

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Arthur Schneeberger

Sabine Nowak



Brigitte Heffeter

Christoph Burmann

Position der Handelsakademieabsolventen und -absolventinnen im Beschäftigungssystem

Unternehmens- und Absolventenbefragung, Inseratenanalysen, erwerbs- und bildungsstatistische Grunddaten

ibw-Forschungsbericht Nr. 157

Wien, Mai 2010

Impressum

ISBN 978-3-902742-25-4

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38 | 1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Kontakt:

schneeberger@ibw.at

Diese Studie wurde im Auftrag des Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (BMUKK) in Zusammenarbeit mit Unternehmensberatung HEFFETER, erstellt.

Geschlechtsspezifische Bezeichnungen und Formulierungen gelten in der Regel sinngemäß für beide Geschlechter.

Inhaltsverzeichnis

Summary	1
1. Einleitung	9
1.1 Untersuchungsziele.....	10
1.2 Forschungsfragen und Projektdesign.....	11
2. Analysen der Beschäftigungs- und Bildungsstatistik	13
2.1 Beschäftigung nach Berufen	13
2.2 Beschäftigung nach Branchen	16
2.3 Arbeitslosigkeit im Vergleich	17
2.4 Effekte der Doppelqualifizierung	20
2.5 Zustrom und Output der HAK.....	21
3. Ergebnisse der Betriebsbefragung	23
3.1 Erhebungszeitraum und Sample.....	23
3.2 Qualifikationsbedarf im Berufseinstieg und Weiterbildungsbedarf	25
3.3 Betrieblicher Einsatz	31
3.4 Einfluss von FH- und Bacheloreinführung.....	37
3.5 Kontakte zu Bildungseinrichtungen.....	40
3.6 Einstellungsverhalten nach Bildungskategorien.....	42
4. Befragung von Absolventen und Absolventinnen	45
4.1 Untersuchungsdesign	45
4.2 Der Ersteinstieg ins Berufsleben unmittelbar nach HAK-Abschluss.....	51
4.3 Fokus Nationaler Qualifikationsrahmen	58
4.4 Der Einfluss von Studium und Praxis auf die erfolgreiche Laufbahnentwicklung	64
4.5 Die Genderfrage.....	69
5. Analyse von Stellenausschreibungen in ausgewählten Print-Medien	79
5.1 Inserate nach Wirtschaftssektoren.....	79
5.2 Betriebliche Einsatzbereiche	82
5.3 Betriebliche Funktionen und Verantwortungsübernahme.....	83
5.4 Schlüsselqualifikationen und Zusatzkenntnisse	85
5.5 Ausmaß der erwarteten Berufserfahrung.....	87
5.6 Mitbewerb	88

6. Analyse von Stellenausschreibungen in ausgewählten Online-Suchmaschinen	93
6.1 Verteilung der analysierten Inserate.....	94
6.2 Betriebliche Tätigkeitsbereiche und Funktionen.....	96
6.3 Anstellungserfordernisse.....	99
6.4 Ausmaß der erwarteten Berufspraxis und Berufserfahrung	102
6.5 Mitbewerb	103
7. HAK und aktuelle Arbeitsmarktlage	109
7.1 Strukturwandel des Arbeitsmarkts.....	109
7.2 Von der HAK zum Studium	112
7.3 Konkurrenzsituation für HAK-Absolventen/-innen	113
7.4 Praxis und Berufserfahrung	115
7.5 Frauenanteil	116
8. Handelsakademie und Nationaler Qualifikationsrahmen	119
8.1 Unterschätzung der BHS durch ISCED.....	119
8.2 Von ISCED zum EQF.....	123
8.3 EQF-Zuordnung der HAK.....	124
8.4 Zukunft des Kollegs.....	128
8.5 Langfristige Perspektive: Lehrgänge und Levels	130
9. Anhang	133
9.1 Anhang zum Bildungsvergleich	133
9.2 Anhang zur Betriebsbefragung	137
9.3 Anhang zur Beschäftigungs- und Bildungsstatistik.....	146
9.4 Anhang: Deskriptoren des EQR.....	151
9.5 Anhang zur Absolventen/-innenbefragung	154
10. Literatur und Quellen	169
Fragebogen Betriebsbefragung	173
Fragebogen Absolventen/-innenbefragung	177

Summary

Im Rahmen der verstärkten europäischen Zusammenarbeit ist es das Ziel, einen alle Bildungsbereiche umfassenden europäischen Qualifikations- und Bewertungsrahmen zu etablieren. Empirisch fundierte Rückmeldungen aus dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Tätigkeit der Absolventen/-innen der Handelsakademien stellen für die adäquate Positionierung der HAK-Qualifikation im Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen (EQF/NQR) sowie für die zukunftsorientierte Gestaltung der Ausbildung eine wesentliche Argumentationsgrundlage dar und sind somit für die Weiterentwicklung der Schulart unverzichtbar.

Grundlegendes zur HAK

1990 wurden rund 6.200 HAK-Maturanten/-innen gezählt, 2007 rund 6.600. Der Anteil der in der Handelsakademie beschulten Jugendlichen an allen beschulten Jugendlichen der 10. Schulstufe ist deutlich höher als zu Beginn der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts und beläuft sich aktuell auf 7,9 Prozent. Der Höchstwert im relativen Anteil wurde allerdings bereits überschritten (2002/03: 9,3 Prozent HAK-Anteil in der 10. Schulstufe).

Arbeitsmarktdaten belegen die Bewährung der Handelsakademieausbildung am Arbeitsmarkt. Die Anzahl der 2008 beim AMS registrierten Arbeitslosen bezogen auf die Erwerbspersonen laut letzter Volkszählung belief sich auf 4,6 Prozent, für die HAK ergab sich ein Wert von 3,5 Prozent. Nach der Volkszählung 2001 ergaben sich eine Anzahl von rund 95.200 Erwerbspersonen mit HAK-Abschluss in der Hauptform. Zusammen mit dem HAK-Kolleg kann man von rund 103.000 Erwerbstätigen mit Abschluss einer Handelsakademie ausgehen. Dies bedeutet einen Zuwachs von rund 66 Prozent gegenüber der Volkszählung von 1991.

Innerhalb der Ausbildung an den Handelsakademien haben die neuen Anforderungen in Form von Kompetenzen in den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Fremdsprachen sowie der steigenden Anforderungen an sozial-kommunikative Kompetenzen im Beruf deutlichen Niederschlag gefunden. Ein Indiz für das Qualifikationsniveau der Handelsakademie sind unter anderem die häufig erworbenen externen Zertifikate. Eine Bestätigung, dass die Ausbildung an Handelsakademien in die richtige Richtung geht, liefert unter anderem die Darstellung der Arbeitslosenquote für die Handelsakademie von Mitte 2009: 3,8 Prozent im Vergleich zu 5,8 Prozent im Durchschnitt der Erwerbspersonen.

Die österreichische BHS qualifiziert für den Berufseinstieg und vermittelt eine allgemeine Studienberechtigung. Die Berechnung einer Gesamtstudierquote ist durch die zwei unterschiedlichen Hochschularten (Universität und Fachhochschule) mit jeweils eigener Zugangsstatistik erschwert. Als *Studierquote innerhalb von 3 Semestern* an Universitäten wurden für 2005 rund 37 Prozent, für Fachhochschul-Studiengänge 11 Prozent seitens Wissenschaftsministeriums ermittelt. Allerdings wird zunehmend verbreitet, zu einem späteren Zeitpunkt und berufsbegleitend zu inskribieren. Stellt man eine durchschnittliche Studienerfolgsquote in Rechnung, so dürften rund 30 Prozent eines Maturajahrgangs an Handelsakademien eine Graduierung erreichen.

Erhebungen im Projekt

Im Frühjahr 2009 wurden Unternehmen zur Beschäftigung von Absolventen/-innen einer Handelsakademie schriftlich befragt. Alle antwortenden Unternehmen (N=251) beschäftigen Mitarbeiter/innen mit Abschluss einer HAK: über 60 Prozent in den letzten drei Jahren häufig oder manchmal, 13 Prozent selten. Bei Betrachtung der horizontalen betrieblichen Arbeitsteilung erweist sich die Berufsbildung in der Handelsakademie im betrieblichen Einsatz als breit qualifizierende Grundlage für Erwerbstätigkeit. Mehr als zwei Drittel der Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation werden jedoch im Bereich „Rechnungswesen/ Finanzen/Banking“ eingesetzt. Mit einem signifikanten Abstand, aber doch am zweithäufigsten wird der Bereich „Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung“ seitens der Betriebe genannt. Neben kaufmännischen Kenntnissen sowie Fremdsprachen- und EDV-Kenntnissen werden von den Befragten Soziale Kompetenz und Kommunikationsfähigkeit bereits beim Berufseinstieg als sehr wichtig für die Erfüllung der Positionen eingestuft. Diese Bedeutung spiegelt sich auch bei den als sehr wichtig eingeschätzten Zusatzqualifikationen in diesen Bereichen wieder.

Etwa ein Viertel der Firmenvertreter/innen gab bei der Befragung 2009 an, dass Mitarbeiter/innen mit HAK-Qualifikation häufig oder manchmal in Managementfunktionen gelangen, 52 Prozent der Unternehmen melden keine entsprechenden Beobachtungen. Je höher die angestrebte Position ist, umso mehr Jahre Berufserfahrung sind laut Aussage der Befragten Voraussetzung, um als Beschäftigte mit HAK-Qualifikation in Frage zu kommen. Gute Chancen, Funktionen im mittleren Management zu erlangen, haben HAK-Absolventen/-innen vor allem in mittleren und größeren Betrieben.

Hinsichtlich des Mitbewerbs aus Fachhochschulen und Universitäten zeigt sich, dass die befragten Vertreter/innen aus den Unternehmen durchaus die Meinung vertreten, dass die HAK-Absolventen/-innen „ihre bisherigen Einsatzbereiche behalten werden“, während „Fachhochschulabsolventen/-innen im Unternehmen völlig andere Karrierewege“ haben. Berufs-

begleitende Studien für HAK-Absolventen/-innen mit Aufstiegsambitionen werden von 70 Prozent der Antwortenden befürwortet. Universitätsabgänger/innen werden besonders häufig in Großbetrieben rekrutiert.

Die ebenfalls im Frühjahr 2009 österreichweit durchgeführte Online-Befragung von Absolventen/-innen der Handelsakademien (N=2008) bestätigt weitgehend die Ergebnisse der Unternehmensbefragung hinsichtlich der bevorzugten Einsatzbereiche. Banken und Versicherungen sind mit deutlichem Abstand die wichtigsten Arbeitgeber für Schulabgänger/-innen. Einige Absolventen/-innen treten unmittelbar nach Abschluss der Handelsakademie bereits in leitender Funktion ins Berufsleben ein. Eine Leitungsfunktion und Personalverantwortung (7,9%) wird den Berufseinsteigern/-innen am ehesten in den Tätigkeitsbereichen EDV/Telekommunikation/Technik und Organisation/Verwaltung/Recht übertragen.

Zur Erfassung des Grades an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für die auszuführenden Arbeitsaufgaben wurden den Befragten die derzeit vorliegenden Kompetenzbeschreibungen im Nationalen Qualifikationsrahmen vorgelegt. Von den meisten der HAK-Abgänger/innen wird bei ihrem Berufseintritt unmittelbar nach Schulabschluss zumindest Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen erwartet. 5 Jahre nach Abschluss der HAK haben mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Absolventen/-innen eine Stelle inne, die durch Eigenverantwortlichkeit und zumindest begrenzte Personalverantwortung (Koordination von Mitarbeitern/-innen) gekennzeichnet ist. Diese positive Entwicklung setzt deutlich erkennbar bereits 1-3 Jahre nach abgelegter Reife- und Diplomprüfung ein.

Je höher das Aufgabenniveau einer Einstiegsposition ist, umso häufiger geben die Befragten an, dass ihres Wissens die Stelle auch für andere Mitbewerber/innen ausgeschrieben war. Bemerkenswert ist, dass Beschäftigte mit Leitungsfunktion häufiger Konkurrenz aus anderen (berufsbildenden) Ausbildungseinrichtungen (z.B. HTL, HLW) oder Spezialisten/-innen (z.B. Buchhalter/in) als aus Fachhochschulen oder Universitäten angeben. Die Einschätzung, trotz Mitbewerbs von akademisch Qualifizierten die Anstellung erhalten zu haben, spricht vor allem deshalb für die hohe Qualität und Akzeptanz der HAK-Ausbildung, da die Schulabgänger/innen im Vergleich wesentlich jünger sind.

Mehrmalige Arbeitsplatzwechsel (sogar während des ersten Jahres nach Schulabschluss) helfen wohl, die in den Inseraten vehement geforderte Berufserfahrung zu erwerben, damit die Bewerber/innen bei der nächsten Anstellung den Anforderungen auch auf höherem Niveau entsprechen können.

Die Beurteilung der beruflichen Entwicklungsperspektiven für HAK-Absolventen/-innen im Vergleich zu ihren Konkurrenten/-innen aus Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass – unabhängig auf welcher Ebene die Befragten aktuell tätig sind – etwa jede/r vierte bis fünfte die Chancen subjektiv gesehen als „gleich gut“ einschätzt. Insgesamt ist die große Bedeutung von weiterführenden Studien jedoch klar erkennbar. Vergleicht man die Gruppe der Befragten, die ein Studium abgeschlossen haben, mit jenen Personen, die seit ihrem Abgang von der HAK ausschließlich erwerbstätig waren, ist erkennbar, dass auch Praxis und Berufserfahrung zu einer deutlich positiven Entwicklung führen, allerdings erst ein abgeschlossenes Studium den großen Sprung in die Leitungspositionen ermöglicht.

Im Projekt wurden im Zeitraum Herbst 2008 bis Frühjahr 2009 Stellenausschreibungen in Printmedien und Internet-Suchmaschinen ausgewertet, die dezidiert an HAK-Abgänger/innen oder Bewerber/innen mit vergleichbaren Ausbildungen gerichtet waren. Fasst man jene Inserate, in denen ein Wirtschaftssektor angegeben war, in Sammelkategorien zusammen, so liegen für die Zielgruppe der HAK-Absolventen/-innen die meisten Stellenausschreibungen aus dem Bereich Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen/Freie Berufe vor. Quantitativ stehen in den ausgewählten Inseraten die meisten Stellenangebote in den Tätigkeitsbereichen Rechnungswesen/Finanzen/Banking sowie Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung zur Verfügung. Die meisten Inserate bieten eine Tätigkeit als Assistenz an, gefolgt von Ausschreibungen, in denen Sachbearbeiter/innen gesucht werden.

Breiten Raum nehmen in den Annoncen die Angaben der für die Anstellung notwendigen Voraussetzungen ein. Diese können analog zu den Beschreibungen der Kenntnisse und Fertigkeiten im Nationalen Qualifikationsrahmen gesehen werden und lassen sich in eine der folgenden Kategorien einordnen:

- Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen, EDV)
- Schlüsselqualifikationen
- Besondere Anstellungsanforderungen (z.B. Reisebereitschaft).

Bezüglich des nachgefragten Grads der Verantwortung in den analysierten Inseraten wird von den Bewerbern/-innen an erster Stelle Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen erwartet. In etwas mehr als 10% der Inserate sollen Aufgabenbereiche mit Leitungsfunktion besetzt werden.

In mehr als der Hälfte der Stellenausschreibungen werden zwingend bestimmte Praxiszeiten (zum überwiegenden Teil mehrjährig/3-5 Jahre) verlangt. Zum Unterschied zur zeitlichen Dimension werden in den Inseraten weit häufiger Angaben zu beruflichen Vorerfahrungen im

inhaltlichen Sinne als Voraussetzung für die zukünftige Anstellung formuliert. Der Anteil an als „zwingend/notwendigen“ Erfahrungen fällt im Vergleich mit den geforderten Praxiszeiten aber etwas geringer aus.

Zwischen 13 Prozent der Inserate in den Printmedien und 23 Prozent in den Internet-Suchmaschinen sind ausschließlich an die Zielgruppe der HAK-Abgänger/innen gerichtet. Wettbewerb durch andere Ausbildungsformen des österreichischen Schulsystems ist auf unterschiedlichen Ebenen zu verzeichnen. Auf gleicher Ausbildungsebene ist zumindest in den Inseraten die starke Konkurrenz durch HLW-Abgänger/innen nennenswert. Werden neben einer HAK-Qualifikation auch formal höhere Bildungsabschlüsse nachgefragt, so betrifft dies zumeist die Fachhochschule im gleichen Ausmaß wie die Universität, wobei der Anteil an akademisch gebildeten Mitbewerbern/-innen in den online geschalteten Inseraten wesentlich höher liegt.

Erwähnenswert ist vor allem der überdurchschnittlich hohe Anteil von potenziellen Mitbewerbern/-innen durch Fachhochschul- und Universitätsabsolventen/-innen im Tätigkeitsbereich Controlling/Revision.

Schlussfolgerungen

Der Arbeitsmarkt ist einem permanenten Strukturwandel unterworfen. Zwar kann empirisch festgestellt werden, dass auch in qualifizierten Positionen, welche für die HAK-Absolventen/-innen bewerbungsrelevant sind, die Einstiegsgehälter sinken, dennoch bleiben auch perspektivisch betrachtet die Beschäftigungsmöglichkeiten nach wie vor gut, da die Ausbildung breitgefächert ist und alle Unternehmen kaufmännische Aufgaben zu erfüllen haben. Darin scheinen auch die wesentlichen Gründe zu liegen, dass die Absolventen/-innen auch in der Krise im Vergleich statistisch relativ geringe Anstiege der Arbeitslosenzahlen aufweisen.

Potenzielle Arbeitgeber/innen sind wie angeführt in immer stärkerem Ausmaß im Dienstleistungssektor zu finden. Die Abstimmung der Ausbildung auf diesen Arbeitgeber/diese Arbeitgeberin wird daher für den Erfolg der HAK als gefragte Ausbildungsform künftig immer wichtiger werden. Dabei ist besonders zu beachten, wie bei Analyse der Werdegänge auffällt, dass der Einstieg und die Wahl der ersten Positionen immer höhere Karriererelevanz haben. Während die vorwiegend weiblich besetzten Assistenz-Positionen zwar Aufwertung des Aufgabenbereichs und auch gehaltsrelevante Verbesserungen bieten, sind sie als Karriere-sprungbrett nur dann geeignet, wenn dieser Sprung innerhalb weniger Jahre gelingt. Dann gelingt es auch, bereits nach kurzer Zeit EQF-Niveaus zu erreichen, die den ursprünglichen

Ausbildungszielen und den leitenden Grundsätzen des Bildungsziels des Lehrplans entsprechen.

Kern der NQR-Zuordnungen sollen Argumente sein, die sich auf die „Deskriptoren“ für „Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im weiteren Sinne“ beziehen. Während das erreichte Niveau der *Kenntnisse und Fertigkeiten* bei Abschluss einer HAK in Form der öffentlichen Diplomprüfungen und der Diplomarbeiten unschwer erfasst und dokumentiert werden kann, stellen die Aussagen über die *Kompetenzen* im Sinne von Selbstständigkeit und Autonomie primär *Erwartungen an Potenziale* dar, die sich erst im Berufsverlauf zeigen und sich an *typischen Positionen* belegen lassen.

In den durchgeführten Erhebungen finden sich Belege zum Berufsverlauf, die wie folgt zusammengefasst werden können. Die erhobene empirische Evidenz zeigt folgende Levels des beruflichen Einsatzes mit Bezug auf Berufserfahrung bzw. Praxisjahre:

- (1) Für Einsteiger/innen übliche Funktionen: „Sachbearbeiter/in, Projektmitarbeiter/in und Assistenz
- (2) Insbesondere die Absolventen/-innenbefragung zeigt, dass auch Projektleiterfunktionen für Einsteiger/innen möglich sind
- (3) Positionen wie Gruppen- oder Teamleitung werden verstärkt nach etwa 3 oder mehr Berufsjahren zugänglich und
- (4) Leitungsfunktionen auf der Ebene von Abteilungsleitung oder Geschäftsführung werden von der Wirtschaft für Personen mit HAK-Diplom besonders nach 4 und mehr Berufsjahren in Betracht gezogen.

Das berufliche Level „Projektleiter/in“ entspricht in allen Deskriptoren Level 5, „Sachbearbeiter/in und Assistenz“ sind zwar (noch) differenziert zu sehen, entsprechen aber vor allem hinsichtlich der Deskriptoren „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“ ebenfalls Level 5. Bei der Anrechnung von Berufserfahrung und Weiterbildung werden neue Wege zu beschreiten sein, soll Österreich im internationalen Vergleich nicht ins Hintertreffen geraten und die Jugendlichen durch weniger fördernde Möglichkeiten benachteiligt werden.

Der EQF ist bekanntlich ein Bezugsrahmen zur Erfassung formalen, non-formalen und informellen Lernens. Um den beruflichen Qualifikationen der berufserfahrenen HAK-Absolventen/-innen gerecht zu werden, müssten *Anerkennungsverfahren* geschaffen, welche Berufserfahrung und Weiterbildung auf höherem Niveau überprüfen und dokumentieren. Der Lernzuwachs von 4 qualifizierten Berufsjahren erweist sich als Voraussetzung für die Einstufung der erworbenen Qualifikation auf EQF-Level 6. Es wird erforderlich sein, nach etwa 4 Jahren

Zertifizierungen auf EQF-Level 6 anzubieten. Dies sollte in mehreren fachlichen Bereichen möglich sein.

Der Abstand zwischen einem zweijährigen HAK-Kolleg und einem Bachelor hat sich durch die 6-semesterigen Bachelor-Ausbildungen auf ein Jahr Lernzeit (bei gleicher Vorbildung) verringert. Viele Länder haben Abschlüsse innerhalb oder außerhalb der Hochschulen, die – im Rahmen des Konzepts des Short Cycle – die Hälfte oder zwei Drittel des Bachelors ausmachen.

Langfristig könnte man die verschiedenen HAK-Typen verbinden und als oberste Stufe die *Kollegstufe als kurzen tertiären Abschluss* vorsehen. Vorgeschaltet wären *Einstiegsstufe* (Outcomes des ersten Jahres) und *Zeugnisstufe* (Outcomes des 3. Jahres) im Sinne der EQF-Levels 2 und 3. Hieraus könnten Vorteile in pädagogischer Hinsicht (weniger Dropouts, mehr strukturierte Aus- und Einstiege), aber auch für die internationale Positionierung des HAK-Diploms als EQF-Level 5 resultieren. Level 6 würde erst durch Zertifizierung nach zumindest 4 Praxisjahren und Weiterbildung zugänglich sein.

Die Untersuchung über die Berufswege hat deutlich erkennen lassen, dass weiterführende universitäre Graduierungen nach der Handelsakademie die Karrierechancen zumindest deutlich beschleunigen. Dabei ist aber die Verbindung von HAK und Studium wesentlich effizienter als der nach einer AHS mit nur mit geringem Praxisbezug. Die signifikante und klare These nach der Befragung muss lauten: Karriere ohne Studium ist auch heute noch möglich, aber sie ist mühsamer! Dabei haben die viersemestrigen Kollegs vor allem aufgrund ihrer berufsspezifischen Ausrichtung durchaus Entwicklungspotenzial, das es zu nutzen gilt.

1. Einleitung

Das Beschäftigungssystem ist heute durch massive Veränderungen gekennzeichnet. Neben einer immer stärkeren Bedeutung der Kundenorientierung (Dienstleistungsbewusstsein) entstehen wesentliche Umschichtungen durch Computerdurchdringung der Erwerbsarbeit oder Internationalisierung der Märkte und Dienstleistungen (einschließlich der Arbeitsmärkte). Das berufliche Bildungssystem ist neben allen inhaltlichen Veränderungen, die durch die Wirtschaftsrealität entstehen, durch die steigende Bedeutung schulischer und hochschulischer Ausbildung gekennzeichnet.

Im Rahmen der verstärkten europäischen Zusammenarbeit ist es zudem das Ziel, einen alle Bildungsbereiche umfassenden europäischen Qualifikations- und Bewertungsrahmen („Credits“) zu etablieren (Maastricht Communiqué). Dieser soll

- Transparenz von Qualifikationen / Kompetenzen und
- Transparenz auf dem Gebiet der Ausbildungs- und Befähigungsnachweise schaffen sowie
- in informellen Lernprozessen erworbene Kompetenzen berücksichtigen.

In diesem Zusammenhang gewinnt besondere Bedeutung, dass von unterschiedlichen Stellen international noch immer der geringe Anteil an Akademikern/-innen unter den österreichischen Beschäftigten kritisiert wird. Dies ist auf die Einstufung von Absolventen/-innen nach dem Klassifikationssystem ISCED (International Standard Classification of Education) zurückzuführen, das nur Abgängern/-innen von Kollegs zur Ebene der tertiären Abschlüsse (Level 5B) zählt (im Vergleich dazu: Universitäts- und Fachhochschulabgänger/-innen werden auf Level 5A eingestuft). Die von den meisten Absolventen/-innen besuchten fünfjährigen berufsbildenden höheren Schulen werden trotz inhaltlich gleicher formaler Qualifikation eine Ebene tiefer auf Level 4A klassifiziert.

Empirisch fundierte Rückmeldungen aus dem Arbeitsmarkt und der beruflichen Tätigkeit der Absolventen/-innen der Handelsakademien sind aus zuvor genannten Wandlungstendenzen für die Weiterentwicklung der Schulart unverzichtbar und stellen für die zukunftsorientierte Gestaltung der Ausbildung sowie die adäquate Positionierung der HAK-Qualifikation im Nationalen und Europäischen Qualifikationsrahmen eine wesentliche Argumentationsgrundlage dar.

Die Arbeiten zur Formulierung und Etablierung von Bildungsstandards sind *ein* Beitrag zur Realisierung dieses Ansatzes. Damit wird die Positionierung der Ausbildung und die Ver-

gleichbarkeit des Outputs eines gesamten Systems erst möglich. Andererseits liegen bisher nicht allzu viele Ergebnisse aus der Bildungsforschung vor, aus denen entsprechende *Konsequenzen* abgeleitet werden können. Gerade diese sind zur Weiterentwicklung des Systems jedoch unabdingbar. Die Vernetzung der Systemebenen ist dazu ebenso notwendig wie gefordert.

1.1 Untersuchungsziele

Innerhalb der Ausbildung an den Handelsakademien haben die neuen Anforderungen in Form von Kompetenzen in den Informations- und Kommunikationstechnologien, der Fremdsprachen sowie der steigenden Anforderungen an sozialkommunikative Kompetenzen im Beruf deutlichen Niederschlag gefunden. Dabei ist die wirtschaftliche Grundausbildung weiterhin die Basis der Ausbildung geblieben, verleiht sie doch die wesentlichen beruflichen und gewerberechtlichen Qualifikationen und ist somit nach dem allgemeinen Verständnis das Rückgrat für die facheinschlägige unternehmerische oder verantwortliche strategische und operative Tätigkeit im kaufmännischen Bereich:

- Rechnungswesen und Betriebswirtschaftslehre wurden in ihrer Bedeutung und in ihrem Umfang in den Lehrplanreformen im entsprechenden Umfang abgesichert.
- Entrepreneurial Spirit wurde besonders in den kaufmännischen Schulen zum bewusstseinsbildenden Leitmotiv in der Ausbildung erhoben.
- Der Wirtschaftsinformatikanteil wurde in der HAK in Form von spezifischen Schwerpunkten im Unterricht sowie in Projekten und Kooperationen mit der Wirtschaft ausgeweitet.
- Die Fremdsprachenausbildung wurde in ihrem traditionell hohen Stellenwert bestätigt und durch die Förderung des Zugangs zu externen Sprachzertifikaten noch deutlicher sichtbar gemacht.
- Auf die Erhöhung der Anforderungen an interaktive und projektorientierte Leistungserbringung im Beruf wurde durch entsprechende Innovationen in der Unterrichtsgestaltung nicht nur reagiert, sondern mit kreativen Unterrichtsformen und -inhalten bereits frühzeitig aktiv eingegangen (z.B. Projektarbeiten, Übungsfirmen).

In Österreich hatte traditionell die BHS im Allgemeinen und die HAK im Besonderen eine wesentliche Rolle für die Bereitstellung höherer Qualifikationen für die Wirtschaft, während die universitären Langstudien stark am öffentlichen Beschäftigungssektor in Vorbildung und Beschäftigung orientiert waren. Durch die Hochschulexpansion und insbesondere die Einführung konsekutiver Studiengänge (Bachelor, Master) hat sich die Struktur der höheren Quali-

fikationen diversifiziert bzw. wird sich weitreichend noch diversifizieren. Die Unterschiede in den Lernzeiten (Work load) und den Lernergebnissen zwischen BHS und Hochschulen haben sich hierbei reduziert. So beläuft sich der Abstand der Lernzeiten zwischen HAK-Kolleg und Hochschul-Bachelor nur auf 1 Jahr bei gleicher formaler Vorbildung.

Als Ergebnis der österreichweiten Evaluierung der Ausbildung an Handelsakademien konnte empirisch der Nachweis erbracht werden, dass Personalverantwortliche angaben, für den Tätigkeitsbereich Management/Geschäftsführung häufiger HAK-Absolventen/-innen als Fachhochschul-Abgänger/innen einzusetzen (Heffeter 2004). Damit konnte der Stellenwert des berufsbildenden Schulwesens und besonders der kaufmännischen Schulen im Sinne des Anhangs D der Ausbildungsrichtlinie der EU unterstrichen und bestätigt werden.

Für den Bildungsbereich setzt die europäische Integration in erster Linie Maßnahmen, die zu mehr Transparenz der national verliehenen Qualifikationsbescheinigungen aus den Mitgliedsländern führen sollen, da die Kompetenz zur Gänze bei den Mitgliedsstaaten verbleibt. Dies stellt eine wichtige Maßnahme zur Förderung der Mobilität der Absolventen/-innen, aber auch der überregionalen Rekrutierungsmöglichkeiten von Fachkräften seitens der Arbeitgeber dar. Die Vergleichbarkeit der Qualifizierungsniveaus auf Grund des inhaltlichen Bildungserwerbs sollte zudem die Argumentationsbasis für die Sicherung oder internationale Stärkung der Wertigkeit der HAK-Ausbildung schaffen und so auch die Möglichkeiten für internationale und hochwertige nationale Karrierewege stärken.

1.2 Forschungsfragen und Projektdesign

Die Ergebnisse der gegenständlichen Untersuchungen sollen ermöglichen, dass

- Aussagen dazu gemacht werden können, ob bzw. wie weit formale Ausbildung und Berufspositionen einander entsprechen
- die Position von HAK-Absolventen/-innen im Beschäftigungssystem im Vergleich zu Mitbewerbern/-innen, insbesondere zu Abgängern/-innen von FH, Universität sowie Lehre, HAS, AHS und anderen BHS deutlich wird
- Schlussfolgerungen für eine zukunftsorientierte Positionierung der Handelsakademie in Österreich und im europäischen Bildungs- und Arbeitsmarktraum gezogen werden können
- Handlungsempfehlungen für den Nationalen Qualifikationsrahmen abgeleitet werden können

Zur Bearbeitung der dargestellten Problemfelder wurden mit 26. September 2008 das ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Projektleiter: Dr. Arthur Schneeberger) und die Unternehmensberatung Heffeter (Projektleiterin: Mag. Brigitte Heffeter) beauftragt. Frühere Untersuchungen der Kooperationspartner (Heffeter 2004; Schneeberger, 2008) liefern für das vorliegende Projekt nützliche Ausgangspunkte und Referenzdaten. Aufbauend darauf können neue Forschungsfragen somit über den Ist-Stand hinausgehend Entwicklungen innerhalb des Systems sichtbar machen. Dazu werden einzelne ausgewählte Fragestellungen für eine Darstellung der Position von HAK-Absolventen/-innen im Beschäftigungssystem herangezogen und erweitert, was die Ergebnisse in tiefer gehender Weise evaluierbar und vergleichbar macht.

Zu Projektbeginn wurden von den Projektpartnern relevante Informationen zu vorliegenden Unterlagen ausgetauscht und in Absprache mit der Auftraggeberin dem Offert entsprechend das Projektdesign festgelegt. Oberstes Ziel sollte die Vergleichbarkeit der Ergebnisse sein. In mehreren Sitzungen und Telefonkonferenzen wurden daher jene Themenbereiche identifiziert, die in allen eingesetzten Erhebungsinstrumenten mit inhaltlicher, wenn möglich sogar wortidenter, Übereinstimmung durch die Projektpartner eingebaut werden sollten:

1. Strukturvariablen der beschäftigenden Unternehmen
2. Geforderte Qualifikationen für kaufmännische Tätigkeitsbereiche
3. Bevorzugte Einsatzbereiche für HAK-Absolventen/-innen
4. Konkurrenz und Substitution
5. Einstufung im Hinblick auf den EQF-Kompetenzdeskriptor
6. Ausblick/Empfehlungen
7. Sozio-demografische Variablen der Befragten

In intensiver Abstimmung wurden so auf empirische Relevanz und Validität prägetestete Fragebögen für die Erhebungen erstellt.

Die Reihenfolge der Zeichnung in Kapitel 7: Heffeter-Schneeberger und Kapitel 8: Schneeberger-Heffeter drückt die Federführung im jeweiligen Kapitel aus.

2. Analysen der Beschäftigungs- und Bildungsstatistik

(Arthur Schneeberger & Sabine Nowak)

2.1 Beschäftigung nach Berufen

Die empirisch verlässlichste Auskunft über die Beschäftigung von Absolventen/-innen kaufmännischer Schulen und Ausbildungen geben die Volkszählungen. Ein Vergleich seit 1981 zeigt im Vergleich der Ausbildungswege den stärksten Zuwachs für die Handelsakademie. Bei der letzten Volkszählung wurden 95.000 Erwerbspersonen mit Handelsakademieabschluss verzeichnet. Die Zahl dürfte sich weiter erhöht haben.

TABELLE 1:

Erwerbspersonen mit kaufmännischer Berufsausbildung in Österreich, 1971 - 2001

Ausbildungsabschluss	1971	1981	1991	2001	Zuwachs seit 1981 in %
Handelsakademie (HAK), Hauptform	23.244	34.122	62.049	95.175	179
Handelsschule (HAS) ⁽¹⁾	129.337	153.483	161.193	187.983	22
Lehrabschluss Büroberu- fe ⁽²⁾	-	53.050	80.976	70.566	33
Erwerbspersonen gesamt	3,097.987	3,411.521	3,684.282	3,986.761	17

⁽¹⁾ 1971: Handels-, Büro- und Verwaltungsschule

⁽²⁾ 1991: Büro- und Bankfachkräfte

Quelle: Statistik Austria, Volkszählungen, Lebensunterhaltskonzept

Die Daten der letzten Volkszählung zeigen, dass 17 Prozent der Erwerbspersonen mit HAK-Abschluss in Berufen mit Leitungsfunktion tätig waren. Rund 68 Prozent der Absolventen/-innen von Handelsakademien waren in wissensintensiven Dienstleistungsberufen tätig (siehe Tabelle 2).

Die Klassifizierung der Erwerbspersonen nach betrieblich-beruflicher Stellung zeigt eine große Anzahl von Selbstständigen unter den HAK-Absolventen/-innen, insbesondere als Anteil an allen Absolventen/-innen mit höherer kaufmännischer Berufs- oder Hochschulbildung: rund 7.500 von rund 14.600 (Vgl. Tabelle 3).

Ein Indiz für das Qualifikationsniveau der Handelsakademie sind auch die häufig erworbenen externen Zertifikate im Bereich IKT, Wirtschaftswissen und Sprachen durch die beschulten Jugendlichen (siehe Tabelle 6).

TABELLE 2:

HAK-Absolventen/-innen nach Berufsklassen, 2001, in %

Zusammengefasste Berufsklasse	Handels- akademie	Erwerbs- personen gesamt	Anteil Matura oder mehr*
Lehrkräfte, Erzieher; Seelsorge- und Sozialberufe	1,9	237.888	69,7
Rechts-, geistes- u. sozialwissenschaftliche Berufe; Kultur-, Publizistik- und Sportberufe	3,0	99.888	69,4
Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte	5,2	234.347	54,0
Führungskräfte in Verwaltung u. Wirtschaft	10,8	207.907	48,3
Verwaltungsfachkräfte; Kaufmännische Rechnungsberufe	19,1	162.723	35,0
Büro- und Bankfachkräfte	17,8	129.580	34,8
Handelsführungskräfte, Werbefachleute	5,3	109.009	29,2
Sonstige Büro- u. Verwaltungsfachkräfte; EDV- Anlagenbediener	18,5	276.916	23,0
Zwischensumme	81,6	1.458.258	>23,1
Sicherheitsberufe, Bundesheer	2,3	92.086	22,5
Gastgewerbe- u. Hotelführungskräfte	1,0	51.435	17,8
Händler, Verkäufer	5,0	287.732	10,4
Übrige Verkehrs- u. Transportberufe	2,7	208.504	8,8
Kellner, Köche	0,9	120.658	8,7
Körperpflegeberufe; Gesundheits- u. Sanitätshilfsberufe	0,8	112.203	8,2
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	0,7	156.289	5,8
Verpackungs-, Transport- u. Lagerarbeitskräfte	0,4	94.545	5,2
Reinigungsberufe	0,5	172.507	3,5
Übrige Fertigungsberufe	0,6	173.806	-
Übrige Berufe	2,4	828.196	-
Hilfskräfte ohne nähere Bezeichnung; Berufstätige ohne nähe- re Bezeichnung	1,1	104.516	11,6
Gesamt	100,0	-	23,1
Absolut	91.574	3.860.735	890.322

*Anteil der Erwerbspersonen in der Berufsklasse, die Matura oder eine höhere Bildung abgeschlossen haben

Quelle: Statistik Austria, VZ 2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

TABELLE 3:

HAK-Absolventen/-innen nach betrieblich-beruflicher Stellung – Vergleich mit anderen Ausbildungen mit Matura oder formal höherer Ausbildung, 2001, in %

Ausgewählte Fachrichtung	Selbstständiger	Mithelfende	Angestellte; Vertragsbedienstete	Beamter	Facharbeiter	angelernter Arbeiter	Hilfsarbeiter	Gesamt	
								Prozent	Absolut
Betriebswirtschaft (UNI)	15,4	0,4	79,2	3,5	0,3	0,8	0,4	100,0	23.525
Handelswissenschaft (UNI)	14,7	0,5	80,0	3,4	0,3	0,8	0,4	100,0	7.070
Fachhochschul-Studiengang Wirtschaft	10,8	0,2	84,9	0,9	0,9	1,5	0,8	100,0	1.711
Fachhochschul-Studiengang Tourismus	13,8	1,0	69,4	3,1	4,7	5,8	2,3	100,0	1.103
Kolleg an Handelsakademien	9,8	0,8	81,3	5,1	1,0	1,3	0,8	100,0	7.568
Handelsakademie	7,6	0,6	82,3	6,0	1,1	1,7	0,8	100,0	94.490
Kolleg für wirtschaftliche Berufe	7,9	0,0	78,1	1,8	2,6	5,7	3,9	100,0	228
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	6,1	1,1	81,6	4,2	2,7	3,0	1,3	100,0	27.800
Zusammen	8,9	0,7	81,5	5,1	1,2	1,8	0,8	100,0	163.495

Quelle: Statistik Austria, VZ 2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

2.2 Beschäftigung nach Branchen

Für die Anlage der Befragungen sind die Struktur der Beschäftigung der HAK-Absolventen/-innen respektive ihr Trend im Vergleich der beiden letzten Volkszählungen eine grundlegende Information. Die meisten HAK-Absolventen/-innen fanden sich bei der letzten Volkszählung in Banken und Versicherungen, in den unternehmensbezogenen Dienstleistungen sowie im Handel und in der Industrie (siehe Tabelle 4a). Die Beschäftigung ist damit im Hinblick auf die Branchenzugehörigkeit weit gestreut.

Die stärksten Zuwächse sind für die unternehmensbezogenen Dienstleistungen und den Handel zu verzeichnen. Innerhalb der unternehmensbezogenen Dienstleistungen ist es vor allem der Unterabschnitt Datenverarbeitung und Datenbanken, der für den Zuwachs verantwortlich ist (siehe Tabelle 4b). Innerhalb der Kategorie „Handel“ ist es am stärksten die „Handelsvermittlung und der Großhandel“, die zwischen beiden letzten Volkszählungen zugelegt haben.

TABELLE 4:

**Verteilung der HAK-Absolventen/-innen nach Wirtschaftsabschnitten
im Zeitvergleich, in %**

Wirtschaftsabschnitt	1991	2001	Wandel
Land- und Forstwirtschaft	0,7	0,8	0,1
Bergbau und Gewinnung von Steinen u. Erden	0,2	0,1	-0,1
Sachgütererzeugung	17,1	13,8	-3,3
Energie- und Wasserversorgung	1,1	0,9	-0,2
Bauwesen	2,6	3,0	0,4
Produktionssektor	20,7	17,6	-3,1
Handel; Reparatur von Kfz u. Gebrauchsgütern	15,4	14,8	-0,6
Beherbergungs- und Gaststättenwesen	2,4	2,6	0,2
Verkehr und Nachrichtenübermittlung	5,4	6,3	0,9
Kredit- und Versicherungswesen	23,7	19,6	-4,1
Realitätenwesen, Unternehmensdienstleistungen	10,8	16,0	5,2
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	11,1	10,2	-0,9
Unterrichtswesen	3,0	2,6	-0,4
Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	2,5	4,2	1,7
Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	3,6	4,3	0,7
Dienstleistungssektor	77,9	80,5	2,6
Private Haushalte	0,1	0,0	-0,1
Exterritoriale Organisationen	0,3	0,1	-0,2
Erstmals Arbeit suchend	0,0	0,7	0,7
Insgesamt	100,0	100,0	0,0
Insgesamt abs.	62.049	98.839	36.790

Quelle: Statistik Austria, VZ 1991 und 2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

2.3 Arbeitslosigkeit im Vergleich

Arbeitsmarktdaten belegen – auch bei steigender Zahl an beschäftigten Absolventen/-innen (siehe nachfolgende Tabelle) – die Bewährung der Ausbildung am Arbeitsmarkt. Dies belegt, dass die Handelsakademie, die auch zur Studienberechtigung führt, in hohem Maße *Employability* vermittelt und fördert.

Der Gesamtanteil der beim AMS registrierten Arbeitslosen bezogen auf die Erwerbspersonen 2001 belief sich 2008 auf 4,6 Prozent, für die HAK ergab sich ein Wert von 3,3 Prozent (siehe Tabelle). Die tatsächliche Betroffenheit dürfte allerdings darunter liegen, da wir für die Basis den Zuwachs seit 2001 nicht exakt ermitteln können. Nach der Volkszählung 2001

ergaben sich eine Erwerbspersonenzahl (Erwerbstätige plus Arbeitslose) von rund 103.000 (inklusive Kolleg) und dabei eine Arbeitslosenquote von 3,2 Prozent.

TABELLE 5a:

**Bestand arbeitsloser Personen im Stichtagsvergleich in Österreich nach Ausbildung,
9/2008 und 6/2009**

Ausbildungsniveau	Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag 30.09.2008	Bestand arbeitsloser Personen zum Stichtag 30.06.2009	Erwerbspersonen 2001*	Arbeitslose 9/2008 in Prozent der Erwerbspersonen 2001	Arbeitslose 6/2009 in Prozent der Erwerbspersonen 2001
Pflichtschule	74.578	92.909	921.219	8,1	10,1
Lehre	56.531	75.793	1,612.872	3,5	4,7
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	934	1.384	81.383	1,2	1,7
Mittlere kaufmännische Schule	5.171	5.931	198.839	2,6	3,0
Sonstige mittlere Schule	5.692	6.296	242.075	2,4	2,6
Allgemeinbildende Höhere Schule	6.403	7.225	193.137	3,3	3,7
Höhere technisch-gewerbliche Schule	3.315	4.861	138.395	2,4	3,5
Höhere kaufmännische Schule (inkl. Kolleg)	3.375	3.955	102.764	3,3	3,8
Sonstige höhere Schule	5.229	5.488	64.017	8,2	8,6
Akademie (Pädak u.ä.)	829	783	99.844	0,8	0,8
Fachhochschule**	-	-	-	-	-
Universität	7.069	8.029	304.597	2,3	2,6
Gesamt	183.327	229.603	3,986.761	4,6	5,8

* Einschließlich geringfügig Erwerbstätiger

** aufgrund der relativen Neuheit der Fachhochschulen und damit einhergehend einer im Jahr 2001 erst geringen Zahl von einschlägig qualifizierten Erwerbspersonen ist eine Berechnung nicht sinnvoll

Quelle: AMS; Statistik Austria; eigene Berechnungen

TABELLE 5b:

Grunddaten zu Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit nach Geschlecht, Volkszählung 2001

Bildungsabschluss	Erwerbstätig			Arbeitslos		
	männlich	weiblich	Total	männlich	weiblich	Total
Insgesamt	2.076.932	1.654.612	3.731.544	138.871	116.346	255.217
<i>Darunter:</i>						
Kolleg an Handelsakademien	2.372	4.978	7.350	81	158	239
Handelsakademie Hauptform	34.935	57.149	92.084	1.294	1.797	3.091
Kolleg für wirtschaftliche Berufe	52	163	215	5	12	17
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe	976	25.971	26.947	69	1.002	1.071
AHS	93.927	88.702	182.629	5.196	5.312	10.508

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung

2.4 Effekte der Doppelqualifizierung

Die österreichische BHS qualifiziert für den Beruf unmittelbar und mittelbar über die Studienberechtigung. Die Berechnung einer Studierquote ist durch die Existenz der beiden Hochschularten kompliziert, amtlich wird jeweils eine getrennte Quote ausgewiesen.¹

Sequenzielle Mehrfachinskription ist hierbei nicht auszuschließen; auch die Gleichzeitigkeit von Inskription und Berufstätigkeit ist verbreitet

TABELLE 6:

Studier- und Graduierungsquoten von HAK-Absolventen/-innen 2005, in %

Hochschulart	in %
Studierquote Universität (innerhalb von 3 Semestern)	37,0
Studierquote Fachhochschule (innerhalb von 3 Semestern)	11,3
Studierquote Hochschulen insgesamt	48,3
Graduierungsquote (Schätzung)	31,0
Berufstätigenquote (ohne Studienabschluss) (Schätzung)	69,0

Quelle: Statistik Austria; eigene Berechnungen

Die Graduiertenquote wird man für die Vergangenheit bei etwas über 30 Prozent einschätzen können. Hierbei wurde die Annahme einer 65-prozentigen Erfolgsquote getroffen (lt. OECD 2007, S. 72). Die OECD hat für das Jahr 2004 für Österreich eine Erfolgsquote im Tertiärbereich A von 65 Prozent ausgewiesen.

Man kann also von einer Erwerbsquote von fast 70 Prozent der HAK-Absolventen/-innen ausgehen. Durch die neuen 3-jährigen Studien und das wachsende Angebot berufsbegleitender Fachhochschul-Studiengänge könnte sich diese allerdings in Zukunft erhöhen.

¹ Statistik Austria; BMWF, Statistisches Jahrbuch 2007, S. 47, 70.

2.5 Zustrom und Output der HAK

Die 10. Schulstufe ist in Österreich der Beginn nachpflichtschulischer Ausbildung. Darum eignet sich die Beobachtung der Schülerverteilung auf dieser Schulstufe um den Schüler/inneninput in seinem Wandel zu erfassen.

Der Anteil der in der Handelsakademie beschulten Jugendlichen an allen beschulten Jugendlichen der 10. Schulstufe ist deutlich höher als zu Beginn der 80er Jahre des vorigen Jahrhunderts und beläuft sich aktuell auf 7,9 Prozent. Der Höchstwert im relativen Anteil wurde aber bereits überschritten. Für 2002/03 wurden 9,3 Prozent HAK-Anteil in der 10. Schulstufe ermittelt.

TABELLE 7:

Verteilung der Schüler/innen in der 10. Schulstufe nach Schularten im langfristigen Zeitvergleich, in %

Schulart	1983/84	1992/93	1998/99	2002/03	2005/06	2006/07
Berufsbildende Pflichtschulen (Berufsschulen)	49,0	45,9	41,2	39,6	38,3	39,9
Berufsbildende Mittlere Schulen ⁽¹⁾	17,0	14,8	14,6	14,5	14,5	13,7
Kaufmännische mittlere Schulen	5,9	4,2	4,3	4,3	3,7	3,5
Land- u. forstw. mittlere Schulen	2,8	2,6	2,7	3,0	3,2	3,2
Technische, gewerbliche und kunst- gewerbliche mittlere Schulen ⁽²⁾	3,5	3,4	3,4	3,3	3,1	2,9
Wirtschaftsberufliche mittlere Schu- len	3,0	2,6	3,2	2,6	2,6	2,4
Sonstige berufsbildende (Sta- tut)Schulen	0,0	0,1	0,0	0,0	1,4	1,3
Sozialberufliche mittlere Schulen	1,8	1,8	1,0	1,4	0,5	0,4
Berufsbildende Höhere Schulen i. w. Sinne	16,6	21,6	24,7	26,9	26,4	25,5
Technische, gewerbliche und kunst- gewerbliche höhere Schulen ⁽³⁾	6,7	8,8	9,7	10,4	10,3	10,2
Kaufmännische höhere Schulen	6,7	7,4	8,3	9,3	8,4	7,9
Wirtschaftsberufliche höhere Schu- len	2,5	3,2	4,4	5,0	5,4	5,3
Bildungsanstalten für Kindergarten- und Sozialpädagogik	0,0	1,4	1,7	1,6	1,7	1,5
Land- u. forstw. höhere Schulen	0,7	0,7	0,6	0,6	0,6	0,6
Allgemeinbildende Höhere Schulen ⁽⁴⁾	17,3	17,7	19,5	18,9	20,8	20,9
Gesamt (gerundet)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
In Absolutzahlen	119.569	95.365	103.974	101.282	104.605	109.555

⁽¹⁾ Inklusive sonstige berufsbildende (Statut)Schulen

⁽²⁾ Inklusive Fachschulen für Bekleidung, Fremdenverkehr und Kunstgewerbe

⁽³⁾ Inklusive Höhere Lehranstalten für Bekleidung, Fremdenverkehr und Kunstgewerbe

⁽⁴⁾ Inklusive sonstige allgemeinbildende (Statut)Schulen

Quelle: Statistik Österreich, BMUKK; eigene Berechnungen

TABELLE 8.1:

**Absolventen und Absolventinnen der Kaufmännischen Höheren Schule (HAK)
im langfristigen Zeitvergleich, in %**
Bestandene Reifeprüfungen

Jahrgang	Männlich	Weiblich	Gesamt
1960	-	-	1.442
1970	471	548	1.019
1980	1.615	2.010	3.625
1987	2.168	3.717	5.885
1988	2.239	3.806	6.045
1989	2.301	3.972	6.273
1990	2.220	3.990	6.210
1991	2.318	4.172	6.490
1992	2.223	3.908	6.131
1993	1.857	3.628	5.485
1994	1.864	3.709	5.573
1995	1.914	3.754	5.668
1996	2.000	3.674	5.674
1997	1.992	3.624	5.616
1998	2.213	3.809	6.022
1999	2.251	3.727	5.978
2000	2.310	3.952	6.262
2001	2.564	4.170	6.734
2002	2.305	4.022	6.327
2003	2.268	4.284	6.552
2004	2.164	4.188	6.352
2005	2.184	4.263	6.447
2006	2.268	4.559	6.827
2007	2.323	4.311	6.634

Quelle: Statistik Austria

TABELLE 8.2:

**Bestandene Reifeprüfungen an Handelsakademien nach Ausbildungsform
im Zeitvergleich, in %**

Jahr- gang	Gesamt	HAK Normalform	HAK für Berufstätige	HAK-Kolleg	HAK- Aufbaulehrgang
1990	6.210	5.223	249	442	296
1995	5.673	4.867	416	177	213
2001	6.734	5.822	428	271	213
2007	6.634	5.953	277	177	227

Quelle: BMBWK, Österreichische Schulstatistik, verschied. Jg.; Statistik Austria

3. Ergebnisse der Betriebsbefragung

(Arthur Schneeberger & Sabine Nowak)

3.1 Erhebungszeitraum und Sample

Im Frühjahr 2009 wurden Unternehmen zur Beschäftigung von Absolventen/-innen einer Handelsakademie schriftlich befragt. Der Fragebogen war weitgehend strukturiert, das heißt mit Antwortvorgaben versehen. Bei 4 der 12 gestellten Fragen waren auch offene Antwortmöglichkeiten vorgesehen.

Von den befragten Unternehmen haben über 60 Prozent in den letzten drei Jahren häufig oder manchmal Absolventen/-innen einer Handelsakademie (HAK), 13 Prozent selten eingestellt. Alle antwortenden Unternehmen beschäftigen Mitarbeiter/innen mit Abschluss einer HAK.

Es wurden alle Branchen, die laut letzten Volkszählungen Mitarbeiter/innen mit Abschluss einer HAK beschäftigten, einbezogen. Das betrifft insbesondere wirtschaftsbezogene Dienstleistungen, Handel sowie Bauwesen und Industrie. 42 Prozent der antwortenden Unternehmen waren kleine Betriebe (weniger als 50 Beschäftigte), 30 Prozent entfielen auf Betriebe mittlerer Größe (50 bis 249 Beschäftigte), der Rest auf Großbetriebe. Auf eine Gewichtung nach den Strukturvariablen *Branche* und *Betriebsgröße* wurde verzichtet, auffällige Unterschiede zwischen den Branchen und nach Betriebsgröße wurden – soweit vorhanden – im Bericht dokumentiert.

Über 40 Prozent der antwortenden Unternehmen sind dem Produktionsbereich (Industrie, Bauwesen, Energieversorgung) zuzuordnen, ein Viertel der Unternehmen distributiven Dienstleistungen (Handel, Verkehr). Ein Fünftel der Betriebe wurden den Finanzdienstleistungen (Banken, Versicherungen, Steuerberater), jeder 10. Betrieb der Kategorie „Unternehmensbezogene Dienstleistungen“ zugeordnet; 5 Prozent des Unternehmenssamples sind dem Sektor der vorwiegend öffentlichen Dienstleistungen zuzurechnen.

Die Befragung wurde österreichweit durchgeführt. Rund 23 Prozent der antwortenden Unternehmen sind in Wien ansässig, 26 Prozent in Oberösterreich. Rund 13 Prozent stammen aus Niederösterreich, 11 Prozent aus der Steiermark. Jeweils 7 Prozent der Unternehmen haben ihren Sitz in Kärnten und Salzburg. Tirol ist im Unternehmenssample mit 5 Prozent vertreten. Jeweils an die 4 Prozent der Unternehmen haben ihren Sitz im Burgenland und in

Vorarlberg. 9 Prozent aller respondierenden Unternehmen sind zumindest in einem weiteren Bundesland niedergelassen.

TABELLE 1:

Branchenzugehörigkeit der antwortenden Unternehmen

Branche	Absolut	%
Privater Wirtschaftssektor		
Produktionsbereich (inkl. Energieversorgung)	66	26,3
Bauwesen	36	14,3
Distributive Dienstleistungen ⁽¹⁾ und Tourismus	59	23,5
Finanzdienstleistungen ⁽²⁾	48	19,1
Unternehmensbezogene Dienstleistungen ⁽³⁾	24	9,6
Vorwiegend öffentliche Dienstleistungen ⁽⁴⁾	13	5,2
Keine Angabe	5	2,0
Insgesamt	251	100,0

⁽¹⁾ Einzelhandel, Großhandel; Verkehr, Nachrichtenübermittlung

⁽²⁾ Banken und Kreditwesen, Versicherungswesen, Rechts- und Steuerberatung

⁽³⁾ Datenverarbeitung und Datenbanken, Realitätenwesen, Unternehmensberatung, Werbung

⁽⁴⁾ Gesundheitswesen, Sozialwesen, Bildung und Forschung, Sonstige öffentliche Dienstleistungen

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009

TABELLE 2.1:

Betriebsgröße der antwortenden Unternehmen

Mitarbeiter/innenzahl	Absolut	%
Unter 20	56	22,3
20-49	46	18,3
50-99	36	14,3
100-249	36	14,3
250-999	39	15,5
1.000 und mehr	31	12,4
Keine Angabe	7	2,8
Insgesamt	251	100,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.2 Qualifikationsbedarf im Berufseinstieg und Weiterbildungsbedarf

3.2.1 Fachliche und außerfachliche Qualifikationsanforderungen

Dass man kaufmännische Fähigkeiten von einem Absolventen oder einer Absolventin der Handelsakademie seitens der Arbeitgeber erwartet, erscheint evident. Dass aber soziale und kommunikative Kompetenz ebenfalls höchste Bewertungen erfahren, mag manche überraschen. Hier ist aber kein Gegensatz, sondern eine Ergänzung gegeben. Um die kaufmännischen oder andere fachliche Qualifikation einzusetzen, sind Schlüsselqualifikationen im Erwerbsleben unverzichtbar.

TABELLE 4.1:

Wichtige fachliche und außerfachliche Qualifikationen im Berufseinstieg, in % (Zeile)

FRAGE: *Wie wichtig sind folgende Qualifikationen von HAK-Absolventen/-innen bei Berufseinstieg in Ihrem Unternehmen?*

Qualifikation	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Nicht wichtig
Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	79,5	18,4	1,3	0,9
Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	76,3	22,4	0,4	0,9
Selbstständigkeit	75,0	22,8	0,9	1,3
Kaufmännische Qualifikationen (BWL, Rechnungswesen, Buchhaltung, Controlling etc.)	71,4	24,4	2,9	1,3
EDV-Kenntnisse	64,1	32,1	3,0	0,8
Englisch-Kenntnisse	42,4	33,8	17,7	6,1
andere Fremdsprache(n)	17,7	27,1	53,1	2,1
Präsentationstechnik	15,6	44,2	36,2	4,0
Projektmanagement	13,4	42,0	38,4	6,3
Personalführung	7,2	21,5	43,0	28,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Die höchsten Korrelationen zu den fachlichen Kernqualifikationen der Berufseinsteiger/innen mit HAK-Abschluss sind Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit (Korrelation: 0,31), Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt: 0,27) und EDV-Kenntnisse (0,25). Bemerkenswert ist, dass die Wichtigkeit von EDV-Kenntnissen mit sozialer und kommunikativer Kompetenz hoch korreliert.

Hierfür spricht auch, dass Englischkenntnisse (als wichtige Anforderung an Berufseinsteiger/innen) zwar am stärksten mit der Wichtigkeit anderer Fremdsprachenkenntnisse korrelieren, die zweitstärkste Korrelation besteht aber zu den EDV-Kenntnissen.

Soziale und kommunikative Kompetenz weisen starke Korrelationen zur Selbstständigkeit der Berufseinsteiger/innen auf. Das heißt, dass die Firmen breit qualifizierte Berufseinsteiger/innen erwarten, die teamfähig sind, aber auch in der Lage sein sollten, relativ bald selbstständig Aufgaben zu übernehmen.

TABELLE 4.2:

Interkorrelationen der Wichtigkeit von Qualifikationen im Berufseinstieg

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

	Kaufmännische Qualifikationen	Projektmanagement	Personalführung	Selbstständigkeit	Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	Präsentationstechnik	EDV-Kenntnisse	Englisch-Kenntnisse	Andere Fremdsprachen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1,00	0,23	0,23	0,24	0,31	0,27	0,24	0,25	0,16	0,13
2		1,00	0,39	0,27	0,19	0,27	0,43	0,17	0,21	0,20
3			1,00	0,16	0,10	0,18	0,27	-0,01	0,00	0,14
4				1,00	0,61	0,47	0,16	0,39	0,20	0,20
5					1,00	0,58	0,29	0,41	0,28	0,30
6						1,00	0,40	0,37	0,17	0,32
7							1,00	0,32	0,31	0,37
8								1,00	0,34	0,26
9									1,00	0,63
10										1,00

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Beim Weiterbildungsbedarf im Laufe der Berufstätigkeit zeigt sich ebenfalls die Bedeutung der sozialen und kommunikativen Kompetenzen. Bei der „Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)“ wird den Unternehmen am häufigsten großer Weiterbildungsbedarf bei HAK-Absolventen/-innen im Verlauf der Berufstätigkeit vermerkt. Das unterstreicht die Wichtigkeit dieser Schlüsselqualifikation in der von Informations-, Kommunikationstechnik geprägten Berufswelt. Schulungsbedarf bezüglich Kommunikationsfähigkeit korreliert am stärksten mit Schulungsbedarf bezüglich Sozialkompetenz und Selbstständigkeit. Teamfähigkeit, Kundenorientierung und zugleich Selbstständigkeit markieren das überfachliche Anforderungsprofil an die Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation.

Der zweithöchste Wert im berufsbegleitenden Weiterbildungsbedarf fällt auf „Selbstständigkeit“. Aufgrund flacherer Hierarchien und prozess- respektive projektmäßiger Arbeitsorganisation entsteht ein potenzielles Mehr an Verantwortung auch auf den Ebenen der Sachbearbeitung sowie im Projektmanagement und der durchführenden Arbeit. Ohne ein gewisses

Maß an Ergebnisorientierung und Selbstständigkeit werden Positionen im betrieblichen Ablauf für kaufmännische Funktionen weitgehend obsolet. Auch Querschnittsqualifikationen wie EDV und Fremdsprachen werden relativ häufig als Bereiche mit großem Weiterbildungsbedarf seitens der Personalfachleute in den Betrieben genannt.

TABELLE 5.1:

Weiterbildungsbedarf bei HAK-Absolventen/-innen im Laufe der Berufstätigkeit, in % (Zeile)

FRAGE: *In welchen Bereichen sehen Sie Weiterbildungsbedarf bei HAK-Absolventen/-innen während der Berufstätigkeit?*

Bereich mit Weiterbildungsbedarf	Großer Bedarf	Eher Bedarf	Eher kein Bedarf	Kein Bedarf
Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	28,2	51,9	17,6	2,3
Selbstständigkeit	24,1	46,8	26,9	2,3
Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	21,9	49,3	25,1	3,7
Kaufmännische Qualifikationen (BWL, Rechnungswesen, Buchhaltung, Controlling etc.)	19,2	47,9	31,0	1,9
Fremdsprachen	18,4	40,6	32,7	8,3
andere Fremdsprache(n)	16,9	23,9	56,3	2,8
EDV-Kenntnisse	16,4	39,4	37,1	7,0
Personalführung	15,8	33,0	37,8	13,4
Projektmanagement	12,3	44,3	34,4	9,0
Präsentationstechnik	10,1	41,3	42,3	6,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE 5.2:

Korrelationen des Weiterbildungsbedarfs während der Berufstätigkeit

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

	Kaufmännische Qualifikationen	Fremdsprachen	Projektmanagement	Personalführung	Selbstständigkeit	Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	Präsentationstechnik	EDV-Kenntnisse	Andere Fremdsprachen
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	1,00	0,15	0,05	0,13	0,26	0,24	0,25	0,23	0,49	0,22
2		1,00	0,22	0,09	0,11	0,17	0,17	0,14	0,17	0,61
3			1,00	0,44	0,12	0,17	0,16	0,47	0,13	0,32
4				1,00	0,16	0,17	0,11	0,31	-0,01	0,23
5					1,00	0,65	0,55	0,27	0,37	0,20
6						1,00	0,64	0,28	0,39	0,26
7							1,00	0,47	0,42	0,34
8								1,00	0,24	0,21
9									1,00	0,29
10										1,00

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.2.2 Fremdsprachenbedarf und Unternehmensentwicklung

Die Auswertung der Erhebungsergebnisse zum Aus- und Weiterbildungsbedarf bezüglich Fremdsprachenbedarf (v.a. Englisch) belegt zweierlei:

1. Die Unternehmen mit dynamischer und internationaler Entwicklung halten häufiger Fremdsprachenkenntnisse bereits bei Berufseinstieg von HAK-Absolventen/-innen für „sehr wichtig“. Das heißt, dass die diesbezügliche Bildungsleistung in den HAK wahrgenommen und entsprechend anerkannt wird.
2. Zuletzt Gesagtes wird vor allem dadurch unterstrichen, dass die Differenzen im Weiterbildungsbedarf betreffend Fremdsprachen im Vergleich der Unternehmensentwicklungstypen viel geringer ausfallen.

TABELLE 5.3:

**Wichtigkeit von Englisch-Kenntnissen bei Berufseinstieg
nach Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung, in % (Spalte)**

Wichtigkeit von Englisch-Kenntnissen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
<i>Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international</i>				
Sehr wichtig	67,7	42,9	13,6	10,0
Wichtig	24,2	47,6	40,9	35,0
Weniger wichtig	7,1	7,1	25,5	27,5
Nicht wichtig	1,0	2,4	0,0	27,5
<i>In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet</i>				
Sehr wichtig	50,7	33,3	31,3	14,3
Wichtig	32,1	34,9	31,3	42,9
Weniger wichtig	14,2	25,4	31,3	7,1
Nicht wichtig	3,0	6,3	6,3	35,7
<i>In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt</i>				
Sehr wichtig	48,6	41,5	19,4	20,0
Wichtig	31,5	36,6	38,7	50,0
Weniger wichtig	16,4	19,5	25,8	10,0
Nicht wichtig	3,4	2,4	16,1	20,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE 5.4:

**Weiterbildungsbedarf im Bereich Fremdsprachen während der Berufstätigkeit
nach Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung, in % (Spalte)**

Weiterbildungsbedarf im Bereich Fremdsprachen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
<i>Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international</i>				
Großer Bedarf	24,2	24,4	9,3	8,6
Eher Bedarf	55,8	46,3	25,6	14,3
Eher kein Bedarf	18,9	29,3	58,1	42,9
Kein Bedarf	1,1	0,0	7,0	34,3
<i>In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet</i>				
Großer Bedarf	21,1	10,2	31,3	15,4
Eher Bedarf	46,1	35,6	37,5	15,4
Eher kein Bedarf	28,1	47,5	18,8	30,8
Kein Bedarf	4,7	6,8	12,5	38,5
<i>In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt</i>				
Großer Bedarf	18,4	18,9	17,2	22,2
Eher Bedarf	44,7	40,5	27,6	22,2
Eher kein Bedarf	31,2	32,4	44,8	22,2
Kein Bedarf	5,7	8,1	10,3	33,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.2.3 Betrieblicher Einsatz und Zusatzqualifikationen

Die EDV-Qualifikation ist mittlerweile weniger als Zusatzqualifikation denn als fachintegrierte Qualifikation kaufmännischer Tätigkeiten einzustufen. Dies zeigt ein Vergleich zwischen dem Bedarf an EDV- und an Englischkenntnissen im Berufseinstieg. Während die Unterschiede bezüglich Englischkenntnissen nach den häufigsten Einsatzbereichen der HAK-Absolventen/-innen erheblich ist (siehe Kategorie „sehr wichtig“ in nachfolgender Tabelle), ist ein vergleichbarer Unterschied bezüglich EDV-Kenntnisse nicht feststellbar. Rund 60 Prozent der Betriebe stufen EDV-Kenntnisse als sehr wichtig ein, weitgehend unabhängig von den Antworten über häufige Einsatzbereiche.

TABELLE 5.5:

**Wichtigkeit von Zusatzqualifikationen im Berufseinstieg von HAK-Absolventen/-innen
nach den häufigsten betrieblichen Einsatzbereichen, in % (Zeile)**

Häufige Einsatzbereiche (Auswahl siehe Tabelle 6.1)	Sehr wichtig (Rang- reihung)	Wichtig	Weniger wichtig	Nicht wichtig
Englisch-Kenntnisse				
Einkauf / Materialwirtschaft	53,8	25,6	10,3	10,3
Rezeption / Empfang / Telefonzentrale	48,6	27,0	21,6	2,7
Vertrieb / Verkauf / Kundenbetreuung	42,6	35,3	16,2	5,9
Controlling / Revision	42,2	37,8	11,1	8,9
Personalwesen	37,9	37,9	20,7	3,4
Rechnungswesen / Finanzen / Banking	37,8	40,8	15,3	6,1
Organisation / Verwaltung / Recht	34,0	44,7	12,8	8,5
Gesamt (alle Einsatzbereiche)	42,4	33,8	17,7	6,1
EDV-Kenntnisse				
Rezeption / Empfang / Telefonzentrale	64,9	32,4	2,7	0,0
Rechnungswesen / Finanzen / Banking	64,0	34,0	2,0	0,0
Organisation / Verwaltung / Recht	63,8	29,8	6,4	0,0
Einkauf / Materialwirtschaft	61,5	35,9	2,6	0,0
Personalwesen	60,0	36,7	3,3	0,0
Vertrieb / Verkauf / Kundenbetreuung	58,8	38,2	2,9	0,0
Controlling / Revision	57,8	40,0	2,2	0,0
Gesamt (alle Einsatzbereiche)	64,1	32,1	3,0	0,8

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.3 Betrieblicher Einsatz

3.3.1 Horizontale Arbeitsteilung

Der mit Abstand häufigste Einsatzbereich der Erwerbspersonen mit HAK-Abschluss besteht laut Unternehmensbefragung von 2009 im Bereich „Rechnungswesen / Finanzen / Banking“. Fast die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigen Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation häufig in diesem Bereich; rechnet man den Wert für die Antwortvorgabe „manchmal“ hinzu, so kommt man auf mehr als zwei Drittel der respondierenden Unternehmen.

Einsatz im Rechnungswesen korreliert zwar – erwartungsgemäß – am stärksten mit Controlling, aber auch mit anderen Einsatzbereichen hoch (Vgl. Tabelle 6.2).

TABELLE 6.1:

Einsatzbereiche im Unternehmen, in % (Zeile)

FRAGE: *In welchen Einsatzbereichen sind HAK-Absolventen/-innen in Ihrem Unternehmen eingesetzt?*

Einsatzbereich	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Rechnungswesen / Finanzen / Banking	46,3	21,6	11,5	20,6
Vertrieb / Verkauf / Kundenbetreuung	35,2	20,2	18,1	26,4
Organisation / Verwaltung / Recht	23,9	15,7	26,4	34,0
Controlling / Revision	23,7	20,5	20,0	35,8
Einkauf / Materialwirtschaft	21,0	25,3	21,0	32,8
Rezeption / Empfang / Telefonzentrale	19,6	24,2	17,0	39,2
Personalwesen	15,5	28,4	24,2	32,0
Marketing / PR	12,4	21,9	21,9	43,8
Logistik	11,0	12,1	21,4	55,5
EDV / Telekommunikation / Technik	8,6	8,6	30,8	51,9
Qualitätsmanagement	5,3	12,9	16,5	65,3
Management / Geschäftsführung (inklusive Filialleitung / Direktionsassistenten)	12,8	13,3	22,2	51,7

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Mit einem signifikanten Abstand, aber doch am zweithäufigsten wird der Bereich „Vertrieb / Verkauf / Kundenbetreuung“ seitens der Betriebe im Hinblick auf die Beschäftigung von Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation genannt. Dieser Einsatzbereich korreliert am stärksten mit „Einkauf / Materialwirtschaft“ und „Logistik“ sowie „Marketing / PR“.

Insgesamt erweist sich die Berufsbildung in der Handelsakademie – wenn wir die *horizontale betriebliche Arbeitsteilung* betrachten – im betrieblichen Einsatz als breit qualifizierende Grundlage für Erwerbstätigkeit.

TABELLE 6.2:

Einsatzbereiche im Unternehmen, Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

	Management / Geschäfts- führung	Vertrieb / Ver- kauf / Kun- denbe- treuung	Einkauf / Mate- rialwirt- schaft	Contro- lling / Revision	Rech- nungs- wesen / Finan- zen / Banking	Quali- täts- manage- ment	Marke- ting / PR	Perso- nal- wesen	Organi- sation / Verwal- tung / Recht	EDV / Tele- kommu- nikation / Technik	Logistik	Rezep- tion / Emp- fang / Telefon- zentrale
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1	1,00	0,38	0,42	0,47	0,38	0,45	0,44	0,42	0,51	0,40	0,25	0,21
2		1,00	0,54	0,37	0,40	0,42	0,50	0,36	0,42	0,38	0,43	0,31
3			1,00	0,49	0,39	0,47	0,58	0,38	0,48	0,42	0,56	0,27
4				1,00	0,67	0,46	0,45	0,50	0,45	0,40	0,37	0,35
5					1,00	0,38	0,40	0,65	0,49	0,43	0,36	0,43
6						1,00	0,56	0,44	0,49	0,54	0,52	0,34
7							1,00	0,46	0,44	0,46	0,52	0,41
8								1,00	0,52	0,48	0,38	0,46
9									1,00	0,44	0,34	0,46
10										1,00	0,55	0,41
11											1,00	0,37
12												1,00

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE 6.3:

Einsatzbereiche für HAK-Absolventen/-innen nach Wirtschaftsbereich, in %

Tabellierter Wert: Häufiger Einsatzbereich

Einsatzbereich	Produktion	Bauwesen	Finanz- dienst- leistungen	Unterneh- mens- bezogene Dienstleis- tungen	Distributive Dienstleis- tungen; Tou- rismus
Vertrieb / Verkauf / Kun- denbetreuung	38,3	23,1	47,1	41,2	28,9
Einkauf / Materialwirt- schaft	22,4	11,1	0,0	37,5	35,6
Controlling / Revision	17,9	22,2	27,3	35,3	25,0
Rechnungswesen / Fi- nanzen / Banking	33,9	33,3	70,2	47,4	48,9
Qualitätsmanagement	2,0	0,0	6,7	15,4	10,3
Marketing / PR	11,1	3,8	3,2	31,3	20,5
Personalwesen	8,8	7,7	20,5	25,0	20,5
Organisation / Verwaltung / Recht	21,1	17,9	24,3	44,4	18,2
EDV / Telekommuni- kation / Technik	9,1	3,7	12,1	12,5	7,1
Rezeption / Empfang / Telefonzentrale	14,5	3,8	0,0	7,1	17,5
Management / Ge- schäftsführung (inklusive Filialleitung / Direktions- assistenz)	10,9	15,4	12,1	6,7	20,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.3.2 Vertikale Arbeitsteilung

Etwa ein Viertel der Firmen gab bei der Befragung 2009 an, dass Mitarbeiter/innen mit HAK-Qualifikation häufig oder manchmal in Managementfunktionen gelangen, 52 Prozent der Unternehmen melden keine entsprechenden Beobachtungen.

Damit stellt sich die Frage der Zugänglichkeit verschiedener betrieblicher Einsatzbereiche im Hinblick auf die vertikale Arbeitsteilung in den Unternehmen. Diese Frage ist mit der Dauer der Berufserfahrung zu verbinden, um realistische Ergebnisse zu bekommen.

Erwartungsgemäß sind betriebliche Positionen auf der Ebene „Sachbearbeiter/in / Disponent/in“ und „Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit“ ohne längere Berufserfahrung zugänglich. Bei Assistenzfunktionen für Führungskräfte erhöht ein bis drei Jahre Berufserfahrung die Chance, eine entsprechende Stelle zu bekommen. Gruppen- und Teamleitung oder Funktionen im Projektmanagement erfordern – so die Ergebnisse der Betriebsbefragung – zumindest mehr als drei Jahre Berufserfahrung, um als Chance für Beschäftigte mit HAK-Qualifikation in Frage zu kommen.

Noch längere Berufsbewährung ist bei Leitungsfunktionen der nächsten betrieblichen Führungsebenen als Voraussetzung zu erwarten, sofern eine Zugänglichkeit für Nicht-Graduierte überhaupt Teil des Personalkonzepts des Unternehmens ist. Bei der Abteilungs- und Bereichsleitung ist dies jedenfalls bei zwei Drittel der Unternehmen der Fall.

TABELLE 7:

Zugänglichkeit betrieblicher Positionen, in % (Zeile)

FRAGE: Welche Positionen sind in Ihrem Unternehmen für HAK-Absolventen/-innen in Abhängigkeit von Berufserfahrung und Weiterbildung zugänglich? Zutreffendes bitte ankreuzen!

Position	Zugänglichkeit nach Dauer der Berufserfahrung				Zugänglichkeit <u>nicht</u> gegeben
	unter 1 Jahr	1 - 3 Jahre	4 - 9 Jahre	10 Jahre und mehr	
Geschäftsführung	0,0	0,5	8,5	25,9	65,1
Abteilungs- und Bereichsleitung	0,0	7,0	35,2	23,9	33,8
Gruppen- u. Teamleitung (inklusive Projektmanagement)	1,8	14,2	44,7	10,5	28,8
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	17,2	42,1	23,5	1,4	15,8
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	25,4	45,5	9,4	0,5	19,2
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	42,2	41,7	3,0	0,0	13,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.3.3 Mitbewerb am Arbeitsmarkt

Die zuvor angesprochene Thematik hängt mit der Frage nach dem Mitbewerb am Arbeitsmarkt zusammen. Darunter kann man den Sachverhalt verstehen, dass Unternehmen für eine Position im Betrieb Personen mit unterschiedlichem formalen Bildungsgang ins Auge fassen. Dies schlägt sich bei Stellenausschreibungen oder – sofern aufgrund der Betriebsgröße vorhanden – bei interner Personalsuche nieder.

Bei der Befragung von 2009 wurden die Unternehmen gefragt „*Wenn Ihr Unternehmen Stellen im kaufmännischen Bereich ausschreibt: Welche Qualifikationen kommen für folgende Positionen in Frage?*“ Die Antworten geben Auskunft über das Vorhandensein und den Ausprägungsgrad von bildungsbezogenen Substitutions- und Konkurrenzspielräumen. Am Arbeitsmarkt kann das als „Mitbewerb“ zum Ausdruck kommen.

TABELLE 8.1:

Mitbewerb bei Stellenausschreibungen im kaufmännischen Bereich durch unterschiedliche Qualifikationen, in %

FRAGE: *Wenn Ihr Unternehmen Stellen im kaufmännischen Bereich ausschreibt: Welche Qualifikationen kommen für folgende Positionen in Frage?*

Die zwei höchsten Anteilswerte je Zeile wurden fett und schattiert hervorgehoben

Positionen	dafür in Frage kommende Qualifikation(en)					Summe
	Lehrabschluss, Handelsschule (HAS)	Zumeist HAK oder vergleichbare Matura	HAK oder Fachhochschule	HAK, Fachhochschule oder UNI	Ausschließlich Hochschule (FH oder UNI)	
Geschäftsführung	2,0	4,4	6,0	29,5	44,2	86,1
Abteilungs- und Bereichsleitung	2,0	13,1	17,9	37,1	23,9	94,0
Gruppen- u. Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	4,0	18,7	21,9	41,4	12,0	98,0
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	10,4	43,4	24,3	22,7	7,6	108,4
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	21,9	42,2	16,3	26,3	4,0	110,7
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	31,5	59,8	13,5	8,0	1,2	114,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Die Einsatzbereiche, in denen zumeist HAK oder vergleichbare Matura am stärksten zum Zuge kommen, entsprechen jenen, für die – weiter oben – hohe Zugänglichkeit seitens der Personalisten/-innen genannt wurde. Dies sind: Sachbearbeiter/in / Disponent/in; Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung), Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit. Es

gibt aber auch relevante Überschneidungen am Arbeitsmarkt mit den Stellen, die für Graduierte ausgeschrieben werden.

Differenziert man die betrieblichen Funktionen, für die am Arbeitsmarkt Mitarbeit von Bewerbern aus HAK oder mit Hochschulabschluss in der Erhebung festzustellen war, nach Strukturvariablen, so zeigt sich erwartungsgemäß mit der Betriebsgröße zunehmende Anteile bei Leitungsfunktionen unterhalb der Geschäftsführung, die in der Unternehmensorganisation mit zunehmender Größe und Komplexität funktional notwendig werden. Im Kleinstbetrieb ist der Geschäftsführer in der Regel auch der Teamleiter oder Projektmanager.

Trotz dieser strukturell bedingten Einschränkung lässt sich festhalten, dass HAK-Absolventen/-innen in den mittleren und größeren Betrieben gute Chancen haben, Funktionen im mittleren Management zu erlangen. Bezüglich des Mitbewerbs um Positionen für die Geschäftsführung zeigt sich kein linearer Zusammenhang mit der Betriebsgröße. Nach Wirtschaftsbereichen lassen sich für alle Leitungsfunktionen keine signifikanten Unterschiede feststellen.

TABELLE 8.2:

Stellenausschreibungen für HAK, Fachhochschule oder UNI nach Betriebsgröße, in %

Infrage kommende Funktion oder Position	Betriebsgröße (Mitarbeiter/innenzahl)						Insgesamt
	Unter 20	20 - 49	50 - 99	100 - 249	250 - 999	1.000 u. mehr	
Gruppen- u. Team- leitung (inklusive Projektmanagement)	20	20	44	53	67	71	41
Abteilungs- und Be- reichsleitung	27	28	33	47	46	55	37
Geschäftsführung	21	39	28	19	41	32	29
Anzahl der antworten- den Betriebe abs.	56	46	36	36	39	31	251

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009

3.4 Einfluss von FH- und Bacheloreinführung

Durch die Einführung der Fachhochschulen und ebenso durch die Einführung dreijähriger Bachelorstudien an Fachhochschulen und Universitäten wird sich die Qualifikationsstruktur in kaufmännischen Berufen langfristig durch Anpassungen der betrieblichen Strukturen verändern. Die in der Erhebung von 2009 gestellten Fragen zum Verhältnis von HAK sowie FH und UNI-Abschlüssen haben vor allem explorativen Charakter.

Der erste Eindruck bei Sichtung der Antworten bestätigt, dass die Personalisten/-innen keine einheitliche Meinung zu den Auswirkungen der Fachhochschuleinführung auf die betriebliche Qualifikationsstruktur haben und eine gewisse Vorsicht an den Tag legen. Der Anteil der voll und ganz Zustimmenden erreicht mit 45 Prozent den höchsten Wert im Vergleich der Zustimmungsraten zu den präsentierten Statements; die beiden mittleren Kategorien bilden zusammen jeweils die Mehrheit.

TABELLE 9.1:

**Bewertung von Statements über Verhältnis HAK und Hochschulbildung
durch betriebliche Personalfachleute, in %**

FRAGE: *Was halten Sie von nachfolgenden Aussagen über die Handelsakademie und Ausbildungen an Hochschulen?*

Aussagen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Trotz der steigenden Zahl an Absolventen/-innen von Fachhochschulen (Wirtschaft) werden die HAK-Absolventen/-innen ihre bisherigen Einsatzbereiche behalten	26,6	53,3	17,5	2,6
Die Einführung der Fachhochschulen hat keine Auswirkungen auf die Chancen neuer HAK-Absolventen/-innen im Unternehmen	22,3	38,9	32,3	6,6
Fachhochschulabsolventen/-innen haben in unserem Unternehmen völlig andere Karrierewege als HAK-Absolventen/-innen	17,5	36,0	31,1	15,4
Die Fachhochschulen sind im betrieblichen Einsatz näher zur HAK als zum universitären Wirtschaftsstudium einzustufen	11,5	52,1	22,6	13,8
Durch die Einführung der Fachhochschulen haben sich die Chancen der HAK-Absolventen/-innen verschlechtert	5,7	26,9	43,2	24,2
Wir unterscheiden beim Einsatz deutlich zwischen Wirtschaftsabsolventen/-innen von Fachhochschulen und Universitäten	14,3	22,4	37,2	26,0
Der Bachelor wird sicher höher eingestuft werden als der HAK-Abschluss	31,1	41,9	22,1	5,0
Es ist noch ungewiss, welche Auswirkungen die dreijährigen Bachelorstudien auf die Chancen der HAK-Absolventen/-innen haben werden	18,6	55,2	19,0	7,2

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

In Summe kann man aber sagen, dass ein massiver Chancenverlust durch die FH-Entwicklung nicht die Meinung der Personalisten/-innen in den Betrieben ist. 27 Prozent der Antwortenden sind voll und ganz der Meinung, dass die HAK-Absolventen/-innen „ihre bisherigen Einsatzbereiche behalten werden“; 53 Prozent stimmen dem eher zu. Zugleich geben 18 Prozent an, „Fachhochschulabsolventen/-innen haben in unserem Unternehmen völlig andere Karrierewege als HAK-Absolventen/-innen“; 36 Prozent stimmen dem eher zu. Das zeigt, dass die Dinge noch im Fluss sind.

Die Ergebnisse der Befragung zu diesem Thema zeigen einmal mehr die Rolle der Berufserfahrung und der Berufsbewährung auf: Besondere Begabung und besonderer Einsatz werden auch in Zukunft Berufskarrieren für HAK-Absolventen/-innen ermöglichen, die sich mit denen von Graduierten vergleichen lassen.

TABELLE 9.2:

**Zustimmung zu Statements zum Verhältnis HAK und FH
durch betriebliche Personalfachleute, in % (Zeile)**

FRAGE: *Was halten Sie von nachfolgenden Aussagen über die Handelsakademie und Ausbildungen an Hochschulen?*

Aussagen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Es kommt auf die individuelle Qualifikation an: HAK-Absolventen/-innen mit Potenzial können durch Berufsbewährung und Weiterbildung die gleiche Position wie FH-Absolventen/-innen erreichen	45,0	39,8	13,0	2,2
Handelsakademieabsolventen/-innen mit zumindest vierjähriger Berufspraxis und Weiterbildung erreichen häufig das gleiche Niveau wie Fachhochschulabsolventen/-innen	24,8	48,2	22,6	4,4

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Im Vergleich zu den FH-Graduierten mit Diplomabschluss gibt es noch deutlich weniger Erfahrungen mit Bachelors im Sinne der neuen gestuften Abschlüsse. Hier sind die Aussagen eher widersprüchlich zu bewerten. Über 60 Prozent der Antwortenden weisen die Behauptung zurück „Wir unterscheiden beim Einsatz deutlich zwischen Wirtschaftsabsolventen/-innen von Fachhochschulen und Universitäten“.

TABELLE 9.3:

**Einstufung des Bachelors im Verhältnis HAK
durch betriebliche Personalfachleute, in %**

FRAGE: *Was halten Sie von nachfolgenden Aussagen über die Handelsakademie und Ausbildungen an Hochschulen?*

Aussagen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Der Bachelor wird sicher höher eingestuft werden als der HAK-Abschluss	31,1	41,9	22,1	5,0
Es ist noch ungewiss, welche Auswirkungen die dreijährigen Bachelorstudien auf die Chancen der HAK-Absolventen/-innen haben werden	18,6	55,2	19,0	7,2
Wir unterscheiden beim Einsatz deutlich zwischen Wirtschaftsabsolventen/-innen von Fachhochschulen und Universitäten	14,3	22,4	37,2	26,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Berufsbegleitende Studien für HAK-Absolventen/-innen mit Aufstiegsambitionen werden von 70 Prozent der Antwortenden befürwortet. Studienaufnahme direkt nach der HAK wird nur von 13 Prozent als zwingende Karrierevoraussetzung gesehen.

Aufgrund des zuvor berichteten Ergebnisses unterstreichen drei Viertel der Personalisten/-innen die Forschung nach passgenauen Studienangeboten: „Die Fachhochschulen sollten passgenaue berufsbegleitende Angebote für HAK-Absolventen/-innen erstellen“ lautet das Statement.

TABELLE 9.4:

**Berufsbegleitend studieren?
Einschätzungen der Personalisten, in % (Zeile)**

FRAGE: *Was halten Sie von nachfolgenden Aussagen über die Handelsakademie und Ausbildungen an Hochschulen?*

Aussagen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
HAK-Absolventen/-innen mit Aufstiegsambitionen sollten <u>berufsbegleitend</u> studieren	25,7	45,1	24,3	4,9
Die Fachhochschulen sollten passgenaue berufsbegleitende Angebote für HAK-Absolventen/-innen erstellen	24,8	51,8	15,8	7,7
HAK-Absolventen/-innen mit Aufstiegsambitionen sollten <u>vor dem Berufseinstieg</u> studieren	12,6	34,5	42,6	10,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.5 Kontakte zu Bildungseinrichtungen

Kontakte und Kooperationen zwischen Wirtschaft und berufsbildenden Schulen sind wichtig, um Qualifikationsbedarfe abzustimmen und den Knowhow-Transfer aus der Berufswelt zu sichern; sie tragen zur kontinuierlichen Weiterentwicklung des Bildungsangebotes bei.

Annähernd 50 Prozent der antwortenden Unternehmen pflegen Kontakte zu Handelsakademien. Das ist ein höherer Anteil als bei den Hochschulen. Die Berufsschule ist für 30 Prozent der respondierenden Betriebe die häufigste Kooperationspartnerin, es dürfte sich hierbei naheliegenderweise um Lehrbetriebe handeln.

TABELLE 10.1:

Kontakte zu Bildungseinrichtungen, in % (Zeile)

FRAGE: *Hat Ihr Unternehmen Kontakte zu folgenden Bildungseinrichtungen?*

Kontakte zur...	Häufig	Manchmal	Selten	Nie	Häufig + manchmal
... Berufsschule	29,2	22,6	14,2	34,1	51,8
... Handelsakademie (HAK)	16,8	31,9	25,4	25,9	48,7
... Fachhochschule: Wirtschaft	15,7	28,7	27,4	28,3	44,4
... Universität: Wirtschaft	16,8	25,4	28,0	29,7	42,2

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Die Korrelationsanalyse zeigt, dass Firmen, die mit Handelsakademien Kontakt halten, dies auch häufig mit Fachhochschulen und Universitäten tun.

TABELLE 10.2:

Kontakte zu Bildungseinrichtungen, Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

Kontakte zu Bildungseinrichtungen				
	Berufsschule	Handelsakademie (HAK)	Fachhochschule: Wirtschaft	Universität: Wirtschaft
	1	2	3	4
1	1,00	0,23**	0,06	-0,02
2		1,00	0,57**	0,42**
3			1,00	0,69**
4				1,00

** Die Korrelation ist auf dem Niveau 0,01 (2-seitig) signifikant

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Bei Differenzierung der Kontakthäufigkeit nach Branchen zeigt sich, dass insbesondere die Finanzdienstleistungsbranche eng mit der HAK kooperiert. Drei Viertel der Finanzdienstleistungsunternehmen haben zumindest manchmal Kontakte zur HAK, ein Drittel gibt häufige Kontakte an.

Die Kontakthäufigkeit ist zudem bei Mittel- und Großbetrieben ausgeprägter als bei Kleinbetrieben. Während nur jeder 10. Betrieb mit unter 20 Mitarbeitern/-innen häufig mit der HAK in Kontakt steht, ist es bei den größeren Betrieben (ab 250 Mitarbeitern/-innen) beinahe jedes dritte Unternehmen. Der Informationsaustausch zwischen Schule und Wirtschaft kommt den jungen Menschen in Ausbildung zugute.

TABELLE 11:

**Zugänglichkeit von Positionen für HAK-Absolventen/-innen
nach Kontakten zu Bildungseinrichtungen, in % (Spalte)**

Ausgewählte Positionen (Zugänglichkeit nach Dauer der Berufserfahrung)	Antwortende Unternehmen insgesamt	Unternehmen, die häufig Kon- takt zu Han- delsakademien (HAK) haben	Effekt des Kon- takts Schule- Wirtschaft
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)			
unter 1 Jahr	17,2	23,1	5,9
1-3 Jahre	42,1	46,2	4,1
4-9 Jahre	23,5	28,2	4,7
10 Jahre und mehr	1,4	0,0	-1,4
Zugänglichkeit nicht gegeben	15,8	2,6	-13,2
Gruppen- und Teamleitung (inkl. Projektmanagement)			
unter 1 Jahr	1,8	0,0	-1,8
1-3 Jahre	14,2	18,9	4,7
4-9 Jahre	44,7	59,5	14,8
10 Jahre und mehr	10,5	13,5	3,0
Zugänglichkeit nicht gegeben	28,8	8,1	-20,7
Abteilungs- und Bereichsleitung			
unter 1 Jahr	0,0	0,0	0,0
1-3 Jahre	7,0	80,1	73,1
4-9 Jahre	35,2	51,4	16,2
10 Jahre und mehr	23,9	27,0	3,1
Zugänglichkeit nicht gegeben	33,8	13,5	-20,3
Geschäftsführung			
unter 1 Jahr	0,0	0,0	0,0
1-3 Jahre	0,5	2,7	2,2
4-9 Jahre	8,5	13,5	5,0
10 Jahre und mehr	25,9	40,5	14,6
Zugänglichkeit nicht gegeben	65,1	43,2	-21,9

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

3.6 Einstellungsverhalten nach Bildungskategorien

Die im Frühjahr 2009 befragten Unternehmen wurden nach dem Einstellungsverhalten in den letzten drei Jahren befragt. Das betrifft die Jahre 2006 bis 2008.

Es zeigt sich, dass in jenen Unternehmen, die an der schriftlichen Befragung teilnahmen, in den letzten drei Jahren am häufigsten Erwerbspersonen mit HAK-Abschluss eingestellt wurden; gefolgt werden diese von Graduierten der beiden Hochschularten.

TABELLE 12.1:

Einstellungsverhalten der Unternehmen, in % (Zeile)

FRAGE: *Haben Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten 3 Jahren Mitarbeiter/innen mit nachfolgend genannten Qualifikationen eingestellt?*

Qualifikation	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Handelsakademie (HAK)	25,7	38,6	13,3	22,4
Universität: Betriebswirtschaft oder Handelswissenschaften etc.	22,2	22,6	19,6	35,7
Fachhochschule: Wirtschaft	15,7	23,5	17,1	43,8
Lehrabschluss Bürokaufmann oder Vergleichbares (z.B. Industriekaufmann etc.)	6,4	26,5	33,3	33,8
Handelsschule (HAS)	4,1	21,6	26,6	47,7

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Legen wir den Fokus auf formal höhere Qualifikationen und Betriebsgröße, so zeigt sich unter anderem ein Schwerpunkt der Rekrutierung von HAK-Absolventen/-innen bei den kleinen und mittleren Betrieben. Bei den Großbetrieben wurden am häufigsten UNI-Betriebswirte rekrutiert.

TABELLE 12.2:

Häufige Einstellungen in den letzten drei Jahren nach Qualifikation und Betriebsgröße, in %

Qualifikation	Betriebsgröße: Mitarbeiter/innenzahl					
	Unter 20	20-49	50-99	100-249	250-999	1.000 u. mehr
	(n=26)	(n=47)	(n=37)	(n=37)	(n=40)	(n=32)
Handelsakademie (HAK)	14,8	21,4	22,9	22,9	43,6	35,5
Fachhochschule: Wirtschaft	2,2	5,7	6,3	27,3	23,7	36,7
Universität: Betriebswirtschaft u.a.	4,1	10,8	17,1	28,6	30,8	54,8

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Wie bereits weiter vorne bezüglich der innerbetrieblichen Karrierechancen dargestellt, zeigt sich auch beim Einstellungsverhalten in den letzten drei Jahren, dass Unternehmen, die häufig Kontakt zu Handelsakademien haben, diese Kontakte häufig zum Rekrutieren nutzen. Der Anteil der Unternehmen mit Kontakt zu HAKs, die in den letzten drei Jahren HAK-Absolventen/-innen eingestellt haben, ist mit 59 Prozent mehr als doppelt so hoch wie im Durchschnitt der Unternehmen (26 Prozent).

TABELLE 13:

**Einstellungsverhalten der Unternehmen in den letzten drei Jahren
nach Kontakten zu Bildungseinrichtungen, in % (Spalte)**

Qualifikation	Häufig Kontakt zu ...		
	... Handelsakademien	... Fachhochschulen: Wirtschaftsstudien	... Universitäten: Wirtschaftsstudien
Handelsakademie (HAK)	59	29	33
Fachhochschule: Wirtschaft	19	34	42
Universität: Wirtschaft	29	49	55

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

Während in den letzten Jahren über 60 Prozent der Betriebe ihr Personal aufgestockt haben, macht sich aktuell krisenbedingt eine Einschränkung in der Rekrutierung bemerkbar: So beabsichtigen zwischen 30 und 60 Prozent der Betriebe 2009 im Vergleich zum Vorjahr weniger Stellen auszuschreiben.

TABELLE 14:

Statements zur Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung, in % (Zeile)

FRAGE: *Was trifft auf Ihren Betrieb zu?*

Behauptungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt	61,6	17,6	15,1	5,7
In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet	57,4	27,9	8,2	6,6
Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	42,0	18,1	19,8	19,8
Bedingt durch die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise werden wir 2009 weniger Stellen als im Vorjahr ausschreiben	31,6	25,8	24,2	18,4

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE 15:

Korrelationen zur Unternehmens- und Beschäftigungsentwicklung

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

	In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen ein- gestellt	In den letzten Jahren haben wir die Ge- schäftstätigkeit aus- geweitet	Unsere Geschäftstä- tigkeit wird zunehmend international	Bedingt durch die in- ternationale Finanz- und Wirtschaftskrise werden wir 2009 weni- ger Stellen als im Vor- jahr ausschreiben
	1	2	3	4
1	1,00	0,76**	0,49**	0,13
2		1,00	0,46**	0,09
3			1,00	0,15
4				1,00

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

4. Befragung von Absolventen und Absolventinnen

(Brigitte Heffeter & Christoph Burmann)

4.1 Untersuchungsdesign

4.1.1 Beobachtungszeitraum und Methode

Die Absolventen/-innenbefragung zur Darstellung von Laufbahnentwicklungen und Positionen wurde als Online-Befragung konzipiert.

Im Februar 2009 wurden die Schulleitungen aller HAK-Standorte über die bevorstehende Erhebung und den geplanten Durchführungsmodus informiert und um Übermittlung vorliegender eMail-Adressen von Absolventen/-innen gebeten. Einige Standorte kamen diesem Ersuchen unmittelbar und umfassend nach. Nach Unterzeichnung einer Datenschutzerklärung wurden weitere Adressen zur Verfügung gestellt. Die Schulleiter/innen erklärten sich bereit, die Information über den Zugangslink auf ihre Schulhomepages zu stellen sowie bei für die nächsten Monate geplanten Absolventen/-innentreffen und Aussendungen auf die Befragung aufmerksam zu machen. Zusätzlich wurde diese Information noch auf verschiedenen Plattformen (z.B. hak.cc) verankert.

Anfang März bis Ende Mai 2009 war der Fragebogen online geschaltet.

4.1.2 Die Stichprobe

Im Gegensatz dazu, dass der Zugang zu den Absolventen/-innen zunächst eher schwierig war, überraschte die hohe Zahl an Zugriffen auf die Datenbank. Insgesamt wurden mehr als 2800 Zugriffe und Bearbeitungen verzeichnet.

Nach Ausfilterung von mehr oder weniger unvollständig bearbeiteten Fragebögen sind **2008** Aussagen für die Studie vollständig verwertbar.

Die Teilnehmer/innen an der Erhebung haben die Handelsakademie in nachstehenden Jahren mit folgender Verteilung nach Geschlecht abgeschlossen:

TABELLE 1:

Jahr der Reifeprüfung

Jahr der Reifeprüfung	Prozent	N
vor 1998	20,1	403
1998	5,1	103
1999	4,2	84
2000	4,3	87
2001	5,2	105
2002	4,7	95
2003	5,7	114
2004	5,7	115
2005	7,6	153
2006	11,1	223
2007	11,4	229
2008	14,8	297
Gesamt	100,0	2008

TABELLE 2:

Verteilung nach Geschlecht

Geschlecht	Prozent	N
männlich	35,9	720
weiblich	64,0	1285
k.A.	0,1	3
Gesamt	100,0	2008

Die befragten Absolventen/-innen haben folgende Ausbildungsformen besucht:

TABELLE 3:

Besuchte Ausbildungsformen

Schulform	Prozent	N
5-jährig	87,5	1757
Aufbaulehrgang	2,5	51
Kolleg	5,1	102
HAK für Berufstätige	4,4	89
keine Angabe (k.A.)	0,5	9
Gesamt	100,0	2008

TABELLE 4:

Verteilung der besuchten Schulstandorte nach Bundesländern

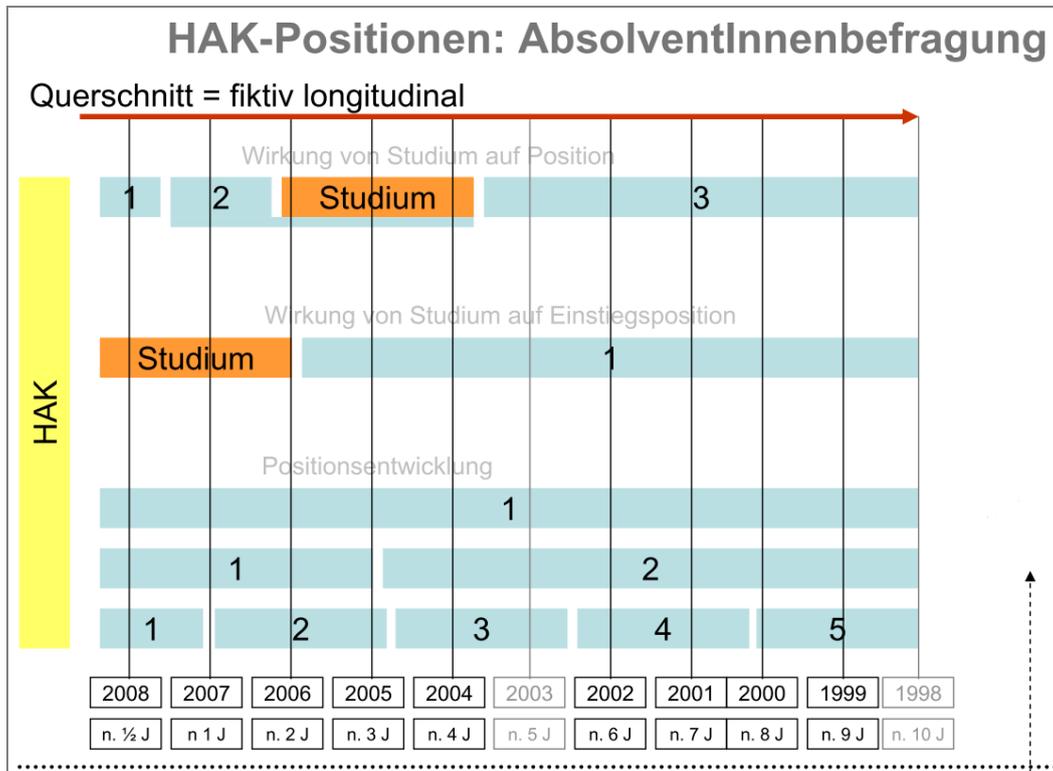
Bundesland	Prozent	N
Wien	32,1	644
Niederösterreich	23,9	479
Oberösterreich	15,9	320
Steiermark	7,6	152
Salzburg	7,4	149
Vorarlberg	5,4	108
Burgenland	2,3	47
Tirol	1,2	24
Kärnten	0,2	5
k.A.	4,0	80
Gesamt	100,0	2008

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009 (Tab. 1-4)

Zur zeitlich genauen Verankerung der Aussagen wurde den Befragten der **1. Februar 2009** als Stichtag vorgelegt. Als Grundlage für die Erhebungen diene folgendes Modell möglicher Beschäftigungsabfolgen nach Abschluss der Handelsakademie:

ABBILDUNG 1:

Design der Absolventen/-innenbefragung



Legende: 1, 2, 3, 4, 5 Bezeichnung für die Arbeitsstelle

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Zum **Stichtag 1. Februar 2009** geben die Befragten folgende Beschäftigungsabfolge für die Zeit seit dem Abschluss der Handelsakademie an:

TABELLE 5:

Bisherige Beschäftigungsabfolge der Absolventen/-innen

Verlauf	Prozent	N
nur Studium, keine Erwerbstätigkeit	16,4	329
zuerst Studium, danach Erwerbstätigkeit	17,9	360
zuerst Erwerbstätigkeit, danach Studium	5,4	109
zuerst Erwerbstätigkeit, danach Studium, zum Schluss Erwerbstätigkeit	4,4	89
ausschließlich Erwerbstätigkeit	37,1	743
Erwerbstätigkeit und Studium gleichzeitig	14,9	300
anderer Verlauf (z.B. Erwerbstätigkeit durch Kindererziehung unterbrochen)	3,9	78
Gesamt	100,0	2008

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Von jenen Befragten, die am 1. Februar 2009 **erwerbstätig** sind, sind die meisten (17,8%) in Banken oder Versicherungen beschäftigt, gefolgt von den Branchen Industrie/ produzierendes Gewerbe (12,3%) und Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (10,2%). (Siehe Anhang)

TABELLE 6:

Wirtschaftssektoren, in denen HAK-Absolventen/-innen am 1. Februar 2009 beschäftigt sind
(Zusammenfassung in Sammelkategorien)

Wirtschaftssektor (N=1379)	Prozent
Produktion ¹	13,7
Bauwesen	2,7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen ²	39,3
Freie Berufe ³	4,9
Distributive und persönliche Dienstleistungen ⁴	14,7
Vorwiegend öffentlicher Sektor ⁵	21,7

Anmerkung:

¹ Produktionsbereich setzt sich zusammen aus Industrie, Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung

² Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen umfassen: wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B. Unternehmensberatungen, Finanzdienstleister), Banken/Versicherungen, IT/Datenverarbeitung, Information und Kommunikation (inkl. Telekommunikation, Medien, Verlage), Werbung/PR

³ In den freien Berufen sind unter anderem Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Ärzte, Architekten vertreten

⁴ Einzel-/Großhandel, Transport und Verkehr, Tourismus/Hotellerie/Gastronomie

⁵ Vorwiegend öffentlicher Sektor setzt sich zusammen aus: Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Kultur, Bildungswesen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Hauptsächlich arbeiten die Befragten in Großbetrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern/-innen (37,2%) oder in Klein(st)unternehmen mit weniger als 20 Beschäftigten (18,8%).

Die drei am häufigsten genannten Tätigkeitsfelder der Erwerbstätigen sind am 1.02.2009:

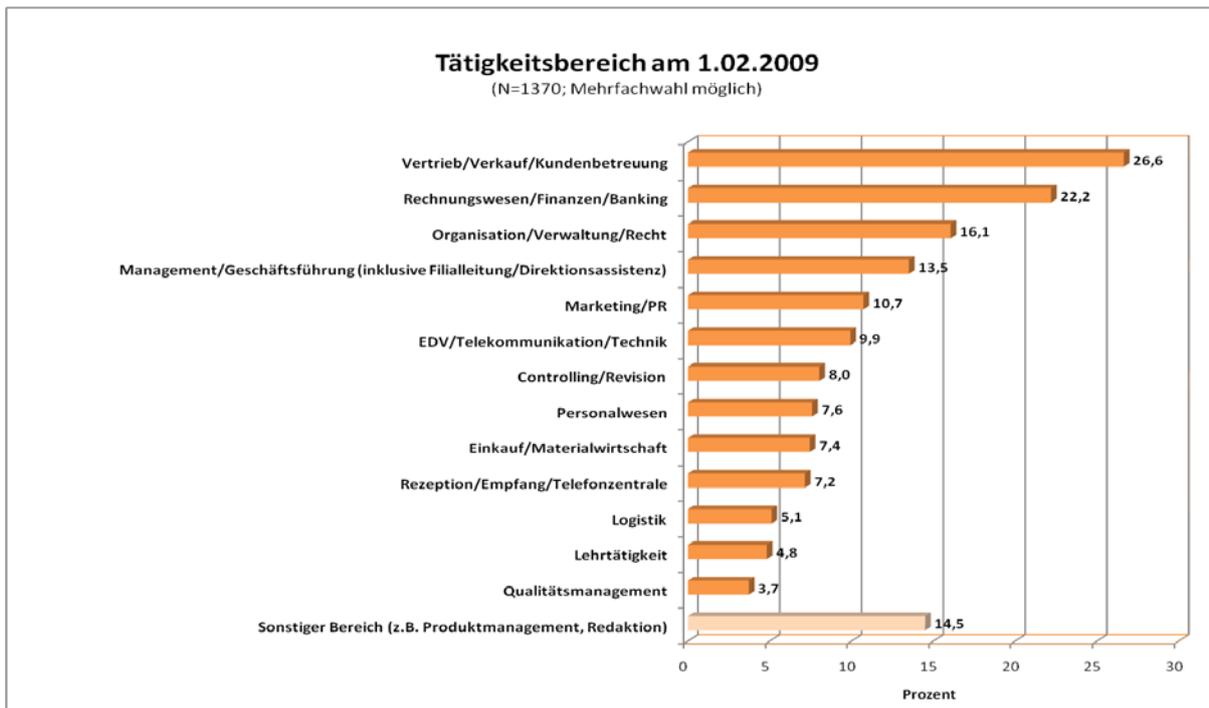
1. Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung (26,6%)
2. Rechnungswesen/Finanzen/Banking (22,2%) und
3. Organisation/Verwaltung/Recht (16,1%).

Im Bereich Controlling/Revision, für den in den Stelleninseraten zahlreiche Ausschreibungen vorliegen, sind (erst?) 8,0% der Befragten tätig.

4,8% der befragten Absolventen/-innen haben den Lehrberuf ergriffen bzw. sind in Forschung und Lehre an Universitäten oder Fachhochschulen tätig.

ABBILDUNG 2:

Tätigkeitsbereiche der Erwerbstätigen am 1.02.2009



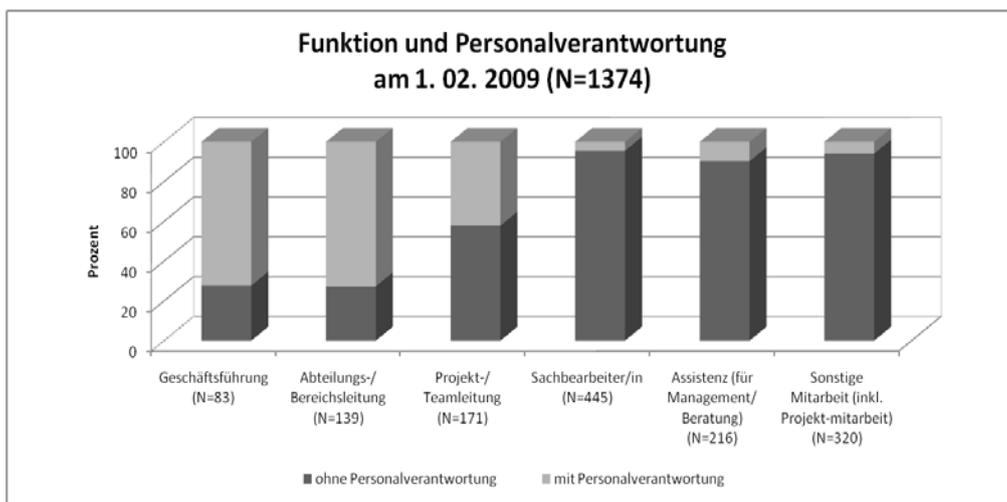
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Ein Drittel der am 1.2.2009 Erwerbstätigen bezeichnet sich selbst als Sacharbeiter/-in / Disponent/-in. Insgesamt 28,5% sind auf verschiedenen Ebenen in einer Leitungsfunktion (Vgl. Abbildung 32).

Etwa ein Viertel der Beschäftigten trägt Personalverantwortung, im Durchschnitt für 17,2 Mitarbeiter/innen.

ABBILDUNG 3:

Funktion und Personalverantwortung der am 1.02.2009 Erwerbstätigen

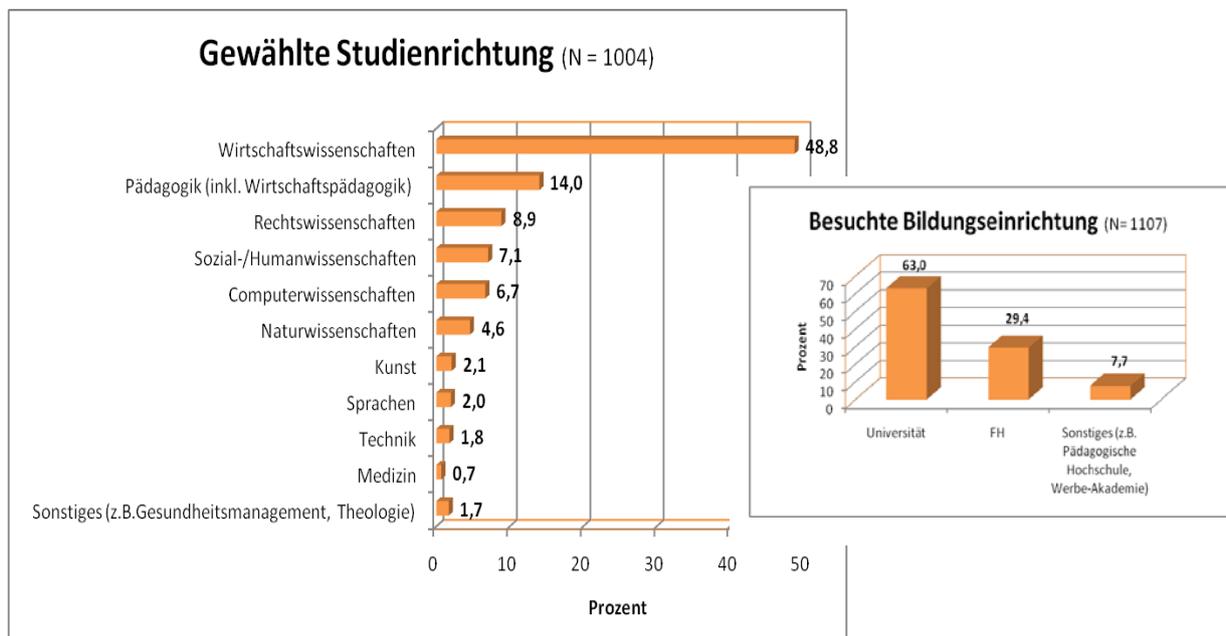


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Von jenen Befragten, die angeben, aktuell zu **studieren** bzw. in der Zeit seit Abschluss der HAK studiert zu haben (Vgl. Tab. 5), belegen 48,8% Wirtschaftswissenschaften. Dazu können auch zahlreiche Studierende der Pädagogik gezählt werden, die an der Wirtschaftsuniversität Wirtschaftspädagogik absolvieren (N=77). Die übrigen Angaben (mit Ausnahme von Rechtswissenschaften, Computerwissenschaften und Sprachen) ergeben summiert, dass sich etwa jede/r fünfte Absolvent/in ein „nicht-kaufmännisches“ Fach für ein weiterführendes Studium aussucht. Dies kann positiv für die Wertigkeit der Ausbildung angeführt werden, welche vielseitige Diversifikationen ermöglicht.

ABBILDUNG 4+5:

Gewählte Studienrichtung und besuchte Bildungseinrichtung



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Der Einfluss eines Studiums auf die spätere Laufbahnentwicklung wird in Kap. 4.5. eingehender erläutert.

Jene Personen, die meinen, dass am 1. Februar 2009 für sie **keine der vorgegebenen Verlaufsmöglichkeiten zutreffend** ist, machen für diesen Stichtag folgende Angaben:

TABELLE 7:

Sonstige Tätigkeiten am 1. Februar 2009

Sonstige Tätigkeit am 1. Februar 2009 (N=60, Mehrfachantwort möglich)	Prozent
Heer/Zivildienst	53,3
Jobsuche	13,3
Besuch einer Weiterbildungseinrichtung	6,7
Karenz	8,9
Betreuung eigener Kinder	5,0
Eigene Krankheit oder Berufsunfähigkeit	1,7
Meinung, dass es keine Arbeit gibt	1,7
Muss nicht oder möchte nicht arbeiten	1,7
Sonstiges (z.B. Volontariat, Aupair, Auslandsaufenthalt)	16,7

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

4.2 Der Ersteinstieg ins Berufsleben unmittelbar nach HAK-Abschluss

Die Europass-Erläuterungen zum Reife- und Diplomzeugnis einer Handelsakademie beschreiben, dass der Abschluss die Absolventen/-innen als „Mitarbeiter/in oder Unternehmer/in in Tätigkeitsfeldern mit hohem Maß an Eigenverantwortung in verschiedenen Zweigen der Wirtschaft und Verwaltung auf mittlerer und höherer kaufmännischer und administrativer Ebene“ befähigt. (Vgl. <http://www.europass.at/article/articleview/158/1/5/?id=2&fld=3926>)

Zur Darstellung des Ersteinstiegs ins Berufsleben unmittelbar nach Abschluss der Handelsakademie werden folgend die Aussagen jener Teilnehmer/innen herangezogen, die als bisherigen Verlauf entweder „ausschließlich Erwerbstätigkeit“, „zuerst Erwerbstätigkeit, dann Studium“ oder „zuerst Erwerbstätigkeit, danach Studium, zum Schluss Erwerbstätigkeit“ (Vgl. Tab. 5) angegeben haben.²

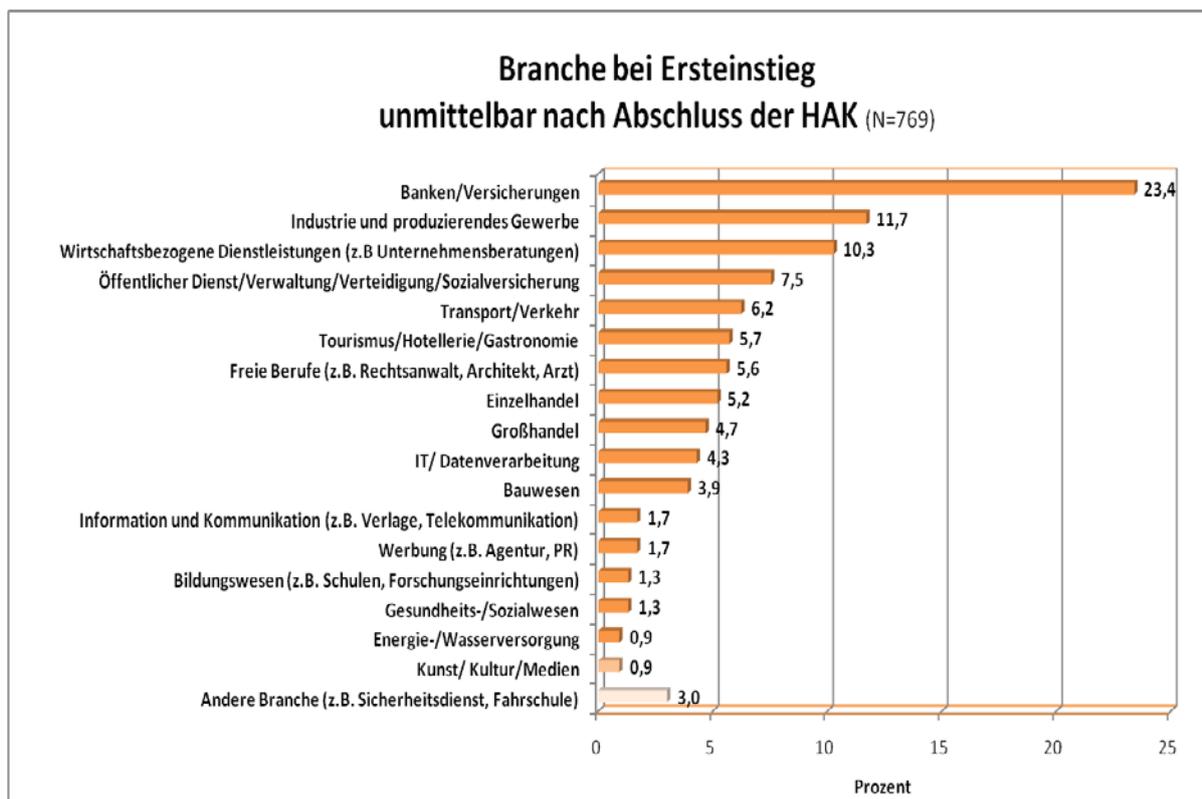
Mit deutlichem Abstand sind Banken und Versicherungen die wichtigsten Arbeitgeber für Schulabgänger/innen: knapp ein Viertel der Bewerber/innen findet in dieser Branche eine Stelle. Verständlicherweise sind auch (oder gerade?) beim beruflichen Ersteinstieg größere Unternehmen mit einer Vielfalt an möglichen Tätigkeitsfeldern sowie Klein(st)unternehmen

² Absolventen/-innen, die angeben zum Stichtag 1. Februar 2009 gleichzeitig zu studieren und erwerbstätig zu sein, werden bei diesen Analysen nicht berücksichtigt, da sich ihre Aussagen zu ihrem 1. Arbeitsplatz nicht zwingend auf den Ersteinstieg ins Berufsleben unmittelbar nach Abschluss der HAK beziehen.

mit meist familiären Strukturen sowie persönlichen Zugangsmöglichkeiten bei der Bewerbung die erstgereichten Betriebe, in denen die Absolventen/-innen unmittelbar nach Abschluss tätig werden.

ABBILDUNG 6:

Branche bei Ersteinstieg ins Berufsleben



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

88,0% der zum beruflichen Ersteinstieg (unmittelbar nach HAK-Abschluss) Befragten sind vollzeitbeschäftigt, 5,0% teilzeitbeschäftigt und 1,8% beginnen ihr Berufsleben als selbständige Unternehmer/innen.

Ein Drittel der Befragten ist in dieser Erstanstellung im Tätigkeitsfeld Vertrieb/Verkauf/ Kundenbetreuung, mehr als die Hälfte auf Sachbearbeiterebene beschäftigt (Siehe dazu auch Kap. 4.7).

ABBILDUNG 7:

Tätigkeitsbereich bei Berufseinstieg



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Einige Absolventen/-innen treten unmittelbar nach Abschluss der Handelsakademie bereits in leitender Funktion ins Berufsleben ein. Eine Leitungsfunktion und Personalverantwortung (7,9%) wird den Berufseinsteigern/-innen am ehesten in den Tätigkeitsbereichen EDV/Telekommunikation/Technik und Organisation/Verwaltung/Recht übertragen. Der Großteil der Personen mit Personalverantwortung ist zu diesem Zeitpunkt ihrer Laufbahn für 1 bis 7 Mitarbeiter/innen zuständig (Median: 7; Mittelwert: 10,6). Gut die Hälfte der Personen mit Leitungsfunktion übt diese als Abteilungs-/Bereichsleiter/in oder Geschäftsführer/in in eher kleinen Unternehmen mit bis zu 50 Mitarbeitern/-innen aus, wohingegen Projektleitungen mehrheitlich in großen Unternehmen an Berufseinsteiger/innen vergeben werden. (Siehe Anhang).

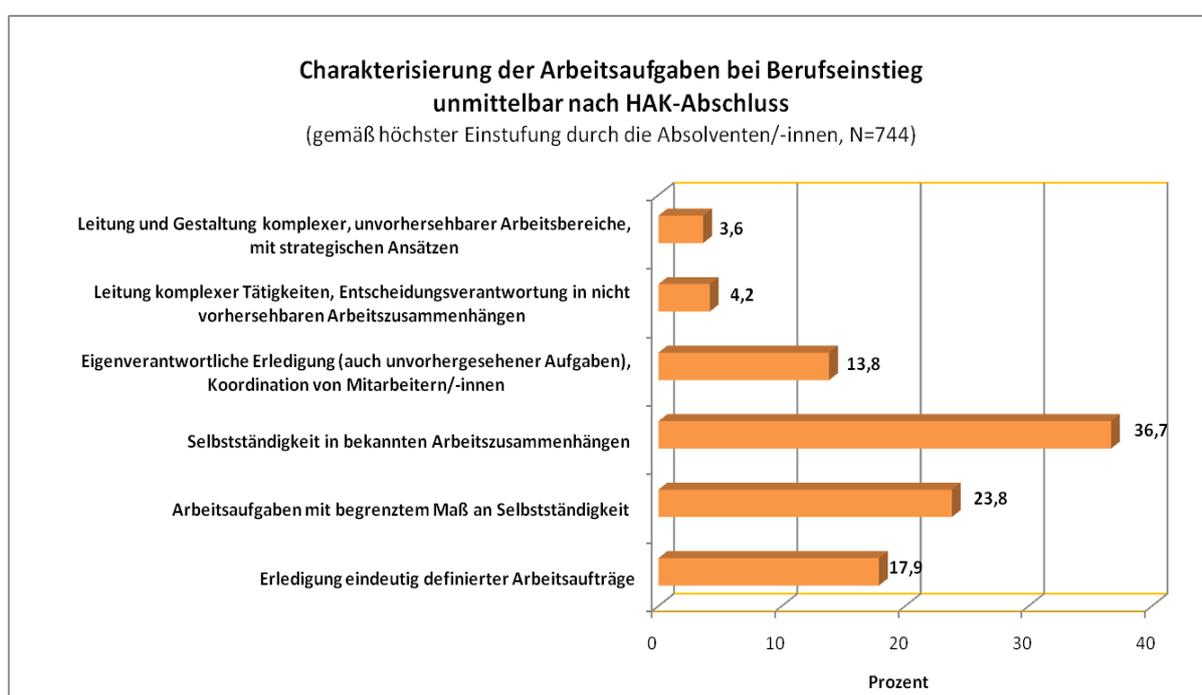
Zur Erfassung des Grades an Selbstständigkeit und Eigenverantwortung für die auszuführenden Arbeitsaufgaben wurden den Befragten die derzeit vorliegenden Kompetenzbeschreibungen im Nationalen Qualifikationsrahmen vorgelegt (Siehe Anhang). Kompetenz wird dort im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit verstanden (Vgl. <http://europa.eu>). Die Probanden/-innen wurden in der vorliegenden Studie um ihre (subjektive!) Einschätzung bezüglich der Aufgabenkomplexität der von ihnen zu erfüllenden Tätigkeiten gebeten. Um in weiterführenden Detailanalysen die Frage nach dem höchsten Grad der

Verantwortung beantworten zu können, wurde die von der jeweiligen Versuchsperson höchste Zuordnung innerhalb des gesamten Tätigkeitsbereichs als Referenzzahl herangezogen.

Von 36,7% der HAK-Abgänger/innen wird bei ihrem Berufseintritt unmittelbar nach Schulabschluss Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen erwartet. Insgesamt 9,5% geben an, (auch) eine Leitungsfunktion innezuhaben. Die Detailanalyse zeigt, dass letztere häufig selbstständige Unternehmer/innen mit nur wenigen bzw. ohne Mitarbeiter/innen sind. Diese sind vorwiegend als Berater/innen, Trainer/innen oder im Einzelhandel tätig.

ABBILDUNG 8:

Charakterisierung der Arbeitsaufgaben bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss

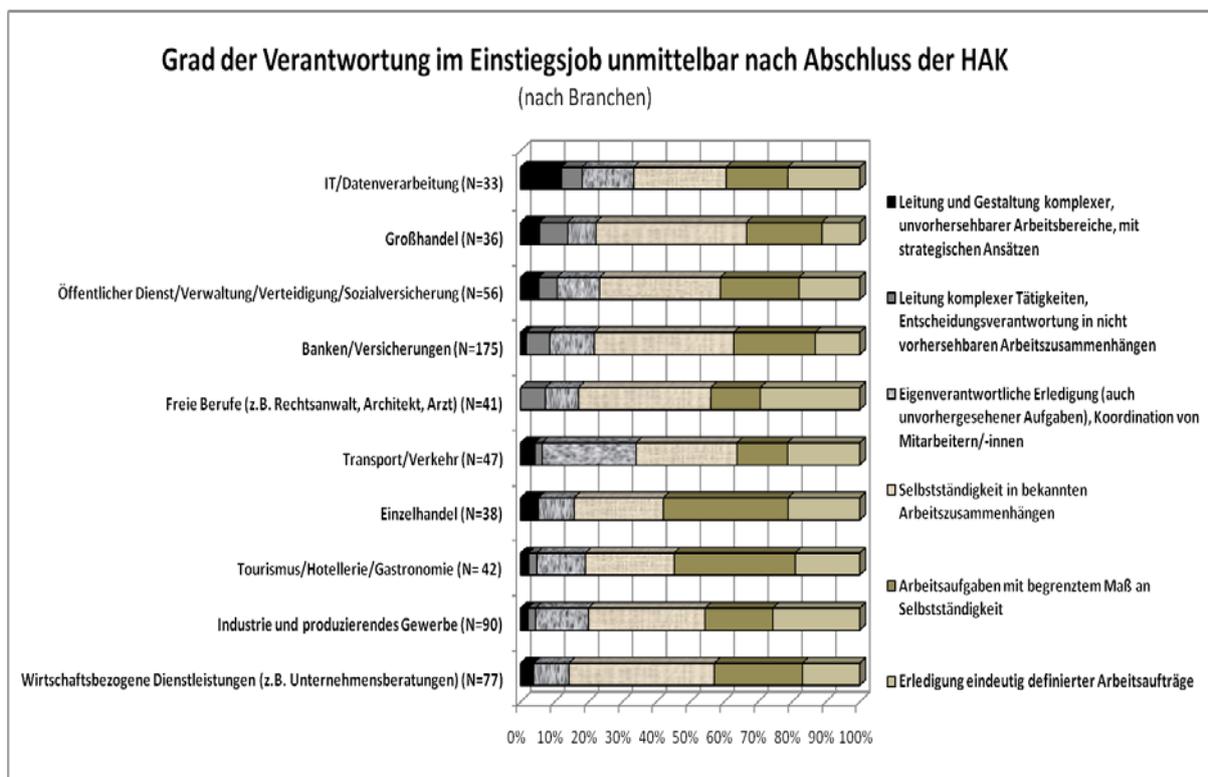


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Betrachtet man den Grad der Verantwortung nach Branchen, ist erkennbar, dass die meisten Schulabgänger/innen in der IT-Branche bereits Tätigkeitsbereiche mit hoher Aufgabenkomplexität und Leitungsfunktion übernehmen. Im Großhandel, Transportwesen, Öffentlichen Dienst und artverwandten Branchen sowie Banken und Versicherungen ist ebenfalls etwa jede/r fünfte Berufseinsteiger/in mit komplexeren Arbeitsaufgaben beauftragt. Dagegen meinen Abgänger/innen kaufmännischer Schulen gerade in den bisher „klassischen“ Zielbereichen, nämlich in den Sparten Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen und Freie Berufe unmittelbar nach Schulabschluss seltener Tätigkeiten mit Eigenverantwortlichkeit und/oder Leitungsfunktion auszuführen.

ABBILDUNG 9:

Grad der Verantwortung in Einstiegspositionen unmittelbar nach HAK-Abschluss in ausgewählten Branchen



Anmerkung: Dargestellt werden nur Branchen, in denen mindestens 30 Personen beschäftigt sind

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

61,3% der befragten Berufseinsteiger/innen (N=584) sind der Ansicht, dass ihre erste berufliche Tätigkeit unmittelbar nach Abschluss fachlich ihrer Ausbildung an der HAK entspricht bzw. damals entsprochen hat.

Hinsichtlich der Anstellungserfordernisse (diese entsprechen im NQR-Entwurf den Kategorien „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“) für die Einstiegsjobs besteht ein signifikanter Zusammenhang zwischen der Höhe des Grads der Verantwortung und benötigter Schlüsselqualifikationen: Je höher das Aufgabenniveau, umso wichtiger sind Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein oder kommunikative Fähigkeiten. Mit zunehmender Komplexität der Arbeitsaufgaben steigt erwartungsgemäß bei der Einstellung auch die Bedeutung von einschlägigem Fachwissen.

Je höher das Aufgabenniveau einer Einstiegsposition ist, umso häufiger geben die Befragten an, dass ihres Wissens die Stelle auch für andere Mitbewerber/innen ausgeschrieben war. Bemerkenswert ist, dass Beschäftigte mit Leitungsfunktion häufiger Konkurrenz aus anderen

(berufsbildenden) Ausbildungseinrichtungen (z.B. HTL, HLW) oder Spezialisten/-innen (z.B. Buchhalter/in) als aus Fachhochschulen oder Universitäten angeben. Die Einschätzung, trotz Mitbewerbs von akademisch Qualifizierten die Anstellung erhalten zu haben, spricht vor allem deshalb für die hohe Qualität und Akzeptanz der HAK-Ausbildung, da die Schulabgänger/innen im Vergleich wesentlich jünger sind.

Mehr als ein Drittel der Gruppe, die sich bei ihrer Erstbewerbung als Schulabgänger/innen um Anstellung in einem Tätigkeitsbereich mit einem hohen Grad an Verantwortung bemühen, sind jedoch der Meinung, gänzlich ohne Mitbewerb gewesen zu sein (!).

Bei der Bewerbung um Positionen mit geringerer Eigenverantwortlichkeit fühlen sich HAK-Abgänger/innen ebenfalls zu einem hohen Prozentsatz ohne Mitbewerb.

TABELLE 8:

Mitbewerb bei Berufseinstieg unmittelbar nach Abschluss der HAK

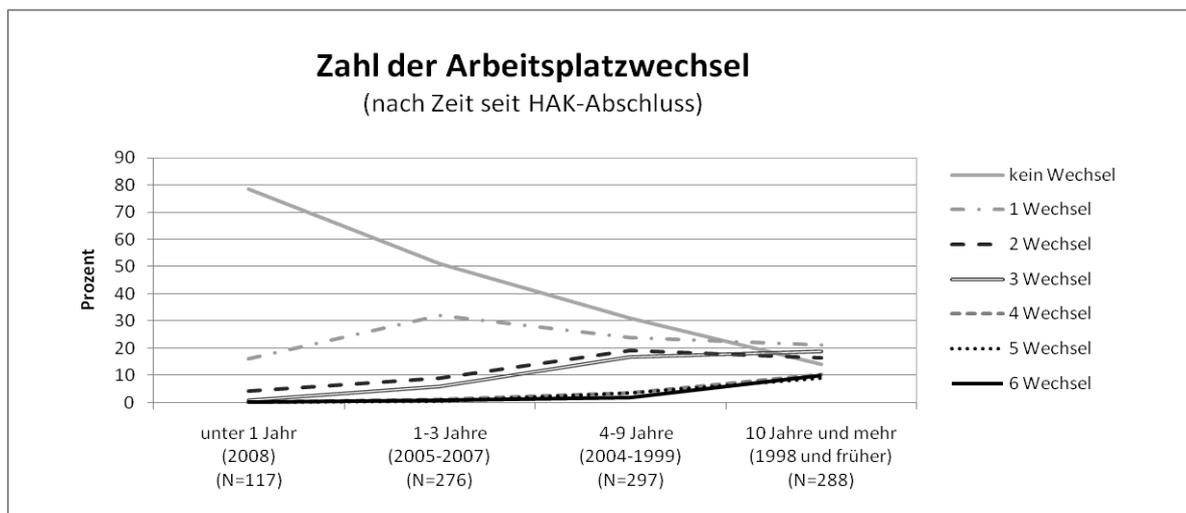
		Stelle war ausgeschrieben (Prozent pro Zeile)			Gesamt N
		nur für HAK	auch für FH/UNI	Sonstige z.B. HAS, HTL (nicht FH/Uni!)	
Charakterisierung der Position (laut höchster Einstufung durch die Befragten)	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen	37,5	25,0	37,5	24
	Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen	38,5	15,4	46,2	26
	Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen	56,6	9,2	34,2	76
	Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen	70,9	6,0	23,1	199
	Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit	73,1	4,6	22,2	108
	Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge	63,6	2,3	34,1	88

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

62,6% der Erwerbstätigen hat bisher ein- bis mehrmals den Arbeitsplatz gewechselt (Mittelwert: 2,37, Median: 2,0). Drei Viertel dieser Personen verändern sich bereits im ersten Jahr nach Abschluss mindestens ein Mal. Auf diese Weise wird wohl die in den Inseraten vehement geforderte Berufserfahrung (häufig auf eher niederem Aufgabenniveau) erworben, damit die Bewerber/innen bei der nächsten Anstellung den Anforderungen auch auf höherem Niveau entsprechen können.

ABBILDUNG 10:

Zahl der Arbeitsplatzwechsel seit HAK-Abschluss



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

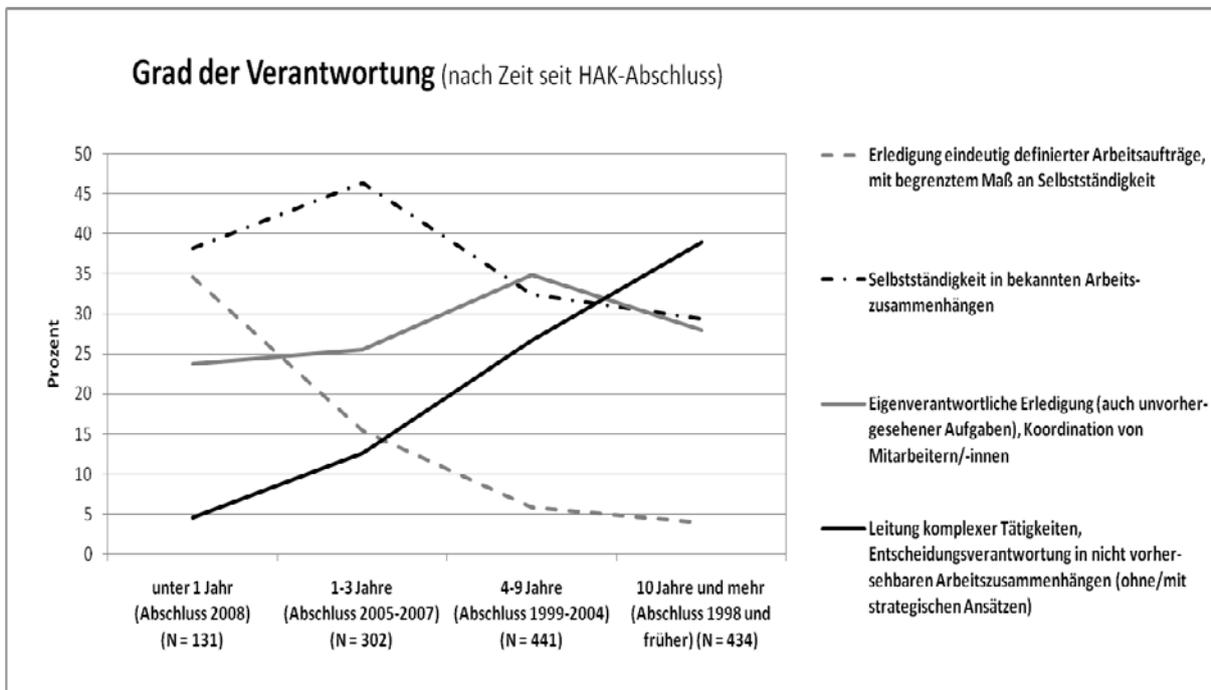
Nicht ganz 40% der Jobwechsler/innen bleiben in der Branche und etwa gleich viele in einer vergleichbaren Funktion, allerdings bei verbesserten Gehalts- und Verantwortungsbedingungen (Vgl. Kommentare der Absolventen/-innen im Anhang).

4.3 Fokus Nationaler Qualifikationsrahmen

5 Jahre nach Abschluss der HAK haben mehr als die Hälfte der erwerbstätigen Absolventen/-innen eine Stelle inne, die durch Eigenverantwortlichkeit und zumindest begrenzte Personalverantwortung (Koordination von Mitarbeitern/-innen) gekennzeichnet ist. Diese positive Entwicklung setzt deutlich erkennbar bereits 1-3 Jahre nach abgelegter Reife- und Diplomprüfung ein. (Übersicht nach Jahr der Reifeprüfung siehe Anhang).

ABBILDUNG 11:

Grad der Verantwortung nach Zeit seit HAK-Abschluss



Vergleicht man die folgende Darstellung mit den Ergebnissen zur Erstanstellung unmittelbar nach Abschluss der Handelsakademie (Vgl. Abb. 9), so ist deutlich ersichtlich, dass Berufseinsteiger/-innen im Öffentlichen Dienst und artverwandten Branchen in Relation zu den anderen Sparten gute Chancen auch auf höherem Niveau finden, die Zahl derartiger Positionen im Zeitverlauf jedoch dort nicht wesentlich zunimmt.

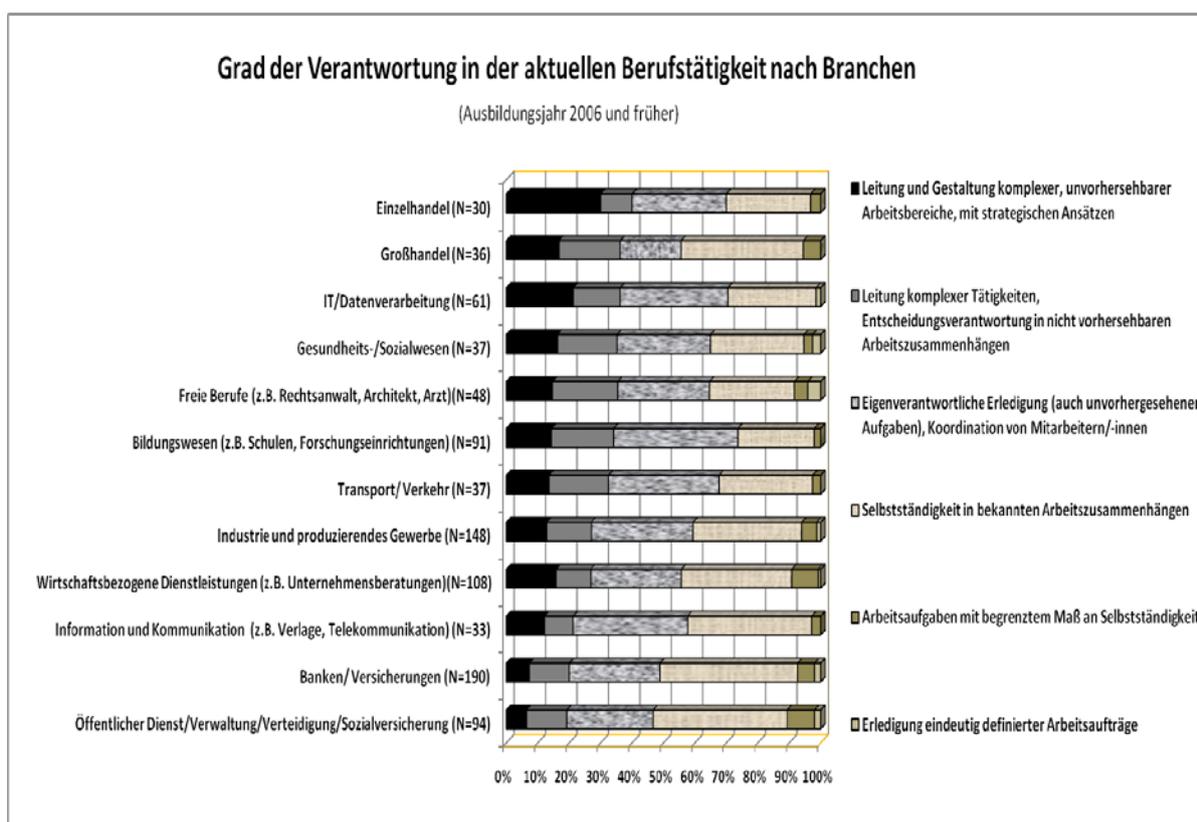
Gute Entwicklungsmöglichkeiten scheinen dagegen Einzelhandel und Großhandel zu bieten. Eine vertiefte Schwerpunktausbildung mit einer entsprechenden Zertifizierung nach etwa 4 Berufsjahren wäre für diesen Wirtschaftsbereich in Kooperation mit den Verantwortlichen aus der Sparte überlegenswert.

Ähnliche Überlegungen könnten auch für das Transportwesen und den damit zusammenhängenden Tätigkeitsbereich angestellt werden, da auch diese Branche HAK-Absolventen/-Absolventinnen sowohl für den beruflichen Ersteinstieg als auch im Zeitverlauf eine stabile Anzahl von Beschäftigungsmöglichkeiten auf höherem Aufgabenniveau bietet.

Im Bildungswesen ist der große Anteil an Einstufungen auf den hohen Aufgabenniveaus auf die große Zahl an Lehrern/-innen zurückzuführen, die ihre Tätigkeit diesen Ebenen zuordnen.

ABBILDUNG 12:

Aufgabenkomplexität der aktuellen Tätigkeit nach Branchen



Anmerkung: Dargestellt werden nur Branchen, in denen mindestens 30 Personen beschäftigt sind

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Abgesehen vom logischen Ergebnis, dass mit subjektiv höherer Einstufung des Aufgabenniveaus der Anteil jener steigt, die im Tätigkeitsbereich Management/Geschäftsführung beschäftigt sind, stufen vor allem zahlreiche im Qualitätsmanagement Beschäftigte ihre Position auf sehr hohem Level ein.

TABELLE 9:

**Aufgabenniveau der aktuellen Berufstätigkeit am 1. Februar 2009
(nach Unternehmensbereichen)**

Unternehmensbereich am 1.02.2009	Aufgabenniveau (Grad der Verantwortung) (laut höchster Einstufung durch die Befragten, Prozent pro Zeile)					
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*
Management/Geschäftsführung (inkl. Füllalleitung, Direktionsassistentz) (N=168)	0,0	0,6	8,9	20,8	26,8	42,9
Qualitätsmanagement (N=41)	0,0	0,0	22,0	31,7	9,8	36,6
Controlling/Revision (N=96)	0,0	3,1	24,0	35,4	13,5	24,0
EDV/Telekommunikation/Technik (N=112)	0,0	1,8	25,0	34,8	15,2	23,2
Logistik (N=53)	0,0	0,0	22,6	34,0	15,1	28,3
Einkauf/Materialwirtschaft (N=82)	0,0	1,2	30,5	32,9	17,1	18,3
Marketing/PR (N=127)	0,0	3,1	25,2	32,3	12,6	26,8
Rechnungswesen/Finanzen/Banking (N=232)	1,7	4,3	44,4	29,3	9,5	10,8
Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung (N=268)	0,4	5,2	44,0	26,1	11,2	13,1
Rezeption/Empfang/Telefonzentrale (N=64)	4,7	4,7	40,6	21,9	10,9	17,2
Organisation/Verwaltung/Recht (N=173)	2,3	6,9	38,7	24,9	11,6	15,6
Personalwesen (N=87)	0,0	3,4	31,0	29,9	19,5	16,1
Lehrtätigkeit (N=56)	0,0	0,0	25,0	53,6	17,9	3,6
Sonstiger Bereich (z.B. Projektmanagement) (N=136)	3,7	8,8	33,1	28,7	11,8	14,0

Anmerkung: Es werden die Angaben der Erwerbstätigen der Ausbildungsjahre 2006 und früher dargestellt. Die Daten der Ausbildungsjahre 2007 und 2008 sind größtenteils in den Ergebnissen für den 1. Job enthalten.

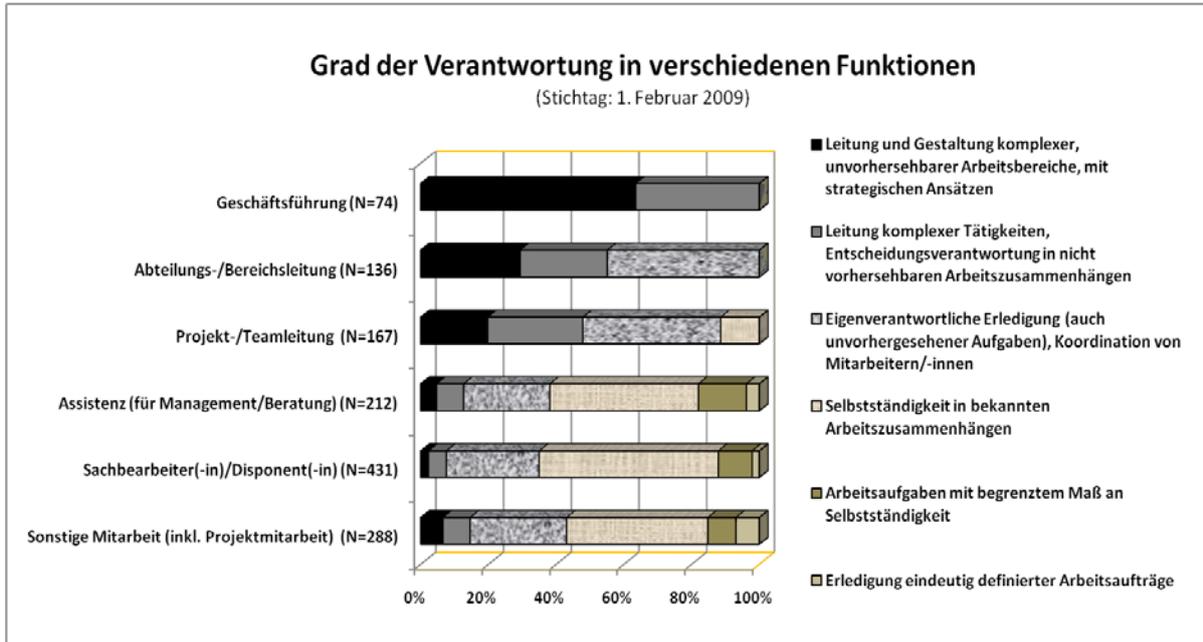
- * Legende:
- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
 - (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
 - (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
 - (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben),
Koordination von Mitarbeitern/-innen
 - (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren
Arbeitszusammenhängen
 - (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategi-
schen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Die Bewertung des Grads der Verantwortung, den die Erwerbstätigen ihrer Funktion am Stichtag 1.02.2009 zuschreiben, ist insgesamt logisch nachvollziehbar. Erstaunlich ist allerdings, dass sich zahlreiche Personen der zweiten Leitungsebene (Abteilungs-/Bereichsleitung) eher als Koordinatoren/-innen denn als tatsächlich Personalverantwortliche mit Leitungsfunktion fühlen.

ABBILDUNG 13:

Selbsteinschätzung des Grads der Verantwortung in den verschiedenen Funktionen durch die Absolventen/-innen

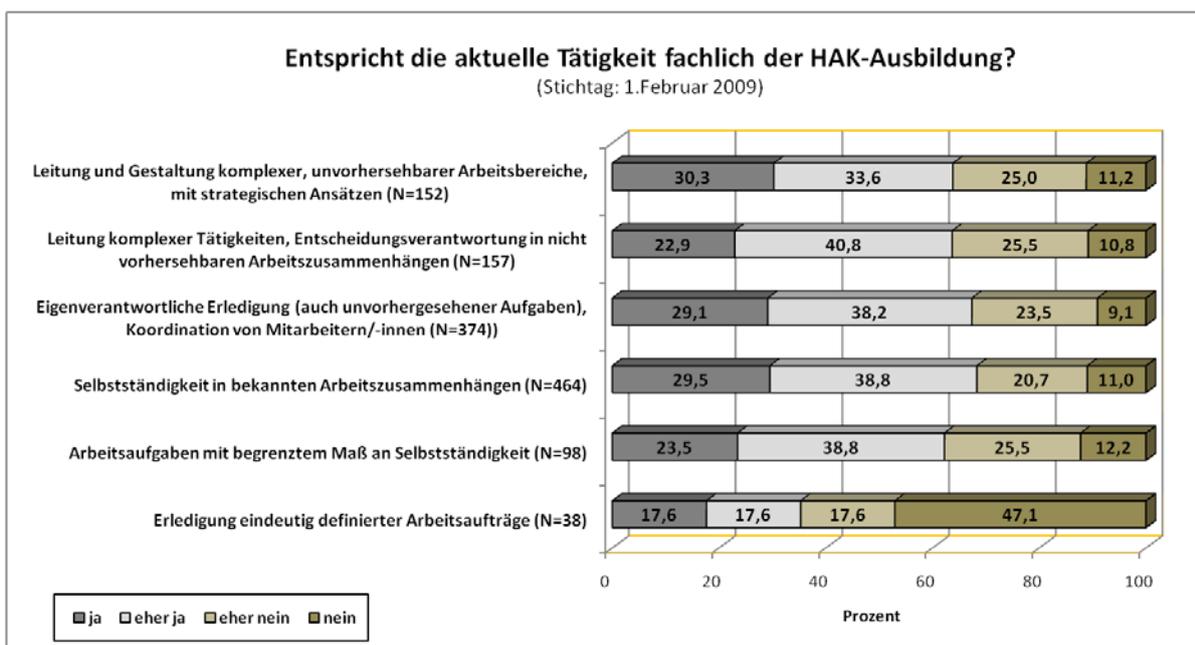


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Mit Ausnahme jener, die bloß vordefinierte Arbeitsaufträge zu erledigen haben, meint die Mehrheit der Erwerbstätigen, dass ihr Aufgabenbereich am 1. Februar 2009 fachlich der Ausbildung an der Handelsakademie entspricht.

ABBILDUNG 14:

Einschätzung, wie weit der aktuelle Aufgabenbereich der HAK-Ausbildung entspricht



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Auf oberen Verantwortungsebenen ist anzunehmen, dass sich durch zunehmende Aufgabenkomplexität das Tätigkeitsfeld von der Basisausbildung an der Handelsakademie wegentwickelt. Dies ist eine logische Berufsbahnentwicklung. Zusätzliche bzw. fehlende Qualifikationen werden jedoch gerade auf diesen Ebenen (sehr) häufig durch Weiterbildungsmaßnahmen erworben, die auf dem soliden „Grundgerüst“ der HAK-Ausbildung aufbauen (Vgl. Kap. 4.5).

Je höherwertig ihr Aufgabenbereich von den Erwerbstätigen eingestuft wird, umso vielfältiger werden die Anstellungsanforderungen (Kenntnisse, Fertigkeiten). Besonders wichtig sind klassisch kaufmännische Kenntnisse, mit der Höhe der Einstufung werden diese zunehmend in einem umfassend betriebswirtschaftlichen Sinn definiert. Solide EDV-Kenntnisse werden jedoch besonders für Tätigkeiten auf mittlerem Aufgabenniveau dezidiert nachgefragt. Frühere Studien (Heffeter 2004) belegen allerdings, dass diese nicht vernachlässigbar sind, sondern für höhere Positionen als Teil der vorausgesetzten Allgemeinbildung gesehen werden. Sobald Beschäftigte in ihrem Tätigkeitsfeld mehr als vordefinierte Aufgaben erledigen müssen, sind auf allen Ebenen gute Englischkenntnisse von großer Bedeutung. Mit zunehmendem Grad an Eigenverantwortlichkeit, Personalverantwortung und strategischer Bedeutung des Tätigkeitsfeldes wird deutlich häufiger zusätzlich die Kenntnis weiterer Fremdsprachen gewünscht. Auffallend ist, dass ab diesen Aufgabenniveaus auch Reisebereitschaft, die Bereitschaft zu Überstunden und das positive Auftreten der Bewerber/innen eine anstellungsrelevante Rolle spielen. Qualifikationen in Personalführung und Projektmanagement sind logischerweise für Positionen mit Leitungsfunktion gefordert. Mit Ausnahme von Aufgabenbereichen mit Leitungsfunktion werden die (Basis-)Qualifikationen Zahlenverständnis und gute Deutsch- und Rechtschreibkenntnisse explizit nachgefragt, auf den gehobenen Niveaus allerdings als selbstverständlich vorausgesetzt. (Siehe Anhang)

Insbesondere Erwerbstätige, die eigenverantwortlich Aufgaben, allerdings ohne Leitungsfunktion, erfüllen müssen, heben die besondere (weil im Recruiting selektive?) Bedeutung von Schlüsselqualifikationen und Zusatzqualifikationen hervor.

Berufserfahrung, besonders im angestrebten Tätigkeitsfeld, und ein gewisses Ausmaß an Praxiszeiten werden von den Befragten für Tätigkeitsbereiche alle Beschäftigungsniveaus, ausgenommen bei der Erledigung vordefinierter Aufgaben, als Anstellungserfordernis von den Befragten erwähnt.

Zur gewünschten Praxiszeit in Kombination mit der Charakterisierung der Aufgabenkomplexität ihrer Tätigkeit haben zwar nur sehr wenige Befragte Aussagen gemacht, aber bereits

aus den vorliegenden Einzelmeinungen lässt sich erkennen, dass für Aufgabenbereiche mit einem geringeren Grad an Komplexität erste Erfahrungen meist ausreichend sind (dies können auch Ferialpraktika sein), während für die höheren Niveaus die meisten Bewerber/innen über zumindest mehrjährige Praxis verfügen sollen. (Siehe Anhang)

Wie bereits bei den Analysen zum beruflichen Ersteinstieg unmittelbar nach der HAK (Vgl. Tab. 8) wiederholt sich die Einschätzung der Befragten, die nicht in einer Leitungsfunktion sind, dass sie bei der Bewerbung für ihre aktuelle Tätigkeit zu einem hohen Prozentsatz ohne Mitbewerb waren. Für etwa die Hälfte der Aufgabenbereiche mit Leitungsfunktion werden Mitbewerber/innen aus Fachhochschulen und/oder Universitäten genannt. Bemerkenswert ist die relativ hohe Zahl für nicht (öffentlich) ausgeschriebene Stellen, die vor allem auf der höchsten Aufgabenebene firmenintern vergeben werden.

TABELLE 10:

Mitbewerb für die aktuelle Tätigkeit

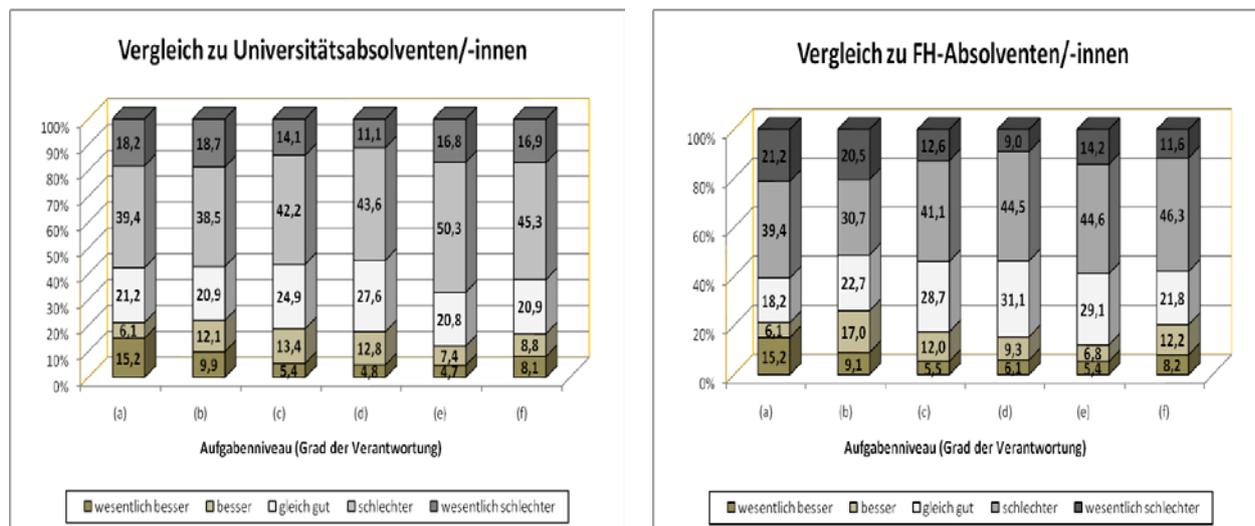
(Prozent pro Zeile)	Mitbewerb					
Grad der Verantwortung	kein Mitbewerb (nur HAK)	Mitbewerb aus FH und/oder UNI	sonstiger Mitbewerb (nicht UNI/FH)	Firmenintern	Selbstständig	Initiativbewerbung
Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen (N=121)	18,2	49,6	12,4	11,6	8,3	0,0
Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen (N=126)	22,2	52,4	19,0	4,0	1,6	0,8
Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen (N=291)	38,1	33,7	21,3	5,2	0,0	1,7
Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen (N=320)	52,8	23,4	18,8	3,4	0,0	1,6
Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit (N=62)	53,2	21,0	24,2	1,6	0,0	0,0
Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge (N=24)	41,7	12,5	37,5	4,2	0,0	4,2

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Die Beurteilung der beruflichen Entwicklungsperspektiven für HAK-Absolventen/-innen im Vergleich zu ihren Konkurrenten/-innen aus Universitäten und Fachhochschulen zeigt, dass – unabhängig auf welcher Ebene die Befragten aktuell tätig sind – etwa jede/r Vierte bis Fünfte die Chancen als „gleich gut“ einschätzt. Insgesamt ist die große Bedeutung von weiterführenden Studien jedoch klar erkennbar.

ABBILDUNG 15+16:

Einschätzung der beruflichen Entwicklungsperspektiven von HAK-Absolventen/-innen im Vergleich zu Universitäts- und FH-Absolventen/-innen



- Legende:
- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
 - (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
 - (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
 - (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
 - (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
 - (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

4.4 Der Einfluss von Studium und Praxis auf die erfolgreiche Laufbahnentwicklung

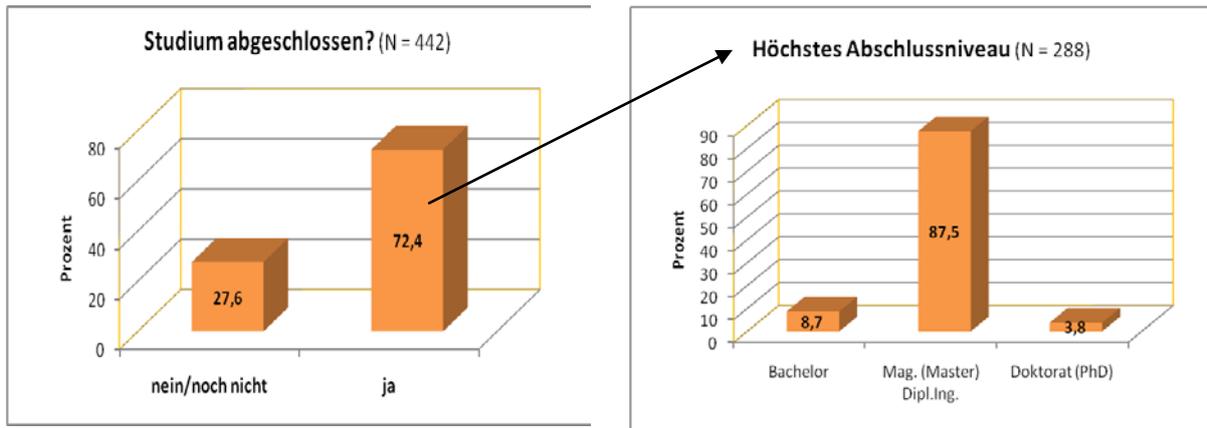
4.4.1 Studium als „Motor“ der Karriereentwicklung

59,1% (N=1187) der Befragten geben an, seit Abschluss der HAK ein Studium begonnen zu haben, entweder unmittelbar nach Ablegen der Reife- und Diplomprüfung oder nach einer gewissen Zeit der Erwerbstätigkeit (Vgl. Tab. 5). Wie bereits dargestellt ergreifen die meisten ein wirtschaftswissenschaftliches Studium (48,8%), mehrheitlich an einer Universität (63,0%) (Vgl. Abb. 4+5).

Um den Einfluss von akademischer Ausbildung auf die Laufbahnentwicklung darzustellen werden die beiden Gruppen „zuerst Studium, danach Erwerbstätigkeit“ und „zuerst Erwerbstätigkeit, danach Studium, zum Schluss Erwerbstätigkeit“ herangezogen, allerdings nur jene Personen, die angeben, dass sie ihr Studium auch abgeschlossen haben (N=320).

ABBILDUNG 17+18:

Studienabschluss

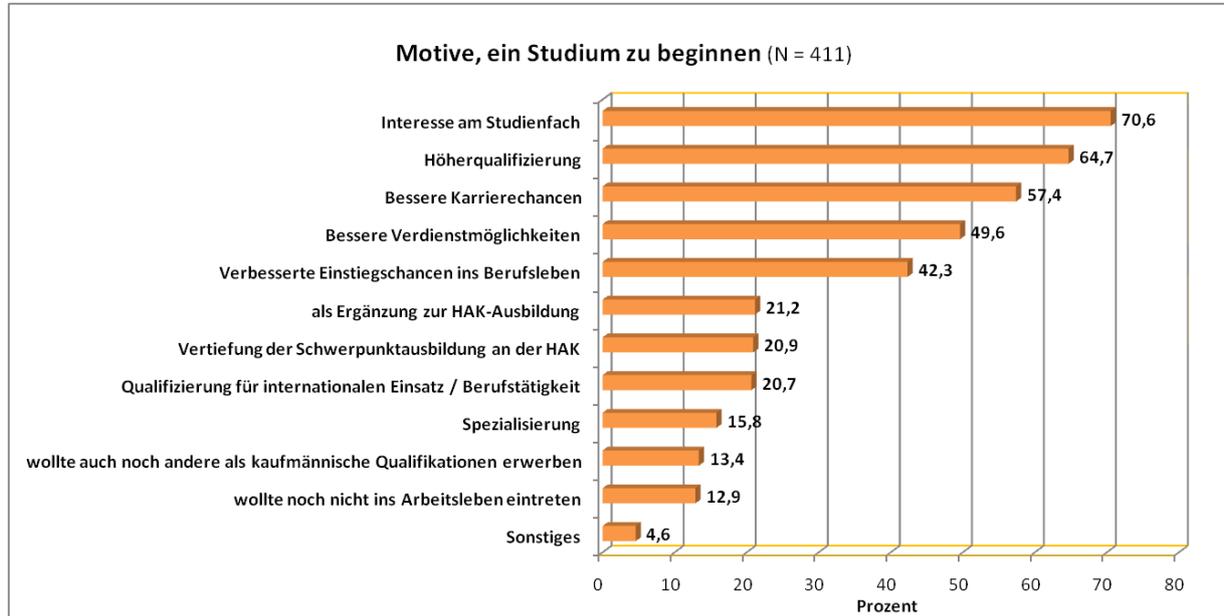


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Abgesehen vom grundsätzlichen Interesse für die gewählte Studienrichtung folgen bei der Angabe von Motiven für die Studienwahl Gründe, die die Hoffnung der Befragten ausdrücken, mit dem abgeschlossenen Studium bessere berufliche Chancen zu erhalten.

ABBILDUNG 19:

Motive für die Wahl eines Studiums



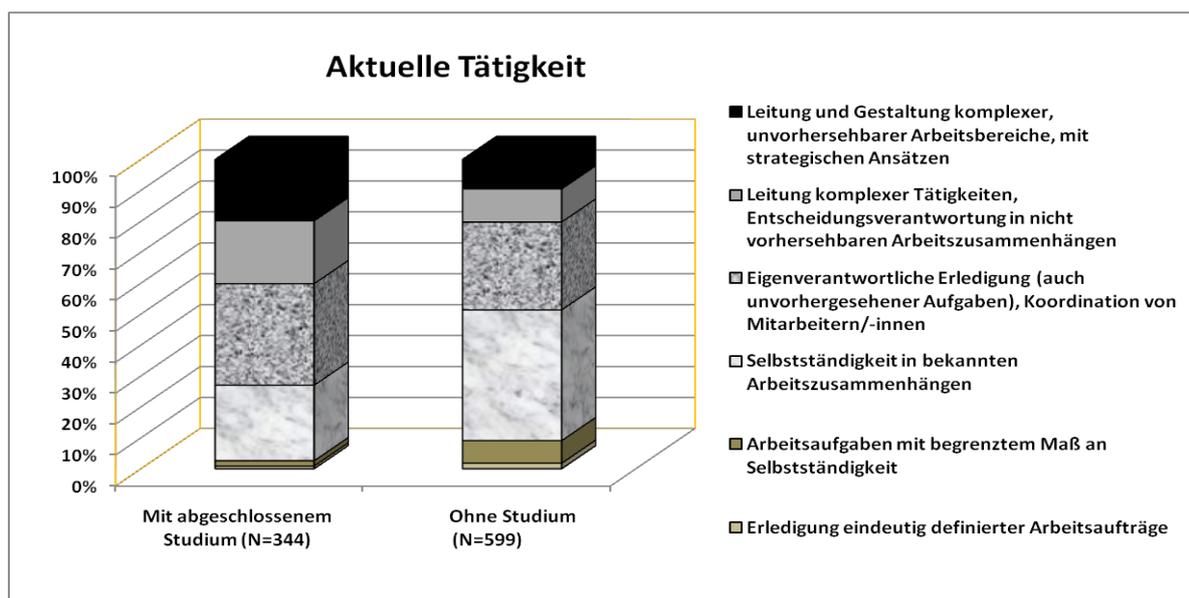
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Die folgenden Abbildungen zeigen, dass diese Hoffnungen absolut berechtigt sind. Vergleicht man die Gruppe der Befragten, die ein Studium abgeschlossen haben, mit jenen Personen, die seit ihrem Abgang von der HAK ausschließlich erwerbstätig waren, ist erkennbar, dass auch Praxis und Berufserfahrung zu einer deutlich positiven Laufbahnentwicklung füh-

ren, allerdings erst ein abgeschlossenes Studium den großen Sprung in die Leitungspositionen ermöglicht.

ABBILDUNG 20:

Anteil an Leitungspositionen mit oder ohne abgeschlossenes Studium

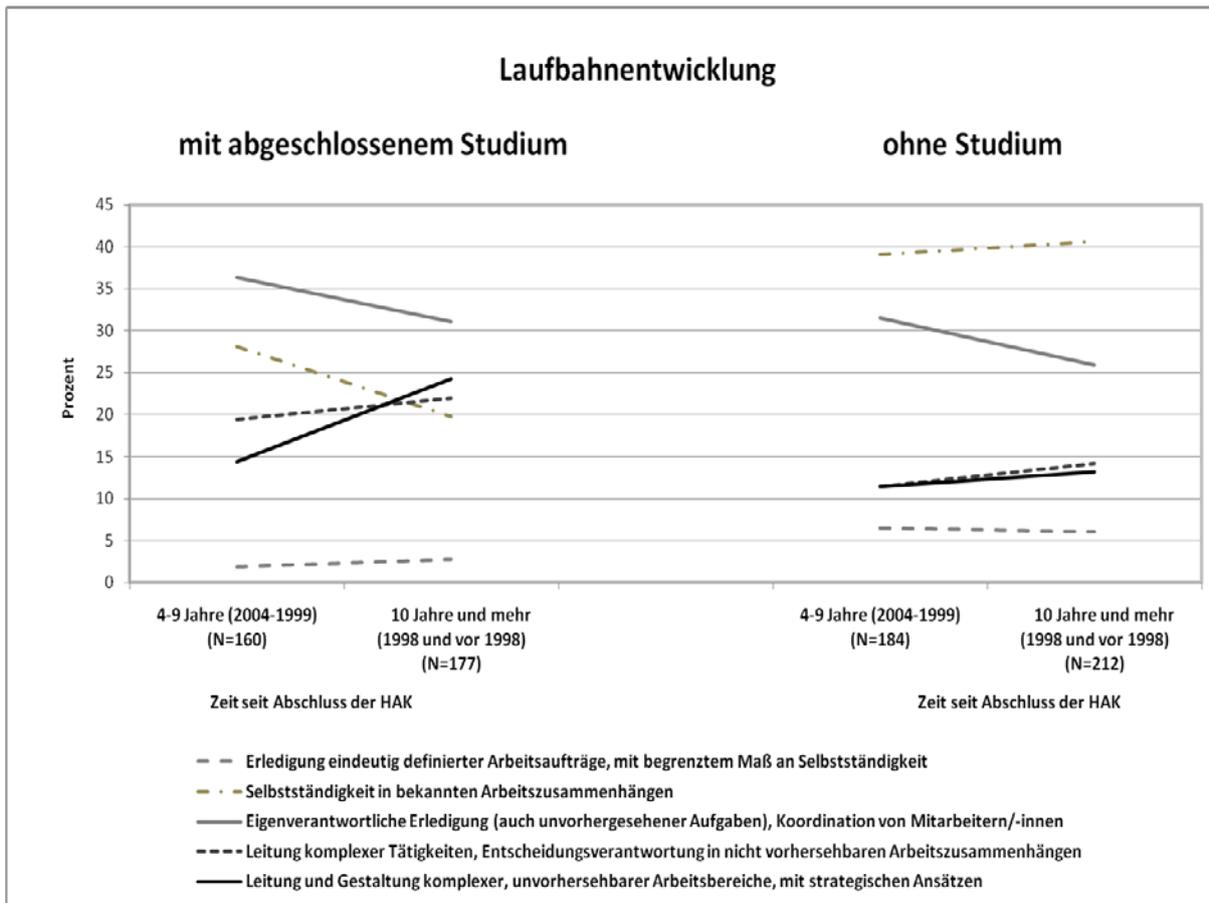


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Der Vergleich der beiden Gruppen im Zeitverlauf macht den zusätzlichen Einfluss von Praxis und Berufserfahrung auf eine positive Karriereentwicklung deutlich, allerdings auch bei abgeschlossenem Studium.

ABBILDUNG 21:

Laufbahnentwicklung nach Zeit seit HAK-Abschluss



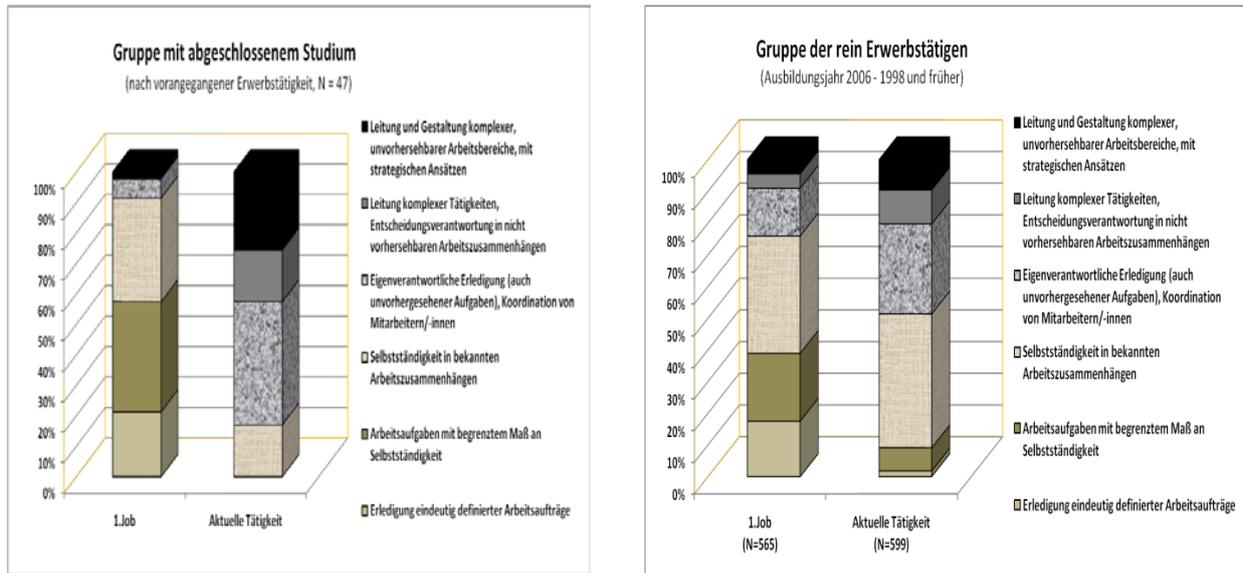
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

4.4.2 Die Bedeutung von Praxis und Berufserfahrung

Die Einflussfaktoren Studium und Berufspraxis sind besonders beim Vergleich der Gruppe „zuerst Erwerbstätigkeit – dann Studium – zum Schluss Erwerbstätigkeit“ mit den Erwerbstätigen ohne Studium ersichtlich. Das zwischen den beiden Berufstätigkeiten liegende Studium führt dazu, dass das Niveau der ausgeübten Tätigkeiten sogar noch wesentlich höher liegt, als bei jener Gruppe der Erwerbstätigen, die unmittelbar nach Abschluss ein Studium abgeschlossen haben und dann ins Berufsleben eingetreten sind. (Vgl. Abb. 20)

ABBILDUNG 22+23:

Vergleich der Aufgabenniveaus von erster und aktueller Tätigkeit



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

4.4.3 Bereitschaft zur Weiterbildung

Ein wesentliches Kriterium bei der Anstellung von zukünftigen Mitarbeitern/-innen ist neben dem Nachweis von Praxis und/oder akademischem Abschluss deren Bereitschaft zur Weiterbildung. Es erstaunt daher nicht, dass bis auf weniger als zehn Prozent der am 1. Februar 2009 Erwerbstätigen alle Angaben zu bisherigen Weiterbildungsaktivitäten machen. Vergleicht man die Personen, die auf eher niederem Aufgabenniveau tätig sind, mit jenen, die eine Leitungsfunktion ausüben, ist die Fortbildungsaktivität der Erstgenannten sehr gering: wenn überhaupt, dann besuchen diese am häufigsten EDV-Schulungen.

Im ersten Jahr nach Schulabschluss werden ebenfalls am häufigsten EDV-Kurse besucht. Obwohl die Befragten eine kaufmännische Ausbildung abgeschlossen haben, steht im ersten Jahr der Erwerb kaufmännischen Wissens an zweiter Stelle der besuchten Fortbildungen, wohl zur Vertiefung, Spezialisierung und Ergänzung fehlender Inhalte. Später rücken Schulungen in diesem Bereich sogar an erste Stelle, um das in der Schule Erlernte up-to-date zu halten.

Auffällig ist insgesamt die eher gering ausgeprägte Fortbildung der Befragten in Bereichen der Mitarbeiterführung. Selbst Personen mit Leitungsfunktion wählen wesentlich häufiger andere Inhalte. (Siehe Anhang)

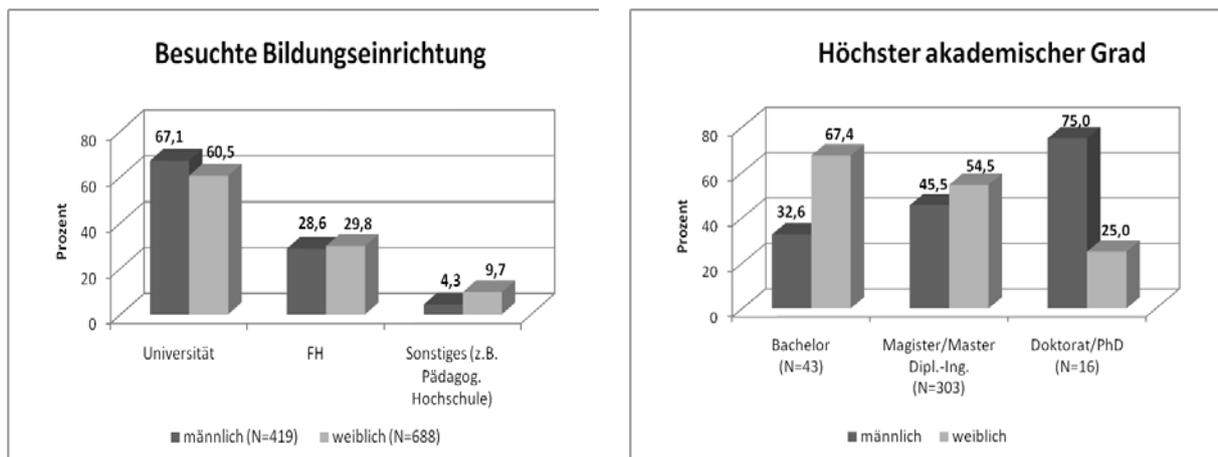
4.5 Die Genderfrage

Signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern bestehen in besonderer Weise bei jenen Personen, die studieren bzw. studiert haben:

- Männer sind karriereorientierter in ihren Motiven für ein Studium: sie erwarten sich häufiger bessere Karrierechancen, bessere Verdienstmöglichkeiten und wählen das Studium verstärkt zur Vorbereitung für eine international ausgerichtete Berufstätigkeit
- Mehr Männer studieren an Universitäten, Frauen besuchen häufiger andere Bildungseinrichtungen, zum Beispiel Pädagogische Hochschulen
- Mehr Männer schließen ein Studium auf höherem Niveau ab
- Mehr Männer als Frauen mit abgeschlossenem Studium üben in ihrer aktuellen Tätigkeit eine Leitungsfunktion aus

ABBILDUNG 24+25:

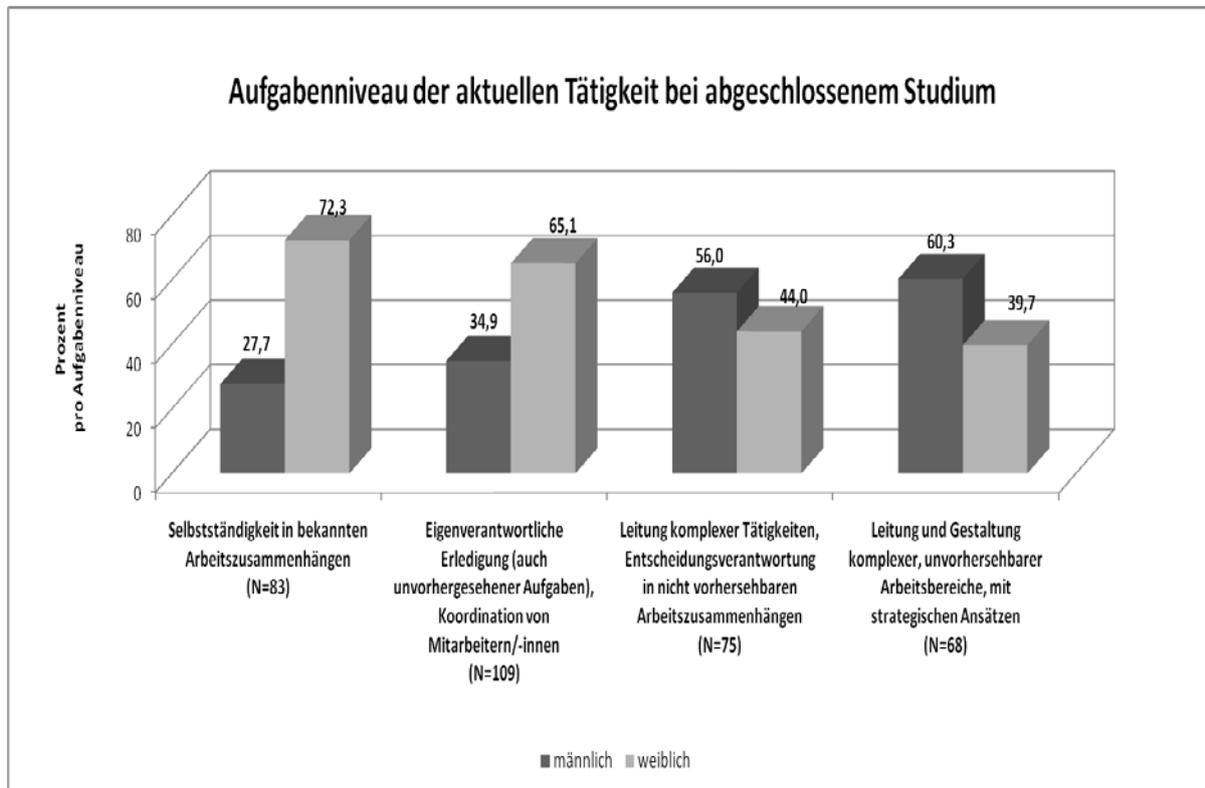
Besuchte Bildungseinrichtung und Abschlussniveau
(Vergleich nach Geschlecht)



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

ABBILDUNG 26:

Unterschiede zwischen Männern und Frauen im Aufgabenniveau der aktuellen Tätigkeit bei abgeschlossenem Studium

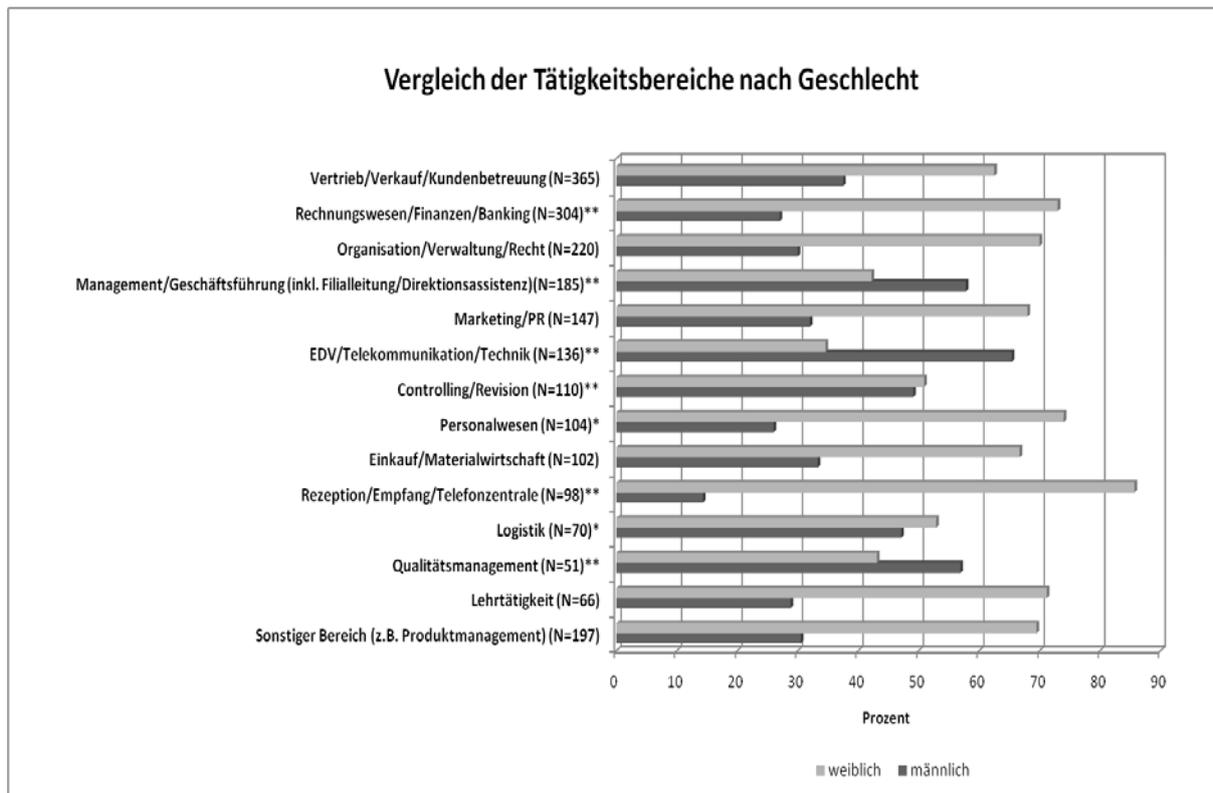


Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Im Vergleich erweisen sich gewisse Tätigkeitsbereiche als eher männlich besetzt (EDV/Telekommunikation/Technik; Qualitätsmanagement), andere als weibliche „Domänen“ (Rechnungswesen/Finanzen/Banking; Organisation/Verwaltung/Recht; Rezeption/Empfang/).

ABBILDUNG 27:

Vergleich der Tätigkeitsbereiche im Unternehmen nach Geschlecht



Zeichenerklärung: ** sign. p <.01
 * sign. p <.05

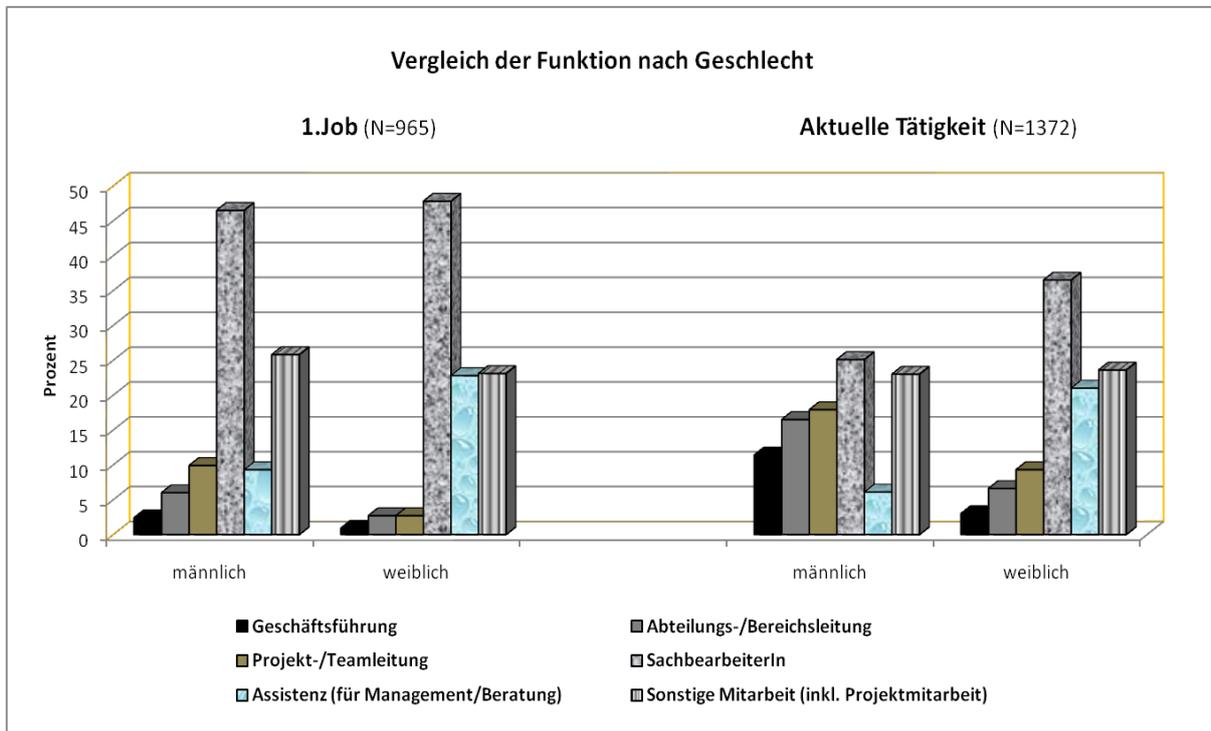
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Die Detailanalyse des männlich dominierten Unternehmensbereichs Management/Geschäftsführung (N=185) ergibt, dass 46,7% der Männer in diesem Beschäftigungsfeld als Geschäftsführer, 27,1% als Abteilungs-/Bereichsleiter und 16,8% als Projekt-/Teamleiter arbeiten. Nur 21,8% der Frauen dagegen arbeiten in diesem Feld als Geschäftsführerinnen, 41,0% bezeichnen sich als Assistentinnen der Geschäftsführung. 23,1% der weiblichen Befragten haben eine Bereichs- oder Abteilungsleiterfunktion inne.

Die Assistenz-Funktion scheint grundsätzlich eher weiblich besetzt zu werden. Frauen beginnen in dieser Funktion zu einem ähnlich hohen Anteil auch beim beruflichen Ersteinstieg. Dies ist also offensichtlich keine klassische Einstiegsfunktion, sondern verändert sich ohne ersichtliche vertikale Karriereentwicklung eher durch Erweiterung der Aufgabenkomplexität.

ABBILDUNG 28:

Vergleich der Funktionen nach Geschlecht beim beruflichen Erstestieg bzw. in aktueller Tätigkeit



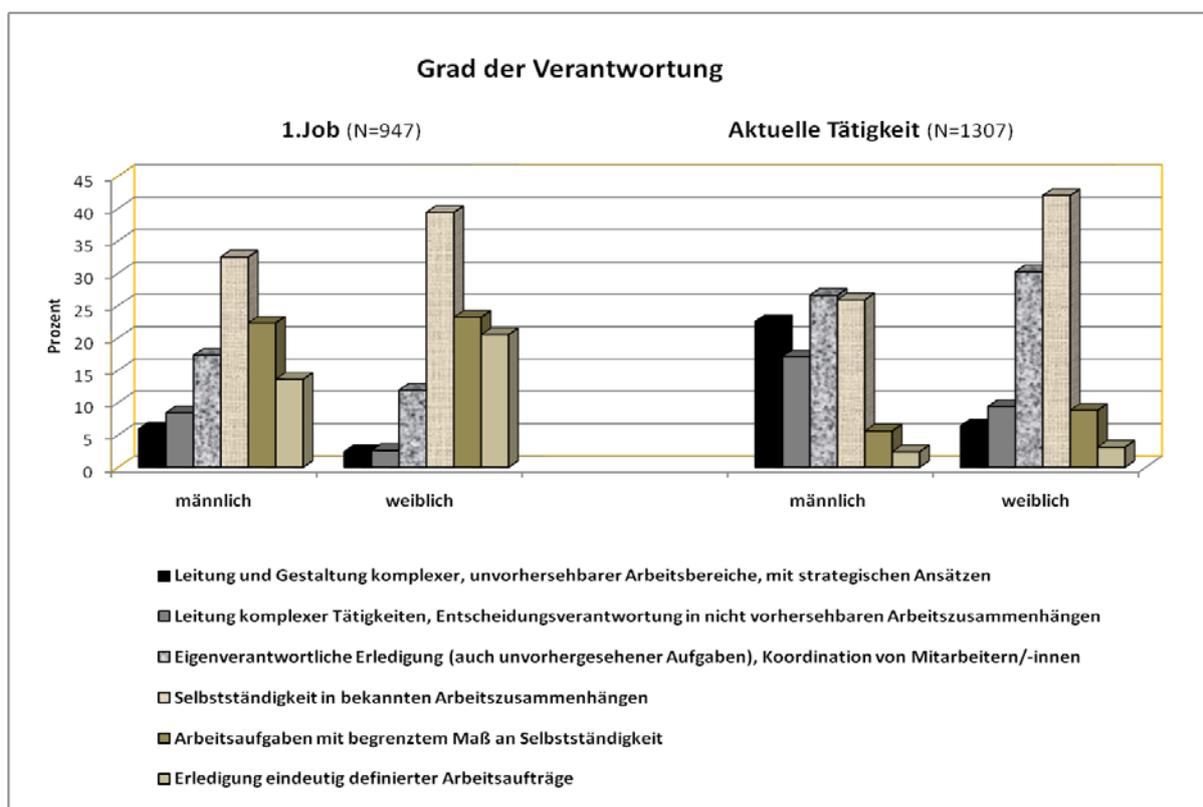
sign. $p < .01$

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Der Vergleich der Einstufungen bezüglich Aufgabenniveau für die Erstbeschäftigung unmittelbar nach der HAK und die aktuelle Tätigkeit zeigt, dass Männer bereits bei ihrem beruflichen Erstestieg häufiger in Leitungsfunktionen sind als Frauen. Diese Entwicklung ist auch dramatisch unterschiedlich in der aktuellen Tätigkeit erkennbar.

ABBILDUNG 29:

Vergleich des Grads der Verantwortung im 1. Job bzw. in der aktuellen Tätigkeit nach Geschlecht



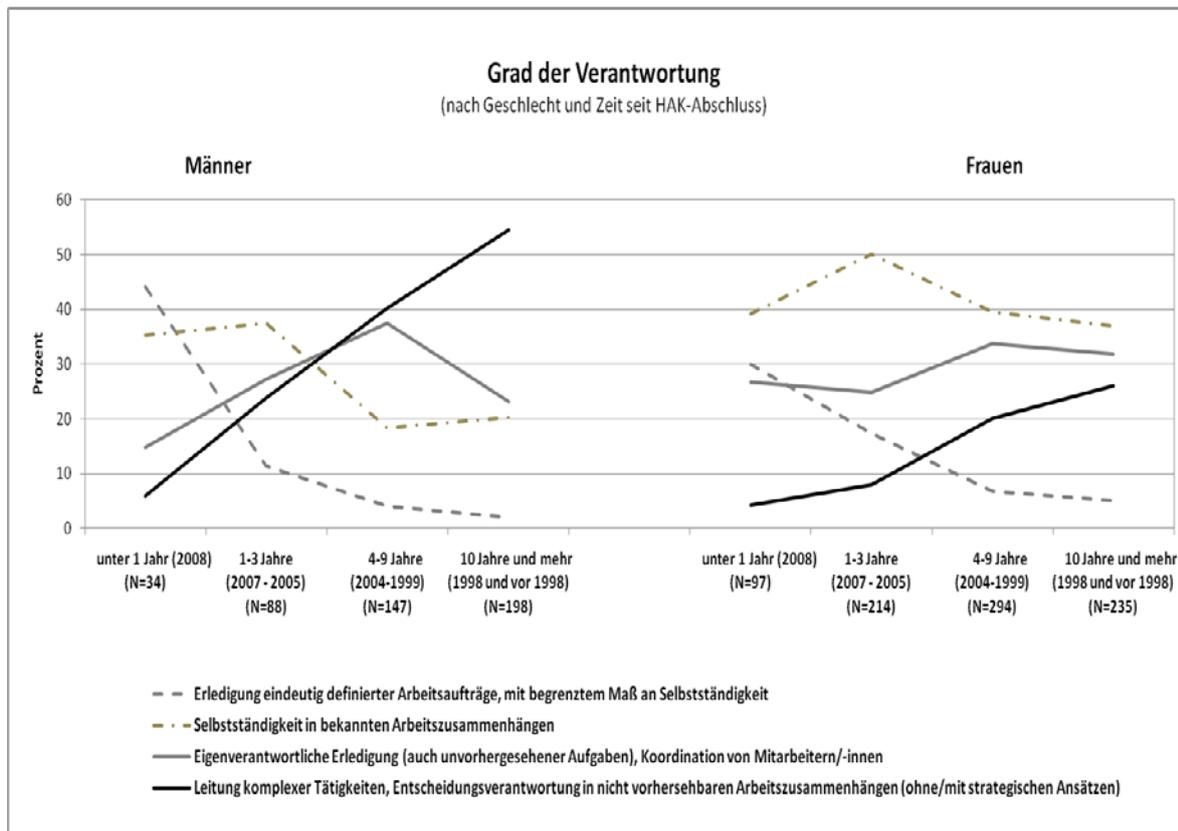
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

„Kariereknicke“ sind bei Männern unmittelbar nach Abschluss aufgrund ihrer Verpflichtung zum Heeres- oder Zivildienst erkennbar. Vergleichsstudien (Heffeter 2004) zeigen, dass viele von ihnen zu diesem Zeitpunkt eher Aufgaben auf unterem Niveau übernehmen (müssen), um „Geld zu verdienen“ bis sie den Dienst antreten können. Der abgeleistete Präsenzdienst stellt bei zahlreichen Unternehmen für qualitativ hochwertige Beschäftigung ein Anstellungskriterium dar (Vgl. Kap. 5 und 6). Der bereits beschriebene positive Einfluss eines abgeschlossenen Studiums auf die Karriereentwicklung ist vor allem bei den Männern deutlich sichtbar.

Bei den Frauen ist in vielen Fällen die Zeit der Familiengründung verantwortlich für den signifikanten Unterschied in der Laufbahnentwicklung ab etwa 3 Jahren nach Schulabschluss. Bedauerlicherweise scheint diese Unterbrechung im Vergleich zu den männlichen Jahrgangskollegen nicht mehr aufholbar.

ABBILDUNG 30:

Vergleich des Grads der Verantwortung nach Geschlecht und Zeit seit HAK-Abschluss



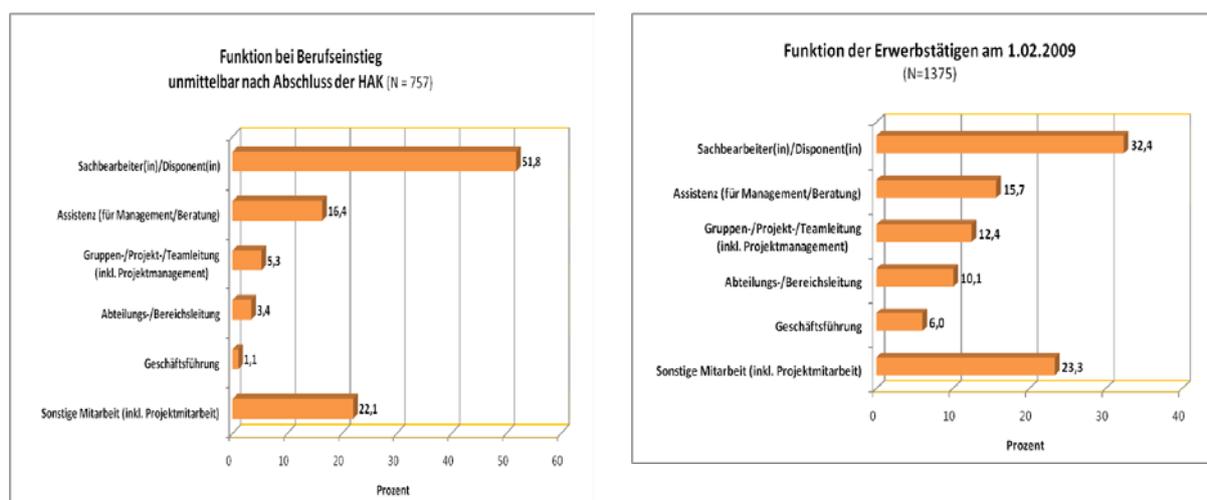
Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

4.6 SachbearbeiterIn – die HAK-relevante Funktion?

Die meisten Erwerbstätigen geben an, am 1. Februar 2009 als Sachbearbeiter/in tätig zu sein, genauso wie sich mehr als die Hälfte jener Befragten, die auch zu ihrer ersten Anstellung unmittelbar nach Abschluss der HAK Stellung genommen haben, ihre Position bei ihrem beruflichen Einstieg als Sachbearbeiter/in bezeichnen.

ABBILDUNG 31+32:

**Funktion der Erwerbstätigen
bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss und am 1.02.2009**



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

Wie differenziert diese Funktion zu sehen ist, beweist bereits, dass zwar 67,6% der Sachbearbeiter/innen als bisherigen Beschäftigungsverlauf „ausschließlich erwerbstätig“ angeben, die anderen jedoch aktuell gleichzeitig studieren oder früher studiert haben. Dieser unterschiedliche Ausbildungshintergrund führt unter anderem auch zur abgestuften Einschätzung der eigenen Tätigkeit als Sachbearbeiter/in.

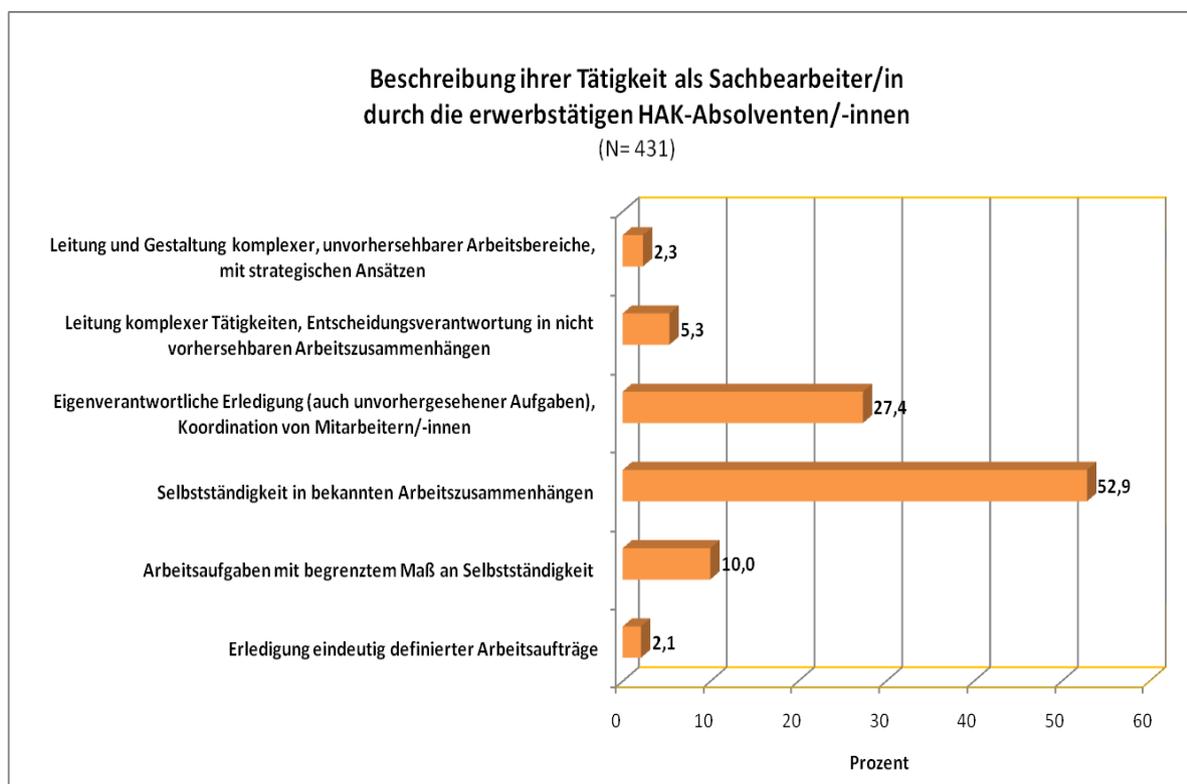
Mehr als die Hälfte der aktuell als Sachbearbeiter/in Beschäftigten führt demzufolge innerhalb bekannter Arbeitszusammenhänge selbständig Tätigkeiten aus und ist für die Beaufsichtigung der Routearbeit anderer Personen verantwortlich.

Jede/r vierte Befragte in dieser Funktion erledigt eigenverantwortlich auch unvorhergesehene Aufgaben und ist für die Koordination von Mitarbeitern/-innen zuständig.

7,6% der Personen, die sich als Sachbearbeiter/innen bezeichnen, erfüllen Aufgaben mit Leitungsfunktion.

ABBILDUNG 33:

Charakterisierung der Tätigkeit als Sachbearbeiter/in
(Stichtag: 1. Februar 2009)



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

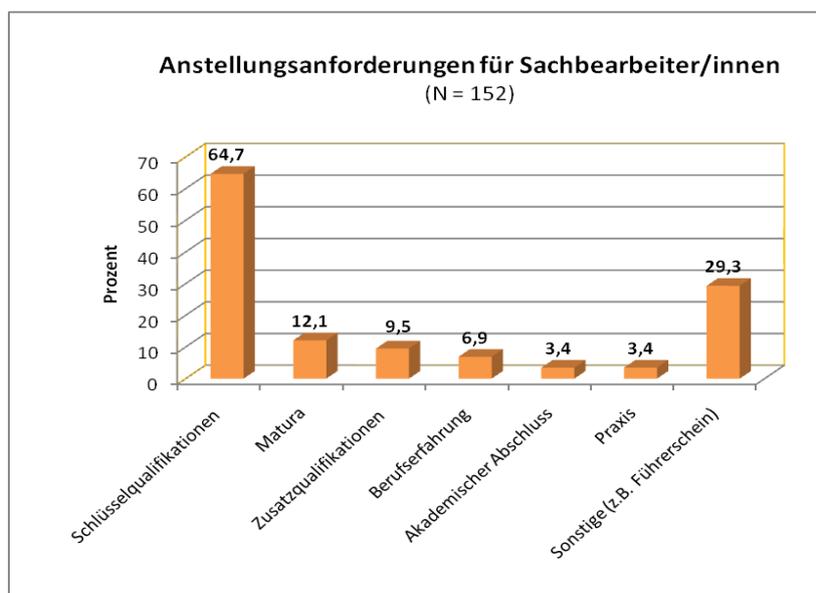
Stellenausschreibungen für „Sachbearbeiter/innen“ bezeichnen zumindest laut Einschätzung der befragten Absolventen/-innen zu einem überwiegenden Teil solche Tätigkeiten, die vorwiegend für HAK-Absolventen/-innen als alleinige Zielgruppe gedacht sind. 56,1% meinen nämlich, dass ihre Stelle ohne Mitbewerb aus anderen Bildungseinrichtungen angeboten wurde.

In diesem Zusammenhang wäre zu klären, ob jene Positionen, deren Stelleninhaber/innen sich nun als „Sachbearbeiter/in“ bezeichnen, im jeweiligen Inserat ebenfalls mit dieser Bezeichnung ausgeschrieben war. Wie die Ergebnisse der Inseratenanalysen nämlich zeigen (Vgl. Kap. 5 und 6) werden seitens der Unternehmen deutlich häufiger Assistenzpositionen ausgeschrieben, die in ihrer Charakterisierung eher den in diesem Kapitel beschriebenen Sachbearbeiter/innen gleichen. Allerdings kann diesbezüglich festgehalten werden, dass die Aufgabenbeschreibungen der befragten Absolventen/-innen keinen nennenswerten Unterschied in ihrer Einschätzung zu Assistenten/-innen bzw. Sachbearbeitern/-innen erkennen lassen (Vgl. Abb. 13)

Als Antwort auf die Frage, welche besonderen Anforderungen an sie beim Einstieg in ihre aktuelle Tätigkeit gestellt wurden, führen die meisten als Sachbearbeiter/innen tätigen HAK-Absolventen/-innen Schlüsselqualifikationen an. Jene, die Zusatzqualifikationen für ihren Arbeitsbereich brauchen, nennen am häufigsten eine Zertifizierung als Buchhalter/in. Berufserfahrung wird nur von 6,9% speziell erwähnt, von diesen brauchen die meisten dann Vorkenntnisse im angestrebten Tätigkeitsfeld.

ABBILDUNG 34:

Anstellungsanforderungen für Sachbearbeiter/innen



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

74,4% der Stelleninhaber/innen stellen fest, dass ihre Tätigkeit (eher) ihrer fachlichen Ausbildung an der HAK entspricht, wobei sich dieser Wert im Laufe der beruflichen Laufbahn offenbar sogar verbessert: im 1. Job als Sachbearbeiter/innen Beschäftigte meinen nur zu 62,2%, dass ihre Tätigkeit der schulischen Ausbildung entspricht.

5. Analyse von Stellenausschreibungen in ausgewählten Print-Medien

(Arthur Schneeberger & Sabine Nowak)

Im Projekt wurden Stellenausschreibungen in Printmedien im Herbst 2008 und im Frühjahr 2009 ausgewertet. Bei rund 72 Prozent hat es sich dabei um Eigeninserate von Firmen gehandelt, bei den übrigen um Inserate, die von Personalvermittlern geschaltet wurden. Die Inserate stammen zu 85 Prozent aus dem vorwiegend privaten Wirtschaftssektor. Es wurden Inserate aus allen Bundesländern erfasst. Nur bei 7 Prozent der Stellen war eine Befristung oder eine teilzeitliche Beschäftigung in der Ausschreibung erkennbar.

5.1 Inserate nach Wirtschaftssektoren

Die weitere Differenzierung der Inserate zeigt, dass rund 38 Prozent der Sammelkategorie „Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen inklusive der Freien Berufe“ zuzuordnen sind. Laut letzter Volkszählung entfielen 2001 rund 36 Prozent der Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation auf diese wissensintensiven Dienstleistungsbranchen (siehe Tabelle 1.2). Damit zeigt sich die hochgradige externe Validität des analysierten empirischen Materials. 32 Prozent der Inserate entfallen auf die produzierende Wirtschaft, 15 Prozent auf distributive Dienstleistungen oder den Tourismus.

TABELLE 1.1:

Verteilung der inserierenden Unternehmen nach Wirtschaftssektoren

Wirtschaftssektor	%
Landwirtschaft	0,1
Produktionsbereich (ohne Bauwesen) ⁽¹⁾	25,1
Bauwesen	6,7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen ⁽²⁾	27,2
Freie Berufe ⁽³⁾	11,2
Distributive und persönliche Dienstleistungen ⁽⁴⁾	14,9
Vorwiegend öffentlicher Sektor ⁽⁵⁾	14,8
Insgesamt	100,0

⁽¹⁾ Produktionsbereich: Industrie, Energie- und Wasserversorgung, Gewerbe

⁽²⁾ Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen: Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (zB Unternehmensberatung), Banken/Versicherungen, IT/Datenverarbeitung, Information und Kommunikation (inkl. Telekommunikation, Medien, Verlagswesen), Immobilien/Hausverwaltung

⁽³⁾ zB Rechtsanwalt, Notar, Steuerberater, Architekt, Arzt usw. vertreten

⁽⁴⁾ Handel; Transport und Verkehr; Tourismus/Hotellerie/Gastronomie

⁽⁵⁾ Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Kultur, Bildungswesen

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Im Vergleich zu den Beschäftigten bei der letzten Volkszählung ist ein höherer Anteil von Unternehmen des Produktionsbereichs in den Inseraten zu verzeichnen. Dies kann sowohl mit der besonderen Wirtschaftslage zu tun haben, aber auch mit der relativ unspezifischen Ausschreibung vieler Stelleninserate. 87 Prozent der Stellen, die für Bewerber/innen mit Handelsakademieausbildung ausgeschrieben waren, wurden von den Firmen auch für andere Qualifikationen angeboten. Eine enge strukturelle Entsprechung von Ausschreibung und Beschäftigung nach Wirtschaftsbereichen laut letzter Volkszählung ist daher nicht zu erwarten. Die Ergebnisse werden aber dort, wo signifikante Unterschiede nach Wirtschaftsbereichen zu verzeichnen sind, entsprechend differenziert in den Tabellen ausgewiesen.

TABELLE 1.2:

**Verteilung der Stellenausschreibungen und der Erwerbspersonen
mit HAK-Abschluss nach Wirtschaftssektoren, in %**

Wirtschaftsbereich	Inserate 2008/09	Erwerbspersonen 2001
Landwirtschaft	0,1	0,8
Produktionsbereich (ohne Bauwesen) ⁽¹⁾	25,1	14,7
Bauwesen	6,7	3,0
Produktionssektor	31,8	17,6
Distributive Dienstleistungen ⁽²⁾	14,9	23,7
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen ⁽³⁾	27,2	35,6
Freie Berufe ⁽⁴⁾	11,2	
Öffentlicher Sektor ⁽⁵⁾	14,8	21,3
Dienstleistungssektor	68,1	80,5
Insgesamt	100,0	98,2
Insgesamt abs.	901	98.839

⁽¹⁾ Produktionsbereich setzt sich zusammen aus Industrie, Energie- und Wasserversorgung, Gewerbe

⁽²⁾ Distributive Dienstleistungen setzen sich zusammen aus Handel, Tourismus/Hotellerie/Gastronomie, Transport und Verkehr

⁽³⁾ Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen setzen sich zusammen aus Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (zB Unternehmensberatung), Banken/Versicherungen, IT/Datenverarbeitung, Information und Kommunikation (inkl. Telekommunikation, Medien, Verlagswesen), Immobilien/Hausverwaltung

⁽⁴⁾ In den freien Berufe sind zB Rechtsanwalt, Notar, Steuerberater, Architekt, Arzt usw. vertreten

⁽⁵⁾ Öffentlicher Sektor setzt sich zusammen aus Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/ Sozialversicherung, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Kultur, Bildungswesen (zB Schulen, Universitäten, Forschungseinrichtungen)

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009); Statistik Austria, VZ 2001; eigene Berechnungen

Der größte Anteil der Inserate war für Wien ausgeschrieben, am zweithäufigsten waren Inserate für Oberösterreich vertreten. 28 Prozent der Stelleninserate wurden durch international tätige Betriebe geschaltet. International agierende Unternehmen besitzen nachweislich eine hohe Attraktivität als potenzielle Arbeitgeber, weshalb dieser Umstand in Stellenannoncen häufig explizit hervorgehoben wird. Fehlt also ein entsprechender Hinweis, ist eher von einer Konzentration der Geschäftsaktivitäten auf den Heimatmarkt auszugehen. Der ermittelte Wert zum Inseratenanteil deckt sich mit dem Ergebnis einer einschlägigen Studie, welche einen Anteil von 27 Prozent an Unternehmen mit internationaler Geschäftstätigkeit ermittelt hat³.

³ Siehe dazu: Schneeberger, Arthur / Petanovitsch, Alexander / Nowak, Sabine: Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich, Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen, ibw-Forschungsbericht Nr. 145, Wien, November 2008, S. 16

TABELLE 1.3:

Internationale Tätigkeit des Unternehmens

International tätiges Unternehmen	%
Ja	28,3
Nein	21,5
keine Angabe	50,1
Insgesamt	100,0

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

5.2 Betriebliche Einsatzbereiche

Nachfolgende Tabelle zeigt die betrieblichen Tätigkeitsfelder für HAK-Absolventen/-innen, die anhand der Stelleninserate in Printmedien im Zeitraum November 2008-März 2009 identifiziert werden konnten.

Die beiden am häufigsten vorkommenden Tätigkeitsfelder in den Inseraten *Rechnungswesen/Finanzen/Banking* sowie *Vertrieb/Verkauf/Kundenberatung* entsprechen den Ergebnissen der Unternehmensbefragung von 2009.

TABELLE 2:

In den Inseraten genannte betriebliche Tätigkeitsfelder

Tätigkeitsbereich	%
Rechnungswesen/Finanzen/Banking	24,4
Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung	23,2
Management/Geschäftsführung (inklusive Filialleitung / Direktionsassistenten)	13,1
Organisation/Verwaltung/Recht	9,1
Einkauf/Materialwirtschaft	4,0
Controlling/Revision	3,9
Rezeption/Empfang/Telefonzentrale	3,7
Personalwesen	2,3
EDV/Telekommunikation/Technik	2,0
Marketing/PR	2,0
Logistik	1,1
Qualitätsmanagement	0,1
Sonstiges, keine Zuordnung möglich	11,1
Insgesamt	100,0

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

An dritter Position nach Häufigkeit der Nennungen rangiert der Bereich *Management/Geschäftsführung (inklusive Filialleitung / Direktionsassistentz)*, gefolgt von *Organisation/Verwaltung/Recht*.

Dieser Befund wird auch durch ältere Befragungsergebnisse von Personalverantwortlichen bestätigt, welche Rechnungswesen/Finanzen/Banken und Verwaltung/Organisation/Recht sowie Controlling/Revision/Qualitätsmanagement ebenfalls als bevorzugte Einsatzbereiche identifizierten.⁴

5.3 Betriebliche Funktionen und Verantwortungsübernahme

Im Hinblick auf die Stellung in der vertikalen betrieblichen Arbeitsteilung entfielen die größten Anteile der Inserate auf Stellen für Sachbearbeiter/in oder Assistenz. Rund 6 Prozent der extern ausgeschriebenen Stellen, für die eine klare Zuordnung anhand des Inseratentextes möglich war, entfielen auf Leitungsfunktionen.

TABELLE 3:

In den Inseraten genannte betriebliche Funktionen

Betriebliche Funktion	%
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	39,2
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	25,4
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	8,7
Gruppen- u. Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	2,8
Abteilungs- und Bereichsleitung	2,0
Geschäftsführung	1,0
Keine Zuordnung anhand des Inseratentextes möglich	21,0
Insgesamt	100,0

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Betrachtet man die Inserate nach der angesprochenen Autonomie und Verantwortung, so ist bei 6 von 10 Inseraten von „Eigenverantwortlichkeit in einem abgegrenzten Tätigkeitsbereich“ auszugehen.

⁴ Siehe dazu: Heffeter, Brigitte / Burmann, Christoph / Zenz, Karoline et al.: Evaluation der Ausbildung an österreichischen Handelsakademien auf Basis der Lehrpläne aus 1994, Studie der Universität Salzburg i.A. der BMBWK, Salzburg, September 2004, S. 48f.

TABELLE 4.1:

Autonomie und Verantwortung in den inserierten Jobs

Autonomie und Verantwortung	%
Eigenverantwortlichkeit in einem abgegrenzten Tätigkeitsbereich	58,4
Eigenverantwortung (Leitung)	12,1
Zuarbeitende Tätigkeit	11,3
Verantwortung in Abstimmung mit anderen	9,8
Vorbereitende Tätigkeit	8,3
Insgesamt	100,0

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Die Kreuztabellierung der in den Stelleninseraten genannten betrieblichen Funktion mit der in den Stelleninseraten in den weiteren Ausführungen genannten Art der Tätigkeit im Hinblick auf Autonomie und Verantwortung ergibt im Wesentlichen konsistente Ergebnisse (siehe Tabelle 4.2).

TABELLE 4.2:

Betriebliche Funktion nach Autonomie und Verantwortung in den inserierten Jobs mit entsprechenden Angaben (N=611), in Absolutzahlen

Betriebliche Funktion	Eigenverantwortung (Leitung)	Eigenverantwortlichkeit in einem abgegrenzten Tätigkeitsbereich	Verantwortung in Abstimmung mit anderen	Vorbereitende Tätigkeit	Zuarbeitende Tätigkeit	Insgesamt
Geschäftsführung	7	0	0	0	0	7
Abteilung- und Bereichsleitung	16	2	0	0	0	18
Gruppen- und Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	18	7	0	0	0	25
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	5	54	35	39	54	187
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	16	252	20	8	6	302
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	12	41	5	4	9	71
nicht angegeben/ kein Hinweis	0	1	0	0	0	1
Insgesamt	74	357	60	51	69	611

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

5.4 Schlüsselqualifikationen und Zusatzkenntnisse

Großen Stellenwert nehmen in den Inseraten Hinweise auf Schlüsselqualifikationen ein, welche die Anwendung der fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten im Betrieb ermöglichen und verbessern.

An erster Stelle rangiert die Teamfähigkeit. Dies passt zu den Ergebnissen der Unternehmensbefragung. Teamfähigkeit heißt aber nicht „Mitschwimmen“, sondern sich aktiv einbringen. Teamfähigkeit hat daher im Kontext der Prozesshaftigkeit der Arbeitsprozesse zugleich die Seite Engagement und Selbstständigkeit.

TABELLE 5:

In den Zeitungsinseraten für Handelsakademiker/innen erwartete Schlüsselqualifikationen

Erwartete Schlüsselqualifikationen	%
Teamfähigkeit; Kommunikationsfähigkeit	66,7
Eigeninitiative, Engagement	31,5
Genauigkeit	29,2
Selbstständigkeit	27,3
Verantwortungsbewusstsein; Loyalität	26,6
Service-, Kunden- und Dienstleistungsorientierung; Gutes Auftreten (seriös, gepflegt)	23,4
Organisationsfähigkeit	19,8
Belastbarkeit	18,8
Flexibilität	17,6
Analytisches Denkvermögen; vernetztes Denken; logisches Denken; Problemlösefähigkeit	12,8
Bereitschaft zur Weiterbildung/Lernbereitschaft	9,1
Unternehmerisches Denken, Handeln; Kreativität/Innovationsbereitschaft	6,8
Durchsetzungsvermögen, Verhandlungsgeschick	6,5
Technisches Interesse	3,2
Reisebereitschaft; Interkulturelle Kompetenz	3,1

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Es lassen sich vor allem zwei große Komplexe anhand der erwarteten Schlüsselqualifikationen, die in den Zeitungsinseraten als Erwartung an den Bewerber oder die Bewerberin mit Handelsakademiebildung formuliert werden, herausstellen:

- Soziale Handlungsfähigkeit (Teamfähigkeit, Kommunikation, Kundenorientierung)
- Personale Kompetenzen (Initiative, Selbstständigkeit, Verantwortlichkeit)
- Kognitive Dispositionen und Fähigkeiten (analytisches und vernetztes Denken, Unternehmergeist usw.)

Bei den Zusatzqualifikationen zur kaufmännischen Grundausbildung fallen die erwarteten Englischkenntnisse ins Auge. Viele Absolventen/-innen von Handelsakademien verfügen nicht nur über schulische Leistungsnachweise, sondern auch externe Fremdsprachenzertifikate.

Unter den weiteren Fremdsprachen, die in den Stelleninseraten in Zeitungen November 2008-März 2009 genannt wurden rangieren Ostsprachen vor den romanischen Sprachen, die viel stärker an den österreichischen Schulen angeboten werden.

TABELLE 6:

In den Inseraten genannte erforderliche Kenntnisse bezogen auf Sprachen

Sprachkenntnisse	%
Englisch	40,3
Ostsprache	4,8
Französisch	4,0
Italienisch	3,6
Spanisch	2,8
Gute Deutsch- und/oder Rechtschreibkenntnisse	9,8

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

In über 60 Prozent der Fälle werden EDV-Kenntnisse etwa auf dem Level MS Office als erwartete Kenntnisse und Fertigkeiten genannt. Das wesentlich höher spezialisierte SAP wird in 13 Prozent der ausgeschriebenen Stellen genannt.

TABELLE 7:

In den Inseraten genannte EDV-Kenntnisse

EDV-Kenntnisse	%
Gute EDV-Kenntnisse (MS Office)	62,0
SAP	13,2
Tabellenkalkulation	11,5
Textverarbeitung	5,5
BMD	4,3
Powerpoint	1,8
Access	1,0

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

5.5 Ausmaß der erwarteten Berufserfahrung

Der sich in den Stelleninseraten in den Zeitungen niederschlagende Arbeitsmarkt für Handelsakademiker/innen oder vergleichbare Qualifikationen richtet sich erwartungsgemäß nicht nur an die rund 6.600 jährlichen Neuabsolventen/-innen⁵ bzw. deren arbeitsmarktwirksamen Anteil (etwa die Hälfte geht an die Hochschulen über), sondern auch die schätzungsweise über 100.000 Erwerbspersonen mit HAK-Qualifikation und Berufserfahrung.

Ein Teil der BHS-Maturanten/-innen versucht allerdings, Studienaufnahme und Einstieg in eine Erwerbstätigkeit zu verbinden. Auch die aktuelle Arbeitsmarktlage, das heißt, wie viele attraktive Jobs sich anbieten, ist in diesem Kontext erfahrungsgemäß von Bedeutung. Man wird von einer Zahl von 3.300 Neuabsolventen/-innen dieser Qualifikationsschiene in den Arbeitsmarkt ausgehen können.

Laut vom AMS beauftragter Inseratenanalyse wurden 2007 in der Kategorie „02: Büro, Wirtschaft“ 7.670 Stellen in Printmedien für das Bildungslevel „Matura/College“ (AMS-Usus) und 7.552 für Graduierte ausgeschrieben.⁶ Das Problem bei dieser Vermittlungskategorie ist aber, dass von den insgesamt erfassten rund 68.800 Inseraten der Kategorie „02: Büro, Wirtschaft“ über 46.200 nicht zuordenbar waren. Rechnet man den Anteil für „Matura/College“ an den ausbildungsbezogen identifizierbaren Stellen (33,9 Prozent) proportional auf die Gesamtzahl um, so käme man auf über 23.000 Stellen pro Jahr. Soweit zum Anhaltspunkt zur jährlichen Gesamtnachfrage nach Erwerbspersonen mit HAK- oder vergleichbarer Qualifikation.

Bei 45 Prozent der Stellenausschreibungen ist Berufserfahrung zwingend, in 9 Prozent der ausgewerteten Inserate wird Berufserfahrung als wünschenswert angegeben. Rund 5 Prozent der Stellen standen 2007/08 Neuabsolventen/-innen offen, weitere 9 Prozent unter Umständen.

⁵ 1990 wurden rund 6.200 HAK-Maturanten/-innen gezählt, 2007 rund 6.600. Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2007/08, Tabellenband, Wien, 2009, S. 52.

⁶ Doris Kostera: Der Stellenmarkt in Österreich 2007. Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. GfK Austria im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, März 2008, S. 20f.

TABELLE 8:

Berufserfahrung und andere Anstellungsvoraussetzungen

Berufserfahrung und andere Anstellungsvoraussetzungen	%
Berufserfahrung nicht zwingend notwendig: keine Angabe in diesem Sinne im Inserat	43,3
Berufserfahrung zwingend notwendig: entsprechende Angaben im Inserat	56,7
Gesamt	100,0
Weitere Hinweise	
Erste Erfahrungen (z.B. Ferialpraktika) wünschenswert	4,9
Berufserfahrung wünschenswert, von Vorteil	13,3
Zeitliche Bestimmung der erwarteten Berufserfahrung	
Berufspraxis – weniger als drei Jahre	10,5
Berufspraxis – drei bis fünf Jahre	23,3
Berufspraxis – Mehr als 5 Jahre	4,4
Inhaltlich spezifizierte Berufserfahrung	
Berufserfahrung im angestrebten Tätigkeitsfeld	48,8
Berufserfahrung in bestimmter Branche	17,2
Sonstige Anforderungen	
Führerschein	1,6
Präsenz- und Zivildienst abgeleistet	1,9

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

5.6 Mitbewerb

87 Prozent der ausgewerteten Stelleninserate waren nicht nur für Bewerber/innen mit HAK-Qualifikation ausgeschrieben, sondern auch für Absolventen/-innen anderer Ausbildungsrouten. Dies verweist auch auf die Vielfalt der Ausprägungen kaufmännischer Berufe, die über die erste Ausbildung nur ansatzweise antizipiert werden kann. Kaufmännische Berufstätigkeiten gibt es in allen Branchen und auf mehreren Levels.

Die Frage des Mitbewerbs wurde bereits weiter oben anhand der Ergebnisse der Betriebsbefragung thematisiert. Grundsätzlich kann man festhalten, dass es Mitbewerb für Bewerber/innen mit HAK-Qualifikation zum einen innerhalb der kaufmännischen Berufsbildenden Schulen gibt (zur 3-jährigen Handelsschule), sodann auf dem Maturalevel durch Absolventen/-innen anderer Höherer Schulen und schließlich – in geringerem quantitativen Ausmaß – durch Graduierte.

Eine vertiefende Analyse des Mitbewerbs zeigt, dass HAK-Absolventen/-innen am häufigsten in etwas zu gleichen Anteilen mit Absolventen/-innen anderer BHS sowie Handelsschulabsolventen/-innen im Mitbewerb stehen (48 bzw. 47 Prozent aller Inserate). Ein Lehrabschluss

war in 20 Prozent dieser Inserate als ebenfalls in Frage kommende Qualifikation nachgefragt. Nur in 9 Prozent der Fälle ist ein Mitbewerb von Absolventen/-innen einer hochschulischen Ausbildung zu verzeichnen. Dieser Befund zeigt, dass Stellen für HAK-Absolventen/-innen am häufigsten auch für andere BHS oder Handelsschulabsolventen/-innen ausgeschrieben werden.

TABELLE 9.1:

Mitbewerb durch andere Ausbildungen

Mitbewerb durch andere Ausbildungen (Mehrfachnennungen möglich)	%
Mitbewerb zu HAK insgesamt	87,1
Handelsschule	47,2
Lehre	20,1
Andere Fachschulen (BMS)	1,2
ESA-Europäische Sekretärinnen Akademie	2,9
HBLA für wirtschaftliche Berufe	11,5
Höhere Landwirtschaftliche Schule	1,9
HTL-Höhere technische Lehranstalt	7,8
AHS-Allgemeinbildende Höhere Schule	5,3
Universität	9,2
Fachhochschule	8,9

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Werden neben einer HAK-Qualifikation auch formal höhere Bildungsabschlüsse nachgefragt, so betrifft dies zumeist die Fachhochschule ebenso wie die Universität (Korrelationskoeffizient 0,54). Fast ebenso hoch korreliert die Nachfrage nach Lehrabsolventen/-innen mit derjenigen nach HAS-Absolventen/-innen (Korrelationskoeffizient 0,42).

TABELLE 9.2:

Beruflicher Mitbewerb für HAK-Absolventen/-innen, Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson

	Mitbewerb						
	FH	UNI	Andere BHS	AHS	Fachschule	HAS	Lehre
	1	2	3	4	5	6	7
1	1,00	0,54**	-0,06	-0,03	0,00	-0,31**	-0,09**
2		1,00	-0,13**	-0,05	-0,01	-0,27	-0,11**
3			1,00	0,19**	0,07	-0,35**	0,12**
4				1,00	0,06	-0,16	-0,05
5					1,00	0,04	0,09**
6						1,00	0,42**
7							1,00

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Die Möglichkeit des Mitbewerbs von HAK und Graduierten um eine ausgeschriebene Stelle hält mit rund 9 Prozent auf einem relativ bescheidenem Niveau im Durchschnitt aller analysierten Inserate. Überdurchschnittlich hohe Anteile von potentielltem Mitbewerb durch Fachhochschulabsolventen/-innen ergeben sich für einige Tätigkeitsbereiche.

Mitbewerb für HAK-Absolventen/-innen nach *kaufmännischen Tätigkeitsbereichen* ist überdurchschnittlich häufig durch FH-Absolventen/-innen in den Bereichen

- Controlling/Revision (29 Prozent),
- EDV/Telekommunikation/Technik (28 Prozent)
- sowie Einkauf/Materialwirtschaft gegeben.

Uni-Absolventen/-innen werden ebenfalls in den Bereichen Controlling/Revision (34 Prozent), EDV, sowie Marketing/PR als Mitbewerber/innen in den Inseraten genannt.

Die Konkurrenz in diesen sowie weiteren Bereichen wird jedoch – so legen die Daten der Inseratenanalyse nahe – mehrheitlich durch Absolventen/-innen von anderen BHS sowie mit Ausnahme der EDV auch von HAS-Absolventen/-innen bestimmt.

TABELLE 9.3:

**Tätigkeitsbezogener Mitbewerb durch andere Qualifikationen in Stellen,
die für HAK-Absolventen/-innen ausgeschrieben wurden, in % (Zeile)**
(Mehrfachangaben möglich)
(überdurchschnittlich häufiger Mitbewerb durch Graduierte hervorgehoben)

Tätigkeitsbereich	Mitbewerb durch							Gesamt	
	FH	UNI	Andere BHS	AHS	Fachschule	HAS	Lehre	%	Abs.
Controlling/Revision	29	34	46	3	0	31	20	163	35
EDV, Telekommunikation, Technik	28	22	78	17	6	6	11	167	18
Einkauf, Materialwirtschaft	22	8	58	6	3	39	17	153	36
Logistik	20	0	50	0	0	40	10	120	10
Vertrieb, Verkauf, Kundenbetreuung	12	11	49	3	1	48	27	152	209
Marketing, PR	11	22	78	0	0	33	28	172	18
Verwaltung, Organisation, Recht	7	12	49	11	0	46	12	138	82
Management, Geschäftsführung	6	8	53	7	2	45	15	136	118
Rechnungswesen/ Finanzen/Banking	4	6	44	3	1	61	28	147	220
Personalwesen	0	0	52	5	0	57	19	133	21
Rezeption, Empfang, Telefonzentrale	0	0	52	21	0	49	12	133	33
Gesamt	9	9	48	5	1	47	20	140	901

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

Insgesamt ist der Mitbewerb bei Stelleninseraten für Bewerber/innen mit HAK-Qualifikation durch Graduierte signifikant seltener als bei der HTL einzuschätzen, wie eine einschlägige Studie zeigt.⁷

Der Mitbewerb kann auch nach der *betrieblichen Funktion* der ausgeschriebenen Stelle analysiert werden. Bei den Positionen Gruppen- und Teamleitung sowie Abteilungs-/Bereichsleitung treten zu 30 und mehr Prozent FH- und Universitäts-Absolventen/-innen als relevante Mitbewerber auf. Genannte Positionen sind aber zu ähnlichen Anteilen auch für Absolventen/-innen von HAS zugänglich. Zur Besetzung dieser leitenden Funktionen enthalten aber 56 Prozent der untersuchten Stellenannoncen auch eine Bewerbungschance für Absolventen/-innen anderer BHS.

Die Realität des Arbeitsmarktes für HAK-Absolventen/-innen darf aber nicht auf die Perspektive der Neueinsteiger/innen verengt werden. Laut einer europäischen Erhebung von 2003 haben unter Angestellten im Zeitraum in den vorangegangenen zwei Jahren rund 24 Prozent den Arbeitgeber gewechselt, unter den leitenden Angestellten waren es 16 Prozent. Zugleich gaben 23 Prozent der Angestellten an, jetzt eine höhere berufliche Position als vor zwei Jahren einzunehmen; bei den Leitenden waren es 34 Prozent.⁸ Die Dynamik der Berufswelt ist offensichtlich. Der Arbeitsmarkt für die kaufmännischen Berufe ist daher durch betriebliche Mobilität und interne und externe Aufstiegsbewegungen bei 20 bis 30 Prozent der einschlägig Erwerbstätigen gekennzeichnet. Für die Einschätzung von Mitbewerb um Stellen und Positionen in kaufmännischen Berufsfeldern sind daher nicht einfach Neuabsolventen/-innen in Betracht zu ziehen, sondern formale Abschlüsse plus Berufserfahrung und Bewährung in der betrieblichen Praxis. In der Betriebsbefragung konnte dieser Zusammenhang anhand der Praxisjahre empirisch belegt werden.

⁷ Siehe dazu: Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander unter Mitarbeit von Nowak, Sabine und Gruber, Angelika: Mittelfristige Perspektiven der HTL, Erhebungen und Analysen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität, ibw-Forschungsbericht Nr. 138, Wien, Mai 2008, S. 53ff.

⁸ Chisholm, Lynne; Larson, Anne; Mossoux, Anne-France: Lebenslanges Lernen: Die Einstellungen der Bürger in Nahaufnahme. Ergebnisse einer Eurobarometer-Umfrage, Luxemburg 2005, S. 139.

TABELLE 9.4:

**Funktionsbezogener Mitbewerb durch andere Qualifikationen in Stellen,
die für HAK-Absolventen/-innen ausgeschrieben wurden, in % (Zeile)**
(Mehrfachangaben möglich)

Betriebliche Funktion	FH	UNI	Mitbewerb durch					Gesamt	
			Andere BHS	AHS	Fachschule	HAS	Lehre	%	Abs.
Abteilungs-, Bereichsleitung	33	28	56	0	0	33	17	167	18
Gruppen-, Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	32	36	56	4	0	36	20	184	25
Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarbeit)	19	23	71	14	4	33	18	182	78
Geschäftsführung	11	44	33	11	0	67	33	200	9
Assistenz	7	8	50	6	1	46	15	133	229
SachbearbeiterIn, DisponentIn	7	6	48	4	1	56	28	149	353
Gesamt	9	9	48	5	1	47	20	140	901

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

TABELLE 9.5:

**Branchenspezifischer Mitbewerb durch andere Qualifikationen in Stellen,
die für HAK-Absolventen/-innen ausgeschrieben wurden, in % (Zeile)**
(Mehrfachangaben möglich)

Branche*	FH	UNI	Mitbewerb durch					Gesamt	
			Andere BHS	AHS	Fachschule	HAS	Lehre	%	Abs.
Produktionsbereich (ohne Bauwesen)	15	15	51	4	2	35	18	139	206
Öffentlicher Sektor	13	12	56	13	1	46	20	161	121
Bauwesen	6	11	58	4	4	60	27	169	55
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen	7	8	51	6	1	50	19	142	223
Distributive Dienstleistungen; Tourismus	3	5	47	3	1	52	25	136	122
Freie Berufe	3	7	24	3	0	61	21	119	92
Insgesamt	9	10	48	6	1	48	21	143	820

* Zur Zusammensetzung der Branchen siehe Tabelle 1 der Inseratenanalyse

Quelle: ibw-Inseratenanalyse (Printmedien November 2008-März 2009; n=901)

6. Analyse von Stellenausschreibungen in ausgewählten Online-Suchmaschinen

(Brigitte Heffeter & Christoph Burmann)

In einer Vorstudie wurden verschiedene Suchmaschinen nach folgenden Kriterien verglichen:

- Sind die Berufsfelder (z.B. Rechnungswesen, Personalwesen) einzeln wählbar?
- Kann der Zeitraum für die Auswahl genau definiert werden?
- Wird die zugrunde liegende Gesamtzahl der Inserate angegeben?
- Kann eine Auswahl hinsichtlich „mit/ohne“ Berufserfahrung eingegeben werden?

Für die Abbildung des Stellenangebots in online-Jobbörsen wurden folgende Suchmaschinen ausgewählt:

- jobpilot
- karriere.at
- stepstone

Die Auswahl der Inserate erfolgte von Oktober 2008 bis März 2009.

Der Auslese wurden folgende Kriterien zugrunde gelegt:

- Inserate mit der Bezeichnung/dem Wort "HAK"/Handelsakademie
- kaufmännische Ausbildung mit Matura
- Inserate für kaufmännische Tätigkeiten, die eine der folgenden Formulierungen enthalten: "FH/WU" erwünscht/von Vorteil/idealerweise/o.ä./oder vergleichbare Ausbildung

Nicht ausgewählt wurden Stellenausschreibungen zu:

- Medizinisch-naturwissenschaftlichen Berufen (z.B. Pharmareferent/in)
- Pädagogischen Berufen (z.B. Lehrer/in, Kindergartenpädagoge/-in)
- Technischen Berufen (**ausgenommen IT**)
- Gastronomischen Berufen (z.B. Chef de Rang)
- Berufen mit (gesetzlich vorgeschriebenen) Spezialausbildungen (z.B. Steuerberaterprüfung, inkl. Berufsanwärter/innen) (**ausgenommen: Bilanz-/Buchhaltung, Lohn-/Personalverrechnung**)

Bei der Auswahl der Inserate wurde besonders darauf geachtet, Redundanzen (Doppelzählungen) möglichst zu vermeiden.

Unter Berücksichtigung des Filters der vorgestellten Kriterien konnten **958** relevante Stellenausschreibungen identifiziert werden.

6.1. Verteilung der analysierten Inserate

Etwa zu gleichen Teilen wurden die Inserate von den anbietenden Unternehmen selbst bzw. von Personalvermittlern geschaltet.

TABELLE 1:

Ausschreibende Stelle

	Prozent	Zahl der Nennungen
Eigeninserat der anbietenden Unternehmen	48,9	468
Personalvermittler	51,1	490
Gesamt	100,0	958

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Die meisten Inserate konnten dem Bereich Industrie und Gewerbe zugeordnet werden, gefolgt von Anbietern wirtschaftsbezogener Dienstleistungen und an dritter Stelle Banken und Versicherungen.

ABBILDUNG 1:
Verteilung der inserierenden Unternehmen nach Wirtschaftssektoren



Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Fasst man jene Inserate, in denen ein Wirtschaftssektor angegeben war, in Sammelkategorien zusammen, so liegen für die Zielgruppe der HAK-Absolventen/-innen die meisten Stellenausschreibungen aus dem Bereich Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen/Freie Berufe vor.

TABELLE 2:
Zusammenfassung der inserierenden Unternehmen in Sammelkategorien

Wirtschaftssektor (N=850)	Prozent
Produktion ¹	25,5
Bauwesen	2,8
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen ²	48,8
Freie Berufe ³	5,5
Distributive und persönliche Dienstleistungen ⁴	12,1
Vorwiegend öffentlicher Sektor ⁵	5,3

Anmerkung:

¹ Produktionsbereich setzt sich zusammen aus Industrie, Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung

² Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen umfassen: wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B. Unternehmensberatungen, Finanzdienstleister), Banken/Versicherungen, IT/Datenverarbeitung, Information und Kommunikation (inkl. Telekommunikation, Medien, Verlage), Immobilien/Hausverwaltung

³ In den freien Berufen sind unter anderem Rechtsanwälte, Steuerberater, Wirtschaftsprüfer, Ärzte, Architekten vertreten

⁴ Einzel-/Großhandel, Transport und Verkehr, Tourismus/Hotellerie/Gastronomie

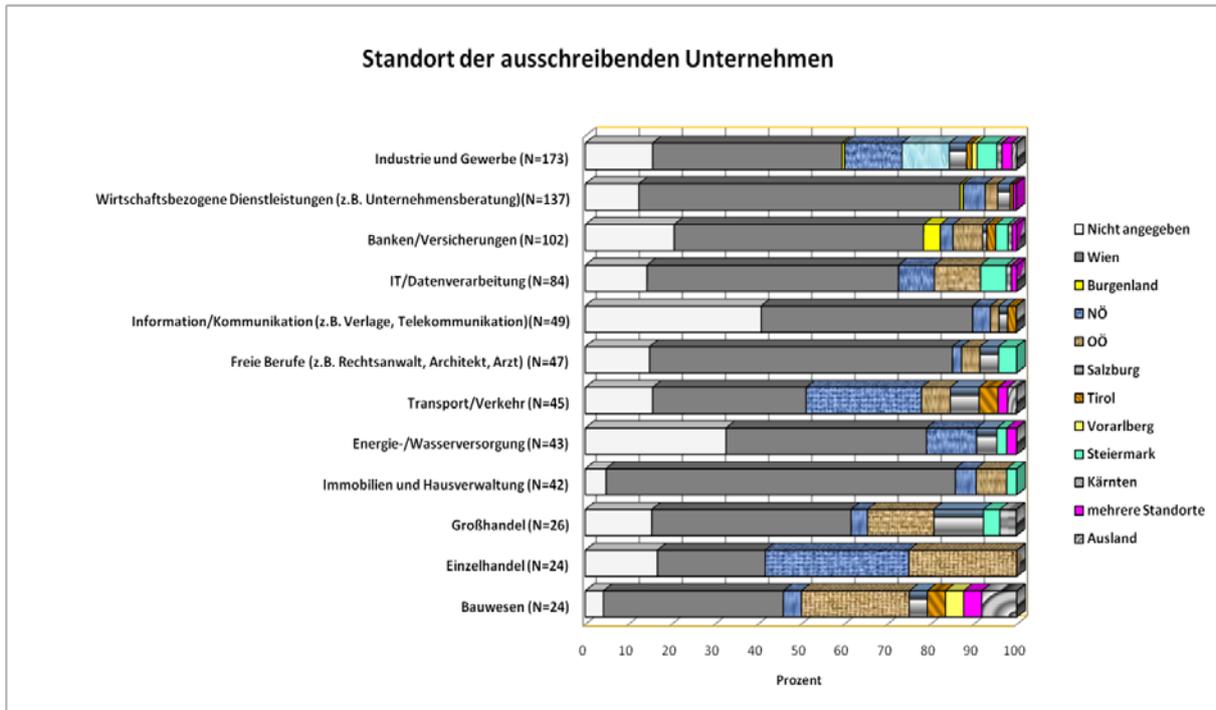
⁵ Vorwiegend öffentlicher Sektor setzt sich zusammen aus: Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung, Gesundheits-/Sozialwesen, Kunst/Kultur, Bildungswesen

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Mehr als die Hälfte der Inserate (57,0%) kommen von Unternehmen aus Wien(!). Der Rest verteilt sich auf die übrigen Bundesländer, einige wenige beziehen sich auf Stellen im Ausland.

ABBILDUNG 2:

Standort der ausschreibenden Unternehmen

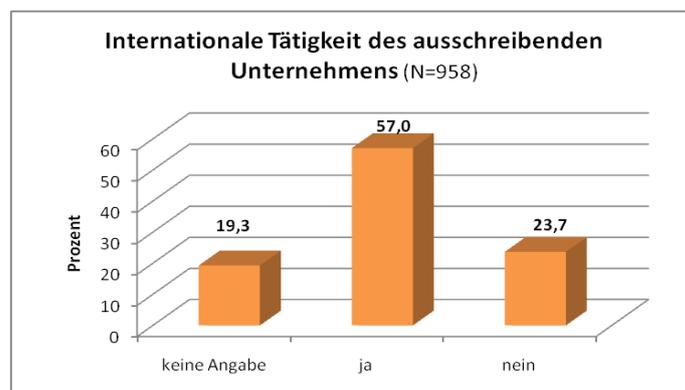


Anmerkung: Dargestellt werden Wirtschaftssektoren mit mindestens 20 ausschreibenden Unternehmen
 Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

In 57% der Inserate ist erkennbar, dass es sich um ein international tätiges Unternehmen handelt, aus 19,3% ist keine Information über den Globalisierungsgrad des Unternehmenswirkungsfeldes ablesbar.

ABBILDUNG 3:

Internationale Tätigkeit des ausschreibenden Unternehmens



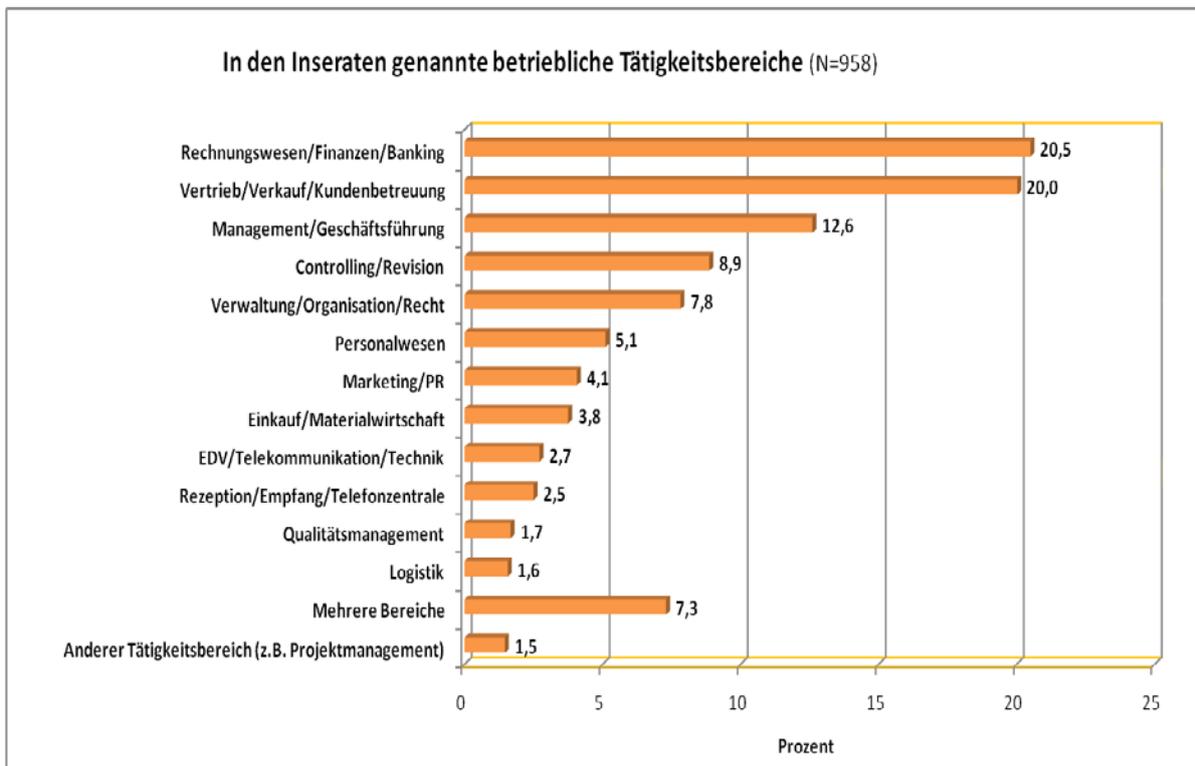
Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

6.2 Betriebliche Tätigkeitsbereiche und Funktionen

Quantitativ stehen in den ausgewählten Inseraten die meisten Stellenangebote in den Tätigkeitsbereichen Rechnungswesen/Finanzen/Banking sowie Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung zur Verfügung. Es erstaunt daher nicht, dass die meisten Absolventen/-innen sowohl bei ihrem beruflichen ErstEinstieg als auch in ihrer weiteren Berufstätigkeit in diesen beiden Bereichen beschäftigt sind (Vgl. Kap 4).

ABBILDUNG 4:

In den Inseraten genannte Tätigkeitsbereiche

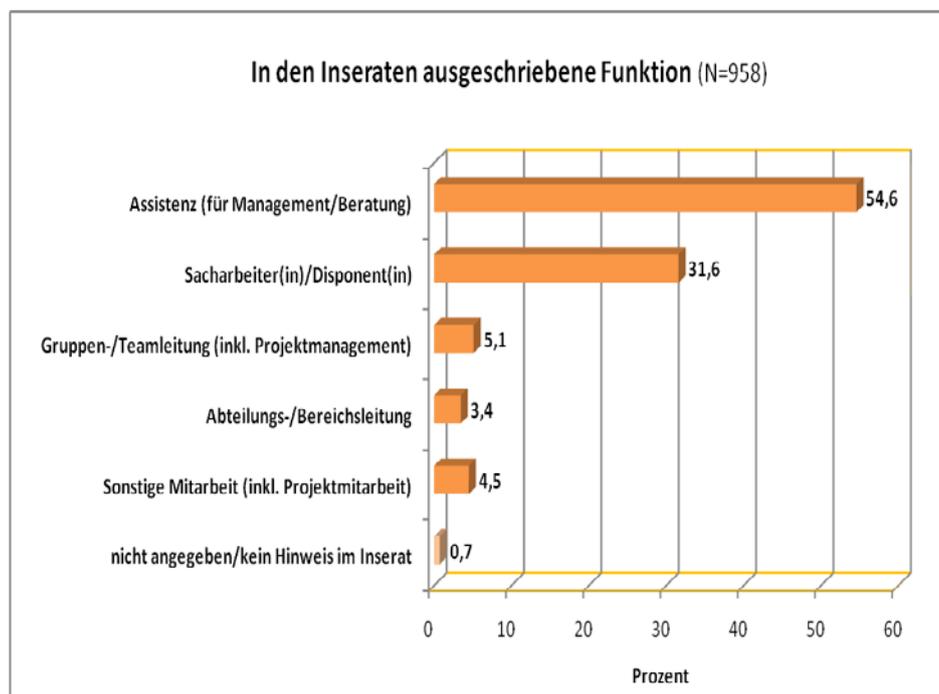


Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Mehr als die Hälfte der für die Zielsetzungen der vorliegenden Studie relevanten Inserate bieten eine Tätigkeit als Assistenz an und in etwa einem Drittel der Ausschreibungen werden Sachbearbeiter/innen gesucht (Vgl. Kap. 4.6)

ABBILDUNG 5:

In den Inseraten ausgeschriebene Funktion



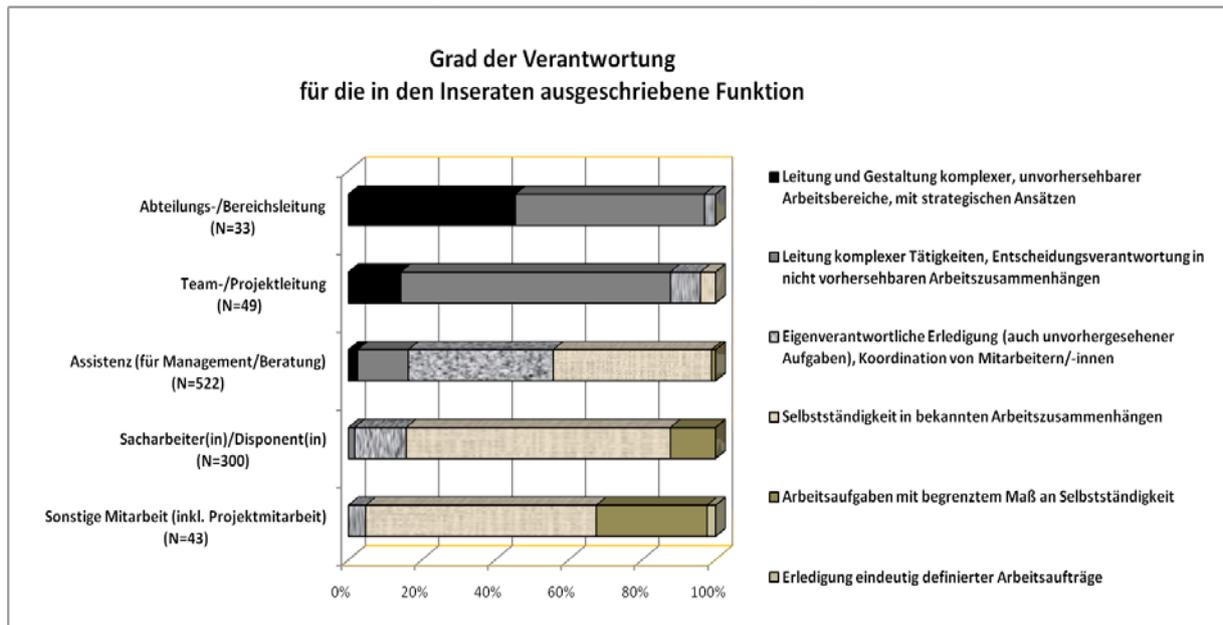
Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Die Ausschreibungstexte wurden hinsichtlich des derzeit vorliegenden Entwurfs zum Nationalen Qualifikationsrahmen bezüglich des Grads der Verantwortung analysiert, den die zukünftigen Stelleninhaber/innen wahrnehmen sollen. Dies entspricht weitgehend den Formulierungen zum Kompetenzbereich der unterschiedlichen NQR-Niveaus (Vgl. Anhang). Die Zuordnung des Textes erfolgte jeweils zu dem am höchsten erkennbaren Grad der Aufgabenkomplexität.

In 17,3% der Inserate sollen Aufgabenbereiche mit Leitungsfunktion besetzt werden, 26,6% umschreiben Aufgaben mit einem hohen Grad an Eigenverantwortlichkeit und in weiteren 49,1% wird Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen erwartet. Bei der Einschätzung der Handlungsfreiheit und Personalverantwortlichkeit in den verschiedenen Positionen klaffen Selbst- und Fremdbild der Stelleninhaber/innen bzw. ausschreibenden Unternehmen vor allem bezüglich der Abteilungs-/Bereichsleiter/innen und Team-/Projektleiter/-innen deutlich auseinander (Vgl. Kap. 4, Abb. 14).

ABBILDUNG 6:

Grad der Verantwortung für die in den Inseraten ausgeschriebene Funktion



Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

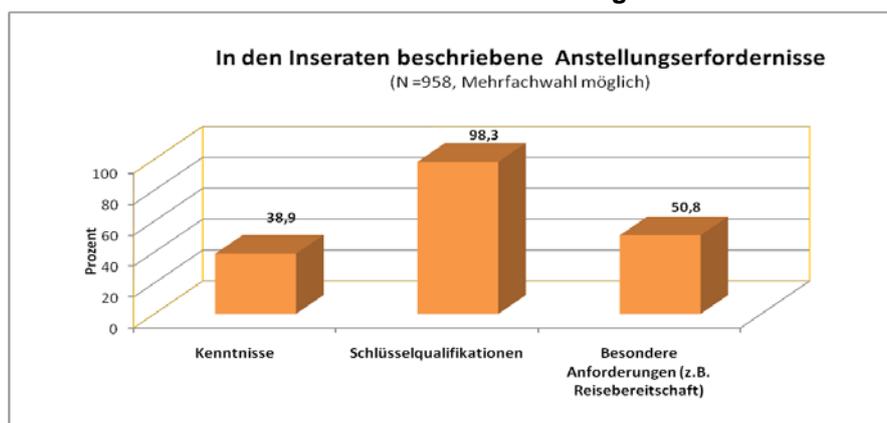
6.3 Anstellungserfordernisse

Breiten Raum nehmen in den Annoncen die Angaben der für die Anstellung notwendigen Voraussetzungen ein. Diese können analog zu den Beschreibungen der Kenntnisse und Fertigkeiten im Nationalen Qualifikationsrahmen gesehen werden und lassen sich in eine der folgenden Kategorien einordnen:

- Kenntnisse (z.B. Fremdsprachen, EDV)
- Schlüsselqualifikationen
- Besondere Anstellungsanforderungen (z.B. Reisebereitschaft)

ABBILDUNG 7:

In den Inseraten beschriebene Anstellungserfordernisse



Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

In fast allen Inseraten wird mehr oder weniger umfassend beschrieben, über welche Schlüsselqualifikationen der/die zukünftige Mitarbeiter/in verfügen soll. Am häufigsten werden Teamfähigkeit, Eigeninitiative und Engagement sowie Kommunikationsfähigkeit genannt. Dieser Befund wird durch die Ergebnisse früherer Befragungen bestätigt, die einerseits den hohen Stellenwert von Schlüsselqualifikationen generell und andererseits die besondere Bedeutung der genannten Fähigkeiten gezeigt haben (Heffeter 2004).

TABELLE 3:

Schlüsselqualifikationen als Anstellungsvoraussetzung

Schlüsselqualifikation (N=942, Mehrfachwahl möglich)	Prozent	N
Teamfähigkeit	56,9	536
Eigeninitiative/Engagement	50,6	476
Kommunikationsfähigkeit	44,9	422
Selbstständigkeit	42,1	397
Genauigkeit	37,8	356
Organisationsfähigkeit*	34,3	323
Service-, Kunden- und Dienstleistungsorientierung	30,6	289
Flexibilität (zeitlich, persönlich)	30,1	283
Verantwortungsbewusstsein	27,1	256
Belastbarkeit	22,3	210
Bereitschaft zur Weiterbildung/Lernbereitschaft	20,4	192

* umfasst auch: Koordinationstalent, Umsetzungsstärke, Strukturiertheit, Zielorientiertheit

Anmerkung: Dargestellt werden Werte mit einer Häufigkeit über 20%. Gesamtübersicht: siehe Anhang

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Unter der Kategorie „Kenntnisse“ wurden bei der Datenanalyse die geforderten Sprach- und EDV-Kenntnisse erfasst. Die in zahlreichen Inseraten gewünschten kaufmännischen Kenntnisse wurden der Kategorie „Berufserfahrungen: bestimmte Kenntnisse“ (Vgl. Abb. 9) zugeordnet.

TABELLE 4:

Geforderte Sprach- und EDV-Kenntnisse

Mehrfachwahl möglich	Prozent	N
Geforderte Fremdsprachenkenntnisse (N=239)		
Englisch	97,5	233
Ostsprache(n)	2,5	6
Französisch	0,8	2
Geforderte EDV-Kenntnisse (N=215)		
EDV-Ausbildung allg.	87,9	189
Tabellenkalkulation (z.B. Excel)	19,5	42
Textverarbeitung (z.B. Word)	13,0	28
SAP	9,8	21
Präsentationsprogramme (z.B. PowerPoint)	6,0	13
BMD	3,3	7
Datenbankprogramme (z.B. Access)	1,4	3

Quelle: Heffeter-Insertenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

In der Hälfte der analysierten Stellenausschreibungen sind zusätzlich weitere „besondere“ Anstellungserfordernisse nachzulesen. Auffällig ist der Stellenwert von „Business Etiquette“, die durch gepflegtes und seriöses Auftreten gepaart mit Kommunikationsfähigkeit und sozialer Kompetenz geprägt wird und in Unternehmen auch zunehmend in Weiterbildungsprogrammen verankert wird.

TABELLE 5:

Besondere Anstellungsanforderungen

Besondere Anstellungsanforderungen (N = 486, Mehrfachwahl möglich)	Prozent	N
Buchhaltung (inkl. Finanzbuchhaltung)	6,6	32
Lohn-/Personalverrechnung	1,9	9
Gutes Zahlenverständnis/Zahlengefühl	29,8	145
Gute Deutsch- und/oder Rechtschreibkenntnisse	26,1	127
Technisches Interesse	14,4	70
Gutes Auftreten (seriös, gepflegt)	32,5	158
Reisebereitschaft/Mobilität	16,7	81
Loyalität	7,2	35
Führerschein B	2,9	14
Abgeleiteter Präsenz-/Zivildienst	1,0	5

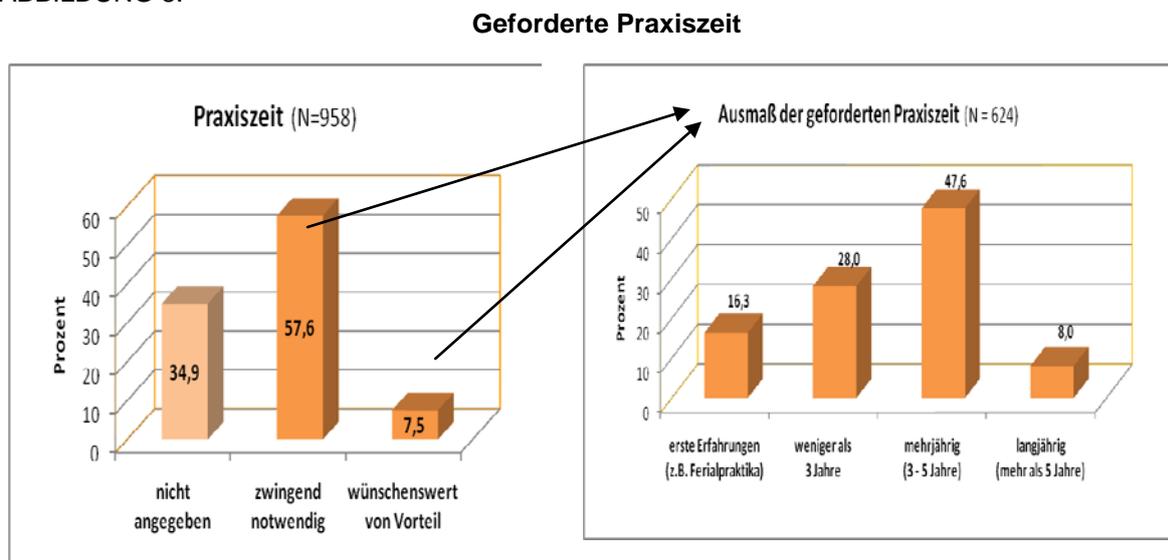
Quelle: Heffeter-Insertenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

6.4 Ausmaß der erwarteten Berufspraxis und Berufserfahrung

In einem Teil der Inserate finden sich Hinweise darauf, welche Art von beruflichen Vorerfahrungen und Vorkenntnissen sich die anbietenden Unternehmen von den Bewerbern/-innen erwarten.

88,5% derjenigen, die bestimmte Praxiszeiten als Einstellungsvoraussetzung definieren, verlangen diese zwingend. Andererseits zeigen die Angaben zum Ausmaß der geforderten Praxiszeit, dass es trotz häufig geäußerter gegenteiliger Meinungen doch auch Stellenausschreibungen mit Möglichkeiten für berufliche Einsteiger/innen gibt, allerdings unter der Voraussetzung, dass die Bewerber/innen zumindest erste Erfahrungen etwa in Form von Ferienpraktika nachweisen können.

ABBILDUNG 8:

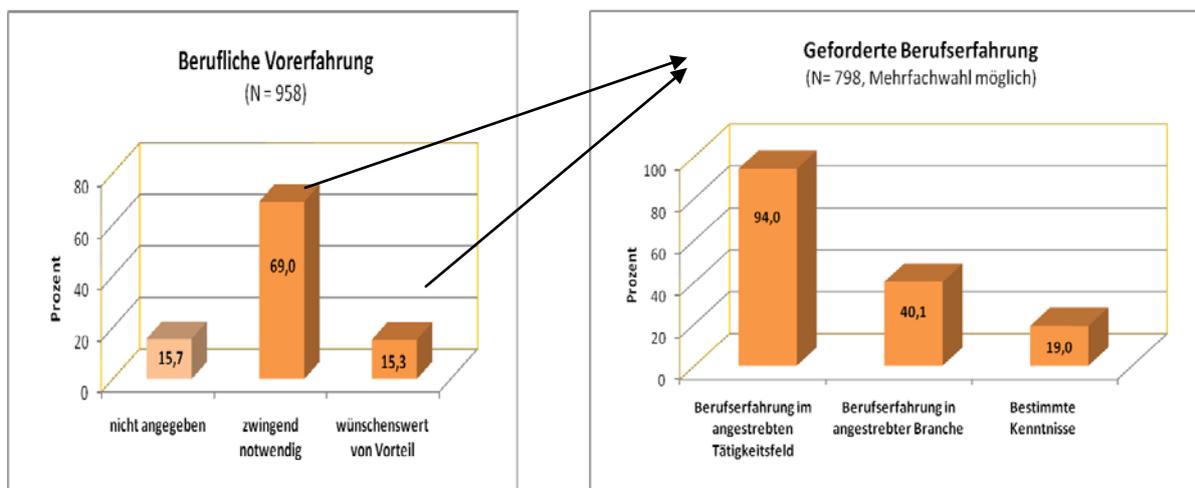


Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Zum Unterschied zur zeitlichen Dimension werden in den Inseraten weit häufiger Angaben zu beruflichen Vorerfahrungen im inhaltlichen Sinne als Voraussetzung für die zukünftige Anstellung formuliert. Der Anteil an als „zwingend/notwendigen“ Erfahrungen fällt im Vergleich mit den geforderten Praxiszeiten aber etwas geringer aus.

ABBILDUNG 9:

Geforderte Berufserfahrung



Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Wie die Befunde aus der Absolventen/-innenbefragung zeigen, werden vor allem für die Vorerfahrungen im angestrebten Tätigkeitsfeld als auch für den Beweis über bestimmte Kenntnisse auch die schulische bzw. akademische Qualifizierung akzeptiert, das heißt unabhängig von Praxiszeiten beurteilt. Dieses Ergebnis ist vor allem für Berufseinsteiger/-innen relevant und bedeutsam.

6.5 Mitbewerb

23,4% der Inserate sind ausdrücklich(!) für die Zielgruppe der HAK-Absolventen/-innen ausgeschrieben.

Mitbewerb durch andere Ausbildungsformen des österreichischen Schulsystems ist auf unterschiedlichen Ebenen zu verzeichnen. Auf gleicher Ausbildungsebene ist zumindest in den Inseraten die starke Konkurrenz durch HLW-Abgänger/-innen nennenswert.

Der im Vergleich zur Inseratenanalyse aus Printmedien relativ hohe Anteil an Mitbewerbern/-innen aus Universitäten und/oder Fachhochschulen kann zum einen damit erklärt werden, dass aus den Online-Suchmaschinen auch Annoncen aufgenommen wurden, die vom Ausschreibungstext her für HAK-Absolventen/-innen eine realistische Chance für eine Bewerbung erkennen ließen. Dies betrifft allerdings nur sehr wenige Einschaltungen. Plausibler ist die anfänglich bereits dargestellte Tatsache, dass in den Online-Suchmaschinen insgesamt mehr Positionen auf höherem Anforderungsniveau ausgeschrieben werden.

TABELLE 6:

Mitbewerb durch andere Ausbildungsformen

Mitbewerb (N=759, Mehrfachwahl möglich)	Prozent	N
Universität	37,0	281
Fachhochschule	30,7	233
Höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW)	25,0	190
Höhere technische Lehranstalt (HTL)	12,4	94
Allgemeinbildende höhere Schule (AHS)	5,1	39
Handelsschule	30,4	231
Lehre	12,0	91
ESA – Europäische Sekretärinnen Akademie	5,7	43

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Betrachtet man die Verteilung der Mitbewerber/innen in den Wirtschaftssektoren, so wird die Konkurrenzsituation vor allem dadurch prekärer, als für die Abgänger/innen aller Ausbildungsformen die gleichen Branchen als mehrheitliche Arbeitgeber interessant sind.

TABELLE 7:

Angebote für Mitbewerber/innen nach Wirtschaftssektoren

		Öffentlicher Dienst	Industrie/Gewerbe	Wirtschaftsbez. Dienstleistungen	Einzelhandel	Großhandel	Banken/Versicherungen	Gesundheits-/Sozialwesen	Transport/Verkehr	Tourismus/Hotellerie/Gastronomie	Kunst/Kultur	IT/Datenverarbeitung	Bildungswesen	Freie Berufe (z.B. Rechtsanwalt)	Bauwesen	Energie-/Wasserversorgung	Information und Kommunikation	Immobilien und Hausverwaltung	Gesamt (N)
Mitbewerb	Uni	1,1	23,7	12,8	2,3	3,0	15,4	1,9	4,9	1,1	0,0	11,7	1,5	1,1	4,1	5,3	5,6	4,5	266
	FH	0,9	25,5	10,5	1,4	2,3	14,1	2,3	4,5	1,4	0,0	12,3	1,4	2,3	4,5	6,4	5,9	4,5	220
	HLW	0,6	13,5	18,8	2,9	1,2	16,5	0,6	5,3	3,5	0,0	10,0	1,8	8,8	1,8	2,4	9,4	2,9	170
	HTL	1,1	26,4	3,4	2,3	1,1	1,1	1,1	3,4	1,1	0,0	28,7	2,3	0,0	3,4	14,9	5,7	3,4	87
	AHS	0,0	6,5	25,8	0,0	0,0	22,6	0,0	16,1	0,0	0,0	3,2	12,9	6,5	0,0	3,2	0,0	3,2	31
	HAS	1,0	17,3	19,9	3,7	3,7	8,4	1,6	4,7	0,0	2,6	5,2	2,6	11,0	2,6	3,7	6,8	5,2	191
	Lehre	2,7	14,7	22,7	1,3	4,0	2,7	2,7	6,7	0,0	1,3	9,3	1,3	10,7	2,7	5,3	9,3	2,7	75

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Nach kaufmännischen Tätigkeitsbereichen betrachtet werden Ergebnisse vergleichbarer Studien bestätigt (Heffeter 2004; Heffeter 2008), die die logisch nachvollziehbare Vorrangstellung von Bewerbern/-innen mit akademischem Ausbildungshintergrund bei der Besetzung von Positionen im Bereich der Geschäftsführung zeigen.

Auf gleicher Ausbildungsebene belegen die aktuellen Daten auch den Mitbewerb aus den HTLs in den Wirtschaftssektoren Industrie/Gewerbe und IT/Datenverarbeitung, wo diese Absolventen/-innen auf Grund ihrer technischen Vorbildung schwerpunktmäßig in den EDV- sowie Einkaufs- und Vertriebs-Abteilungen tätig sind. Die meisten Angebote für HLW-Abgänger/innen finden sich auch in der vorliegenden Untersuchung für die Tätigkeiten in den Bereichen Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung, Rechnungswesen/Finanzen/Banking und Management/Geschäftsführung.

Beachtenswert sind erneut die Beschäftigungsmöglichkeiten für Absolventen/-innen von Handelsschulen und Dualer Lehre vor allem in den Bereichen Rechnungswesen und Vertrieb. (Vgl. Heffeter 2008)

TABELLE 8:

Mitbewerb nach Tätigkeitsbereich im Unternehmen

		Kaufmännischer Tätigkeitsbereich (Prozent pro Zeile)														
		Management Geschäftsführung	Vertrieb/Verkauf Kundenbetreuung	Einkauf Materialwirtschaft	Controlling/Revision	Rechnungswesen Finanzen/Banking	Qualitätsmanagement	Marketing/PR	Personalwesen	Verwaltung Organisation/Recht	EDV/Telekommunikation Technik	Logistik	Rezeption/Empfang Telefonzentrale	anderer Tätigkeitsbereich	mehrere Bereiche	Gesamt (N)
Mitbewerb	Uni	6,0	19,9	1,8	19,6	16,4	4,6	8,9	2,5	1,8	3,6	1,8	0,0	1,4	11,7	281
	FH	7,3	19,3	4,7	20,6	15,5	3,9	7,7	0,9	0,9	3,9	2,1	0,4	1,3	11,6	233
	HLW	16,3	22,1	3,2	1,6	21,6	1,6	2,6	8,4	9,5	1,6	1,6	3,7	2,6	3,7	190
	HTL	3,2	24,5	17,0	7,4	3,2	3,2	7,4	0,0	7,4	9,6	3,2	0,0	4,3	9,6	94
	AHS	23,1	20,5	0,0	5,1	2,6	5,1	2,6	2,6	12,8	5,1	0,0	15,4	2,6	2,6	39
	HAS	14,3	18,6	4,8	1,3	26,4	0,0	1,3	12,1	9,5	1,3	0,4	3,0	1,3	5,6	231
	Lehre	9,9	22,0	4,4	3,3	19,8	1,1	0,0	13,2	11,0	4,4	1,1	2,2	1,1	6,6	91

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Die aktuellen Ergebnisse liefern die Bestätigung dafür, dass diese Beschäftigungsmöglichkeiten auf sehr differenziertem Niveau angeboten werden und zwar abhängig von Funktion und Aufgabenkomplexität. Im Gegensatz zu den Angaben der Absolventen/-innen wird in den Inseraten die Assistenz allerdings qualitativ höher eingestuft, wohingegen die Arbeitnehmer/innen selbst die beiden Funktionen nur geringfügig unterschiedlich bewerten, sich jedoch zu einem wesentlich höheren Anteil als Sachbearbeiter/innen bezeichnen (Vgl. Kap. 4.6)

TABELLE 9:

Mitbewerb nach ausgeschriebener Funktion

		Funktion (mit/ohne Personenverantwortung) (Prozent pro Zeile)						Gesamt (N)
		Abteilungs-/ Bereichsleitung	Gruppen-/Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	Assistenz	Sacharbeiter/in Disponent/in	Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarbeit)	im Inserat nicht angegeben	
Mitbewerb	Uni	9,3	11,7	69,0	8,5	0,7	0,7	281
	FH	7,7	11,2	70,0	9,4	0,4	1,3	233
	HLW	0,5	4,2	48,4	38,9	6,8	1,1	190
	HTL	1,1	13,8	73,4	7,4	1,1	3,2	94
	AHS	0,0	5,1	25,6	64,1	2,6	2,6	39
	HAS	0,0	2,2	50,2	39,0	8,2	0,4	231
	Lehre	0,0	1,1	69,2	26,4	3,3	0,0	91

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

Logisch nachvollziehbar ist die Tatsache, dass mit steigendem Grad der Verantwortung der Prozentsatz an Mitbewerbern/-innen formal höherer Bildungsabschlüsse steigt.

TABELLE 10:

Mitbewerb für HAK-Absolventen/-innen im Vergleich der Aufgabenkomplexität

Ausbildungsform	Aufgabenniveau (Grad der Verantwortung)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Universität	0,0	0,0	19,4	35,1	34,4	11,1	279
Fachhochschule	0,0	0,0	20,0	36,5	34,3	9,1	230
HLW	0,5	9,0	60,1	23,4	5,3	1,6	188
HTL	0,0	2,2	28,6	34,1	25,3	9,9	91
AHS	0,0	15,8	57,9	18,4	5,3	2,6	38
HAS	0,0	9,6	71,3	17,0	2,2	0,0	230
Lehre	0,0	8,8	62,6	27,5	1,1	0,0	91

- * Legende:
- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
 - (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
 - (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
 - (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben),
Koordination von Mitarbeitern/-innen
 - (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren
Arbeitszusammenhängen
 - (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategi-
schen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

7. HAK und aktuelle Arbeitsmarktlage

(Brigitte Heffeter & Arthur Schneeberger)

7.1 Strukturwandel des Arbeitsmarkts

Der Arbeitsmarkt ist einem permanenten Strukturwandel unterworfen. Die Entwicklung in Richtung zum Dienstleistungssektor ist ungebrochen und wird durch die aktuelle Wirtschaftskrise noch verstärkt, da auf der Produktionsseite der Kostendruck durch Internationalisierung und Steigerung der Fertigungsqualität an globalisierten Niedriglohn-Produktionsstandorten konsequent erhöht wird. Zwar kann empirisch festgestellt werden, dass auch in qualifizierten Positionen, welche für die HAK-Absolventen/-innen bewerbungsrelevant sind, die Einstiegsgehälter sinken, dennoch bleiben auch perspektivisch betrachtet die Beschäftigungsmöglichkeiten nach wie vor gut, da die Ausbildung breitgefächert ist und alle Unternehmen kaufmännische Aufgaben zu erfüllen haben. Darin scheinen zugleich die wesentlichen Gründe zu liegen, dass die Absolventen/-innen auch in der Krise im Vergleich statistisch relativ geringe Anstiege der Arbeitslosenzahlen aufweisen.

TABELLE 1:

**Bestand arbeitsloser Personen im Stichtagsvergleich,
9/2008 und 6/2009**

Ausbildungs- niveau	Bestand ar- beitsloser Personen zum Stichtag 30.09.2008	Bestand ar- beitsloser Personen zum Stichtag 30.06.2009	Bestand ar- beitsloser Personen zum Stichtag 30.08.2009	Arbeitslose 9/2008 in Prozent der Erwerbssper- sonen 2001	Arbeitslose 6/2009 in Prozent der Erwerbssper- sonen 2001	Arbeitslose 8/2009 in Prozent der Erwerbssper- sonen 2001
Höhere kaufmännische Schule	3.375	3.955	4.867	3,5	4,2	5,1
Gesamt	183.327	229.603	238.803	4,6	5,8	6,0

Quelle: AMS; Statistik Austria; eigene Berechnungen

Betrachtet man die anstellungsrelevanten Persönlichkeitskriterien, die sich durch die Inseratenanalyse ergeben, so sind neben der fachlichen Kompetenz vor allem Flexibilität und Mobilität gefragt. Beide Kriterien kommen den aktuellen Arbeitsmarktanforderungen besonders entgegen. Sie werden auch aus der Sicht der Absolventen/-innen durch die Ausbildung gut abgedeckt.

Mobilität bedeutet in diesem Zusammenhang heute nicht mehr die bei der Öffnung der EU befürchtete und/oder als wesentlich erachtete klassische weiträumige Arbeitsmigration mit

Wechsel des Lebensmittelpunkts zwecks Verbesserung der Anstellungs- und Verdienstmöglichkeiten, sondern hat mehrere Facettierungen gewonnen. Sie ist heute

- *international*, weil immer mehr Unternehmen internationale Geschäftstätigkeit haben (müssen),
- *regional*, weil die Arbeitsmarktsituation auch innerhalb Österreichs sehr unterschiedlich ist und Jobwechsel immer häufiger sind (vergleichbare Entwicklungen gab es in der Zwischenkriegszeit, nicht nur, aber besonders in Zusammenhang mit dem aufkeimenden alpinen Tourismus und der Weltwirtschaftskrise),
- aber auch *innerbetrieblich* ein karriererelevantes Kriterium und somit Voraussetzung für den Aufstieg innerhalb der Firmenhierarchie.

Potenzielle Arbeitgeber sind wie angeführt in immer stärkerem Ausmaß im Dienstleistungssektor zu finden. Die Abstimmung der Ausbildung auf diesen Arbeitgeber wird daher für den Erfolg der HAK als gefragte Ausbildungsform künftig immer wichtiger werden. Dabei ist besonders zu beachten, wie bei Analyse der Werdegänge auffällt, dass der Einstieg und die Wahl der ersten Positionen immer höhere Karriererelevanz haben. Während die vorwiegend weiblich besetzten Assistenz-Positionen zwar Aufwertung des Aufgabenbereichs und auch inhaltsrelevante Verbesserungen bieten, sind sie als Karrieresprungbrett nur dann geeignet, wenn dieser Sprung innerhalb weniger Jahre gelingt. Dann gelingt es auch, bereits nach kurzer Zeit EQF-Niveaus zu erreichen, die den ursprünglichen Ausbildungszielen und den leitenden Grundsätzen des Bildungsziels des Lehrplans entsprechen.

Auffällig ist weiters die Tendenz, dass der öffentliche Sektor, der lange Zeit als „automatischer“ Arbeitgeber für HAK-Absolventen/-innen gegolten hat, immer stärker wegfällt. Zwar ist diese Tendenz schon länger zu beobachten (Heffeter 2004, 2008), sie ergibt sich aber offensichtlich weniger aus einer guten Angebotspalette in der Privatwirtschaft, sondern scheint eher strukturell auf der Dienstgeberseite bedingt zu sein, da sich dieser Trend auch in der Zeit der jüngsten Wirtschaftskrisen ungebrochen fortsetzt.

Auch die Unternehmensstrukturen, vor allem die Unternehmensgrößen, in denen die Absolventen/-innen ihre Berufswege beschreiten, ändern sich. Der klassische mittelständische Betrieb, in dem HAK-Absolventen/-innen ihre Karrierewege ins Management gehen konnten, steht zunehmend unter wirtschaftlichem Druck. Die in Frage kommenden Positionen werden offensichtlich zunehmend von oben (bei Aufgaben mit hoher Eigenständigkeit, also klassischer Management-Funktion) wie auch von unten (bei Tätigkeitsbereichen mit gerin-

gerem eigenverantwortlichen Anteil, etwa im Abteilungsleiterbereich) kompensiert, auch dies wesentlich für die taxative Einordnung im Niveauraster des EQF.

Die Prognose der Tätigkeitsfelder nach ihren Entwicklungspotenzialen in puncto Personalbedarf zeigt ein interessantes Bild, das für den Berufseinstieg der Absolventen/-innen von grundsätzlichem Interesse ist, gibt es doch die Möglichkeit, frühzeitig Entscheidungen über die eigene Interessenslagen und über daraus resultierende – laufbahngerechte – Spezialisierungen zu treffen.

TABELLE 2:

Beschäftigungsprognosen für ausgewählte Tätigkeitsbereiche im Berufsfelde Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht

Berufsfeld	Beschäftigte		Offene Stellen			
	prognostiziert	derzeit	Printmedien		AMS	
			2008	2007	2008	2007
Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht						
Management und Organisation	↑	■ ■	13 410	11 923	1 932	1 748
Sekretariat und kaufmännische Assistenz	↑	■ ■	16 637	15 997	8 995	8 532
Recht	↑	■	3 929	3 454	606	512
Wirtschaft und Technik	↑	■	7 134	7 609	1 750	1 881
Wirtschaftsberatung/Unternehmensdienstleistungen	↑	■	14 742	13 309	4 777	4 411
Industrie- und Gewerbekaufleute	↔	■ ■	17 918	12 981	13 429	12 663
Marketing, Werbung und Public Relations	↔	■ ■	8 737	5 900	782	910
Bank, Finanz- und Versicherungswesen	↓	■ ■	3 014	3 516	2 234	1 885
Bürohilfsberufe	↓	■	5 739	3 476	1 476	1 295
Beschäftigte prognostiziert: steigend ↑↑ tendenziell steigend ↑ gleichbleibend ↔ tendenziell sinkend ↓ sinkend ↓↓						
Beschäftigte derzeit: Anteil der Beschäftigten innerhalb des Berufsbereiches Hoch ■■■ mittel ■■ niedrig ■						
Offene Stellen in Printmedien 2008 und 2007 aus: AMS/GfK Austria; Stellenanzeigenanalysen 2008 und 2007						
Offene Stellen AMS 2008 und 2007 aus: AMS Statistik						

Quelle: AMS Qualifikationsbarometer (<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=62>)

Hingegen kann festgestellt werden, dass die Betriebsgrößen an die Ränder der Größentabelle shiften: Klein(st)unternehmen und Großbetriebe sind die derzeitigen Hauptarbeitgeber, wo einerseits auf Grund des geringen Personalspektrums die vielfältig nutzbare, breite Ausbildung im kaufmännischen Bereich mehrere (Teil-)Positionen von Buchhaltung bis Verkauf

und Kostenrechnung abdeckt, andererseits im Großunternehmen durch betriebsinterne Weiterqualifizierungsmodelle Perspektiven entstehen, durch die Alternativen zum Studium geschaffen werden. Darauf weist auch die Erkenntnis der vorliegenden Studie hin. Als „Cross qualifications“ zu bezeichnende Kombinationen von Qualifikationen (z.B. kaufmännische Ausbildung kombiniert mit technischer) werden für Unternehmen besonders auf höheren Niveaus immer erfolgskritischer.

7.2 Von der HAK zum Studium

Die Frage, warum BMHS-Absolventen/-innen generell und auch HAK-Absolventen/-innen trotz hervorragender fachlicher Ausbildung gerade in den kaufmännischen Bereichen ein Anschlussstudium wählen, beantwortet sich in diesem Zusammenhang augenscheinlich:

- Cross qualifications – ein Grund, warum auch BHS-Absolventen/-innen studieren wollen/sollen? In diesem Zusammenhang kann aus den Ergebnissen keine Empfehlung für eine bestimmte Studienrichtung abgeleitet werden, die Quote der Anstellungsrelevanz richtet sich eher nach der jeweiligen Arbeitsmarktlage, den persönlichen Interessen, die mit Begeisterung vertreten werden, und aus denen die Zweitqualifikation ihre Berufsrelevanz und Vernetztheit gewinnt, sowie das jeweilige Firmenprofil. Damit macht (fast) jede Kombination Sinn.
- Im Bereich Wirtschaftswissenschaften ist das Ziel eines Anschlussstudiums zumeist Vertiefung und Spezialisierung – hier müsste zur Verkürzung der Studienzeit (wäre wichtig für eine raschere Laufbahnentwicklung!) über Anrechnungen, zumindest in Teilgebieten diskutiert werden. Internationale Partnerinstitutionen bieten diese im Ausland bereits an, die in Österreich angebotenen Programme haben zumindest dazu beigetragen, dass die ersten Fachhochschulen Studienanrechnungen von zumindest 2 Semestern gewähren, während die Universitäten derzeit noch einen gegenteiligen Weg wählen, nämlich durch restriktive Maßnahmen der gymnasialen AHS-Ausbildung eher Vorteile gewähren. Die auf Grund des Fächerkanons und der Studieninhalte vertretbare o.a. zweisemestrige Anrechnung entspricht zumindest der im Vergleich zur AHS um ein Jahr längeren Ausbildungsdauer, wenn auch Inhalte und „Workload“ (allein auf Grund der höheren Wochenstundenzahl) keine Berücksichtigung finden.
- Die Inseratenanalyse zeigt die immer höhere Bedeutung von Berufserfahrung, natürlich am besten facheinschlägig. Daher kann die grundsätzliche Empfehlung, berufsbegleitend zu studieren, dringend ausgesprochen werden. Diese Absolventen/-innen eines An-

schlussstudiums haben zumeist Vorteile auf dem Arbeitsmarkt. Es ist nicht nur so, dass das Studium zumeist zielgerichteter angelegt wird („wissen schon, was sie wollen ...“), sondern der praktische Nutzwert wird durch das Wechselspiel aus beruflicher Erfahrung und Studienrealität in besonderem Maße gesehen und führt zu einem anwendungsorientierten und effizienten Ausbildungsgang. Die Wirtschaft schätzt dies, kann sie doch durch die eigenen Mitarbeiter/innen so „cases“ zur Untersuchung durch die Hochschulen einbringen und durch eben diese Mitarbeiter/innen, welche die Problemstellungen aus der eigenen Arbeitsrealität kennen, beitragen, dass anwenderorientierte und praxisgerechte Lösungen erarbeitet werden. Diese Form des Studiums wird daher häufig von den Arbeitgebern/-innen maßgeblich unterstützt.

- Der Einbau einer Orientierungsphase mit Berufstätigkeit kann jungen Menschen als Perspektive ebenfalls angeraten werden. Wer zuerst auf der guten fachlichen Basis der HAK-Ausbildung zu arbeiten beginnt und dabei – eventuell in wechselnden Anstellungsverhältnissen – die eigenen Interessen und deren Realisierungsmöglichkeiten in der Berufsrealität auslotet, kennt nicht nur den Arbeitsmarkt besser oder hat Betätigungsfelder gesehen, die ihm vorher als Chancen noch nicht so sehr bewusst waren, sondern er/sie kann dann auf diese Erfahrungen aufbauend gezielt, am besten berufsbegleitend, ein Studium beginnen, das zum eigenen Interessenprofil passt. Cross qualifications können auf diesem Weg weitaus zielgerichteter und effizienter erworben werden.
- Die Untersuchung über die Berufswege hat auf jeden Fall deutlich erkennen lassen, dass weiterführende universitäre Graduierungen nach der Handelsakademie die Karrierechancen zumindest deutlich beschleunigen. Dabei ist aber die Verbindung von HAK und Studium wesentlich effizienter als der nach einer AHS mit nur mit geringem Praxisbezug. Die signifikante und klare These nach Befragung von mehr als 2.000 Personen muss lauten: Karriere ohne Studium ist auch heute noch möglich, aber sie ist mühsamer und meist flacher!

7.3 Konkurrenzsituation für HAK-Absolventen/-innen

Die in den letzten 25 Jahren explosiv gestiegene Zahl an BMHS-Absolventen/-innen mit Reife- und Diplomprüfungsabschluss insgesamt trägt sicher nicht dazu bei, dass sich die Lage auf dem Arbeitsmarkt entspannt. Die Zahl der Maturanten/-innen an BHS ist mittlerweile deutlich höher als jene der AHS. Dadurch erhöht sich natürlich grundsätzlich die Zahl der Mitbewerber/innen um eine offene Stelle. Diese können alle auch auf eine kaufmännische Ausbildung verweisen, vielleicht nicht mit der Intensität der HAK, aber mit ähnlichen formalen

Abschlüssen, was übrigens auch im Zusammenhang mit der EQF-Einstufung von Bedeutung sein könnte.

Dieser Wettbewerb nach außen, also mit Absolventen/-innen anderer Schulformen kann durch entsprechende Dokumentation der Stärken der HAK in Bezug auf die Bewerbungsprofile zu Gunsten der HAK beeinflusst werden. So problematisch die Übungsfirmenausbildung von den Absolventen/-innen teilweise gesehen wird (Heffeter 2004), bietet sie ein wichtiges Unterscheidungskriterium hinsichtlich der professionellen und wirtschaftsorientierten Ausbildungsziele. Ebenso ist das im Unterschied zu anderen Schularten (außer HTL in anderer Form) im Lehrplan stundenmäßig bezifferte „Projekt“ ein noch stärker herauszustreichender Faktor, der in der Bewerbungssituation derzeit möglicherweise noch immer zu gering genutzt wird.

Die insgesamt höhere Zahl der Mitbewerber/innen bedingt jedenfalls auch seitens der Absolventen/-innen als spürbar wahrgenommene Gehaltsverluste, vor allem bei den Einstiegsgehältern und eine geringere Arbeitsplatzsicherheit. Was für die Firmen erfreulich ist, gereicht in diesem Fall zum Nachteil der Absolventen/-innen.

Dazu trägt auch die immer noch steigende Zahl an HAK-Absolventen/-innen bei. Dieser steigende Wettbewerb aus den eigenen Reihen (Heffeter 2004, S. 46) ist sowohl ein Beweis für den Erfolg des Schulwesens, er ist aber von Anfang an den Aufnahmewerbern/-innen zu kommunizieren, da er sonst nach Abschluss leicht zu Frustrationen und Negativbewertung der erfahrenen Ausbildung führen kann.

Wenn immer wieder das Image zitiert wird: „Jeder geht an die HAK“/„Jeder kann an die HAK gehen“ so zeigt die vorliegende Untersuchung, dass damit ein Imageverlust und ein Qualitätsverlust vermutet wird. Tatsache ist, dass Absolventen/-innen früherer Jahrgänge (heute als Führungskräfte, die häufig Personalverantwortung haben) die derzeitige Ausbildung im Vergleich zur eigenen als schlechter beurteilen. Dadurch wachsen zwangsläufig die Einstiegschancen von Absolventen/-innen anderer BHS-Ausbildungsrichtungen. Die steigende Zahl an Universitäts- und Fachhochschulabsolventen/-innen, vor allem jene mit Spezialausbildungen (z.B. Controlling) ermöglicht es den Unternehmen, zielgenaue Besetzungen für Aufgabenstellungen vorzunehmen, mit einer geringen Einschulungszeit und einer geplanten, projektbezogenen Beschäftigungsdauer.

Das stetig steigende Angebot an unterschiedlichen Fachhochschulausbildungen und der hohe Output an akademischen Absolventen/-innen durch den Bologna-Prozess hat zudem zu

einem Downgrading bei der Besetzung von Positionen geführt, für die nicht immer unbedingt eine akademische Ausbildung notwendig wäre. Weitaus höher qualifizierte Bewerber/innen treten in einen Verdrängungswettbewerb „von oben nach unten“ ein. Diese werden ihre Stellen aber noch schneller verlassen, wenn sie entsprechende ausbildungsadäquate Angebote haben, was bei den Firmen nicht immer bekannt ist. Hohe Fluktuation bedingt aber nahezu zwangsläufig Verminderung der Arbeitsqualität, was in diesem Fall aber wieder dem Image der als „HAK-Arbeitsplatz“ empfundenen Stelle negativ zuwider kommt.

7.4 Praxis und Berufserfahrung

Für alle Absolventen/-innen aller Ausbildungsformen (d.h. auf allen Ebenen!) wird Praxis immer wichtiger, aber es wird immer schwieriger, Praxisstellen, besonders als Sommerpraktika zu finden. Einerseits ist das Bewusstsein der Bedeutung der Praktika für den Berufseinstieg gestiegen – es werden also in erhöhtem Maß auch freiwillige Praktika abgelegt, andererseits bedingt die mehrfach erwähnte höhere Zahl der Schüler/innen nicht nur einen gewachsenen Absolventen/-innen-Anteil, sondern auch eine (noch) höhere Zahl an Praktikumbewerber/innen.

Dies gilt für den kaufmännischen Bereich im Besonderen, da meist eine längere Einarbeitungszeit notwendig ist und andererseits oft sehr vertraulich zu behandelnde Daten bearbeitet werden müssen. Dadurch erhalten gerade hier FH-Studierende im Rahmen ihrer Praxissemester einen Vorteil, da sie meist Praxissemester über den Zeitraum von etwa $\frac{1}{2}$ bis 1 Jahr absolvieren. Sie haben sich dann durch die lange Aufenthaltsdauer im Unternehmen und durch den dadurch höheren persönlichen Bekanntheitsgrad im Unternehmen auch Startvorteile bei der späteren Bewerbung für eine Dauerbeschäftigung verschafft und nützen dies natürlich auch.

Als Ergebnis kompensieren viele HAK-Absolventen/-innen als berufliche Einsteiger/innen eine fehlende Praxis dadurch, dass sie zunächst eine Stelle auf in Relation zur Ausbildung niedrigerem Niveau (dadurch auch mit geringerer Bezahlung) annehmen und innerhalb relativ kurzer Zeit die Stelle wieder wechseln, um so bei der nächsten Bewerbung Praxis und Berufserfahrung vorweisen zu können. Dabei gilt jedoch, dass je höher das berufliche Einstiegsniveau allerdings liegt, umso bessere/schnellere Chancen für erfolgreiche Karriere- und Gehaltsentwicklung, einschließlich Personalverantwortung zu erwarten sind. Der Berufseinstieg „um jeden Preis“ kann also zum Damoklesschwert werden und ist sorgsam zu wählen. Die Möglichkeit eines berufs begleitenden Studiums mit allen oben aufgezeigten Vorteilen kann hier die bessere Wahl darstellen.

7.5 Frauenanteil

Ein grundsätzliches Managementproblem, nicht nur in Österreich, ist der geringe Frauenanteil in Leitungspositionen. Auf den hohen Frauenanteil im Assistenzbereich wurde bereits hingewiesen, auch darauf, dass dieser Anteil über die Karrierewege hinweg stagniert und also in diesem Bereich bei längerfristiger Beschäftigung nur geringe hierarchische Entwicklungsmöglichkeiten gegeben sind (Zur Beachtung: Dies ist nicht mit einer inhaltlichen Weiterentwicklung der Position zu verwechseln, die häufig sehr wohl gegeben ist!).

Bedauerlicherweise zeigt aber auch die vorliegende Untersuchung, dass alle Gender-Maßnahmen bislang nur geringfügige Erfolge gezeigt haben. Je höher die Hierarchieebene, desto geringer ist auch heute der Frauenanteil – dies ist allerdings in unterschiedlichen Berufsbereichen differenziert zu sehen.

TABELLE 3:

Anteil der weiblichen und männlichen Beschäftigten nach Berufsgruppen der Österreichischen Berufssystematik (ÖBS)

Berufsgruppe	Frauen		Männer	
	Anzahl	Frauenanteil in %	Anzahl	Männeranzahl in %
Verwaltungsfachbedienstet	12 755	36,1	22 547	63,9
Buchhalter/innen, Kassierer/innen und verwandte Berufe	98 522	76,2	30 762	23,8
Übrige Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	293 336	69,9	126 419	30,1
Teilbereich „Büro und Verwaltung“ gesamt	404 613	69,2	179 728	30,8
Richter/innen, Staatsanwälte/-innen	979	38,7	1 550	61,3
Juristen/-innen, Wirtschaftsberater/innen	10 289	28,6	25 736	71,4
Teilbereich „Recht“ gesamt	11 268	29,2	27 286	70,8
Angehörige gesetzgebender Körperschaften und leitende Verwaltungsbedienstete	509	16,8	2 521	83,2
Leitende Bedienstete von Interessenorganisationen	258	25,0	775	75,0
Direktoren/-innen und Hauptgeschäftsführer/innen	7 799	17,7	36 169	82,3
Produktions- und Operationsleiter/innen	21 609	21,5	79 035	78,5
Sonstige Fachbereichsleiter/innen	8 944	23,3	29 455	76,7
Leiter/innen kleiner Unternehmen	42 767	33,8	83 790	66,2
Teilbereich „Management“ gesamt	81 886	26,1	231 745	73,9

Quelle: AMS/ÖIBF: Situation erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, 2005, Wien auf Datenbasis Volkszählung 2001 (<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/gender.php?id=62>)

Der Bürobereich (Sekretärinnen usw.) ist nahezu vollständig (95,6%) weiblich dominiert. Der Rechtsbereich dafür zu 70% männlich, wobei hier wiederum der im Vergleich etwas höhere Anteil an Frauen im Staatsdienst das Übergewicht der Männer in den – besser dotierten – Positionen der Privatwirtschaft schwächt.

TABELLE 4:

Berufe mit den niedrigsten und höchsten Frauenanteilen

Berufsgruppe	Frauenanteil in %
Berufsgruppen mit den niedrigsten Frauenanteilen	
Notare/Notarinnen	4,0
Rechtsanwälte/Rechtsanwältinnen	13,0
Magazin-, Lagerfachleute, Expedienten/-innen	16,0
Direktoren/-innen und Hauptgeschäftsführer/innen	17,7
Geschäftsleiter/innen und Geschäftsbereichsleiter/innen in großen Unternehmen	21,0
Richter/innen, Staatsanwälte/Staatsanwältinnen	39,0
Rechtskonsulenten/-innen, Juristen/Juristinnen	44,0
Berufsgruppen mit den höchsten Frauenanteilen	
Büroberufe, Verwaltungshilfsberufe	73,2
Buchhalter/innen	75,1
Kassierer/innen	84,0
Sekretäre/-innen, Schreibkräfte	95,6

Quelle: AMS/ÖIBF: Situation erwerbstätiger Frauen am Arbeitsmarkt, 2005, Wien auf Datenbasis Volkszählung 2001 (<http://www.bis.ams.or.at/qualibarometer/gender.php?id=62>)

Im Managementbereich haben somit Männer mit einem durchschnittlichen Anteil von fast drei Viertel (73,9%) einen eklatanten Überhang. Wenn das AMS ausführt, dass „unter den Leiter/innen kleiner Unternehmen Frauen mit ca. 30% hingegen relativ stark vertreten“ sind, so kann das eine angestrebte Frauenquote, die eigentlich bei 50% liegen sollte, immer noch in weite Ferne rücken. Die Hoffnung auf einen sich entwickelnden Frauenanteil muss sich besonders auf die sich entwickelnden Branchen stützen, da hier entsprechende Einstiegspotenziale auch in qualifizierten Tätigkeitsfeldern möglich ist, ohne einer Armada an bereits berufserfahrenen, aber joblosen anderen Frauen und vielleicht auch Männern gegenüber zu stehen.

8. Handelsakademie und Nationaler Qualifikationsrahmen

(Arthur Schneeberger & Brigitte Heffeter)

Der Aufbau der Europäischen Union als gemeinsames politisches System erfordert gerade im Bildungsbereich eine gegenseitige Annäherung, um den Unionsbürgern/-innen weitgehende Mobilität zu ermöglichen, wobei die nationalen Besonderheiten nicht außer Acht gelassen werden sollen. (Vgl. Gries et al, 2005)

Die Kompetenz für die Bildungspolitik verbleibt aber innerhalb der Europäischen Union bei den Mitgliedsländern. Um Mobilität im Beschäftigungs- und Bildungssystem zu erleichtern, wurden Empfehlungen zur Erhöhung der Transparenz in die Wege geleitet. Die betrifft die europäischen Transparenzinstrumente ECVET (European Credit System for Vocational Education and Training) und EQF (European Qualifications Framework for lifelong learning). Für den Bereich der reglementierten Berufe wurde zudem 2005 eine Richtlinie verabschiedet, die hier aber nicht näher untersucht werden soll. Gegenstand der folgenden Ausführungen sind Ergebnisse des Projekts im Hinblick auf den EQF-NQR-Prozess.

Aufgrund der großen Unterschiedlichkeit der Qualifizierungssysteme in den Ländern sind Kriterien und ein neutraler Bezugsrahmen notwendige Voraussetzung für den internationalen Vergleich von Qualifikationen. Bislang wurden internationale Vergleiche von Bildungsabschlüssen anhand von ISCED (International Standard Classification of Education) durchgeführt. Da ISCED in Europa als Bezugsrahmen des Vergleichs nicht in allen Ländern ausreichende Akzeptanz hat, wurde 2008 von der EU-Kommission eine Empfehlung zu einem Europäischen Qualifikationsrahmen (EQR) als neuem Bezugsrahmen für Qualifikationen publiziert. Die Mitgliedsländer sollen bis 2010 ihre nationale Qualifikationsnachweise entweder direkt oder mittels eines Nationalen Qualifikationsrahmens (NQR) den 8 Niveaus des EQR zuordnen. Um die Bedeutung des EQR-NQR-Prozesses für die Einstufung der Handelsakademieabschlüsse besser zu verstehen, ist zunächst eine Analyse von ISCED erforderlich.

8.1 Unterschätzung der BHS durch ISCED

Den Kern der International Standard Classification of Education (ISCED) bildet eine 6-stufige vertikale Struktur für Bildung (formale Qualifikation): "The notion of 'levels' of education ... is essentially a construct based on the assumption that educational programmes can be grouped, both nationally and cross-nationally, into an ordered series of categories broadly

corresponding to the overall knowledge, skills and capabilities required of participants if they are to have a reasonable expectation of successfully completing the programmes in these categories. These categories represent broad steps of educational progression from very elementary to more complex experiences with the more complex the programme, the higher the level of education.” (UNESCO 1997, S. 10; Hervorhebung nicht im Original).

Die Klassifikation nach Levels würde es erfordern, die Ausbildungsgänge nach ihren Lerninhalten und damit nach internationalen Standards für Lehrpläne zu bewerten. Lapidar wird hierzu allerdings festgestellt: „International curricula standards that are needed to support such judgements do not as yet exist.“ (UNESCO 1997, S. 12). Daher werden andere Kriterien, wie insbesondere die Anzahl der erforderlichen Bildungsjahre, Alter und formale Voraussetzungen beim Zugang zum Bildungsgang und Typ/Bezeichnung der jeweiligen Bildungseinrichtung verwendet, die das Fehlen von curricularen Standards kompensieren sollen.

Der ISCED-basierte Vergleich zeigt eine weitreichend unterschiedliche Struktur des postsekundären Bildungswesens in den OECD-Ländern.

Viele Länder haben berufsqualifizierende Ausbildungen in den postsekundären Bereich verlegt, zum Teil in ein differenziertes Hochschulsystem, wodurch sich Studierquoten von 60 bis 80 Prozent am Altersjahrgang ergeben. Österreich ist nicht den Weg der Entdifferenzierung der oberen Sekundarstufe und der Verlagerung der berufsqualifizierenden Ausbildungen in den Tertiärbereich gegangen. Hieraus resultieren die größten Probleme des internationalen Vergleichs der österreichischen BHS-Abschlüsse. Hinzu kommt das international oft als irritierend jung empfundene Altersniveau für den Erwerb von qualifizierten Ausbildungen. Wenn in Österreich 14-Jährige Inhalte bearbeiten und 19-Jährige Qualifikationen erwerben, die im internationalen Vergleich erst mit 18 Jahren begonnen und mit 21 oder 22 Jahren abgeschlossen werden, so sorgt dies bei Delegationen aus anderen Ländern gerne für – gelangweiltes – Lächeln, bis erkannt wird, dass nicht nur formal, sondern auch qualitativ vergleichbare Ergebnisse erzielt werden.

Hiermit hängt auch der immer wieder behauptete Rückstand in der Akademiker/innen- oder der Tertiärquote zusammen. Eine nähere Analyse zeigt aber, dass es sich hierbei um ein statistisches Artefakt, nicht um substantielle Rückstände handelt. Anders wäre der volkswirtschaftliche Erfolg des Landes in den letzten Jahrzehnten auch kaum erklärbar.

Die österreichische BHS wird bei ISCED in der Hauptform als „Postsekundäre, aber nicht tertiäre“ Bildung eingestuft. Diese kryptische Formulierung bedarf einer Erläuterung. Als „postsekundäre“ Abschlüsse kommen in der sechsstufigen Klassifikation von ISCED die ISCED-Levels 4 bis 6 in Frage.

Level 4 soll „postsekundär, aber nicht tertiär“ sein. Es gibt nur wenige Länder mit Absolventen/-innen von Bildungsgängen, die auf ISCED Level 4A oder B eingestuft werden, dies trifft besonders auf Österreich zu, das die BHS in allen Formen außer dem Kolleg als ISCED 4A einstuft. „A“ bedeutet die Orientierung am Zugang zum Hochschulstudium. Vergleichbare Ausbildungsformen sind dort bereits auf tertiärer Ebene angesiedelt. Ein Beispiel ist Finnland, das im internationalen Ranking der erst kürzlich veröffentlichten OECD-Studie „Education at a Glance 2009“ unter anderem hinsichtlich des Anteils an Abschlüssen von ISCED 5A weit vor Österreich liegt (Vgl. <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43636332.pdf>)

Das Kolleg wird als 5B, also eine Stufe höher eingestuft, wobei „B“ die Orientierung am Arbeitsmarkt bedeutet (Vgl. UNESCO 1999, OECD 1999).

ISCED Level 5B soll kurze oder berufsspezifische Bildungsgänge umfassen, während ISCED 5A zumindest dreijährige Hochschul-Studiengänge subsumieren soll.

Die meisten Länder haben Abschlüsse auf ISCED Level 5B, einige Länder trennen offensichtlich nicht zwischen ISCED 5B und ISCED 5A und weisen nur Werte für 5A aus.

In Österreich wird zudem die Diplomkrankpflegeausbildung als ISCED 4B klassifiziert, in anderen Ländern (z.B. Finnland oder Polen) als 5B oder 5A. Dies zeigt die Arbitrarität der formalen Einstufungen, da bezogen auf die erworbenen Lerninhalte keine wesentlichen Unterschiede bestehen. Die Inhalte werden bei diesem reglementierten Beruf EU-weit durch Anzahl und Art der Unterrichtsstunden in der Richtlinie von 2005 definiert.⁹

Würde man für Österreich nicht nur z.B. die Werkmeisterschule und das BHS-Kolleg als „tertiär“ bewerten, sondern auch die anderen BHS-Formen, so löst sich der „statistische Rückstand“ hinsichtlich der „Akademiker/innenquote“ (ISCED 5A) auf. Qualitativ gesehen ist dieses Thema allerdings im Zusammenhang mit der Verleihung und Akzeptanz („neuer“) akademischer Abschlüsse, also im Kontext des laufenden Bolognaprozesses, zu sehen.

⁹ European Union: Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, Official Journal of the European Union, L 255/40ff., Article 31.

Fasst man ISCED 4 und ISCED 5 (jeweils A und B) zusammen, so reduzieren sich die dramatischen Unterschiede zwischen den Vergleichsländern; dies gilt auch, wenn hier zu einem kleinen Anteil Doppelzählungen vorliegen oder vorliegen können (Vgl. Schneeberger 2009a).

TABELLE 9.1:

Postsekundäre Abschlussquoten nach ISCED-Kategorien 2006, in %

Länder (Auswahl)	„Postsekundäre, aber nicht ter- tiäre“ Abschlüsse (ISCED 4A* + 4B**)	Zumindest 2-jährige tertiäre Studien (ISCED 5B***)	Zumindest 3-jährige Hoch- schulstudien (ISCED 5A)	Summe ISCED 4 und 5(A+B)
Japan	-	27,9	38,6	66,5
Irland	-	27,1	39,1	66,2
Australien	-	-	59,1	59,1
Österreich	28,1	7,4	21,5	57,0
Tschechische Republik	21,8	5,7	29,0	56,5
Schweiz	15,4	9,6	29,8	54,8
Vereinigtes Königreich	-	15,0	39,0	54,0
Finnland	-	0,1	47,5	47,6
Polen	-	0,1	47,3	47,4
Spanien	-	14,5	32,9	47,4
Deutschland	14,9	10,8	21,2	46,9
Schweden	-	4,9	40,6	45,5
Vereinigte Staaten	-	9,9	35,5	45,4
Niederlande	-	-	43,0	43,0
Italien	-	-	39,4	39,4
OECD-Durchschnitt	4,1	9,1	37,3	50,5
EU-19-Ländermittel	4,7	7,6	35,2	47,5

* Enthält in Österreich die BHS-Hauptform und die BHS für Berufstätige

** Enthält in Österreich die Diplomkrankenpflegefachschulen

*** Enthält in Österreich z.B. BHS-Kollegs oder die Werkmeisterschule, aber nicht die BHS-Hauptform oder die BHS für Berufstätige

Quelle: OECD 2008; eigene Berechnungen

Was bedeutet das für die HAK? Im wesentlichen, dass die Handelsakademie für ein Level ausbildet, das in den meisten Ländern durch kurze Ausbildungen auf der „Tertiärstufe“ erreicht wird. Die meisten Länder differenzieren dabei nicht zwischen „postsekundär, aber nicht tertiär“ und „tertiär“. Dies ist verständlich, da die Semantik dieser Abgrenzung unscharf ist. Eine transparente Einstufung der Abschlüsse der kaufmännischen Schulen wird daher bessere Abgrenzungskriterien erfordern. Dies ist der Anspruch des EQR-NQR-Prozesses in der Europäischen Union. Die Problematik der Erzielung vergleichbarer ähnlicher Outputniveaus auf unterschiedlichen Ausbildungsstufen war eines der wesentlichen Themen dieser Unter-

suchung. Für die Argumentation der Einstufung konnte eine signifikante Datengrundlage erzielt werden.

8.2 Von ISCED zum EQF

Ein *Europäischer Qualifikationsrahmen (EQF)* soll für mehr Transparenz als ISCED sorgen. In einer Mitteilung der Europäischen Kommission von 2006 wurde zum Beispiel die Frage gestellt: „Why not build on existing reference levels and frameworks (for example ISCED)?“ und hierzu folgende Antwort gegeben: “Because the EQR introduces, for the first time, a set of reference levels based on learning outcomes (defined in terms of knowledge, skills and competences). The EQR shifts the focus from input (lengths of a learning experience, type of institution) to what a person holding a particular qualification actually knows and is able to do.” (EU-Kommission: MEMO/06/318, 5. September 2006, S.6)

Die Deskriptoren des EQR sind bezogen auf Lernergebnisse und auch die des österreichischen NQR sollen in Bezug auf Lernergebnisse formuliert werden, was in Österreich allerdings noch keine lange Tradition hat. Als aktuelle Ansätze in diese Richtung sind die derzeitigen Projekte zur Formulierung und Definition von Bildungsstandards zu nennen. Da lernergebnisorientierte Deskriptoren unabhängig von Ausbildungsdauer oder -form erstellt werden, können gegebenenfalls auch non-formal und informell erworbene Inhalte einbezogen werden. Wie umfassend diese Integration von Qualifikationen in die NQR-Beschreibungen erfolgt, bleibt den einzelnen Mitgliedsländern überlassen. Zum derzeitigen Zeitpunkt im Konsultationsprozess zur Erstellung des NQR wird in Österreich angeregt, bei der Deskriptorenformulierung die Inputorientierung nicht einfach durch die lernergebnisorientierung zu ersetzen, sondern in den bestehenden (Lern-) Kontext einzubinden und dadurch auch auf die Kompatibilität mit anderen Systemen wie etwa der Vergabe von Creditpoints an Universitäten und Fachhochschulen zu achten (Vgl. bmukk, Bericht der Expertengruppe)

ISCED hat 6 Levels, der EQF/NQR soll 8 aufweisen, die im Vergleich zu ISCED auf den höheren Ebenen stärker differenzieren (Vgl. Schneeberger, 2007). Bei näherer Analyse zeigen sich große Ähnlichkeiten der Levelstruktur. In beiden Ansätzen werden Qualifikationsebenen insbesondere nach der “Komplexität” des Wissens, des Verständnisses oder der Anwendung/Praxis definiert (Vgl. zum EQF: GD Bildung und Kultur 29/2008, S. 14; für ISCED siehe Zitate weiter oben im Text). Der Unterschied liegt im *Verfahren*: Bei ISCED erfolgt die Einstufung von Bildungsgängen durch Fachleute der Bildungsstatistik, die sich dabei an formale

Regeln zu halten haben, während beim EQF durch die Einbeziehung der Stakeholder¹⁰ der Bildungspolitik eine breitere Diskussion ausgelöst und Akzeptanz gesichert werden soll.

Die Untersuchungen über die Laufbahnentwicklung der Absolventen/-innen zeigt nicht nur die Bedeutung der Weiterentwicklung der durch die HAK erworbenen Einstiegsqualifikationen (z.B. durch ein Studium oder entsprechende andere berufsrelevante Ausbildungen), sondern auch die Bedeutung der zum Berufseinstieg übernommenen Funktionen. Diese können zur Einordnung als gewichtendes Kriterium herangezogen werden.

8.3 EQF-Zuordnung der HAK

Bislang wurden bei ISCED die Abschlüsse der Kaufmännischen Schulen auf Grund der Länge der Ausbildung wie folgt eingestuft: die Handelsschule als ISCED 3B, die Handelsakademie in ihrer Hauptform als 4A, ebenso der Aufbaulehrgang und die HAK für Berufstätige, das Kolleg wird bei ISCED dem Level 5B zugeordnet, obwohl die Inhalte der Ausbildung jenen der Hauptform entsprechen. Diese Bereiche sind in nachfolgender Tabelle schattiert und durch Fettdruck hervorgehoben. Die EQF-Einstufungen sind denkbare Zuordnungen, wenn man die Gesamtstruktur der beiden Klassifikationssysteme vergleicht.

TABELLE 10:

ISCED und EQF im Strukturvergleich	
ISCED-Levels	EQF-Levels
6	8
5A	7
5A	6
5B	5
4	4
3	3
2	2
1	1

Quelle: Schneeberger 2009

Der NQR soll mit den Stufen und Begründungen des EQR identisch sein respektive diesen entsprechen. Das wesentliche von EQR und NQR ist die Staffelung oder die vertikale Anordnung von Qualifikationen.

¹⁰ „A qualifications framework constitutes active networking and a focal point for the stakeholders engaged in the complex task of a sustainably reforming major aspects of an education system.“ (CEDEFOP 2009, S. 11).

Daher hängt die Einstufung der Handelsakademie unter anderem davon ab, wie die Handelsschule und der Lehrabschluss in Büroberufen eingestuft werden. Eine höhere Komplexität der erworbenen Qualifikation ist für die Handelsakademie nach allgemeiner Auffassung gegeben und damit eine höhere Einstufung gerechtfertigt. Wird z.B. der Lehrberuf Büro- oder Industriekaufmann/frau auf Level x eingestuft, wäre eine Einstufung der HAK zumindest als „x + 1“ die Folge. Sollten alle Lehrabschlüsse auf Level 4 eingestuft werden sollen, dann wäre die HAK mit zumindest Level 5 zwingend. Die Untersuchungen zur Handelsschule (Heffter 2008) lassen Schlüsse auf die Tätigkeitsprofile mit Lehrabschluss zu. Sie zeigen jedenfalls die Problematik der vertikalen Staffelung indem sie belegen, dass unterschiedliche Ausbildungsformen mit unterschiedlichen Teilnehmern/-innen für unterschiedliche Aufgabenprofile in hochkomplexen Berufsfeldern ausbilden.

Kern der NQR-Zuordnung sollen Argumente sein, die sich auf die Deskriptoren für „Kenntnisse, Fertigkeiten und Kompetenzen im weiteren Sinne“ beziehen.

Für die Handelsakademie sind vor allem die Deskriptoren für die Levels 4 bis 6 von Interesse. Das Level 6 sollte dabei auf das Diplom plus Berufserfahrung und Weiterbildung bezogen sein.

Während das erreichte Niveau der Kenntnisse und Fertigkeiten bei Abschluss einer HAK in Form der öffentlichen Diplomprüfungen und der Diplomarbeiten erfasst und dokumentiert werden kann, stellen die Aussagen über die Kompetenzen im Sinne von Selbstständigkeit und Autonomie primär Erwartungen an Potenziale dar, die sich erst im Berufsverlauf zeigen und sich an typischen Positionen belegen lassen.

Der EQR vergleicht Qualifikationen unter anderem anhand des sogenannten Kompetenzdeskriptors, der folgend lautet: „Kompetenz – Im Zusammenhang mit dem EQR wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.“ (Empfehlung 2008, siehe Anhang). Zu beachten ist, dass dies nur einer von drei Deskriptoren ist, auch die Frage der Gewichtung der drei Faktoren und die Ermittlung einer Gesamteinstufung im NQR ist nicht geklärt.

In der vorliegenden Studie wurden der „Grad der Verantwortung“ oder die „Aufgabenkomplexität“ erhoben. Bei Einstiegspositionen, sowohl unmittelbar nach Abschluss der HAK als auch bei Studienabschluss, ist der Grad der „Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen“ besonders hoch, sinkt aber im Laufe der Jahre kontinuierlich, während die Lei-

tungstätigkeit in Beschäftigungsfeldern mit hoher Aufgabenkomplexität stetig steigt (Vgl. Kap. 4, Abb. 12 und 21).

Die in der vorliegenden Studie erhobene empirische Evidenz zeigt folgende Levels des beruflichen Einsatzes mit Bezug auf Berufserfahrung bzw. Praxisjahre:

1. Für Einsteiger/innen übliche Funktionen: Sachbearbeiter/in, Projektmitarbeiter/in und Assistenz
2. Insbesondere die Absolventen/-innenbefragung zeigt, dass auch Projektleiterfunktionen für Einsteiger/innen möglich sind,
3. Positionen, wie Gruppen- oder Teamleitung werden verstärkt nach etwa 3 oder mehr Berufsjahren zugänglich, und
4. Leitungsfunktionen auf der Ebene von Abteilungsleitung oder Geschäftsführung werden von der Wirtschaft für Personen mit HAK-Diplom besonders nach 4 und mehr Berufsjahren in Betracht gezogen.

Um den beruflichen Qualifikationen der berufserfahrenen HAK-Absolventen/-innen gerecht zu werden, müssten Anerkennungsverfahren geschaffen werden, welche Berufserfahrung und Weiterbildung auf höherem Niveau überprüfen und dokumentieren.

Dies ist selbstverständlich im Sinne des EQF, der eine Empfehlung zum lebenslangen Lernen und zur Anerkennung von non-formal erworbenen Qualifikationen darstellt, stellt aber für Österreich weitgehend Neuland dar (Vgl. Schneeberger et al. 2009).

Der Lernzuwachs von 4 qualifizierten Berufsjahren erweist sich als Voraussetzung für die Einstufung der erworbenen Qualifikation auf EQF-Level 6. Der EQF ist bekanntlich ein Bezugsrahmen zur Erfassung formalen, non-formalen und informellen Lernens. Um den Lernzuwachs qualifizierter Praxis und Weiterbildung sichtbar zu machen, wird es erforderlich sein, nach etwa 4 Jahren **Zertifizierungen auf EQF-Level 6** anzubieten. Dies solle in mehreren fachlichen Bereichen erfolgen, insbesondere in folgenden Qualifikationsfeldern:

- Management/Geschäftsführung; Personalwesen
- Qualitätsmanagement,
- Controlling/Revision; Rechnungswesen
- Vertrieb, Verkauf, Kundenbetreuung; Marketing
- Logistik; Einkauf/Materialwirtschaft
- EDV/Telekommunikation

Das berufliche Level „Projektleiter/in“ entspricht in allen Deskriptoren Level 5, „Sacharbeiter/in und Assistenz“ sind zwar (noch) differenziert zu sehen, entsprechen aber vor allem hinsichtlich der Deskriptoren „Kenntnisse“ und „Fertigkeiten“ ebenfalls Level 5.

Bei der Anrechnung von Berufserfahrung und Weiterbildung werden wir neue Wege beschreiten müssen, wollen wir nicht ins Hintertreffen geraten und unsere Jugendlichen durch weniger fördernde Möglichkeiten benachteiligen (Vgl. Heffeter 2004; Schneeberger 2009b).

Die Motivation zur Weiterbildung wird durch die Möglichkeiten der Kumulation von Lernergebnissen aus Lehrgängen, Kursen oder nachweisbarer Berufspraxis gehoben. Hierzu braucht man zum Beispiel auf Graduierungen anrechnungsfähige und kumulierbare Lehrgänge. Diese Herausforderung gilt besonders für die Fortbildung anbietenden Institutionen, wobei besonders den zertifizierten Ausbildungen seitens WIFI und BFI dieser Sprung bereits gut gelungen zu sein scheint. Die hohe Akzeptanz dieser Lehrgänge und die deutlich zunehmenden Besucherzahlen weisen auf ein entsprechendes Bewusstsein seitens der Teilnehmer/innen, aber auch der entsendenden Unternehmen hin.

Voraussetzung dafür wird aber ein erweiterter Begriff von tertiärer Bildung sein müssen, der sich an den europäischen Definitionen und nicht nur an den Abgrenzungskriterien und dem hohen Erstabschlusslevel (EQF Level 7) der deutschsprachigen Hochschultradition orientiert.

ÜBERSICHT 1:

**Deskriptoren und Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens
für die Levels 4 bis 6 (EQR)**

Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
Niveau 6		
fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen	fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind	Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorher-sagbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen
Niveau 5		
Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse	Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten	Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen
Niveau 4		
breites Spektrum an Theorie und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständigess Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird

Quelle: Europäische Union: Empfehlung, 1/2008

8.4 Zukunft des HAK-Kollegs

1990 gab es 442 Personen, die ein zweijähriges HAK-Kolleg abgeschlossen haben, 2001 waren es noch 271, 2007 sind es nur noch 177 (Vgl. Tabelle 8.2 in Kapitel 2). Der Einfluss des Konkurrenzangebotes von Fachhochschulen ist offensichtlich und hat sich durch die dreijährigen Bachelorstudien offensichtlich dramatisch verstärkt.

Dabei haben die viersemestrigen Kollegs vor allem aufgrund ihrer berufsspezifischen Ausrichtung durchaus Entwicklungspotenzial, das es zu nutzen gilt. Der Abstand zwischen einem HAK-Kolleg und einem Bachelor an Fachhochschulen oder Universitäten bezogen auf Lernzeiten hat sich durch den Bolognaprozess mit dem Resultat der 6-semesterigen Bachelor-Ausbildungen eindeutig verringert. Nimmt man das Kolleg als Vergleichsbasis, so beträgt der Abstand in der theoretischen Lernzeit (Workload) bei gleicher Voraussetzung (Matura) nur mehr ein Jahr. Viele Länder haben außerdem Abschlüsse innerhalb oder au-

ßerhalb der Hochschulen, die – im Rahmen des Konzepts des Short Cycle – die Hälfte oder zwei Drittel des Bachelors gemessen an ECTS ausmachen.

In der EQF-Empfehlung der EU-Kommission wird zu Level 5 folgendes formuliert: „Der Deskriptor für den Kurzstudiengang (innerhalb des ersten Studienzyklus oder in Verbindung damit), der von der Joint Quality Initiative als Teil des Bologna-Prozesses entwickelt wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 5 erforderlichen Lernergebnissen.“ (Empfehlung, 2008)

Außer der EQF-Empfehlung mit ihren Deskriptoren und Levels sind auch die Dublin-Descriptors aufschlussreich, um die Einstufung der BHS in Europa anhand von internationalen Kriterien zu diskutieren und zu begründen.

Die Dublin-Descriptors für den „Short“ und den „First cycle“ könnten sich als hilfreich erweisen, Qualifikationen unter dem bisherigen Diplomlevel an Hochschulen (=EQF Level 7 von insgesamt 8 Levels) zu diskutieren und auf einem international anerkannten Niveau in verschiedenen postsekundären Sektoren des Bildungssystems anzubieten.

Der **Short cycle** (etwa zwei Drittel der Work load eines Bachelorstudiums) soll insbesondere zu Kenntnissen und Verständnis führen, die typischerweise mit Lehrbüchern für Fortgeschrittene verbunden sind (JQI-Meeting 2004). Von einer durchgängigen aktiven Involvierung in Forschung ist weder bei den Lehrenden noch den Studierenden die Rede. Auch das Hochschulstudium im **First cycle** (üblicherweise zum Bachelor degree) basiert nicht auf den traditionellen, didaktischen Prinzipien der Einheit von Forschung und Lehre. Auch hier wird die Unterstützung des Lehrens und Lernens durch „advanced textbooks“ erwähnt sowie zusätzlich die Einbeziehung von „some aspects that will be informed by knowledge of the forefront of their field of study“ (JQI-Meeting 2004). Graduierte sollen fähig sein, „to gather and interpret relevant data (usually within their field of study) to inform judgements that include reflection on relevant social, scientific or ethical issues“ (JQI-Meeting 2004).

In den Dublin-Deskriptors kommt ein Verständnis von Hochschulbildung zum Tragen, für das die Fundierung des Unterrichts durch wissenschaftliche Fachbücher ausreichend ist, während in der deutschsprachigen Tradition davon ausgegangen wird, dass man von Hochschulbildung nur sprechen darf, wenn die Lehre von aktuell Forschenden betrieben wird (Vgl. Ederer et al. 2008; Kohler 2008; Schneeberger 2009b).

Dieses andere Verständnis von Hochschulbildung ist die Grundlage der Beteiligungsquoten von 60 bis 80 Prozent am Altersjahrgang und von Tertiärquoten, die doppelt so hoch wie in Österreich sind (Vgl. Tabellen 9.1; ABV-1 und ABV-2).

8.5 Langfristige Perspektive: Lehrgänge und Levels

Langfristig könnte man eine stärkere Integration der HAK-Haupt- und -Sonderformen in ein Gesamtangebot anstreben und gleichzeitig intern verstärkt – durch Levels und Lehrgänge – differenzieren. Hieraus könnten Vorteile in pädagogischer Hinsicht, aber auch für die internationale Positionierung des HAK-Diploms resultieren. Im Rahmen der Lehrgangsgliederung des Unterrichts könnte sich die Handelsakademie in Richtung von drei Levels entwickeln:

1. wäre dabei das *Eingangslevel* (1 Jahr Normlernzeit + laufendes Assessment und Beratung über Bildungs- und Berufslaufbahn – an der HAK oder auf anderen Routen),
2. wäre das *Zeugnislevel* (Normlernzeit: Eingangslevel + 2 Jahre + Abschlussprüfung orientiert am NQR) und
3. wäre schließlich das *Diplomlevel* (Zeugnislevel + 2 Jahre Normlernzeit + Diplomprüfung orientiert am NQR).
4. Aufbauend auf Diplom und qualifizierte Berufserfahrung und nachgewiesene Weiterbildung könnte ein weiteres Qualifikationsniveau (inklusive seiner Validierungsformen) definiert und bei der zu schaffenden NQR-Stelle akkreditiert werden.

Die Lernziele der Levels sollten in ergebnisorientierter Form mittels Standards für die Units, aus denen sich eine Qualifikation zusammensetzt, definiert werden. Die Lernzeiten wären als theoretische Normzeiten (Workload-Konzept) zu verstehen, wodurch Lernerzentrierung und Flexibilität erhöht werden könnten. Die Lernenden führen ein *Portfolio ihrer Lernergebnisse* und steigen auf allen drei Levels mit Nachweisen für Lernergebnisse aus.

Zusätzlich sollte sich die Frage des Verhältnisses von Kollegs (2 Jahre) und Bakkalaureatsstudien (3 Jahre) noch stärker als im Rahmen der Diplomstudien stellen. Bislang war in Österreich das Prinzip der Durchlässigkeit und Anschlussfähigkeit von Bildungsgängen unbestritten. Die Umsetzung im Rahmen des NQR steht dabei noch aus, wobei die Empfehlung zum EQF gerade hierzu Hilfestellung bietet.

Ein Festhalten an einem international nicht üblichen Einstiegs- und Erstabschlusslevel im Hochschulsystem stellt einen Nachteil für unsere Jugendlichen, aber auch für die Unternehmen und den Wirtschaftsstandort Österreich dar. Abschlüsse der beruflichen Aus- und Weiterbildung in Österreich werden im Vergleich zu kurzen, tertiären Ausbildungen in den anglophonen sowie nord- und osteuropäischen Ländern – da nicht als „postsekundär“ eingestuft – unterbewertet. Daraus ist ein Reaktionserfordernis bezüglich HAK-Kollegs (wie auch für andere Kolleg-Ausbildungen) als kurzfristig zu legende Perspektive abzuleiten. Mittelfristig kann

diese Chance nicht mehr bearbeitet werden, da das Kolleg bereits „stirbt“, wie die Absolvencenziffern zeigen (Vgl. Kap. 2, Tab. 8.2). Der Bestand kann aber als praxisorientierte Erstphase in Vernetzung mit Universitäten und Fachhochschulen mit einer – bei Interesse anzuschließenden – akademischen Zweitphase gesichert werden. Dies entspricht auch vielen (internationalen) Zugängen, welche Bachelor-Studien in entsprechende zwei Module teilen.

Wir sollten daher in Zukunft weniger über statistische Artefakte, wie „Rückstände in der Akademikerquote“ nachdenken, als vielmehr über einen Abbau von Segmentierung im postsekundären Bildungswesen. Hierzu bieten der EQF und die Dublin-Deskriptoren Hilfe für das *strukturelle Design*. Mit der beruflichen Erwachsenenbildung würden zudem zusätzliche finanzielle Ressourcen erschließbar.

9. Anhang

9.1 Anhang zum *Bildungsvergleich*

TABELLE ABV-1:

Studienanfängerquoten 2006 nach ISCED-Klassifikation*, in %

OECD-Länder (Auswahl)	Männer	Frauen	Gesamt (Rangreihung)
Australien	74	94	84
Polen	72	84	78
Finnland	65	88	76
Schweden	65	87	76
Slowakische Republik	56	80	68
Ungarn	60	72	66
Vereinigte Staaten	56	72	64
Dänemark	47	71	59
Niederlande	54	62	58
Vereinigtes Königreich	50	65	57
Italien	47	63	55
Tschechische Republik	45	55	50
Griechenland	38	61	49
Spanien	36	51	43
Österreich	36	44	40
Schweiz	38	38	38
Belgien	32	38	35
Deutschland	36	35	35
OECD-Durchschnitt 2006	50	62	56

* Zugrunde gelegt wurde die Kategorie ISCED 5A: zumindest 3-jährige postsekundäre Ausbildung

Quelle: OECD 2008; keine Werte für Frankreich und Kanada zugänglich

TABELLE ABV-2:

**Anteil der Bevölkerung im Alter von 25 bis 34 Jahren
mit ISCED-definiertem tertiären Bildungsabschluss*, 2007 (in %)**

Land	Gesamt	Frauen	Männer
Zypern	47,0	52,3	41,7
Irland	43,9	50,4	37,5
Norwegen	41,7	49,1	34,5
Frankreich	41,5	46,1	36,8
Belgien	41,3	47,0	35,8
Dänemark	40,1	44,0	36,2
Schweden	39,9	45,8	34,3
Finnland	39,3	47,9	31,1
Spanien	38,9	44,0	34,2
Litauen	38,9	45,3	32,6
Vereinigtes Königreich	37,9	39,4	36,3
Niederlande	36,7	39,3	34,1
Luxemburg	35,7	39,8	31,7
Schweiz	35,0	31,0	38,9
Estland	34,6	43,0	26,3
Island	32,5	36,8	28,5
Slowenien	30,1	40,3	20,4
Polen	30,0	35,9	24,2
EU-27	29,9	33,5	26,4
Griechenland	27,1	30,1	24,2
Lettland	26,3	32,7	20,0
Bulgarien	24,9	32,0	18,2
Deutschland	22,6	23,4	21,8
Malta	22,5	25,0	20,1
Ungarn	22,0	26,2	17,9
Portugal	21,4	27,8	15,1
Italien	18,9	22,9	14,8
Österreich	18,9	19,2	18,6
Kroatien	18,3	23,4	13,6
Slowakei	17,5	19,9	15,1
Rumänien	16,6	17,7	15,6
Tschechische Republik	15,5	17,0	14,0

* Absolventen/-innen mit tertiärem Bildungsabschluss (ISCED 5A, 5B oder 6)

Quelle: Eurostat 4/2009; Europäische Arbeitskräfteerhebung (EU-LFS)

Dublin-Deskriptoren

“Qualifications that signify completion of the higher education short cycle (within the first cycle) are awarded to students who:

- have demonstrated knowledge and understanding in a field of study that builds upon general secondary education and is **typically at a level supported by advanced textbooks**; such knowledge provides an underpinning for a field of work or vocation, personal development, and further studies to complete the first cycle;
- can apply their knowledge and understanding in occupational contexts;
- have the ability to identify and use data to formulate responses to well-defined concrete and abstract problems;
- can communicate about their understanding, skills and activities, with peers, supervisors and clients;
- have the learning skills to undertake further studies with some autonomy.”

“Qualifications that signify completion of the first cycle are awarded to students who¹¹:

- have demonstrated knowledge and understanding in a field of study that builds upon (...) their general secondary education, and is **typically at a level that, whilst supported by advanced textbooks, includes some aspects that will be informed by knowledge of the forefront of their field of study**;
- can apply their knowledge and understanding in a manner that indicates a professional approach to their work or vocation, and have competences typically demonstrated through devising and sustaining arguments and solving problems within their field of study;
- have the ability to gather and interpret relevant data (usually within their field of study) to inform judgements that include reflection on relevant social, scientific or ethical issues;
- can communicate information, ideas, problems and solutions to both specialist and non-specialist audiences;
- have developed those learning skills that are necessary for them to continue to undertake further study with a high degree of autonomy.”

Quelle: Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards. A report from a Joint Quality Initiative informal group (contributors to the document are provided in the Annex). 18 October 2004; Im Internet:
http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/EUA1_documents/dublin_descriptors.pdf
(30.12.2008) (Fettdruck nicht im Original)

¹¹ Alternative title as proposed by the Joint Quality Initiative Meeting, in Dublin, on 23 March 2004.

Dublin Descriptors short und first cycle in deutscher Übersetzung und Interpretation von J. Kohler:

„Die Dublin Descriptors charakterisieren die jeweiligen Niveaus (levels) der Hochschulbildungsstufen (cycles) im zu entwickelnden europäischen Hochschulraum anhand von Lernergebnissen (learning outcomes) bzw. Kompetenzen (competences):

- a) Qualifikationen zur Bestimmung des Abschlussniveaus von Kurzbildungsgängen (short cycle) innerhalb der ersten Bildungsstufe:
- Ausweis von Kenntnissen und Verständnis auf einem Lerngebiet, das auf der allgemeinen Bildung der sekundären Bildungsstufe aufbaut und das typischerweise mit Lehrbüchern für Fortgeschrittene begleitet wird; die Kenntnisse untersetzen ein Arbeitsgebiet, die Persönlichkeitsentwicklung und fördern Studien zum Abschluss der ersten Hochschulbildungsstufe;
 - Fähigkeit zur Anwendung des erworbenen Wissens und Verständnisses in beruflichen Zusammenhängen;
 - Fähigkeit, Informationen zu finden und zu benutzen, um Antworten auf konkrete und abstrakte Probleme auf einem definierten Gebiet zu formulieren;
 - Fähigkeit, über ihr Verständnis, ihre Fähigkeiten und Handlungen mit Fachkollegen, Vorgesetzten und den von ihnen zu Betreuenden zu kommunizieren;
 - Fähigkeit, mit einiger Selbstständigkeit weiterzulernen.
- b) Qualifikationen zur Bestimmung des Abschlussniveaus der ersten Hochschulbildungsstufe (first cycle):
- Ausweis von Kenntnissen und Verständnis auf einem Lerngebiet, das auf der allgemeinen Bildung der sekundären Bildungsstufe aufbaut und das typischerweise, wenngleich mit Lehrbüchern für Fortgeschrittene begleitet, hinsichtlich einiger Aspekte die Vermittlung aktueller Erkenntnisse des jeweiligen Studiengbietes einschließt;
 - Fähigkeit zur Anwendung des erworbenen Wissens und Verständnisses in einer Weise, die einen professionellen Arbeitsansatz zeigt, und Besitz von Kompetenz, die sich am Formulieren und Durchführen von Argumenten und Problemlösungen auf dem jeweiligen studierten Gebiet zeigt;
 - Fähigkeit, Informationen zu sammeln und zu bewerten – in der Regel in Bezug auf das Studiengbiet –, um Urteile zu bilden, die ein Abwägen von relevanten sozialen, wissenschaftlichen und ethischen Fragen einschließen;
 - Fähigkeit, Informationen, Ideen, Probleme und Lösungen sowohl dem Fachmann als auch dem Laien gegenüber zu kommunizieren;
 - Entwicklung der Lernfähigkeit, die zum fortgesetzten Lernen mit einem hohen Grad an Selbstständigkeit erforderlich ist.“

Kohler, Jürgen: Europäischer Qualifikationsrahmen (European Qualifications Framework), S. 9. Im Internet: http://www.jointquality.nl/content/duitsland/Aufsatz_Kohler.doc (30.12.2008)

9.2 Anhang zur Betriebsbefragung

TABELLE AB-1:

Branchenzugehörigkeit der Unternehmen nach Betriebsgröße (MA-Zahl), in % (Zeile)

Branche	Betriebsgröße (Mitarbeiter/innenzahl)						Zusammen und mehr
	Unter 20	20-49	50-99	100-249	250-999	1.000 und mehr	
Produktionsbereich (n=64)	10,9	14,1	17,2	17,2	20,3	20,3	100,0
Bauwesen (n=35)	31,4	25,7	17,1	17,1	5,7	2,9	99,9
Distributive Dienstleis- tungen ⁽¹⁾ , Tourismus (n=59)	30,5	20,3	16,9	5,1	13,6	13,6	100,0
Finanzdienstleistun- gen ⁽²⁾ (n=48)	29,2	16,7	10,4	14,6	22,9	6,3	100,1
Unternehmensbezo- gene Dienstleistun- gen ⁽³⁾ (n=24)	20,8	16,7	16,7	16,7	20,8	8,3	100,0
Vorwiegend öffentli- che Dienstleistungen ⁽⁴⁾ (n=13)	7,7	30,8	0,0	38,5	0,0	23,1	100,1

⁽¹⁾ Distributive Dienstleistungen: Einzelhandel, Großhandel, Verkehr, Nachrichtenübermittlung

⁽²⁾ Finanzdienstleistungen setzen sich zusammen aus Banken und Kreditwesen, Versicherungswesen, Rechts- und Steuerberatung

⁽³⁾ Unternehmensbezogene Dienstleistungen: Datenverarbeitung und Datenbanken, Realitätenwesen, Unternehmensberatung, Werbung

⁽⁴⁾ Gesundheitswesen, Sozialwesen, Bildung und Forschung, Sonstige öffentliche Dienstleistungen

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009

TABELLE AB-2:

Verteilung der antwortenden Unternehmen nach Bundesland

Bundesland (<i>Mehrfachangaben waren möglich</i>)	%
Oberösterreich	26,1
Wien	22,6
Niederösterreich	12,8
Steiermark	11,1
Kärnten	6,6
Salzburg	6,6
Tirol	4,9
Burgenland	4,4
Vorarlberg	3,5
Österreichweit	1,3
Mehrfachangaben	8,9

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-3:

**Unternehmen, die Kontakte zu folgenden Bildungseinrichtungen angeben,
nach Wirtschaftsbereich, in % (Spalte)**

Kontakte zur...	Branche					Gesamt
	Produktion	Bauwesen	Finanz- dienst- leistungen	Unterneh- mensbe- zogene Dienstleis- tungen	Distributive Dienstleis- tungen	
Berufsschule						
Häufig	41,9	44,1	15,0	8,7	29,6	29,1
Manchmal	22,6	17,6	15,0	8,7	37,0	22,9
Selten	12,9	17,6	15,0	13,0	11,1	14,3
Nie	22,6	20,6	55,0	69,6	2,2	33,6
Handelsakademie (HAK)						
Häufig	12,7	9,1	31,9	8,7	15,1	17,0
Manchmal	30,2	21,2	42,6	21,7	34,0	31,9
Selten	36,5	24,2	19,1	17,4	24,5	25,3
Nie	20,6	45,5	6,4	52,2	26,4	25,8
Fachhochschule: Wirtschaft						
Häufig	15,6	3,0	22,2	13,0	13,5	15,4
Manchmal	34,4	18,2	26,7	26,1	26,9	28,6
Selten	32,8	33,3	28,9	21,7	23,1	27,8
Nie	17,2	45,5	22,2	39,1	36,5	28,2
Universität: Wirtschaft						
Häufig	14,1	3,0	28,3	20,8	11,5	16,6
Manchmal	31,3	15,2	28,3	25,0	23,1	25,8
Selten	37,5	30,3	23,9	16,7	26,9	27,9
Nie	17,2	51,5	19,6	37,5	38,5	29,7

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-4:

**Unternehmen, die Kontakte zu folgenden Bildungseinrichtungen angeben,
nach Betriebsgröße, in % (Spalte)**

Kontakte zur...	Betriebsgröße (Mitarbeiter/innenzahl)					
	Unter 20	20-49	50-99	100-249	250-999	1.000 und mehr
Berufsschule						
Häufig	24,0	26,8	17,1	37,1	28,1	46,7
Manchmal	28,0	19,5	22,9	11,4	31,3	23,3
Selten	12,0	14,6	20,0	17,1	12,5	10,0
Nie	36,0	39,0	40,0	34,3	28,1	20,0
Handelsakademie (HAK)						
Häufig	10,4	7,0	17,6	11,1	29,7	32,2
Manchmal	27,1	37,2	20,6	30,6	37,8	38,7
Selten	20,8	20,9	32,4	36,1	24,3	19,4
Nie	41,7	34,9	29,4	22,2	8,1	9,7
Fachhochschule: Wirtschaft						
Häufig	2,2	7,1	13,9	8,6	32,4	35,5
Manchmal	23,9	16,7	30,6	34,3	24,3	48,4
Selten	17,4	33,3	30,6	48,6	24,3	12,9
Nie	56,5	42,9	25,0	8,6	18,9	3,2
Universität: Wirtschaft						
Häufig	4,3	4,8	16,7	14,3	34,2	32,3
Manchmal	17,0	11,9	13,9	28,6	36,8	54,8
Selten	19,1	33,3	38,9	45,7	21,1	9,7
Nie	59,6	50,0	30,6	11,4	7,9	3,2

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-5:

**Zugänglichkeit von Positionen für HAK-Absolventen/-innen
nach Kontakten zu Bildungseinrichtungen, in % (Spalte)**

Position	Berufsschule	Handelsakademie (HAK)	Fachhochschule: Wirtschaft	Universität: Wirtschaft
Sachbearbeiter/in / Disponent/in				
unter 1 Jahr	46,0	59,0	64,7	56,8
1-3 Jahre	33,3	41,0	32,4	37,8
4-9 Jahre	1,6	0,0	2,9	2,7
10 Jahre und mehr	0,0	0,0	0,0	0,0
Zugänglichkeit nicht gegeben	19,0	0,0	0,0	2,7
Projektarbeit, sonstige Mitarbeit				
unter 1 Jahr	23,3	23,5	29,0	28,6
1-3 Jahre	43,3	67,6	54,6	51,4
4-9 Jahre	11,7	5,9	9,7	8,6
10 Jahre und mehr	0,0	0,0	0,0	0,0
Zugänglichkeit nicht gegeben	21,7	2,9	9,7	11,4
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)				
unter 1 Jahr	11,3	23,1	27,3	19,4
1-3 Jahre	40,3	46,2	42,4	58,3
4-9 Jahre	22,6	28,2	24,4	13,9
10 Jahre und mehr	1,6	0,0	0,0	0,0
Zugänglichkeit nicht gegeben	24,2	2,6	6,1	8,3
Gruppen- und Teamleitung (inkl. Projektmanagement)				
unter 1 Jahr	3,2	0,0	3,2	2,9
1-3 Jahre	12,9	18,9	16,1	14,3
4-9 Jahre	37,1	59,5	54,8	48,6
10 Jahre und mehr	14,5	13,5	6,5	11,4
Zugänglichkeit nicht gegeben	32,3	8,1	19,4	22,9
Abteilungs- und Bereichsleitung				
unter 1 Jahr	0,0	0,0	0,0	0,0
1-3 Jahre	6,6	80,1	6,5	8,8
4-9 Jahre	27,9	51,4	41,9	29,4
10 Jahre und mehr	36,1	27,0	25,8	26,5
Zugänglichkeit nicht gegeben	29,5	13,5	25,8	35,3
Geschäftsführung				
unter 1 Jahr	0,0	0,0	0,0	0,0
1-3 Jahre	1,6	2,7	3,3	3,0
4-9 Jahre	8,1	13,5	6,7	3,0
10 Jahre und mehr	25,8	40,5	40,0	30,3
Zugänglichkeit nicht gegeben	64,5	43,2	50,0	63,6

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-6:

**Einstellungsverhalten der Unternehmen in den letzten drei Jahren
nach Betriebsgröße, in % (Spalte)**

Qualifikation	Betriebsgröße (Mitarbeiter/innenzahl)					
	Unter 20	20-49	50-99	100- 249	250- 999	1.000 und mehr
Lehrabschluss Bürokaufmann/-frau oder Vergleichbares (zB Industriekaufmann/- frau etc.)						
Häufig	4,3	5,4	3,0	2,9	5,7	21,4
Manchmal	10,6	29,7	30,3	44,1	31,4	17,9
Selten	19,1	27,0	33,3	38,2	45,7	42,9
Nie	66,0	37,8	33,3	14,7	17,1	17,9
Handelsschule (HAS)						
Häufig	0,0	10,3	6,1	0,0	3,0	6,9
Manchmal	10,6	23,1	24,2	30,3	24,2	24,1
Selten	10,6	15,4	15,2	39,4	57,6	34,5
Nie	78,7	51,3	54,5	30,3	15,2	34,5
Handelsakademie (HAK)						
Häufig	14,8	21,4	22,9	22,9	43,6	35,5
Manchmal	22,2	26,2	34,3	60,0	43,6	61,3
Selten	14,8	14,3	25,7	8,6	10,3	3,2
Nie	48,1	38,1	17,1	8,6	2,6	0,0
Fachhochschule: Wirtschaft						
Häufig	2,2	5,7	6,3	27,3	23,7	36,7
Manchmal	6,7	11,4	21,9	18,2	36,8	53,3
Selten	4,4	14,3	28,1	18,2	31,6	6,7
Nie	86,7	68,6	43,8	36,4	7,9	3,3
Universität: Betriebswirtschaft oder Han- delwissenschaften etc.						
Häufig	4,1	10,8	17,1	28,6	30,8	54,8
Manchmal	12,2	13,5	22,9	14,3	43,6	32,3
Selten	14,3	16,2	17,1	37,1	20,5	12,9
Nie	69,4	59,5	42,9	20,0	5,1	0,0

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-7:

**Einstellungsverhalten der Unternehmen in den letzten drei Jahren
nach Branche, in % (Spalte)**

Qualifikation	Produktion	Bauwesen	Finanzdienstleistungen	Unternehmensbez. Dienstl.	Distributive Dienstleistungen
Lehrabschluss Bürokaufmann/-frau od. Vglb. (zB Industriekaufmann/-frau etc.)					
Häufig	6,6	0,0	0,0	0,0	18,4
Manchmal	24,6	20,6	26,8	25,0	34,7
Selten	42,6	23,5	39,0	35,0	22,4
Nie	26,2	55,9	34,1	40,0	24,5
Handelsschule (HAS)					
Häufig	3,4	0,0	4,7	4,8	8,3
Manchmal	10,2	12,1	27,9	23,8	33,3
Selten	32,2	15,2	37,2	28,6	16,7
Nie	54,2	72,7	30,2	42,9	41,7
Handelsakademie (HAK)					
Häufig	13,8	15,2	52,1	18,2	29,8
Manchmal	52,3	12,1	37,5	45,5	29,8
Selten	18,5	90,1	6,3	22,7	14,0
Nie	15,4	63,6	4,2	13,6	26,3
Fachhochschule: Wirtschaft					
Häufig	14,5	6,1	26,2	33,3	8,2
Manchmal	27,4	9,1	33,3	22,2	14,3
Selten	25,8	9,1	9,5	16,7	20,4
Nie	32,3	75,8	31,0	27,8	57,1
Universität: Betriebswirtschaft oder Handelswissenschaften etc.					
Häufig	22,2	2,9	43,2	28,6	13,2
Manchmal	30,2	11,8	25,0	28,6	15,1
Selten	20,6	20,6	9,1	23,8	22,6
Nie	27,0	64,7	22,7	19,0	49,1

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-8:

**Einstellungsverhalten der Unternehmen in den letzten drei Jahren
nach Kontakten zu Bildungseinrichtungen, in % (Spalte)**

Tabellierter Wert: „häufiger Kontakt“

Qualifikation	Berufsschule	Handelsakademie (HAK)	Fachhochschule: Wirtschaft	Universität: Wirtschaft
Lehrabschluss Bürokaufmann/-frau od. Vglb. (z.B. Industriekaufmann/-frau etc.)				
Häufig	16,4	5,9	6,5	6,1
Manchmal	26,2	23,5	25,8	18,2
Selten	27,9	50,0	38,7	45,5
Nie	29,5	20,6	29,0	30,3
Handelsschule (HAS)				
Häufig	3,4	0,0	3,0	0,0
Manchmal	20,7	32,4	30,3	34,3
Selten	29,3	43,2	36,4	42,9
Nie	46,6	24,3	30,3	22,9
Handelsakademie (HAK)				
Häufig	28,3	59,0	28,6	33,3
Manchmal	36,5	33,3	54,3	46,2
Selten	11,1	5,1	11,4	12,8
Nie	28,6	2,6	5,7	7,7
Fachhochschule: Wirtschaft				
Häufig	11,5	19,4	34,3	41,7
Manchmal	29,5	36,1	34,3	33,3
Selten	16,4	22,2	25,7	16,7
Nie	42,6	22,2	5,7	8,3
Universität: Betriebswirtschaft oder Handelswissenschaften etc.				
Häufig	11,5	28,9	48,6	55,3
Manchmal	27,9	31,6	31,4	31,6
Selten	19,7	21,1	17,1	10,5
Nie	41,0	18,4	2,9	2,6

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-9:

**Einstellungsverhalten der Unternehmen in den letzten drei Jahren
nach Entwicklung der Geschäftstätigkeit, in % (Spalte)**

Tabellierter Wert: „Trifft voll und ganz zu“

Qualifikation	In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet	In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt	Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	Bedingt durch die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise werden wir 2009 weniger Stellen als im Vorjahr ausschreiben
Lehrabschluss Bürokaufmann/-frau usw.				
Häufig	7,9	7,5	8,7	6,0
Manchmal	27,8	30,1	23,9	29,9
Selten	33,3	36,1	43,5	34,3
Nie	31,0	26,3	23,9	29,9
Handelsschule (HAS)				
Häufig	3,9	4,4	4,4	5,9
Manchmal	24,8	25,5	23,1	16,2
Selten	33,3	34,3	36,3	33,8
Nie	38,0	35,8	36,3	44,1
Handelsakademie (HAK)				
Häufig	32,4	33,6	34,3	26,7
Manchmal	44,1	43,8	46,5	41,3
Selten	10,3	10,3	9,1	9,3
Nie	13,2	12,3	10,1	22,7
Fachhochschule: Wirtschaft				
Häufig	22,5	23,7	28,0	16,2
Manchmal	30,2	29,6	29,0	22,1
Selten	17,1	18,5	23,7	23,5
Nie	30,2	28,1	19,4	38,2
Universität: Wirtschaft				
Häufig	32,1	30,8	37,8	25,7
Manchmal	27,6	28,0	29,6	18,6
Selten	17,9	20,3	19,4	21,4
Nie	22,4	21,0	13,3	34,3

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

TABELLE AB-10:

Statements über HAK, FH und Universität, Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Korrelation nach Pearson; Anmerkung: Werte über 0,26 sind hervorgehoben

Statements über HAK, FH und Universität													
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
Einführung der FH hat keine Auswirkungen auf Chancen neuer HAK-Absolv. im Unternehmen	FH-Absolv. haben andere Karriere- wege als HAK-Absolv.	Trotz steigender Zahl von FH-Absolv. werden die HAK-Absolv. ihre bisherigen Einsatzbereiche behalten	Durch die Einführung von HAK-Absolv. für HAK-Absolv. verschlechtert	HAK-Absolv. mit Potenzial können durch Berufsbewährung und Weiterbildung das gleiche Niveau wie FH-Absolv. erreichen	HAK-Absolv. mit zumindest 4-jähr. Berufs-praxis und WB erreichen häufig das gleiche Niveau wie FH-Absolv.	Es ist noch ungewiss, welche Auswirkungen die dreijährigen Bachelorstudien auf die Chancen der HAK-Absolv. haben werden	Der Bachelor wird sicher höher eingestuft werden als der HAK-Abschluss	HAK-Absolv. mit Aufstiegsambition sollten beruflsbegleitend studieren	HAK-Absolv. mit Aufstiegsambition sollten vor dem Berufseinstieg studieren	Die FH's sollten passgenaue beruflsbegleitende Angebote für HAK-Absolv. erstellen	Wir unterscheiden deutlich zwischen Wirtschaftsavsolv. von FH's und Universitäten	Die FH's sind im betrieblichen Einsatz näher zur HAK als zum universitären Wirtschaftsstudium einzustufen	
1	1,00	-0,02	0,54	-0,52	0,17	0,24	-0,12	-0,13	-0,16	-0,03	-0,30	-0,11	-0,01
2		1,00	0,06	0,12	-0,43	-0,34	-0,01	0,24	0,26	0,29	0,04	0,12	-0,10
3			1,00	-0,61	0,16	0,11	0,01	-0,04	-0,10	-0,04	-0,17	-0,08	0,00
4				1,00	-0,15	-0,15	0,23	0,04	0,23	0,10	0,24	0,27	0,16
5					1,00	0,57	0,07	-0,11	-0,10	-0,28	0,02	0,00	0,16
6						1,00	-0,02	-0,20	-0,16	-0,18	-0,05	0,07	0,17
7							1,00	-0,04	0,10	-0,07	0,17	0,11	0,12
8								1,00	0,18	0,22	0,15	-0,08	-0,14
9									1,00	0,03	0,36	0,15	0,13
10										1,00	0,10	0,16	0,01
11											1,00	0,21	0,32
12												1,00	0,49
13													1,00

Quelle: ibw-Betriebsbefragung Frühjahr 2009 (n=251)

9.3 Anhang zur Beschäftigungs- und Bildungsstatistik

TABELLE ABB-1:

**HAK-Absolventen/-innen nach betrieblich-beruflicher Stellung – Vergleich mit anderen
Ausbildungen mit Matura oder formal höherer Ausbildung, 2001, in %**

Ausgewählte Fachrichtung	Selb- ständi- ger	Mithel- fende	Angestellte; Vertragsbe- dienstete	Beam- ter	Fachar- beiter	ange- lernter Arbei- ter	Hilfsar- beiter	Gesamt
Betriebswirt- schaft (UNI)	3.627	86	18.623	833	74	189	93	23.525
Handelswissen- schaft (UNI)	1.037	37	5.656	239	20	55	26	7.070
Fachhochschul- Studiengang Wirtschaft	185	4	1.453	15	16	25	13	1.711
Fachhochschul- Studiengang Tourismus	152	11	765	34	52	64	25	1.103
Kolleg an Handelsaka- demien	742	62	6.151	383	73	99	58	7.568
Handelsaka- demie	7.165	563	77.769	5.636	998	1.648	711	94.490
Kolleg für wirt- schaftliche Be- rufe	18	0	178	4	6	13	9	228
Höhere Lehran- stalt für wirt- schaftliche Be- rufe	1.698	309	22.687	1.161	751	823	371	27.800
Zusammen	14.624	1.072	133.282	8.305	1.990	2.916	1.306	163.495

Quelle: Statistik Austria, VZ 2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

TABELLE ABB-2:

**Verteilung der HAK-Absolventen/-innen nach Wirtschaftsunterabschnitten
im Zeitvergleich, in % (Spalte)**

Wirtschaftsunterabschnitt	1991	2001	Wandel
Kreditwesen	20,8	16,5	-4,3
Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen	7,8	10,6	2,8
Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung	11,1	10,2	-0,9
Handelsvermittlung u. GH (ohne Handel mit Kfz)	7,4	8,1	0,7
EH (ohne Kfz, ohne Tankstellen); Reparatur von Gebrauchsgegenständen	6,8	5,2	-1,6
Gesundheits-, Veterinär- u. Sozialwesen	2,5	4,2	1,7
Bauwesen	2,6	3,0	0,4
Datenverarbeitung und Datenbanken	1,4	3,0	1,6
Beherbergungs- u. Gaststättenwesen	2,4	2,6	0,2
Unterrichtswesen	3,0	2,6	-0,4
Hilfs- u. Nebentätigkeiten für den Verkehr; Reisebüros	2,2	2,3	0,1
Versicherungswesen	2,5	2,3	-0,2
Realitätenwesen	1,0	1,8	0,8
Interessenvertretungen, Vereine	1,8	1,8	0,0
Kultur, Sport und Unterhaltung	1,5	1,8	0,3
Maschinenbau	2,3	1,7	-0,6
Nachrichtenübermittlung	1,2	1,7	0,5
Kfz-Handel; Reparatur von Kfz; Tankstellen	1,2	1,6	0,4
Landverkehr; Transporte in Rohrfernleitungen	1,3	1,5	0,2
Herstellung von Nahrungs- u. Genussmitteln u. Getränken	1,8	1,4	-0,4
Herstellung von Metallerzeugnissen	1,5	1,2	-0,3
Verlagswesen, Druckerei, Vervielfältigung	1,2	1,0	-0,2
Herstellung von Chemikalien u. chem. Erzeugnissen	1,7	0,9	-0,8
Herstellung u. Bearbeitung von Glas, Steinen und Erden	0,9	0,8	-0,1
Rundfunk-, Fernseh- u. Nachrichtentechnik	0,9	0,8	-0,1
Herstellung von sonstigen Erzeugnissen	0,9	0,8	-0,1
Energieversorgung	1,1	0,8	-0,3
Mit dem Kredit- u. Versicherungswesen verbundene Tätigkeiten	0,4	0,8	0,4
Landwirtschaft	0,7	0,8	0,1
Herstellung von Geräten der Elektrizitätserzeugung, -verteilung	0,5	0,7	0,2
Flugverkehr	0,7	0,7	0,0
Herstellung von Textilien u. Textilwaren (ohne Bekleidung)	0,8	0,6	-0,2
Be- u. Verarbeitung von Holz (ohne H. von Möbeln)	0,4	0,6	0,2
Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren	0,5	0,6	0,1
Metallerzeugung und -bearbeitung	0,8	0,6	-0,2
Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen	0,5	0,5	0,0
Erbringung von sonstigen Dienstleistungen	0,3	0,5	0,2
Übrige Berufe	3,6	3,4	-0,2
Insgesamt	100,0	100,0	0,0
Insgesamt absolut	62.049	98.839	36.790

Quelle: Statistik Austria, VZ 1991+2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

TABELLE ABB-3:

Absolventen/-innen HAK und HAK-Kolleg nach Berufsklassen, 2001, in Absolutzahlen

Zusammengefasste Berufsklasse	Handels- akademie	HAK- Kolleg	Erwerbs- personen gesamt	Anteil Matura oder mehr*
Lehrkräfte, Erzieher; Seelsorge- und Sozialberufe	1.765	170	237.888	69,7
Rechts-, geistes- u. sozialwissenschaftliche Berufe; Kultur-, Publizistik- und Sportberufe	2.793	220	99.888	69,4
Technische und naturwissenschaftliche Fachkräfte	4.786	500	234.347	54,1
Medizinische Fachkräfte	654	45	134.991	51,8
Führungskräfte in Verwaltung u. Wirtschaft	9.877	920	207.907	48,3
Verwaltungsfachkräfte; Kaufmännische Rechnungsberufe	17.530	1.248	162.723	35,0
Büro- und Bankfachkräfte	16.310	1.306	129.580	34,8
Handelsführungskräfte, Werbefachleute	4.894	395	109.009	29,2
Sonstige Büro- u. Verwaltungsfachkräfte; EDV-Anlagenbediener	16.971	1.290	276.916	23,0
Sicherheitsberufe, Bundesheer	2.116	49	92.086	22,5
Gastgewerbe- u. Hotelführungskräfte	921	78	51.435	17,8
Händler, Verkäufer	4.589	429	287.732	10,4
Übrige Verkehrs- u. Transportberufe	2.504	155	208.504	8,8
Kellner, Köche	838	54	120.658	8,7
Körperpflegeberufe; Gesundheits- u. Sanitätshilfsberufe	720	93	112.203	8,2
Land- und forstwirtschaftliche Berufe	670	49	156.289	5,8
Verpackungs-, Transport- u. Lagerarbeitskräfte	373	23	94.545	5,2
Reinigungsberufe	430	33	172.507	3,5
Übrige Fertigungsberufe	541	42	173.806	-
Übrige Berufe	1.270	114	693.205	-
Zwischensumme**	90.552	7.213	3.756.219	
Hilfskräfte ohne nähere Bezeichnung; Berufstätige ohne nähere Bezeichnung	1.022	52	104.516	11,6
Gesamt	91.574	7.265	3.860.735	23,1

* Anteil der Erwerbspersonen in der Berufsklasse, die Matura oder eine höhere Bildung abgeschlossen haben

** Ohne „ohne nähere Bezeichnung“

Quelle: Statistik Austria, VZ 2001, ISIS-Datenbankabfrage; eigene Berechnungen

TABELLE ABB-4:

Von Schülern/-innen erworbene externe Zertifikate an kaufmännischen Schulen, 2006/07

Zertifikatsgruppe	Bezeichnung	Anzahl
Zertifikate: IKT	CISCO Certified Design Associate	40
	CISCO: CCNA 1: Networking Basics	50
	CISCO: CCNA 2: Switching	18
	CISCO: CCNA: Certified Network Associate	97
	ECDL ImageMaker	37
	European Computer Driving License (ecdI)	1.211
	European Computer Driving License Advanced (ecdI advanced)	299
	HP IT Essential	15
	Microsoft Office Spezialist (Word)	68
	Oracle Certified Professional	35
	Sun Certified Web Component Developer Java2EE	-
Summe		1.870
Zertifikate: kaufmännisch	Bürozertifikat WIFI	92
	Computerunterstützte Schreibtechnikprüfung	85
	European Business Competence* Licence (EBC*L)	45
	Grundschulung SAP	428
	Kammerprüfung B	104
	Kammerprüfung C	106
	mySAP Modul Anwendungsentwicklung	1
	mySAP Modul Kundenauftragsabwicklung	63
	mySAP Modul Materialwirtschaft	62
	mySAP Modul Rechnungswesen	62
	OSTV Schülerbewerb	568
	Professional Planner	25
	ProJektmanagement	24
	Qualitätsmanager (TÜV geprüft)	82
	SAP-Foundation-Certificate	36
Waste Manager (BMLUF)	3	
Summe		1.786
Zertifikate: Sprachen	Business English Certificate – Higher	243
	Business English Certificate – Preliminary	210
	Business English Certificate – Vantage	260
	Cambrige: Certificate in Advanced English	49
	Cambrige: First Certificate in English	519
	Certificat de Français du Secrétariat	80
	Certificat de Français Professionnel	6
	Certificati della lingua italiana	92
	Certificazione della Lingua Dante Alighieri P3	47
	Certificazione della Lingua Italiana Dante Alighie	4
	Diploma de Espanol – Nivel Intermedio	4
	Diplôme d'Études en Langue Française	86
	English for Business – Level 2	7
	English for Business – Level 3	4

Français – Module préparatoire	12
Italiano-Livello elementare	18
Le Mot d' Or	-
Österreichisches Sprachdiplom	31
Preliminary English Test	22
Russisch, Niveau A2	-
Spoken English for Industry and Commerce – Level 1	19
Start Français	22
Start Italiano	26
<hr/> Summe	<hr/> 1.761
<hr/> Gesamtsumme	<hr/> 5.417

Quelle: BMUKK, Abteilung für kaufmännische Schule

9.4 Anhang: Deskriptoren des EQR

ÜBERSICHT 1

Deskriptoren zur Beschreibung der Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR)

Jedes der acht Niveaus wird durch eine Reihe von Deskriptoren definiert, die die Lernergebnisse beschreiben, die für die Erlangung der diesem Niveau entsprechenden Qualifikationen in allen Qualifikationssystemen erforderlich sind.

	Kenntnisse	Fertigkeiten	Kompetenz
	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Kenntnisse als Theorie- und/oder Faktenwissen beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR werden Fertigkeiten als kognitive Fertigkeiten (unter Einsatz logischen, intuitiven und kreativen Denkens) und praktische Fertigkeiten (Geschicklichkeit und Verwendung von Methoden, Materialien, Werkzeugen und Instrumenten) beschrieben.	Im Zusammenhang mit dem EQR wird Kompetenz im Sinne der Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit beschrieben.
Niveau 1 Zur Erreichung von Niveau 1 erforderliche Lernergebnisse	grundlegendes Allgemeinwissen	grundlegende Fertigkeiten, die zur Ausführung einfacher Aufgaben erforderlich sind	Arbeiten oder Lernen unter direkter Anleitung in einem vorstrukturierten Kontext
Niveau 2 Zur Erreichung von Niveau 2 erforderliche Lernergebnisse	grundlegendes Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	grundlegende kognitive und praktische Fertigkeiten, die zur Nutzung relevanter Informationen erforderlich sind, um Aufgaben auszuführen und Routineprobleme unter Verwendung einfacher Regeln und Werkzeuge zu lösen	Arbeiten oder Lernen unter Anleitung mit einem gewissen Maß an Selbstständigkeit
Niveau 3 Zur Erreichung von Niveau 3 erforderliche Lernergebnisse	Kenntnisse von Fakten, Grundsätzen, Verfahren und allgemeinen Begriffen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten zur Erledigung von Aufgaben und zur Lösung von Problemen, wobei grundlegende Methoden, Werkzeuge, Materialien und Informationen ausgewählt und angewandt werden	Verantwortung für die Erledigung von Arbeits- oder Lernaufgaben übernehmen bei der Lösung von Problemen das eigene Verhalten an die jeweiligen Umstände anpassen
Niveau 4 Zur Erreichung von Niveau 4 erforderliche Lernergebnisse	breites Spektrum an Theorie und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich	eine Reihe kognitiver und praktischer Fertigkeiten, um Lösungen für spezielle Probleme in einem Arbeits- oder Lernbereich zu finden	Selbstständigess Tätigwerden innerhalb der Handlungsparameter von Arbeits- oder Lernkontexten, die in der Regel bekannt sind, sich jedoch ändern können Beaufsichtigung der Routinearbeit anderer Personen, wobei eine gewisse Verantwortung für die Bewertung und Verbesserung der Arbeits- oder Lernaktivitäten übernommen wird

<p>Niveau 5* Zur Erreichung von Niveau 5 erforderliche Lernergebnisse</p>	<p>Umfassendes, spezialisiertes Theorie- und Faktenwissen in einem Arbeits- oder Lernbereich sowie Bewusstsein für die Grenzen dieser Kenntnisse</p>	<p>Umfassende kognitive und praktische Fertigkeiten die erforderlich sind, um kreative Lösungen für abstrakte Probleme zu erarbeiten</p>	<p>Leiten und Beaufsichtigen in Arbeits- oder Lernkontexten, in denen nicht vorhersehbare Änderungen auftreten Überprüfung und Entwicklung der eigenen Leistung und der Leistung anderer Personen</p>
<p>Niveau 6** Zur Erreichung von Niveau 6 erforderliche Lernergebnisse</p>	<p>fortgeschrittene Kenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich unter Einsatz eines kritischen Verständnisses von Theorien und Grundsätzen</p>	<p>fortgeschrittene Fertigkeiten, die die Beherrschung des Faches sowie Innovationsfähigkeit erkennen lassen, und zur Lösung komplexer und nicht vorhersehbarer Probleme in einem spezialisierten Arbeits- oder Lernbereich nötig sind</p>	<p>Leitung komplexer fachlicher oder beruflicher Tätigkeiten oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorher-sagbaren Arbeits- oder Lernkontexten Übernahme der Verantwortung für die berufliche Entwicklung von Einzelpersonen und Gruppen</p>
<p>Niveau 7*** Zur Erreichung von Niveau 7 erforderliche Lernergebnisse</p>	<p>hoch spezialisiertes Wissen, das zum Teil an neueste Erkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich anknüpft, als Grundlage für innovative Denkansätze und/oder Forschung; kritisches Bewusstsein für Wissensfragen in einem Bereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>spezialisierte Problemlösungsfertigkeiten im Bereich Forschung und/oder Innovation, um neue Kenntnisse zu gewinnen und neue Verfahren zu entwickeln sowie um Wissen aus verschiedenen Bereichen zu integrieren</p>	<p>Leitung und Gestaltung komplexer, sich verändernder Arbeits- oder Lernkontexte, die neue strategische Ansätze erfordern Übernahme von Verantwortung für Beiträge zum Fachwissen und zur Berufspraxis und/oder für die Überprüfung der strategischen Leistung von Teams</p>
<p>Niveau 8**** Zur Erreichung von Niveau 8 erforderliche Lernergebnisse</p>	<p>Spitzenkenntnisse in einem Arbeits- oder Lernbereich und an der Schnittstelle zwischen verschiedenen Bereichen</p>	<p>Weitest fortgeschrittene und spezialisierte Fertigkeiten und Methoden, einschließlich Synthese und Evaluierung, zur Lösung zentraler Fragestellungen in den Bereichen Forschung und/oder Innovation und zur Erweiterung oder Neudefinition vorhandener Kenntnisse oder beruflicher Praxis</p>	<p>Fachliche Autorität, Innovationsfähigkeit, Selbstständigkeit, wissenschaftliche und berufliche Integrität und nachhaltiges Engagement bei der Entwicklung neuer Ideen oder Verfahren in führenden Arbeits- oder Lernkontexten, einschließlich der Forschung</p>

Kompatibilität mit dem Qualifikationsrahmen für den europäischen Hochschulraum

Der Qualifikationsrahmen für den Europäischen Hochschulraum bietet Deskriptoren für Studienzyklen. Jeder Deskriptor für einen Studienzyklus formuliert eine allgemeine Aussage über gängige Erwartungen betreffend Leistungen und Fähigkeiten, die mit Qualifikationen am Ende eines Studienzyklus verbunden sind.

- * Der Deskriptor für den Kurzstudiengang (innerhalb des ersten Studienzyklus oder in Verbindung damit), der von der Joint Quality Initiative als Teil des Bologna-Prozesses entwickelt wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 5 erforderlichen Lernergebnissen.
- ** Der Deskriptor für den ersten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 6 erforderlichen Lernergebnissen.
- *** Der Deskriptor für den zweiten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 7 erforderlichen Lernergebnissen.
- **** Der Deskriptor für den dritten Studienzyklus des Qualifikationsrahmens für den Europäischen Hochschulraum, der von den für die Hochschulbildung zuständigen Ministern auf ihrer Tagung im Mai 2005 in Bergen im Rahmen des Bologna-Prozesses beschlossen wurde, entspricht den zur Erreichung von EQR-Niveau 8 erforderlichen Lernergebnissen.

Quelle: Europäische Union: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Errichtung eines Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen, Brüssel, 1/2008

9.5 Anhang zur Absolventen/-innenbefragung

TABELLE 1:

Beschäftigungsabfolge nach Jahr der Reifeprüfung

Jahr der Reifeprüfung	Tätigkeit seit Abschluss der HAK bis einschließlich 1. Februar 2009 (Prozent pro Ausbildungsjahr)							N
	1*	2*	3*	4*	5	6*	7	
vor 1998	0,7	32,3	2,7	9,7	42,4	10,7	1,5	403
1998	1,9	24,3	4,9	9,7	52,4	5,8	1,0	103
1999	2,4	31,0	6,0	7,1	32,1	16,7	4,8	84
2000	2,3	26,4	5,7	6,9	34,5	24,1	0,0	87
2001	4,8	27,6	4,8	7,6	38,1	16,2	1,0	105
2002	6,3	34,7	8,4	3,2	26,3	17,9	3,2	95
2003	12,3	21,1	3,5	6,1	30,7	20,2	6,1	114
2004	23,5	12,2	4,3	1,7	32,2	25,2	0,9	115
2005	27,5	7,2	9,8	2,6	29,4	20,3	3,3	153
2006	29,6	5,4	10,8	0,9	34,1	17,0	2,2	223
2007	30,1	4,4	6,1	0,9	39,7	15,3	3,5	229
2008	30,6	7,7	2,7	0,0	38,0	8,8	12,1	297
							Gesamt	2008

Anmerkung: * umfasst auch (noch) nicht abgeschlossenes Studium

Legende:

- 1 ... nur Studium, keine Erwerbstätigkeit
- 2 ... zuerst Studium – danach Erwerbstätigkeit
- 3 ... zuerst Erwerbstätigkeit – dann Studium
- 4 ... zuerst Erwerbstätigkeit – dann Studium – zum Schluss Erwerbstätigkeit
- 5 ... ausschließlich Erwerbstätigkeit
- 6 ... Erwerbstätigkeit und Studium gleichzeitig
- 7 ... anderer Verlauf (z.B. Erwerbstätigkeit durch Kindererziehung unterbrochen)

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

9.5.1 Anhang zum Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss

TABELLE 2:

Funktion bei Berufseinstieg nach Tätigkeitsbereich im Unternehmen

	(Prozent pro Zeile)	Funktion bei Berufseinstieg					N	
		Geschäfts- führung	Abteilungs-/ Bereichsltg.	Projekt-/ Teamleitung	Sach- bearbeiter/in	Assistenz		Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarb.)
Tätigkeitsbereich	Vertrieb/Verkauf Kundenbetreuung	1,2	3,6	5,2	55,6	13,2	21,2	250
	Rechnungswesen/ Finanzen	1,7	2,8	3,3	69,4	13,3	9,4	180
	Organisation Verwaltung/Recht	1,7	2,6	6,1	42,6	33,0	13,9	115
	Rezeption/Empfang Telefonzentrale	0,0	0,9	1,8	41,4	32,4	23,4	111
	EDV/Telekomm. Technik	1,6	6,3	9,4	32,8	10,9	39,1	64
	Einkauf/Material- wirtschaft	0,0	1,9	3,8	59,6	17,3	17,3	52
	Logistik	0,0	7,8	2,0	66,7	7,8	15,7	51

Anmerkung: Dargestellt werden jene Arbeitsbereiche, zu denen mindestens 50 Personen Angaben gemacht haben

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 3:
Funktion bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss nach Betriebsgröße

		Betriebsgröße (Prozent pro Zeile)						N
		unter 20	20-49	50-99	100-249	250-499	500 und mehr	
Funktion	Geschäftsführung	25,0	25,0	0,0	12,5	12,5	25,0	8
	Abteilungs-/Bereichsleitung	21,7	26,1	17,4	0,0	17,4	17,4	23
	Gruppen-/Projekt-/ Teamleitung	2,7	21,6	8,1	10,8	10,8	45,9	37
	Sachbearbeiter(in) Disponent(in)	19,4	11,3	7,6	13,4	10,5	37,8	381
	Assistenz (für Manage- ment/Beratung)	30,0	12,5	10,0	11,7	10,8	25,0	120
	Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarbeit)	31,0	11,6	15,5	9,0	8,4	24,5	155

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 4:
Personalverantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss

		Personalverantwortung bei Berufseinstieg (Prozent pro Zeile)		N
		ja	nein	
Tätigkeitsbereich	Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung	6,8	93,2	250
	Rechnungswesen/Finanzen/Banking	5,0	95,0	180
	Organisation/Verwaltung/Recht	11,3	88,7	115
	Rezeption/Empfang/Telefonzentrale	6,3	93,7	111
	EDV/Telekommunikation/Technik	10,9	89,1	64
	Einkauf/Materialwirtschaft	9,6	90,4	52
	Logistik	9,8	90,2	51

Anmerkung: Dargestellt werden jene Arbeitsbereiche, zu denen mindestens 50 Personen Angaben gemacht haben

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 5:

Mitbewerb beim Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss

		Mitbewerb beim Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss (Prozent pro Zeile)			
		kein Mitbewerb (nur HAK)	Mitbewerb aus FH und/oder UNI	Sonstiger Mitbewerb: z.B. HAS, HTL (ausgenommen FH/Uni!)	N
Aufgabenkomplexität (Grad der Verantwortung)	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen	37,5	25,0	37,5	24
	Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen	38,5	15,4	46,2	26
	Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen	56,6	9,2	34,2	76
	Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen	70,9	6,0	23,1	199
	Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit	73,1	4,6	22,2	108
	Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge	63,6	2,3	34,1	88

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 6:

Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss nach Branchen

Branche	Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg (Prozent pro Zeile)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Banken/Versicherungen	13,1	24,0	41,1	13,1	6,9	1,7	175
Industrie und produzierendes Gewerbe	25,6	20,0	34,4	15,6	2,2	2,2	90
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B. Unternehmensberatungen)	16,9	26,0	42,9	10,4	0,0	3,9	77
Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung	17,9	23,2	35,7	12,5	5,4	5,4	56
Transport/Verkehr	21,3	14,9	29,8	27,7	2,1	4,3	47
Tourismus/Hotellerie/Gastronomie	19,0	35,7	26,2	14,3	2,4	2,4	42
Freie Berufe (z.B. Rechtsanwalt, Architekt, Arzt)	29,3	14,6	39,0	9,8	7,3	0,0	41
Einzelhandel	21,1	36,8	26,3	10,5	0,0	5,3	38
Großhandel	11,1	22,2	44,4	8,3	8,3	5,6	36
IT/Datenverarbeitung	21,2	18,2	27,3	15,2	6,1	12,1	33

- * Legende:
- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
 - (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
 - (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
 - (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
 - (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
 - (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 7:

**Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss
nach Tätigkeitsbereich im Unternehmen**

Tätigkeitsbereich	Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg (Prozent pro Zeile)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Management/Geschäftsführung (inkl. Filialleitung/Direktionsassistenten)	2,9	17,6	11,8	14,7	23,5	37,0	34
Qualitätsmanagement	0,0	8,3	25,0	16,7	25,0	25,0	12
Marketing/PR	4,8	19,0	28,6	21,4	11,9	14,3	42
Controlling/Revision	5,3	18,4	36,8	18,4	5,3	15,8	38
Personalwesen	2,7	13,5	40,5	24,3	5,4	13,5	37
EDV/Telekommunikation/Technik	11,3	22,6	27,4	24,2	6,5	8,1	62
Organisation/Verwaltung/Recht	11,4	23,7	32,5	18,4	8,8	5,3	114
Einkauf/Materialwirtschaft	1,9	17,3	51,9	15,4	5,8	7,7	52
Logistik	15,7	15,7	33,3	23,5	3,9	7,8	51
Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung	12,4	20,1	42,6	15,3	4,8	4,8	249
Rezeption/Empfang/Telefonzentrale	21,6	27,0	33,3	9,0	4,5	4,5	111
Rechnungswesen/Finanzen/Banking	16,8	23,5	44,7	11,2	1,1	2,8	179

- * Legende: (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
 (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
 (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
 (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
 (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
 (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 8:

**Funktion bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss
nach besuchter Schulform**

Prozent pro Zeile		Funktion bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss					N	
		Geschäftsführung	Abteilungs-Bereichsleitung	Projekt-/Teamleitung	Sachbearbeiter(in)	Assistenz		Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektarbeit)
Ausbildungsform	5-jährig	1,1	3,7	5,1	51,6	14,8	23,6	643
	Aufbaulehrgang	3,8	0,0	0,0	53,8	23,1	19,2	26
	Kolleg	0,0	2,3	4,5	43,2	34,1	15,9	44
	HAK für Berufstätige	0,0	2,6	7,7	64,1	20,5	5,1	39

sign. p < .05

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 9:

**Personalverantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss nach
besuchter Schulform**

Prozent pro Zeile	1. Job: Personalverantwortung		
Ausbildungsform	ja	nein	N
5-jährig	7,9	92,1	643
Aufbaulehrgang	0,0	100,0	26
Kolleg	11,4	88,6	44
HAK für Berufstätige	7,7	92,3	39

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 10:

**Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss nach
besuchter Schulform**

Prozent pro Zeile	Grad der Verantwortung bei Berufseinstieg unmittelbar nach HAK-Abschluss						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
5-jährig	18,1	24,9	35,9	13,5	3,9	3,6	635
Aufbaulehrgang	20,0	24,0	36,0	16,0	4,0	0,0	25
Kolleg	14,3	16,7	38,1	21,4	7,1	2,4	42
HAK für Berufstätige	15,8	15,8	47,4	10,5	5,3	5,3	38

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 11:

Benötigte Kenntnisse und Fertigkeiten bei Berufseinstieg nach Aufgabenkomplexität

(Zahl der Nennungen, Mehrfachantwort möglich)	Aufgabenkomplexität (Grad der Verantwortung)					
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*
Anforderungen						
Zahlenverständnis	2	2	6	0	0	0
EDV-Kenntnisse	3	11	15	9	2	4
Englisch	2	6	13	5	0	0
Deutsch-/Rechtschreibkenntnisse	2	0	2	0	0	0
Englisch plus weitere Fremdsprachen	0	3	6	8	0	2
Kaufmännische Qualifikationen (z.B. Rechnungswesen, Buchhaltung)	6	9	23	8	3	4
Gutes Auftreten (inkl. Pünktlichkeit)	0	2	7	2	0	0
Reisebereitschaft/Internationalität	0	0	0	2	0	0
Zeitliches Engagement/Bereitschaft zu Überstunden	0	2	3	0	0	0
Sonst. Kompetenzen (z.B. spezielle Ausbildungen, juristische Kenntnisse)	0	2	9	0	0	2
Formale Bedingungen (z.B. Heeres-/Zivildienst abgeschlossen, Tests, FS)	0	0	3	0	0	0
Gesamt (N)	8	28	53	22	6	4

* Legende für Tab.10+11:

- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
- (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
- (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
- (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
- (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 12:

Kommentare zu den Motiven und Auswirkungen von Jobwechsel

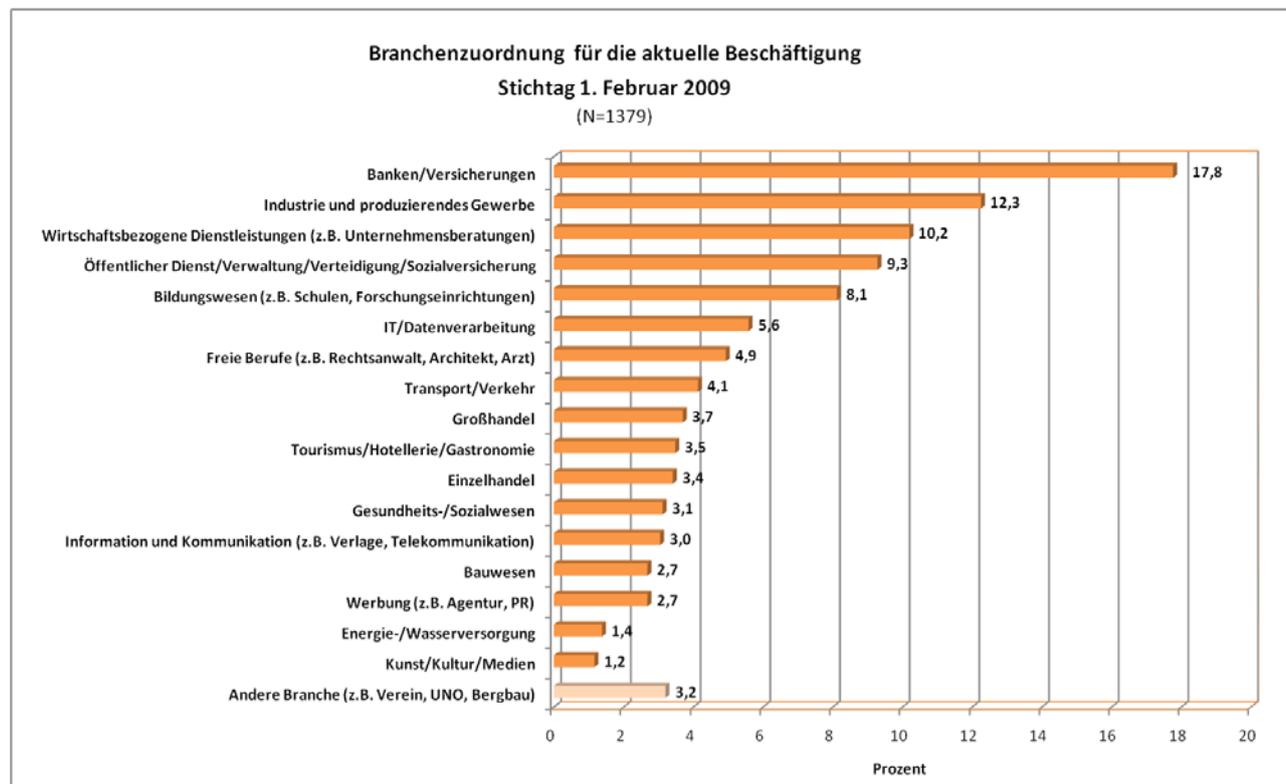
Motive/Auswirkungen von Jobwechsel (N=386, Mehrfachantwort möglich)	Prozent	N
Suche nach neuen Herausforderungen, berufliche/persönliche Weiterentwicklung (auch: Sammeln von Erfahrung und Praxis; bessere Weiterbildungsmöglichkeiten)	38,3	148
Bessere Verdienstmöglichkeiten	28,5	110
Karrieresprung/mehr Verantwortung	28,0	108
Verbesserung der Arbeitsbedingungen (z.B. geregelte Arbeitszeiten, kürzerer Arbeitsweg)	15,0	58
Aufgabenfeld entsprach nicht der Ausbildung/den Vorstellungen (Über-/Unterforderung)	8,6	33
Verbesserung des Betriebsklimas/Mobbing	8,6	33
Auflösung oder Umstrukturierung des Unternehmens	6,0	23
Befristetes Dienstverhältnis	4,4	17
Wohnortwechsel	2,3	9
Sonstiges (z.B. gesundheitliche Probleme, Einstieg in den Familienbetrieb)	1,0	4

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

9.5.2 Anhang zur aktuellen Tätigkeit am 1. Februar 2009

ABBILDUNG 1:

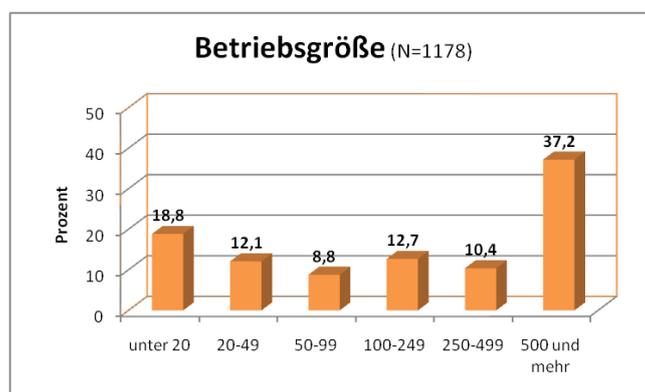
Zuordnung zu Wirtschaftssektoren, in denen die Absolventen/-innen am 1. Februar 2009 tätig sind



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

ABBILDUNG 2:

**Betriebsgröße der Unternehmen,
in denen die Absolventen/-innen am 1.02.2009 beschäftigt sind**



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 13:

Grad der Verantwortung in der aktuellen Tätigkeit nach Branchen

Branche	Grad der Verantwortung in der aktuellen Tätigkeit (Prozent pro Zeile)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Einzelhandel	0,0	3,3	26,7	30,0	10,0	30,0	30
Großhandel	0,0	5,6	38,9	19,4	19,4	16,7	36
IT/Datenverarbeitung	1,6	0,0	27,9	34,4	14,8	21,3	61
Gesundheits-/Sozialwesen	2,7	2,7	29,7	29,7	18,9	16,2	37
Freie Berufe (z.B. Rechtsanwalt, Architekt, Arzt)	4,2	4,2	27,1	29,2	20,8	14,6	48
Bildungswesen (z.B. Schulen, Forschungseinrichtungen)	0,0	2,2	24,2	39,6	19,8	14,3	91
Transport/Verkehr	0,0	2,7	29,7	35,1	18,9	13,5	37
Industrie und produzierendes Gewerbe	1,4	4,7	34,5	32,4	14,2	12,8	148
Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B. Unternehmensberatungen)	0,9	8,3	35,2	28,7	11,1	15,7	108
Information und Kommunikation (z.B. Verlage, Telekommunikation)	0,0	3,0	39,4	36,4	9,1	12,1	33
Banken/Versicherungen	2,1	5,3	43,7	28,9	12,6	7,4	190
Öffentlicher Dienst/Verwaltung/Verteidigung/ Sozialversicherung	2,1	8,5	42,6	27,2	12,8	6,4	94

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 14:

Grad der Verantwortung in der aktuellen Tätigkeit nach Funktionen

Funktion in der aktuellen Tätigkeit	Grad der Verantwortung (Prozent pro Zeile)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Geschäftsführung	0,0	0,0	0,0	0,0	36,5	63,5	74
Abteilungs-/Bereichsleitung	0,0	0,0	0,0	44,9	25,7	29,4	136
Projekt-/Teamleitung	0,0	0,0	11,4	40,7	28,1	19,8	167
Sachbearbeiter(-in)/Disponent(-in)	2,1	10,0	52,9	27,4	5,3	2,3	431
Assistenz (für Management/Beratung)	3,8	14,2	43,9	25,5	8,0	4,7	212
Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarbeit)	6,9	8,3	41,7	28,5	8,0	6,6	288

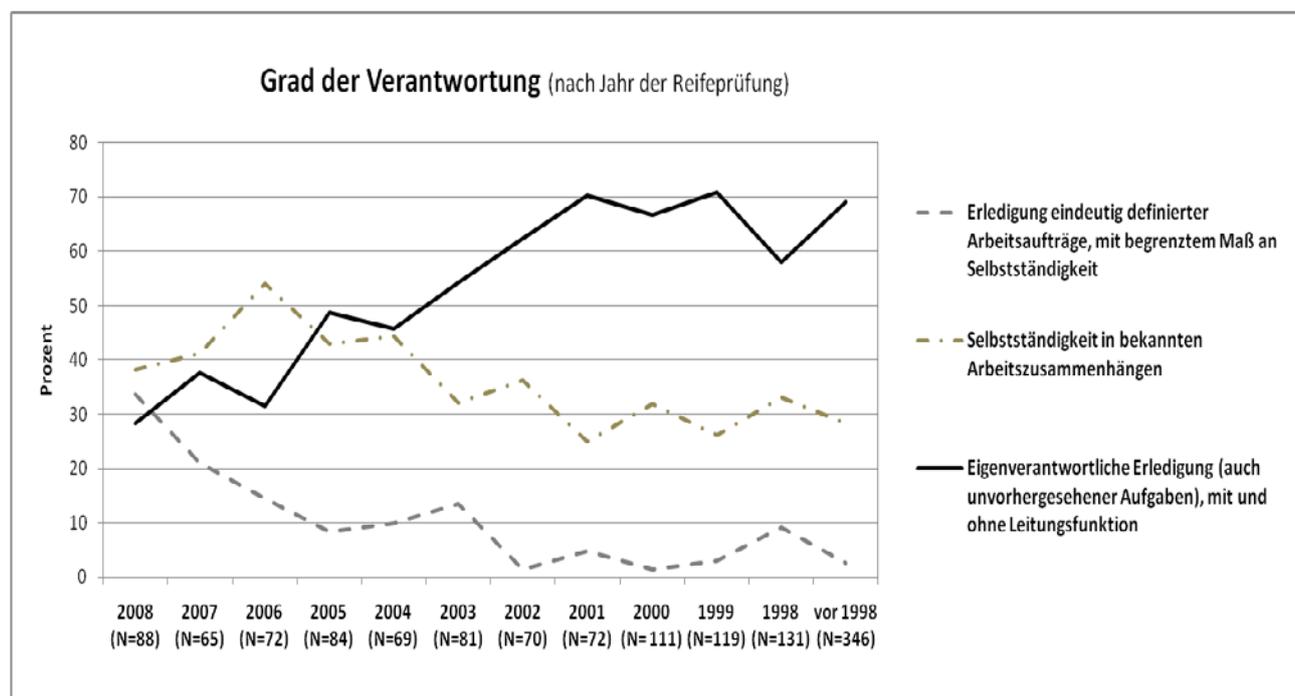
* Legende:

- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
- (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
- (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
- (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
- (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

ABBILDUNG 3:

Grad der Verantwortung nach Jahr der Reifeprüfung



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 15:
**Benötigte Kenntnisse und Fertigkeiten für die aktuelle Tätigkeit am 1.02.2009
nach Aufgabenkomplexität**

Anforderungen	Aufgabenkomplexität (Grad der Verantwortung) (Prozent pro Spalte, Mehrfachantwort möglich)				
	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*
Zahlenverständnis	0,0	18,8	4,0	0,0	0,0
EDV-Kenntnisse (z.B. MS Office, SAP, Programmieren)	50,0	46,7	41,3	27,3	33,3
Englisch	18,8	30,7	20,1	6,1	8,3
Deutsch-/Rechtschreibkenntnisse	12,5	10,7	7,9	0	0
Englisch plus weitere Fremdsprachen	6,3	14,7	20,1	18,2	12,5
Kaufmännische Qualifikationen (z.B. BWL, Rechnungswesen, Buchhaltung)	18,8	33,3	46,0	39,4	54,2
Projektmanagement	0,0	1,3	0,0	9,1	8,3
Gutes Auftreten (inkl. Pünktlichkeit)	0,0	4,0	7,9	12,1	16,7
Reisebereitschaft/Internationalität	0,0	2,7	4,8	6,1	16,7
Zeitliches Engagement/Bereitschaft zu Überstunden	0,0	1,3	4,8	3,0	16,7
Sonstige Kompetenzen (z.B. spezielle Ausbildungen, juristische Kenntnisse, pädagogische Fähigkeiten)	12,5	5,3	11,1	12,1	4,2
Formale Bedingungen (z.B. Aufnahmetest, Dienstprüfung, Führerschein)	12,5	14,7	7,9	6,1	1,4
Gesamt (N)	101	75	63	33	24

Anmerkung: Es werden nur mehrfach aufgelistete Anforderungen in die Darstellung aufgenommen.

* Legende:

- (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
- (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
- (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
- (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 16:
Geforderte Praxiszeit für den Einstieg in die aktuelle Tätigkeit

(N pro Zeile)	Geforderte Praxiszeit			
	erste Erfahrungen	weniger als 3 Jahre	mehrfachjährig (3-5 Jahre)	langjährig mehr als 5 Jahre
Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen (N=2)	0	0	2	0
Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen (N=6)	1	0	5	0
Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeiter/-innen (N=8)	1	2	4	1
Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen (N=7)	4	1	1	1
Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit (N=3)	3	0	0	0

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 17:
Vergleich der aktuellen Tätigkeit mit und ohne abgeschlossenes Studium

	Angaben in Prozent	Mit abgeschlossenem Studium (N=344)	Ohne Studium (N=599)
Grad der Verantwortung	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen	19,8	9,5
	Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen	20,3	10,7
	Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen	32,8	28,4
	Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen	24,4	42,2
	Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit	1,7	7,3
	Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge	0,9	1,8

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

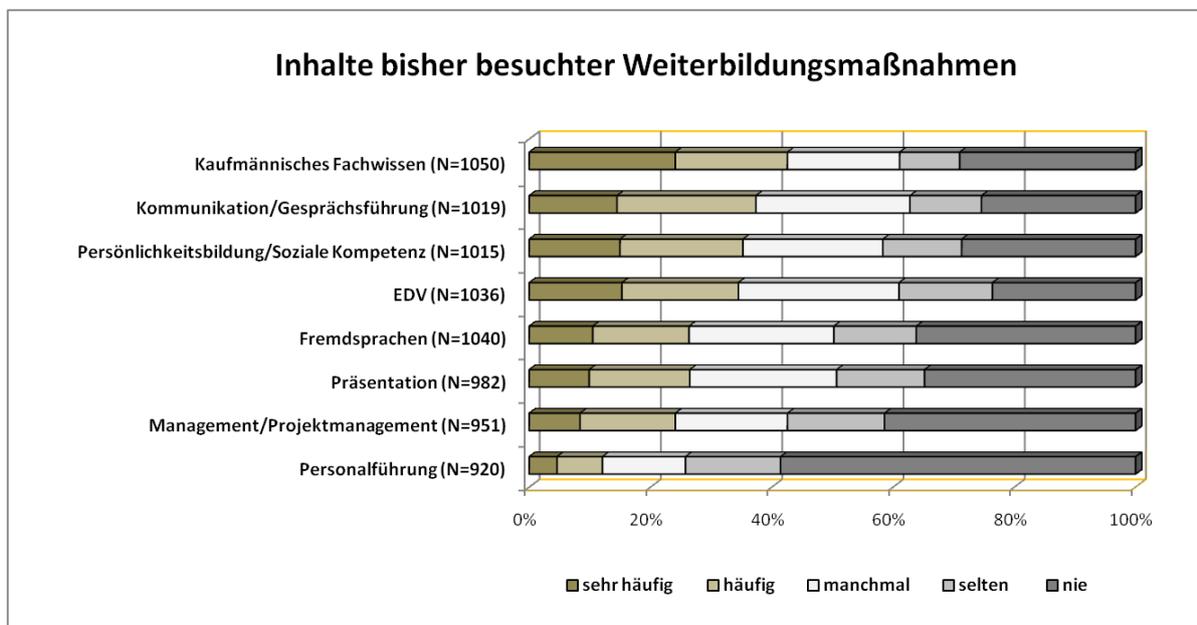
TABELLE 18:
**Laufbahnentwicklung mit und ohne abgeschlossenem Studium
nach Zeit seit HAK-Abschluss**

Angaben in Prozent		Laufbahnentwicklung			
		Mit abgeschlossenem Studium		Ohne Studium	
Grad der Verantwortung	Zeit seit HAK-Abschluss	4-9 Jahre (2004-1999) (N=160)	10 Jahre und mehr (1998 und vor 1998) (N=177)	4-9 Jahre (2004-1999) (N=184)	10 Jahre und mehr (1998 und vor 1998) (N=212)
	Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen	14,4	24,3	11,4	13,2
	Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen	19,4	22,0	11,4	14,2
	Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen	36,3	31,1	31,5	25,9
	Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen	28,1	19,8	39,1	40,6
	Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge, mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit	1,9	2,8	6,5	6,1

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

ABBILDUNG 4:

Bisherige Weiterbildungsaktivitäten der HAK-Absolventen/-innen



Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 19:

Fortbildungsinhalte, die von den Befragten bisher „sehr häufig“ gewählt wurden nach Grad der Verantwortung in der aktuellen Tätigkeit

Fortbildungsinhalt	Grad der Verantwortung in der aktuellen Tätigkeit (Prozent pro Zeile)						N
	(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Kaufmännisches Fachwissen	0,4	4,0	30,8	34,0	15,0	15,8	247
EDV	2,6	4,6	24,5	37,7	13,9	16,6	151
Kommunikation/Gesprächsführung	0,7	4,8	31,3	27,9	12,9	22,4	147
Persönlichkeitsbildung/Soziale Kompetenz	0,7	5,4	29,3	27,9	12,2	24,5	147
Fremdsprachen	1,8	3,7	27,5	33,9	11,9	21,1	109
Präsentation	1,0	5,2	32,3	26,0	9,4	26,0	96
Management/Projektmanagement	0,0	3,9	15,6	20,8	16,9	42,9	77
Personalführung	0,0	9,5	14,3	14,3	16,7	45,2	42

* Legende:

- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
- (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
- (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
- (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
- (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 20:

Weiterbildung im Zeitverlauf

„Sehr häufig“ gewählte Fortbildungsinhalte	Zeit seit HAK-Abschluss (= Dauer Berufserfahrung für rein Erwerbstätige) (Prozent pro Zeile)				N
	unter 1 Jahr (2008)	1-3 Jahre (2007-2005)	4-9 Jahre (2004-1999)	10 Jahre und mehr (1998 und vor 1998)	
Kaufmännisches Fachwissen	7,1	20,9	36,4	35,6	253
EDV	10,8	15,2	29,1	44,9	158
Persönlichkeitsbildung/Soziale Kompetenz	6,6	23,7	35,5	34,2	152
Kommunikation/Gesprächsführung	9,5	23,0	38,5	29,1	148
Fremdsprachen	5,5	23,9	37,6	33,0	109
Präsentation	5,2	21,6	40,2	33,0	97
Management/Projektmanagement	3,8	23,8	37,5	35,0	80
Personalführung	2,4	16,7	40,5	40,5	42

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

TABELLE 21:

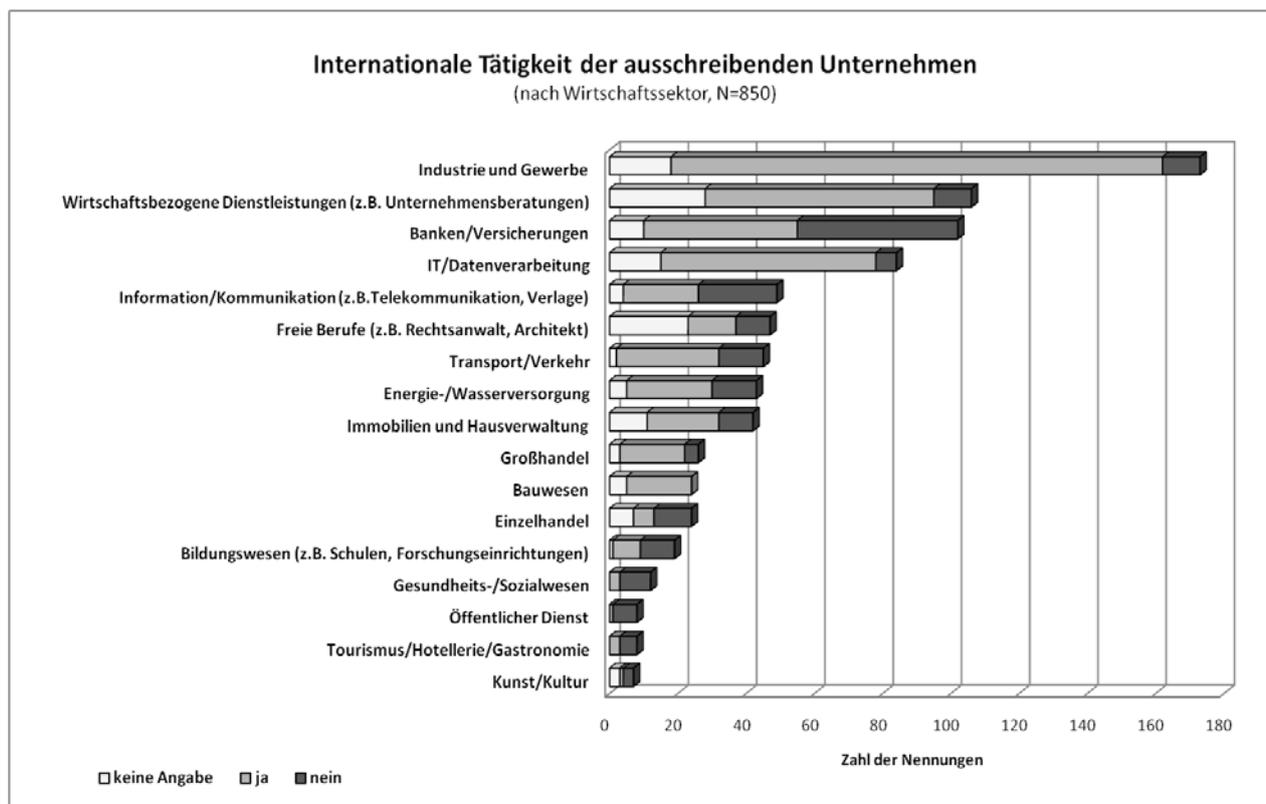
Allgemeine Kommentare der befragten HAK-Absolventen/-innen

Thema (N=469, Mehrfachantwort möglich)	Prozent	N
Die Handelsakademie bietet eine solide Grundlage für kaufmännische Tätigkeiten sowie wirtschaftswissenschaftliche Studien, insbesondere im Vergleich zu AHS- und HLW-Absolventen/-innen	32,0	150
Fehlende Praxis und Berufserfahrung – für viele die erste Hürde zu einer erfolgreichen Bewerbung	22,4	105
HAK-Matura ist zu wenig für eine erfolgreiche Karriere; Studium oder zumindest eine fachspezifische (höhere) Fortbildung ist dafür unbedingt notwendig	14,1	66
Im Vergleich zu früher ist der Ruf schlechter (z.B. geht aufgrund der steigenden Schülerzahlen an HAKs der Wert der Ausbildung verloren, obwohl in den letzten Jahren die Ausbildung durchaus den Anforderungen angepasst wurde)	10,9	51
Viele HAK-Absolventen/-innen haben ein falsches Bild von ihrem „Marktwert“	10,2	48
Im Vergleich zur HTL erhalten HAK-Absolventen/-innen in der Wirtschaft weniger Anerkennung, ein vergleichbarer Titel fehlt	5,3	25
Bei der Bewerbung ist das Wichtigste, sich selbst möglichst gut und selbstbewusst zu präsentieren („verkaufen“)	4,1	19
In zahlreichen Kommentaren werden Änderungs- und Verbesserungsvorschläge gemacht. Diese betreffen vor allem:		
Andere/neue Methoden und Inhalte	17,1	80
Qualifizierung der Lehrer/innen	4,1	19

Quelle: Heffeter-Absolventen/-innenbefragung 2009

9.6 Anhang zur Online-Inseratenanalyse

ABBILDUNG 5:
Internationale Tätigkeit der ausschreibenden Unternehmen (nach Wirtschaftssector)



Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

TABELLE 22:
Grad der Verantwortung in den ausgeschriebenen Funktionen

		Grad der Verantwortung						N
		(a)*	(b)*	(c)*	(d)*	(e)*	(f)*	
Ausgeschriebene Funktion	Abteilungs-/Bereichsleitung	0,0	0,0	0,0	3,0	51,5	45,5	33
	Team-/Projektleitung	0,0	0,0	4,1	8,2	73,5	14,3	49
	Assistenz (für Management/Beratung)	0,0	1,1	43,1	39,5	13,8	2,5	522
	Sacharbeiter(in)/Disponent(in)	0,0	12,3	72,0	14,0	1,7	0,0	300
	Sonstige Mitarbeit (inkl. Projektmitarbeit)	2,3	30,2	62,8	4,7	0,0	0,0	43

* Legende:

- (a) Erledigung eindeutig definierter Arbeitsaufträge
- (b) Arbeitsaufgaben mit begrenztem Maß an Selbstständigkeit
- (c) Selbstständigkeit in bekannten Arbeitszusammenhängen
- (d) Eigenverantwortliche Erledigung (auch unvorhergesehener Aufgaben), Koordination von Mitarbeitern/-innen
- (e) Leitung komplexer Tätigkeiten, Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- (f) Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, mit strategischen Ansätzen

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

TABELLE 23:

In den Inseraten als Anstellungsvoraussetzung geforderte Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen als Anstellungsvoraussetzung (N=943)	Prozent	N
Teamfähigkeit	56,9	537
Eigeninitiative/Engagement	50,6	477
Kommunikationsfähigkeit	44,9	423
Selbstständigkeit	42,1	397
Genauigkeit	37,8	356
Organisationsfähigkeit (auch: Koordinationstalent, Umsetzungsstärke, Strukturiertheit)	34,3	323
Service-, Kunden- und Dienstleistungsorientierung	30,6	289
Flexibilität (zeitlich, persönlich)	30,1	284
Verantwortungsbewusstsein	27,1	256
Belastbarkeit	22,3	210
Bereitschaft zur Weiterbildung/Lernbereitschaft	20,4	192
Zuverlässigkeit	17,6	166
Durchsetzungsvermögen/Verhandlungsgeschick	16,6	157
Analytisches Denkvermögen	15,8	149
Problemlösefähigkeit	11,5	108
Unternehmerisches Denken/Handeln	7,5	71
Soziale Kompetenz	6,8	64
Kreativität/Innovationsbereitschaft	5,4	51
Vernetztes Denken	5,1	48
Selbstsicherheit	4,8	45
Interkulturelle Kompetenz	2,8	26
Logisches Denken	1,3	12
Ausdauer	1,0	9
Konfliktfähigkeit	0,7	7

Quelle: Heffeter-Inseratenanalyse (Online-Jobbörsen Oktober 2008-März 2009)

10. Literatur und Quellen

- AMS-Arbeitsmarktservice Österreich: Arbeitsmarktdaten; verschiedene Jahrgänge.
- AMS-Arbeitsmarktservice Österreich: Qualifikations-Barometer; Im Internet:
<http://bis.ams.or.at/qualibarometer/berufsbereich.php?id=62>.
- Aff, Josef; Dorninger, Christian: Bilden die berufsbildenden höheren Schulen arbeitsmarktrelevant aus? In: Wissenplus 01-07/08.
- Aff, Josef; Fortmüller, Richard: HAK: Notwendigkeit zur strategischen Neuorientierung. In: Wissens-Plus 4- 07/08.
- Aiginger, Karl; Tichy, Gunther; Walterskirchen, Ewald (Projektleitung und Koordination): WIFO-Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation. Zusammenfassung. Wien, 2006.
- BMUKK-Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Österreichische Schulstatistik, verschiedene Jahrgänge.
- BMUKK-Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Anhänge zum Konsultationspapier zum österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen(NQR). Im Internet:
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/15832/nqr_konpap_ahang_08.pdf.
- BMUKK: Bericht der Expertengruppe. Konsolidierung der Stellungnahmen zum Konsultationspapier zum österreichischen Nationalen Qualifikationsrahmen(NQR). Im Internet:
http://www.bmukk.gv.at/medienpool/17561/nqr_erg_ksep.pdf.
- CEDEFOP: The shift to learning outcomes. Policies and practices in Europe. (=CEDEFOP Reference series; 72), Office of the Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2009.
- Chisholm, Lynne; Larson, Anne; Mossoux, Anne-France: Lebenslanges Lernen: Die Einstellungen der Bürger in Nahaufnahme. Ergebnisse einer Eurobarometer-Umfrage, Luxemburg 2005.
- Ederer, Peter; Schuller, Philipp; Willms, Stephan: University Systems Ranking: Citizens and Society in the Age of Knowledge. Lisbon Council Policy Brief, Vol. III, No.1, 2008. Im Internet:
<http://www.lisboncouncil.net/publication/publication/38-university-systems-ranking-citizens-and-society-in-the-age-of-knowledge.html> (17.03.2009).
- Europäische Union: Empfehlung des Europäischen Parlaments und des Rates zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmes für lebenslanges Lernen, PE-CONS 3662/07, Brüssel, 29. Januar 2008.
- European Union: Directive 2005/36/EC of the European Parliament and of the Council of 7 September 2005 on the recognition of professional qualifications, Official Journal of the European Union, L 255/22-141, Brüssel, 30. September 2005. Im Internet: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2005:255:0022:0142:en:PDF>
- Europäische Union: Europa-Das Portal der Europäischen Union: Europäischer Qualifikationsrahmen, Schlüsselwörter des Rechtsakts, Im Internet:
http://europa.eu/legislation_summaries/education_training_youth/lifelong_learning/c11104_de.htm.
- European Commission (Hrsg.): Frequently asked questions: why does the EU need a European Qualifications Framework? MEMO/06/318, Brussels, 5 September 2006.
- European Commission (Hrsg.): The European Qualifications Framework For Lifelong Learning (EQF). Office for Official Publications of the European Communities, Luxembourg, 2008.
- Eurostat: Bologna Ministerkonferenz – 30 % der 25- bis 34-Jährigen in der EU27 absolvieren ein Hochschulstudium. Pressemitteilung 58/2009 – 28. April 2009. Im Internet:
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_PUBLIC/3-28042009-AP/DE/3-28042009-AP-DE.PDF (22.05.2009).
- Europäische Kommission, Generaldirektion Bildung und Kultur: EQR 2008 – Startschuss für den Bezugsrahmen für europäische Qualifikationen, in: Das Magazin Nr. 29, 2008, S. 13 – 15.

- Fortmüller, Richard: Berufsausbildung und Studierfähigkeit. Zur Positionierung der Handelsakademien in einer geänderten Bildungsarchitektur, Sonderausgabe Österreich: In: <http://www.bwpat.de>, 2008.
- Gries, J. et al.: Bildungssysteme in Europa. Kurzdarstellungen. Im Auftrag der Bertelsmann Stiftung. Berlin: ISIS Berlin e.V., 2005. Im Internet: http://www.bertelsmann-stiftung.de/bst/de/media/xcms_bst_dms_11327_11328_2.pdf.
- Hauptverband der österreichischen Sozialversicherungsträger: Beschäftigtendaten; verschiedene Jahrgänge.
- Heffeter, Brigitte (unter Mitarbeit von Burmann, Christoph; Zenz, Karoline): Evaluation der Ausbildung an österreichischen Handelsakademien auf Basis der Lehrpläne aus 1994, Studie der Universität Salzburg i.A. der BMBWK, Salzburg, September 2004.
- Heffeter, Brigitte (unter Mitarbeit von Burmann, Christoph; Zenz, Karoline): Arbeitsmarktrelevanz der Ausbildung an österreichischen Handelsschulen. Studie im Auftrag des BMUKK, Salzburg, 2008.
- JQI-Meeting (Dublin, 18.10.2004): Shared 'Dublin' descriptors for Short Cycle, First Cycle, Second Cycle and Third Cycle Awards. A report from a Joint Quality Initiative informal group. Draft 1 working document. Im Internet: http://www.eua.be/fileadmin/user_upload/files/EUA1_documents/dublin_descriptors.pdf (30.12.2008).
- Kohler, Jürgen: Europäischer Qualifikationsrahmen (European Qualifications Framework). Im Internet: http://www.jointquality.nl/content/duitsland/Aufsatz_Kohler.doc (30.12.2008).
- Kostera, Doris: Der Stellenmarkt in Österreich 2007. Analyse der Personalnachfrage in Medieninseraten. GfK Austria im Auftrag des Arbeitsmarktservice Österreich, Wien, März 2008.
- Lassnigg, Lorenz, Vogtenhuber, Stefan (Hrsg.): Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich – Vertiefende Analysen. Bericht im Auftrag des BMWF, Wien, 2007.
- Lassnigg, Lorenz, Vogtenhuber, Stefan: Klassifikation für Ausbildung und Beruf: Darstellung der Klassifikation. Bericht im Auftrag des BMUKK, Wien, 2007.
- Markowitsch, Jörg: Prädiktoren statt Deskriptoren. Zur Vorhersage der Zuordnung nationaler Qualifikationen zum Europäischen Qualifikationsrahmen mittels mathematischer Modellierung. Wien: 3s Unternehmensberatung, 2008. Im Internet: http://www.3s.co.at/pdf/3slab_artikel/3s%20Working%20Paper_01-2008_Markowitsch_Pr%20E4diktoren%20statt%20Deskriptoren_20080429.pdf.
- Nationales Europass Zentrum (NEC Österreich): Zeugniserläuterungen zum Reife- und Diplomprüfungszeugnis der Handelsakademie (nach Fachrichtungen) , im Internet: <http://www.europass.at/article/articleview/158/1/5?id=2&fld=3926>.
- OECD: Classifying Educational Programmes. Manual for ISCED-97 Implementation in OECD Countries, 1999 Edition, Paris, 1999.
- OECD: Education at a Glance 2007, Paris, 2007.
- OECD: Education at a Glance 2008 – OECD Indicators, Paris, 2008.
- OECD: Education at a Glance 2009 – OECD Indicators, Paris, 2009. Im Internet: <http://www.oecd.org/dataoecd/41/25/43636332.pdf>
- Paulsen, Mette Beyer: Freizügigkeit: vom Recht zur Möglichkeit: Anerkennung von Qualifikationen durch Rechtsvorschriften oder Informationen. In: Europäische Zeitschrift für Berufsbildung. H. 42/43, 2008, S. 22-38.
- Schneeberger, Arthur: NQR und statistische Bezugsrahmen zur Klassifizierung von Qualifikationen. In: Endbericht zur Entwicklung eines Nationalen Qualifikationsrahmens für Österreich – Vertiefende Analysen. Im Internet: http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/NQR_Studien-Endberich_Dez07.pdf
- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander (unter Mitarbeit von Sabine Nowak und Angelika Gruber): Mittelfristige Perspektiven der HTL. Erhebungen und Analysen zur Sicherung und Weiterentwicklung der Ausbildungsqualität, ibw-Forschungsbericht Nr. 138, Wien, 2008.

- Schneeberger, Arthur; Petanovitsch, Alexander; Nowak, Sabine: Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich, Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen, ibw-Forschungsbericht Nr. 145, Wien, November 2008.
- Schneeberger, Arthur: Was ist neu am Europäischen Qualifikationsrahmen? Vergleich mit vorhandenen Bildungsbezugsrahmen, in: Markowitsch J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich, Beiträge zur Entwicklung, Reihe: Studies in Lifelong Learning, Band 3, Lit Verlag, Wien-Zürich 2009, S. 135-162. (2009a).
- Schneeberger, Arthur: Zu elitär? Internationales Universitätssystem-Ranking als Denkanstoß für die Hochschulpolitik, ibw-Mitteilungen, 2. Quartal 2009, Wien. (2009b).
- Schneeberger, Arthur; Schlögl, Peter; Neubauer, Barbara: Zur Anerkennung von nicht-formalem und informellem Lernen im Nationalen Qualifikationsrahmen, in: Markowitsch J. (Hrsg.): Der Nationale Qualifikationsrahmen in Österreich, Beiträge zur Entwicklung, Reihe: Studies in Lifelong Learning, Band 3, Lit Verlag, Wien-Zürich 2009, S. 111-132.
- Statistik Austria: Bestandene Reife- und Diplomprüfungen 1960 bis 2007 nach Schultypen; Bestandene Reife- und Diplomprüfungen 1960 bis 2007 nach Schultypen. Im Internet: http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/bildungsabschluesse/index.html (30.07.2009).
- Statistik Austria: Der Bildungsstand der Bevölkerung. Ergebnisse der Volkszählung vom 12. Mai 1971, Wien, 1974.
- Statistik Austria: Der Bildungsstand der Bevölkerung. Volkszählung 1981, Wien, 1985.
- Statistik Austria: Der Bildungsstand der Bevölkerung. Volkszählung 1991, Wien, 1994.
- Statistik Austria: Der Bildungsstand der Bevölkerung. Volkszählung 2001, Wien, 2005.
- Statistik Austria: Ergebnisse der Arbeitsstättenzählung 2001, Wien, 2004.
- Statistik Austria: Schulwesen in Österreich 2002/03, Wien, September 2003.
- Statistik Austria: Volkszählung – Bildungsstand der Bevölkerung, Wien, 2005.
- Statistik Austria: Leistungs- und Strukturstatistik 2006, Wien 2006.
- Statistik Austria: Statistisches Jahrbuch 2007, Wien 2007.
- Statistik Austria: Bildung in Zahlen 2007/08, Tabellenband, Wien, 2009.
- UNESCO-United Nations Educational, Scientific and Cultural Organisation: International Standard Classification of Education – ISCED 1997, Paris, November 1997.

Fragebogen Betriebsbefragung

FRAGEBOGEN AN UNTERNEHMEN, DIE ABSOLVENTEN/INNEN DER HANDELSAKADEMIE (HAK) BESCHÄFTIGEN

(Bitte Zutreffendes ankreuzen oder eintragen!)

- 1) **Haben Sie in Ihrem Unternehmen in den letzten 3 Jahren Mitarbeiter/innen mit nachfolgend genannten Qualifikationen eingestellt?**

Qualifikation	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Lehrabschluss Bürokaufmann oder Vergleichbares (z.B. Industriekaufmann etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelsschule (HAS)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelsakademie (HAK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschule: Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Universität: Betriebswirtschaft oder Handelswissenschaften etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

- 2) **In welchen Einsatzbereichen sind HAK-Absolventen/innen in Ihrem Unternehmen eingesetzt?**

Einsatzbereich	Häufig	Manchmal	Selten	Nie
Management / Geschäftsführung (inklusive Filialleitung / Direktionsassistenten)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertrieb / Verkauf / Kundenbetreuung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Einkauf / Materialwirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Controlling / Revision	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rechnungswesen / Finanzen / Banking	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätsmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Marketing / PR	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalwesen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisation / Verwaltung / Recht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV / Telekommunikation / Technik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logistik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rezeption / Empfang / Telefonzentrale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiger Einsatzbereich, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....				

- 3) **Welche Positionen sind in Ihrem Unternehmen für HAK-Absolventen/innen in Abhängigkeit von Berufserfahrung und Weiterbildung zugänglich?**
Zutreffendes bitte ankreuzen!

Position	Zugänglichkeit nach Dauer der Berufserfahrung				Zugänglichkeit <u>nicht</u> gegeben
	unter 1 Jahr	1 - 3 Jahre	4 - 9 Jahre	10 Jahre und mehr	
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppen- u. Teamleitung (inklusive Projektmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abteilungs- und Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**4) Wie wichtig sind folgende Qualifikationen von HAK-Absolventen/innen
bei Berufseinstieg in Ihrem Unternehmen?**

Qualifikation	Sehr wichtig	Wichtig	Weniger wichtig	Nicht wichtig
Kaufmännische Qualifikationen (BWL, Rechnungswesen, Buchhaltung, Controlling etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentationstechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englisch-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Fremdsprache(n), und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
.....				

5) In welchen Bereichen sehen Sie Weiterbildungsbedarf bei HAK-Absolventen/innen während der Berufstätigkeit?

Bereich mit Weiterbildungsbedarf	Großer Bedarf	Eher Bedarf	Eher kein Bedarf	Kein Bedarf
Kaufmännische Qualifikationen (BWL, Rechnungswesen, Buchhaltung, Controlling etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Projektmanagement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personalführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Selbständigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenz und Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikationsfähigkeit (z.B. im Kundenkontakt)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Präsentationstechnik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EDV-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
andere Fremdsprache(n), und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
.....				

6) Wenn Ihr Unternehmen Stellen im kaufmännischen Bereich ausschreibt: Welche Qualifikationen kommen für folgende Positionen in Frage?

Positionen	dafür in Frage kommende Qualifikation(en)				
	Lehrabschluss, Handelsschule (HAS)	zumeist HAK oder vergleichbare Matura	HAK oder Fachhochschule	HAK, Fachhochschule oder UNI	ausschließlich Hochschule (FH oder UNI)
Projektmitarbeit, sonstige Mitarbeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeiter/in / Disponent/in	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Assistenz (Unterstützung für Management / Geschäftsführung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gruppen- u. Teamleitung (inkl. Projektmanagement)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Abteilungs- und Bereichsleitung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschäftsführung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Was halten Sie von nachfolgenden Aussagen über die Handelsakademie und Ausbildungen an Hochschulen?

Aussagen	Stimme voll und ganz zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme nicht zu
Die Einführung der Fachhochschulen hat keine Auswirkungen auf die Chancen neuer HAK-Absolventen/innen im Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachhochschulabsolventen/innen haben in unserem Unternehmen völlig andere Karrierewege als HAK-Absolventen/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Trotz der steigenden Zahl an Absolventen/innen von Fachhochschulen (Wirtschaft) werden die HAK-Absolventen/innen ihre bisherigen Einsatzbereiche behalten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die Einführung der Fachhochschulen haben sich die Chancen der HAK-Absolventen/innen verschlechtert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es kommt auf die individuelle Qualifikation an: HAK-Absolventen/innen mit Potenzial können durch Berufsbewährung und Weiterbildung die gleiche Position wie FH-Absolventen/innen erreichen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Handelsakademieabsolventen/innen mit zumindest vierjähriger Berufspraxis und Weiterbildung erreichen häufig das gleiche Niveau wie Fachhochschulabsolventen/innen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Es ist noch ungewiss, welche Auswirkungen die dreijährigen Bachelorstudien auf die Chancen der HAK-Absolventen/innen haben werden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Bachelor wird sicher höher eingestuft werden als der HAK-Abschluss	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HAK-Absolventen/innen mit Aufstiegsambitionen sollten <u>berufsbegleitend</u> studieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
HAK-Absolventen/innen mit Aufstiegsambitionen sollten <u>vor dem Berufseinstieg</u> studieren	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fachhochschulen sollten passgenaue berufsbegleitende Angebote für HAK-Absolventen/innen erstellen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Wir unterscheiden beim Einsatz deutlich zwischen Wirtschaftsabsolventen/innen von Fachhochschulen und Universitäten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Fachhochschulen sind im betrieblichen Einsatz näher zur HAK als zum universitären Wirtschaftsstudium einzustufen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8) In welchem Bundesland befindet sich Ihr Unternehmen?

(Mehrfachangaben möglich!)

- | | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Burgenland | <input type="checkbox"/> Salzburg | <input type="checkbox"/> Oberösterreich |
| <input type="checkbox"/> Kärnten | <input type="checkbox"/> Tirol | <input type="checkbox"/> Niederösterreich |
| <input type="checkbox"/> Steiermark | <input type="checkbox"/> Vorarlberg | <input type="checkbox"/> Wien |

9) Hat Ihr Unternehmen Kontakte zu folgenden Bildungseinrichtungen?

Kontakte zur...	Häufig	Manch- mal	Selten	Nie
... Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Handelsakademie (HAK)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Fachhochschule: Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Universität: Wirtschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

10) Was trifft auf Ihren Betrieb zu?

Behauptungen	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft nicht zu
In den letzten Jahren haben wir die Geschäftstätigkeit ausgeweitet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
In den letzten Jahren haben wir zusätzliche Mitarbeiter/innen eingestellt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unsere Geschäftstätigkeit wird zunehmend international	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bedingt durch die internationale Finanz- und Wirtschaftskrise werden wir 2009 weniger Stellen als im Vorjahr ausschreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

11) Wie viele Mitarbeiter/innen beschäftigt Ihr Unternehmen?

- | | | | |
|-----------------------------------|------------------------------------|------------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Unter 20 | <input type="checkbox"/> 50 - 99 | <input type="checkbox"/> 250 - 499 | <input type="checkbox"/> 750 - 999 |
| <input type="checkbox"/> 20 - 49 | <input type="checkbox"/> 100 - 249 | <input type="checkbox"/> 500 - 749 | <input type="checkbox"/> 1.000 und mehr |

12) Welcher Branche ist Ihr Unternehmen schwerpunktmäßig zuzuordnen?

- | | | |
|--|--|---|
| <input type="checkbox"/> Banken und Kreditwesen | <input type="checkbox"/> Versicherungswesen | <input type="checkbox"/> Rechts- und Steuerberatung |
| <input type="checkbox"/> Datenverarbeitung und Datenbanken | <input type="checkbox"/> Realitätenwesen | <input type="checkbox"/> Unternehmensberatung |
| <input type="checkbox"/> Verkehr | <input type="checkbox"/> Nachrichtenübermittlung | <input type="checkbox"/> Sachgütererzeugung |
| <input type="checkbox"/> Werbung | <input type="checkbox"/> Einzelhandel | <input type="checkbox"/> Großhandel |
| <input type="checkbox"/> Bauwesen | <input type="checkbox"/> Sonstige Branche, und zwar: | |

Herzlichen Dank für Ihre Mitarbeit!

Bitte den Fragebogen mit beiliegendem Rückkuvert an das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (1050 Wien, Rainergasse 38) oder per Fax (01 545 16 71-22) zurücksenden!

Weitere Informationen zum Projekt geben gerne:
Frau Sabine Nowak (01 545 16 71-18) und Dr. Arthur Schneeberger (01 545 16 71-17)

Fragebogen Absolventen/-innenbefragung

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Willkommen!

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Ihre Meinung als HAK-AbsolventIn ist gefragt: Das Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur ist bestrebt, das kaufmännische Schulwesen im nationalen und internationalen Vergleich möglichst gut zu platzieren. Die Beschreibung Ihrer Tätigkeiten seit Abschluss der HAK bildet die Grundlage dafür. Ihre Angaben werden vertraulich behandelt und sind wichtiger Bestandteil zur Weiterentwicklung der Ausbildung.

bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur

Ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

*Bitte wählen Sie während der Umfrage nicht die Zurückfunktion Ihres Browsers,
um keine Daten zu verlieren!*

Umfrage beginnen

© 2009 by Mag. Brigitte Heffeter im Auftrag des bm:ukk | Design & Code by Mag. Markus Kreuzhuber

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Angaben zur Person

Wo haben Sie die HAK besucht?
Bitte Schulstandort angeben (evtl. bes. Bezeichnung, Adresse)

Jahr Ihrer Reifeprüfung
Bitte wählen Sie das Jahr Ihrer Reifeprüfung aus Bitte wählen Sie aus

Welche Ausbildungsform haben Sie absolviert?

5-jährig Kolleg
 Aufbaulehrgang HAK für Berufstätige

Ich bin

männlich weiblich

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zum beruflichen Werdegang

Wie gestaltete sich Ihre berufliche Karriere/Laufbahn seit Abschluss der HAK bis einschließlich 1. Februar 2009?

Bitte kreuzen Sie den für Sie am ehesten zutreffenden Verlauf an.

Hinweis: Bitte Phasen der Arbeitssuche, Karenz, Heer oder Zivildienst hier nicht berücksichtigen.

- nur Studium, keine Erwerbstätigkeit
- zuerst Studium - danach Erwerbstätigkeit
- zuerst Erwerbstätigkeit - danach Studium
- zuerst Erwerbstätigkeit - danach Studium - zum Schluss Erwerbstätigkeit
- Erwerbstätigkeit und Studium
- ausschließlich Erwerbstätigkeit
- keine der Angaben trifft auf mich zu, weil:

Sollte für den 1. Februar 2009 für Sie weder Erwerbstätigkeit noch Studium zutreffend sein, was haben Sie am 1.2.2009 gemacht?

Mehrfachauswahl möglich

- | | |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Jobsuche | <input type="checkbox"/> Karenz |
| <input type="checkbox"/> Heer/Zivildienst | <input type="checkbox"/> Eigene Krankheit oder Berufsunfähigkeit |
| <input type="checkbox"/> Betreuung eigener Kinder | <input type="checkbox"/> Betreuung von Verwandten |
| <input type="checkbox"/> Andere persönliche oder familiäre Verantwortlichkeiten | <input type="checkbox"/> Besuch einer Weiterbildungseinrichtung |
| <input type="checkbox"/> Meinung, dass es keine Arbeit gibt | <input type="checkbox"/> Muss nicht oder möchte nicht arbeiten |
| <input type="checkbox"/> Sonstiges: <input type="text"/> | |

weiter >>

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zum Studium

Sie haben angegeben, dass Sie studieren/studiert haben.

Bitte geben Sie die Fachrichtung Ihres Studiums an:

An welcher Bildungseinrichtung studieren Sie/haben Sie studiert?

- Universität
- FH
- Sonstiges

Wo befindet sich die Bildungseinrichtung, an der Sie studieren/studiert haben?

- In Österreich
- Im Ausland

Haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?

- ja
- nein
- noch nicht

Was ist Ihr höchstes Abschlussniveau?

- Bachelor
- Magister (Master); Dipl.-Ing.
- Doktorat (PhD)

weiter >>

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zum Studium

Weshalb haben Sie sich entschlossen, ein Studium zu beginnen?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Höherqualifizierung
- Verbesserte Einstiegschancen ins Berufsleben
- Bessere Karrierechancen
- wollte noch nicht ins Arbeitsleben eintreten
- Bessere Verdienstmöglichkeiten
- Interesse am Studienfach
- Vertiefung der Schwerpunktausbildung an der HAK
- Spezialisierung
- Qualifizierung für internationalen Einsatz / Berufstätigkeit
- wollte auch noch andere als kaufmännische Qualifikationen erwerben
- als Ergänzung zur HAK-Ausbildung
- Sonstiges

Haben/ hatten Sie Vorteile im Studium durch den Besuch der HAK?

ja (welche?)

nein

Sind Sie/ waren Sie während Ihres Studiums erwerbstätig?

- ja, gelegentlich
- ja, in Form von Feriertätigkeiten
- ja, in Teilzeit berufstätig
- ja, in Vollzeit berufstätig
- nein
- Sonstiges

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zum Unternehmen

Bitte geben Sie einige Informationen zu jener Tätigkeit, die am 1.2.2009 Ihre berufliche Haupttätigkeit darstellte.
Bitte ordnen Sie Ihr Unternehmen einer der folgenden Branchen zu.

- Öffentlicher Dienst/ Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung
- Industrie und produzierendes Gewerbe
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B. Finanzdienstleister, Unternehmensberatungen)
- Werbung (z.B. Agentur, PR)
- Einzelhandel
- Großhandel
- Banken/ Versicherungen
- Gesundheits-/Sozialwesen
- Transport/ Verkehr
- Tourismus/ Hotellerie/Gastronomie
- Kunst/ Kultur/Medien
- IT/ Datenverarbeitung
- Energie-/Wasserversorgung
- Bauwesen
- Freie Berufe (z.B. Rechtsanwalt, Architekt, Arzt)
- Bildungswesen (z.B. Schulen, Universitäten, Forschungseinrichtungen)
- Information und Kommunikation (inkl. Telekommunikation) (z.B. Medien, Verlage, Nachrichtenübermittlung)
- Andere Branche:

Bitte stufen Sie Ihr Unternehmen anhand der MitarbeiterInnenanzahl ein.

<input type="radio"/> unter 20	<input type="radio"/> 100-249
<input type="radio"/> 20-49	<input type="radio"/> 250-499
<input type="radio"/> 50-99	<input type="radio"/> 500 und mehr

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zu Ihrer Tätigkeit

Bitte geben Sie die Art Ihrer Haupttätigkeit am 1.2.2009 an:

- Vollzeit
- Teilzeit
- Geringfügig beschäftigt
- Freie/r DienstnehmerIn
- WerkvertragsnehmerIn
- Selbstständig
- Sonstiges:

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Angaben zu Ihrer Tätigkeit

In welchem der folgenden Arbeitsbereiche Ihres Unternehmens waren Sie am 1.02.2009 beschäftigt?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Management/Geschäftsführung (inklusive Filialleitung/Direktionsassistentz)
- Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung
- Einkauf/Materialwirtschaft
- Controlling/Revision
- Qualitätsmanagement
- Personalwesen
- Marketing/PR
- Rechnungswesen/Finanzen/Banking
- Organisation/Verwaltung/Recht
- EDV/Telekommunikation/Technik
- Logistik
- Rezeption/Empfang/Telefonzentrale
- Sonstiger Bereich, nämlich:

In welcher Funktion waren Sie am 1.2.2009 tätig?

- Geschäftsführung
- Abteilungs-/ Bereichsleitung
- Gruppen-/Projekt-/Teamleitung
- SachbearbeiterIn/DisponentIn
- Assistenz
- Sonstige Mitarbeit

Hatten Sie am 1.2.2009 Personalverantwortung?

ja nein

weiter >>

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Angaben zu Ihrer Tätigkeit

Für wie viele MitarbeiterInnen waren Sie am 1.2.2009 zuständig?

Bitte Anzahl angeben:

Wie läßt sich die Tätigkeit, die Sie am 1.2.2009 ausgeübt haben, am besten charakterisieren?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Erledigung von vorgegebenen und eindeutig definierten Arbeitsaufträgen (Routineaufgaben)
- Erledigung von Arbeitsaufgaben mit einem begrenzten Maß an Selbstständigkeit
- Selbstständige Bearbeitung von Aufgaben in der Regel im Rahmen bekannter Arbeitszusammenhänge
- Verantwortung für die Erfüllung von Aufgaben, wobei auch unvorhergesehene Änderungen auftreten können; einschließlich der Koordination von MitarbeiterInnen
- Leitung komplexer Tätigkeitsbereiche oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, die (neue) strategische Ansätze erfordern

Was war Ihr Brutto-Monatsgehalt für diese Tätigkeit?

Bitte um Angabe in Euro: Bitte wählen Sie aus

Welche besonderen Anforderungen wurden an Sie bei Ihrem Einstieg in diese Tätigkeit gestellt?

[weiter >>](#)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Angaben zur Tätigkeit

Für welche BewerberInnen war Ihre Stelle ausgeschrieben?

(Mehrfachauswahl möglich)

- für HAK-AbsolventInnen
- für FH-AbsolventInnen
- für Uni-AbsolventInnen
- für HAS-AbsolventInnen
- Sonstige:
- weiß ich nicht

Entsprach Ihre Tätigkeit am 1.2.2009 fachlich Ihrer Ausbildung an der HAK?

ja
 eher ja
 eher nein
 nein

In welchen Bereichen haben Sie bisher Weiterbildung (Kurse, Seminare etc.) absolviert?

	sehr häufig	häufig	manchmal	selten	nie
Kaufmännisches Fachwissen	<input type="radio"/>				
Fremdsprachen	<input type="radio"/>				
Kommunikation/Gesprächsführung	<input type="radio"/>				
Präsentation	<input type="radio"/>				
Persönlichkeitsbildung/Soziale Kompetenz	<input type="radio"/>				
Management/Projektmanagement	<input type="radio"/>				
Personalführung	<input type="radio"/>				
EDV	<input type="radio"/>				
Sonstiges: <input style="width: 150px;" type="text"/>	<input type="radio"/>				

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen



Angaben zur Tätigkeit

Wie zufrieden waren Sie mit folgenden Aspekten Ihrer Erwerbstätigkeit am **1.02.2009**?

	zufrieden	eher zufrieden	eher unzufrieden	unzufrieden
Arbeitsplatzsicherheit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zusammenarbeit mit KollegInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitsbedingungen (z.B. Ausstattung, Atmosphäre)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Karrieremöglichkeiten im Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verantwortungsgrad	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ausmaß der Selbstständigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sozialer Status meiner Tätigkeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gehalt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Einbindung der MitarbeiterInnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebliche Weiterbildungsmöglichkeiten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

[weiter >>](#)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen



Angaben zur Tätigkeit

Haben Sie seit Abschluss der HAK Ihren Arbeitsplatz gewechselt?
(betrifft auch den Wechsel innerhalb desselben Unternehmens)

ja nein

Wie oft haben Sie seit Abschluss der HAK Ihren Arbeitsplatz gewechselt?

1x 2x 3x 4x 5x öfter als 5x

Was hat der/die Wechsel bewirkt?

[weiter >>](#)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung HEFFETER

Bitte geben Sie einige Informationen zu Ihrer **ersten** beruflichen Haupttätigkeit **direkt nach Abschluss der HAK**.
Bitte ordnen Sie Ihr damaliges Unternehmen einer der folgenden Branchen zu.

- Öffentlicher Dienst/ Verwaltung/Verteidigung/Sozialversicherung
- Industrie und produzierendes Gewerbe
- Wirtschaftsbezogene Dienstleistungen (z.B Finanzdienstleister, Unternehmensberatungen)
- Werbung (z.B. Agentur, PR)
- Einzelhandel
- Großhandel
- Banken/ Versicherungen
- Gesundheits-/Sozialwesen
- Transport/ Verkehr
- Tourismus/ Hotel/Gastronomie

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung HEFFETER

Angaben zu Ihrer Tätigkeit

Bitte geben Sie die Art Ihrer **ersten** Haupttätigkeit **direkt nach Abschluss der HAK** an:

- Vollzeit
- Teilzeit
- Geringfügig beschäftigt
- freie/r DienstnehmerIn

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung HEFFETER

Angaben zur Tätigkeit

In welchem der folgenden Arbeitsbereiche Ihres Unternehmens waren Sie in Ihrer ersten Haupttätigkeit **nach Abschluss der HAK** beschäftigt?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Management/Geschäftsführung (inklusive Filialleitung/Direktionsassistentz)
- Vertrieb/Verkauf/Kundenbetreuung
- Einkauf/Materialwirtschaft
- Controlling/Revision
- Qualitätsmanagement
- Personalwesen
- Marketing/PR
- Rechnungswesen/Finanzen/Banking
- Organisation/Verwaltung/Recht
- EDV/Telekommunikation/Technik
- Logistik
- Rezeption/Empfang/Telefonzentrale
- Sonstiger Bereich, nämlich:

In welcher der folgenden Funktionen waren Sie **damals** tätig?

- Geschäftsführung

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Angaben zur Tätigkeit

Für wie viele MitarbeiterInnen waren Sie zuständig?

Bitte Anzahl angeben:

Wie läßt sich die Tätigkeit, die Sie unmittelbar nach Abschluss der HAK ausgeübt haben, am besten charakterisieren?

(Mehrfachauswahl möglich)

- Erledigung von vorgegebenen und eindeutig definierten Arbeitsaufträgen (Routineaufgaben)
- Erledigung von Arbeitsaufgaben mit einem begrenzten Maß an Selbständigkeit
- Selbständige Bearbeitung von Aufgaben in der Regel im Rahmen bekannter Arbeitszusammenhänge
- Verantwortung für die Erfüllung von Aufgaben, wobei auch unvorhergesehene Änderungen auftreten können; einschließlich der Koordination von MitarbeiterInnen
- Leitung komplexer Tätigkeitsbereiche oder Projekte und Übernahme von Entscheidungsverantwortung in nicht vorhersehbaren Arbeitszusammenhängen
- Leitung und Gestaltung komplexer, unvorhersehbarer Arbeitsbereiche, die zum Teil (neue) strategische Ansätze erfordern

Was war Ihr Brutto-Monatsgehalt für diese erste Tätigkeit nach Abschluss der HAK?

Bitte um Angabe in Euro: Bitte wählen Sie aus

Welche Anforderungen wurden an Sie bei Ihrem Einstieg in diese Tätigkeit gestellt?

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER

Angaben zur Tätigkeit

Für welche BewerberInnen war Ihre Stelle damals ausgeschrieben?

Mehrfachantworten möglich

- für HAK-AbsolventInnen
- für FH-AbsolventInnen
- für Uni-AbsolventInnen
- für HAS-AbsolventInnen
- Sonstige:
- weiß ich nicht

Entsprach Ihre Tätigkeit unmittelbar nach Abschluss fachlich Ihrer Ausbildung an der HAK?

ja eher ja eher nein nein

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Vorschläge

Wie schätzen Sie die beruflichen Entwicklungsperspektiven für HAK-AbsolventInnen ohne weiterführendes Studium ein im Vergleich zu:

UniversitätsabsolventInnen	<input type="radio"/> wesentlich besser	<input type="radio"/> besser	<input type="radio"/> gleich gut	<input type="radio"/> schlechter	<input type="radio"/> wesentlich schlechter
FH-AbsolventInnen	<input type="radio"/> wesentlich besser	<input type="radio"/> besser	<input type="radio"/> gleich gut	<input type="radio"/> schlechter	<input type="radio"/> wesentlich schlechter

Meinen Sie, dass es bei Bewerbungen für Sie hilfreich wäre, wenn Sie vergleichbar zur HTL nach 3 Jahren einschlägiger Berufstätigkeit einen Titel (z.B. Diplomkaufmann/-frau) vorweisen könnten?

ja eher ja eher nein nein

[weiter >>](#)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Haben Sie Interesse, einen akadem. Grad (Bachelor) zu erwerben?

ja nein

An welcher Institution würden Sie studieren?

FH Universität

Unter welchen Bedingungen würden Sie ein Studium absolvieren?

Mehrfachantworten möglich

als berufsbegleitendes Studium

als Vollzeitstudium

wenn ich ein Stipendium (z.B. Selbsterhalterstipendium) erhalte

wenn mich das Unternehmen dabei unterstützt

als Fernstudium

Sonstiges, und zwar:

[weiter >>](#)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



Abschließender Kommentar

Hier ist Raum für Ihre Kommentare und Anregungen (z.B. zur Ausbildung an der HAK, Ihre Einschätzung von beruflichen Entwicklungsperspektiven für HAK-AbsolventInnen in Unternehmen, zu Konkurrenz durch MitbewerberInnen bei der Jobsuche, Vorteile/Probleme bei der Jobsuche nach der Ausbildung und eigene Erfahrungen dabei usw.)

Die Laufbahnentwicklung und Position von HAK-AbsolventInnen

Unternehmensberatung
HEFFETER



bm:uk Bundesministerium für
Unterricht, Kunst und Kultur

Ein Projekt im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme an der Studie!

Für Fragen zur Untersuchung stehen wir gerne zur Verfügung.

Unternehmensberatung Heffeter
Pöllach 79
5340 St. Gilgen
e-mail: unternehmensberatung@heffeter.com oder Tel.: 0664/1042456
Web: www.heffeter.com

[Umfrage beenden](#)