Berufliche Anforderungen und Möglichkeiten für Absolventen von BMS

Dr. Monika Thum-Kraft

Dr. Lorenz Lassnigg

Forschungsbericht 59

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

INSTITUT FÜR BILDUNGSFORSCHUNG DER WIRTSCHAFT

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN FÜR ABSOLVENTEN VON BMS

im Auftrag des
Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Sport
und des
Bundesministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten

Projektbetreuung: Dr. Johann Steinringer

Projektleitung: Dr. Monika Thum-Kraft

Mitarbeiter: Dr. Lorenz Lassnigg
Dr. Susanne Laudon
Dr. Waltraud Pastl

Wien, 1988

Medieninhaber und Herausgeber: ibw - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Dr. Johann Steinringer), 1010 Wien, Judenplatz 3-4.
Hersteller: Offset-Schnelldruck Anton Riegelnik, Piaristengasse 19, 1080 Wien.

INHALTSVERZEICHNIS

		Seite
1.	EINLEITUNG	5
2.	FORSCHUNGSDESIGN	7
2.1	Zur sekundärstatistischen Analyse	7
2.2	Zur schriftlichen Befragung	8
2.3	Zur mündlichen Befragung	8
3.	ANALYSE DER SEKUNDÄRSTATISTIK (Dr. Lorenz Lassnigg)	10
3.1	Die berufsbildenden mittleren Schulen im Rahmen der österreichischen Qualifikationsstrukturen	12
3.1.1	Stellung der Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen (BMS) in Wohn- und erwerbstätiger Bevölkerung	12
3.1.2	Alters- und regionsspezifische Entwicklungstendenzen	15
3.2	Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsschwerpunkte der BMS-Absolventen	17
3.2.1	Erwerbsquoten	17
3.2.2	Altersspezifische Erwerbsquoten	19
3.2.3	Beschäftigungsschwerpunkte nach Wirtschafts- und Berufsbereichen	23
3.2.3.1	Beschäftigungsschwerpunkte von BMS-Absolventen aus der Sicht des Beschäftigungssystems	23
3.2.3.2	Beschäftigung von BMS-Absolventen aus der Sicht der Bildungsabschlüsse	26
3.3	Angebotsentwicklung von BMS-Absolventen seit 1981: Entlastung aus demographischen Gründen	32
3.4	Schwerpunktsetzungen in den Lehrplänen und Bestimmungen zur Anrechenbarkeit	34
3.5	Zusammenfassende Bemerkungen zur sekundärstatistischen Untersuchung	42
	Verwendete Abkürzungen	43
	Tabellenanhang	45

4.	EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG (Dr. Monika Thum-Kraft)	71
4.1	Vorgangsweise und Stichprobenauswahl	71
4.1.1	Schriftliche Befragung	71
4.1.2	Mündliche Befragung	72
4.2	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	72
4.2.1	Schriftliche Befragung	72
4.2.1.1	Befragte Population	72
4.2.1.2	Ergebnisse (Ubersicht)	75
4.A	Absolventen/innen der Handelsschule	77
4.A1	Struktur der Betriebe	77
4.A2	Allgemeine Situation von Handelsschulabsolventen/innen	80
4.A3	Erwartungen der Betriebe	81
4.A4	Tätigkeitsbereiche der Handelsschulabsolventen/innen	85
4.A5	Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	88
4.A6	Auswahlvorgang	89
4.A7	Konkurrenz	91
4.A8	Einschulung und Weiterbildung	92
4.A9	Zufriedenheit mit Absolventen/innen der Handelsschule	93
4.A10	Trends	93
4.B	Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe	99
4.B1	Struktur der Betriebe	99
4.B2	Allgemeine Situation von Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe	102
4.B3	Erwartungen der Betriebe	103
4.B4	Tätigkeitsbereiche der Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe	106
4.B5	Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	109
4.B6	Auswahlvorgang	110
4.B7	Konkurrenz	112
4.B8	Einschulung und Weiterbildung	113
4.B9	Zufriedenheit mit Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe	114
4.B10	Trends	114

4.C	Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik	118
4.C1	Struktur der Betriebe	118
4.C2	Allgemeine Situation von Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik	120
4.C3	Erwartungen der Betriebe	122
4.C4	Tätigkeitsbereiche der Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik	124
4.C5	Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	126
4.C6	Auswahlvorgang	127
4.C7	Konkurrenz	129
4.C8	Einschulung und Weiterbildung	130
4.C9	Zufriedenheit mit Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik	131
4.C10	Trends	132
4.D	Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik	136
4.D1	Struktur der Betriebe	136
4.D2	Allgemeine Situation von Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik	138
4.D3	Erwartungen der Betriebe	139
4.D4	Tätigkeitsbereiche der Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik	142
4.D5	Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb	145
4.D6	Auswahlvorgang	146
4.D7	Konkurrenz	148
4.D8	Einschulung und Weiterbildung	149
4.D9	Zufriedenheit mit Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik	150
4.D10	Trends	150
4.2.2	Mündliche Befragung (in Zusammenarbeit mit Dr. Susanne Laudon und Dr. Waltraud Fastl)	156

4.2.2.1 Arbeitsmöglichkeiten für Handelsschüler/innen und Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe 158
4.2.2.1.A Bürotätigkeiten 158
4.2.2.1.B Tätigkeitsbereiche im Gastgewerbe 161
4.2.2.2 Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik 165
4.2.2.3 Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik 169

5. ZUSAMMENFASSUNG 175

SUMMARY 181

ANHANG 189

1. EINLEITUNG

In der vorliegenden Studie sollen die Anforderungen aber auch die Möglichkeiten für Absolventen/innen von berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) aus der Sicht der Betriebe erhoben und analysiert werden.

Die Bedeutung dieses Bildungsabschlusses im österreichischen Beschäftigungssystem zeigen die Zahlen aus den Volkszählungen 1971 und 1981: Waren 1971 noch 250.000 BMS-Absolventen unter den Berufstätigen des Landes zu verzeichnen, so sind es nach der Volkszählung von 1981 bereits über 400.000, von denen 250.000 weibliche Arbeitnehmer sind. Differenziert nach Fachrichtungen weisen die Handelsschüler/innen mit 153.000 Berufstätigen den mit Abstand größten Anteil auf. (vgl. Der Bildungsstand der Bevölkerung 1981)

Mit der Verwirklichung des Bildungszieles der berufsbildenden mittleren Schulen - Kombination von allgemeiner und berufsbezogener Bildung - ist beabsichtigt, einen möglichst reibungslosen Übergang vom Bildungs- zum Beschäftigungssystem zu erreichen.

Für die Wirtschaft ist diese für die BMS typische Doppelfunktion, die sowohl die Persönlichkeitsbildung als auch die berufspraktische Relevanz beinhaltet, von maßgeblicher Bedeutung.

Die unmittelbare Brauchbarkeit dieser Ausbildungsgänge in der wirtschaftlichen Praxis ist allerdings nur dann gegeben, wenn beide Ausbildungsziele durch permanente Orientierung an der beruflichen Realität verfolgt werden.

Ansonst besteht die Gefahr, daß die Absolventen der berufsbildenden mittleren Schulen zu jener Gruppe gehören, für die derzeit altersmäßig bedingt ein höheres Risiko der Arbeitslosigkeit besteht als für die übrigen Erwerbstätigen.

Es ist daher unter anderem auch aus beschäftigungspolitischen Gründen dringend geboten, empirisch zu überprüfen, inwieweit die

Qualifikationsziele der BMS aufgrund des technisch-organisatorischen Wandels an den Arbeitsplätzen den Anforderungen der Praxis entsprechen.

Angesichts der derzeitigen und noch zu erwartenden raschen technischen und wirtschaftlichen Veränderungen in der Arbeitswelt muß insbesondere beim berufsbildenden Schulwesen eine korrespondierende Entwicklung stattfinden.

Dabei ist nicht außer acht zu lassen, daß in diesen Kreislauf auch die Persönlichkeits- und Allgemeinbildung einbezogen werden müssen: Denn es gehört zu den bemerkenswerten scheinbaren Widersprüchen unserer Zeit, daß im Zuge der aktuellen, rasanten fachlichen Wissensentwicklung gleichwohl auch extrafunktionale Inhalte nicht nur beibehalten, sondern besonders hervorgehoben werden. Die Sicherheit im Ausdruck in Wort und Schrift, die Fähigkeit, komplexe Aufgabenstellungen zu bewältigen, die Bereitschaft, in einem Team zu arbeiten, rasch zu begreifen, gewillt sein, sich weiterzubilden und sich Qualifikationen über sein Fachgebiet hinaus anzueignen, dies alles sind Qualifikationserfordernisse, auf die in der Zukunft besonderer Wert gelegt werden wird.

Das berufsbildende Schulwesen verfügt hinsichtlich der Umsetzung derartiger Bildungsziele über die Möglichkeit, sie aus ihrer abstrakten Begrifflichkeit herauszulösen und Praxisnähe zu vermitteln. Gerade diese Praxisnähe ist es also, die auch hinsichtlich dessen, was die Umsetzung perönlichkeits- und allgemeinbildender Inhalte anbelangt, das berufsbildende Schulwesen als zukunftsweisend erachten läßt.

Zielsetzung der vorliegenden Untersuchung war es nun, durch eine Befragung der Betriebe die aktuellen Erwartungen sowie die beruflichen Möglichkeiten von Absolventen der BMS in Erfahrung zu bringen. Darüberhinaus sollen aus der Sicht der Unternehmen etwaige Qualifikationsdefizite artikuliert werden und letztlich Anregungen zu neuen Lernzielen, die in die Ausbildung integriert werden könnten, gegeben werden.

Die Untersuchung beschäftigt sich aufgrund ihrer besonderen Wichtigkeit für die erwähnte Problematik mit berufsbildenden mittleren Schulen der Fachrichtungen:

- Handelsschule
- Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe*)
- Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik, Fachschule für Elektronik
- Baufachschule, Fachschule für Bautechnik

2. FORSCHUNGSDESIGN

Die Untersuchung soll durch drei empirische Methoden Informationen beschaffen, um so ein möglichst objektives Bild über die Anforderungen und Möglichkeiten von BMS-Absolventen im Beschäftigungssystem erstellen zu können. Es sind dies:

- sekundärstatistische Analysen
- schriftliche Befragung der Betriebe
- mündliche Befragung von Inserenten von Stellenanzeigen.

2.1 Zur sekundärstatistischen Analyse

Amtliche Statistiken sollen, soweit einschlägige Aufgliederungen vorhanden sind, auf die Fragestellung hin durchforstet werden. Sie sollen einerseits Aufschluß über die Entwicklung des Angebots an BMS-Absolventen in den letzten Jahren differenziert nach Fachrichtungen geben. Andererseits soll die sekundärstatistische Analyse über den Verbleib der BMS-Absolventen nach Wirtschaftsbereichen Aufschluß geben und somit für die Stichprobendefinition der schriftlichen Befragung als Basis dienen.

*) im weiteren Text möge dafür stets die neue Bezeichnung "Fachschule für wirtschaftliche Berufe" gelten

2.2 Zur schriftlichen Befragung

Die schriftliche Befragung mittels standardisierten Fragebogen richtet sich an die Personalverantwortlichen jener Betriebe, die für die BMS-Absolventen der erwähnten Fachrichtungen als berufliche Tätigkeitsfelder in Betracht kommen.

Folgende thematische Schwerpunkte beinhaltete der Fragebogen:

- Struktur der befragten Betriebe
- Allgemeine Situation der BMS-Absolventen
- Erwartungen der Betriebe
- Tätigkeitsbereiche der BMS-Absolventen
- Aufstiegsmöglichkeiten
- Auswahlverfahren
- Konkurrenz
- Einschulung und Weiterbildung
- Trends.

2.3 Zur mündlichen Befragung

Auf der Grundlage einer Sichtung von Stellenanzeigen in ausgewählten Tageszeitungen wurden mit 20 Betrieben je Fachrichtung intensive Interviews durchgeführt, die ähnliche inhaltliche Schwerpunkte setzten wie die schriftliche Befragung, nur handelte es sich um eine Vertiefung und eine weitere empirische Absicherung der Informationen der vorangegangenen schriftlichen Befragung. Weiters kann davon ausgegangen werden, daß eine mündliche Befragung komplexere Fragestellungen erlaubt.

Vorausgehend erfolgte noch eine Analyse der Inserate bezüglich der Spezifikation der Stellenangebote und der Anforderungsprofile der Tätigkeitsbereiche.

Angesprochen wurden wieder die Personalverantwortlichen der einzelnen Betriebe.

Sowohl die schriftliche als auch die mündliche Befragung erstreckten sich auf Betriebe in ganz Österreich.

Der gewählte Mehr-Methoden-Forschungsansatz bietet somit gegenüber Untersuchungen, die sich ausschließlich mit einer Methode empirischer Erhebung stützen, den Vorteil höherer Reliabilität und Objektivität der Ergebnisse und kann damit für die Ableitung praktischer Schlußfolgerungen erheblich größere Sicherheit gewährleisten.

Dr. Lorenz Lassnigg

3. ANALYSE DER SEKUNDÄRSTATISTIK

Die Analyse sekundärstatistischer Daten kann einen groben Überblick über die Stellung der Absolventen von berufsbildenden mittleren Schulen vermitteln und damit die Rahmenbedingungen für die Interpretation genauerer Untersuchungen auf Befragungsbasis klären. Es wird vor allem auf zwei Datenquellen zurückgegriffen:

1) Die Schulstatistik, um eine Übersicht über die Entwicklung des Angebotes zu vermitteln;
2) Die Ergebnisse der Volkszählung 1981, welche eine einigermaßen aussagekräftige Disaggregation der verschiedenen Bildungskategorien erlauben.

Eine etwas ausführlichere Analyse der Situation von 1981 erscheint - trotz des etwas zurückliegenden Zeitpunktes der Erhebung - auch deshalb angebracht, weil die Bedeutung der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) für das Beschäftigungssystem bisher nur sehr wenig untersucht worden ist.

Die BMS bilden institutionell eine spezifische Zwischenform zwischen dem dualen System und den berufsbildenden höheren Schulen und ihre Stellung innerhalb des Bildungswesens war bis in die späten sechziger Jahre stabil. Der Anteil der BMS-Absolventen in der Wohnbevölkerung lag zwischen 1951 und 1971 bei etwa 7 Prozent. In den siebziger Jahren erfolgte dann ein Anstieg um etwa 3 Prozentpunkte auf 10 Prozent im Jahr 1981.

Die BMS hatten und haben traditionell eine größere Bedeutung für die weibliche Bevölkerung. Während der Anteil der BMS-Absolventen unter den Männern bis 1971 bei 5 Prozent lag, machte er bei den Frauen bereits 8 bis 9 Prozent aus.

In den siebziger Jahren vertiefte sich dieser Unterschied weiter: Bis 1981 erfolgte bei den Frauen ein Anstieg auf 13 Prozent (gegenüber 7 Prozent bei den Männern).

Das unterschiedliche geschlechtsspezifische Gewicht der BMS wird vor allem deutlich, wenn man ihren Anteil mit dem Gewicht der Lehrabsolventen einerseits und der Maturanten andererseits vergleicht. Der Anteil der Lehrabsolventen beträgt 1981 bei den Männern mehr als das Fünffache der BMS-Absolventen, der Anteil der Maturanten liegt um etwa einen Prozentpunkt höher - bei den Frauen liegt der Maturantenanteil gegenüber den BMS-Absolventen nur halb so hoch und die Lehrabsolventen befinden sich in der gleichen Größenordnung (nur um etwa 4 Prozentpunkte höher).

Es ist daher notwendig, dem geschlechtsspezifischen Aspekt bei der Untersuchung besondere Bedeutung beizumessen. Es werden drei verschiedene Fragenkomplexe bearbeitet:

- Erstens wird versucht, die Veränderung der Bildungsstrukturen unter besonderer Berücksichtigung der Ausweitung der BMS etwas genauer zu beschreiben. Zu diesem Zweck wird die Altersstruktur der Bevölkerung in ihrer Beziehung zu den formalen Bildungsabschlüssen betrachtet und es werden regionale Ausgleichsprozesse analysiert.

- Zweitens werden die Beschäftigungsschwerpunkte der BMS-Absolventen dargestellt. Bei diesem Fragenkomplex steht der Vergleich mit den Lehrabsolventen einerseits und den Maturanten andererseits im Mittelpunkt der Untersuchung. Nach Wirtschaftsklassen und nach Berufsgruppen wird versucht, unterschiedliche Beschäftigungsschwerpunkte der Absolventen dieser drei Qualifikationsebenen herauszuarbeiten.

- Drittens wird die Angebotsentwicklung vor allem seit 1981 anhand der Schülerzahlen in den Abschlußklassen bzw. in der 10. Schulstufe dargestellt.

3.1 Die berufsbildenden mittleren Schulen im Rahmen der österreichischen Qualifikationsstrukturen

3.1.1 Stellung der Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen (BMS) in Wohn- und erwerbstätiger Bevölkerung (Tabelle 1)

Von den 6,044.774 Millionen über 15-jährigen Einwohnern Österreichs, künftig als Wohnbevölkerung bezeichnet, waren 1981 56,4 % erwerbstätig. Männer standen zu 72,7 %, Frauen zu 42,4 % im Berufsleben.

10,5 % der Wohn- und 11,8 % der erwerbstätigen Bevölkerung hatten eine BMS abgeschlossen. Die BMS war nach der Pflichtschule (APS) - einschließlich jener, die sich zum Volksbefragungszeitpunkt gerade in Lehrausbildung befanden und in der verwendeten Klassifikation nicht unterschieden werden können - und abgeschlossener Lehre (LE) die dritthäufigst abgeschlossene Ausbildung.

a) Stellung der BMS in der Wohnbevölkerung

In der Wohnbevölkerung ist die APS für 51,8 % vor der Lehrausbildung (27,1 %) die höchste abgeschlossene Ausbildung. Bei den Männern liegen diese beiden Ausbildungsklassen sehr nahe beieinander (APS - 40,4 %, LE - 39,4 %) - bei den Frauen dominiert die Pflichtschule sehr deutlich (APS - 61,7 %, LE - 16,6 %). An dritter Stelle liegen die BMS, diese haben aber bei den Frauen ein fast doppelt so großes Gewicht als bei den Männern (13,3 % gegenüber 7,0 %).
Die AHS, bei Männern und Frauen mit annähernd gleichen Anteilen vertreten, stellt die viertstärkste Ausbildungsart. Bei Männern folgt danach der Abschluß an einer Universität vor dem einer berufsbildenden höheren Schule (BHS) und an einer Hochschulverwandten Lehranstalt (HSV). Frauen hingegen besuchten eher die BHS vor Universitäten und HSV.

b) Stellung der BMS in der erwerbstätigen Bevölkerung

Auch in dieser Population bildet die APS mit 40,6 % insgesamt die häufigste Kategorie, liegt jedoch nur bei den Frauen (48,9 %) an erster Stelle vor der Lehre (22,0 %).
Bei den Männern hat sich das Verhältnis bereits umgekehrt und mit 44,6 % nimmt die Lehrausbildung die erste Stelle ein, gefolgt von der APS (34,9 %). Die BMS steht an 3. Stelle, zweieinhalbfach so oft von Frauen abgeschlossen.
Universitäts-, BHS- und AHS-Abschluß folgen bei den Männern. Die berufstätigen Frauen haben am vierthäufigsten die AHS abgeschlossen vor BHS, Universitäten und Hochschulverwandten Lehranstalten.

c) Kaufmännische Ausbildung

Zieht man den Vergleich "BHS - BMS - Lehre" in dieser Ausbildungsrichtung, so ist sowohl in der Wohn- als auch in der erwerbstätigen Bevölkerung zwar die kaufmännische Lehre am stärksten vertreten, die schulischen Abschlüsse haben aber im Vergleich zum technisch-gewerblichen Bereich deutlich höheres Gewicht. Sehr gering ist der Anteil der HAK-Absolventen mit 0,8 % der berufstätigen Männer und 1,3 % der berufstätigen Frauen. Der Anteil der mittleren Abschlüsse beträgt bei den Männern etwa das Dreifache (2,2 %), bei den Frauen jedoch fast das Achtfache und auch die Relation zwischen BMS und Lehre unterscheidet sich geschlechtsspezifisch sehr deutlich:
Während auf einen BMS-Absolventen zwei Lehrabsolventen kommen, ist diese Relation bei den Frauen etwa ausgeglichen (10,7 % zu 11%).

d) Technische Ausbildung

Zieht man hier den Vergleich zwischen den Schultypen "BHS - BMS - Lehre", so dominiert die Lehre viel deutlicher als im kaufmännischen Bereich gegenüber den schulischen Abschlüssen. 2,7 % der berufstätigen Männer und 0,2 % der berufstätigen Frauen haben

einen HTL-Abschluß. Die Relation zu den mittleren technischen Abschlüssen ist bei den Männern etwa ausgeglichen (2,5 %) und beträgt bei den Frauen ebenso wie im kaufmännischen Bereich das Achtfache (1,6 %). Auf einen technischen Fachschulabsolventen kommen 14 Lehrabsolventen, bei den Frauen beträgt diese Relation 1:5.

Die Bereiche Bau und Elektrotechnik umfassen nur einen geringen Teil der Berufstätigen mit technisch-gewerblichen Qualifikationen. Bei den Frauen liegen alle Anteile unter einem Prozent. Bei den Männern ist für beide Bereiche feststellbar, daß die schulischen Abschlüsse im Verhältnis zu den Lehrabschlüssen ein deutlich höheres Gewicht haben als insgesamt im technischen Bereich.

e) Zusammenfassung

Die BMS stellt die dritthäufigst abgeschlossene Ausbildung nach APS und Lehre dar. Der Anteil der BMS-Absolventen ist bei den Frauen mehr als doppelt so hoch als bei den Männern. Die berufstätigen Frauen haben einen viel höheren Anteil an qualifizierten Abschlüssen als die Wohnbevölkerung.

Sowohl in der kaufmännischen als auch in der technischen Ausbildungsrichtung überwiegt - wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß - beim Vergleich der Schultypen "BHS - BMS - Lehre" letztere vor BMS und BHS. Der kaufmännische Bereich ist eher als Frauen-, der technische hingegen eindeutig als Männerdomäne zu bezeichnen.

3.1.2 Alters- und regionsspezifische Entwicklungstendenzen

a) Zur Diffusion weiterführender Abschlüsse nach Altersgruppen (Tabelle 2,3)

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur der Berufstätigen nach Altersgruppen, so zeigt sich in eindrucksvoller Weise der steigende Bildungsgrad. Zwischen den 45-54-jährigen und den 20-24-jährigen Berufstätigen hat sich der Anteil der Pflichtschulabsolventen bei beiden Geschlechtern halbiert (Männer: von 41 % auf 22%; Frauen: von 63 % auf 32 %). Immer noch verfügt aber auch im Jahr 1981 ein beträchtlicher Teil der jungen Berufstätigen über keinen Abschluß, der über die Pflichtschule hinausgeht. Bei den Männern geht die Veränderung zunächst zum größten Teil zugunsten der Lehrabschlüsse vor sich, ihr Anteil ist bis zu den 30-35-jährigen um 10 Prozentpunkte von 40 % auf 50 % gestiegen. Bei den Jüngeren zeichnet sich dann jedoch eine Umschichtung zu den schulischen Abschlüssen ab, vor allem, wenn man auch den etwas steigenden Verbleib an den Hochschulen berücksichtigt.

Der Anteil der BMS entwickelt sich bei den Männern nicht sehr dynamisch und er liegt auch bei den 20-24-jährigen mit 9,3 % nur wenig über dem Durchschnitt der Männer von 7,5 %.

Bei den Frauen geht die Umschichtung etwa je zur Hälfte zugunsten der Lehre bzw. der BMS vor sich. Von den jüngeren Jahrgängen sind bereits ein Fünftel bis ein Viertel der weiblichen Berufstätigen Absolventinnen der BMS und diesen Schulen kommt somit ein bedeutendes Gewicht bei der Qualifizierung des Nachwuchses zu.

b) Zur regionalen Diffusion der weiterführenden Abschlüsse (Tabelle 4,5)

Betrachtet man die Verteilung der verschiedenen Bildungsabschlüsse auf regionale Siedlungseinheiten, so ist mit steigender Position in der Hierarchie der Qualifikationen eine steigende Konzen-

tration auf Wien und eine abnehmende Konzentration auf die dörflichen Einheiten mit weniger als zweitausend Einwohnern festzustellen. Eine Ausnahme bilden nur die Hochschulverwandten Lehranstalten, welche v.a. die Ausbildung der Pflichtschullehrer umfassen, und deren Absolventen stärker regional verteilt sind.

Die BMS bilden jenen weiterführenden schulischen Abschluß, der am stärksten in den dörflichen Siedlungseinheiten vertreten ist. Auch wenn die land- und forstwirtschaftlichen mittleren Schulen dabei stark zu Buche schlagen, so ist doch ersichtlich, daß die kaufmännischen und technischen mittleren Schulen bei den Männern und Frauen zu einem höheren Anteil in den dörflichen Einheiten vertreten sind als die entsprechenden Maturanten.

Vergleicht man in regional differenzierter Hinsicht die Qualifikationsstruktur der 45-59-jährigen Berufstätigen mit jener der 20-24-jährigen, so wird ein enormer Ausgleichsprozeß ersichtlich. Von Wien zu den dörflichen Siedlungseinheiten steigt der Anteil der berufstätigen Pflichtschulabsolventen in der Altersgruppe der 40-59-jährigen von 25 % auf 55 % an, bei den 20-24-jährigen hat sich diese Differenz fast eingeebnet. Bei den weiblichen Berufstätigen ist immer noch ein Gefälle zu erkennen, jedoch hat sich dieses beträchtlich verringert. Während bei den Männern der Anteil der BMS in den verschiedenen Siedlungstypen weder in der älteren noch in der jüngeren Altersgruppe stark variiert, hat sich dieser bei den Frauen in den ländlichen Bereichen viel stärker erhöht als in den städtischen. Während der BMS-Anteil unter den berufstätigen Frauen in Wien von 17,7 % in der Altersgruppe der 45-59-jährigen auf 25,1 % in der Altersgruppe der 20-24-jährigen gestiegen ist, hat sich der entsprechende Anteil in den ländlichen Siedlungseinheiten von 8,4 % auf 23,8 % etwa verdreifacht.

c) Zusammenfassung

Die BMS haben vor allem in der Entwicklung der Qualifikationsstruktur der weiblichen Bevölkerung eine wichtige Rolle gespielt. Differenziert man nach regionalen Kriterien, so wird ersichtlich, daß ein verstärkter Zustrom der jungen Frauen in die BMS vor allem in den ländlichen Gebieten stattgefunden hat.

3.2 Erwerbstätigkeit und Beschäftigungsschwerpunkte der BMS-Absolventen

3.2.1 Erwerbsquoten (Tabelle 6)

Den höchsten Anteil an Erwerbstätigen weisen die Absolventen von Universitäten und Hochschulverwandten Lehranstalten mit um die 92% auf. Knapp darunter liegen die Absolventen einer Lehre mit 85%, die einer BHS mit 82 %.
Knapp unter der 80 % Marke liegen die BMS-Abgänger. Den geringsten Anteil mit 54,4 % stellen die AHS- vor APS-Abgängern mit 62%.
Geschlechtsspezifisch betrachtet, ergeben sich aber ziemliche Unterschiede.

Männer im erwerbsfähigen Alter mit Universitäts- und HSV-Abschluß sind zu 97 %, jene mit Lehr- und BMS-Abschluß zu 93 % berufstätig. Danach folgen die Abgänger einer BHS mit 80 %, einer APS zu 76 % und letztendlich die AHS-Absolventen.
In allen Ausbildungszweigen liegen die Erwerbsquoten der Frauen deutlich unter jenen der Männer. Die geringsten Unterschiede gibt es zwischen männlichen und weiblichen HSV- und BHS-Absolventen, die größten im Bereich Lehr-, APS- und BMS-Abschluß.

Bei Frauen zeigt sich, je höher die Qualifikation ist, umso mehr besteht auch die Tendenz, im Berufsleben zu bleiben. So sind 91 % der im erwerbsfähigen Alter stehenden HSV-Absolventinnen berufs-

tätig, gefolgt von 80 % der Universitätsabgängerinnen.
Rund jeweils 72 % der Frauen mit BHS- bzw. BMS-Abschluß und 67 % der Lehrabsolventinnen sind erwerbstätig. Hingegen weisen APS- und AHS-Abgängerinnen nur eine Erwerbsquote von 52 % bzw. 48 % auf.

a) Kaufmännische Ausbildung

Im Vergleich "BHS - BMS - Lehre" weisen die Absolventen einer kaufmännischen Lehre die höchste Erwerbsquote auf, gefolgt von HAK-, HAS- und Frauenberufsschule (FRBS)-Abgängern. Geschlechtsspezifisch betrachtet, folgt bei Männern allerdings der kaufmännischen Lehre die HAS-Ausbildung. Diese wiederum weist bei Frauen die höchste Erwerbsquote auf. Knapp gefolgt von HAK- und Lehrausbildung. Die Erwerbsquote der Absolventen einer FRBS liegt weit unter der der BMS-Absolventen insgesamt. Dafür weisen männliche HAK- sowie Lehrabsolventen eine über dem Durchschnitt der jeweiligen Ausbildung liegende Erwerbsquote auf.

b) Technische Ausbildung

Absolventen einer HTL und einer technischen Lehre in einem eher "moderneren" Lehrberuf stellen die höchsten Erwerbsquoten, gefolgt von technischen Fachschul- (TEFS) und "traditionelleren" technischen Ausbildungszweigen. Geschlechtsspezifisch betrachtet stellen TEFS-Absolventen die höchste Erwerbsquote, bei Frauen hingegen jene, die eine "modernere" technische Lehre abgeschlossen haben.

Im Schwerpunktbereich Bau sind sowohl männliche als auch weibliche TEFS-Abgänger am häufigsten erwerbstätig, gefolgt von Lehr- und HTL-Absolventen.

Im Schwerpunktbereich Elektrotechnik hingegen weisen Lehr- vor TEFS- und HTL-Absolventen die höchste Erwerbsquote auf.

Über dem Durchschnitt der Erwerbsquote im jeweiligen Ausbildungszweig liegen lediglich die männlichen HTL-Absolventen und Frauen, die eine "moderne" technische Lehre abgeschlossen haben, sowie jene, die im Bereich Elektrotechnik und Elektronik tätig sind.

c) Zusammenfassung

Die Erwerbsquoten lassen starke geschlechtsspezifische und ausbildungsmäßige Unterschiede erkennen.

So sind Frauen mit höherer Ausbildung auch zu höherem Maße erwerbstätig. In allen Ausbildungszweigen liegen sie aber unter der Erwerbsquote der Männer.

Männer im erwerbsfähigen Alter stehen mit einer BMS-Ausbildung zu 93 %, Frauen mit diesem Abschluß zu 72 % im Berufsleben. Sie nehmen damit nach HSV-, UNI-, bei Männern Lehre-, bei Frauen BHS-Absolventen den 4. Rang ein.

Im Vergleich "BHS - BMS - Lehre" haben im kaufmännischen Bereich HAS-Absolventinnen die höchste Erwerbsquote. Die Männer mit dieser Ausbildung liegen hinter den Lehrabsolventen. Die Erwerbsquote der FRBS-Abgängerinnen liegt deutlich niedriger als jene der HAS-Absolventinnen und der übrigen kaufmännischen Abschlüsse.

Technische Fachschulabsolventen weisen im Vergleich HTL - TEFS - Lehre bei Männern und Frauen eine hohe Erwerbsquote auf.

3.2.2 **Altersspezifische Erwerbsquoten** (Tabelle 7)

Sowohl bei Männern als auch bei Frauen liegt die Erwerbsquote der BMS-Absolventen in allen Alterskategorien über dem Durchschnitt.

Bei Männern mit BMS-Abschluß zeichnet sich folgende Kurve der Erwerbsquote ab:
88 % sind in der Gruppe der 15-19-jährigen berufstätig, dieser Anteil steigt bei den 20-24-jährigen auf 97 %, bei den 25-29-jährigen auf 98 %, liegt in der Kategorie der 30-44-jährigen um die 99 %, sinkt in der nachfolgenden auf 97 %, und bei den 55-64-jährigen auf 61 % ab. Nur mehr 4 % der männlichen BMS-Absolventen über 65 sind erwerbstätig. Eine ähnliche Kurve weisen die BHS-Absolventen auf, nur, daß bei ihnen sowohl in den jüngeren Alterskategorien bis 29 der Anstieg als auch in den älteren der Abstieg mit geringen Anteilen vor sich geht. Lehrabsolventen hingegen weisen ab 15 bis 44 eine Erwerbsquote um die 99 % auf, fallen dann auf 95 %, weiter auf 55 % und schließlich bei den über 65-jährigen auf 2 % zurück.

Den niedrigsten Anteil an erwerbstätigen Männern stellen durch alle Alterskategorien die AHS-, gefolgt von APS-Absolventen.

Die Kurve der Erwerbsquote der Frauen mit BMS-Abschluß zeigt ein Ansteigen der Erwerbsquote in der Gruppe der 20-24-jährigen auf 90 %, sinkt in der nächsten Alterskategorie auf 76 % ab. In den Gruppen 30-44 bewegen sie sich um die 67 % und sinken dann auf 64%, weiter auf 28 % und schließlich auf 5 % ab. Die BHS-Absolventinnen weisen einen ähnlichen Verlauf auf, nur zeichnet sich das Absinken erst in der Gruppe der 30-34-jährigen und in viel geringerem Ausmaß ab und steigt dann nochmals auf einen höheren Anteil bei den 45-54-jährigen an.

Hingegen sinkt die Erwerbsquote bei weiblichen Lehrabsolventen ab 20 fast kontinuierlich ab.

Die Erwerbsquote der BHS-Absolventinnen liegt ab 25 ständig über, die der Lehrabgängerinnen von 20-54 ständig unter der der BMS-Absolventinnen.

Im Gegensatz zu Männern macht sich bei Frauen ab Beginn der Erwerbstätigkeit der Zusammenhang zwischen Berufstätigkeit und Höherqualifizierung bemerkbar. Durch alle Altersgruppen hindurch

stellen die UNI- und HSV-Absolventinnen die höchste Erwerbsquote, gefolgt von BHS, BMS und Lehre. AHS- und APS-Abschluß liegen am Ende der Skala.

Die Beschäftigungsquote der Frauen liegt in allen Ausbildungsbereichen und Altersgruppen unter der der Männer. Die geringsten Unterschiede gibt es zwischen den HSV-Absolventen. 15-20 % unter der Erwerbsquote der Männer liegen die der Frauen mit UNI-, AHS- und BHS-Abschluß. Der Abstand vergrößert sich bei BMS-, Lehre- und APS-Abschluß auf 20-30 %.

a) Kaufmännische Ausbildung

Männer mit kaufmännischer Ausbildung weisen ein ähnliches Muster wie oben beschrieben auf.

HAS-Absolventinnen weisen in der Altersgruppe der 20-24-jährigen die höchste Erwerbsquote auf, gefolgt von Lehr-, FRBS- und HAK-Absolventinnen.

Die höchste Erwerbsquote zeigen sie auch in den Alterskategorien 35-44, gefolgt von HAK- und/oder Lehre. In den restlichen Altersgruppen - mit Ausnahme der 65-jährigen - stehen sie jeweils an 2. Stelle nach den Absolventinnen der HAK.

Die Absolventinnen der FRBS stehen bis in die Kategorie 25-29 an 3. Stelle, fallen dann aber zurück. Allerdings weisen sie in der höchsten Alterskategorie nach den HAK-Absolventinnen die zweithöchste Erwerbsquote auf.

HAK-Absolventinnen liegen bis zur Altersgruppe der 25-29-jährigen über dem Durchschnitt der BHS-Absolventinnen.

Absolventinnen von HAS und kaufmännischer Lehre liegen in allen Altersgruppen bis 54 über dem Durchschnitt ihrer Schultype, liegen dann aber darunter, was wiederum bei FRBS-Absolventinnen durchgängig der Fall ist.

b) Technische Ausbildung

Bei den Männern mit technischer Ausbildung weist bis in die Altersgruppe der 30-34-jährigen die technische Lehre (sowohl "modernerer" als auch "traditionellerer" Ausbildungszweige) die höchste Erwerbsquote auf, zumeist gefolgt von TEFS- und HTL-Absolventen. Ab der Gruppe der 35-jährigen dreht sich diese Tendenz um, und die Anteile der HTL liegen vor jenen der TEFS- und Lehrabsolventen.

Die HTL liegt in den Altersgruppen bis 29 und ab 45 jeweils über dem Durchschnitt der BHS-Absolventen. Die TEFS-Absolventen liegen nur in der Altersgruppe der 40-44-jährigen etwas über dem Durchschnitt der BMS-Absolventen, hingegen weisen die technischen Lehrabgänger eine ähnliche Verteilung auf wie die Absolventen einer Lehre insgesamt.

Bei Frauen mit technischer Ausbildung weisen die Absolventinnen der Fachschule zum größten Teil die dritthöchste Erwerbsquote auf, zumeist nach den Absolventinnen der ersten, d.h. "modernen" Gruppe der Lehrberufe und den HTL-Absolventinnen. HTL-Absolventinnen stellen in der Gruppe der 30-34-jährigen und ab 40 die höchste Erwerbsquote.

Absolventinnen der zweiten Gruppe der Lehrberufe weisen zumeist die geringste Erwerbsquote auf, allerdings stellen sie bei den 15-19-jährigen den höchsten Anteil.

c) Zusammenfassung

Die altersspezifischen Erwerbsquoten zeigen bei den Frauen den bekannten Phasenverlauf, wobei charakteristische Unterschiede zwischen den Bildungsebenen bestehen: BHS-Absolventinnen unterbrechen später und in geringerem Ausmaß die Erwerbstätigkeit und kehren auch häufiger in das Berufsleben zurück als BMS-Absolventinnen.

Die Absolventinnen der Lehre weichen von jenen der BMS in gegenteiliger Richtung ab: Sie unterbrechen in jüngerem Alter und ziehen sich häufiger ganz aus dem Erwerbsleben zurück.

Die Erwerbsquoten der Absolventinnen der FRBS liegen durchgängig beträchtlich unter jenen der HAS, wobei sich diese Differenz auch in den mittleren Altersgruppen leicht erhöht.

Bei den Männern ergeben sich Unterschiede zwischen den Qualifikationsgruppen nur bei den jüngeren (unterschiedlicher Verbleib im Bildungssystem) und bei den älteren Jahrgängen (unterschiedliches Pensionierungsverhalten), im Haupterwerbsalter liegen die Erwerbsquoten durchgängig bei 99 %.

3.2.3 Beschäftigungsschwerpunkte nach Wirtschafts- und Berufsbereichen

Die Hauptfragestellung in diesem Abschnitt bildet der Vergleich der Beschäftigung der Absolventen der mittleren Schulen mit den Maturanten der BHS einerseits und den Lehrabsolventen andererseits.

3.2.3.1 Beschäftigungsschwerpunkte von BMS-Absolventen aus der Sicht des Beschäftigungssystems

a) Wirtschaftsbereiche (Tabelle 8)

Betrachtet man zunächst, in welchen Wirtschaftsbereichen der Anteil der beschäftigten BMS-Absolventen deutlich erhöht ist, so sticht das Geld/Kredit/Versicherungswesen hervor, wo 24,9 % der Berufstätigen einen BMS-Abschluß haben und dieser Anteil sogar leicht höher liegt als die Anteile der Lehr- (23,1 %) und der Pflichtschulabsolventen (23,0 %).

In den persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten ist der Anteil der BMS-Absolventen mit 17,3 % ebenfalls deutlich höher als im Durchschnitt und es folgt die Land- und Forstwirtschaft mit 13,8%, vor den Bereichen Handel/Gaststätten mit 11,9 % und Energie/Gas/Wasser mit 11,0 %. Ein gegenüber den anderen Abschlüssen mehr oder weniger deutlich unter dem Durchschnitt liegendes Gewicht hat die Tätigkeit von BMS-Absolventen in den Bereichen Bergbau/Steine/Erden (8,5 %), Verkehr/Nachrichten (8,1%), Gewerbe und Industrie (7,9 %) und Bauwesen (5,5 %).

Es bestehen jedoch bedeutende geschlechtsspezifische Unterschiede. Bei den Männern liegt der Anteil der BMS-Absolventen in allen Wirtschaftsbereichen mit Ausnahme des Geld/Kredit/Versicherungswesens und der Land- und Forstwirtschaft zwischen 5 und 10 Prozent. Auch im Geld/Kredit/Versicherungswesen dominieren die Lehrabsolventen mit 28,3 % vor den BMS-Absolventen mit 16,9 %. Bei den Frauen liegt der BMS-Anteil in fünf Bereichen höher als 25 Prozent: Geld/Kredit/Versicherungswesen (32,4 %), Energie/Gas/Wasser (29,1 %), Bergbau/Steine/Erden (26,9 %), Baugewerbe (25,7%) und persönliche/soziale/öffentliche Dienste (25,2 %). Deutlich unter dem Durchschnitt liegt der Anteil der BMS-Absolventinnen in den Bereichen Handel/Gaststättenwesen, Verarbeitendes Gewerbe und Industrie sowie in der Land- und Forstwirtschaft.

b) Berufsbereiche (Tabelle 9)

Eine erste Übersicht über die berufliche Repräsentation von BMS-Absolventen läßt einige sehr unterschiedliche Muster erkennen.

Insgesamt ist in den Gesundheitsberufen und den kaufmännisch-administrativen Dienstleistungsberufen ein sehr hoher Anteil an BMS-Absolventen von 35,3 % bzw. 28,5 % festzustellen. Auf der anderen Seite ist das Gewicht der Beschäftigung von BMS-Absolventen in den Produktionsberufen, den einfachen persönlichen Dienstleistungsberufen sowie in den wissenschaftlich-kulturellen und Transportberufen deutlich unterdurchschnittlich (unter 5 % bis 8%).

In den restlichen Bereichen der Handelsberufe, der technischen Berufe und der religiösen Berufe, haben die BMS durchschnittliches (11 bis 13 %) und in den land- und forstwirtschaftlichen Berufen sowie in den künstlerischen und erzieherischen Berufen leicht überdurchschnittliches Gewicht (14 bis 15 %).

Die geschlechtsspezifische Differenzierung zeigt dann jedoch, daß nur in den kaufmännisch-administrativen Dienstleistungsberufen das Gewicht der BMS bei Männern und Frauen deutlich erhöht ist. Die übrigen Berufsgruppen, in denen die BMS insgesamt mindestens durchschnittliches Gewicht haben, zeigen ein spezialisiertes geschlechtsspezifisches Muster.

In den Gesundheitsberufen, den religiösen und den erzieherischen Berufen zeigt sich ein extremer Überhang des Gewichtes der BMS bei den Frauen, während in den künstlerischen, den technischen und den Handelsberufen das Gewicht der BMS bei den Männern erhöht und bei den Frauen unterdurchschnittlich ist.

c) Zusammenfassung

Die erste grobe Übersicht über die Qualifikationsstruktur in den Wirtschafts- und Berufsbereichen ergibt also einerseits - nicht weiter überraschend -, daß die kaufmännisch-administrativen Dienstleistungsberufe und im engeren Sinne das Geld/Kredit/Versicherungswesen die wesentlichen Schwerpunkte der Beschäftigung von BMS-Absolventen darstellen.

Hervorzuheben ist das große Gewicht, das den BMS vor allem bei den weiblichen Berufstätigen in diesen Bereichen zukommt und immerhin etwa ein Drittel ausmacht. Auf der anderen Seite spielen die BMS aber sowohl in den Handelsberufen als auch in den einfachen persönlichen Dienstleistungsberufen nur eine verhältnismäßig geringe Rolle - ein Ergebnis, welches vielleicht weniger zu erwarten gewesen ist.

3.2.3.2 Beschäftigung von BMS-Absolventen aus der Sicht der Bildungsabschlüsse

a) Wirtschaftsbereiche (Tabelle 10)

Aufgrund der unterschiedlichen Größe der einzelnen Wirtschaftsbereiche spiegelt sich in der Qualifikationsstruktur nicht unmittelbar die Wahrscheinlichkeit für die Absolventen, auch eher in den Bereichen mit hohem Gewicht der BMS tätig zu sein.

* Kaufmännische Ausbildung: Matura - mittlere Schule - Lehre

Vergleicht man aus der Sicht der Absolventen die Beschäftigungsschwerpunkte nach Bildungsebenen, so sind im Bereich Verarbeitendes Gewerbe/Industrie ziemlich einheitlich etwa 20 % der Absolventen der verglichenen kaufmännischen Ausbildungsformen tätig. Die Bereiche Handel/Gaststättenwesen, Geld/Kredit/ Versicherungswesen und persönliche/soziale/öffentliche Dienste haben aber in sehr unterschiedlichem Ausmaß Absolventen der verschiedenen Ebenen beschäftigt:

- Der Handel/Gaststättenbereich ist vor allem für Lehrabsolventen ein Schwerpunkt (fast die Hälfte der Absolventen einer kaufmännischen Lehre ist dort tätig), HAK- und HAS-Absolventen sind zu etwa 20 % in diesem Bereich tätig und der Anteil der FRBS im Handel/Gaststättenbereich ist nur ganz geringfügig gegenüber der HAS erhöht (25 % gegenüber 22 %).

- Im Geld/Kredit/Versicherungswesen ist der Anteil der HAK-Absolventen erhöht (fast 30 %) und für die Lehrabsolventen wird dieser Bereich nur in geringem Ausmaß erreicht (8 %). Die Anteile der HAS- und der FRBS-Absolventen unterscheiden sich hier am deutlichsten (22 % vs. 10 %) - es ist also offensichtlich am schwierigsten für die FRBS, in diesem Bereich zu konkurrieren.

- In den persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten ist der Beschäftigungsanteil der Absolventen der schulischen Ausbildungsgänge gegenüber den Lehrabsolventen erhöht (HAK: 21 %, HAS: 23 %, FRBS: 27 % - KFM. LE: 12 %)

Es besteht nach diesen Befunden also eine unterscheidbare "Abnehmerstruktur" für die Absolventen der verschiedenen Qualifikationsebenen von kaufmännischen Ausbildungsgängen. Diese Struktur ist auch im wesentlichen stabil, wenn man die geschlechtsspezifischen Verteilungen betrachtet.

Die Absolventinnen der mittleren frauenberuflichen Schulen, die offensichtlich schwer im Geld/Kredit/Versicherungswesen Fuß fassen können, finden nur in sehr geringem Maß alternative Möglichkeiten im Handel/Gaststättenwesen und in den persönlichen/sozialen öffentlichen Diensten - den wichtigsten alternativen Bereich für diese Ausbildung bildet vielmehr die Land- und Forstwirtschaft.

* Technische Ausbildung: Matura - mittlere Schule - Lehre

Der Vergleich der verschiedenen Ebenen von technischen Ausbildungsgängen ergibt eine weniger klar interpretierbare Struktur.

Zieht man den Vergleich mit den Lehrabsolventen in den "moderneren" Berufsgruppen, so sind die BMS-Absolventen vor allem im Handel in deutlich erhöhtem Ausmaß beschäftigt (25,2 %). Dies gilt für die Frauen in größerem Ausmaß als für die Männer (38,4 % vs. 19,6 %). Die HTL-Absolventen - vor allem die männlichen - sind einerseits häufiger im Bauwesen und in Industrie/Gewerbe tätig und andererseits ist ihr Anteil auch im Geld/Kredit/Versicherungswesen und in den persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten erhöht. Die geringe Zahl der weiblichen HTL-Absolventen konzentriert sich vor allem auf den letzteren Bereich.

Will man schließlich die spezifischen Bereiche Bau- und Elektrotechnik untersuchen, so ist daran zu erinnern, daß diese fast

reine Männerdomänen darstellen. Im Baubereich sind die einschlägigen Lehrabsolventen etwa zur Hälfte im Bauwesen berufstätig, weitere 17 % im Bereich Verarbeitendes Gewerbe und Industrie, 12% in den persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten und 9 % im Bereich Verkehr/Nachrichten.

Die einschlägigen HTL-Absolventen sind in ihrer Verteilung den Lehrabsolventen ähnlicher als die Absolventen der bautechnischen BMS. Letztere sind nur zu 27,1 % im Bauwesen tätig, jedoch zu 34,8 % im Bereich Verarbeitendes Gewerbe und Industrie.

Die Beschäftigung in persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten liegt in der gleichen Größenordnung wie bei den Lehrabsolventen, anstelle des Bereiches Verkehr/Nachrichten ist bei den BMS-Absolventen jedoch die Beschäftigung im Handel leicht erhöht (10%).

Im elektrotechnischen Bereich deutet sich eine andere Struktur an. Hier ist die Verteilung der Fachschulabsolventen jener der einschlägigen Lehrabsolventen sehr ähnlich:

Jeweils fast zwei Fünftel im Verarbeitenden Gewerbe/Industrie, etwa 10 % im Bereich Energie/Gas/Wasser, etwa 8 % in den persönlichen/sozialen/öffentlichen Diensten.

Unterschiede bestehen insofern, als sich die Lehrabsolventen der elektrotechnischen Berufe stärker auf den Baubereich konzentrieren (16 % gegenüber 9 %), während die einschlägigen BMS-Absolventen in leicht erhöhtem Ausmaß in den Bereichen Handel, Verkehr/Nachrichtenwesen und Geld/Kredit/Versicherungswesen tätig sind.

b) Berufsbereiche (Tabelle 11)

BMS-Absolventen sind mit rund 40 % in den kaufmännisch-administrativen Berufen konzentriert, wobei Frauen mit einem fast doppelt so hohen Anteil als Männer in diesen Berufen vertreten sind (47,6 % vs. 24,2 %).

Geschlechtsspezifisch betrachtet sind Männer mit BMS-Abschluß dann noch mit nennenswerten Anteilen in den Land- und Forstwirtschafts-, Fertigungs- sowie Handelsberufen anzutreffen. Frauen konzentrieren sich in zweiter Linie auf Gesundheitsberufe, gefolgt von den Handelsberufen und den einfachen, persönlichen Dienstleistungsberufen.

* Kaufmännische Ausbildung: Matura - mittlere Schule - Lehre

Der Vergleich der Qualifikationsebenen zeigt in diesem Ausbildungsbereich für die schulischen Abschlüsse eine ziemlich homogene Verteilung auf die Berufsbereiche. Absolventen von HAK und HAS sind mit einem überwiegenden Anteil von rund 70 % in kaufmännisch-administrativen Berufen vorzufinden, Frauen mit diesen Ausbildungen sind in diesem Bereich sogar zu rund 77 % tätig. Weit abgeschlagen davon stehen an 2. Stelle die Handelsberufe, wo Männer häufiger als Frauen vertreten sind (16 % vs. 7 bzw. 9 %).

Die berufliche Verteilung der Lehrabsolventen in kaufmännischen Berufen zeigt eine abweichende Struktur. Die Handelsberufe stehen bei den kaufmännischen Lehrabsolventen an 1. Stelle, gefolgt von kaufmännischen-administrativen Berufen. Die geschlechtsspezifische Betrachtung zeigt jedoch, daß diese Rangfolge nur für die Männer gilt. Bei den weiblichen Lehrabsolventen haben diese beiden Berufsgruppen fast das gleiche Gewicht.

* Technische Ausbildung: Matura - mittlere Schule - Lehre

Im Vergleich der drei Qualifikationsebenen weisen die Absolventen der technischen BMS eine sehr viel stärker diversifizierte Verteilung auf als die HTL-Absolventen und die Lehrabsolventen.

- In den Fertigungsberufen sind die Lehrabsolventen konzentriert (41,6 % der "ersten Gruppe" von Lehrberufen und 29,7 % der "zweiten Gruppe" von Lehrberufen). In diesen Berufen ist aber auch der größte Anteil der Absolventen der TEFS tätig (21,8 %)

- Für die HTL-Absolventen spielen die Fertigungsberufe jedoch nur eine geringe Rolle.

- In den technischen Berufen konzentrieren sich die HTL-Absolventen (60,4 %), für die Lehrabsolventen spielen diese Berufe nur eine sehr geringe Rolle (weniger als 6 % sind in technischen Berufen tätig). Von den Absolventen der TEFS sind 15,1 % in den technischen Berufen beschäftigt.

- Immerhin 14 bzw. 15 % der Absolventen von HTL bzw. TEFS sind in kaufmännisch-administrativen Berufen tätig. Dieser Berufsbereich spielt für die Lehrabsolventen eine geringere Rolle (5 bis 10 %).

- Größere Anteile der TEFS-Absolventen sind außerdem in den einfachen persönlichen Dienstleistungsberufen (14,5 %) und in den Handelsberufen beschäftigt.

Differenziert man nach dem Geschlecht, so ergibt sich bei den Männern eine stärkere Konzentration der TEFS-Absolventen auf die Fertigungsberufe einerseits (25,0 % gegenüber 21,8 % insgesamt) und die technischen Berufe andererseits (20,6 % gegenüber 15,1 % insgesamt).

Das Gewicht der dienstleistungsorientierten Berufsgruppen ist bei den Männern geringer und außerdem haben für sie die eher produktionsbezogenen Berufsgruppen der Grundstoffhersteller, der Bauberufe und der Transportberufe ein etwas höheres Gewicht. Die weiblichen Absolventen der TEFS haben ein sehr stark abweichendes Berufsprofil: Sie sind fast nicht in technischen Berufen tätig (2,3 %) und konzentrieren sich vielmehr auf die kaufmännisch-administrativen Berufe (27,4 %), die einfachen persönlichen Dienstleistungs- (21,9 %) und die Handelsberufe (13,9 %).

c) Zusammenfassung

Wenn man aus der Sicht der Bildungsabschlüsse charakteristische Unterschiede der Beschäftigung zwischen den drei Ebenen Matura - mittlere Schule - Lehre im **kaufmännischen Bereich** festhalten will, so ergibt sich eine klare Schwerpunktbildung für die Lehrabsolventen im Handel. Dies gilt sowohl nach Wirtschafts- als auch nach Berufsbereichen und ist bei den Männern etwas stärker ausgeprägt als bei den Frauen. Die schulischen Ausbildungsgänge haben ihren beruflichen Schwerpunkt in den Büroberufen, wobei sich die Maturanten verstärkt im Geld/Kredit/Versicherungswesen konzentrieren. Ein wichtiger Bereich bildet für alle drei Ebenen die Administration in Gewerbe- bzw. Industriebetrieben mit etwa einem Fünftel der Beschäftigten.

Eine Zusammenfassung für den **technischen Bereich** ergibt eine gewisse Schwerpunktbildung für Absolventen der TEFS im Handel, welche für weibliche Absolventen stärker ausgeprägt ist. Die HTL-Absolventen konzentrieren sich stärker auf den Produktionssektor und die anderen Bereiche des Dienstleistungssektors.

In beruflicher Hinsicht sind die Absolventen der technischen Fachschulen stärker diversifiziert als die Lehrabsolventen einerseits und die HTL-Absolventen andererseits. Während sich diese doch auf die Fertigungsberufe (LE) bzw. die technischen Berufe (HTL) konzentrieren, spielen für die Absolventen der TEFS auch die einfachen persönlichen Dienstleistungsberufe sowie die Handels- und Büroberufe eine größere Rolle.

Bei den Absolventen der Baufachschulen ist auffallend, daß sie stärker außerhalb des Baugewerbes in anderen Bereichen des Produktionssektors tätig sind, während die Beschäftigungsschwerpunkte der Elektrofachschulen denen der entsprechenden Lehrberufe sehr ähnlich sind.

3.3 Angebotsentwicklung von BMS-Absolventen seit 1981: Entlastung aus demographischen Gründen (Tabelle 12-14)

Es wurde gezeigt, daß die berufsbildenden mittleren Schulen in den siebziger Jahren vor allem für viele junge Frauen und mit besonderem Gewicht in ländlichen Bereichen zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten im Anschluß an die Pflichtschule geboten haben. Das hat dazu geführt, daß die BMS bei den Frauen absolut und relativ beträchtlich expandiert sind, während bei den Männern eher die demographische Komponente zum Tragen gekommen ist, die vornehmlich zu einer absoluten Steigerung geführt hat. Relativ haben die BMS in der Qualifikationsstruktur der Männer bei weitem nicht so sehr an Gewicht gewonnen, wie das bei den Frauen der Fall war.

Eine Erklärung dieser unterschiedlichen Entwicklung kann an dieser Stelle nicht gegeben werden - festzustellen ist nur, daß sich unter dem Gesichtspunkt der Bildungsnachfrage die BMS bei den Mädchen offensichtlich - aus welchen Gründen auch immer - in der Konkurrenz mit den entsprechenden Lehrberufen des dualen Systems durchgesetzt haben.

Betrachtet man nun die Entwicklung seit dem Anfang der achtziger Jahre, so ist unschwer zu erkennen, daß die demographische Komponente ihre Dynamik verloren hat und eine Stagnation des Zustroms wie auch des "Outputs" des sekundären berufsbildenden Bildungswesens insgesamt eingetreten ist.

Gleichzeitig sind Unterschiede in der Entwicklung der drei Qualifikationsebenen Matura - mittlere Schule - Lehre festzustellen.

Es bestehen, wenn man zunächst die quantitative Entwicklung auf der 10. Schulstufe (Zustrom) betrachtet, drei verschiedene Entwicklungspfade für die drei verschiedenen Qualifikationsebenen:

- Die berufsbildenden höheren Schulen HAK und HTL zeigen bis etwa 1981 einen steigenden Zustrom und stagnieren dann bis 1986 auf etwa einem Niveau von 6.500 (HTL) bzw. 7.500 (HAK) Anfängern.

- Der Zustrom zu den berufsbildenden mittleren Schulen hat sich am instabilsten entwickelt und es ist zeitversetzt für die HAS, TEFS und FRBS zuerst ein starker Anstieg, dann aber ein starker Abfall ersichtlich.

  Die HAS hatten ihren Höhepunkt (mit über 8.000) bereits in den siebziger Jahren erreicht und vor allem seit 1982 geht der Zustrom deutlich zurück (1986: weniger als 5.000). Die TEFS zeigen das schwächste Wachstum und nach dem Höhepunkt im Jahr 1983 (2.500) folgt ein ebenso starker Abfall wie bei den HAS (1986: etwa 2.000). Das Wachstum der FRBS hat mit ähnlicher Intensität, aber deutlich später stattgefunden als jener der HAS. Der Höhepunkt liegt erst im Jahr 1984 mit 3.000 und es folgt ein Abfall auf 2.400 bis 1986.

- Die Entwicklung des Zustroms zur Lehrausbildung zeigt ein bedeutend stabileres Muster als die mittleren Schulen, was auch mit den Unterschieden in der Größenordnung zusammenhängt. Der Rückgang im Zustrom zur Lehre setzt bereits am Ende der siebziger Jahre ein, er ist aber weniger rapid als bei den BMS.

Die Absolventenzahlen - als Schätzung für diese wurden die Schüler in den jeweiligen Abschlußklassen bzw. die Prüfungskandidaten der Lehrabschlußprüfungen verwendet - zeigen mit der entsprechenden Zeitverzögerung denselben Verlauf. Der Rückgang der Lehrabsolventen beginnt 1982, gefolgt von den Handelsschulen 1983 und den TEFS 1984 sowie den FRBS im Jahr 1985.

Eine geschlechtsspezifische Betrachtung ändert an diesem Bild nichts Nennenswertes.

Vergleicht man den Zustrom in die bauspezifischen Lehrberufe mit jenem in die elektrospezifischen Lehrberufe, so ist der Rückgang im Baubereich stärker als im Elektrobereich. Wenn man die Schü-

lerzahlen bzw. Lehrlingszahlen für die drei Ebenen Matura - mittlere Schule - Lehre für die Schwerpunktbereiche betrachtet, so gehen diese in den bauspezifischen Ausbildungsgängen auf allen drei Ebenen zurück (LE seit Ende der siebziger-Jahre; HTL seit 1982; FS seit 1983). In den elektrospezifischen Ausbildungsgängen ist der Rückgang der Lehrlinge schwächer, die Fachschulen stagnieren auf einem Niveau, das höher ist als 1981 und die höheren Schulen expandieren kräftig.

3.4 Schwerpunktsetzungen in den Lehrplänen und Bestimmungen zur Anrechenbarkeit

Ein Vergleich der Lehrpläne ermöglicht einen groben Überblick über unterschiedliche Schwerpunktsetzungen der verschiedenen Ausbildungsgänge. Dieser Vergleich ist jeweils für die schulischen Ausbildungsgänge bzw. für die Lehrausbildungen selbstverständlich viel aussagekräftiger als zwischen schulischen Ausbildungsgängen und Lehrberufen.

a) Lehrpläne der Handelsschulen und der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe

Im folgenden Schema sind die Lehrfächer und Stundenverteilungen dieser beiden Schultypen gegenübergestellt.

Pflichtgegenstände von Handelsschulen (HAS) und Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe (FRBS) lt. Lehrplänen 1)

HAS	Gesamt-wochen-stunden 2)	FRBS	Gesamt-wochen-stunden 2)
I. gleichlautende Gegenstände			
a) mit gleicher Stundenzahl			
- Religion	6		6
- Deutsch	9		9
- Staatsbürgerkunde und Rechtslehre (bzw. -kunde)	3		3
- Leibesübungen	6		6
zus.	24 (25,3 %)		24 (21,1 %)
b) mit unterschiedlicher Stundenzahl			
- Englisch	9		7
- Geographie und Wirtschafts-kunde	6		4
- Rechnungswesen	14		8
- Stenotypie und Textverarbeitung	13		8
zus.	41 (43,2 %)		27 (23,7 %)
II. etwas unterschiedliche Gegenstände			
- Biologie und Warenkunde	6	- Biologie und Umweltkunde	4
- Betriebswirtschaftslehre	13	- BWL (mit Schwerpunkt Fremdenverk.)	6
- Zeitgeschichte	2	- Geschichte und Kulturkunde	4
zus.	21 (22,1 %)		14 (12,3 %)
III. verschiedene Gegenstände			
- Wirtschaftliches Rechnen	3		-
- Datenverarbeitung	3		-
- Volkswirtschaftslehre	3		-
zus.	9 (9,5 %)		-
insg.	95	- Musikerziehung/Bildnerische Erziehung (je 4)	8
		- Psychologie und Erziehungslehre	2
		- Ernährungslehre	3
		- Wohnkultur und Arbeitsraumgestalt.	3
		- Physik/Chemie (je 2)	4
		- Küchenführung und Servierkunde	17
		- Textilverarbeitung	12
		zus.	49 (43,0 %)
		insg.	114

1) HAS: 15.10. 1978, FRBS: 1.12. 1982
2) über alle drei Jahrgänge: Wochenstunden

Es fällt sofort auf, daß die FRBS einerseits in allgemeinbildender Hinsicht breiter gestreut sind als die Handelsschulen und daß andererseits die fachliche Schwerpunktsetzung im Fremdenverkehrsbereich konzentriert ist, wobei gleichzeitig eine Nähe zu den Erfordernissen der Haushaltsarbeit besteht.

Wenn man diese Schwerpunktsetzung mit den Ergebnissen zur Beschäftigungsstruktur konfrontiert, so muß man für die FRBS feststellen, daß doch gewisse Diskrepanzen bestehen. So ist im Vergleich zu den Handelsschulabsolventen keine deutlich erhöhte Beschäftigung im Fremdenverkehrsbereich zu verzeichnen. Vielmehr sind die Absolventinnen der FRBS in erhöhtem Ausmaß in der Landwirtschaft tätig (wofür die Ausbildung jedoch nicht unbedingt spezialisiert) und sie arbeiten auch in überproportionalem Maße im Haushalt als nicht-berufstätige Hausfrauen, wie die verhältnismäßig niedrigen Erwerbsquoten zeigen. Im administrativen Bereich sind jedoch offenbar die Chancen für die qualifizierteren Tätigkeiten weniger günstig.

b) Vergleich mit den Rahmenlehrplänen und Berufsbildern der kaufmännischen Lehrberufe

Da die praktische Ausbildung im Betrieb den Schwerpunkt darstellt, ist die schulische Schwerpunktsetzung nur bedingt mit dem Vollzeitunterricht vergleichbar.

In den verschiedenen kaufmännischen Lehrberufen wird etwa ein Drittel bis maximal zwei Drittel (beim Bürokaufmann) der Zeit für betriebswirtschaftliche Fächer veranschlagt, wobei vor allem die Gegenstände kaufmännisches Rechnen und Buchführung verschieden stark gewichtet sind.
Der Fachunterricht ist bereits verhältnismäßig stark spezialisiert. Es gibt nur ein Fach (Maschinschreiben), welches - wenn auch in sehr verschiedener Gewichtung (zwischen 40 und 200 Stunden) - in allen verglichenen Lehrberufen vertreten ist.

Für eine einheitliche Ausbildung der Lehrlinge im Betrieb legt der Bundesminister für wirtschaftliche Angelegenheiten gemäß §8

des Berufsausbildungsgesetzes für die einzelnen Lehrberufe durch Verordnung Ausbildungsvorschriften fest. Diese enthalten Berufsbilder. Die Berufsbilder haben die wesentlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, die während der Ausbildung zu vermitteln sind, anzuführen, und zwar nach Lehrjahren gegliedert.

Da eine genaue Aufgliederung der wesentlichen Kenntnisse und Fertigkeiten der einzelnen kaufmännischen Lehrberufe nach Lehrjahren hier zu weit führen würde, seien die wichtigsten Positionen der Berufsbilder für kaufmännische Lehrberufe in Kurzform aufgelistet: *)

*) Näheres in: Erläuterungen zum Lehrberuf ....., Hrsg. Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, 1040 Wien, Wiedner Hauptstraße

- Einführung in den Aufbau und die Einrichtungen des Lehrbetriebes
- Kenntnisse der im Betrieb verwendeten Werkstoffe
- Kenntnisse des Einkaufs
- Kenntnisse des Verkaufs
- Kaufmännisches Rechnen
- Grundkenntnisse im Zahlungs- und Kreditverkehr
- Inventur
- Fakturieren
- Einschlägige Schriftverkehrsarbeiten, Schreiben von Schriftstücken mit der Schreibmaschine
- Arbeiten in der Lohn- und Gehaltsverrechnung
- Grundkenntnisse im Steuer- und Handelsrecht
- Kundenbetreuung, Verhalten bei Reklamationen
- Einfache statistische Arbeiten
- Buchführungsarbeiten
- Grundkenntnisse des Mahnverfahrens

Es zeigt sich im Vergleich zum Rahmenlehrplan, daß die betriebliche Ausbildung ähnliche Schwerpunkte setzt, sie jedoch anwendungsorientiert umgesetzt werden und so für fachspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten mehr Zeit zur Verfügung steht.

Pflichtgegenstände in kaufmännischen Lehrberufen lt. Rahmenlehrplänen

	Einzelhandelskaufmann	Großhandelskaufmann	Bürokaufmann	Industriekaufmann	Buchhändler	Musikalienhändler	Drogist	Fotokaufmann	Reisebüroassistent	Spediteur
Politische Bildung	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
Betriebswirtschaftl. Unterricht zus.	480	480	720	640	440	440	440	480	280	480
- Wirtschaftskunde mit Schriftverkehr	200	200	280	240	200	200	200	200	160	160
- Kaufm. Rechnen	160	160	240	200				160		160
- Buchführung	120	120	200	200	240	240	240	120	120	160
Fachunterricht zus.	520	520	280	360	920	920	920	880	720	600
- Maschinschreiben	60	80	200 1)	160	40	40	40	60	40	80
(1) Steno/Phonotypie										
- Englisch	120	120	-	-	120	120	120	120	240	80
- Wirtschaftsgeographie	44	40	40	40	-	-	-	40	120 (1)	80 (1)
(1) Fremdenverkehrsgeogr.										
- Warenkunde	160	160	-	120	-	-	40	-	-	80 (1)
(1) Tarifkunde										
- Verkaufskunde	40	40	-	-	160 (1)	160 (1)	-	40	40	-
(1) Fachpraktikum										
- Werbetechnik	100	80	-	-	40	40	80 (1)	60	-	-
(1) Verkaufs- u. Werbet.										
- Sprachpflege	-	-	40	40	-	-	-	-	-	-
- Spezialfächer	-	-	-	-	560	560	640	560	280	280
Summe	1080	1080	1080	1080	1440	1440	1440	1440	1080	1160 *

* Summe weicht von der ausgewiesenen Summe ab
Quelle: Rahmenlehrpläne für die angegebenen Lehrberufe

In den Lehrstoffverteilungen für die einzelnen Fächer spiegelt sich vor allem der Umstand, daß in den schulischen Ausbildungsgängen die vierfache Zeit zur Verfügung steht. Daher ist es möglich, den Lehrstoff entsprechend umfassender zu veranschlagen.

c) Ausbildungsgänge technischer Richtungen

Bei den technischen Ausbildungsgängen ist auffallend, daß in den Schulen neben den allgemeinbildenden Fächern bereits eine relativ starke Spezialisierung des Fachunterrichtes besteht. Demgegenüber sind die Rahmenlehrpläne für die Lehrberufe sehr pauschal geregelt. Neben einer taxativen Aufzählung des Lehrstoffes wird für den Fachunterricht nur eine globale Stundenzahl (von 760 - 800 bzw. 940 - 980 Stunden) angegeben, die nicht weiter aufgeschlüsselt ist. Der betriebswirtschaftliche Unterricht umfaßt meist 200 bis 240 Stunden und sein Umfang liegt somit bei der Hälfte bis einem Drittel der kaufmännischen Lehrberufe.

Ein Vergleich ist noch schwerer möglich als im kaufmännischen Bereich.

d) Ersetzbarkeit und Anrechenbarkeit von Fachschulen auf Lehrberufe

Die gemeinsamen Schwerpunktsetzungen sind in den Regelungen zur Anrechenbarkeit der schulischen Abschlüsse auf die Lehrabschlußprüfung bzw. der Schulbesuchszeit auf die Lehrzeit festgeschrieben. Diese Regelungen werden in dem folgendem Schema zusammengefaßt.

Schema: Zuordnung von BFS und Lehrberufen nach Anrechenbarkeit

	Handels-schule	FS f.w. Frauen-berufe	FS f.elek. Nachricht. techn u. Elektronik	FS f.Mikro-Mikromecha-nik u. Elek-tronik	FS f.Elektro-techn. u. Lei-tungselektronik	FS f.Elektro-technik	FS f.Hoch-frequenz u. Rdfk.technik	Bau-fach-schule	FS f.Bau-technik
Bürokaufmann	P/2/2	P/2/2	-2	-2.5/	-2	-2/	-2	-2/	-2
Einzelhandelskaufmann	P/2/2	-1/-0.5	-2.5/-2	-2.5/	-2.5/-2	-2.5/	-2	-2.5/	-2.5/-2
Großhandelskaufmann	P/2/2	-1/-0.5	-2.5/-2	-2.5/	-2.5/-2	-2.5/	-2	-2.5/	-2.5/-2
Industriekaufmann	P/2/2	-1/-0.5	-2	-2.5/	-2	-2/	-2	P-2/*	P-2**
Spediteur	P/2/2	-1.5/-1	-	-	-	-	-	-	-
Buchhändler	-1	-1.5/-1	-	-	-	-	-	-	-
Drogist	-1	-	-	-	-	-	-	-	-
Fotokaufmann	-1	-1.5/-1	-	-	-	-	-	-	-
Hotel- und Gastgewerbeass.	-1	P/2/2	-	-	-	-	-	-	-
Musikalienhändler	-1	-1.5/-1	-	-	-	-	-	-	-
Reisebüroassistent	-1	-1/-0.5	-	-	-	-	-	-	-
Waffen- u. Munitionshdl.	-1	-	-	-	-	-	-	-	-
Kellner	-	P/2/2	-	-	-	-	-	-	-
Damenkleidermacher	-	/-0.5	-	-	-	-	-	-	-
Konditor (Zuckerbäcker)	-	/-1	-	-	-	-	-	-	-
Wäschenäher	-	/-1	-	-	-	-	-	-	-
Wäschewarenerzeuger	-	/-1	-	-	-	-	-	-	-
Elektromechaniker/Schwachstr.	-	-	P-0.5	P-0.5	-1.5/-2	P-0.5	-1	-	-
Fernmeldemonteur	-	-	P-1	-	-2	-1	P-1	-	-
Meß- u. Regelmechaniker	-	-	P-0.5	-1	-1.5/-2	P-0.5	P-1	-	-
Nachrichtenelektroniker	-	-	P-0.5	-	-1.5/-2	-1	-	-	-
Radio- u. Fernsehmechaniker	-	-	P-0.5	-1	-1.5/-2	-1	P-1	-	-
Technischer Zeichner	-	-	P-1	P-1	P-1	P-1	-	-	-
Anlagenmonteur	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-
Betriebselektriker	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-
Büromaschinenmechaniker	-	-	-1	-	-1.5/-2	-1	-	-	-
Elektroinstallateur	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-
Elektromech. u. Masch.bauer	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-
Elektromechaniker/Starkstrom	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-

Schema Fortsetzung:

	Handelsschule	FS f.w. Frauenberufe	FS f.elek. Nachricht. techn u. Elektronik	FS f.Mikro-Mikromechanik u. Elektronik	FS f.Elektrotechn. u. Leitungselektronik	FS f.Elektrotechnik	FS f.Hochfrequenz u. Rdfk.technik	Baufachschule	FS f.Bautechnik
Kfz-Elektriker	-	-	-1	-	-2	P-1	-	-	-
Kühlmaschinenmechaniker	-	-	-1	-	-1.5/-2	-1	-	-	-
Starkstrommonteur	-	-	-1	-	P-0.5	P-0.5	-	-	-
Dreher	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Feinmechaniker	-	-	II-1	P-0.5	II-1	II-1	-	-	-
Kfz-Mechaniker	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Landmaschinenmechaniker	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Maschinenschlosser	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Mechaniker	-	-	II-1	-1	II-1	II-1	-	-	-
Schlosser	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Werkzeugmacher	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Werkzeugmaschineur	-	-	II-1	-	II-1	II-1	-	-	-
Universalschweißer	-	-	-	-	II-1	-	-	-	-
Bautechnischer Zeichner	-	-	-	-	-	-	-	P-1	P-1
Betonbauer	-	-	-	-	-	-	-	P-1	P-1
Maurer	-	-	-	-	-	-	-	P-1	P-1
Zimmerer	-	-	-	-	-	-	-	P-1	P-1
Betonwarenerzeuger	-	-	-	-	-	-	-	-1	-1
Kunststeinerzeuger	-	-	-	-	-	-	-	-2	-2
W-, K-, S-Isolierer	-	-	-	-	-	-	-	-2	-2
Pflasterer	-	-	-	-	-	-	-	-2.5/-2	-
Dachdecker	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.5/-2
Platten- u. Fliesenleger	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.5/-2
Steinholzleger- u. Spezialestrichhersteller	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.5/-2
Terrazzomacher	-	-	-	-	-	-	-	-	-2.5/-2

Erläuterung: P = Ersatz der Lehrabschlußprüfung
Zahlenwerte = Verlust in Jahren bei Ersatz der Lehrzeit (z.B. -2 = 2 Jahre weniger angerechnet; wenn nach Jahrgängen unterschiedliche Anrechnung, dann erfolgt eine Trennung mit /, z.B. -2.5/-2 = vom 4. Jahr 2 1/2 Jahre weniger und vom 3. Jahr 2 Jahre weniger angerechnet oder II-1 = nur das 2. Jahr als ein Jahr angerechnet)

* nur mit Stenotypie (Freigegenstand)
** nur mit Maschinschreiben (Freigegenstand)

Quelle: Lentsch W., Steiner M., Steinringer J.: § 28 BAG, ibw 1986

3.5 Zusammenfassende Bemerkungen zur sekundärstatistischen Untersuchung

Das vorhandene Datenmaterial ermöglicht nur eine sehr grobmaschige Untersuchung der Beschäftigungsstrukturen von BMS-Absolventen.
Daher war auch eine eigene Datenerhebung nötig, um die spezifischen Fragestellungen des gegenständlichen Projektes zu beantworten.

Die vorliegende Sekundärauswertung hat einen Überblick über die Plazierung der BMS-Absolventen im Beschäftigungssystem im Vergleich zu den entsprechenden Maturanten auf der einen und zu den entsprechenden Lehrabsolventen auf der anderen Seite erbracht.

Dabei hat sich ein spezifisches Profil für die BMS-Absolventen ergeben, welches man aufgrund der Stellung dieser Schulen im österreichischen Bildungssystem erwarten konnte. Die Absolventen dieser Schulen werden nach den vorliegenden Befunden vor allem im technischen Bereich vielseitiger eingesetzt als Lehrabsolventen. Im kaufmännischen Bereich hat sich ergeben, daß die Absolventinnen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe ein anderes Beschäftigungsprofil zeigen, als man aufgrund der beruflichen Schwerpunktsetzung dieses Schultyps erwarten könnte.

Von der Untersuchung der Angebotsseite her ist deutlich geworden, daß seit der ersten Hälfte der achtziger Jahre eine beträchtliche quantitative Entlastung der mittleren Schulen vor sich geht.

VERWENDETE ABKÜRZUNGEN

Höchste abgeschlossene Ausbildung

UNIV	Universität
HSV	Hochschulverwandte Lehranstalt
AHS	Allgemeinbildende höhere Schule
BHS	Berufsbildende höhere Schule
BMS	Berufsbildende mittlere Schule
FS	Fachschule
LE	Lehre
APS	Allgemeine Pflichtschule
HAK	Handelsakademie
HAS	Handelsschule
FRBS	Fachschule für wirtschaftl. Frauenberufe
KFM-LE	Kaufmännische Lehre
HTL	Höhere Technische Lehranstalt
TEFS	Technische Fachschule
TELE	Technische Lehre
TELE A	Bau-, Baunebenberufe, Metall-/Elektroberufe, Grafische Berufe, Optik/Fotografie, Chemie, Zahn- und Orthopädietechnik
TELE B	Bergbau, Glas/Keramik, Papier, Holz/Kunststoff/Musikinstrumentenerzeugung, Textil, Bekleidung, Land- und Forstwirtschaft, unbekannter Beruf.
BAU	Schwerpunktbereich Bau
ELTE	Schwerpunktbereich Elektrotechnik

Wirtschaftsbereiche 1)

LUF	Land- und Forstwirtschaft
BGB/ST/ERD	Bergbau/Steine/Erden (Bergbau; Steine und Erdengewinnung)
GEW/IND	Gewerbe/Industrie (Verarbeitendes Gewerbe; Industrie)
EGW	Energie/Gas/Wasser (Energie- und Wasserversorgung)

BAU	Bauwesen
HANDEL/GAST	Handel/Gaststättenwesen (Handel; Lagerung, Beherbergungs- und Gaststättenwesen)
VERK/NR	Verkehr/Nachrichten (Verkehr, Nachrichtenübermittlung)
BANK/VER	Geld/Kredit/Versicherungswesen (Geld- und Kreditwesen, Privatversicherung; Wirtschaftsdienste)
PER/SOZ/ÖFF DIENST	Persönliche/soziale/öffentliche Dienste (Persönliche, soziale und öffentliche Dienste; Haushaltung)

Berufsbereiche

TEB	Technische Berufe
KFM-AD.	Kaufmännisch-administrative Berufe
HANDELSB.	Handelsberufe
TRANSP.	Transportberufe
EINF/PERS.D.	Einfache persönl. Dienstleistungsberufe
GESDH	Gesundheitsberufe
UNTERR	Berufe im Unterrichtswesen, Lehrberufe
WISS.	wissenschaftlich-kulturelle Berufe
KUNST	künstlerische und erzieherische Berufe
REL	religiöse Berufe
GRUNDH	Grundstoffhersteller
FERTI	Fertigungsberufe
HELFER	Hilfsberufe
LUFB	Land- und forstwirtschaftliche Berufe
BONB	Berufe ohne nähere Bezeichnung, unbekannt, Sonstige

1) Falls die im Text verwendeten Abkürzungen nicht jenen der in der "Grundsystematik der Wirtschaftstätigkeiten" verwendeten Wirtschaftsabteilungen entsprechen, so wurden diese in Klammer angeführt.

Tabelle 1: **Wohnbevölkerung und Berufstätige nach Geschlecht und Ausbildung** (in %)

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Wohnbevölkerung			Berufstätige		
	m	w	zus.	m	w	zus.
UNIV	4,4	1,6	2,9	4,9	2,5	3,9
HSV	0,3	0,7	0,5	0,4	1,4	0,8
AHS	4,7	4,0	4,3	3,5	3,9	3,7
BHS	3,8	2,1	2,9	4,1	3,0	3,7
BMS	7,0	13,3	10,4	7,5	18,3	11,8
LE	39,4	16,6	27,1	44,6	22,0	35,5
APS	40,4	61,7	51,8	34,9	48,9	40,6
N(=100%)	2800.2	3244.6	6044.8	2034.8	1376.7	3411.5
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN						
KFM-AUSBILDUNG						
HAK	0,8	0,8	0,8	0,8	1,3	1,0
HAS	2,1	5,9	4,1	2,2	7,8	4,5
FRBS	0,0	2,2	1,2	0,0	2,9	1,2
KFM-LE	4,0	7,2	5,7	4,6	11,0	7,2
TECHN-AUSBILDUNG						
HTL	2,5	0,2	1,2	2,7	0,2	1,7
TEFS	2,5	1,3	1,8	2,5	1,6	2,1
TELE A	21,4	0,4	10,2	25,0	0,6	15,2
B	9,8	6,5	8,1	10,5	6,8	9,0
BAU						
HTL	0,5	0,0	0,5	0,6	0,0	0,3
FS	0,5	0,0	0,2	0,5	0,0	0,3
LE	3,9	0,0	1,8	4,4	0,0	2,7
ELTE						
HTL	0,6	0,0	0,3	0,7	0,0	0,4
FS	0,5	0,0	0,2	0,5	0,0	0,3
LE	2,8	0,0	1,3	3,5	0,0	2,1

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 2: **Berufstätige nach Alter und Ausbildung** (in %)

a) männlich

	UNIV	HSV	AHS	BHS	BMS	LE	APS	N(=100%)
15-19	-	-	1,3	0,5	4,5	23,4	70,3	208.0
20-24	0,7	0,4	3,5	5,9	9,3	58,4	21,8	261.7
25-29	5,2	1,3	4,1	5,2	8,4	50,7	25,1	241.0
30-34	6,7	1,0	3,8	4,4	7,4	50,1	26,6	261.1
35-39	7,4	0,4	4,1	4,7	8,0	48,5	26,9	240.3
40-44	5,6	0,2	3,1	3,7	7,8	45,2	34,3	248.6
45-54	4,5	0,1	3,3	3,5	6,7	41,4	40,6	388.8
55-64	8,6	0,2	5,3	4,9	7,8	34,7	38,5	172.7
65 und älter	31,7	0,2	6,0	4,2	8,6	23,2	26,1	12.7
insg	4,9	0,4	3,5	4,1	7,5	44,6	34,9	2034.8

b) weiblich

	UNIV	HSV	AHS	BHS	BMS	LE	APS	N(=100%)
15-29	-	-	1,1	0,5	13,7	15,8	68,9	174.2
20-24	1,1	2,6	5,4	4,3	25,2	29,8	31,6	223.1
25-29	4,9	4,8	5,5	3,1	21,5	24,7	35,6	169.5
30-34	4,1	2,4	4,6	3,2	18,3	28,4	39,0	159.5
35-39	3,6	0,6	4,5	3,8	19,9	26,5	41,1	148.9
40-44	2,4	0,3	3,1	2,9	17,4	21,0	52,9	149.7
45-54	1,7	0,2	3,2	3,0	13,3	16,0	62,6	234.8
55-64	3,4	0,3	3,9	3,0	15,0	11,4	63,1	103.4
65 und älter	4,3	0,1	3,6	4,2	22,1	8,9	56,8	15.6
insg	2,5	1,4	3,9	3,0	18,3	22,0	48,9	1376.7

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 3: **Berufstätige nach Ausbildung und Alter** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Alterskategorien 15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	55-64	65 u.älter	N(=100%)
UNIV	-	1,9	12,7	17,5	17,7	14,0	17,4	14,8	4,0	99.8
HSV	-	11,9	34,8	28,9	9,8	6,2	4,8	3,2	0,4	8.7
AHS	3,9	12,8	13,8	13,7	13,6	10,8	17,6	12,7	1,1	72.2
BHS	1,2	18,3	14,9	13,8	13,5	11,1	16,3	10,1	0,6	83.5
BMS	6,1	16,0	13,3	12,7	12,6	12,7	17,1	8,8	0,7	152.4
LE	5,4	16,8	13,5	14,4	12,9	12,4	17,7	6,6	0,3	907.6
APS	20,6	8,0	8,5	9,8	9,1	12,0	22,2	9,4	0,5	710.6
INSG	10,2	12,9	11,8	12,8	11,8	12,2	19,1	8,5	0,6	2034.8
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN										
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	1,6	23,2	15,4	12,0	13,1	10,2	14,1	9,4	0,9	16.1
HAS	8,3	21,4	14,9	11,1	11,6	9,3	13,1	9,6	0,8	45.6
FRBS	18,2	20,4	14,2	9,1	7,1	7,9	15,5	7,0	0,6	0.3
KFM-LE	5,7	19,1	14,5	14,9	13,2	10,2	13,5	8,4	0,5	94.3
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	1,3	19,6	16,7	14,5	13,1	11,0	14,3	9,0	0,6	56.0
TEFS	3,8	14,1	11,5	12,5	14,3	14,8	19,1	9,0	0,8	51.3
TELE A	5,4	18,1	14,3	15,1	13,3	12,1	15,9	5,6	0,2	508.6
B	5,0	13,0	10,7	12,4	12,0	14,3	24,6	7,6	0,5	213.7
BAU										
HTL	1,6	18,8	15,1	14,1	12,6	10,3	17,7	9,7	0,7	11.3
FS	2,9	13,6	11,1	11,8	13,0	15,4	23,0	8,6	0,6	10.6
LE	4,9	13,8	11,8	14,3	12,4	13,9	21,5	7,2	0,2	90.1
ELTE										
HTL	1,7	23,5	18,3	14,1	12,1	10,3	12,2	7,3	0,4	14.0
FS	3,8	15,8	12,4	13,7	16,7	14,4	16,7	6,1	0,4	10.0
LE	6,1	24,3	16,5	14,8	11,8	9,5	12,9	3,9	0,1	70.7

Tabelle 3 Fortsetzung:

b) weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Alterskategorien 15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	55-64	65 u.älter	N(=100%)
UNIV	-	7,1	24,0	19,1	15,4	10,5	11,9	10,3	1,7	34.5
HSV	-	29,2	40,9	19,5	4,3	2,4	2,2	1,3	0,1	19.8
AHS	3,4	22,5	17,3	13,8	12,4	8,5	13,8	7,5	0,9	53.9
BHS	2,1	23,1	12,6	12,3	13,7	10,4	17,0	7,5	1,4	41.1
BMS	9,5	22,4	14,5	11,6	11,8	10,4	12,4	6,2	1,2	251.4
LE	9,1	22,0	13,8	14,9	13,0	10,4	12,4	3,9	0,4	302.7
APS	17,8	10,5	9,0	9,2	9,1	11,8	21,8	9,7	1,2	673.3
INSG	12,7	16,2	12,3	11,6	10,8	10,9	17,1	7,5	0,9	1376.7
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN										
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	2,4	30,8	15,4	12,0	14,0	10,6	10,7	3,7	0,4	18.0
HAS	9,9	21,6	13,2	11,6	14,3	10,5	11,5	6,7	0,7	107.9
FRBS	15,7	22,0	13,2	10,0	9,2	10,7	13,8	4,8	0,6	39.4
KFM-LE	10,0	25,7	15,0	15,5	12,8	8,9	8,7	3,2	0,2	151.8
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	3,1	28,9	15,7	14,5	12,8	9,0	11,4	3,9	0,7	3.1
TEFS	8,7	20,9	14,0	11,7	12,2	11,8	14,4	5,4	0,9	21.8
TELE A	9,6	24,6	13,7	11,6	12,8	10,6	12,1	4,6	0,5	8.9
B	6,1	14,3	11,5	14,4	14,2	13,8	19,7	5,4	0,6	93.6
BAU										
HTL	2,1	35,0	16,5	16,6	11,3	6,7	8,9	3,0	-	0.5
FS	5,4	25,7	15,6	10,6	11,3	8,8	14,6	6,2	1,8	0.6
LE	12,3	25,4	11,9	12,8	6,8	8,8	16,1	5,6	0,3	0.6
ELTE										
HTL	2,9	32,0	16,6	16,6	14,9	8,0	8,6	0,6	-	0.2
FS	4,4	18,9	13,3	24,4	17,8	6,7	11,1	3,3	-	0.1
LE	13,7	28,9	15,2	9,9	10,8	9,1	9,9	2,2	0,2	0.5

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 4: **Berufstätige nach Ausbildung und Siedlungseinheit** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Siedlungseinheiten 1-2T EW	2001-3T EW	3001-5T EW	5001-10T EW	10001-20T EW	20001-30T EW	30001-50T EW	50001-100T EW	100001-200T EW	200001-500T EW	WIEN	N(=100%)
UNIV	15,2	2,3	3,3	4,0	5,5	1,7	4,5	3,8	7,5	12,5	39,7	99.8
HSV	39,3	4,7	5,2	7,1	8,2	1,7	5,4	2,8	3,9	7,5	14,3	8.7
AHS	17,9	2,6	3,5	4,4	4,6	1,6	4,8	2,9	5,7	10,2	41,7	72.2
BHS	25,0	3,4	4,7	5,0	6,5	1,8	5,8	4,0	5,1	9,0	29,8	83.5
BMS	41,0	3,3	4,3	5,3	6,3	1,6	4,7	3,4	3,8	5,5	20,8	152.4
LE	40,7	3,6	4,7	5,4	6,0	1,2	4,6	2,6	3,2	6,7	21,2	907.6
APS	49,9	3,2	4,0	4,4	5,3	1,3	4,1	2,6	3,0	6,0	16,2	710.6
INSG	41,2	3,3	4,3	4,9	5,7	1,3	4,5	2,8	3,6	6,9	21,4	2034.8
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:												
KFM-AUSBILDUNG 1)												
HAK	22,3	2,9	4,0	4,8	7,1	1,8	6,1	7,2	8,0	9,8	25,9	16.1
HAS	29,1	3,6	5,2	5,9	8,2	2,1	5,9	4,9	5,1	5,4	24,5	45.6
KFM-LE	26,3	3,1	4,6	5,3	6,6	1,6	5,6	4,1	5,4	10,2	27,3	94.3
TECHN-AUSBILDUNG 1)												
HTL	21,9	3,0	4,5	4,8	6,2	1,7	6,0	3,4	4,7	9,7	34,1	56.0
TEFS	28,2	3,5	4,7	5,9	7,2	1,8	5,5	3,6	4,6	7,6	27,4	51.3
TELE A	40,4	3,6	4,9	5,5	6,4	1,1	4,7	2,5	2,8	6,8	21,2	508.6
B	47,8	3,6	4,2	5,3	4,9	1,1	4,0	2,0	3,0	5,5	18,6	213.7

Tabelle 4 Fortsetzung:

b) weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Siedlungseinheiten 1-2T EW	2001-3T EW	3001-5T EW	5001-10T EW	10001-20T EW	20001-30T EW	30001-50T EW	50001-100T EW	100001-200T EW	200001-500T EW	WIEN	N(=100%)
UNIV	11,1	1,8	2,7	3,3	4,4	1,4	3,7	3,5	7,8	12,7	47,6	34.5
HSV	30,2	3,9	5,0	6,3	7,5	1,5	4,8	3,1	4,8	10,0	22,8	19.8
AHS	17,4	2,4	3,3	3,7	4,3	1,3	3,4	2,9	5,9	10,4	45,1	53.9
BHS	25,4	3,4	4,7	5,1	6,5	1,6	5,0	4,4	6,2	9,2	28,4	41.1
BMS	31,1	3,2	4,5	5,1	6,1	1,4	4,8	3,4	4,8	7,9	27,6	251.4
LE	32,6	2,9	4,2	4,9	5,9	1,1	4,3	3,1	4,3	8,4	28,2	302.7
APS	44,1	3,0	4,1	4,3	5,3	1,3	3,9	2,8	3,3	6,7	21,1	673.3
INSG	36,6	3,0	4,2	4,6	5,6	1,3	4,2	3,0	4,1	7,7	25,7	1376.7
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:												
KFM-AUSBILDUNG 1)												
HAK	20,9	2,8	3,9	4,5	5,9	1,5	5,2	5,5	6,1	10,1	33,7	18.0
HAS	24,8	3,1	4,7	5,3	6,5	1,6	4,8	3,5	4,9	8,8	32,0	107.9
KFM-LE	29,5	3,1	4,6	5,3	6,7	1,1	4,8	3,5	4,5	9,5	27,5	151.8
TECHN-AUSBILDUNG 1)												
HTL	17,4	2,6	3,6	3,8	4,0	1,5	4,7	2,4	6,9	9,1	44,0	3.1
TEFS	26,4	3,4	4,1	5,2	6,1	2,3	5,3	3,4	5,8	5,2	32,7	21.8
TELE A	26,6	3,2	4,9	5,9	5,9	1,3	5,2	3,2	4,7	10,8	28,3	8.9
B	36,4	2,6	3,4	4,1	4,8	1,0	3,3	2,4	4,2	7,2	30,5	93.6

Tabelle 4 Fortsetzung:

c) zusammen

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Siedlungseinheiten 1-2T EW	2001-3T EW	3001-5T EW	5001-10T EW	10001-20T EW	20001-30T EW	30001-50T EW	50001-100T EW	100001-200T EW	200001-500T EW	WIEN	N(=100%)
UNIV	14,2	2,1	3,2	3,8	5,2	1,7	4,3	3,7	7,6	12,5	41,7	134.3
HSV	33,0	4,1	5,1	6,5	7,7	1,6	5,0	3,0	4,5	9,3	20,2	28.5
AHS	17,7	2,5	3,4	4,1	4,5	1,5	4,2	2,9	5,8	10,3	43,2	126.1
BHS	25,1	3,4	4,7	5,0	6,5	1,7	5,6	4,1	5,5	9,1	29,3	124.6
BMS	34,9	3,2	4,4	5,2	6,2	1,5	4,8	3,4	4,4	7,0	25,0	403.8
LE	38,7	3,4	4,6	5,3	6,0	1,1	4,5	2,7	3,5	7,2	23,0	1210.3
APS	47,1	3,1	4,0	4,4	5,3	1,3	4,0	2,7	3,2	6,4	18,6	1383.9
INSG	39,4	3,2	4,3	4,8	5,7	1,3	4,4	2,9	3,8	7,2	23,1	3411.5
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:												
KFM-AUSBILDUNG 1)												
HAK	21,6	2,8	4,0	4,6	6,5	1,6	5,6	6,3	7,0	9,9	30,3	34.1
HAS	26,1	3,3	4,9	5,5	7,0	1,7	5,2	3,9	4,9	7,8	29,8	153.5
KFM-LE	28,2	3,1	4,6	5,3	6,7	1,3	5,1	3,7	4,8	9,8	27,4	261.1
TECHN-AUSBILDUNG 1)												
HTL	21,6	3,0	4,5	4,7	6,1	1,7	6,0	3,3	4,8	9,6	34,6	59.1
TEFS	27,6	3,5	4,5	5,7	6,9	2,0	5,5	3,6	4,9	6,9	29,0	73.1
TELE A	40,2	3,6	4,9	5,5	6,4	1,1	4,8	2,5	2,8	6,9	21,3	517.5
B	44,3	3,3	4,0	4,9	4,8	1,0	3,8	2,1	3,4	6,0	22,3	307.3

1) Eine detailliertere Aufgliederung ist mit dem verfügbaren Datenmaterial nicht möglich
Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 5: **Erwerbstätige ausgewählter Altersgruppen nach Ausbildung und Siedlungseinheit (in %)**

a) männlich

Siedlungseinheit	20-24jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)	45-59jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)
1- 2T EW	6,9	9,2	63,4	20,5	127.5	4,8	6,0	34,2	55,0	211.9
2001- 3T EW	11,1	10,1	59,3	19,4	8.9	9,2	6,7	44,1	40,0	18.1
3001- 4T EW	13,3	9,3	58,9	20,6	11.2	10,2	7,0	46,0	36,0	23.5
5001- 10T EW	11,1	10,3	57,9	20,6	12.7	10,7	7,7	46,4	35,1	26.6
10001- 20T EW	11,2	10,1	56,7	22,0	14.6	12,6	8,2	45,0	34,2	31.0
20001- 30T EW	14,1	10,7	50,2	25,0	3.0	17,6	9,5	38,6	34,3	7.0
30001- 50T EW	15,6	9,0	52,9	22,5	11.1	13,7	8,1	45,7	32,5	24.2
50001-100T EW	12,9	10,5	50,2	26,5	6.7	17,9	9,5	39,9	32,7	14.3
100001-200T EW	16,5	10,0	49,2	24,3	7.8	23,6	7,8	38,9	29,5	17.5
200001-500T EW	13,7	6,7	55,4	24,3	15.7	19,6	6,2	41,0	33,1	38.4
WIEN	16,5	9,3	50,0	24,2	42.5	22,9	7,5	44,6	25,1	120.4
INSG.	10,5	9,3	58,4	21,8	261.7	12,7	6,9	40,0	40,4	532.9

Tabelle 5 Fortsetzung:

b) weiblich

Siedlungseinheit	20–24jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)	45–59jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)
1- 2T EW	9,0	23,8	31,8	35,3	94.7	3,5	8,4	9,1	79,0	112.2
2001- 3T EW	14,3	27,4	29,7	28,5	7.2	7,0	13,0	13,0	66,9	9.4
3001- 4T EW	13,4	26,8	30,1	29,7	9.8	7,7	14,6	14,2	63,5	13.0
5001- 10T EW	13,7	27,7	30,7	27,9	11.0	7,7	14,5	15,1	62,8	13.8
10001- 20T EW	13,7	26,4	31,5	28,4	13.3	8,3	15,4	15,5	60,8	16.7
20001- 30T EW	14,9	28,0	24,5	32,6	2.7	10,8	18,0	13,7	57,5	4.1
30001- 50T EW	13,7	27,8	29,5	29,0	9.7	9,1	18,2	15,2	57,5	12.8
50001-100T EW	15,0	27,0	29,2	28,8	6.8	10,0	17,3	15,5	57,1	9.0
100001-200T EW	19,0	29,3	25,3	26,5	8.8	13,5	17,4	18,1	50,9	12.4
200001-500T EW	17,2	24,3	30,1	28,4	16.5	11,9	14,8	16,7	56,6	24.3
WIEN	19,5	25,1	26,0	29,3	42.6	13,3	17,7	20,8	48,2	93.1
INSG.	13,4	25,2	29,8	31,6	223.1	8,5	13,7	14,8	62,9	320.8

Tabelle 5 Fortsetzung:

c) zusammen

Siedlungseinheit	20-24jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)	45-59jährige Matura u. höh. Ausb.	BMS	LE	APS	N(=100%)
1- 2T EW	7,9	15,4	49,9	26,9	222.2	4,2	6,8	25,5	63,3	324.1
2001- 3T EW	12,5	17,9	46,1	23,5	16.1	8,5	8,8	33,5	49,2	27.5
3001- 4T EW	12,2	17,5	45,4	24,9	21.0	9,3	9,7	34,7	46,3	36.5
5001- 10T EW	12,3	18,3	45,3	24,0	23.7	9,7	10,0	35,8	44,5	40.4
10001- 20T EW	12,3	17,9	44,7	25,1	27.9	11,2	10,7	34,7	43,5	47.7
20001- 30T EW	14,5	18,8	38,2	28,6	5.7	15,1	12,6	29,5	42,8	11.1
30001- 50T EW	14,8	17,7	42,0	25,5	20.8	12,0	11,6	35,2	41,2	37.0
50001-100T EW	13,9	18,8	39,7	27,7	13.5	14,8	12,5	30,4	42,2	23.3
100001-200T EW	17,8	20,3	36,5	25,5	16.6	19,4	11,8	30,3	38,4	29.9
200001-500T EW	15,4	15,8	42,4	26,4	32.2	16,6	9,5	31,6	42,2	62.7
WIEN	18,0	17,2	38,0	26,8	85.1	18,7	12,0	34,2	35,2	213.5
INSG.	11,8	16,6	45,3	26,3	484.8	11,1	9,4	30,5	48,9	853.7

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 6: **Erwerbsquoten nach Ausbildung und Geschlecht**

Höchste abgeschlossene Ausbildung	m	(N)	w	(N)	zus	(N)
UNIV	97,0	(102.9)	80,1	(43.1)	92,0	(146.0)
HSV	97,4	(8.9)	91,3	(21.7)	93,0	(30.6)
AHS	60,4	(119.2)	48,0	(112.3)	54,4	(231.5)
BHS	80,1	(94.9)	72,8	(56.3)	82,4	(151.2)
BMS	93,0	(164.0)	72,2	(348.1)	78,9	(512.1)
LE	93,7	(969.0)	67,2	(450.5)	85,2	(1419.5)
APS	76,4	(929.7)	52,1	(1293.5)	62,3	(2223.2)
INSG	85,2	(2388.6)	59,2	(2325.5)	72,4	(4714.1)
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN						
KFM-AUSBILDUNG						
HAK	85,7	(18.7)	71,8	(25.2)	77,7	(43.9)
HAS	92,6	(48.9)	72,4	(149.3)	77,5	(198.2)
FRBS	82,8	(0.4)	65,9	(59.8)	66,0	(60.2)
KFM-LE	94,2	(100.1)	70,7	(214.9)	78,1	(315.0)
TECHN-AUSBILDUNG						
HTL	88,3	(63.4)	65,2	(4.7)	86,7	(68.1)
TEFS	92,9	(55.9)	67,3	(32.5)	82,7	(88.4)
TELE A	86,8	(586.0)	71,2	(12.5)	86,5	(598.5)
B	92,6	(230.4)	61,3	(152.6)	80,2	(383.0)
BAU						
HTL	87,5	(12.9)	57,6	(0.8)	85,8	(13.7)
FS	93,0	(11.4)	71,5	(0.9)	91,5	(12.3)
LE	92,8	(97.1)	64,1	(0.9)	92,5	(98.1)
ELTE						
HTL	88,5	(15.8)	63,2	(0.3)	88,0	(16.1)
FS	93,7	(10.6)	69,2	(0.1)	93,4	(10.8)
LE	96,5	(73.2)	80,2	(0.6)	96,4	(73.8)

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 7: **Erwerbsquote nach Ausbildung und Alter** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Alterskategorien 15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	55-64	65 u.älter
UNIV	-	56,4	89,4	97,0	98,7	98,7	98,0	83,7	19,0
HSV	-	94,5	98,7	98,8	98,8	100,0	97,7	0,7	0,1
AHS	30,1	26,9	53,2	84,4	94,3	96,2	96,3	69,0	6,3
BHS	52,8	75,7	87,3	96,9	98,9	99,2	97,6	71,8	4,5
BMS	88,0	96,8	98,3	99,0	99,0	99,1	96,6	60,6	3,6
LE	99,0	98,9	99,0	99,2	99,0	98,8	94,6	55,5	1,5
APS	55,6	86,4	93,5	95,9	96,0	96,2	91,7	49,0	1,6
INSG	62,3	85,8	93,1	97,4	97,9	97,8	93,8	55,8	2,3
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN									
KFM-AUSBILDUNG									
HAK	52,0	73,1	84,9	97,0	99,1	98,8	97,0	71,6	6,0
HAS	90,2	97,7	98,9	99,1	99,1	98,9	95,8	61,9	3,7
FRBS	81,2	94,0	97,8	93,3	91,7	96,0	88,9	36,2	3,6
KFM-LE	98,7	98,8	98,9	99,2	99,1	99,2	95,8	61,4	4,0
TECHN-AUSBILDUNG									
HTL	54,4	76,8	87,9	96,6	98,8	99,2	97,7	72,6	5,5
TEFS	78,2	94,4	97,0	98,8	98,9	99,2	96,6	58,0	3,1
TELE A	99,0	98,9	99,0	99,2	99,0	98,8	93,9	55,8	1,9
B	98,7	98,7	99,0	99,1	98,8	98,7	95,3	54,8	2,0
BAU									
HTL	47,3	72,3	85,2	97,0	98,7	99,2	98,2	77,1	7,6
FS	80,9	96,0	98,3	99,0	98,9	99,2	97,1	60,6	3,1
LE	99,1	99,2	99,1	99,1	98,6	98,3	93,8	55,7	1,2
ELTE									
HTL	55,4	79,6	89,3	97,4	98,8	99,1	97,1	70,0	4,7
FS	77,0	96,2	97,7	99,1	99,5	99,7	97,0	58,5	2,8
LE	99,1	98,7	99,1	99,2	99,3	99,1	95,5	62,8	2,6

Tabelle 7 Fortsetzung:

b) weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Alterskategorien 15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-54	55-64	65 u.älter
UNIV	-	66,1	83,9	80,6	76,9	77,3	74,9	52,6	10,3
HSV	-	94,4	93,8	87,9	79,4	82,8	75,9	45,6	2,8
AHS	15,5	34,0	57,0	64,9	64,0	62,5	61,5	30,3	4,5
BHS	50,0	73,7	77,6	74,8	71,4	71,2	73,7	37,2	6,2
BMS	86,7	89,3	75,7	67,8	67,2	66,7	64,2	28,4	4,7
LE	96,6	84,3	63,8	60,7	64,3	65,3	60,0	35,4	1,8
APS	47,1	69,5	58,4	55,0	55,9	55,6	51,5	20,6	1,3
INSG	53,7	74,0	65,5	61,0	61,7	60,3	55,3	23,0	1,8
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN									
KFM-AUSBILDUNG									
HAK	54,3	77,1	77,9	72,8	69,0	66,8	66,7	32,5	4,2
HAS	91,0	90,6	76,7	70,0	69,8	68,7	65,7	27,5	2,3
FRBS	84,2	84,2	67,7	58,4	57,3	58,7	55,2	24,5	3,6
KFM-LE	97,5	85,3	65,9	63,1	66,8	67,9	64,4	26,1	3,2
TECHN-AUSBILDUNG									
HTL	40,0	66,4	69,9	68,2	65,0	70,0	68,6	28,6	5,7
TEFS	79,4	83,8	70,3	63,2	61,9	60,9	60,4	25,6	3,1
TELE A	91,4	87,2	71,8	63,6	68,7	67,1	63,3	28,4	2,4
B	95,0	81,8	59,8	57,2	60,7	62,9	56,9	20,4	1,3
BAU									
HTL	17,2	61,9	64,4	66,1	59,1	56,4	59,4	23,7	0,0
FS	71,7	77,3	72,5	66,3	67,6	65,9	70,1	41,6	10,9
LE	82,2	87,9	59,5	59,7	60,3	61,6	54,2	23,8	0,9
ELTE									
HTL	38,5	66,7	52,7	69,0	72,2	82,4	62,5	11,1	0,0
FS	80,0	81,0	66,7	73,3	69,6	66,7	83,3	15,8	0,0
LE	93,9	87,3	84,1	78,9	84,5	68,3	73,8	23,3	1,7

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 8: **Berufstätige nach Wirtschaftsbereichen und Ausbildung** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Wirtschaftsklasse LUF	BGB/ST/ERD	GEW/IND	EGW	BAU	HANDEL/GAST	VERK/NR	BANK/VER	PER/SOZ/ÖFF. DIENST	INSG.
UNIV	0,5	3,0	2,0	3,3	0,8	2,6	1,0	15,5	18,7	4,9
HSV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	2,7	0,4
AHS	0,6	1,3	1,8	2,1	0,9	3,8	3,5	12,0	8,9	3,5
BHS	0,8	2,6	3,9	7,5	3,1	3,4	2,4	11,2	6,3	4,1
BMS	16,7	5,6	5,5	8,1	3,5	9,4	5,6	16,9	7,6	7,5
LE	21,7	44,4	51,5	56,7	47,1	50,3	51,8	28,3	32,5	44,6
APS	59,6	43,1	35,3	22,3	44,6	30,6	35,6	16,1	25,3	34,9
N(=100%)	152.3	22.4	709.7	35.2	266.1	266.6	180.2	92.9	309.4	2034.8

b) weiblich

UNIV	0,1	1,3	0,6	1,0	0,9	1,0	1,1	2,9	6,6	2,5
HSV	0,0	0,2	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	5,1	1,4
AHS	0,4	4,2	2,0	4,0	3,4	2,3	8,2	9,3	6,6	3,9
BHS	0,3	4,6	1,8	5,1	3,4	1,5	3,8	7,4	5,1	3,0
BMS	10,6	26,9	13,1	29,1	25,7	13,8	20,1	32,4	25,2	18,3
LE	11,9	21,0	22,4	24,8	27,4	34,0	21,7	18,2	14,4	22,0
APS	76,8	41,7	60,0	36,0	39,0	47,3	45,1	29,6	36,9	48,9
N(=100%)	138.2	3.5	329.0	5.8	26.9	361.9	37.9	97.8	375.7	1376.7

c) zusammen

UNIV	0,3	2,8	1,5	3,0	0,8	1,7	1,0	9,1	12,1	3,9
HSV	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	4,0	0,8
AHS	0,5	1,7	1,9	2,4	1,1	2,9	4,3	10,6	7,6	3,7
BHS	0,5	2,9	3,2	7,2	3,1	2,3	2,7	9,2	5,7	3,7
BMS	13,8	8,5	7,9	11,0	5,5	11,9	8,1	24,9	17,3	11,8
LE	17,0	41,2	42,3	52,2	45,3	40,9	46,6	23,1	22,6	35,5
APS	67,8	42,9	43,2	24,2	44,1	40,2	37,3	23,0	30,7	40,6
N(=100%)	290.5	25.9	1038.7	41.0	293.0	628.5	218.1	190.7	685.1	3411.5

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 9: **Berufstätige nach Berufsbereichen und Ausbildung** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Berufsbereiche TEB	KFM-AD.	HANDELSB	TRANSP	EINF/ PERS.D.	GESDH	UNTERR	WISS.	KUNST	REL	GRUNDH	BAU	FERTI	HELFER	LUFB	BONB	INSG.
UNIV	15,5	13,5	3,2	0,4	0,8	57,8	38,8	39,7	17,6	79,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3	0,7	4,9
HSV	0,1	0,1	0,0	0,0	0,5	1,0	14,9	0,4	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
AHS	7,1	12,9	5,9	2,1	4,0	3,5	11,7	28,2	9,4	4,7	0,6	0,4	0,7	0,6	0,6	1,2	3,5
BHS	31,9	8,5	4,8	0,9	1,2	0,7	20,2	4,9	4,8	0,8	0,5	0,4	0,8	0,3	0,6	1,2	4,1
BMS	11,8	17,1	10,5	4,5	7,7	9,5	3,1	4,5	13,1	1,6	3,8	2,3	3,9	1,4	16,7	5,1	7,5
LE	24,7	31,3	53,6	46,2	49,1	15,8	7,6	10,8	31,2	4,5	44,5	46,9	64,1	17,0	22,1	44,4	44,6
APS	8,9	16,6	21,9	46,0	36,7	11,8	3,7	11,4	23,4	8,8	50,3	49,9	30,3	80,5	59,7	47,4	34,9
N(=100%)	113.4	216.0	145.3	264.6	144.7	28.5	48.1	5.4	16.4	5.2	131.6	218.8	491.6	21.1	157.6	26.5	2034.8

b) weiblich

UNIV	13,6	1,8	0,6	0,4	0,2	9,6	16,6	41,6	16,4	3,7	0,4	1,0	0,2	0,1	0,1	0,4	2,5
HSV	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	1,8	21,4	0,7	0,4	0,9	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	1,4
AHS	12,8	7,3	2,2	3,4	1,0	7,7	11,4	25,2	9,5	3,8	0,7	2,0	0,8	0,3	0,3	1,1	3,9
BHS	12,0	5,7	1,2	1,4	0,5	1,4	16,5	5,3	4,1	5,9	0,4	0,5	0,4	0,1	0,2	0,4	3,0
BMS	15,4	35,8	11,0	9,3	7,4	44,3	22,5	10,8	19,4	28,6	5,0	8,4	6,8	2,2	10,2	5,4	18,3
LE	20,4	25,5	43,2	18,4	20,6	7,1	2,8	5,5	22,0	4,4	12,8	21,1	24,9	8,4	12,5	14,7	22,0
APS	25,2	23,8	41,8	67,1	70,3	28,1	8,8	10,8	28,2	52,5	80,6	66,8	66,8	88,9	76,7	77,9	48,9
N(=100%)	10.3	334.0	186.2	58.7	283.2	81.6	81.3	4.1	8.8	3.6	34.3	5.5	118.0	13.0	140.2	13.9	1376.7

c) zusammen

UNIV	15,3	6,4	1,7	0,4	0,4	22,1	24,8	40,5	17,2	48,6	0,3	0,1	0,2	0,1	0,2	0,6	3,9
HSV	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	1,6	19,0	0,6	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
AHS	7,5	9,5	3,8	2,3	2,0	6,6	11,5	26,9	9,5	4,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,4	1,2	3,7
BHS	30,3	6,8	2,8	1,0	0,7	1,2	17,9	5,1	4,6	2,9	0,5	0,4	0,7	0,2	0,4	0,9	3,7
BMS	12,1	28,5	10,8	5,3	7,5	35,3	15,3	7,2	15,3	12,6	4,1	2,4	4,5	1,7	13,7	5,2	11,8
LE	24,3	27,8	47,8	41,1	30,2	9,3	4,6	8,6	27,9	4,5	38,0	46,3	56,5	13,8	17,6	34,2	35,5
APS	10,3	21,0	33,1	49,9	58,9	23,9	6,9	11,1	25,3	26,6	56,5	50,3	37,3	85,7	67,7	57,9	40,6
N(=100%)	123.7	550.0	331.5	323.3	427.9	110.1	129.4	9.5	25.2	8.8	165.9	224.3	609.6	34.1	297.8	40.4	3411.5

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 9: **Berufstätige nach Berufsbereichen und Ausbildung** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	TEB	KFM-AD.	HANDELSB	TRANSP	EINF/ PERS.D.	GESDH	Berufsbereiche UNTERR	WISS.	KUNST	REL	GRUNDH	BAU	FERTI	HELFER	LUFB	BONB	INSG.
UNIV	15,5	13,5	3,2	0,4	0,8	57,8	38,8	39,7	17,6	79,4	0,3	0,1	0,2	0,2	0,3	0,7	4,9
HSV	0,1	0,1	0,0	0,0	0,5	1,0	14,9	0,4	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
AHS	7,1	12,9	5,9	2,1	4,0	3,5	11,7	28,2	9,4	4,7	0,6	0,4	0,7	0,6	0,6	1,2	3,5
BHS	31,9	8,5	4,8	0,9	1,2	0,7	20,2	4,9	4,8	0,8	0,5	0,4	0,8	0,3	0,6	1,2	4,1
BMS	11,8	17,1	10,5	4,5	7,7	9,5	3,1	4,5	13,1	1,6	3,8	2,3	3,9	1,4	16,7	5,1	7,5
LE	24,7	31,3	53,6	46,2	49,1	15,8	7,6	10,8	31,2	4,5	44,5	46,9	64,1	17,0	22,1	44,4	44,6
APS	8,9	16,6	21,9	46,0	36,7	11,8	3,7	11,4	23,4	8,8	50,3	49,9	30,3	80,5	59,7	47,4	34,9
N(=100%)	113.4	216.0	145.3	264.6	144.7	28.5	48.1	5.4	16.4	5.2	131.6	218.8	491.6	21.1	157.6	26.5	2034.8

b) weiblich

UNIV	13,6	1,8	0,6	0,4	0,2	9,6	16,6	41,6	16,4	3,7	0,4	1,0	0,2	0,1	0,1	0,4	2,5
HSV	0,5	0,1	0,0	0,0	0,0	1,8	21,4	0,7	0,4	0,9	0,1	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1	1,4
AHS	12,8	7,3	2,2	3,4	1,0	7,7	11,4	25,2	9,5	3,8	0,7	2,0	0,8	0,3	0,3	1,1	3,9
BHS	12,0	5,7	1,2	1,4	0,5	1,4	16,5	5,3	4,1	5,9	0,4	0,5	0,4	0,1	0,2	0,4	3,0
BMS	15,4	35,8	11,0	9,3	7,4	44,3	22,5	10,8	19,4	28,6	5,0	8,4	6,8	2,2	10,2	5,4	18,3
LE	20,4	25,5	43,2	18,4	20,6	7,1	2,8	5,5	22,0	4,4	12,8	21,1	24,9	8,4	12,5	14,7	22,0
APS	25,2	23,8	41,8	67,1	70,3	28,1	8,8	10,8	28,2	52,5	80,6	66,8	66,8	88,9	76,7	77,9	48,9
N(=100%)	10.3	334.0	186.2	58.7	283.2	81.6	81.3	4.1	8.8	3.6	34.3	5.5	118.0	13.0	140.2	13.9	1376.7

c) zusammen

UNIV	15,3	6,4	1,7	0,4	0,4	22,1	24,8	40,5	17,2	48,6	0,3	0,1	0,2	0,1	0,2	0,6	3,9
HSV	0,1	0,1	0,0	0,0	0,2	1,6	19,0	0,6	0,2	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8
AHS	7,5	9,5	3,8	2,3	2,0	6,6	11,5	26,9	9,5	4,3	0,6	0,4	0,7	0,5	0,4	1,2	3,7
BHS	30,3	6,8	2,8	1,0	0,7	1,2	17,9	5,1	4,6	2,9	0,5	0,4	0,7	0,2	0,4	0,9	3,7
BMS	12,1	28,5	10,8	5,3	7,5	35,3	15,3	7,2	15,3	12,6	4,1	2,4	4,5	1,7	13,7	5,2	11,8
LE	24,3	27,8	47,8	41,1	30,2	9,3	4,6	8,6	27,9	4,5	38,0	46,3	56,5	13,8	17,6	34,2	35,5
APS	10,3	21,0	33,1	49,9	58,9	23,9	6,9	11,1	25,3	26,6	56,5	50,3	37,3	83,7	67,7	57,9	40,6
N(=100%)	123.7	550.0	331.5	323.3	427.9	110.1	129.4	9.5	25.2	8.8	165.9	224.3	609.6	34.1	297.8	40.4	3411.5

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 10: **Berufstätige nach Ausbildung und Wirtschaftsbereichen** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Wirtschaftsklasse LUF	BGB/ST/ERD	GEW/IND	EGW	BAU	HANDEL/GAST	VERK/NR	BANK/VER	PER/SOZ/ÖFF. DIENST	N(=100%)
UNIV	0,8	0,7	14,0	1,2	2,2	6,9	1,9	14,4	57,9	99.8
HSV	0,1	0,0	1,6	0,0	0,3	1,0	0,4	0,4	96,0	8.7
AHS	1,3	0,4	17,6	1,0	3,4	14,0	8,7	15,5	38,2	72.2
BHS	1,4	0,7	33,1	3,2	9,8	10,8	5,3	12,4	23,4	83.5
BMS	16,7	0,8	25,7	1,9	6,1	16,4	6,6	10,3	15,5	152.4
LE	3,6	1,1	40,2	2,2	13,8	14,8	10,3	2,9	11,1	907.6
APS	12,8	1,4	35,3	1,1	16,7	11,5	9,0	2,1	10,2	710.6
INSG	7,5	1,1	34,9	1,7	13,1	13,1	8,9	4,6	15,2	2034.8
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN										
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	0,7	0,5	21,1	1,7	2,5	19,4	5,2	29,5	19,4	16.1
HAS	1,1	0,6	20,6	1,4	3,4	20,9	7,7	23,3	21,0	45.6
FRBS	7,5	0,3	26,6	0,3	3,6	25,0	5,8	7,7	23,1	0.3
KFM-LE	0,5	0,5	21,8	1,0	3,1	42,8	9,4	8,6	12,4	94.3
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	0,5	0,9	42,2	4,2	13,7	9,6	6,1	9,5	13,4	56.0
TEFS	0,9	1,2	40,9	3,4	10,4	19,6	7,7	5,2	10,6	51.3
TELE A	0,9	1,2	43,4	3,1	19,7	8,3	11,1	2,1	10,2	508.6
B	12,6	1,2	40,8	1,3	8,5	11,5	9,8	2,4	11,8	213.7
BAU										
HTL	0,4	0,5	11,7	2,4	39,9	4,6	4,8	17,6	17,9	11.3
FS	1,4	0,6	35,3	1,6	28,3	9,9	4,8	5,9	12,2	10.6
LE	2,0	1,2	16,8	1,3	52,1	4,3	8,6	1,4	12,1	90.1
ELITE										
HTL	0,3	0,6	47,4	9,0	4,5	10,4	10,7	5,4	11,8	14.0
FS	0,2	0,5	38,5	10,9	9,1	12,0	16,7	3,6	8,4	10.0
LE	0,4	1,2	36,7	10,7	15,9	10,8	14,3	2,0	8,0	70.7

Tabelle 10 Fortsetzung:

b) weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Wirtschaftsklasse LUF	BGB/ST/ERD	GEW/IND	EGW	BAU	HANDEL/GAST	VERK/NR	BANK/VER	PER/SOZ/ÖFF. DIENST	N(=100%)
UNIV	0,5	0,1	6,0	0,2	0,7	10,7	1,2	8,3	72,3	34.5
HSV	0,1	0,0	0,9	0,0	0,1	0,9	0,2	0,6	97,1	19.8
AHS	0,9	0,3	12,3	0,4	1,7	15,5	5,8	17,0	46,1	53.9
BHS	0,8	0,4	14,1	0,7	2,2	13,6	3,5	17,6	46,9	41.1
BMS	5,9	0,4	17,1	0,7	2,7	19,9	3,0	12,6	37,7	251.4
LE	5,4	0,2	24,4	0,5	2,4	40,6	2,7	5,9	17,9	302.7
APS	15,7	0,2	29,3	0,3	1,6	25,4	2,5	4,3	20,6	673.3
INSG	10,0	0,3	23,9	0,4	1,9	26,3	2,8	7,1	27,3	1376.7
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN										
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	0,6	0,6	20,8	1,2	2,7	18,5	4,6	29,5	21,4	18.0
HAS	1,3	0,6	21,7	1,1	4,1	22,2	4,1	20,9	24,0	107.9
FRBS	12,8	0,3	19,3	0,5	2,3	25,0	3,3	9,9	26,6	39.4
KFM-LE	1,2	0,3	22,3	0,7	2,8	51,5	3,0	7,3	10,9	151.8
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	0,7	0,4	25,3	0,8	6,0	17,8	3,8	17,0	28,2	3.1
TEFS	1,7	0,3	26,3	0,4	2,1	38,4	3,4	7,9	19,6	21.8
TELE A	1,2	0,4	36,2	0,9	9,5	19,3	3,2	8,4	21,0	8.9
B	14,7	0,2	30,7	0,3	1,8	28,2	2,7	4,8	16,7	93.6
BAU										
HTL	0,2	-	11,9	0,4	22,3	11,9	1,5	33,5	18,2	0.5
FS	1,6	0,8	31,0	0,9	6,6	11,3	1,8	6,4	44,3	0.6
LE	5,6	0,7	11,9	1,0	52,7	6,1	4,8	4,3	12,8	0.6
ELTE										
HTL	0,6	0,6	40,0	1,7	5,7	16,0	6,3	9,1	20,0	0.2
FS	4,4	-	28,9	4,4	6,7	26,7	4,4	13,3	11,1	0.1
LE	1,1	0,9	34,4	5,3	15,8	20,2	9,6	3,3	9,5	0.5

Tabelle 10 Fortsetzung:

c) zusammen

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Wirtschaftsklasse LUF	BGB/ST/ERD	GEW/IND	EGW	BAU	HANDEL/GAST	VERK/NR	BANK/VER	PER/SOZ/ÖFF. DIENST	N(=100%)
UNIV	0,7	0,5	11,9	0,9	1,8	7,9	1,7	12,9	61,6	134.3
HSV	0,1	0,0	1,1	0,0	0,2	1,0	0,2	0,5	96,7	28.5
AHS	1,1	0,3	15,3	0,8	2,6	14,6	7,4	16,1	41,6	126.1
BHS	1,2	0,6	26,8	2,4	7,3	11,7	4,7	14,1	31,2	124.6
BMS	10,0	0,5	20,4	1,1	4,0	18,6	4,4	11,7	29,3	403.8
LE	4,1	0,9	36,3	1,8	11,0	21,2	8,4	3,6	12,8	1210.3
APS	14,2	0,8	32,4	0,7	9,3	18,3	5,9	3,2	15,2	1383.9
INSG	8,5	0,8	30,4	1,2	8,6	18,4	6,4	5,6	20,1	3411.5
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN										
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	0,7	0,6	20,9	1,4	2,6	18,9	4,9	29,5	20,5	34.1
HAS	1,3	0,6	21,4	1,2	3,9	21,8	5,1	21,7	23,1	153.5
FRBS	12,8	0,3	19,4	0,5	2,3	25,0	3,3	9,8	26,5	39.7
KFM-LE	0,9	0,4	22,1	0,8	2,9	48,2	5,4	7,8	11,5	246.1
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	0,5	0,8	41,3	4,0	13,3	10,0	6,0	9,9	14,2	59.1
TEFS	1,2	1,0	36,5	2,5	7,9	25,2	6,4	6,0	13,3	73.1
TELE A	0,9	1,2	43,3	3,0	19,5	8,4	10,9	2,2	10,4	517.5
B	13,3	0,9	37,3	1,0	6,5	16,6	7,6	3,1	13,3	307.3
BAU										
HTL	0,4	0,5	11,7	2,4	39,2	4,9	4,7	18,2	17,9	11.8
FS	1,5	0,6	34,8	1,5	27,1	9,9	4,6	6,0	13,9	11.2
LE	2,0	1,2	16,8	1,3	52,1	4,3	8,6	1,4	12,1	90.7
ELTE										
HTL	0,3	0,6	47,3	8,9	4,5	10,5	10,6	5,4	11,9	14.2
FS	0,2	0,5	38,5	10,8	9,1	12,0	16,7	3,7	8,4	10.1
LE	0,4	1,2	36,7	10,7	15,9	10,9	14,3	2,0	8,0	71.2

Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 11: **Berufstätige nach Ausbildung und Berufsbereichen** (in %)

a) männlich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Berufsbereiche																
	TEB	KFM-AD.	HANDELSB	TRANSP	EINF/ PERS.D.	GESDH	UNTERR	WISS.	KUNST	REL	GHUNDH	BAU	FERTI	HELFER	LUFB	BONB	N=(100%)
UNIV	17,6	29,1	4,7	0,9	1,1	16,5	18,7	2,2	2,9	4,2	0,4	0,3	0,8	0,0	0,4	0,2	99.8
HSV	0,9	2,2	0,7	0,5	7,7	3,3	82,9	0,2	0,2	0,1	0,2	0,2	0,6	0,0	0,1	0,0	8.7
AHS	11,1	38,7	11,8	7,6	8,1	1,4	7,8	2,1	2,1	0,3	1,1	1,2	4,9	0,2	1,2	0,4	72.2
BHS	43,3	22,1	8,3	2,9	2,0	0,2	11,6	0,3	0,9	0,0	0,8	1,0	4,8	0,1	1,2	0,4	83.5
BMS	8,8	24,2	10,0	7,7	7,3	1,8	1,0	0,2	1,4	0,1	3,3	3,3	12,6	0,2	17,3	0,9	152.4
LE	3,1	7,5	8,6	13,5	7,8	0,5	0,4	0,1	0,6	0,0	6,5	11,3	34,7	0,4	3,8	1,3	907.6
APS	1,4	5,0	4,5	17,1	7,5	0,5	0,3	0,1	0,5	0,1	9,3	15,4	20,9	2,4	13,3	1,8	710.6
INSG	5,6	10,6	7,1	13,0	7,1	1,4	2,4	0,3	0,8	0,3	6,5	10,8	24,2	1,0	7,7	1,3	2034.8
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:																	
KFM-AUSBILDUNG 1)																	
HAK	4,3	61,5	16,3	4,8	3,3	0,3	3,0	0,6	0,6	0,0	0,6	0,7	3,0	0,1	0,6	0,3	16.1
HAS	3,0	55,8	16,8	8,6	5,8	0,3	0,4	0,3	0,8	0,0	1,1	1,0	4,6	0,1	1,0	0,3	45.6
KFM-LE	1,9	28,6	40,4	14,5	5,8	0,5	0,3	0,2	1,1	0,0	1,6	1,3	2,7	0,2	0,5	0,5	94.3
TECHN-AUSBILDUNG 1)																	
HTL	62,2	13,1	7,0	2,6	1,7	0,2	2,5	0,2	1,2	0,1	1,0	1,2	6,1	0,1	0,4	0,4	56.0
TEFS	20,6	10,1	8,5	6,2	11,4	0,4	1,2	0,1	2,5	0,0	6,0	5,2	25,0	0,1	1,1	1,6	51.3
TELE A	4,2	4,5	4,1	12,7	4,8	0,5	0,4	0,1	0,5	0,0	7,8	15,9	41,8	0,3	0,9	1,5	508.6
B	2,0	6,5	6,3	14,5	6,5	0,6	0,4	0,1	0,5	0,0	6,1	7,9	33,4	0,5	13,3	1,3	213.7

Fortsetzung Tabelle 11:

b) weiblich

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Berufsbereiche TEB	KFM-AD.	HANDELSB	TRANSP	EINF/ PERS.D.	GESDH	UNTERR	WISS.	KUNST	REL	GRUNDH	BAU	FERTI	HELFER	LUFB	BONB	N=(100%)
UNIV	4,1	17,7	3,1	0,7	1,3	22,8	39,0	4,9	4,2	0,4	0,4	0,2	0,6	0,0	0,4	0,2	34.5
HSV	0,3	1,9	0,4	0,1	0,6	7,6	88,0	0,2	0,2	0,2	0,2	0,0	0,3	0,0	0,1	0,0	19.8
AHS	2,5	45,0	7,5	3,7	5,3	11,6	17,2	1,9	1,6	0,3	0,4	0,2	1,7	0,1	0,8	0,3	53.9
BHS	3,0	46,4	5,4	2,0	3,4	2,8	32,7	0,5	0,9	0,5	0,4	0,1	1,1	0,0	0,7	0,1	41.1
BMS	0,6	47,6	8,1	2,2	8,4	14,4	7,3	0,2	0,7	0,4	0,7	0,2	3,2	0,1	5,7	0,3	251.4
LE	0,7	28,1	26,6	3,6	19,3	1,9	0,8	0,1	0,6	0,1	1,4	0,4	9,7	0,4	5,8	0,7	302.7
APS	0,4	11,8	11,6	5,9	29,6	3,4	1,1	0,1	0,4	0,3	4,1	0,5	11,7	1,7	15,9	1,6	673.3
INSG	0,8	24,3	13,5	4,3	20,6	6,0	5,9	0,3	0,6	0,3	2,5	0,4	8,6	0,9	10,2	1,0	1376.7
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:																	
KFM-AUSBILDUNG 1)																	
HAK	1,3	76,5	7,1	2,3	2,9	1,8	5,3	0,7	0,4	0,1	0,2	0,0	0,8	0,0	0,4	0,1	18.0
HAS	0,5	77,7	9,0	2,3	4,4	2,0	0,6	0,2	0,3	0,1	0,4	0,1	1,2	0,1	1,0	0,2	107.9
KFM-LE	0,4	41,5	39,7	3,1	7,8	1,2	0,5	0,1	0,5	0,0	0,8	0,1	2,4	0,2	1,2	0,5	151.8
TECHN-AUSBILDUNG 1)																	
HTL	28,4	27,7	7,5	3,0	6,2	3,7	8,2	0,5	7,5	0,2	1,3	0,5	4,3	-	0,7	0,2	3.1
TEFS	2,3	27,4	13,9	3,3	21,9	3,8	3,9	0,2	3,9	0,2	2,1	0,4	14,1	0,2	1,7	0,6	21.8
TELE A	10,2	13,4	9,5	4,1	9,8	4,5	0,8	0,1	7,0	0,1	3,5	6,2	28,4	0,3	1,2	0,7	8.9
B	0,5	17,1	15,9	4,3	16,3	2,8	1,1	0,1	0,5	0,1	2,3	0,4	21,3	0,5	15,8	0,9	93.6

Tabelle 11 Fortsetzung:

c) zusammen

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Berufsbereiche TEB	KFM-AD.	HANDELSB	TRANSP	EINF/ PERS.D.	GESDH	UNTERR	WISS.	KUNST	REL	GRUNDH	BAU	FERTI	HELFER	LUFB	BONB	N=(100%)
UNIV	14,1	26,2	4,3	0,9	1,2	18,1	24,0	2,9	3,2	3,2	0,4	0,3	0,8	0,0	0,4	0,2	134.3
HSV	0,5	2,0	0,5	0,2	2,8	6,3	84,6	0,2	0,2	0,2	0,2	0,1	0,4	0,0	0,1	0,0	28.5
AHS	7,4	41,4	10,0	5,9	6,9	5,8	11,8	2,0	1,9	0,3	0,8	0,8	3,5	0,1	1,0	0,4	126.0
BHS	30,1	30,1	7,4	2,6	2,4	1,1	18,5	0,4	0,9	0,2	0,7	0,7	3,6	0,1	1,0	0,3	124.7
BMS	3,7	38,7	8,8	4,3	8,0	9,6	4,9	0,2	1,0	0,3	1,6	1,4	6,7	0,1	10,1	0,5	403.8
LE	2,5	12,6	13,1	11,0	10,7	0,8	0,5	0,1	0,6	0,0	5,2	8,6	28,5	0,4	4,3	1,1	1210.3
APS	0,9	8,3	7,9	11,6	18,2	1,9	0,6	0,1	0,5	0,2	6,8	8,1	16,4	2,1	14,6	1,7	1383.9
INSG	3,6	16,1	9,7	9,5	12,5	3,2	3,8	0,3	0,7	0,3	4,9	6,6	17,9	1,0	8,7	1,2	3411.5
AUSGEWÄHLTE SCHULTYPEN:																	
KFM-AUSBILDUNG 1)																	
HAK	2,7	69,4	11,4	3,5	3,1	1,1	4,2	0,7	0,5	0,0	0,4	0,3	1,8	0,0	0,5	0,2	34.1
HAS	1,3	71,2	11,3	4,2	4,8	1,5	0,5	0,2	0,5	0,1	0,6	0,4	2,2	0,1	1,0	0,2	153.5
KFM-LE	1,0	36,6	40,0	7,4	7,0	0,9	0,4	0,1	0,7	0,0	1,1	0,5	2,5	0,2	0,9	0,5	246.1
TECHN-AUSBILDUNG 1)																	
HTL	60,4	13,9	7,0	2,7	1,9	0,4	2,8	0,3	1,5	0,1	1,0	1,1	6,0	0,1	0,4	0,4	59.1
TEFS	15,1	15,3	10,2	5,4	14,5	1,4	2,0	0,2	3,0	0,1	4,8	3,7	21,8	0,1	1,2	1,3	73.1
TELE A	4,3	4,8	4,2	12,6	4,9	0,4	0,4	0,1	0,6	0,0	7,7	15,7	41,6	0,3	0,9	1,5	517.5
B	1,5	9,7	9,2	11,4	9,5	1,2	0,6	0,1	0,5	0,1	4,9	5,6	29,7	0,5	14,1	1,2	307.3

1) Eine detailliertere Aufgliederung ist mit dem verfügbaren Datenmaterial nicht möglich.
Quelle: Volkszählung 1981, Sonderauswertung Lassnigg

Tabelle 12: **Schüler der 10. Schulstufe an ausgewählten höheren und mittleren berufsbildenden Schulen und Lehrlinge im 1. Lehrjahr nach Geschlecht (Indexzahlen 1980/81=100%)**

Höchste abgeschlossene Ausbildung		1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	zus.	34	62	100	106	106	108	109	106	107
	m.	38	66	100	99	97	102	101	101	97
	w.	30	59	100	111	112	113	114	109	114
HAS	zus.	81	121	100	100	102	95	83	71	68
	m.	98	148	100	97	97	97	86	77	68
	w.	76	112	100	101	104	95	82	69	68
FRBS	zus.	40	73	100	98	103	108	118	105	95
	m.	-	-	100	-	100	400	600	900	300
	w.	40	73	100	98	103	108	118	105	95
KFM-LE	zus.	75	93	100	89	86	85	85	82	77
	m.	94	107	100	90	89	92	92	86	80
	w.	69	88	100	88	85	83	83	81	75
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	zus.	50	75	100	102	105	110	108	106	108
	m.	50	76	100	103	105	111	108	106	108
	w.	30	43	100	94	108	98	98	100	104
TEFS	zus.	68	82	100	91	103	111	109	102	88
	m.	64	83	100	94	101	110	108	100	88
	w.	86	79	100	78	112	118	113	113	85
TELE	zus.	76	91	100	92	84	83	81	80	76
	m.	73	91	100	93	85	84	81	81	77
	w.	154	90	100	73	63	69	65	63	63

Quelle: Eigene Berechnungen nach:

BMUKS, Österreichische Schulstatistik, laufend (für 1980/81 - 1986/87)
Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Lehrlingsstatistik laufend
ÖstZ, Die mittleren und höheren kaufmännischen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren technischen und gewerblichen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren berufsbildenden Frauenschulen und die Soziallehranstalten (für 1970/71) bzw. Lehranstalten für gehobene Sozialberufe, mittlere und höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Frauenberufe, Fachschulen für Bekleidungsgewerbe, Fachschulen für Sozialarbeit (für 1975/76)

Tabelle 13: Schüler der jeweils letzten Schulstufe an ausgewählten höheren und mittleren berufsbildenden Schulen nach Geschlecht und Prüfungskandidaten für die Lehrabschlußprüfung (Indexzahlen 1980/81=100%)

Höchste abgeschlossene Ausbildung		1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
KFM-AUSBILDUNG										
HAK	zus.	38	66	100	115	131	137	156	158	156
	m.	39	65	100	109	122	123	132	130	132
	w.	38	67	100	120	137	147	174	179	173
HAS	zus.	69	111	100	102	101	104	96	86	73
	m.	77	117	100	95	92	93	89	82	73
	w.	66	108	100	104	105	109	99	87	73
FBBS	zus.	42	67	100	103	99	104	105	113	103
	m.	-	-	100	-	-	100	200	300	900
	w.	42	67	100	103	99	104	105	113	102
KFM-LE	zus. 1)	67	81	100	101	101	93	91	87	2)
TECHN-AUSBILDUNG										
HTL	zus.	56	81	100	103	109	113	126	131	136
	m.	55	81	100	103	109	112	126	130	135
	w.	71	64	100	133	124	148	124	166	173
TEFS	zus.	73	110	100	123	135	143	142	144	127
	m.	68	102	100	120	131	139	138	138	128
	w.	115	185	100	151	165	178	180	194	113
TELE	zus. 1)	58	84	100	103	104	102	97	94	2)

1) Bei den Prüfungskandidaten wird in der Statistik nicht nach dem Geschlecht unterschieden
2) Noch keine Daten von Prüfungskandidaten 1987 vorhanden

Quelle: eigene Berechnungen nach

BMUKS, Österreichische Schulstatistik, laufend (für 1980/81 - 1986/87)
Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Lehrlingsstatistik laufend
ÖstZ, Die mittleren und höheren kaufmännischen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren technischen und gewerblichen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren berufsbildenden Frauenschulen und die Soziallehranstalten (für 1970/71) bzw. Lehranstalten für gehobene Sozialberufe, mittlere und höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Frauenberufe, Fachschulen für Bekleidungsgewerbe, Fachschulen für Sozialarbeit (für 1975/76)

Tabelle 14: **Gesamtschüler- bzw. Lehrlingsanzahl nach den Schwerpunktbereichen Bau und Elektro und Geschlecht (Indexzahlen 1981/82 = 100 %)**

	1970/71	1975/76	1980/81	1981/82	1982/83	1983/84	1984/85	1985/86	1986/87
BAU									
HTL zus.	60	89	1)	100	102	99	97	93	87
m	61	87	1)	100	101	99	97	93	86
w	39	74	1)	100	107	105	100	105	106
FS zus.	61	101	1)	100	107	108	98	89	85
m	74	100	1)	100	105	106	96	87	83
w	55	200	1)	100	245	209	218	191	200
LE zus.	64	79	103	100	92	85	80	76	70
m	65	79	104	100	91	84	79	76	70
w	13	6	67	100	100	106	87	104	110
ELEKTRO									
HTL zus.	46	93	1)	100	108	114	119	125	130
m	46	94	1)	100	108	114	118	124	129
w	18	37	1)	100	116	154	164	189	221
FS zus.	35	55	1)	100	99	80	109	107	104
m	35	56	1)	100	100	80	109	107	104
w	4	11	1)	100	82	75	111	104	100
LE zus.	78	116	104	100	95	91	87	86	86
m	79	117	104	100	95	91	87	86	86
w	7	9	89	100	12	115	122	148	152

1) Daten waren nicht spezialisiert verfügbar, daher Index 1981/82
Quelle: Eigene Berechnungen nach:

BMUKS, Österreichische Schulstatistik laufend (für 1980/81-1986/87) und eigens zur Verfügung gestelltes Datenmaterial (1970/71 und 1975/76)
Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Lehrlingsstatistik laufend

Tabelle 15: **Schüler der jeweils letzten Schulstufe nach Schultyp und Geschlecht und Prüfungskandidaten für die Lehrabschlußprüfung kumuliert 1980-1986**

	m	w	zus.
KFM-AUSBILDUNG			
HAK	12.250	19.949	32.199
HAS	11.075	31.240	42.315
FRBS	16	16.753	16.769
KFM-LE	26.249 1)	74.707 1)	100.956
I:	49.590	142.649	192.239
TECHN-AUSBILDUNG			
HTL	29.260	1.016	30.276
TEFS	10.346	1.362	11.708
TELE	199.955 1)	8.331 1)	208.286
II:	239.561	10.709	250.270
INSG.(I+II)	289.151	153.358	442.509

1) Prüfungskandidaten sind nicht nach Geschlecht ausgewiesen, Zahlen sind nach geschlechtsspezifischen Lehranfängerzahlen geschätzt.

Quellen:

BMUKS, Österreichische Schulstatistik, laufend (für 1980/81 - 1986/87)

Bundeskammer der gewerblichen Wirtschaft, Lehrlingsstatistik laufend

ÖstZ, Die mittleren und höheren kaufmännischen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren technischen und gewerblichen Schulen (für 1970/71 und 1975/76)
Die mittleren und höheren berufsbildenden Frauenschulen und die Soziallehranstalten (für 1970/71) bzw. Lehranstalten für gehobene Sozialberufe, mittlere und höhere Lehranstalten für wirtschaftliche Frauenberufe, Fachschulen für Bekleidungsgewerbe, Fachschulen für Sozialarbeit (für 1975/76)

4. EMPIRISCHE UNTERSUCHUNG

4.1 Vorgangsweise und Stichprobenauswahl

4.1.1 Schriftliche Befragung

Auf der Basis der Ergebnisse der sekundärstatistischen Analysen wurden Betriebe jener Wirtschaftsbereiche ausgesucht, die Tätigkeitsbereiche für BMS-Absolventen der vier Fachrichtungen aufweisen:

- Baufachschulen: In die Befragung wurden alle Betriebe einbezogen, die dem Bauwesen zugeordnet sind.

- Elektronikfachschulen: Die Fragebögen wurden vornehmlich an Unternehmen versendet, die sich mit der Erzeugung und Verarbeitung von Metallen befassen, die im Bereich der Erzeugung und im Handel von Elektronik- und Elektrobestandteilen tätig sind und Betriebe, die sich mit Energietechniken beschäftigen.

- Handelsschulen und wirtschaftskundliche Frauenberufe: Es wurden vor allem Handelsunternehmen in die Untersuchung aufgenommen, da sowohl die Absolventen/innen der Handelsschule aber auch der Fachschule für wirtschaftskundliche Frauenberufe im Büro- und Verwaltungsbereich tätig sind. Ein geringer Prozentsatz arbeitet im Fremdenverkehr bzw. im Hotel- und Gastgewerbe.

Außerdem wurde aus allen Unternehmen Österreichs nach dem Zufallsprinzip eine Quote von Unternehmen ausgewählt, um auch "unübliche" Beschäftigungsbereiche von BMS-Absolventen in die Ergebnisse einzubeziehen.

4.1.2 Mündliche Befragung

In der zweiten Phase der Erhebung wurden mündliche Interviews von eingeschulten Mitarbeitern des ibw durchgeführt.

Befragt wurden Betriebe, die in österreichischen Tageszeitungen Inserate aufgaben, in denen sie entweder explizit einen Fachschulabsolventen der vier erwähnten Fachrichtungen suchten, oder eine Stelle besetzen wollten, die dem Tätigkeitsbereich eines BMS-Absolventen entsprechen würde.

Es wurde davon ausgegangen, daß der Zeitpunkt des Inserates gegenüber dem Zeitpunkt der Befragung etwa drei bis vier Wochen zurückliegt und daß ein beträchtlicher Teil der Stellen zum Zeitpunkt der Befragung bereits besetzt sind.

4.2 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

4.2.1 Schriftliche Befragung

4.2.1.1 Befragte Population

Da es nicht sinnvoll erschien, allen Betrieben, die in die Befragung aufgenommen werden, Fragebögen für jede Schulform getrennt zu senden, konzentrierten wir die Stichprobe der Bau- und Elektro-, Elektronikbereiche auf einschlägige Unternehmen.

Die Auswahl der Betriebe, die Absolventen/innen der Handelsschule und der Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe beschäftigen, muß sich über Unternehmen sämtlicher Branchen erstrecken.

Öffentliche Dienststellen wurden nicht in die Untersuchung aufgenommen, obzwar sie einen großen Anteil an der Beschäftigung von BMS-Absolventen haben, sich jedoch das Einstufungsschema nach Schulabschlüssen zu deutlich auf die Tätigkeitsbereiche durchschlägt.

Es wurde auch Bedacht genommen, daß Kleinbetriebe in der Stichprobe entsprechend repräsentiert sind.

Grundgesamtheit laut Arbeitsstättenzählung 1981 (Zahl der Unternehmen mit mehr als 10 unselbständig Beschäftigten, gerundet; Wert in Klammer = 10 - 50 Beschäftigte):

(1)	Elektro	320	(180)
(2)	Bau	4450	(3640)
(3)	Verarbeitendes Gewerbe/ Industrie insgesamt	10050	(7660)
(4)	Handel	6290	(5330)
(5)	Gaststätten	1850	(1710)
(6)	Verkehr (privat; geschätzt)	930	(810)
(7)	GKV	770	(580)
(8)	sonstige private Dienstleistungen	1960	(1750)
	(3) bis (8)	21850	(17840)
	(1) bis (8)	26620	(21660)

Bei einer Aussendung von ca. 3000 Fragebogen (10 % - Stichprobe) und einer Antwortquote von 25 % (unter pessimistischen Annahmen) hätte man eine brauchbare Stichprobe von n = 750.

Ausgesendet wurden insgesamt ca. 3000 Fragebögen.
Zur Auswertung gelangten

- 154 Betriebe, die Absolventen von Handelsschulen beschäftigen
- 53 Betriebe, die Absolventen von Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe beschäftigen
- 52 Betriebe, die Absolventen von Baufachschulen beschäftigen
- 64 Betriebe, die Absolventen von Fachschulen für Elektrotechnik beschäftigen

Das ergibt insgesamt ein Sample von 323 Betrieben. Das entspricht einer Rücklaufquote von 10,7%.

Die erhoffte Rücklaufquote von 25% konnte nicht erreicht werden, da eine große Anzahl der angeschriebenen Unternehmen angaben, keine BMS-Absolventen dieser Fachrichtungen zu beschäftigen. Jene

Betriebe, die angaben keine BMS-Absolventen der erwähnten Fachrichtungen beschäftigt zu haben, begründeten dies ausschließlich mit mangelnden Beschäftigungsmöglichkeiten. (Frage 5a)

Auf eine nochmalige Aussendung der Fragebögen wurde verzichtet, da sich aus Erfahrungen bisheriger Forschungen und nach Durchsicht der eingelangten Fragebögen ableiten ließ, daß sich der Informationswert der Studie durch zusätzliche Befragungen nicht wesentlich erhöhen würde. Dies wurde durch die nachfolgenden Interviews bestätigt, die die Trends der schriftlichen Befragung bestätigten und Detailproblematiken hinterfragten.

Die Auswertung erfolgt getrennt nach Schultypen, wobei abschließend ein vergleichender Überblick erfolgt, aus dem Spezifika bestimmter Schulformen zu ersehen sind.

4.2.1.2 Ergebnisse

Auswertungsschema der schriftlichen Befragung je Schultype (A,B,C,D)

1. Struktur der befragten Betriebe

1.1 Regionale Verteilung (Stadt-Land) Fr1
1.2 Verteilung nach Sektionen Fr2 (ev. Wirtschaftsbereiche Fr3)
1.3 Betriebsgröße (nach Anzahl der Beschäftigten) Fr4
1.4 Ausbildungsstand der übrigen Beschäftigten Fr5
1.5 Lehrlingsausbildung Fr7
1.6 Betriebserweiterung- bzw. Reduktion Fr8

2. Allgemeine Situation von Fachschulabsolventen

2.1 Dauer der Berufstätigkeit Fr9
2.2 Berufstätige nach Geschlecht Fr10
2.3 Alter der Absolventen/innen Fr11
2.4 Anfangsgehalt und erwartete Steigerung nach 5 Jahren Fr13

3. Erwartungen der Betriebe

3.1 Allgemeine Eigenschaften eines(r) zukünftigen Mitarbeiters(in) Fr18
3.2 Relevanz der Praxiserfahrung Fr6
3.3 Nichtausreichende Kenntnisse Fr32
3.4 Zusätzliche Bildungsgänge, die die beruflichen Chancen verbessern Fr33

4. Tätigkeitsbereiche der Fachschulabsolventen/innen

4.1 Berufsbezeichnung Fr20
4.2 Arbeitsbereich, Abteilung Fr19
4.3 Typische Tätigkeiten Fr21
4.4 EDV Fr22

5. Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

5.1 Berufliche Position Fr23
5.2 Aufstiegsmöglichkeiten Fr24
5.3 Finanzielle Aussichten Fr 6

6. Auswahlvorgang

6.1 Rekrutierungsverfahren Fr14
6.2 Dauer Fr15
6.3 Anzahl der Bewerber Fr16
6.4 Ausschlaggebende Kriterien Fr17

7. Konkurrenz

7.1 Zufällige oder bestimmte Wahl eines(r) Fachschulabsolventen/in Fr 34
7.2 Substitution Fr30

8. Einschulung und Weiterbildung

8.1 Notwendigkeit einer Einschulung Fr 25
8.2 Gebiete der Einschulung Fr 26
8.3 Dauer der Einschulung Fr27
8.4 Ort und Kosten der Einschulung Fr28 u.29

9. Zufriedenheit mit Fachschulabsolventen
Fr 31

10. Trends
Fr 35,36,37

Darstellung von Unterschieden:
- Stadt-Land
- Betriebsgröße
- Sektion
- Betrieb mit Lehrausbildung/ Betriebe ohne Lehrausbildung

4.A Handelsschulabsolventen/innen

4.A1 Struktur der Betriebe

Insgesamt beantworteten den Fragebogen 154 Betriebe, die Handelsschulabsolventen/innen beschäftigt haben.

Regionale Verteilung

Die Unternehmen stammen aus dem gesamten Raum Österreichs, wobei **40% in Ballungsräumen,** d.h. Landeshauptstädten bzw. Großstädten lokalisiert sind.

Sektionen

Tabelle A1: **Verteilung der befragten Betriebe nach Sektionen**

	absolut	**%**
Gewerbe	41	23,8
Industrie	49	28,3
Handel	47	27,6
GKV	15	8,4
Verkehr	8	4,6
Fremdenverkehr	4	2,3
Sonstige	8	4,6
Insgesamt	172	100,9

Etwa ein Viertel der befragten Betriebe gehören dem Gewerbe an, ebensoviele der Industrie und dem Handel. Die verbleibenden 25% der Unternehmen mit Handelsschulabsolventen/innen verteilen sich auf folgende Sektionen (gereiht nach der Häufigkeit): Geld-, Kredit- und Versicherungswesen, Verkehr, sonstige Unternehmen und Fremdenverkehr.

Betriebsgröße

Tabelle A2: **Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb**

	absolut	**%**
Keine	7	4,5
1-9 Personen	2	1,3
10-19 Personen	5	3,2
20-49 Personen	50	32,5
50-199 Personen	54	35,1
200-999 Personen	23	14,9
1000 u. mehr Personen	13	8,4
Insgesamt	154	100,0

Gemäß der Struktur der österreichischen Unternehmen fallen die meisten Betriebe (fast 70%), die Handelschüler/innen beschäftigen, in die Kategorie 20 - 200 Beschäftigte.
Betriebe mit mehr Beschäftigten stellen überdurchschnittlich häufig HAS-Absolventen ein.

Tabelle A3: **Ausbildungsstand der übrigen Beschäftigten - Tendenzen**

	Beschäftigte absolut	Beschäftigte %	Tendenz mehr	Tendenz gleich	Tendenz weniger
Uni	70	45,5	34	11	7
HAK	98	63,6	40	10	7
HBLA f.w. FB	41	26,6	11	17	15
FS f.w. FB	33	21,4	9	19	15
HAS	145	94,2	27	10	19
andere kfm. Schulen	37	24,0	16	14	12
Lehre	115	74,7	19	10	18
Pflichtschule	92	59,7	11	13	20

Neben Absolventen/innen der Handelsschule haben die befragten Betriebe vor allem Personen mit einer Lehrausbildung bzw. einem Handelsakademieabschluß beschäftigt.

Nach Ansicht der Betriebe werden sie in Zukunft Akademiker und HAK-Absolventen vermehrt einstellen. Bei den Absolventen/innen der wirtschaftlichen Frauenberufe (Höhere Lehranstalt und Fachschule) sowie bei Personen, die nur die Pflichtschule absolviert haben, sind die Tendenzen rückläufig. Im Bereich von Beschäftigten mit Lehrausbildung zeigen sich keine Tendenzen in eine der beiden Richtungen.

Jene Betriebe, die bereits Handelsschulabsolventen beschäftigten, glauben auch weiterhin, zum Teil sogar vermehrt, Absolventen dieser Schulform einzustellen.

Lehrlingsausbildung

Tabelle A4: **Verhältnis zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben**

	absolut	%
nein	50	32,5
ja	102	66,2
keine Angabe	2	1,3
Insgesamt	154	100,0

Zwei Drittel der befragten Betriebe bilden Lehrlinge aus; Ca. 40% davon in kaufmännischen Berufen. Das bedeutet, daß viele Unternehmen sowohl kaufmännische Lehrlinge ausbilden als auch Handelsschulabsolventen beschäftigen.

4.A2 Allgemeine Situation von Handelsschulabsolventen/innen

Um eine möglichst aktuelle Situationsbeschreibung liefern zu können, wurden die Betriebe ersucht, bei der Beantwortung der Fragen an den/die zuletzt eingestellte(n) Fachschulabsolventen/in zu denken. Die gewonnenen Daten beziehen sich daher zum großen Teil auf Personen, die in den letzten zwei Jahren von den befragten Betrieben aufgenommen wurden.

Geschlecht

Da bereits in der Handelsschule mehr Mädchen als Burschen zu finden sind, ist auch bei den Berufstätigen erwartungsgemäß ein hoher Prozentsatz (80%) Frauen.

Alter

Die Hälfte der Handelsschulabsolventinnen ist zwischen 20 und 25 Jahren alt. Berücksichtigt man, daß ein Großteil innerhalb der letzten zwei Jahre zu ihrer derzeitigen Firma kamen, weisen auch diese Daten darauf hin, daß sie nicht direkt nach Abschluß der Schule ihre jetztige Stelle erlangt haben, sondern bereits über Praxiserfahrung verfügen.

Gehalt

Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Praxiserfahrung und des Alters der Beschäftigten ergibt sich nach Aussagen der Betriebe ein durchschnittliches Bruttojahresgehalt von 140.000 bis 150.000 Schilling.
Nach 5 Jahren steigt der Gehalt auf durchschnittlich 190.000 Schilling pro Jahr.

4.A3 Erwartungen der Betriebe

Eigenschaften

Neben den fachlichen Qualifikationen, die die meisten Betriebe nicht anzweifeln, werden von einem(r) Handelsschulabsolventen/in noch weitere allgemeine Eigenschaften, Fähigkeiten erwartet:

Tabelle A5: **Allgemeine Eigenschaften eines(r) HAS-Absolventen/in**

	wichtig	%	unwichtig
Fähigkeit zur Teamarbeit	81,8	12,3	1,9
Kommunikationsfähigkeit	72,1	14,9	3,2
Äußeres Erscheinungsbild	31,2	47,4	13,2
Ausdrucksfähigkeit in Wort	53,2	35,1	3,9
Ausdrucksfähigkeit in Schrift	53,9	33,8	3,2
Lernfähigkeit	81,8	10,4	0,6
Sicheres Auftreten	37,7	44,2	3,9
Merkfähigkeit	74,7	14,9	-
rasches Begreifen	83,8	9,1	-
Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	65,6	26,6	1,3
Präzision der Tätigkeit	81,8	9,7	-
Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	18,2	42,2	27,3
psychische Belastbarkeit (Streß)	50,6	57,7	1,9

Besonders großen Wert legen die Betriebe auf die Fähigkeit, Situationen, Aufträge u.ä. rasch zu erfassen und die Bereitschaft eines Mitarbeiters, weiter zu lernen. Ferner ist von großer Wichtigkeit, genau und präzise arbeiten zu können und sich in ein Team von Kollegen einfügen zu könnnen. Für die Tätigkeit eines(r) Handelsschulabsolventen/in sind nach Angaben der Befragten auch ein gutes Gedächtnis und die Fähigkeit, mit Leuten (Kunden, Mitarbeiter, andere Firmen) Kontakte zu knüpfen und zu pflegen eine maßgebliche Voraussetzung.

Praxis

Tabelle A6: **Einfluß von Praxiserfahrung**

	absolut	**%**
FS mit Praxis	19	12,3
FS von der Schule	17	11,0
teils-teils	92	59,7
keine Angabe	26	16,9
Insgesamt	154	100,0

Praxiserfahrung wird von einem Großteil der Betriebe bei der Beurteilung von Bewerbern positiv berücksichtigt. Nur jeder 10. Betrieb gab explizit an, vorwiegend Fachschulabsolventen direkt nach Schulabschluß aufzunehmen.

Kurzcharakteristik des idealen Mitarbeiters:

Er/Sie kann sich in eine Gruppe einfügen, begreift rasch, arbeitet genau und ist fähig und bereit zu lernen.

Defizite

Befragt nach fehlenden bzw. nicht ausreichenden Kenntnissen äußerten sich viele Betriebe (fast 70%) nicht. Von den verbleibenden Firmen nannten die meisten Mängel bei der Rechtschreibung, EDV und den Fremdsprachenkenntnissen (Englisch).

Liste A1

	absolut	%
Deutsch/Rechtschreibung	6	3,9
EDV	9	5,8
Englisch/Fremdsprachen	8	5,2
Stenographie	2	1,3
Allgemeinbildung	1	0,6
Selbständigkeit/Flexibilität	2	1,3
Logisches Denken	1	0,6
Rhetorik	2	1,3
Praxis	3	1,9
Lohnverrechnung/Buchhaltung	3	1,9
Merkfähigkeit/Präzision	2	1,3
kfm. Grundkenntnisse	1	0,6
Kenntnisse von Steuerrecht	1	0,6
Persönlichkeitsbild	1	0,6
Funktion der Urlaubskassa	1	0,6
Unsicherheit	1	0,6
Abschluß fehlt	1	0,6
Kenntnisse über neue Prüfmethoden	1	0,6
Fachbegriffe Textil	1	0,6
Fachspezifische Ausbildung	2	1,3
keine Antwort	105	68,2
Insgesamt	154	100,0

Zusatzbildung

Zusätzliche Kurse bzw. Zertifikate im Bereich der EDV und Fremdsprachen verbessern die Chancen am Arbeitsmarkt.

Liste A2

	absolut	%
Deutsch/Rechtschreibung	2	1,3
EDV	32	20,8
Englisch/Fremdsprachen	14	9,1
Allgemeinbildung	3	1,9
Selbständigkeit/Flexibilität	1	0,6
Praxisorientierte Kurse	6	3,9
Wirtschaftspolitische Kurse	1	0,6
Sprachpraxis	1	0,6
Pflichtpraktikum	1	0,6
Praxis	4	2,6
Lohnverrechnung/Buchhaltung	2	1,3
Fernschreiberbedienung	1	0,6
EDV-Buchhaltung	1	0,6
Persönlichkeitsbild	5	3,2
Zollrecht/Handelsrecht	2	1,3
Kostenrechnung	1	0,6
Telefonistenkurse	1	0,6
Praxiserprobte Lehre	1	0,6
Fachspezifische Ausbildung	1	0,6
keine Angabe	74	48,0
Insgesamt	154	100,0

4.A4 Tätigkeitsbereiche der Handelsschulabsolventen/innen

Berufsbezeichnungen

Die für Handelschüler/innen typischen Tätigkeiten werden global als Büro- oder Verwaltungsarbeiten bezeichnet. Ihre Berufsbezeichnung lautet zumeist ganz undifferenziert "kaufmännische Angestellte", Sekretärin, Büroangestellte oder Sachbearbeiterin.

Liste A3

	absolut	%
Telefonistin/Phonotypistin	4	2,6
Sachbearbeiter	15	9,7
Finanzbuchhalter	1	0,6
kfm. Angestellter/in	33	21,4
Buchhalter	11	7,1
Büroangestellte	15	9,7
Sekretärin	18	11,7
Softwareentwickler	1	0,6
Verkäufer	2	1,3
Bürokaufmann	2	1,3
EDV- und Verwaltungsleiter	1	0,6
Lagerassistent	1	0,6
Mitarbeiter in der Warenwirtschaft	1	0,6
Industrieangestellte(r)	1	0,6
Tätigkeit im inl. Zahlungsverkehr	2	1,3
Kundenbetreuer Innendienst	2	1,3
Buchhändler	1	0,6
Abrechnungsstelle	1	0,6
Textverarbeiter(in)	1	0,6
Mitarbeiter der Versandabteilung	1	0,6
Programmierer	1	0,6
Fakturist(in)	3	1,9
Assistent der Geschäftsleitung	1	0,6
Assistent des Zentraleinkaufs	1	0,6
Kontorist(in)	1	0,6
Schreib- und Hilfskraft	1	0,6
Baumarktleiter	1	0,6
Exportkaufmann	1	0,6
Sparkassenangestellte(r)	1	0,6
Laborgehilfe	1	0,6
Versicherungsangestellte(r)	1	0,6
Bankangestellte(r)	1	0,6
Büroexpedit	1	0,6
Bedienstete(r) d. mittleren Dienstes	1	0,6
Produktionsleiter	1	0,6
keine Angabe	23	14,9
Insgesamt	154	100,0

Arbeitsbereiche

Tabelle A7: **Bereiche oder Abteilungen, in denen die Absolventen beschäftigt sind**

	absolut	%
Einkauf	15	9,7
Lager, Material	7	4,5
Forschung, Entwicklung, Labor	2	1,3
Marktforschung, Werbung, Marketing	6	3,9
Verkauf, Versand	45	29,2
Export, Import	21	13,6
Kundendienst, Beratung	26	16,9
Personalwesen	19	12,3
Lohn- und Gehaltswesen	28	18,2
Zahlungs- und Kreditverkehr	31	20,1
Buchführungsarbeiten, Buchhaltung	46	29,9
Fakturierarbeiten	52	33,8
Schriftverkehrsarbeiten	67	43,5
Schadensreferat, Reparatur	6	3,9
Revision	1	0,6
EDV	40	26,0
Sekretariat (allg.)	46	29,9
Dokumentation	7	4,5
sonstige Bereiche	1	0,6

Vorwiegend sind die Absolventen/innen mit Schriftverkehr- und Fakturierarbeiten betraut. Weiters arbeiten sie in den Bereichen Verkauf, Versand, Buchhaltung und Sekretariat im allgemeinen.

Typische Tätigkeiten

Der an und für sich vielfältige Tätigkeitsbereich von Handelsschulabsolventen/innen wird jedoch mit zwei Begriffen umschrieben: "verwalten" und "im Büro arbeiten". (Eine etwas ins Detail gehendere Beschreibung konnte bei den mündlichen Interviews erreicht werden).

EDV

Mittel der elektronischen Datenverarbeitung (Computer) bedienen zu können, spielt heutzutage in jedem zweiten Unternehmen bei der Tätigkeit eines(r) Handelsschulabsolventen/in eine wesentliche Rolle.

4.A5 Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

Berufliche Position

Tabelle A8: **Welche beruflichen Positionen bekleiden die HAS-Absolventen/innen?**

	absolut	%
Facharbeiter	1	0,6
einfache(r) Angestellte(r)	107	69,5
gehobene(r) Angestellte(r)	45	29,2
keine Angabe	1	0,6
Insgesamt	154	100,0

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe stuft die Mitarbeiter mit Handelsschulabschluß als einfache Angestellte ein. Durch längere Berufstätigkeit oder Betriebszugehörigkeit avancieren sie zu gehobenen Angestellten.

Karriere

Für jede(n) dritte(n) Handelsschüler/in sehen die Betriebe echte Aufstiegsmöglichkeiten, z.B. zum Buchhalter, Gruppen- oder Büroleiter.

Finanzielle Aussichten

Im Laufe von 5 Jahren steigt das Einkommen im Durchschnitt um 30%.

4.A6 Auswahlvorgang

Rekrutierungsverfahren

Tabelle A9: **Verfahren, die zur Besetzung einer Stelle eingesetzt werden**

	absolut	% von allen
Inserat	63	40,9
Arbeitsamt	42	27,3
Personalberaterfirma	6	3,9
Schule	27	17,5
Informelle Suche	43	27,9
Sonstiges	38	24,7

Handelsschulabsolventen/innen suchen die meisten Firmen mittels Inseraten in Tageszeitungen. Jeder dritte Betrieb etwa versucht, über das Arbeitsamt oder aufgrund informeller Kontakte (z.B. Mitarbeiter) neue Mitarbeiter zu finden. Relativ selten wenden sich die Unternehmen an die Schulen.

Dauer

Tabelle A10: **Zeitraum der Mitarbeitersuche**

	absolut	%
1 Woche	21	13,6
2 Wochen	36	23,4
3 Wochen	15	9,7
4 Wochen	22	14,3
5-8 Wochen	14	9,1
über 8 Wochen	6	3,9
keine	40	26,0
Insgesamt	154	100,0

Im Durchschnitt bedarf es etwa drei Wochen, bis ein Unternehmen eine(n) den Anforderungen entsprechende(n) Mitarbeiter(in) gefunden hat. Allerdings streuen die Antworten bei dieser Frage sehr stark - von einer Woche bis zu zwei Monaten.

Anzahl der Bewerber

In den meisten Fällen hatten sich die Betriebe zwischen 5 bis 10 Bewerbern/innen zu entscheiden.

Ausschlaggebende Kriterien

Tabelle A11: **Kriterien für die Auswahl**

	absolut	% von allen
Testergebnisse	46	29,9
Bildungsabschluß	51	33,1
Berufserfahrung	34	22,1
Geschlecht	40	26,0
Alter	31	20,1
Berufs- + Lebensverl.	50	32,5
Zeugnisse	75	48,5
Sonstiges	38	24,7

Aus diesen Antworten läßt sich der Stellenwert, d.h. die Wichtigkeit von Zeugnissen und formalen Bildungsabschlüssen erkennnen. Sie rangieren nach wie vor an der Spitze der entscheidenden Auswahlkriterien.

4.A7 Konkurrenz

Gezielte Suche

Der Großteil der Betriebe (67%) hat von vornherein eine(n) Absolventen der Handelsschule gesucht (vgl. Aussagen Inserate).

Substitution

Tabelle A12: **Substitution von HAS-Absolventen**

	absolut	% von allen
HAK	124	80,0
AHS	56	36,4
HBLA f.w. FB	74	48,1
FS f.w. FB	60	39,0
kfm. Lehre	108	70,1
andere Lehre	73	47,1
angelernt	27	17,5

Die Tätigkeit der Handelsschulabsolventen/innen könnte nach Ansicht der Betriebe vor allem von HAK-Absolventen und kaufmännischen Lehrlingen ebenso verrichtet werden. Die Absolventen der Handelsschulen stehen also in unmittelbarer Konkurrenz mit den HAK-Absolventen und den Lehrlingen.

4.A8 Einschulung und Weiterbildung

Notwendigkeit

Über 90% der befragten Unternehmen gaben an, die neuen Mitarbeiter einschulen zu müssen.

Gebiete

Die Schwerpunkte der Einschulung liegen einerseits auf dem fachlich-kaufmännischen Gebiet, andererseits werden den neuen Mitarbeitern Kenntnisse über die betrieblichen Abläufe vermittelt.

Schulungen erfolgen ebenfalls auf Spezialgebieten, wie etwa der EDV oder der Buchhaltung.

Dauer

Im Durchschnitt beträgt die Einschulungsphase 5 Wochen.

Tabelle A13: **Dauer der Einschulungsphase**

	absolut	%
1 Woche	6	3,9
2 Wochen	11	7,1
3 Wochen	4	2,6
4 Wochen	34	22,1
5-8 Wochen	32	20,8
über 8 Wochen	45	29,2
keine Antwort	22	14,3
Insgesamt	154	100,0

Ort, Kosten

Die Einschulung erfolgt fast ausschließlich im eigenen Betrieb am eigenen Arbeitsplatz.

Die Kosten trägt der Betrieb.

4.A9 Zufriedenheit mit den Absolventen/innen der Handelsschule

Nach Aussagen der Betriebe bewährten sich etwa ein Drittel der Absolventen/innen sehr gut, ein weiteres Drittel gut an ihrer Arbeitsstätte. Nur drei von 154 Betrieben waren nicht zufrieden mit den Mitarbeitern.

4.A10 Trends

Die befragten Betriebe suchen derzeit keine(n) weitere(n) Handelsschüler/in. Bewerber und Bewerberinnen gibt es allerdings viele.

*** Unterschiede Stadt - Land bei der befragten Population**

Die Unterschiede sind, wenn nicht extra ausgewiesen, keine statistisch signifikanten Unterschiede, wohl aber Trends.

- Städtischer Bereich

  vermehrt Großbetriebe, die wieder mehr Akademiker beschäftigen

  Mehr Betriebe, die HAS-Absolventen direkt von der Schule aufnehmen

  Verfahren der Personalsuche: vermehrt Inserate

  mehr Bewerber für eine Stelle (Zusammenhang mit Betriebsgröße)

  Die Einschulung erfolgt in anteilsmäßig mehr Betrieben.

  Inhalte der Einschulung: mehr die betrieblichen Abläufe betreffend

- Ländlicher Bereich

  Praxiserfahrung etwas höher eingeschätzt

  Es gibt mehr Betriebe, die Lehrlinge ausbilden

  von den wenigen männlichen Absolventen, sind dreimal mehr im ländlichen Bereich

  Die Anfangsgehälter und das Gehalt nach 5 Jahren sind im Durchschnitt geringer.

  Verfahren der Personalsuche: persönliche Kontakte (Arbeitsamt, Schule, Mitarbeiter)

  Suchzeitraum etwas länger

Inhalte der Einschulung: mehr die kaufmännisch-fachlichen Bereiche betreffend

Einschulung dauert durchschnittlich länger.

*** Unterschiede nach Sektionen bei der befragten Population**

Im städtischen Bereich sind die HAS-Absolventen eher in Betrieben der Sektionen Handel und GKV beschäftigt, im ländlichen Bereich vermehrt in Betrieben, die den Sektionen Gewerbe und Industrie zugeordnet sind.

Findet ein HAS-Absolvent einen Arbeitsplatz in einem Klein- oder Mittelbetrieb, so gehört der zumeist dem Handel oder Gewerbe an. Arbeitet er oder sie in einem Betrieb mit mehr als 200 Mitarbeitern, sind dies vornehmlich Industrie- oder GKV-Unternehmen.

Von den 153 befragten Betrieben, die HAS-Absolventen beschäftigen, gehörten 137 (90%) den Sektionen Gewerbe, Industrie und Handel - zu etwa gleichen Teilen - an.

Je ein Fünftel der Befragten (Gewerbe und Handel) gab an, in Zukunft mehr HAS-Absolventen einstellen zu könnnen.
Die Unternehmen der Sektion Industrie gedenken in Zukunft eher auf dem Bereich der HAK- und Universitätsabsolventen zu expandieren.

Die durchschnittlichen Jahresgehälter differieren innerhalb der Sektionen um ca. 30.000,-. Die HAS-Absolventen im Fremdenverkehr liegen am unteren Ende der Skala, die in Unternehmen des GKV-Bereiches Beschäftigten erhalten im Durchschnitt die höchsten Löhne.

Im Gewerbe und im Fremdenverkehr ist der Suchzeitraum bei einem HAS-Absolventen nur halbsolange (1,5 Wochen) wie in den übrigen Sektionen.

Im Handel, GKV und Fremdenverkehr waren die meisten Bewerber pro ausgeschriebener Stelle (durchschnittlich 12). Im Gewerbe war mit durchschnittlich 5 Bewerber/innen der Andrang etwas geringer.

Bei den allgemeinen Fähigkeiten legen die Betriebe des Handels besonderen Wert auf das äußere Erscheinungsbild (Außenkontakte!) Die Ausdrucksfähigkeit in Wort und Schrift und ein gutes Auftreten sind für die Betriebe des Gewerbes sehr wichtig.

Die Tätigkeitsbereiche unterscheiden sich nicht auffallend nach der Sektionszugehörigkeit der Betriebe, außer daß die HAS-Absolventen im Gewerbe oft in der Lohn- und Gehaltsverrechnung, Zahlungsverkehr und Buchhaltung eingesetzt sind. Im Handel ist die Arbeit mit der EDV etwas häufiger.

In der Industrie und im GKV werden HAS-Absolventen zumeist als einfache Angestellte eingestuft, im Gewerbe und Handel haben insgesamt ca. 27% die Position einer/s gehobenen Angestellten inne.

Die geringsten Aufstiegschancen sind im Gewerbe gegeben.

Es erfolgt fast immer eine Einschulung der/s neuen Mitarbeiters/in, entfällt diese in vereinzelten Fällen, handelt es sich zumeist um einen Gewerbebetrieb .

Die Einschulung ist über alle Sektionen hinweg gleich lang (4,5 Wochen im Durchschnitt).

Die Betriebe der Industrie und des Handels waren im Durchschnitt noch ein bißchen mehr zufrieden mit den HAS-Absolventen/innen als die Unternehmen der übrigen Sektionen.

*** Unterschiede aufgrund der Betriebsgröße**

Betriebe bis 50 Mitarbeiter finden sich vermehrt im ländlichen Raum, Betriebe über 200 Mitarbeiter vermehrt im städtischen Ballungsraum.

Die Anzahl der Beschäftigten mit höherem Bildungsniveau steigt mit der Größe des Unternehmens.

Die besten Chancen für HAS-Absolventen bestehen in Betrieben mit 20-200 Beschäftigten.

Kleinere Betriebe bevorzugen eher HAS-Absolventen mit Praxis.

Die wenigen männlichen HAS-Absolventen sind in Großbetrieben zu finden.

Das Anfangsgehalt ist bis auf einige generelle Schwankungen überall gleich, nach 5 Jahren sind die Löhne in Großbetrieben durchschnittlich etwas höher.

In Betrieben mit mehr Mitarbeitern ist der Suchzeitraum etwas länger, es gibt auch mehrere Bewerber für eine Stelle.

Je größer der Betrieb, desto spezifizierter der Tätigkeitsbereich, daß der Betrieb mehrere Abteilungen hat, zeigt sich auch in den Berufsbezeichnungen.

Kleinbetrieb:	Großbetrieb:
Sachbearbeiterin	Telefonistin
Sekretärin	Fakturistin

In größeren Betrieben spielt der Umgang mit EDV mehr Rolle.

Ein Großbetrieb bietet größere Chancen, in die Position einer/s gehobenen Angestellten zu kommen.

Ferner bestehen bessere Aufstiegsmöglichkeiten.

Im Kleinbetrieb erfolgt die Einschulung vor allen am eigenen Arbeitsplatz.
Im Großbetrieb besteht die Möglichkeit von job rotation.

Kleinere Betriebe haben vermehrt von vornherein HAS- Absolventen gesucht.

*** Unterschiede zwischen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden und jenen, die keine ausbilden**

Zwei Drittel der Betriebe mit HAS-Absolventen bilden Lehrlinge aus.

Bei Betrieben mit Lehrlingsausbildung stellen die Lehrlinge eine größere Konkurrenz für die HAS-Absolventen dar, als bei jenen Betrieben, die keine eigenen Lehrlinge ausbilden.

4.B Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe

4.B1 Struktur der befragten Betriebe

In die Untersuchung konnten 53 Betriebe aufgenommen werden, die angaben, Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe in ihrem Unternehmen beschäftigt zu haben.

Regionale Verteilung

Ein Drittel der befragten Betriebe hat seinen Sitz in Wien (einer in Graz). Die verbleibenden Unternehmen verteilen sich auf den ländlichen Bereich, hier vor allem auf Oberösterreich und Niederösterreich. Diesen Daten nach zu schließen, liegen die Beschäftigungsmöglichkeiten zum großen Teil in Ostösterreich.

Sektionen

Tabelle B1: **Verteilung der befragten Betriebe nach Sektionen**

	absolut	%
Gewerbe	14	25,9
Industrie	13	24,1
Handel	16	29,6
GKV	1	1,9
Verkehr	4	7,4
Fremdenverkehr	6	11,1
Insgesamt	53	100,0

* Mehrfachzugehörigkeiten

Die meisten Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe sind im Handel beschäftigt. Im weiteren gehört je ein Viertel der Unternehmen der Sektion Industrie bzw. der Sektion Gewerbe an. Nur etwa jede(r) 10. Absolvent/in ist im Fremdenverkehr tätig, obwohl viele Lehrplaninhalte für eine Tätigkeit in der Hotel- und Gastgewerbebranche in etwa prädestinieren (vgl. mündliche Interviews).

Betriebsgröße

Tabelle B2: **Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb**

	absolut	**%**
Keine	2	3,8
1-9 Personen	1	1,9
10-19 Personen	4	7,5
20-49 Personen	15	28,3
50-199 Personen	22	41,5
200-999 Personen	7	13,2
1000 u. mehr Personen	2	3,8
Insgesamt	53	100,0

Zwei Drittel der befragten Unternehmen, die Absolventen/innen beschäftigen, sind Klein- und Mittelbetriebe (20 - 200 Beschäftigte).

Tabelle B3: **Ausbildungsstand der übrigen Beschäftigten - Tendenzen**

	Beschäftigte absolut	%	Tendenz mehr	gleich	weniger
Uni	22	41,5	10	10	7
HAK	28	52,8	17	6	7
HBLA f.w. FB	34	64,2	10	8	10
FS f.w. FB	32	60,4	7	8	8
HAS	35	66,0	9	8	13
andere kfm. Schulen	7	13,2	5	9	8
Lehre	45	84,9	14	8	5
Pflichtschule	34	64,2	6	7	13

Tabelle B4: **Verhältnis zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben**

	absolut	%
nein	8	15,1
ja	43	81,1
keine Angabe	2	3,8
Insgesamt	53	100,0

Acht von zehn befragten Betrieben, die Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe beschäftigen, bilden auch Lehrlinge aus und zwar über die Hälfte in kaufmännischen Berufen.

4.B2 Allgemeine Situation von Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe

Wie auch bei den Absolventen der anderen Fachschulen, wurden die Betriebe gebeten, die folgenden Aussagen (Beschreibung der Tätigkeitsbereiche, Aufstieg ...) für die zuletzt eingestellte Fachschulabsolventin zu treffen. Das bedeutet, daß Ergebnisse sich zum größten Teil (80%) auf Mitarbeiter/innen beziehen, die maximal drei Jahre in dem Unternehmen tätig sind.

Geschlecht

Unter den 53 in der Untersuchung beschriebenen Beschäftigten befindet sich nur ein Mann. Die Überzahl der Frauen ist bereits in der Fachschule deutlich - die Schulbezeichnung prädestiniert ja dazu -, im Berufsleben finden sich fast ausschließlich weibliche Absolventen.

Alter

Die meisten Fachschulabsolventinnen (85%) sind unter 25 Jahre. Nur drei der in die Untersuchung aufgenommenen Mitarbeiterinnen sind älter als 30. Dies läßt den Schluß zu, daß gerade Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe sehr häufig aus dem Berufsleben ausscheiden (familiäre Gründe etwa) und ihr Wissen im häuslichen Bereich einsetzen.

Gehalt

Das Gehalt, das den Absolventinnen bei Eintritt in die Firma gezahlt wird, beläuft sich im Durchschnitt auf 140.000 Schilling brutto pro Jahr. Nach fünf Jahren steigt das Einkommen auf durchschnittlich 180.000 Schilling. Wobei diese Gehälter nicht als "Anfangsgehälter nach Schulabschluß" zu verstehen sind, denn

viele der Absolventen/innen haben bereits etliche Jahre Praxis aufzuweisen (vgl. Altersstruktur).

4.B3 Erwartungen der Betriebe

Eigenschaften

Auf Fähigkeiten, die nicht explizit aus dem Lehrplan hervorgehen, sehr wohl aber im Unterricht integriert sein können oder sogar müssen, legen die Betriebe gesteigerten Wert.

Tabelle B5: **Allgemeine Eigenschaften, die von einer Absolventin der Fachschule für wirtschaftliche Berufe erwartet werden**

	%		
	wichtig		**unwichtig**
Fähigkeit zur Teamarbeit	92,5	5,7	-
Kommunikationsfähigkeit	81,1	13,2	-
Äußeres Erscheinungsbild	43,4	39,6	13,2
Ausdrucksfähigkeit in Wort	64,2	24,5	3,8
Ausdrucksfähigkeit in Schrift	54,7	32,1	7,5
Lernfähigkeit	86,8	7,5	-
Sicheres Auftreten	45,3	35,8	7,5
Merkfähigkeit	73,6	20,8	1,9
rasches Begreifen	81,1	13,2	-
Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	71,7	26,4	-
Präzision der Tätigkeit	77,4	11,3	1,9
Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	22,6	52,8	13,2
psychische Belastbarkeit (Streß)	56,6	34,0	-

Nahezu alle Betriebe erwarten von ihren Mitarbeitern die Fähigkeit, sich in eine Gruppe von Kollegen integrieren zu können. Weiters setzen sie die Bereitschaft voraus, sich permanent weiterbilden zu wollen. Mit "Leuten umgehen zu können" und Anweisungen bzw. Situationen rasch zu begreifen sind ebenfalls Eigenschaften, die von den Betrieben sehr hoch eingeschätzt werden.

Praxis

Tabelle B6: **Einfluß der Praxiserfahrung**

	absolut	**%**
FS mit Praxis	9	17,0
FS von der Schule	6	11,3
teils-teils	34	64,2
keine Angabe	4	7,6
Insgesamt	53	100,0

Nur 9 von den 53 befragten Betrieben stellen vorwiegend Fachschülerinnen mit Praxis ein. Erfahrungen mit der betrieblichen Realität stehen bei dieser Gruppe von Unternehmen nicht so sehr im Vordergrund.

Defizite

Die Hälfte der Betriebe gab keine Defizite an. Die restlichen Unternehmen nannten vornan Mängel beim Umgang mit der EDV, fehlerhafte Rechtschreibung und ungenügende Kenntnisse in Englisch.

Liste B1

	absolut	%
Deutsch/Rechtschreibung	3	5,7
EDV	7	13,2
Englisch/Fremdsprachen	3	5,7
Stenographie	2	3,8
Selbständigkeit/Flexibilität	1	1,9
Praxisorientierte Kurse	1	1,9
Logisches Denken	1	1,9
Praxis	2	3,8
Lohnverrechnung/Buchhaltung	2	3,8
Getränkekunde	1	1,9
Merkfähigkeit/Präzision	1	1,9
kfm. Grundkenntnisse	2	3,8
Überblick	1	1,9
Reife	1	1,9
keine Antwort	25	47,2
Insgesamt	53	100,0

Zusatzausbildung

Neben spezifischen Kursen, wie Rhetorik, Marketing, Lohnverrechnung etc. sind es vor allem EDV-Kurse, die die beruflichen Möglichkeiten für Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe verbessern.

Liste B2

	absolut	%
Deutsch/Rechtschreibung	1	1,9
EDV	17	32,1
Englisch/Fremdsprachen	5	9,4
Allgemeinbildung	1	1,9
Praxisorientierte Kurse	3	5,7
Logisches Denken	1	1,9
Rhetorik	1	1,9
Marketing	2	3,8
Pflichtpraktikum	1	1,9
Lohnverrechnung/Buchhaltung	1	1,9
Steuer	1	1,9
Zollrecht/Handelsrecht	1	1,9
Topographie	1	1,9
REFA-Kurse	1	1,9
keine Angabe	16	20,8
Insgesamt	53	100,0

4.B4 Tätigkeitsbereiche der Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe

Berufsbezeichnung

Die Berufsbezeichungen für die Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftskundliche Berufe sind sehr vielfältig. Ein guter Teil der Nennungen ist dem "Bürobereich" zuzuordnen (Sachbearbeiterin, kaufm. Angestellte, Büroangestellte, Sekretärin).

Liste B3

	absolut	%
Telefonistin/Phonotypistin	2	3,8
Sachbearbeiter	5	9,4
kfm. Angestellter/in	6	11,3
Marketingassistent	1	1,9
Buchhalter	2	3,8
Büroangestellte	5	9,4
Sekretärin	3	5,7
Operator	1	1,9
Rezeptionist	2	3,8
Kalkulation	1	1,9
Geselle	1	1,9
Verkäufer	2	3,8
Bürokaufmann	2	3,8
Serviererin	1	1,9
Mitarbeit bei der Abteilungsabrechnung	1	1,9
Marketingassistent	1	1,9
Korrespondentin	1	1,9
Beschäftigt mit Büromaterialausgabe	1	1,9
Reisebüroassistent	1	1,9
Werkstättenschreiber	1	1,9
im Einkauf tätig	1	1,9
Schneiderin, Näherin	2	3,8
Lehrlingsausbilder	1	1,9
Kontaktperson zu Gästen	1	1,9
Großhandelskaufmann	2	3,8
Bürogehilfe	1	1,9
keine Angabe	5	9,4
Insgesamt	53	100,0

Arbeitsbereich

Tabelle B7: **Bereiche oder Abteilungen, in denen die Absolventinnen beschäftigt sind**

	absolut	%
Einkauf	6	11,3
Lager, Material	4	7,5
Forschung, Entwicklung, Labor	1	1,9
Marktforschung, Werbung, Marketing	5	9,4
Verkauf, Versand	17	32,1
Export, Import	6	11,3
Kundendienst, Beratung	10	18,9
Personalwesen	-	1,9
Lohn- und Gehaltswesen	6	11,3
Zahlungs- und Kreditverkehr	5	9,4
Buchführungsarbeiten, Buchhaltung	11	20,8
Fakturierarbeiten	17	32,1
Schriftverkehrsarbeiten	18	34,0
Schadensreferat, Reparatur	-	1,9
Revision	1	1,9
EDV	11	20,8
Sekretariat (allg.)	12	22,6
Dokumentation	-	1,9
sonstige Bereiche	11	20,8

Die Bereiche bzw. Abteilungen, in denen die Fachschulabsolventinnen vorwiegend tätig sind, müssen dem kaufmännischen Unternehmensbereich zugeordnet werden (Abteilung für Buchhaltung und Fakturierung, Schreibbüro, Sekretariat, Verkauf/Versand). Unter der Sammelkategorie "sonstige Bereiche" scheinen Arbeitsgebiete des Gastgewerbes, wie Rezeption, Service etc. auf.

Typische Tätigkeiten

Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe werden zumeist für Büro- und Verwaltungsarbeiten eingesetzt. Die für sie typischen Tätigkeiten in der beruflichen Realität entsprechen aber nicht unbedingt den für diesen Ausbildungsgang typischen Lehrinhalten.

EDV

Bei einem Drittel der Unternehmen bildet die Arbeit am Bildschirm für die Absolventinnen einen wichtigen Bestandteil ihrer Tätigkeit. Für ein weiteres Drittel spielt der Umgang mit Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung eine gewisse Rolle. Die restlichen 16 Betriebe sagten aus, daß für die Fachschulabsolventinnen dieser Bereich nicht von Wichtigkeit sei.

4.B5 Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

Berufliche Position

Tabelle B8: **Welche beruflichen Positionen bekleiden die Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe?**

	absolut	%
ungelernte Arbeiter	1	1,9
Facharbeiter	5	9,4
einfache(r) Angestellte(r)	34	64,2
gehobene(r) Angestellte(r)	12	22,6
keine Angabe	1	1,9
Insgesamt	53	100,0

Der überwiegende Teil der Fachschulabsolventinnen wird als einfache Angestellte eingestuft.

Karriere

Die Hälfte der befragten Betriebe sieht für die Fachschulabsolventinnen echte Aufstiegschancen. Als Positionen auf der Karriereleiter werden die Tätigkeiten als Sachbearbeiterin, Gruppenleiterin oder Chefsekretärin genannt.

Finanzielle Aussichten

Im Zeitraum von 5 Jahren ist eine durchschnittliche Gehaltserhöhung von 25%-30% zu erwarten.

4.B6 Auswahlvorgang

Auswahlverfahren

Tabelle B9: **Verfahren, die zur Besetzung einer Stelle eingesetzt werden**

	absolut	% von allen
Inserat	15	28,3
Arbeitsamt	17	32,1
Personalberaterfirma	1	1,9
Schule	5	9,4
Informelle Suche	14	26,4
Sonstiges	15	28,3

Interessant war festzustellen, daß relativ viele Firmen - etwa jede dritte - ihre Fachschulabsolventin über das Arbeitsamt vermittelt bekam. Im weiteren wurde zur Mitarbeitersuche das Inserat in Tageszeitungen eingesetzt und die informellen Kontakte zu den Mitarbeitern genützt. Die Schule wurde nur in 5 Fällen direkt kontaktiert.

Dauer

Tabelle B10: **Zeitraum der Mitarbeitersuche**

	absolut	%
1 Woche	5	9,4
2 Wochen	13	24,5
3 Wochen	7	13,2
4 Wochen	4	7,5
5-8 Wochen	6	11,3
über 8 Wochen	3	5,7
keine Angabe	15	28,3
Insgesamt	53	100,0

Im Durchschnitt vergehen 2 Wochen, bis eine adäquate Mitarbeiterin gefunden wurde. Die Angaben der Betriebe variieren jedoch sehr stark. Drei Betriebe suchten sogar über 8 Wochen.

Anzahl der Bewerber

Nach Aussagen der Betriebe gab es für diese entsprechende Stelle bei der Hälfte der Befragten meist 2 bis 6 Bewerber/innen.

Ausschlaggebende Kriterien

Tabelle B11: **Kriterien für die Auswahl**

	absolut	% von allen
Testergebnisse	20	37,7
Bildungsabschluß	14	26,4
Berufserfahrung	5	9,4
Geschlecht	12	22,6
Alter	9	17,0
Berufs- + Lebensverl.	13	24,5
Zeugnisse	25	47,2
Sonstiges	16	30,2

Auf formale Kriterien, wie Zeugnisse, Testergebnisse und Bildungsabschlüsse wird von seiten der Betriebe großer Wert gelegt. Berufserfahrung werteten die Firmen bei den Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe nicht so hoch.

4.B7 Konkurrenz

Gezielte Suche

Die Hälfte der Unternehmen hat gezielt eine Absolventin der Fachschule für wirtschaftliche Berufe gesucht. Die restlichen Betriebe haben die Stellenausschreibungen eher tätigkeitsbezogen formuliert.

Substitution

Tabelle B12: **Substitution von Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe**

	absolut	% von allen
HAK	39	73,6
AHS	21	39,6
HBLA f.w. FB	34	64,2
FS f.w. FB	27	50,9
HAS	35	66,0
eigene kfm. Lehre	29	54,7
fremde kfm. Lehre	25	47,2
angelernt	15	28,3
sonstige	2	3,8

Die Substitutionsrate ist bei diesem Ausbildungsgang sehr hoch. Nach Angaben der Betriebe kann die Tätigkeit der Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche

Berufe ebenso von Absolventen der oben erwähnten Schultypen ausgeführt werden.

4.B8 Einschulung und Weiterbildung

Notwendigkeit

Neun von 10 Betrieben halten eine Einschulung von Absolventinnnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe für notwendig.

Gebiete

Bei vielen Betrieben ist das "Kennenlernen der betrieblichen Abläufe" ein Schwerpunkt bei der Einschulung. Jeder zweite befragte Betrieb gab aber auch an, die neuen Mitarbeiterinnen in fachlich-kaufmännischen Belangen einschulen zu müssen.
Neben den verschiedensten Spezialgebieten wie Werbung, Bankwesen, Fachkunde usw. war vor allem der Bereich rund um die EDV, der zusätzlicher Einschulung bedarf.

Dauer

Die Einschulung dauert 4 bis 8 Wochen und zum Teil noch länger.

Tabelle B13: **Dauer der Einschulungsphase**

	absolut	%
1 Woche	3	5,7
2 Wochen	2	3,8
3 Wochen	2	3,8
4 Wochen	11	20,8
5-8 Wochen	10	18,9
äber 8 Wochen	18	34,0
keine Angabe	7	13,2
Insgesamt	53	100,0

Ort und Kosten

Die Einschulung erfolgt nahezu ausschließlich am eigenen Arbeitsplatz, im eigenen Betrieb.
Die Einschulungskosten trägt zur Gänze das Unternehmen.

4.B9 Zufriedenheit mit Absolventen/innen von Fachschulen für wirtschaftliche Berufe

Die Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe bewähren sich in der beruflichen Praxis recht gut.
Fast 40% der befragten Betriebe waren sehr zufrieden mit den Absolventinnen, bei ebensovielen Unternehmen bewährten sie sich gut.

4.B10 Trends

Fünf Betriebe suchen derzeit Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe.
Es gibt aber derzeit genügend Bewerberinnen.

Berücksichtigung von Stadt-Land
Betriebsgröße
Sektion
Betrieb mit Lehrausbildung

*** Unterschiede Stadt - Land**

- Städtischer Bereich

  Mehr Betriebe, die derzeit Absolventinnen der Fachschule beschäftigen.

  Zur Auswahl werden öfter Tests eingesetzt, Zeugnisse werden als etwas wichtiger angesehen.

  Es bestehen bessere Aufstiegsmöglichkeiten.

- Ländlicher Bereich

  Mehr lehrlingsausbildende Betriebe

  Die Absolventinnen der Fachschule sind jünger (Mehrzahl bis 25).

  Anfangsgehalt im Durchschnitt geringer, nach fünf Jahren in etwa gleich.

  Informelle Suche (über Mitarbeiter) öfter, auch Schulkontakt etwas häufiger.

  Es erfolgt eine intensivere Einschulung im fachlich-kaufmännischen Bereich.

  Es wurden zielgerichtet Fachschulabsolventinnen gesucht.
  5 Betriebe suchen derzeit Absolventinnen.

*** Unterschiede nach Sektionen**

Im Gewerbe und im Handel ist das Lohnniveau nach 5 Jahren Betriebszugehörigkeit niedriger als in der Industrie und im GKV.

Gewerbe und Industrie und mit etwas Abstand der Handel und Fremdenverkehr könnten sich vorstellen, in Zukunft sogar mehr Absolventinnen anzustellen, allerdings nicht in einem größeren Ausmaß als bei den anderen Ausbildungsstufen.

Zur Mitarbeitersuche wird von allen Sektionen vornehmlich das Inserat verwendet. Industrie und Handel arbeiten enger mit dem Arbeitsamt zusammen. Im Gewerbe werden neue Mitarbeiter z.T. durch informelle Suche über Mitarbeiter gefunden.

Beim Gewerbe und der Industrie waren für eine Stelle im Durchschnitt 6-7 Bewerberinnen, im Handel gab es einzelne Firmen, wo bis zu 50 Bewerbungen pro Posten abgegeben wurden.

Industrie und Handel setzen öfter Tests als Entscheidungshilfe ein, das Gewerbe vertraut vor allem den Zeugnissen.

Auf das äußere Erscheinungsbild und das Auftreten der Mitarbeiterinnen legt die Industrie den geringsten Wert.

In der Industrie und im Fremdenverkehr werden die Absolventinnen öfters als Facharbeiterinnen eingestuft.

Die geringsten Aufstiegschancen bieten sich im Gewerbe und im Handel.

In der Industrie ist die Einschulungsphase am längsten.

*** Unterschiede nach Betriebsgröße (Anzahl der Mitarbeiter)**

Mit der Größe des Betriebes nimmt die Anzahl der Mitarbeiter mit höherem formalen Bildungsabschluß zu.

Fast die Hälfte der befragten Betriebe gehörten der Kategorie 50-200 Mitarbeiter an.

Bei einer Expansion des Betriebes würden die Absolventinnen der Fachschule etwas weniger berücksichtigt werden, als die HAK- und die Lehrabsolventen.

Das äußere Erscheinungsbild und das Auftreten der Bewerberinnen ist bei größeren Firmen nicht so sehr maßgebend.

Vermehrt wird in größeren Betrieben eingeschult, sowohl auf kaufmännisch-fachlichem als auch auf kommunikativem Gebiet.

Die Dauer der Einschulung steigt mit der Größe des Betriebes.

*** Unterschiede zwischen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden und jenen, die keine ausbilden**

Fast drei Viertel jener Betriebe, die Absolventinnen der Fachschule beschäftigen, bilden auch Lehrlinge aus.

Die Aufstiegsmöglicheiten für Absolventen der Fachschule sind in Betrieben ohne Lehrlingsausbildung besser.

Neben den Absolventen der kaufmännischen Schulen sind die Lehrlinge die unmittelbare Konkurrenz für die Absolventinnen der Fachschule.

4.C Absolventen der Baufachschule und Fachschule für Bautechnik

4.C1 Struktur der Betriebe

Insgesamt kamen die Aussagen von 52 Unternehmen, die Fachschüler beschäftigen, zur Auswertung.

Regionale Verteilung

Die Betriebe haben ihre Standorte über ganz Österreich verstreut. In städtischen Bereichen sind nur 20% der befragten Betriebe angesiedelt.

Sektionen/Innungen

Tabelle C1: **Verteilung der befragten Betriebe nach Sektionen**

	absolut	%
Bauindustrie	1	2,0
Baugewerbe	22	42,3
Bauhilfsgewerbe	3	5,7
Installationsgewerbe	3	5,7
Andere Bereiche*	22	42,3
keine Angabe	1	2,0
Insgesamt	52	100,0

* Maschinenbau, Tischlerei, Textil, Grünraumgestaltung, Sägewerk

Die Fachschulabsolventen sind einerseits in fachadäquaten Unternehmen tätig, die zumeist dem Baugewerbe zuzuordnen sind, andererseits sind sie in Bereichen beschäftigt, die nicht unmittelbar ihrer Fachschulausbildung entsprechen, nämlich in Maschinenbaufirmen, Textilunternehmen, Tischlereien, Sägewerken und bei der Grünraumgestaltung.

Tabelle C2: **Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb**

	absolut	%
keine	5	9,6
1-9 Personen	2	3,8
10-19 Personen	3	5,8
20-49 Personen	16	30,8
50-199 Personen	21	40,4
200-999 Personen	2	3,8
1000 u.mehr Personen	2	3,8
keine Angabe	1	1,9
Insgesamt	52	100,0

Drei von vier Betrieben, die Fachschüler beschäftigen, gehören zur Gruppe der Klein- und Mittelbetriebe mit maximal 200 Beschäftigten.

Tabelle C3: **Ausbildungsstand der übrigen Beschäftigten - Tendenzen**

	absolut	% von allen	Tendenz +	=	-
Hochschule	26	50,0	3	11	8
HTL	11	21,2	11	7	7
Baufachschule	21	40,4	8	10	5
FS f. Bautechnik	33	63,5	3	13	5
Lehre	8	15,4	12	9	6
Pflichtschule	9	17,3	4	12	10

Die Hälfte der befragten Unternehmen beschäftigt zumindest eine(n) Akademiker/in, jeder fünfte eine(n) HTL-Absolventen/in.
Nur 8 Betriebe haben Lehrlinge.
In Zukunft wollen diese Betriebe vermehrt HTL-Absolventen und Lehrlinge aufnehmen.
Die Anzahl der Fachschulabsolventen soll in etwa gleich bleiben.

Lehrlingsausbildung

Tabelle C4: **Verhältnis zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben**

	absolut	%
nein	9	17,3
ja	37	71,2
keine Angabe	6	11,5
Insgesamt	52	100,0

Obwohl derzeit nur 8 Betriebe Lehrlinge haben, bilden generell 70% der befragten Unternehmen Lehrlinge aus, allerdings in den verschiedensten Lehrberufen (Bürokaufmann, Einzelhandelskaufmann, Zimmerer, Tischler, Elektroinstallateur, Dachdecker u.v.m.).
Maurerlehrlinge können in 16 der 52 Betriebe ausgebildet werden.

4.C2 Allgemeine Situation von Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik

Um die folgenden Aussagen nicht zu allgemein werden zu lassen, ersuchten wir die Betriebe sich auf den/die zuletzt eingestellte(n) Mitarbeiter/in mit Fachschul-

abschluß zu beziehen. Das bringt mit sich, daß die erhobenen Daten die Situation von Fachschulabsolventen/innen darstellen, die im Durchschnitt nicht länger als 3-4 Jahre im jeweiligen Unternehmen tätig sind.

Geschlecht

Unter den berufstätigen Fachschulabsolventen waren nur drei Frauen zu finden. Allerdings ist zu bedenken, daß bereits in der Fachschule eine Mehrzahl der Schüler männlich ist.

Alter

Das Alter scheint bei dieser Gruppe von Fachschulabsolventen nicht so relevant zu sein, da die Hälfte der Betriebe die Frage nicht beantwortet hat. Aus den restlichen Daten gehen keine deutlichen Trends hervor.

Gehalt

Bei der Interpretation der Lohnhöhen sind zwei Fakten zu berücksichtigen: erstens die Dauer der Berufstätigkeit und der Zugehörigkeit zum Betrieb und zweitens, daß sich nur etwa 30% der befragten Betriebe zu dieser Frage äußerten.
Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Einschränkungen erhält ein Fachschulabsolvent beim Eintritt in die Firma ein durchschnittliches Bruttojahresgehalt von öS 230.000,-, nach fünf Jahren beträgt es öS 260.000,- im Durchschnitt.

4.C3 Erwartungen der Betriebe

Eigenschaften

Fachliche Kenntnisse und Wissen sind die primäre Voraussetzung für die Aufnahme in ein Unternehmen, darüber hinaus werden von Fachschulabsolventen noch weitere, eher allgemeine persönliche Fähigkeiten erwartet.

Tabelle C5: **Allgemeine Eigenschaften eines Absolventen der Baufachschule und Fachschule für Bautechnik**

	%		
	wichtig		**unwichtig**
Fähigkeit zur Teamarbeit	46,2	7,7	-
Kommunikationsfähigkeit	34,6	13,5	3,8
Äußeres Erscheinungsbild	13,5	21,2	15,4
Ausdrucksfähigkeit in Wort	21,2	21,2	5,8
Ausdrucksfähigkeit in Schrift	17,3	25,0	5,8
Lernfähigkeit	34,6	7,7	1,9
Sicheres Auftreten	30,8	15,4	3,8
Merkfähigkeit	30,8	13,5	1,9
rasches Begreifen	36,5	9,6	-
Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	50,0	3,8	-
Präzision der Tätigkeit	40,4	7,7	-
Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	11,5	21,2	9,6
psychische Belastbarkeit (Streß)	36,5	9,6	-

Restprozent auf 100 sind "keine Antwort"

Die Fähigkeit, sich durchsetzen zu können, selbständig Aufträge zu erledigen und sich in ein Team zu integrieren, wird von seiten der Betriebe besonders hoch geschätzt. Weiters soll ein Fachschulabsolvent bis zu einem gewissen Grad belastbar sein, seine Merkfähigkeit gut ausgeprägt sein und den Willen weiterzulernen bekunden.
Das äußere Erscheinungsbild ist nicht so ausschlaggebend.

Praxis

Tabelle C6: **Einfluß von Praxiserfahrung**

	absolut	%
FS mit Praxis	10	19,2
FS von der Schule	3	5,8
teils-teils	18	34,6
keine Angabe	21	40,4
Insgesamt	52	100,0

Fast alle Betriebe bevorzugen Bewerber, die bereits auf praktische Berufserfahrungen verweisen können.

Defizite

Von den befragten Betrieben äußerten nur sechs Mängel. Zweimal wurde der Wunsch nach vermehrten Kenntnissen zum Fach Statik geäußert.
Im fachspezifischen Bereich scheinen die Fachschüler gut ausgebildet zu sein.

Liste C1

	absolut	%
Statik	2	3,8
EDV	1	1,9
Kfm. Grundkenntnisse	1	1,9
Maschinschreiben	1	1,9
Kenntnisse in Verwaltungsarbeit	1	1,9
keine Angabe	46	88,5
Insgesamt	52	100,0

Zusatzbildung

Auch dazu äußerten drei Viertel der Betriebe keine Wünsche. Nicht näher definierte Wifi-Kurse und EDV-Ausbildung verbessern die Chancen bei der Bewerbung.

Liste C2

	absolut	%
Praxis	2	3,8
WIFI-Kurse	2	3,8
Kenntnisse der innerbetrieblichen Kommunikation	1	1,9
EDV	2	3,8
Führerschein	1	1,9
Sprengausbildung	1	1,9
kfm. Grundkenntnisse	1	1,9
Grundlagen d. Marketing	1	1,9
Verkaufstechniken	1	1,9
Refa	1	1,9
keine Angabe	39	75,0
Insgesamt	52	100,0

4.C4 Tätigkeitsbereiche der Absolventen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik

Berufsbezeichnungen

Die häufigste Berufsbezeichnung für Fachschulabsolventen/innen in der Baubranche ist "Bautechniker". Weiters geläufige Benennungen sind Hochbautechniker, technischer Angestellter oder Sachbearbeiter. Die Berufsbezeichnungen sagen im allgemeinen nicht viel über den Tätigkeitsbereich desjenigen/derjenigen aus.

Liste C3

	absolut	%
Bautechn. Zeichner	1	1,9
Werkmeister	1	1,9
Bautechniker	7	13,5
Hochbautechniker	2	3,8
Bauingenieur	1	1,9
Zimmererpolier	1	1,9
Techniker	1	1,9
Techn. Außendienst	1	1,9
Techn. Angestellter	2	3,8
Polier	1	1,9
Bauleiter	1	1,9
Sachbearbeiter i.d.Baubranche	2	3,8
Betriebstechniker	1	1,9
Techn. Administration-Verkauf	1	1,9
keine Angabe	29	53,8
Insgesamt	52	100,0

Arbeitsbereiche

Tabelle C7: **Bereiche oder Abteilungen, in denen die Absolventen beschäftigt sind**

	absolut	%
Projektierung, Entwurf	9	8,5
Kalkulation	10	9,4
Konstruktion, Berechnung	7	6,7
Planerstellung, Zeichnen	15	14,2
Bauorganisation	10	9,4
Arbeitsvorbereitung	16	15,0
Bauleitung, Überwachung	15	14,2
Bauausführung	13	12,2
Materialverwaltung	1	0,9
EDV	7	6,7
Sonstige Bereiche	3	2,8
Insgesamt	106	100,0

Die Tätigkeitsbereiche der Fachschulabsolventen/innen erstrecken sich von der Arbeitsvorbereitung über die Planung bis hin zur Überwachung, Leitung und Ausführung von Bauvorhaben.

Typische Tätigkeitsbereiche

Den Tätigkeitsbereichen entsprechend kristallisierten sich als charakteristische Betätigungen heraus: das Erstellen von Plänen, das Überwachen und Leiten von Baustellen, Arbeiten im Büro und zum Teil auch der Einsatz im Bereich des Verkaufs.

EDV

Über die Notwendigkeit, mit Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung umgehen zu können, gaben nur die Hälfte der Betriebe Auskunft. Die Tendenz der Antworten ging in die Richtung, daß die EDV bei der Tätigkeit der Baufachleute keine große Rolle spielt.

4.C5 Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

Berufliche Position

Tabelle C8: **Welche beruflichen Positionen bekleiden die Absolventen der Baufachschule und Fachschule für Bautechnik?**

	absolut	%
Facharbeiter	3	5,8
einfache Angestellte	5	9,6
gehobene Angestellte	19	36,5
keine Angabe	25	48,1
Insgesamt	52	100,0

Nur jeder zweite Betrieb nahm zu dieser Frage Stellung. 70% der antwortenden Unternehmen stufen die Fachschulabsolventen als "gehobene Angestellte" ein.

Karriere

Aufstiegschancen bestehen bei etwa einem Viertel der untersuchten Unternehmen. Zumeist ist die nächste Sprosse der Karriereleiter der Bauleiter.

Finanzielle Aussichten

Innerhalb von 5 Jahren steigt das jährliche Bruttogehalt derzeit in Durchschnitt um ca. öS 30.000,-.

4.C6 Auswahlvorgang

Rekrutierungsverfahren

Tabelle C9: **Verfahren, die zur Besetzung einer Stelle eingesetzt werden**

	absolut	% von allen
Inserat	7	13,5
Arbeitsamt	6	11,5
Personalberaterfirma	-	-
Schule	3	5,8
Informelle Suche	9	17,3
Sonstiges	10	19,2

Bei der Suche nach Mitarbeitern mit Fachschulabschluß werden eher die informellen Wege gewählt. Die Kontaktnahme mit dem Arbeitsamt oder die Einschaltung von Inseraten in Tageszeitungen wird jeweils nur von etwas mehr als 10% der Firmen gewählt. Da in diesem Bereich

sehr viel Wert auf berufliche Praxis gelegt wird, werden auch nur in vereinzelten Fällen Mitarbeiter direkt von der Schule eingestellt.

Dauer

Tabelle C10: **Zeitraum der Mitarbeitersuche**

	absolut	**%**
1 Woche	2	3,8
2 Wochen	1	1,9
3 Wochen	2	3,8
4 Wochen	5	9,6
5-8 Wochen	2	3,8
Über 8 Wochen	3	5,8
keine	37	71,1
Insgesamt	52	100,0

Der Zeitraum, in dem das Unternehmen eine/n den Erwartungen entsprechende/n Mitarbeiter/in gefunden hat, differiert sehr stark. Im Durchschnitt bedarf es etwa eines Monats bis eine Entscheidung getroffen werden kann.

Anzahl der Bewerber

Die Mehrzahl der Betriebe (75%) hatte 1 bis 3 Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle.

Ausschlaggebende Kriterien

Tabelle C11: **Kriterien für die Auswahl**

	absolut	% von allen
Testergebnisse	3	5,8
Bildungsabschluß	8	15,4
Berufserfahrung	14	26,9
Geschlecht	7	13,5
Alter	4	7,7
Berufs- + Lebensverl.	13	25,0
Zeugnisse	6	11,5
Sonstiges	3	5,8

Wie auch bereits aus anderen Antworten zu ersehen war, ist den Unternehmen die Erfahrung in der Praxis, im beruflichen Leben von großer Wichtigkeit und sie wirkt sich auch entscheidend bei der Auswahl von Bewerbern aus.
Weiters gelten formale Bildungsabschlüsse (Zeugnisse) als Entscheidungskriterium.
Im Bereich des Bauwesens kommt dem Geschlecht der Bewerber eine gewichtige Rolle zu. Er werden männliche Bewerber bevorzugt.

4.C7 Konkurrenz

Gezielte Suche

Die Hälfte der Betriebe suchte von vornherein einen Fachschüler. Die anderen Unternehmen wollten bestimmte Positionen, Tätigkeitsbereiche mit maximal qualifizierten Personen besetzen (siehe Inseratenanalyse).

Substitution

Tabelle C12: **Substitution von Absolventen der Baufachschule und Fachschule für Bautechnik**

	absolut	% von allen
HTL-Absolventen	22	42,3
FS-Absolventen	14	26,9
eigene Lehrlinge	10	19,2
fremde Lehrlinge	3	5,8
angelernte Kräfte	-	-
Sonstige	1	1,9

Die größte, unmittelbare Konkurrenz der Fachschulabsolventen sind die HTL-Ingenieure.

4.C8 Einschulung und Weiterbildung

Notwendigkeit

Aus der Mehrzahl der Antworten (ca. 80%) geht hervor, daß eine Phase der Einschulung bei Fachschulabsolventen notwendig ist.

Gebiete

Während der Einschulung werden schwerpunktmäßig spezifische fachlich-technische Kenntnisse und Informationen über betriebliche Abläufe vermittelt.
Unter den fachlichen Spezialkenntnissen sind einfache Statik, CAD-CAM, EDV, Oberflächenbearbeitung u.ä. zu verstehen.

Dauer

Die durchschnittliche Einschulungsphase für Fachschüler der Baufachschulen beträgt 5-6 Wochen.

Tabelle C13: **Dauer der Einschulungsphase**

	absolut	%
1 Woche	1	1,9
2 Wochen	2	3,8
3 Wochen	5	9,6
4 Wochen	6	11,5
5-8 Wochen	5	9,6
über 8 Wochen	1	1,9
keine Antwort	32	61,5
Insgesamt	52	100,0

Ort, Kosten

Die Einschulung erfolgt zum überwiegenden Teil am Arbeitsplatz.
Die Kosten werden vom Betrieb getragen.

4.C9 Zufriedenheit mit den Absolventen/innen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik

Nach Aussagen der Betriebe bewährten sich über die Hälfte der Fachschüler gut, ein Drittel sogar sehr gut.

4.C10 Trends

Derzeit suchen vier der befragten Betriebe Absolventen der Baufachschule. Da jedoch in den nächsten Jahren relativ viele Absolventen zu erwarten sind, könnten in Zukunft Beschäftigungsengpässe auftreten.

(Aufgrund der geringen Besetzungszahlen in den Zellen der Kreuztabellen sind diese Aussagen keineswegs als statistisch signifikant anzusehen, sie deuten vielmehr nur Trends an)

*** Unterschiede Stadt - Land**

Die Absolventen der Fachschulen finden derzeit in Betrieben im städtischen Raum mehr Möglichkeiten vor, in Zukunft wollen auch die Betriebe im ländlichen Bereich Fachschulabsolventen aufnehmen.

Derzeit bevorzugen Betriebe am Land noch Lehrlinge.

Für Betriebe im ländlichen Bereich spielt die Berufserfahrung eine größere Rolle.

Am Land werden die Absolventen öfter als Facharbeiter eingestuft.

Die Aufstiegsmöglichkeiten scheinen in der Stadt etwas besser zu sein.

Betriebe im ländlichen Raum haben gezielter Absolventen der Fachschule gesucht.

*** Unterschiede nach Sektionen**

Das Baugewerbe und Unternehmen anderer Branchen sehen die Möglichkeit, in Zukunft Fachschulabsolventen einzustellen.

Das Bauhilfsgewerbe bevorzugt eher Lehrlinge.

Im Gewerbe sind die meisten Betriebe zu finden, die auch Lehrlinge ausbilden. Diese Betriebe bevorzugen zugleich Fachschulabsolventen mit Praxis.

Die Verdienstmöglichkeiten sind im Durchschnitt in der Industrie besser.

In den baufremden Branchen erlangen die Fachschulabsolventen Positionen als gehobene Angestellte.

*** Unterschiede nach Betriebsgrößen**

Fachschulabsolventen sind häufig in kleineren Betrieben beschäftigt, eine weitere Aufstockung des Personals durch Fachschulabsolventen können sich diese Firmen allerdings nicht mehr vorstellen.

Mittelbetriebe bevorzugen Absolventen mit Praxis.

Das Durchschnittsalter der Fachschulabsolventen ist in kleineren Betrieben niedriger als in Großbetrieben.

Bei Betrieben über 50 Mitarbeiter bewerben sich mehrere Personen für eine Stelle, der Suchzeitraum wird länger.

Zeugnisse und formale Bildungsabschlüsse besitzen bei größeren Firmen mehr Wichtigkeit.

Die Einschulungszeit wächst mit der Größe des Unternehmens.

*** Unterschiede zwischen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden und jenen, die keine ausbilden**

Jene Betriebe, die keine Lehrlinge ausbilden, legen mehr Wert auf praktische Erfahrungen bei Fachschulabsolventen.

Über zwei Drittel jener Firmen, die Fachschulabsolventen beschäftigen, bilden auch Lehrlinge aus.

Die Aufstiegsmöglichkeiten von Fachschulabsolventen sind unabhängig von der Tatsache, ob ein Betrieb Lehrlinge ausbildet oder nicht.

4.D Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik

4.D1 Struktur der Betriebe

In die Auswertung konnten 64 Betriebe aufgenommen werden, die Absolventen dieser beiden Fachschulen beschäftigen.

Regionale Verteilung

Die Befragung ist als österreichweit zu bezeichnen, da mindestens ein Betrieb pro Bundesland vertreten ist. Etwa die Hälfte der Betriebe ist in Ballungsräumen (Wien, Landeshauptstädte) und die andere im ländlichen Gebiet angesiedelt.

Sektionen, Wirtschaftsbereiche

Tabelle D1: **Verteilung der befragten Betriebe nach Sektionen**

	absolut	%
Elektro-Radio u. Fernsehtechniker	12	18,7
Elektroindustrie	13	20,3
andere Bereiche	38	59,5
keine Angabe	1	1,5
Insgesamt	64	100,0

Bei den "sonstigen Bereichen" handelt es sich um Betriebe, die Kälteanlagen herstellen, Maschinen bauen, Elektronik-, Meß- und Regelinstrumente erzeugen, Firmen, die mit Elektronikbauteilen und EDV-Hard- und Software handeln. Vier Betriebe beschäftigen sich mit der Erzeugung von Energie, bei sechs Betrieben handelt es sich um Tischlereien, zwei Unternehmen gehören der Textilbranche an.

Betriebsgröße

Tabelle D2: **Anzahl der Beschäftigten pro Betrieb**

	absolut	%
keine	6	9,4
20-49 Personen	13	20,3
50-199 Personen	26	40,6
200-999 Personen	12	18,8
1000 u.mehr Personen	7	10,9
Insgesamt	64	100,0

Die meisten befragten Betriebe gehören einer Größenklasse von 50 bis 200 Beschäftigten an, allerdings sind die Fachschulabsolventen der Elektronikrichtung überdurchschnittlich oft in großen Betrieben beschäftigt.

Bildungsstruktur

Tabelle D3: **Ausbildungsstand der übrigen Beschäftigten - Tendenzen**

	absolut	% von allen	Tendenz +	=	-
Hochschule	36	56,3	28	5	8
HTL	54	84,4	39	7	3
FS f. Nachrichtentechn. + Elektronik	33	51,6	21	9	8
FS f. Elektronik	20	31,3	18	9	7
Lehre	51	79,7	20	9	16
Pflichtschule	42	65,6	2	10	30

Da es sich bei dieser Gruppe von Betrieben um größere Unternehmen handelt, sind häufig Mitarbeiter aller Bil-

dungsstufen anzutreffen.
HTL-Absolventen haben auch in Zukunft die besten Chancen, aufgenommen zu werden.
Die Tendenz für die Zukunft läßt sich generell so formulieren, daß mit sinkendem formalem Qualifikationsnachweis auch die Möglichkeiten, eine Anstellung zu erhalten, sinken.

Lehrlingsausbildung

Tabelle D4: **Verhältnis zwischen ausbildenden und nichtausbildenden Betrieben**

	absolut	%
nein	16	25,0
ja	43	67,2
keine Angabe	5	7,8
Insgesamt	64	100,0

Sechs von 10 Unternehmen bilden Lehrlinge aus. Allerdings handelt es sich nicht nur um Berufe der Elektrobranche, sondern vor allem auch um kaufmännische Berufe.

4.D2 Allgemeine Situation von Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik

Um die Möglichkeiten von Fachschulabsolventen möglichst aktuell zu erfassen, ersuchten wir die Betriebe, ihre Angaben auf den zuletzt eingestellten Absolventen zu beziehen. Das bedeutet, daß alle weiteren Aussagen Mitarbeiter betreffen, die maximal drei Jahre in dem befragten Unternehmen tätig sind.
Die Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik sind etwas stärker vertreten.

Geschlecht

Was sich bereits bei den Schülerzahlen der Fachschulen für Elektronik ankündigt, nämlich ein Überhang von männlichen Schülern, wird in der beruflichen Praxis noch deutlicher. Nur drei weibliche Fachschulabsolventen waren bei den befragten Betrieben beschäftigt.

Alter

Die Mehrzahl der Fachschulabsolventen, auf die sich die Aussagen beziehen, sind nicht älter als 25 Jahre. Dieses Ergebnis ist allerdings durch die Vorgabe, den zuletzt eingestellten Mitarbeiter mit Fachschulabschluß zu berücksichtigen, verursacht.

Gehalt

Unter Berücksichtigung der oben erwähnten Altersklasse ergibt sich bei Eintritt in den Betrieb im Durchschnitt ein jährliches Bruttojahreseinkommen von öS 190.000,-. Nach fünf Jahren Betriebszugehörigkeit steigt das Gehalt auf öS 270.000,- im Durchschnitt.

4.D3 Erwartungen der Betriebe

Eigenschaften

Gutes fachliches Wissen wird von den Betrieben als Voraussetzung bei der Bewerbung eines Fachschulabsolventen angesehen.
Darüber hinaus gibt es allgemeine Eigenschaften, die von einem zukünftigen Mitarbeiter erwartet werden.

Tabelle D5: **Allgemeine Eigenschaften eines Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik**

	wichtig	%	unwichtig
Fähigkeit zur Teamarbeit	56,3	4,7	3,1
Kommunikationsfähigkeit	40,6	12,5	1,6
Äußeres Erscheinungsbild	20,3	34,4	3,1
Ausdrucksfähigkeit in Wort	25,0	31,3	3,1
Ausdrucksfähigkeit in Schrift	14,1	29,7	10,9
Lernfähigkeit	56,3	3,1	-
Sicheres Auftreten	32,8	25,0	32,8
Merkfähigkeit	43,8	10,9	-
rasches Begreifen	50,0	7,8	-
Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	53,1	10,9	-
Präzision der Tätigkeit	56,3	3,1	-
Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	17,2	32,8	3,1
psychische Belastbarkeit (Streß)	39,1	20,3	4,7

Restprozent auf 100 sind "keine Antwort"

Unter diesen allgemeinen Eigenschaften kommt vor allem der Fähigkeit, in einem Team arbeiten zu können, präzise und genau seine Arbeiten zu verrichten und gewillt zu sein, stets weiterzulernen, eine große Bedeutung zu. Weiters wird das rasche Erfassen und selbständige Durchführen von Aufträgen hoch geschätzt.

Praxis

Tabelle D6: **Einfluß von Praxiserfahrung**

	absolut	%
FS mit Praxis	10	15,6
FS von der Schule	8	12,5
teils-teils	29	45,3
keine Angabe	17	20,3
Insgesamt	64	100,0

Jeder fünfte Betrieb gab explizit an, Absolventen mit Praxis zu bevorzugen. Bei einem Großteil der Betriebe wird Berufserfahrung positiv berücksichtigt, aber nicht als notwendige Bedingung angesehen.

Defizite

Liste D1

	absolut	%
Kenntnisse in EDV-Software-Erstellung	3	4,7
Kenntnisse Meßtechnik	1	1,6
Fachliche Kompetenz	2	3,1
Fremdsprachenkenntnisse	1	1,6
Praxis	1	1,6
Umgang mit EDV	1	1,6
Kenntnisse in Elektromaschinenbau	1	1,6
Selbständigkeit	2	3,1
Eigeninitiative	1	1,6
Praxisbezogenheit	1	1,6
Programmieren	2	3,1
keine Angabe	48	59,4

Nur etwa ein Drittel der befragten Unternehmen erwähnte fehlende Kenntnisse bei den Fachschulabsolventen. Wobei bei näherer Betrachtung der Defizite es sich außer bei EDV und Fremdsprachen weniger um Kenntnisse als vielmehr um persönliche Eigenschaften (Selbständigkeit, Eigeninitiative) handelt.

Zusatzbildung

Über das schulische Wissen hinausgehende Kenntnisse verbessern die Chancen am Arbeitsmarkt. Besonders zielführend sind hier Kurse in EDV, Fremdsprachen und spe-

zifischen Fachbereichen, wie z.B. Digitaltechnik, CAD-CAM u.ä.

Liste D2

	absolut	%
Kenntnisse in EDV-Software-Erstellung	4	6,3
Kenntnisse in Digitaltechnik	2	3,1
Elektronikkurse	2	3,1
Werkmeisterschule	1	1,6
Fremdsprachenkurse	2	3,1
Spezialkenntnisse	1	1,6
NC-Steuerungen	1	1,6
Marketing, Vertragsrecht	1	1,6
Lernbereitschaft in Digitaltechnik	1	1,6
kfm. Kenntnisse	1	1,6
WIFI- und ÖAF-Kurse	1	1,6
CAD-CAM-Kenntnisse	1	1,6
Allgemeinbildung	1	1,6
Kenntnisse über Schaltungen	1	1,6
zeitbezogenere Ausbildung	1	1,6
keine Angabe	43	67,2
Insgesamt	64	100,0

4.D4 Tätigkeitsbereiche der Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik

Berufsbezeichnungen

Die Berufsbezeichnungen der Fachschulabsolventen/innen sind sehr unterschiedlich. Öfters genannt wurden Servicetechniker, Konstrukteur, Elektrotechniker und Innendienstsachbearbeiter.

Liste D3

	absolut	%
Betriebselektriker	2	3,1
Servicetechniker	6	9,4
Elektrotechniker	3	4,7
Elektroniker	2	3,1
Kundendiensttechniker	1	1,6
Techn. Angestellter	2	3,1
Techniker	1	1,6
Steuerungselektriker	2	3,1
Innendienstsachbearb.	3	4,7
Projektingenieur	2	3,1
Maschinist	1	1,6
Ing. f. Nachrichtentech.	1	1,6
EDV-Servicetechniker	1	1,6
Konstrukteur	4	4,7
Prüftechniker	1	1,6
Arbeitsvorbereiter	1	1,6
Messtechniker	1	1,6
Nachrichtenelektroniker	1	1,6
keine Angabe	29	45,3
Insgesamt	64	100,0

Arbeitsbereiche

Tabelle D7: **Bereiche oder Abteilungen, in denen die Absolventen beschäftigt sind**

	absolut	%
Arbeitsvorbereitung	4	5,9
Fertigung	5	7,5
Montage	2	3,9
Qualitätskontrolle	4	5,9
Reparatur, Wartung	12	17,9
Kundendienst, Außendienst	10	15,0
Verkauf, Einkauf	3	4,6
EDV	3	4,6
Forschung, Entwicklung	10	15,0
Projektierung, Produktmanagement	10	15,0
Materialbeschaffung, -verwaltung	2	3,9
Einzelfertigung	2	3,9
Serienfertigung	-	-
Sonstige Bereiche	4	5,9
Insgesamt	67	100,0

Die Fachschulabsolventen/innen arbeiten zumeist im Service und Kundendienst einerseits und andererseits sind sie bei der Projektierung und Entwicklung von Produkten beteiligt.

Typische Tätigkeiten

Die für Absolventen der Elektronikfachschulen typischen Tätigkeiten ergeben sich logisch aus den Arbeitsbereichen. Sie reparieren, prüfen und bedienen Maschinen und

Anlagen und erstellen Pläne für verschiedene Projekte.

EDV

Das Bedienen und Verstehen elektronisch gesteuerter Maschinen und der Datenverarbeitung ist ein wesentlicher Bestandteil der Tätigkeit der Fachschulabsolventen.

4.D5 Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb

Berufliche Position

Tabelle D8: **Welche beruflichen Positionen bekleiden die Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik?**

	absolut	%
Facharbeiter	10	15,6
einfache Angestellte	18	28,1
gehobene Angestellte	14	21,9
keine Angabe	22	34,4
Insgesamt	64	100,0

Die Absolventen der Elektronikfachschulen werden von den Betrieben in etwa zu gleichen Teilen als Facharbeiter, einfache Angestellte und gehobene Angestellte eingestuft.

Karriere

Explizit stellte ein Drittel der befragten Unternehmen den Fachschulabsolventen Aufstiegschancen in Aussicht.

Finanzielle Aussichten

Im Durchschnitt steigt innerhalb von 5 Jahren das jährliche Bruttoeinkommen um öS 70.000,-.

4.D6 Auswahlvorgang

Rekrutierungsverfahren

Tabelle D9: **Verfahren, die zur Besetzung einer Stelle eingesetzt werden**

	absolut	% von allen
Inserat	22	34,4
Arbeitsamt	8	12,5
Personalberaterfirma	4	6,3
Schule	5	7,8
Informelle Suche	9	14,1
Sonstiges	13	20,3

Die Mehrzahl der Firmen sucht ihre Mitarbeiter über Inserate in Tageszeitungen. Der Kontakt zur Fachschule spielt eine untergeordnete Rolle.

Dauer

Tabelle D10: **Zeitraum der Mitarbeitersuche**

	absolut	%
1 Woche	2	3,1
2 Wochen	2	3,1
3 Wochen	4	6,3
4 Wochen	6	9,4
5-8 Wochen	5	7,8
über 8 Wochen	7	10,9
keine Angabe	38	59,4
Insgesamt	64	100,0

Die Zeit, die Betriebe benötigen, um einen ihren Vorstellungen entsprechenden Mitarbeiter zu finden, beläuft sich zwischen 4-8 Wochen. Allerdings schwanken die Angaben sehr stark.

Anzahl der Bewerber

Die Anzahl jener Personen, die sich für eine Stelle beworben haben, geht von 1 bis 30, wobei es nur drei Firmen waren, zu denen mehr als 10 Bewerber sich vorstellen kamen. Dieser große Schwankungsbereich mag auch mit der unterschiedlichen Größe der Unternehmen zusammenhängen.

Ausschlaggebende Kriterien

Tabelle D11: **Kriterien für die Auswahl**

	absolut	% von allen
Testergebnisse	11	17,2
Bildungsabschluß	15	23,4
Berufserfahrung	14	21,9
Geschlecht	5	7,8
Alter	5	7,8
Berufs- + Lebensverl.	13	20,8
Zeugnisse	19	29,7
Sonstiges	9	14,2

Formale Bildungsabschlüsse (Zeugnisse) und Erfahrung in der beruflichen Praxis sind die ausschlaggebenden Kriterien bei der Auswahl von Bewerbern. Einstellungstests werden auch relativ häufig zur Entscheidungsfindung eingesetzt.

4.D7 Konkurrenz

Gezielte Suche

Etwa die Hälfte der befragten Betriebe dachte von vornherein an einen Absolventen der Fachschule. Die übrigen Betriebe schrieben die Stelle nicht nach formalen Schulabschlußqualifikationen aus, sondern nach Tätigkeitsbereichen.

Substitution

Tabelle D12: **Substitution von Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik**

	absolut	% von allen
FS-Absolventen	24	37,5
eigene Lehrlinge	16	25,0
fremde Lehrlinge	19	29,7
angelernte Kräfte	1	1,6
Sonstige	2	3,1

Nach Ansicht der Betriebe sind die Konkurrenten der Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik fast nur in den eigenen Reihen zu finden; vereinzelt wurden Absolventen der Fachschule für Maschinenbau genannt. Sowohl HTL-Absolventen als auch Lehrlinge wer-

den nicht als unmittelbare Konkurrenten der Fachschüler angesehen.

4.D8 Einschulung und Weiterbildung

Notwendigkeit

Die überwiegende Mehrzahl der Betriebe (ca. 80%) hält eine Einschulung bei Fachschulabsolventen für notwendig.

Gebiete

Im fachlich-technischen Bereich sind keine zusätzlichen Schulungsmaßnahmen erforderlich, bis auf einige Spezialgebiete, wie z.B. Meßtechnik, CNC-Steuerungen, CAD-CAM. Die Schwerpunkte der Einschulung liegen im Kennenlernen der betrieblichen Abläufe, im Erlernen gewisser kaufmännischer Grundkenntnisse und allgemeiner Wissensinhalte (Allgemeinbildung).

Dauer

Tabelle D13: **Dauer der Einschulungsphase**

	absolut	%
2 Wochen	1	1,6
3 Wochen	1	1,6
4 Wochen	5	7,8
5-8 Wochen	7	10,9
über 8 Wochen	21	32,8
keine Angabe	29	45,3
Insgesamt	64	100,0

Die Einschulung von Facharbeitern dauert mindestens 4 Wochen, beim Großteil der Unternehmen ist jedoch eine Einschulungsphase von mehr als 8 Wochen vorgesehen.

Ort, Kosten

Die Einschulung erfolgt zum größten Teil am eigenen Arbeitsplatz. Bei 10 Betrieben rotiert der neue Mitarbeiter die Hälfte der Einschulungszeit innerhalb des Betriebes, in einzelnen Fällen wird er ins Stammhaus im Ausland geschickt.
Die Kosten der Einschulung trägt der Betrieb.

4.D9 Zufriedenheit mit den Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik

Ob sich die Fachschüler in der Praxis bewähren, darüber wollten sich die Unternehmen schriftlich nicht äußern (siehe mündliche Befragung).

4.D10 Trends

26 der 64 befragten Betriebe gaben an, derzeit Fachschulabsolventen zu suchen. Gleichzeitig behaupteten sie, daß das Angebot an Absolventen sehr groß sei.

(Aufgrund der geringen Besetzungszahlen in den Zellen der Kreuztabellen sind diese Aussagen keineswegs als statistisch signifikant anzusehen, sie deuten vielmehr nur Trends an)

*** Unterschiede Stadt - Land**

Die Absolventen der Fachschulen finden derzeit in Betrieben im städtischen Raum mehr Möglichkeiten vor, in Zukunft wollen auch die Betriebe im ländlichen Bereich Fachschulabsolventen aufnehmen.

Derzeit bevorzugen Betriebe am Land noch Lehrlinge.

Für Betriebe im ländlichen Bereich spielt die Berufserfahrung eine größere Rolle.

Am Land werden die Absolventen öfter als Facharbeiter eingestuft.

Die Aufstiegsmöglichkeiten scheinen in der Stadt etwas besser zu sein.

Betriebe im ländlichen Raum haben gezielter Absolventen der Fachschule gesucht.

*** Unterschiede nach Sektionen**

Das Baugewerbe und Unternehmen anderer Branchen sehen die Möglichkeit, in Zukunft Fachschulabsolventen einzustellen.

Das Bauhilfsgewerbe bevorzugt eher Lehrlinge.

Im Gewerbe sind die meisten Betriebe zu finden, die auch Lehrlinge ausbilden. Diese Betriebe bevorzugen zugleich Fachschulabsolventen mit Praxis.

(Aufgrund der geringen Besetzungszahlen in den Zellen der Kreuztabellen sind diese Aussagen keineswegs als statistisch signifikant anzusehen, sie deuten vielmehr nur Trends an)

*** Unterschiede Stadt - Land**

- Städtischer Bereich

  Betriebe werden bei der Neuaufnahme von Mitarbeitern in Zukunft vermehrt Akademiker und auch Fachschüler aufnehmen.

  Die Betriebe suchen ihre Mitarbeiter vermehrt mittels Inserat.

  Es gibt deutlich mehr Bewerber für eine ausgeschriebene Stelle.

  Es wird mehr Wert auf formale Abschlüsse und Tests gelegt.

  Auf Wortgewandtheit und Auftreten wird mehr Wert gelegt.

  Absolventen bekleiden häufiger gehobene Stellen, die Aufstiegschanchen werden allerdings seltener gesehen.

  Es wurden gezielter Fachschulabsolventen gesucht.

- Ländlicher Bereich

  Etwas mehr Betriebe, die derzeit Absolventen der Elektronikfachschulen beschäftigen.

  Mehr lehrlingsausbildende Betriebe, und daher sind unter ihren Mitarbeitern zahlenmäßig jene mit Lehrausbildung stärker vertreten.

  Sie werden auch in Zukunft die Lehrausbildung forcieren.

  Die Anfangsgehälter sind gleich, nach fünf Jahren ist der Verdienst in den Betrieben im ländlichen Bereich besser.

Die Absolventen sind Facharbeiter, Aufstiegschancen sind jedoch besser.

Die Einschulung dauert im Durchschnitt etwas länger.

*** Unterschiede nach Sektionen**

- Elektro-, Radio- und Fernsehtechnik (Gewerbe)

Hier gibt es die meisten kleineren Betriebe.

Bevorzugen z.T. Lehrlinge

Der Suchzeitraum für einen neuen Mitarbeiter ist am längsten, wobei sich pro Stelle weniger Personen bewerben als in der Industrie und den anderen Branchen.

Die Bezeichnung der Fachschulabsolventen ist häufig "Facharbeiter".

- Elektroindustrie

In diesen Bereich fallen die Betriebe mit mehr als 1000 Beschäftigten.

Haben vermehrt Mitarbeiter mit höheren Qualifikationen (Universität, HTL).

Die Aufstiegsmöglichkeiten sind hier am besten.

Eine Einschulung erfolgt bei neun von zehn Mitarbeitern.

In wenigen Fällen findet eine Schulung außerhalb des eigenen Betriebes - z.B. im Stammhaus - statt.

Es wurde zum überwiegenden Teil gezielt ein Fachschulabsolvent gesucht.

- andere Bereiche (Maschinenbau, Erzeugung von Energie, Tischlerei, Textil ...)

  Fachschüler werden in Zukunft vermehrt in nicht unbedingt fachspezifischen Bereichen unterkommen.

  Bevorzugen Fachschüler mit Praxis.

  Bilden weniger Lehrlinge aus.

  Die Fachschulabsolventen bekleiden zumeist die Position eines einfachen Angestellten.

* **Unterschiede nach Betriebsgrößen (Anzahl der Mitarbeiter)**

Mit zunehmender Größe des Betriebes steigt die Zahl der Mitarbeiter mit höheren Schulabschlüssen (Universität, HAK, HTL).

Betriebe zwischen 200 und 1000 Beschäftigte wollen auch in Zukunft vermehrt Fachschulabsolventen einstellen.

Kleinere Betriebe bevorzugen oft Lehrlinge.

Betriebe bis 200 Beschäftigte bevorzugen Absolventen mit Praxis.

Inserate zur Rekrutierung von Mitarbeitern werden von allen, besonders jedoch von großen Unternehmen bevorzugt.

Mittelbetriebe haben nur zu 50% gezielt Fachschulabsolventen gesucht.

* **Unterschiede zwischen Betrieben, die Lehrlinge ausbilden und jenen, die keine ausbilden**

Betriebe mit Fachschulabsolventen im ländlichen Bereich bilden häufiger Lehrlinge aus .

Jene Betriebe, die keine Lehrlinge ausbilden, können sich vermehrt vorstellen, auch in Zukunft Fachschulabsolventen aufzunehmen.

Die Aufstiegsmöglichkeiten für Fachschulabsolventen sind in Betrieben mit Lehrlingsausbildung besser.

4.2.2 Mündliche Befragung

Befragte Population

Ausgehend von einer Sichtung der Stellenangebote in österreichischen Tageszeitungen, wurden Betriebe, die von der Tätigkeitsbeschreibung her oder vom formalen Schulabschluß her BMS-Absolventen der Fachrichtungen Handel, wirtschaftliche Berufe, Bauwesen und Elektro/Elektronikbereich suchten, um ein auführliches Interview gebeten.

Die Termine der Interviews wurden zeitlich so angesetzt, daß ein Großteil der Unternehmen bereits eine Entscheidung über die Besetzung der Position getroffen hatte.

Die Befragung erstreckte sich ebenso wie die schriftliche über ganz Österreich.

In die Auswertung gelangten

- 20 Interviews mit Betrieben, die HAS-Absolventen/innen einstellten
- 20 Interviews mit Betrieben, die Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe einstellten
- 20 Interviews mit Betrieben, die Absolventen der Baufachschulen einstellten
- 20 Interviews mit Betrieben, die Absolventen der Fachschule für Nachrichtentechnik und Elektronik einstellten.

Da in der schriftlichen Befragung der Bereich "Gastgewerbe, Fremdenverkehr" nur sehr gering repräsentiert war, dies aber von den Tätigkeitsbereichen her gesehen ein adäquates Beschäftigungsfeld für Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe wäre, wurden bei der mündlichen Befragung überproportional viele Gastgewerbe- und Fremdenverkehrsbetriebe befragt.

Auswertungsschema

Die Auswertung der Interviews erfolgt wieder **getrennt nach den Schultypen**, wobei bei den Absolventinnen der Handelsschule und der Fachschule für wirtschaftliche Berufe vorrangig nach den Tätigkeitsbereichen "Bürotätigkeit" und "Beschäftigung im Gastgewerbe" getrennt interpretiert wird, denn die Schultype ist in diesen beiden Fällen nicht entscheidend für die berufliche Tätigkeit.

An den Beginn der Interpretation der Ergebnisse ist eine **Analyse der Inserate** gestellt.

In weiteren werden folgende **Themenschwerpunkte** behandelt:

- Betriebsstruktur
- Erfahrungen der Betriebe mit BMS-Absolventen und mögliche Verbesserungen der Ausbildung
- Stellenspezifikation
- Ablehnung und Akzeptanz von BMS-Absolventen und dazu die Begründung
- Beschreibung der aufgenommenen Bewerber/innen
- Einschulungskonzepte

Abschließend wurden **Bezugsschwerpunkte** gesetzt:

- Vergleich: Inserat - aufgenommene/r Bewerber/in
- Vergleich: Berufsbezeichnung - Tätigkeit
- Vergleich: Aufstiegsmöglichkeit - Betriebsstruktur

Interpretation

Im folgenden wird eine zusammenfassende Darstellung der Interviews gegeben. Eine detaillierte Aufstellung der Interviewanalyse nach dem oben dargestellten Schema liegt bei.

4.2.2.1 Arbeitsmöglichkeiten für Handelsschüler/innen und Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe

4.2.2.1.A Bürotätigkeiten

*** Inseratenanalyse**

In 60% der Inserate wurde nach einem formalen Qualifikationsabschluß (HAK oder HAS) gefragt. Bei der Tätigkeitsbeschreibung ging es um allgemeine, nicht zu spezifizierende Aufgabenbereiche. Praxiserfahrung war selten verlangt. Jüngere Arbeitskräfte waren bevorzugt gewünscht. Nachgefragt wurde fast nur nach Frauen, Männer (2) waren für den Bereich "Verkauf" gesucht.

*** Themenschwerpunkte**

- Betriebsstruktur:

  Drei von vier der befragten Betriebe waren Kleinbetriebe (bis 30 Mitarbeiter), wobei mehr als die Hälfte im letzten Jahr expandierte, zum Teil wegen der Ausweitung des Auftragsvolumens und zum Teil wegen der Neugründung von Filialbetrieben.
  Neuaufgenommen wurden in den letzten fünf Jahren nur Fachschulabsolventen/innen.

- Erfahrungen der Betriebe mit HAS-Absolventen/innen und Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

  Die Vorteile der Handelsschüler/innen sehen die Betriebe in ihren Kenntnissen in der Lohnverrechnung, Buchhaltung, EDV und Ausdrucksweise im Vergleich zu Lehrlingen, allerdings fehlt die Praxiserfahrung.
  Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe sind gegenüber Handelsschülern/innen eher für praxisorientierte Tätigkeiten einsetzbar.

AHS-Maturanten haben zwar ein höheres Bildungsniveau, aber kein kaufmännisches Wissen.
Die Wünsche der Betriebe an die BMS-Ausbildung gehen schwerpunktmäßig in drei Richtungen

- erstens: Realistisches Vorbereiten auf die berufliche Praxis
- mehr Gewandtheit im Ausdruck (schriftlich und mündlich)
- verbesserte Fremdsprachenkenntnisse

- Stellenspezifikation

Die hauptsächlichen Tätigkeitsbereiche der als Bürokraft, Buchhalter, Sekretärin oder Sachbearbeiterin beschäftigten BMS-Absolventinnen sind Buchhaltung, Telefondienst, Erledigung des Briefverkehrs, Offerte erstellen, Reklamationen bearbeiten, Lohnverrechnung, Dateneingabe mittels EDV, Kassabuch führen.

Die wesentlichsten persönlichen Eigenschaften faßten die Betriebe folgendermaßen zusammen: gutes Auftreten, Einsatzfreude, fähig zur Teamarbeit, flexibel, genau, kontaktorientiert.

Zumeist war die Stelle für Frauen ausgeschrieben, wobei entweder ganz junge oder etwas ältere Frauen bevorzugt wurden. Frauen zwischen 24 und 30 Jahren werden selten eingestellt (Kinder!)

- Ablehnung und Akzeptanz von BMS-Absolventen und dazu die Begründung

Bewerber/innen wurden abgelehnt, wenn sie den oben erwähnten Anforderungen nicht entsprachen, bzw. wenn darüberhinaus die Gehaltswünsche zu hoch waren oder ihr Berufsverlauf zur Annahme berechtigte, daß es zu Schwierigkeiten kommen könnte (häufiger, kurzfristiger Stellenwechsel).

Entscheidend war zumeist das Einstellungsgespräch mit der Chefsekretärin, dem Chef, Abteilungsleiter, Geschäftsführer, die letztlich auch über die Aufnahme oder Ablehnung entschieden.

Anrechenbarkeiten von Lehrzeiten (§ 28 des BAG) wurden nicht berücksichtigt.

- Beschreibung der aufgenommenen Bewerber/innen

Die Hälfte der aufgenommenen Bewerber/innen hat keine Berufserfahrung. Der Großteil (außer 2) sind Frauen, zumeist ledig, nur drei hatten ein Kind.

- Einschulungskonzepte

Kein Betrieb hatte ein eigenes Einschulungskonzept. Die neuen Mitarbeiter/innen wurden durch Vorgesetzte und Kollegen eingeführt.

*** Bezugsschwerpunkte**

Vergleich: Inserat - aufgenommene/r Bewerber/in

Meist stimmen die im Inserat ausformulierten Anforderungen mit den tätsächlichen Qualifikationen der Bewerber überein. In einem Fall wurde eine HAS-Absolventin mit guten Deutschkenntnissen gesucht und eine AHS-Maturantin eingestellt.

Vergleich: Berufsbezeichnung - Tätigkeitsbereich

Berufsbezeichnungen wie Bürokraft, Sachbearbeiterin, kfm. Angestellte umfassen ein sehr breites Feld von Tätigkeiten (Telefon, Kundenbetreuung, Marketing, Büroarbeiten, Fakturieren).

Berufsbezeichnungen wie Sekretärin, Buchhalterin umfassen eingegrenzte Tätigkeitsbereiche.
Eine Erweiterung des Personalstandes war in jenen Unternehmen zu finden, die sich mit der Herstellung und dem Vertrieb neuer Technologien (PC, Software) befassen.

Vergleich: Aufstiegschancen - Betriebsstruktur

Je größer der Betrieb ist, desto mehr Aufstiegsmöglichkeiten bieten sich; z.B. Bürokraft - Sekretärin - Chefsekretärin - Abteilungsleiterin.

In kleineren Betrieben ist "Aufstieg" eher mit erweitertem Aufgabenbereich, mehr Verantwortung, gehobene Verwendung gleichzusetzen.

4.2.2.1.B Tätigkeitsbereiche im Gastgewerbe

*** Inseratenanalyse**

Es wurden in allen Inseraten die Tätigkeitsbereiche angegeben, formale Qualifikationen wurden nie nachgefragt. Praxiserfahrung war nur bei einem Inserat Bedingung für die Aufnahme. Für Küchenhilfspersonal wurden immer Frauen gesucht, für Servierpersonal kamen auch Männer in Frage.

*** Themenschwerpunkte**

- Betriebsstruktur

  Die befragten Betriebe im Gastgewerbe waren bis auf drei Unternehmen Kleinbetriebe. Jeder dritte Betrieb bildete Lehrlinge aus. Der Personalstand blieb in den meisten Betrieben während der letzten Jahre unverändert. Vier Betriebe erweiterten ihren Personalstand wegen Betriebsneugründungen oder Betriebserweite-

rungen (z.B. Bau einer Bar), bei drei Firmen wurde das Personal aus Kostengründen reduziert.

- Erfahrungen der Betriebe mit HAS-Absolventen/innen und Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

  Die befragten Betriebe des Gastgewerbes haben - wie es ja auch die Intention der Stichprobenauswahl war - vor allem Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe aufgenommen (nur zwei HAS-Absolventinnen).

  Die Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe werden Lehrlingen oft deswegen vorgezogen, weil ihr Allgemeinwissen besser ist, sie zum Teil fundiertere Fremdsprachenkenntnisse haben und in der Buchhaltung und Administration besser ausgebildet sind. Ihr Nachteil ist allerdings die geringe Praxiserfahrung.

  Gegenüber Maturanten hingegen haben die Fachschülerinnen einen Praxis-Vorsprung. Sie haben auch laut Aussagen der Betriebe mehr Eingliederungsfähigkeit, eine positivere Arbeitseinstellung und mehr Fachkenntnisse als Maturanten. Ihre Fremdsprachenkenntnisse hingegen sind schlechter als die der Maturanten.

  Generelle Forderungen der Praktiker an die Schule sind

  - noch mehr praktische Übungen
  - intensivere, vor allem anwendungsorientierte Fremdsprachenkenntnisse
  - gewandtes Auftreten

- Stellenspezifikation

Die Tätigkeitsbereiche für Fachschulabsolventen/innen lagen im Service, Inkasso, Rezeption, Küche, Büro, Einkauf, Bar, Reinigung.
Die für Frauen ausgeschriebenen Stellen lauteten Küchenhilfe, Stubenmädchen, Hausmädchen, Kellnerin. Männliche Bewerber wurden als Kellner, Rezeptionist und Koch gesucht.

Aufstiegsmöglichkeiten gibt es eigentlich nur in großen Unternehmen (Hotelketten).

In zwei Betrieben waren dezidierte Anforderungsprofile vorhanden.
Die wichtigsten Eigenschaften oder Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit in dieser Branche waren Pflichtbewußtsein, Schnelligkeit, angenehmes Äußeres, Freundlichkeit, Kontaktfähigkeit, energisch und umsichtig, Rechenkenntnisse, Streßsituationen gewachsen zu sein.

- Ablehnung und Akzeptanz von BMS-Absolventen/innen und dazu die Begründung

Bewerber/innen wurden abgelehnt, weil sie unflexibel, kontaktarm und ungepflegt wirkten und obendrein kein sonderliches Engagement für ihre zukünftige berufliche Tätigkeit zeigten.

Besonderer Wert wurde außer auf den bisherigen beruflichen Lebenslauf auf das Auftreten und das Erscheinungsbild beim Einstellungsgespräch gelegt.
Anrechenbarkeiten von Lehrzeiten nach § 28 BAG wurden berücksichtigt, in den meisten Fällen wurde jedoch von den BMS-Absolventen/innen ein Lehrabschluß nicht nachgeholt.

- Beschreibung der/des aufgenommenen Bewerbers/in

Sechs der interviewten Unternehmen haben zum Zeitpunkt der Befragung noch keine/n entsprechende/n Bewerber/in gefunden!

Zum überwiegenden Teil sind die neuen Mitarbeiter/innen zwischen 20 und 25 Jahren und ledig.

- Einschulungskonzepte

Einschulungskonzepte im eigentlichen Sinn konnte kein Betrieb anführen, allerdings erfahren alle neuen Mitarbeiter/innen eine betriebsinterne Schulung von 2-8 Wochen.

*** Bezugsschwerpunkte**

Vergleich: Inserat - aufgenommene/r Bewerber/in

Etliche im Inserat formulierte Anforderungen stimmen mit den tatsächlichen Gegebenheiten nicht überein:

- Koch oder Köchin wurde gesucht - ungelernte Küchenhilfe wurde eingestellt
- Küchenhilfe wurde inseriert - Verkäuferin wurde aufgenommen
- Praxis wurde gefordert - jemand mit Ferialpraxis wurde akzeptiert
- Küchen- und Hausmädchen gesucht - Absolventin der Fachschule für wirtschaftliche Berufe wurde aufgenommen
- Berufserfahrung wurde nur in einem Inserat verlangt - steht aber bei den Gründen für die Akzeptanz eines/r Bewerbers/in an erster Stelle.

Als Gründe für diese Ungereimtheiten gaben die Befragten zur Antwort, daß sie der Stelle adäquate Mitarbeiter nicht finden konnten.

Vergleich: Berufsbezeichnung - Tätigkeit

In den Inseraten sind kaum Beschreibungen der künftigen Tätigkeitsbereiche enthalten, es werden nur Berufsbezeichnungen angeführt z.B. Koch oder Beschäftigung in der Küche. Aus dieser Be-

zeichnung geht nicht hervor, ob es sich um eine qualifizierte Tätigkeit in der Küche oder um Hilfsdienste handelt.

Vergleich: Aufstiegschancen - Betriebsstruktur

Aufstiegschancen sind von der Größe des Betriebs abhängig. In Hotelketten bestehen die besten Möglichkeiten, z.B. zum/r Oberkellner/in, Betriebsleiter/in, Küchenchef/in.

4.2.2.2 Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen/innen der Baufachschule und der Fachschule für Bautechnik

*** Inseratenanalyse**

Im Vergleich zu den Stellenangeboten im Büro- und Gastgewerbebereich waren für Baufachleute relativ wenig Inserate in den Tageszeitungen zu finden. Die Analyse bezieht sich daher nur auf 7 Anzeigen. Die restlichen Interviewpartner wurden aus dem Adressenmaterial der schriftlichen Befragung ausgewählt.

In den Anzeigen wurde nach Bautechnikern gesucht. Formale Bildungsabschlüsse waren nie gefragt. Nur in zwei Inseraten wurde näher auf die künftige Tätigkeit eingegangen (Abrechnungstätigkeit, Arbeitsvorbereitung, Innen- oder Außendienst). Die Inserate richteten sich ausschließlich an männliche Bewerber.

*** Themenschwerpunkte**

(Folgende Aussagen beziehen sich auf alle durchgeführten Interviews)

- Betriebsstruktur

  Bei den befragten Unternehmen handelt es sich um Klein- und Mittelbetriebe bis zu 300 Mitarbeiter. Die meisten bilden Lehrlinge, vor allem im Lehrberuf Maurer, aus. Etwa ein Drittel der

befragten Betriebe expandierte (Auftragslage), ebenso viele hielten ihren Personalstand und bei 6 Betrieben hat die Zahl der Beschäftigten in den letzten Jahren abgenommen (Auftragslage).
Absolventen anderer BMS haben diese Betriebe noch nie eingestellt.

- Erfahrungen mit Absolventen der Baufachschulen und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

Zu einem Vergleich der BMS-Absolventen mit den Lehrlingen und Maturanten wollten nur wenige Befragte Stellung nehmen.
BMS-Absolventen sind im Vergleich zu den Lehrlingen theoretisch besser ausgebildet, sie besitzen jedoch geringere praktische Erfahrung und sind für den Betrieb teurer und aufwendiger.

Im Vergleich zu den Maturanten sehen die Betriebe folgendes Problem: Die Fachschulabsolventen sind in der fachlichen, theoretischen und allgemeinen Ausbildung den Maturanten unterlegen, im Lohnniveau aber ähnlich.

Anregungen von seiten der Betriebe an die schulische Ausbildung gehen in Richtung vermehrte Kenntnisse in der EDV sowie in kaufmännisch-wirtschaftlichen Bereichen.

- Stellenspezifizierung

Die Tätigkeitsbereiche von Fachschulabsolventen/innen liegen vornehmlich in der Planung, Kalkulation und Abrechnung von Projekten sowie in der Leitung und Kontrolle von Baustellen.
Entsprechend sind die häufigsten Berufsbezeichnungen Bautechniker, Bauleiter, Polier, technischer Zeichner.

Fünf Betriebe besaßen ein "Anforderungprofil" oder eine Aufstellung von notwendigen Eigenschaften oder Kenntnissen.
Hierin wurden vor allem neben gutem fachlichen Wissen prakti-

sche Erfahrung, selbständiges Arbeiten, Durchsetzungsvermögen, Arbeitswillen und gutes Auftreten gefordert.

Auch in der Baubranche ist der Kontakt zu den Schulen minimal. Nur ein Betrieb suchte seinen neuen Mitarbeiter über die Schule.

Mehr als die Hälfte der Betriebe sieht männliche Absolventen als geeigneter an als Frauen. Den verbleibenden Unternehmen ist es "egal".

Ein schulischer Abschluß wurde von allen (außer 2) Unternehmen gefordert.

- Ablehnung und Akzeptanz von BMS-Absolventen und dazu die Begründung

Der meist geäußerte Ablehnungsgrund von Bewerbern war die fehlende Praxis. Mit Abstand folgten zu hohe Gehaltsforderungen und nicht den Erwartungen entsprechendes Verhalten im Vorstellungsgespräch (unsicheres Auftreten, fehlender Einsatzwille).

Gutes Auftreten, die Bereitschaft, sich voll einzusetzen und der Wille weiterzulernen, Berufserfahrung und gute Schulzeugnisse waren ausschlaggebend für die Einstellung eines neuen Mitarbeiters.

Der Abschluß der Fachschule wurde in 7 Fällen als anrechenbar für die Lehrzeit berücksichtigt, ein Lehrabschluß wurde in 2 Fällen nachgeholt.

- Beschreibung des/r aufgenommenen Mitarbeiters/in

Obzwar die berufliche Praxis von den Betrieben als vorrangig bei der Entscheidung angegeben wurde, verfügten letztlich 7 der

aufgenommenen Absolventen über keine Berufserfahrungen.
Nur bei einem Unternehmen wurde eine weibliche Absolventin eingestellt. Bezüglich des Alters gab es keine Präferenzen.

- Einschulungskonzepte

Ein explizites Einschulungsprogramm ist in keinem Betrieb vorhanden, ein Unternehmen orientiert sich am Lehrlingsausbildungsplan.
Die Einschulung erfolgt fast immer im eigenen Betrieb, nur einmal wurde der Fachschulabsolvent ins Mutterhaus in die BRD geschickt.

*** Bezugspunkte**

Vergleich: Inserat - aufgenommene/r Bewerber/in

Sofern im Inserat Praxis gefordert wurde, hatte der eingestellte Mitarbeiter diese auch erbracht.
Auffallend war die Kürze und Informationslosigkeit der Inserate, denen jedoch ein detaillierter und umfasssender Anforderungskatalog gegenübersteht.

Vergleich: Berufsbezeichnung - Tätigkeitsbereiche

Bei den Baufachleuten herrscht zwischen den Berufsbezeichnungen und den tatsächlichen Betätigungsbereichen Übereinstimmung.

Vergleich: Aufstiegschancen - Betriebsstruktur

Betriebe mit 100 und mehr Beschäftigten bieten durchwegs Aufstiegsmöglichkeiten. Die Möglichkeit einer Karriere innerhalb des Betriebes ist von der Größe abhängig. "Aufstieg" kann auch als erweiterter Verantwortungsbereich verstanden werden (leitender Angestellter). Diese Form des Aufstiegs ist von der Betriebsgröße unabhängig.

4.2.2.3 Arbeitsmöglichkeiten für Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik

*** Inseratenanalyse**

Die Analyse bezieht sich auf 13 Anzeigen. In vier Inseraten wurde explizit eine abgeschlossene Ausbildung (Fachschule, Lehrabschluß) verlangt. Fünfmal wird Praxiserfahrung als notwendig für den inserierten Posten angegeben.
In erster Linie werden Radio- und Fernsehmechaniker, Service- bzw. Nachrichtentechniker gesucht. Die Tätigkeitsbereiche werden in den meisten Inseraten spezifiziert und reichen von Kundendienst, Reparatur, Instandhaltung bis zu Entwicklung. Als Zusatzerfordernisse werden Elektronikkenntnisse, Weiterbildungswille, Präsenzdienst angeführt.
Von seiten der Firmen werden vor allem leistungsgerechte Entlohnung und sichere Arbeitsplätze geboten.

Aus der Formulierung der Inseratentexte geht hervor, daß sie sich alle an männliche Bewerber richten.

*** Themenschwerpunkte**

- Betriebsstruktur:

  17 der 20 befragten Betriebe haben ihren Standort in Wien. In sieben Betrieben werden auch Lehrlinge ausgebildet. Die Mehrzahl der Unternehmen (12) hat ihren Personalstand in den letzten Jahren ausgeweitet, weil die Firmen vermehrt Serviceleistungen anbieten und weil sich die Büromaschinen- und Computerbranche positiv entwickelt.

- Erfahrungen mit Absolventen der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und der Fachschule für Elektronik und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

Vorteile der Fachschüler gegenüber Lehrlingen: größeres theoretisches Fach- und Basiswissen, besser im Umgang mit Kunden.
Nachteile der Fachschüler gegenüber Lehrlingen: fehlende Praxis.
Daher ist die Einschulungszeit wesentlich länger.
Vorteile der Fachschüler gegenüber Maturanten: Es wurden nur wenige Vorteile genannt, darunter kostengünstiger, im Service besser einsetzbar.
Nachteile der Fachschüler gegenüber Maturanten: geringere Allgemeinbildung und Fachwissen, schlechtere Rhetorik, daher sind sie im Umgang mit Kunden nicht so gewandt.

Nach Ansicht der befragten Betriebe sollte im Rahmen der schulischen Ausbildung mehr Gewicht auf praktische Übungen, neuestes Fachwissen und Rhetorik gelegt werden.

- Stellenspezifikation

Sowohl die Tätigkeitsbereiche als auch die Berufsbezeichnungen werden in den Inseraten relativ detailliert dargestellt. Die Unternehmen suchen Servicetechniker (z.T. für die EDV), Montagetechniker, Industrieelektroniker, Regelungstechniker, Radio- und Fernsehmechaniker, Kundendiensttechniker und Innendienstmitarbeiter.
Ihre Tätigkeitsbereiche sind vornehmlich Instandsetzung, Service, Installieren, Betreuung von EDV-Anlagen, Standardsoftware betreuen. Weiters sollen Fachschulabsolventen in der Entwicklung, Produktion und Testung eingesetzt werden.

In zwei Betrieben gibt es ein definiertes Anforderungsprofil.

- Ablehnung und Akzeptanz von BMS-Absolventen und dazu die Begründung

Bewerber wurden vor allem dann abgelehnt, wenn es an Fachwissen mangelte, zu hohe Gehaltsvorstellungen genannt wurden oder das

Auftreten nicht den Erwartungen entsprach.
Als Kriterien für eine positive Beurteilung wurde der firmeneigene Einstellungstest, Berufserfahrung und das persönliche Erscheinungsbild in erster Linie herangezogen.
Fünf Betriebe berücksichtigten bei den Fachschülern die Anrechenbarkeit der Lehrzeit nach § 28 des BAG.

- Beschreibung des aufgenommenen Bewerbers

Fast alle - außer drei - akzeptierten Bewerber verfügen über eine berufliche Erfahrung. Alle neuen Mitarbeiter sind Männer. Das Alter der Bewerber liegt zwischen 18 und 40 Jahren.

- Einschulungskonzepte

In vier Fällen wird explizit von einem Einschulungskonzept berichtet. In einem Fall wird der Fachschulabsolvent von einem HTL-Ingenieur auf seine Arbeit vorbereitet. Ein anderes Konzept sieht festgelegte Schulungsbereiche vor. Weiters werden Schulungen im Stammhaus (BRD) durchlaufen.
In den meisten Fällen wird die Einschulung individuell gestaltet.

*** Bezugsschwerpunkte**

Vergleich: Inserat - aufgenommener Bewerber

In der Regel stimmen die Tätigkeits- und Berufsbezeichnungen im Inserat mit den tatsächlichen Beschäftigungsbereichen überein. Berufserfahrung und Alterswünsche werden in den Anzeigen fast nie explizit erwähnt, sind aber bei der Akzeptanz eines Bewerbers (vor allem die Praxis) ausschlaggebend.

Vergleich: Berufsbezeichnung - Tätigkeitsbereich

Die Tätigkeit des Servicetechnikers wird einheitlich mit Instandhaltung und Reparatur von Geräten verschiedenster Art (EDV) beschrieben.
Die Facharbeiter für Elektronik sind vor allem mit dem Montieren und Testen von Geräten beschäftigt und mit der Verbindung zwischen Konstruktion und Fertigung.
Die Berufsbezeichnungen geben nicht unbedingt genau Aufschluß über eine bestimmte Tätigkeit, wohl aber über den Arbeitsbereich.

Vergleich: Mitarbeiterveränderung - Betriebsart

Tendenziell ist festzustellen, daß jene Betriebe, die sich mit Computersystemen, Nachrichtentechnik und Regelungstechnik beschäftigen, ihren Mitarbeiterstand eher erweitert haben als jene Unternehmen, die sich mit Unterhaltungselektronik beschäftigten.

Vergleich: Aufstiegsmöglichkeiten - Betriebsgröße

In allen Betrieben besteht durchgängig die Möglichkeit, in eine leitende Tätigkeit aufzusteigen, meist zum Serviceleiter. Voraussetzung sind Einsatz, gutes Fachwissen, Begabung und guter Umgang mit Kunden.

5. ZUSAMMENFASSUNG

Zielsetzung der Studie war es, die Anforderungen aber auch die Möglichkeiten für Absolventen/innen von berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) aus der Sicht der Betriebe zu erheben und zu analysieren.

In die Untersuchung wurden Schulen der Fachrichtungen

- Handelsschule
- Fachschule für wirtschaftliche Berufe
- Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik
  Fachschule für Elektronik
- Baufachschule, Fachschule für Bautechnik

aufgenommen.

Die Informationen wurden durch ein **"Drei-Methoden-Forschungsdesign"** gewonnen, um so ein möglichst umfassendes und objektives Bild über die Möglichkeiten von BMS-Absolventen im österreichischen Beschäftigungssystem zu erhalten. Dabei handelte es sich um

- sekundärstatistische Analysen
- schriftliche Befragung der Betriebe
- mündliche Befragung von Inserenten von Stellenanzeigen.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

* Die BMS stellt die **dritthäufigste abgeschlossene Ausbildung** nach der Allgemeinen Pflichtschule und der Lehre dar. Der Anteil der Frauen ist mehr als doppelt so hoch wie der der Männer, wobei die weiblichen Absolventen vornehmlich in kaufmännischen, die männlichen in technischen Bereichen zu finden sind.

* Die unmittelbaren **Konkurrenten** der BMS-Absolventen im Beschäftigungssystem sind einerseits die HTL-Absolventen und andererseits die Absolventen einer Lehre.

Im **kaufmännischen Bereich** haben die schulischen Ausbildungsgänge ihren beruflichen Schwerpunkt in den Büroberufen, wobei sich die Maturanten verstärkt im Geld/Kredit/Versicherungswesen konzentrieren. Für die Lehrabsolventen ergibt sich ein klarer Schwerpunkt im Handel.

Im **technischen Bereich** konzentrieren sich die Lehrabsolventen auf Fertigungsberufe und die HTL-Absolventen auf den Produktions- und Dienstleistungssektor. Die Absolventen der technischen Fachschulen hingegen diversifizieren stärker, für sie spielen auch Dienstleistungs-, Büro- und Handelsberufe eine größere Rolle.

Bei den Absolventen der Baufachschulen ist auffallend, daß sie stärker außerhalb des Baugewerbes in anderen Bereichen des Produktionssektors tätig sind.

* Seit Beginn der achtziger Jahre zeichnet sich eine beträchtliche **quantitative Entlastung der mittleren Schulen** ab, die einerseits durch die demographische Entwicklung und andererseits durch den Trend zu höheren Schulen zu erklären ist.

* Die häufigste Form, neue Mitarbeiter mit BMS-Abschluß zu finden, ist über den Weg eines **Inserates** in Tageszeitungen. Der Kontakt mit der Schule wird nur selten hergestellt.

Inwieweit stimmen nun die Aussagen des Inserats mit den tatsächlichen Anforderungen überein?

Bei den **Bürotätigkeiten** stimmen die Anforderungen im Inserat mit den tatsächlich für die Tätigkeit erforderlichen Qualifikationen überein.

Im **Gastgewerbe** ergeben sich große Differenzen zwischen den Wünschen, die in den Anzeigen angeführt werden und den Gegebenheiten in der Praxis. Diese Ungereimtheiten begründen die Betriebe dahingehend, daß sie keine geeigneten Bewerber gefunden hätten.

In der **Baubranche** sind die Inserate relativ knapp und uninformativ abgefaßt, die Betriebe verfügen jedoch über umfassende, detaillierte Anforderungskataloge für viele Positionen.

In der **Elektrobranche** stimmen Inserat und berufliche Realität überein, bis auf den in der Anzeige nicht deutlich zum Ausdruck gebrachten Wunsch nach beruflicher Praxis.

*** Erwartungen der Betriebe**

Neben den fachlichen Voraussetzungen, die als selbstverständliche für eine Bewerbung angesehen werden, erwarten sich die Betriebe **Fähigkeiten,** die über das rein fachliche Wissen hinausgehen. Hier steht - unabhängig von der Fachrichtung - an vorderster Stelle der Wunsch nach einem/r Mitarbeiter/in, der/die Situationen oder Aufträge rasch erfaßt und in seinem/ihrem Kompetenzbereich selbständig handelt und der/die gewillt ist, stets weiterzulernen. Im weiteren wird erwartet, daß ein/e Fachschulabsolvent/in fähig ist, sich in ein Team von Kollegen zu integrieren.

Zusätzliche Kenntnisse in der EDV und in Fremdsprachen - vor allem bei Handelsschüler/innen und Absolventen/innen der Elektronikfachschulen - verbessern die Chancen am Arbeitsmarkt.

Der Mangel an **Praxis** fällt bei größeren Betrieben weniger ins Gewicht, sie engagieren öfters Fachschüler direkt nach Schulabschluß.

*** Einschulung von Fachschulabsolventen/innen**

Nahezu alle Betriebe schulen neu aufgenommene Fachschulabsolventen/innen ein. Ausformulierte Einschulungskonzepte sind kaum vorhanden. Vorgesetzte oder erfahrene Kollegen führen sie ein. **Schwerpunkte** der Einschulungsphase sind das Kennenlernen der betrieblichen Abläufe und das Erlangen spezifischer, betrieblicher Kenntnisse. Die Einschulungsdauer liegt im Schnitt bei 4 bis 6

Wochen, in Großbetrieben ist die Einschulungszeit länger als bei kleineren Betrieben. Im Elektronikbereich besteht vereinzelt die Möglichkeit von job rotation oder Schulung im Stammhaus, ansonst erfolgt die Einschulung am zukünftigen Arbeitsplatz.

*** Tätigkeitsbereiche von Fachschülern/innen**

Für die Handelsschüler/innen und Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe zeichneten sich in etwa die gleichen Tätigkeitsbereiche ab. Diese typischen Tätigkeiten werden global als **Büro- und Verwaltungsarbeiten** bezeichnet. Darunter subsummieren sich Buchhaltung, Telefondienst, Erledigen von Briefverkehr, Lohnverrechnung, Versand etc.

Der Umgang mit den Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung spielt eine wesentliche Rolle.

Nur wenige Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe sind im Gastgewerbe oder Fremdenverkehr tätig. Auch dort sind sie häufig im Büro beschäftigt, ansonst als Serviererin oder in der Küche (nicht in leitender Stelle).

Absolventen/innen der Baufachschulen sind zumeist als **Bautechniker und Sachbearbeiter** angestellt und betreuen von der Planung bis hin zu Bauüberwachung die Bauvorhaben. Das Arbeiten mit EDV stellt keinen essentiellen Bestandteil ihrer Tätigkeit dar.

Fachschulabsolventen/innen der Elektronikbranche sind vermehrt im **Servicedienst und Kundenbetreuung** tätig. Als Konstrukteure planen und entwickeln sie Geräte und Maschinen.

Generell war festzustellen, je größer der Betrieb, desto spezifischer sind die Tätigkeitsbereiche, da es mehrere Abteilungen gibt.

*** Finanzielle Situation**

Die Höhe der Entlohnung ist nach den Fachrichtungen sehr **unterschiedlich.**

Die Absolventen/innen der von Frauen dominierten Fachschulen - Handelsschule, Fachschule für wirtschaftliche Berufe - erhalten im Durchschnitt beim Eintritt in ein Unternehmen um öS 40.000,- brutto weniger pro Jahr als die Absolventen der Elektronikfachschulen. Die höchsten Anfangsgehälter werden in der Baubranche gezahlt. Allerdings ist hier die Steigerung nach fünf Jahren am geringsten (13%). Bei den Handelsschülern/innen und Absolventinnen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe beträgt die Steigerung rund 30%, bei den Elektronikern im Durchschnitt 40%.

In Großbetrieben und in Unternehmen der Industrie sind die Gehälter in Durchschnitt etwas höher.

*** Aufstiegschancen**

Generell ist festzustellen, daß mit der Größe des Betriebes die Möglichkeiten eines Aufstiegs, einer Karriere steigen.

In Betrieben mit weniger Mitarbeitern gibt es den "versteckten" Aufstieg, d.h. der Mitarbeiter behält die selbe berufliche Position, es wird ihm jedoch z.B. mehr Verantwortung übertragen.

Absolventen/innen der Handelsschule und der Fachschule für wirtschaftliche Berufe können zum/r Buchhalter/in, Büro- und Gruppenleiter/in, Chefsekretär/in aufsteigen. Im Gastgewerbe sind Aufstiegsmöglichkeiten nur in Hotelketten möglich.

Im Bau- und Elektrobereich besteht durchgängig die Möglichkeit in eine leitende Position aufzusteigen, einerseits weil diese Bereiche zumeist von männlichen Absolventen besetzt werden und es in diesem Bereich auch mehrere Großbetriebe gibt.

*** Konkurrenz**

Die **Handelsschüler/innen** stehen in unmittelbarer Konkurrenz mit den kaufmännischen Lehrlingen und den HAK-Absolventen/innen.
Die Vorteile der Fachschüler/innen gegenüber den Lehrlingen liegen in den besseren theoretischen Kenntnissen und dem gewandteren schriftlichen und mündlichen Ausdruck, hingegen mangelt es ihnen an Praxis.

Die **Absolventen/innen der Fachschule für wirtschaftliche Berufe** stehen vor der selben Situation wie die Handelsschüler, wenn sie im kaufmännischen Bereich tätig sind. Im Fremdenverkehr und Gastgewerbe werden sie Lehrlingen oft vorgezogen, da ihre Allgemeinbildung besser und die Fremdsprachenkenntnisse fundierter sind. Gegenüber Maturanten haben die Fachschüler/innnen einen Praxis-Vorsprung. Die Fachschüler/innnen sollen auch eingliederungsfähiger sein und eine positivere Arbeitseinstellung haben.

Absolventen der Baufachschulen sind im Vergleich mit den Lehrlingen theoretisch besser ausgebildet, aber sie besitzen geringere praktische Erfahrungen. Gegenüber den Maturanten besitzen sie weniger fachliche und allgemeine Kenntnisse, sind im Lohnniveau jedoch gleich.

Absolventen der Elektronikfachschulen haben gegenüber den Lehrlingen den Vorteil des gewandteren Umgangs mit Kunden (wichtig beim Service), noch bessere rhetorische Fähigkeiten weisen im Durchschnitt die Maturanten auf, allerdings sind ihre Gehaltsansprüche wesentlich höher.

Für alle Betriebe gilt:

Bei Unternehmen mit eigener Lehrlingsausbildung stellen die Lehrlinge eine größere Konkurrenz für BMS-Absolventen dar, als bei Betrieben, die nicht selbst ausbilden.

Mit der Größe des Betriebes steigt die anteilsmäßige Anzahl der Mitarbeiter mit höherem Bildungsniveau.

*** Trends**

Die Wünsche der Betriebe an die Schule gehen dahin, mehr **praktische Übungen** in den Unterricht aufzunehmen, **aktuelles Fachwissen** zu vermitteln und letztlich mehr Wert auf die **schriftliche und mündliche Ausdrucksfähigkeit** zu legen.

Derzeit gibt es genügend Bewerber, vor allem Absolventen/innen der Handelsschule und der Fachschule für wirtschaftliche Berufe. Je größer das Unternehmen, desto mehr Bewerber kommen auf eine ausgeschriebene Stelle.

*** Anrechenbarkeit der Lehrzeit nach §28 des BAG**

Bei Absolventen/innen der Handelsschule und der Fachschule für wirtschaftliche Berufe, die vorwiegend mit Bürotätigkeiten - vereinfacht formuliert - beschäftigt sind, spielt die Anrechenbarkeit von Lehrzeiten laut §28 des BAG überhaupt keine Rolle.
Im Gastgewerbe wird die Tatsache, daß durch den Abschluß einer Handelsschule oder Fachschule für wirtschaftliche Berufe Lehrzeiten für bestimmte Lehrberufe angerechnet werden können, berücksichtigt; es wird jedoch nach Auskunft der Betriebe in der Regel der Lehrabschluß nicht nachgeholt.
Ähnliche Auskünfte erteilten auch die Befragten aus den Betrieben der Elektro-und Elektronikbranche.
Nur im Baugewerbe fanden sich 2 Unternehmen, deren BMS Absolventen den Lehrabschluß nachgeholt haben.

SUMMARY

The **objective of the study** was to ascertain as well as analyse both the requirements and the chances for school leavers from Medium level Vocational Schools MVS (1) from the enterprises' point of view.

The study comprised schools of the following types:

- Commercial School (2)
- School for Domestic Science
- Technical School for Electric Communications Engineering and Electronics
  Technical School for Electronics
- Technical School for Construction, Technical School for Constructional Engineering

Information was gained by a **"Three-Method-Research-Design"** in order to get a most comprehensive and objective picture of the chances for MVS-school leavers in the Austrian occupational system. This design operated with

- secondary statistics analyses
- written inquiries in the enterprises
- oral interviews of advertisers of applications

---

(1) This type of school (berufsbildende mittlere Schulen) is designed for students beyond compulsory school age. They are provided with a 3-or 5-year vocational training. At the end of the 5-year-type there is a final examination similar to a High School diploma.

(2) The names of the schools only intend to give a description of what kind of education they offer. The German terms are:
- Handelsschule
- Fachschule für wirtschaftliche Berufe
- Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik
  Fachschule für Elektronik
- Bachfachschule, Fachschule für Bautechnik

The most important results in short

* The MVS represents the **thirdmost completed training** after General Compulsory School and apprenticeship. There are more than twice as many women as men, the female school leavers prevailing the commercial sectors, the male ones the technical sectors.

* The direct **competitors** of the MVS-leavers in the occupational are the Higher Technological School-leavers on the one hand and those who have completed their apprenticeship on the other.

On the **commercial sector** the emphasis of the educational training courses lies in the clerical professions. High School-graduates dominate the fields money/banking and insurance area, whereas former apprentices definitely tend to commerce.

On the **technical sector** former apprentices concentrate on the manufacturing professions, Higher Technological School-leavers tend to more diversification and are thus also represented in clerical as well as commercial and service professions.

It is striking that leavers of the Technical School for Construction are to a larger extent not working within the construction area but in other fields of the production sector.

* Since the beginning of the eighties we are confronted with a considerable **quantitative relief in Middle Schools** which can be explained firstly by the demographic development and secondly by the trend to higher education.

* The most frequent method to find new employees with MVS-standard is to **advertise** in daily newspapers. It is fairly uncommon to establish a direct contact with the school.

In how far do the statements of the advertisements really correspond to the actual requirements?

As far as the **clerical** profession is concerned, the requirements pointed out in the advertisement correspond to the qualifications actually required for the respective task.

In the **restaurant and hotel business** there are great differences between the requirements pointed out in the advertisements and the real conditions. The managements often explain this inconsistency with the excuse that they did not find appropriate applicants.

On the **construction sector** the advertisements are usually written in a fairly terse style not providing too much information, but the firms do have comprehensive, detailed requirements lists for many positions.

In the **electrical industry** advertisement and working conditions correspond with each other, apart from the requirement for professional experience which is sometimes not clearly expressed in the advertisement.

*** Expectations of the enterprises**

part from the technical requirements, which are considered natural for an application, the enterprises expect **abilities** that go beyond the merely technical knowledge. Here, independent of the field, the most important thing is the desire for an employee who is able to grasp situations or orders easily, to act independently in his or her sphere of competence and to be willing to keep on learning. Moreover, they expect a Technical School-leaver to be in a position to fit in well in a team.

Additional knowlegde of EDP and foreign languages (especially for students of Commercial Schools and school leavers of Technical Schools for Electronics) improve the chances on the labour market.

The lack of **experience** does not matter that much in larger enterprises. They often employ Technical School-leavers immediately after their final examinations.

*** Special training for Technical School-leavers**

Almost every enterprise gives a special training to recently employed Technical School-leavers. There are hardly any specified training schemes. Superiors or experienced fellow-employees introduce them into the new field of activity. The

training phase is **focused** on getting to know the firm's practices as well as on obtaining specific operational knowlegde. The training on the average lasts from 4 to 6 weeks, in large-scale enterprises it is usually longer than in smaller ones. In this field of electronics there is sometimes a possibility of job rotation or training in the parent firm, in other cases it is provided for at the future working place.

* **Fields of activity of Technical School-leavers**

For Commercial School students and school leavers from the School for Domestic Science the fields of activity developed almost the same way. These typical activities are generally designated as **clerical and administrative duties.** They comprise bookkeeping, telephone service, correspondence accounting, dispatch etc.

The handling of EDP-means plays an essential part in this field.

Only a few school leavers from Schools for Domestic Science are employed in the restaurant and hotel business. There they are also frequently working in the office, as waitresses or in the kitchen (not in a leading position).

Leavers of the Technical School of Construction are for the most part employed as **constructional engineers and officials** in charge and are concerned with the building project from the planning to the supervision. EDP does not play an essential part in their field of activity.

School leavers from Technical Schools for Electronics are for the most part employed in the **service and the dealing with customers.** As constructional engineers they design and develop devices and machines.

Generally it is obvious that the fields of activity are the more specified the larger the firm, as there are more departments.

* **Financial situation**

Payment **varies very much** according to the field of specialization.

School leavers from Technical Schools predominantly attended by women like Commercial Schools or Schools for Domestic Science get on an average AS 40.000,-- gross per annum less than school leavers from Technical Schools for Electronics when entering a firm. The highest starting salaries are paid in the construction area, but the increase after five years is lowest (13%). Former students of Commercial Schools and Schools for Domestic Science have a rise in salary of approximately 30%, electrical engineers of about 40%.

In large-scale enterprises and industrial firms salaries are usually a bit higher.

* **Chances of promotion**

In general, the chances of promotion or career rise with the size of the firm.

In firms with a smaller staff there is "hidden promotion", i.e. the employee remains in the same position but gets e.g. more responsibility.

Commercial School-leavers and those of Schools for Domestic Science can advance to a bookkeeper's position, the post of a head of office or a group leader or a secretary of the manager. In the restaurant business the only chances of promotion are in hotel chains.

On the construction and electrical sector there is always a chance of advancing to a leading position, as these fields are mostly dominated by male employees and there are various large-scale enterprises in this sector.

* **Competition**

The **Commercial School-leavers** have to compete directly with the clerical apprentices and the school leavers from Commercial

Colleges (3). The advantages of the Technical School students compared to the apprentices lie in their more founded theoretical knowledge and their skills in written and oral expression, but on the other hand they lack practical experience.

School leavers from Schools for Domestic Science have to face the same situation as Commercial School students when working in the commercial sector. In the tourist trade as well as the restaurant business they are often preferred to apprentices, as they show more general knowlegde and have a better command of foreign languages.
Compared to High School-leavers the Technical School-leavers are in the lead as far as practical experience is concerned. They are also said to integrate more easily and to have a more positive attitude towards work.

Leavers of Technical Schools for Construction have, compared to the apprentices, a better theoretical education, but they have less practical experience. Compared to High School-leavers their technical and general knowlegde is smaller, their payment level, however, is equal.

School leavers from Technical Schools for Electronics have the advantage to deal with their costumers in an easier way than the apprentices do (important in the service), High School-leavers generally show even better rhetoric qualities, yet their salary claims are much higher.

What is true for all enterprises:

In enterprises where apprentices are trained the apprentices are much more competitive to MVS-school leavers than in such where apprentices are not trained within the enterprise. The proportionate number of staff members with a higher educational level rises with the size of the firm.

---

(3) The difference between the two types (Commercial School and Commercial College) lies in the training period: 3 years (without diploma) and 5 years (with diploma)

* **Trends**

The enterprises want the schools to offer more **practical classes** in their educational schemes, to provide the students with **up-to-date special knowlegde** and last but not least to place more emphasis on **written and oral expression.**

At present there are enough applicants, especially school leavers from Commercial Schools and Schools for Domestic Science. The larger the firm the more applicants are to one vacancy.

* **Chargeability of apprenticeship under section 28 of the BAG** (Law on Vocational Training) (4)

School leavers from Commercial Schools and Schools for Domestic Science who are predominantly doing clerical work - to say it in a simplified way - are not effected by the chargeability of apprenticeship under section 28 of the BAG.

The restaurant and hotel business considers the fact that with the completion of a Commercial School or a School for Domestic Science apprenticeship can be charged for certain vocations requiring a special training. However, according to information by the enterprises, apprenticeship is usually not made up for.

Similar information we got from the people consulted in enterprises of the electrical and electronic industry. Only in the construction area there were two companies whose MVS-leavers made up for apprenticeship.

---

(4) Official Bulletin 1969/142.

A N H A N G

GASTGEWERBE

(18 Fragebögen)

INSERAT: Formale Qualifikation nie nachgefragt, Praxis 1mal nachgefragt, geforderte Tätigkeiten angegeben, keine Angebote von Betrieben(z.B. Bedingungen),Alter nur 2mal spezifiziert,für Küchenhilfe immer weibliche Kraft gesucht,Servierpersonal auch männliche Kraft.

THEMENSCHWERPUNKTE:

1. Betriebsstruktur:

Standort:7 Betriebe/Wien
6 Betriebe/NÖ
4 Betriebe/Tirol
1 Betrieb/Bgld.

Größenstruktur des Betriebes:

Anzl. d.Mitarb.	Anzl. d.Betr.
bis 10	5
11-60	10
mehr als 60	3

Mitarbeiterstruktur:

Bildungsabschluß	Anzl.d.Betr. mit
Hochschule	1 Absolvent:2,zw.2und 5 Absolventen:2
Matura/berufsbild.	1 Absolvent:2,zw.3und 7 Absolventen 5
Matura/allgemeinb.	1 Absolvent:2,5 Absolventen 3
Fachschule	1 Absolvent:6,zw.2 und 4 Absolventen:10,mehr:7
Lehre	zw.1und 3:5,zw.4 und 8 Absolventen:4,mehr:4
Pflichtschule	zw. 1 und 6 Absolventen:6,zw.7 und18:5,mehr:5

6 von 18 Betrieben bilden Lehrlinge aus (Koch,Kellner,Hotelassistent,Bürokaufmann)

Personalstand in den meisten Betrieben im letzten Jahr unverändert (in 4 Betrieben zugenommen,davon 3 Neugründungen, in 3 Betrieben abgenommen)

Gründe für die Zunahme des Personalstandes: Betriebsneugründung,Betriebserweiterung(Neugründung einer Bar)

Gründe für Abnahme: hohe Personalkosten

Einstellungsverhalten in den letzten 5 Jahren:
vorwiegend Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe eingestellt, in 2 Betrieben auch Handelsschulabsolventen

Einstellungen in den letzten 5 Jahren:

	Anzahl	ohne Praxis
Fachschulen f.wirt.	163	99
Handelsschulen	13	12

2.Erfahrungen mit Absolventen wirtschaftlicher Frauenberufe und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

Vergleich:
Fachschüler im Vergleich zu Lehrabsolventen mehr Allgemeinwissen, bessere Fremdsprachenkenntnisse, bessere Kenntnisse der Buchhaltung, in der Administration besser ausgebildet; aber zu wenig Praxis.

Im Vergleich zu Maturanten weisen Fachschüler mehr Praxis, mehr Gefühl für Teamwork, bessere Eingliederungsfähigkeit, positivere Arbeitseinstellung und Fachkenntnisse auf; aber schlechte Sprachkenntnisse.

Forderungen der Betriebe:
mehr Praxis,bessere Sprachkenntnisse, bessere Ausbildung in Buchhaltung, Flexibilität,gutes Auftreten.

3.Stellenspezifikation:

a) Verfahren der Rekrutierung:
Die meisten Betriebe zw.6 und 8 Wochen inseriert(ca.3-6mal), kürzeste Zeit 1/2 Woche,längste Zeit 26 Wochen/

Andere Rekrutierungsverfahren: Arbeitsamt(viele Betriebe unzufrieden mit Service),Kontakt mit Schulen und informelle Suche über Mitarbeiter(aber weniger häufig)

b) Berufsbezeichnungen (teilweise Facharbeit,tlw. un-bzw. angelernte Arbeit)
Kellner(Zahlkellner,Barkellner,Büffetkellner),Rezeptionist, Koch,Küchenhilfe,Bürokraft,Stubenmädchen,Hausmädchen

c) Tätigkeitsbereiche: Service,Inkasso,Rezeption,Küche,Büro, Einkauf,Bar,Reinigungspersonal

d) Aufstiegsmöglichkeiten: größtenteils keine,nur in großen Betrieben(Oberkellner),Abteilungsleiter,Betriebsleiter, Hotelketten unbegrenzter Aufstieg möglich

e) Anforderungsprofil: in 2 Betrieben vorhanden/ fachliches Können,angenehmes Äußeres,Umgangsformen,Geschwindigkeit, Persönlichkeit,Freundlichkeit,Selbständigkeit, akzeptables Streßverhalten

f) Wesentliche Eigenschaften: Interesse für Beruf,Pflichtbewußtsein,Schnelligkeit,Hausverstand,vertrauenswürdig,selbständig, flexibel,freundlich,kontaktfreudig,energisch, umsichtig,Rechenkenntnisse,Streßsituationen gewachsen, Umgangsformen,äußeres Erscheinungsbild

Alter: 8 Betriebe keine bevorzugten Altersgruppen, ansonsten Arbeitskräfte zw. 18 und 29 Jahren erwünscht

Geschlecht: in 7 Fällen egal, in 8 Fällen weiblich,3männl.;

weibliche Bewerberinnen als: Küchenhilfe
Stubenmädchen
Hausmädchen
Kellnerin

männliche Bewerber als: Kellner
Rezeptionist
Koch

Bestimmter Ausbildungsabschluß meist nicht verlangt. Gesuchte Arbeitskräfte fast nur Ersatz für ausscheidende Vorgänger (wurden gekündigt,von selbst gegangen,Matura); Erweiterung bei neugegründeten Betrieben;

4.Bewerbungen:

a) Anzahl:

Personen	Anzahl der Betriebe (Häufigkeit)
0	2
bis 10	10
11-60	3
bis 250	3

b) geeignet,Stelle zu besetzen:

Personen	Anzahl der Betriebe
0	4
1-5	9
zw.6 u.50	5

c) Bewerber waren Absolventen von Fachschulen wirtschaftlicher Frauenberufe und Handelsschulen (Verhältnis 14:1)

ohne Praxis: fast alle Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe (bis auf 3),alle Handelsschüler

5.Ablehnung - Akzeptanz

a) Ablehnung:
Bewerber wurden abgelehnt, weil:Kontaktunfähigkeit,unflexibel, Dialekt, häufiges Wechseln,keine Praxis,unzuverläßig,kein Engagement, ungepflegt;

b) Ausschlaggebende Kriterien für Akzeptanz:

- .) Berufserfahrung - bisheriger Berufs-/Lebensverlauf
- .) Einstellungsgespräch - gutes Auftreten
- .) Zeugnisse,Zertifikate
- .) Einstellungs-Test
- .) Geschlecht
- .) Alter
- .) Entfernung vom Wohnort

Anrechenbarkeit von Lehrzeiten bei der Auswahl der Absolventen berücksichtigt, in den meisten Fällen kein Lehrabschluß nachgeholt

c) Auswahl erfolgte durch:Chef(in),Geschäftsführer(in),Hausleitung

6.Akzeptierte(r) Bewerber(in):

6 Betriebe haben noch keinen Bewerber eingestellt.Grund:keine Bewerbungen, keine adäquaten Bewerber

Praxis: 4 Bewerber keine Praxis
3 Bewerber 1-5 Jahre
5 Bewerber über 5 Jahre

Bewerber mit Praxis berufstätig als:

Kellner,Kindermädchen,Ferialarbeit,Hotel, Küchenhilfe,Rezeption,Koch,Verkäuferin

Daten der akzeptierten Bewerber:

vorwiegend zwischen 20 und 26 Jahren, 3 über 40 Jahre

9 weibliche (1 geschieden), 3 männliche (1 verheiratet), sonst alle ledig; eine Frau 2 Kinder;

Einkommen:

Höhe (jährl)	Anzahl der Personen
100 000-150 000	9
151 000-180 000	3

7. Einschulung:

Keine Einschulungskonzepte/außer ein Großbetrieb(Broschüre über Dienstanweisung)

In allen Betrieben praktische Einschulung: Dauer zw. 2 und 8 Wochen, betriebsintern, Kosten trägt Betrieb, Einschulung erfolgt durch Kollegen und Vorgesetzte;

BAUGEWERBE
(19 Fragebögen)

INSERAT: Da nur in 7 Fällen eine Stellenanzeige vorlag, beziehen sich die folgenden Aussagen über "das Inserat" nur auf diese sieben Fälle:

Eine bestimmte Qualifikation wurde in keinem der Inserate nachgefragt. Die vorherrschende Berufsbezeichnung in den Inseraten: BAUTECHNIKER, nur in einem Inserat wurde nach einem techn. Mitarbeiter gesucht. In 2 Fällen wurde Praxis explizit verlangt. Die Inserate richteten sich ausschließlich an männliche Bewerber, nur in einem Inserat wurde ein Alterswunsch spezifiziert: JUNG. In zwei Inseraten wird näher auf die Tätigkeiten eingegangen: Abrechnungstätigkeit bzw. Arbeitsvorbereitung. 2 Inserate beinhalten eine eher "örtliche" Tätigkeitsspezifikation: Innen- u. Außendienst bzw. Büro u. Baustelle. Ein Inserat weist einen Wunsch nach Spezialwissen auf (Kenntnisse in Natur- und Kunststeinbearbeitung). In einem Stellenangebot wird der abgeleistete Präsenzdienst zur Bedingung gemacht.

THEMENSCHWERPUNKTE:

1. Betriebsstruktur:

Größenstruktur nach Mitarbeitern:

Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Betriebe
12 - 20	3
21 - 50	5
51 - 100	5
101 - 300	6

Die hier und im weiteren angeführten Daten beziehen sich auf "alle" Fragebögen; also N = 19.

Mitarbeiterstruktur nach Bildungsabschlüssen:

Bildungsabschluß	Anzahl der Betriebe mit
Hochschule	0 Abs: 11 | 1 Abs: 5 | 2 od. 3 Abs: 2 | 20 Abs: 1
Matura/Berufsbild	0 Abs: 4 | 1 Abs: 5 | 2 od. 3 Abs: 7 | 5 od. 6 Abs: 2 | 50 Abs: 1 |
Matura/allgbild.	0 Abs: 10 | 1 Abs: 3 | 2 od. 3 Abs: 5 | 50 Abs: 1 |
Fachschule	0 Abs: 5 | 1 Abs: 6 | 2 od. 3 Abs: 6 | 4 od 5 Abs: 2 |
Lehre	0 Abs: 1 | 7 - 10 Abs: 4 | 15 - 20 Abs: 3 | 35 - 50 Abs: 6 | 80 - 150 Abs: 5 |
Pflichtschule	0 Abs: 1 | 1 - 10 Abs: 6 | 12 - 20 Abs: 6 | 40 - 50 Abs: 3 | 80 - 140 Abs: 3 |

16 Betriebe bilden Lehrlinge aus, wobei in erster Linie in fast allen Betrieben Maurer ausgebildet werden (zusätzlich: Zimmerer, Bürokaufmann).

Der Personalstand hat in je 6 Betrieben zugenommen, und in je 6 Betrieben abgenommen. Gründe für die Veränderung: Auftragslage (für + und -), Expansion des Betriebes (+), wirtschaftliche Lage (-). In 7 Betrieben hat sich der Personalstand nicht verändert.

Einstellungsverhalten bezüglich Absolventen von Fachschulen in den letzten 5 Jahren: 16 Betriebe stellten Absolventen von Baufachschulen oder von Fachschulen für Bautechnik ein. Absolventen von anderen Fachschulen wurden nicht eingestellt. Von den insgesamt 30 eingestellten Absolventen hatten 9 keine Praxis.

2. Erfahrungen mit Absoventen von Baufachschulen und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

Vergleich:
Zu diesen Fragen machten nur ganz wenige Interviewpartner Angaben: Im Vergleich zu den Lehrabsolventen wird die bessere Ausbildung, besonders in der Theorie, als Vorteil gesehen. Der Nachteil der Fachschulabsolventen: zu wenig Praxis, teurer und aufwendiger für den Betrieb.

Im Vergleich mit den Maturanten wird vor allem folgendes Problem gesehen: Die Fachschulabsolventen sind in der Ausbildung (fachlich, theoretisch und allgemein) unterlegen, im Lohnniveau aber ähnlich. (Vergleiche Mitarbeiterstruktur!)

Forderungen der Betriebe an die Ausbildung in den Fachschulen:

Mehr Praxis, mehr EDV-Kenntnisse. Auch genannt: kaufmännische und wirtschaftliche Ausbildung sowie Auftreten.

3. Stellenspezifikation:

a. Verfahren der Rekrutierung:
12 Betriebe haben inseriert, 10 Betriebe suchten über Arbeitsamt, 4 Betriebe suchten "informell", 1 Betrieb nahm Kontakt zu einer Schule auf. Die Dauer der Suche beträgt bis zu 12 Wochen, wobei 8 Betriebe angeben 8 und mehr Wochen gesucht zu haben. Im Durchschnitt wird 1 - 3 mal inseriert, nur 2 Betriebe inserieren 4 bzw. 6 mal.

b. Berufsbezeichnungen: Bautechniker (8), Hochbautechniker (2), Bauleiter (3), Polier(1), techn. Zeichner (2), Steinmetz (1); in 2 Fragebögen wird keine Berufsbezeichnung angeführt.

c. Tätigkeitsbereiche: vor allem Planung, Kalkulieren, Abrechnen, sowie: Bauleitung, Kontrolle, Dispositionieren von Material.

d. Aufstiegsmöglichkeiten: werden in 11 Betrieben angeboten. Meist zur Leitung eines Teams, einer Filiale, einer Abteilung, der Produktion. Interessantes Detail: In einem Betrieb ist der Aufstieg zum Filialleiter auf männliche Bewerber beschränkt. Die Bedingungen zum Aufstieg: Einsatz und Leistung und v.a. auch: längere Firmenzugehörigkeit.

e. Anforderungsprofil: In 5 Betrieben gibt es ein explizites Anforderungsprofil. In ihm enthalten sind vor allem: techn. Ausbildung, Durchsetzungsvermögen, Praxis, betriebsspezifisches Wissen, Ferialpraxis. Hier gehen auch einige Antworten ein, die nicht unter Anforderungen sondern unter Tätigkeiten einzuordnen sind. (Vielleicht ein Hinweis, daß "Anforderungsprofil" als Begriff nicht verstanden wurde)

f. Wesentliche Eigenschaften für eine erfolgreiche Tätigkeit:
Technische Ausbildung, Praxis.
Schnelle, saubere und präzise Arbeit sowie selbständiges Arbeiten.
Persönliche Eigenschaften wie: persönl. Einsatz, Arbeitswillen, Flexibilität, Entscheidungsfreudigkeit, Durchsetzungsvermögen, Vertrauenswürdigkeit und v.a. Auftreten und Umgangsformen.

Alter: 13 Betriebe bevorzugen keine bestimmte Altersgruppe, die restlichen 6 Betriebe wünschen sich Bewerber zwischen 25 und 29 Jahren (3), zwischen 18 und 24 (1), zwischen 18 und 34 (1) und zwischen 40 und 45 Jahren (1).

Geschlecht: 11 Betriebe sehen männliche Bewerber als geeigneter; den verbleibenden 8 Betrieben ist "es egal".

Abschluß: Nur 2 Betriebe verlangen keinen bestimmten Abschluß. 7 Betriebe wollen Mitarbeiter mit mittlerem Abschluß; 5 Betriebe mit mittlerem Abschluß oder Matura, 4 Betriebe mit Matura.

g. Art der Stelle: Zur Hälfte handelt es sich bei der Besetzung der Stelle um eine Erweiterung, zur Hälfte um einen Ersatz. Als Gründe für den Abgang eines Vorgängers werden angeführt: innerbetriebliche Versetzung oder Aufstieg, Ausscheiden durch Pensionierung oder aus anderen Gründen.

4. Bewerbungen:

a. Anzahl: In nur 15 Fällen wurden zu dieser und der folgenden Frage Angaben gemacht:

PERSONEN	Anzahl der Betriebe
1	2
2 - 4	4
5 - 10	7
20 bzw.30	2

b. geeignete Bewerber:

Personen	Betriebe
0	1
1	2
2	8
3 - 5	3
- 8	1

c. Unter den Bewerbern waren ausschließlich Absolventen von Baufachschulen und Fachschule für Bautechnik, und zwar in 12 Fällen, wobei sich in fünf Fällen auch Absolventen ohne Praxis beworben haben.

5. Ablehnung - Akzeptanz:

a.Ablehnung

Ablehnungsgründe: der wichtigste Ablehnungsgrund: keine Praxis! Danach folgen: Gehaltsforderungen, Zeugnisse, persönliches Gespräch, zu wenig persönlicher Einsatz und Wille zu Lernen.

b. Kriterien für Akzeptanz:

- persönliches Gespräch, Auftreten, persönl.Einsatz
- Berufserfahrung
- Zeugnisse, Zertifikate
- bisheriger Berufsverlauf
- sowie seltener: Gehaltsvorstellung, Präsenzdienst, Ferialpraxis, Förderung durch das Arbeitsamt, Alter, Geschlecht

Beim Besuch einer Fachschule wurde dieser in 7 Fällen als anrechenbar für Lehrzeiten berücksichtigt, ein Lehrabschluß mußte in 2 Fällen nachgeholt werden.

c. Auswahl: Die Auswahl erfolgt durch den Chef, den Filialleiter oder den Abteilungsleiter. (Hierzu gibt es nur wenige Angaben)

6. Akzeptierte(r) Bewerber(in):

2 Betriebe haben die Stelle noch nicht besetzt. Der Grund: Wollte nicht außerhalb der Stadt arbeiten bzw. Zu hohe Gehaltsforderung und zu wenig Praxis, sowie ungenügende Ausbildung.

Die akzeptierten Bewerber verfügen meist über einen Fachschulabschluß der Baufachschule oder der FS für Bautechnik, 2 haben einen HTL Abschluß, ein Bewerber: BFI-Umschulungskurs, 1 Bewerber: Lehrabschluß.

7 Bewerber verfügen über keinerlei Berufspraxis, sie kommen direkt von der Schule. Nur ein Bewerber mit Praxis verfügt über eine länger als fünf Jahre dauernde Praxis (die Hälfte ca : bis zu einem Jahr, die andere Hälfte von über ein Jahr bis zu fünf Jahren Praxis)

Daten der akzeptierten Bewerber:

Geschlecht: 16 männlich, 1 weiblich

Alter: 4 Bewerber über 30 Jahre
8 Bewerber zwischen 21 und 29 Jahre
5 Bewerber zwischen 18 und 20 Jahre

Familienstand: 8 Bewerber sind ledig, 5 verheiratet, von den restlichen liegen keine Informationen vor. 5 Bewerber haben 1 bzw. 2 Kinder.

Einkommen: 14 Personen verdienen monatlich brutto zwischen 12 000 und 16 000 Schilling, 3 Bewerber über 16 000 bis zu 23 000 Schilling. (Einkommen in Monatsgehältern angegeben.

Von den 9 Bewerbern mit Berufspraxis wurden in der Regel einschlägige Berufe ausgeübt wie: Bauleiter, Bautechniker, technischer Zeichner, Steinmetz.

7. Einschulung:

Ein explizites Einschulungskonzept für Absolventen von Fachschulen (Baufach bzw. Bautechnik) ist nur in einem Betrieb vorgesehen (Lehrlingsausbildungsplan).

In zwei Betrieben ist für den neuen Mitarbeiter keine Einschulung vorgesehen. In 7 Betrieben dauert die Einschulung zwischen 4 Wochen und 16 Wochen; in 7 Betrieben zwischen einem halben Jahr und 2 Jahren. Fast immer ist der Vorgesetzte für die Einschulung verantwortlich (16), teilweise ergänzend bzw. ausschließlich erfolgt sie auch durch Kollegen. Die Kosten werden fast ausschließlich vom Betrieb getragen; nur in 3 Fällen gibt es "sonstige Förderungen". Die Einschulung erfolgt im Betrieb am eigenen Arbeitsplatz; nur in einem Fall wird im Mutterhaus in der BRD eingeschult.

ELEKTRISCHE NACHRICHTENTECHNIK UND ELEKTRONIK
(20 Fragebögen)

INSERAT: 13 Inserate liegen vor. Nur in 2 Inseraten wurde explizit eine Qualifikation nachgefragt (Lehrabschluß, Fachschulabschluß). In zwei weiteren Inseraten wird eine abgeschlossene Berufsausbildung verlangt. Für zwei Stellen ist Führerschein B erforderlich. Einmal wird eine Elektronikausbildung verlangt, in einem Inserat wird "Facharbeiter" spezifiziert.
In 5 Stellenanzeigen wird eine (4 x - mehrjährige) Praxis gefordert. Alterswünsche gibt es in zwei Inseraten: "Jung" bzw "22 - 26 Jahre". Aus der Formulierung der Inserat kann geschlossen werden, daß sich alle ausschließlich an männliche Bewerber richten.
In erster Linie werden Radio und Fernsehmechaniker oder Service- bzw. Nachrichtentechniker nachgefragt
Tätigkeiten werden in 10 Inseraten spezifiziert und reichen von Kundendienst, Reparatur, Instandhaltung bis zu Entwicklung.
In 7 Inseraten werden Erfordernisse genannt wie: Elektronikkenntnisse, Weiterbildungswille, Präsenzdienst.
Angebote von Firmenseite sind vor allem leistungsgerechter Gehalt, sicherer Arbeitsplatz.

THEMENSCHWERPUNKTE:

1.Betriebsstruktur:

Größenstruktur nach Mitarbeitern:

Anzahl der Mitarbeiter	Anzahl der Betriebe
5 - 10	3
15 - 50	7
67 - 100	4
114 - 500	5
1050	1

17 Betriebe haben ihren Standort in Wien.

Mitarbeiterstruktur nach Bildungsabschlüssen:

Bildungsabschluß	Anzahl der Betriebe mit
Hochschule	0 Abs: 7| 1 Abs:5| 2-4 Abs:2| 5-9 Abs:4| 12 Abs:1| Anz.unbekannt: 1|
Matura/berufsbild.	0 Abs: 1| 1 Abs:2| 2-3Abs:3| 4-9 Abs:3| 17-24 Abs:4 | 30-40 Abs:4| 48 Abs:1| Anz.unbek.:2|
Matura/allg.bild.	0 Abs: 8| 1 Abs:1| 2-4 Abs:5|6-10Abs:3| 12 Abs:1| Anz.unbek: 2|
Fachschule	0 Abs:2| 1 Abs:4| 2-7 Abs:4| 15-24 Abs:4| 30 Abs:2| 80-100 Abs:2| Anz.unbek.: 2|
Lehrabschluß	0 Abs:2| 2-9 Abs: 10| 20-27 Abs:2| 49 Abs:1| 80-100 Abs:2| Anz.unbek.:3|
Pflichtschule	0 Abs: 12| 1-3 Abs:3| 5-10 Abs:2|19 Abs:1| Anz.unbek.:2

In 7 Betrieben werden Lehrlinge ausgebildet, von diesen bilden 4 Radio- und FS-Mechaniker aus, einer Nachrichtentechniker und zwei Betriebe bilden kaufmänn. Lehrlinge aus.

In der Mehrzahl der Betriebe(12) hat sich der Personalstand in den letzten fünf Jahren ausgeweitet, nur in einem Betrieb hat er abgenommen (hier handelt es sich um einen auf Reparatur spezialisierten Betrieb mit nur 5 Beschäftigten). Der Grund für die Abnahme des Mitarbeiterstandes wird hier darin gesehen, daß die Erzeugerfirmen immer mehr die Reparaturen ihrer Geräte in Zentralwerkstätten verlegen.
Gründe für die Zunahme des Personalstandes liegen v.a. in der Expansion der Betriebe sowohl im Absatz als auch in der Art der Tätigkeiten (Service) und in der allgemeinen positiven Entwicklung des Büromaschinen- und Computermarktes.

EINSTELLUNGSVERHALTEN bezüglich Fachschulabsolventen in den letzten fünf Jahren: 18 Betriebe stellten Absolventen von FS für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik ein, 8 Betriebe ausschließlich Absolventen ohne Praxis. 6 Betriebe stellten Handelsschulabsolventen ein, 1 davon nur Absolventen ohne Praxis. Ein Betrieb stellte Absolventen von Baufachschulen ein.

Schüleranzahl		ohne Praxis
FS-Elektronik	77	14
Handelschule	13	12
Baufachschule	37	2

2. Erfahrungen mit Absoventen von Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik und mögliche Verbesserungen in der Ausbildung

Vegleich:

Aus der Fülle der Antworten, die am häufigsten genannten Vor- und Nachteile im Vergleich mit den Lehrabsolventen:
Die Vorzüge der Fachschüler: größeres theoretisches Fach- und Basiswissen und im besseren Umgang mit Kunden (Auftreten).
Über den Nachteil herrscht Einigkeit: die fehlende Praxis, sie können zudem theoretisches Fachwissen nicht in die Praxis umsetzen und brauchen eine längere Einschulung.

Gegenüber den Maturanten (HTL) werden weniger Vorteile aufgezählt: v.a. sind kostengünstiger, im Service besser einsetzbar, schneller einschulbar.
Aus der doppelt so großen Menge an angeführten Nachteilen gegenüber den HTL-Maturanten: schlechteres Fach- und Basiswissen, schlechtere Allgemeinbildung, schlechtere Rhetorik, schlechteres Auftreten, schlechter im Umgang mit Kunden.
Einige Interviewpartner führen an, daß Fachschüler und Maturanten zuwenig Praxis haben, und theoretisches Wissen nicht in Praxis umsetzen können.

FORDERUNGEN der Betriebe an die Ausbildung in den Fachschulen
Die vehementeste Forderung: mehr Praxis. Ähnlich wichtig: Neuestes Fachwissen (Digitaltechnik,Elektronik usw.) und Rhetorik sowie Umgang mit Kunden. Die Vermittlung von grundlegenden kaufmännischen Kenntnissen wird auch gefordert.

3. Stellenspezifikation:

a.Verfahren der Rekrutierung:
19 von 20 Betrieben haben inseriert. Die meisten verließen sich nur auf das Inserat (14). Ein Betrieb suchte nur über Mitarbeiter und Kundenempfehlung nach schlechten Erfahrungen mit dem Arbeitsamt.
Zusätzlich eingesetzte Rekrutierungsverfahren: Arbeitsamt, informelle Suche, hausinterne Personalabteilung.

14 Betriebe suchten zwischen 4 und 10 Wochen; 5 Betriebe zwischen 12 und 16 Wochen; ein Betrieb 55 Wochen.
Häufigkeit des Inserierens: 8 Betriebe inserierten einmal, 9 Betriebe inserierten zweimal, ein Betrieb viermal, ein Betrieb 15 - mal.

b. Berufsbezeichnungen: Servicetechniker (5); Servicetechniker für EDV (2); für Elektronik (1); und Montagetechniker (1).
Facharbeiter für Elektronik (2); Industrieelektronik (1); Nachrichtentechnik (1).
Regelungstechniker (1); Nachrichtentechniker (1), Elektromechaniker und Meß- und Regelungstechniker(1).
Radio- und FS-Mechaniker(1).
Kundendiensttechniker(1); Innendienstsachbearbeiter (1).

c.Tätigkeitsbereiche:
Instandsetzung, Service, Verbesserung von Büro- und Druckereimaschinen; Installieren, Service und Dokumentation von Geräten; Inbetriebnahme und Service von (Computer)Anlagen; Service von Druckern, Festplatten und Speichermedien: Service von EDV-Anlagen, Standardsoftware anpassen, interpretieren und verbessern.

Von der theoretischen Entwicklung bis zur Serienreife eines Produktes; Verbindung zwischen Konstruktion und Fertigung; Umsetzen der Ideen für Fertigung; Zusammensetzen und Testen von Geräten nach bestehenden Plänen.

Unterhaltungselektronik: Reperatur. Veränderung. Installation.

Steuerung und Arbeiten mit Industrierobotern; Einarbeiten in ein Modell und alle Arbeiten am Modell ausführen.

Service von Wasch- und Schleudermaschinen.

d. Aufstiegsmöglichkeiten: In 8 Betrieben ist ein Aufstieg vorgesehen; meist zum Serviceleiter. Die Bedingungen für einen Aufstieg: Einsatz, entsprechendes Wissen, Begabung, guter Umgang mit Kunden.

e.Anforderungsprofil: In zwei Betrieben wird explizit angegeben, daß es ein Anforderungsprofil gibt: Zwei Jahre Praxis in Industrieelektronik, Ausbildung letzter Wissensstand, Fernmeldemonteur, da nachrichtentechn.Ausbildung und Praxis .
Im zweiten Fall: feinmechanische und elektronische Kenntnisse (Test), Verkaufstüchtigkeit, Weiterbildungswille.
In vier weiteren Betrieben liegen Anforderungsprofile vor bzw. werden Angaben dazu gemacht: 1: tiefe,fachliche Ausbildung, kompetent, verlässlich, genau, sympathisch, für Kundenbetreuung geeignet. 2: nachrichtentechn. Kenntnisse, Praxis. 3: elektrische und elektromechanische Kenntnisse, sicheres freundliches Auftreten, sympathische Äußeres (Kundendienst). 4: Elektronikausbildung mit Interesse an Funk/HF.

f. wesentliche Eigenschaften: Qualifikation, Ausbildung und Fachwissen, sowie Fachinteresse. Leistungsbereitschaft und Überstundenbereitschaft. Sicheres Auftreten Fähigkeit zur Teamarbeit. Genaue, schnelle und saubere Arbeit.

Alter: Alle Betriebe haben bestimmte Altersvorstellungen:

Altersgruppe	Anzahl der Betriebe
18 - 24 J.	7
18 - 29 J.	8
18 - 34 J.	3
25 - 34 J.	2

Geschlecht: Fünf Betriebe verlangen explizit Männer, den restlichen Betrieben ist es egal. Gründe wieso keine Frauen eingestellt werden oder eingestellt werden können: Frauen bewerben sich nicht, sind nicht für Baustelle geeignet, es gibt nur Männer, Frauen werden von Kunden als weniger kompetent angesehen.

Abschluß: 6 Betriebe fragen keinen speziellen Abschluß nach. Am häufigsten wird nach "mittleren Abschluß" gesucht, es folgt: Lehrabschluß. In vier Fällen Matura.

g.Art der Stelle:

in 12 Fällen: Erweiterung

in 8 Fällen: Ersatz

. Der Vorgänger: Bildungsabschluß: Meist Lehrabschluß
Ausscheidungsgrund: innerbetrieblicher Aufstieg, Abgang aus anderen Gründen.

4.Bewerbungen:

a.Anzahl:

Personen	Betriebe
2 - 4	6
6 - 10	7
11 - 13	5
20 bzw 34	2

b. geeignete Bewerber:

Personen	Betriebe
1	5
2 - 4	11
5 - 7	4

c. Fachschulabsoventen darunter: Ausschließlich Absolventen von FS für elektrische Nachrichtentechnik oder Elektronik. Diese Absolventen waren unter den Bewerbern aller Betriebe. In der Hälfte der Fälle waren auch Bewerber ohne Praxis darunter (13 Bewerber von insgesamt 57 Bewerbern).

5. Ablehnung - Akzeptanz

a. Ablehnung:

Mangelnde Qualifikation, mangelndes oder veraltetes oder einseitiges Fachwissen.
Finanzielle Gründe (zu hohe Gehaltsforderungen)
persönliche Gründe des Auswählenden. Persönlichkeit, Auftreten.
Fehlender Teamgeist.

b. Kriterien für Akzeptanz:

- Einstellungstest
- Berufserfahrung
- Berufs/Lebensverlauf
- Persönlichkeit, Auftreten, Sympathie
- Kontaktfreudigkeit/ Rhetorik
- Zeugnisse, Zertifikate
- Leistungsbereitschaft
- Alter /Geschlecht

Der Besuch einer Fachschule wird in fünf Fällen als anrechenbar für Lehrzeiten berücksichtigt.

c. Auswahl: In sieben Fällen wählt der Chef oder Firmenleiter aus, in drei Fällen der Personalberater. In 6 Fällen wählen die Serviceleiter, Niederlassungsleiter oder Filialeiter aus. In 2 Fällen ein Personalberater, in einem Fall die Personalabteilung. In einigen Fällen werden auch Kollegen oder Techniker zu Fachgesprächen herangezogen.
Die hier angeführten Auswahlkriterien: Persönliches Gespräch, persönliche Gründe, Tests irgendeiner Art.

6. Akzeptierter Bewerber

15 Betriebe hatten sich zum Zeitpunkt der Befragung bereits für einen Bewerber entschieden. Die Gründe für "noch" keinen akzeptierten Bewerber: Der Enscheidungsprozeß läuft noch
Lohnforderungen
Günstigerer Inserattermin
Gesundheitl. Mängel bei fast akz. Bewerber
Nicht zu sofortigem Eintritt geeignet.
Die zusätzliche Arbeit wird inzwischen durch andere Mitarbeiter (Überstunden) erledigt.

Bildungsabschluß der akzeptierten Bewerber: FS für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik (10), HTL (4), Lehrabschluß (1).

Nur drei der akzeptierten Bewerber verfügen über keine Praxis. 11 weisen eine Praxis zwischen 1 - 5 Jahre auf, drei über 5 Jahre, 4 bis zu einem Jahr.

DATEN der akzeptierten Bewerber:

Geschlecht: alle akzeptierten Bewerber sind Männer.
Alter: 1 Bewerber ist 39 Jahre
3 Bewerber sind zwischen 25 - 29 J.
6 Bewerber sind zwischen 22 - 24 J.
5 Bewerber sind zwischen 18 - 21 J.
Familienstand: 7 Bewerber sind ledig, 8 sind verheiratet oder in Lebensgemeinschaft. 5 Bewerber haben 1 bzw. 2 Kinder.
Einkommen:
2 Bewerber jährlich 300 000 S brutto
2 Bewerber jährlich 224 000 bzw 250 000 S
7 Bewerber jährlich zwischen 170 000 und 200 000 S
4 Bewerber jährlich zwischen 140 000 und 161 000 S

Drei Bewerber traten direkt von der Schule ein. Die Bewerber mit Beruserfahrung arbeiteten vorwiegend in Service und Installation (Computer, Autotelefon, Postcomputer, Elektroinstallation), in der Computerentwicklung, Regelungstechnik, als Kfz- Elektriker, und als Fernmeldemonteur. In zwei Fällen wird ein fachspezifischer Fortbildungskurs vermerkt.

7. Einschulung:

In vier Fällen wird explizit von einem Einschulungskonzept für Fachschulabsolventen von FS für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik gesprochen: 1: Wird von HTL- Ingenieur auf seinem Arbeitsplatz/Spezialgebiet zu eigenständiger Entwicklung - Aufbau geschult. 2: ähnlich 1. 3: Festgelegte Termine: Produktionsverantwortliche für jedes Produkt führen Einschulungen durch. Zum Teil erfolgt die Einschulung auch im Stammhaus. 4: Auch in diesem Fall: Einschulung größtenteils im Stammhaus in der BRD. In Wien: Betrieb kennenlernen, Einschulung in Basic und Pascal.

3 Firmen weisen darauf hin, daß ihre Mitarbeiter im Stammhaus (BRD) oder bei Partnerfirma eingeschult werden. Viele Firmen führen an, daß sie Mitarbeiter einschulen, indem diese Zeit haben die Geräte kennenzulernen bzw. im Service mitzuwirken, und diese Einschulung individuell gestaltet ist.

Nur vier Firmen geben an, daß für die Stelle keine Einschulung vorgesehen ist.

Einschulungsdauer: 3 Tage - 2 Wochen: in 2 Betrieben
4 - 9 Wochen : in 9 Betrieben
20 Wochen : in 3 Betrieben
52 und mehr Wo. : in 2 Betrieben

Ort der Einschulung: In allen Betrieben am eigenen Arbeitsplatz (N=1
In der Hälfte der Betriebe zusätzlich extern v.a. im Stammhaus, techn. Schulungszentrum und bei Partnerfirmen. Interessant:oft wird in der BRD eingeschult.

Kosten der Einschulung: In der Regel der Betrieb, bei freiwilligen Kursen der Arbeitnehmer (1 Betrieb), sonstige Förderungen (1 Betrieb).

Wer schult ein: Der jeweilige Vorgesetzte und/oder die Kollegen. In einigen Fällen schult auch eine eigens dafür abgestellte Person ein, bzw. muß der Einzuschulende Unterlagen bearbeiten.

BÜROTÄTIGKEITEN
(20 Fragebögen)

INSERAT: In ca. 60% der Fälle Qualifikation nachgefragt (vorw. HASCH,1mal HAK),
ansonsten Tätigkeiten angegeben (Allroundkraft für Bürotätigkeiten oder Sekretariatsarbeiten, Maschine, Englisch,Steno,Deutsch, EDV), Praxis selten nachgefragt, Alter öfter spezifiziert(junge Arbeitskräfte bevorzugt).
Bei 2 Inseraten Angebot von Firma (attraktives Gehalt, Betriebsklima, abwechslungsreiche Tätigkeit, krisensicherer Arbeitsplatz);
Nachgefragt werden fast nur Frauen, wenn Männer (2) entweder mit Führerschein oder für Verkauf.

THEMENSCHWERPUNKTE:

1. Betriebsstruktur:

Größenstruktur des Betriebes:

Anzl. der Mitarb.	Anzl. der Betr.
3-10	9
11-30	5
mehr als 30	6

Mitarbeiterstruktur:

Bildungsabschluß	Anzl.d.Betr. mit
Hochschule	1 Absolvent:9,zw. 3 und 7:7,Rest mehr als 7
Matura/berufsbild.	1 Absolvent:4,zw.2 und 7:7, Rest mehr als7
Matura/allgemeinb.	2 Absolventen:1, zw.3 und 7:7,Rest mehr als 7
Fachschule	1 Absolvent:5, zw.2 und 7:9,Rest mehr als 7
Lehre	1 Absolvent:3,4 Betriebe zw. 135 und 200
Pflichtschule	bis 2 Absolventen:3,2 Betriebe 8,1Betrieb 50 1 Betrieb 2500(Porr)

5 von 20 Betrieben bilden Lehrlinge aus(BÜrokaufmann,Industriekaufmann,Betonbauer,Maurer,Bautechnischer Zeichner, Zimmerer, Heizungsbauer)

Personalstand hat sich im letzten Jahr in den meisten Betrieben verändert: in 13 Betrieben zugenommen, in 2 Betrieben abgenommen, in 5 Betrieben gleich geblieben;

Gründe für Zunahme des Personalstandes: Ausweitung des Auftragsvolumens, Neugründung von Filialen;
Gründe für Abnahme: Wirtschaftslage;

Einstellungsverhalten in den letzten fünf Jahren:
Nur Absolventen von Handelsschulen und Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe eingestellt.

	Anzahl	ohne Praxis
Handelsschüler	184	31
Fachsch.f.wirt.Frbrf.	68	9

2. Erfahrungen mit Absolventen von Handelsschulen und mögliche Verbesserungen der Ausbildung

Vergleich:
Handelsschüler im Vergleich zu Lehrabsolventen bessere EDV Kenntnisse, Lohnverrechnung, Buchhaltung,Ausdrucksweise besser; allerdings Praxis fehlt;

Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe sind im Vergleich zu Handelsschulabsolventen ehr für praxisorientierte Tätigkeiten einsetzbar.

Maturanten haben zwar höheres Bildungsniveau, aber keine kaufmännische Ausbildung;

Forderungen der Betriebe:
Praxisbezogenheit,EDV-Kenntnisse,bessere Fremdsprachenkenntnisse, Rechtschreibung, Formulieren und sprachlicher Ausdruck, wirtschaftliche Ausbildung, realistische Vorbereitung aufs Berufsleben,selbstsicheres Auftreten;

3.Stellenspezifikation:

a) Verfahren der Rekrutierung:
Die meisten Betriebe zwischen 1 und 6 Wochen inseriert (ca. 1-3mal); kürzeste Zeit eine Woche,längste Zeit ein Jahr;
andere Rekrutierungsverfahren: meist keine,in einigen Fällen Arbeitsamt und Kontakt mit Schulen, firmeninterne Ausschreibung, über Klienten;

b) Berufsbezeichnungen: Bürokraft,Buchhalter,kfm.Angestellte, Sekretärin,Sachbearbeiter;

c) Tätigkeitsbereiche: Buchhaltung,Telefon,Briefverkehr,Offerte, Auftragsbearbeitung,Reklamationen, Lohnverrechnung,Bilanzen, EDV(Dateneingabe),Fakturierung,Kassabuch

d) Aufstiegsmöglichkeiten: zur Sekretärin,Chefsekretärin, Sachbearbeiterin,Abteilungsleiterin

e) Anforderungsprofil: in 4 Betrieben bejaht, wurde aber so beantwortet, wie die Frage nach den"wesentlichen Eigenschaften für eine erfolgreiche Tätigkeit": Buchhaltung,EDV,Lohnverrechnung,Berufserfahrung, Alter, Durchsetzungsvermögen;kontaktorientiert,widerstandsfähig, gruppenverbunden;

f) wesentliche Eigenschaften: gutes Auftreten,Genauigkeit, Einsatzfreude,Selbständigkeit,Zuverläßigkeit,gutes Gedächtnis,Flexibilität,Schnelligkeit,Sympathie.Maschinschreib-und Rechtschreibkenntnisse,kaufmännische Grundkenntnisse;

Alter: in fast allen Fällen wurden bevorzugte Altergruppen genannt
1.Gruppe zw.18 und 24 Jahren
2.Gruppe zw.30 und 34 Jahren
und 35 und mehr
Wegen Schwangerschaft lieber ältere Frauen eingestellt; Männerkönnen auch jünger sein.
Frauen zw. 24 und 30 J. werden selten eingestellt.

Geschlecht: vorwiegend weibliche Arbeitskräfte, 4 Betriebe ziehen männliche vor, in 3 Fällen egal;

Abschluß: in den meisten Fällen kein bestimmter Abschluß verlangt,7 Betriebe wünschen jemand mit mittlerem Abschluß,2 Betriebe mit Matura;

g) Art der Stelle:
in 10 Fällen Erweiterung
in 10 Fällen Ersatz
manche Betriebe suchen sowohl Erweiterungsarbeitskräfte als auch Ersatz;
Gründe des Ausscheidens des Vorgängers:
Mutterschutz,weiterer Schulbesuch(Hak,HASCH,AHS-Matura, HBLA,MTA,Studium)

4. Bewerbungen:

a) Anzahl:

Personen	Häufigkeit(Anzahl der Betriebe)
6-20	10
21-40	7
mehr als40	3

b) geeignet, die Stelle zu besetzen

Personen	Häufigkeit(Anzahl der Betriebe)
1-3	10
4-6	8
mehr als 6	2

c) Bewerber waren vor allem Handelsschulabsolventen, aber auch Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe (Verhältnis 1:6)

ohne Praxis: die Hälfte der Handelsschüler ohne Praxis und mehr als die Hälfte der Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe

5.Ablehnung - Akzeptanz

a)Ablehnung
Bewerber wurden abgelehnt, weil schlechtes Auftreten,fehlende Praxis,Schwierigkeiten im Ausdruck, zu hohe Gehaltswünsche, schlechte Zeugnisse,häufiger Stellenwechsel, zu wenig Fremdsprachenkenntnisse ,Wohnort zu weit weg;

b)Kriterien für Akzeptanz
- .)Einstellungsgespräch
- .)Berufserfahrung
- .)Zeugnisse,Zertifikate
- .)formaler Bildungsabschluß
- .)Alter
- .)Geschlecht
- .)Einstellungstest

Anrechenbarkeit von Lehrzeiten in den meisten Fällen nicht berücksichtigt

c)Auswahl erfolgte durch: Chefsekretärin, Chef,Prokurist, Abteilungsleiter, Geschäftsführer;

6.Akzeptierte(r) Bewerber(in):

Ein Betrieb hatte noch keinen Bewerber eingestellt;Grund: es haben sich zu wenige vorgestellt, kein akzeptabler darunter;

Akzeptierte Bewerber verfügen meist über Handelsschulabschluß(8); andere Abschlüsse:HBLA,HAK,Matura;

Weniger als die Hälfte der Bewerber keine Berufspraxis(die meisten unter einem Jahr,nur wenige über fünf Jahre).

Daten der akzeptierten Bewerber:
==========
1.Gruppe: zw.17 und 21J.
2.Gruppe: zw.27 und 37J.

Großteil weiblich und ledig(4 verheiratete bzw.Lebensgemeinschaft), 3 mit Kindern(2mal je 1 Kind,1mal 2 Kinder)

Einkommen:

Höhe	Anzahl der Personen
84 000-130 000	5
131 000-170 000	10
mehr	4

Eingestellte Bewerber direkt von der Schule:4; ansonsten vorher Tätigkeiten als: kaufmännische Angestellte, zahnärztliche Assistentin,Bundesheer;

7. Einschulung: keine Einschulungkonzepte; Einschulung am Arbeitsplatz durch Vorgesetzte und Kollegen (1mal EDV-Einschulung extern 2-3 wöchige Kurse) ca. 2-4 Wochen, Kosten trägt Betrieb

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
1010 Wien, Judenplatz 3-4, Tel.: 66 17 52/DW 16

Betrifft: **Berufliche Anforderungen und Möglichkeiten von Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen (BMS)**

Sehr geehrte Damen und Herren!

Das von der Bundeswirtschaftskammer und der VOI getragene Forschungsinstitut ibw-Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft führt im Auftrag des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Sport und des Bundesministeriums für Arbeit und soziale Angelegenheiten eine Studie durch, die sich zum Ziel gesetzt hat, durch eine Befragung von Betrieben die **aktuellen Erwartungen sowie die beruflichen Möglichkeiten von Absolventen berufsbildender mittlerer Schulen** in Erfahrung zu bringen. Darüberhinaus sollen etwaige Qualifikationsdefizite erfaßt werden bzw erfragt werden, ob neue Lernziele in die schulische Ausbildung integriert werden sollten.

Falls Sie in Ihrem Betrieb Absolventen der

* **Handelsschule**
* **Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe**
  (weißer Fragebogen)

* **Baufachschule**
* **Fachschule für Bautechnik**
  (blauer Fragebogen)

* **Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik**
* **Fachschule für Elektronik**
  (gelber Fragebogen)

beschäftigt haben, bitten wir Sie, uns den/die entsprechenden Fragebögen auszufüllen und **innerhalb der nächsten 8 Tage** an das ibw zurückzusenden.

Sämtliche Angaben werden anonym erhoben und nur zu statistischen Zwecken durch ein Forschungsteam ausgewertet. Sie beantworten die Fragen in der Regel durch Ankreuzen der jeweils vorgegebenen Kategorien oder durch Ausfüllen der gefragten Daten.
Im Rahmen der Untersuchung ist auch eine mündliche Befragung einer Auswahl von Betrieben geplant. Wenn Sie sich freundlicherweise bereiterklären würden, uns eventuell für ein Interview zur Verfügung zu stehen, bitten wir Sie um die Bekanntgabe des Sachbearbeiters und dessen Telefonnummer auf der letzten Seite des Fragebogens.

Obzwar wir wissen, daß Sie immer wieder mit ähnlichen Anliegen konfrontiert werden, ersuchen wir Sie um Ihre Unterstützung bei dieser Untersuchung.

Für Rückfragen steht Ihnen Frau Dr.Monika Thum (66 17 52/16DW) gerne zur Verfügung.

Für Ihre Mitarbeit danken wir im voraus und verbleiben
mit freundlichen Grüßen

ibw

Dr. Johann Steinringer
Geschäftsführer

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

1010 Wien, Judenplatz 3-4, Sachbearbeiterin: Dr. Monika Thum,
Tel.: 0222/ 66 17 52/ 16

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN FÜR ABSOLVENTEN VON BMS

Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe
Handelsschule

1. Postleitzahl des Betriebsstandortes ____

2. Welcher Sektion ist Ihr Betrieb zuzuordnen?
   - O Gewerbe
   - O Industrie
   - O Handel
   - O Geld-,Kreditwesen, Versicherungen
   - O Verkehr
   - O Fremdenverkehr
   - O Sonstiges

3. Womit beschäftigt sich Ihr Betrieb bzw. welchem(n) Wirtschaftsbereich(en) gehört Ihr Betrieb an?

   ---

4. Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen: ____

5. Beschäftigen Sie Absolventen(innen)

	ja	nein	künftige Tendenz mehr	weniger
a) der Hochschule/Universität	O	O	O	O
b) der Handelsakademie	O	O	O	O
c) der Höheren Lehranstalt f.wirtschaftliche Frauenberufe	O	O	O	O
d) Handelsschule	O	O	O	O
e) der Fachschule f.wirtschaftl.Frauenberufe	O	O	O	O
f) anderer kaufmänn. mittlerer Schulen	O	O	O	O
g) einer Lehre	O	O	O	O
h) der Pflichtschule	O	O	O	O

5a. Wenn Sie keine der oben unter d-f genannten Absolventen in Ihrem Betrieb beschäftigen, bitte begründen Sie dies aus Ihrer betrieblichen Sicht heraus. (Mehrfachantworten möglich) (weiter bei Frage 35)
   - O Sie bevorzugen Lehrlinge
   - O Sie bevorzugen Maturanten
   - O es hat sich nie eine(r) beworben
   - O Sie haben keine entsprechende Beschäftigung
   - O sonstige Gründe (welche)?

   ---

6. Stellen Sie
   - O vorwiegend Fachschüler mit Praxis ein
   - O vorwiegend Fachschüler direkt von der Schule ein
   - O teils/teils

7. Bildet Ihr Betrieb Lehrlinge aus?
   - O nein
   - O ja

   in welchen Lehrberufen:

   ---

8. Hat sich der Personalstand Ihres Betriebes im letzten Jahr verändert (Lehrlinge nicht einbezogen)?
   - O ja, hat zugenommen
   - O ja, hat abgenommen
   - O nein

Denken Sie bitte nun an den(die) letzte(n) Absolventen(in) einer Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe oder einer Handelsschule, den(die) Sie in Ihrem Betrieb aufgenommen haben, und beantworten Sie dahingehend die folgenden Fragen.

9. Wann wurde der/die letzte Absolvent(in) eingestellt?

   Monat _____ Jahr _____

10. Ist es

    O eine Frau
    O ein Mann

11. Alter (heute)

    ___ Jahre

12. Welche Schule hat sie/er absolviert?

    O Handelsschule
    O Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe
    O Sonstige kaufmännische Fachschulen

13. Wie hoch ist das Anfangsgehalt (Bruttojahresgehalt)

    _____ ÖS

    nach 5 Jahren (Bruttojahresgehalt)

    _____ ÖS

14. Welche Verfahren der Rekrutierung haben Sie für die Besetzung dieser Stelle eingesetzt? (Mehrfachantworten möglich)

    O Bekanntmachung durch Inserat
    O Einschaltung des Arbeitsamtes
    O Personalberatungsfirmen
    O Kontakt mit Schulen
    O Informelle Suche über Mitarbeiter
    O Sonstiges, und zwar:

    ---

15. Über welchen Zeitraum erstreckte sich die Suche?

    ___ Wochen

16. Wieviele Personen haben sich beworben?

    Anzahl: ___

17. Welche Kriterien waren ausschlaggebend für die Auswahl des tatsächlich eingestellten Mitarbeiters? (Mehrfachantworten möglich)

    O Einstellungs-Test
    O formaler Bildungsabschluß
    O Berufserfahrung
    O Geschlecht
    O Alter
    O bisheriger Berufs-/Lebensverlauf
    O vorgewiesene Zeugnisse, Zertifikate
    O Sonstiges ---

18. Wie wichtig sind für Sie die angeführten allgemeinen Eigenschaften eines solchen Mitarbeiters?

	wichtig		unwichtig
- Fähigkeit zur Teamarbeit	O	O	O
- Kommunikationsfähigkeit	O	O	O
- Äußeres Erscheinungsbild	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Wort	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Schrift	O	O	O
- Lernfähigkeit	O	O	O
- Sicheres Auftreten	O	O	O
- Merkfähigkeit	O	O	O
- rasches Begreifen	O	O	O
- Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	O	O	O
- Präzision der Tätigkeit	O	O	O
- Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	O	O	O
- psychische Belastbarkeit (Streß)	O	O	O

19. In welcher Abteilung/welchem Bereich arbeitet der(die) Absolvent(in)? (Mehrfachantworten möglich)

- O Einkauf
- O Lager, Material
- O Forschung, Entwicklung, Labor
- O Marktforschung, Werbung, Marketing
- O Verkauf, Versand
- O Export, Import
- O Kundendienst, Beratung
- O Personalwesen
- O Lohn-und Gehaltswesen
- O Zahlungs-und Kreditverkehr
- O Buchführungsarbeiten, Buchhaltung
- O Fakturierarbeiten
- O Schriftverkehrsarbeiten
- O Schadensreferat, Reparatur
- O Revision
- O EDV
- O Sekretariat(allg.)
- O Dokumentation
- O sonstige Bereiche und zwar:

---

20. Wie lautet die genaue Berufsbezeichnung?

---

21. Typische Tätigkeit des/der Absolventen(in) Bitte ankreuzen und in Stichworten erläutern

- O Erzeugen/Veredeln ----------
- O Fertigen/Hantieren ----------
- O Reparieren/Instandsetzen ----------
- O Packen/Sortieren ----------
- O Verladen/Versenden ----------
- O Prüfen/Kontrolle ----------
- O Pläne erstellen/Zeichnen ----------
- O Verkaufen/Vermieten ----------
- O Büro/Verwaltung ----------
- O Sicherheit/Recht ----------
- O Erziehen/Betreuen ----------
- O Führen/Leiten ----------
- O Anlagen/Maschinen bedienen ----------

22. Bildet der Umgang mit den Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung einen wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz?

- O ja, bildet einen wesentlichen Bestandteil
- O spielt eine gewisse Rolle
- O nein, spielt keine Rolle

23. In welche der folgenden Positionen fällt die Tätigkeit

- O ungelernte Arbeiter
- O Facharbeiter
- O einfache Angestellte
- O gehobene Angestellte

24. Sind von diesem Arbeitsplatz aus bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen?

- O nein
- O ja
  welche, geben Sie die Berufsbezeichnung und/oder Position an:

---

25. Wurde der/die Absolvent(in) in Ihrem Betrieb eingeschult?

- O nein
  (weiter bei Frage 30)
- O ja

26. Auf welchen Gebieten erfolgte die Einschulung: (Mehrfachantworten möglich)

- O auf rechtl.-wirtschaftl.Gebiet
- O auf fachl.techn.Gebiet
- O auf fachl.kaufmänn.Gebiet
- O auf dem Gebiet der Menschenführung/ Kommunikation
- O Kenntnisse über betriebl.Abläufe
- O Allgemeinbildung

Spezialgebiete:

- O ----------
- O ----------
- O ----------

27. Wie lange dauerte die Einschulung insgesamt? ___ Wochen

28. Wo erfolgte die Einschulung? betriebsintern
- O am eigenen Arbeitsplatz ___ %
- O an anderen Arbeitspl. ___ % 100 %
- O betriebsextern ___ %

29. Wer trug die Kosten?
- O Betrieb ___ %
- O Arbeitnehmer ___ % 100 %
- O Sonstige(Förderungen) ___ %

30. Mitarbeiter welcher folgender Ausbildungsgänge könnten die Tätigkeit des/der Fachschulabsolventen(in) ebenfalls ausführen? (Mehrfachantworten möglich)
- O HAK Absolvent
- O AHS Absolvent
- O Absolvent der Höheren Lehranstalt f. wirtschaftl.Frauenberufe
- O Handelsschulabsolvent
- O Absolvent der Fachschule f.wirtschaftl. Frauenberufe
- O Absolvent einer kaufm.Lehre (im eigenen Betrieb ausgebildet)
- O Absolvent einer kaufm.Lehre (in fremdem Betrieb ausgebildet)
- O angelernte Kraft
- O sonstiger, welcher ----------

31. Wie hat sich der zuletzt eingestellte Absolvent bewährt?

sehr gut				unzureichend
1	2	3	4	5
O	O	O	O	O

32. Notieren Sie in Stichworten die nicht ausreichend vorhandenen Kenntnisse des/der zuletzt eingestellten Absolventen(in):

---

33. Welche zusätzlichen Bildungsgänge, Kurse, Qualifikationen, Lehrabschlüsse etc. sollte ein-(e) Absolvent(in) von Fachschulen haben, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt vorzufinden?

---

34. Haben Sie bei dem(r) zuletzt eingestellten Absolventen(in) von vornherein eine(n) Mitarbeiter(in) mit Fachschulabschluß gesucht?
- O ja
- O nein

sondern

---

35. Suchen Sie derzeit Absolventen der

Fachschule für wirtschaftl. Frauenberufe
- O nein
- O ja
  wieviele ___

Handelsschule
- O nein
- O ja
  wieviele ___

36. Gibt es derzeit viele Bewerber(innen)?
- O ja
- O nein

37. Verfügen Sie über eine Reserve von Bewerbern(innen), die gerne eine Stelle in Ihrem Betrieb antreten möchten?
- O ja
- O nein

Am Ende des Fragebogens möchten wir Ihnen für die Mühe, den Fragebogen auszufüllen sehr herzlich danken. Gleichzeitig bitten wir Sie, eventuelle Vorschläge oder Anregungen hier zu notieren.

Firma: Sachbearbeiter: Tel.Nr.:

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

1010 Wien, Judenplatz 3-4, Sachbearbeiterin: Dr. Monika Thum,
Tel.: 0222/ 66 17 52/ 16

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN FÜR ABSOLVENTEN VON BMS

Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik
Fachschule für Elektronik

1. Postleitzahl des Betriebsstandortes ____

2. Welcher Sektion ist Ihr Betrieb zuzuordnen?
   - O Elektro-, Radio- und Fernsehtechniker
   - O Elektroindustrie
   - O andere Bereiche

3. Womit beschäftigt sich Ihr Betrieb bzw. welchem(n) Wirtschaftsbereich(en) gehört Ihr Betrieb an?

   ---

4. Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen: ____

5. Beschäftigen Sie Absolventen(innen)

	ja	nein	künftige mehr	Tendenz weniger
a) der Hochschule/Universität	O	O	O	O
b) der Höheren Technischen Lehranstalt	O	O	O	O
c) der Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik	O	O	O	O
d) der Fachschule für Elektronik	O	O	O	O
e) einer Lehre	O	O	O	O
f) der Pflichtschule	O	O	O	O

5a. Wenn Sie keine der oben unter c u.d genannten Absolventen in Ihrem Betrieb beschäftigen, bitte begründen Sie dies aus Ihrer betrieblichen Sicht heraus. (Mehrfachantworten möglich) (weiter bei Frage 35)
   - O Sie bevorzugen Lehrlinge
   - O Sie bevorzugen Maturanten
   - O es hat sich nie eine(r) beworben
   - O Sie haben keine entsprechende Beschäftigung
   - O sonstige Gründe (welche)?

     ---

6. Stellen Sie
   - O vorwiegend Fachschüler mit Praxis ein
   - O vorwiegend Fachschüler direkt von der Schule ein
   - O teils/teils

7. Bildet Ihr Betrieb Lehrlinge aus?
   - O nein
   - O ja
     in welchen Lehrberufen:

     ---

8. Hat sich der Personalstand Ihres Betriebes im letzten Jahr verändert (Lehrlinge nicht einbezogen)?
   - O ja, hat zugenommen
   - O ja, hat abgenommen
   - O nein

Denken Sie bitte nun an den(die) letzte(n) Absolventen(in) einer Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik oder einer Fachschule für Elektronik, den(die) Sie in Ihrem Betrieb aufgenommen haben, und beantworten Sie dahingehend die folgenden Fragen.

9. Wann wurde der/die letzte Absolvent(in) eingestellt?

Monat _____ Jahr _____

10. Ist es

O eine Frau
O ein Mann

11. Alter (heute)

___ Jahre

12. Welche Schule hat sie/er absolviert?

O Fachschule f.elekt.Nachrichtentechnik u.Elektronik
O Fachschule für Elektronik

13. Wie hoch ist das Anfangsgehalt (Bruttojahresgehalt)
nach 5 Jahren (Bruttojahresgehalt)

_____ ÖS
_____ ÖS

14. Welche Verfahren der Rekrutierung haben Sie für die Besetzung dieser Stelle eingesetzt? (Mehrfachantworten möglich)

O Bekanntmachung durch Inserat
O Einschaltung des Arbeitsamtes
O Personalberatungsfirmen
O Kontakt mit Schulen
O Informelle Suche über Mitarbeiter
O Sonstiges, und zwar:

---

15. Über welchen Zeitraum erstreckte sich die Suche?

___ Wochen

16. Wieviele Personen haben sich beworben?

Anzahl: ___

17. Welche Kriterien waren ausschlaggebend für die Auswahl des tatsächlich eingestellten Mitarbeiters? (Mehrfachantworten möglich)

O Einstellungs-Test
O formaler Bildungsabschluß
O Berufserfahrung
O Geschlecht
O Alter
O bisheriger Berufs-/Lebensverlauf
O vorgewiesene Zeugnisse, Zertifikate
O Sonstiges ----------

18. Wie wichtig sind für Sie die angeführten allgemeinen Eigenschaften eines solchen Mitarbeiters?

	wichtig		unwichtig
- Fähigkeit zur Teamarbeit	O	O	O
- Kommunikationsfähigkeit	O	O	O
- Äußeres Erscheinungsbild	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Wort	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Schrift	O	O	O
- Lernfähigkeit	O	O	O
- Sicheres Auftreten	O	O	O
- Merkfähigkeit	O	O	O
- rasches Begreifen	O	O	O
- Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	O	O	O
- Präzision der Tätigkeit	O	O	O
- Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	O	O	O
- psychische Belastbarkeit (Streß)	O	O	O

19. In welcher Abteilung/welchem Bereich arbeitet der/die Absolvent(in) (Mehrfachantworten möglich)

- O Arbeitsvorbereitung
- O Fertigung
- O Montage
- O Qualitätskontrolle
- O Reparatur, Wartung
- O Kundendienst,Außendienst
- O Verkauf, Einkauf
- O EDV
- O Forschung,Entwicklung
- O Projektierung,Produktmanagement
- O Materialbeschaffung, -verwaltung
- O Einzelfertigung
- O Serienfertigung
- O sonstige Bereiche
  und zwar:

  ---

20. Wie lautet die genaue Berufsbezeichnung?

  ---

21. Typische Tätigkeit des/der Absolventen(in)
  Bitte ankreuzen und in Stichworten erläutern

- O Erzeugen/Veredeln ---
- O Fertigen/Hantieren ---
- O Reparieren/Instandsetzen ---
- O Packen/Sortieren ---
- O Verladen/Versenden ---
- O Prüfen/Kontrolle ---
- O Pläne erstellen/Zeichnen ---
- O Verkaufen/Vermieten ---
- O Büro/Verwaltung ---
- O Sicherheit/Recht ---
- O Erziehen/Betreuen ---
- O Führen/Leiten ---
- O Anlagen/Maschinen bedienen ---

22. Bildet der Umgang mit den Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung einen wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz?

- O ja, bildet einen wesentlichen Bestandteil
- O spielt eine gewisse Rolle
- O nein, spielt keine Rolle

23. In welche der folgenden Positionen fällt die Tätigkeit

- O ungelernte Arbeiter
- O Facharbeiter
- O einfache Angestellte
- O gehobene Angestellte

24. Sind von diesem Arbeitsplatz aus bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen?

- O nein
- O ja
  welche, geben Sie die Berufsbezeichnung und/oder Position an:

  ---

25. Wurde der/die Absolvent(in) in Ihrem Betrieb eingeschult?

- O nein
  (weiter bei Frage 30)
- O ja

26. Auf welchen Gebieten erfolgte die Einschulung: (Mehrfachantworten möglich)

- O auf rechtl.-wirtschaftl.Gebiet
  auf fachl.techn.Gebiet
- O auf fachl.kaufmänn.Gebiet
- O auf dem Gebiet der Menschenführung/
- O Kommunikation
- O Kenntnisse über betriebl.Abläufe
- O Allgemeinbildung

Spezialgebiete:

- O ---
- O ---
- O ---

27. Wie lange dauerte die Einschulung insgesamt? ___ Wochen

28. Wo erfolgte die Einschulung?

betriebsintern
- O am eigenen Arbeitsplatz ___ %
- O an anderen Arbeitspl. ___ % 100 %
- O betriebsextern ___ %

29. Wer trug die Kosten?
- O Betrieb ___ %
- O Arbeitnehmer ___ % 100 %
- O Sonstige(Förderungen) ___ %

30. Mitarbeiter welcher folgender Ausbildungsgänge könnten die Tätigkeit des/der Fachschulabsolventen(in) ebenfalls ausführen? (Mehrfachantworten möglich)
- O Fachschulabsolvent der Fachrichtung ----------.
- O Absolvent einer Lehre (im Betrieb ausgebildet)
- O Absolvent einer Lehre (in fremdem Betrieb ausgebildet)
- O angelernte Kraft
- O sonstiger, welcher ----------

31. Wie hat sich der zuletzt eingestellte Absolvent bewährt?

sehr gut — unzureichend

1	2	3	4	5
O	O	O	O	O

32. Notieren Sie in Stichworten die nicht ausreichend vorhandenen Kenntnisse des/der zuletzt eingestellten Absolventen(in):

---

33. Welche zusätzlichen Bildungsgänge, Kurse, Qualifikationen, Lehrabschlüsse etc. sollte ein(e) Absolvent(in) von Fachschulen haben, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt vorzufinden?

---

34. Haben Sie bei dem(r) zuletzt eingestellten Absolventen(in) von vornherein eine(n) Mitarbeiter(in) mit Fachschulabschluß gesucht?
- O ja
- O nein sondern

---

35. Suchen Sie derzeit Absolventen der

Fachschule für elektr.Nachrichtentechnik u.Elektronik
- O nein
- O ja wieviele __

Fachschule für Elektronik
- O nein
- O ja wieviele __

36. Gibt es derzeit viele Bewerber(innen)?
- O ja
- O nein

37. Verfügen Sie über eine Reserve von Bewerbern(innen), die gerne eine Stelle in Ihrem Betrieb antreten möchten?
- O ja
- O nein

Am Ende des Fragebogens möchten wir Ihnen für die Mühe, den Fragebogen auszufüllen sehr herzlich danken. Gleichzeitig bitten wir Sie, eventuelle Vorschläge oder Anregungen hier zu notieren.

Firma: Sachbearbeiter: Tel.Nr.:

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

1010 Wien, Judenplatz 3-4, Sachbearbeiterin: Dr. Monika Thum,
Tel.: 0222/ 66 17 52/ 16

BERUFLICHE ANFORDERUNGEN UND MÖGLICHKEITEN FÜR ABSOLVENTEN VON BMS

Baufachschule
Fachschule für Bautechnik

1. Postleitzahl des Betriebsstandortes ____

2. Welcher Fachgruppe/Innung ist Ihr Betrieb zuzuordnen?
   - O Bauindustrie
   - O Baugewerbe
   - O Bauhilfsgewerbe
   - O Installateurgewerbe
   - O andere Bereiche

3. Womit beschäftigt sich Ihr Betrieb bzw. welchem(n) Wirtschaftsbereich(en) gehört Ihr Betrieb an?

   ---

4. Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen: ____

5. Beschäftigen Sie Absolventen(innen)

	ja	nein	künftige Tendenz mehr	weniger
a) der Hochschule/Universität	O	O	O	O
b) der Höheren Technischen Lehranstalt	O	O	O	O
c) der Baufachschule	O	O	O	O
d) der Fachschule für Bautechnik	O	O	O	O
e) einer Lehre	O	O	O	O
f) der Pflichtschule	O	O	O	O

5a. Wenn Sie keine der oben unter c u.d genannten Absolventen in Ihrem Betrieb beschäftigen, bitte begründen Sie dies aus Ihrer betrieblichen Sicht heraus. (Mehrfachantworten möglich) (weiter bei Frage 35)
   - O Sie bevorzugen Lehrlinge
   - O Sie bevorzugen Maturanten
   - O es hat sich nie eine(r) beworben
   - O Sie haben keine entsprechende Beschäftigung
   - O sonstige Gründe (welche)?

     ---

6. Stellen Sie
   - O vorwiegend Fachschüler mit Praxis ein
   - O vorwiegend Fachschüler direkt von der Schule ein
   - O teils/teils

7. Bildet Ihr Betrieb Lehrlinge aus?
   - O nein
   - O ja
     in welchen Lehrberufen:

     ---

8. Hat sich der Personalstand Ihres Betriebes im letzten Jahr verändert (Lehrlinge nicht einbezogen)?
   - O ja, hat zugenommen
   - O ja, hat abgenommen
   - O nein

Denken Sie bitte nun an den(die) letzte(n) Absolventen(in) einer Baufachschule oder einer Fachschule für Bautechnik, den(die) Sie in Ihrem Betrieb aufgenommen haben, und beantworten Sie dahingehend die folgenden Fragen.

9. Wann wurde der/die letzte Absolvent(in) eingestellt?

   Monat _____ Jahr _____

10. Ist es

    O eine Frau
    O ein Mann

11. Alter (heute)

    ___ Jahre

12. Welche Schule hat sie/er absolviert?

    O Baufachschule
    O Fachschule für Bautechnik

13. Wie hoch ist das Anfangsgehalt (Bruttojahresgehalt)
    nach 5 Jahren (Bruttojahresgehalt)

    _____ ÖS
    _____ ÖS

14. Welche Verfahren der Rekrutierung haben Sie für die Besetzung dieser Stelle eingesetzt? (Mehrfachantworten möglich)

    O Bekanntmachung durch Inserat
    O Einschaltung des Arbeitsamtes
    O Personalberatungsfirmen
    O Kontakt mit Schulen
    O Informelle Suche über Mitarbeiter
    O Sonstiges, und zwar:

    ---

15. Über welchen Zeitraum erstreckte sich die Suche?

    ___ Wochen

16. Wieviele Personen haben sich beworben?

    Anzahl: ___

17. Welche Kriterien waren ausschlaggebend für die Auswahl des tatsächlich eingestellten Mitarbeiters? (Mehrfachantworten möglich)

    O Einstellungs-Test
    O formaler Bildungsabschluß
    O Berufserfahrung
    O Geschlecht
    O Alter
    O bisheriger Berufs-/Lebensverlauf
    O vorgewiesene Zeugnisse, Zertifikate
    O Sonstiges ----------

18. Wie wichtig sind für Sie die angeführten allgemeinen Eigenschaften eines solchen Mitarbeiters?

	wichtig		unwichtig
- Fähigkeit zur Teamarbeit	O	O	O
- Kommunikationsfähigkeit	O	O	O
- Äußeres Erscheinungsbild	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Wort	O	O	O
- Ausdrucksfähigkeit in Schrift	O	O	O
- Lernfähigkeit	O	O	O
- Sicheres Auftreten	O	O	O
- Merkfähigkeit	O	O	O
- rasches Begreifen	O	O	O
- Selbständigkeit (Auftragserfüllung Durchsetzungsvermögen)	O	O	O
- Präzision der Tätigkeit	O	O	O
- Denkfähigkeit im abstrakten, größeren Rahmen	O	O	O
- psychische Belastbarkeit (Streß)	O	O	O

19. In welcher Abteilung/welchem Bereich arbeitet der(die) Absolvent(in)? (Mehrfachantworten möglich)

- O Projektierung, Entwurf
- O Kalkulation
- O Konstruktion, Berechnung
- O Planerstellung,Zeichnen
- O Bauorganisation
- O Arbeitsvorbereitung
- O Bauleitung,Überwachung
- O Bauausführung
- O Materialverwaltung
- O EDV
- O Sonstige Bereiche
  und zwar:

  ---

20. Wie lautet die genaue Berufsbezeichnung?

  ---

21. Typische Tätigkeit des/der Absolventen(in)
  Bitte ankreuzen und in Stichworten erläutern

- O Erzeugen/Veredeln ---
- O Fertigen/Hantieren ---
- O Reparieren/Instandsetzen ---
- O Packen/Sortieren ---
- O Verladen/Versenden ---
- O Prüfen/Kontrolle ---
- O Pläne erstellen/Zeichnen ---
- O Verkaufen/Vermieten ---
- O Büro/Verwaltung ---
- O Sicherheit/Recht ---
- O Erziehen/Betreuen ---
- O Führen/Leiten ---
- O Anlagen/Maschinen bedienen ---

22. Bildet der Umgang mit den Mitteln der elektronischen Datenverarbeitung einen wesentlichen Bestandteil der Tätigkeit an diesem Arbeitsplatz?

- O ja, bildet einen wesentlichen Bestandteil
- O spielt eine gewisse Rolle
- O nein, spielt keine Rolle

23. In welche der folgenden Positionen fällt die Tätigkeit

- O ungelernte Arbeiter
- O Facharbeiter
- O einfache Angestellte
- O gehobene Angestellte

24. Sind von diesem Arbeitsplatz aus bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen?

- O nein
- O ja
  welche, geben Sie die Berufsbezeichnung und/oder Position an:

  ---

25. Wurde der/die Absolvent(in) in Ihrem Betrieb eingeschult?

- O nein
  (weiter bei Frage 30)
- O ja

26. Auf welchen Gebieten erfolgte die Einschulung: (Mehrfachantworten möglich)

- O auf rechtl.-wirtschaftl.Gebiet
- O auf fachl.techn.Gebiet
- O auf fachl.kaufmänn.Gebiet
- O auf dem Gebiet der Menschenführung/ Kommunikation
- O Kenntnisse über betriebl.Abläufe
- O Allgemeinbildung

Spezialgebiete:

- O ---
- O ---
- O ---

27. Wie lange dauerte die Einschulung insgesamt? ___ Wochen

28. Wo erfolgte die Einschulung? betriebsintern
- O am eigenen Arbeitsplatz ___ %
- O an anderen Arbeitspl. ___ % 100 %
- O betriebsextern ___ %

29. Wer trug die Kosten?
- O Betrieb ___ %
- O Arbeitnehmer ___ % 100 %
- O Sonstige(Förderungen) ___ %

30. Mitarbeiter welcher folgender Ausbildungsgänge könnten die Tätigkeit des/der Fachschulabsolventen(in) ebenfalls ausführen? (Mehrfachantworten möglich)
- O HTL-Absolventen
- O Fachschulabsolventen der Fachrichtung ----------
- O Absolvent einer Lehre (im eigenen Betrieb ausgebildet)
- O Absolvent einer Lehre (in fremdem Betrieb ausgebildet)
- O angelernte Kraft
- O sonstiger, welcher ----------

31. Wie hat sich der zuletzt eingestellte Absolvent bewährt?

sehr gut — unzureichend

1	2	3	4	5
O	O	O	O	O

32. Notieren Sie in Stichworten die nicht ausreichend vorhandenen Kenntnisse des/der zuletzt eingestellten Absolventen(in):

---

33. Welche zusätzlichen Bildungsgänge, Kurse, Qualifikationen, Lehrabschlüsse etc. sollte ein-(e) Absolvent(in) von Fachschulen haben, um bessere Chancen am Arbeitsmarkt vorzufinden?

---

34. Haben Sie bei dem(r) zuletzt eingestellten Absolventen(in) von vornherein eine(n) Mitarbeiter(in) mit Fachschulabschluß gesucht?
- O ja
- O nein

sondern

---

35. Suchen Sie derzeit Absolventen der

Baufachschule
- O nein
- O ja
  wieviele ___

Fachschule für Bautechnik
- O nein
- O ja
  wieviele ___

36. Gibt es derzeit viele Bewerber(innen)?
- O ja
- O nein

37. Verfügen Sie über eine Reserve von Bewerbern(innen), die gerne eine Stelle in Ihrem Betrieb antreten möchten?
- O ja
- O nein

Am Ende des Fragebogens möchten wir Ihnen für die Mühe, den Fragebogen auszufüllen sehr herzlich danken. Gleichzeitig bitten wir Sie, eventuelle Vorschläge oder Anregungen hier zu notieren.

Firma: Sachbearbeiter: Tel.Nr.:

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
1010 Wien, Judenplatz 3-4, Tel.: 66 17 52/DW 16

F R A G E B O G E N **Berufliche Anforderungen und Möglichkeiten von Absolventen Berufsbildender Mittlerer Schulen (BMS)**

Themenkreis I: Merkmale des Betriebes, Beschäftigungsentwicklung und Qualifikationsstruktur.

Diese Fragen dienen als Basisinformation über den Betrieb.

1. Postleitzahl des Betriebsstandortes

2. Wirtschaftsklasse
   (Hier soll die offizielle Klassifikation vorgegeben werden)

3. Womit beschäftigt sich Ihr Betrieb bzw. welchem(n) Wirtschaftsbereich(en) gehört Ihr Betrieb an? .....

INT.: Genau nach den Tätigkeiten fragen, Tagesablauf, Tätigkeitsbereiche, Schwerpunkte...

4. Gesamtzahl der im Unternehmen beschäftigten Personen: .....

5. Sind in Ihrem Betrieb Mitarbeiter mit folgenden Bildungsabschlüssen beschäftigt:

	(Anzahl)	
- Hochschule	1ja.....	2nein
- Matura einer berufsbild. höheren Schule	1ja.....	2nein
- Matura einer allgem.bild. höheren Schule	1ja.....	2nein
- Fachschule	1ja.....	2nein
- Lehre	1ja.....	2nein
- Pflichtschule	1ja.....	2nein

6. Bildet Ihr Betrieb Lehrlinge aus? 1nein
2ja
in welchen Lehrberufen:
.....
.....

7. Hat sich der Personalstand Ihres Betriebes im letzten Jahr verändert (Lehrlinge nicht einbezogen)
1ja, hat zugenommen
2ja, hat abgenommen
3nein

INT.: Wenn Veränderung, worauf ist sie zurückzuführen, Gründe, Ursachen

Themenkreis II: Erfahrungen mit BMS-Absolventen

1. Wieviele Fachschulabsolventen haben sie in den letzten 5 Jahren eingestellt?

	Anzahl	darunter Schulabgänger ohne Praxis Anzahl
Absolventen von		
Handelsschulen	.....	.....
Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe	.....	.....
Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik	.....	.....
Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik	.....	.....

2. Gibt es für Absolventen dieser Schultypen in ihrem Betrieb ein systematisches Einschulungskonzept?

Absolventen von	nein	ja	wie sieht es aus?
Handelsschulen			
Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe			
Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik			
Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik			

INT.: Wenn es schriftliche Unterlagen zur Einschulung gibt, dann sammeln, ansonst genau beschreiben lassen

3. Gibt es aus Ihrer betrieblichen Erfahrung mit den Absolventen dieser Schulen bestimmte auffallende Vorzüge oder Nachteile dieser Ausbildung?
Im Vergleich zu einschlägigen Lehrabsolventen.

Handelsschulen
Vorzüge: Nachteile:

Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe
Vorzüge: Nachteile:

INT.: Zusätzlich Vergleich zwischen Handelsschüler und Absolventen der Fachschule für wirtsch. Frauenberufe anstellen

Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik
Vorzüge: Nachteile:

Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektrotechnik
Vorzüge: Nachteile:

Im Vergleich zu Maturanten.

Handelsschulen

Vorzüge: Nachteile:

Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe

Vorzüge: Nachteile:

Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik

Vorzüge: Nachteile:

Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik

Vorzüge: Nachteile

Themenkreis III: Spezifikation des Stellenangebotes und Anforderungsprofil der Stelle

1. Sie sind aufgrund eines Inserates (Zeitraum angegeben) in die Auswahl für die Befragung gelangt. Seit wann beabsichtigen Sie bereits, diese Stelle zu besetzen?

   Anzahl Wochen .....

2. Wie oft haben Sie für die Besetzung dieser Stelle bereits inseriert?

   Häufigkeit .....

3. Haben Sie auch andere Verfahren der Rekrutierung eingesetzt?

	voher	gleichzeitig	nachher
- keine			
- Einschaltung des Arbeitsamtes			
- Personalberatungsfirmen			
- Kontakt mit Schulen			
- Informelle Suche über Mitarbeiter			
- Sonstiges (und zwar): Verwandte, Bekannte			

   .....
   .....

INT.: Genauer nachfragen über den Rekrutierungsvorgang (vorallem bei der Informellen Suche)
Reihenfolge der Verfahren
Warteliste - melden sich Suchende von selbst bei Firma
Ferialjobs

4. Welches sind die Tätigkeitsbereiche, die in der angebotenen Stelle auszuüben sind? (genaue Beschreibung)

   .....

5. Geben Sie bitte die genaue Berufsbezeichnung für diese Arbeit an.

.....

6. In welche der folgenden Positionen fällt diese Tätigkeit?

- ungelernte Arbeit
- Facharbeit
- einfache Angestellte
- gehobene Angestellte
- sonstige Bezeichnung

7. Sind von diesem Arbeitsplatz aus bestimmte Aufstiegsmöglichkeiten vorgesehen?

- nein
- ja
  Welche, geben Sie die Berufsbezeichnung und/oder Position an

INT.: Genaue Beschreibung der Möglichkeiten, unter welchen Bedingungen welche Aufstiegmöglichkeiten gegeben sind

8. Gibt es für die zu besetzende Stelle ein ausformuliertes Anforderungsprofil?

- ja wie sieht es aus?
- nein

INT.: Wenn schriftlich vorhanden, sammeln ansonst genaue Beschreibung

9. Welches sind die wesentlichen Eigenschaften, die für eine erfolgreiche Tätigkeit auf diesem Arbeitsplatz vorhanden sein müssen?

   1. .....
   2. .....
   3. .....
   4. .....
   5. .....

10. Gibt es für die Besetzung der Stelle bevorzugte Altersgruppen?

   - nein
   - ja, welche 18 - 24
     25 - 29
     30 - 34
     35 und mehr

11. Werden für diese Stelle männliche oder weibliche Bewerber als eher geeignet angesehen?

   1 ja weiblich
   2 ja männlich
   3 egal

12. Ist die Stelle für Mitarbeiter mit einem bestimmten Ausbildungsabschluß vorgesehen?

   - nein, kein bestimmter Abschluß
   - Lehrabschluß
   - mittlerer Abschluß
   - Matura

13. Handelt es sich bei der Besetzung der Stelle um eine Ersatz- oder Erweiterungseinstellung?

   - Erweiterung
   - Ersatz ..... wenn Ersatz:
     Was geschah mit dem Vorgänger?
     - innerbetrieblicher Aufstieg
     - andere innerbetriebliche Versetzung
     - Abgang durch Pensionierung
     - Abgang aus anderen Gründen
     Welchen Bildungsabschluß hatte der Vorgänger?

14. Ist eine Einschulung für diese Stelle vorgesehen?

nein ja, Dauer ... Wochen

(Wenn nein, weiter zu Themenkomplex IV)

15. Wo erfolgt die Einschulung?

- betriebsintern, am eigenen Arbeitsplatz
  an anderen Arbeitsplatz
- betriebsextern, wo .....

16. Wer trägt die Kosten?

- Betrieb
- Arbeitnehmer
- Sonstige (Förderungen)

17. Durch wen wird hauptsächlich die Einweisung in die Tätigkeitsbereiche erfolgen?

- durch eine extra dafür abgestellte Person (Ausbildungsleiter, Bildungsreferent)
- durch den jeweiligen Vorgesetzten
- durch Kollegen
- der Einzuschulende erhält Unterlagen und ist auf sich selbst gestellt

17. a Nach §28 des BAG besteht die Möglichkeit des Ersatzes oder der Anrechenbarkeit von Lehrzeiten beim Besuch einer Fachschule.
Haben Sie dies bei der Auswahl des/der Absolvent(in) berücksichtigt?

- ja
- nein

Mußte der/die Absolvent(in) einen Lehrabschluß nachholen?

-nein
- ja welchen _____
  warum _____

Themenkreis IV: Bewerberlage und Auswahlprozeß

1. Wieviele Personen haben sich aufgrund des Inserates bereits für die Stelle beworben?

   Anzahl ...

INT.: Wieviele Bewerber haben angerufen, wieviele haben schriftliche Bewerbung abgegeben, wieviele wurden in den Betrieb eingeladen, kamen in die engere Auswahl

2. Wieviele Bewerber sind Ihnen als prinzipiell geeignet erschienen, die Stelle zu besetzen?

   Anzahl ...

INT.: Vorgangsweise bei der Auswahl, wer wählt aus?

3. Waren unter den Bewerbern Absolventen der folgenden Schulen, wenn ja,wieviele waren das jeweils und wieviele hatten überhaupt keine Berufspraxis?

	nein	ja Anzahl	darunter ohne Berufspraxis Anzahl
Handelsschulen		.....	.....
Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe		.....	.....
Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik		.....	.....
Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik oder Elektronik		.....	.....

4. Gibt es bestimmte Merkmale, die diese Bewerber als ungeeignet für die Besetzung erscheinen ließ?
Wenn ja, welche waren das vor allem?

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

5. Ist die Stelle gegenwärtig bereits besetzt?

- nein — weiter zu Frage 9
- ja

6. Welche Kriterien waren für Sie ausschlaggebend bei der Auswahl der akzeptierten Person?
Liste vorgeben und nach Wichtigkeit reihen lassen.

Reihung:

1. .....
2. .....
3. .....
4. .....
5. .....

LISTE zu Frage 6

- Einstellungs - Test
- formaler Bildungsabschluß
- Berufserfahrung
- Geschlecht
- Alter
- bisheriger Berufs-/Lebensverlauf
- vorgewiesene Zeugnisse, Zertifikate
- Entfernung vom Wohnort
- Sonstiges .....
  (z.B.Zusatzausbildungen)

7. Über welche Ausbildung verfügt der/die akzeptierte Bewerber/in?

   - Handelsschule
   - Fachschule für wirtschaftliche Frauenberufe
   - Baufachschule oder Fachschule für Bautechnik
   - Fachschule für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik

   - andere, welche .....

8. Hatte der/die Bewerber/in einschlägige Berufspraxis vorzuweisen, wenn ja wie lange etwa?

   - nein
   - ja, unter 1 Jahr
     1 bis 5 Jahre
     über 5 Jahre

alle weiter auf Frage 11

9. Was sind die Hauptgründe dafür, daß keine/r der Bewerber/innen akzeptiert werden konnte?

   .....
   .....

10. Auf welche Weise decken Sie den zusätzlichen Arbeitsbedarf, solange die Stelle nicht besetzt ist?

    .....

11. Handelt(e) es sich bei der zu besetzenden Stelle nach Ihrer Einschätzung um einen Arbeitsplatz, dessen Anforderungen eher schwer zu erfüllen sind?

    - ja, sehr schwer
    - ja, eher schwer
    - nein, eher nicht schwer
    - nein, gar nicht schwer

Themenkreis V: Weiterbildungserfordernisse für Fachschulabsolventen aus der Sicht der Betriebe

1. Gibt es aus der Sicht Ihrer betrieblichen Praxis bestimmte Kenntnisse und/oder Fertigkeiten, welche die Einstellungschancen von Absolventen/innen der angesprochenen Fachschulen in Ihrem Wirtschaftsbereich verbessern könnten? Wenn ja, könnten sie diese kurz nennen?

   - Für Absolventen der Handelsschulen

     .....
     .....

   - Für Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe

     .....
     .....

   - Für Absolventen der Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik

     .....
     .....

   - Für Absolventen der Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik

     .....
     .....

2. Gibt es Kenntnisse und/oder Fertigkeiten, über welche die Absolventen dieser Schulen aus Ihrer Sicht unbedingt über den gegenwärtigen Stand hinaus verfügen müssen? Könnten Sie diese bitte möglichst genau in Stichworten charakterisieren.

   - Für Absolventen der Handelsschulen

     .....
     .....

   - Für Absolventen der Fachschulen für wirtschaftliche Frauenberufe

     .....
     .....

- Für Absolventen der Baufachschulen oder Fachschulen für Bautechnik

  .....

  .....

- Für Absolventen der Fachschulen für elektrische Nachrichtentechnik und Elektronik

  .....

  .....

Daten zum Bewerber

- Alter ___ Jahre
- Geschlecht männlich O
  weiblich O
- Familienstand
  O ledig
  O verheiratet/ Lebensgemeinschaft
  O geschieden / getrennt lebend
  O verwitwet
- Kinder ____ Anzahl
- Jährliches Bruttoeinkommen _____ ÖS

O Eintritt direkt von der Schule
O vorher berufstätig welche Tätigkeit _____