen der Üfa-Lehrer auf alle Fälle bestätigen.

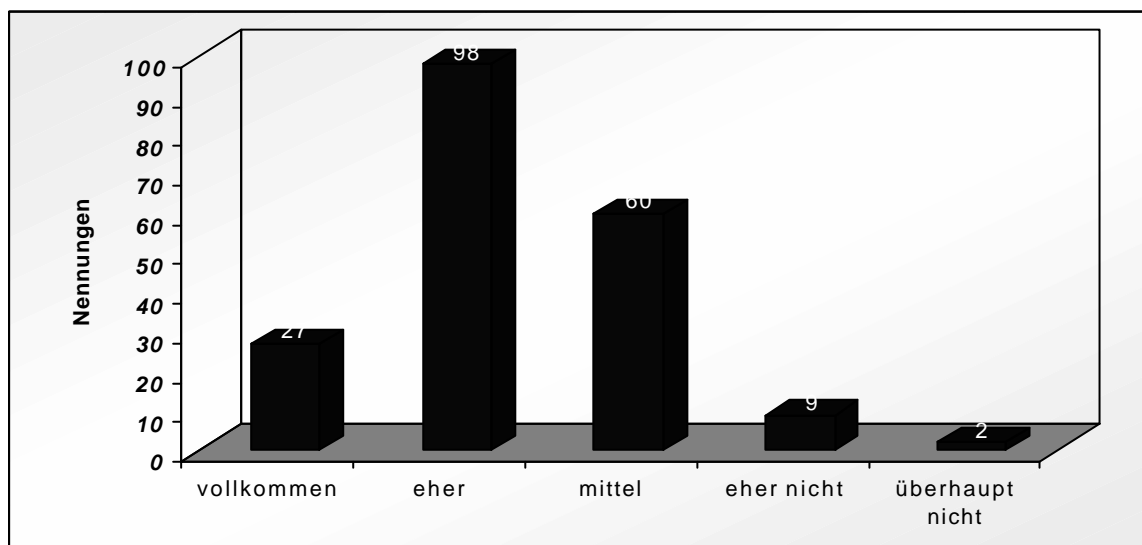


Abbildung 45: Wie weit haben sich die Anfangserwartungen an die Üfa erfüllt? (n = 196)

In Punkt 18b) wird nun abgefragt, inwieweit sich diese Anfangserwartungen erfüllt haben. Bei dieser Frage reichten die Antwortmöglichkeiten von „vollkommen = 1“ bis „überhaupt nicht = 5“. Von 196 Lehrern behaupten nur 27 (13,8 %), dass sich ihre Erwartungen vollkommen erfüllt haben. Die Mehrheit - nämlich 98 Personen (50 %) - entschied sich für „eher“ und 60 Lehrer (30 %) gaben „mittel“ an. 11 Lehrer (5,6 %) meinten, dass sich ihre Erwartungen eher nicht bzw. überhaupt nicht erfüllt haben. Der Durchschnitt liegt bei 2,29

( $S_x$ : 0,80) und Modus bzw. Median liegen bei 2. Da für die Bestätigung des ersten Teils der These ein Wert größer 3 festgelegt wurde, widerlegt das Ergebnis der Frage 18b) diesen Teil der These 2, in dem angenommen wurde, dass viele Anfangserwartungen „heruntergeschraubt“ werden mussten.

Weiters soll der erste Teil der These durch die explizit formulierte Feststellung 42D „*Meine Anfangserwartungen musste ich doch in relativ vielen Punkten herunterschrauben.*“ überprüft werden. Die Antwortmöglichkeiten reichten von „1 = stimme vollkommen zu“ bis „5 = stimme überhaupt nicht zu“. Zur Bestätigung der aufgestellten These müsste der Mittelwert kleiner 3 sein. Der errechnete Mittelwert beträgt 2,94 ( $S_x$ : 1,23) und bestätigt somit die These. Im Vergleich dazu lag der Mittelwert bei der Erhebung 1997 bei 3,04 ( $S_x$ : 1,19) und bestätigte die These 2 nicht.

Im Folgenden zeigt ein Diagramm die Nennungen in absoluten Zahlen. Interessant ist, dass sowohl die Angabe „2 = stimme eher zu“ als auch die Angabe „4 = stimme eher nicht zu“ sehr oft genannt wurden. Bei den Extremwerten „1 = stimme vollkommen zu“ und „5 = stimme überhaupt nicht zu“ wurden jeweils 12 Nennungen (24 %) angegeben. Das vorliegende Ergebnis liegt somit weder eindeutig im zustimmenden noch im ablehnenden Bereich.

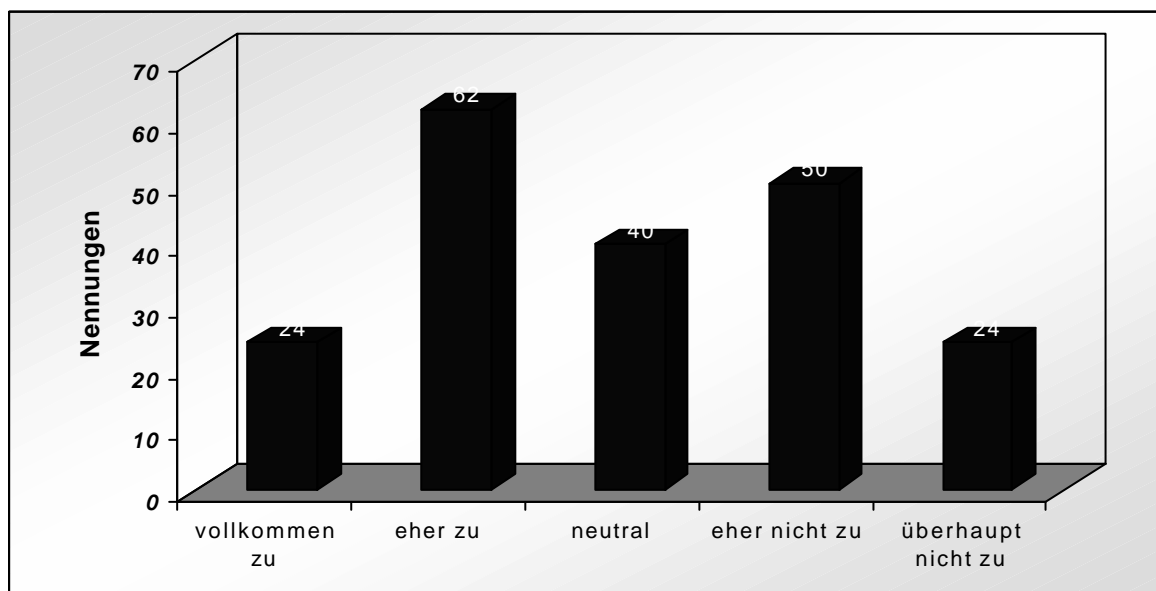


Abbildung 46: Meine Anfangserwartungen musste ich doch in relativ vielen Punkten „herunterschrauben“ (n = 200)

Bei einem Vergleich der Aussage 42D und der Frage 18b) ist ein Widerspruch festzustellen, da die Aussage 42D mit einem Mittelwert kleiner 3 die These bestätigt, andererseits aber die Frage 18b) mit einem Durchschnitt kleiner 3 die These widerlegt. Darum werden die bereits behandelten Fragen differenziert nach Lehrern, die ihr erstes Jahr in einer Übungsfirma verbringen und jenen, die bereits mindestens das zweite Jahr in einer Übungsfirma unterrichten, ausgewertet. Dadurch besteht vielleicht die Möglichkeit, klarere Ergebnisse zu erhalten.

Die Lehrer im ersten Übungsfirmenjahr bestätigen mit einem Durchschnitt von 2,83 die Aussage, dass sie ihre Anfangserwartungen herunterschrauben mussten; gleichzeitig geben sie aber mit einem Mittelwert von 2,38 auch an, dass sich ihre Erwartungen erfüllt haben. Der gleiche Widerspruch lässt sich auch bei den Lehrern feststellen, die mindestens im zweiten Übungsfirmenjahr stehen. Mit einem Mittelwert von 2,98 bei Aussage 42D wird die These knapp bestätigt; der Durchschnitt von 2,27 bei Frage 18b) widerlegt jedoch die aufgestellte Arbeitshypothese. Insgesamt ist die These also weder eindeutig zu bejahen noch eindeutig zu verwerfen. Grundsätzlich kann aber gesagt werden, dass die aufgestellte These in der Tendenz richtig ist.

Im zweiten Teil der These 2 wird vermutet, dass bei bereits länger in der Übungsfirma unterrichtenden Lehrern **Ermüdungserscheinungen** auftreten. Überprüft wird dies anhand der Aussage 42H *„Die Arbeit in der Üfa zehrt doch wesentlich mehr an den Kräften eines Lehrers, und ich spüre zunehmend öfters Ermüdungserscheinungen.“*, welche insgesamt von 201 Lehrern beantwortet wurde. Die Antwortmöglichkeiten gliedern sich hier wiederum nach dem Schulnotensystem. Der Mittelwert, errechnet für die Gesamtheit der Lehrer, liegt bei 3,03 ( $S_x: 1,32$ ).

Für die Überprüfung der These werden die antwortenden Lehrer jedoch wieder hinsichtlich des Kriteriums „Anzahl der Üfa-Jahre“ getrennt untersucht. Die Mittelwerte der beiden Gruppen weisen nur sehr geringe Unterschiede auf. Bei den Lehrern im ersten Üfa-Jahr liegt der Mittelwert bei 3,07, bei den Lehrern im mindestens zweiten Üfa-Jahr liegt er bei 3,04.

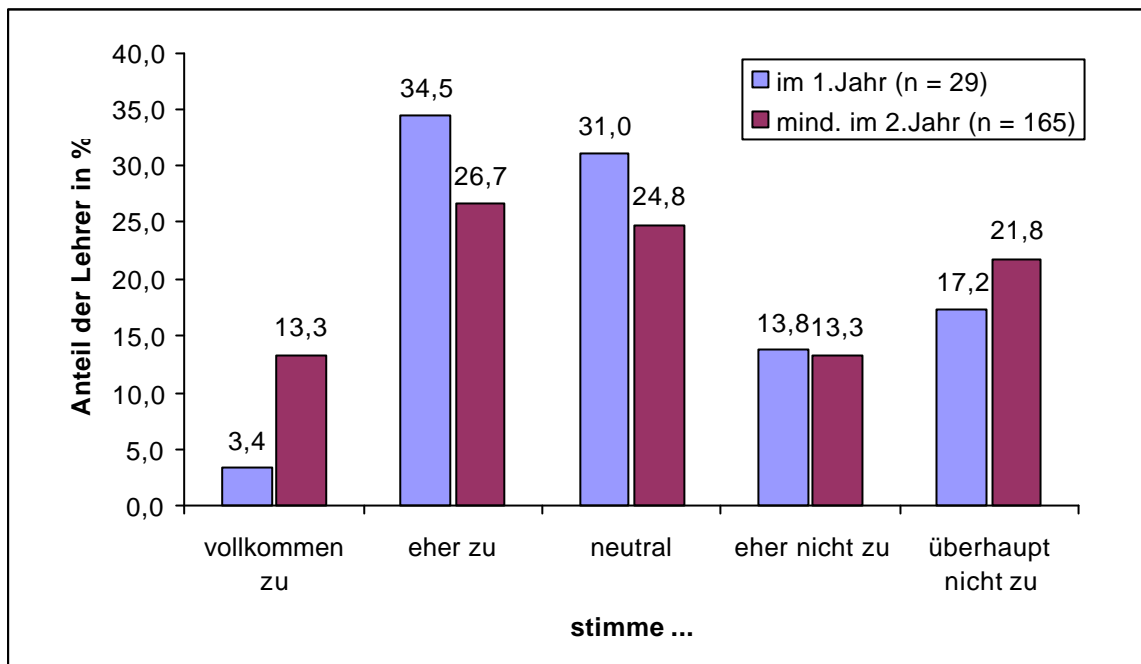


Abbildung 47: Die Arbeit in der Üfa zehrt doch wesentlich mehr an den Kräften eines Lehrers, und ich spüre zunehmend öfters Ermüdungserscheinungen

Die oben angeführte Grafik zeigt den prozentuellen Vergleich zwischen den Lehrern im ersten Jahr und den Lehrern im mindestens zweiten Übungsfirmenjahr. Interessant ist, dass nur ein Lehrer im ersten Jahr (3,4 %) dieser Aussage vollkommen zustimmt, während es bei den länger unterrichtenden schon 22 Lehrer (13,3 %) sind. Dafür überwiegen aber bei den Angaben „stimme eher zu“ bzw. „neutral“ prozentuell die Lehrer im ersten Übungsfirmenjahr. Bei diesem Vergleich muss jedoch beachtet werden, dass die Anzahl der Übungsfirmenlehrer im ersten Jahr mit 29 relativ gering ist.

Für die Überprüfung der These sind vor allem die Aussagen der länger unterrichtenden Lehrer, also jener im mindestens zweiten Üfa-Jahr, interessant. Der Mittelwert liegt hier bei 3,04 und widerlegt somit die These. Betrachtet man jedoch die prozentuelle Verteilung, sieht man, dass 40 % der Lehrer der Aussage vollkommen bzw. eher zustimmen. Dem gegenüber stehen jedoch 35,2 %, die der Aussage eher nicht bzw. überhaupt nicht zustimmen. 24,8 % der 165 antwortenden Lehrer verhalten sich unentschieden. Die Ergebnisse der Aussage sind also sehr knapp. Mit einem Mittelwert von 3,04 wird die These nicht bestätigt, aber trotzdem muss beachtet werden, dass bei 40 % der Lehrer zunehmend Ermüdungserscheinungen auftreten.

Anschließend soll untersucht werden, ob sich bei der Frage 17 betreffend die persönliche Einstellung zum Unterricht in der Übungsfirma zu Beginn und heute bei bereits länger unterrichtenden Lehrern eine Verschlechterung der Einstellung feststellen lässt. Beim Vergleich der Durchschnittswerte der Einstellung der Lehrer, die bereits mindestens das zweite Jahr in der Übungsfirma unterrichten, zu Beginn und heute ist eine Verbesserung der Einstellung erkennbar. Der Mittelwert der Einstellung zu Beginn ergibt 1,78 und sinkt bei der Frage nach der aktuellen Einstellung auf 1,49. Die Durchführung des Mittelwertvergleichs (t-Test) dieser beiden Mittelwerte auf dem 1%-Niveau ergibt einen signifikanten Unterschied ( $p = 0,003$ ). Somit ist eine signifikante Verbesserung der Einstellung während der Übungsfirmenarbeit zu erkennen. Aus dieser Auswertung ergibt sich also kein Hinweis auf Ermüdungserscheinungen bei längerem Übungsfirmenunterricht.

Bei Aussage 42F „*Es ist eine Zumutung, was man als Üfa-Lehrer alles können soll.*“ wird durch eine Zustimmung der Unmut über zu hohe Anforderungen ausgedrückt. Von den 200 antwortenden Lehrern stimmten dieser Aussage 78 (39 %) überhaupt nicht zu bzw. 46 (23 %) eher nicht zu. 34 Personen (17 %) äußerten sich neutral, und 42 Personen (21 %) stimmten dieser Aussage vollkommen bzw. eher zu. Der errechnete Mittelwert der Antworten beträgt 3,74 ( $S_x: 1,28$ ). Bei der Erhebung von 1997 lag der Wert bei 3,73 ( $S_x: 1,28$ ).

Der dritte Teil der These 2 befasst sich mit der Frage, ob die Übungsfirma den Status des „ganz Besonderen“ verloren hat und schon eher als normaler Lernort gesehen wird. Zur Erhebung dieser Frage sollten die Lehrer ihre persönliche Meinung zu Aussage 42J „*Die Üfa ist zu einem Lernort wie jeder andere geworden.*“ angeben. Da der errechnete Mittelwert 3,27 ausmacht (Standardabweichung: 1,32) und zur Bestätigung des dritten Teils der These 2 ein Durchschnitt kleiner 3 festgelegt wurde, wird dieser Teil der These widerlegt.

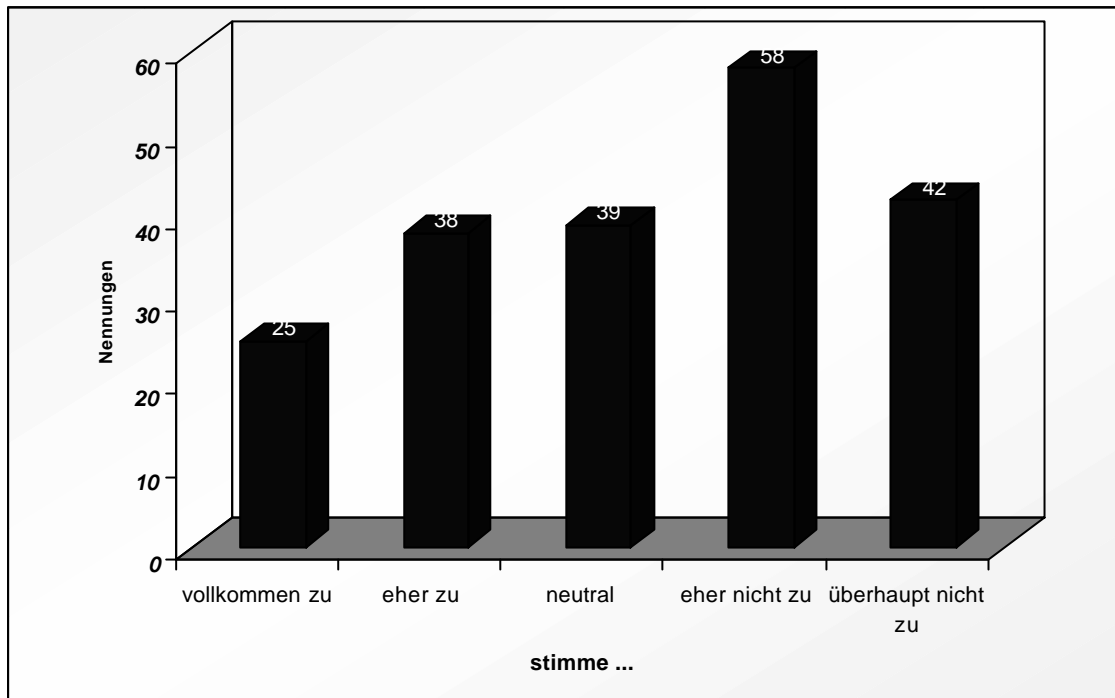


Abbildung 48: Die Üfa ist zu einem Lernort wie jeder andere geworden. (n = 202)

Wie man in der obigen Grafik erkennt, stimmen insgesamt 63 (31,2 %) der 202 Lehrer dieser Aussage vollkommen bzw. eher zu. Weitere 39 Personen (19,3 %) verhalten sich gegenüber dieser Aussage neutral. Insgesamt 100 Lehrer (49,5 %) aber stimmen eher nicht bzw. überhaupt nicht zu. Das heißt, dass die Hälfte der antwortenden Lehrer die Übungsfirma noch immer als „ganz besonderen“ Lernort sieht. Dieses Ergebnis ist also der Beweis, dass die Übungsfirma nicht als normaler Lernort gesehen wird, was für die weitere Entwicklung der Übungsfirmen von großer Wichtigkeit ist. Gerade der Status des „ganz Besonderen“ bietet nämlich eine wichtige Lernchance abseits des „normalen“ Unterrichts. Obwohl der Teil der These mit der Aussage, dass die Üfa den Status des „ganz Besonderen“ verloren hat, mit einem Mittelwert von 3,27 widerlegt wird, muss jedoch auch beachtet werden, dass bereits 102 Personen nicht mehr der Meinung sind, dass die Üfa ein ganz besonderer Lernort ist. Statistisch kann also die These nicht aufrecht erhalten werden, aber die Tendenz geht bereits in Richtung der Bestätigung dieses Teils der These.

Am Ende von These 2 wird noch die Hypothese aufgestellt, dass die Werte von 1999 in der Tendenz negativer sind als in der Erhebung von 1997. Zur Überprüfung dieses Teils werden bei ausgewählten Fragen die aktuellen Werte von 1999 mit den Werten von 1997 ver-

glichen. Um signifikante Unterschiede zwischen den beiden Jahren feststellen zu können, wird ein statistischer Mittelwertvergleich (t-Test) verwendet.

Zur Überprüfung wurden die in Tabelle 16 angeführten Fragen herangezogen:

**Tabelle 16: Mittelwertvergleich von ausgewählten Fragen**

<i>Ausgewählte Fragen</i>	<i>n</i>		<i>Mittelwert <math>\bar{x}</math> (S<sub>x</sub>)</i>		<i>Ergebnis t-Test</i>
	<i>1999</i>	<i>1997</i>	<i>1999</i>	<i>1997</i>	
<b>Frage 14:</b> „Wie gerne unterrichten Sie in der Übungsfirma?“	205	192	1,42 (0,62)	1,36 (0,68)	0,400 <sup>ns</sup>
<b>Frage 17/2:</b> „Meine Einstellung heute ist ...“	201	191	1,55 (0,66)	1,44 (0,66)	0,109 <sup>ns</sup>
<b>Frage 20:</b> „Wollen Sie auch nächstes Jahr wieder in einer Üfa unterrichten?“	202	191	1,24 (0,67)	1,24 (0,74)	0,981 <sup>ns</sup>

ns ... nicht signifikant

Aus der oben angeführten Tabelle wird schon ersichtlich, dass keine signifikanten Unterschiede zwischen den Mittelwerten von 1999 und 1997 feststellbar sind. Somit kann die Aussage der These, dass die Werte von 1999 tendenziell negativer als 1997 sind, nicht bestätigt werden.

Als **Fazit** der Ergebnisse zur Überprüfung der **These 2** kann Folgendes festgehalten werden:

Der erste Teil der These kann weder eindeutig bestätigt noch verworfen werden, da die Aussage 42D mit einem Mittelwert kleiner 3 die These bestätigt, andererseits aber die Frage 18b) mit einem Durchschnitt kleiner 3 die These widerlegt.

Weiters muss die Aussage widerlegt werden, dass bei bereits länger unterrichtenden Lehrern Ermüdungserscheinungen auftreten, da ein Mittelwert von 3,04 die These nicht mehr bestätigt. Hier ist aber auch zu beachten, dass bei 40 % der Lehrer zunehmend Ermüdungserscheinungen auftreten.



Im Laufe der Übungsfirmenarbeit ist bei den Lehrern eine Verbesserung der Einstellung zum Übungsfirmenunterricht feststellbar.

Die Behauptung, dass die Üfa den Status des „ganz Besonderen“ verloren hat, kann mit einem Mittelwert von 3,27 statistisch nicht aufrechterhalten werden, aber eine Tendenz in diese Richtung ist bereits zu erkennen.

Bei einem Vergleich der Mittelwerte von 1997 und 1999 sind keine signifikanten Verschlechterungen zu erkennen.

#### **4.3.3 These 3: Beharrlichkeit - Positiver Ausblick**

*Trotz verschiedener Probleme und hoher Anforderungen überwiegen noch immer die positiven Aspekte der Übungsfirmenarbeit über die negativen, die Zukunft der Üfas wird auch noch immer positiv gesehen.*

Bevor die These 3 bearbeitet werden kann, sind die Annahmen zu prüfen, ob es tatsächlich Probleme gibt und ob die Anforderungen höher sind. Es besteht nämlich die Möglichkeit, dass diese Annahmen der These überhaupt nicht mit der Realität übereinstimmen.

Die Existenz von Problemen in der Übungsfirma wird durch die Aussage 42A „Die Arbeit in der Üfa verursacht wesentlich mehr Probleme, die es zu bewältigen gilt, als der normale Unterricht.“ explizit angesprochen. Von den 203 antwortenden Lehrern stimmten dieser Aussage 78 Personen (38,4 %) vollkommen und 64 Personen (31,5 %) eher zu. Nur 28 Lehrer (13,8 %) gaben „eher nicht“ bzw. „überhaupt nicht“ an.

Dieses relativ eindeutige Ergebnis entspricht der Annahme, dass sich die Übungsfirma für die Lehrer tatsächlich als schwieriger darstellt. Da die Aussage 42A sehr global definiert ist, bedarf es zur fundierten Prüfung der Annahme noch konkreterer Informationen. Diese erhalten wir aus der Frage 39, in der die Lehrer aufgefordert werden, zu bestimmten Bereichen ihre individuellen Probleme zu äußern. Die Antwortbatterie war eine fünfteilige Skala und reichte von „1 = keinerlei Probleme“ bis „5 = große Probleme“.

**Tabelle 17: Probleme im Übungsfirmenbereich**

<b>Bereich</b>	<b>keine/leichte (in %)</b>	<b>Probleme mittlere (in %)</b>	<b>größere/große (in %)</b>
Fachlicher Bereich als Firmenleiter/in (n = 201)	83,6	12,4	4,0
Technischer Bereich: Umgang mit der Hardware (n = 203)	54,6	23,2	22,2
Anwendungsbereich: Verwendung der Software (n = 204)	72,1	18,5	9,4
Umgang mit Schülern im sozialen Bereich (n = 203)	95,1	3,4	1,5
Umgang mit der eigenen Rolle (n = 203)	90,1	8,9	1,0
Kontakte „innerhalb“: Kollegen, Schulleitung, interne Organisation (n = 203)	74,9	19,7	5,4
Kontakte nach „außen“: Partnerfirma, örtliche Wirtschaft, Öffentlichkeitsarbeit (n = 203)	64,1	24,6	11,3

Angaben zu größeren bzw. großen Probleme werden vor allem im technischen Bereich (Hardware) und im Anwendungsbereich der Software gemacht. Doch eine deutliche Mehrheit der antwortenden Lehrer gibt keine bzw. nur leichte Probleme bei konkret angesprochenen Bereichen an. Interessant sind diese Ergebnisse in einem Vergleich mit den Ergebnissen der Aussage 42A, bei der doch die Mehrheit der Lehrer bestätigt, dass es in der Übungsfirma mehr Probleme zu bewältigen gibt als im übrigen Unterricht. Hier ist also ein gewisser Widerspruch festzustellen.

Die offene Frage 23 (siehe Exkurs 2), bei der die Lehrer ersucht wurden, die Gründe für den größten Ärger oder das größte Unbehagen zu nennen, kann zu einer Interpretation herangezogen werden. Darum wird versucht, einige markante Ergebnisse aus den Fragen 23 und 39 zu vergleichen.

Bei Frage 39 wurden vor allem im technischen Bereich: Umgang mit Hardware und zum Anwendungsbereich: Umgang mit Software größere bzw. große Probleme angegeben. Diese Angaben werden von Frage 23 bestätigt, in der 42 Nennungen zur Kategorie „Unzufriedenheit aufgrund technischer Probleme und mangelnder Ausstattung“ angegeben wurden.

Anders sieht es bei der in Frage 23 umfangreichsten Kategorie „Probleme von oder mit Schülern“ aus. Zu dieser Kategorie erhielten wir 114 Nennungen; doch bei Frage 39 geben 193 Personen (95,1 %) an, keine bzw. nur leichte Probleme im Umgang mit den Schülern im sozialen Bereich zu haben. Trotz dieses Widerspruches werten wir die Antworten auf die offene Frage 23 stärker als das Antwortverhalten auf eine nicht unproblematische, geschlossene Frage. Denn gerade durch offene Fragen haben die Antwortenden die Möglichkeit, ihre Meinung offen und ehrlich darzulegen.

Durch die insgesamt sehr zahlreichen Antworten auf die Frage 23 - in Summe 257 - bestätigt sich der Teilaspekt der These 3, der von der Existenz verschiedener Probleme im Übungsfirmenbereich ausgeht.

Anschließend sollen anhand eines Mittelwertvergleichs etwaige signifikante Unterschiede zwischen den Erhebungen festgestellt werden.

**Tabelle 18: Mittelwertvergleich - Probleme im Übungsfirmenbereich**

<i>Probleme</i>	<i>n</i>			<i>Mittelwert <math>\bar{x}</math> (<math>S_x</math>)</i>		
	<i>1999</i>	<i>1997</i>	<i>1995</i>	<i>1999</i>	<i>1997</i>	<i>1995</i>
im fachlichen Bereich	201	189	198	1,76 <sup>++</sup> (0,82)	1,83 (0,85)	2,01 (0,83)
im technischen Bereich	203	191	199	2,47 (1,21)	2,57 (1,24)	2,49 (1,19)
im Anwendungsbereich	204	191	200	2,09 (0,99)	2,10 (1,00)	2,18 (1,01)
im sozialen Bereich	203	190	201	1,46 (0,64)	1,52 (0,71)	1,57 (0,72)
mit der eigenen Rolle	203	191	198	1,52 (0,70)	1,54 (0,71)	1,65 (0,82)
mit Kollegen	203	191	k. A.	1,82* (0,93)	2,07 (1,03)	k. A.
nach außen	203	189	197	2,07 (1,08)	2,20 (1,11)	1,89 (0,85)

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:  
\* ... signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:  
+ + ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau  
k.A. ... keine Angaben

Wie die Tabelle zeigt, ist eine sehr signifikante Verbesserung des Mittelwerts bei den Problemen im fachlichen Bereich von 1995 auf 1999 feststellbar. Eine signifikante Verbesserung erfolgte ebenfalls im Bereich „Probleme mit Kollegen“ von 1997 auf 1999.

Als zweite Annahme neben den Problemen bei der Übungsfirmenarbeit soll geprüft werden, ob die Anforderungen an die Lehrperson tatsächlich höher sind. Die Frage 16 „*Wie empfinden Sie die Anforderungen, die an Sie als Üfa-Lehrer/in gestellt werden, im Vergleich zu denen in anderen Unterrichtsfächern?*“ fordert einen Vergleich zu den anderen kaufmännischen Unterrichtsgegenständen.

Die nachfolgende Tabelle zeigt sehr deutlich, um wieviel höher die befragten Lehrer die Anforderungen im Übungsfirmenunterricht im Gegensatz zu den anderen kaufmännischen Gegenständen einschätzen. Die Antwortmöglichkeit „viel geringer“ wurde in keinem Bereich genannt. Zwischen 1 und 2 % der Antwortenden schätzen die Anforderungen in allen Bereichen etwas geringer ein, lediglich die zeitlichen Anforderungen wurden von 7,4 % als etwas geringer eingestuft. Durchschnittlich 15,58 % der Befragten gaben an, dass sie die Anforderungen als gleich empfinden. Die verbleibende große Mehrheit bestätigt die Annahme der erhöhten Anforderungen im Übungsfirmenunterricht aus These 3.

**Tabelle 19: Anforderungen an den Üfa-Lehrer (n = 203)**

<b>Anforderungen an den Üfa-Lehrer</b>	<b>viel höher (in %)</b>	<b>etwas höher (in %)</b>	<b>gleich (in %)</b>	<b>etwas geringer (in %)</b>	<b>viel geringer (in %)</b>	<b><math>\bar{x}</math> (<math>S_x</math>)</b>
fachliche Anforderungen	47,3	39,4	11,8	1,5	0,0	1,67 (0,74)
pädagogisch-didaktische Anforderungen	41,9	37,9	18,2	2,0	0,0	1,80 (0,80)
Anforderungen im sozialen Bereich	48,3	41,9	8,9	1,0	0,0	1,63 (0,69)
zeitliche Anforderungen	32,0	31,0	29,6	7,4	0,0	2,12 (0,95)
Anforderungen als Ganzes	34,0	55,2	9,4	1,5	0,0	1,78 (0,67)

Die beiden Annahmen - Probleme sind vorhanden, Anforderungen sind tatsächlich höher - wurden bestätigt, und somit sind die Voraussetzungen für die weitere Überprüfung der These 3 gegeben.

In Frage 19 wollten wir von den Lehrern wissen, ob für sie, wenn sie dieses Üfa-Jahr insgesamt beurteilen, die positiven oder die negativen Momente überwiegen. Für 197 Lehrer (97,5 %) von insgesamt 202 Antwortenden zählen die positiven Momente stärker als die negativen. Nur 5 Personen (2,5 %) behaupten das Gegenteil. Damit wird die Aussage von These 3, dass nämlich die positiven Aspekte der Übungsfirmenarbeit über die negativen noch immer überwiegen, eindeutig bestätigt. Auch 1997 zählten die positiven Momente eindeutig stärker als die negativen. Für 181 Lehrer (94,3 %) von insgesamt 192 haben die positiven Momente die negativen überwogen; nur 11 Lehrer (5,7 %) waren nicht dieser Meinung. Obwohl das Ergebnis schon 1997 sehr gut war, hat es sich noch weiter verbessert.

Weiters kann ein quantitativer Vergleich der offenen Fragen 22 und 23 das Ergebnis noch einmal bestätigen. Bei der Frage 22, wo es galt, die Gründe für die meiste Freude oder Zufriedenheit anzugeben (siehe Exkurs 1), erhielten wir insgesamt 375 Antworten von 186 Lehrern, welche 257 Angaben über Ärger und Unzufriedenheit von 179 Befragten gegenüberstehen. Bei dieser rein quantitativen Gegenüberstellung erkennt man ebenfalls, dass die positiven Aspekte deutlich überwiegen. Die qualitativen Aussagen werden in Exkurs 1 und 2 ausführlich behandelt.

Diese überaus erfreulichen und eindeutigen Ergebnisse sollen nicht ausdrücken, dass es kaum negative Momente im Übungsfirmenalltag gibt. Die Interpretation - auch in Verbindung mit den offenen Fragen - soll darstellen, dass es sehr wohl Positives und Negatives gibt. Letztendlich wird die Übungsfirmenarbeit jedoch überwiegend positiv gesehen - dies soll auch in der Überschrift der These 3 mit dem Begriff „Beharrlichkeit“ ausgedrückt werden.

Der letzte Teil der These 3 bezieht sich auf die Einschätzung der Zukunft der Übungsfirma. In der „endgültig letzten Frage“ im Fragebogen - Frage 48 „Wie schätzen Sie die Zukunft der Übungsfirma im österreichischen Schulwesen ein?“ - soll die Meinung der Lehrer von „sehr optimistisch“ bis „sehr pessimistisch“ dargestellt werden.

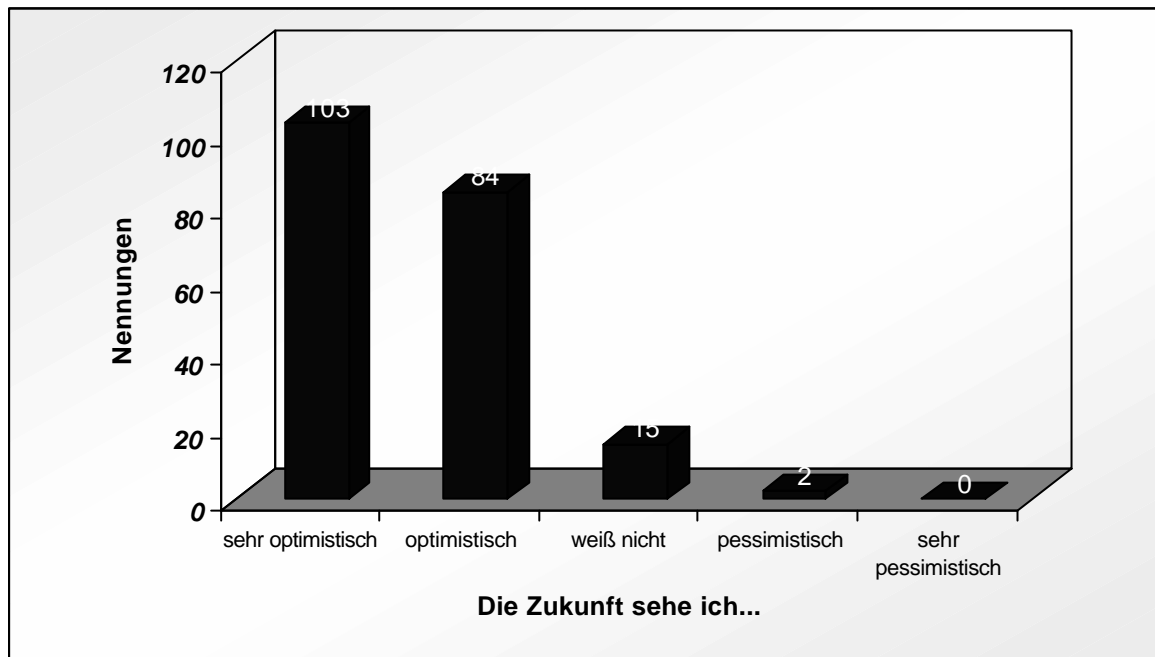


Abbildung 49: Einschätzung der Zukunft der Übungsfirma (n = 204)

Das Ergebnis zeigt, dass die Zukunft der Übungsfirma von einem Großteil der Lehrer (91,7 %) sehr optimistisch bzw. optimistisch gesehen wird. Der errechnete Mittelwert liegt bei 1,59 ( $S_x: 0,67$ ); im Vergleich dazu lag der Wert 1997 bei 1,58 und 1995 bei 1,40. Damit bestätigt sich auch der letzte Teil der These 3. Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse des Mittelwertvergleichs. Verglichen wurde jeweils der aktuelle Wert von 1999 mit den Erhebungen von 1997 und 1995.

Aus Tabelle 20 wird eine signifikante Verschlechterung des Mittelwerts von 1995 auf 1999 ersichtlich, da aber zwischen 1997 und 1999 kein statistisch feststellbarer Unterschied besteht, geschah diese Verschlechterung hinsichtlich der Zukunftserwartungen bereits zwischen der ersten und zweiten Erhebung, also zwischen 1995 und 1997.

**Tabelle 20: Mittelwertvergleich - Zukunft der Übungsfirmen**

	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>S<sub>x</sub></i>	<i>Ergebnis des t-Test</i>
Erhebung 1999	204	1,59	0,67	0,891 <sup>ns</sup>
Erhebung 1997	192	1,58	0,79	
Erhebung 1999	204	1,59	0,67	0,004 <sup>**</sup>
Erhebung 1995	200	1,40	0,66	

ns ..... nicht signifikant

\*\* ..... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau

Als **Fazit** der Ergebnisse zur Überprüfung der **These 3** kann Folgendes festgehalten werden:

Obwohl von den Lehrern bestätigt wird, dass verschiedene Probleme im Übungsfirmenunterricht vorhanden und die Anforderungen höher sind, überwiegen doch die positiven Aspekte der Übungsfirmenarbeit noch immer eindeutig die negativen. Außerdem wird die Zukunft der Übungsfirma von einem Großteil der Lehrer (91,7 %) als sehr optimistisch bzw. optimistisch eingeschätzt.

Insgesamt sind beim Vergleich der aktuellen Ergebnisse mit denen der Vorjahre keine wesentlichen Veränderungen feststellbar.

#### **4.3.4 These 4: Positive Schülereinschätzung**

*In der Einschätzung der Lehrer sind sowohl die Lernerfolge als auch emotionale und motivationale Bereiche der Schüler insgesamt überdurchschnittlich.*

Zur Überprüfung dieser These werden die Fragen 33 und 34 herangezogen. In Frage 33 soll die subjektive Einschätzung des Lernerfolgs der Schüler mit Hilfe von acht Items überprüft werden. In Frage 34 werden die emotionalen und motivationalen Variablen anhand von fünf Items geprüft. In beiden Fällen muss für eine Aufrechterhaltung der These eine Mehrheit der Items (bei Frage 33 fünf von acht; bei Frage 34 drei von fünf) einen Wert kleiner 3 aufweisen.

**Tabelle 21: Subjektive Einschätzung des Lernerfolgs der Schüler in der Übungsfirma  
(n = 204 - 205)**

<b>Beurteilung des Lernerfolgs in Bezug auf die ...</b>  (1 = sehr gut, 5 = nicht genügend)	$\bar{x}$ ( $S_x$ )			<b>Rang</b>		
	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>
fachlichen Fähigkeiten (konkrete Arbeit in den einzelnen Abteilungen)	<b>2,27 (0,70)</b>	2,31 (0,61)	2,23 (0,73)	<b>4</b>	3	2
methodisch-organisatorischen Fähigkeiten (Selbstorganisation bei der Arbeit)	<b>2,31** (0,83)</b>	2,53 (0,82)	2,46 (0,89)	<b>5</b>	5	5
kommunikativen Fähigkeiten (Information, Austausch in und zwischen den Abteilungen)	<b>2,22* (0,81)</b>	2,41 (0,85)	2,34 (0,89)	<b>3</b>	4	4
soziale Komponente (Arbeit im Team, Umgang mit Konflikten)	<b>2,06**/++ (0,80)</b>	2,30 (0,82)	2,30 (0,86)	<b>2</b>	2	3
Fähigkeit, auftauchende Probleme selbständig zu lösen	<b>2,78** (0,93)</b>	3,04 (0,92)	2,95 (0,96)	<b>8</b>	8	8
Fähigkeiten im Umgang mit modernen Büro- und Kommunikationstechnologien	<b>1,80+ (0,71)</b>	1,92 (0,75)	1,95 (0,79)	<b>1</b>	1	1
Fähigkeit, im Unterricht Gelerntes in der Üfa anzuwenden	<b>2,71* (0,85)</b>	2,90 (0,85)	<b>2,75 (0,90)</b>	7	7	6
Übersicht über betriebliche Strukturen und Abläufe	<b>2,59*/++ (0,83)</b>	2,80 (0,97)	<b>2,83 (0,91)</b>	6	6	7

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:

\* ... signifikant auf dem 1%-Niveau

\*\* ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:

+ ... signifikant auf dem 1%-Niveau

++ ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau

Wie die Tabelle zeigt, ist das Kriterium - mindestens fünf von acht Items müssen einen Mittelwert kleiner 3 aufweisen - vollkommen erfüllt. In keinem Bereich lag der Durchschnitt über dem Wert 3.

Betrachtet man die einzelnen Bereiche, erkennt man, dass die Beurteilung des Lernerfolgs im Umgang mit modernen Büro- und Kommunikationstechnologien mit einem Mittelwert von 1,80 ( $S_x$ : 0,71) am besten ausfällt. Dieser Bereich wurde auch bei den Erhebungen der Jahre 1997 und 1995 als der mit dem besten Lernerfolg der Schüler angegeben. Diese sehr gute Beurteilung kann natürlich auch daher kommen, dass Erfolge in diesem Bereich leichter und eindeutiger feststellbar sind als in den anderen Bereichen.



Ebenfalls sehr gute Werte ergeben sich in bezug auf die soziale Komponente, die kommunikativen Fähigkeiten und auch die fachlichen Fähigkeiten der Schüler - hier reichen die Mittelwerte von 2,06 bis 2,27. Zu den Bereichen, in denen die Lernerfolge von den Lehrern schlechter - entsprechend den Mittelwerten - beurteilt wurden, fallen die methodisch-organisatorischen Fähigkeiten (2,31), die Übersicht über betriebliche Strukturen und Abläufe (2,59), die Transferfähigkeit von Gelerntem (2,71) und die Problemlösefähigkeit der Schüler (2,78). Es fällt auf, dass gerade die komplexen Bereiche und die Bereiche, in denen es um die Selbständigkeit der Schüler geht, schlechter eingeschätzt wurden.

Weiters sind in der Tabelle die Ergebnisse des Mittelwertvergleichs (t-Test) der aktuellen Werte mit den Werten von 1997 und 1995 dargestellt. Vor allem im Vergleich zu 1997, aber auch zu 1995, sind in allen Bereichen - mit Ausnahme des fachlichen Bereichs - signifikante Verbesserungen der Beurteilung des Lernerfolgs erkennbar. Insgesamt sind die Werte über die Jahre hinweg überraschend stabil, das ist vor allem an der kaum veränderten Reihenfolge erkennbar. Zusätzlich wurde noch ein gemeinsamer Mittelwert pro Jahr errechnet, der sich aus der Summe der Mittelwerte der einzelnen Bereiche durch deren Anzahl ergibt. Auch dieser Wert hat sich von 1995 ( $\bar{x} = 2,48$ ) und 1997 ( $\bar{x} = 2,53$ ) auf 1999 mit einem Mittelwert von 2,34 leicht verbessert.

**Tabelle 22: Einschätzung der emotionalen und motivationalen Variablen (n = 205)**

<b>Wie ist ...</b> (1 = sehr gut, 5 = nicht genügend)	$\bar{x}$ ( $S_x$ )			<b>Rang</b>		
	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>
die Motivation der Schüler bei der Arbeit in der Üfa	<b>1,79***/++</b> <b>(0,70)</b>	1,55 (0,66)	1,60 (0,72)	<b>4</b>	3	3
das „Betriebsklima“ bei der Üfa-Arbeit	<b>1,64</b> <b>(0,60)</b>	1,65 (0,56)	1,63 (0,66)	<b>2</b>	4	4
die emotionale Zufriedenheit der Schüler	<b>1,98</b> <b>(0,62)</b>	1,99 (0,57)	1,97 (0,59)	<b>5</b>	5	5
die Anwesenheit der Schüler am Übungsfirmen-Tag	<b>1,70*/+++</b> <b>(0,76)</b>	1,54 (0,69)	1,44 (0,62)	<b>3</b>	2	1
die Bereitschaft zur Zusammenarbeit mit mir (= Üfa-Lehrer)	<b>1,55</b> <b>(0,57)</b>	1,52 (0,59)	1,52 (0,63)	<b>1</b>	1	2

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:

\* ... signifikant auf dem 1%-Niveau

\*\*\* ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:

++ ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau

+++ ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Der zweite Teil der These 4 bezieht sich auf das emotionale und motivationale Befinden der Schüler, das die Lehrer in Frage 34 - durchaus im Vergleich zu anderen Fächern - beurteilen sollten (siehe obige Tabelle 22).

Bei einem Vergleich der Mittelwerte der Fragen 33 und 34 fällt zuallererst auf, dass die Beurteilung der emotionalen und motivationalen Variablen der Schüler besser ausfällt als die Beurteilung der Lernerfolge der Schüler in der Übungsfirma. Die Durchschnittswerte liegen zwischen 1,55 und 1,98 und bestätigen somit ebenfalls die aufgestellte These 4. Am besten schätzten die Lehrer die Bereitschaft der Schüler zur Zusammenarbeit mit ihnen ein, was natürlich wiederum die eigene emotionale Einstellung der Lehrer positiv beeinflusst.

Vergleicht man die aktuellen Werte mit den Erhebungen von 1997 und 1995 in einem Mittelwertvergleich (t-Test), ergeben sich signifikante Verschlechterungen vor allem im Bereich der Motivation der Schüler bei der Arbeit - hier stieg der Wert von 1,55 (1997) bzw. 1,60 (1995) auf 1,79 (1999) - und bei der Anwesenheit der Schüler am Übungsfirmen-Tag - hier stieg der Wert von 1,44 (1995) auf 1,54 (1997) und weiter auf 1,70 (1999). In den anderen Bereichen sind nur geringfügige Veränderungen im Hunderstelbereich zu erkennen. Die Einschätzung der emotionalen Zufriedenheit der Schüler liegt mit Werten zwischen 1,97 und 1,99 in allen drei Jahren an letzter Stelle, wird also von den Lehrern am schlechtesten beurteilt. Bemerkenswert ist, dass drei der fünf Bereiche (das Betriebsklima, die emotionale Zufriedenheit und die Bereitschaft zur Zusammenarbeit) sehr konstante Zahlen über die gesamten fünf Jahre aufweisen.

Abschließend kann **zusammengefasst** werden, dass die **These 4**, was die Einschätzung der Lernerfolge der Schüler in der Übungsfirma als auch die emotionalen und motivationalen Bereiche der Schüler anbelangt, nicht widerlegt werden kann. Die Lehrer schätzen beide Bereiche als insgesamt überdurchschnittlich ein. Im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre ist eine Konstanz der Werte feststellbar.

#### 4.3.5 These 5: Verändertes Rollenverständnis

*Das erklärte Rollenverständnis der Lehrer ist in der Übungsfirma ein anderes, obwohl sie in der Firmenarbeit doch alle die „Chefs“ sind.*

In dieser These wird zuerst überprüft, ob das erklärte Rollenverständnis der Lehrer in der Übungsfirma tatsächlich ein anderes als in ihrer sonstigen Lehrertätigkeit ist. Der zweite Teil der These unterstellt einen Widerspruch zwischen dem geäußerten Selbstverständnis der Lehrer und dem tatsächlichen Agieren als stark lenkender Chef.

Dieses Rollenverständnis wurde mit Frage 37 *„Wie unterschiedlich oder wie ähnlich gestaltet sich Ihre Arbeit und Ihre Rolle in der Übungsfirma in Vergleich zu Ihrer sonstigen Lehrtätigkeit?“* abgetestet. Mit Hilfe der Antwortmöglichkeiten von *„1 = vollkommen unterschiedlich“* bis *„5 = praktisch gleich“* sollten die Lehrer ihr persönliches Rollenverständnis darlegen.

Von insgesamt 201 antwortenden Lehrern beurteilen 152 Personen (75,6 %) ihre Rolle in der Übungsfirma als vollkommen bzw. sehr unterschiedlich zu ihrer sonstigen Lehrtätigkeit. Nur 15 Personen (7,5 %) bezeichnen ihre Rolle etwas unterschiedlich oder praktisch gleich. Das Ergebnis zeigt also deutlich, dass das vorherrschende Rollenverständnis ein anderes ist. Der Mittelwert beträgt 2,09 ( $S_x: 0,87$ ) und bestätigt somit das Prüfkriterium, das einen Durchschnitt unter dem Wert 3 für die Erfüllung der These forderte. Im Ver

gleich dazu lagen die Mittelwerte der früheren Erhebungen etwas niedriger - 1997 bei 1,97 ( $S_x: 0,92$ ) und 1995 bei 1,95 ( $S_x: 0,91$ ).

**Tabelle 23: Mittelwertvergleich - Vergleich von Arbeit und Rolle in der Üfa mit der sonstigen Lehrtätigkeit**

<b>Mittelwertvergleich (T-Test)</b>	<b>Signifikanz auf dem 1%-Niveau</b>
Erhebung 1999 (n = 201) und 1997 (n = 189)	0,181 <sup>ns</sup>
Erhebung 1999 (n = 201) und 1995 (n = 200)	0,105 <sup>ns</sup>

ns ... nicht signifikant

Der Mittelwertvergleich des aktuellen Wertes mit den Werten von 1997 und 1995 ergibt keine signifikante Verschlechterung.

Um das „andere“ Rollenverständnis bei der Übungsfirmenarbeit inhaltlich genauer spezifizieren zu können, wurden die Lehrer in Frage 38 aufgefordert, ihr Rollenverständnis in ein vorgegebenes Kategorienschema einzuordnen. Um die Einordnung zu erleichtern bzw. der Vielschichtigkeit einer Rolle als Übungsfirmenlehrer zu entsprechen, wurden die Lehrer ersucht, die drei für sie wichtigsten Begriffe auszuwählen und sie nach ihrer persönlichen Priorität - von „3 = am wichtigsten“ bis „1 = am dritt wichtigsten“ - zu reihen.

Bei jeder der neun zur Verfügung stehenden Kategorien wurde die Anzahl der Nennungen jeweils mit den vergebenen „Reihungspunkten“ (1 - 3) multipliziert. Daraus ergaben sich für jede Kategorie Gesamtpunkte. Diese wurden, um die relativen Werte zu erhalten, durch die gesamte Punktezahl, die von den Lehrern vergeben wurde (205 x 6 = 1230), dividiert. Um vergleichbare Werte für die Jahre '97 und '95 zu erhalten, wurde genauso vorgegangen.

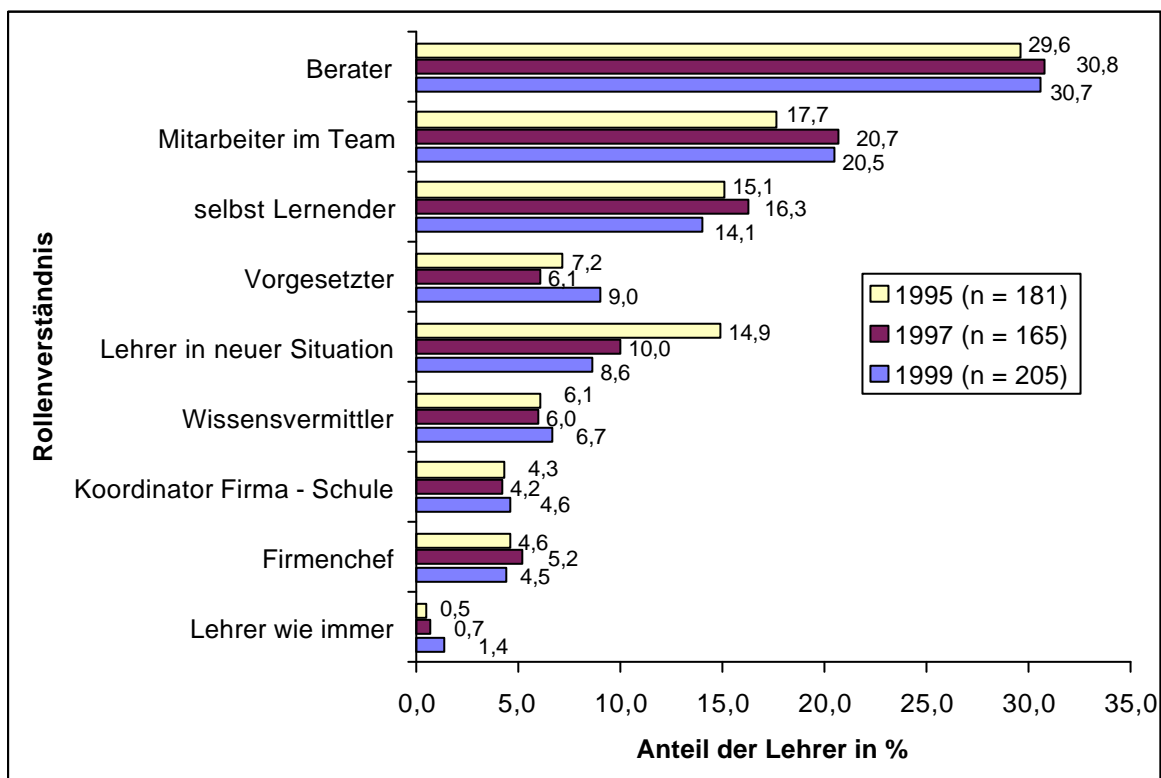


Abbildung 50: Rollenverständnis - Vergleich der Daten von 1999, 1997 und 1995

In Abbildung 50 sind die prozentuellen Veränderungen von 1995 bis 1999 in den jeweiligen Kategorien ersichtlich: An erster Stelle der Nennungen liegt - wie auch in den Jahren zuvor - der „Berater“, gefolgt von den Nennungen „Mitarbeiter im Team“ und „selbst Lernender“, die wie zuvor die Plätze zwei und drei in der Reihung belegten. Bei der Nennung „Mitarbeiter im Team“ ist eine relative Zunahme von 1995 auf 1997 und 1999 um ca. 3 % festzustellen. Bei der Nennung „selbst Lernender“ ist hingegen ein Rückgang von 1997 auf 1999 um 2,2 % zu erkennen. Bei der Nennung „Vorgesetzter“ - die an vierter Stelle steht - ist von 1997 auf 1999 eine relative Zunahme um 2,9 % zu verzeichnen. Im Gegensatz dazu steht die Nennung „Lehrer in neuer Situation“, bei der ein kontinuierlicher Rückgang von 1995 bis 1999 erkennbar ist. Nur geringe Änderungen fanden bei den Nennungen „Wissensvermittler“, „Koordinator zwischen Firma und Schule“ und „Firmenchef“ statt. Interessant ist aber, dass bei der an letzter Stelle stehenden Nennung „Lehrer wie immer“ eine Verdoppelung von 0,7 % (1997) auf 1,4 % (1999) stattgefunden hat.

Als Kriterium für die Bestätigung der These 5 wurde festgelegt, dass die Items 1 „Lehrer wie immer“ und 6 „Wissensvermittler“ nicht in der vorderen Hälfte - also nicht unter den ersten fünf in der Reihung - vorkommen dürfen. Wie man aus der Grafik erkennt, ist das Item „Wissensvermittler“ an Stelle sechs und das Item „Lehrer wie immer“ an Stelle neun gereiht und somit das Kriterium für die Bestätigung der These erfüllt.

Der zweite Teil der These unterstellt einen Widerspruch zwischen dem geäußerten Rollenverständnis der Mehrheit der Lehrer und dem tatsächlichen Agieren als stark lenkender „Chef“ in der Übungsfirma.

Ob die Übungsfirmenlehrer tatsächlich als Chefs die Geschäfte der Übungsfirma lenken, sollte mit Hilfe der Frage 36 *„Arbeiten Sie selbst in der Geschäftsleitung?“* festgestellt werden. Von den insgesamt 204 Lehrern sind 186 in der Geschäftsleitung tätig, das sind immerhin 91,2 % aller Befragten. Im Vergleich dazu gaben 1997 88 % der Lehrer an, in der Geschäftsleitung zu arbeiten. Zusätzlich wurde schon vorher gefragt, ob ein(e) oder mehrere Schüler Mitglied der Geschäftsleitung wären (Frage 29). Diese Frage wurde von 149 Lehrern (81,9 %) verneint. 1997 wurde diese Frage von 72 % der Lehrer verneint.

Anschließend wurden die in der Geschäftsleitung tätigen Lehrer in Frage 36a) aufgefordert, ihren Führungsstil als Leiter der Übungsfirma einzuschätzen. Als Antwort-

möglichkeit wurde eine Skala von „1 = sehr stark lenkend“ bis „5 = sehr wenig lenkend“ vorgegeben.

Da auch Lehrer diese Frage beantworteten, die bei Frage 36 nicht angegeben haben, in der Geschäftsleitung tätig zu sein, filterten wir nur diejenigen heraus, die bei der Frage 36 wirklich „ja“ angegeben haben, um ein exaktes Ergebnis zu erhalten. Von diesen 186 machten zwei zu Frage 36a) keine Angaben. 45,7 % der Lehrer schätzten ihren Führungsstil als neutral ein, und 31,5 % definierten ihn als lenkend. Für die Aufrechterhaltung der These, dass die Lehrer tatsächlich als stark lenkende Chefs in der Übungsfirma agieren, wird ein Mittelwert kleiner 3 gefordert: Der errechnete Durchschnitt von 2,77 ( $S_x$ : 0,81) bestätigt also diesen Teil der These.

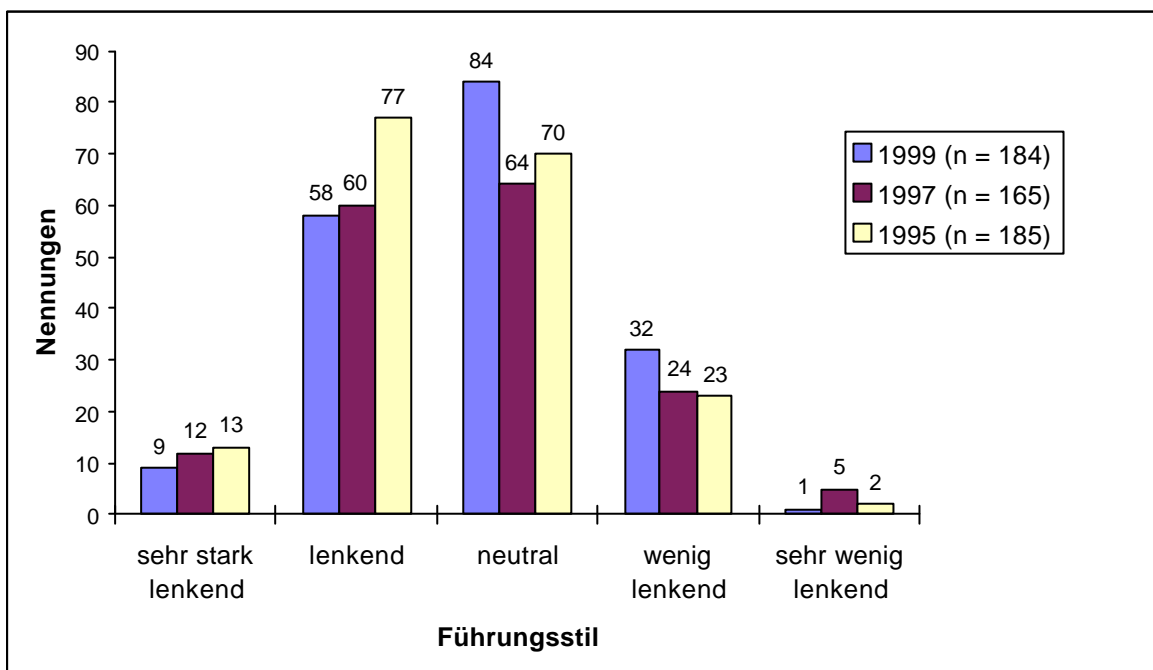


Abbildung 51: Ausmaß der Lenkung - Vergleich der Daten von 1999, 1997 und 1995

Der Vergleich der aktuellen Werte mit den Erhebungen von 1997 und 1995 lässt einen Rückgang des sehr stark lenkenden bzw. lenkenden Führungsstils erkennen. Weiters ist ein deutlicher Anstieg in den Kategorien „neutral“ und „wenig lenkend“ zu verzeichnen. Ein Vergleich des aktuellen Mittelwertes ( $\bar{x}$ : 2,77;  $S_x$ : 0,81) mit den Werten von 1997 ( $\bar{x}$ : 2,70;  $S_x$ : 0,91) und 1995 ( $\bar{x}$ : 2,59;  $S_x$ : 0,84) zeigt leichte Verschlechterungen seit der ersten Befragung.

All diejenigen Lehrer, die die Frage 36 nach der Mitarbeit in der Geschäftsleitung verneinten, wurden bei Frage 36b) gebeten, ihre Funktion in der Übungsfirma anzugeben. Von 18 Personen, die „nein“ angaben, machten 14 Angaben zu ihrer Funktion.

- 5 Personen sehen sich als Berater, 3 in einer Trainerfunktion und 2 als Consulter/Controller.
- Jeweils ein Lehrer nannte Eigentümerversorger und Aufsichtsrat.
- Zwei Angaben - leitende Funktion und zweiter Üfa-Lehrer - fallen eher nicht unter unsere Auffassung von Funktion außerhalb der Geschäftsleitung.

Interessant ist, dass auch 4 Personen, die bei Frage 36 mit „ja“ geantwortet haben, Angaben zu Frage 36b) machten. Je ein Lehrer nannte „Geschäftsführer“ und „demokratisch-lenkend“, was auch mit der positiv beantworteten Frage 36 übereinstimmt. 2 Lehrer, die in der Geschäftsleitung arbeiten, sehen sich jedoch auch als Berater.

Die Überprüfung des zweiten Teils der These 5 bestätigt, dass noch immer die große Mehrheit der Übungsfirmenlehrer die „Chefs“ in der Firma sind, da nur 8,8 % der Befragten nicht in der Geschäftsleitung arbeiten und von den Lehrern lenkend in die Geschäfte eingegriffen wird. Trotzdem ist ein Rückgang des (sehr stark) lenkenden Führungsstils zu erkennen, und einige Lehrer sehen sich bereits in anderen Funktionen. Das heisst auch, dass den Schülern die Möglichkeit zur Leitung der Übungsfirma gegeben werden kann, und dabei der Lehrer trotzdem als Berater, Trainer, Consulter und ähnliches hilfreich zur Seite steht.

Ergänzend zur Interpretation der These 5 wird auch die Frage 35 herangezogen. Dabei wurden die Lehrer gebeten, aus den in Frage 33 vorgegebenen Items jene drei Fähigkeiten auszuwählen, die für ihren Unterricht in der Übungsfirma die wichtigsten Lernziele sind. Interessant für die Überprüfung der These sind vor allem die Antworten der 186 Lehrer, die bei Frage 36 angaben, in der Geschäftsleitung mitzuarbeiten. Von diesen gaben 173 die für sie wichtigsten Lernziele der Übungsfirmenunterrichts an, welche in der folgenden Grafik nach der Häufigkeit der Nennungen gereiht wurden.

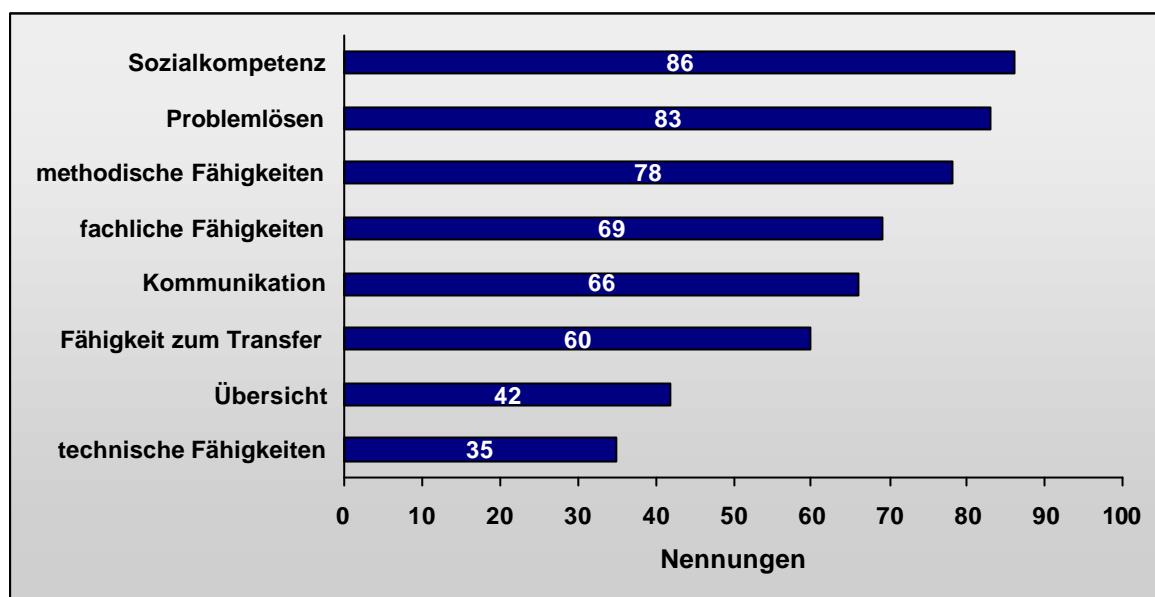


Abbildung 52: Die wichtigsten Lernziele im Üfa-Unterricht (n = 173)

Als die wichtigsten Lernziele gehen aus der Grafik die Sozialkompetenz und das Problemlösen hervor. Auch die Förderung der methodischen, fachlichen und kommunikativen Fähigkeiten der Schüler wird von den Lehrern als sehr wichtig erachtet.

Als **Fazit** der Ergebnisse zur Überprüfung der **These 5** kann festgehalten werden:

Die Rolle des Lehrers in der Übungsfirma wird im Vergleich zu den anderen kaufmännischen Fächern überwiegend anders gesehen.

Eine große Mehrheit der Lehrer bezeichnet sich selbst eher als „Berater“, „Mitarbeiter in einem Team“ und „selbst noch Lernender“.

91,2 % der Lehrer sind in der Geschäftsleitung des Unternehmens tätig; von diesen definieren 31,5 % ihren Führungsstil als lenkend und 45,7 % als neutral.

Die in These 5 getroffenen Annahmen werden von den Ergebnissen somit in allen Teilen bestätigt. Veränderungen im Vergleich zu den Ergebnissen der Vorjahre sind kaum feststellbar.



#### 4.3.6 Exkurs 1: Freude und Zufriedenheit

##### *Auswertung der offenen Frage 22: Was erzeugt bei Ihnen im Zusammenhang mit der Üfa die meiste Freude oder Zufriedenheit?*

Bei dieser Frage waren die Lehrer aufgefordert, all das zu nennen, was ihnen am Übungsfirmenunterricht Freude bereitet. Insgesamt erhielten wir hier 375 Angaben von 186 Lehrern (Mehrfachnennungen waren möglich). Nur 19 Fragebögen enthielten keine Angaben zu dieser Frage. Insgesamt konnten sieben Kategorien mit zumindest je zehn Angaben gebildet werden. In 15 Fällen war eine sinngemäße Zuteilung der Einzelantwort nicht möglich. Beispiele dafür sind: gute Ausstattung, reibungslose Zusammenarbeit mit RAIKA, wenn alles fehlerfrei funktioniert usw.

##### *KATEGORIE 1: Motivation der Schüler (n = 91)*

- Die häufigsten Nennungen dieser Kategorie waren: großes Engagement der Schüler (31), hohe Motivation der Schüler (19), großer Arbeitseinsatz und große Leistungsbereitschaft der Schüler (15), Freude und Spass der Schüler an der Arbeit (8), das gute Arbeitsklima in der Übungsfirma (4) und die Eigenverantwortung der Schüler (4).
- Jeweils zwei Lehrer nannten das Eigenengagement der Schüler, die Eigeninitiative und die Begeisterung der Schüler für die Übungsfirma.
- Einmalige Nennungen waren: Eigendynamik und Interesse der Schüler am Übungsfirmenunterricht, positives Feed-Back von Schülern und gute Beurteilung der Üfa durch Schüler.

##### *KATEGORIE 2: Neue Potentiale für Schüler (n = 89)*

- Wesentlich für die Lehrer waren in dieser Kategorie vor allem: die Selbständigkeit der Schüler (29), die sichtbaren Ergebnisse und Erfolge (17), das vernetzte Denken und Erkennen von Zusammenhängen (10), die Kreativität der Schüler (9), die Anwendung von Wissen (7), das Erleben von „Aha-Effekten“ (4), die Schulung der Problemlösefähigkeit der Schüler (3) und das Lernen aus Fehlern (2).
- Einmalige Nennungen waren: Weiterentwicklung der Schüler in fachlicher, kommunikativer und persönlicher Hinsicht, Entwicklung der Schüler ist anders als im Unterricht, den Ablauf und Sinn der Üfa verstehen, organisatorische Fähigkeiten entwickeln,

die Zusammenarbeit mit höheren Klassen, Ziele in der Üfa erreichen, Kurzpräsentationen und Vorfreude bzw. Neugierde der Schüler auf die Berufswelt.

#### *KATEGORIE 3: Soziale Komponente (n = 57)*

- Bedeutend für die Lehrer war in dieser Kategorie die Teamarbeit der Schüler (26), das persönliche Verhältnis zwischen Lehrer und Schülern (8), das Sozialklima und die soziale Komponente in der Übungsfirma (8) sowie der Sozialkontakt mit den Schülern (5).
- Von jeweils drei Lehrern wurde die Zusammenarbeit mit den Schülern und die partnerschaftliche Arbeit mit den Schülern angegeben; jeweils zwei Lehrer erwähnten das gemeinsame Arbeiten an Zielen und den kommunikativen Aspekt der Übungsfirma.

#### *KATEGORIE 4: Praxisbezogener Unterricht (n = 43)*

- In diesem Zusammenhang bereiten vor allem der Praxisbezug und das praktische Arbeiten (30) sowie die Umsetzung von Theorie in Praxis (8) den Lehrern große Freude.
- Jeweils einmal kamen die Nennungen: learning by doing, realitätsbezogener Unterricht, Training on the job, komplexe Aufgaben praxisnah üben und Schüler „checken“ praktische Arbeit.

#### *KATEGORIE 5: Variantenreichtum der Arbeit (n = 38)*

- Diese Kategorie enthält Antworten wie: Abwechslung („Jeder Üfa-Tag ist anders“) (10), Teilnahme an Üfa-Messen (4), Flexibilität im Unterricht (3), situationsgebundenes und offeneres Arbeiten (3) und Selbstbestimmung der Schwerpunktsetzung bei der Üfa-Arbeit (3).
- Weiters wurde je zweimal genannt: unvorherplanbare, ständig neue Herausforderung, spannende Momente und Zeit vergeht rasch, Kontakte mit anderen Üfas und Bearbeitung von vollständigen Geschäftsfällen.
- Einmalige Nennungen in dieser Kategorie waren: unterschiedliche Arbeitssituationen, Lösen von Problemen, die im Regelunterricht nicht vorkommen, Herausforderung für Lehrer und Schüler, keine Alltagsarbeit, Umsetzung von Ideen in die Realität, Arbeiten mit aktuellen Belegen und Entwicklung von Marketing-Ideen und erfolgreiches Durchführen der Kampagne.

*KATEGORIE 6: Andere/neue Unterrichtsform (n = 32)*

- In diese Kategorie fallen Nennungen wie: frei zu gestaltender Unterricht (8), andere Form des Unterrichtens (7), fächerübergreifender Unterricht (6), kein Notendruck (3) und lockere Arbeitsatmosphäre (2).
- Jeweils einmal genannt wurden: kooperativer Unterricht, schüleraktivierender Unterricht, Ganzheitlichkeit der Lehr-Lernprozesse, Aktivitätsorientierung, Handlungsorientierung und permanentes Lernen.

*KATEGORIE 7: Lehrerrolle (n = 10)*

Hier wurden einerseits Begriffe wie Berater und Begleiter (3) und neue Lehrerrolle (1) genannt, andererseits kamen Antworten wie: unentdeckte Potentiale bei Schülern fördern, Förderung der Schüler, Eingehen auf einzelne Schüler, fühle mich von den Schülern „gebraucht“ und Methodenkompetenz wird gefordert (2).

#### **4.3.7 Exkurs 2: Ärger und Unbehagen**

*Auswertung der offenen Frage 23: Was bereitet Ihnen den größten Ärger oder das größte Unbehagen (im Zusammenhang mit der Üfa)?*

Bei dieser offenen Frage konnten die Lehrer frei äußern, wo sie „der Schuh drückt“. Von dieser Möglichkeit machten 179 Befragte Gebrauch und lieferten uns in Summe 257 Antworten (Mehrfachnennungen waren möglich). Nur 26 Fragebögen enthielten bei dieser Frage keine Antworten. Es wurden insgesamt neun Kategorien gebildet, um übereinstimmende oder inhaltlich zusammenhängende Problembereiche zu Gruppen zusammenzufassen. Bei der Bildung der Kategorien wurde einerseits versucht, die Kategorie der Erhebungen von 1997 und 1995 zu verwenden, andererseits wurden sie nach den Häufigkeiten der Antworten gebildet. Erfreulicherweise konnten alle 257 Antworten den Kategorien zugeteilt werden.

*KATEGORIE 1: Probleme von oder mit Schülern (n = 114)*

- Die häufigsten Nennungen in dieser Gruppe waren: mangelnde Motivation (16), Trittbrettfahrer (15), Unselbständigkeit der Schüler (10), Desinteresse (10), schlampige und unverlässliche Schüler (8) sowie Faulheit und fehlendes Engagement (6).
- Weiters wurden von den Lehrern die Fehlzeiten (4), Üfa-fremde Tätigkeiten während des Unterrichts (4), die Unwilligkeit der Schüler (4) und die Oberflächlichkeit mancher Schüler (4) beklagt.
- Jeweils zwei Lehrer kritisierten ganz allgemein die negative Einstellung weniger Schüler, die mangelnde bzw. schlechte Arbeitshaltung und die Lethargie der Schüler.
- Nur einmal kamen jeweils die Meldungen: verantwortungsloses Arbeiten, Termine nicht einhalten, keine oder mangelnde Kooperation der Schüler verschiedener Abteilungen, Ausspielen der Üfa-Leiter durch die Schüler, Leichtsinn, Ideenlosigkeit, Phantasielosigkeit, Gedankenlosigkeit und Gleichgültigkeit.
- In diese Kategorie wollen wir auch noch die fachlichen Probleme der Schüler aufnehmen. Hier wurden vor allem die mangelnden Vorkenntnisse und fehlenden Eingangsvoraussetzungen der Schüler (8) kritisiert. Dadurch treten natürlich auch im Übungsfirmenalltag Probleme mit den Schülern auf. Genannt wurden hier allgemein viele Fehler und fachliche Inkompetenz (2), viele formale Fehler beim Schriftverkehr (2) und Probleme im Rechnungswesen (6).

*KATEGORIE 2: Unzufriedenheit aufgrund technischer Probleme und mangelnder Ausstattung (n = 42)*

- Als Gründe von Unzufriedenheit wurden hier technische Probleme (Internet, Kopierer, Drucker, PC,...) (11) und allgemein EDV-Probleme (9) genannt. 9 Personen kritisierten die mangelnde technische Ausstattung (9).
- Differenzierte Antworten waren: Hard- und Softwareprobleme (7), Netzwerkprobleme (3), Winline-Probleme (1) und Probleme mit der Telekommunikations-Technik (2).

*KATEGORIE 3: Überforderung (n = 35)*

- Hierzu zählen: zeitliche Überforderung bzw. Zeitmangel (14), zu hohe Schülerzahl (12), ein Lehrer ist zu wenig (3) und „man sollte alles können und wissen“ (2).

- Einmalige Meldungen waren noch: „Stress - man soll überall auf einmal sein“, „Unüberschaubarkeit - Kontrollarbeiten sind notwendig, sonst geht Überblick verloren“, „Unruhepegel“ und steigende Anforderungen im EDV-Bereich.

*KATEGORIE 4: Probleme mit dem Modell „Üfa“ und dem „Üfa-Markt“ (n = 17)*

Die Probleme dieser Kategorie ergeben sich mehr oder weniger stark aus der Arbeit des Lehrers im Modell der Übungsfirma.

- Folgende Meldungen wurden angegeben: Auslastungsproblem und Leerlauf (4), derzeitige Form und Umfang der Abschlussprüfung an der HAS (2) und Projektarbeit, die mit Üfa eigentlich nichts zu tun hat und den Üfa-Markt stört (2).
- Einmalige Nennungen waren: Chaos durch Wissensanwendung vor Wissensvermittlung, im Lehrplan ist keine Vorbildung hinsichtlich Üfa vorgesehen, Probleme bei Integration und Vernetzung im Rahmen der kaufmännischen Ausbildung, Üfa ist für gängiges Konzept der Erwachsenenbildung nicht geeignet<sup>24</sup>, komplexe Unregelmäßigkeiten werden zu wenig gemacht und Üfa ist „virtuell“.
- Probleme, welche sich auf andere Übungsfirmen bezogen, waren: „andere Üfas kaufen zu wenig bei uns“, „Üfas, die nur Kataloge in alle Welt schicken, sonst aber nichts für das Geschäftsleben tun“ und die Unflexibilität anderer Üfas.

*KATEGORIE 5: Organisatorische Probleme (n = 13)*

- Diese Kategorie beinhaltet schlechte Rahmenbedingungen (3), allgemeine organisatorische Probleme (2) und ein zu geringes Budget (2).
- Zusätzliche Nennungen waren: kein eigenes Kustodiat, keine effiziente Weiterbildung, Nachmittagsunterricht, manchmal zu große Zeitabstände zwischen Üfa-Tagen, kein eigener Üfa-Raum und zu wenig Platz.

*KATEGORIE 6: Unzufriedenheit aufgrund mangelnder Akzeptanz bzw. mangelndem Verständnis durch Kollegen, Direktor und Schulbehörde (n = 12)*

- Die Unzufriedenheit der Übungsfirmenlehrer ergibt sich in dieser Kategorie durch Des-

interesse und Unverständnis von Kollegen (3), Probleme mit Kollegen (2), die mangelnde Kooperationsbereitschaft und den mangelnden fächerübergreifenden Unterricht (2).

- Jeweils einmal wurden genannt: Desinteresse der Direktion, mangelnde Akzeptanz durch Kollegen, Anti-Engagement von Kollegen und Differenzen mit dem Co-Professor. Ein Lehrer kritisierte die unangemessenen Anforderungen von Seiten der Schulbehörde an die Schüler (vor allem in der Handelsschule).

#### *KATEGORIE 7: Probleme mit der Leistungsbeurteilung (n = 12)*

8 Personen geben an, Probleme mit der Notengebung und Leistungsbeurteilung in der Übungsfirma zu haben. 4 Lehrer meinen, dass die Mitarbeit der Schüler schwer messbar und kontrollierbar ist.

#### *KATEGORIE 8: Probleme mit der ACT und anderen externen Einrichtungen (n = 7)*

5 Lehrer kritisierten Probleme mit der ACT-Bank, dem ACT-Finanzamt und der ACT-Krankenkasse, wobei vor allem die langen Wartezeiten und die zu langsame Verarbeitung problematisch sind. Jeweils einmal wurden noch Probleme mit der Raiffeisen-Bank und dem Fonds der Wiener Kaufmannschaft genannt.

#### *KATEGORIE 9: Unzufriedenheit der Lehrer mit sich selbst (n = 5)*

Hierunter fallen Nennungen wie: mangelnde fachliche Kenntnisse in EDV und CTV und dadurch Fehler, die man nicht erkennt (2), immer wieder zu bemerken, was trotz intensiver Bemühungen (von Lehrer und Schülern) alles nicht gelingt, gewünschte Ziele und Erwartungen werden nicht erreicht und fehlerhafte Arbeitsergebnisse sind frustrierend.

Als kurzes **Fazit** über die Auswertung der beiden **offenen Fragen** kann festgehalten werden:

---

<sup>24</sup> Diese Nennung kam von einem Lehrer, der in einer HAK für Berufstätige unterrichtet.

Die 375 Antworten auf die Frage 22 (Exkurs 1) bestätigen neben der Auswertung der Frage 19, dass die positiven Aspekte im Übungsfirmenunterricht auch quantitativ überwiegen. Vielfach merkte man beim Lesen der frei formulierten Antworten, dass die Lehrer gerne mitteilten, was sie am Unterricht in der Übungsfirma gut fanden und was ihnen dabei besonderen Spaß gemacht hat. Trotzdem zeigen die 257 Antworten auf die Frage 23 (Exkurs 2), dass es auch Probleme im Zusammenhang mit der Übungsfirma gibt, mit denen die Lehrer zu kämpfen haben und die sie beschäftigen. Wie schon bei der Thesenüberprüfung deutlich zu erkennen war, wird die Übungsfirmenarbeit von den Lehrern überwiegend positiv beurteilt, dennoch sollten die Probleme in diesem Bereich nicht übersehen werden.

#### **4.4 ERGÄNZENDE ANALYSE DER IST-SITUATION**

Wie bereits erwähnt, sind im Fragebogen auch rein deskriptive Teile enthalten, um ein genaueres Bild des Übungsfirmenmarktes und der Arbeitssituation der Lehrer zu erhalten. Zur Auswertung wurden die Fragen fünf verschiedenen Bereichen zugeteilt. Ein Bereich, betreffend die Person des Lehrers, wurde bereits vor der Überprüfung der Thesen dargestellt. Dies sollte vor allem helfen, schon vor der Bearbeitung der Thesen ein genaueres Bild der teilnehmenden Lehrer zu erhalten. Die vier noch ausstehenden Bereiche werden anschließend in folgender Reihenfolge aufgearbeitet. Begonnen wird mit der Unterrichts- bzw. Schulsituation, gefolgt von der Firmenarbeitssituation und der Lehrerarbeitssituation. Den Abschluss bildet eine Darstellung des Ideal- bzw. Wunschzustandes der Lehrer von der Übungsfirma, verbunden mit einem Vergleich zum Ist-Zustand, der im Bereich der Firmenarbeitssituation dargestellt wird.

##### **4.4.1 Die Unterrichts- (= Schul)situation**

Dieser Bereich beschäftigt sich vor allem mit den Rahmenbedingungen, die die Lehrer in ihrer Schule vorfinden oder die vom Lehrplan bestimmt werden; von ihnen wird die Arbeit in der Übungsfirma wesentlich beeinflusst.

#### 4.4.1.1 Die Anzahl der Übungsfirmen

In der ersten Frage des Fragebogens wird nach der Anzahl der Übungsfirmen in der Schule gefragt. Die Antworten von 198 Lehrern zeigen, dass 190 Lehrer (96 %) in Schulen mit mehr als einer Übungsfirma unterrichten. Nur 8 Lehrer gaben an, nur eine Übungsfirma an der Schule zu haben. Die häufigste Angabe waren 4 Übungsfirmen, die von 39 Lehrern (19,7 %) angegeben wurde, gefolgt von 5 Übungsfirmen, die von 34 Lehrern (17,2 %) genannt wurde.

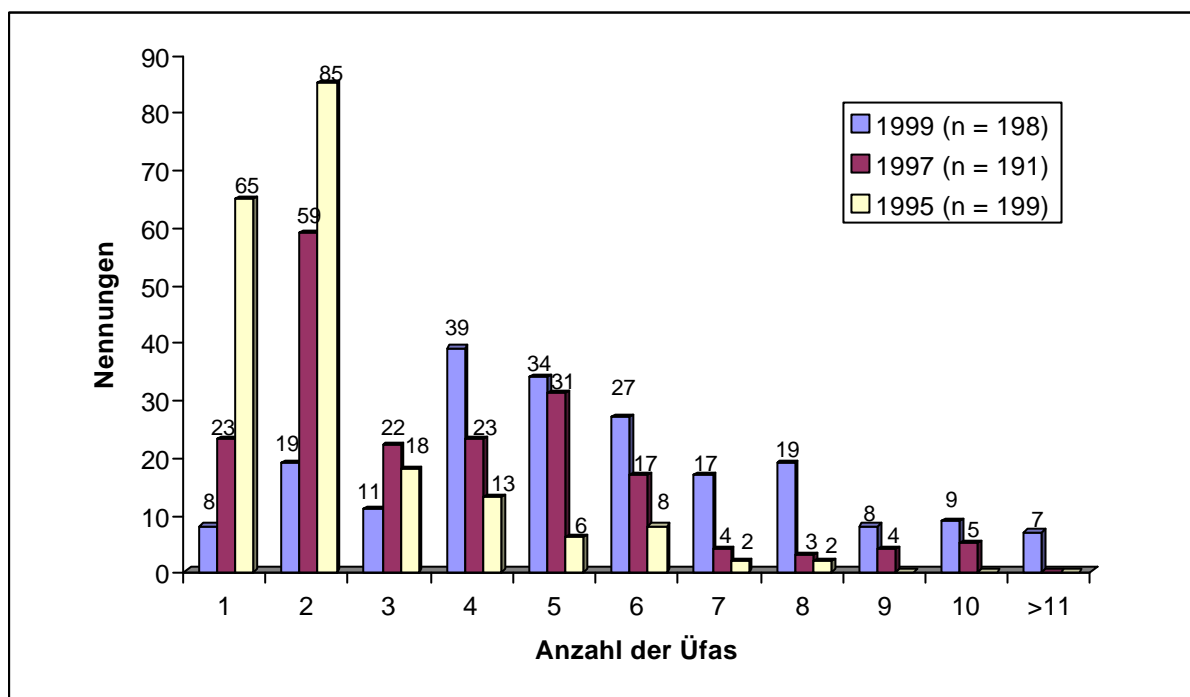


Abbildung 53: Anzahl der Übungsfirmen je Schule

Der oben dargestellte Vergleich mit den Jahren 1997 und 1995 zeigt einen rapiden Rückgang der Schulen mit nur einer oder zwei Übungsfirmen; auch die Zahl der Schulen mit drei Übungsfirmen hat sich von 1997 auf 1999 um die Hälfte reduziert. Dafür sind bei den Schulen mit mehr als vier Übungsfirmen teilweise beachtliche Zuwächse zu verzeichnen. Nicht in der Grafik dargestellt sind Angaben von zwei Lehrern, die in einer Schule mit 12 Übungsfirmen unterrichten; ein Lehrer nannte 18 Übungsfirmen und vier Lehrer gaben an, dass es an ihrer Schule 21 Übungsfirmen gibt.



Da die Bandbreite der Angaben sehr groß ist, ist der Mittelwert mit 5,69 Übungsfirmen pro Schule - mit einer Standardabweichung von 3,34 - nicht sehr aussagekräftig. Aber wie bereits erwähnt, liegen die häufigsten Angaben bei 4 bzw. 5 Übungsfirmen pro Schule.

Die starken Zuwächse der Übungsfirmen mit mehr als vier Übungsfirmen sind in erster Linie auf den Lehrplan 1994 zurückzuführen, in dem erstmals der Übungsfirmenunterricht für die Handelsakademie verpflichtend eingeführt wurde.

#### **4.4.1.2 Der Schultyp**

Die dritte Frage des Fragebogens bezieht sich auf den Schultyp, in dem der Lehrer die Übungsfirma leitet. In der folgenden Grafik werden die Angaben aus dem Lehrer-Fragebogen (FB 2) mit den Zahlen aus dem Übungsfirmen-Fragebogen (FB 1) verglichen. Bei beiden Erhebungen ist die Mehrheit der antwortenden Übungsfirmen bzw. der antwortenden Lehrer aus Handelsakademien. Beim Übungsfirmen-Fragebogen folgen die Handelsschulen, beim Lehrer-Fragebogen liegt hingegen die Kombination HAK/HAS an zweiter Stelle.

Die Mehrheit der antwortenden Lehrer - 84 Personen (41 %) - unterrichtet in einer Übungsfirma an einer Handelsakademie. 43 Lehrer (21 %) gaben an, sowohl in einer Handelsakademie als auch in einer Handelsschule in der Übungsfirma zu unterrichten. 31 Lehrer (15,1 %) unterrichten die Übungsfirma in einer Handelsschule, und 21 Personen (10,2 %) unterrichten an einer Höheren Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe. Jeweils 6 Lehrer unterrichten an Höheren Technischen Lehranstalten und an Fachschulen, 5 an Kollegs und 4 in Berufsschulen. Der Anteil der „Sonstigen“ (2,4 %) entfällt auf die Kombination HAK/Kolleg (2 Lehrer), die Kombination HAK, HAS und HAK für Berufstätige (2 Lehrer) sowie HAK für Berufstätige (1 Lehrer).

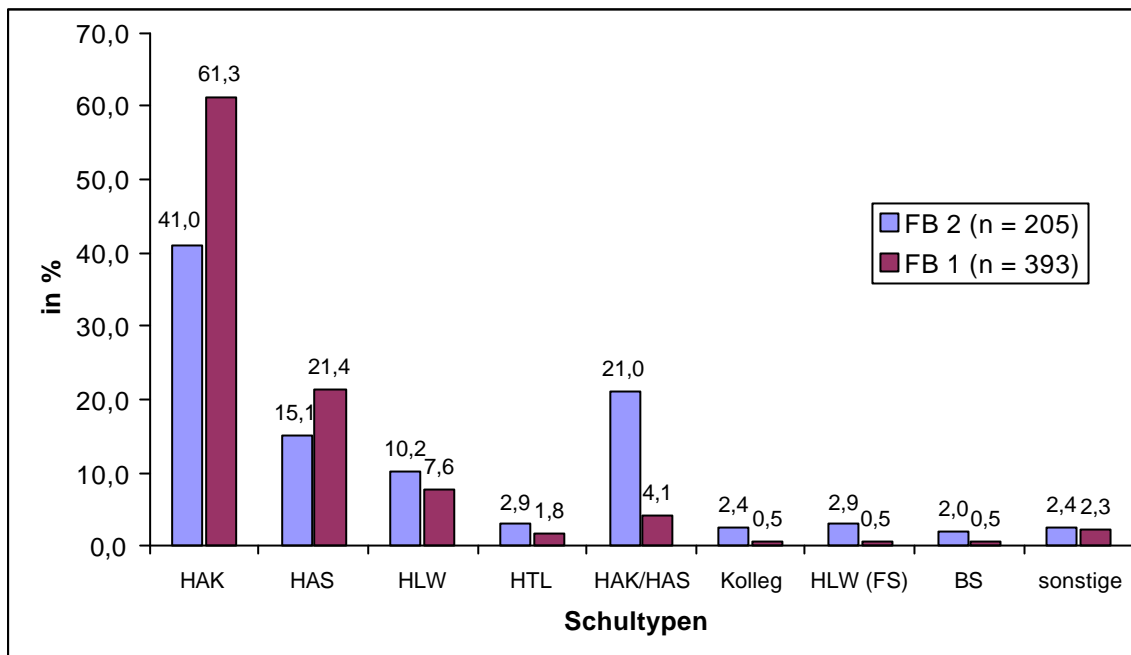


Abbildung 54: Übungsfirmen nach Schultypen verteilt - Vergleich von Übungsfirmen-Fragebogen (FB 1) und Lehrer-Fragebogen (FB 2)

Der Vergleich mit den Ergebnissen aus 1997 lässt große Unterschiede erkennen. Damals entfielen mehr als die Hälfte der eingegangenen Nennungen auf Übungsfirmen an einer Handelsschule (59 %). Nur 17 % gaben an, in einer Handelsakademie in der Übungsfirma zu unterrichten, und nur 9 % unterrichteten kombiniert in Handelsakademie und Handelsschule. Dieses Ergebnis, vor allem der relativ geringe Anteil an Handelsakademien im Vergleich zu den aktuellen Daten, lässt sich dadurch erklären, dass die Übungsfirmen erst seit dem Schuljahr 1997/98 verpflichtend im Lehrplan der Handelsakademien enthalten sind.

#### 4.4.1.3 Klassenteilung

Die Frage nach einer Klassenteilung für den Übungsfirmenunterricht beantworteten 138 von 203 Lehrern (68 %) mit „ja“. 65 Lehrer (32 %) verneinten diese Frage. Bei der Erhebung von 1997 gaben 57,1 % der Lehrer an, dass die Klasse für den Üfa-Unterricht geteilt wird; 42,9 % antworteten mit „nein“. Von der Erhebung 1995 liegen zu dieser Frage keine Vergleichsdaten vor.

#### 4.4.1.4 Übungsfirmen-Arbeitszeit

Frage 30 fragt die Arbeitsstunden der Übungsfirma pro Woche ab. Die Angaben bewegen sich zwischen 1,5 und 10 Stunden. In 86 von 203 Übungsfirmen (42,4 %) wird 3 Stunden pro Woche gearbeitet. Bei 70 Übungsfirmen (34,5 %) beträgt die wöchentliche Arbeitszeit 4 Stunden. 19 Übungsfirmen (9,4 %) arbeiten 5 Stunden pro Woche und 18 (8,9 %) nur 2 Stunden. Die durchschnittliche Übungsfirmen-Arbeitszeit beträgt 3,6 Wochenstunden ( $S_x$ : 1,05). Im Vergleich dazu ergab sich beim Übungsfirmen-Fragebogen eine durchschnittliche Arbeitszeit von 4,05 Stunden. Der Median, das in diesem Fall aussagekräftigere statistische Maß, lag beide Male bei 3 Wochenstunden.

Bei der Frage 31 sollten die Lehrer angeben, inwieweit die zur Verfügung stehende Unterrichtszeit für ihre Übungsfirma ausreicht. Dafür war eine Antwortbatterie von „1 = zu viel“ bis „5 = zu wenig“ vorgegeben.

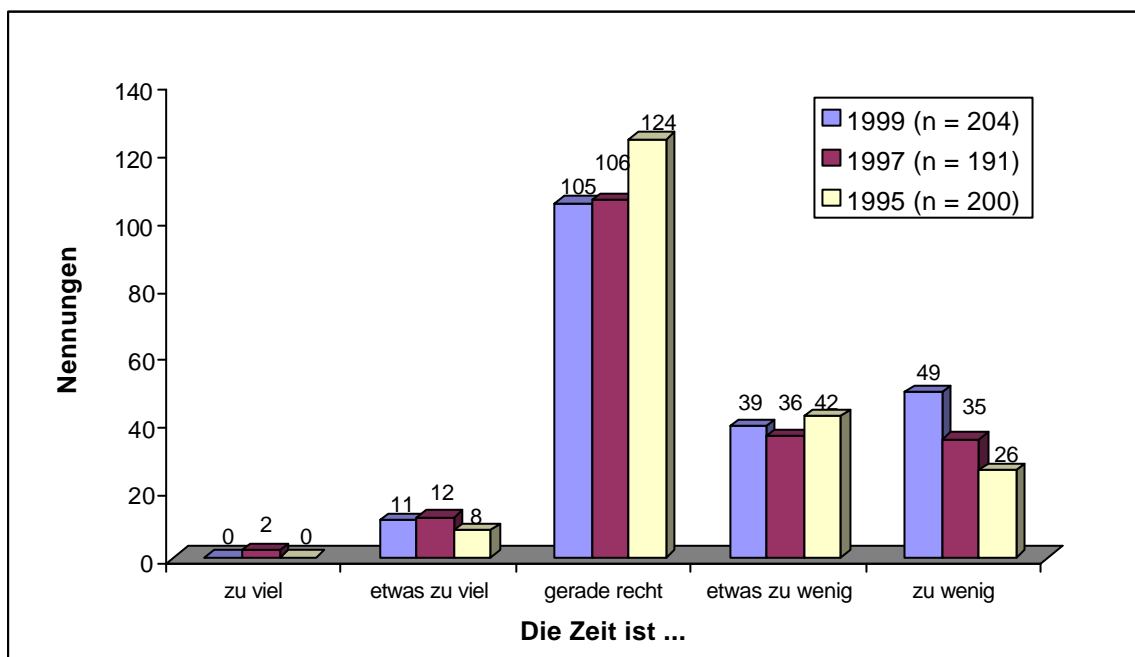


Abbildung 55: Wie empfinden die Lehrer die zur Verfügung stehende Zeit?

Wie auch bei den Erhebungen von 1997 und 1995 ersichtlich war, ist auch 1999 einem Großteil der Lehrer - nämlich 105 von 204 Personen (51,5 %) - die zur Verfügung stehende Zeit gerade recht. Doch beim Vergleich mit den Vorjahren ist ein Rückgang in dieser Kategorie zu bemerken. Dafür sind immer mehr Lehrer der Meinung, dass die Zeit zu

wenig ist - immerhin 49 Personen (24 %) waren bereits dieser Meinung. Nur 11 Befragte (5,4 %) finden, dass die zur Verfügung stehende Zeit etwas zu viel ist. Der Durchschnittswert liegt bei 3,62 ( $S_x$ : 0,91). Im Vergleich dazu lagen die Mittelwerte 1997 bei 3,47 ( $S_x$ : 0,90) und 1995 bei 3,43 ( $S_x$ : 0,77).

#### 4.4.1.5 Fächerübergreifender Unterricht

Der Lehrplan der Handelsakademie und Handelsschule sieht explizit vor, dass die Schüler „ihre in anderen Unterrichtsgegenständen erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten“ in der Übungsfirma anwenden sollen. Darum wurde in Frage 32 danach gefragt, in welchen Gegenständen konkrete (Vor-)Arbeiten für die Übungsfirmenarbeit geleistet werden.

**Tabelle 24: (Vor-)Arbeiten für die Üfa-Arbeit in anderen Fächern (n = 205)**

<i>Unterrichtsgegenstand</i>	<i>nicht unterr. (0) in %</i>	<i>regel- mäßig (1) in %</i>	<i>häufig (2) in %</i>	<i>ab und zu (3) in %</i>	<i>selten (4) in %</i>	<i>nie (5) in %</i>	<i>keine Angabe in %</i>	$\bar{x}$ ( $S_x$ )
BWÜP	13,2	27,8	26,3	16,6	3,9	4,4	7,8	1,82 (1,28)
Betriebswirtschaft	1,5	6,3	13,2	32,7	22,0	13,7	10,7	3,21 (1,18)
Rechnungswesen	1,5	7,8	22,0	28,8	12,7	15,6	11,7	3,02 (1,27)
WINF	2,4	6,8	18,5	26,3	17,1	12,7	16,1	3,03 (1,27)
Fremdsprachen	1,5	2,9	9,3	26,8	26,8	18,0	14,6	3,51 (1,14)

Regelmäßige Arbeiten für die Übungsfirma werden natürlich hauptsächlich im Unterrichtsgegenstand BWÜP durchgeführt, der mit 27,8 % im Vergleich zu den anderen Gegenständen weit vorne liegt. Diese große Differenz konnte bereits bei der Erhebung 1997 bemerkt werden. In den anderen kommerziellen Gegenständen werden nur ab und zu Arbeiten bezogen auf den Übungsfirmenunterricht durchgeführt. Durchschnittlich 14 %

der Lehrer gaben an, in Betriebswirtschaft, Rechnungswesen und WINF nie Arbeiten betreffend die Übungsfirma zu machen.

Zu den Ergebnissen aus 1997 konnten keine besonderen Unterschiede festgestellt werden. Das Ausmaß des fächerübergreifenden Unterrichts hat sich seit der letzten Erhebung also nicht wesentlich verstärkt.

Bei der Kategorie „Sonstige“ konnten die Lehrer nicht genannte Gegenstände angeben, mit denen im Rahmen der Übungsfirma fächerübergreifend zusammengearbeitet wird. Am häufigsten wurde hier der Gegenstand „Textverarbeitung bzw. CTV“ genannt. Weitere Unterrichtsfächer, die genannt wurden, waren CRW, Marketing, Deutsch, Biologie (Warenkunde produktbezogen), Wirtschaft und Recht und Betriebstechnik in einer HTL und Fachgegenstände wie z. B. Elektrotechnik, Fachzeichnen und Fachrechnen in einer Berufsschule. Die Lehrer der HTL und der Berufsschule gaben an, regelmäßig fächerübergreifend zu arbeiten. In den restlichen oben genannten Fächern werden ab und zu Arbeiten für die Übungsfirma gemacht.

#### ***4.4.1.6 Akzeptanz der Übungsfirmen / Zusammenarbeit***

Bei der Frage 40, aus dem Fragebogenbereich „Rund um die Übungsfirma“, wurden die Lehrer gefragt, wie sie die Zustimmung zur Übungsfirma allgemein an ihrer Schule seitens der Lehrerkollegen, der Schulleitung, der Schüler und der Eltern erlebten. Die Antwortmöglichkeiten lagen zwischen „1 = große Zustimmung“ und „5 = starke Ablehnung“.

Die größte Akzeptanz erhalten die Übungsfirmen von der Schulleitung (60,9 %) und von den Eltern (49,7 %), gefolgt von den Kommerzialisten (38,7 %). 86,3 % geben weiters an, dass die Schüler der Übungsfirma (sehr) zustimmen. Die Akzeptanz der Lehrerkollegen, die keine Kommerzialisten sind, wird von der Hälfte der Übungsfirmenlehrer als neutral angegeben. Nur 9,5 % glauben an eine große Akzeptanz der Lehrerkollegen mit anderen Fächern; 1 % meint sogar, die Ablehnung dieser Gruppe gegenüber der Übungsfirma sei stark.

**Tabelle 25: Beurteilung der Akzeptanz der Übungsfirmen**

<b>Akzeptanz der Üfa seitens ...</b>	<b>große Zustimmung</b> in %	<b>Zustimmung</b> in %	<b>neutral</b> in %	<b>Ablehnung</b> in %	<b>starke Ablehnung</b> in %	$\bar{x}$ ( $S_x$ )
der Lehrerkollegen (Kommerzialisten)	38,7	40,7	18,6	2,0	0,0	1,84 (0,79)
der Lehrerkollegen (keine Komm.)	9,5	26,9	50,2	12,4	1,0	2,69 (0,85)
der Schulleitung	60,9	23,3	13,9	2,0	0,0	1,57 (0,80)
der Schüler	35,3	51,0	13,2	0,0	0,5	1,79 (0,70)
der Eltern	49,7	31,5	18,8	0,0	0,0	1,69 (0,77)

Die Mittelwerte aller Gruppen liegen deutlich unter dem Wert 3 = neutral. Somit kann gesagt werden, dass die Übungsfirmenlehrer allgemein eine (große) Zustimmung ihrer Arbeit erleben. Am „schlechtesten“ wird die Akzeptanz der Kollegen, die keine Kommerzialisten sind, mit einem Mittelwert von 2,69 angegeben.

**Tabelle 26: Mittelwertvergleich - Akzeptanz der Übungsfirma (1 = große Zustimmung, 5 = starke Ablehnung)**

<b>Akzeptanz der Übungsfirma seitens ...</b>	<b>n</b>			$\bar{x}$ ( $S_x$ )		
	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>	<b>1999</b>	<b>1997</b>	<b>1995</b>
der Lehrerkollegen (Kommerzialisten)	204	191	199	1,84 <sup>+</sup> (0,79)	1,98 (1,13)	2,04 (0,99)
der Lehrerkollegen (keine Kommerzialisten)	201	191	201	2,69 (0,85)	2,75 (0,89)	2,72 (0,96)
der Schulleitung	202	190	201	1,57 (0,80)	1,61 (0,88)	1,43 (0,84)
der Schüler	204	188	201	1,79 <sup>***/+++</sup> (0,70)	1,55 (0,62)	1,54 (0,78)
der Eltern	197	183	195	1,69 <sup>++</sup> (0,77)	1,73 (0,81)	1,50 (0,66)

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:  
 \*\*\* ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:  
 + ... signifikant auf dem 1 %-Niveau  
 ++ ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau  
 +++ ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Beim Mittelwertvergleich (siehe Tabelle 26) ist eine signifikante Verbesserung der Akzeptanz der Kommerzialisten von 1995 auf 1999 feststellbar. Die Akzeptanz der Eltern ist jedoch von 1995 auf 1999 signifikant schlechter geworden. Vor allem bei der Akzeptanz der Übungsfirma seitens der Schüler ist im Vergleich zu den Werten von 1997 und 1995 eine signifikante Verschlechterung zu erkennen.

Die Ergebnisse der Frage 40 werden auch von den Antworten auf die Aussage 42B „In der Schule wird schon auch gesehen, welche Arbeit wir in der Üfa leisten“ gestützt. Auf diese Aussage antworteten 162 von 201 Lehrern (80,6 %) mit „1 = stimme vollkommen zu“ bzw. „2 = stimme eher zu“ bis „3 = neutral“. Nur 39 Personen (19,4 %) konnten dieser Aussage eher nicht bzw. überhaupt nicht zustimmen. Der Mittelwert der Antworten liegt bei 2,71 mit einer Standardabweichung von 0,99.

Frage 41 soll Auskunft über die Zufriedenheit der Lehrer mit der Unterstützung ihrer Arbeit seitens der ACT, der ARGE-Leiter und der Schulbehörde geben.

**Tabelle 27: Mittelwertvergleich - Zufriedenheit mit der Unterstützung bei der Üfa-Arbeit (1 = große Zustimmung, 5 = starke Ablehnung)**

Zufriedenheit mit der Unterstützung seitens ...	n			$\bar{x}$ (Sx)		
	1999	1997	1995	1999	1997	1995
der ACT	205	191	199	2,32* (1,04)	2,10 (0,99)	2,52 (1,16)
der ARGE-Leiter des Bundeslandes	183	181	197	2,39***/+++ (1,06)	1,91 (1,00)	1,97 (1,07)
der Schulbehörde (LS-Rat inkl. des PI)	189	190	193	2,63**/+++ (0,96)	2,35 (1,08)	2,33 (1,01)

Mittelwertvergleich 1999 und 1997:

- \* ... signifikant auf dem 1%-Niveau
- \*\* ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau
- \*\*\* ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Mittelwertvergleich 1999 und 1995:

- ++ ... sehr signifikant auf dem 1%-Niveau
- +++ ... höchst signifikant auf dem 1%-Niveau

Wie aus der Tabelle ersichtlich ist, liegen die Mittelwerte alle unter 3 = neutral. Beim Mittelwertvergleich zeigt sich jedoch, dass sich alle drei Werte von 1997 auf 1999 signifi-

kant verschlechtert haben. Bei den Werten betreffend den ARGE-Leiter und die Schulbehörde sind auch von 1995 auf 1999 signifikante Verschlechterungen zu erkennen.

Der Aussage 42G „Die Üfas haben in der Schule vieles verändert und neue Impulse gebracht.“ wurde von 202 Lehrern beantwortet; davon stimmten 78 (38,6 %) vollkommen zu und 92 Personen (45,4 %) eher zu. 23 Lehrer (11,4 %) verhielten sich dieser Aussage gegenüber neutral, und nur 9 Lehrer (4,5 %) glauben eher nicht bzw. überhaupt nicht, dass die Übungsfirmen Veränderungen und neue Impulse in der Schule bewirkt haben. Der Mittelwert dieser Aussage liegt bei 1,84 ( $S_x$ : 0,87). Zum Vergleich lag der Mittelwert 1997 bei 1,66 ( $S_x$ : 0,85).

#### 4.4.2 Die Firmenarbeitssituation - IST-Zustand

##### 4.4.2.1 Schülerzahl in der Übungsfirma

Bereits im ersten Fragebogen, der an die Übungsfirmen selbst adressiert war, wurde nach der Anzahl der Schüler in der Übungsfirma gefragt. Auch im zweiten Fragebogen ist die Frage nach der Anzahl der Schüler in der Übungsfirma enthalten, dieses Mal ist sie aber direkt an die Übungsfirmenleiter gerichtet.

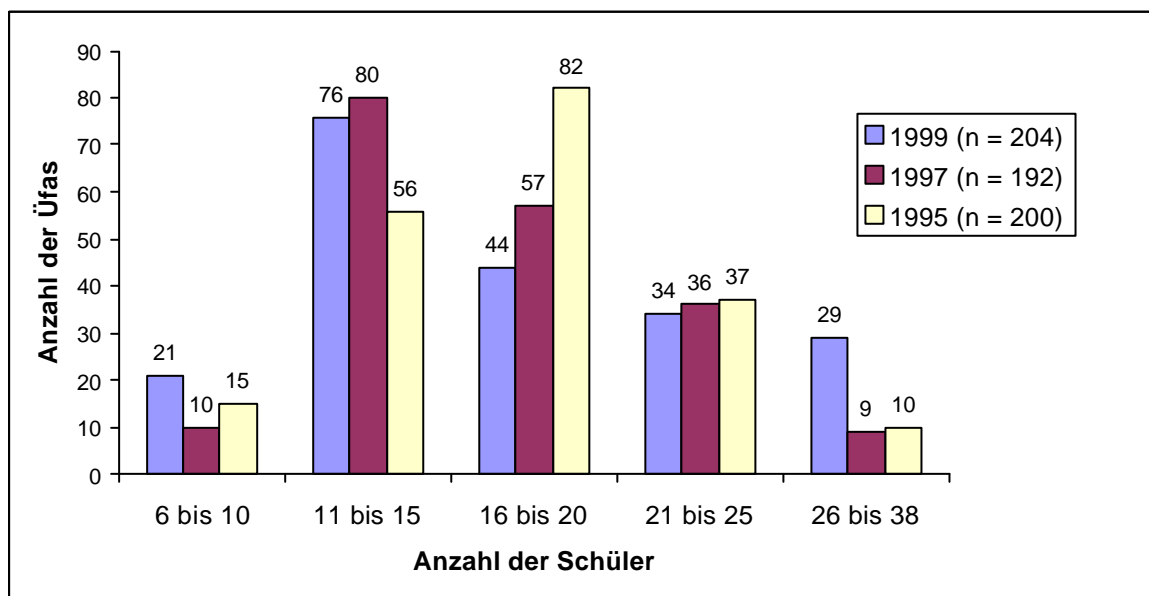


Abbildung 56: Anzahl der Schüler in einer Übungsfirma



Um die Daten besser darstellen zu können, wurden die einzelnen Werte in fünf Kategorien unterteilt. Wie der Vergleich mit den Erhebungen von 1997 und 1995 zeigt, sind in den Kategorien „6 bis 10“ und „26 bis 38“ starke Zuwächse zu erkennen. Dafür ist in der mittleren Kategorie „16 bis 20“ ein kontinuierlicher Rückgang bemerkbar. Der niedrigste genannte Wert waren 9 Schüler und der höchste Wert, der angegeben wurde, waren 34 Schüler pro Übungsfirma.

Eine durchschnittliche Übungsfirma arbeitet heute mit 17,5 Mitarbeitern (Standardabweichung: 6,24), damit ist der aktuelle Wert im Vergleich zu 1997 um 0,5 gestiegen. Die am häufigsten genannte Schülerzahl war 13 pro Übungsfirma, dieser Wert wurde von 26 Lehrern (12,7 %) angegeben.

#### ***4.4.2.2 Bewerbung und Zuteilung des Arbeitsplatzes in der Üfa***

Die Schüler mussten sich, um Mitarbeiter in der Übungsfirma zu werden, in rund 80 % der Fälle schriftlich um einen Arbeitsplatz bewerben. Im Vergleich zur Befragung von 1997 hat sich dieser Wert von 71 % auf 79,6 % erhöht.

Bei der Frage 25, nach welchen Kriterien die Schüler ihren Arbeitsplätzen zugeteilt wurden, gaben wir als Antwortmöglichkeiten fünf Alternativen vor und auch die Möglichkeit, sonstige Kriterien hinzuzufügen. Die Bitte, nur eine Alternative anzukreuzen, wurde nicht von allen Antwortenden beachtet, was dazu führte, dass einige Lehrer Antwortkombinationen angaben. Die folgende Tabelle 28 enthält deshalb alle genannten Antworten, weil sich auch daraus wieder sehen lässt, wie viele Möglichkeiten der Arbeitsplatzzuteilung in der Übungsfirma angewandt werden und wie bunt und vielfältig insgesamt die Übungsfirmenwelt doch in ihrer Realität ist.

**Tabelle 28: Zuteilungskriterien in der Übungsfirma (n = 202)**

<b>Kriterien für die Arbeitsplatzzuteilung</b>	<b>Häufigkeit</b>	<b>in %</b>
aufgrund ihrer Bewerbung	72	35,6
aufgrund von Schulnoten	0	0,0
sie haben sich das selbst ausgemacht	31	15,3
aufgrund meiner persönlichen Entscheidung	3	1,5
Lehrer und Schüler haben das gemeinsam entschieden	56	27,7
Bewerbung + gemeinsam entschieden	12	5,9
Bewerbung + Bewerbungsgespräch	6	3,0
Bewerbung + persönliche Entscheidung	3	1,5
Bewerbung + selbst ausgemacht	2	1,0
Bewerbung + persönliche Entscheidung + gemeinsam entschieden	2	1,0
Bewerbung + Externer Personalberater	2	1,0
selbst ausgemacht + Job-Rotation	1	0,5
Schulnoten + gemeinsam entschieden	1	0,5
Job-Rotation	1	0,5
Interesse der Schüler	1	0,5
gemeinsam entschieden + Job-Rotation	1	0,5
Bewerbungsgespräch	1	0,5
Bewerbung + selbst ausgemacht + gemeinsam entschieden	1	0,5
Bewerbung + Schulnoten + gemeinsam entschieden	1	0,5
Bewerbung + Schulnoten + Bewerbungsgespräch	1	0,5
Bewerbung + Schulnoten	1	0,5
Bewerbung + gleichmäßige Aufteilung in Gruppen	1	0,5
Bewerbung + Aufnahmetest	1	0,5
Assessment Center	1	0,5
<b>Gesamt</b>	202	100,0

#### **4.4.2.3 „Job-Rotation“**

Job rotation“ wurde von 48 Lehrern (23,4 %) in diesem Schuljahr nie durchgeführt. Die restlichen 76,6 % geben jedoch an, dass ihre Schüler mindestens einmal pro Schuljahr den Arbeitsplatz wechseln. Die folgende Grafik zeigt eine genaue Verteilung der absoluten Häufigkeiten und einen Vergleich mit den Befragungen von 1997 und 1995.

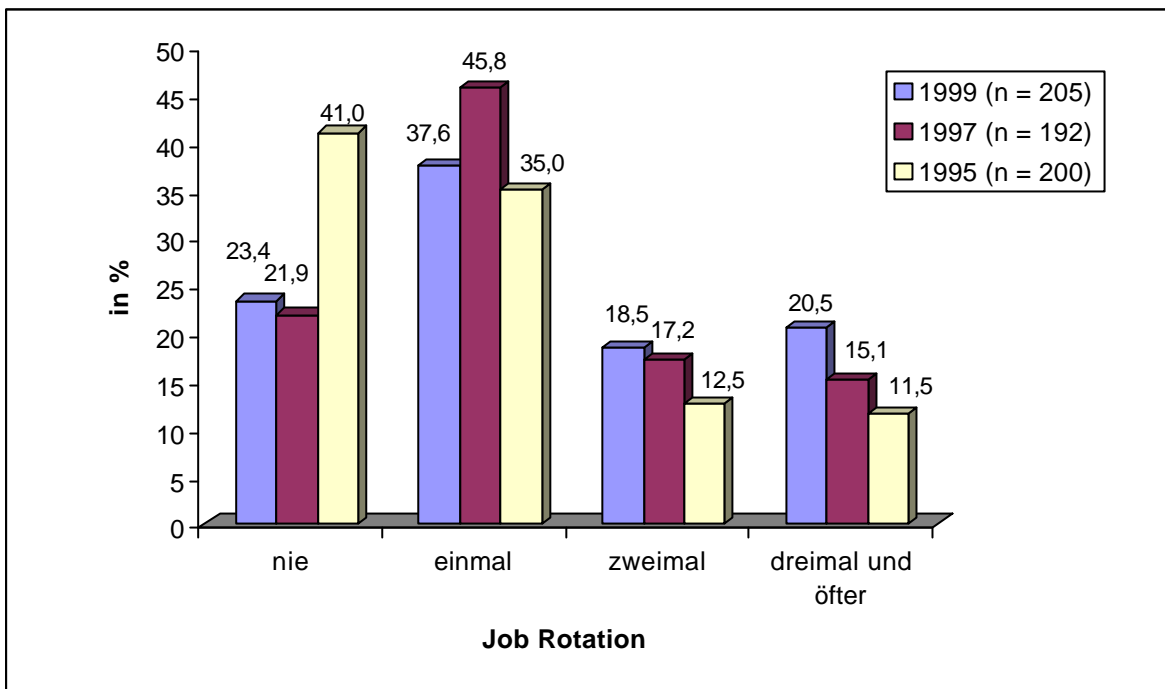


Abbildung 57: Wie oft wurde „job rotation“ durchgeführt?

Der Anteil der Lehrer, die einmal pro Schuljahr eine „job rotation“ durchführen, ist im Vergleich zu 1997 von 45,8 % auf 37,6 % zurückgegangen. Bei den Lehrern, die zweimal, dreimal und öfter pro Schuljahr eine „job rotation“ durchführen, ist ein kontinuierlicher Anstieg von 1995 bis heute feststellbar. Die Zahl der Lehrer, deren Schüler nie den Arbeitsplatz wechseln, ist von 1995 auf 1997 von 41 % auf 21,9 % gesunken, der aktuelle Wert hat sich im Vergleich zu 1997 nur geringfügig erhöht.

#### 4.4.2.4 *Abteilungsleiter*

Auf die Frage 28, ob es in den einzelnen Abteilungen der Übungsfirma einen Abteilungsleiter gibt oder ob alle Mitarbeiter gleichgestellt sind, antworteten 142 Lehrer (70,3 %) von insgesamt 202 damit, dass es einen Abteilungsleiter gibt. Bei den restlichen 59 Lehrern (29,2 %) sind alle Mitarbeiter gleichgestellt. Ein Lehrer antwortete mit „teils/teils“.

#### 4.4.2.5 *Mitglied bzw. Assistent der Geschäftsleitung*

Anschließend wurde in Frage 29 gefragt, ob es in der Übungsfirma einen oder mehrere

Schüler gibt, die Mitglied bzw. Assistent der Geschäftsleitung sind. Die folgenden Kreisdiagramme zeigen die genaue prozentuelle Verteilung.

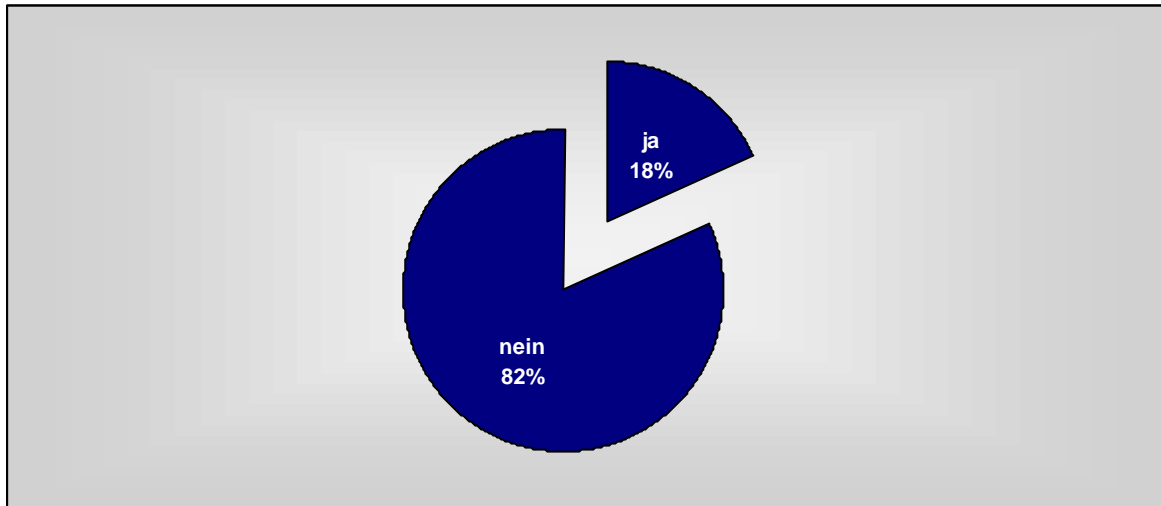


Abbildung 58: Mitglied der Geschäftsleitung (n = 182)

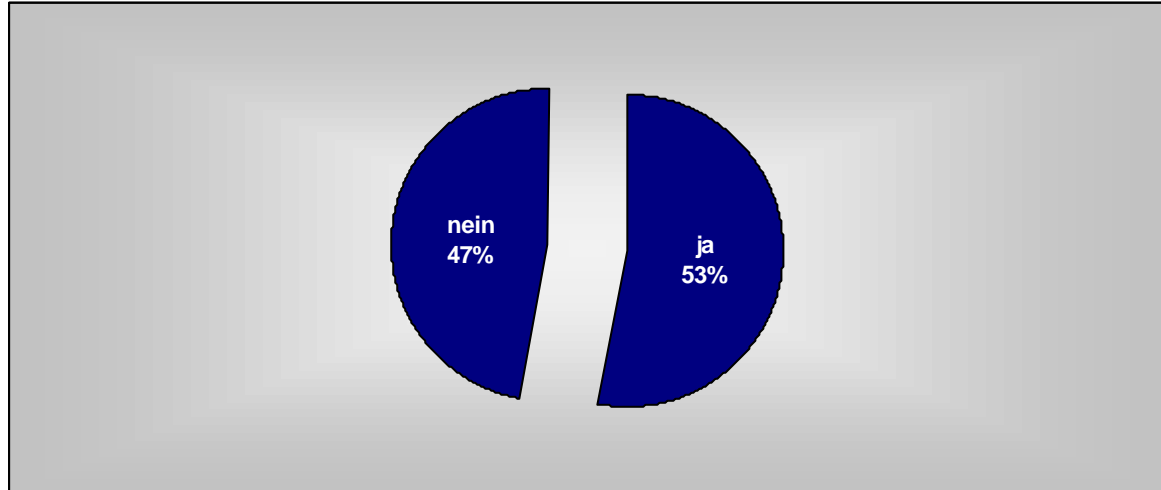


Abbildung 59: Assistent der Geschäftsleitung (n = 198)

Bei einem Großteil der Übungsfirmen, nämlich rd. 82 %, übernimmt der Lehrer allein die Geschäftsleitung. Nur bei rd. 18 % sind Schüler in der Geschäftsleitung vertreten. Anderes sieht die Situation der Mitbestimmung der Schüler bei der Assistenz aus. Hier sind in 53 % der Übungsfirmen Schüler als Assistenten in der Geschäftsleitung vertreten, bei 47 % ist das nicht der Fall.

### 4.4.3 Die Lehrerarbeitssituation

#### 4.4.3.1 Anzahl der Üfas pro Lehrer

In Frage 2a wollten wir wissen, ob die Lehrer in mehr als einer Übungsfirma unterrichten. 76 Personen (37,1 %) antworteten darauf mit „ja“ und mehr als die Hälfte der Lehrer - nämlich 129 (62,9 %) - haben diese Frage verneint.

Von den 76 Lehrern, die mit „ja“ antworteten, wollten wir in Folge bei Frage 2b) wissen, in wie vielen Übungsfirmen sie unterrichten. 2 Personen machten zu dieser Frage keine Angabe; wie sich die übrigen Angaben zu dieser Frage verteilen, zeigt die folgende Grafik.

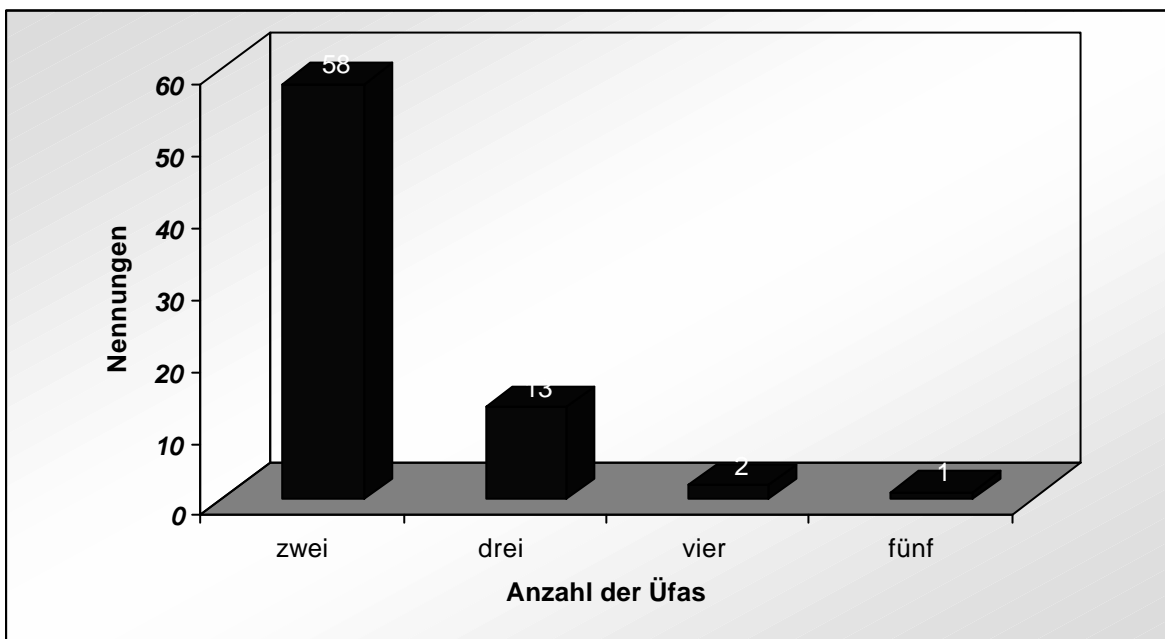


Abbildung 60: Anzahl der Übungsfirmen, die ein Lehrer unterrichtet (n = 74)

Die große Mehrheit der Lehrer (78,4 %), die mit mehr als einer Übungsfirma arbeiten, unterrichten in zwei Übungsfirmen. 13 Lehrer (17,6 %) unterrichten schon in drei Übungsfirmen; die Angaben von vier und fünf Übungsfirmen sind jedoch seltene Ausnahmen. Ein Vergleich mit den Werten von 1997 zeigt, dass die Anzahl der Lehrer mit zwei Übungsfirmen von 33 auf 58 stark angestiegen ist.

#### 4.4.3.2 Teamteaching versus Alleinunterricht

Bei der Frage 7 wurden die Lehrer gefragt, ob sie in der Übungsfirma alleine oder zu zweit unterrichten. Mehr als die Hälfte (53,9 %) von 204 Befragten gab an, alleine die Übungsfirma zu unterrichten. 3 Lehrer arbeiten abwechselnd alleine oder in Teamarbeit. Die restlichen 91 Personen (44,6 %) praktizieren im Übungsfirmenunterricht Teamteaching. Im Vergleich dazu gaben beim Übungsfirmen-Fragebogen 62,2 % der Lehrer an, alleine die Übungsfirma zu unterrichten. 37,8 % praktizieren Teamteaching, wobei die Mehrheit (34,7 %) zu zweit unterrichtet.

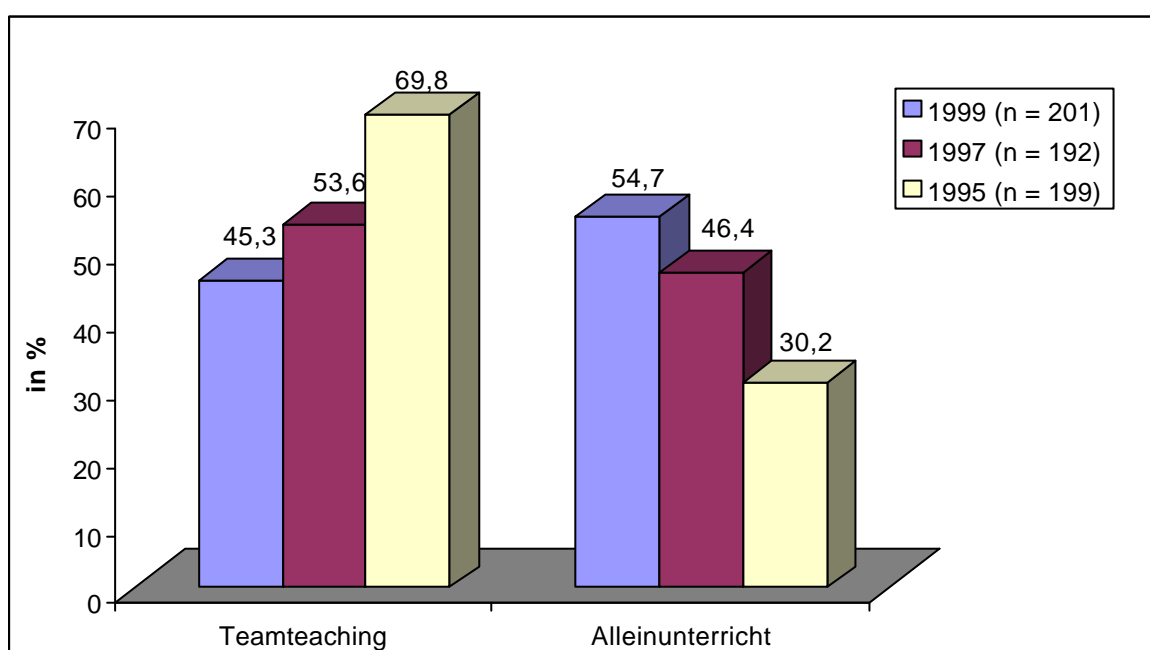


Abbildung 61: Teamteaching versus Alleinunterricht

Der Vergleich mit den Erhebungen von 1997 und 1995 zeigt ein interessantes Bild. Die Zahl der Lehrer, die alleine in der Übungsfirma unterrichten, nimmt ständig zu; im Gegensatz dazu nimmt die Zahl der Lehrer, die Teamteaching in der Übungsfirma praktizieren, immer mehr ab. Dieses Phänomen lässt sich vielleicht dadurch erklären, dass die Zahl der Übungsfirmen ständig steigt und dadurch mehr Lehrer für den Übungsfirmenunterricht benötigt werden. Also werden Lehrer, die gemeinsam eine Übungsfirma unterrichteten, jeweils eine eigene Übungsfirma übernehmen müssen.

#### **4.4.3.3 Unterricht auch in anderen Fächern**

In Frage 9 sollten die Lehrer angeben, ob sie die Schüler der Übungsfirma auch in anderen Fächern unterrichten. 98 Lehrer von 202 Antwortenden (48,5 %) unterrichten ihre Schüler auch in anderen Unterrichtsgegenständen. Die restlichen 104 Lehrer (51,5 %) haben die Schüler nur in der Übungsfirma. Im Vergleich dazu unterrichteten 1997 42,9 % der Lehrer die Schüler auch außerhalb der Übungsfirma, 1995 waren es 45 %.

#### **4.4.3.4 Schulungstage**

In Frage 13a wurden die Lehrer gefragt, ob sie für die Übungsfirmenarbeit eine eigene Schulung absolviert haben. 162 Lehrer (79 %) haben dafür eine spezielle Ausbildung absolviert; die restlichen 43 Lehrer (21 %) haben keine Schulung für den Unterricht in der Übungsfirma erhalten.

Bei Frage 13b sollten diejenigen Lehrer, die eine eigene Schulung absolviert haben, die Anzahl der Schulungstage angeben. Von insgesamt 147 Lehrern, die Angaben zu dieser Frage machten, haben 66 (44,8 %) 6 bis 10 Schulungstage für die Übungsfirmenarbeit absolviert. Jeweils ein Viertel (25,9 %) der Lehrer besuchten 1 bis 5 bzw. 11 bis 20 Schulungstage. 21 bzw. 26 Tage wurden von je einem Lehrer angegeben, und 3 Personen gaben sogar 30 Schulungstage an. 43 Lehrer erhielten keine Schulung zur Vorbereitung auf den Übungsfirmenunterricht.

Der Mittelwert beträgt 9,54 Tage, wobei 10 Tage am häufigsten angegeben wurden. Im Vergleich dazu lag der Mittelwert 1997 bei 9,6 Tagen und 1995 mit 12,5 Tagen noch höher. Auffallend ist auch, dass die Zahl der Lehrer, die keine Schulung absolviert haben, von 14 Lehrern im Jahr 1997 auf bereits 43 Lehrer angestiegen ist.

#### **4.4.3.5 Üfa-Unterricht auch im nächsten Jahr**

Bei der Frage 21 „Werden Sie auch im nächsten Schuljahr wieder in einer Üfa unterrichten?“ wurde von der Mehrheit der befragten Lehrer - 178 Personen (89,9 %) - angegeben, dass sie nächstes Jahr sicher wieder unterrichten werden. Nur 3 Lehrer gaben an, dass sie sicher nicht mehr unterrichten werden.

Ein Vergleich mit den Untersuchungen der Vorjahre zeigt, dass auch damals ca. 90 % der Lehrer angaben, ein weiteres Jahr in einer Übungsfirma zu unterrichten. Diese Frage beschäftigte sich nur mit der Tatsache, ob die Lehrer wieder unterrichten werden. Eine Frage vorher (Frage 20) wurden die Lehrer gefragt, ob sie das auch wollen; die Antworten der Lehrer auf diese Frage wurden bereits bei der Überprüfung der These 1 ausgearbeitet. Als Ergebnis kann gesagt werden, dass die Mehrheit der Übungsfirmenlehrer nächstes Schuljahr nicht nur in einer Übungsfirma unterrichten wird, sondern dies auch ausdrücklich wieder will.

#### ***4.4.3.6 Arbeit in der Geschäftsleitung***

Auf die Frage 36, ob die Lehrer selbst in der Geschäftsleitung mitarbeiten, antworteten 186 Personen ( 91,2 %) mit „ja“. Nur 18 Lehrer (8,8 %) sind nicht selbst in der Geschäftsleitung tätig. Wie die Lehrer, die in der Geschäftsleitung tätig sind, ihren Führungsstil einschätzen bzw. welche Funktion die Lehrer übernehmen, die nicht in der Geschäftsleitung mitarbeiten, wurde bereits bei der Überprüfung der These 5 genau dargestellt.

#### ***4.4.3.7 Vorteile einer Wirtschaftspraxis für den Üfa-Unterricht***

Von den 163 Lehrern, die bei Frage 46 angaben, vor ihrer Lehrertätigkeit in der Praxis gearbeitet zu haben, antworteten 160 auf die Frage, ob ihnen diese Praxis jetzt bei der Übungsfirmenarbeit behilflich ist. 138 Lehrer (86,3 %) sagten aus, dass ihnen die Praxis in der Wirtschaft eine Hilfe in der Übungsfirma sei. 22 Personen (13,8 %) meinten, dass ihnen die Praxis nicht behilflich sei.

Als Weiterführung wurde in Frage 47a) gefragt, ob die Lehrer neben ihrer Lehrertätigkeit noch einen Beruf in der Wirtschaft ausüben, worauf von 202 Antwortenden 62 Lehrer (30,7 %) angaben, nebenbei in der Wirtschaft tätig zu sein. Obwohl nur 62 Personen in Frage 47a) mit „ja“ antworteten, erhielten wir 66 Antworten auf die Frage 47b), ob der Beruf einen Vorteil für die Übungsfirmenarbeit hat. 57 Lehrer (86,4 %) meinten, dass ihnen der Beruf in der Wirtschaft behilflich ist. Nur 9 Personen (4,4 %) sehen in ihrem Beruf keinen Vorteil für die Arbeit in der Übungsfirma.



#### 4.4.4 Vergleich von Ist- und Ideal-/Wunschzustand der Übungsfirma

Zu einigen bereits in den vorigen Abschnitten dargestellten Ist-Daten wurden die Lehrer schließlich auch noch gefragt, wie sie sich den Zustand idealerweise vorstellen würden. Beim Vergleich zwischen Ist- und Idealzustand handelt es sich um die optimale Schüleranzahl für die Arbeit in der Übungsfirma (Frage 6), um die Entscheidung für und wider Teamteaching (Frage 8), um die Vorteilhaftigkeit des gleichzeitigen Unterrichts in anderen Gegenständen (Frage 10) und die optimale Anzahl von „job rotation“ (Frage 27).

##### 4.4.4.1 Optimale Schüleranzahl

Die Antworten auf die Frage nach der optimalen Schüleranzahl für die Übungsfirmenarbeit reichten von 6 bis 22 Schüler, im Vergleich dazu reichen die tatsächlichen Werte von 9 bis 34 Schüler. Daraus ergibt sich ein Durchschnittswert der optimalen Schüleranzahl von 13,27 Schüler, der deutlich unter dem Mittelwert der tatsächlichen Anzahl der Schüler von 17,5 liegt.

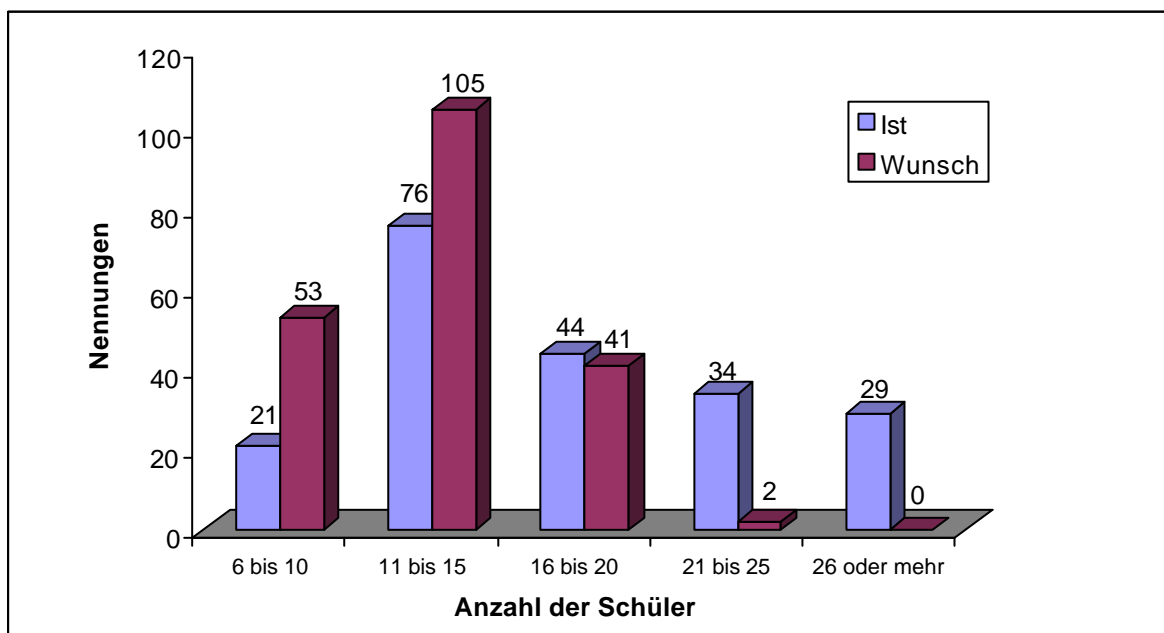


Abbildung 62: Vergleich Ist- und Wunschanzahl der Schüler pro Üfa

Bei den Untersuchungen der Jahre 1997 und 1995 zeigten sich ganz ähnliche Ergebnisse, die nur gering von den aktuellen Werten abweichen. Immerhin bezeichneten 105 Lehrer

(52,3 %) eine Schülerzahl zwischen 11 und 15 als optimal. 53 Personen (26,4 %) wünschen sich sogar nur zwischen 6 und 10 Schüler für die Arbeit in der Übungsfirma. Die folgende Abbildung zeigt, wie sich Ist- und Idealzustand der Schüleranzahl unterscheiden.

#### 4.4.4.2 Für und wider Teamteaching

Auf die Frage 8, ob die Lehrer lieber alleine oder zu zweit in der Übungsfirma unterrichten würden, gaben 138 von 202 Lehrern (68,3 %) an, das Teamteaching in der Übungsfirma vorzuziehen. 63 Personen (31,2 %) ziehen es vor, alleine zu unterrichten, und einem Lehrer ist es egal. Bei dieser Frage wurden die Lehrer gebeten, ihre Angabe unabhängig von der Schüleranzahl zu machen. Daraus lässt sich ableiten, dass die Idealvorstellung einem Teamunterricht in einer Übungsfirma mit einer durchschnittlich optimalen Anzahl von 13,27 Schülern entspricht. Bei der Erhebung von 1997 gaben 78 % der Lehrer an, den Unterricht zu zweit vorzuziehen, und 1995 bevorzugten sogar 83 % der Lehrer die Form des Teamteaching.

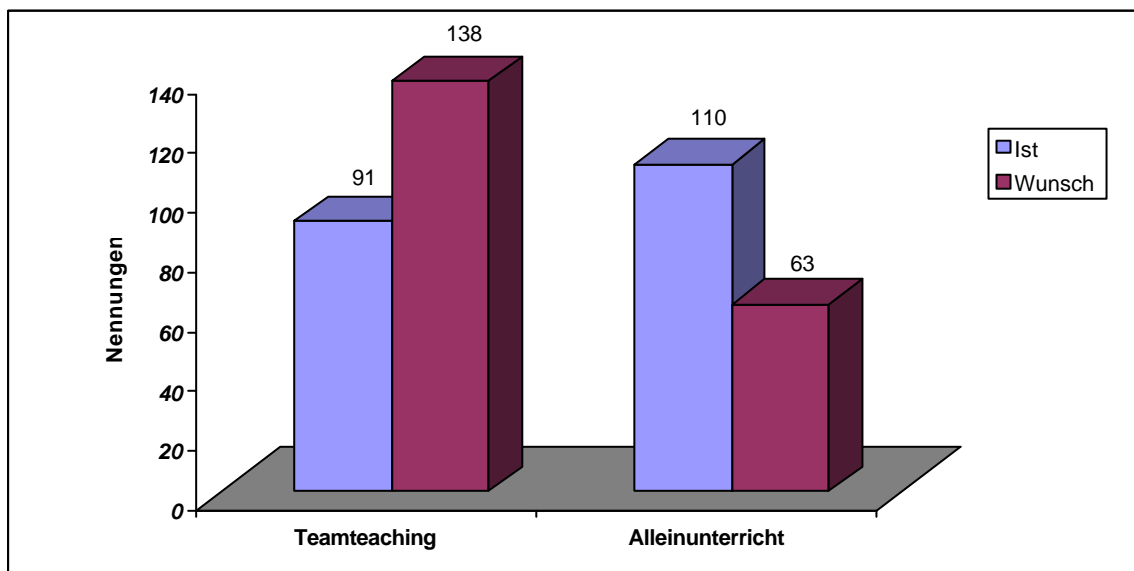


Abbildung 63: Vergleich Teamteaching - Alleinunterricht (n = 201)

#### 4.4.4.3 Vorteilhaftigkeit von gleichzeitigem Unterricht in anderen Gegenständen

In Frage 10 sollten die Lehrer angeben, ob es ihrer Meinung nach Vorteile bringt, wenn der Übungsfirmenlehrer seine Schüler auch in anderen Unterrichtsgegenständen unterrichtet. Grundsätzlich kann gesagt werden, dass die Lehrer den parallelen Unterricht in anderen Fächern für vorteilhaft halten. Die nachfolgende Tabellen zeigt, wie sich die Antworten der Lehrer auf die fünf vorgegebenen Antwortmöglichkeiten verteilen.

**Tabelle 29: Vorteilhaftigkeit von gleichzeitigem Unterricht in anderen Fächern**

<i>Unterrichtsgegenstand</i>	<i>sehr (1)</i>	<i>eher (2)</i>	<i>neutral (3)</i>	<i>wenig (4)</i>	<i>nicht (5)</i>	$\bar{x}$
Betriebswirtschaft (n = 201)	60	64	70	6	1	2,12
Rechnungswesen (n = 203)	97	58	42	5	1	1,79
Wirtschaftsinformatik (n = 198)	39	62	86	9	2	2,36

Besonders vorteilhaft wird von den Lehrern ein Fächerkombination von Übungsfirma und Rechnungswesen beurteilt. 155 Lehrer (76,4 %) halten diese Kombination für sehr bzw. eher vorteilhaft. Auch in der Kombination von Übungsfirma und Betriebswirtschaft sehen 124 Lehrer (61,7 %) einen Vorteil. Weiters sehen 51 % einen Vorteil in der Kombination mit Wirtschaftsinformatik.

#### 4.4.4.4 Optimale Anzahl von „job rotation“

Bei Frage 27 sollten die Lehrer angeben, wie oft ihrer Meinung „job rotation“ zwischen den Abteilungen der Übungsfirma durchgeführt werden sollte. Die folgende Grafik zeigt wiederum den Unterschied zwischen der aktuellen Ist-Situation und dem Idealzustand.

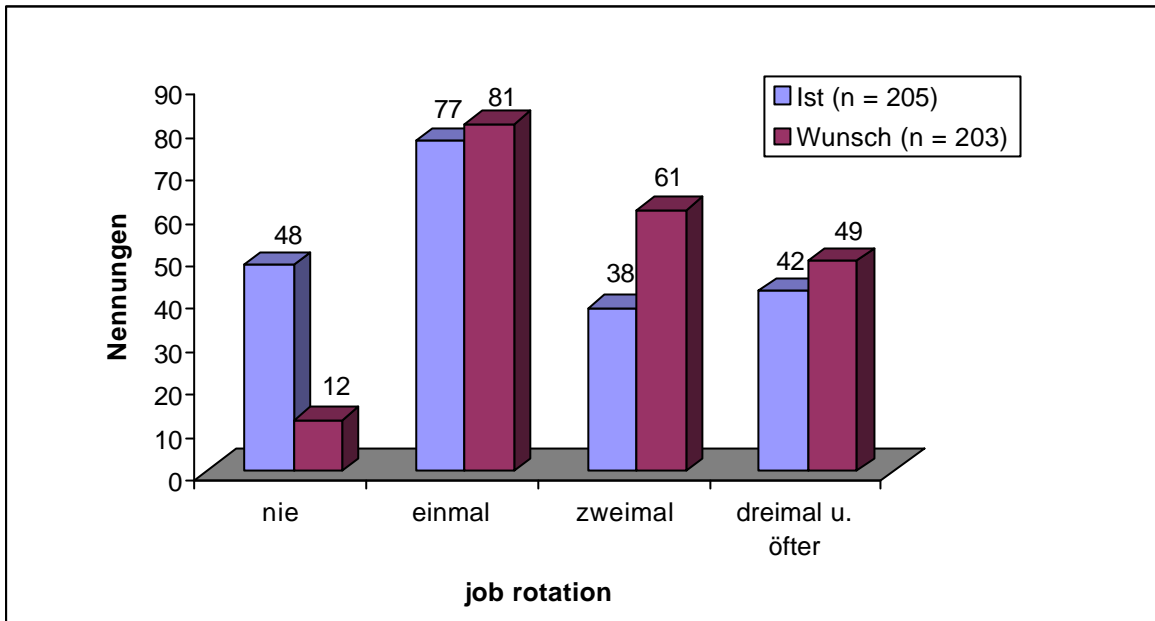


Abbildung 64: Vergleich Ist- und Wunsch-Anzahl von „job rotation“

Soweit zu den Ergebnissen der Erhebung der Meinung und Einstellung der Übungs-firmenlehrer. Die wichtigsten Schlussfolgerungen werden in der Schlussbetrachtung noch einmal kurz zusammengefasst.

## 5 SCHLUSSBETRACHTUNG

An dieser Stelle möchten wir die Trends und die wichtigsten Ergebnisse dieser Arbeit zusammenfassen und abschließend einem Vergleich mit bisher vorliegenden Forschungsergebnissen zum österreichischen Übungsfirmenmarkt unterziehen.

Grundsätzlich war zu erwarten, dass sich einerseits der Übungsfirmenmarkt durch den „Eintritt“ der Handelsakademie-Übungsfirmen verändert hat, dass die Übungsfirma als Lernort aber andererseits - vier Jahre nach der lehrplanmäßigen Einführung der Übungsfirmen in den Handelsschulen - den Charakter des „völlig Neuen“ verloren und sich somit auch die Arbeitssituation sowie die Einstellungen und Meinungen der Lehrer zur Übungsfirmenarbeit zumindest teilweise geändert haben.

Während die Zahlen und Mengen seit 1995 deutlich größer geworden sind - was in erster Linie auf den starken Zuwachs schulischer Übungsfirmen in den Handelsakademien zurückzuführen ist -, scheint das Bild der österreichischen Übungsfirma doch eher stabil zu sein. Natürlich hat es in einigen Bereichen auch Veränderungen gegeben - diese sind aber mit wenigen Ausnahmen eher gering ausgefallen. In welchen Bereichen die Tendenzen der vorangegangenen Untersuchungen gleichgeblieben sind bzw. wo es (deutliche) Veränderungen gegeben hat, zeigt der folgende Überblick:

### Allgemeines zur Übungsfirma

- Nach wie vor wählen die meisten Übungsfirmen die *Branche* Handel als Tätigkeitsbereich (1995: 81,7 %, 1997: 80,1 %; 1999: 82,4 %).
- Die GesmbH wird als *Rechtsform* weiterhin klar bevorzugt (1995: 92,3 %; 1997: 89,3 %, 1999: 88,8 %).
- Als *Stammkapital* am häufigsten gewählt wird das gesetzlich festgelegte Mindeststammkapital für GesmbHs in der Höhe von ATS 500.000,- (1995: 32 %, 1997: 34 %; 1999: 33 %).
- Seit der ersten Erhebung 1995 kann ein deutlicher Rückgang der Übungsfirmen mit mehr als 15 Schülern zugunsten einer Zunahme von Übungsfirmen mit weniger Mitarbeitern festgestellt werden; die durchschnittliche *Schülerzahl* pro Übungsfirma lag bei der diesjährigen Erhebung bei 16 Schülern (1995 und 1997: 17 Schüler). Die *Anzahl*

der Lehrer, die alleine eine Übungsfirma unterrichten, ist im Vergleichszeitraum hingegen deutlich gestiegen (1995: 37,8 %; 1997: 46,6 %; 1999: 62,2 %).

- Die *Verteilung der Übungsfirmen nach Schultypen* zeigt eine starke absolute wie relative Zunahme der Übungsfirmen an Handelsakademien, die auf deren lehrplanmäßige Verankerung zurückzuführen ist (1997: 19,4 %; 1999: 61,3 %). Im selben Zeitraum stark gesunken ist der Anteil der Übungsfirmen an den Handelsschulen (1997: 66,1 %; 1999: 21,4 %), wobei der wesentlich geringere absolute Wert eine schlechtere Beteiligung dieses Schultyps an der Befragung 1999 erkennen lässt (1997: 150; 1999: 84).
- Der Anteil jener Übungsfirmen, die auf ein real existierendes Unternehmen als *Partnerfirma* verweisen können, ist gegenüber 1995 und 1997 doch deutlich gesunken (1995: 71 %; 1997: 71 %; 1999: 63 %). Übungsfirmen mit Partnerunternehmen werden von diesen nach wie vor hauptsächlich mit Material und Unterlagen unterstützt (1997: 91,4 %; 1999: 92,3 %).

### **Über die Arbeit der Übungsfirma**

- Sekretariat, Rechnungswesen, Einkauf, Verkauf, Marketing, Personal sowie Verkauf/Marketing waren in allen drei Erhebungsjahren unter den zehn am häufigsten genannten *Organisationseinheiten*. Die Anzahl der Organisationseinheiten pro Übungsfirma ist im Durchschnitt leicht angestiegen (1997: 5; 1999: 6), während die Entwicklung der durchschnittlichen Mitarbeiterzahlen in den Organisationseinheiten leicht nach unten tendiert (siehe dazu Tabelle 11).
- Die Inanspruchnahme der von ACT angebotenen *Serviceleistungen* Finanzamt und GKK, die von 1995 auf 1997 einen deutlichen Anstieg verzeichnete, ist wieder um einige Prozentpunkte gesunken. Die aktuellen Werte liegen für das ACT-Finanzamt bei 82,7 % (1995: 69 %; 1997: 85,7 %) und für die ACT-Gebietskrankenkasse „inoffiziell“ bei 73,3 %<sup>25</sup> (1995: 74 %; 1997: 78,9 %); die Zahl der bei der ACT-GKK angemeldeten Mitarbeiter hat seit 1995 kontinuierlich abgenommen (1995: 10; 1996: 9, 1999: 8). Ins ACT-Firmenbuch sind hingegen fast alle Übungsfirmen (99,7 %) eingetragen.
- Im Vergleich zu 1997 tendieren die Übungsfirmen zu weniger *wöchentlichen Arbeits-*

---

<sup>25</sup> Siehe dazu auch Abschnitt 3.2.2.3 ACT-Gebietskrankenkasse.

*stunden*, wie uns sowohl Mittelwert (1997: 4,4; 1999: 4,05) als auch Median (1997: 4; 1999: 3) zu erkennen geben. Zurückzuführen ist diese Verschiebung auf den starken Anstieg von Übungsfirmen in Handelsakademien. Die zwei von den Übungsfirmen am seltensten gewählten *Arbeitstage* sind Freitag (1995: 16 %; 1999: 14 %) und Samstag (1995: 2,9 %; 1999: 1,6 %).

### Daten zur „Geschäftstätigkeit“ der Übungsfirma

- Der durchschnittliche *Umsatz* der Übungsfirmen hat sich seit 1995 fast verdreifacht (1995: ATS 1,7 Mio.; 1997: ATS 2,5 Mio.; 1999: ATS 4,6 Mio.), ebenso der durchschnittliche *Umsatz je Mitarbeiter* (1995: ATS 95.200,-; 1997: ATS 159.300,-; 1999: ATS 273.200,-).
- Das *Sortiment* der Übungsfirmen umfasste im Geschäftsjahr 1998/99 im Durchschnitt 63 Artikel (1995: 65; 1997: 40).
- Die *Anzahl der Kunden* lag im Mittel bei 55 (1995: 39; 1997: 52), die *Anzahl der Lieferanten* (1999 erstmals erhoben) bei 36, von welchen durchschnittlich 3 aus dem Ausland stammten. 53% der Übungsfirmen hatten *Geschäftsbeziehungen zu nicht-deutschsprachigen Übungsfirmen*.
- Beim Einsatz gezielter *Marketingmaßnahmen* steht der Katalogversand mit 92,7% eindeutig an erster Stelle, das Schlusslicht bildet das Telefonmarketing (13,3%).
- Die (fiktiven) *monatlichen Personalkosten* zeigen eine Tendenz nach unten (Median 1997: ATS 100.000,-; Median 1999: ATS 90.500,-); die durchschnittlichen *Personalkosten pro Mitarbeiter und Monat* sind hingegen gegenüber 1997 deutlich angestiegen, was auf die 1999 stark streuenden Werte zurückzuführen ist (1997: ATS 8.449,-; 1999: ATS 13.255,-).
- Die *Zahl der Gehaltsempfänger* pro Übungsfirma lag wie bei den beiden vorangegangenen Erhebungen bei 10. Der Teil der Gehälter, der für *Belegschaftseinkäufe* verwendet wird, ist seit 1995 kontinuierlich abgesunken (1995: 82 %; 1997: 76,1 %; 1999: 69,6 %).
- Jede Übungsfirma hat im Durchschnitt zwei Firmenkonten. Die Bestände auf den Firmenkonten streuen sehr breit, für den Zeitpunkt der Befragung ergab sich ein Median von ATS 1.162.000,-, nur acht Übungsfirmen befanden sich damals im „Minus“.
- 40% der Übungsfirmen verbuchten im Geschäftsjahr 1997/98 laut eigenen Angaben einen *Gewinn* (diese Frage beantworteten nur 302 von 393 Übungsfirmen), dessen

Höhe aber nur 75 Übungsfirmen bekanntgeben wollten (konnten?). Im Durchschnitt erreichten die Übungsfirmen im der Befragung vorangegangenen Geschäftsjahr einen Gewinn von ATS 1.522.000,- (die Angaben reichten von ATS 3.000,- bis ATS 20.000.000,-, was zu einer Standardabweichung von ATS 3.551.000,- führte); der durchschnittliche *Gewinn pro Mitarbeiter* lag bei ATS 96.000,-.

- Zunehmend mehr Übungsfirmen versuchen, zum Abschluss ihres Geschäftsjahres eine *Bilanz* zu erstellen (1997: 28,6 %; 1999: 40,7%).
- In nahezu allen Übungsfirmen wird in der *Buchhaltung* (1997: 95,6 %; 1999: 98,2 %) die *elektronische Datenverarbeitung* eingesetzt; auch die *Personalverrechnung* wird von wesentlich mehr Übungsfirmen unter Zuhilfenahme der EDV durchgeführt als noch vor zwei Jahren (1997: 70,6 %; 1999: 77 %). In beiden Fällen stammt die am häufigsten verwendete *Software* von der Firma Mesonic (Buchhaltung: 89 %; Personalverrechnung: 71,3 %). Eine besonders starke Zunahme konnte der EDV-Einsatz seit 1995 im *Zahlungsverkehr* erreichen: Im Übungsfirmenjahr 1998/99 wickelten bereits 86,4 % der Übungsfirmen ihren Zahlungsverkehr per „electronic-banking“ ab (1995: 54 %; 1997: 71 %). War 1997 „Telebanking“ der Bank Austria knapp vor „ELBA“ der Raiffeisenbank als beliebteste Software für electronic-banking hervorgegangen, so konnte sich diesmal das Raiffeisenprodukt (46%) vor dem ACT-banking (23,3 %) durchsetzen; „Telebanking“ landete mit nur 4,8 % abgeschlagen auf dem dritten Rang.

### **Das betriebswirtschaftliche Zentrum**

- Die *Größe* des betriebswirtschaftlichen Zentrums beträgt im Durchschnitt etwas mehr als 100 m<sup>2</sup>. Nahezu in allen Übungsfirmen ist es an das *Telefonnetz* angeschlossen (97,9 %), und auch *Fax*, *Kopierer* und *Internet* gehören bereits zur Standardausrüstung (jeweils bereits in mehr als 90 % der Übungsfirmen vorhanden). Starke Veränderungen sind diesbezüglich vor allem gegenüber der Befragung 1995 erkennbar.
- Der *Zugang zum Internet* erfolgt nicht mehr wie noch 1997 hauptsächlich über das Modem (1997: 80,9 %; 1999: 39,2 %); mehr als die Hälfte der Übungsfirmen sind bereits per Standleitung ständig on-line (1997: 12,8 %; 1999: 52,9 %). Genutzt wird das Internet nach wie vor hauptsächlich zum E-Mailen (1997: 81,4 %; 1999: 91,8 %), zunehmend aber auch zum Surfen (1997: 26,1 %; 1999: 68,7 %) und zum Datenaustausch (1997: 20,1 %; 1999: 50,9 %). 39,5 % der Übungsfirmen gaben an, bereits über eine eigene *Homepage* zu verfügen.



- Die Ausstattung der BWZs mit *Computern* hat sich im Durchschnitt seit der Befragung 1997 von 8 auf 10 verbessert; *Drucker* stehen der Übungsfirma durchschnittlich 4 zur Verfügung.

Auch die wichtigsten Ergebnisse des Lehrer-Fragebogens sollen im Anschluss noch einmal kurz zusammengefasst werden:

- Wie in These 1 angenommen wurde, sind die Üfa-Lehrer überdurchschnittlich engagiert und investieren relativ viel zusätzliche Zeit in die Übungsfirmenarbeit. Dieser Zeitaufwand wird auch durch mehr Erfahrung nicht geringer. Weiters sind die Üfa-Lehrer auch überdurchschnittlich motiviert und unterrichten in der Üfa aus eigenem Interesse.
- Aus These 2 geht nicht eindeutig hervor, ob die Anfangserwartungen der Üfa-Lehrer „heruntergeschraubt“ werden mussten oder nicht. Weiters konnte nicht bewiesen werden, dass bei länger unterrichtenden Lehrern Ermüdungserscheinungen auftreten; dennoch wurde festgestellt, dass sich insgesamt zunehmend Ermüdungserscheinungen bemerkbar machen. Im Laufe der Übungsfirmenarbeit ist bei den Lehrern jedoch eine Verbesserung (!) der Einstellung bemerkbar. Der Status der Üfa als „besonderer“ Lernort kann noch immer bestätigt werden, jedoch ist eine Tendenz dahingehend zu erkennen, dass dieser Status eher abnimmt in Richtung eines „normalen“ Lernortes.
- Wie aus den Ergebnissen der These 3 hervorgeht, überwiegen die positiven Aspekte der Übungsfirmenarbeit nach wie vor über die negativen. Dennoch darf nicht übersehen werden, dass sehr wohl Probleme bei der Übungsfirmenarbeit vorhanden sind. Trotzdem wird die Zukunft der Üfa von der großen Mehrheit der Lehrer optimistisch eingeschätzt.
- Die Lernerfolge als auch die emotionalen und motivationalen Bereiche der Schüler werden von den Üfa-Lehrern als überdurchschnittlich eingeschätzt.
- Die Rolle des Lehrers in der Übungsfirma wird im Vergleich zu den anderen kaufmännischen Fächern überwiegend anders gesehen. Eine große Mehrheit der Lehrer be-

zeichnet sich selbst eher als „Berater“, „Mitarbeiter in einem Team“ und „selbst noch Lernender“. Dennoch ist die Mehrheit der Lehrer in der Geschäftsleitung des Unternehmens als „Chef“ tätig.

Eine der wesentlichen Erkenntnisse und zugleich Überraschungen war, wie wenig sich die Befragungsergebnisse vor allem zwischen 1997 und 1999 verändert hatten. Der Grundkonzeption der dritten und letzten Befragung lag unter anderem die Vermutung zugrunde, dass sich relativ viel verändert hätte durch die starke Dominanz der Üfas in Handelsakademien und die Erfahrungen der Lehrer aus mittlerweile vier Jahren.

Eine mögliche Erklärung sei hier angeführt, basierend auf vielen Gesprächen mit Lehrern und Beobachtungen von und in Übungsfirmen: Obwohl die Übungsfirma - verstanden als Modell, das von den Beteiligten *modelliert*, d.h. gestaltet werden kann - praktisch endlose Gestaltungsmöglichkeiten und Variationen bietet, ist doch eine Einschränkung festzustellen: Bereits vorhandene Modelle prägen die später entwickelten sehr wesentlich und behindern die Entwicklung und Gestaltung von verschiedenartigen, neuen Modellen. Und obwohl auch in dieser dritten Untersuchung immer wieder die Vielfältigkeit der Übungsfirmen insgesamt festgestellt und hervorgehoben wird, gilt das zwar für die Betrachtung zu einem bestimmten Zeitpunkt, nicht aber für den Zeitvergleich.

Eine zweite Erklärung kann auch darin gesehen werden, dass die Vermutung berechtigt erscheint, dass viele Lehrerinnen und Lehrer, die bereits an der Erhebung 1995 mitgewirkt haben, das auch 1997 *und* 1999 getan haben. Damit bleibt zugleich auch immer die Frage im Raum stehen: Was ist mit den anderen? Eine Frage, die wir an dieser Stelle leider nicht beantworten können.

**Vergleicht** man die quantitativen Ergebnisse und Schlussfolgerungen **mit bisher vorliegenden Forschungsergebnissen**, so sind durchaus Übereinstimmungen zu erkennen.

Bezüglich der von GRAMLINGER (1997) im Rahmen seiner Dissertation erstellten Übungsfirmenportraits (siehe dazu auch GRAMLINGER 2000) lässt sich feststellen, dass beide portraitierten Übungsfirmen dem in unseren Erhebungen gezeichneten Bild weitgehend entsprechen.

Übereinstimmungen sind in den folgenden Bereichen erkennbar:

- Die Lehrer haben sehr großes Interesse an dem Lernort Übungsfirma und an dessen Zukunft.
- Es wird viel Zeit in Vorbereitungen für den Übungsfirmenunterricht investiert.
- Die Lehrer versuchen, in der Übungsfirma eine andere Rolle wie im "normalen" Unterricht einzunehmen.

Eine Abweichung zeigte sich hingegen hinsichtlich des Teamteachings: Unterrichteten dies Lehrer der portraitierten Übungsfirmen im Team, so zeigte sich in unserer Erhebung bereits eine deutliche Tendenz in Richtung Alleinunterricht.

Mit den Ergebnissen von GREIMEL (1998) konnten folgende Übereinstimmungen festgestellt werden:

- Die Übungsfirmenlehrer sind vom Übungsfirmenkonzept überzeugt und begeistert.
- Die Lehrer sehen in der Übungsfirma ein großes Motivationspotential für die Schüler. Einerseits werden die Schüler durch ihre Selbständigkeit und ihre Freiräume motiviert, andererseits haben sie auch die Vorteile der Übungsfirmenarbeit für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit erkannt.

Ein Unterschied zeigte sich hinsichtlich des Rollenverständnisses: Während in unserer Erhebung das erklärte Rollenverständnis der Übungsfirmenlehrer überwiegend das des "Beraters" ist, definieren sie sich laut GREIMEL als Übungsfirmenchefs, welche die Üfa leiten, die Mitarbeiter führen, lenken und motivieren müssen und gleichzeitig für einen reibungslosen Ablauf sorgen müssen.

Zum Abschluss möchten wir noch darauf hinweisen, dass eine quantitative Erhebung wie diese nur eine Darstellung von Zahlen und Fakten ist. Das Bild, das aus den Durchschnittswerten der Befragungen entstanden ist, ist nicht repräsentativ für alle Übungsfirmen. Qualitative Forschungsergebnisse, die sich nur auf ausgewählte Übungsfirmen beziehen, können hinsichtlich der verschiedenen von uns untersuchten Dimensionen Abweichungen erzielen (dazu und insbesondere auch zu der Feststellung, dass "jede Übungsfirma anders und einzigartig ist", siehe ausführlich GRAMLINGER 2000).

Weiters sei noch einmal festgehalten, dass wir von keinen repräsentativen Ergebnissen ausgehen können, da wir nicht wissen, wie sich die Ergebnisse verändern würden, wenn

wir die Antworten und Meinungen der "anderen" 50 % hätten - und vielleicht gibt es ja auch Gründe, warum gerade die nicht geantwortet oder an dieser Untersuchung mitgewirkt haben.

Trotzdem hoffen wir, dass die vielen positiven Aspekte, die in unserer Arbeit erkennbar waren, auch in der Realität in dieser Dimension gegeben sind. Die Übungsfirma hat mit den (damals) neuen Lehrplänen von 1994 zu vielen Veränderungen in den Schulen und auch den Lehrerkollegien geführt. Dass das aber nur ein erster Schritt war und dass es zu ständigen Weiterentwicklungen und Veränderungen kommt (kommen muss), zeigen gerade jetzt viele Initiativen und Bemühungen, die Schulen noch besser mit neuen Technologien auszustatten und sie zu vernetzen. Und auch hier waren und sind die Übungsfirmen ein Ort, in dem gerade das nicht nur Sinn macht, sondern auch unbedingt notwendig ist: Wo sonst, wenn nicht in einer simulierten, virtuellen Wirtschaftswelt, bietet sich ein so großes Lernpotential wie in einer Übungsfirma, die mit den modernen Kommunikationstechnologien in einem weltweiten Markt per Homepage und E-mail in verschiedenen Sprachen agiert?

## LITERATURVERZEICHNIS

- ACT - Servicestelle österreichischer Übungsfirmen am Pädagogischen Institut des Bundes in Wien. Informationsbroschüre. Wien 1992.
- ACT: Die Idee der Übungsfirma. Hrsg.: ACT - die Servicestelle österreichischer Übungsfirmen. Wien 1996.
- ACHTENHAGEN, Frank: Übungsfirmenarbeit in Witzenhausen. In: Wirtschaft und Erziehung. 36 (1984), Heft 11. S. 355 - 357.
- ACHTENHAGEN, Frank/SCHNEIDER, Dagmar: Stand und Entwicklungsmöglichkeiten der Lernbüroarbeit unter Berücksichtigung der Nutzung neuer Technologien. Bericht für den Niedersächsischen Kultusminister. Göttingen 1993. (= Berichte aus dem Seminar für Wirtschaftspädagogik der Georg-August-Universität. Bd. 21-1)
- BGBI. Nr. 895/1994: Verordnung des Bundesministers für Unterricht und Kunst vom 18. November 1994 über die Lehrpläne für die Handelsakademie und die Handelsschule
- BENTELER, Paul/KAISER, Franz-Josef/KORBMACHER, Karlheinz: Die Einsatzmöglichkeiten neuer Informationstechniken in der kaufmännischen Berufsschule und die Arbeit im Lernbüro. In: Wirtschaft und Erziehung. 37 (1985), Heft 10. S. 323 - 327.
- BERNHART, Gottfried/KEMPEL, Hannelore/BURDA, Fred (Hrsg.): Kommentar zu den Lehrplänen für die Handelsakademie und die Handelsschule. Wien: Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Abteilung II/3 1996.
- BORTZ, Jürgen: Statistik für Sozialwissenschaftler. Berlin 1993.
- BÜHL, Achim/ZÖFEL, Peter: SPSS Version 8. Einführung in die moderne Datenanalyse unter Windows. Bonn 1998.
- CZYCHOLL, Reinhard/EBNER, Hermann G. (Hrsg.): Zur Kritik handlungsorientierter Ansätze in der Didaktik der Wirtschaftslehre. Oldenburg: Bibliotheks- und Informationssystem der Universität Oldenburg 1988 (= Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Bd. 4).
- EDER, Eva Maria: Handlungsorientiertes Lernen in Lernfirmen kaufmännischer Vollzeitschulen. Diplomarbeit. Linz 1988.
- FIX, Wolfgang: Juniorenfirmen. Ein innovatives Konzept zur Förderung von Schlüsselqualifikationen. Berlin: Schmidt 1989 (= Ausbildung, Fortbildung, Personalwesen, Bd. 29).
- GRAMLINGER, Franz: Kaufmännischer Unterricht in der schuleigenen Firma. In: Österreichische Zeitschrift für Berufspädagogik 13 (1994), Heft 2, S. 26 - 28.

- GRAMLINGER, Franz: Die Übungsfirmen der Handelsschule in ihrem ersten Jahr. Eine empirische Untersuchung an und mit den Handelsschulen Österreichs. Unveröffentlichter Forschungsbericht. Linz 1995.
- GRAMLINGER, Franz: Übungsfirmen in österreichischen Schulen - eine erste Bestandserhebung. In: Erziehungswissenschaft und Beruf. 44 (1996), Heft 4. S. 451 - 462.
- GRAMLINGER, Franz: Was macht Übungsfirmenarbeit zu guter Übungsfirmenarbeit? Dissertation. Linz 1997.
- GRAMLINGER, Franz: Die Übungsfirma auf dem Weg zur Lernfirma. Bergisch-Gladbach (im Druck).
- GREIMEL, Bettina: Evaluation österreichischer Übungsfirmen. Innsbruck 1998.
- HOPF, Barbara: Die Scheinfirma als Bildungseinrichtung des Kaufmanns. Mainz 1971.
- HOPF, Barbara: Bürosimulation im Rahmen der kaufmännischen Grundbildung. Hannover: Schroedel 1973 (= Schriften zur Berufsbildungsforschung, Bd. 9).
- KAISER, Franz-Josef/WEITZ, Bernd O.: Arbeiten und Lernen im schulischen Modellunternehmen. Band 1. Bad Heilbrunn/Obb.: Klinkhardt 1990.
- KORBMACHER, Karlheinz: Zur Geschichte des Lernbüros. In: Erziehungswissenschaft und Beruf. 37 (1989), Heft 4. S. 387 - 404.
- LINNENKOHL, Otfried E.: Übungsfirmenarbeit in der kaufmännischen Ausbildung der beruflichen Schulen. In: Wirtschaft und Erziehung 11/1984. S. 357 - 361.
- LINNENKOHL, Otfried/ZIERMANN, Horst: Schulische Übungsfirmenarbeit im Rahmen des Deutschen Übungsfirmenrings (DÜF) - Erfahrungen und Perspektiven. In: Wirtschaft und Erziehung. 39 (1987), Heft 3. S. 75 - 84.
- MATHES, Claus: Die Firma in der Schule. Ein sinnvolles Konzept vor dem Hintergrund einer entscheidungsorientierten Betriebswirtschaftslehre und der Forderung nach Vermittlung von Schlüsselqualifikationen? In: Wirtschaft und Erziehung. 43 (1991), Heft 3. S. 84 - 88.
- MILLER, Siegfried: Die Juniorenfirma - Ein handlungsorientiertes Konzept auch für die Schule? Erziehungswissenschaft und Beruf. 38 (1990), Heft 3. S. 246 - 252.
- PHILIPP, Hans: Betriebswirtschaftliche Zentren, Übungsfirmen und internationale Zusammenarbeit. Unveröffentlichtes Skriptum in Zusammenarbeit mit dem BM f. Unterricht und Kunst, Wien - Kitzbühel 1992, S. 5
- REETZ, Lothar: Konzeptionen der Lernfirma. Ein Beitrag zur Theorie einer Organisationsform wirtschaftsberuflichen Lernens im Betriebsmodell. In: Wirtschaft und Erziehung. 39 (1986), Heft 11. S. 351 - 364.

REINISCH, Holger: Kritische Anmerkungen zur wirtschaftspädagogischen Historiographie der Theorie und Praxis der Lernbüros. In: CZYCHOLL/EBNER 1988, S. 191 - 222.

SÖLTENFUSS, Gerhard: Grundlagen handlungsorientierten Lernens. Dargestellt an einer didaktischen Konzeption des Lernens im Simulationsbüro. Bad Heilbrunn: Klinkhardt 1983a.

SÖLTENFUSS, Gerhard: Das Lernbüro als Lernort. Ein handlungstheoretischer Begründungsversuch für das Berufsfeld „Wirtschaft und Verwaltung“. In: arbeiten + lernen. 5 (1983), Heft 27. S. 2 - 6; = 1983b

TRAMM, Tade: Funktion und Entwicklungsperspektiven der Übungsfirmenarbeit. Referat auf dem Seminar „Erfahrungsaustausch Schulversuch Neue Handelsschule“ des Bundesministeriums für Unterricht und Kunst. Kitzbühel 1994.

TRAMM, Tade: Lernprozesse in der Übungsfirma. Rekonstruktion und Weiterentwicklung schulischer Übungsfirmenarbeit als Anwendungsfall einer evaluativ-konstruktiven und handlungsorientierten Curriculumstrategie. Habilitation Göttingen 1996.

*Internet:*

ACT [1998]: Über ACT. URL: <http://www.ACT.at/town2/ACTr.htm> [Stand: 5. 1. 2000]

Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Sektion Berufsbildung [1998]: Bildungsinformation. URL: <http://www.bmuvi.gv.at/fsbildg.htm> [Stand: 9. 6. 1999]

BMUK [1998]: Bildung - Berufsbildende Schulen - Kaufmännische Schulen. URL: (<http://www.bmuvi.gv.at/pbildg/bbs/uefirm.htm>) [Stand: 9. 6. 1999]