

***ibw***

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

# **Außenwirtschaft und Humanressourcen**

**Herausforderungen infolge der  
Internationalisierung**

**Kurt Schmid**

**ibw-Forschungsbericht Nr. 152**

**Wien, Februar 2010**

## Impressum

ISBN 978-3-902742-12-4

Medieninhaber und Herausgeber:

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38

1050 Wien

T: +43 1 545 16 71-0

F: +43 1 545 16 71-22

info@ibw.at

www.ibw.at

ZVR-Nr.: 863473670

Diese Studie wurde im Auftrag der Go International Initiative erstellt.



## Inhaltsverzeichnis

<b>1</b>	<b>Executive Summary .....</b>	<b>1</b>
<b>2</b>	<b>Overview und methodische Vorbemerkungen .....</b>	<b>7</b>
<b>3</b>	<b>Backgroundinformationen zum Umfang der Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen .....</b>	<b>11</b>
3.1	Österreichs Exportunternehmen.....	11
3.1.1	Österreichs Exporte im internationalen Vergleich.....	11
3.1.2	Exportunternehmen, branchenspezifische Exportintensität und Exportvolumina anhand der ibw-Unternehmensbefragung 2009.....	14
3.2	Stellenwert internationaler Aktivitäten für Österreichs Privatwirtschaft.....	21
3.2.1	Ausmaß und Formen der Internationalisierungsaktivitäten.....	21
3.2.2	Handels-/Geschäftspartner im Ausland .....	28
3.3	Erwartungen zur Internationalisierung .....	31
3.3.1	Erwartungen von Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben .....	31
3.3.2	Erwartungen von Unternehmen, die bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben.....	32
3.3.3	Erwünschte öffentliche Unterstützungen .....	33
3.4	Ausschöpfung des Export- und Produktionspotenzials im Ausland.....	36
3.4.1	Ausschöpfungsgrad in Bezug auf Exporte und Produktion im Ausland.....	36
3.4.2	Hemmfaktoren für ein weiteres/höheres Engagement bezüglich der Inter- nationalisierungsaktivitäten .....	38
3.5	Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen .....	41
3.6	Resümee .....	44
<b>4</b>	<b>Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld: Notwendige Kompetenzen, deren Bedeutung bei der Rekrutierung sowie Kompetenzdefizite bei Mitarbeiter/innen aus Sicht der Unternehmen.....</b>	<b>47</b>
4.1	Beschäftigte, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind .....	48
4.2	Notwendige Kompetenzen für internationale Aktivitäten sowie allfällige Kompetenzdefizite in diesem Bereich.....	53
4.3	Qualifizierungsleistung der österreichischen Unternehmen zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld.....	72
4.4	Resümee .....	84
<b>5</b>	<b>Potenziale von Migrant/innen nutzen .....</b>	<b>87</b>
5.1	Zur Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund.....	88
5.1.1	Migrationsbackground .....	91
5.1.2	Einsatzbereiche von Beschäftigten mit Migrationshintergrund .....	93
5.1.3	Rekrutierungsaspekte von Beschäftigten mit Migrationshintergrund.....	96
5.1.4	Gründe, warum Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden .....	98
5.1.5	Gründe, warum keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden .....	100
5.1.6	Herausforderungen hinsichtlich der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund .....	100

5.2	Zur Nutzung von sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund .....	103
5.3	Erforderliche Rahmenbedingungen damit mehr Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden würden .....	107
5.4	Resümee .....	109
<b>6</b>	<b>Hochschulabsolvent/innen und Internationalisierung.....</b>	<b>111</b>
6.1	Unternehmerischer Bedarf nach Hochschulabsolvent/innen für ihre Internationalisierungsaktivitäten .....	112
6.1.1	Qualifikationsstruktur der Unternehmen – Akademiker/innenbeschäftigung	112
6.1.2	Zur aktuellen Beschäftigungssituation von Hochschulabsolvent/innen .....	115
6.1.3	Stellenwert internationaler Wirtschaftskennnisse für die Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen .....	119
6.1.4	Notwendige Kompetenzen für internationale Aktivitäten sowie allfällige Kompetenzdefizite bei Hochschulabsolvent/innen .....	121
6.1.5	Fremdsprachenkenntnisse von Hochschulabsolvent/innen aus Sicht der Unternehmen .....	134
6.1.6	Zwischenresümee.....	135
6.2	Kompetenzen und Interesse von Studierenden zum Themenfeld „internationale Wirtschaft“ .....	137
6.2.1	Zur Auslandserfahrung von Studierenden .....	137
6.2.2	Mobilitätsbereitschaft von Studierenden .....	142
6.2.3	Interesse am Thema „internationale Wirtschaft“ .....	145
6.2.4	Thematisierung von internationaler Wirtschaft im Rahmen des Studiums ...	147
6.2.5	Selbsteinschätzung der Hochschulabsolvent/innen hinsichtlich ihres Informationsgrades über Themen der internationalen Wirtschaft .....	149
6.2.6	Kenntnisstand von Studierenden zum Themenfeld „internationale Wirtschaft“ – der ibw-Studierenden-Test.....	154
6.2.7	Fremdsprachenerwerb und Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse .....	161
6.2.8	Einstellung der Studierenden zur EU und zur Globalisierung.....	166
6.2.9	Resümee der Studierenden-Erhebung .....	173
<b>7</b>	<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>178</b>
<b>8</b>	<b>ANHANG A .....</b>	<b>181</b>
8.1	Der Unternehmensfragebogen .....	181
8.2	Hintergrundinformationen zur ibw-Unternehmensbefragung 2009.....	205
<b>9</b>	<b>ANHANG B .....</b>	<b>224</b>
9.1	Hintergrundinformationen zu den Faktorenanalysen.....	224
<b>10</b>	<b>ANHANG C .....</b>	<b>232</b>
10.1	Der Studierendenfragebogen .....	232
10.2	Hintergrundinformationen zur ibw-Studierendenbefragung 2009.....	247
10.3	Der ibw-Wissenstest für Studierende – Ergebnisse der einzelnen Testfragen.....	265

# 1 Executive Summary

Für Österreich als kleine offene Volkswirtschaft (Exportquote von 58% und Importquote von 54%) stellen adäquate Kompetenzen jener Beschäftigten, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, einen wichtigen Standort- und Erfolgsfaktor dar.

Die dieser Studie zugrunde liegende repräsentative ibw-Primärerhebung unter rund 1.200 Unternehmen der Privatwirtschaft<sup>1</sup> zeigt den **hohen Internationalisierungsgrad der österreichischen Wirtschaft** auf: So haben rund die Hälfte der österreichischen Unternehmen (mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten) Geschäftsbeziehungen zum Ausland (wobei der Außenhandel – also Exporte und/oder Importe – dominiert). In rund 50.000 Firmen machen die Exporterlöse 150.000 Euro oder mehr aus. Jedes fünfte Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland ist weltweit tätig – jedes zweite Unternehmen ist auch außerhalb der EU aktiv. In diesen Unternehmen mit Auslandsaktivitäten sind rund zwei Drittel aller Beschäftigten tätig (und jeder zweite Beschäftigte in der österreichischen Privatwirtschaft ist in einem Unternehmen tätig, das auch Waren/Dienstleistungen exportiert). Ein Drittel dieser Beschäftigten sind überwiegend oder zumindest gelegentlich/sporadisch im internationalen Geschäftsfeld tätig. In Summe betrifft dies rund 500.000 Beschäftigte. Deren Qualifikationen und Kompetenzen bilden daher eine wichtige Basis für den Wirtschaftsstandort Österreich. Zwar sind erwartungsgemäß Geschäftsführung/Management am stärksten mit internationalen Geschäftsagenden befasst, aber auch im Administrations- und Vertriebs-/Verkaufsbereich trifft dies für viele Beschäftigte zu. Beschäftigte in der Produktion sind erwartungsgemäß am wenigsten stark im internationalen Geschäftsbereich tätig.

Die Studie verdeutlicht die spezifischen **Kompetenzanforderungen an diese Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld**: Dies betrifft zum einen den Bereich der Fremdsprachen und interkulturellen Kenntnisse und Kompetenzen, zum anderen aber ganz wesentlich auch das Know-how über internationale Wirtschaftszusammenhänge, spezifische Kenntnisse und Soft-Skills aufgrund der Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerunternehmen (Zulieferfirmen, ausländische Niederlassungen, Kund/innen im Ausland etc.) sowie die Mobilitätsbereitschaft (Reisebereitschaft sowie Mobilität im Sinne eines temporären mittel- bzw. längerfristigen Arbeitsaufenthalts in einer Zweigstelle des Unternehmens bzw. bei Partnerunternehmen in einem anderen Land etc.). Gerade die durchgängig hohe Bedeutung dieser diversen Einzelaspekte verdeutlicht, dass alle drei Dimensionen interkultureller Kompetenz (interkulturelles Wissen, interkulturelle Sensibilität und interkulturelle Handlungskompetenz) zusammen mit der Fachkompetenz erst als übergreifende internationale Handlungskompetenz zu verstehen sind. Kompetenzdefizite sind aus Sicht der Unternehmen in allen Feldern vorhanden – wenngleich im Schnitt über alle Unternehmen nicht sehr ausgeprägt.

Dennoch gibt es **viele Firmen, die ihr Geschäftspotenzial im Ausland nicht voll ausschöpfen**: Rund 80% der Unternehmen, die schon bislang Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (das sind rund 90.000 Firmen mit etwa 700.000 Beschäftigten) orten ein

---

<sup>1</sup> Die Befragung wurde im Mai/Juni 2009 durchgeführt und somit zu einem Zeitpunkt, an dem die internationale Finanzkrise auch schon auf die Realwirtschaft durchgeschlagen hat. Aufgrund des Studienfokus auf Qualifizierungsaspekte sollten aber die meisten Ergebnisse von der Krise nicht wesentlich beeinflusst sein. Allfällige Auswirkungen der aktuellen Situation können aber nicht ausgeschlossen werden (bspw. zu Fragen zukünftiger Weiterbildungsmaßnahmen).

beträchtliches Steigerungspotenzial bezüglich ihrer Exporte. Drei Viertel aller Unternehmen, für die eine Produktion im Ausland relevant ist, sind der Ansicht, dass sie ihr diesbezügliches Potenzial bei weitem nicht ausschöpfen. Die Gründe für diese Unterauserschöpfung des Potenzials sind vielfältig. Neben fehlenden eigenen Vertriebsstrukturen bzw. Handelspartnern/innen im Ausland (50% der Unternehmen mit nicht voll ausgeschöpftem Potenzial), nicht konkurrenzfähigen Produkten/Dienstleistungen (25% der Firmen), Kredit-/Finanzierungsrestriktionen (20% der Firmen) spielen auch mangelnde Qualifikationen der Mitarbeiter/innen eine nicht unwesentliche Rolle: Rund 40% der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten gaben **mangelnde Kompetenzen der Mitarbeiter/innen** als Grund dafür an – das sind in Absolutzahlen rund 60.000 Firmen mit etwa 400.000 Beschäftigten (rund ein Drittel der Firmen besitzen ungenügende Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt, ein Viertel der Firmen ortet fehlende/mangelhafte Fremdsprachenkenntnisse ihrer Mitarbeiter/innen). In weiteren 5.000 Unternehmen mit rund 45.000 Beschäftigten, die zwar bislang noch keine Geschäftskontakte zum Ausland hatten, solche in der Vergangenheit aber durchaus angestrebt haben, sind ebenfalls mangelnde Kompetenzen der Beschäftigten der Grund, warum keine Exporte realisiert wurden. Der **potenzielle jährliche Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Beschäftigten summiert sich auf rund 7,7 Mrd. Euro**. Gäbe es diese Kompetenzdefizite nicht, dann wären die österreichischen Exporte im letzten Jahr also um rund 6% höher gewesen, als sie es tatsächlich waren. Daraus lässt sich ableiten, dass in der Kompetenzerhöhung der Mitarbeiter/innen ein wichtiger Hebel zur Steigerung der Exporterlöse liegt.

Diese mangelhaften bzw. offensichtlich nicht ausreichenden Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen bestehen trotz hohem unternehmerischen Engagement in den Feldern **Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen**: Etwa die Hälfte aller Unternehmen mit Auslandsaktivitäten achtet bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen besonders darauf, dass diese die notwendigen Anforderungen für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit mit ausländischen Partner/innen mitbringen. Auch Fremdsprachenkurse sind eine überaus wichtige Maßnahme: Etwas über 40% der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten haben solche durchgeführt. Rund ein Drittel der Firmen hat auch Weiterbildungsmaßnahmen zur Geschäftsverhandlungs-/Präsentationskompetenz durchgeführt und/oder beschäftigt/rekrutiert Personen mit Migrationshintergrund, um deren Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen zu nutzen. Etwa ein Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten rekrutiert temporär Spezialist/innen (bspw. Dolmetscher/innen) bzw. führte Weiterbildung im Bereich fachspezifischer Kompetenzen (bspw. "Spezialkurse" zu int. Rechnungswesen, steuerliche Regeln im jeweiligen Land etc.) durch. Und bei rund einem Fünftel der Unternehmen gab es Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich/Soft-Skills (Kurse zur Hebung der interkulturellen Kompetenz) sowie Weiterbildung im Sinne der Aneignung kulturellen Wissens über andere Länder.

80% der Firmen mit Auslandsaktivitäten haben somit in irgendeiner Form Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen gesetzt. Sie sind auch mit diesen Maßnahmen hoch zufrieden und anhand der Daten zeigt sich, dass Weiterbildungs- und Rekrutierungsmaßnahmen die Kompetenzen der Beschäftigten heben und so zu einer besseren Ausschöpfung des Exportpotenzials beitragen. Der Widerspruch zwischen hohem unternehmerischen Weiterbildungsengagement und offenbar nach wie vor bestehenden Kompetenzmängeln der Mitarbeiter/innen ist möglicherweise auf ein nicht ausreichendes Ausmaß an Weiterbildung je Beschäftigtem zurückzuführen. Damit sind alle Akteure angesprochen: Unternehmen, Mit

arbeiter/innen aber auch die öffentliche Hand im Bereich Erstausbildung und Förderung von Weiterbildung.

Die Gründe, warum etliche Unternehmen entweder bislang keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben und/oder in Zukunft keine (weiteren) Maßnahmen planen, liegen einerseits im fehlenden Bedarf, da sie mit den Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen voll zufrieden sind (trifft auf 50% dieser Firmen zu). Aber auch Kostenargumente, Kapazitätsauslastungsprobleme („Mitarbeiter/innen haben keine Zeit für Weiterbildung wegen ihrer Arbeitsauslastung“) und Schwierigkeiten hinsichtlich der Motivierbarkeit der Mitarbeiter/innen für Weiterbildungsmaßnahmen werden angeführt. Etliche Unternehmen sind zudem der Meinung, dass man Kompetenzen im Berufsfeld internationaler Geschäftsbereich nicht durch Kurse erlernen kann.

Aber auch von öffentlicher Seite kann ein Beitrag zur Steigerung des internationalen Geschäftspotenzials geleistet werden. Fast drei Viertel der Unternehmen wünschen sich nämlich **öffentliche Unterstützungen** für ihre Internationalisierungsaktivitäten. Von besonderer Relevanz sind Basisberatung über den jeweiligen Auslandsmarkt (Markt-/Brancheninformation, Erarbeitung eines Internationalisierungsplans, Kontaktvermittlung etc.), Unterstützung bei der Vertriebskanal- und Partnersuche, Unterstützung bei der Finanzierung sowie Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in den jeweiligen Ländern. Und dieser Bedarf an öffentlicher Unterstützung zeigt sich quer über alle Unternehmenscharakteristika: Firmen unterschiedlicher Unternehmensgröße, unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und auch unterschiedlichen Grades ihrer Involvierung im Auslandsgeschäft bekundeten einen entsprechenden Bedarf an Förderung.

Wie wichtig zusätzliche Aktivitäten – sowohl auf Seite der Unternehmen, der Mitarbeiter/innen als auch der öffentlichen Hand – sind, kann an der Einschätzung der Unternehmen zur Bedeutungszunahme der Internationalisierung abgeleitet werden: Diese wird nämlich in Zukunft verstärkt praktisch alle Unternehmensbereiche betreffen.

In Österreich leben und arbeiten zahlreiche **Menschen mit Migrationshintergrund**. Laut Angaben der Statistik Austria (Mikrozensus 2008) haben rund 540.000 Beschäftigte in der Privatwirtschaft (exklusive der Land- und Forstwirtschaft sowie des öffentlichen Sektors) einen Migrationshintergrund. Ihr Fremdsprachen-Know-how und ihre interkulturellen Kompetenzen sind wertvolle Ressourcen für die Erschließung neuer Märkte. Der Anteil der Unternehmen in der Privatwirtschaft, die PmM (Personen mit Migrationshintergrund) beschäftigen, beträgt gemäß der ibw-Unternehmensbefragung über 30%. Zwei Drittel aller BmM (Beschäftigten mit Migrationshintergrund) sind in Unternehmen tätig, die Auslandsaktivitäten haben.

**In der Hälfte der Unternehmen mit BmM werden auch explizit deren Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen genutzt**, wobei die **Nutzung dieser Kompetenzen insbesondere in Firmen mit Auslandsaktivitäten hoch** ist. 60% dieser Firmen setzen BmM in Auslandsgeschäften ein, in denen es einen Bezug zum Migrationshintergrund dieser Beschäftigten gibt. An zweiter Stelle rangiert „das Auslandsgeschäft generell“ (fast die Hälfte dieser Unternehmen). Aber auch der Inlandsmarkt (bspw. für Kundengruppen, die selbst einen Migrationshintergrund haben) ist ein Einsatzgebiet (bei einem Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten). Im Vergleich dazu ist die explizite Nutzung der Sprachkenntnisse

und interkulturellen Kompetenzen der BmM in Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland gänzlich anders gelagert: In diesen Firmen ist der Inlandsmarkt (bei zwei Drittel dieser Unternehmen) sowie der Betrieb selbst (bei rund einem Drittel der Unternehmen) das Haupttätigkeitsgebiet. Darüber hinaus zeigt sich, dass Unternehmen, die die Fremdsprachenkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen ihrer BmM explizit nutzen, tendenziell auch ihr Exportpotenzial besser ausschöpfen.

Unternehmen mit Auslandsaktivitäten beschäftigen in einem deutlich höheren Ausmaß PmM im Vertrieb, Verkauf, Marketing, in der Logistik, in F&E sowie im Management / in der Geschäftsführung als Unternehmen, die bislang über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen. **Unternehmen mit Auslandsaktivitäten bieten** im Vergleich zu Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland offensichtlich **BmM oftmals bessere Beschäftigungschancen, was deren Tätigkeitsfelder betrifft.**

Rekrutierungsschwierigkeiten von Migrant/innen liegen aus Unternehmenssicht vor allem im Bereich Fremdenrecht/Ausländerbeschäftigungsgesetz und bei mangelnden Qualifikationen der Bewerber/innen. Nur ein Drittel der Unternehmen ortet dagegen besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von Migrant/innen. Dass nicht mehr Unternehmen die Kompetenzen ihrer BmM nutzen liegt darin, dass es sich einerseits „noch nicht ergeben hat“, aber auch oftmals an den mangelhaften Deutschkenntnissen und teilweise an mangelnden fachlichen Qualifikationen der BmM. Differenziert man diese Aussagen nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen, dann zeigt sich, dass dies praktisch nur für Unternehmen gilt, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben.

Im Kontext zunehmender Internationalisierung stellen **Hochschulabsolvent/innen** eine besonders relevante Beschäftigtengruppe für die Unternehmen dar. Gerade sie sind es, die aufgrund ihrer beruflichen Positionierung im Projektmanagement, in Managementpositionen, aber auch in technischen sowie kaufmännischen Bereichen etc. verstärkt auf einer internationalen Ebene operieren.

Anhand der Unternehmensbefragung zeigt sich, dass quer über die meisten Studienschwerpunkte von den Unternehmen Kenntnisse über internationale Wirtschaft benötigt und auch eingefordert werden. Und diese Anforderungen an die Hochschulabsolvent/innen sind sogar noch höher als an andere Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld. Auf Basis einer repräsentativen Studierendenbefragung von rund 1.900 Studierenden (an Universitäten und Fachhochschulen) konnten folgende Befunde erhoben werden: Zwar kann der Mehrheit der Studierenden eine Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings, eine hohe Mobilitätsbereitschaft, gute Englischkenntnisse und ein grundsätzliches Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen und -zusammenhängen attestiert werden – **hinsichtlich des Informationsgrades und des Wissensstandes über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge bestehen aber bei den aktuell Studierenden beträchtliche Defizite:** So sehen sich (laut Selbsteinschätzung) nur rund die Hälfte der Studierenden ausreichend über derartige Themen informiert und den ibw-Wissenstest – in dem die Grundkompetenzen und -kenntnisse der Studierenden zum Themenfeld internationale Wirtschaft getestet wurden – haben nur rund die Hälfte der Studierenden positiv bestanden.



Als **Sukkus der Studie** kann festgehalten werden: Der hohe Internationalisierungsgrad der österreichischen Wirtschaft erfordert von Unternehmen und Mitarbeiter/innen ein hohes Ausmaß an spezifischen Kompetenzen und Kenntnissen (Fremdsprachen, für die Auslandsgeschäftstätigkeit fachspezifische Kenntnisse, Soft Skills und interkulturelle Kompetenzen), um erfolgreich zu sein. Davon sind Mitarbeiter/innen in allen Unternehmensbereichen (vom Management bis zur Produktionsebene) betroffen – primär jene, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind. Aufgrund der steigenden Bedeutung der Internationalisierung wird dies aber immer weitere Kreise der Beschäftigten betreffen. Aus einer Qualifikationsperspektive lässt sich festhalten, dass trotz umfangreicher unternehmerischer Maßnahmen (Weiterbildung, Rekrutierung) nach wie vor Qualifikationsdefizite bestehen, die sich in einem jährlichen Exportentgang von rund 7,7 Mrd. Euro niederschlagen. Zwar nutzen insbesondere Unternehmen mit Auslandsaktivitäten oftmals (auch) die sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen ihrer Beschäftigten mit Migrationshintergrund – nach wie vor bestehen aber Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund des Fremdenrechts/Ausländerbeschäftigungsgesetzes und wegen mangelnder Qualifikationen der Bewerber/innen (neben fachlichen Kenntnissen sind dies oftmals mangelnde Deutschkenntnisse). Insbesondere an Hochschulabsolvent/innen im internationalen Geschäftsfeld werden hohe Anforderungen gestellt – und dies oftmals unabhängig vom Studienschwerpunkt. Ihr Informationsgrad und Wissensstand über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge ist aber in vielen Fällen nur als unzureichend einzustufen.

Handlungsoptionen sind neben verbesserten Erstausbildungsangeboten (bspw. Kurse, Vorlesungen etc. für „alle“ Studierenden zum Themenfeld internationale Wirtschaft) insbesondere auch Weiterbildung im Segment internationale Wirtschaft (von fachspezifischen Kursen bis zu Angeboten interkulturellen Lernens) – sei es dass generell mehr Beschäftigte an solchen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, sei es dass für Personen mit Migrationshintergrund das Erlernen von Deutsch (aber auch Wirtschaftskenntnisse in deren Erstsprache – berufsspezifisches Sprachenlernen) und fachliche Qualifizierung verstärkt wird.



## 2 Overview und methodische Vorbemerkungen

Internationalisierung/Globalisierung, aber auch die kontinuierliche Zunahme der Außenhandelsverflechtungen<sup>2</sup> und der internationalen Arbeitsteilung stellen für die Unternehmen sowie deren Mitarbeiter/innen beträchtliche Herausforderungen dar. Dies betrifft zum einen den Bereich der Fremdsprachen- und interkulturellen Kenntnisse, zum anderen aber ganz wesentlich auch das Know-how über internationale Wirtschaftszusammenhänge, spezifische Kenntnisse und Soft-Skills aufgrund der Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerunternehmen (Zulieferfirmen, ausländische Niederlassungen, Kund/innen im Ausland etc.) sowie die Mobilitätsbereitschaft (Reisebereitschaft sowie Mobilität im Sinne eines temporären mittel- bzw. längerfristigen Arbeitsaufenthalts in einer Zweigstelle des Unternehmens bzw. bei Partnerunternehmen in einem anderen Land etc.).

*Welche wirtschaftliche Bedeutung haben die angesprochenen Kenntnisse und Kompetenzen für Unternehmen, bzw. umgekehrt formuliert: was bedeutet ein Defizit an diesen Kenntnissen und Kompetenzen für Unternehmen und deren wirtschaftlichen Erfolg?*

Im Kontext zunehmender Internationalisierung stellen Hochschulabsolvent/innen eine besonders relevante Beschäftigtengruppe für die Unternehmen dar. Gerade sie sind es, die aufgrund ihrer beruflichen Positionierung im Projektmanagement, in Managementpositionen, aber auch in technischen sowie kaufmännischen Bereichen verstärkt auf einer internationalen Ebene operieren.

*Wie sind Studierende auf diese Herausforderungen vorbereitet?*

In Österreich leben und arbeiten zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund. Ihr Fremdsprachen-Know-how und ihre interkulturellen Kompetenzen sind wertvolle Ressourcen für die Erschließung neuer Märkte.

*Ob und inwieweit werden diese Kenntnisse und Kompetenzen auch genutzt? Welche Hemmnisse (z.B. Deutschkenntnisse, berufliche Qualifikation etc.) gibt es aus Perspektive der Unternehmen, dass diese Kompetenzen nicht oder zuwenig genutzt werden können? Wie schwierig ist es, Personen mit Migrationshintergrund und den entsprechenden, von den Unternehmen benötigten Kompetenzen, am Arbeitsmarkt zu rekrutieren?*

---

<sup>2</sup> Für Deutschland schätzt das Deutsche Statistische Bundesamt den Anteil der vom Export abhängigen Erwerbstätigen auf 23%. Für Österreich geht die Wirtschaftskammer davon aus, dass sogar jeder zweite Arbeitsplatz in Österreich direkt oder indirekt vom Export abhängt. Rund 38.000 österreichische Betriebe sind demnach Exportunternehmen. (Quelle: [http://portal.wko.at/wk/format\\_detail.wk?AnglID=1&StId=481989&DstID=0&KeepThis=true&TB\\_iframe=true&height=680&width=1000](http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AnglID=1&StId=481989&DstID=0&KeepThis=true&TB_iframe=true&height=680&width=1000))

Die Studie strukturiert sich entlang der folgenden Kapitel:

- Backgroundinformationen zum Umfang der Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen
- Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld: Notwendige Kompetenzen, deren Bedeutung bei der Rekrutierung sowie Kompetenzdefizite bei Mitarbeiter/innen aus Sicht der Unternehmen
- Ausmaß und Einsatzbereiche von Migrant/innen sowie die Nutzung ihrer sprachlichen und interkulturellen Potenziale
- Hochschulabsolvent/innen und Internationalisierung

### **Methodische Vorbemerkungen**

Die Studie wendet einen breiten Methoden-Mix an. Neben qualitativen Expert/innen-Interviews (zur ex-ante Sichtung und Abklärung der wesentlichen Detailspekte sowie ex-post Vertiefung der empirischen Ergebnisse) und einer ausführlichen Literaturrecherche wird der Schwerpunkt auf der empirisch-quantitativen Analyse liegen. Da zur Fragestellung für Österreich keine relevanten Daten vorliegen, wurden zwei Primärerhebungen durchgeführt. Bei beiden Befragungen wurden Pretests durchgeführt. Diese dienten der Beseitigung von textlichen Unklarheiten in den Frageformulierungen. Darüber hinaus konnten aufgrund des Feedbacks der Respondent/innen allfällige im Befragungsdesign noch nicht berücksichtigte – aber ggf. relevante – Fragestellungen in den Erhebungen aufgenommen/berücksichtigt werden. Zur Erhöhung der Teilnahmequote bzw. des Rücklaufs wurden für beide Befragungen auch Preise ausgelobt.

### Unternehmensbefragung:

Befragung auf Basis einer repräsentativen Zufallsauswahl aus allen österreichischen Unternehmen. Die Bezugnahme auf die gesamte österreichische Unternehmenslandschaft begründet sich zum einen aus der schon in der Ausgangslage angerissenen Internationalisierung/Globalisierung, aber auch der kontinuierlichen Zunahme der Außenhandelsverflechtungen und der internationalen Arbeitsteilung, die mittlerweile einen Großteil der österreichischen Unternehmen in der einen oder anderen Form betreffen. So ist beispielsweise laut Schätzungen jeder zweite Arbeitsplatz in Österreich direkt oder indirekt vom Export abhängig. Weiters aus Teilfragestellungen zur Abschätzung der nicht-realisierten Exportchancen aufgrund mangelnden bzw. nicht genützten – im Fall der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – Fremdsprachen-Know-hows sowie interkultureller Kompetenzen der Beschäftigten.

Die Unternehmensbefragung wurde im Mai/Juni 2009 durchgeführt. Sie ist als Online-Befragung konzipiert, wobei rund 30.000 Unternehmen per E-Mail angeschrieben und um ihre Befragungsteilnahme gebeten wurden<sup>3</sup>. Die Unternehmen wurden zufällig (insbesondere im Sinne der Unternehmensgröße und Branchenzugehörigkeit ausgewählt). Der inhaltliche

---

<sup>3</sup> Bei rund 3.500 Unternehmen (das sind rund 12% aller angeschriebenen Firmen) waren die E-Mail-Adressen inkorrekt (automatische Fehlermeldung „Undelivered Mail Returned to Sender“). Mit dem E-Mail-Anschreiben an die Unternehmen wurde ein individueller Zugangscode versendet, der zur Teilnahme an der Befragung berechtigte.

Fokus der Befragung lag bei Unternehmen, die Auslandsaktivitäten aufweisen. Um aber auch Aussagen/Einschätzungen zum Umfang der Auslandsaktivitäten der österreichischen Unternehmen treffen zu können, wurden explizit auch jene Unternehmen gebeten an der Befragung teilzunehmen, die keine Auslandsaktivitäten haben (vgl. dazu auch das formale E-Mail-Anschreiben an die Unternehmen im Anhang, Seite 195ff).

Insgesamt haben knapp 2.000 Unternehmen an der Befragung teilgenommen. Nach Datenkontrolle liegen 1.178 vollständig beantwortete Fragebögen vor. Zudem wurden 689 Fragebögen zumindest teilweise beantwortet. Für die meisten Fragen kann also auf eine Stichprobengröße von 1.867 Unternehmen zurückgegriffen werden. Aufgrund der geringen Fallzahlen und Hochrechnungsschwierigkeiten wurden Unternehmen der Land- und Forstwirtschaft sowie des öffentlichen Sektors nicht berücksichtigt. Die ibw-Unternehmensbefragung steht daher **repräsentativ für die Unternehmen der Privatwirtschaft mit mindestens einem unselbstständig Beschäftigten**.

Der Vergleich der Stichprobe nach den Kategorien Beschäftigtengrößenklassen, Branchen, Umsatzerlöse und Exportumsätze mit der Grundgesamtheit (anhand der Leistungs- und Strukturerhebung 2007) zeigt eine gewisse Verzerrung nach Branchen und Unternehmensgröße (Unterreportierung der Klein(st)betriebe bis 9 Beschäftigte und Überreportierung der Großbetriebe ab 250 Beschäftigten) an. Um die Repräsentativität der Ergebnisse zu gewährleisten, wurde die Stichprobe für die Analyse entsprechend den Proportionalitäten in der Grundgesamtheit (Leistungs- und Strukturerhebung 2007) gewichtet. Die in dieser Studie präsentierten Ergebnisse basieren auf dieser **Gewichtung**<sup>4</sup>.

#### Studierendenbefragung:

Damit die Anforderungen seitens der Unternehmen an die Hochschulabsolvent/innen erfüllt werden können, ist es notwendig, dass das österreichische Hochschulsystem internationale und exportrelevante Inhalte und Einstellungen vermittelt und dass auch seitens der Studierenden ein Interesse an diesem Themenfeld besteht. Ob dem so ist, wurde in einer eigenen ibw-Studierendenbefragung erhoben. Dabei wurden Fachhochschul- und Universitätsstudierende befragt. Aus der Grundgesamtheit wurde eine geschichtete 10% Zufallsstichprobe (nach den Kriterien Studienrichtungsgruppe) gezogen. Zum einen erfolgte die Ziehung dieser Stichprobe aus der Hochschulevidenz (bei den Studierenden an einer Universität<sup>5</sup>) – zum anderen (bei den Fachhochschulen) wurde die Stichprobe von den einzelnen Fachhochschulträgern gezogen.

Die Befragungsdurchführung folgt dem bewährten Muster der Studierenden-Sozialerhebung 2006, wobei mittels eines Anschreibens ein individueller Zugangscode übersandt wird, der zur Teilnahme an der Befragung berechtigt. Die Studierendenbefragung wurde ebenfalls im Mai/Juni 2009 durchgeführt<sup>6</sup>. Insgesamt wurden rund 12.600 Studierende angeschrieben. Die Rücklaufquote betrug 15%. Insgesamt haben knapp 2.000 Studierende an der Be-

---

<sup>4</sup> Bei der Auswertung der Befragung wurden immer ungewichtete und gewichtete Ergebnisse verglichen.

<sup>5</sup> Bei den Universitäts-Studierenden handelt es sich um Personen mit mindestens einem ordentlichen Studium, das im Sommersemester 2008 länger als vier Semester fortgesetzt gemeldet war.

<sup>6</sup> E-Mail-Anschreiben und Fragebogen sind dem Anhang auf Seite 232ff zu entnehmen. Bei rund 7% oder 900 angeschriebenen Studierenden waren aber die E-Mail-Adressen inkorrekt (automatische Fehlermeldung „Undelivered Mail Returned to Sender“).

fragung teilgenommen. Nach Datenkontrolle liegen 1.636 vollständig beantwortete Fragebögen vor. Zudem wurden 275 Fragebögen zumindest teilweise beantwortet. Für die meisten Fragen kann also auf eine Stichprobengröße von 1.911 Studierenden zurückgegriffen werden.

Der Vergleich der Stichprobe nach den Dimensionen belegte Studienrichtungsgruppen, Geschlecht der Studierenden und bisherige Studiendauer zeigt eine gewisse Verzerrung an<sup>7</sup>. Daher wurde für die ibw-Studierendenerhebung eine entsprechende **Gewichtung** (anhand der Grundgesamtheit nach diesen drei Dimensionen) vorgenommen, wodurch die Repräsentativität der Ergebnisse gewährleistet werden kann. Die in dieser Studie präsentierten Ergebnisse basieren auf dieser Gewichtung.

Wie dargestellt, wurden die beiden Befragungen im Mai/Juni 2009 durchgeführt und somit zu einem Zeitpunkt, an dem die internationale Finanzkrise auch schon auf die Realwirtschaft durchgeschlagen hat. Aufgrund des Studienfokus auf Qualifizierungsaspekte sollten aber von der Krise die meisten Ergebnisse nicht wesentlich beeinflusst sein. Allfällige Auswirkungen der aktuellen Situation können aber nicht ausgeschlossen werden (bspw. zu Fragen zukünftiger Weiterbildungsmaßnahmen von Unternehmen).

---

<sup>7</sup> Dies hängt auch damit zusammen, dass eine große technische Universität sowie einige Fachhochschulträger keine E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt haben.

### 3 Backgroundinformationen zum Umfang der Auslandsaktivitäten österreichischer Unternehmen

Wie schon in den methodischen Vorbemerkungen angeführt, umfasst die ibw-Unternehmensbefragung „nur“ Unternehmen der Privatwirtschaft. Dieses Kapitel beschreibt wesentliche Strukturmerkmale in Bezug auf unternehmerische Aktivitäten im internationalen Geschäftsfeld. Erst vor diesem Background können Qualifizierungsaspekte in Bezug auf Beschäftigung und Humanressourcen sinnvoll kontextualisiert werden.

#### 3.1 Österreichs Exportunternehmen

##### 3.1.1 Österreichs Exporte im internationalen Vergleich

Die Bedeutung des österreichischen Außenhandels lässt sich an folgendem Zitat ablesen: „Der österreichische Außenhandel ist ein überaus wichtiger Faktor der heimischen Wirtschaft und Motor der Konjunktur. Als kleine offene Marktwirtschaft entwickelte Österreich einen weit verzweigten und hoch differenzierten Außenhandel. So ist etwa die Exportquote (Waren- und Dienstleistungsexporte gemessen am BIP) von 34,9% (1995) auf rund 59,0% (2008, vorläufiges Ergebnis) rasant angestiegen und liegt beträchtlich über dem EU-Durchschnitt (EU27) von knapp 41,1%. Pro Kopf wurden damit Waren und Dienstleistungen im Wert von 20.000 EUR exportiert. Die Importquote hat im gleichen Zeitraum von 35,8% auf 53,6% (EU 27: 40,9%) ebenfalls stark zugenommen. Im Jahr 2008 wurden nach vorläufigen Ergebnissen Waren im Wert von 119,1 Mrd. Euro eingeführt bzw. Waren im Wert von 117,3 Mrd. Euro in andere Länder ausgeführt.“ (Quelle: STATISTIK AUSTRIA 2009a). Durch den Dienstleistungsexport (exklusive des Reiseverkehrs) werden zudem rund 20 Mrd. Euro erwirtschaftet (Quelle: Die Presse 2009). In Summe machen also die Waren- und Dienstleistungsexporte jährlich rund 140 Mrd. Euro aus.

Im internationalen Vergleich belegte Österreich im Jahr 2008 laut der Welthandelsorganisation den 25. Rang unter den führenden Exportnationen im Güterhandel, im Dienstleistungshandel Rang 21 (Quelle: WTO 2009).

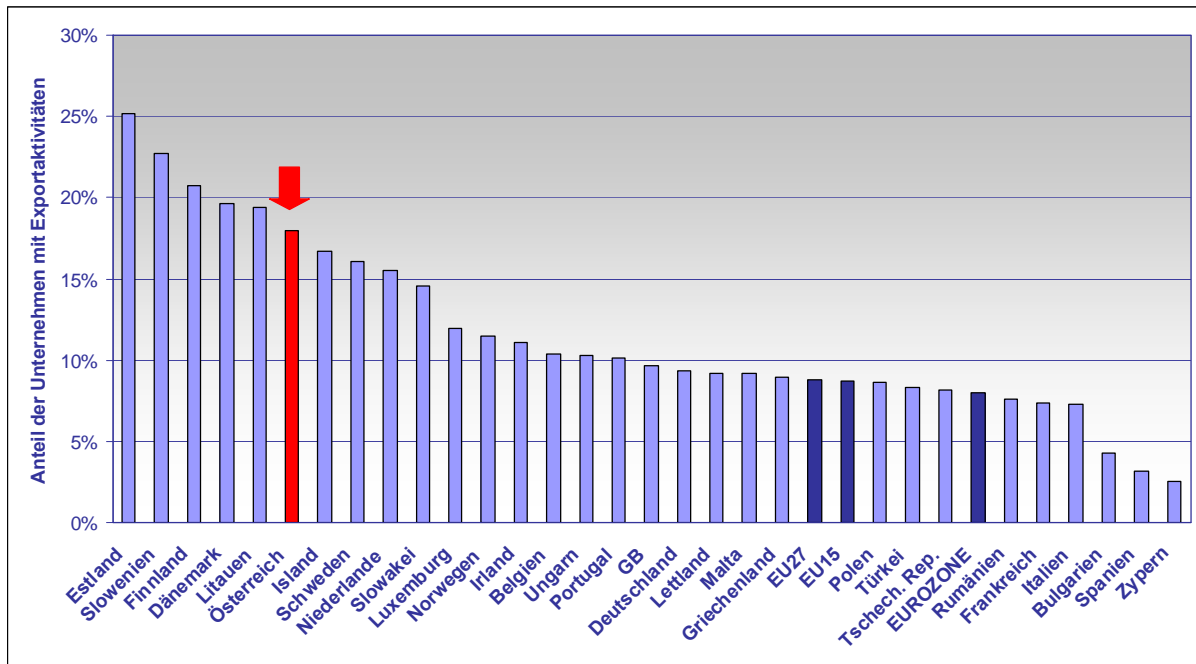
Zwar gibt es eine Fülle diverser Handelsstatistiken über das Volumen und die Zusammensetzung der Exporte und Importe – hinsichtlich des Anteils österreichischer Unternehmen mit Außenhandelsaktivitäten lassen sich aber nur rudimentäre offizielle Statistiken finden. Demnach sind beispielsweise laut Außenwirtschaftsorganisation der WKÖ 8% aller österreichischen Unternehmen im Auslandsgeschäft tätig und es gibt rund 38.000 Exporteure. Die Exportintensität<sup>8</sup> der österreichischen Privatwirtschaft (exklusive der Land- und Forstwirtschaft) beläuft sich gemäß der Statistik Austria Konjunkturerhebung 2007 für den Produktionssektor (inklusive dem Bauwesen) auf 46%. Dies bzw. die Exportquote von über 50% wird dahingehend interpretiert, dass praktisch jeder zweite Arbeitsplatz in Österreich direkt oder indirekt vom Export abhängt.

---

<sup>8</sup> Die Exportintensität beschreibt den Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz.

Eine Informationsquelle zu diversen Aktivitäten der Unternehmen wird vom Beobachtungsnetz der europäischen KMU zur Verfügung gestellt. Aus der ENSR-Umfrage 2007 (European Network for SME Research) lässt sich die Grundstruktur der Auslandsaktivitäten der Unternehmen in den europäischen Ländern vergleichen. Demnach haben rund 18% aller österreichischen Unternehmen im Jahr 2007 Exporte getätigt (vgl. Abb. 1). Im europäischen Vergleich rangiert damit Österreich an sechster Stelle von 30 europäischen Ländern (EU-Mitgliedsstaaten plus Norwegen, Island und Türkei).

Abb. 1: Internationaler Vergleich: Anteil der Unternehmen mit Exportaktivitäten (2007)



Quelle: ENSR 2007, ibw-Auswertungen

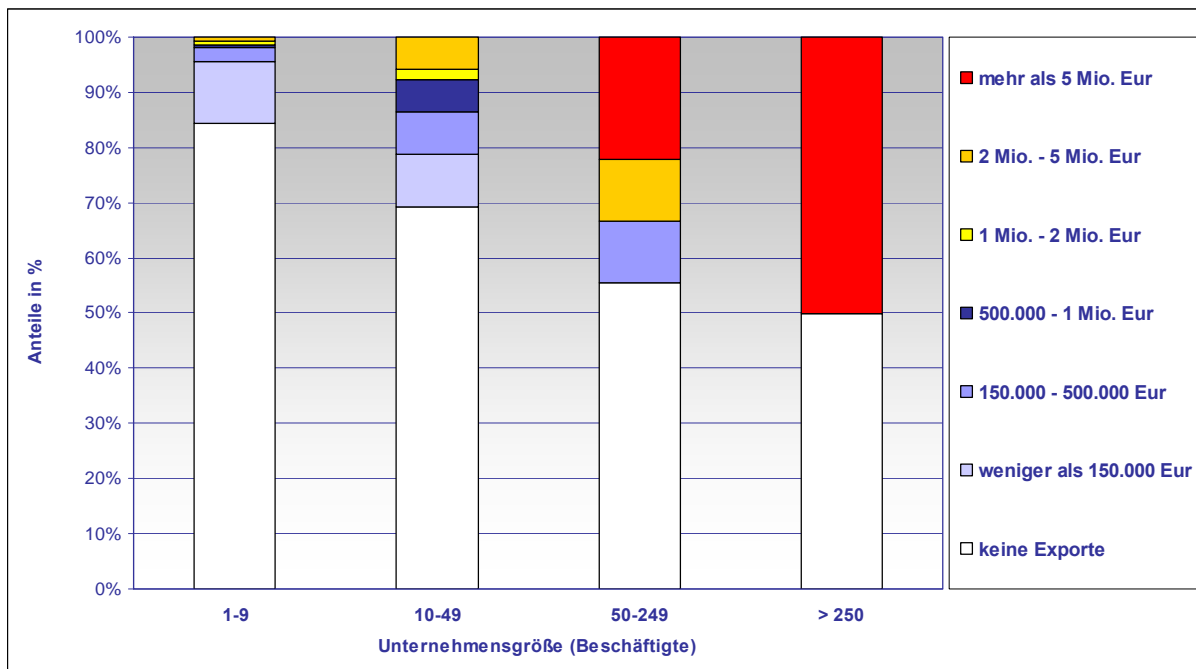
Eine Detailauswertung der Verteilung der Exportumsätze nach der Unternehmensgröße (vgl. Abb. 2) zeigt zwei Effekte auf: Einerseits nimmt der Anteil der Unternehmen, die Exporte tätigen, mit der Betriebsgröße zu und andererseits steigt mit der Unternehmensgröße auch das Exportvolumen.

Der Wirtschaftsbereich mit dem höchsten Anteil an Exportbetrieben sowie dem höchsten Exportvolumen ist die Sachgütererzeugung, gefolgt vom Handel und den unternehmensnahen Dienstleistungen. Auch in den Branchen Transporte & Kommunikation sowie im Bauwesen und Banken, Kreditwesen gaben jeweils 10-20% der Unternehmen an, dass sie Exporte erzielten (vgl. dazu Abb. 3).

Drei Viertel aller „Exportbetriebe“ haben weniger als 10 Beschäftigte und weitere 19% haben zwischen 10 und 49 Beschäftigte. Dies verdeutlicht die Dominanz der klein- und mittelbetrieblichen Struktur der Exportbetriebe. Die Struktur des Exportvolumens nach der Betriebsgröße sieht natürlich etwas anders aus (vgl. Abb. 4): Rund die Hälfte des gesamten Exportvolumens wird in Exportbetrieben mit weniger als 50 Beschäftigten erzielt. Etwa ein Drittel (35%) wird in Unternehmen mit 50-249 Beschäftigten und die restlichen 15% werden in Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) erzielt.

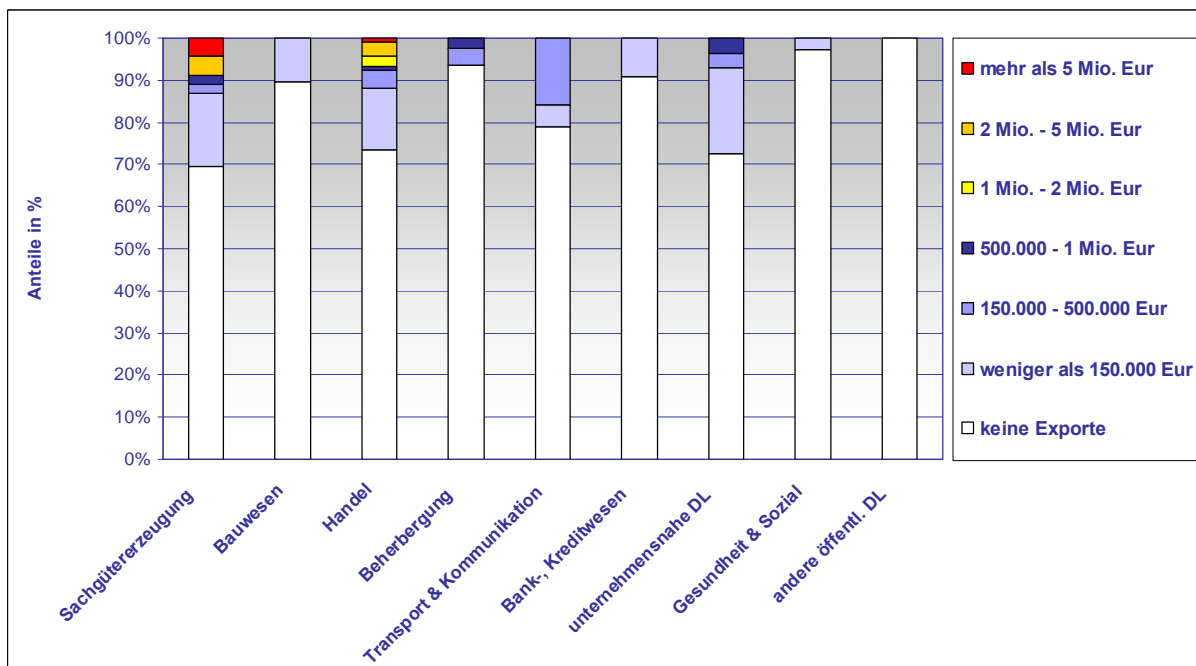


Abb. 2: Verteilung der Exportumsätze nach der Unternehmensgröße für Österreich (2007)



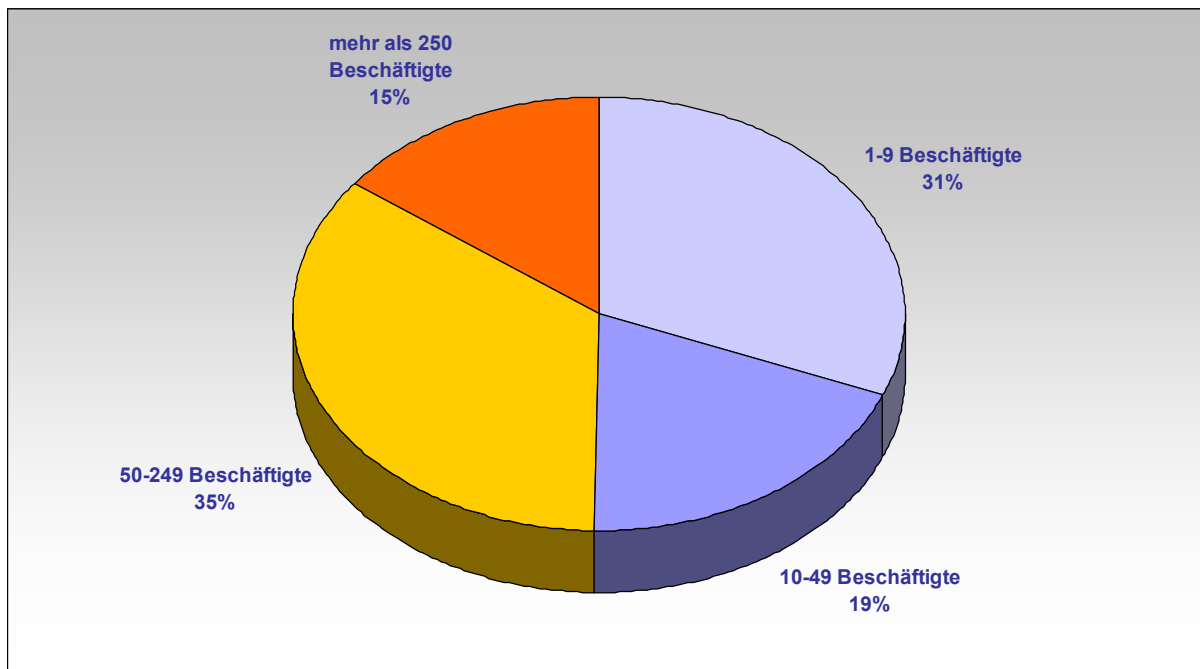
Quelle: ENSR 2007, ibw-Auswertungen

Abb. 3: Verteilung der Exportumsätze nach der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen für Österreich (2007)



Quelle: ENSR 2007, ibw-Auswertungen

Abb. 4: Verteilung des Exportvolumens nach der Unternehmensgröße für Österreich (2007)



Quelle: ENSR 2007, ibw-Auswertungen

Für Österreich wurde anhand der ENSR-Daten vom ibw eine Hochrechnung der Exporterlöse vorgenommen<sup>9</sup>. Nimmt man die Obergrenzen der Umsatzkategorien als Stützwerte für die Hochrechnung, dann kommt man auf rund 76 Mrd. Euro. Dieser Wert macht aber nur etwa die Hälfte der tatsächlichen Exporte von rund 140 Mrd. Euro jährlich aus. Die **ESNR-Befragung dürfte also den Anteil der Unternehmen mit Exporten beträchtlich unterschätzen (und/oder die Exportanteile am Gesamtumsatz sind deutlich unterschätzt)**.

### 3.1.2 Exportunternehmen, branchenspezifische Exportintensität und Exportvolumina anhand der ibw-Unternehmensbefragung 2009

Rechnet man die Angaben hinsichtlich der Umsätze und der Exportanteile am Umsatz aus der ibw-Unternehmensbefragung hoch, dann kommt man auf Werte, die der Größenordnung der Leistungs- und Strukturhebung der Statistik Austria entsprechen. Aufgrund dieser hohen Übereinstimmung lässt sich nunmehr auch der Anteil der Unternehmen, die im letzten Jahr Waren und/oder Dienstleistungen exportierten, abschätzen.

Demnach haben 41% aller Unternehmen der Privatwirtschaft im letzten Jahr Exporte getätigt. Rund ein Drittel aller Unternehmen hat Waren und/oder Dienstleistungen importiert und 10% hatten einen Betriebsstandort im Ausland.

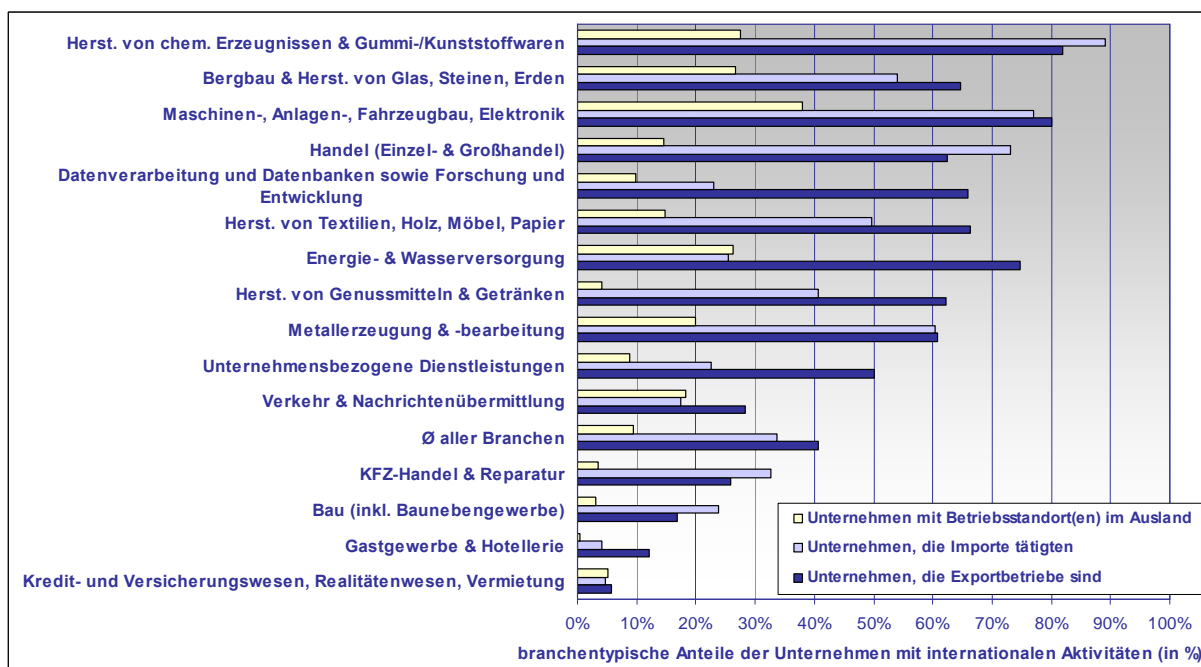
Der Vergleich zur ESNR-Befragung verdeutlicht, dass ein wesentlich höherer Anteil der österreichischen Unternehmen Exporte tätigt. Dass die ibw-Unternehmensbefragung das Ausmaß der exportierenden Unternehmen besser abschätzt, kann auch aus Ergebnissen anderer Unternehmensbefragungen abgeleitet werden. So beträgt der Anteil exportierender

<sup>9</sup> Die Aussagen zur Struktur der Exporterlöse nach der Unternehmensgröße basieren ebenfalls auf dieser Hochrechnung.

Unternehmen laut einer deutschen Studie für den Sachgüterbereich in Westdeutschland<sup>10</sup> 76% (in den neuen Ländern lag dieser Anteil bei 57%). In den Niederlanden beträgt der Anteil der exportierenden Unternehmen in der Sachgütererzeugung PRINCE et al. (2004) zufolge 33%. In der Schweiz<sup>11</sup> hatten 1998 rund 34% aller Unternehmen der Privatwirtschaft Exporte getätigt. Laut einer Wifo-Studie aus dem Jahr 1963 (!) waren in Österreich 47% der Betriebe aus dem Sachgüterbereich Exportbetriebe (Wifo 1963). Laut ISGEP (2007) betrug der Anteil exportierender Firmen im Jahr 2005 für die österreichischen Sachgütererzeugung in Unternehmen ab 20 Beschäftigten 71%. Und in einer aktuell veröffentlichten Studie (PÖSCHL et al. 2009) wird für den Sachgüterbereich in Österreich ein Anteil von 56% exportierender Unternehmen ausgewiesen.

Wie schon dargestellt, haben laut ibw-Unternehmensbefragung 41% aller österreichischen Firmen der Privatwirtschaft im letzten Jahr Exporte getätigt. Im Sachgüterbereich betrug der Anteil exportierender Unternehmen 68% (Sachgüterbereich inklusive dem Bauwesen: 44%) – im Dienstleistungssektor 40%<sup>12</sup>. Die Abbildung 5 verdeutlicht nicht nur die ausgeprägten Branchenunterschiede hinsichtlich des Anteils exportierender Unternehmen<sup>13</sup>, sondern auch bezüglich der Unternehmen, die Importe tätigen sowie Betriebsstandorte im Ausland haben.

Abb. 5: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen mit Exporten, Importen bzw. Betriebsstandorten im Ausland  
*Rangreihung nach dem branchenspezifischen Internationalisierungsgrad*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

<sup>10</sup> WAGNER 2008. Die Ergebnisse beruhen auf zentralstatistischen Angaben von Unternehmen der Sachgütererzeugung mit mindestens zwanzig Beschäftigten.

<sup>11</sup> HOLLENSTEIN 2002. Es handelt sich dabei um eine repräsentative Befragung aller Schweizer Unternehmen mit mindestens fünf Beschäftigten aus dem Jahr 1998.

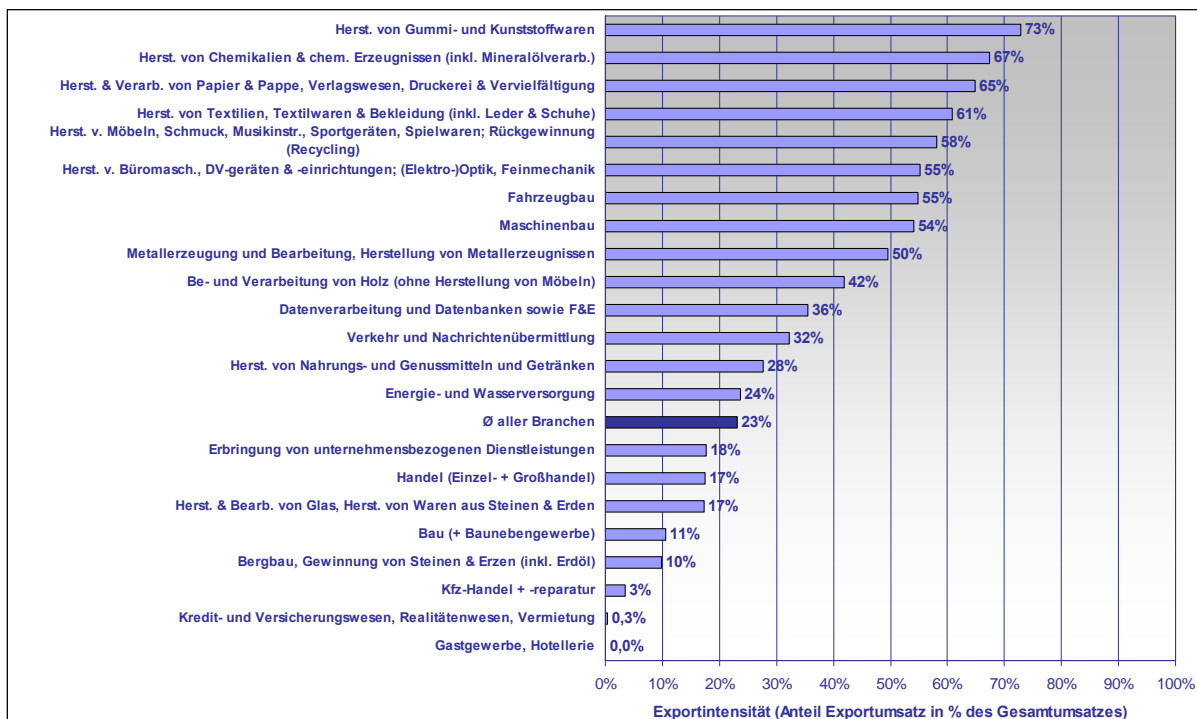
<sup>12</sup> Der Anteil exportierender Unternehmen laut ibw-Befragung der Sachgütererzeugung für Firmen ab 20 Beschäftigten beträgt 77% und stimmt daher sehr gut mit den ISGEP-Ergebnissen überein.

<sup>13</sup> Vergleicht man die ibw-Ergebnisse mit der aktuellen Studie von PÖSCHL et al. (2009), dann zeigt sich eine hohe Übereinstimmung auf der Branchenebene. Lediglich für die Branche „Herstellung von Genussmitteln und Getränken“ divergiert die Größenordnung: Der Anteil exportierender Firmen in dieser Branche ist laut ibw-Befragung etwa doppelt so groß wie bei Pöschl et al.

Eine weitere Maßzahl für die Exportorientierung der Unternehmen ist die **Exportintensität**, also der Anteil des Auslandsumsatzes am Gesamtumsatz.

Im Durchschnitt über alle Branchen der Privatwirtschaft werden ca. 23% aller Umsätze im Export erzielt. Wie die Abbildung 6 zeigt, variiert die Exportintensität nach Branchen betrachtet sehr stark. Die Branchen der Sachgütererzeugung weisen zumeist eine höhere Exportintensität auf als jene des Dienstleistungssektors. Der Mittelwert der Exportintensität in der Sachgütererzeugung (exklusive Bauwesen) liegt bei 47% (Sachgütererzeugung inklusive Bauwesen: 41%<sup>14</sup>), jener in den Dienstleistungen bei 14%.

Abb. 6: Branchenspezifische Exportintensität  
Rangreihung der Branchen nach der Exportintensität



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Mit steigender Unternehmensgröße nimmt auch der Anteil exportierender Firmen zu (vgl. Abb. 7). Bei Kleinstunternehmen (bis neun Beschäftigte) beträgt dieser Anteil 40% und er steigt sukzessive bis auf rund 68% bei den Großunternehmen (ab 250 Beschäftigte) an.

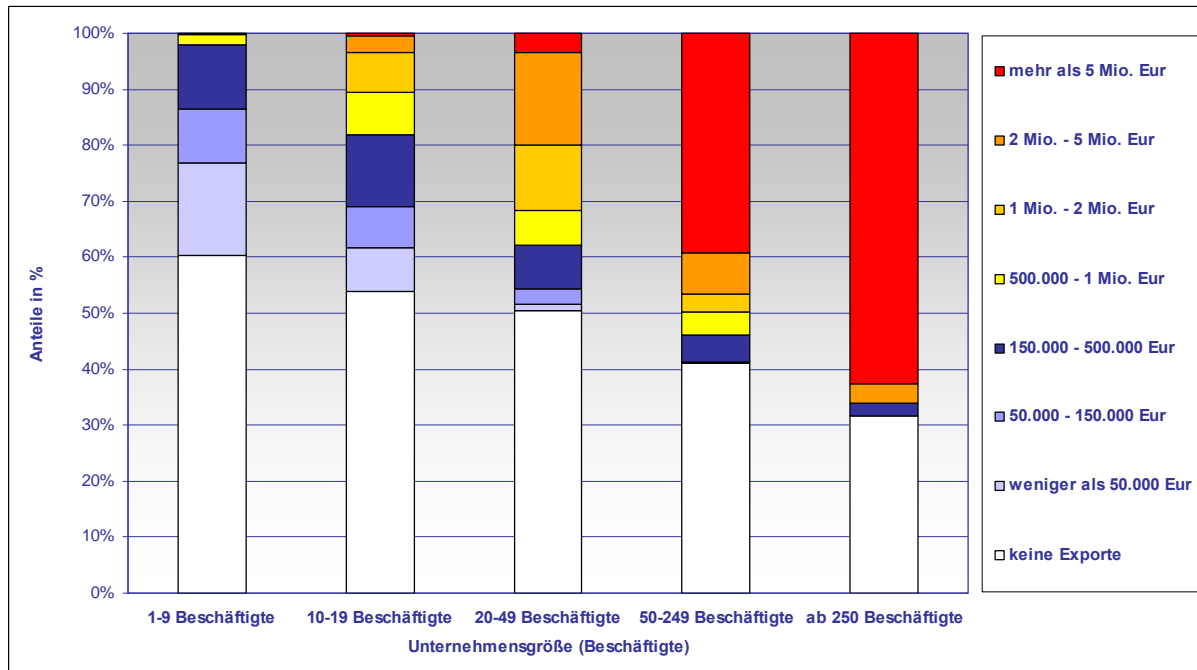
Zwar hängen erwartungsgemäß Betriebsgröße und Exportumsatzerlöse positiv zusammen – die Exportintensität zeigt aber keinen Zusammenhang mit der Betriebsgröße (hochsignifikanter bivariater<sup>15</sup> Korrelationskoeffizient von 0,045). Große Betriebe erzielen also in Österreich nicht notwendigerweise einen höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte als KMUs. Analoges gilt für die Beziehung zwischen Importintensität und Unternehmensgröße.

<sup>14</sup> Laut Statistik Austria Konjunkturstatistik von 2007 lag die Exportintensität im Produktionssektor (inklusive dem Bauwesen) bei 46%. Die ibw-Schätzung anhand der Unternehmensbefragung liegt also sehr nahe bei diesem Wert.

<sup>15</sup> Auch der partielle Korrelationskoeffizient unter Einschluss einer Kontrollvariable für die Wirtschaftsbranche ist zwar hochsignifikant, aber nur unwesentlich von Null verschieden. Zur internationalen Forschungsliteratur über den Zusammenhang bzw. die Unabhängigkeit zwischen diesen beiden Größen vgl. bspw. VOERMAN (2003).

Zwischen der Export- und Importintensität kann ein positiver Zusammenhang festgestellt werden<sup>16</sup>. Unternehmen, die einen hohen Anteil ihrer Umsatzerlöse durch den Export erzielen, haben also oftmals einen ebenfalls hohen Anteil an Importen (gemessen an ihrem Gesamtumsatz) und umgekehrt.

Abb. 7: Verteilung des Exportvolumens nach der Unternehmensgröße für Österreich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

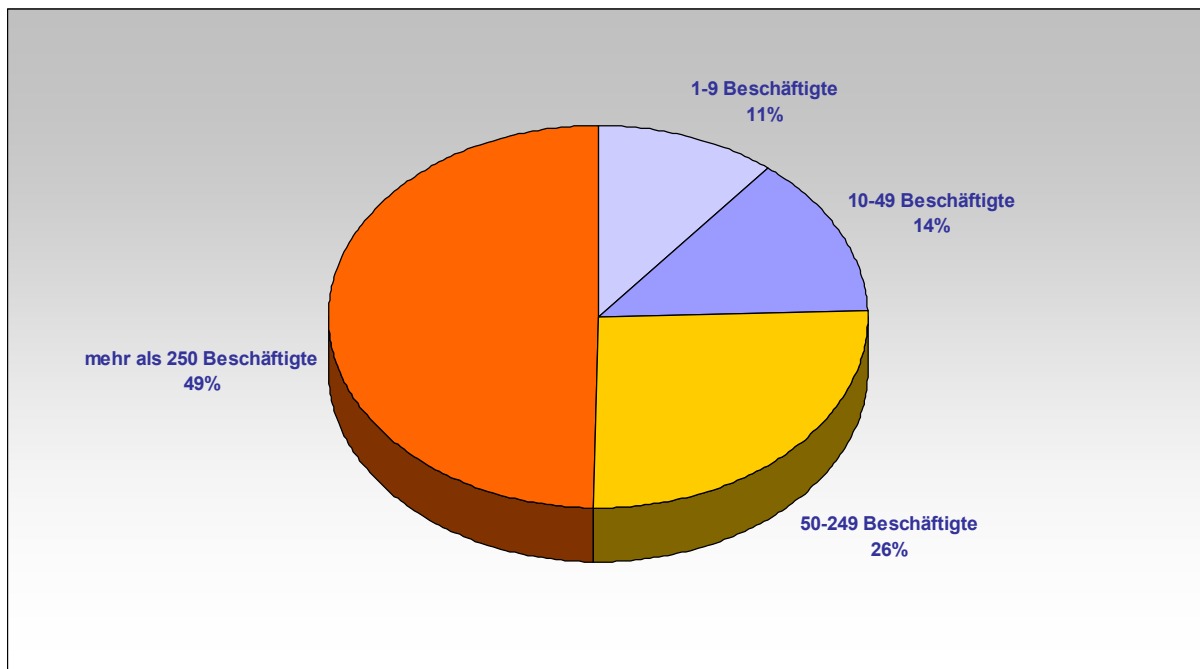
Absolut betrachtet, machen in rund 33.000 Unternehmen die Exporterlöse mindestens 50% des Gesamtumsatzes des Unternehmens aus. In etwa 46.000 Firmen liegt der Anteil der Exportumsätze am Gesamterlös zwischen 10% und 50%.

Differenziert man das gesamte **Exportvolumen** nach der Unternehmensgröße, dann zeigt sich, dass die Hälfte der gesamten Exporterlöse von Großunternehmen und weitere 26% von Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten erzielt werden. Ein Viertel der Exporterlöse werden von Klein(st)unternehmen erzielt (vgl. Abb. 8).

Die Sachgütererzeugung hält mit 57% den größten Anteil am Exportvolumen. Weitere 3% werden im Bauwesen und 40% der gesamten Exporterlöse werden in Dienstleistungssektor erzielt (vgl. Abb. 9). Die Abb. 10 präsentiert eine differenziertere Gliederung der Branchen nach ihren Exportumsatzverteilungen.

<sup>16</sup> Der bivariate Korrelationskoeffizient beträgt 0,34 (hoch signifikant) und der partielle Korrelationskoeffizient (unter Einschluss einer Kontrollvariable für die Wirtschaftsbranche) ist 0,32 (hoch signifikant).

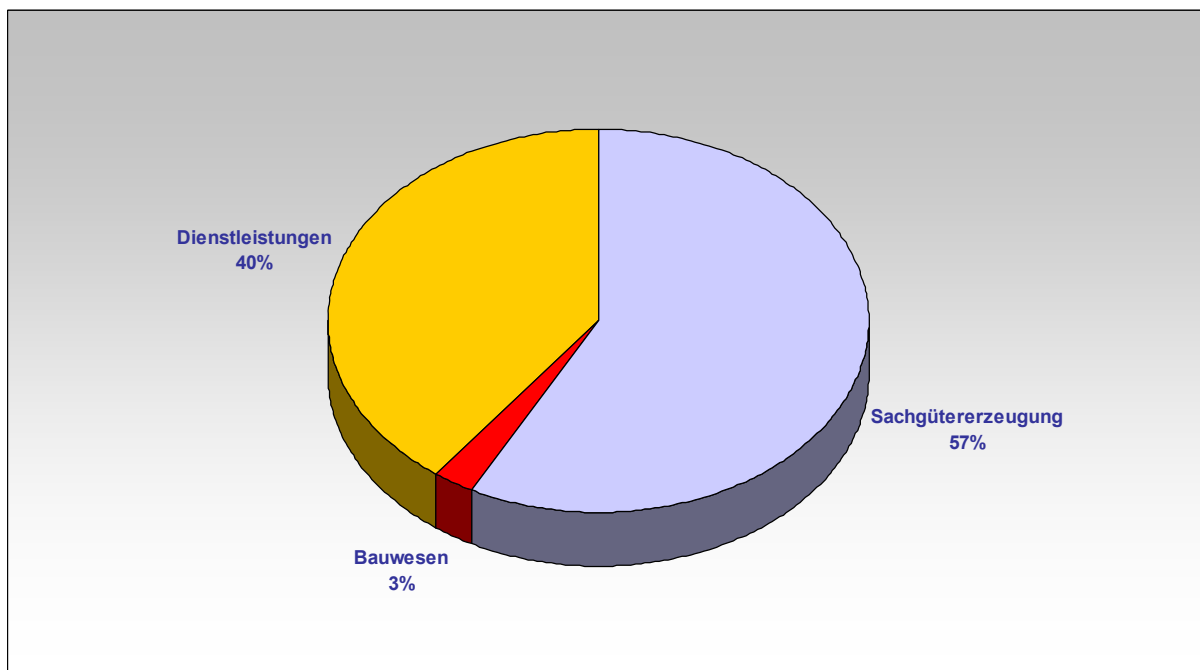
Abb. 8: Verteilung des Exportvolumens nach der Unternehmensgröße für Österreich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Exporterlöse erzielten

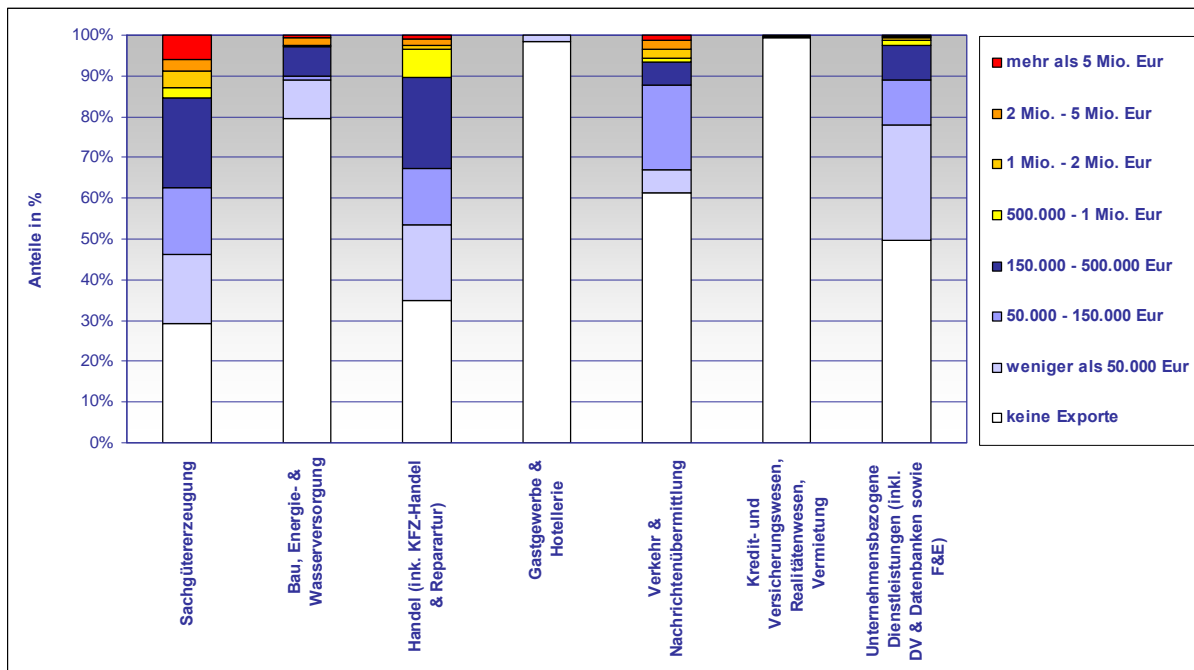
Abb. 9: Verteilung der Exportumsätze nach der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen für Österreich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Exporterlöse erzielten

Abb. 10: Verteilung der Exportumsätze nach der Branchenzugehörigkeit der Unternehmen für Österreich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

### Exkurs: Zum Unterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Unternehmen – die Exportprämie

Aus der internationalen Forschungsliteratur sind folgende stilisierte Fakten zum Unterschied zwischen exportierenden und nicht exportierenden Unternehmen bekannt: Exportunternehmen sind größer, produktiver, zahlen höhere Löhne, beschäftigen mehr höher qualifizierte Arbeitnehmer/innen und sie sind mehr technologie- und kapitalintensiv als nicht exportierende Unternehmen derselben Branche (ISGEP 2007). PÖSCHL et al. (2009) haben für den Sektor der österreichischen Sachgütererzeugung diesbezügliche Auswertungen durchgeführt und kommen zu analogen Ergebnissen.

Diese Unterschiede werden auch mit dem Begriff Export(produktivitäts)prämie zusammengefasst bzw. umschrieben. Unternehmen, die Außenhandel betreiben, sind demnach deutlich produktiver als Unternehmen, die dies nicht tun. Untersuchungen anhand von Unternehmensdaten zeigen, dass in der EU die Arbeitsproduktivität von Exporteuren um 3% bis 10% höher ist. Was sind nun aber die Gründe dafür, dass Exportunternehmen bessere Ergebnisse erzielen als Unternehmen, die keine Exporte tätigen? Im Kern gibt es zwei alternative – aber sich nicht notwendigerweise ausschließende – Theorien: Learning-by-Exporting-Hypothese bzw. Selbstselektionshypothese.

Die "Lernen durch Export"-Hypothese postuliert, dass Exporteure im Vergleich zu nicht exportierenden Firmen durch ihre Auslandsaktivität zusätzliche Lerneffekte realisieren können. Ursachen liegen zum Beispiel im Wissenstransfer mit ausländischen Kunden und im stärkeren Wettbewerbsdruck auf internationalen Märkten. Nach dem Exportstart sollte daher im Vergleich zu Firmen, die weiter nur auf dem nationalen Markt aktiv sind, eine positivere Entwicklung der Produktivität feststellbar sein.

Die Selbstselektionshypothese geht demgegenüber davon aus, dass sich die produktivsten Unternehmen bewusst für den Export entscheiden. Als Begründung hierfür werden die zusätzlichen Kosten, die bei der Erschließung von ausländischen Märkten entstehen (z.B. Transportkosten, Kosten für Marktinformationen<sup>17</sup> oder Kosten für Produktpassungen) angeführt. Nur durch eine höhere Produktivität ist es möglich, diese Kosten aufzufangen. Dies wiederum führt zu einer Selbstselektion der produktiveren Firmen, hin zur Aufnahme von Exporttätigkeiten. Zur Bestätigung dieser Hypothese sollten Firmen schon vor ihrer Expansion auf internationale Märkte produktiver sein als Firmen, die weiterhin ausschließlich für den nationalen Markt produzieren.

Die beiden Hypothesen schließen einander jedoch nicht aus, denn es kann sein, dass sich die produktivsten Unternehmen bewusst für den Export entscheiden, gleichzeitig kann die Produktivität der Unternehmen, wenn sie auf den Exportmärkten tätig sind, auch weiter zunehmen. Für die Annahme, dass die Produktivität auf Unternehmensebene durch ein „Learning by Exporting“ zunimmt, gibt es jedoch nicht so eindeutige empirische Belege wie für die Hypothese, dass nur die produktiveren Unternehmen (auch) exportieren. Aber selbst wenn eine Exporttätigkeit die Produktivität auf Unternehmensebene nicht unbedingt immer positiv beeinflusst, sind ihre positiven Auswirkungen auf die Gesamtproduktivität doch eindeutig und unbestritten.

Zu ähnlichen Ergebnissen – wie für die Exporteure – kommt man auch für Importeure, die ebenfalls produktiver sind als Unternehmen, die nicht importieren, sowie für Unternehmen, die ausländische Direktinvestitionen tätigen, denn sie sind noch produktiver als die exportierenden und die importierenden Unternehmen (wenngleich diese beiden in der internationalen Forschung erst in jüngster Zeit vermehrt untersucht werden; vgl. dazu CASTELLANI et al. 2009, die einen gerafften Überblick über den Forschungsstand geben). Einer ungarischen Studie zufolge (ALTOMONTE/BEKES 2008) gibt es ausgeprägte Komplementaritäten zwischen Export- und Importaktivitäten: Demnach erklärt sich die Exportprämie überwiegend aus der Tatsache, dass diese Firmen oftmals auch Importeure sind.

Andere Erklärungsansätze betonen dagegen die Rolle des Managements, von Investitionen in Forschung und Entwicklung sowie Informationstechnologien, der Qualifikationsstruktur der Beschäftigten und der Betriebsorganisation sowie die Produktqualität (bspw. MARKUSEN 2002, CASTELLANI et al. 2009). Trotz der extensiven Literatur in diesem Feld gibt es bislang nur wenig empirische Evidenz zum Zusammenhang mit der Exportprämie (vgl. CASTELLANI et al. 2009).

Angesichts der mit einer Export- und einer Importtätigkeit sowie mit Direktinvestitionen verbundenen Produktivitätsgewinne sind Maßnahmen zur Öffnung von Auslandsmärkten und offene Inlandsmärkte positiv zu bewerten (zitiert aus Mitteilungen der Kommission zum Europäischen Bericht über die Wettbewerbsfähigkeit 2008).

---

<sup>17</sup> Zu den Kosten der Marktinformation werden auch die Informationskosten über die kulturelle, rechtliche oder branchenspezifische Situation gezählt und somit Aspekte, die gerade in dieser Studie im Fokus des Interesses stehen.



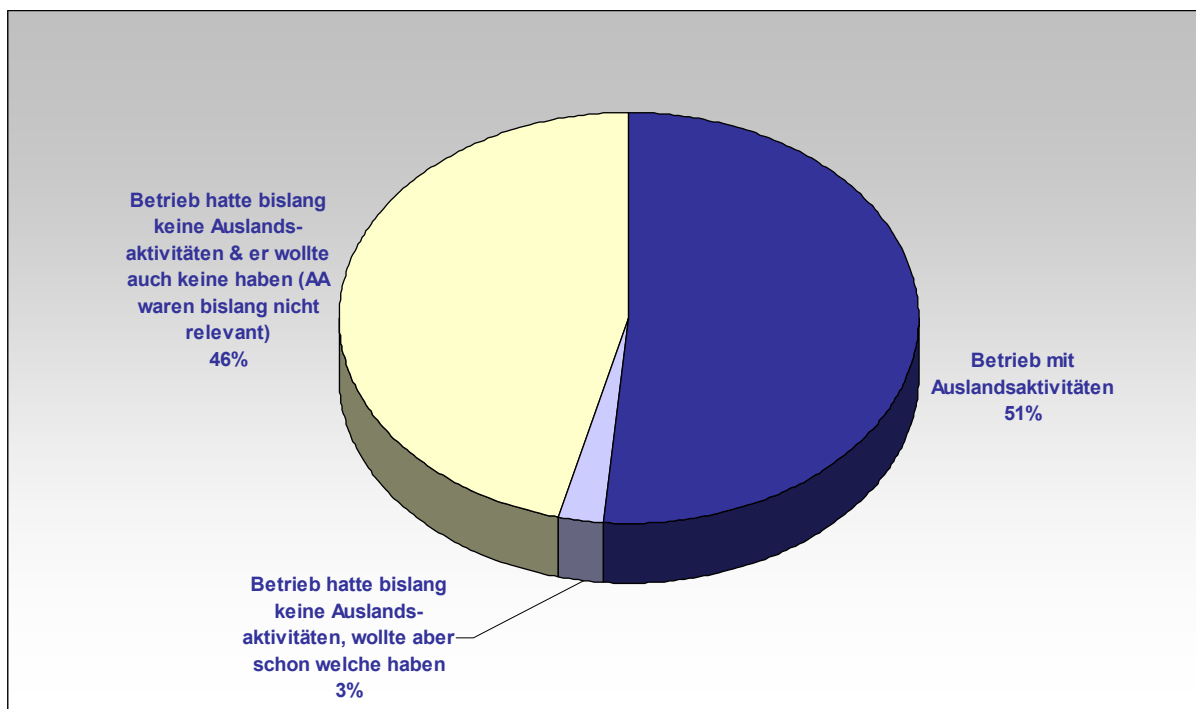
## 3.2 Stellenwert internationaler Aktivitäten für Österreichs Privatwirtschaft

### 3.2.1 Ausmaß und Formen der Internationalisierungsaktivitäten

Exporte (sowie Importe und Produktionsstandorte im Ausland) sind zwar die dominierenden Formen der Internationalisierungsaktivitäten österreichischer Unternehmen – für diese Studie wurde grundsätzlich aber von einem breiteren Begriff der Internationalisierungsaktivitäten ausgegangen. Dieser umfasst – neben den erwähnten Formen – auch noch Projektpartnerschaften, Vertriebsniederlassung und Joint Ventures im Ausland sowie Franchising im Ausland bzw. mit ausländischen Firmen. Der breite Begriff der Internationalisierung wurde deshalb verwendet, um möglichst adäquat die vielfältigen Herausforderungen – die sich aus der Internationalisierung der Wirtschaft ergeben – für die Kompetenzen der Beschäftigten abbilden zu können.

Wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde, haben 41% aller Unternehmen der Privatwirtschaft im letzten Jahr Exporte getätigt. Betrachtet man aber alle möglichen Internationalisierungsaktivitäten, dann zeigt sich, dass sogar etwa die Hälfte (51%) aller Unternehmen im letzten Jahr in irgendeiner Form Auslandsaktivitäten gehabt hatte. Weitere 3% der Firmen hatten zwar keine Aktivitäten im Ausland – eigentlich wollten sie aber schon welche haben. Für 46% der Unternehmen waren Auslandsaktivitäten (bislang) nicht von Relevanz (vgl. Abb. 11). Diese Verteilung verdeutlicht prägnant den hohen Internationalisierungsgrad der österreichischen Wirtschaft.

Abb. 11: Verteilung der Unternehmen nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten

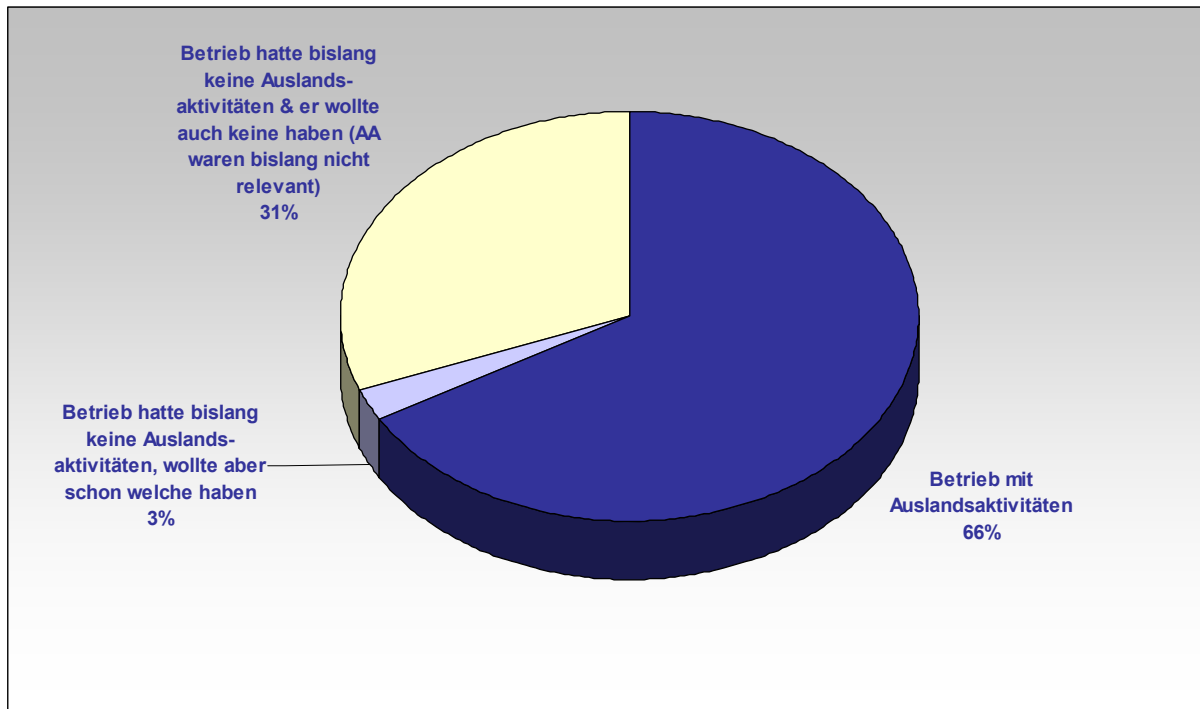


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Hinsichtlich der Beschäftigung ist die Bedeutung der Internationalisierung noch größer: Rund zwei Drittel aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind nämlich in Unternehmen tätig, die Auslandsaktivitäten haben (vgl. Abb. 12). Betrachtet man nur jene Unternehmen, die Exporte

getätigt haben, dann beträgt der Beschäftigtenstand in diesen Firmen 1.350.000 Personen. Bezogen auf alle Beschäftigten in der Privatwirtschaft sind dies 52%. **Jeder zweite Beschäftigte in der österreichischen Privatwirtschaft ist demnach in einem Unternehmen tätig, das auch Waren/Dienstleistungen exportiert.**

Abb. 12: Verteilung der Beschäftigung nach dem Grad der Auslandsaktivitäten der Unternehmen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

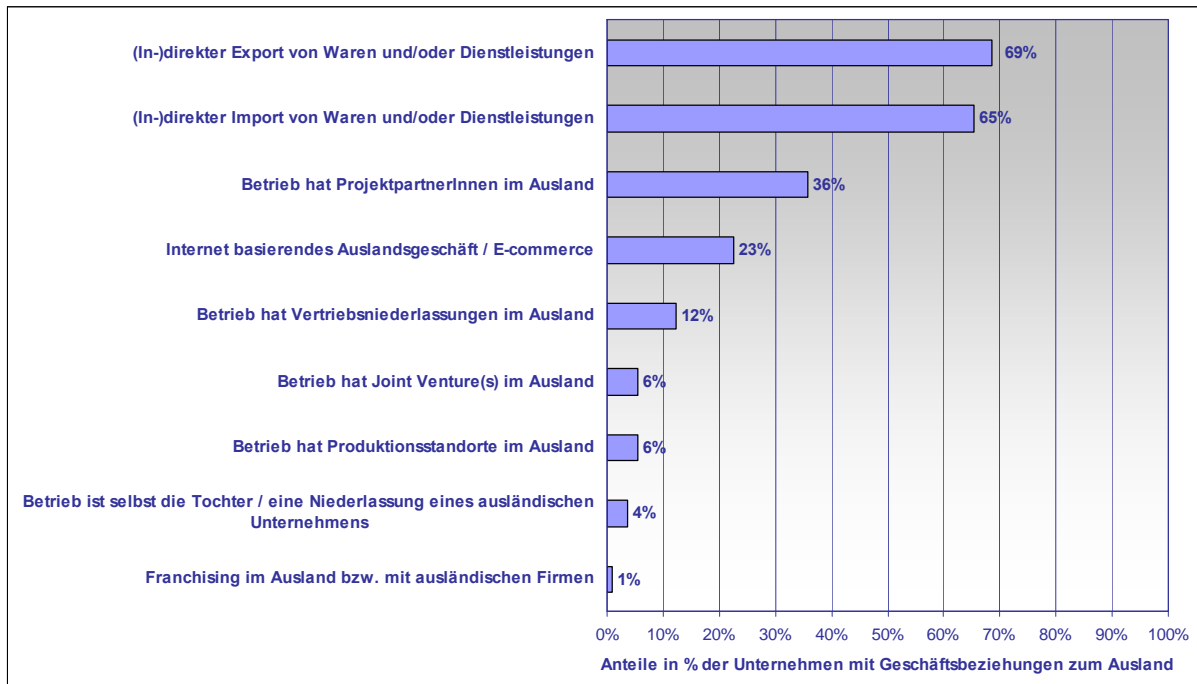
Welcher Art waren nun diese Internationalisierungsaktivitäten?

Betrachtet man jene Unternehmen, die im letzten Jahr Geschäftsbeziehungen zum Ausland hatten, dann zeigt sich, dass Export- und Importaktivitäten mit 69% bzw. 65% klar dominieren (vgl. Abb. 13). Bei etwa einem Viertel der Firmen werden die Handelsbeziehungen über ein internetbasiertes Auslandsgeschäft (E-Commerce) abgewickelt.

Etwa ein Drittel (36%) der Unternehmen hatte Projektpartner im Ausland und 12% hatten eine Betriebsniederlassung im Ausland. Alle anderen Formen von Auslandsaktivitäten (Joint Ventures im Ausland, Produktionsstandort im Ausland, Betrieb ist selbst die Tochter/eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmens sowie Franchising im Ausland bzw. mit ausländischen Firmen) sind für jeweils weniger als 10% der Unternehmen von Relevanz.

An dieser Struktur der Auslandsaktivitäten zeigt sich, dass für die überwiegende Mehrheit der österreichischen Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten der Handel (Export, Import) die dominierende Form ihrer Geschäftsbeziehungen zum Ausland ist. Produktionsbezogene Auslandsaktivitäten (im Sinne von Produktionsstandorten im Ausland, Joint Ventures etc.) haben demgegenüber einen deutlich geringeren Stellenwert.

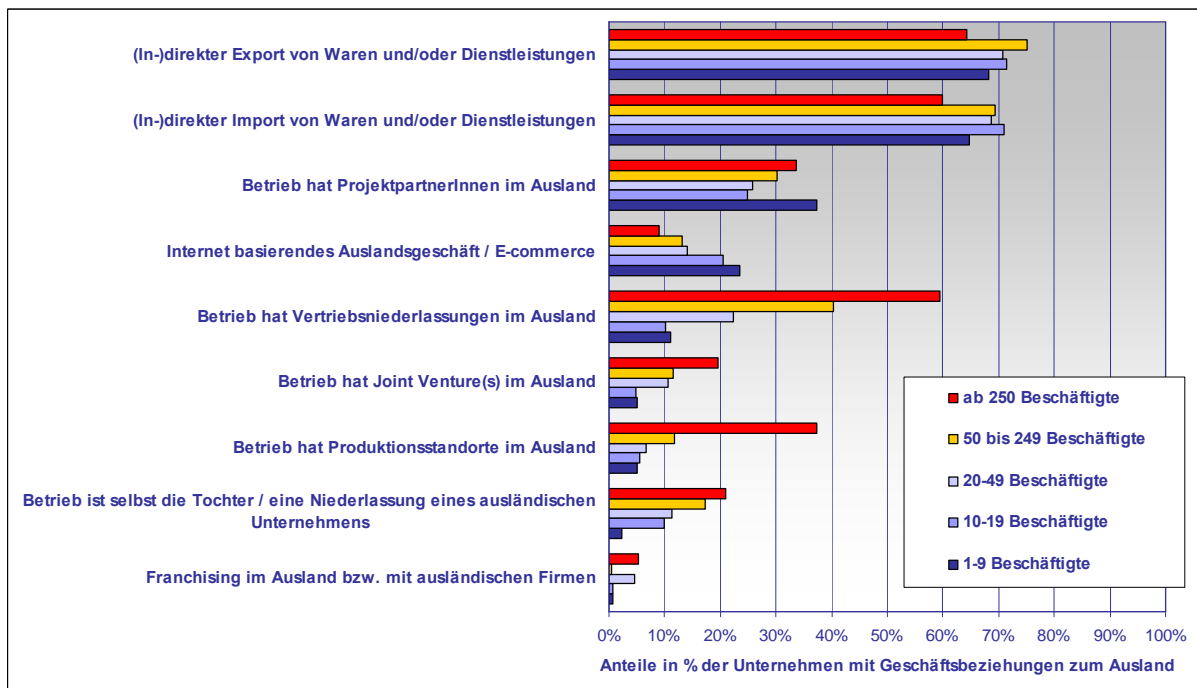
Abb. 13: Bedeutung diverser Formen von Auslandsaktivitäten (Anteil der jeweiligen Aktivität in % aller Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland haben)  
*Mehrfachnennungen waren möglich; Rangreihung der Formen*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009;

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Abb. 14: Bedeutung diverser Formen von Auslandsaktivitäten (Anteil der jeweiligen Aktivität in % aller Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland haben) nach der Unternehmensgröße  
*Mehrfachnennungen waren möglich; Rangreihung der Formen*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009;

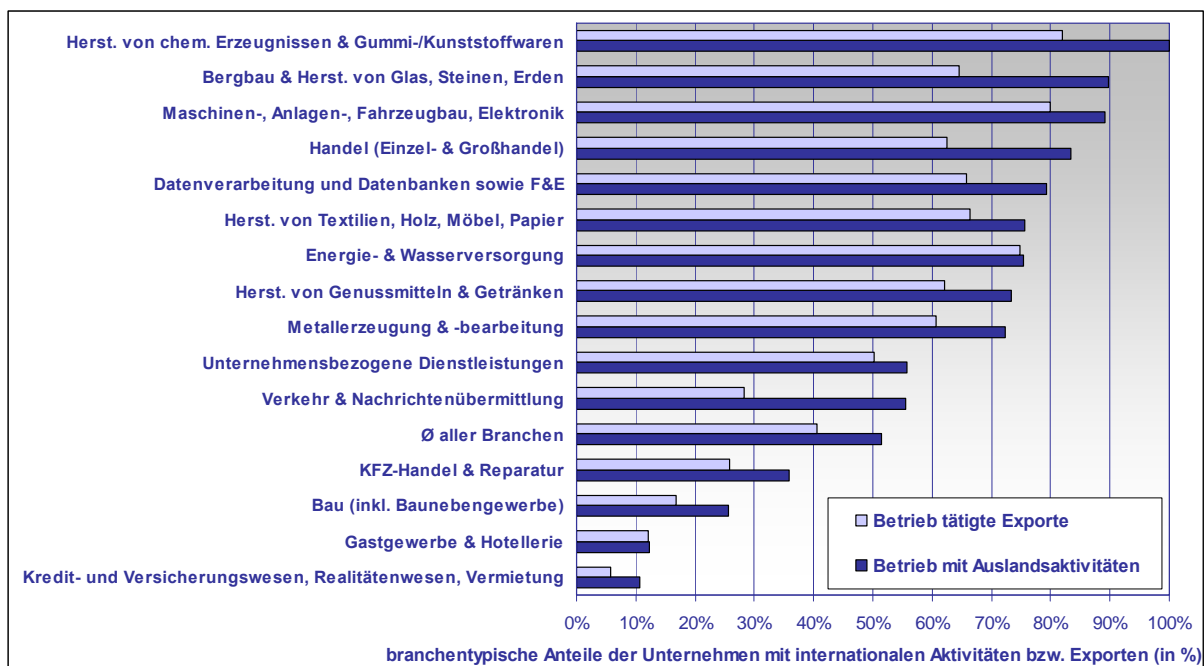
Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Ausgeprägte Unternehmensgrößeneffekte für diese Formen der Auslandsaktivitäten sind nur im Bereich Vertriebsniederlassungen und Produktionsstandorte im Ausland feststellbar (vgl. Abb. 14). Mit der Unternehmensgröße steigt der Anteil der Firmen, die derartige Auslands-geschäftsbeziehungen haben. Geringe positive Unternehmensgrößeneffekte sind bei Joint Ventures und hinsichtlich der Frage, ob die Firma selbst die Tochter/eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmens ist, feststellbar. Ein negativer Betriebsgrößeneffekt zeigt sich beim internetbasierten Auslandsgeschäft: Diese Form dürfte gerade für kleinere Unternehmen eine wichtigere Rolle spielen als für Großunternehmen.

Dass eine Einschränkung auf exportierende Firmen nicht das volle Ausmaß der Internationalisierungsaktivitäten bzw. Geschäftsbeziehungen der Firmen zum Ausland widerspiegelt, verdeutlicht Abb. 15: In allen Branchen ist der Anteil der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten größer als der Anteil der exportierenden Unternehmen. Im Schnitt über alle Branchen beträgt die Differenz 11%punkte. Um die Bedeutung der für diese Geschäftstätigkeiten notwendigen Kompetenzen der Beschäftigten erfassen zu können, kann man sich also nicht nur auf die exportierenden Unternehmen beschränken.

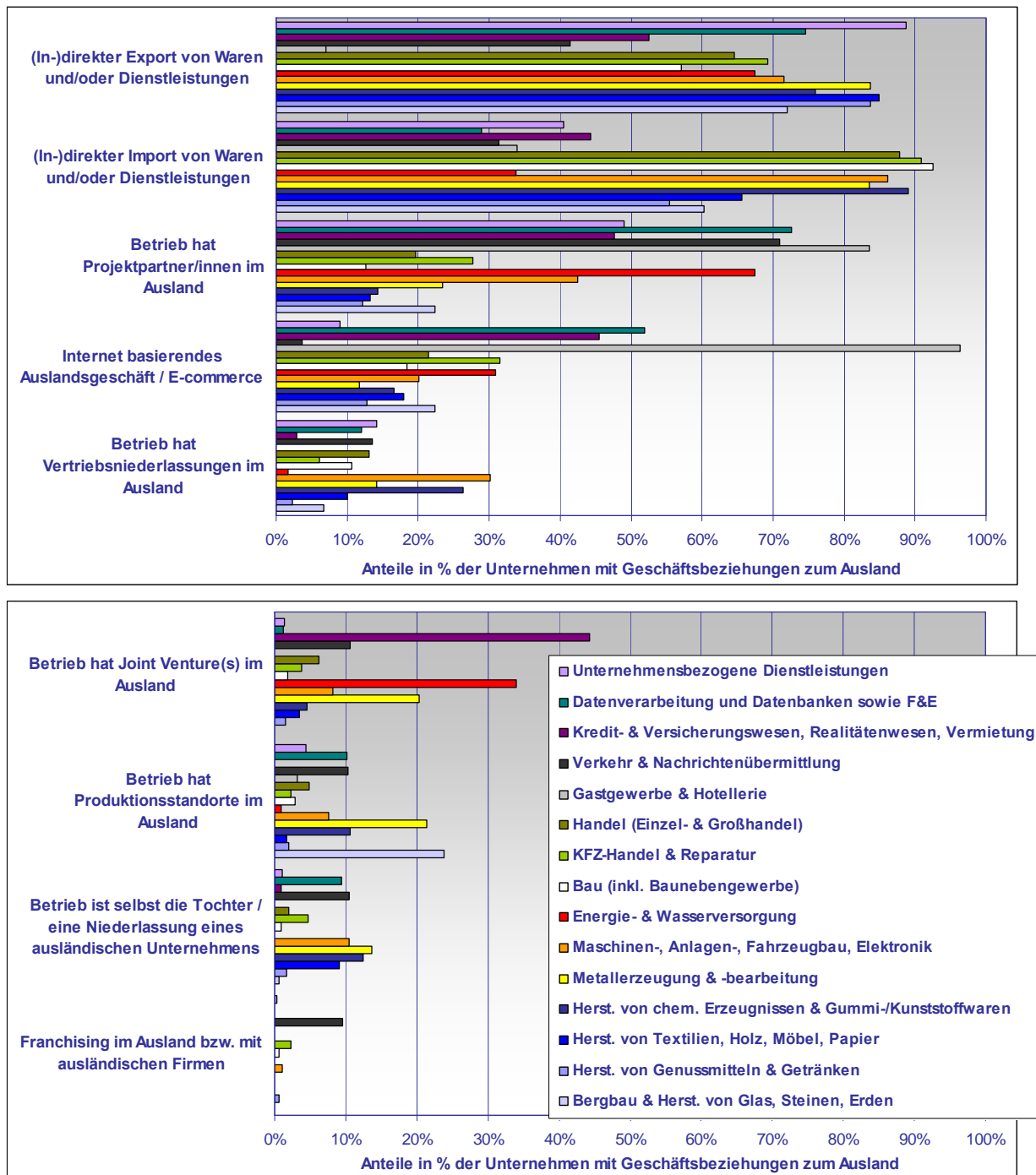
Gleichzeitig wird auch klar, dass Exporte der Kernbereich der Auslandsaktivitäten sind. Anhand der Abbildung 15 sieht man die breite branchenspezifische Differenzierung der Unternehmenslandschaft nach dem Grad der Auslandsaktivitäten und Exporte: Branchen mit sehr hohen Anteilen an international agierenden Unternehmen (bspw. chemische Erzeugnisse und Gummi-/Kunststoffwaren oder der Maschinenbaubereich) stehen Branchen gegenüber, in denen nur eine Minderheit der Unternehmen Geschäftsbeziehungen zum Ausland hat (bspw. Bau, Gastgewerbe, Kredit- und Versicherungswesen).

Abb. 15: Bedeutung von Auslandsaktivitäten generell sowie der Exporte nach den Branchen  
*Rangreihung der Branchen nach dem Anteil der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. 16: Bedeutung diverser Formen von Auslandsaktivitäten nach den Branchen  
*Rangreihung der Auslandsaktivitäten nach ihrer Bedeutung über alle Branchen*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Unterscheiden sich die Branchen hinsichtlich der Bedeutung der diversen Formen an Internationalisierungsaktivitäten? Abbildung 16 präsentiert die Anteile der Unternehmen, die die jeweiligen Formen von Auslandsaktivitäten durchführten, differenziert nach Branchen. Ein erster Überblick zeigt, dass in den meisten Branchen das generelle Bild der Bedeutungsabfolge der Formen von Auslandsaktivitäten (vgl. dazu auch Abb. 13) wiedergegeben wird. Trotzdem werden aber auch branchentypische Besonderheiten deutlich, die offenbar primär mit der jeweiligen Produktionsstruktur zusammenhängen dürften. So beispielsweise bei den

Joint Ventures im Ausland, welche gerade für Unternehmen der Energie- und Wasserversorgung bzw. des Kredit- und Versicherungswesens überproportional wichtig sind. Aber auch bei den „klassischen“ Auslandsaktivitäten wie Export (und dem internetbasierten Auslands-geschäft/(E-Commerce) oder Import zeigen sich ausgeprägte Branchenunterschiede. Und auch hinsichtlich der Frage, ob das Unternehmen Projektpartner im Ausland hat, divergieren die Branchen deutlich.

**Zusammengefasst** lässt sich die **Struktur der österreichischen Unternehmen hinsichtlich ihrer Auslandsorientierung** folgendermaßen darstellen: 41% aller Unternehmen der Privatwirtschaft haben im letzten Jahr Exporte getätigt. Rund ein Drittel aller Unternehmen hat Waren und/oder Dienstleistungen importiert und 10% hatten einen Betriebsstandort im Ausland. In Absolutzahlen gibt es demnach rund 120.000 exportierende und rund 100.000 importierende Unternehmen. Rund 80.000 Unternehmen haben sowohl Exporte als auch Importe getätigt. Insgesamt haben rund 150.000 Firmen angegeben, dass sie in irgendeiner Form Auslandsaktivitäten haben (vgl. Tabelle 1 und Abb. 17).

Tab. 1: Anzahl der Unternehmen nach der Art ihrer Auslandsaktivitäten

	Anzahl der Unternehmen
Unternehmen hat keine Auslandsaktivitäten	142.614
Summe der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten	151.413
Unternehmen ist nur Exporteur	40.972
Unternehmen ist nur Importeur	20.453
Unternehmen ist sowohl Exporteur als auch Importeur	78.590
Unternehmen hat nur "sonstige" Auslandsaktivitäten *	11.398

Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009; hochgerechnete Werte

Anmerkung: \* Die Kategorie „sonstige“ Auslandsaktivitäten umfasst Unternehmen, die zwar weder Exporte noch Importe tätigen, aber dennoch andere Formen von Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (Projektpartnerschaften, Betriebsstandorte und Joint Ventures im Ausland sowie Franchising im Ausland bzw. mit ausländischen Firmen).

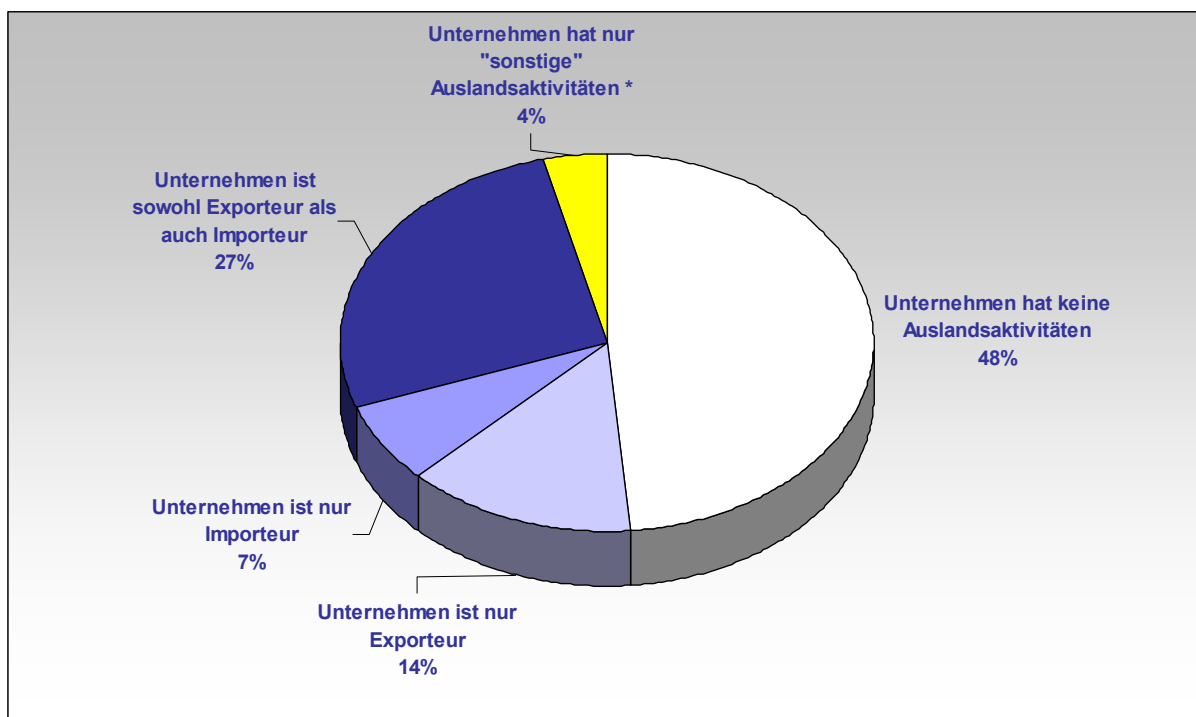
Wie schon erwähnt, gibt es keine offiziellen Statistiken zur Anzahl exportierender bzw. importierender Unternehmen<sup>18</sup>. Laut Außenwirtschaftsorganisation der WKÖ gibt es dagegen „nur“ rund 38.000 Exporteure. Dabei ist aber zu bedenken, dass diese Zahl auf der AWO-Kunden-datenbank (CRM-System) basiert, in der „Exporteure“ definitionsgemäß österreichische Kammermitglieder mit schriftlichem, telefonischem und/oder persönlichem Kontakt im CRM-System sind. Nicht erfasst sind jene Unternehmen, die nur sporadisch exportieren bzw. über das System der Mehrwertsteuerrückvergütung indirekt erfasst sind. Zudem kann man davon ausgehen, dass die AWO-Statistik die tatsächliche Anzahl der Exportfirmen unterschätzt, da wahrscheinlich nicht jeder exportierende Betrieb auch Kontakt zur AWO aufnimmt.

<sup>18</sup> Der Warenverkehr im Sinne von Zielländern, Produktgruppen und Umsatzerlösen wird jedoch ausführlich erfasst. Seit dem EU-Beitritt Österreichs im Jahr 1995 wird in offiziellen Statistiken aufgrund unterschiedlicher Erhebungssysteme zwischen Warenverkehren mit Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (Intrahandel) und Warenverkehren mit den übrigen Staaten (Extrahandel) unterschieden. Im Rahmen des Intrahandels sind Unternehmen von der Auskunftspflicht befreit, wenn deren im Intrahandel getätigten jährlichen Versendungen in andere EU-Mitgliedsstaaten oder Eingänge aus anderen EU-Mitgliedsstaaten den Gesamtrechnungsbetrag von 300.000 Euro im Vorjahr nicht überschritten haben (STATISTIK AUSTRIA 2009b).

Etwa 37.000 Unternehmen, die die Freigrenze der statistischen Erfassung im Intrahandel (Gesamtumsatzerlös im Handel innerhalb der EU von 300.000 Euro) nicht erreichen, exportieren ausschließlich in die EU. Deren Exporterlöse machen in Summe 2,3 Mrd. Euro aus.

Stellt man diese Differenzierungen in Rechnung, dann kommt man auf rund 70.000 bis 80.000 Unternehmen, die einen nicht unbedeutenden Anteil ihrer Umsatzerlöse durch Exporte erzielen. In rund 50.000 Firmen machen die Exporterlöse 150.000 Euro oder mehr aus. Dies verdeutlicht den hohen Stellenwert, den Exporte (und im weiteren Sinne Auslandsaktivitäten) für die Wirtschaftsleistung österreichischer Unternehmen haben: Darüber hinaus zeigt sich an dieser Zahl auch, dass deutlich mehr Firmen mit Auslandsaktivitäten befasst sind als oftmals gemeinhin angenommen wird.

Abb. 17: Verteilung der Unternehmen nach der Art ihrer Auslandsaktivitäten

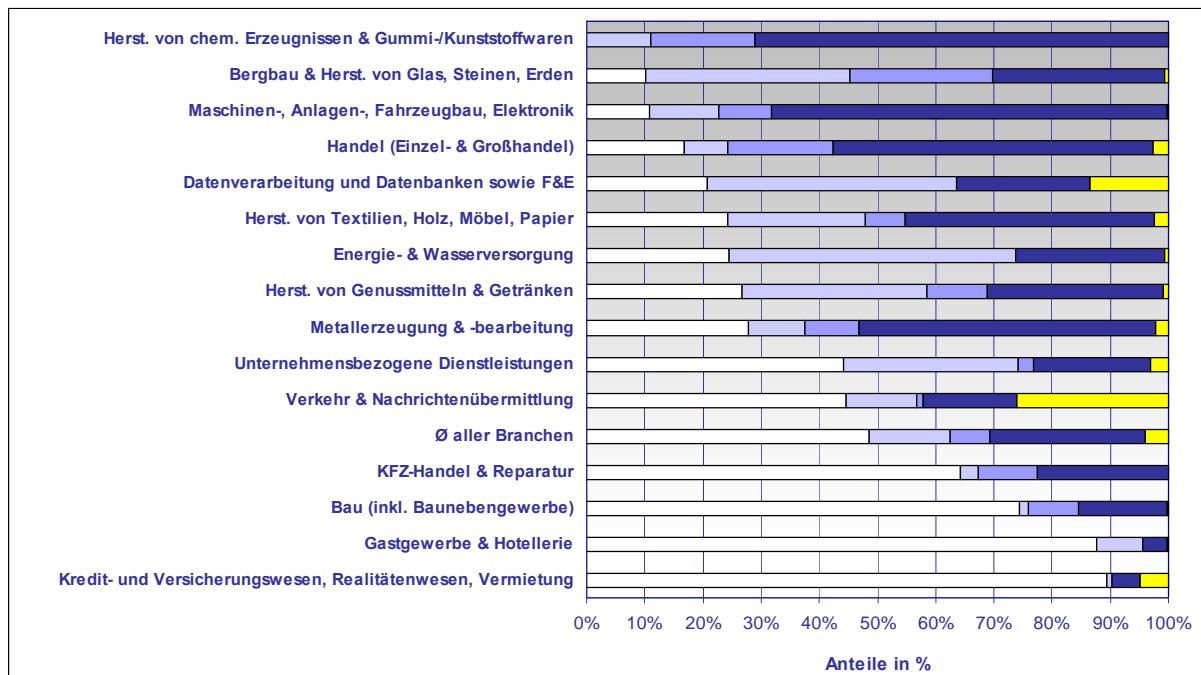


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Kategorie „sonstige“ Auslandsaktivitäten ist analog der Tabelle 1.

Die Verteilung der Unternehmen nach der Kategorisierung der Abbildung 17 unterscheidet sich zwischen den Branchen stark (vgl. Abb. 18).

Abb. 18: Branchenspezifische Verteilungen der Unternehmen nach der Art ihrer Auslandsaktivitäten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: wie in Abbildung 17

Legende:

- Unternehmen hat keine Auslandsaktivitäten
- Unternehmen ist nur Exporteur
- Unternehmen ist nur Importeur
- Unternehmen ist sowohl Exporteur als auch Importeur
- Unternehmen hat nur "sonstige" Auslandsaktivitäten

### 3.2.2 Handels-/Geschäftspartner im Ausland

Mit welchen Ländern bestehen die meisten Handels-/Geschäftsbeziehungen? Fast jedes fünfte Unternehmen (18%), das über Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügt, ist laut Selbstangabe praktisch weltweit tätig. Rund 80% der Unternehmen sind dagegen lediglich in einer ausgewählten Reihe von Ländern aktiv (vgl. Abb. 19). Mit der Unternehmensgröße steigt auch der Anteil der Firmen, die praktisch weltweit tätig sind (bei den Großunternehmen sind dies fast 50%).

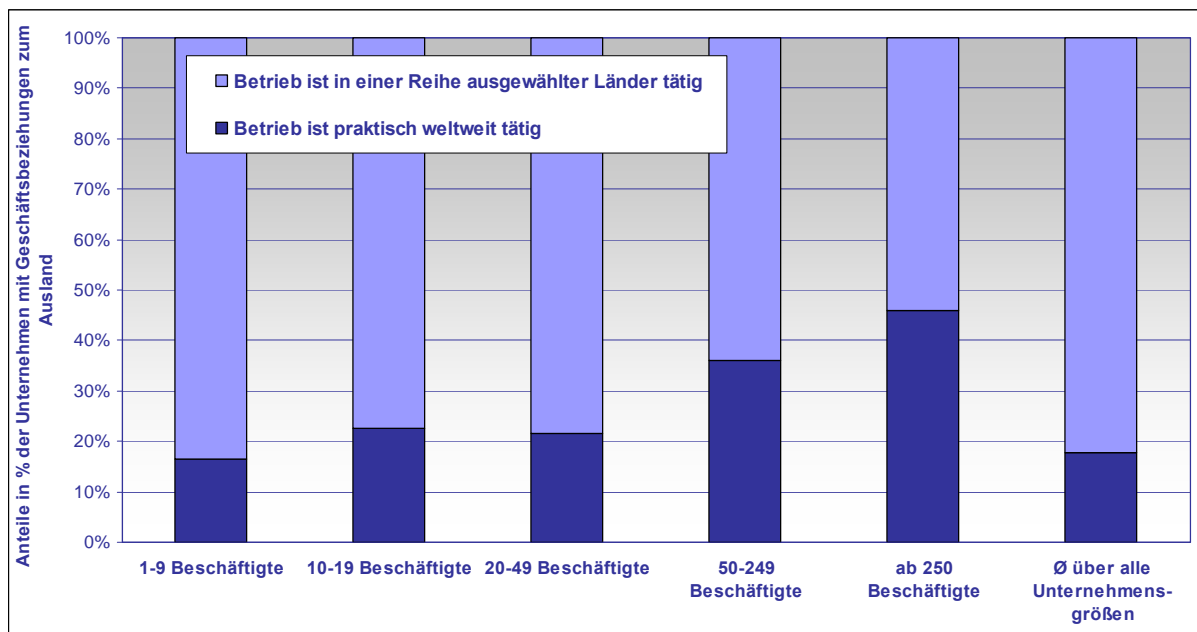
Unternehmen, die praktisch weltweit tätig sind, haben zwar eine durchschnittlich höhere Exportintensität als Firmen, die lediglich in einer Reihe von Ländern tätig sind. Bei ersteren liegt der Mittelwert der Exportintensität bei 39% – bei zweiteren bei 26%. Dennoch besteht nur ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen (hoch signifikanter bivariater Korrelationskoeffizient von -0,174) – Unternehmen mit weltweiten Geschäftsbeziehungen erzielen demnach nicht „notwendigerweise“ einen höheren Anteil ihres Gesamtumsatzes durch Exporte. Einen ebenfalls nicht stark ausgeprägten positiven Zusammenhang gibt es zwischen der Anzahl der Länder, in denen ein Unternehmen tätig ist, und der Exportintensität (hoch signifikanter positiver Korrelationskoeffizient von 0,262). Auf Branchenebene sind aber deutliche Unterschiede erkennbar (vgl. Abb. 20). Dabei haben



Unternehmen der Sachgütererzeugung im Schnitt einen etwas höheren Anteil an Unternehmen, die praktisch weltweit tätig sind, als Firmen im Dienstleistungssektor (27% versus 17%)<sup>19</sup>. Im Bauwesen sind es dagegen nur 2%.

Eine etwas andere Betrachtungsebene zeigt, dass die Hälfte der Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland diese ausschließlich innerhalb der EU haben (vgl. Abb. 21). Die andere Hälfte ist aber zudem auch noch außerhalb der europäischen Union tätig. Wiederum sind die Branchenunterschiede auffallend. Laut Angaben der Statistik Austria werden 72% aller Exporterlöse in EU-Ländern realisiert<sup>20</sup>. Zusammen mit der vorigen Abbildung 18 verdeutlicht dies den hohen regionalen Grad (im Sinne der Fokussierung auf die EU) internationaler Aktivitäten der österreichischen Unternehmen. Die Wirtschaftssektoren Sachgütererzeugung (ohne Bauwesen) und Dienstleistungen unterscheiden sich nicht, was diese Verteilung betrifft: In beiden haben rund die Hälfte (48%) der Unternehmen nur mit Ländern innerhalb der Europäischen Union Geschäftsbeziehungen. Im Bauwesen haben rund zwei Drittel der Unternehmen (69%) Geschäftsbeziehungen nur mit Ländern innerhalb der EU.

Abb. 19: Betriebsgrößenspezifische Verteilungen der Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten nach dem Umfang der Handels-/Geschäftspartner



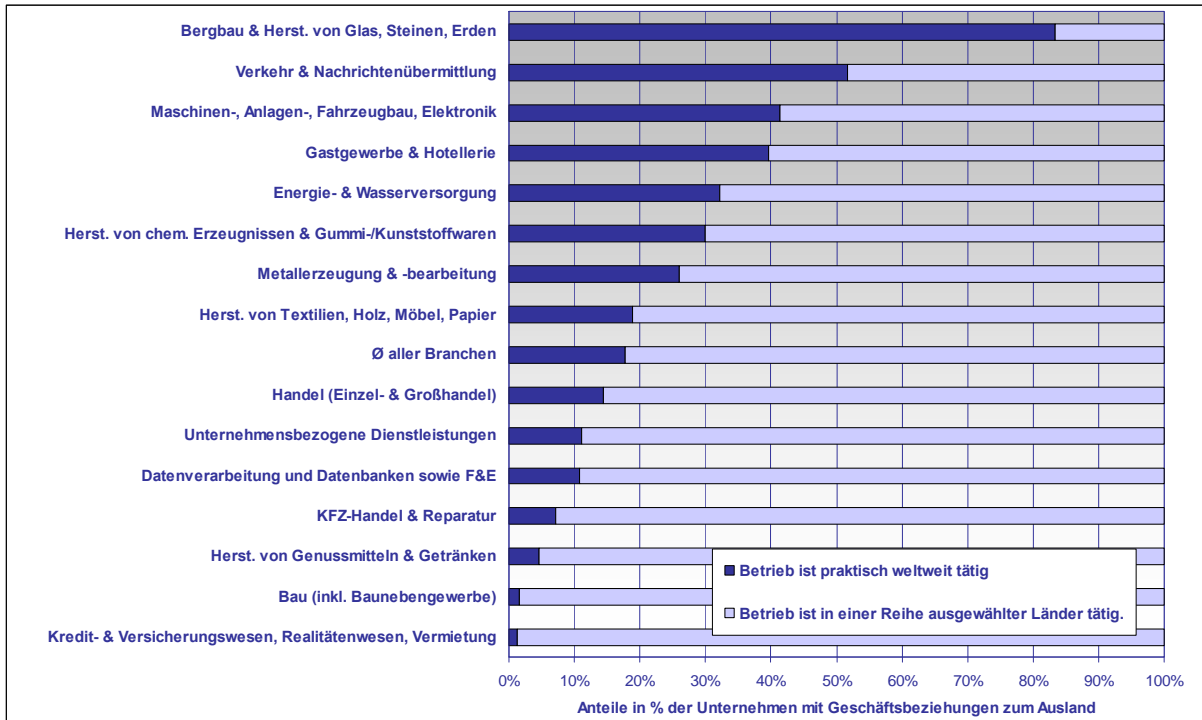
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

<sup>19</sup> Anteil der Unternehmen, die praktisch weltweit tätig sind: Sachgütererzeugung (exklusive Bauwesen: 27%), Sachgütererzeugung inklusive Bauwesen 21%.

<sup>20</sup> In der ibw-Unternehmensbefragung können die Exporterlöse nicht nach dem Zielland der Exporte differenziert werden.

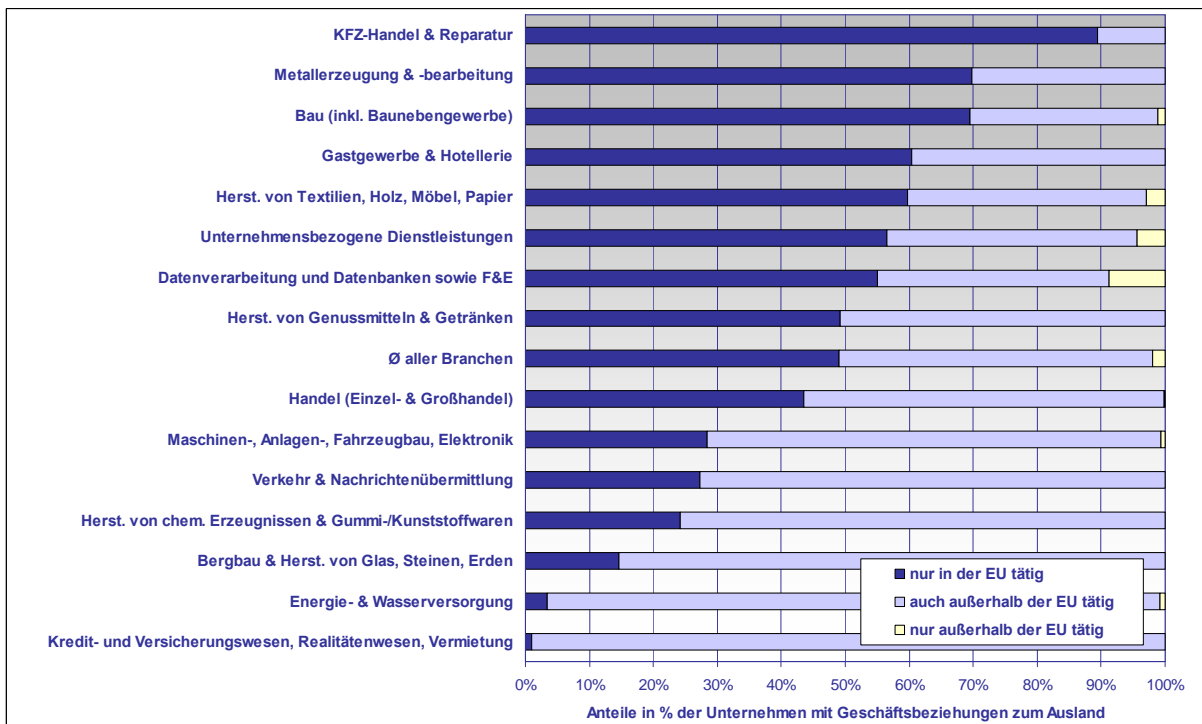
Abb. 20: Branchenspezifische Verteilungen der Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten nach dem Umfang der Handels-/Geschäftspartner



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Abb. 21: Branchenspezifische Verteilungen der Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten nach dem Fokus der Handels-/Geschäftsaktivitäten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

### 3.3 Erwartungen zur Internationalisierung

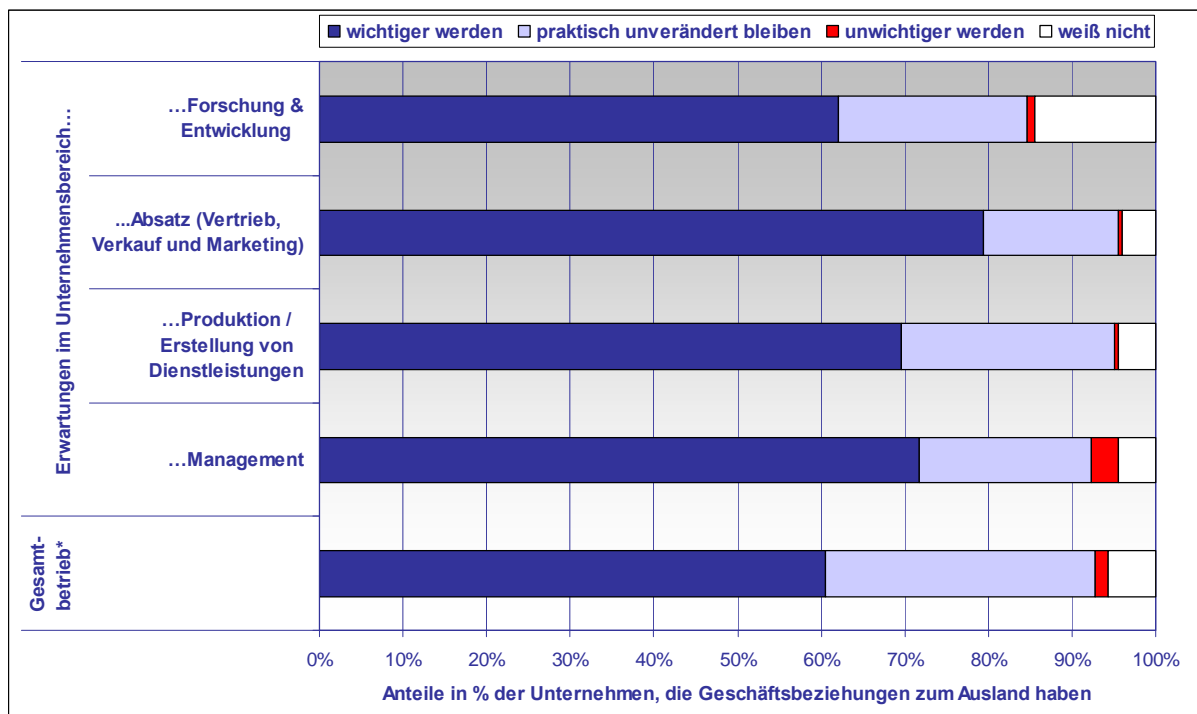
Von welchen zukünftigen Entwicklungen gehen die Firmen aus, was den Einfluss der Internationalisierung für ihr Unternehmen betrifft?

#### 3.3.1 Erwartungen von Unternehmen, die Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen (rund zwei Drittel), die schon bislang in irgendeiner Form Auslandsaktivitäten haben, gehen davon aus, dass die Bedeutung der Internationalisierung für ihren Betrieb in Zukunft (in den nächsten fünf Jahren) weiter zunehmen wird (vgl. Abb. 22). Diese Bedeutungszunahme betrifft praktisch alle Unternehmensbereiche: Insbesondere im Bereich des Absatzes (Vertrieb, Verkauf und Marketing) aber auch für das Management wird Internationalisierung wichtiger werden. Aber auch für den Unternehmensbereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen geht die Mehrheit der Unternehmen davon aus, dass Internationalisierung wichtiger wird.

Etwa ein Viertel bis ein Drittel der Unternehmen geht je nach betrachtetem Unternehmensbereich davon aus, dass sich die Bedeutung der Internationalisierung für ihr Unternehmen praktisch nicht verändern wird. Nur eine ganz kleine Gruppe der Unternehmen meint, dass die Internationalisierung für ihre Firma an Bedeutung verlieren wird.

Abb. 22: Erwartungen der Unternehmen zum zukünftigen Einfluss der Internationalisierung auf ihren Betrieb: Unternehmen, die schon bislang Auslandsaktivitäten haben



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkungen:

Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben.

Bei der Rubrik Gesamtbetrieb handelt es sich um jene Unternehmen, die nur Aussagen zu ihrem gesamten Unternehmen (und nicht nach Unternehmensbereichen gegliedert) gemacht haben. Im Normalfall sind dies kleinere Unternehmen.

Differenziert man diese Einschätzungen nach der Unternehmensgröße, dann zeigen sich nur sehr geringe Unterschiede. Unternehmen unterschiedlicher Größe haben demnach sehr ähnliche Einschätzungen, was die Bedeutung der Internationalisierung für die zukünftige Entwicklung ihrer Firmen betrifft – und diese Einschätzung ist in kleineren wie in größeren Unternehmen sehr ähnlich gelagert.

Die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung der Internationalisierung divergiert auch zwischen den Branchen nur geringfügig.

Und die Einschätzung zur zukünftigen Bedeutung der Internationalisierung zeigt auch keinen statistisch signifikanten Zusammenhang mit der Exportintensität auf. Betriebe mit einem relativ niedrigen Anteil ihrer Exportumsätze am Gesamtumsatz schätzen im Wesentlichen die zukünftigen Auswirkungen der Internationalisierung auf ihr Unternehmen also nicht anders ein als Unternehmen, die ihren Gesamtumsatz zu einem hohen Teil durch Exporte erzielen.

Es zeigt sich somit klar, dass österreichische Unternehmen, die schon jetzt Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, überwiegend davon ausgehen, dass die Bedeutung der Internationalisierung (in den nächsten fünf Jahren) weiter zunehmen wird. Dies kann als Hinweis auf steigende Herausforderungen interpretiert werden. In diesem Zusammenhang werden auch die Anforderungen an die Kompetenzen der Beschäftigten steigen – einem Aspekt, der im folgenden Kapitel der Studie näher analysiert wird.

### **3.3.2 Erwartungen von Unternehmen, die bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben**

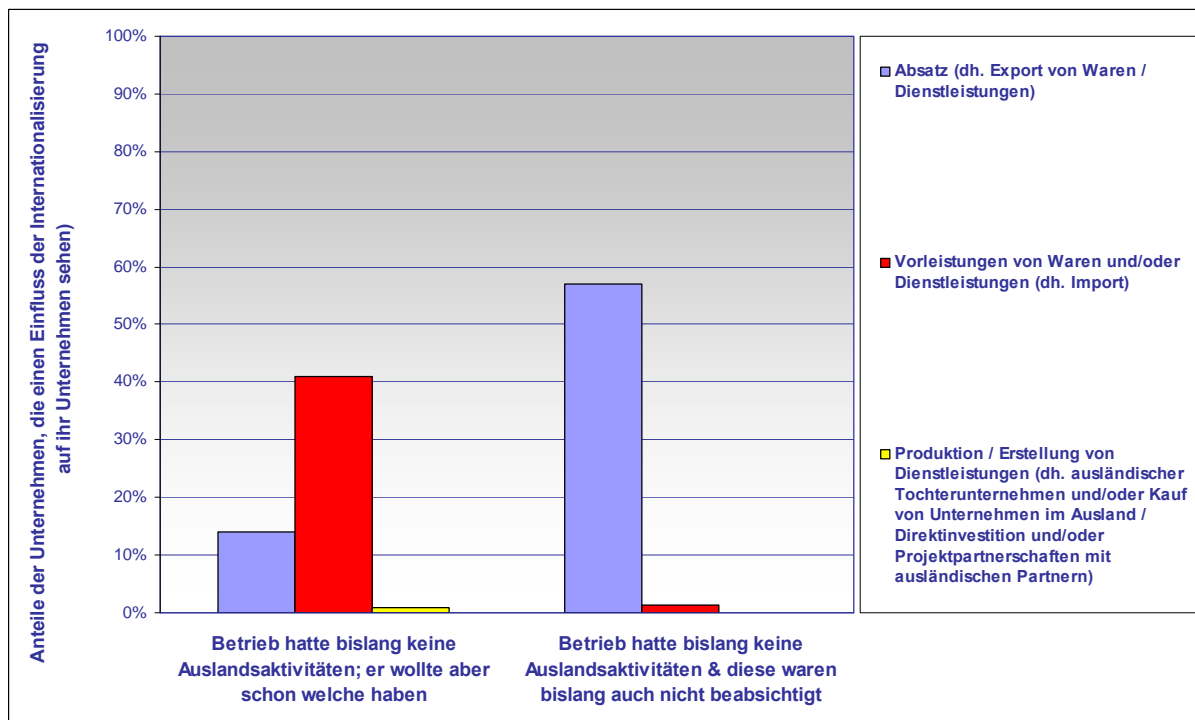
Es wurden auch jene Unternehmen, die bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, die aber innerhalb der nächsten beiden Jahre planen, derartige Geschäftsbeziehungen aufzunehmen, nach dem zukünftigen Einfluss der Internationalisierung für ihren Betrieb befragt.

Dabei zeigt sich, dass nur relativ wenige dieser Unternehmen in den nächsten beiden Jahren planen, derartige Geschäftsbeziehungen überhaupt aufzunehmen. Hochgerechnet sind dies rund 6.200 Unternehmen – weitere 26.000 Unternehmen konnten dazu aber keine Angabe machen, was bedeutet, dass dieser Aspekt mit einem hohen Unsicherheitsfaktor behaftet ist! Rund 110.000 Unternehmen gehen dezidiert davon aus, dass sie auch weiterhin keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben werden bzw. sie streben auch keine derartigen Beziehungen an.

Die beiden Gruppen von Unternehmen, die planen, in den nächsten beiden Jahren Geschäftsbeziehungen aufzunehmen, unterscheiden sich deutlich in ihren Motiven bzw. in welchen Bereichen sie den Einfluss der Internationalisierung für ihr Unternehmen wahrnehmen: Firmen, die schon in der Vergangenheit Geschäftsbeziehungen zum Ausland wollten, bei denen es jedoch aus diversen Gründen bislang nicht dazu gekommen ist, sind deutlich stärker der Ansicht, dass die Internationalisierung im Bereich der Vorleistungen von Waren und/oder Dienstleistungen (d.h. Importe) für sie Auswirkungen haben wird, als Firmen, die bislang keine Auslandsgeschäftsbeziehungen wollten. Letztere sehen dagegen einen deutlich stärkeren Einfluss der Internationalisierung für ihren Absatz (dh. Export von Waren

und/oder Dienstleistungen) – vgl. Abbildung 23. Produktionsverlagerungen bzw. neue Standorte (inkl. ausländische Direktinvestitionen) spielen für beide Unternehmens“typen“ dagegen nur eine marginale Rolle.

Abb. 23: Anteile der Unternehmen, die einen Einfluss der Internationalisierung auf ihr Unternehmen sehen (bezogen auf jene Unternehmen, die planen, in den nächsten zwei Jahren Geschäftsbeziehungen zum Ausland aufzunehmen und bislang noch keine derartigen Geschäftsbeziehungen hatten)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

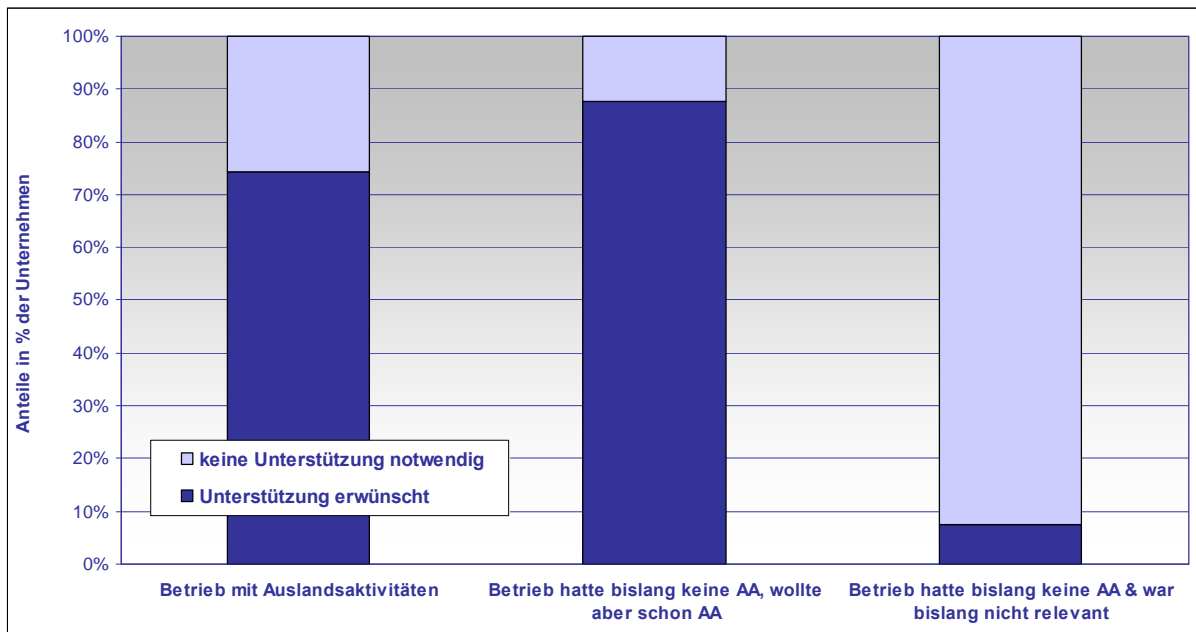
### 3.3.3 Erwünschte öffentliche Unterstützungen

Rund 70% aller Unternehmen bekundeten den Wunsch nach öffentlicher Unterstützung bei ihren Internationalisierungsaktivitäten. Erwartungsgemäß ist dieser Anteil bei jenen Firmen am höchsten, die zwar bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland hatten, solche aber schon in der Vergangenheit haben wollten (vgl. Abb. 24). Aber auch von drei Viertel jener Unternehmen, die schon derzeit im Ausland aktiv sind, wurde ein Bedarf nach öffentlicher Unterstützung geäußert.

Nach der Unternehmensgröße betrachtet, unterscheiden sich diese Anteile praktisch nicht. Sowohl in KMUs als auch in Großbetrieben gibt es demnach einen nicht unbeträchtlichen Bedarf an öffentlicher Unterstützung.

Auf Branchenebene sind ebenfalls nur relativ geringe Unterschiede bezüglich des bekundeten Bedarfs an öffentlicher Unterstützung feststellbar. Lediglich im KFZ-Handel (& Reparatur) sowie im Bauwesen ist der Anteil der Firmen, die für eine öffentliche Unterstützung plädieren mit 34% bzw. 56% im generellen Branchenvergleich deutlich niedrig (vgl. Abb. A-3 im Anhang).

Abb. 24: Verteilung der Unternehmen nach ihrem bekundeten Bedarf an öffentlicher Unterstützung



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

**Welche Unterstützung erwarten sich nun die Unternehmen konkret?** Zu diesem Zweck wurden in der Befragung folgende Antwortmöglichkeiten vorgegeben:

- Basisberatung (Markt-/Brancheninformation, Erarbeitung eines Internationalisierungsplans, Kontaktvermittlung etc.)
- Unterstützung bei der Vertriebskanal- und Partnersuche
- Unterstützung für die Finanzierung (Garantien etc.)
- Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in anderen Ländern
- Sonstige Unterstützung (offene Frage)

Abbildung 25 verdeutlicht, dass Basisberatung über den jeweiligen Auslandsmarkt sowie die Unterstützung bei der Vertriebskanal- und Partnersuche von rund der Hälfte der Unternehmen (die überhaupt einen Bedarf nach öffentlicher Unterstützung bekundeten) genannt wurden. Mit rund 40% der Firmen rangieren Unterstützung bei der Finanzierung sowie Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in den jeweiligen Ländern an zweiter Stelle.

Die Unterschiede nach der Unternehmensgröße sind nur sehr gering ausgeprägt. Auf Branchenebene zeigen sich aber doch teilweise erhebliche Unterschiede, was die thematische/inhaltliche Ausrichtung der erwünschten öffentlichen Unterstützungen betrifft (vgl. Abb. 26). So bekundete bspw. nur eine Minderheit der Unternehmen im KFZ-Handel (& Reparatur) einen Unterstützungsbedarf im Bereich Vertriebskanal-/Partnersuche sowie der Basisberatung – dagegen hat diese Branche den höchsten Anteil an Unternehmen, die sich eine öffentliche Unterstützung bei der Finanzierung wünschen.

Abb. 25: Gewünschte öffentliche Unterstützung: Anteile der Unternehmen, die eine Unterstützung bekundeten nach den erwünschten Schwerpunkten dieser Unterstützung  
*Mehrfachantworten waren möglich; Rangreihung nach dem Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Unterstützung in Anspruch nehmen würden*

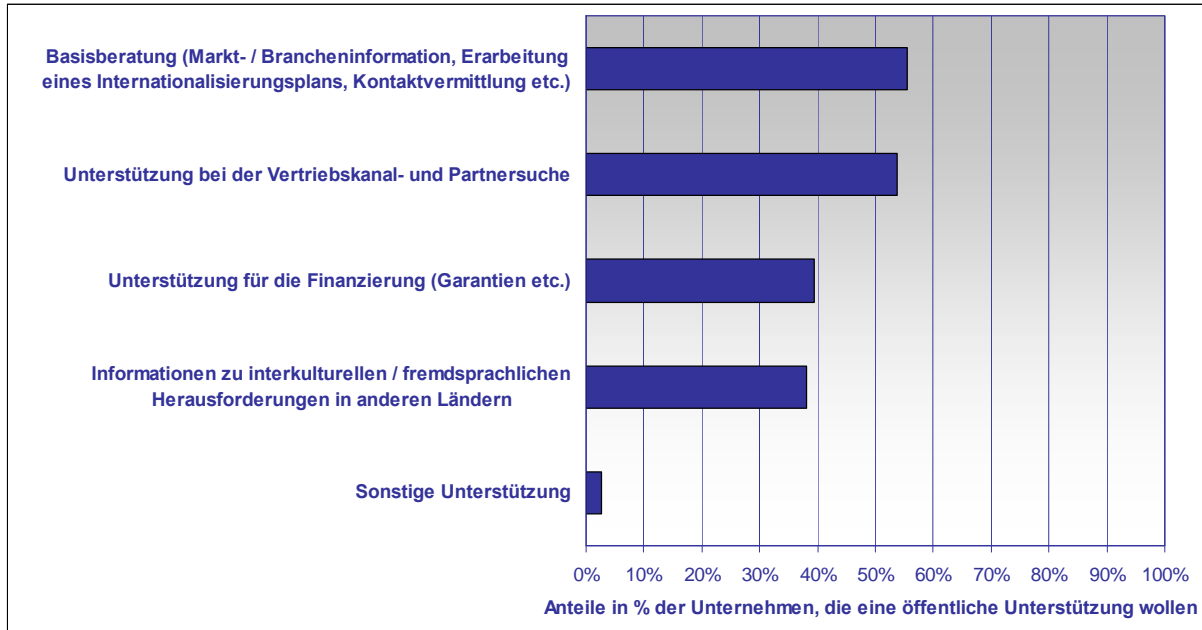
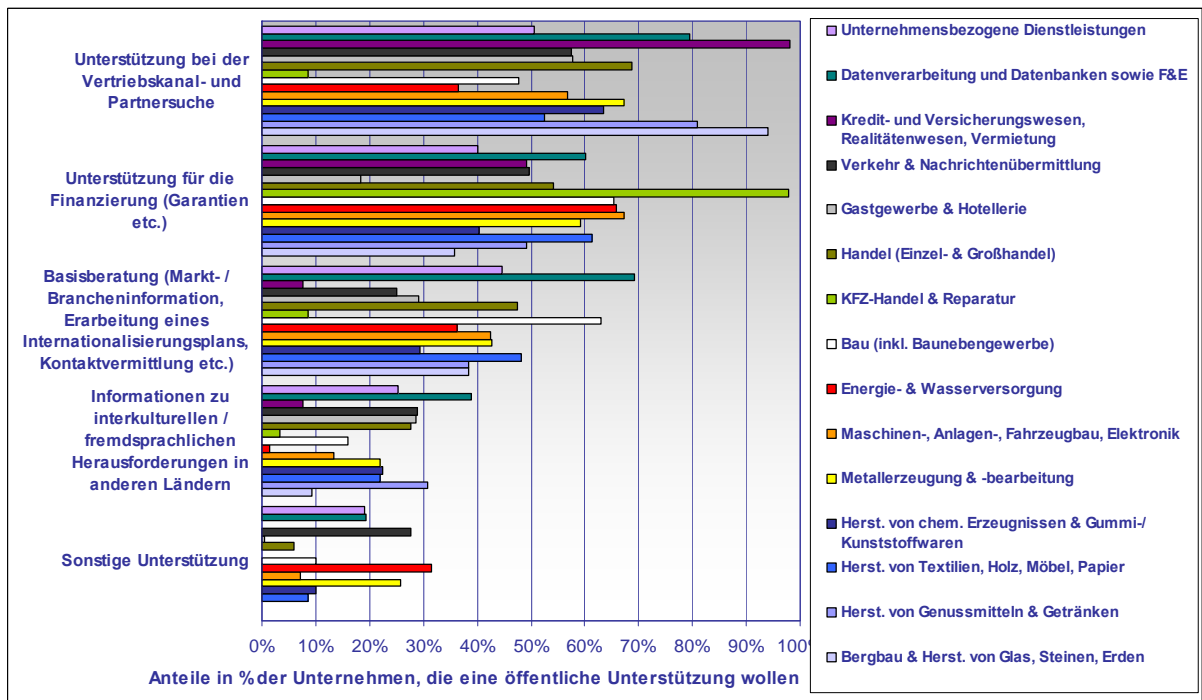


Abb. 26: Branchenspezifische gewünschte öffentliche Unterstützung: Anteile der Unternehmen, die eine Unterstützung bekundeten nach den erwünschten Schwerpunkten dieser Unterstützung in den Branchen  
*Mehrfachantworten waren möglich; Rangreihung nach dem Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Unterstützung in Anspruch nehmen würden*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung für beide Abbildungen: Nur jene Unternehmen, die einen Bedarf nach öffentlicher Unterstützung bekundeten

Analysiert man den bekundeten Bedarf nach öffentlicher Unterstützung nach der Exportintensität der Unternehmen, dann zeigen sich keine Zusammenhänge. Firmen, die einen hohen Anteil ihres Gesamtumsatzes durch Exporte lukrieren, haben demnach nicht notwendigerweise einen niedrigeren (oder höheren) Bedarf in den diversen Unterstützungsformen als Unternehmen mit geringen Exporterlösen am Gesamtumsatz.

Dies verwundert etwas, da man bspw. erwarten hätte können, dass exportintensive Unternehmen weniger Basisinformationen über die jeweiligen Auslandsmärkte benötigen würden (da sie ja schon „erfolgreich“ in diesen Märkten agieren) oder dass sie einen höheren Bedarf an Finanzierungsgarantien benötigen würden. Dem ist aber offensichtlich nicht so. Hier spiegeln sich wahrscheinlich geplante bzw. angepeilte Expansionsbestrebungen in neue Märkte wider, über die fundierte Basisinformationen benötigt werden.

Der Bedarf an öffentlicher Unterstützung richtet sich also offensichtlich nach sehr spezifischen unternehmerischen Bedarfslagen und lässt sich nicht einfach anhand der Kategorien Unternehmensgröße bzw. Exportintensität ableiten.

### 3.4 Ausschöpfung des Export- und Produktionspotenzials im Ausland

Bei dem gegenwärtigen Exportumfang sowie der Produktion an ausländischen Standorten stellt sich die Frage, wie zufrieden die Unternehmen mit der Potenzialausschöpfung in beiden Feldern sind und in welchen Bereichen sie Hemmfaktoren für eine bessere Ausschöpfung orten. Dies ist nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Frage, ob dabei auch Kompetenzdefizite bei den Mitarbeiter/innen eine Rolle spielen – und falls ja, welchen Stellenwert diese aus einer Gesamtperspektive der Hemmfaktoren haben –, von Relevanz.

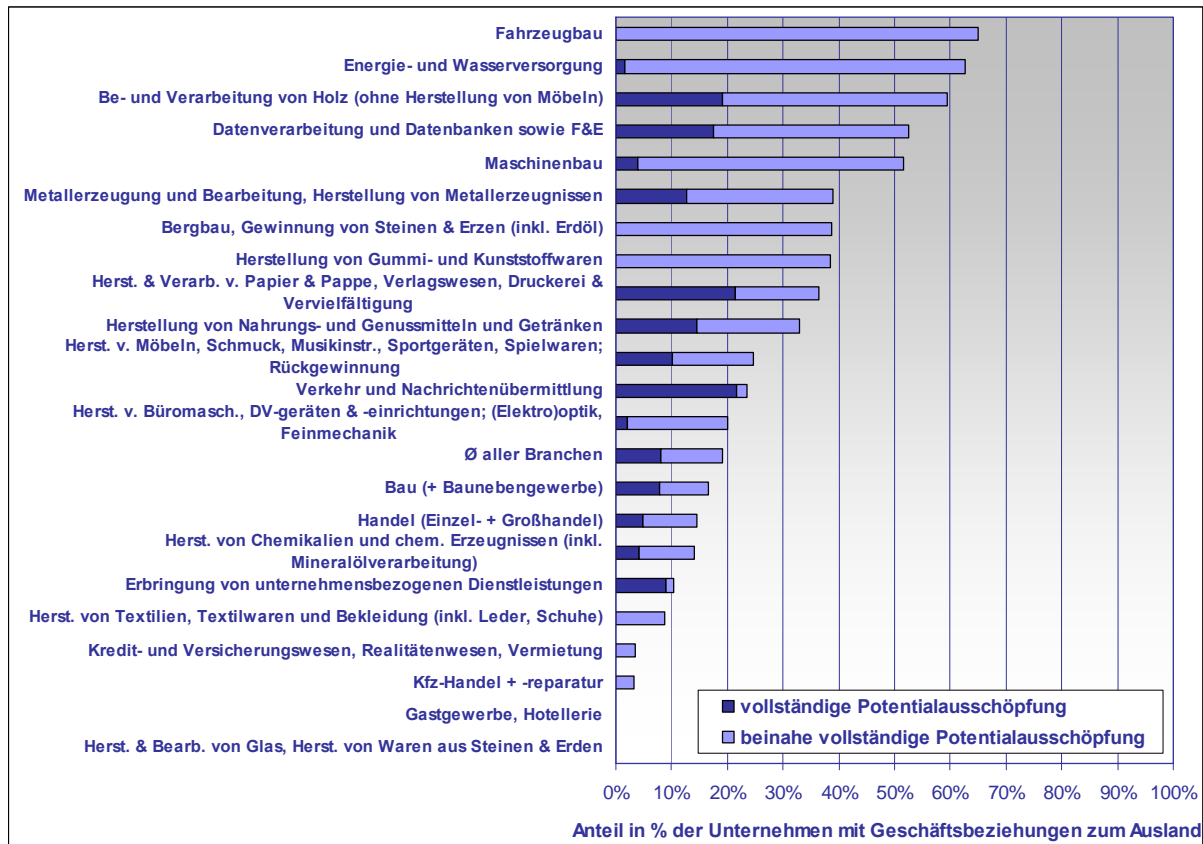
#### 3.4.1 Ausschöpfungsgrad in Bezug auf Exporte und Produktion im Ausland

Wie gut schöpft der Betrieb das Geschäfts- bzw. Produktionspotenzial im Ausland aus? In der Befragung wurden die Unternehmen gebeten, diese Frage anhand einer fünfstufigen Skala (1 = zur Gänze bis 5 = überhaupt nicht) zu bewerten.

Im Durchschnitt über alle Branchen gaben knapp 10% der Unternehmen an, dass sie ihrer Einschätzung nach ihr **Exportpotenzial** vollständig und weitere rund 10% meinen, dass sie ihr Potenzial auf den Auslandsmärkten zumindest beinahe zur Gänze ausschöpfen (vgl. Abb. 27). Dies bedeutet aber im Umkehrschluss, dass **rund 80% der Unternehmen (das sind rund 90.000 Firmen), die schon bislang Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, ein beträchtliches Steigerungspotenzial ihrer Exporte orten**. In diesen Unternehmen sind etwa 700.000 Personen beschäftigt. Auffallend sind auch die deutlichen Branchenunterschiede.



Abb. 27: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen, die ihr Exportpotenzial beinahe vollständig ausschöpfen (Selbsteinschätzung der Unternehmen)  
Rangreihung der Branchen nach dem Ausschöpfungsgrad ihres Exportpotenzials



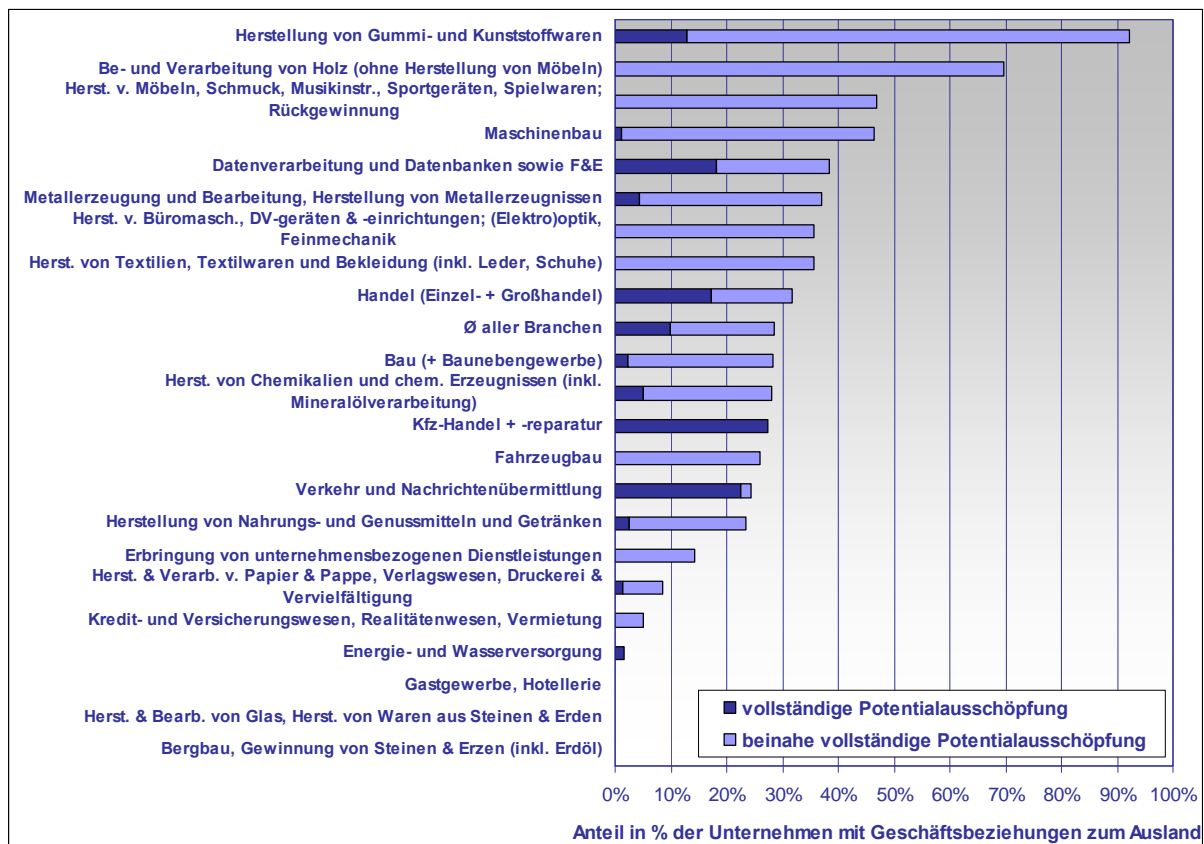
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angeben

Auch bei der Frage nach dem Ausschöpfungsgrad des **Produktionspotenzials im Ausland** zeigen sich beträchtliche Optimierungs-/Steigerungsspielräume (vgl. Abb. 28). Berücksichtigt man dabei nur jene Unternehmen, die die Frage nach dem ausländischen Produktionspotenzial als relevant für ihr Unternehmen einstufen, zeigt sich, dass nur 9% dieser Unternehmen ihr Produktionspotenzial im Ausland vollständig ausschöpfen und weitere 18% meinen, sie schöpfen es beinahe vollständig aus. **Rund drei Viertel aller Unternehmen, für die eine Produktion im Ausland relevant ist, sind also der Ansicht, dass sie ihr diesbezügliches Potenzial bei weitem nicht ausschöpfen**<sup>21</sup>! In Summe betrifft dies 46.000 Unternehmen.

<sup>21</sup> Bezogen auf alle Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland liegen diese Potentialausschöpfungsgrade daher noch niedriger. Vgl. dazu die Abbildung A-2 im Anhang. Im Schnitt haben rund 50% der Unternehmen zur Frage der Produktionspotenzialausschöpfung im Ausland keine Angaben gemacht, da sie diesen Aspekt als nicht relevant für ihr Unternehmen ansehen.

Abb. 28: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen, die ihr Produktionspotenzial im Ausland beinahe vollständig ausschöpfen (Selbsteinschätzung der Unternehmen)  
*Rangreihung der Branchen nach dem Ausschöpfungsgrad ihres Produktionspotenzials*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Unternehmensaussagen bezogen auf jene Unternehmen für die Produktion an ausländischen Standorten laut deren Selbstangabe von Relevanz ist.

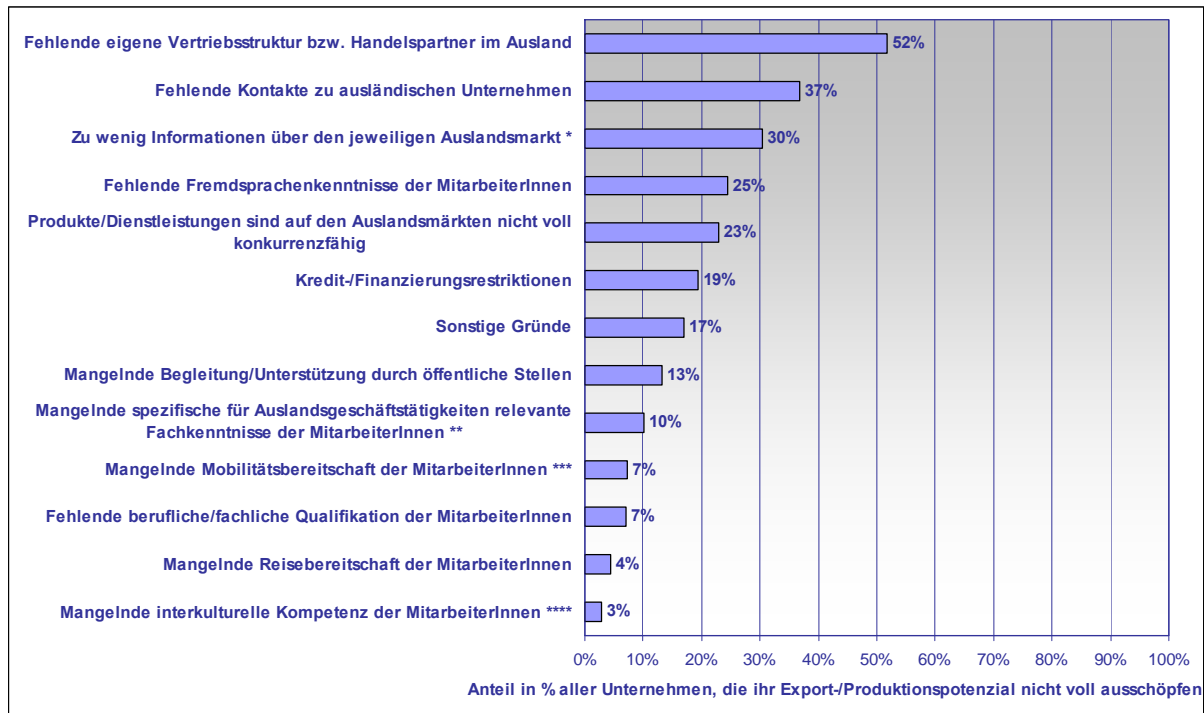
### 3.4.2 Hemmfaktoren für ein weiteres/höheres Engagement bezüglich der Internationalisierungsaktivitäten

Woran liegt es, dass das Export- bzw. Produktionspotenzial in sehr vielen Unternehmen offensichtlich noch nicht zur Gänze ausgeschöpft wird?

Die meisten Unternehmen gaben an, dass eine eigene Vertriebsstruktur im Ausland fehlt bzw. dass sie keine/zu wenige Handelspartner/innen im Ausland haben (vgl. Abbildung 29). Auch fehlende Kontakte zu ausländischen Unternehmen sind oftmals ein wichtiger Hemmfaktor zur Ausschöpfung des Export-/Produktionspotenzials im Ausland.

Rund ein Drittel der Unternehmen gab an, dass sie ungenügende Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt besitzen (bspw. über Absatzchancen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.). Für ein Viertel der Unternehmen liegen die Hemmfaktoren bei den fehlenden Fremdsprachenkenntnissen ihrer Beschäftigten sowie dass generell die erstellten Produkte/Dienstleistungen am Auslandsmarkt ihrer Ansicht nach nicht voll konkurrenzfähig sind. Und für rund 20% gibt es auch Kredit-/Finanzierungsrestriktionen, die ein weitergehendes Engagement am Auslandsmarkt be-/verhindern.

Abb. 29: Gründe für die Unterauserschöpfung des Export-/Produktionspotenzials im Ausland  
 Rangreihung der Gründe nach ihrer Bedeutung (Anteil der Unternehmen, die diesen Grund angeben); Mehrfachangaben waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkungen: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angeben.

\* Bezüglich Absatzchancen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.

\*\* bspw. über den internationalen Zahlungsverkehr/Rechnungslegung, volkswirtschaftliche Kenntnisse, steuerliche/rechtliche Aspekte etc.

\*\*\* d.h. sie waren/sind zumeist nicht bereit, für eine gewisse Zeit im Ausland zu arbeiten

\*\*\*\* Wissen über die jeweilige Geschäftsgepflogenheiten, grundsätzliche Offenheit/Akzeptanz gegenüber andere kulturellen Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.

Im Vergleich dazu wurden von einem eher geringen Anteil der Unternehmen auch noch spezifische Kompetenzdefizite bei den Mitarbeiter/innen genannt: Mangelnde spezifische Fachkenntnisse (bspw. über den internationalen Zahlungsverkehr/Rechnungslegung, volkswirtschaftliche Kenntnisse, steuerliche/rechtliche Aspekte etc.), mangelnde Mobilitäts- und Reisebereitschaft der Mitarbeiter/innen, mangelhafte berufliche/fachliche Qualifikation und interkulturelle Kompetenz (bspw. Wissen über die jeweiligen Geschäftsgepflogenheiten, grundsätzliche Offenheit/Akzeptanz gegenüber andere kulturelle Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.).

Mit rund 40% der Firmen rangieren Unterstützung bei der Finanzierung sowie Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in den jeweiligen Ländern an zweiter Stelle.

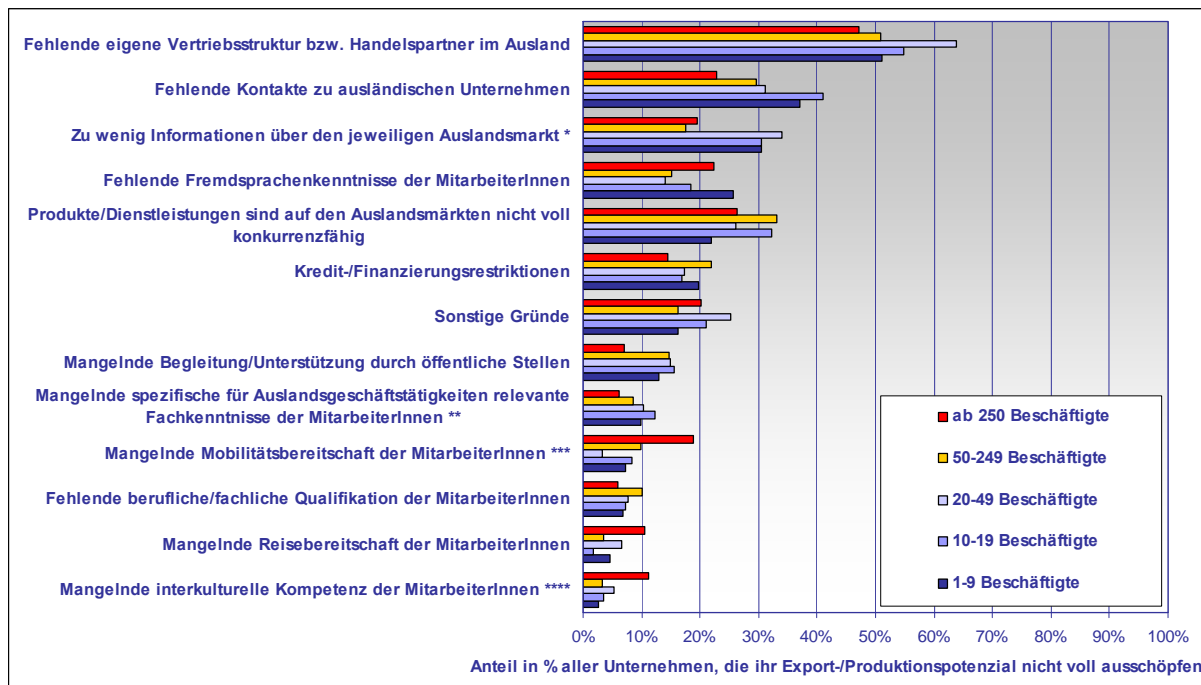
Mangelnde Begleitung/Unterstützung seitens öffentlicher Stellen ist nur für rund 15% der Unternehmen ein (Mit-)grund für eine allfällige Unterauserschöpfung ihres Export-/Produktionspotenzials. Stellt man diesem Wert den geäußerten Bedarf an öffentlicher Unterstützung (rund 70% der Unternehmen äußerten einen entsprechenden Bedarf – vgl. Seite 34ff) gegenüber, dann erkennt man, dass der Großteil des Bedarfs seitens der öffentlichen Stellen abgedeckt wird.

Auf die offene Frage nach allfälligen sonstigen Gründen wurden zumeist folgende Antworten gegeben: Kapazitätsauslastung des Unternehmens, rechtliche/administrative Hemmnisse sowie die Fokussierung des Unternehmens auf den Inlandsmarkt.

Diese Grundstruktur der Hemmfaktoren für eine bessere Ausschöpfung des Export-/Produktionspotenzials im Ausland ist praktisch über alle Unternehmensgrößen hinweg zu beobachten (vgl. Abb. 30). Analoges gilt für diese Grundstruktur auf der Ebene der Wirtschaftssektoren (also Sachgütererzeugung und Dienstleistungen). Auf der Branchenebene zeigen sich aber doch deutlichere Unterschiede (vgl. dazu die Abbildung A-4 im Anhang).

Die soeben dargestellte Struktur der Hemmfaktoren spiegelt auch sehr gut die Ergebnisse einer EU-weiten Unternehmensbefragung wider<sup>22</sup>: Demnach spielen für europäische Unternehmen nichttarifäre Hemmnisse und der Informationsmangel (etwa eine unzureichende Kenntnis der Exportmärkte) eine größere Rolle als die traditionellen durch die Handelspolitik bedingten Hemmnisse wie Einfuhrzölle und -kontingente. Außerdem erleichtert der Binnenmarkt dank einer gemeinsamen Währung, einheitlicher Zollverfahren an den EU-Außengrenzen und der Binnenmarktvorschriften, zu denen auch harmonisierte technische Normen gehören, nach Einschätzung der Unternehmen in der EU die Geschäftstätigkeit im Ausland.

Abb. 30: Gründe für die Unterauserschöpfung des Export-/Produktionspotenzials im Ausland: nach der Unternehmensgröße  
Rangreihung der Gründe nach ihrer Bedeutung (Anteil der Unternehmen, die diesen Grund angeben ); Mehrfachangaben waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkungen: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben.

Zur näheren Erläuterung der Kategorien vgl. Anmerkung zu Abbildung 29

<sup>22</sup> Auf der Basis von Schätzungen anhand der Erhebung der „Beobachtungsstelle für europäische KMU“, Flash Eurobarometer Nr. 196.

### 3.5 Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen

Welche Bedeutung kommt nun mangelnden Kompetenzen sowie Fremdsprachenkenntnisse zu, wenn es um die Unterausschöpfung des Exportpotenzials geht und lässt sich abschätzen, wie hoch in etwa dieser Exportentgang in monetärer Bewertung ist? Gerade für Firmen in kleinen Ländern wie Österreich ist es erforderlich, fremde Märkte zu gewinnen, um so ihre wirtschaftliche Position zu stärken. Dazu bedarf es fremdsprachlich versierter Mitarbeiter/innen. Diese ermöglichen es, neue Märkte zu erschließen und damit den Wirtschaftsstandort Österreich zu sichern.

Eine im Auftrag der Europäischen Kommission durchgeführte Studie hat beispielsweise gezeigt, dass 11 % der europäischen exportorientierten Unternehmen, allen voran Klein- und Mittelbetriebe, Exportaufträge verlieren, weil ihre Mitarbeiter/innen nur mangelhaft Fremdsprachen beherrschen<sup>23</sup>. Für Österreich können diese Werte nicht heruntergebrochen werden, da die Stichprobengröße in Österreich nur 22 Unternehmen umfasste, die Österreicherergebnisse daher empirisch nicht abgesichert sind.

Wie die vorherigen Ausführungen zu den Hemmfaktoren der Exportpotenzialausschöpfung gezeigt haben, sind Kompetenzdefizite bei den Beschäftigten nicht der Hauptgrund für eine derartige Unterausschöpfung. Aus der ibw-Unternehmensbefragung ergibt sich ein Anteil von einem Viertel der Unternehmen, die schon derzeit Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben und Kompetenzdefizite bei ihren Beschäftigten orten<sup>24</sup>.

Bemerkenswert ist zudem, dass in weiteren 15% der Unternehmen angegeben wurde, dass das Unternehmen zu wenig Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt (Absatzchancen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.) hat, was letzten Endes auch als Hinweis für mangelnde Kompetenzen der Beschäftigten interpretiert werden kann, da diese offenbar nicht ausreichende Kenntnisse über die Auslandsmärkte haben.

Somit gaben 39% der Unternehmen, die schon derzeit Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, in irgendeiner Form an, dass ihre Unterausschöpfung des Exportpotenzials durch mangelnde Kompetenzen der Beschäftigten (mit)verursacht ist. Das sind in Absolutzahlen zusammengenommen rund 60.000 Firmen mit insgesamt 400.000 Beschäftigten.

---

<sup>23</sup> National Centre for Languages and InterAct International (2007): Effects on the European Union Economy of Shortages of Foreign Language Skills in Enterprise – ELAN). Bei der ELAN-Studie wurden fast 2000 exportierende KMU in 29 Europäischen Staaten (EU, EEA und Kandidatenländer) zu folgenden Themenbereichen befragt: Verwendung von Fremdsprachenkenntnissen, interkulturelle Kompetenz, Kenntnis von Fremdsprachenstrategien, entgangener Gewinn aufgrund mangelnder Sprachkenntnisse, künftige Exportpläne und sich daraus ergebende Anforderungsprognosen für weitere Sprachkenntnisse.

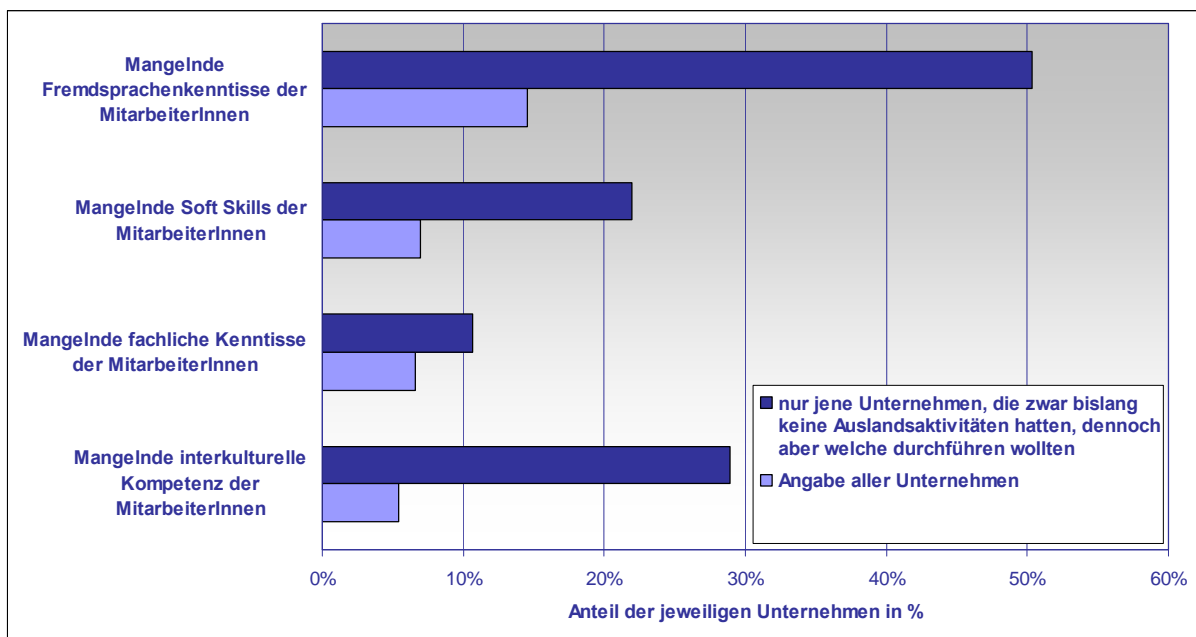
<sup>24</sup> Dabei handelt es sich um Unternehmen, die zumindest einen der folgenden Gründe als Hemmfaktor genannt haben: Fehlende berufliche/fachliche Qualifikation der Mitarbeiter/innen, fehlende Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter/innen, mangelnde spezifische für Auslandsgeschäftstätigkeiten relevante Fachkenntnisse der Mitarbeiter/innen (bspw. über den internationalen Zahlungsverkehr/Rechnungslegung, volkswirtschaftliche Kenntnisse, steuerliche/rechtliche Aspekte etc.), mangelnde Reise- bzw. Mobilitätsbereitschaft der Mitarbeiter/innen, mangelnde interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter/innen (Wissen über die jeweilige Geschäftsgepflogenheiten, grundsätzliche Offenheit/Akzeptanz gegenüber anderen kulturellen Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.).

Und bei jenen Unternehmen, die zwar bislang noch keine Geschäftskontakte zum Ausland hatten, solche in der Vergangenheit aber durchaus angestrebt haben sind es 50% der Unternehmen, die auf mangelnde Kompetenzen bei ihren Beschäftigten verweisen sowie zusätzliche 10% der Unternehmen, die zu wenig Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt (Absatzchancen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.) haben. Das sind in Absolutzahlen etwa 5.000 Unternehmen mit rund 45.000 Beschäftigten.

Abbildung 31 zeigt die Anteile der Unternehmen mit verpassten Exportaufträgen aufgrund der mangelnden Kompetenzen der Mitarbeiter/innen differenziert nach dem spezifischen Kompetenzmangel auf. Bei den Fremdsprachendefiziten beträgt der Anteil der Unternehmen (bezogen auf alle Unternehmen) 15%, die hier Kompetenzdefizite ihrer Mitarbeiter/innen feststellen (dieser Anteil liegt also etwas über dem analogen EU-Durchschnitt der ELAN-Studie)<sup>25</sup>.

Abb. 31: Anteil der Unternehmen, die einen Exportauftrag aufgrund mangelnder Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen verpasst haben

*Rangreihung der Gründe nach ihrer Bedeutung (Anteil der Unternehmen, die diesen Grund angeben); Mehrfachangaben waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

<sup>25</sup> Zum Fremdsprachenbedarf in Österreich sind jüngst zwei umfangreiche Studien erschienen: Archan Sabine, Dornmayr Helmut: Fremdsprachenbedarf und -kompetenzen (2006). Unternehmensbefragung zu Ausbildungsqualität und Weiterbildungsbedarf. ibw-Forschungsbericht Nr. 131, Wien 2006; Tritscher-Archan Sabine (Hrsg.) Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten. ibw-Forschungsbericht Nr. 143, Wien, November 2008.

In einer aktuellen Gallup-Umfrage gaben 21% der Unternehmen an, dass mangelnde Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter/innen negative Auswirkungen auf das Unternehmen haben. Diese negativen Auswirkungen setzen sich aus Kontakt-/Anfrageproblemen, Beschwerden, Auftragsverlust, Informationsdefizite und Zusatzkosten zusammen. Betrachtet man die Größenordnung der Gallup-Ergebnisse und verdeutlicht man sich, dass eben Auftragsverlust lediglich eine der möglichen negativen Auswirkungen ist, dann passen die Ergebnisse sehr gut in das Bild, das von der ibw-Unternehmensbefragung gezeichnet wird.

An den hier präsentierten Zahlen lässt sich ablesen, dass in der Hebung der Kompetenz der Mitarbeiter/innen ein wichtiger Hebel festgemacht werden kann, der zur Erhöhung der österreichischen Exporte beitragen würde.

Die Abschätzung der Unternehmen bezüglich der mangelnden Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen zeigt keinen Zusammenhang mit der Unternehmensgröße. Kleinere Unternehmen leiden diesbezüglich also nicht notwendigerweise mehr (oder weniger) als größere Firmen<sup>26</sup>. Ausgeprägte Unterschiede sind aber auf Branchenebene zu finden.

Wie hoch ist in etwa dieser Exportentgang aufgrund der mangelnden Kompetenzen der Mitarbeiter/innen in monetären Beträgen? Zur Beantwortung dieser Frage wurden die Unternehmen gebeten, eine Abschätzung abzugeben, wie hoch der Exportentgang in den beiden letzten Jahren war, der explizit auf diese mangelnden Kompetenzen der Beschäftigten zurückgeführt werden kann.

Es zeigt sich, dass den Unternehmen viele Aufträge wegen unzureichender Kompetenzen der Mitarbeiter/innen entgehen. Im Durchschnitt betrug nämlich dieser Exportentgang bei den Unternehmen mit ausländischen Geschäftsbeziehungen rund 16% der betrieblichen Erlöse. Und bei jenen Unternehmen, die zwar bislang keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland hatten, solche aber schon haben wollten, sind es rund 10% ihrer gesamten Umsätze. Rechnet man diese Werte hoch, dann ergibt sich grob geschätzt für die österreichische Privatwirtschaft ein **potenzieller jährlicher Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Beschäftigten von 7,7 Mrd. Euro**. Gäbe es diese Kompetenzdefizite nicht, dann wären die österreichischen Exporte also um rund 6% höher gewesen als sie es tatsächlich waren<sup>27</sup>.

Wie wichtig gerade in KMUs diese Kompetenzdefizite sind, lässt sich an der Verteilung des Volumens des potenziellen Exportentgangs nach der Unternehmensgröße ablesen (vgl. Abb. 32). Rund ein Drittel dieses Exportentgangs entfällt auf Kleinstbetriebe mit maximal neun Beschäftigten. Weitere 31% entfallen auf Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Ein Viertel auf Mittelbetriebe (mit 50 bis 249 Beschäftigten) und lediglich 11% auf Großunternehmen.

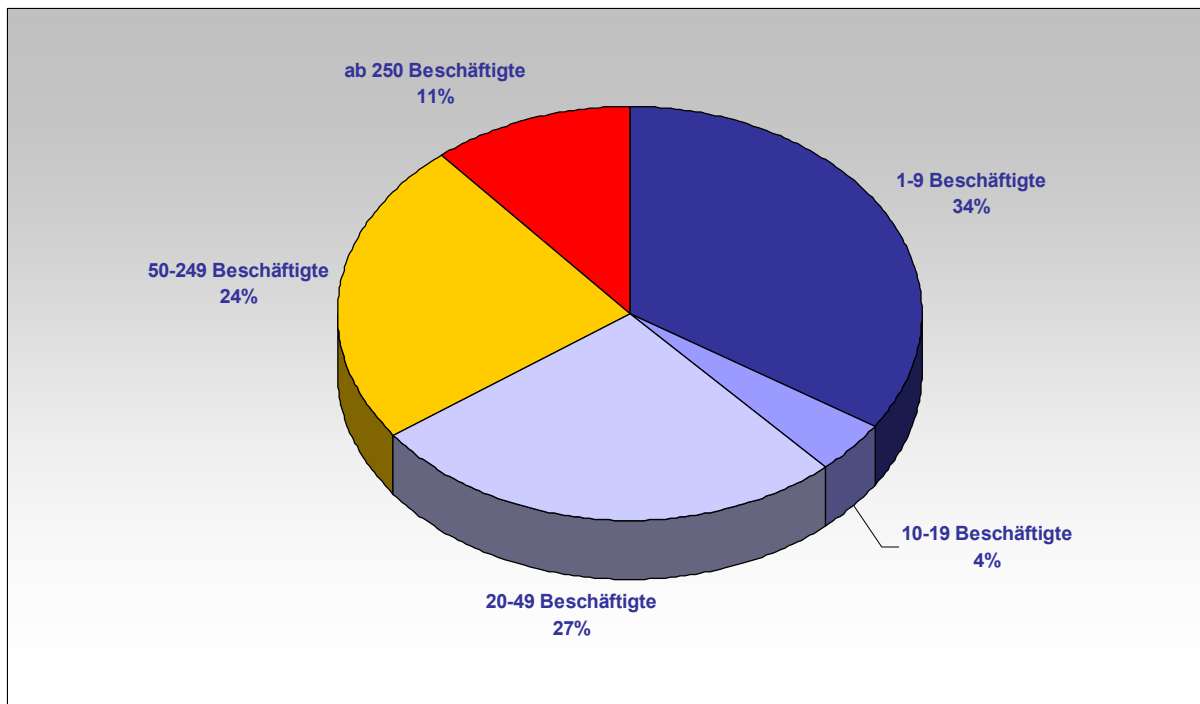
Unternehmen im Dienstleistungssektor haben im Schnitt einen höheren potenziellen Exportentgang als Firmen der Sachgütererzeugung (17% versus 11%). Zusammengenommen mit der Wirtschaftsstruktur bedeutet dies einen potenziellen Exportentgang in der Sachgütererzeugung von rund 3 Mrd. Euro und im Dienstleistungssektor von rund 4,7 Mrd. Euro.

---

<sup>26</sup> Auch die schon angeführte Gallup-Umfrage kam in Bezug auf die negativen Auswirkungen des Mangels an Fremdsprachenkenntnissen zum Ergebnis, dass diese für alle Unternehmensgrößen in etwa gleich hoch sind.

<sup>27</sup> Nach der ELAN-Studie beträgt der geschätzte Gesamtverlust für die Wirtschaft der EU aufgrund mangelnder Fremdsprachenkenntnisse im KMU-Sektor circa 100 Milliarden Euro pro Jahr.

Abb. 32: Verteilung des geschätzten monetären Volumens des Exportentgangs aufgrund mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen: nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die angaben, dass sie einen Exportauftrag aufgrund mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen verpasst haben

### 3.6 Resümee

Die bisherigen Ergebnisse der Analyse lassen sich folgendermaßen zusammenfassen:

Für Österreich als kleine offene Volkswirtschaft (Exportquote von 58% und Importquote von 54%) stellen adäquate Kompetenzen jener Beschäftigten, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, einen wichtigen Standort- und Erfolgsfaktor dar.

Die dieser Studie zugrunde liegende ibw-Primärerhebung unter den rund 1.200 Unternehmen der Privatwirtschaft zeigt den **hohen Internationalisierungsgrad der österreichischen Wirtschaft** auf: So haben rund die Hälfte der österreichischen Unternehmen in der Privatwirtschaft (exklusive Land- und Forstwirtschaft) Geschäftsbeziehungen zum Ausland (wobei der Handel – also Exporte und/oder Importe – dominieren). In rund 50.000 Firmen machen die Exporterlöse 150.000 Euro oder mehr aus. Jedes fünfte Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland ist weltweit tätig – jedes zweite Unternehmen ist auch außerhalb der EU aktiv<sup>28</sup>. In diesen Unternehmen mit Auslandsaktivitäten sind rund zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Und jeder zweite Beschäftigte in der österreichischen Privatwirtschaft ist in einem Unternehmen tätig, das auch Waren/Dienstleistungen exportiert.

<sup>28</sup> Unternehmen, die praktisch weltweit tätig sind, haben zwar eine durchschnittlich höhere Exportintensität als Firmen, die lediglich in einer Reihe von Ländern tätig sind. Dennoch besteht nur ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen diesen beiden Variablen – Unternehmen mit weltweiten Geschäftsbeziehungen erzielen demnach nicht „notwendigerweise“ einen höheren Anteil ihres Gesamtumsatzes durch Exporte.



Auf Branchenebene sind ausgeprägte Unterschiede nach dem Internationalisierungsgrad, dem Anteil exportierender und importierender Firmen sowie den Unternehmen mit Produktionsstandorten im Ausland beobachtbar.

**Große Unternehmen generieren den Hauptteil des gesamten Exportvolumens:** Differenziert man das gesamte Exportvolumen nach der Unternehmensgröße, dann zeigt sich, dass die Hälfte der gesamten Exporterlöse von Großunternehmen und weitere 26% von Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten erzielt werden. Ein Viertel der Exporterlöse werden von Klein(st)unternehmen erzielt. Die Sachgütererzeugung hält mit 57% den größten Anteil am Exportvolumen. Weitere 3% werden im Bauwesen erlöst und 40% der gesamten Exporterlöse werden im Dienstleistungssektor erzielt.

Betriebsgröße und Exportumsatzerlöse hängen positiv zusammen – die **Exportintensität zeigt aber keinen Zusammenhang mit der Betriebsgröße:** Große Betriebe erzielen also in Österreich nicht notwendigerweise einen höheren Anteil ihres Umsatzes durch Exporte als KMUs. Analoges gilt für die Beziehung zwischen Importintensität und Unternehmensgröße (beide Befunde decken sich mit Ergebnissen der internationalen Forschungsliteratur). Zwischen der Export- und Importintensität kann ein positiver Zusammenhang festgestellt werden: Unternehmen, die einen hohen Anteil ihrer Umsatzerlöse durch den Export erzielen, haben also oftmals einen ebenfalls hohen Anteil an Importen (gemessen an ihrem Gesamtumsatz) und umgekehrt.

Es gibt **viele Firmen, die ihr Geschäftspotenzial im Ausland nicht voll ausschöpfen:** Rund 80% der Unternehmen, die schon bislang Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (das sind rund 90.000 Firmen mit etwa 700.000 Beschäftigten) orten ein beträchtliches Steigerungspotenzial bezüglich ihrer Exporte. Drei Viertel aller Unternehmen, für die eine Produktion im Ausland relevant ist, sind der Ansicht, dass sie ihr diesbezügliches Potenzial bei weitem nicht ausschöpfen. Die Gründe für diese Unterauserschöpfung des Potenzials sind vielfältig. Neben fehlenden eigenen Vertriebsstrukturen bzw. Handelspartner/innen im Ausland (50% der Unternehmen mit nicht voll ausgeschöpftem Potenzial), nicht konkurrenzfähigen Produkten/Dienstleistungen (25% der Firmen), Kredit-/Finanzierungsrestriktionen (20% der Firmen) spielen auch mangelnde Qualifikationen der Mitarbeiter/innen eine nicht unwesentliche Rolle: Rund 40% der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten gaben **mangelnde Kompetenzen der Mitarbeiter/innen** als Grund dafür an – das sind in Absolutzahlen rund 60.000 Firmen mit etwa 400.000 Beschäftigten (rund ein Drittel der Firmen besitzen ungenügende Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt, ein Viertel der Firmen ortet fehlende/mangelhafte Fremdsprachenkenntnisse ihrer Mitarbeiter/innen). In weiteren 5.000 Unternehmen mit rund 45.000 Beschäftigten, die zwar bislang noch keine Geschäftskontakte zum Ausland hatten, solche in der Vergangenheit aber durchaus angestrebt haben, sind ebenfalls mangelnde Kompetenzen der Beschäftigten der Grund, warum keine Exporte realisiert wurden. Der **potenzielle jährliche Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Beschäftigten summiert sich auf rund 7,7 Mrd. Euro.** Gäbe es diese Kompetenzdefizite nicht, dann wären die österreichischen Exporte also um rund 6% höher gewesen als sie es tatsächlich waren. Daraus lässt sich ableiten, dass in der Kompetenzerhöhung der Mitarbeiter/innen ein wichtiger Hebel zur Steigerung der Exporterlöse liegt.

Neben Qualifizierungsmaßnahmen für die Beschäftigten (mehr dazu im nächsten Kapitel) kann auch von öffentlicher Seite ein Beitrag zur Steigerung des ausländischen Geschäfts-

potenzials geleistet werden. Fast drei Viertel der Unternehmen wünschen sich nämlich **öffentliche Unterstützungen** bei ihren Internationalisierungsaktivitäten. Von besonderer Relevanz sind Basisberatung über den jeweiligen Auslandsmarkt (Markt-/Brancheninformation, Erarbeitung eines Internationalisierungsplans, Kontaktvermittlung etc.), Unterstützung bei der Vertriebskanal- und Partnersuche, Unterstützung bei der Finanzierung sowie Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in den jeweiligen Ländern. Und dieser Bedarf an öffentlicher Unterstützung zeigt sich quer über alle Unternehmenscharakteristika: Firmen unterschiedlicher Unternehmensgröße, unterschiedlicher Branchenzugehörigkeit und auch unterschiedlichen Grades ihrer Involvierung im Auslandsgeschäft bekundeten einen entsprechenden Bedarf an Unterstützung.

Von Relevanz ist auch, dass diese Befunde vor einer **weiteren Bedeutungszunahme der Internationalisierung** bewertet werden müssen: Rund zwei Drittel der Unternehmen, die schon bislang in irgendeiner Form Auslandsaktivitäten haben, gehen davon aus, dass die Bedeutung der Internationalisierung für ihren Betrieb in Zukunft (in den nächsten fünf Jahren) weiter zunehmen wird. Diese Bedeutungszunahme betrifft praktisch alle Unternehmensbereiche: Insbesondere im Bereich des Absatzes (Vertrieb, Verkauf und Marketing) aber auch für das Management wird Internationalisierung wichtiger werden. Aber auch für den Unternehmensbereich Produktion/Erstellung von Dienstleistungen geht die Mehrheit der Unternehmen davon aus, dass Internationalisierung wichtiger wird. Von den Unternehmen, die bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, überlegt sich etwa ein Viertel innerhalb der nächsten beiden Jahre, derartige Geschäftsbeziehungen aufzunehmen (drei Viertel gehen davon aus, dass sie ausschließlich am Inlandsmarkt tätig sein werden).

## **4 Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld: Notwendige Kompetenzen, deren Bedeutung bei der Rekrutierung sowie Kompetenzdefizite bei Mitarbeiter/innen aus Sicht der Unternehmen**

Wie der vorige Abschnitt gezeigt hat, orten nicht nur viele Unternehmen Kompetenzdefizite ihrer Mitarbeiter/innen, was deren internationale Geschäftsaktivitäten betrifft, sondern diese Defizite haben auch eine reale Entsprechung in relativ hohen potenziellen Exportentgängen. Oder kurz gesagt: Aufgrund vorherrschender Kompetenzdefizite im Bereich der Mitarbeiter/innen können österreichische Unternehmer ihr Exportpotenzial nicht zur Gänze ausschöpfen, was wiederum zu erheblichen monetären Verlusten (bzw. einer Nichtrealisierung von Exporterlösen) führt.

Dieser Studienabschnitt widmet sich der Frage, welche Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge, spezifische Kenntnisse und Soft Skills aufgrund der Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerunternehmen (Zulieferfirmen, ausländische Niederlassungen, Kunden im Ausland etc.) von den Betrieben benötigt werden und ob in diesem Bereich Defizite festgestellt werden können/müssen. Darüber hinaus wird auch der Mobilitätsbedarf sowie die Mobilitätsbereitschaft seitens der Mitarbeiter/innen (Reisebereitschaft sowie Mobilität im Sinne eines temporären mittel- bzw. längerfristigen Arbeitsaufenthalts in einer Zweigstelle des Unternehmens bzw. bei Partnerunternehmen in einem anderen Land etc.) erhoben.

Kurz gefasst stehen folgende Fragen im Fokus des Interesses:

- Welche Kenntnisse und Soft Skills werden von Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland überhaupt benötigt?
- Unterscheiden sich die benötigten Kenntnisse und Soft Skills für unterschiedliche Beschäftigtengruppen (Management, Verkauf, Logistik, Produktionsebene, Sekretariat etc.)?
- Wo orten die Unternehmen Wissensdefizite bzw. Defizite im Bereich der Soft Skills bei den Mitarbeiter/innen?
- Welche betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen werden gesetzt, um diese Defizite abzubauen?
- Wie wichtig sind Kenntnisse über internationale Wirtschaft bzw. Soft Skills bei der Rekrutierung?
- Welche Mobilitätsbereitschaft wird seitens der Mitarbeiter/innen benötigt und haben Betriebe Probleme mit der Mobilitätsbereitschaft der Mitarbeiter/innen?
- Sind zu all diesen Aspekten Unternehmensgrößen- bzw. Branchenunterschiede feststellbar?

#### 4.1 Beschäftigte, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind

In der ibw-Unternehmensbefragung wurde erhoben, wie viele Beschäftigte in den Unternehmen überwiegend bzw. zumindest gelegentlich/sporadisch im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, d.h. Kontakte zu ausländischen Unternehmen haben.

Aus den Angaben kann man auch die Absolutzahl dieser beiden Beschäftigtengruppen hochrechnen. Demnach sind österreichweit in der Privatwirtschaft rund 320.000 Mitarbeiter/innen überwiegend und weitere 180.000 Mitarbeiter/innen zumindest gelegentlich/sporadisch mit Internationalisierungsagenden beschäftigt. Weitere rund 30.000 Mitarbeiter/innen wird dies ebenfalls betreffen, nämlich in jenen rund 20.000 Unternehmen, die zwar bislang keine Internationalisierungsaktivitäten hatten, solche aber in den nächsten zwei Jahren planen<sup>29</sup>. In Summe betrifft dies somit rund 500.000 Beschäftigte.

Die, für die Ausübung dieser Tätigkeiten im internationalen Geschäftsfeld notwendigen/erforderlichen, Kompetenzen werden im nächsten Subkapitel erörtert. An der Gesamtzahl zeigt sich aber schon jetzt, dass es sich um eine umfangmäßig große Beschäftigtengruppe handelt. Die für dieses Tätigkeitsfeld (internationales Geschäftsfeld) spezifisch notwendigen Qualifikationen betreffen demnach ein mengenmäßig wichtiges Segment der Beschäftigten in Österreich.

Von Interesse ist auch der Anteil dieser beiden Beschäftigtengruppen an der Gesamtzahl der Beschäftigten. Im Schnitt über alle Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten sind 19% aller Beschäftigten überwiegend und weitere 10% zumindest gelegentlich/sporadisch mit Auslandsgeschäftsagenden befasst. Zusammengenommen sind dies fast ein Drittel (29%) aller Beschäftigten in diesen Unternehmen. Dies verdeutlicht auch den hohen Stellenwert dieser Beschäftigtengruppe innerhalb der betrieblichen Settings von Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland.

Erwartungsgemäß sinken die Anteile dieser Beschäftigtengruppen mit steigender Unternehmensgröße (als Extremvariante seien Ein-Personen-Unternehmen angeführt: in diesen muss zumindest gelegentlich/sporadisch der/die Unternehmer/in im internationalen Geschäftsfeld tätig sein, falls es sich um ein EPU mit Auslandsaktivitäten handelt) – vgl. Abb. 33.

Der Großteil jener Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, ist in KMUs beschäftigt. Lediglich 15% sind in Großunternehmen (ab 250 Beschäftigten) tätig – vgl. Abbildung 34.

Die Branchen unterscheiden sich sehr deutlich, was die Beschäftigtenanteile der Mitarbeiter/-innen mit „überwiegendem“ sowie „gelegentlichem/sporadischem“ Tätigkeitsfeld im internationalen Geschäftsbereich betrifft (vgl. Abb. 35).

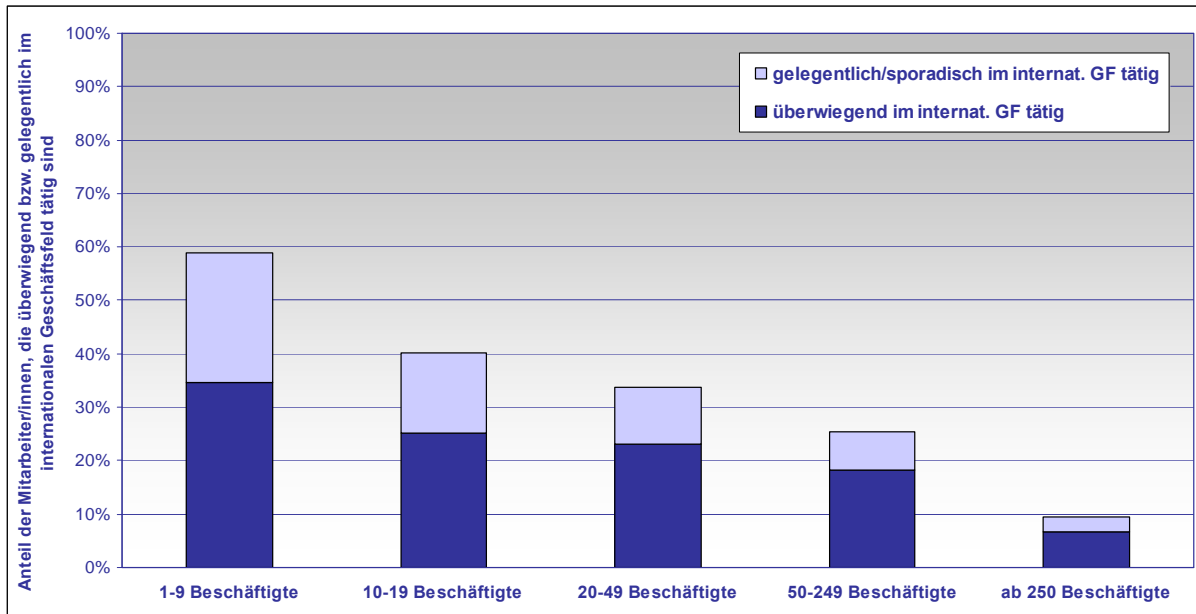
Bezogen auf alle Unternehmen beträgt der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Auslandsgeschäft tätig sind, 12% und weiters jene, die zumindest gelegentlich/sporadisch Geschäftsaktivitäten mit dem Ausland haben, 7%. Aufgrund des unterschiedlichen Anteils an

---

<sup>29</sup> Diese Schätzgröße ergibt sich, wenn man die durchschnittlichen unternehmensgrößenspezifischen Anteile der Beschäftigten mit überwiegendem bzw. gelegentlichem Einsatz im internationalen Geschäftsfeld (in Unternehmen mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland) umlegt auf jene Unternehmen, die angeben, dass sie planen, in Zukunft Auslandsgeschäfte aufzunehmen.

Unternehmen mit Auslandsaktivitäten divergiert die Rangfolge dieser Anteile in der nachstehenden Abbildung 36 etwas von der vorherigen Abbildung 35.

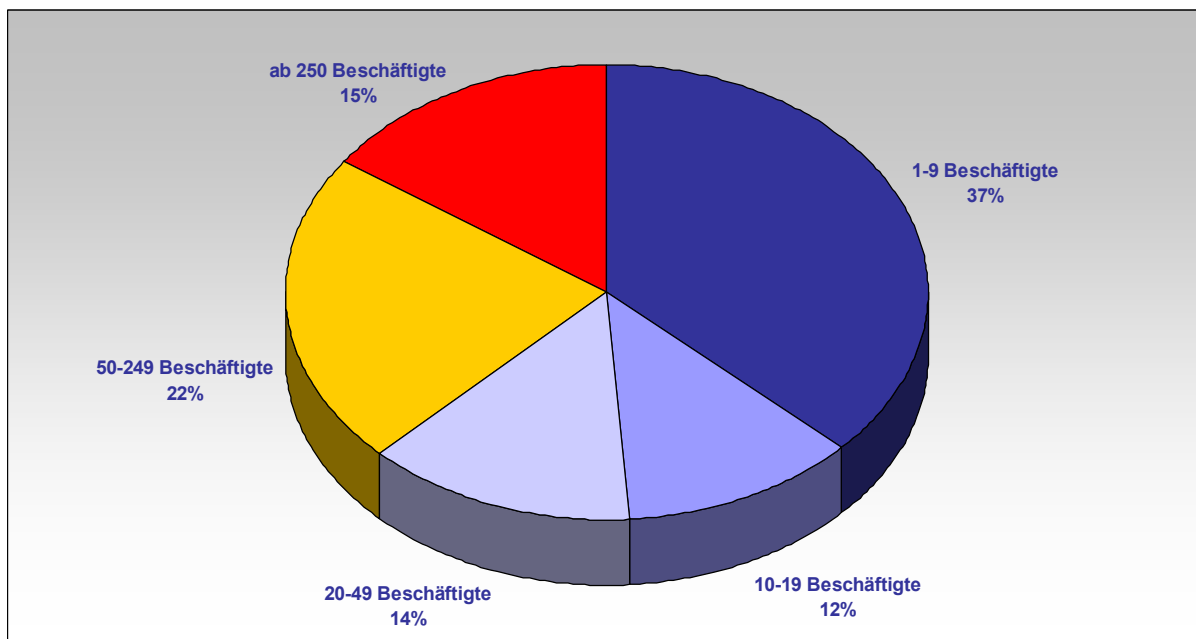
Abb. 33: Anteile der Mitarbeiter/innen, die überwiegend bzw. gelegentlich im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, in % aller Unternehmen mit Auslandsaktivitäten: nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

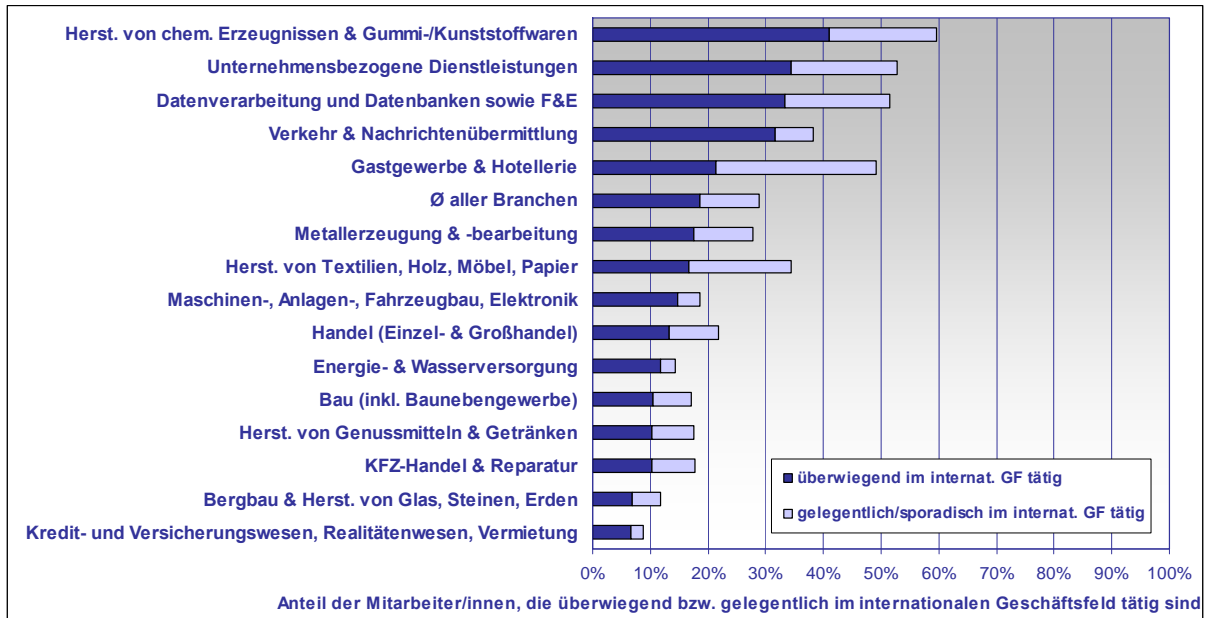
Abb. 34: Verteilung jener Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind: nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

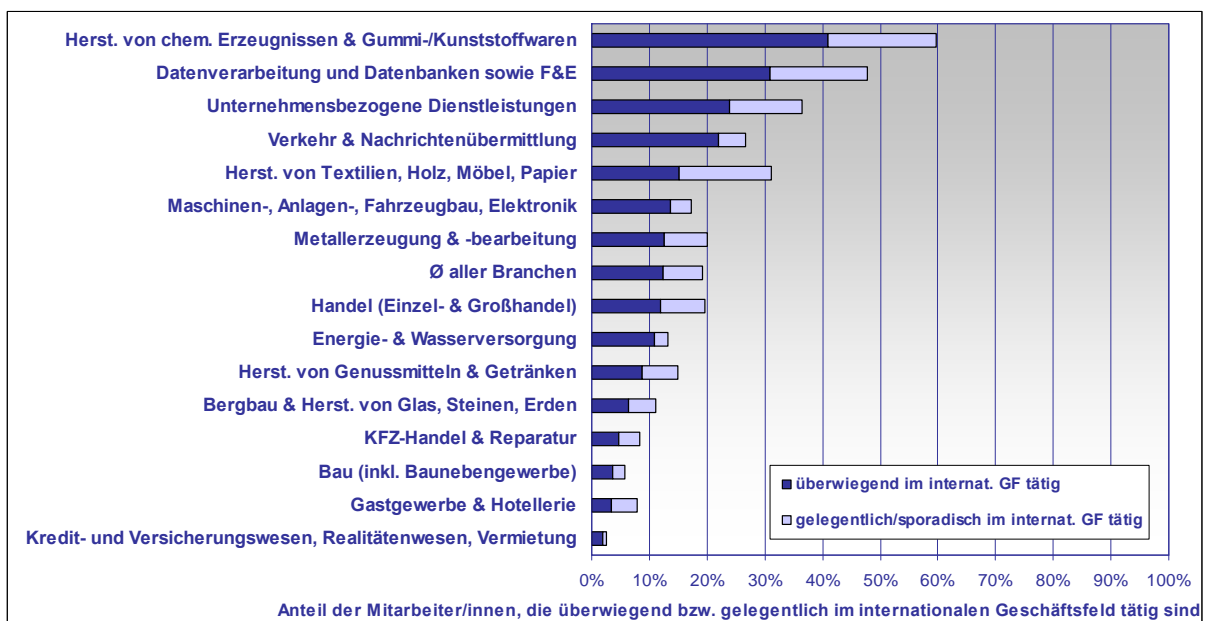
Abb. 35: Branchenspezifische Anteile jener Beschäftigten, die überwiegend bzw. zumindest gelegentlich im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, bezogen auf alle Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten: nach der Unternehmensgröße  
*Rangreihung der Branchen nach dem Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Auslandsgeschäft tätig sind*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Abb. 36: Branchenspezifische Anteile jener Beschäftigten, die überwiegend bzw. zumindest gelegentlich im internationalen Geschäftsfeld tätig sind bezogen auf alle Unternehmen  
*Rangreihung der Branchen nach dem Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Auslandsgeschäft tätig sind*



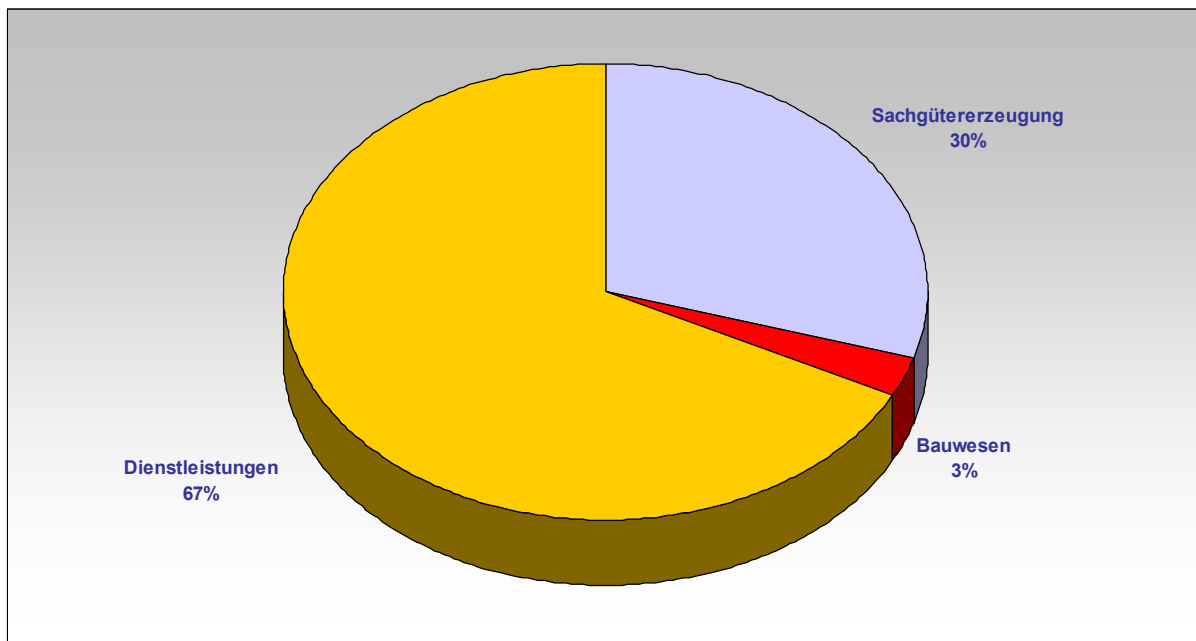
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Alle Unternehmen, unabhängig davon ob sie Internationalisierungsaktivitäten angaben

Die unterschiedlichen branchenspezifischen Anteile an Beschäftigten mit überwiegender Tätigkeit im internationalen Geschäftsfeld hängen auch mit der branchenspezifischen Exportintensität zusammen. Die Exportintensität korreliert nämlich positiv mit dem Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind (hoch signifikanter Korrelationskoeffizient 0,443). Je höher der Anteil der Exporte am Gesamtumsatz des Unternehmens desto ist, höher ist tendenziell also auch der Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind<sup>30</sup>.

Rund zwei Drittel all jener Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, sind im Dienstleistungssektor tätig. Das restliche Drittel ist primär in der Sachgütererzeugung beschäftigt (vgl. Abbildung 37).

Abb. 37: Verteilung jener Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind nach dem Wirtschaftssector



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

In der ibw-Unternehmensbefragung kann auch zwischen den diversen Unternehmensbereichen differenziert werden. Dadurch kann die Bedeutung und Beschäftigungssituation der Beschäftigten mit internationalen Aufgaben deutlicher herausgearbeitet werden.

Um die Vielfalt betrieblicher Organisationsformen durch die Befragung abbilden zu können, hatten die Befragten dabei die Option, entweder ihre Angaben auf das Gesamtunternehmen zu beziehen (insbesondere für „kleinere“ Unternehmen war dies relevant, also für jene Firmen die nicht in Unternehmensbereiche gegliedert sind) oder ihre Angaben für jeden Unternehmensbereich separat zu machen. Rund die Hälfte der Unternehmen hat Angaben bezogen auf ihr Gesamtunternehmen gemacht – die andere Hälfte nach den Unternehmensbereichen.

<sup>30</sup> Der Anteil der Beschäftigten mit lediglich gelegentlichen/sporadischen Aktivitäten im internationalen Geschäftsfeld korreliert dagegen nur schwach negativ mit der Exportintensität (hoch signifikanter Korrelationskoeffizient -0,136).

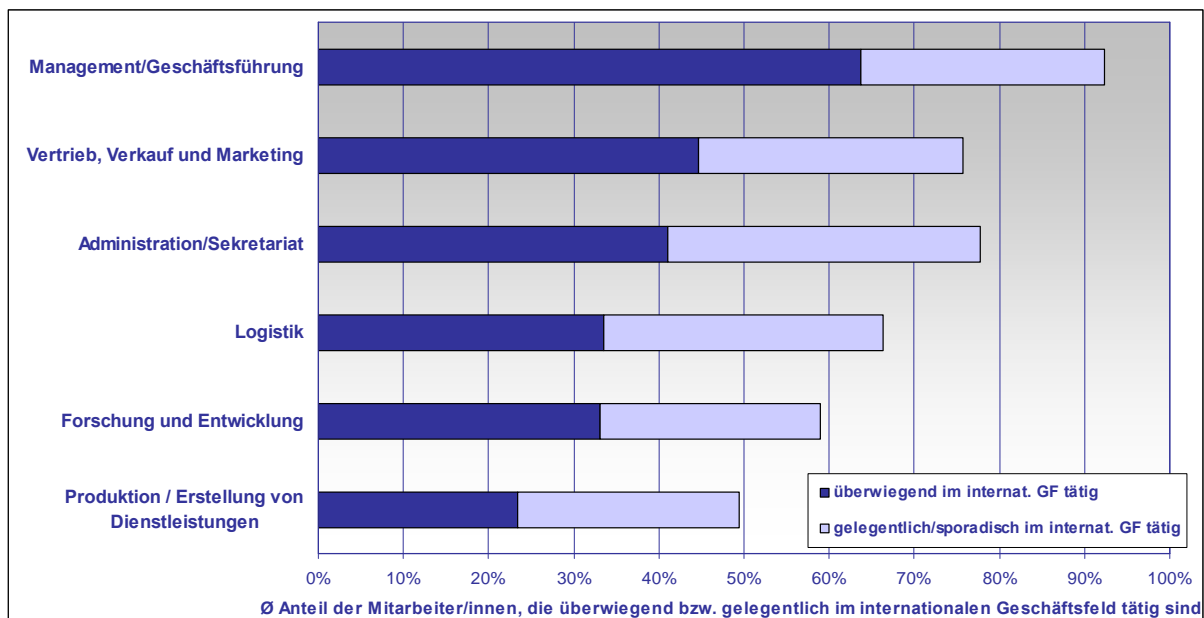
Es zeigt sich, dass im Subsample jener Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten, die separate Angaben nach ihren Unternehmensbereichen gemacht haben, das Management/die Geschäftsführung jener Unternehmensbereich ist, in dem anteilmäßig (bezogen auf die Beschäftigten in diesem Unternehmensbereich) die meisten Beschäftigten überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind. Durchschnittlich rund zwei Drittel der Manager/Geschäftsführer sind überwiegend und ein weiteres Viertel zumindest gelegentlich/sporadisch international tätig (vgl. Abbildung 38).

Dann folgen in etwa gleichauf zwei Geschäftsbereiche: Vertrieb, Verkauf und Marketing sowie der Administrations-/Sekretariatsbereich. Rund 40-45% dieser Beschäftigten sind in diesen Unternehmensbereichen überwiegend und zusätzlich etwa ein Drittel zumindest gelegentlich mit diesen Agenden befasst.

In der Forschung und Entwicklung sowie im Logistikbereich sind etwa ein Drittel der Beschäftigten überwiegend und weitere 25-32% gelegentlich mit Internationalisierungsaktivitäten befasst.

Der Unternehmensbereich mit den niedrigsten Anteilen an Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ist die Produktion/Erstellung von Dienstleistungen. Aber auch hier ist immerhin noch durchschnittlich ein Fünftel überwiegend und weitere 13% zumindest gelegentlich damit befasst.

Abb. 38: Durchschnittliche Anteile jener Beschäftigten, die überwiegend bzw. gelegentlich/sporadisch im internationalen Geschäftsfeld tätig sind nach dem Unternehmensbereich bzw. für das Gesamtunternehmen  
*Rangreihung der Unternehmensbereiche nach dem Anteil der Beschäftigten, die überwiegend im Auslandsgeschäft tätig sind*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

Diese Auswertung verdeutlicht zum einen, wie stark die Aufgabenbereiche von Beschäftigten in Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten eben vom internationalen Geschäftsfeld bestimmt werden. Zum zweiten zeigt sich auch, dass die Unternehmensbereiche insofern



unterschiedlich davon beeinflusst sind, als dass in der Geschäftsführung anteilmäßig die meisten Beschäftigten internationale Geschäftsagenden wahrnehmen, gefolgt von Beschäftigten in der Forschung und Entwicklung, im Vertrieb, Verkauf und Marketing, im Logistikbereich sowie im Administrations-/Sekretariatsbereich. Deutlich weniger Beschäftigte sind dagegen in der Produktion mit diesen Agenden befasst. Zwar können diese Ergebnisse nicht direkt auch auf jene Unternehmen umgelegt werden, die nur Angaben für das Gesamtunternehmen gemacht haben, dennoch lässt sich ableiten, dass die Grundstruktur auch in jenen Firmen ähnlich sein dürfte.

Analysiert man die durchschnittlichen Anteile an Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld nach den Dimensionen Unternehmensgröße, Branchen bzw. Exportintensität, dann lassen sich keine eindeutigen Zusammenhänge feststellen. Dies kann dahingehend interpretiert werden, dass es offensichtlich keine simplen Beziehungen zwischen diesen Größen gibt. Dass also die Situation auf betrieblicher Ebene sehr heterogen bzw. vieltalig ist. (Branchen- und betriebsgrößenspezifische) Produktionsprozesse sowie die betriebliche Organisation stehen demnach in keinem eindeutigen direkten Zusammenhang mit der Exportintensität und auch nicht mit dem Anteil der Beschäftigten, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind.

#### **4.2 Notwendige Kompetenzen für internationale Aktivitäten sowie allfällige Kompetenzdefizite in diesem Bereich**

Aus dem vorangegangenen Subkapitel wurde deutlich, dass...

- rund 320.000 Mitarbeiter/innen in der Privatwirtschaft überwiegend und weitere 180.000 Mitarbeiter/innen zumindest gelegentlich/sporadisch mit Internationalisierungsagenden beschäftigt sind
- etwa zwei Drittel dieser Beschäftigten im Dienstleistungssektor beschäftigt sind
- es beträchtliche Unterschiede im Anteil dieser beiden Beschäftigtengruppen nach Branchen und Unternehmensgrößen gibt
- die Exportintensität positiv mit dem Anteil der überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten im Unternehmen zusammenhängt
- die Geschäftsführung/das Management am stärksten mit internationalen Geschäftsagenden befasst ist, gefolgt vom Administrations- und Vertriebs-/Verkaufsbereich. Beschäftigte in der Produktion sind erwartungsgemäß am wenigsten stark im internationalen Geschäftsbereich tätig.

Wie schon im vorigen Kapitel gezeigt wurde, ist Österreich eine kleine und offene Volkswirtschaft mit einem hohen Internationalisierungsgrad. BÄHL (2009) geht davon aus, dass von der Wirtschaft die Herausforderungen der Internationalisierung zunächst vorrangig auf der fachlichen Ebene in der Aneignung, Integration und Nutzung von Wissen über Auslandsmärkte gesehen wurde. Damit zeigten sich aber bald auch die interkulturellen Hürden auf der Ebene der Kommunikation. Demnach bestimmen sich Wettbewerbsvorteile international immer weniger über die Eigenschaften der jeweils vertriebenen Produkte als über die Kommunikationsqualität, wobei dazu mehr als ausgeprägte fremdsprachliche Kenntnisse gehören. Durch die Globalisierung treffen nämlich unterschiedlich national bestimmte Kulturen, Techniktraditionen und Arbeitsstile aufeinander. Auf der Ebene des alltäglichen Arbeitshandelns müssen daher interkulturelle Anpassungsleistungen erbracht werden – und dies nicht

nur von Führungskräften, sondern verstärkt auch von Mitarbeiter/innen auf allen Ebenen (vgl. dazu BAHL S/5f). Für diese interkulturellen Anpassungsleistungen wurde eine Vielzahl von Begriffen und Konzepten entwickelt: Global Competence, internationale Qualifikationen (Fremdsprachenkenntnisse, interkulturelle Kompetenzen, Fachkenntnisse, Netzwerkkompetenzen), interkulturelle (Handlungs-)Kompetenz.

Das am häufigsten verwendete Modell zur „**interkulturellen Kompetenz**“ versteht diese als dreidimensionales Konstrukt (vgl. dazu auch JAßMEIER 2009): die affektive Ebene betrifft die interkulturelle Sensibilität (Einstellungen und Empfindungen), die kognitive Ebene betrifft das interkulturelle Wissen (Wissen und Verstehen von kulturellen Gemeinsamkeiten und Unterschieden) und die konative (entscheidungsbezogene) Ebene beschreibt die interkulturelle Handlungskompetenz (Fertigkeiten und Lösungsstrategien). Die Ebenen verhalten sich zueinander interdependent und können nur in dieser Gesamtheit zur Entfaltung gebracht werden. In einer etwas abgewandelten Form stellt BOLTEN (2003) ein weiteres Modell vor, in dem interkulturelle Kompetenz den Kern jeglicher interkultureller Handlungen ausmacht. Im äußeren Kreis werden Fachkompetenz, soziale Kompetenz, individuelle und strategische Kompetenzen platziert. Daher ist interkulturelle Kompetenz eine auf interkulturelle Kontexte bezogene Variante einer allgemeinen Handlungskompetenz. Somit lässt sich interkulturelle Kompetenz als erfolgreiches ganzheitliches Zusammenspiel von individuellem, sozialem, fachlichem und strategischem Handeln in interkulturellen Kontexten definieren (BOLTEN 2006). Es geht dabei immer auch darum die Kulturgebundenheit unseres Wahrnehmens, Denkens und Handelns zu reflektieren<sup>31</sup>.

In Anlehnung an diese Konzeptualisierung interkultureller Kompetenz wurde eine umfangreiche Fragebatterie erstellt und die Unternehmen gebeten, anhand einer fünfstufigen Skala ihre Bewertung abzugeben. Zusätzlich zu den Dimensionen interkulturelle Handlungs-, Kommunikations- und Konfliktfähigkeit sowie Kulturwissen interessierte uns auch, ob spezifische Fachkenntnisse für die internationale Geschäftstätigkeit benötigt werden und welchen Stellenwert diese für die Unternehmen haben. Es wurden nur jene Unternehmen befragt, die angaben, dass sie Beschäftigte haben, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind. Durch diese Vorgehensweise wird sichergestellt, dass nur Firmen eine Einschätzung abgeben, die auch über die entsprechenden konkreten Erfahrungen zu diesem Themenkreis verfügen. Zudem ermöglicht die Fokussierung auf die Gruppe der „überwiegend“ im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten die Akzentuierung der Einschätzungen – die als notwendig erachteten Kompetenzen sollten dadurch deutlich hervor-

---

<sup>31</sup> An dieser Stelle sei aber auch auf die Gefahr einer gewissen Überbetonung bzw. Simplifizierung des „kulturalisierten Blicks“ verwiesen. Kennzeichnend ist nämlich die kulturelle Hybridität (HOMI BHABHA) der Gesellschaften – Kulturen waren und sind selten „rein“ im Sinne eines monoethnischen oder eines authentischen, originalen, von externen Einflüssen unberührten kulturellen Repertoires, sondern zeichnen sich eben durch multikulturelle Vermischungen aus (vgl. dazu KOCH 2009, S. 191). In diesem Zusammenhang tritt oftmals auch das Problem der kontraproduktiven Zuschreibung der Kulturalisierung im Sinne des „othering“ auf: Diese Zuschreibungen führen dazu, dass Zugehörige von kulturellen Gruppen immer wieder auf diese Merkmale zurückverwiesen werden, unabhängig davon, wie sehr sie sich mit diesen identifizieren oder in ihrem Handeln erfüllen (vgl. dazu KOCH 2009, S. 196). Dieses „othering“ führt dazu, dass Unterschiede zwischen kulturellen Gruppen bestärkt werden und der Status der Fremdheit reproduziert wird. Gerade auch bei der Frage, ob Potenziale von Personen mit Migrationshintergrund (bspw. deren Sprachkenntnisse oder „den ihnen zugeschriebenen“ interkulturellen Kompetenzen) genutzt werden, sind derartige Aspekte auch immer wieder kritisch zu hinterfragen.

treten. In „abgeschwächter Form“ sollten daher diese Einschätzungen auch für gelegentlich-/sporadisch im internationalen Geschäftsfeld Beschäftigte von Relevanz sein.

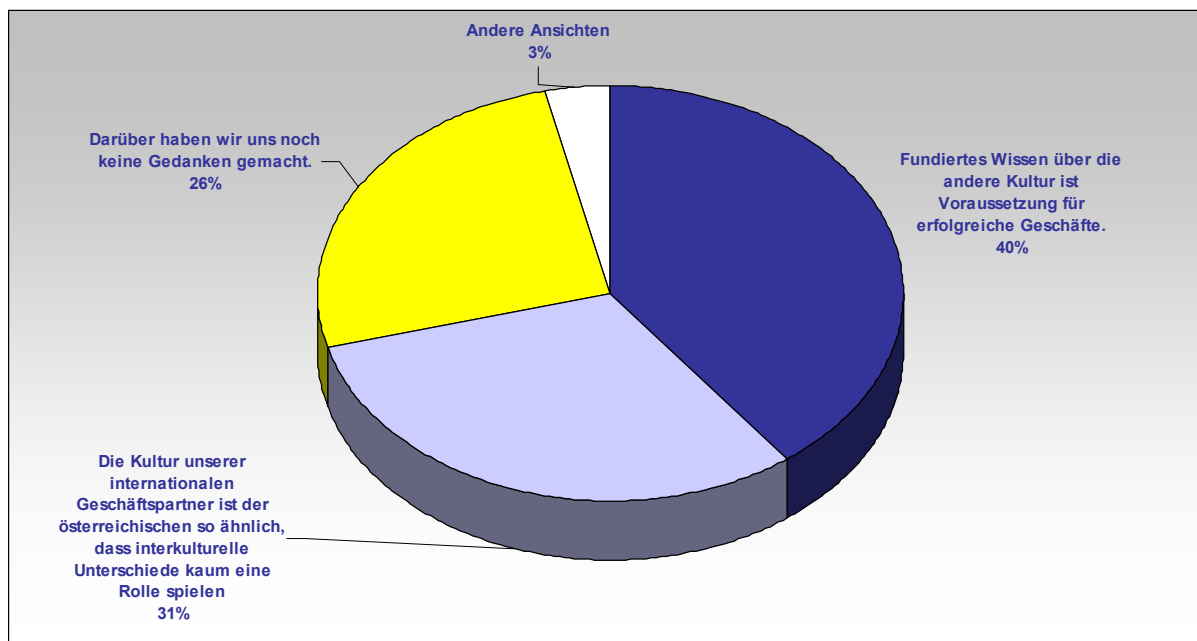
Nun rücken also drei Aspekte in den Vordergrund der Analyse:

- Welche konkreten Kenntnisse und Soft Skills werden im internationalen Geschäftsfeld überhaupt benötigt?
- Welche Bedeutung haben diese Kompetenzen als Einstellungskriterium?
- Lassen sich Kompetenzdefizite bei bestehenden Mitarbeiter/innen feststellen?

Die Ergebnisse dieser drei Aspekte werden nachstehend gemeinsam präsentiert, da sich derart allfällige Zusammenhänge und Überschneidungen sehr gut darstellen lassen.

Bevor diese extensive Fragebatterie abgefragt wurde, wurde den Unternehmen die **generelle Frage** gestellt, **welche Bedeutung das Unternehmen grundsätzlich der interkulturellen Kompetenz ihrer international tätigen Mitarbeiter/innen beimisst**. Es zeigt sich, dass von 40% der Unternehmen mit internationalen Geschäftsbeziehungen die Meinung vertreten wird, dass fundiertes Wissen über die andere Kultur die Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte ist (vgl. Abb. 39). Ein Drittel der Unternehmen ist der Ansicht, dass die Kultur der Geschäftspartner/innen der österreichischen so ähnlich ist, dass interkulturelle Kompetenzen keine Rolle spielen. Und rund ein Fünftel der Firmen sagt, dass sie sich darüber noch keine Gedanken gemacht haben.

Abb. 39: Verteilung der Unternehmen zur grundsätzlichen Bedeutung interkultureller Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angeben

Unternehmen, die praktisch weltweit bzw. auch außerhalb der EU tätig sind, sind anteilmäßig deutlich häufiger der Ansicht, dass fundiertes Wissen über die andere Kultur die Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte ist, als jene Firmen, die entweder lediglich in einer Reihe ausgewählter Länder bzw. nur innerhalb der EU ihre Geschäftspartner/innen haben

(vgl. Abb. 40). Bemerkenswert ist aber doch, dass sich rund ein Viertel der Firmen mit welt- bzw. außerhalb der EU-weiten Geschäftsaktivitäten noch keine Gedanken über die Bedeutung der interkulturellen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen gemacht haben.

Abb. 40: Verteilung der Unternehmen zur grundsätzlichen Bedeutung interkultureller Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen nach Fokus der Handels-/Geschäftsaktivitäten

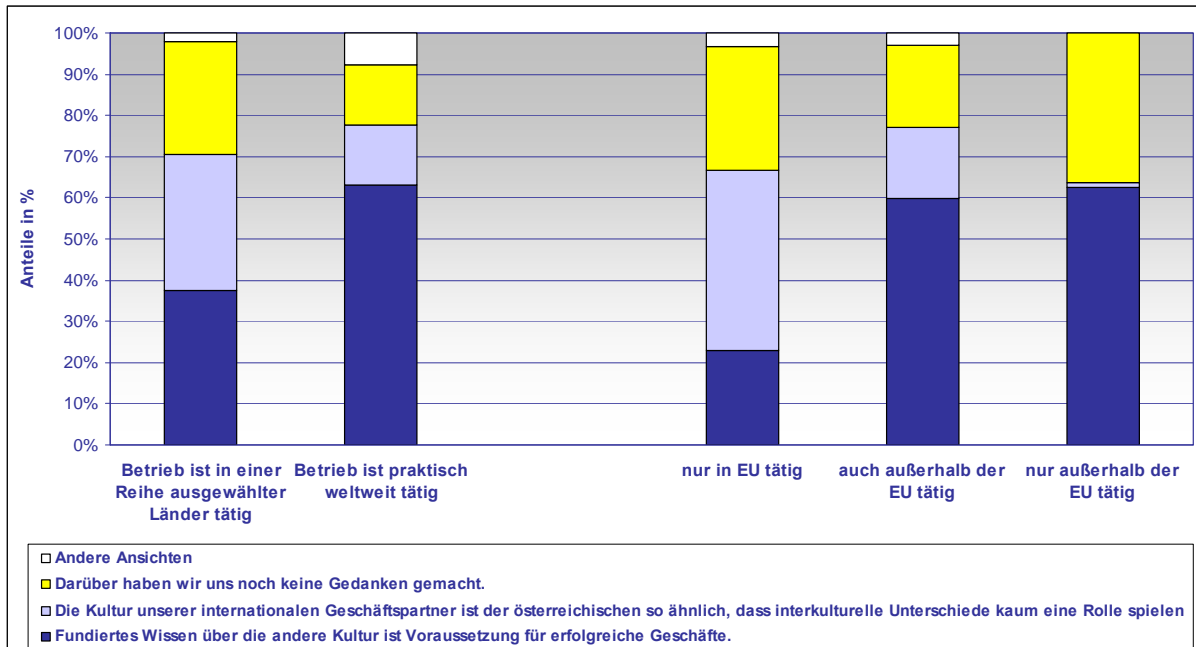
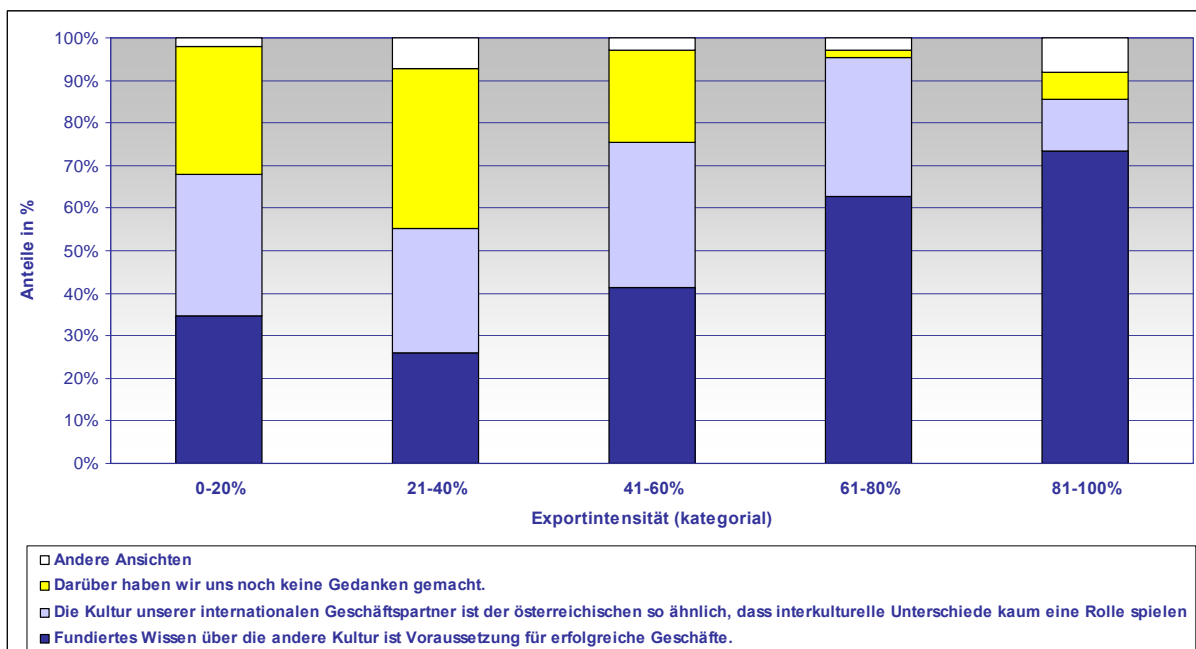


Abb. 41: Verteilung der Unternehmen zur grundsätzlichen Bedeutung interkultureller Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen nach der Exportintensität



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung für beide Abbildungen: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angeben

Je höher die Exportintensität (d.h. der Anteil der Exporterlöse am Gesamtumsatz) desto höher ist auch der Zustimmungswert der Unternehmen zur Ansicht, dass fundiertes Wissen über die andere Kultur die Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte ist (vgl. Abb. 41).

In der **extensiven Fragebatterie** wurde dann die Bewertung der Bedeutung/Wichtigkeit der folgenden Kompetenzen für Beschäftigte, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, erhoben:

#### **Fachkompetenzen** über ...

den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)  
die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt  
Geschäftsakquisition im Ausland  
den internationalen Zahlungsverkehr  
internationale Rechnungslegung  
die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte  
Selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)  
volkswirtschaftliche Zusammenhänge  
steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt

#### **Social Skills**

Selbständiges Agieren  
Entscheidungsfähigkeit  
Projektmanagement  
Problemlösungsfähigkeit  
Lernbereitschaft  
Einfühlungsvermögen  
Kontaktfähigkeit  
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung  
Teamfähigkeit  
Konfliktfähigkeit  
Unsicherheitstoleranz  
Frustrationstoleranz  
Reisebereitschaft  
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)

#### **Interkulturelle Kompetenzen**

Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken  
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland  
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)  
Umgehen mit anderem Zeitmanagement  
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen  
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse  
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

Betrachtet man die Bewertung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung/Wichtigkeit der abgefragten Kompetenzen, dann zeigt sich, dass alle von uns abgefragten Kompetenzen

hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Tätigkeiten generell als sehr wichtig bis wichtig eingestuft werden. Bemerkenswert ist dabei auch, dass Social Skills und interkulturelle Kompetenzen im Schnitt etwas wichtiger eingestuft werden als die spezifisch für das internationale Geschäftsfeld notwendigen Fachkompetenzen (vgl. Abb. 42). Dieses Ergebnis spiegelt auch die eingangs getroffene Ausgangshypothese wider, dass nämlich die drei Dimensionen interkultureller Kompetenz (interkulturelles Wissen, interkulturelle Sensibilität und interkulturelle Handlungskompetenz) zusammen mit der Fachkompetenz erst als übergreifende internationale Handlungskompetenz zu verstehen sind.

Gleichzeitig zeigt sich eine hohe Entsprechung der Einschätzung zwischen der Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium. Dabei ist bemerkenswert, dass die spezifischen für das internationale Geschäftsfeld notwendigen Fachkompetenzen als Einstellungskriterium zumeist etwas weniger wichtig eingestuft werden als Social Skills und interkulturelle Kompetenzen.

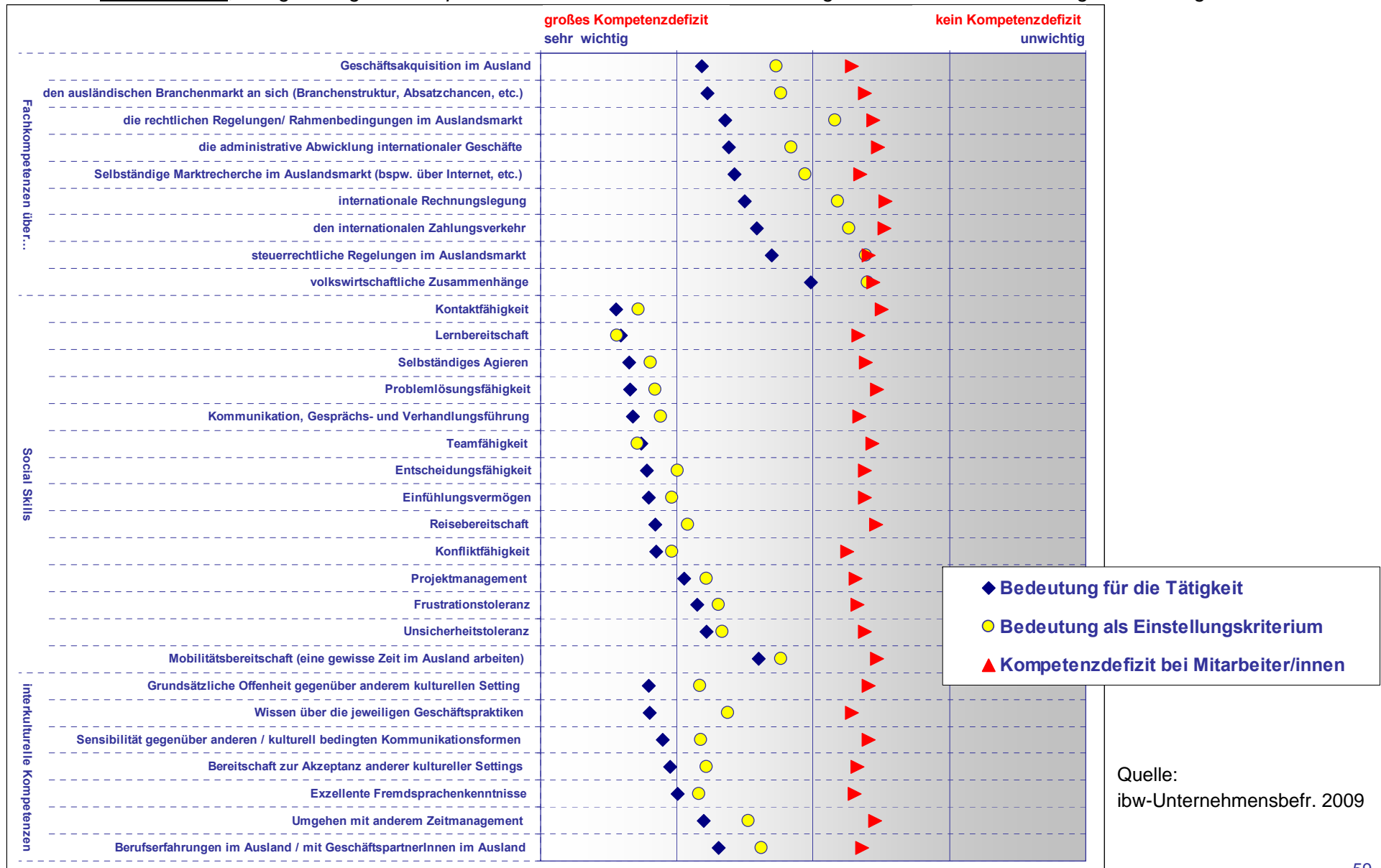
Dass von den Unternehmen Soft Skills und interkulturelle Kompetenzen im Schnitt als etwas wichtiger als die Fachkompetenzen bewertet werden, spiegelt möglicherweise auch den Aspekt wider, dass seitens der Unternehmen erstere oftmals als persönliche Dispositionen angesehen werden (vgl. dazu auch SCHMID, HAFNER 2008). Inwieweit diese Dispositionen bei einem Individuum tatsächlich als Kompetenzen in Erscheinung treten, hängt dann von der jeweiligen Biographie und jenen (sozialen, ökonomischen u.ä.) Handlungsmöglichkeiten ab, die von einem Individuum als solche erkannt und ergriffen werden (können). Somit bestehen aus Unternehmensperspektive enge Grenzen der „Erlernbarkeit“. Gerade die Differenz zwischen den Einstufungen hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Kompetenzen für die Tätigkeit und als Einstellungskriterium legt diesen Schluss nahe: Bei den Soft-Skills und den interkulturellen Kompetenzen ist die Einstufung der Unternehmen bezüglich der Tätigkeitsanforderungen und als Einstellungskriterium praktisch ident – Fachkompetenzen werden dagegen als Einstellungskriterium weniger wichtig eingestuft als für die Tätigkeitsanforderung. Unternehmen gehen offenbar davon aus, dass Fachkompetenzen leichter erlernbar sind und sie sind somit als Einstellungskriterium weniger ausschlaggebend<sup>32</sup>.

Die Einschätzung der Unternehmen bezüglich der Frage, ob bei den bestehenden Mitarbeiter/innen Kompetenzdefizite geortet werden, ist ebenfalls sehr einheitlich: Im Durchschnitt zeigt sich, dass hier bei allen Kompetenzen zwar Defizite vorliegen – diese aber im Schnitt nicht als extrem bzw. groß bewertet werden. Verbesserungspotenzial besteht aber offensichtlich allemal.

---

<sup>32</sup> In Stellenanzeigen zeigt sich dagegen durchwegs der gegenteilige Effekt: Hier werden zumeist Fachkenntnisse und formale Bildungsabschlüsse bzw. Berufsbezeichnungen prominent platziert und dann zusätzlich Social-Skills als Einstellungskriterien eingefordert. Dies hat möglicherweise mit dem Rekrutierungsprozess selbst zu tun. Fachkenntnisse und formale Bildungsabschlüsse bzw. Berufsbezeichnungen fungieren somit als Erstauslesefilter: Nur wenn man diese Kriterien erfüllt, kommt man in den engeren Auswahlprozess, in dem dann auch die Social Skills eine wichtige Rolle spielen. Wie SCHMID und HAFNER (2008) zeigen, schätzen Unternehmen nämlich primär anhand des persönlichen Eindrucks beim Bewerbungsgespräch ein, ob der/die BewerberIn über die für den Beruf erforderlichen Soft-Skills verfügt. Nur in wenigen Unternehmen kommen dagegen auch spezifische Testverfahren bzw. Assessment Center Prozeduren zum Einsatz (vgl. dazu auch SCHMID, HAFNER 2008).

Abb. 42: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen aller Unternehmen; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Die hier getroffene Darstellung der Bedeutung der Kompetenzen nach Mittelwerten verdeckt natürlich die Streuung der Unternehmensaussagen. Im Anhang ist die analoge Abbildung dargestellt, wobei aber auch die Streuung (Variabilitätskoeffizient<sup>33</sup>) eingezeichnet wurde. Man erkennt, dass die Aussagen der Unternehmen doch eine relativ große Bandbreite aufweisen. Dies weist darauf hin, dass die Kompetenzanforderungen auch sehr stark vom konkreten betrieblichen Umfeld und dem jeweiligen konkreten Einsatz- und Arbeitsbereich mitbestimmt sind (vgl. dazu die nachstehenden Auswertungen zu den Unternehmensbereichen).

Generell lassen sich nur geringe und zudem nichtsystematische Unterschiede in der Einschätzung der Bedeutung der Kompetenzen nach den potenziellen Einflussvariablen Unternehmensgröße und Wirtschaftssektor (Sachgütererzeugung, Handel [inklusive KFZ-Handel und Reparatur], sonstige Dienstleistungsbranchen) feststellen. Und diese betrifft alle drei Dimensionen: Also sowohl die Kompetenzen für die Tätigkeit, als Einstellungskriterium und auch allfällige Kompetenzdefizite der Mitarbeiter/innen.

Analysiert man die Bewertungen nach dem potenziellen Einflussfaktor Exportintensität, dann zeigen sich sehr geringe Variationen. Dies hat grundsätzlich damit zu tun, dass die Bewertungen nur auf jene Beschäftigten bezogen sind, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind. Daher sollten bezüglich der Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten dieser Mitarbeiter/innen praktisch keine Unterschiede hinsichtlich der Exportintensität des Unternehmens zutage treten. Dies ist auch der Fall. Etwas anders stellt sich die Situation bei der Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium dar. Hier zeigt sich, dass je höher die Exportintensität ist, desto tendenziell wichtiger sind diese Kompetenzen als Einstellungskriterium. Unternehmen mit hoher Exportintensität messen also diesen Kompetenzen als Einstellungskriterium eine etwas höhere Bedeutung bei als Unternehmen, die nur einen geringen Anteil an Exporterlösen am Gesamtumsatz haben. Dies macht Sinn, da ja in diesen Firmen die Arbeitsabläufe und der Arbeitsaufwand stärker durch vielfältige Geschäftskontakte zum Ausland geprägt sind. Und bei dem Aspekt der Kompetenzdefizite zeigt sich ebenfalls ein tendenzieller Einfluss der Exportintensität auf die Bewertungen: Hier ist es so, dass insbesondere Unternehmen mit einer mittleren Exportintensität (zwischen 33% und 66%) die Kompetenzdefizite ihrer Mitarbeiter/innen als ausgeprägter einstufen als Unternehmen mit einer sehr hohen bzw. niedrigen Exportintensität.

Das wesentlichste Differenzierungsmerkmal sind aber die **Unternehmensbereiche**<sup>34</sup>. Zur besseren direkten Veranschaulichung wurden nachstehend die Unternehmensbereiche

---

<sup>33</sup> Der Variabilitätskoeffizient misst die mittlere Abweichung der Unternehmensangaben der jeweiligen Kompetenzen in den Dimensionen Tätigkeiten, Einstellungskriterium und Kompetenzdefizite.

<sup>34</sup> Die ibw-Unternehmensbefragung ermöglicht die Differenzierung der Kompetenzen nach dem Unternehmensbereich. Dadurch lässt sich zeigen, ob und ggf. wie stark sich die Kompetenzanforderungen zwischen den Unternehmensbereichen unterscheiden. Ob sich bspw. die Anforderungen an Fachkompetenzen für Beschäftigte im Unternehmensbereich Management/Geschäftsführung und der Produktion unterscheiden.

Um die Befragungszeit in einem halbwegs zeitlichen Rahmen zu halten, hatten die Unternehmen die Option, ihre Einschätzung nur für einen Unternehmensbereich bzw. für das Gesamtunternehmen (falls das Unternehmen zu klein ist, als dass es Unternehmensbereiche hätte oder es keine Unternehmensbereichsgliederung in der Firma gibt) zu machen. Leider hat kein einziges Unternehmen Angaben für den Unternehmensbereich Management/Geschäftsführung gemacht. Und auch im Unternehmensbereich Forschung und Entwicklung sind die Fallzahlen zu niedrig, als dass empirische Aussagen getroffen werden könnten. Vorsicht ist bei der Interpretation der Ergeb-



gegenübergestellt und nach den drei breiten Kategorien getrennt (d.h. nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit, als Einstellungskriterium sowie allfällige Kompetenzdefizite bei bestehenden Mitarbeiter/innen).

Bei der Interpretation der Ergebnisse ist zu bedenken, dass Mitarbeiter/innen in den angeführten Unternehmensbereichen (Sekretariat/Administration, Vertrieb, Produktion, Logistik) durchaus auch unterschiedliche Funktionen/Aufgabenzuschnitte übernehmen können, die sich aus der firmenspezifischen Situation (Organisationsstruktur, Produktionsprozess) ergeben. Kurz gesagt: Unter Vertrieb versteht bspw. nicht jedes Unternehmen dasselbe bzw. die Aufgabenzuschnitte für Beschäftigte im Vertrieb unterscheiden sich zwischen Firmen aufgrund unterschiedlicher betrieblicher Organisations- und/oder Produktionsprozesse. Dies kann auch einige auf den ersten Blick eher ungewöhnliche „Ergebnisse“ erklären wie bspw. die geringe Bedeutung, die Unternehmen der Geschäftsakquisition im Ausland für Beschäftigte im Vertrieb beimessen<sup>35</sup>.

Abbildung 43 und 44 verdeutlichen, dass sich die Bewertungen der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium bei den Dimensionen Social Skills und interkulturelle Kompetenzen nicht so stark unterscheiden wie die spezifischen Fachkompetenzen. Beispielsweise wird die Kompetenz Kontaktfähigkeit für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld in allen Unternehmensbereichen als sehr wichtig für die Tätigkeit bewertet. Dagegen gibt es große Unterschiede bezüglich der selbstständigen Marktrecherche, dem Wissen über rechtliche Rahmenbedingungen und steuerrechtliche Regelungen am Auslandsmarkt, aber auch was volkswirtschaftliche Zusammenhänge betrifft. Auffallend sind auch die hohen Zustimmungswerte für die Unternehmensbereiche Sekretariat/Administration und Produktion<sup>36</sup>.

Bei den meisten Kompetenzen unterscheiden sich die Unternehmensbereiche auch nur eher geringfügig, was die Einschätzung allfälliger Kompetenzdefizite bei bestehenden Mitarbeiter/innen betrifft (vgl. Abb. 45). Auffallend ist aber doch, dass bei Mitarbeiter/innen im Vertrieb und in der Logistik zumeist nur sehr geringe Kompetenzdefizite geortet wurden<sup>37</sup>.

Im Anhang sind die entsprechenden Abbildungen für die jeweiligen Unternehmensbereiche analog der Abbildung 42 dargestellt (vgl. Abb. A-5 bis A-10).

---

nisse in den Unternehmensbereichen Vertrieb/Verkauf/Marketing sowie Logistik geboten – in diesen Unternehmensbereichen sind die Fallzahlen relativ niedrig. Empirisch sehr breit abgesichert sind dagegen die Aussagen in den Unternehmensbereichen Sekretariat/Administration, Produktion sowie die Aussagen zum Gesamtunternehmen.

<sup>35</sup> Möglich ist, dass in Unternehmen mit einem eigenen Vertriebsbereich primär das Management / die Geschäftsführung für die Akquise von Exportaufträgen zuständig ist und die Beschäftigten im Vertrieb mit der Abwicklung dieser Aufträge befasst sind.

<sup>36</sup> Hier sei explizit nochmals darauf hingewiesen, dass es ja um Beschäftigte in der Produktion geht, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind – also nicht um Produktionsbeschäftigte allgemein.

<sup>37</sup> Ob dies eine Verzerrung aufgrund der geringen Fallzahl in diesem Unternehmensbereich widerspiegelt oder ob Mitarbeiter/innen in diesem Bereich wirklich zumeist über die notwendigen Kompetenzen verfügen, lässt sich leider nicht feststellen.

Abb. 43: **Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten** von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen; nach Unternehmensbereichen; *Rangreihung innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*

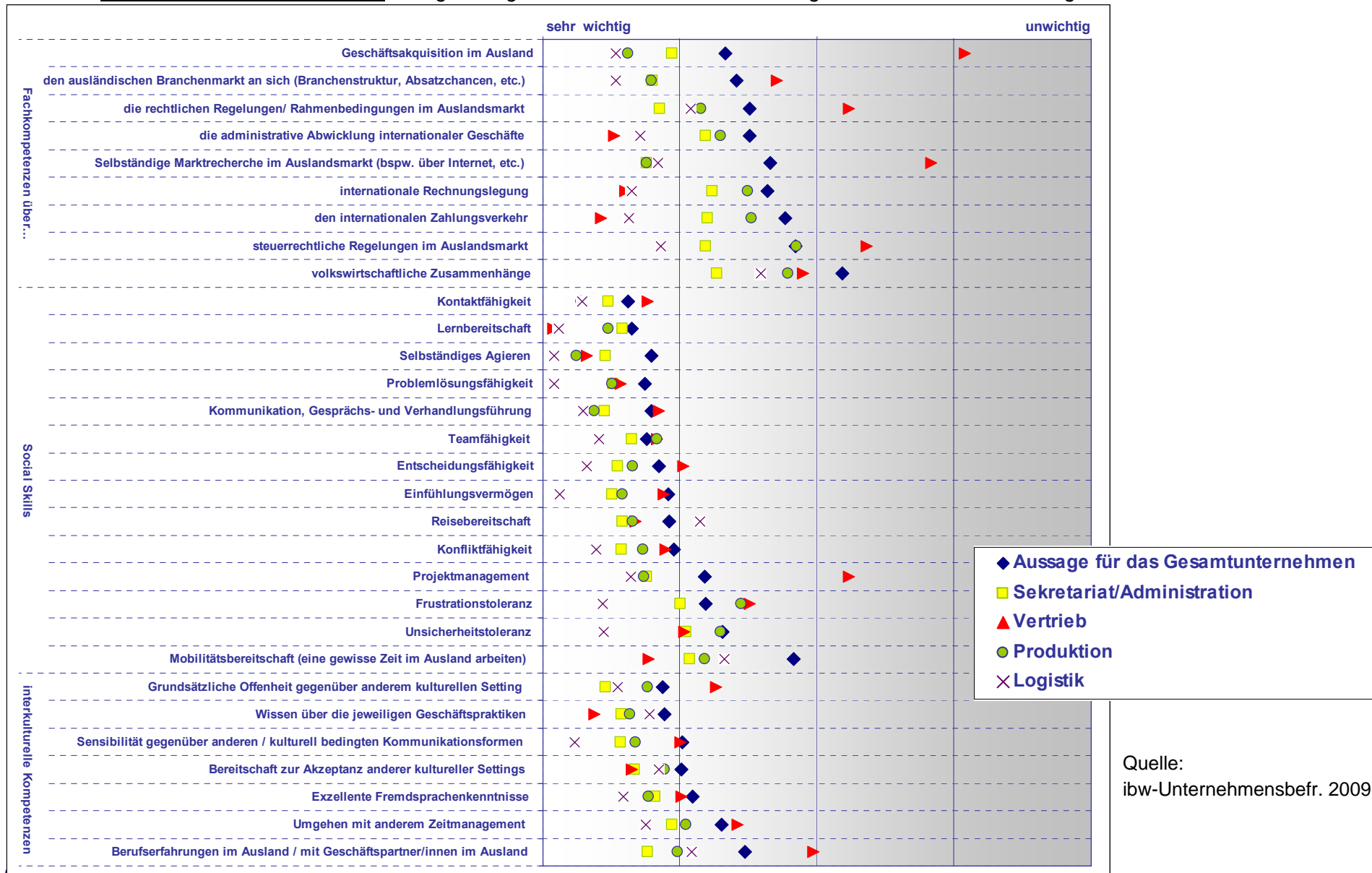


Abb. 44: **Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium** von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen; nach Unternehmensbereichen; *Rangreihung innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*

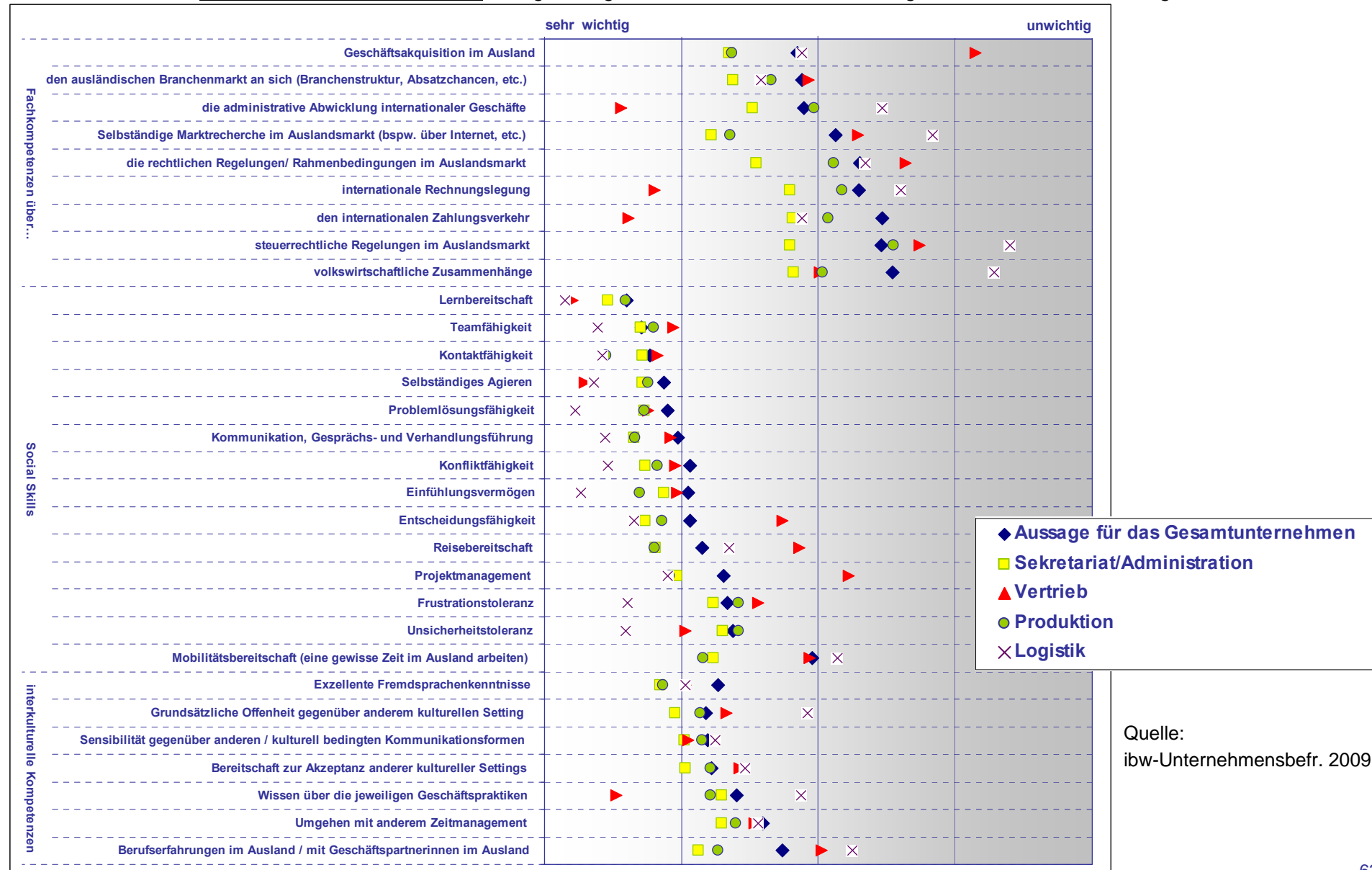
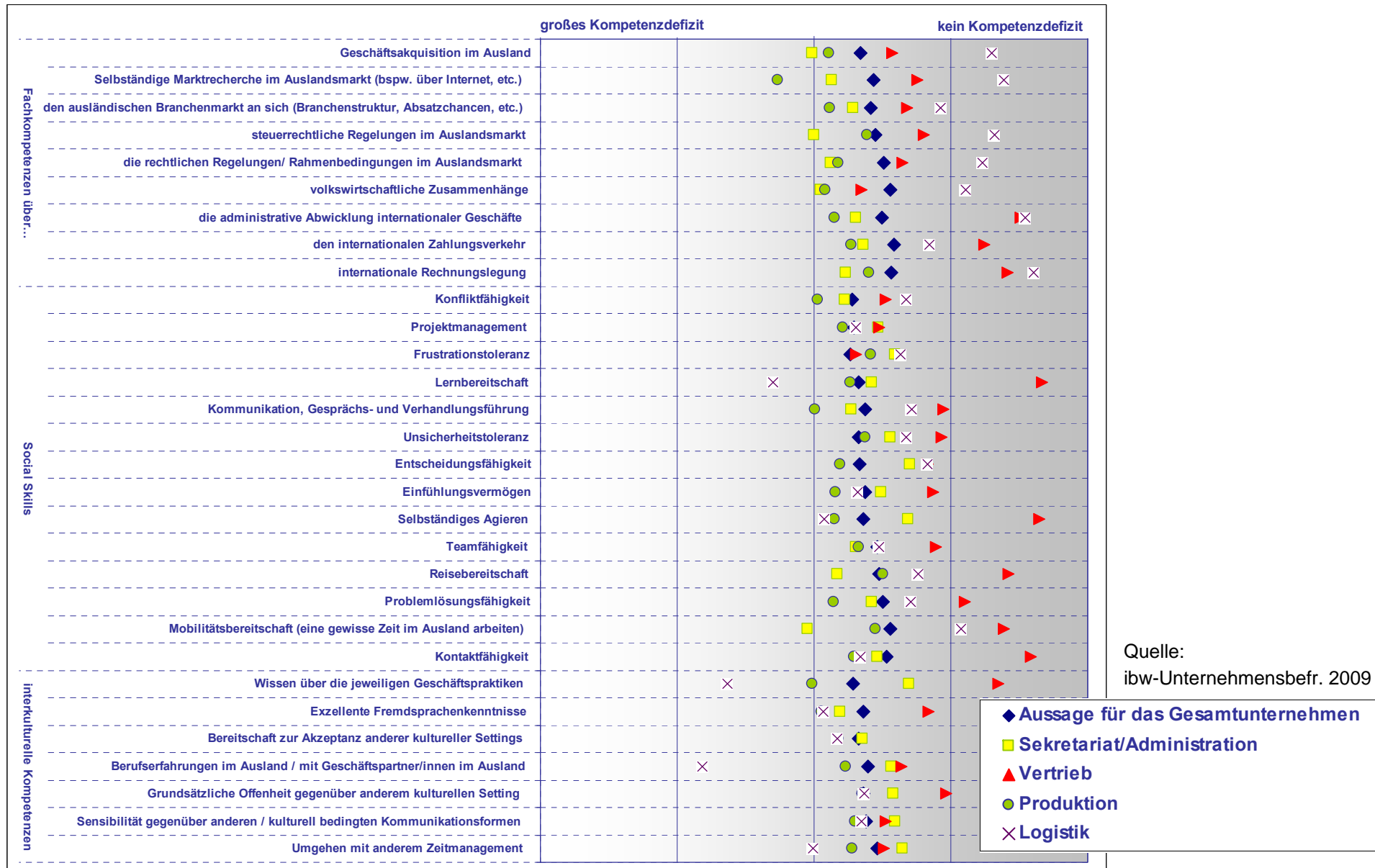


Abb. 45: Einschätzung der **Kompetenzdefizite** von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen; nach Unternehmensbereichen; *Rangreihung der Kompetenzdefizite innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*



Als **Fazit** lässt sich der Schluss ziehen, dass praktisch alle von uns abgefragten Kompetenzen von den Unternehmen als wichtig für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld eingestuft wurden. Und dies sowohl was die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeit selbst – aber auch als Einstellungskriterium – betrifft. Gerade diese durchgängig hohe Bedeutung der diversen Einzelaspekte verdeutlicht, dass alle drei Dimensionen interkultureller Kompetenz (interkulturelles Wissen, interkulturelle Sensibilität und interkulturelle Handlungskompetenz) zusammen mit der Fachkompetenz erst als übergreifende internationale Handlungskompetenz zu verstehen sind. Kompetenzdefizite sind zwar im Durchschnitt nicht extrem ausgeprägt – nichts desto trotz besteht aber doch offensichtlich noch ein nicht unbeträchtlicher Spielraum zur Steigerung/Verbesserung der Kompetenzen.

Unterschiede in der Einschätzung der Unternehmen zur Bedeutung der Kompetenzen ergeben sich, wie gezeigt wurde, also insbesondere nach Unternehmensbereichen. Die Anforderungen sind demnach stark vom konkreten betrieblichen Umfeld und dem jeweiligen konkreten Einsatz- und Arbeitsbereich mitbestimmt. Dieses Ergebnis spiegelt einen Befund wider, der in einer aktuellen Studie (SCHMID, HAFNER 2008) für Soft-Skills bzw. außerfachliche Kompetenzen generell (d.h. nicht fokussiert auf Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld) getroffen wurde.

Die Vielzahl der von uns abgefragten Kompetenzen legt nahe, dass es sinnvoll ist zu versuchen, die Informationen im Sinne von Kompetenzprofilen zu verdichten. Zu diesem Zweck wurde eine **Faktorenanalyse** der einzelnen Merkmale durchgeführt. Dadurch soll die Frage beantwortet werden: Sind die abgefragten Kompetenzen durch einige wenige (dahinterliegende) Faktoren erklärbar?

Grundsätzlich geht die Faktorenanalyse vom statistischen Korrelationszusammenhang zwischen einzelnen Variablen aus. Die beobachtete(n) Korrelation(en) können zweifach erklärt werden:

- die Variablen bedingen einander,
- die Korrelation der Variablen lässt sich auf (einen) latente(n) Faktor(en) zurückführen.

Der Faktorenanalyse liegt der zweite Erklärungsansatz zugrunde. Mittels der Korrelationen werden die verschiedenen Variablen also einzelnen latenten Faktoren zugewiesen und gruppiert. Es handelt sich hierbei um eine Methode, die versucht, aus vielen einzelnen miteinander korrelierten Merkmalen einige wesentliche (dahinter liegende) Faktoren zu „extrahieren“. Diese Faktoren haben für sich die Eigenschaft der Unabhängigkeit, sind also miteinander nicht korreliert.

Als statistisches Kriterium, um überhaupt eine Faktorenanalyse durchführen zu können, sollte die Fallzahl zumindest der dreifachen Variablenzahl entsprechen<sup>38</sup>. Diese Anforderung erfüllt unser Datensatz auf der Individualdatenebene eindeutig (wir haben rund 16mal so viele Fälle wie Variablen). Somit ist es methodisch gerechtfertigt, eine Faktorenanalyse durchzuführen.

Die Faktorenanalysen basiert auf den Individualdaten der Merkmalsausprägungen (Bewertungen der Unternehmen) nach den Unternehmensbereichen, wobei jeweils eine separate

---

<sup>38</sup> Vgl. dazu Backhaus, Erichson, Plinke, Weiber (Hrsg.): Multivariate Analysemethoden. Eine anwendungsorientierte Einführung. Springer 2000.

Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium durchgeführt wurde. Ein Test, ob sich die Ausgangsdaten für faktoranalytische Zwecke eignen, wurde anhand der Anti-Image-Korrelationsmatrix vorgenommen. Das Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium für den gesamten Datensatz im Fall der Tätigkeiten beträgt 0,928 und im Fall der Einstellungskriterien 0,908 was in beiden Fällen eine sehr gute Eignung der Daten nahelegt.

Es wurde die Hauptkomponentenanalyse verwendet, wobei eine Varimax-Rotation durchgeführt wurde. Die Zahl der als relevant erachteten Faktoren wurde mittels des Kaiser-Kriteriums (Eigenwerte > 1) festgesetzt. Die kumulierte Varianz im Fall der Tätigkeiten beträgt knapp 72,4%. Die kumulierte Varianz im Fall des Einstellungskriteriums beträgt knapp 74,4%. D.h. in beiden Fällen können jeweils rund drei Viertel der beobachteten Streuung durch das Modell erklärt werden. Alle relevanten Statistiken zur Faktorenanalyse sind im Anhang B (Tabellen B-1 bis B-4) angeführt.

Die Durchführung der **Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten** ergab fünf Faktoren. Die nachstehende Auflistung präsentiert die Zusammensetzung der Faktoren anhand der zuordenbaren einzelnen Kompetenzen. Die Faktoren setzen sich aus den jeweiligen hochladenden Variablen (Faktorladung > 0,5) zusammen. Zur Kurzcharakterisierung wurde versucht, jeden Faktor mit einem prägnanten Schlagwort zu belegen.

#### Faktor 1: Social Skills

Kontaktfähigkeit  
Lernbereitschaft  
Problemlösungsfähigkeit  
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung  
Konfliktfähigkeit  
Entscheidungsfähigkeit  
Einfühlungsvermögen  
Selbständiges Agieren  
Projektmanagement  
Frustrationstoleranz  
Unsicherheitstoleranz  
Teamfähigkeit

#### Faktor 2: Fachspezifische Kenntnisse

Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt  
Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland  
Fachkompetenzen über...Selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)  
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland  
Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt  
Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)  
Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge

### Faktor 3: Einfügen in anderes „kulturelles“ Setting

Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen

Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

Umgehen mit anderem Zeitmanagement

Exzellente Fremdsprachenkenntnisse

Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken

### Faktor 4: Zahlungsverkehr/administrative Abwicklung

Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung

Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte

Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr

### Faktor 5: Mobilitäts-/Reisebereitschaft

Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)

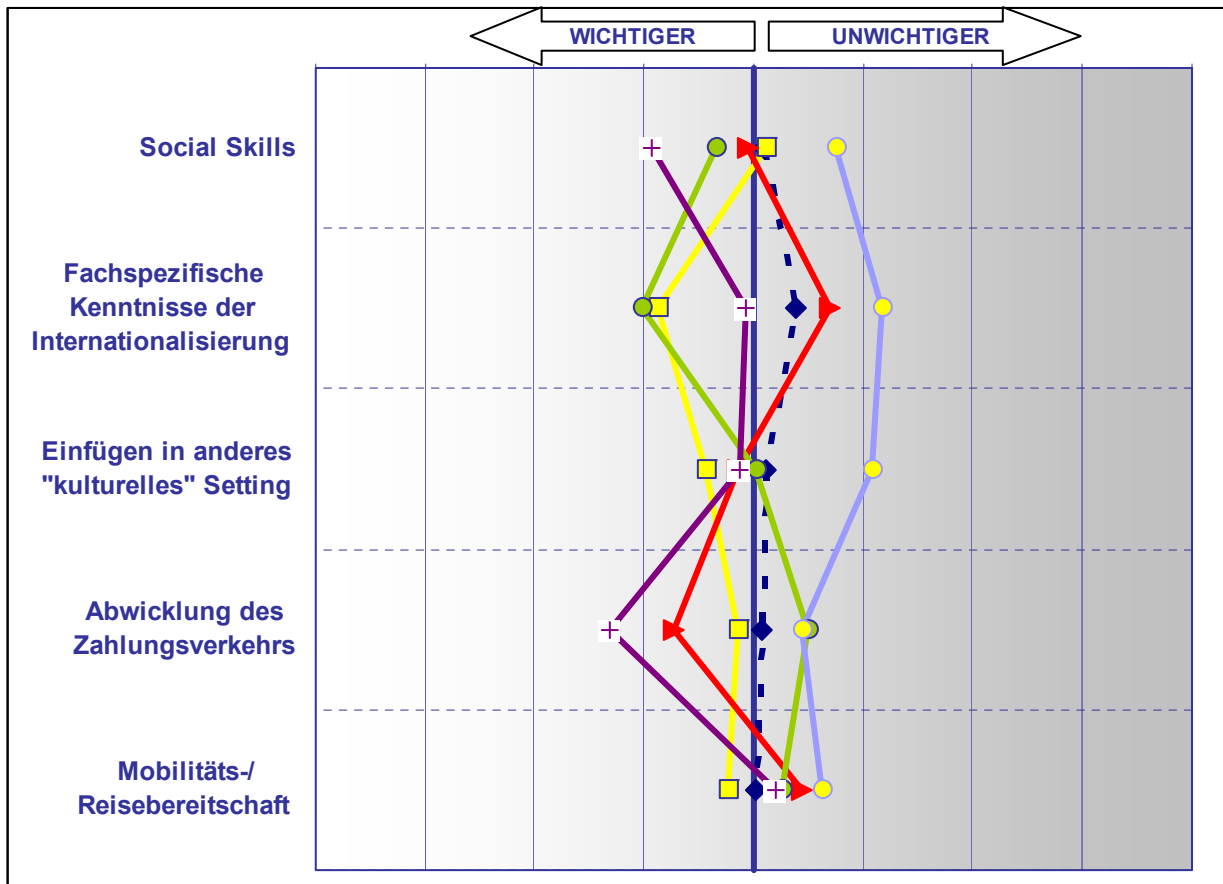
Reisebereitschaft

Können nun typische Faktorprofile für die diversen Unternehmensbereiche erstellt werden und wie stark unterscheiden sich die Unternehmensbereiche anhand dieser Profile?

Abbildung 46 präsentiert das Ergebnis für alle Unternehmensbereiche. Diese Darstellungsart wurde gewählt, um einen Überblick über die Dichte und Differenzierung der Profile zu geben. Die Abbildung ist folgendermaßen zu interpretieren: Die Linien verdeutlichen die durchschnittlichen Faktorprofile in den Unternehmensbereichen. Dabei stellt die Mitte der x-Achse den standardisierten Durchschnittswert der Faktoren über alle Unternehmensbereiche dar (die Standardisierung wurde derart durchgeführt, dass sie einen Mittelwert von 0 und eine Standardabweichung von 1 ergab). Je weiter links ein Faktor also von der Mitte entfernt ist, desto wichtiger ist er für diesen Unternehmensbereich (verglichen mit dem Durchschnitt des Faktors über alle Unternehmensbereiche). Korrespondierend entspricht ein Abstand nach rechts einer vergleichsweise nicht so großen Bedeutung.

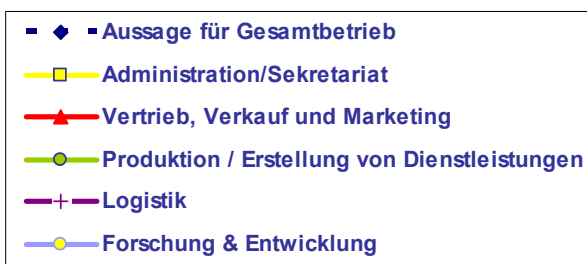
Man kann gut erkennen, dass die Faktorausprägungen überwiegend im Bereich der durchschnittlichen Ausprägung aller Unternehmensbereiche liegen. In Kombination mit den zuvor erzielten Ergebnissen kann dies dahingehend interpretiert werden, dass sich oftmals die Tätigkeitsanforderungen von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten zwischen den Unternehmensbereichen nur relativ wenig unterscheiden – d.h., dass die von uns extrahierten Faktoren grundsätzlich für diese Beschäftigten in allen Unternehmensbereichen von Relevanz sind. Dennoch lassen sich gewisse Unterschiede feststellen: So sind für Beschäftigte in den Unternehmensbereichen Produktion bzw. Administration/Sekretariat fachspezifische Kenntnisse mit Bezug zur Internationalisierung etwas wichtiger als für Mitarbeiter/innen in der Forschung und Entwicklung oder im Vertrieb. Demgegenüber haben Kenntnisse über die Abwicklung des internationalen Zahlungsverkehrs besonders bei Beschäftigten in der Logistik und im Vertrieb eine größere Relevanz als in den anderen Unternehmensbereichen.

Abb. 46: Anforderungsprofile (für die Tätigkeit) von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen; nach Unternehmensbereichen;



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Legende:



Die **Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium** ergab sechs Faktoren. Die nachstehende Auflistung präsentiert die Zusammensetzung der Faktoren anhand der zuordenbaren einzelnen Kompetenzen.

#### Faktor 1: Social Skills

Lernbereitschaft  
 Kontaktfähigkeit  
 Problemlösungsfähigkeit  
 Selbständiges Agieren  
 Entscheidungsfähigkeit  
 Konfliktfähigkeit  
 Einfühlungsvermögen



Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung  
Teamfähigkeit  
Projektmanagement

#### Faktor 2: Anwendbarkeit der fachspezifischen Kenntnisse

Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung  
Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr  
Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt  
Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge  
Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt  
Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte  
Fachkompetenzen über...selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)  
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland

#### Faktor 3: Einfügen in anderes „kulturelles“ Setting

Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)  
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen  
Umgehen mit anderem Zeitmanagement  
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)  
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse  
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken

#### Faktor 4: Umgehen mit ungewohnten Reaktionen der Geschäftspartner/innen

Unsicherheitstoleranz  
Frustrationstoleranz

#### Faktor 5: Mobilitäts-/Reisebereitschaft

Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)  
Reisebereitschaft

#### Faktor 6: Eigenständiges Agieren im Auslandsmarkt

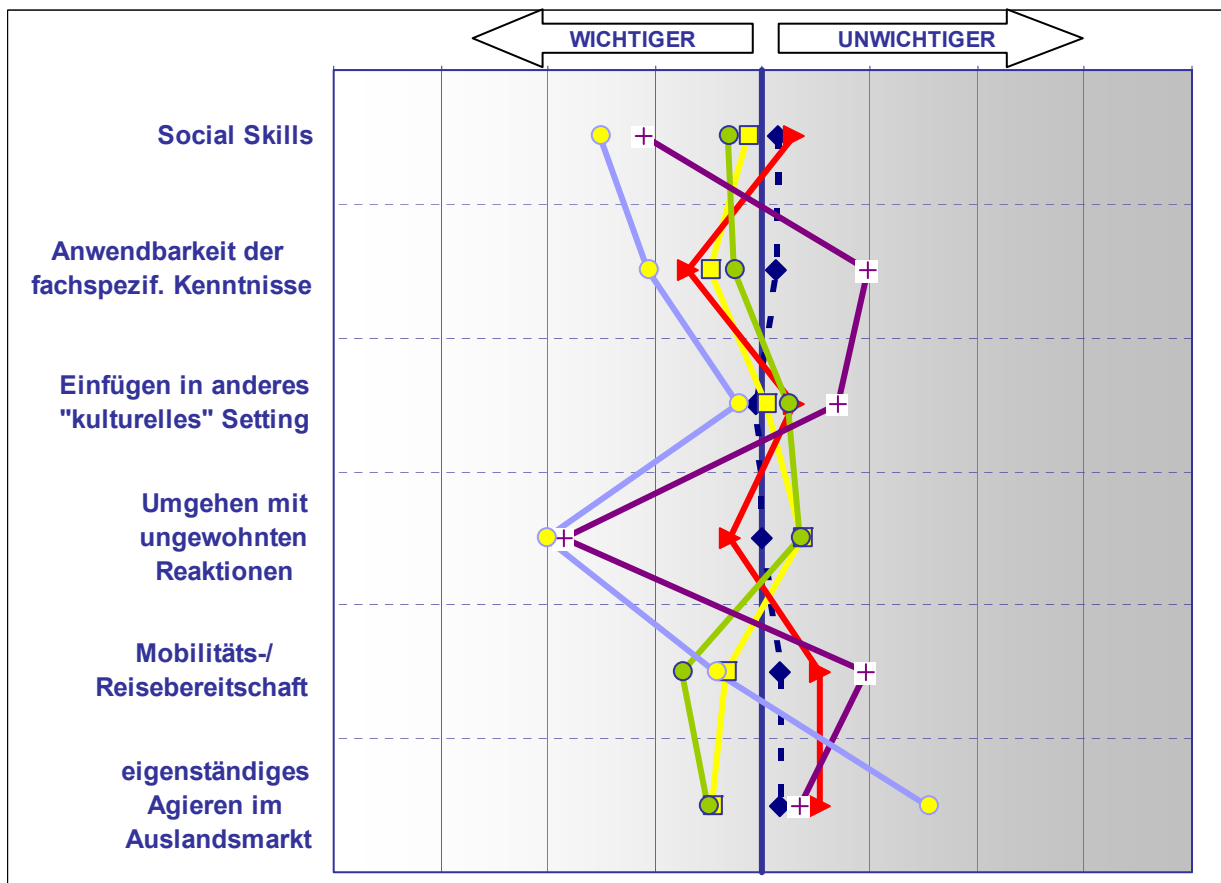
Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland  
Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)

Schon an der Auflistung der Faktoren bzw. deren Zusammensetzung fällt die hohe Entsprechung zwischen den Anforderungsprofilen in Bezug auf die Tätigkeiten und hinsichtlich der Einstellungskriterien auf. Die relevanten Faktoren für die Einstellung von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten unterscheiden sich von den Faktoren für die Tätigkeiten nur dahingehend, als bei der Rekrutierung besonders auch Wert darauf gelegt wird wie eigenständig der/die Bewerber/in im Auslandsmarkt agieren kann und wie er/sie mit „ungewohnten Reaktionen“ der ausländischen Geschäftspartner/innen umgeht.

Nach Unternehmensbereichen differenziert (vgl. Abb. 47) zeigt sich, dass sich die Bedeutung dieser Faktoren als Einstellungskriterium (ähnlich wie bei den Tätigkeitsanforderungen)

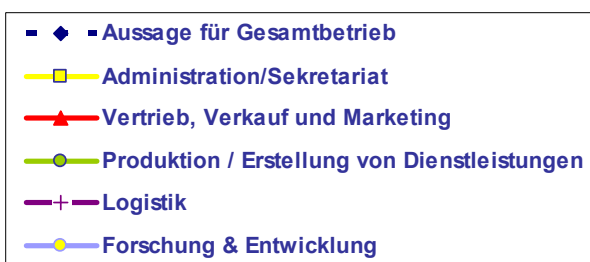
zwischen den Unternehmensbereichen nicht sehr unterschieden, d.h. für diese Beschäftigtengruppe überall wichtig sind. So bspw. hinsichtlich des Einfügens in ein anders „kulturelles“ Setting. Das Umgehen mit ungewohnten Reaktionen ist dagegen für Beschäftigte in der Logistik oder in der Forschung und Entwicklung ein etwas wichtigeres Einstellungskriterium als in den anderen Unternehmensbereichen.

Abb. 47: Anforderungsprofile als Einstellungskriterium von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen; nach Unternehmensbereichen;



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Legende:



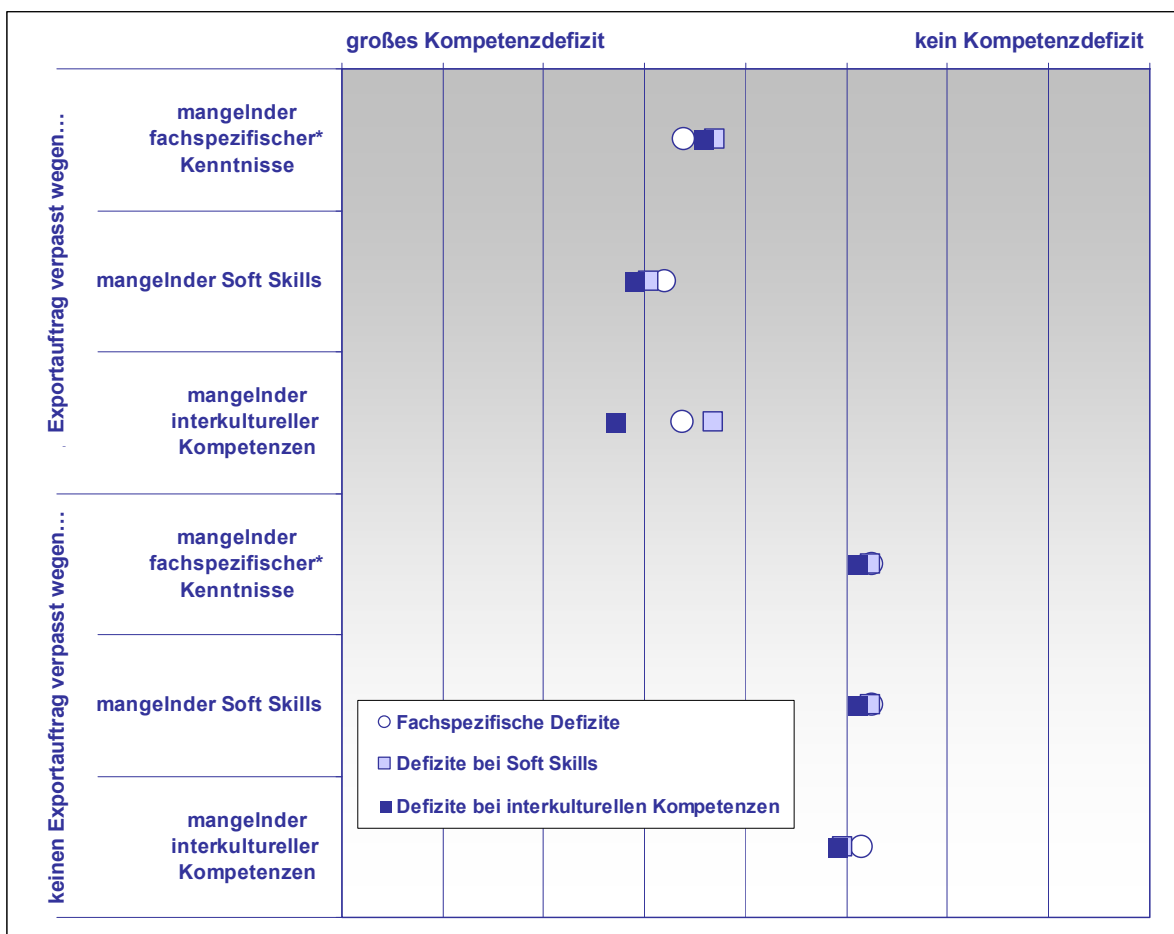
Hängt eine allfällige Unterauserschöpfung des Exportpotenzials mit Kompetenzdefiziten bei den Mitarbeiter/innen, die überwiegend mit internationalen Geschäftsagenden befasst sind, zusammen?

Eine derartige generelle bzw. durchgehende (d.h. den Großteil der Unternehmen betreffende) Begründung für eine allfällige Unterauserschöpfung des Exportpotenzials kann statistisch nicht mit der Einschätzung der Kompetenzdefizite bei jenen Mitarbeiter/innen, die über-

wiegend mit internationalen Geschäftsagenden befasst sind, belegt werden. Dies verwundert nicht, da ja schon die Auswertung zu den Hemmfaktoren der Exportpotenzialausschöpfung gezeigt hat (vgl. Seite 41ff), dass Kompetenzdefizite bei den Beschäftigten nicht der Hauptgrund für eine Unterauserschöpfung des Exportpotenzials sind. Rund ein Viertel der Unternehmen, die schon derzeit Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, orten auch Kompetenzdefizite bei ihren Beschäftigten.

Für jene Unternehmen, die mangelndes spezifisches Fachwissen als Grund für Exportentgänge angaben, kann aber gezeigt werden, dass auch die Einschätzung der Kompetenzdefizite der Mitarbeiter/innen höher ist als in den Firmen, die bislang noch keinen Exportauftrag verpasst haben. Und diese Unternehmen sind zudem der Meinung, dass auch bei den Social Skills sowie den interkulturellen Kompetenzen ihrer Beschäftigten die Kompetenzdefizite stärker ausgeprägt sind als in den anderen Firmen (vgl. Abb. 48).

Abb. 48: Bewertung der Kompetenzdefizite (Mittelwerte) bei den Mitarbeiter/innen, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, differenziert nach Unternehmen, die Exportentgänge aufgrund mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen hatten bzw. nicht hatten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: \* Fachspezifisch umfasst jene Kenntnisse, die speziell für Beschäftigte mit internationalen Geschäftsagenden relevant sind (bspw. Fachkompetenzen über den ausländischen Branchenmarkt, die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt, Geschäftsakquisition im Ausland, den internationalen Zahlungsverkehr etc.).

Gleiches gilt für Unternehmen, die mangelnde Soft-Skills als Grund für Exportentgänge angaben. Auch diese Unternehmen bewerten die Kompetenzdefizite bei allen drei Kompetenzdimensionen als deutlich stärker ausgeprägt als Firmen, die keine Exportentgänge aufgrund mangelnder Soft-Skills bekundeten.

Und auch bei jenen Firmen, die mangelnde interkulturelle Kompetenz als Grund für Exportentgänge angaben, zeigen sich die deutlich stärker ausgeprägte Kompetenzdefizite bei allen drei Kompetenzdimensionen.

Diese Befunde können dahingehend interpretiert werden, dass eine Unterauserschöpfung des Exportpotenzials viele Gründe – und eben nicht nur mangelnde Kompetenzen der Mitarbeiter/innen – hat. Es gibt aber sehr wohl Unternehmen, denen konkret Exportaufträge entgangen sind, weil die Kompetenzen der Mitarbeiter/innen nicht ausreichen. Und bei diesen Firmen kann klar festgestellt werden, dass auch die Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich der Kompetenzdefizite der Beschäftigten, die überwiegend im internationalen Geschäftsbereich tätig sind, deutlich höher bzw. ausgeprägter bewertet werden als in Firmen, die keine Exportentgänge bekundeten. Zudem sind im Durchschnitt bei allen drei Dimensionen von Kompetenzen (fachspezifische Kenntnisse, Soft-Skills und interkulturelle Kompetenzen) deutliche Defizite feststellbar.

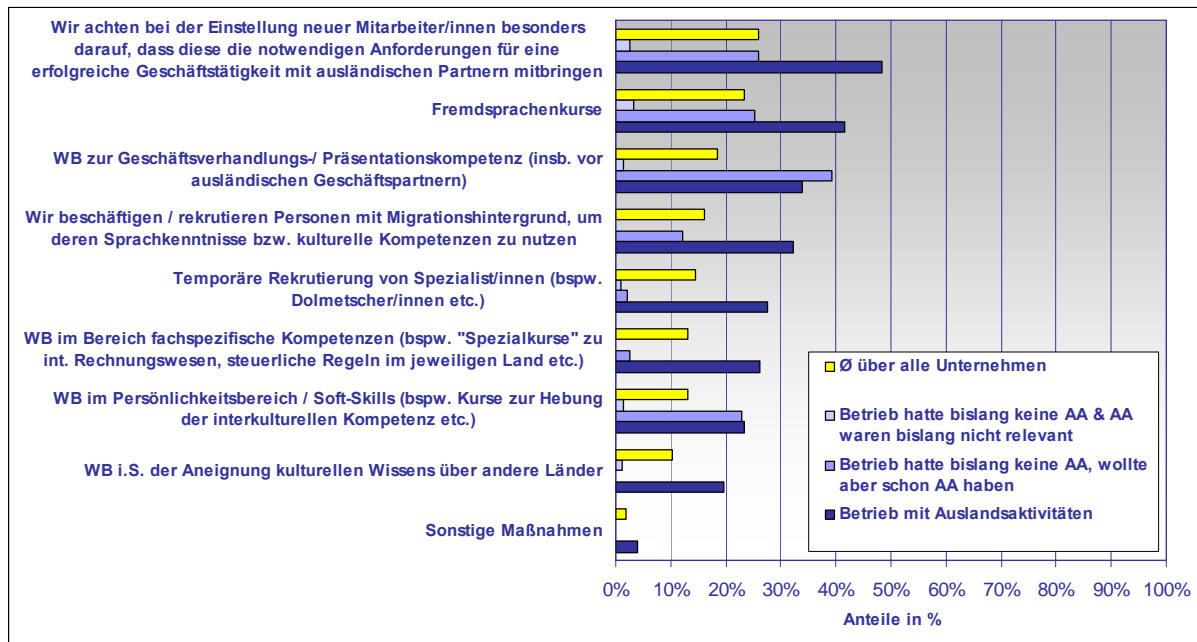
#### **4.3 Qualifizierungsleistung der österreichischen Unternehmen zur Kompetenzentwicklung von Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld**

Welche Aktivitäten wurden und werden nun von den Unternehmen gesetzt, die entweder allfällige Kompetenzdefizite abbauen sollen und/oder erst gar nicht aufkommen lassen?

Vergleicht man die durchgeführten Maßnahmen der Unternehmen nach dem Grad ihrer Involvierung in Bezug auf Internationalisierung, dann zeigt sich erwartungsgemäß deutlich, dass die von uns angeführten Maßnahmen bei jenen Unternehmen, die Auslandsaktivitäten haben, in einem deutlich höheren Ausmaß durchgeführt wurden, als in Firmen mit bislang keinen Auslandsaktivitäten (vgl. Abb. 49).

So achtet etwa die Hälfte aller Unternehmen mit Auslandsaktivitäten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen besonders darauf, dass diese die notwendigen Anforderungen für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit mit ausländischen Partner/innen mitbringen. Auch Fremdsprachenkurse sind eine überaus wichtige Maßnahme: Etwas über 40% der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten haben solche durchgeführt. Rund ein Drittel der Firmen hat auch Weiterbildungsmaßnahmen zur Geschäftsverhandlungs-/Präsentationskompetenz durchgeführt und/oder beschäftigt/rekrutiert Personen mit Migrationshintergrund, um deren Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen zu nutzen. Etwa ein Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten rekrutiert temporär Spezialist/innen (bspw. Dolmetscher/innen) bzw. führte Weiterbildung im Bereich fachspezifischer Kompetenzen (bspw. "Spezialkurse" zu int. Rechnungswesen, steuerliche Regeln im jeweiligen Land etc.) durch. Und bei rund einem Fünftel der Unternehmen gab es Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich/Soft-Skills (Kurse zur Hebung der interkulturellen Kompetenz) sowie Weiterbildung im Sinne der Aneignung kulturellen Wissens über andere Länder.

Abb. 49: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten bzw. betrieblichen Maßnahmen in Bezug auf Internationalisierung; nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten  
*Rangreihung nach dem durchschnittlichen Anteil über alle Unternehmen*  
*Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Vergleicht man diese hohen Weiterbildungsquoten bzw. Maßnahmen mit den Angaben jener Unternehmen, die bislang keine Auslandsaktivitäten hatten, solche aber in der Vergangenheit schon angestrebt haben, dann zeigt sich, dass letztere Gruppe der Unternehmen in etlichen Feldern oftmals auch schon beträchtliche Aktivitäten gesetzt haben, die vergleichbar mit jenen der im Ausland aktiven Firmen sind (bspw. bei Weiterbildung zur Geschäftsverhandlungs-/Präsentationskompetenz oder Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich/Soft-Skills). Zudem gibt es Bereiche, in denen sie zwar nicht so hohe aber doch relevante Maßnahmen setzten: Bei den Fremdsprachenkursen, bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen und teilweise bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund.

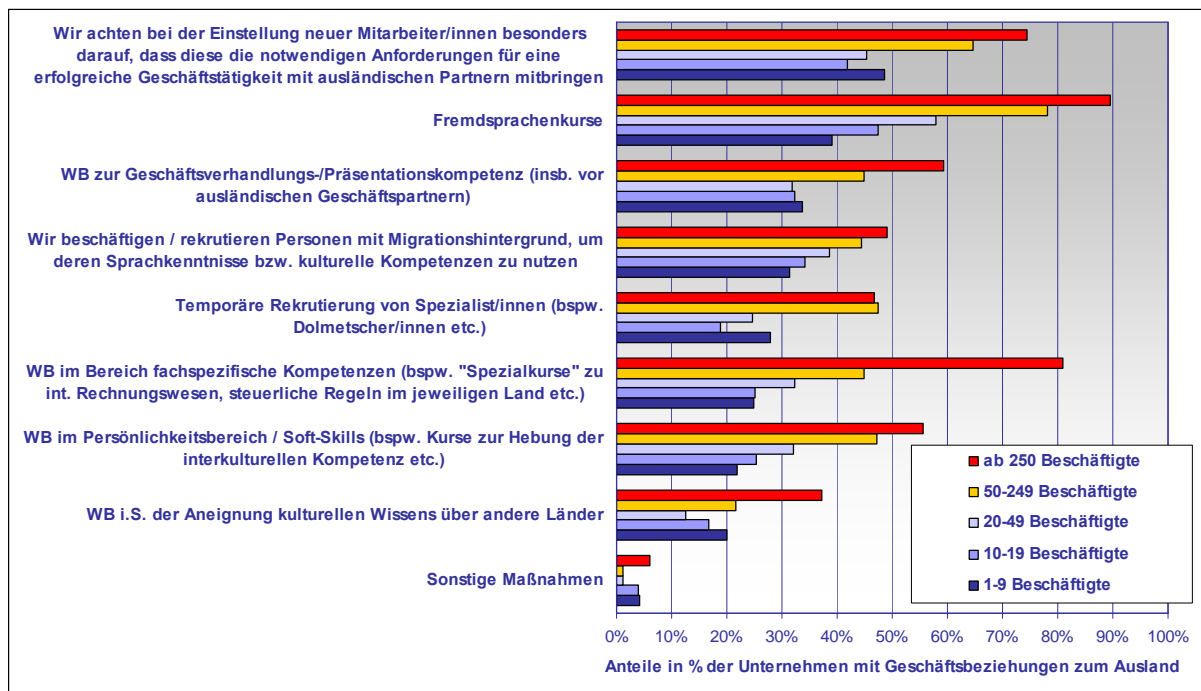
Im Vergleich zu diesen beiden Gruppen von Unternehmen zeigt sich, dass in Firmen, die bislang keine Auslandsaktivitäten hatten und diese in der Vergangenheit auch nicht angestrebt hatten, die entsprechenden (Weiterbildungs-)maßnahmen praktisch nicht vorkommen.

Dieses Ergebnis korrespondiert sehr gut mit einer ibw-Unternehmensbefragung aus dem Jahr 2008, in der die Qualifizierungsleistungen österreichischer Unternehmen (ab 10 Beschäftigten) erhoben wurden. Dort gaben bspw. 8% der befragten Firmen an, dass die Funktion der Weiterbildung im Unternehmen für die Vorbereitung auf den internationalen Einsatz dient („trifft voll und ganz zu“) und für weitere 23% der Unternehmen trifft diese Funktionalität der Weiterbildung zumindest teilweise zu (vgl. SCHNEEBERGER et al. 2008, S. 158).

Nach der Unternehmensgröße betrachtet, zeigt sich ein deutlicher Betriebsgrößeneffekt: Je größer das Unternehmen desto höher der Anteil der Firmen, die eine der Maßnahmen durchgeführt haben (vgl. Abb. 50). Dabei ist ein Sprung zwischen den Unternehmen bis 49 Beschäftigte und jenen ab 50 Beschäftigten beobachtbar. Dieser Betriebsgrößeneffekt bedeutet aber nicht unbedingt, dass große Unternehmen „mehr“ Weiterbildung in diesem Bereich

durchführen, sondern hat auch damit zu tun, dass in großen Unternehmen die Wahrscheinlichkeit, dass zumindest einmal bzw. für einen Beschäftigten eine Weiterbildung durchgeführt wurde, höher ist als für kleinere Unternehmen.

Abb. 50: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten bzw. betrieblichen Maßnahmen in Bezug auf Internationalisierung; nach der Unternehmensgröße  
*Rangreihung nach dem durchschnittlichen Anteil über alle Unternehmen mit Auslandsaktivitäten; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Internationalisierungsaktivitäten angaben

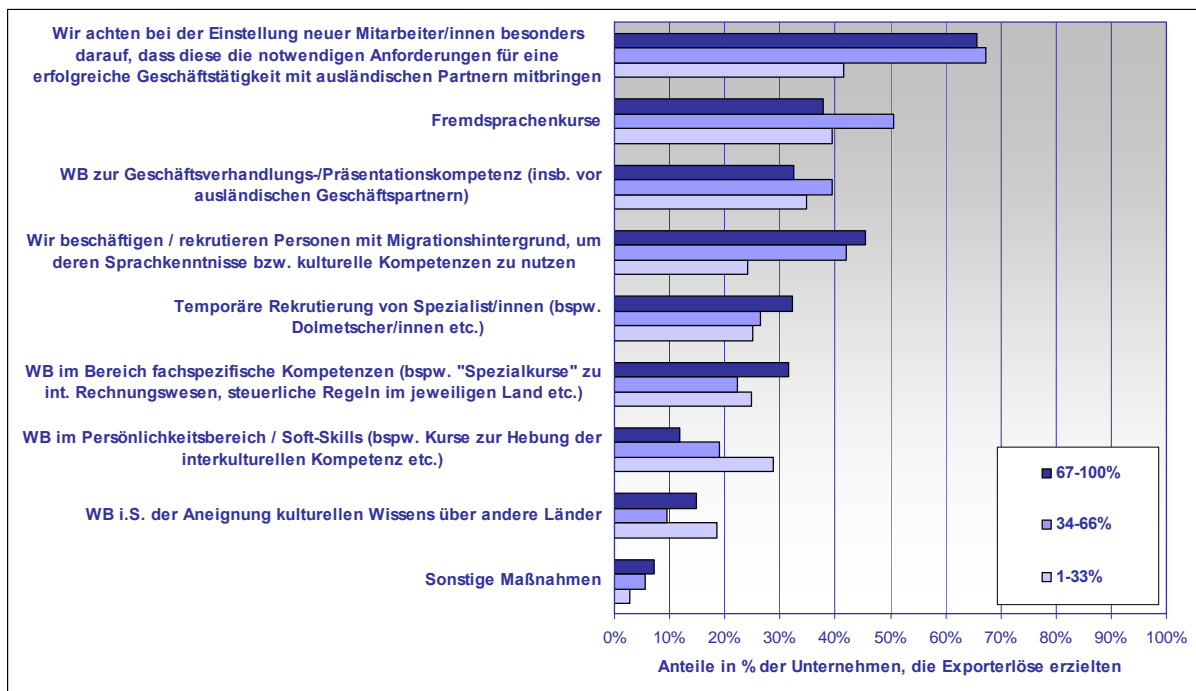
Ein besserer Indikator ist daher die Exportintensität. Ist der Anteil an weiterbildungsaktiven Unternehmen bzw. an Unternehmen, die spezifische Maßnahmen in Bezug auf Internationalisierung setzen, größer in exportintensiven Unternehmen als in Firmen, die nur einen eher geringen Anteil ihres Gesamtumsatzes durch Exporterlöse erzielen? Abbildung 51 verdeutlicht, dass eine derartige Tendenz für die meisten (Weiterbildungs-)maßnahmen festgestellt werden kann. Die Unterschiede sind aber eher gering ausgeprägt – nur bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen und bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund zeigen sich ausgeprägtere Unterschiede.

Unternehmen können natürlich auch mehrere dieser Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen zugleich einsetzen. 57% aller Unternehmen haben keine einzige Weiterbildungs- bzw. Rekrutierungsmaßnahme für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld durchgeführt (vgl. Abb. 52). Deutlich wird der Effekt, der sich aus dem Grad der Internationalisierung der Unternehmen ergibt: So haben erwartungsgemäß nur eine Minorität der Unternehmen, die bislang keine Auslandsaktivitäten hatten und diese auch bislang nicht angestrebt haben, eine Maßnahme durchgeführt. Deutlich anders sieht dies bei den beiden anderen Unternehmens"typen" aus: Rund 80% der Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten haben zumindest eine Weiterbildungs- oder Rekrutierungsmaßnahme durchgeführt. Fast 30% der Firmen in dieser Gruppe haben sogar mehr als drei Maßnahmen gesetzt. Bei den Firmen,

die bislang keine Auslandsaktivitäten hatten, solche aber durchaus gewollt haben, haben bemerkenswerterweise auch rund die Hälfte schon spezifische Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme(n) mit Themen/Zielen, die für die Internationalisierung genutzt werden können, durchgeführt.

Die meisten Unternehmen wenden dabei einen Mix aus spezifischen Weiterbildungsmaßnahmen und Rekrutierungsmaßnahmen an (vgl. Abb. 53). Nur jeweils 15-20% der Firmen setzten dagegen auf eine der beiden Varianten. Nach der Exportintensität unterscheiden sich die Unternehmen nur dahingehend, als der Anteil der Firmen, die keine einzige Maßnahme gesetzt haben, mit steigender Exportintensität sinkt (vgl. Abb. A-11 im Anhang). Ein analoger Befund zeigt sich nach der Differenzierung nach der Unternehmensgröße (vgl. Abb. A-12 im Anhang).

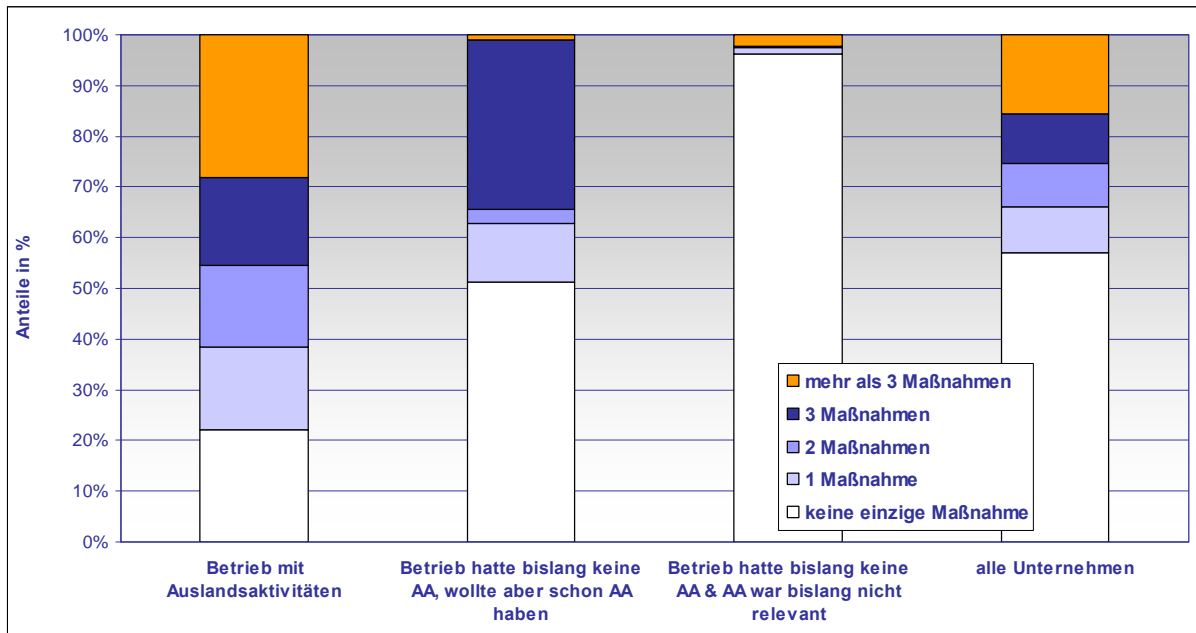
Abb. 51: Anteil der Unternehmen mit Weiterbildungsaktivitäten bzw. betrieblichen Maßnahmen in Bezug auf Internationalisierung; nach der Exportintensität  
*Rangreihung nach dem durchschnittlichen Anteil über alle Unternehmen mit Exporterlösen; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

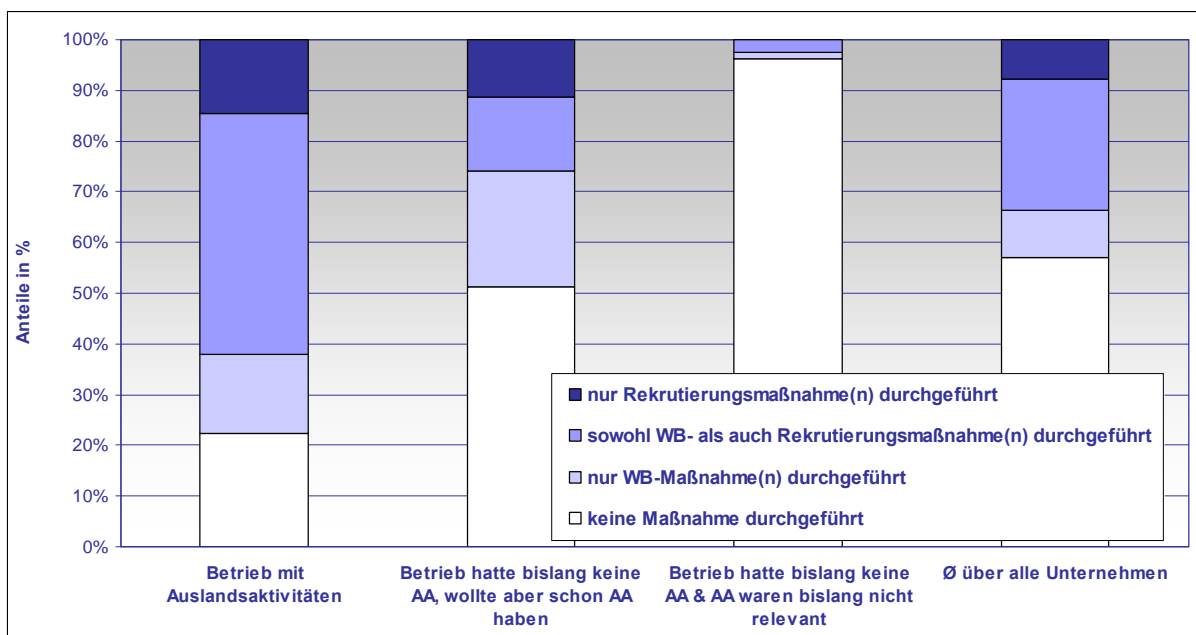
Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die Exporterlöse erzielten

Abb. 52: Verteilungen der Unternehmen nach der Anzahl der Weiterbildungs-/ Rekrutierungsmaßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld und nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. 53: Verteilungen der Unternehmen nach dem Fokus der Weiterbildungs-/ Rekrutierungsmaßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld und nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009



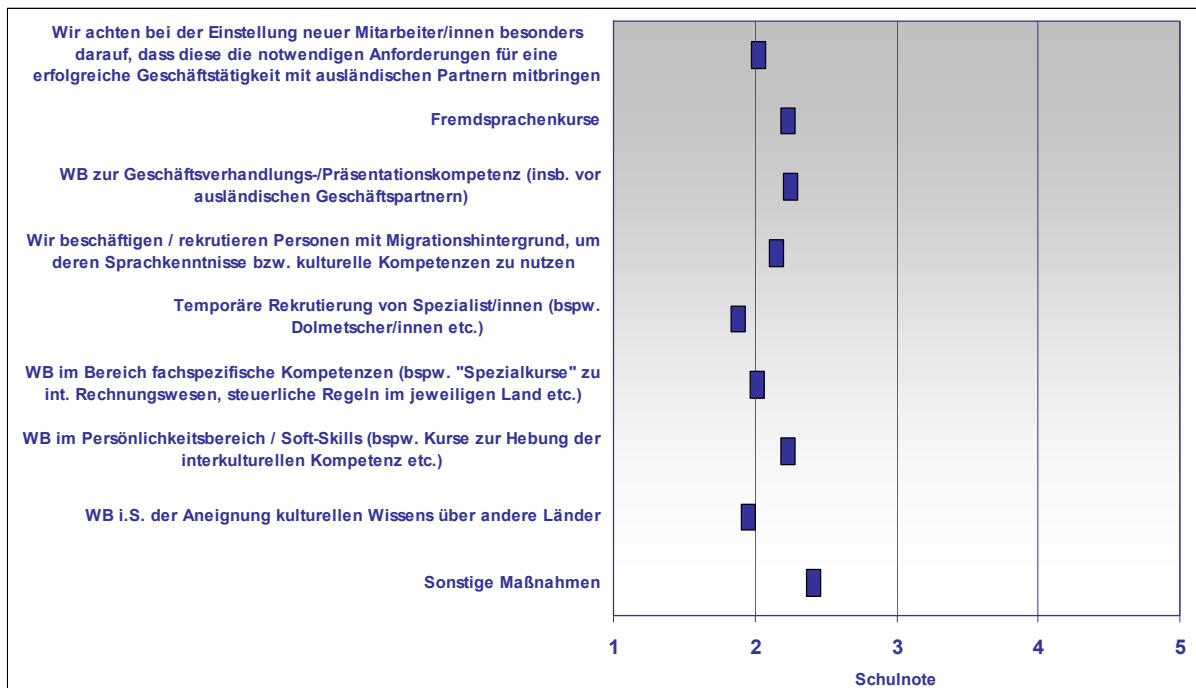
Wie zufrieden waren nun Unternehmen mit diesen von ihnen durchgeführten Maßnahmen?

Abbildung 54 zeigt, dass die Unternehmen im Schnitt sehr zufrieden mit den durchgeführten Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen waren. Die Einstufung anhand einer Schulnoten-skala (1 = sehr zufrieden; 5 = überhaupt nicht zufrieden) ergibt für alle Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen Werte rund um 2. Diese Bewertung ist über alle Unternehmensgrößen und auch für alle Abstufungen der Exportintensität sehr homogen.

Diese sehr hohe Zufriedenheit kann auch als Anregung für jene Unternehmen verstanden werden, dass die angeführten spezifischen Weiterbildungs- und personalpolitischen Maßnahmen für Beschäftigte mit internationalen Geschäftsgagenden üblicherweise sehr positive Effekte für das Unternehmen haben.

Abb. 54: Durchschnittliche Einstufung der Zufriedenheit mit den durchgeführten Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen nach Schulnoten

*Rangreihung nach dem durchschnittlichen Anteil der Unternehmen, die die jeweilige Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme durchgeführt haben; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die auch Maßnahme(n) durchgeführt haben

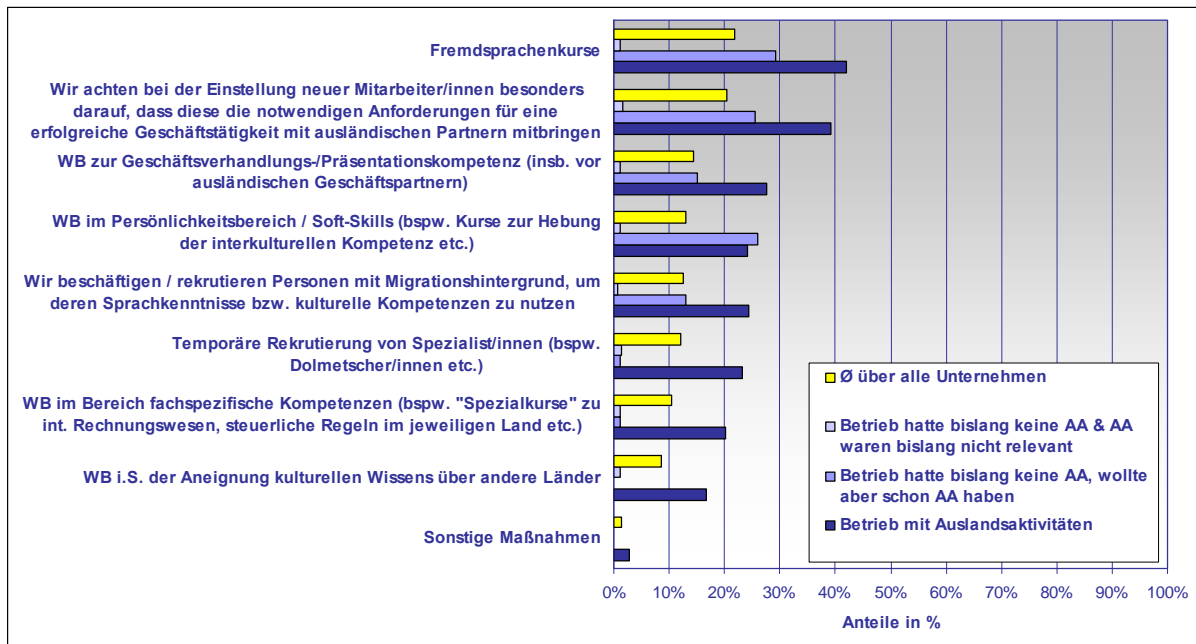
Die Unternehmen wurden auch gefragt, ob sie (weitere) Maßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld planen.

Hier zeigen sich wiederum die Unterschiede zwischen den Unternehmen nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten: Firmen, die schon derzeit im Auslandsgeschäft aktiv sind bzw. solche die schon in der Vergangenheit aktiv sein wollten, planen Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten in diesem Geschäftsfeld (vgl. Abb. 55). Im Groben zeigt sich dabei dieselbe Wertigkeit (im Sinne der Rangfolge nach dem Anteil der Unternehmen die Aktivitäten planen) wie bei den schon bisher durchgeführten Maßnahmen (vgl. dazu auch Abb. 49): Rund 40% planen Fremdsprachenkurse und/oder legen bei der

Einstellung von Mitarbeiter/innen in diesem Tätigkeitsfeld besonderes Augenmerk darauf, dass diese die notwendigen Anforderungen erfüllen. Rund ein Viertel der Firmen mit Auslandsaktivitäten plant dezidiert diverse Weiterbildungsmaßnahmen, will Personen mit Migrationshintergrund rekrutieren/beschäftigen sowie greift auf temporäre Spezialist/innen zurück.

Abb. 55: Anteil der Unternehmen die Weiterbildungsaktivitäten bzw. betrieblichen Maßnahmen in Bezug auf Internationalisierung planen; nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten

*Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

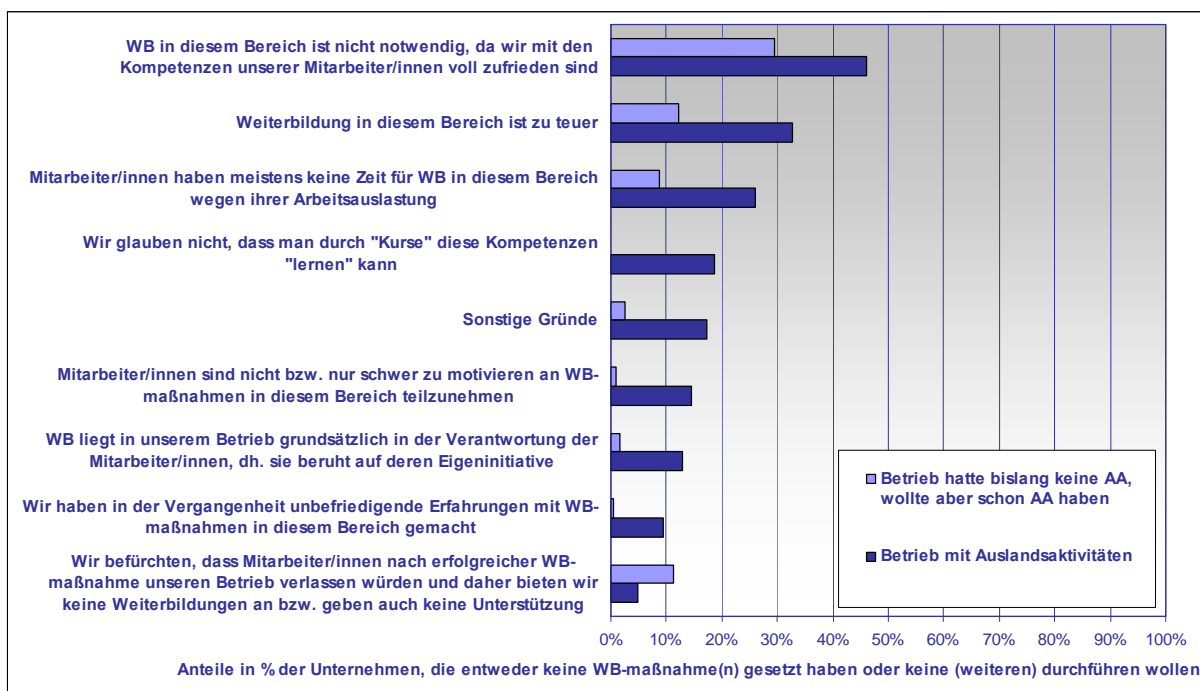
Gibt es einen Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit einer schon einmal durchgeführten Maßnahme und dem Plan, weiter diese Maßnahme durchzuführen? Eine Detailauswertung zeigt, dass, falls das Unternehmen in der Vergangenheit mit der gesetzten Maßnahme zufrieden war, es eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit gibt, dass die Maßnahme auch in Zukunft angewendet werden wird. Der „Knackpunkt“ ist zumeist bei der Einstufung 4 bzw. 5 also bei Werten, die eine ausgeprägte Unzufriedenheit anzeigen.

Ob eine Maßnahme in Zukunft angewendet wird, hängt natürlich nicht nur mit der Zufriedenheit in der Vergangenheit zusammen. So gibt es auch Sättigungseffekte, d.h. in gewissen Kompetenzbereichen kann es sein, dass momentan kein weiterer Bedarf an Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen besteht, da die Kompetenzen aus Unternehmenssicht ausreichen. Aber auch andere Einflussfaktoren sind möglich: Man denke nur an zeitliche Kapazitätsgrenzen (d.h. es besteht kein zeitlicher Spielraum für Weiterbildungsmaßnahmen aufgrund der Arbeitsauslastung). Dass dies oftmals der Fall ist, zeigt auch die Abbildung 56.

Was sind die Gründe dafür, dass Unternehmen entweder bislang keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben und/oder in Zukunft keine (weiteren) Maßnahmen planen?

Bei vielen Firmen ist es schlichtweg der fehlende Bedarf an Weiterbildung, da sie mit den Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen voll zufrieden sind (vgl. Ab. 56). Knapp die Hälfte der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten und 30% jener, die keine Auslandsaktivitäten hatten, solche aber doch wollten, nannte dies als Begründung dafür, dass keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt wurden bzw. in Zukunft durchgeführt werden. Die zweithäufigste Nennung betraf Kostenargumente („Weiterbildung in diesem Bereich ist zu teuer“), dicht gefolgt von Kapazitätsauslastungsproblemen („Mitarbeiter/innen haben keine Zeit für Weiterbildung wegen ihrer Arbeitsauslastung“). Ein gewisser Prozentsatz dieser Unternehmen (knapp 20%) ist zudem der Meinung, dass man Kompetenzen im Berufsfeld internationaler Geschäftsbereich nicht durch Kurse lernen kann und rund 15% sehen Hemmnisse bei den Mitarbeiter/innen bezüglich der Motivierbarkeit für eine Kursteilnahme. Alle anderen Nennungen lagen bei rund 10% der Firmen.

Abb. 56: Gründe warum keine Weiterbildungsmaßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld durchgeführt wurden bzw. nicht geplant sind: Anteil der Unternehmen die den jeweiligen Grund nannten;  
*Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die bei mindestens einer Maßnahme angegeben haben, dass sie sie entweder bislang nicht durchgeführt haben oder in Zukunft nicht planen.

Unterscheidet sich die Einschätzung allfälliger Kompetenzdefizite in Abhängigkeit davon, ob Weiterbildungs- bzw. Rekrutierungsmaßnahmen durchgeführt wurden oder nicht?

Um diesen Aspekt näher herauszuarbeiten, wurden zuerst die Einschätzungen jener Unternehmen verglichen, die keine einzige Weiterbildungs- sowie Rekrutierungsmaßnahme durchgeführt haben. Dabei zeigte sich im Durchschnitt, dass bei diesen Unternehmen eine doch auffällige Differenz der Einschätzungen offensichtlich wird, je nachdem ob das Unternehmen

der Meinung ist, dass deshalb keine Maßnahme(n) getroffen wurden, weil ihrer Einschätzung nach die Kompetenzen der Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ausreichen oder nicht (vgl. Abb. 57). Die Differenzen zwischen diesen beiden Subgruppen der Unternehmen sind über alle einzelnen Kompetenzen ausgeprägt und anhand einer ANOVA-Analyse<sup>39</sup> zeigt sich auch, dass diese Differenzen statistisch hoch signifikant sind.

Im nächsten Schritt wurden auch die Mittelwerte der Aussagen jener Unternehmen berechnet, die Weiterbildungs- bzw. Rekrutierungsmaßnahmen durchgeführt haben. Dabei wurden drei Typen betrachtet: Unternehmen die „nur“ Weiterbildungsmaßnahme(n) durchgeführt haben, Unternehmen die „nur“ Rekrutierungsmaßnahme(n) durchgeführt haben und Unternehmen die sowohl Weiterbildungs- als auch Rekrutierungsmaßnahme(n) durchgeführt haben.

In Abbildung 58 sind die Mittelwerte für die drei „Typen“ zusätzlich zu den beiden Subgruppen der schon analysierten Firmen, die keine einzige Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme durchgeführt haben, eingezeichnet. Man erkennt deutlich, dass die Mittelwerte dieser drei „Typen“ bei praktisch allen Kompetenzen innerhalb der Differenz der beiden Subgruppen der Unternehmen liegen, die keine einzige Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme durchführten.

Da ja Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen nur dann durchgeführt werden, wenn es aus Unternehmensperspektive einen entsprechenden Bedarf gibt (d.h. Kompetenzdefizite geortet werden), kann dieses Ergebnis dahingehend interpretiert werden, dass Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen offenbar einen wichtigen Beitrag zur Hebung der Kompetenzen bei Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld liefern. Dies deshalb, da diese Mittelwerte ja „besser liegen“ als jene von Unternehmen ohne Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen, die keine dezidierte Aussage getroffen haben, dass die Kompetenzen ihrer Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ausreichen. Gleichzeitig zeigt sich aber auch, dass offensichtlich Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen in vielen Unternehmen noch weiter fortgesetzt werden müssen, da ja die Mittelwerte der drei „Typen“ nicht jene Niveaus erreichen, die für die Subgruppe der Unternehmen ohne Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen bei gleichzeitiger Einschätzung ausreichender Kompetenzniveaus gegeben sind<sup>40</sup>.

---

<sup>39</sup> Die ANOVA (Analysis of Variance) ist eine statistische Methode, um Unterschiede der Werte zwischen und innerhalb von Gruppen zu analysieren. Sind die Unterschiede der Werte zwischen den Gruppen größer als jene innerhalb der Gruppen, dann kann interpretiert werden, dass die Gruppenbildungsvariable einen wesentlichen Teil der unterschiedlichen Werte erklärt.

<sup>40</sup> Der interpretative Charakter dieses Ergebnisses begründet sich daraus, dass im Datensatz ja keine Informationen vorliegen, wie die Einschätzung der Unternehmen bezüglich allfälliger Kompetenzdefizite vor Durchführung der Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen war. Erst aufgrund eines derartigen Pre-Post-Testdesigns (und einer Kontrollgruppe) könnten Kausalitäten (d.h. der Einfluss von Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen auf die Einschätzung der Kompetenzdefizite) methodisch-analytisch „exakter“ bestimmt werden.

Abb. 57: Einschätzung der **Kompetenzdefizite** von Unternehmen, die keine einzige Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen durchgeführt haben

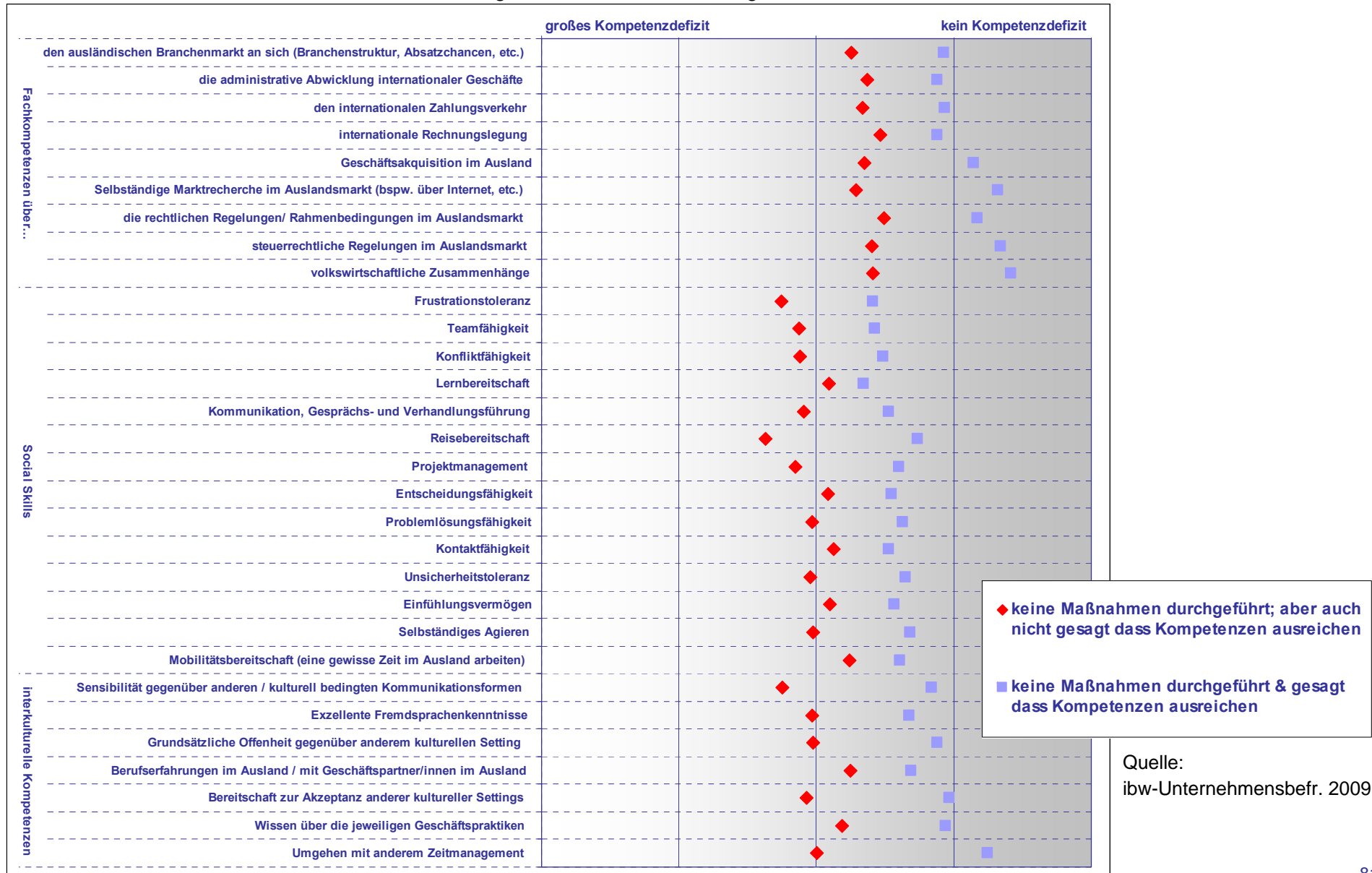
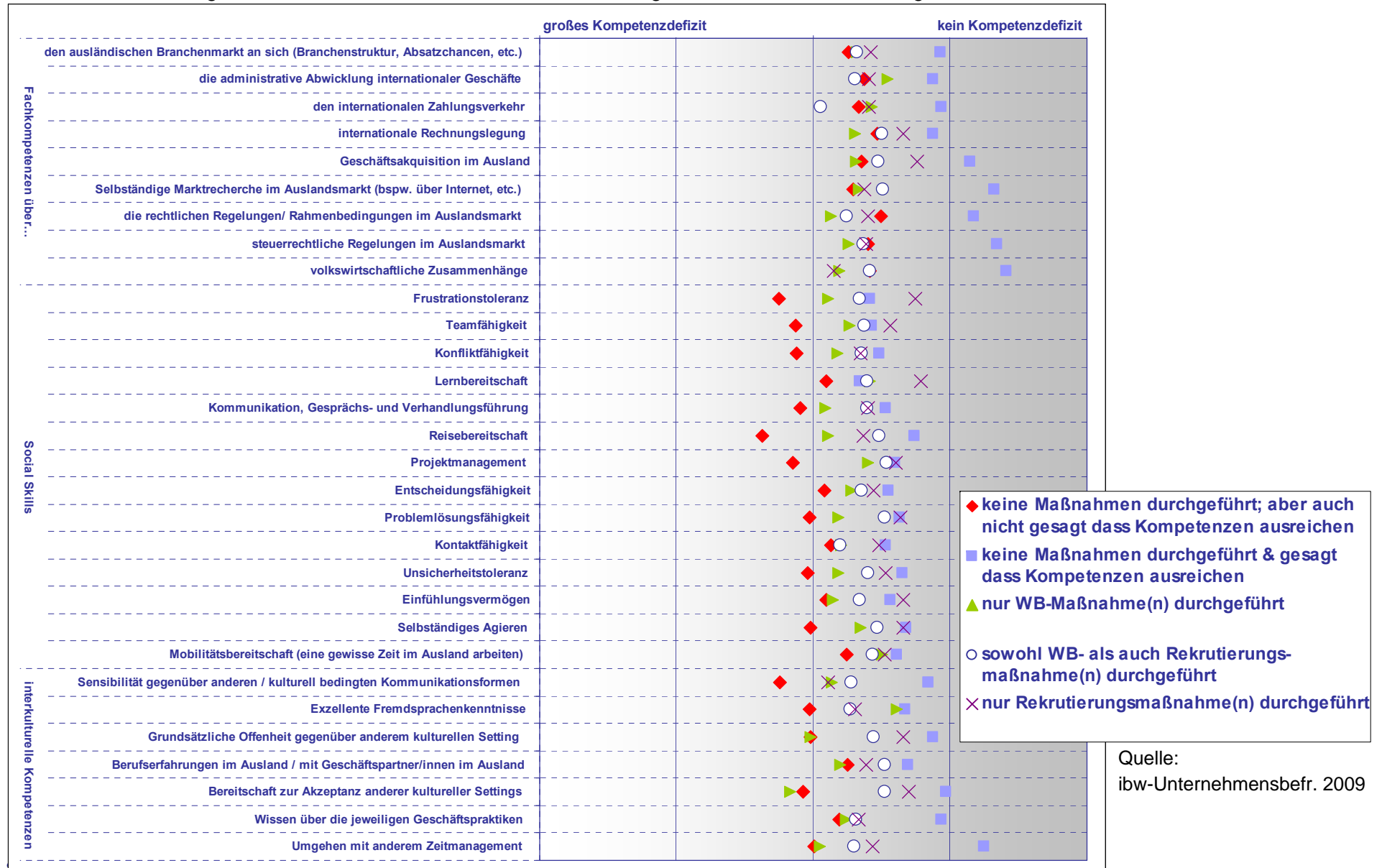


Abb. 58: Einschätzung der **Kompetenzdefizite** von Unternehmen, die keine einzige bzw. sehr wohl Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahme(n) für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigten Mitarbeiter/innen durchgeführt haben

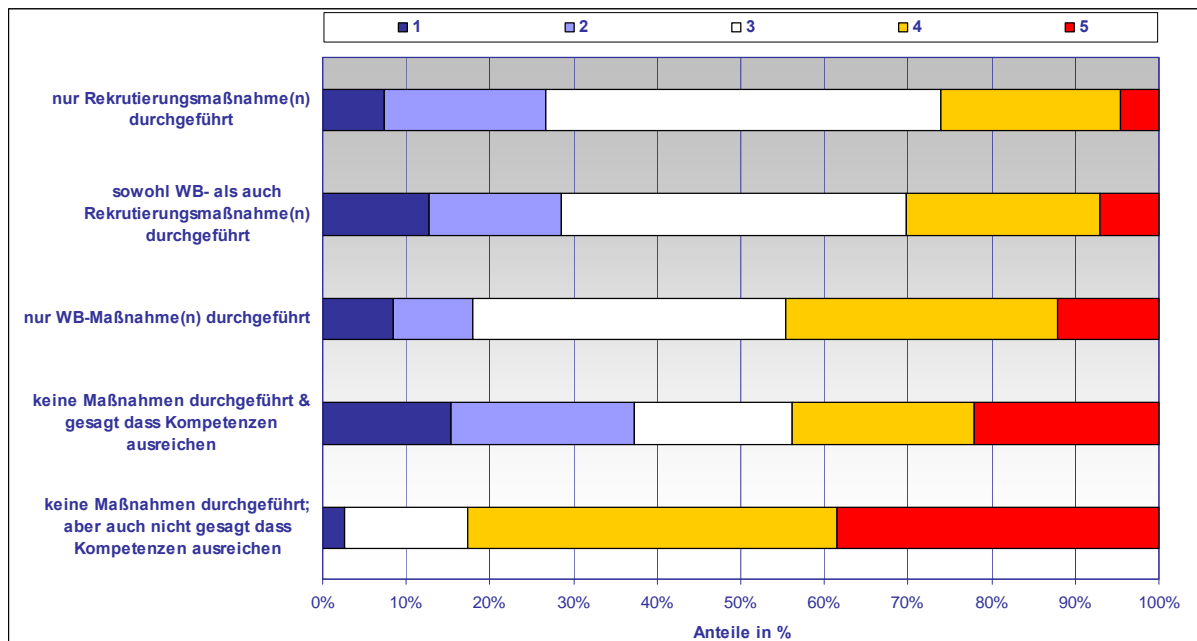


Als letzter Aspekt soll noch der Frage nachgegangen werden, ob eine allfällige Unteraus-schöpfung des Exportpotenzials (auch) mit dem Ausmaß an Weiterbildungs-/Rekrutierungsmaßnahmen zusammenhängt. Zu diesem Zweck wurden die Verteilungen der Unternehmensaussagen zum Grad der Unteraus-schöpfung des Exportpotenzials für die diversen Weiterbildungs-/Rekrutierungs“typen“ ermittelt (vgl. Abb. 59).

Die höchsten Anteile an Unternehmen, die angaben, dass sie ein großes unausgeschöpftes Exportpotenzial (Werte 4 und 5 in der Abbildung) haben, zeigt sich für die Gruppe jener Firmen, die keine einzige Weiterbildungs- bzw. Rekrutierungsmaßnahme durchgeführt haben und die zugleich keine dezidierte Einschätzung trafen, dass die Kompetenzen ihrer Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ausreichen. Rund 40% dieser Firmen sind der Ansicht, dass sie ihr Exportpotenzial vollkommen (Einstufung 5) und weitere 45% dass sie es zu einem sehr hohen Ausmaß (Einstufung 4) nicht ausschöpfen.

Vergleicht man diese Verteilung mit jener der Gruppe der Unternehmen, die zwar auch keine einzige Weiterbildungs- bzw. Rekrutierungsmaßnahme gesetzt haben, die jedoch dezidiert bekundeten, dass die Kompetenzen ihrer Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ausreichen, dann wird klar sichtbar, dass ein deutlich größerer Anteil dieser Firmen ihr Exportpotenzial besser ausschöpft. Dieser Befund lässt den Schluss zu, dass die Kompetenz von Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld ein wichtiger Einflussfaktor für eine erfolgreiche Exporttätigkeit ist.

Abb. 59: Verteilung der Einschätzung der Unternehmen hinsichtlich einer Unteraus-schöpfung des Exportpotenzials; nach dem Vorhandensein von Weiterbildungs-/ Rekrutierungsmaßnahmen  
Rangreihung nach der Aussage „gänzliche Unteraus-schöpfung des Exportpotenzials“ (Einstufung 5)



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten

Der Beitrag von Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen zur besseren Ausschöpfung des Exportpotenzials lässt sich anhand der drei anderen Verteilungen ablesen: In

allen drei Unternehmens“Typen“ (also nur Weiterbildungsmaßnahmen, nur Rekrutierungsmaßnahmen und sowohl Weiterbildungs- als auch Rekrutierungsmaßnahmen durchgeführt) ist der Anteil der Unternehmen, die über ein großes unausgeschöpftes Exportpotenzial „klagen“ deutlich geringer (Einstufungswerte 4 und 5 zusammengenommen: zwischen 25 und 45% der Unternehmen).

#### 4.4 Resümee

In Unternehmen mit Auslandsaktivitäten sind rund zwei Drittel aller Beschäftigten tätig. Und ein Drittel dieser **Beschäftigten** ist **überwiegend oder zumindest gelegentlich/sporadisch im internationalen Geschäftsfeld** tätig. In Summe betrifft dies **rund 500.000 Beschäftigte** (rund 320.000 Mitarbeiter/innen sind überwiegend und weitere 180.000 Mitarbeiter/innen zumindest gelegentlich/sporadisch mit Internationalisierungsagenden befasst). Deren Qualifikationen und Kompetenzen bilden daher eine wichtige Basis für den Wirtschaftsstandort Österreich. Zwar sind erwartungsgemäß Geschäftsführung/Management am stärksten mit internationalen Geschäftsagenden befasst, aber auch im Administrations- und Vertriebs-/Verkaufsbereich trifft dies für viele Beschäftigte zu. Beschäftigte in der Produktion sind am wenigsten stark im internationalen Geschäftsbereich tätig. Die Exportintensität hängt positiv mit dem Anteil der überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten im Unternehmen zusammen.

Dieser Abschnitt verdeutlicht die spezifischen **Kompetenzanforderungen an diese Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld**: Dies betrifft zum einen den Bereich der Fremdsprachen- und interkulturellen Kenntnisse und Kompetenzen, zum anderen aber ganz wesentlich auch das Know-how über internationale Wirtschaftszusammenhänge, spezifische Kenntnisse und Soft-Skills aufgrund der Zusammenarbeit mit ausländischen Partnerunternehmen (Zulieferfirmen, ausländische Niederlassungen, Kund/innen im Ausland etc.) sowie die Mobilitätsbereitschaft (Reisebereitschaft sowie Mobilität im Sinne eines temporären mittel- bzw. längerfristigen Arbeitsaufenthalts in einer Zweigstelle des Unternehmens bzw. bei Partnerunternehmen in einem anderen Land etc.). Gerade die durchgängig hohe Bedeutung dieser diversen Einzelaspekte verdeutlicht, dass alle drei Dimensionen interkultureller Kompetenz (interkulturelles Wissen, interkulturelle Sensibilität und interkulturelle Handlungskompetenz) zusammen mit der Fachkompetenz erst als übergreifende internationale Handlungskompetenz zu verstehen sind.

Dass von den Unternehmen Soft-Skills und interkulturelle Kompetenzen im Schnitt als etwas wichtiger als die Fachkompetenzen bewertet werden, spiegelt möglicherweise auch den Aspekt wider, dass seitens der Unternehmen erstere oftmals als persönliche Dispositionen angesehen werden. Somit bestehen für diese aus Unternehmensperspektive Grenzen der „Erlernbarkeit“.

Die Kompetenzanforderungen an diese Beschäftigten unterscheiden sich zwischen den Unternehmensbereichen nur relativ wenig – dennoch lassen sich gewisse Unterschiede feststellen: So sind für Beschäftigte in den Unternehmensbereichen Produktion bzw. Administration/Sekretariat fachspezifische Kenntnisse mit Bezug zur Internationalisierung etwas wichtiger als für Mitarbeiter/innen in der Forschung und Entwicklung oder im Vertrieb. Demgegenüber haben Kenntnisse über die Abwicklung des internationalen Zahlungsverkehrs



besonders bei Beschäftigten in der Logistik und im Vertrieb eine größere Relevanz als in den anderen Unternehmensbereichen.

Unternehmen, die praktisch weltweit bzw. auch außerhalb der EU tätig sind, sind anteilmäßig deutlich häufiger der Ansicht, dass fundiertes Wissen über die andere Kultur die Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte ist, als jene Firmen, die entweder lediglich in einer Reihe ausgewählter Länder bzw. nur innerhalb der EU ihre Geschäftspartner/innen haben. Social Skills und interkulturelle Kompetenzen sind nicht nur wichtig für die Tätigkeiten sondern sie sind auch wichtige **Rekrutierungskriterien** für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld. **Kompetenzdefizite** sind aus Sicht der Unternehmen in allen Feldern vorhanden – wenngleich im Schnitt über alle Unternehmen nicht extrem ausgeprägt.

Dennoch gibt es **viele Firmen, die ihr Geschäftspotenzial im Ausland nicht voll ausschöpfen**, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde: Demnach schöpfen rund 40% der Unternehmen ihr Exportpotenzial aufgrund **mangelnder Kompetenzen der Mitarbeiter/innen** nicht aus – das sind in Absolutzahlen rund 62.000 Firmen (rund ein Drittel der Firmen besitzen ungenügende Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt, ein Viertel der Firmen ortet fehlende/mangelhafte Fremdsprachenkenntnisse ihrer Mitarbeiter/innen). Der **potenzielle jährliche Exportentgang aufgrund mangelnder Kompetenzen der Beschäftigten beträgt rund 7,7 Mrd. Euro**. Gäbe es diese Kompetenzdefizite nicht, dann wären die österreichischen Exporte also um rund 6% höher gewesen als sie es tatsächlich waren. Daraus lässt sich ableiten, dass in der Kompetenzerhöhung der Mitarbeiter/innen ein wichtiger Hebel zur Steigerung der Exporterlöse liegt.

Diese mangelhaften bzw. offensichtlich nicht ausreichenden Qualifikationen und Kompetenzen der Mitarbeiter/innen bestehen trotz hohem unternehmerischen Engagement in den Feldern **Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen**: Etwa die Hälfte aller Unternehmen mit Auslandsaktivitäten achtet bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen besonders darauf, dass diese die notwendigen Anforderungen für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit mit ausländischen Partner/innen mitbringen. Auch Fremdsprachenkurse sind eine überaus wichtige Maßnahme: Etwas über 40% der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten haben solche durchgeführt. Rund ein Drittel der Firmen hat auch Weiterbildungsmaßnahmen zur Geschäftsverhandlungs-/Präsentationskompetenz durchgeführt und/oder beschäftigt/rekrutiert Personen mit Migrationshintergrund, um deren Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen zu nutzen. Etwa ein Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten rekrutiert temporär Spezialist/innen (bspw. Dolmetscher/innen) bzw. führte Weiterbildung im Bereich fachspezifischer Kompetenzen (bspw. "Spezialkurse" zu int. Rechnungswesen, steuerliche Regeln im jeweiligen Land etc.) durch. Und bei rund einem Fünftel der Unternehmen gab es Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich/Soft-Skills (Kurse zur Hebung der interkulturellen Kompetenz) sowie Weiterbildung im Sinne der Aneignung kulturellen Wissens über andere Länder.

80% der Firmen mit Auslandsaktivitäten haben somit in irgendeiner Form Weiterbildungs- und/oder Rekrutierungsmaßnahmen gesetzt. Sie sind auch mit diesen Maßnahmen hoch zufrieden und anhand der Daten zeigt sich, dass Weiterbildungs- und Rekrutierungsmaßnahmen die Kompetenzen der Beschäftigten heben und so zu einer besseren Ausschöpfung des Exportpotenzials beitragen. Der Widerspruch zwischen hohem unternehmerischen Weiterbildungsengagement und offenbar nach wie vor bestehenden Kompetenzmängeln der

Mitarbeiter/innen ist möglicherweise auf ein nicht ausreichendes Ausmaß an Weiterbildung je Beschäftigtem zurückzuführen. Damit sind alle Akteure angesprochen: Unternehmen, Mitarbeiter/innen aber auch die öffentliche Hand im Bereich Erstausbildung und Förderung von Weiterbildung.

Die Gründe, warum etliche Unternehmen entweder bislang keine Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt haben und/oder in Zukunft keine (weiteren) Maßnahmen planen, liegen einerseits schlichtweg im fehlenden Bedarf, da sie mit den Kompetenzen ihrer Mitarbeiter/innen voll zufrieden sind (trifft auf 50% dieser Firmen zu). Aber auch Kostenargumente, Kapazitätsauslastungsprobleme („Mitarbeiter/innen haben keine Zeit für Weiterbildung wegen ihrer Arbeitsauslastung“) und Schwierigkeiten hinsichtlich der Motivierbarkeit der Mitarbeiter/innen für Weiterbildungsmaßnahmen werden angeführt. Etliche Unternehmen sind zudem der Meinung, dass man Kompetenzen im Berufsfeld internationaler Geschäftsbereich nicht durch Kurse lernen kann.

Aber auch von öffentlicher Seite kann ein Beitrag zur Steigerung des ausländischen Geschäftspotenzials geleistet werden, wie im vorigen Kapitel gezeigt wurde. Wie wichtig zusätzliche Aktivitäten – sowohl auf Seite der Unternehmen, der Mitarbeiter/innen als auch der öffentlichen Hand – sind, kann an der Einschätzung der Unternehmen zur Bedeutungszunahme der Internationalisierung abgeleitet werden: Diese wird nämlich in Zukunft verstärkt praktisch alle Unternehmensbereiche betreffen.

## 5 Potenziale von Migrant/innen nutzen

Hintergrund dieses Kapitels ist die Tatsache, dass in Österreich zahlreiche Menschen mit Migrationshintergrund leben und arbeiten. Ihr Fremdsprachen-Know-how und ihre interkulturellen Kompetenzen sind dabei wertvolle Ressourcen für die Erschließung neuer Märkte. Ob und inwieweit diese Kompetenzen auch genutzt werden, darüber liegen bislang nur rudimentäre Erkenntnisse oder Daten vor<sup>41</sup>. Anhand der ibw-Unternehmensbefragung 2009 kann nicht nur dieser Frage nachgegangen werden, sondern es wird auch aus einer breiteren Perspektive die Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund (PmM) beleuchtet<sup>42</sup>.

Folgende Fragen werden anhand der Unternehmensbefragung thematisiert:

- In welchen Unternehmensbereichen und Tätigkeitszuschnitten werden Personen mit Migrationshintergrund in den Unternehmen überwiegend eingesetzt?
- In wie weit werden ihr Fremdsprachen-Know-how sowie ihre interkulturellen Kompetenzen genutzt?
- Welche Hemmnisse (z.B. Deutschkenntnisse, berufliche Qualifikation etc.) gibt es aus Perspektive der Unternehmen, dass diese Kompetenzen nicht oder zuwenig genutzt werden können?
- Gibt es besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund und wie werden diese gelöst? Gibt es einen Bedarf nach Intercultural Diversity Management?
- Wie schwierig ist es, Personen mit Migrationshintergrund und den entsprechenden, von den Unternehmen benötigten Kompetenzen am Arbeitsmarkt zu rekrutieren? Welche Kanäle werden für die Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund genutzt?
- Würde durch den verstärkten Einsatz von Betriebspraktika – evtl. auch Ausbau von Arbeitskräfteüberlassung – und der damit verbundenen Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse des Arbeitnehmers unverbindlich kennenzulernen (zB. Übereinstimmung einer im Ausland erworbenen Qualifikation mit den Erfordernissen am österreichischen Arbeitsmarkt), die Bereitschaft, Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen, steigen? Gibt es aus Sicht der Betriebe Handlungsbedarf bei Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen?
- Gibt es Erfahrungen von Betrieben, dass diese eine Person mit Migrationshintergrund beschäftigen wollten, und dies aufgrund von Fremdenrecht bzw. Ausländerbeschäftigungsgesetz nicht möglich war? Besteht auf diesem Gebiet aus Sicht der Betriebe Handlungsbedarf?

---

<sup>41</sup> Bspw. MANDL et al. (2005) für Unternehmen in Wien.

<sup>42</sup> Dem Studienautor ist bewusst, dass mit der Betrachtung der Gruppe der Personen mit Migrationshintergrund implizit auch die „Gefahr“ des „othering“ verbunden ist und somit ggf. auch kontraproduktive Zuschreibungen affiziert. Wie in Fußnote 31 näher ausgeführt, führen derartige Zuschreibungen dann dazu, dass Zugehörige von kulturellen Gruppen immer wieder auf diese Merkmale zurückverwiesen werden, unabhängig davon, wie sehr sie sich mit diesen identifizieren oder in ihrem Handeln erfüllen. „Othering“ führt also dazu, dass Unterschiede zwischen kulturellen Gruppen bestärkt werden und der Status der Fremdheit reproduziert wird.

Im Gegensatz zu oftmals geäußerten defizitorientierten Ansichten (mangelnde Deutschkenntnisse und Ausbildungsniveaus etc. von PmM) verfolgt dieses Kapitel aber einerseits die Absicht, generelle Informationen zur Beschäftigung von PmM zu gewinnen und andererseits geht es oftmals explizit darum, insbesondere potenzialorientierte Aspekte zu erheben bzw. herauszuarbeiten.

- Welche Handlungsoptionen (bspw. In der Weiterbildung, zur Frage der Transparenz von im Ausland erworbenen Qualifikationen) sollten aus Sicht der Betriebe gesetzt werden, damit die Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund besser genutzt werden können?

## 5.1 Zur Beschäftigungssituation von Personen mit Migrationshintergrund

Bevor in der Unternehmensbefragung diverse Fragen zur Beschäftigungssituation von PmM erhoben wurden, wurden die Unternehmen darüber informiert, was wir unter diesem Begriff verstehen: *„Unter Personen mit Migrationshintergrund verstehen wir jene Menschen, die entweder im Ausland geboren wurden, eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder deren Eltern ausländische Staatsbürger/innen sind.“*<sup>43</sup>

Hochgerechnet haben laut der ibw-Unternehmensbefragung rund 360.000 Beschäftigte in der Privatwirtschaft einen Migrationshintergrund. Vergleicht man diesen Wert mit offiziellen Statistiken, so fällt auf, dass er praktisch ident ist mit der Anzahl der ausländischen Beschäftigten (vgl. bspw. BIFFL/BOCK-SCHAPPELWEIN 2008, S. 23). Laut STATISTIK AUSTRIA (2009c) haben aber gegenwärtig rund 744.000 Beschäftigte einen Migrationshintergrund. Betrachtet man lediglich die Privatwirtschaft analog der ibw-Unternehmensbefragung (also exklusive der Land- und Forstwirtschaft sowie des öffentlichen Sektors), dann gibt es rund 540.000 Beschäftigte mit Migrationshintergrund (BmM) und somit noch immer deutlich mehr als gemäß dem hochgerechneten Wert der ibw-Unternehmensbefragung. Der Grund für diese Unterschätzung liegt wahrscheinlich darin, dass seitens der Unternehmen gar nicht reflektiert wird, dass gewisse Beschäftigte einen Migrationshintergrund haben bzw. bei vielen Beschäftigten wird dieser nicht wahrgenommen als er nicht mit dem Stereotyp des/r „Ausländer/in“ konnotiert ist (bspw. deutsche Staatsbürger/innen bzw. Personen mit einem deutschen Migrationsbackground<sup>44</sup>).

Laut Statistik Austria haben somit rund 17% aller Beschäftigten einen Migrationshintergrund. In der Privatwirtschaft (laut ibw-Kategorisierung) sind es rund 19%<sup>45</sup>. Rund 22% sind in der Sachgütererzeugung, etwa 15% im Bauwesen und die restlichen 63% im Dienstleistungssektor beschäftigt. Die Branchen mit überdurchschnittlichen Anteilen an BmM sind die „Erbringung von sonstigen Dienstleistungen“ (38%), Beherbergung und Gastronomie (30%) sowie das Bauwesen (22%).

Trotz der dargestellten Unterschätzung der Anzahl der Beschäftigten in der österreichischen Privatwirtschaft durch die ibw-Unternehmensbefragung sowie einer gewissen Verzerrung hinsichtlich ihrer Verteilung nach den Wirtschaftssektoren lassen sich anhand dieses Daten-

---

<sup>43</sup> Diese Vorgehensweise war deshalb angebracht, als in der breiteren Öffentlichkeit der Begriff PmM oftmals verschiedenen Interpretationen unterliegt.

<sup>44</sup> Erwerbstätige mit Deutschland als Geburtsland machen rund 89.000 Personen aus. Umgelegt auf die Privatwirtschaft dürften dies in etwa 70.000 Beschäftigte sein.

<sup>45</sup> Der Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund beträgt laut ibw-Unternehmensbefragung in der Privatwirtschaft rund 14%. Drei Viertel aller Beschäftigten mit Migrationshintergrund (BmM) sind im Dienstleistungssektor, rund 8% im Bauwesen und die restlichen 18% in der Sachgütererzeugung beschäftigt. Die ibw-Unternehmensbefragung unterschätzt damit nicht nur die Anzahl der Beschäftigten mit Migrationshintergrund – auch hinsichtlich deren Verteilung auf die Wirtschaftssektoren zeigt sich eine gewisse Verzerrung, wenngleich die Grobstruktur durchaus ähnlich gelagert ist.

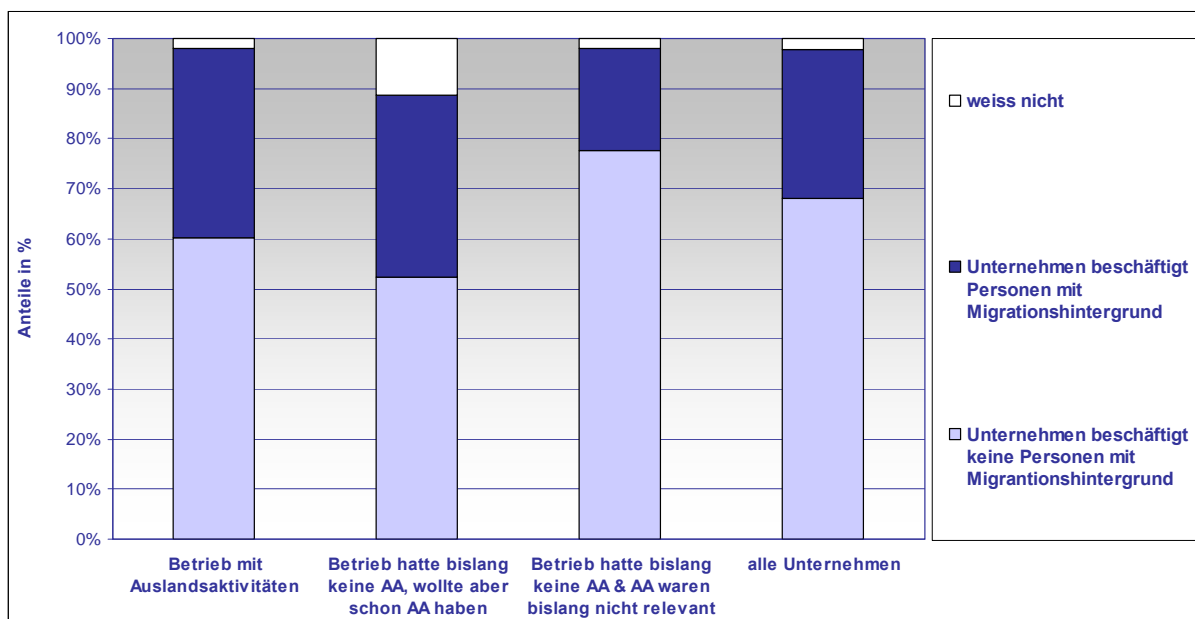
satzes dennoch relevante Aussagen treffen, da er die Grundstruktur der Beschäftigung von BmM gut widerspiegelt. Zudem werden etliche Aspekte angerissen, für die es bislang in Österreich keine Informationen gibt.

### Unternehmen, die Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen:

In der ibw-Unternehmensbefragung gaben 30% der Unternehmen an, dass sie PmM beschäftigen (vgl. Abb. 60). Selbst wenn man die offensichtliche Unterschätzung berücksichtigt (die sich aus den weiter oben angeführten Gründen ableiten lässt), so bedeutet dies, dass in nicht einmal der Hälfte der österreichischen Unternehmen PmM beschäftigt sind.

In der Gruppe der Firmen mit Internationalisierungsaktivitäten (sowie solche die eigentlich Geschäftsbeziehungen zum Ausland wollten) sind anteilmäßig mehr Unternehmen PmM beschäftigt (knapp 40%) als in Unternehmen, für die Auslandsaktivitäten bislang nicht relevant waren (rund 21%) – vgl. ebenfalls Abb. 60. Somit sind zwei Drittel (65%) aller BmM in Unternehmen tätig, die Auslandsaktivitäten haben. Vergleicht man diese Struktur mit den Beschäftigten ohne Migrationshintergrund, dann sind praktisch keine Unterschiede feststellbar, da diese 67% in Unternehmen tätig sind, die Internationalisierungsaktivitäten haben. Beide Beschäftigtengruppen (also Beschäftigte mit sowie auch jene ohne Migrationshintergrund) sind großteils in Unternehmen tätig, die Auslandsaktivitäten haben.

Abb. 60: Verteilung der Unternehmen danach ob sie PmM beschäftigen und nach dem Grad ihrer Auslandsaktivitäten

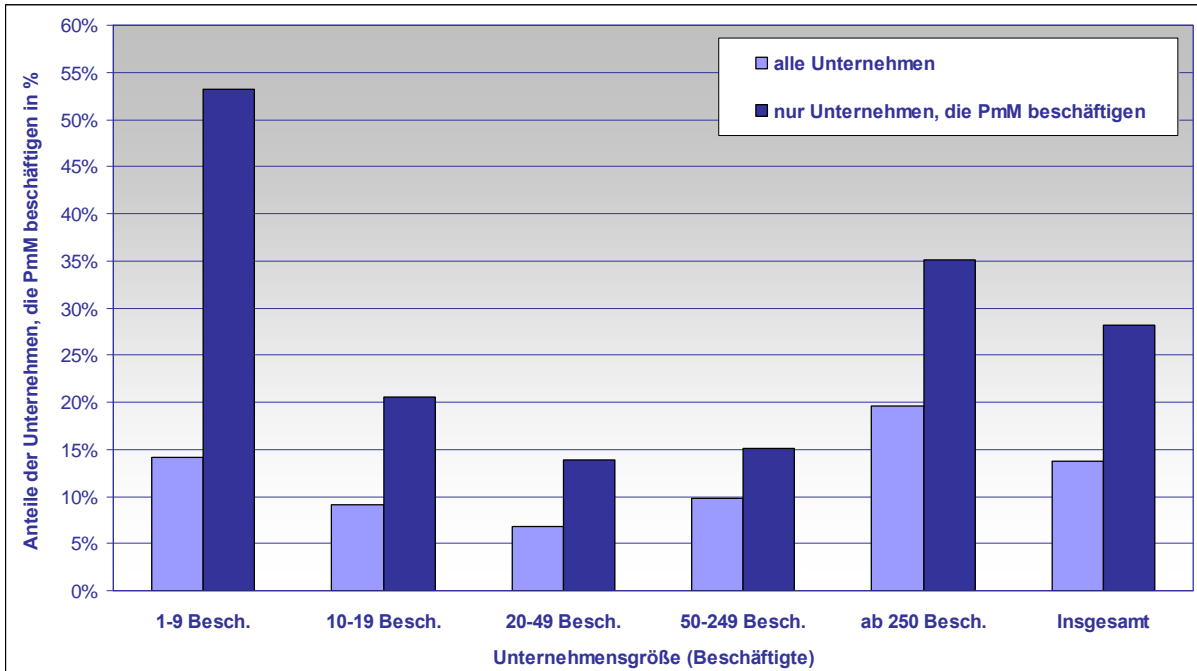


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

BmM sind bezogen auf jene Unternehmen, die PmM beschäftigen, überrepräsentiert in Kleinst- und Großunternehmen und unterrepräsentiert in Klein- und mittleren Betrieben (vgl. Abb. 61).

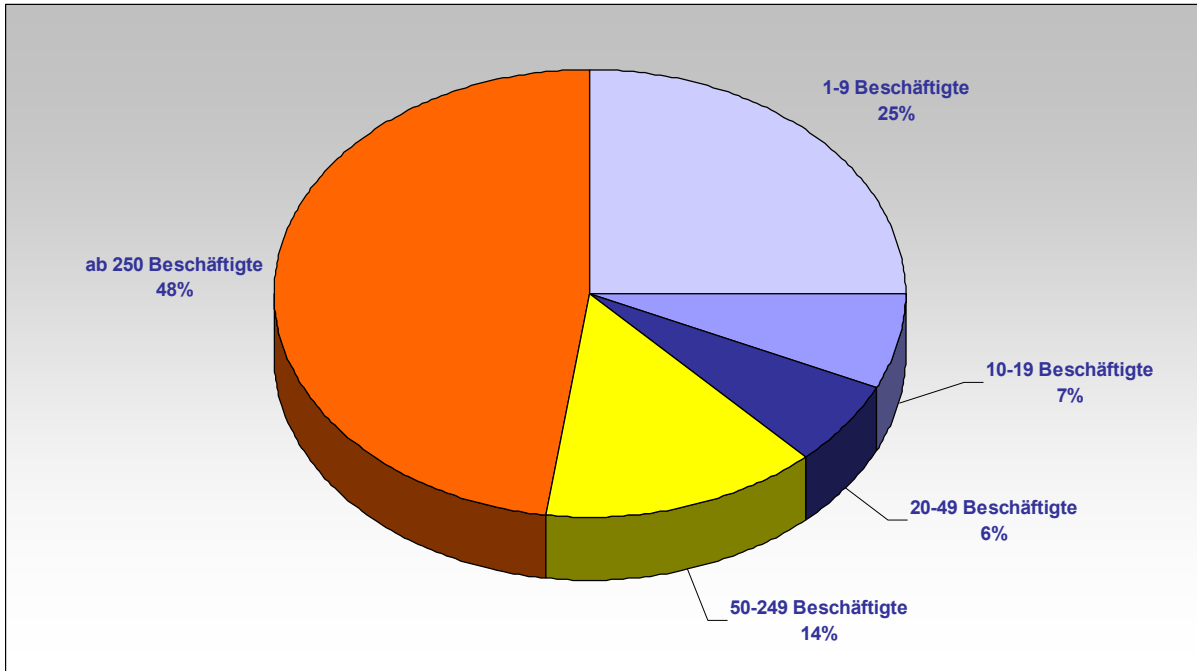
Aus der Perspektive der Beschäftigung von BmM zeigt sich, dass fast die Hälfte in Großunternehmen tätig ist (vgl. Abb. 62). Ein Viertel ist in Kleinstunternehmen (bis 9 Beschäftigte) und das restliche Viertel teilt sich auf die anderen Unternehmensgrößenklassen auf.

Abb. 61: Durchschnittliche Anteile der Beschäftigten mit Migrationshintergrund nach der Unternehmensgröße; differenziert nach allen Unternehmen sowie jenen Unternehmen, die PmM beschäftigen



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. 62: Verteilung der BmM nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen, die PmM beschäftigen

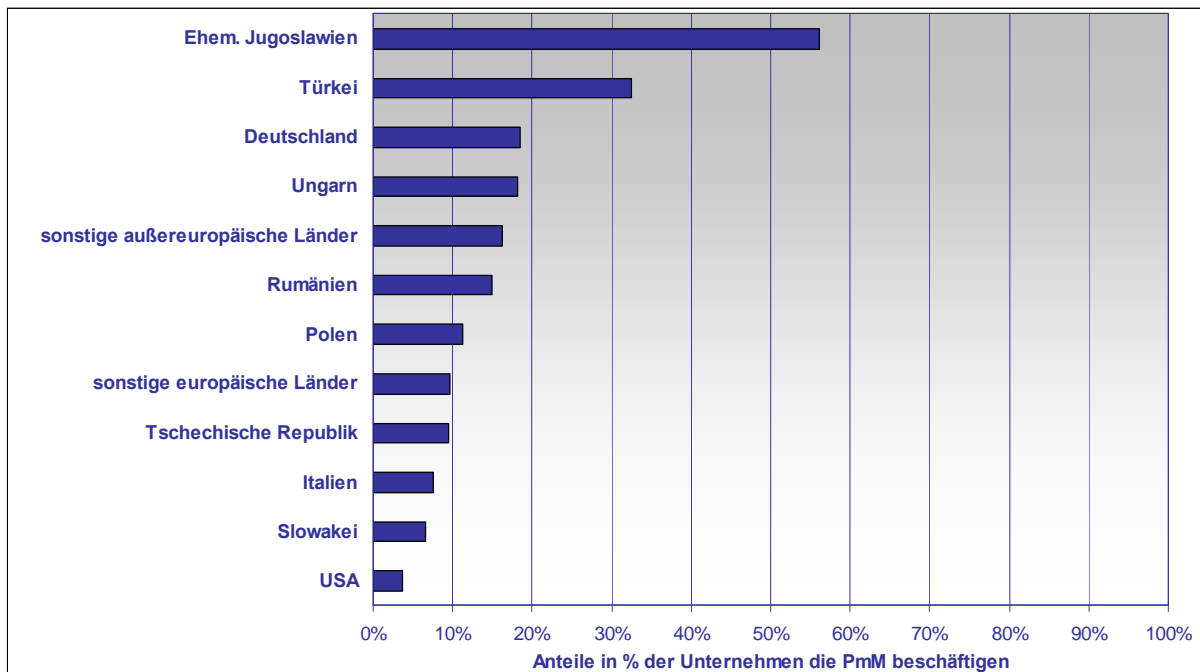
In etwa einem Drittel (36%) der Unternehmen beträgt der durchschnittliche Anteil der BmM an allen im Unternehmen Beschäftigten zwischen 1% und 10%. In 22% der Firmen liegt er zwischen 11 und 20% und in einem weiteren Fünftel der Unternehmen zwischen 21 und 30%. Das restliche Fünftel der Firmen hat migrantische Beschäftigtenanteile von über 30%.

### 5.1.1 Migrationsbackground

In über der Hälfte der Unternehmen, die PmM beschäftigen, kommen diese aus dem ehemaligen Jugoslawien. Ein Drittel der Firmen hat BmM aus der Türkei. Und jeweils maximal 20% der Unternehmen haben Beschäftigte mit (u.a.) einem anderen Migrationshintergrund (vgl. Abb. 63).

Unternehmen mit Auslandsaktivitäten unterscheiden sich hinsichtlich des Migrationshintergrunds ihrer BmM praktisch nicht von Firmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben.

Abb. 63: Migrationshintergrund der PmM: Anteile der Unternehmen die angaben, dass sie Personen mit den folgenden Migrationshintergründen beschäftigen  
*Rangreihung nach dem Anteil je Migrationshintergrund; Mehrfachnennungen waren möglich*

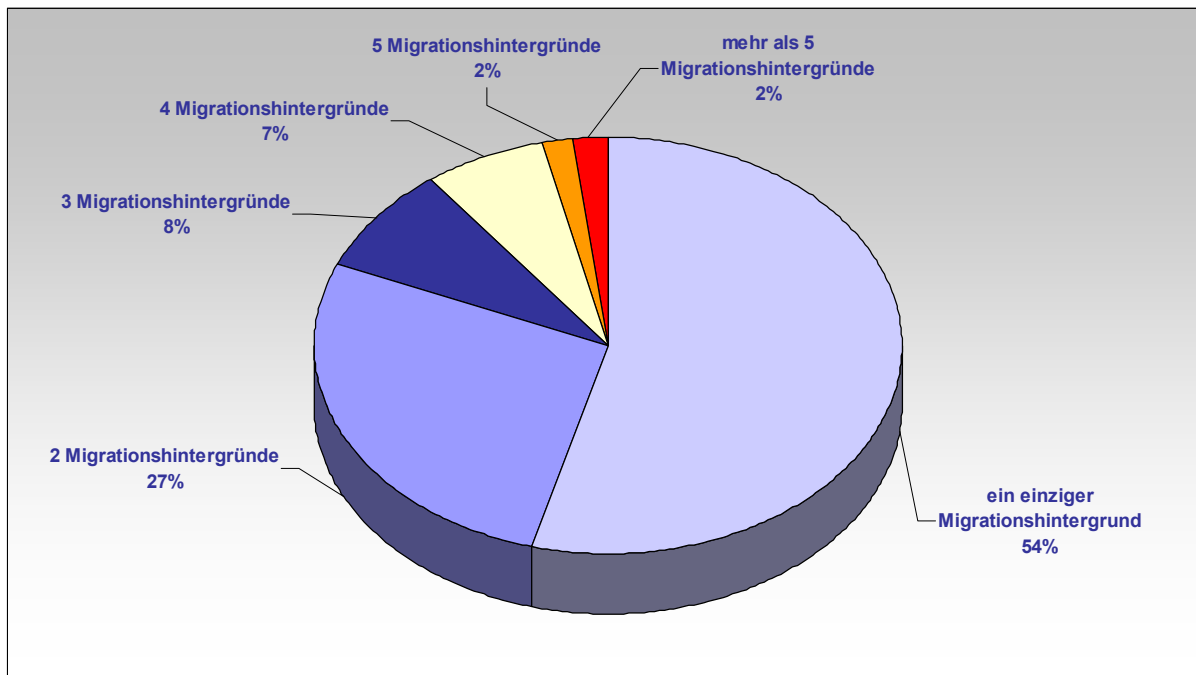


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Von Interesse ist auch der Aspekt, wie heterogen die Unternehmen mit BmM sind, d.h., wie viele unterschiedliche migrantische Backgrounds vertreten sind. Als Indikator für die Heterogenität wurde die Anzahl der unterschiedlichen Migrationshintergründe je Unternehmen ermittelt. Es zeigt sich, dass in den meisten Unternehmen die BmM nur aus ein bis zwei unterschiedlichen Migrationsräumen stammen: So ist in rund der Hälfte (54%) der Unternehmen, die PmM beschäftigen, nur ein Migrationshintergrund vertreten (inklusive des „österreichischen“ Backgrounds sind es somit in der Realität zwei). In einem weiteren Viertel der Unternehmen sind zwei (inklusive des „österreichischen“ also drei) und in den restlichen 19% der Unternehmen mindestens drei Backgrounds (inklusive des „österreichischen“ also mindestens vier) vertreten (vgl. Abb. 64).

Abb. 64: Verteilung der Unternehmen nach der Anzahl heterogener Migrationshintergründe ihrer Beschäftigten

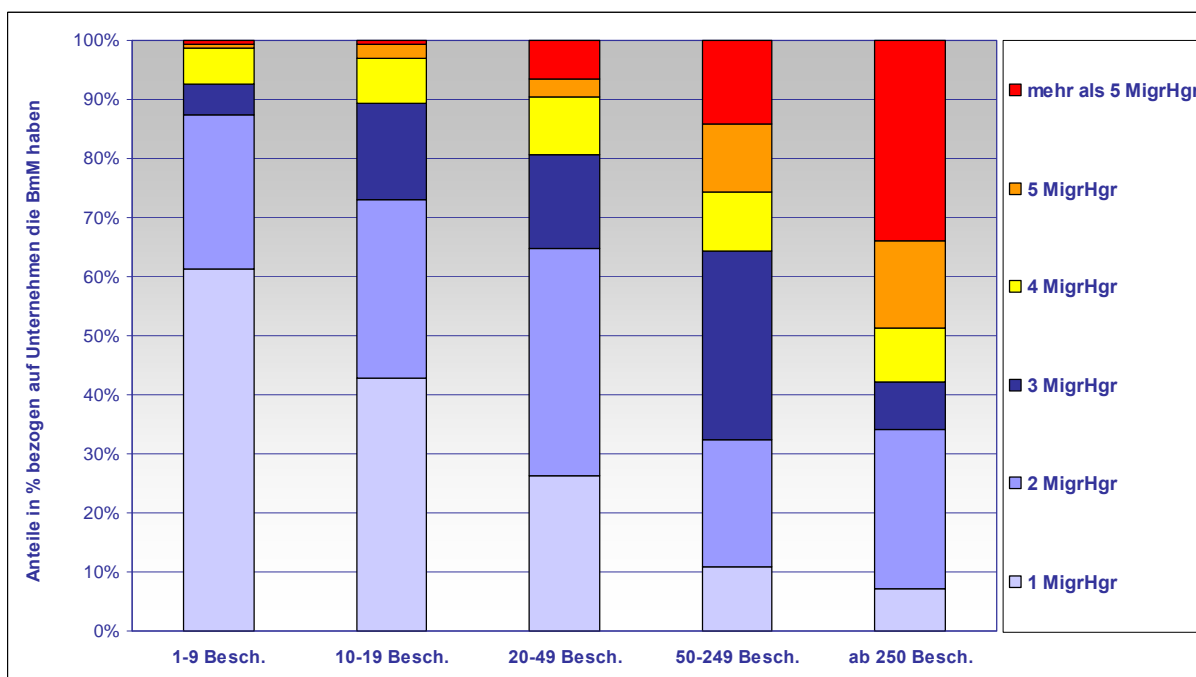


Quelle Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Mit der Unternehmensgröße steigt erwartungsgemäß auch der Anteil der Firmen, die mehrere Migrationshintergründe ihrer BmM haben (vgl. Abb. 65).

Abb. 65: Verteilung der Unternehmen nach der Anzahl heterogener Migrationshintergründe ihrer Beschäftigten; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen



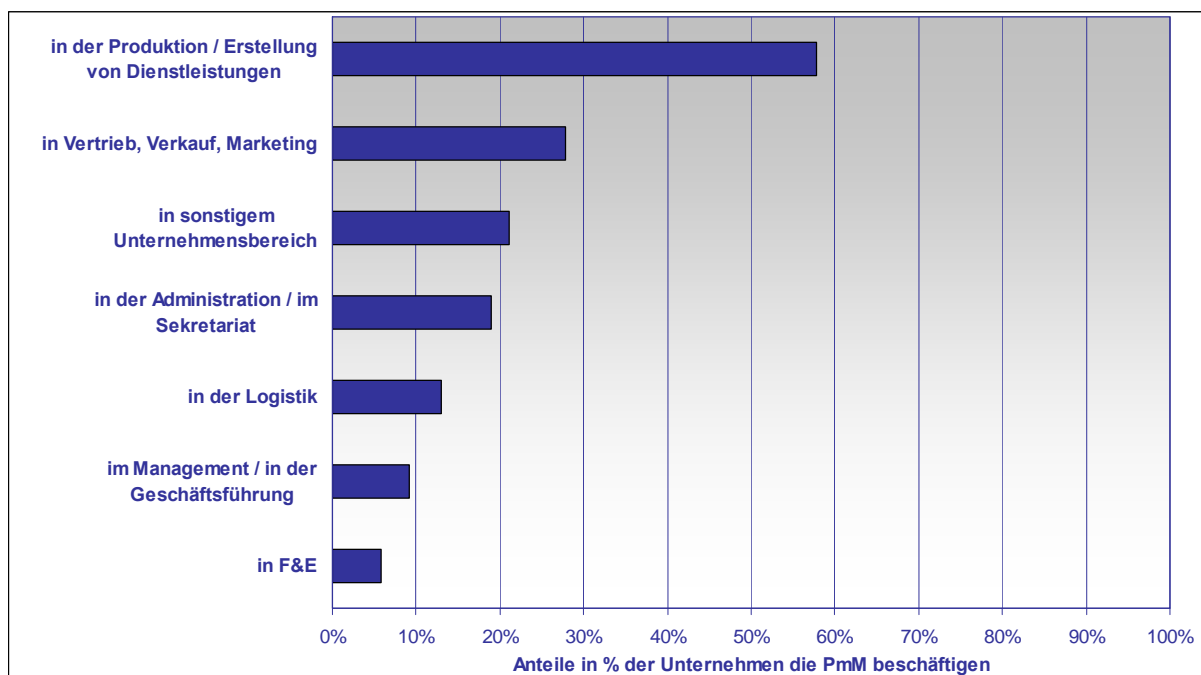
Den Unternehmen wurde auch die Frage gestellt, ob sie einen **Intercultural Diversity Management** Ansatz verfolgen. Über alle Unternehmen mit BmM zeigt sich, dass dies nur von 4% der Firmen bejaht wurde. Betrachtet man aber nur jene Firmen, in denen Personen aus zumindest drei verschiedenen Migrationsbackgrounds beschäftigt sind, dann steigt der Anteil der Firmen, die einen Intercultural Diversity Management Ansatz verfolgen auf durchschnittlich 11% an. Jedes zehnte Unternehmen in dieser Kategorie verfolgt demnach dezidiert diesen Managementansatz. Bei den Großunternehmen ist dieser Anteil sogar noch höher: Er liegt bei durchschnittlich 20%.

Jenen Unternehmen, die bislang (noch) kein Intercultural Diversity Management betreiben, wurde auch die Frage nach einem Bedarf danach gestellt. Dabei zeigte sich, dass praktisch keine Firma einen entsprechenden Bedarf bekundete.

### 5.1.2 Einsatzbereiche von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

In jenen Unternehmen, in denen PmM beschäftigt sind, ist deren Haupteinsatzbereich die Produktion/Erstellung von Dienstleistungen. In fast 60% der Unternehmen ist dies der Fall (vgl. Abb. 66). In fast einem Drittel der Unternehmen sind PmM aber auch im Vertrieb, Verkauf, Marketing beschäftigt. Ein Fünftel der Firmen hat BmM in der Administration/im Sekretariat. Bei dem relativ hohen Anteil an Unternehmen, die angaben, dass PmM in einem „sonstigen Unternehmensbereich“ tätig sind, handelt es sich oftmals um Reinigungskräfte. In immerhin knapp 10% der Unternehmen sind PmM auch im Management/in der Geschäftsführung tätig.

Abb. 66: Einsatzbereiche in denen PmM beschäftigt sind: Anteile der Unternehmen die angaben, dass in dem jeweiligen Unternehmensbereich PmM beschäftigt sind  
*Rangreihung nach dem Anteil je Unternehmensbereich; Mehrfachnennungen waren möglich*

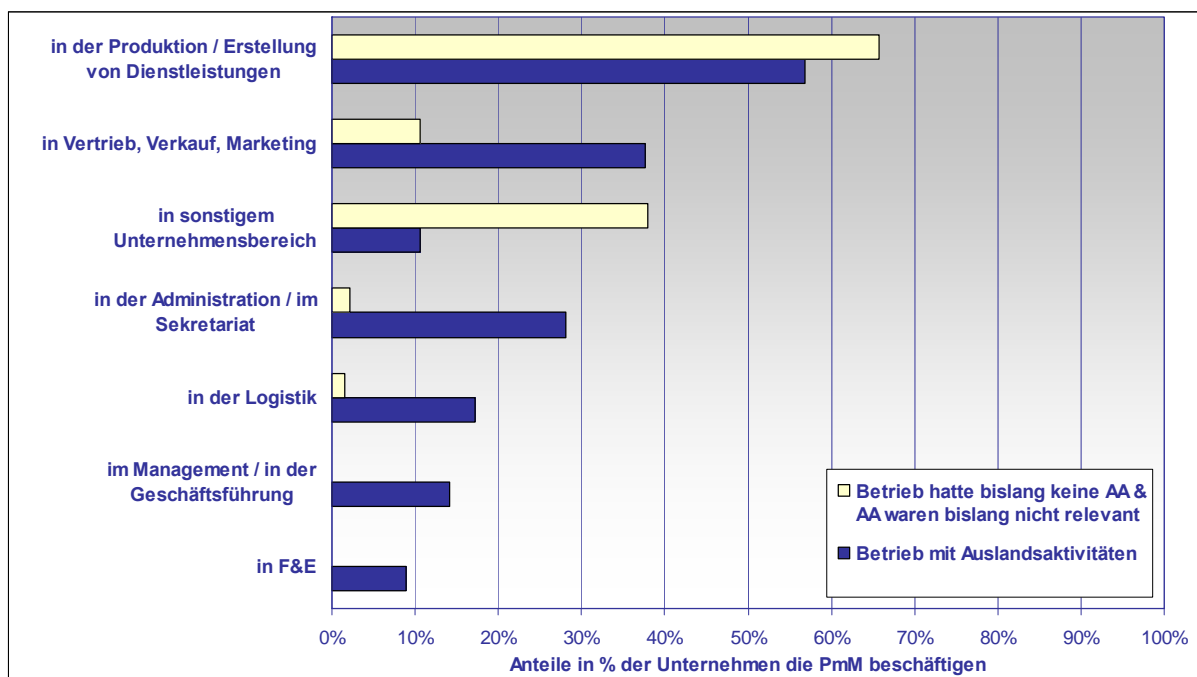


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Differenziert man die Unternehmen mit BmM nach dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten der Firma, dann tritt ein bemerkenswertes Resultat zutage: Unternehmen mit Auslandsaktivitäten beschäftigen in einem deutlich höheren Ausmaß PmM im Vertrieb, Verkauf, Marketing, in der Logistik, in F&E sowie im Management/in der Geschäftsführung als Unternehmen, die bislang keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (vgl. Abb. 67).

Abb. 67: Einsatzbereiche in denen PmM beschäftigt sind: Anteile der Unternehmen die angaben, dass in dem jeweiligen Unternehmensbereich PmM beschäftigt sind; nach dem Grad der Internationalisierungsaktivität des Unternehmens  
*Rangreihung nach dem Anteil je Unternehmensbereich; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

### Exkurs: Sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund häufiger nicht ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt?

Anhand des aktuellen Mikrozensus 2008 wurden von der Statistik Austria auch Aspekte einer allfälligen Unter- bzw. Überqualifizierung von Beschäftigten untersucht (vgl. dazu STATISTIK AUSTRIA 2009c). Die Ergebnisse basieren auf der Selbsteinschätzung der Respondent/innen, ob sie entsprechend ihrer Qualifikation beschäftigt sind. Mit Qualifikation sind dabei sowohl formale Bildungsabschlüsse als auch berufsbezogene Kenntnisse gemeint. Demnach stufen sich 13% aller Erwerbstätigen als überqualifiziert ein. Die Studie hält fest, dass dies „bei Personen mit Migrationshintergrund häufiger zutrifft als bei solchen ohne Migrationshintergrund (jede/r zehnte Beschäftigte ohne Migrationshintergrund aber jede/r Vierte mit Migrationshintergrund fühlt sich überqualifiziert)“. Angehörige der Ersten Generation sind vergleichsweise etwas häufiger überqualifiziert als jene der Zweiten Generation. Migrant/innen, die keine Bewilligung für ihre Erwerbstätigkeit in Österreich brauchen sowie Migrant/innen mit einem Befreiungsschein sind deutlich weniger oft überqualifiziert beschäftigt als Migrant/innen mit einer Beschäftigungsbewilligung oder einer Arbeitserlaubnis. Auch die

Aufenthaltsdauer und das Alter zum Zeitpunkt der Zuwanderung spielen eine Rolle: Mit längerer Aufenthaltsdauer nimmt die Abweichung zwischen Qualifikation und ausgeübter Tätigkeit ab. Und je älter die Person zum Zeitpunkt ihrer Zuwanderung war, desto eher ist er/sie überqualifiziert. Zudem wirkt der Ort des Ausbildungsabschlusses: Nicht-österreichische Staatsbürger/innen, die ihre Ausbildung außerhalb Österreichs abgeschlossen haben, sind häufiger von Überqualifizierung betroffen als jene mit einem österreichischen Bildungsabschluss.

In Summe haben knapp 200.000 Personen mit Migrationshintergrund angegeben, überqualifiziert zu sein – die Hälfte davon verfügt (laut Einschätzung der Interviewer/innen) über mangelnde Deutschkenntnisse. Zwei Drittel dieser Personen meint, dass bessere Deutschkenntnisse ihre Situation verbessern würden.

Zu einem ähnlichen Ergebnis kam auch die Erhebung Arbeitsklima Index im November 2008 (NEWSLETTER 4/2008). Demnach sind 82% der Arbeitnehmer/innen ohne Migrationshintergrund mit ihrer beruflichen Tätigkeit „sehr“ bzw. zumindest „ziemlich“ zufrieden – bei BmM ist dieser Wert aber niedriger: Beschäftigte mit türkischem Migrationsbackground haben mit einem Anteil von 64% sehr bzw. ziemlich zufrieden die niedrigsten Zufriedenheitswerte. Beschäftigte aus Deutschland, dem ehemaligen Jugoslawien sowie aus anderen osteuropäischen Ländern liegen mit einem Zufriedenheitsgrad von 70-75% dazwischen.

Interessanterweise liegt sowohl das Zufriedenheitsniveau mit dem Beruf als auch die Selbsteinschätzung der Beschäftigten, ob sie ihrer Qualifikation entsprechend beschäftigt sind, deutlich über den Werten, wenn man den educational mismatch anhand objektiver Kriterien „misst“<sup>46</sup>. Rund 60% aller Erwerbstätigen sind demnach äquivalent zu ihrem Qualifikationsprofil beschäftigt. Der Migrationshintergrund ist dabei ein wichtiger Einflussfaktor: Beschäftigte, die in den Beitrittsländern vor 2004 oder Drittländern geboren sind, haben ein 3,4-faches und somit deutlich höheres Risiko, dass sie in überqualifizierten beruflichen Settings beschäftigt sind, als im Inland geborene Personen. Zugleich ist die Wahrscheinlichkeit, dass Beschäftigte mit nicht-österreichischer Herkunft in Berufen tätig sind, für die sie nicht adäquat ausgebildet sind (d.h. Unterqualifikation) deutlich niedriger als bei den Inländern (HENKE 2008).

Als Sukkus kann damit festgehalten werden, dass educational mismatch bei rund 40% aller Beschäftigten auftritt. Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind dabei stärker von Überqualifizierung betroffen (d.h. ihre Qualifikation ist höher/besser als es den Tätigkeitsanforderungen in ihrem Beruf entspricht) als Personen ohne migrantischem Background. Die vorliegenden Befunde (objektive Messung und Selbsteinschätzung) verweisen also darauf, dass BmM häufiger in beruflichen Tätigkeitszuschnitten beschäftigt sind, die unter ihrer Qualifikation liegen, was sich oftmals auch in einer erhöhten Unzufriedenheit widerspiegelt. Dies verweist wiederum auf ein nicht unbeträchtliches Potenzial, das es zu heben gilt. Offenbar spielt dabei der rechtliche Zugang zum Arbeitsmarkt eine wichtige Rolle. Aber auch ein österreichischer Bildungsabschluss (und somit, für jene die über keinen verfügen, Angebote diesen nachzuholen) und gute Deutschkenntnisse (und somit wiederum entsprechende Angebote) sind wichtige Einflussfaktoren qualifikationsadäquater Beschäftigung und kenn-

---

<sup>46</sup> Dabei wurde ein Vergleich zwischen der Einstufung der Berufsklassifikation ISCO (die nach vier skills levels definiert ist) mit den höchsten Bildungsabschluss (nach ISCED) vorgenommen: Liegt der skill level des ausgeübten Berufes unter (über) dem höchsten erreichten Bildungsabschluss, so liegt Überqualifikation (Unterqualifikation) nach der Berufsklassifikation vor (vgl. dazu HENKE 2008).

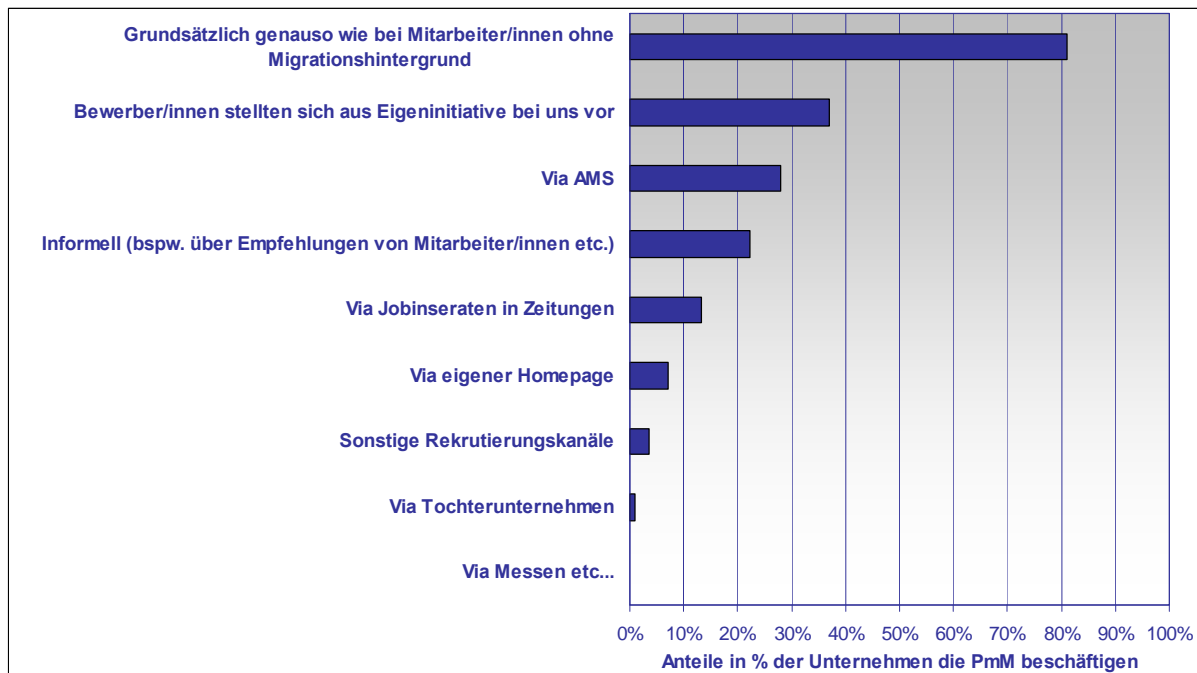
zeichnen notwendige Ansatzpunkte sowie Handlungsfelder zur besseren Nutzung brachliegender Potenziale von Migrant/innen.

### 5.1.3 Rekrutierungsaspekte von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Den Unternehmen wurde auch die Frage gestellt, auf welchen Wegen die Rekrutierung von PmM erfolgte. Demzufolge gibt es in 80% der Unternehmen, die PmM beschäftigen, grundsätzlich keine Unterschiede in der Art, wie PmM rekrutiert werden, im Vergleich zu Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund (vgl. Abb. 68).

Es zeigen sich praktisch keine Unterschiede, wenn man diese Frage differenziert nach der Unternehmensgröße, dem Grad der Auslandsaktivitäten bzw. der Exportintensität betrachtet.

Abb. 68: Rekrutierungsformen für BmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie die jeweilige Rekrutierungsform anwenden  
Rangreihung nach dem Anteil der Firmen je Rekrutierungsform; Mehrfachnennungen waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009; Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Hatten die Unternehmen Schwierigkeiten, PmM mit den entsprechenden, von ihnen benötigten Kompetenzen, am Arbeitsmarkt zu rekrutieren?

Ein Fünftel der Unternehmen, die PmM beschäftigen, sagte, dass sie Rekrutierungsschwierigkeiten für diese Beschäftigtengruppe hatten. Interessanterweise lag der Anteil der Firmen, die Rekrutierungsschwierigkeiten äußerten, bei den Unternehmen mit Auslandsaktivitäten mit 13% deutlich niedriger als in Firmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben. Bei letzteren beträgt der Anteil der Firmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten von PmM 36%.

Abb. 69: Rekrutierungsschwierigkeiten von BmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie die folgenden Rekrutierungsschwierigkeiten hatten  
*Rangreihung nach dem Anteil je Rekrutierungsschwierigkeit; Mehrfachnennungen waren möglich*

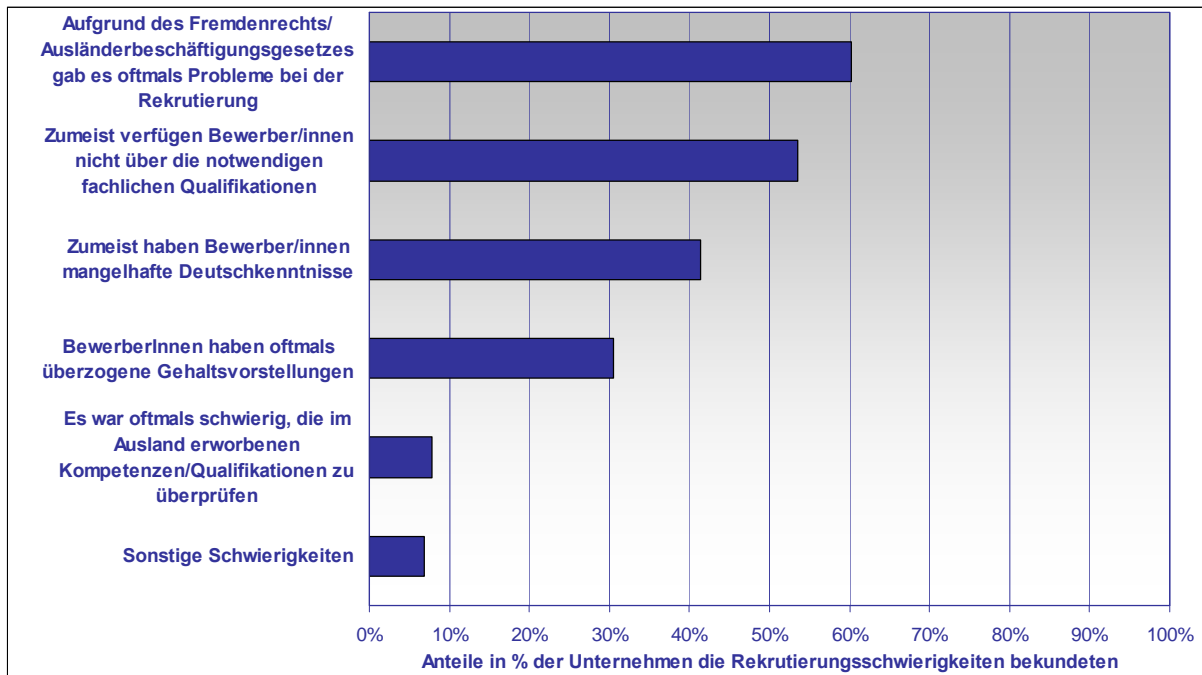
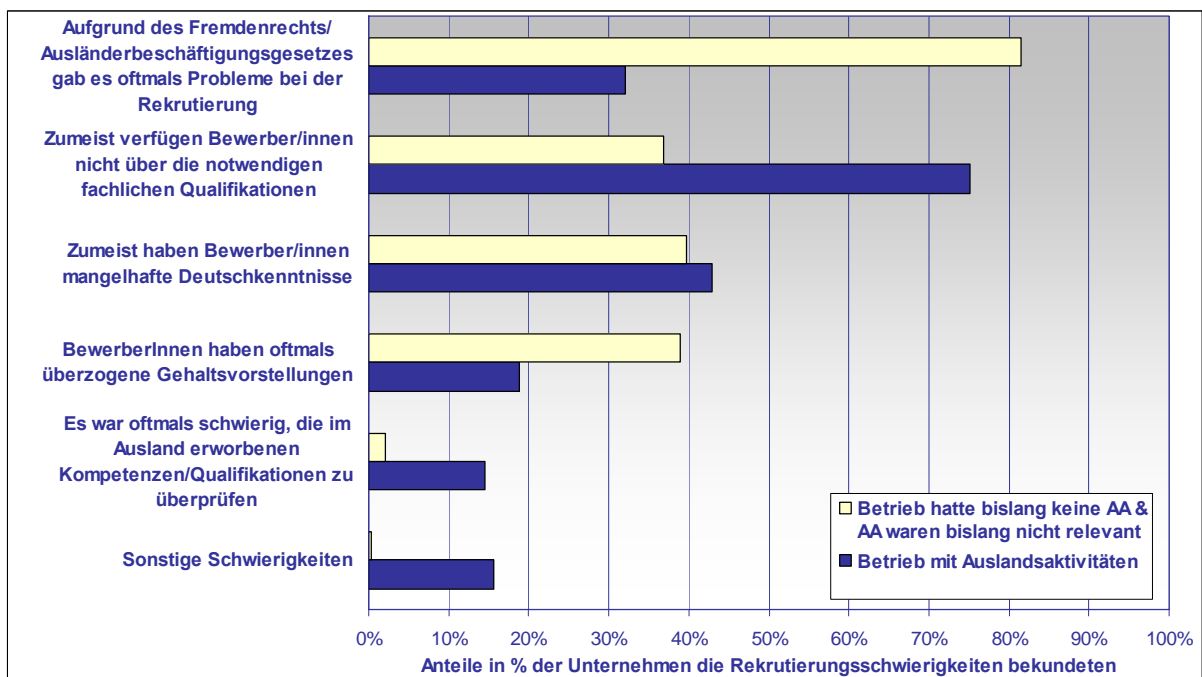


Abb. 70: Rekrutierungsschwierigkeiten von BmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie die folgenden Rekrutierungsschwierigkeiten hatten; nach dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten des Unternehmens  
*Rangreihung nach dem Anteil je Rekrutierungsschwierigkeit über alle Firmen; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung für beide Abbildungen: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und die Rekrutierungsschwierigkeiten für diese Beschäftigtengruppe angeben.

Dabei liegen die größten Rekrutierungsschwierigkeiten einerseits im Bereich des Fremdenrechts/Ausländerbeschäftigungsgesetzes und andererseits bei mangelnden Qualifikationen der Bewerber/innen (vgl. Abb. 69). Und hier vor allem darin, dass diese zumeist nicht über die notwendigen fachlichen Qualifikationen sowie Deutschkenntnisse verfügen. Die im vorigen Subkapitel dargestellten Hemmfaktoren für qualifikationsadäquate Beschäftigung von Migrant/innen findet also auch hier ihre Entsprechung.

Bei einem Drittel der Unternehmen waren auch überzogene Gehaltsvorstellungen der Grund für Rekrutierungsschwierigkeiten.

Ein deutlich größerer Anteil der Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten bekundete Rekrutierungsschwierigkeiten bei den notwendigen fachlichen Qualifikationen als Firmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben. Ein umgekehrtes Bild ist bei den Aspekten Rekrutierungsschwierigkeiten aufgrund des Fremdenrechts/des Ausländerbeschäftigungsgesetzes sowie bei den überzogenen Gehaltsvorstellungen beobachtbar (vgl. Abb. 70).

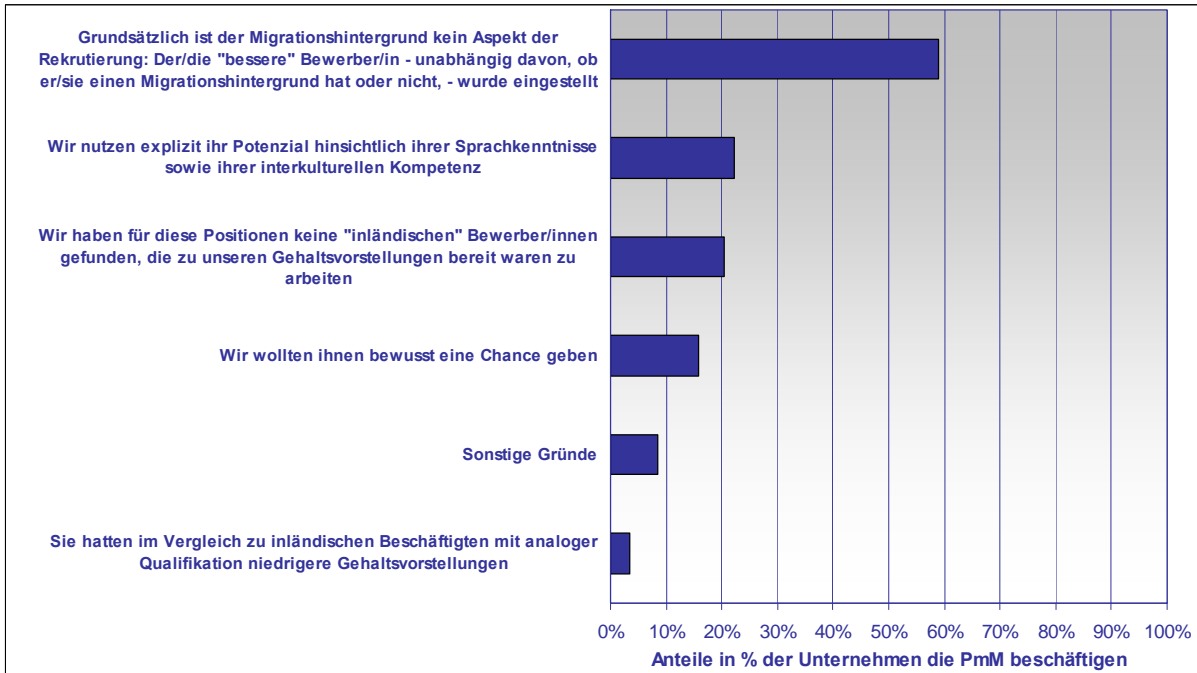
#### **5.1.4 Gründe, warum Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden**

Welche Gründe führen die Unternehmen an, dass sie PmM beschäftigen? 60% der Unternehmen sagten, dass der Migrationshintergrund grundsätzlich kein Aspekt der Rekrutierung ist: Der/die „bessere“ Bewerber/in wurde – unabhängig davon, ob er/sie einen Migrationshintergrund hat oder nicht hat, – eingestellt (vgl. Abb. 71). Immerhin ein Fünftel der Firmen gab explizit an, dass das Potenzial hinsichtlich der Sprachkenntnisse sowie der interkulturellen Kompetenz ein Grund für die Rekrutierung der PmM war. Ein gleich hoher Prozentsatz der Firmen hat die PmM eingestellt, weil sie für diese Position keine/n „inländischen“ Bewerber/in gefunden hat, der/die bereit war, zu den Gehaltsvorstellungen des Unternehmens zu arbeiten. Und bei rund 15% der Unternehmen lag der Grund für die Rekrutierung der PmM darin, dass sie bewusst Chancen bereitstellen wollten. Und nur 5% der Unternehmen haben PmM eingestellt weil – unter der Voraussetzung gleicher Qualifikation – deren Gehaltsvorstellungen niedriger waren als jene von „inländischen“ Bewerber/innen.

Moderat ausgeprägte positive Unternehmensgrößeneffekte lassen sich für zwei Begründungen feststellen: So steigt mit der Unternehmensgröße der Anteil der Firmen, für die grundsätzlich der Migrationshintergrund kein Aspekt der Rekrutierung ist. Analog steigt mit der Firmengröße der Anteil der Unternehmen, die explizit das Potenzial der Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen von PmM nutzen.

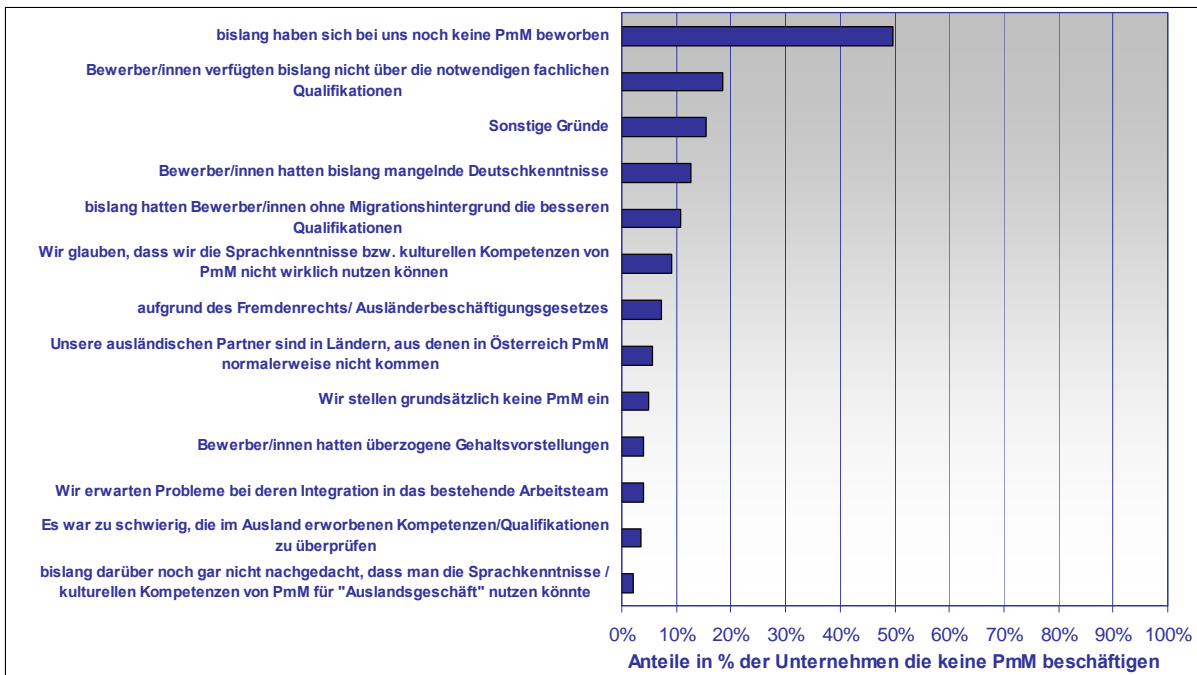
Nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen zeigt sich nur bei der Nutzung der Sprachkenntnisse und der interkulturellen Kompetenzen von BmM ein Unterschied: Ein dreimal so großer Anteil von Unternehmen mit Auslandsaktivitäten gab dies als Rekrutierungsgrund an – verglichen mit Firmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (29% versus 9%).

Abb. 71: Gründe warum PmM im Unternehmen beschäftigt werden: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie aus folgenden Gründen PmM beschäftigen  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009; Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Abb. 72: Gründe warum keine PmM im Unternehmen beschäftigt sind: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie aus folgenden Gründen keine PmM beschäftigen  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009  
 Anmerkung: Nur Unternehmen die keine PmM beschäftigen

### 5.1.5 Gründe, warum keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden

Was sind die Gründe dafür, dass Unternehmen keine PmM beschäftigen? Bei der Hälfte dieser Unternehmen hat sich bislang noch keine PmM beworben und daher kam es auch zu keinem Beschäftigungsverhältnis (vgl. Abb. 72). Alle anderen möglichen Gründe sind dagegen zweitrangig, d.h., sie treffen nur bei maximal 20% der Unternehmen zu. Mangelnde fachliche Qualifikationen und Deutschkenntnisse stellen für diese Unternehmen neben dem rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt sowie der Unklarheit, ob allfällige Sprachkenntnisse bzw. interkulturelle Kompetenzen der PmM überhaupt genutzt werden können, die Haupthindernisse für eine Beschäftigung von PmM dar<sup>47</sup>.

Diese Grundstruktur ist auch nach der Unternehmensgröße sowie dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen praktisch gleich ausgebildet.

### 5.1.6 Herausforderungen hinsichtlich der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund

Gibt es aus unternehmerischer Sicht besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM?

30% der Unternehmen mit BmM gaben an, dass bei der Beschäftigung von PmM Herausforderungen bestehen. Somit werden von der Mehrheit der Unternehmen keine wesentlichen Probleme/Herausforderungen hinsichtlich der Beschäftigung von PmM geortet!

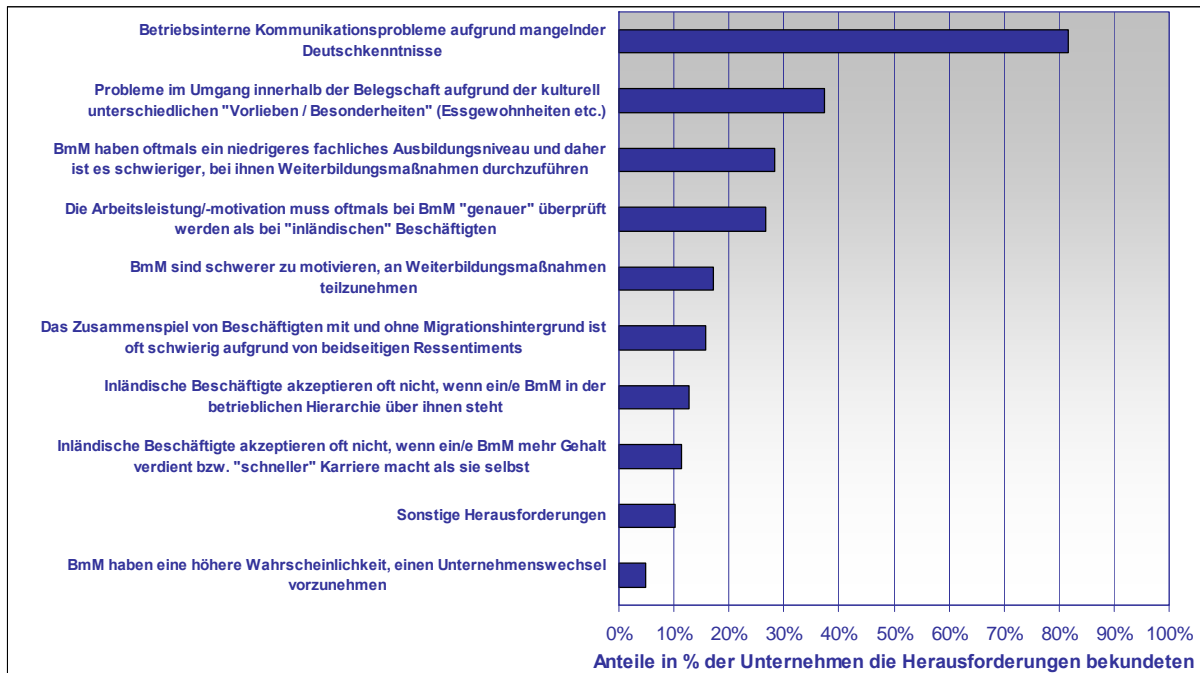
Worin liegen nun die Gründe in jenem Drittel der Unternehmen, die Herausforderungen bekundeten? Die überwiegende Mehrheit (rund 80%) jener Unternehmen, die Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM bekundeten, ortet diese in betriebsinternen Kommunikationsproblemen aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse. Ein gutes Drittel der Firmen sieht auch Probleme beim Umgang innerhalb der Belegschaft aufgrund der kulturell unterschiedlichen "Vorlieben/Besonderheiten" (Essgewohnheiten etc.). Ein Viertel der Firmen sagte, dass BmM oftmals ein niedrigeres fachliches Ausbildungsniveau haben und es daher schwieriger ist, bei ihnen Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen. Ebenfalls ein Viertel der Firmen hat die Erfahrung gemacht, dass die Arbeitsleistung/-motivation oftmals bei BmM "genauer" überprüft werden muss als bei "inländischen" Beschäftigten. Alle anderen möglichen Herausforderungen treffen für maximal 15% der Unternehmen zu (vgl. Abb. 73).

---

<sup>47</sup> Der dezidierten Frage, ob „grundsätzlich keine PmM eingestellt werden“, haben nur 5% Unternehmen zugestimmt. Selbst unter Berücksichtigung, dass dieses Ergebnis auch von einem sozial erwünschten Antwortverhalten beeinflusst sein dürfte, lässt sich folgern, dass in der überwiegenden Mehrheit der österreichischen Unternehmen kein grundsätzlicher Vorbehalt für eine Beschäftigung von PmM vorliegen dürfte.



Abb. 73: Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie folgende Herausforderungen orten  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und die Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM bekundet haben.

Anteilmäßig mehr Betriebe mit Auslandsaktivitäten sehen Herausforderungen (33%) als Unternehmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (23%). Und auch die Struktur der diversen Herausforderungen unterscheidet sich zwischen diesen beiden Gruppen von Unternehmen (vgl. Abb. 74): Die meisten Herausforderungen werden anteilmäßig von Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland häufiger genannt als von Unternehmen mit Auslandsaktivitäten. Lediglich beim Umgang innerhalb der Belegschaft aufgrund der kulturell unterschiedlichen "Vorlieben/Besonderheiten" (Essgewohnheiten etc.) sowie bei Schwierigkeiten im Zusammenspiel von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund aufgrund von beidseitigen Ressentiments bekundeten Unternehmen mit Auslandsaktivitäten öfter Schwierigkeiten.

Falls es besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM gab: Wie werden diese Herausforderungen im Unternehmen gelöst? Fast die Hälfte der Unternehmen hat eigentlich keine besonderen Lösungsansätze, sondern es wird versucht, im Anlassfall durch Gespräche die Situation zu lösen (vgl. Abb. 75). Ein Viertel der Unternehmen hält eigene betriebsinterne Diskussionsrunden ab, falls Probleme im Umgang zwischen den Beschäftigten auftreten. Motivieren von BmM, an Deutschkursen teilzunehmen, wird ebenfalls in einem Drittel dieser Unternehmen vorgenommen. Alle anderen Lösungsansätze kommen in maximal 10% der Unternehmen vor.

Abb. 74: Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie folgenden Herausforderungen orten; nach dem Internationalisierungsgrad des Unternehmens

*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachnennungen waren möglich*

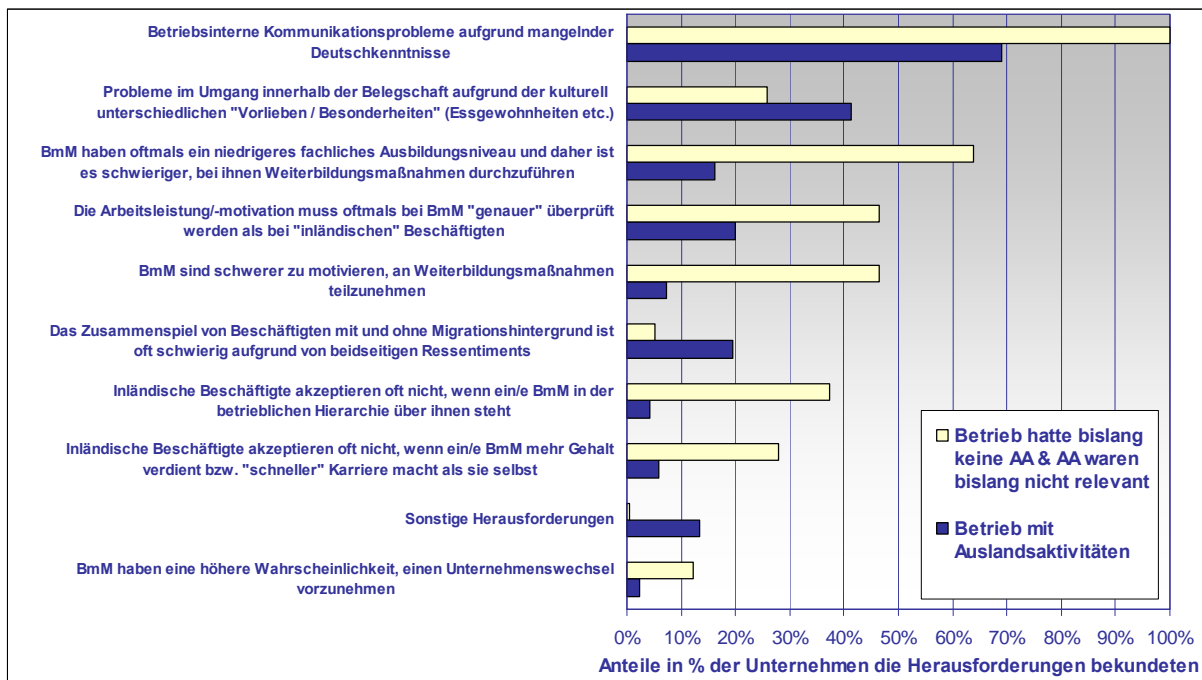
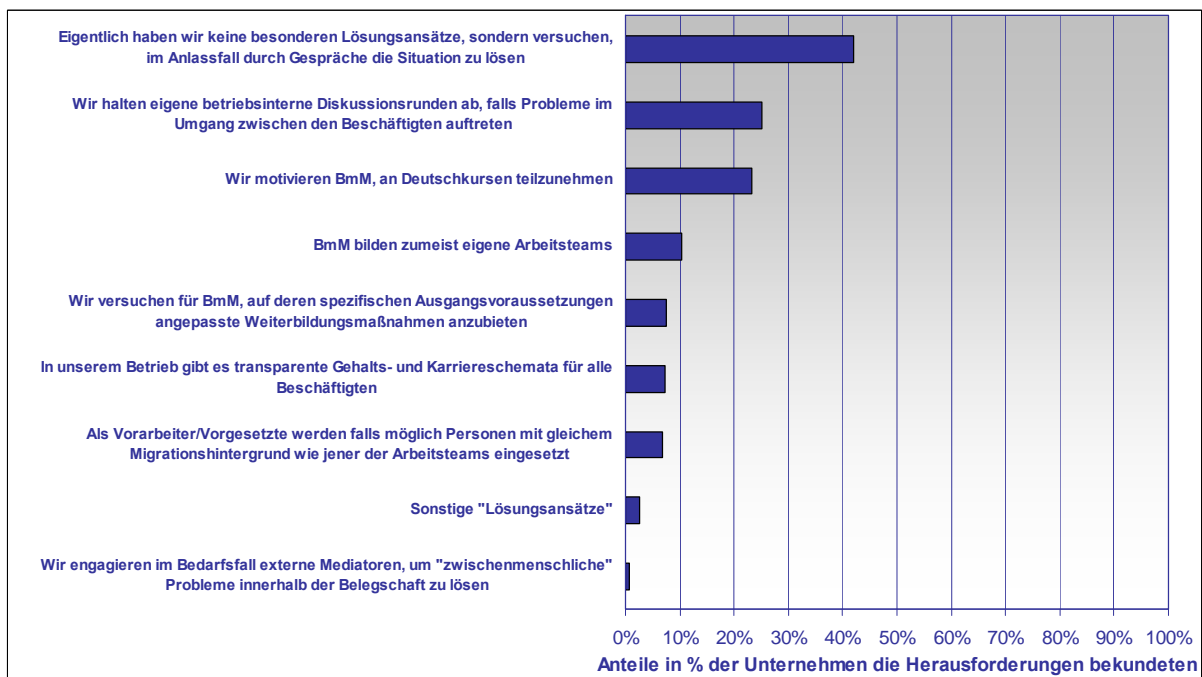


Abb. 75: Lösungsansätze falls Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM bestehen: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie folgenden Lösungsansätze durchführen

*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

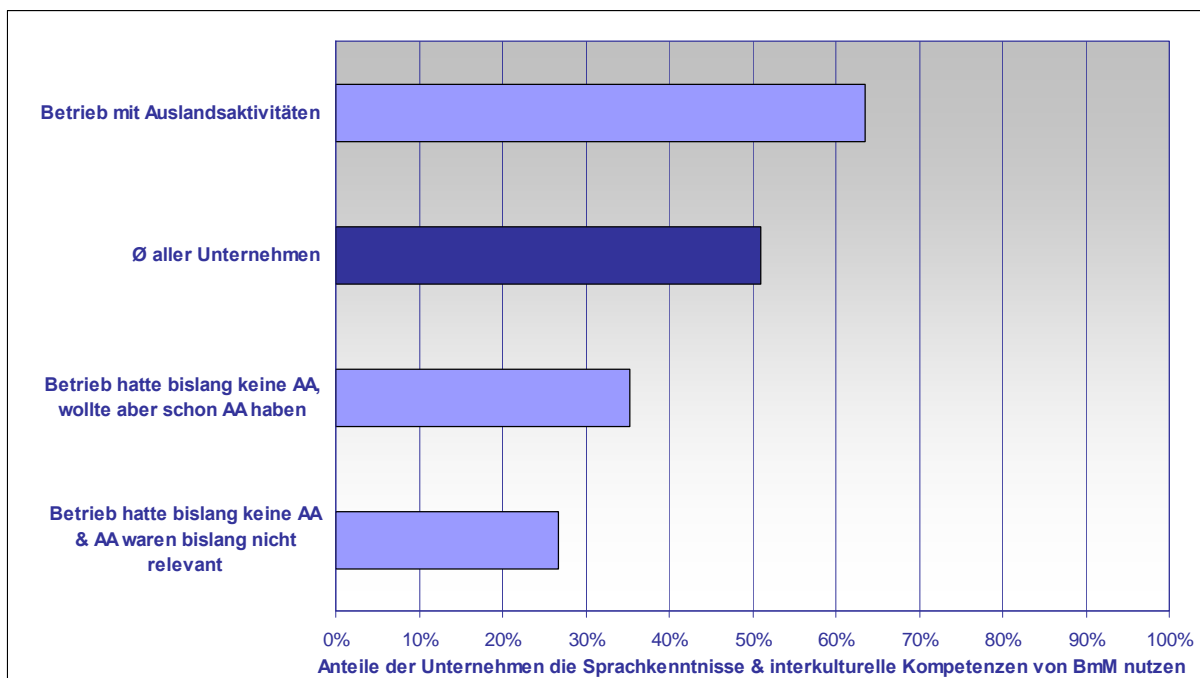
Anmerkung für beide Abbildungen: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und die Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM bekundet haben.

## 5.2 Zur Nutzung von sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

Nutzen die Unternehmen explizit allfällige Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen von BmM?

Fragt man die Unternehmen mit BmM, ob sie explizit allfällige Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen dieser Beschäftigten nutzen, dann bejahten dies rund die Hälfte der Firmen (vgl. Abb. 76). Der höchste Anteil an Unternehmen, die die Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen ihrer BmM nutzen, ist bei den Firmen mit Internationalisierungsaktivitäten gegeben (über 60%). Dagegen nutzt nur etwa ein Drittel jener Unternehmen, die zwar bislang keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland hatten, solche aber in der Vergangenheit durchaus angestrebt haben, dieses Potenzial. Bei den Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland und ohne ein entsprechendes Interesse, auch solche aufzunehmen, ist es etwa ein Viertel der Unternehmen, das dieses Potenzial ihrer BmM nutzt.

Abb. 76: Nutzung der Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen von BmM: Anteile der Unternehmen, die angaben, dass sie diese Kompetenzen nutzen; nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen  
*Rangreihung nach dem Anteil*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

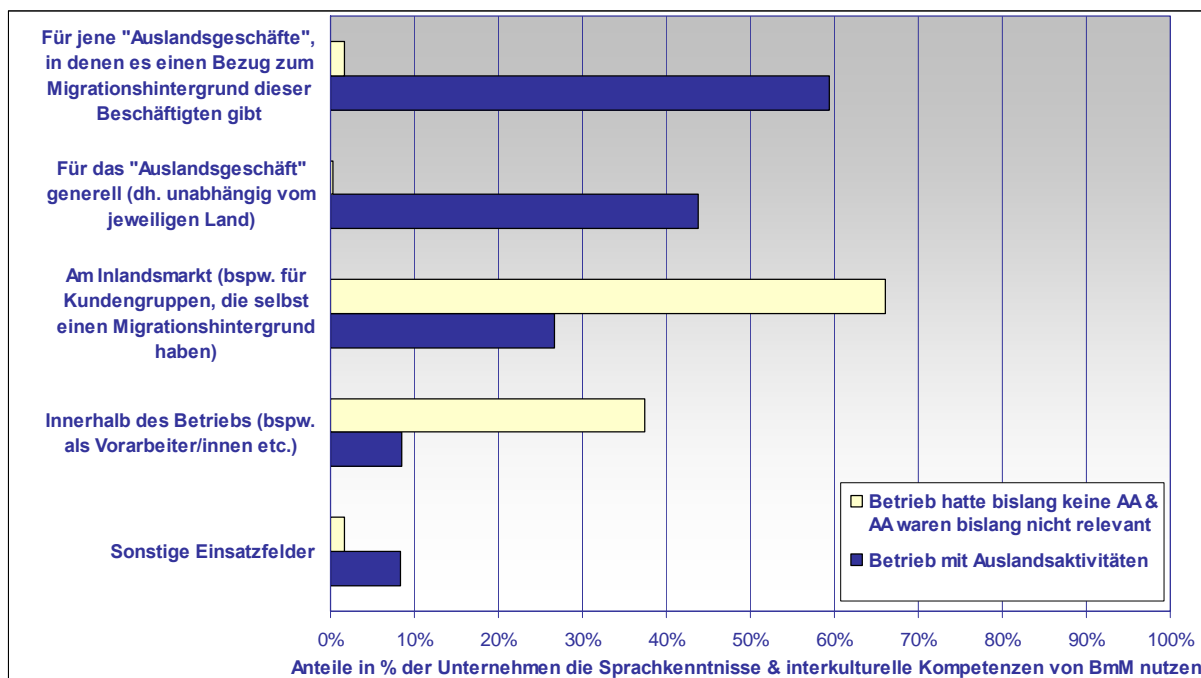
Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Falls die Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM vom Unternehmen explizit genutzt werden, dann ist von Interesse, in welchen **Tätigkeitsfeldern/Aufgabengebieten** dies geschieht. Wie Abbildung 77 verdeutlicht, ist dies bei den Unternehmen mit Auslandsaktivitäten ganz stark bei jenen Auslandsgeschäften der Fall, in denen es einen Bezug zum Migrationshintergrund dieser Beschäftigten gibt. 60% der Unternehmen (die explizit die Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM nutzen) setzen ihre

BmM in diesem Tätigkeitsfeld ein. An zweiter Stelle rangiert „das Auslandsgeschäft generell“ (fast die Hälfte dieser Unternehmen). Aber auch der Inlandsmarkt (bspw. für Kundengruppen, die selbst einen Migrationshintergrund haben) ist ein Einsatzgebiet (bei einem Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten).

Im Vergleich dazu ist die explizite Nutzung der Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM in Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland gänzlich anders gelagert: In diesen Firmen ist der Inlandsmarkt (bei zwei Drittel dieser Unternehmen) sowie der Betrieb selbst (bei rund einem Drittel der Unternehmen) das Haupttätigkeitsgebiet<sup>48</sup>.

Abb. 77: Tätigkeitsfelder von BmM, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen vom Unternehmen genutzt werden: Anteile der Unternehmen die angaben, dass sie diese Kompetenzen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern nutzen; nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen  
Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachantworten waren möglich



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

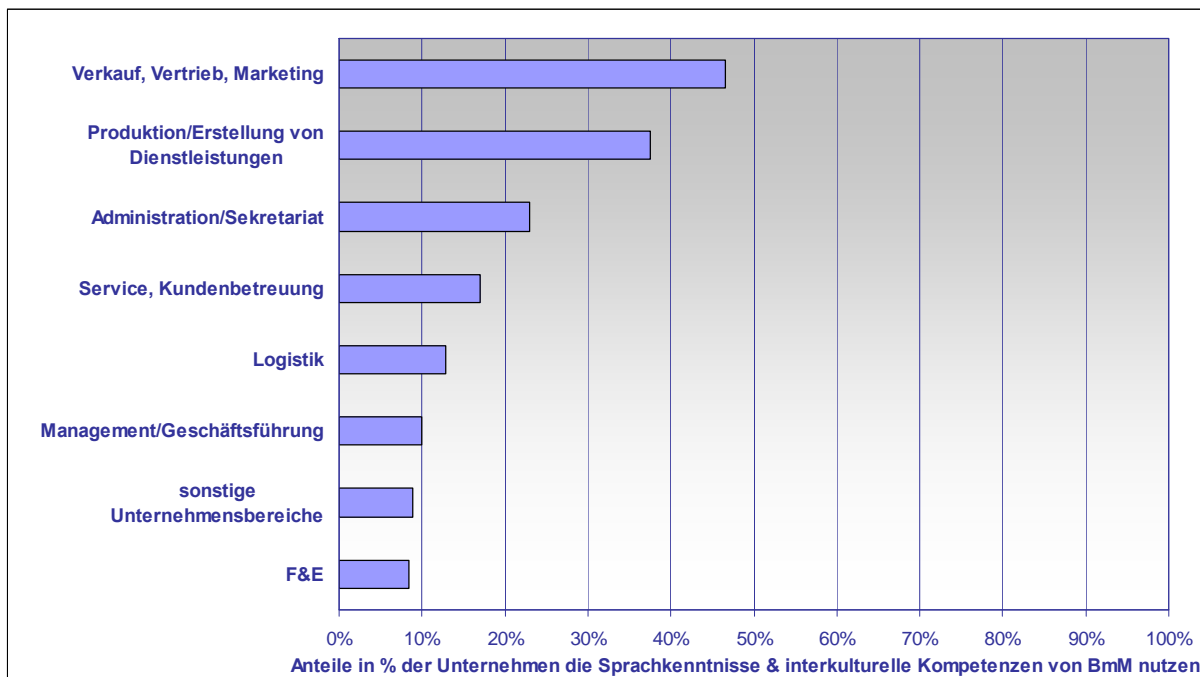
Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen explizit nutzen.

Man erkennt also, dass die explizite Nutzung der Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM stark davon abhängt, ob das Unternehmen Auslandsbeziehungen hat oder nicht.

<sup>48</sup> Aus mehreren Studien (bspw. MEYER 2008, PÖCHHACKER 2000) ist bekannt, dass es auch im öffentlichen Bereich (bspw. Kindergarten/-betreuungsstätten, Kranken- und Altenpflege, Behördenverkehr) oftmals einen ausgeprägten Bedarf an Herkunftssprachen gibt. Gut integrierte Einwanderer mit mehrsprachigem Repertoire erfüllen dabei oftmals auch eine sogenannte „Brückenfunktion“ sowohl für Personen mit geringen Deutschkenntnissen als auch für Behörden und Unternehmen mit Bedarf an bestimmten Sprachkenntnissen. Oftmals wird dieser Personenkreis aber nur auf einer Ad-hoc-Basis herangezogen bzw. übersteigt der potenzielle Bedarf an derartigen Sprachkenntnissen das Beschäftigungsvolumen von Mitarbeiter/innen mit den jeweiligen migrantischen/sprachlichen Backgrounds.

In welchen **Unternehmensbereichen** sind nun diese BmM tätig, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen vom Unternehmen explizit genutzt werden? Bei fast der Hälfte der Unternehmen (die Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM explizit nutzen) werden BmM im Unternehmensbereich Verkauf, Vertrieb, Marketing eingesetzt. In fast 40% dieser Firmen ist es der Produktionsbereich (inkl. Erstellung von Dienstleistungen). In einem Viertel der Firmen sind sie in der Administration/dem Sekretariat tätig und in einem Fünftel im Bereich Service/Kundenbetreuung (vgl. Abb. 78).

Abb. 78: Unternehmensbereiche in denen BmM, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen vom Unternehmen genutzt werden, eingesetzt sind: Anteile der Unternehmen die angaben, dass sie diese Kompetenzen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern nutzen; *Rangreihung; Mehrfachantworten waren möglich*



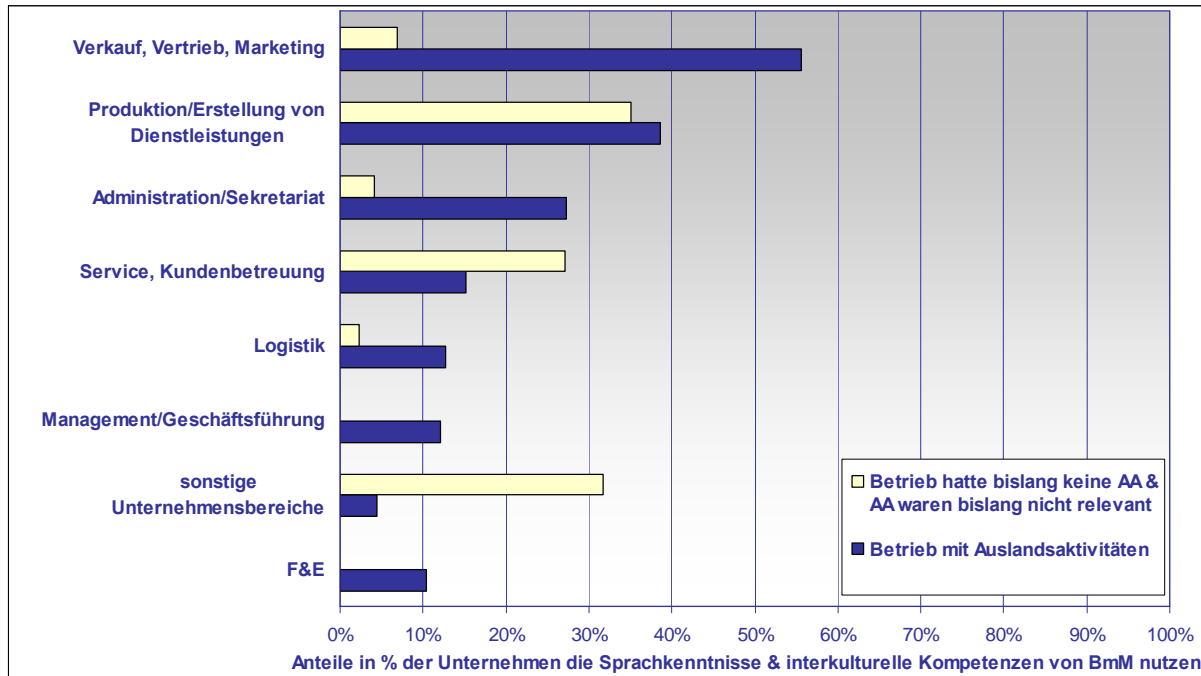
Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen explizit nutzen.

Differenziert man die Unternehmensbereiche nach dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten der Unternehmen, dann zeigt sich, dass anteilmäßig mehr Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten diese Beschäftigten im Verkauf, Vertrieb, Marketing sowie der Administration/dem Sekretariat einsetzen als Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland (vgl. Abb. 79).

Die unterschiedlichen Tätigkeitsfelder von BmM, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen vom Unternehmen mit Auslandsaktivitäten explizit genutzt werden, spiegeln sich also auch auf Ebene der Verortung dieser Beschäftigten in den Unternehmensbereichen wider.

Abb. 79: Unternehmensbereiche in denen BmM, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen vom Unternehmen genutzt werden, eingesetzt sind: Anteile der Unternehmen die angaben, dass sie diese Kompetenzen in den jeweiligen Tätigkeitsfeldern nutzen; nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

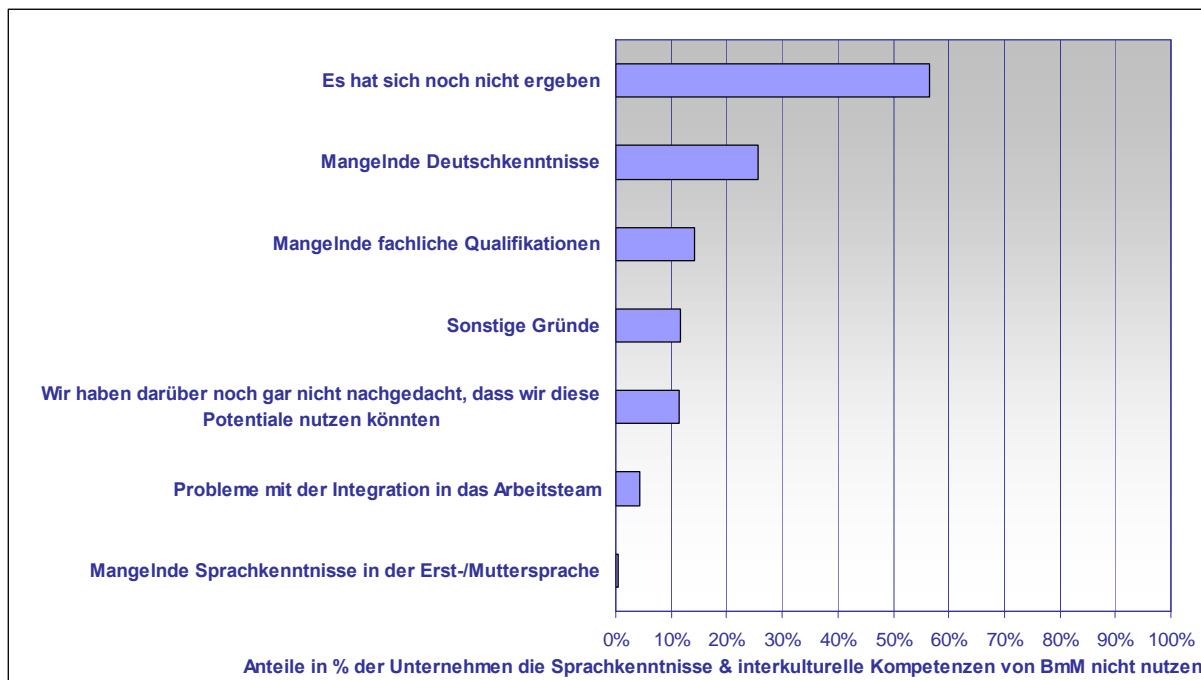
Anmerkung für beide Abbildungen: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen und deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen explizit nutzen.

Anhand einer Detailauswertung lässt sich auch zeigen, dass Unternehmen, die die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von BmM nutzen, tendenziell ihr Exportpotenzial besser ausschöpfen als Unternehmen, die diese Kenntnisse ihrer BmM nicht nutzen (vgl. Abb. A-13 im Anhang A).

Wie gezeigt wurde, gibt es aber auch viele **Unternehmen, die die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von BmM nicht nutzen. Woran liegt dies?** Über die Hälfte der Unternehmen, die die allfälligen Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen ihrer BmM nicht explizit nutzen, gaben an, dass „es sich noch nicht ergeben hat“ (vgl. Abb. 80). Ein Viertel der Firmen begründet dies mit den mangelhaften Deutschkenntnissen ihrer BmM und bei 15% der Unternehmen sind es mangelnde fachliche Qualifikationen der BmM. Bemerkenswerterweise sagten nur rund 10% der Unternehmen, dass sie darüber noch gar nicht nachgedacht haben, dass sie diese Kompetenzen ihrer BmM nutzen könnten.

Differenziert man diese Aussagen wiederum nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen, dann zeigt sich, dass praktisch nur Unternehmen, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben, aussagen, dass „es sich noch nicht ergeben hat“ und dass mangelnde Deutschkenntnisse der Grund dafür sind, dass die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von BmM nicht genutzt wurden.

Abb. 80: Gründe warum allfällige Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen von BmM vom Unternehmen nicht explizit genutzt werden: Anteile der Unternehmen nach den Gründen für die Nichtnutzung  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

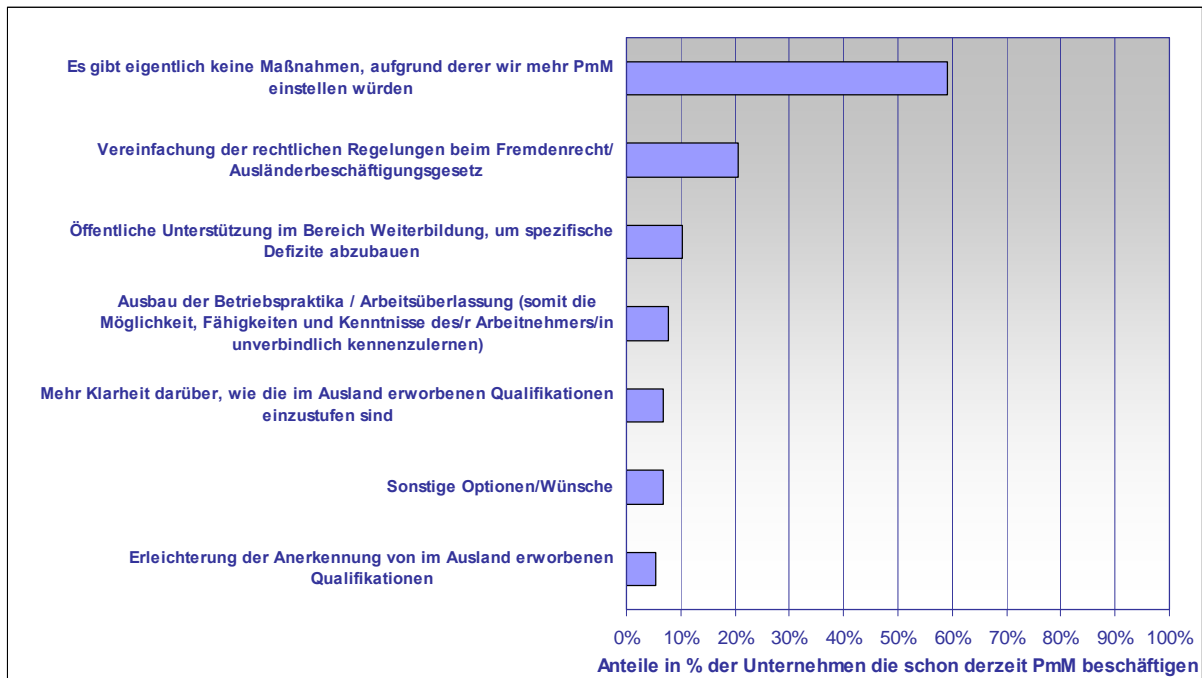
Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen, deren Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen aber nicht explizit nutzen.

### 5.3 Erforderliche Rahmenbedingungen damit mehr Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt werden würden

Was wäre aus Unternehmersicht notwendig, damit mehr PmM beschäftigt werden würden?

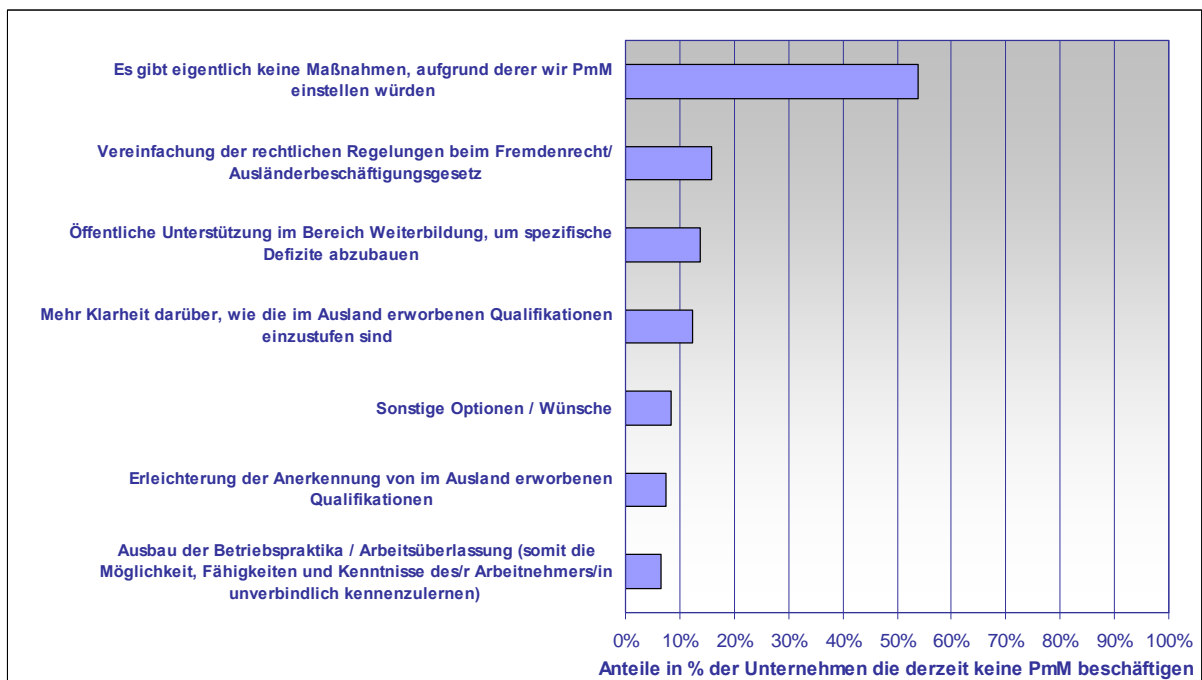
Von jenen **Unternehmen, die schon derzeit PmM beschäftigen**, sagten rund 60%, dass es eigentlich keine Maßnahmen gibt, aufgrund derer sie mehr PmM einstellen würden (vgl. Abb. 81). Dies verdeutlicht, dass ein hoher Anteil der Unternehmen in der gegenwärtigen konjunkturellen Situation an keine Beschäftigungsausweitung denkt. Bei einem Fünftel der Firmen wären aber Vereinfachungen der rechtlichen Regelungen beim Fremdenrecht/dem Ausländerbeschäftigungsgesetz erforderlich, damit sie evtl. mehr PmM einstellen würden. Alle anderen möglichen Erfordernisse (so bspw. auch öffentliche Unterstützung im Bereich der Weiterbildung) haben nur maximal 10% der Unternehmen genannt. Die Unternehmen unterschieden sich praktisch nicht, was diese Grundstruktur der Erfordernisse betrifft, wenn man sie nach der Unternehmensgröße bzw. dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten gesondert betrachtet.

Abb. 81: Erfordernisse für eine Beschäftigungsausweitung von PmM aus Sicht jener Unternehmen, die schon derzeit PmM beschäftigen: Anteile der Unternehmen nach den genannten Erfordernissen  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009  
 Anmerkung: Nur Unternehmen die PmM beschäftigen

Abb. 82: Erfordernisse für eine Beschäftigungsaufnahme von PmM aus Sicht jener Unternehmen, die derzeit keine PmM beschäftigen: Anteile der Unternehmen nach den genannten Erfordernissen  
*Rangreihung nach dem Anteil; Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009  
 Anmerkung: Nur Unternehmen die derzeit keine PmM beschäftigen



Jene **Unternehmen, die derzeit keine PmM beschäftigten** wurden ebenfalls befragt, welche Erfordernisse für eine Beschäftigung von PmM vorliegen müssten, damit sie solche beschäftigen würden. In rund der Hälfte der Unternehmen wird die Meinung vertreten, dass es eigentlich keine Maßnahmen gibt, aufgrund derer sie PmM einstellen würden (vgl. Abb. 82). Alle anderen potenziellen Erfordernisse sind nur für maximal 15% dieser Unternehmen relevant. Die Unternehmen unterschieden sich praktisch nicht, was diese Grundstruktur der Erfordernisse betrifft, wenn sie nach der Unternehmensgröße bzw. dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten differenziert betrachtet werden.

Der Vergleich dieser Strukturen zwischen Unternehmen, die schon derzeit PmM beschäftigen und solchen, die keine BmM haben, offenbart, dass zwischen diesen beiden Gruppen von Unternehmen praktisch keine Unterschiede bestehen, was die Frage einer Ausweitung der Beschäftigung von PmM betrifft. In beiden Unternehmensgruppen geben etwas über die Hälfte der Firmen an, dass „es eigentlich keine Maßnahmen gibt, aufgrund derer sie mehr bzw. überhaupt PmM einstellen würden“. Alle anderen potenziell möglichen Erfordernisse wurden nur von einer Minderheit der Unternehmen angeführt.

## 5.4 Resümee

In Österreich leben und arbeiten zahlreiche **Menschen mit Migrationshintergrund**. Laut Angaben der Statistik Austria (Mikrozensus 2008) haben rund 540.000 Beschäftigte in der Privatwirtschaft (also exklusive der Land- und Forstwirtschaft sowie des öffentlichen Sektors) einen Migrationshintergrund. Ihr Fremdsprachen-Know-how und ihre interkulturellen Kompetenzen sind wertvolle Ressourcen für die Erschließung neuer Märkte. Der Anteil der Unternehmen in der Privatwirtschaft, die PmM (Personen mit Migrationshintergrund) beschäftigen, beträgt gemäß der ibw-Unternehmensbefragung über 30%. Zwei Drittel aller BmM (Beschäftigten mit Migrationshintergrund) sind in Unternehmen tätig, die Auslandsaktivitäten haben.

In den meisten Unternehmen stammen die BmM nur aus ein bis zwei unterschiedlichen Migrationsräumen: In rund der Hälfte (54%) der Unternehmen, die PmM beschäftigen, ist nur ein Migrationshintergrund vertreten (inklusive des „österreichischen“ Backgrounds sind es somit in der Realität zwei). In einem weiteren Viertel der Unternehmen sind zwei (inklusive des „österreichischen“ also drei) und in den restlichen 19% der Unternehmen mindestens drei Backgrounds (inklusive des „österreichischen“ also mindestens vier) vertreten.

**Rund die Hälfte der Unternehmen mit BmM nutzt auch explizit deren Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen**, wobei die **Nutzung dieser Kompetenzen insbesondere in Firmen mit Auslandsaktivitäten hoch** ist. 60% dieser Firmen setzen BmM in Auslandsgeschäften ein, in denen es einen Bezug zum Migrationshintergrund dieser Beschäftigten gibt. An zweiter Stelle rangiert „das Auslandsgeschäft generell“ (fast die Hälfte dieser Unternehmen). Aber auch der Inlandsmarkt (bspw. für Kundengruppen, die selbst einen Migrationshintergrund haben) ist ein Einsatzgebiet (bei einem Viertel der Unternehmen mit Auslandsaktivitäten). Im Vergleich dazu ist die explizite Nutzung der Sprachkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der BmM in Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland gänzlich anders gelagert: In diesen Firmen ist der Inlandsmarkt (bei zwei Drittel dieser Unternehmen) sowie der Betrieb selbst (bei rund einem Drittel der Unternehmen) das

Haupttätigkeitsgebiet. Es lässt sich zudem zeigen, dass Unternehmen, die die Fremdsprachenkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen ihrer BmM explizit nutzen, tendenziell auch ihr Exportpotenzial besser ausschöpfen.

In jenen Unternehmen, in denen PmM beschäftigt sind, ist der Haupteinsatzbereich von ihnen die Produktion/Erstellung von Dienstleistungen. In fast 60% der Unternehmen ist dies der Fall. In fast einem Drittel der Unternehmen sind PmM aber auch im Vertrieb, Verkauf, Marketing beschäftigt. Ein Fünftel der Firmen hat BmM in der Administration/im Sekretariat. Bei dem relativ hohen Anteil an Unternehmen, die angaben, dass PmM in einem „sonstigen Unternehmensbereich“ tätig sind, handelt es sich oftmals um Reinigungskräfte. In immerhin knapp 10% der Unternehmen sind PmM auch im Management/in der Geschäftsführung tätig.

Differenziert man die Unternehmen mit BmM nach dem Grad der Internationalisierungsaktivitäten der Firma, dann tritt ein bemerkenswertes Resultat zutage: Unternehmen mit Auslandsaktivitäten beschäftigen in einem deutlich höheren Ausmaß PmM im Vertrieb, Verkauf, Marketing, in der Logistik, in F&E sowie im Management/in der Geschäftsführung als Unternehmen, die bislang über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen. **Unternehmen mit Auslandsaktivitäten bieten** im Vergleich zu Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland offensichtlich **BmM oftmals bessere Beschäftigungschancen, was deren Tätigkeitsfelder betrifft**. Dies ist auch vor dem Hintergrund der höheren Anteile überqualifizierter BmM (im Vergleich zu „Inländern“) in der Gesamtwirtschaft bemerkenswert.

Die Rekrutierung von PmM verläuft in der Mehrheit (80%) der Firmen grundsätzlich genauso wie bei den Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund. **Nur ein Fünftel der Unternehmen bekundete überhaupt Rekrutierungsschwierigkeiten von PmM**. Und diese liegen vor allem im Bereich Fremdenrecht/Ausländerbeschäftigungsgesetz und bei mangelnden Qualifikationen der Bewerber/innen. Etwa **ein Drittel der Unternehmen ortet auch besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von PmM** (insbesondere was die innerbetriebliche Kommunikation aufgrund mangelhafter Deutschkenntnisse betrifft – teilweise wurden auch Probleme im Umgang innerhalb der Belegschaft angesprochen, die auf unterschiedliche Vorlieben/ Besonderheiten wie etwa Essgewohnheiten u.ä. zurückzuführen sind).

Dass nicht mehr Unternehmen die Kompetenzen ihrer BmM nutzen, liegt daran, dass es sich einerseits „noch nicht ergeben hat“, aber auch oftmals an den mangelhaften Deutschkenntnissen und teilweise an mangelnden fachlichen Qualifikationen der BmM. Differenziert man diese Aussagen nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen, dann zeigt sich, dass dies praktisch nur für Unternehmen gilt, die ausschließlich am Inlandsmarkt tätig sind.

Bezüglich einer allfälligen **Ausweitung der Beschäftigung von PmM** dürften gegenwärtig (auch aufgrund der aktuellen Wirtschaftslage) enge Grenzen gesetzt sein. Über die Hälfte der Unternehmen ist nämlich der Ansicht, dass „es eigentlich keine Maßnahmen gibt, aufgrund derer sie mehr bzw. überhaupt PmM einstellen würden“. Gewisse Möglichkeiten dürften aber dennoch in den Feldern Vereinfachungen der rechtlichen Regelungen beim Fremdenrecht/dem Ausländerbeschäftigungsgesetz, öffentliche Unterstützungen im Bereich der Weiterbildung für PmM sowie verbesserte Transparenz von im Ausland erworbenen Abschlüssen/Qualifikationen liegen.

## 6 Hochschulabsolvent/innen und Internationalisierung

Im Kontext zunehmender Internationalisierung stellen Hochschulabsolvent/innen eine besonders relevante Beschäftigtengruppe für die Unternehmen dar. Gerade sie sind es, die aufgrund ihrer beruflichen Positionierung im Projektmanagement, in Managementpositionen, aber auch in technischen sowie kaufmännischen Bereichen etc. verstärkt auf einer internationalen Ebene operieren.

In der ibw-Unternehmensbefragung werden folgende Aspekte untersucht:

- Von welchen Studienrichtungs-Absolvent/innen erwarten sich Betriebe profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen?
- Welche spezifischen Kenntnisse und Kompetenzen benötigen Betriebe von Hochschulabsolvent/innen?
- Wo orten Betriebe Wissens-/Kompetenzdefizite bei Hochschulabsolvent/innen?
- Wie wichtig sind derartige Kenntnisse bei der Rekrutierung von Hochschulabsolvent/innen?
- Wie schätzen die Betriebe die Fremdsprachenkenntnisse von Hochschulabsolvent/innen ein?
- Wie wichtig ist Mobilitätsbereitschaft für das Tätigkeitsspektrum und als Rekrutierungskriterium von neu eingestellten Hochschulabsolvent/innen?

Damit die Anforderungen seitens der Unternehmen erfüllt werden können, ist es notwendig, dass das österreichische Hochschulsystem internationale und exportrelevante Inhalte und Einstellungen vermittelt und dass auch seitens der Studierenden ein Interesse an diesem Themenfeld besteht. Ob dem so ist, wurde in einer eigenen ibw-Studierendenbefragung erhoben.

Folgende Aspekte werden anhand einer Befragung von Studierenden untersucht:

- Interesse von Studierenden an Themen der internationalen Wirtschaft
- Einstellung zur EU sowie zur Globalisierung
- Behandlung der Thematik im Rahmen des Studiums
- Kenntnisstand der Studierenden über internationale Zusammenhänge
- Mobilitätsbereitschaft von Studierenden
- Fremdsprachenkenntnisse von Studierenden

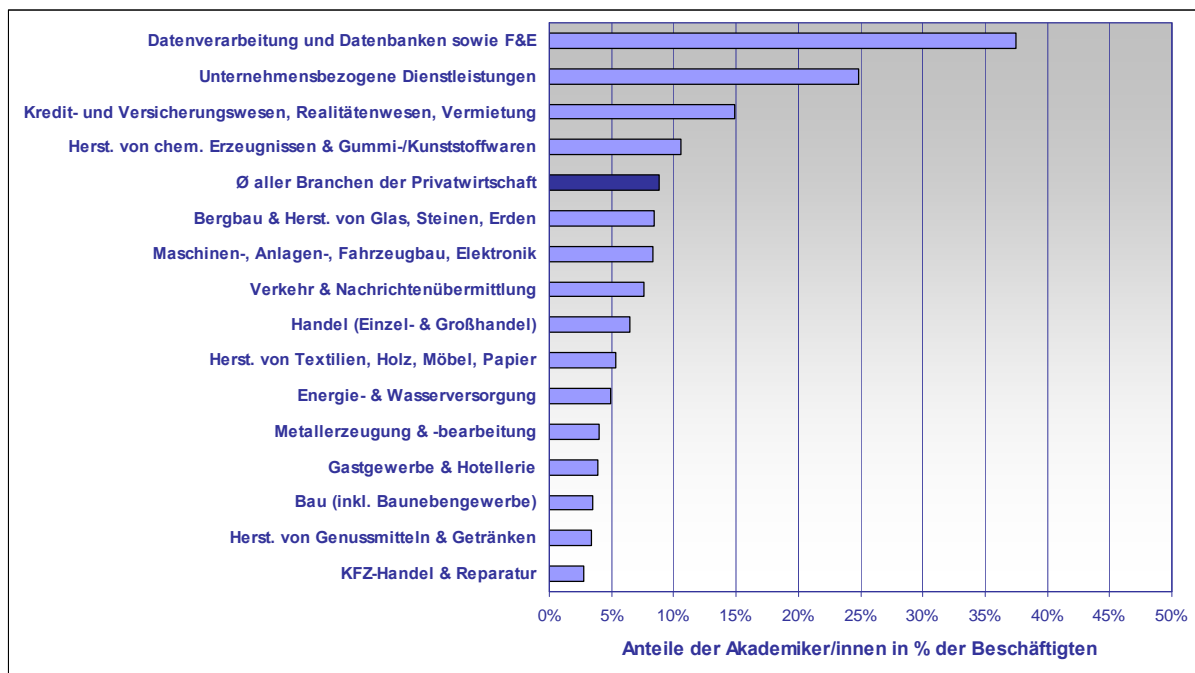
Inhaltlich ähnelt dieser Studienteil einer ibw-Untersuchung aus dem Jahr 2006, bei der diese Fragen für Absolvent/innen der vollschulischen Ausbildungsformen der Sekundarstufe II untersucht wurden (vgl. Schmid Kurt: „Bildung für eine globalisierte Welt. Halten Österreichs Schulen mit der Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft Schritt?“, ibw-Forschungsbericht Nr. 132, Oktober 2006). Die hier durchgeführten Auswertungen ergänzen gewissermaßen den Kenntnisstand um den Bereich der Universitäts- und Fachhochschul-Studierenden.

## 6.1 Unternehmerischer Bedarf an Hochschulabsolvent/innen für ihre Internationalisierungsaktivitäten

### 6.1.1 Qualifikationsstruktur der Unternehmen – Akademiker/innenbeschäftigung

Laut Mikrozensus 2008 haben österreichweit etwa 9% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft einen akademischen Bildungsabschluss. Die Branchen mit den höchsten Anteilen an Akademiker/innen sind Datenverarbeitung und Datenbanken sowie F&E, Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen, Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen, das Kredit-, Versicherungs- und Realitätenwesen (vgl. Abb. 83). In der Sachgütererzeugung (ohne dem Bauwesen) beträgt der durchschnittliche Anteil der Akademiker/innen 7% und in den Dienstleistungen der Privatwirtschaft sind rund 11% Akademiker/innen.

Abb. 83: Branchenspezifische Akademiker/innen-Anteile  
Rangreihung nach dem Akademiker/innen-Anteil in den Branchen



Quelle: Mikrozensus 2008; ibw-Auswertung

Die ibw-Unternehmensbefragung spiegelt diese Grobstruktur wider. Daher lassen sich auch die **Anteile der Unternehmen** abschätzen, **die Akademiker/innen beschäftigen**. Im Schnitt über alle Branchen der Privatwirtschaft sind in knapp der Hälfte (45%) der Unternehmen Akademiker/innen beschäftigt (vgl. Abb. 84).

Anteilmäßig mehr Betriebe mit Auslandsaktivitäten beschäftigen Akademiker/innen als Firmen, die über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen (Abb. 85).

Mit der Exportintensität geht auch eine gewisse steigende Tendenz einher, dass das Unternehmen Akademiker/innen beschäftigt (vgl. Abb. 86): D.h., je größer der Exporterlös am

Gesamtumsatz des Unternehmens, desto größer ist auch der Anteil der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen.

Abb. 84: Anteile der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen; nach Branchen  
*Rangreihung nach dem Anteil in den Branchen*

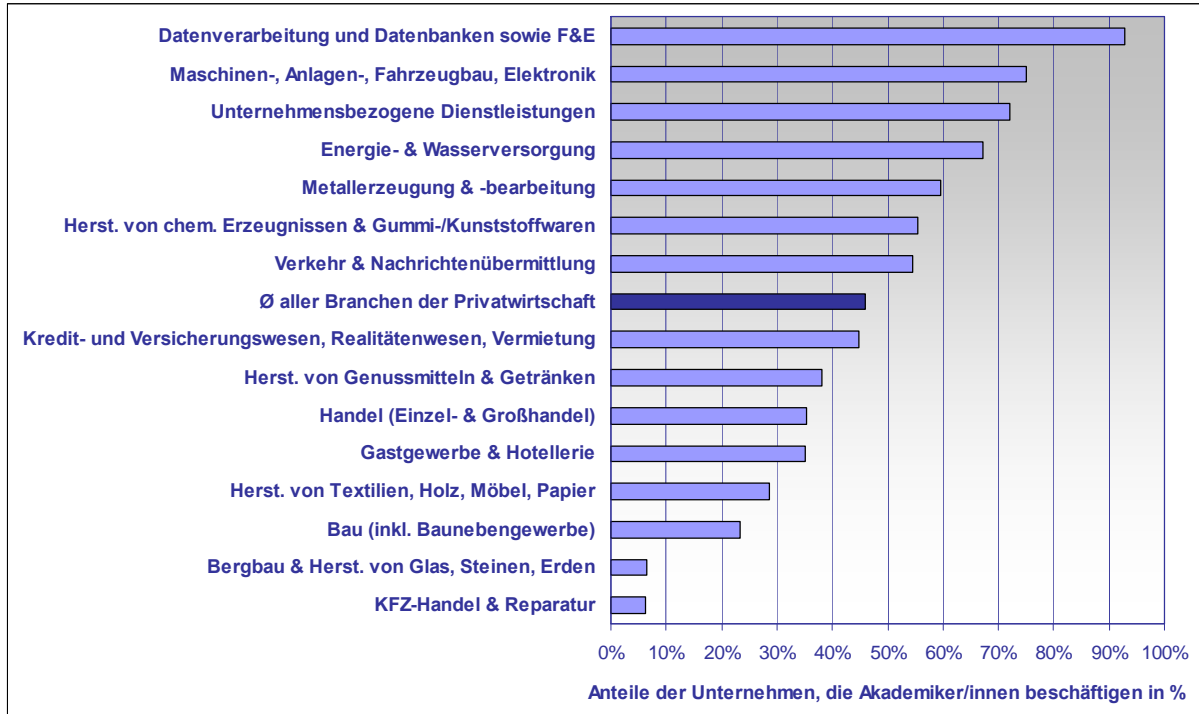
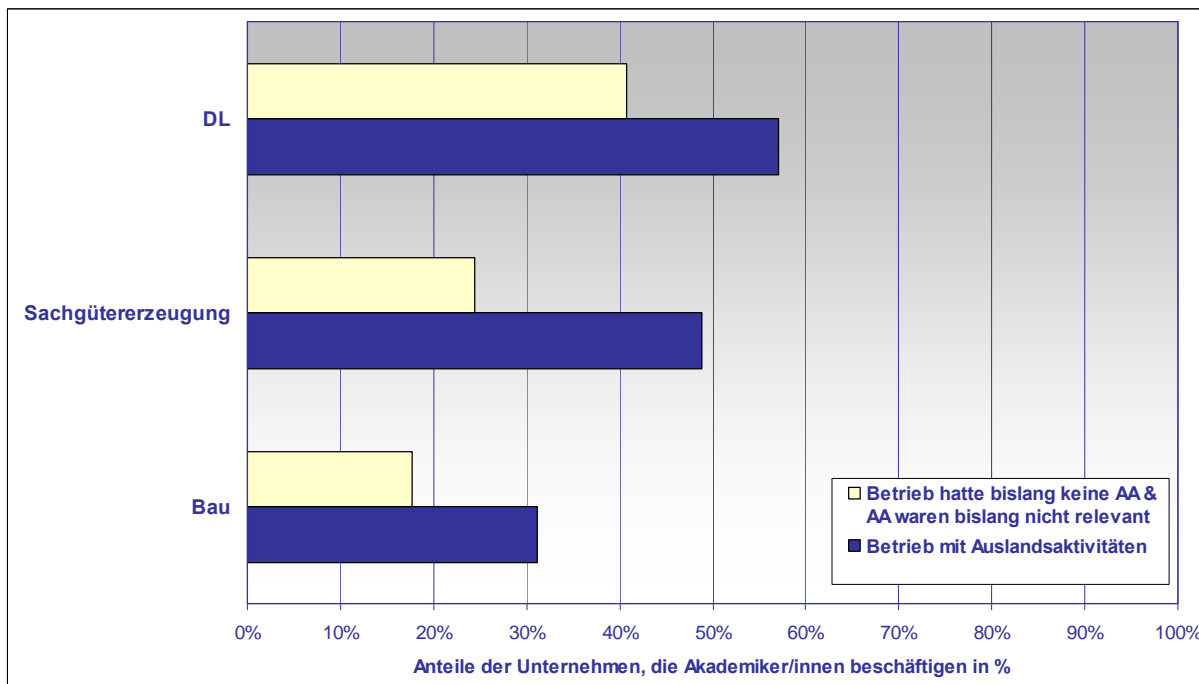
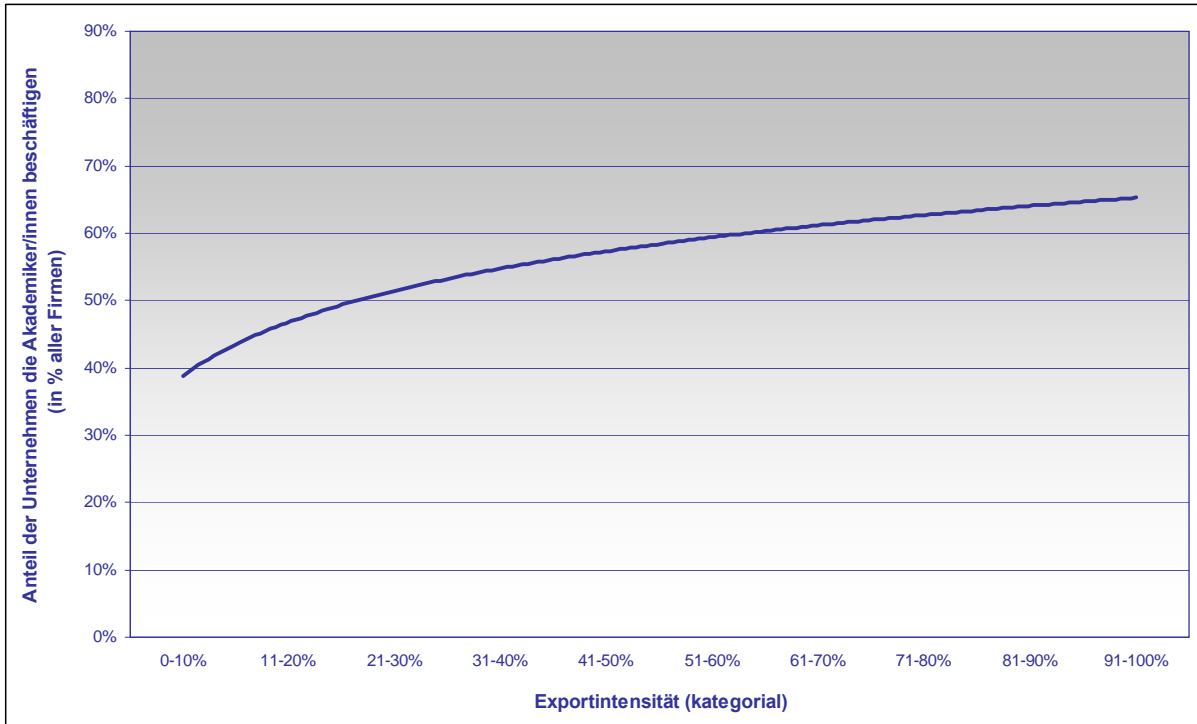


Abb. 85: Anteile der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen; nach Wirtschaftssektoren und dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen  
*Rangreihung nach dem Anteil aller Unternehmen*



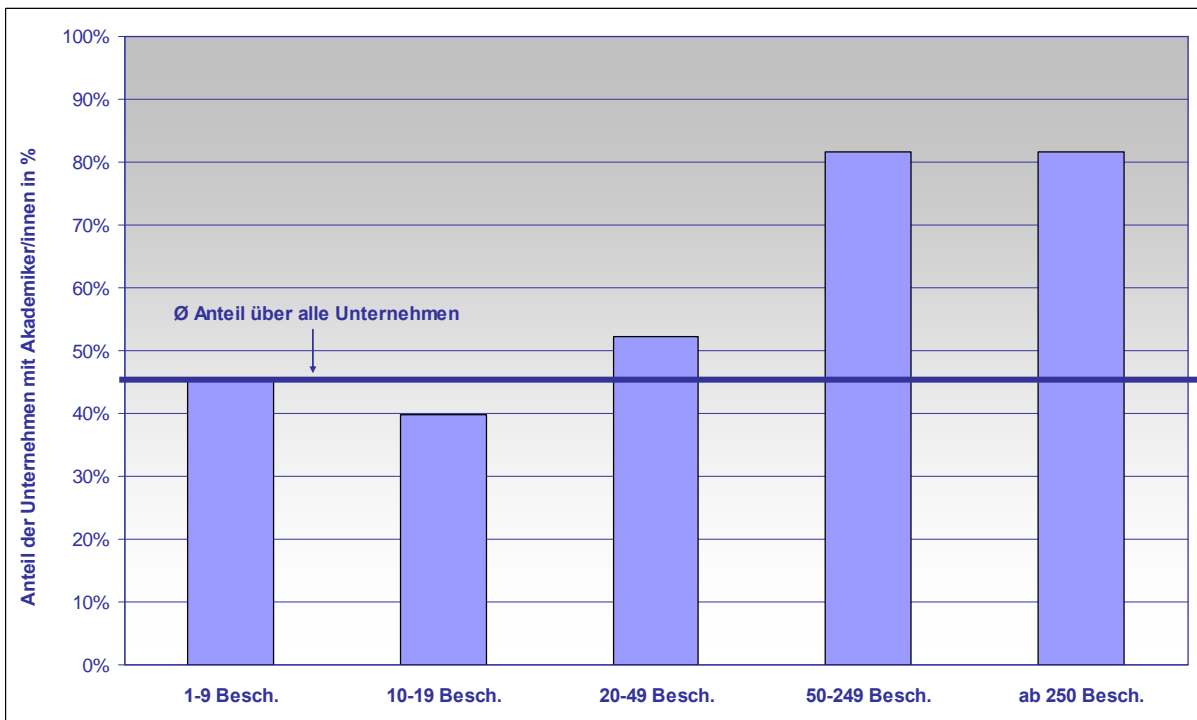
Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. 86: Anteile der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen; nach der Exportintensität (Logarithmische Trendextrapolation)



Der Anteil der Unternehmen mit Akademiker/innen ist in Firmen bis zu 50 Mitarbeiter/innen im Schnitt niedriger als in größeren Unternehmen (ab 50 Beschäftigte). Bei ersteren beschäftigen rund 40-45% Akademiker/innen – bei letzteren rund 80% (vgl. Abb. 87).

Abb. 87: Anteile der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen; nach der Unternehmensgröße



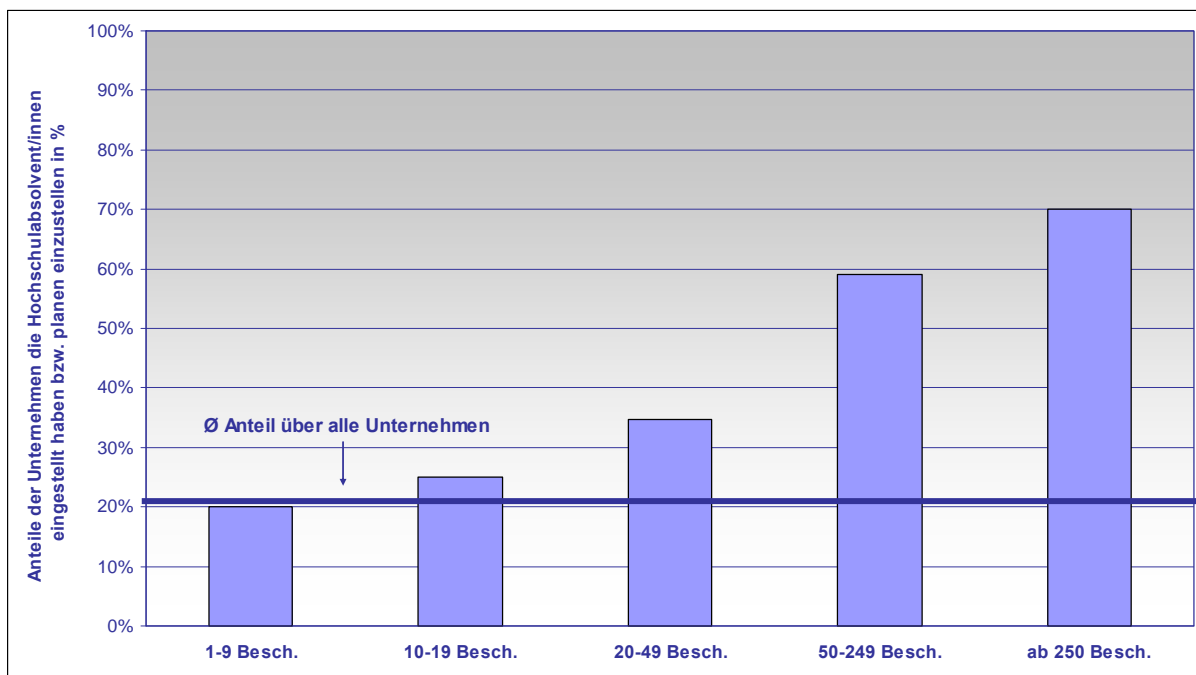
Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Zur Beschäftigungssituation von Akademiker/innen in der Privatwirtschaft lässt sich also festhalten, dass diese große Branchenunterschiede aufweist und dies sowohl auf der Ebene der Anteile der Akademiker/innen an den Beschäftigtenzahlen als auch beim Anteil der Unternehmen, die überhaupt Akademiker/innen beschäftigen. Gemessen am relativen Anteil der Unternehmen mit Akademiker/innen ist deren Beschäftigung deutlich stärker in Firmen, die Internationalisierungsaktivitäten aufweisen, die eine größere Zahl an Beschäftigten haben und deren Exportintensität höher ist.

### 6.1.2 Zur aktuellen Beschäftigungssituation von Hochschulabsolvent/innen

Die Unternehmen wurden auch befragt, ob sie in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. planen, demnächst (in den nächsten ein bis zwei Jahren) Akademiker/innen einzustellen. Im Schnitt über alle Unternehmen der Privatwirtschaft haben diese Frage 22% der Firmen bejaht. Erwartungsgemäß ist dabei ein Unternehmensgrößeneffekt beobachtbar (vgl. Abb. 88).

Abb. 88: Anteile der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen; nach der Unternehmensgröße



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Unternehmen, die Auslandsaktivitäten haben, haben in den letzten beiden Jahren anteilmäßig mehr Hochschulabsolvent/innen eingestellt bzw. planen solche einzustellen als Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland (vgl. Abb. 89).

Es zeigt sich auch, dass es zwischen den Branchen große Unterschiede gibt, was den Anteil der Unternehmen betrifft, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen eingestellt haben bzw. planen solche einzustellen (vgl. Abb. 90).

Abb. 89: Anteile der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen; nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen

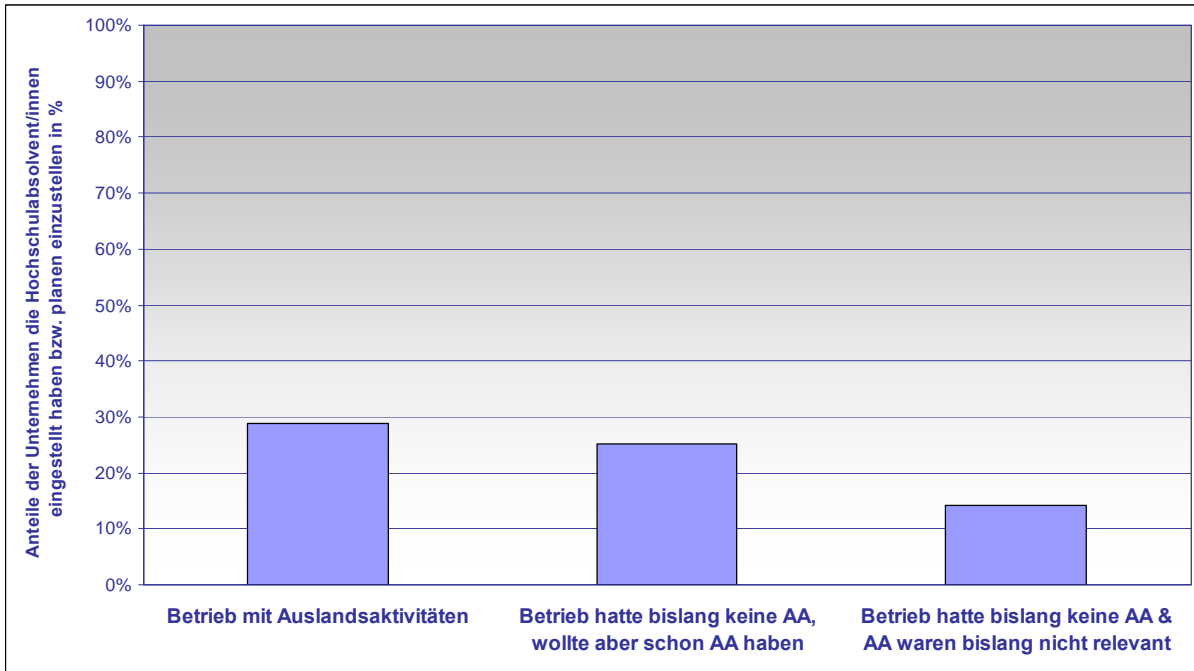
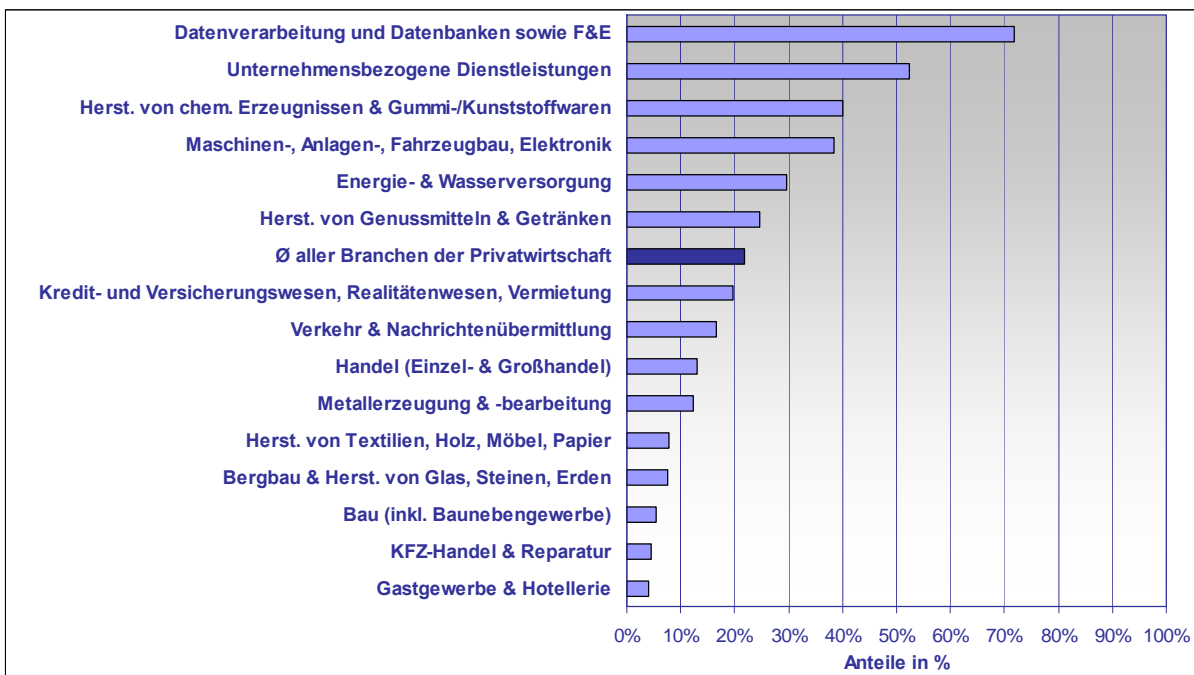


Abb. 90: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen

*Rangreihung*



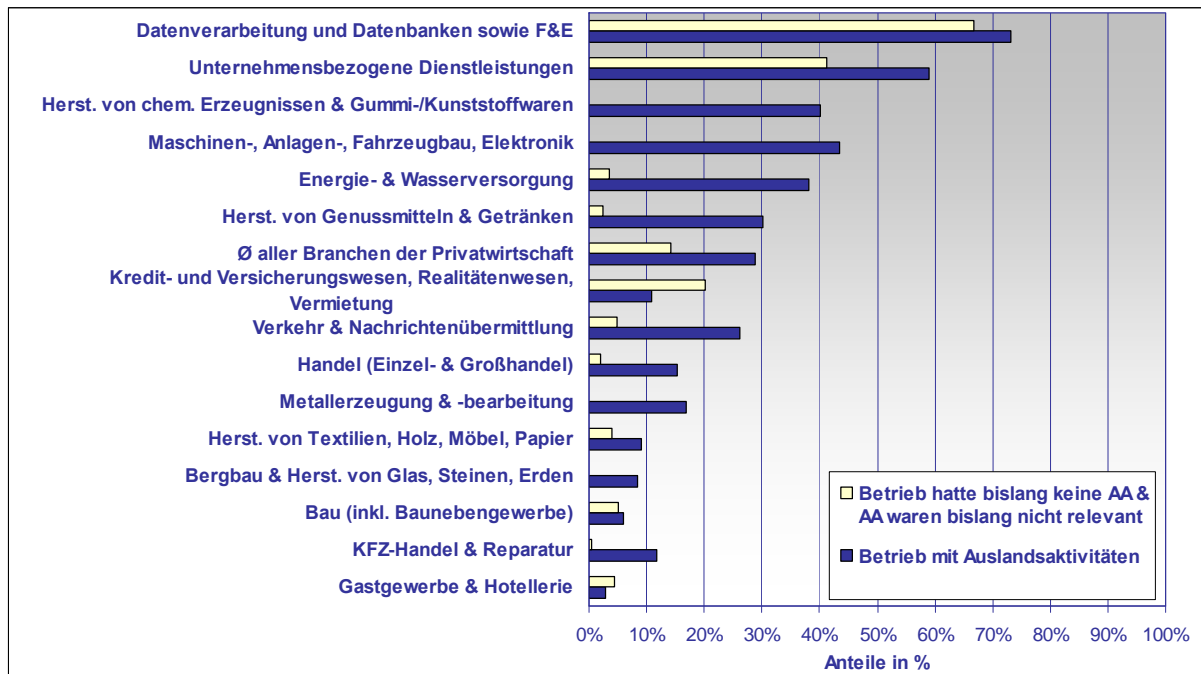
Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Dass in allen Branchen Unternehmen mit Auslandsaktivitäten anteilmäßig deutlich mehr Hochschulabsolvent/innen eingestellt haben bzw. planen, solche zu rekrutieren wie Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland verdeutlicht Abb. 91.



Abb. 91: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen; nach dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen

*Rangreihung nach dem Anteil über alle Unternehmen*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Hochschulabsolvent/innen welcher Studienrichtungsgruppen wurden eingestellt (bzw. für welche ist die Rekrutierung geplant)?

Im Großteil der Unternehmen, die Akademiker/innen eingestellt haben (bzw. planen, solche einzustellen), sind dies Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/innen und Techniker/innen (jeweils rund 80%). An zweiter Stelle rangieren Geisteswissenschaftler/innen und Fremdsprachen-/Dolmetsch-Absolvent/innen. Hochschulabsolvent/innen dieser Studienschwerpunkte wurden von der Hälfte dieser Unternehmen eingestellt (bzw. es besteht der Plan, solche einzustellen). In einem Viertel dieser Firmen sind es Rechtswissenschaftler/innen und Absolvent/innen der Bodenkultur. Für ein Drittel der Unternehmen sind auch noch Absolvent/innen anderer Studienschwerpunkte (Residualgruppe) von Interesse (vgl. Abb. 92).

Differenziert man die Unternehmen nach ihrem Internationalisierungsgrad (vgl. Abb. 93), dann zeigt sich für beide Unternehmensgruppen (Firmen mit und ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland) grob gesprochen eine ähnliche Struktur: Die meisten Firmen rekrutieren Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/innen und Techniker/innen gefolgt von Geistes- und Naturwissenschaftler/innen. Auffallend ist der vergleichsweise hohe Anteil der Fremdsprachen-/Dolmetsch-Absolvent/innen bei den Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten. Fast die Hälfte dieser Unternehmen rekrutiert Hochschulabsolvent/innen aus diesem Bereich. Dies verdeutlicht den hohen Stellenwert, den Fremdsprachenkenntnisse im internationalen Geschäftsleben haben.

Abb. 92: Anteil der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen; nach der Studienschwerpunkten

*Rangreihung*

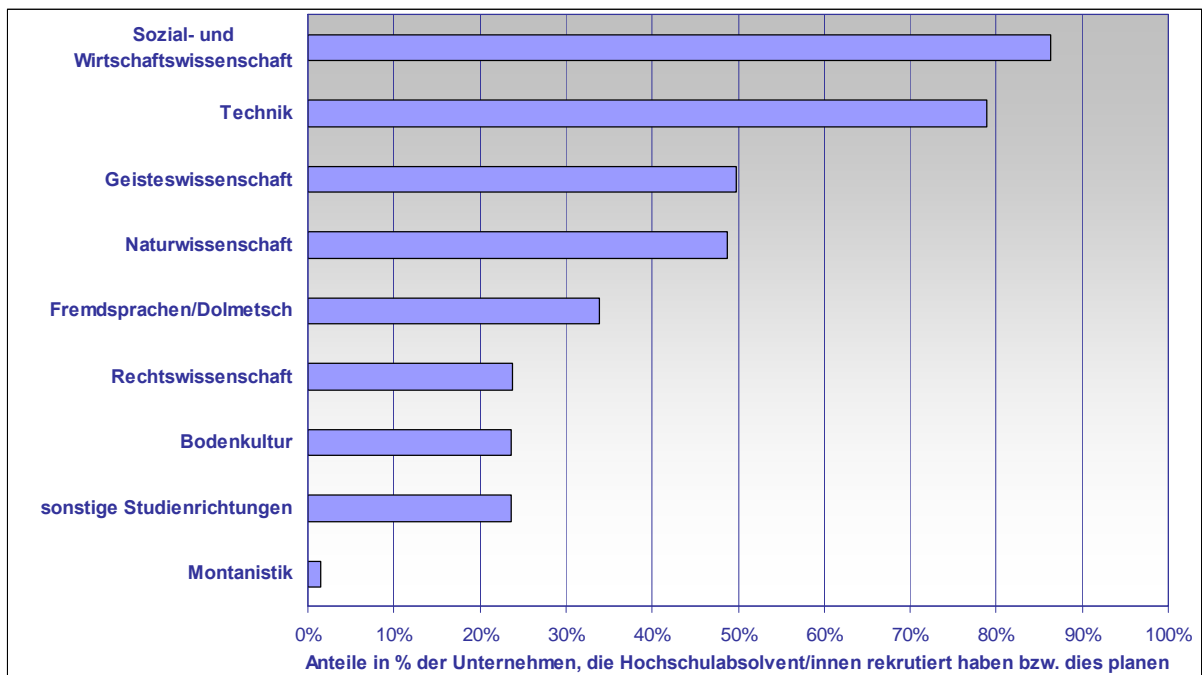
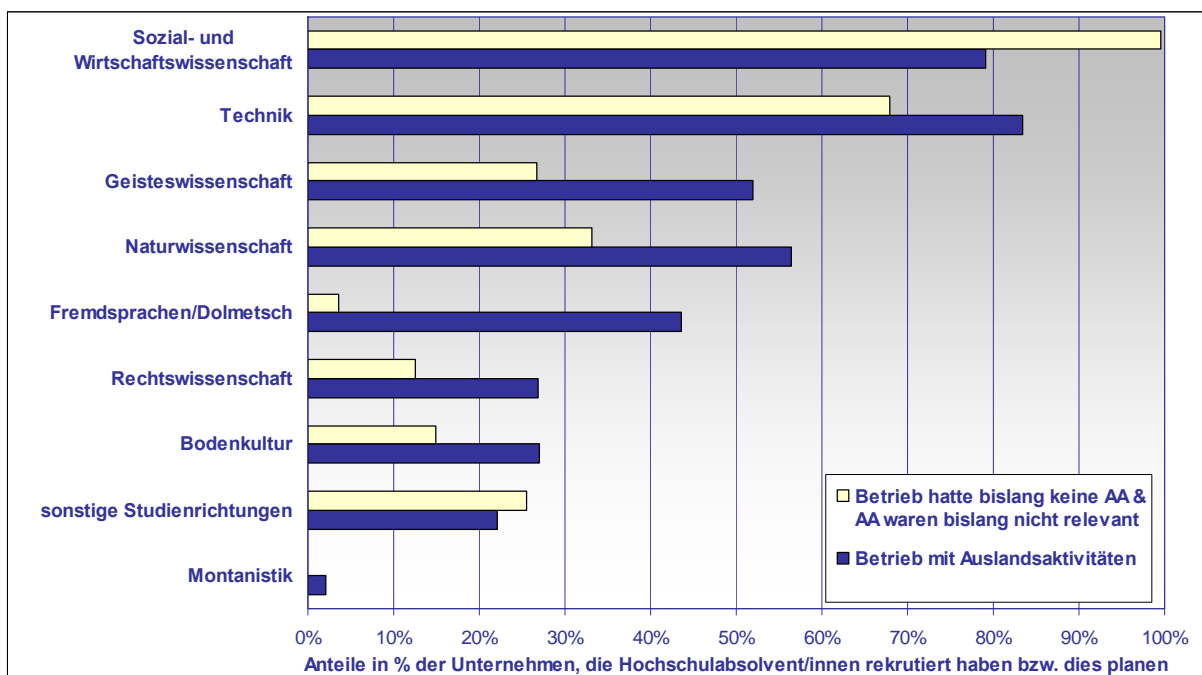


Abb. 93: Anteil der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt haben bzw. (in den nächsten ein bis zwei Jahren) planen, solche einzustellen; nach der Studienschwerpunkten und dem Internationalisierungsgrad der Unternehmen

*Rangreihung*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

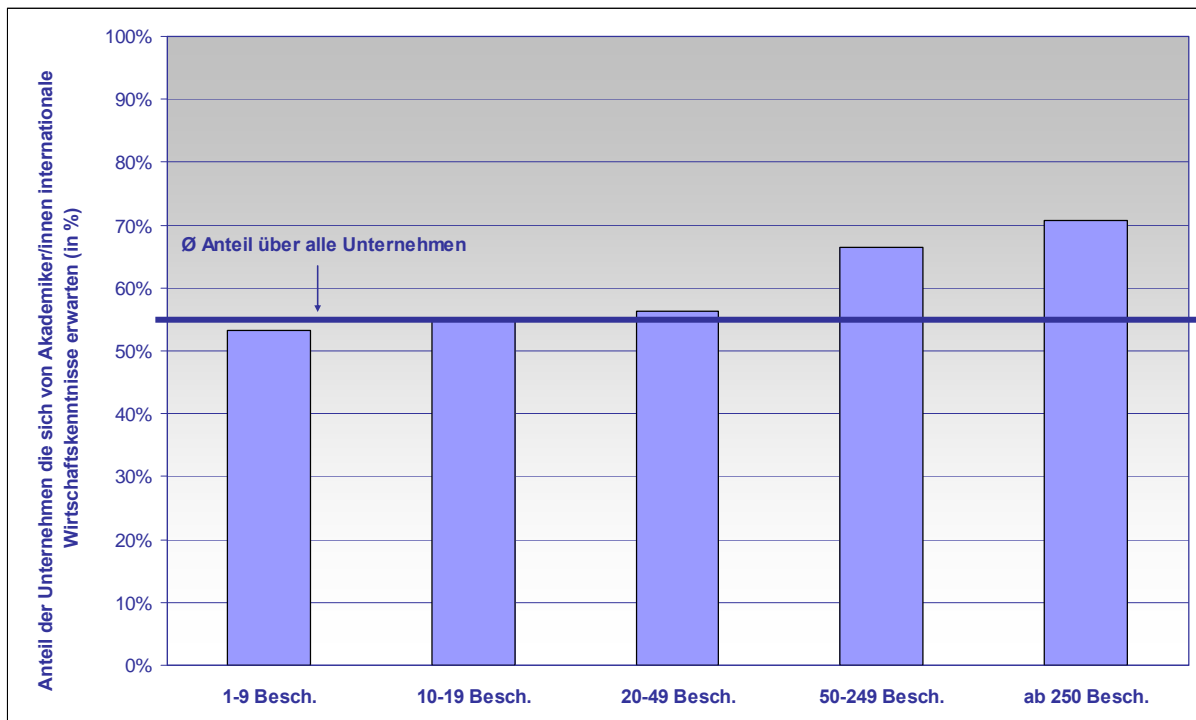
Anmerkung für beide Abbildungen: Nur jene Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen.

### 6.1.3 Stellenwert internationaler Wirtschaftskennnisse für die Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen

Erwarten sich nun die Unternehmen von diesen Hochschulabsolvent/innen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge?

Rund die Hälfte der Unternehmen – die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen – erwarten sich von diesen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge (vgl. Abb. 94). Tendenziell steigt diese Erwartungshaltung mit der Unternehmensgröße.

Abb. 94: Anteile der Unternehmen, die von diesen Hochschulabsolvent/innen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge erwarten; nach der Unternehmensgröße  
*Rangreihung*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen.

Und die meisten Unternehmen erwarten sich durch die Bank (d.h. quer über die meisten Studienschwerpunkte) auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge (vgl. Abb. 95). So erwarten sich selbst 50-60% der Unternehmen, die Hochschulabsolvent/innen der Technik oder der Naturwissenschaften rekrutierten (oder einstellen wollen) von diesen auch derartige Kompetenzen. Bei den anderen Studienschwerpunkten liegen diese diesbezüglichen Anteile rund um 80%.

Interessanterweise trifft dies auch oftmals für Unternehmen zu, die bislang über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen (vgl. Abb. 96). Lediglich von Absolvent/innen mit Studienschwerpunkten in Naturwissenschaften bzw. den sonstigen Studienrichtungen erwarten sich diese Unternehmen zumeist keine internationalen Wirtschaftskennnisse.

Abb. 95: Anteile der Unternehmen, die von diesen Hochschulabsolvent/innen auch pro-  
funde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge  
erwarten; nach den Studienschwerpunkten  
*Rangreihung*

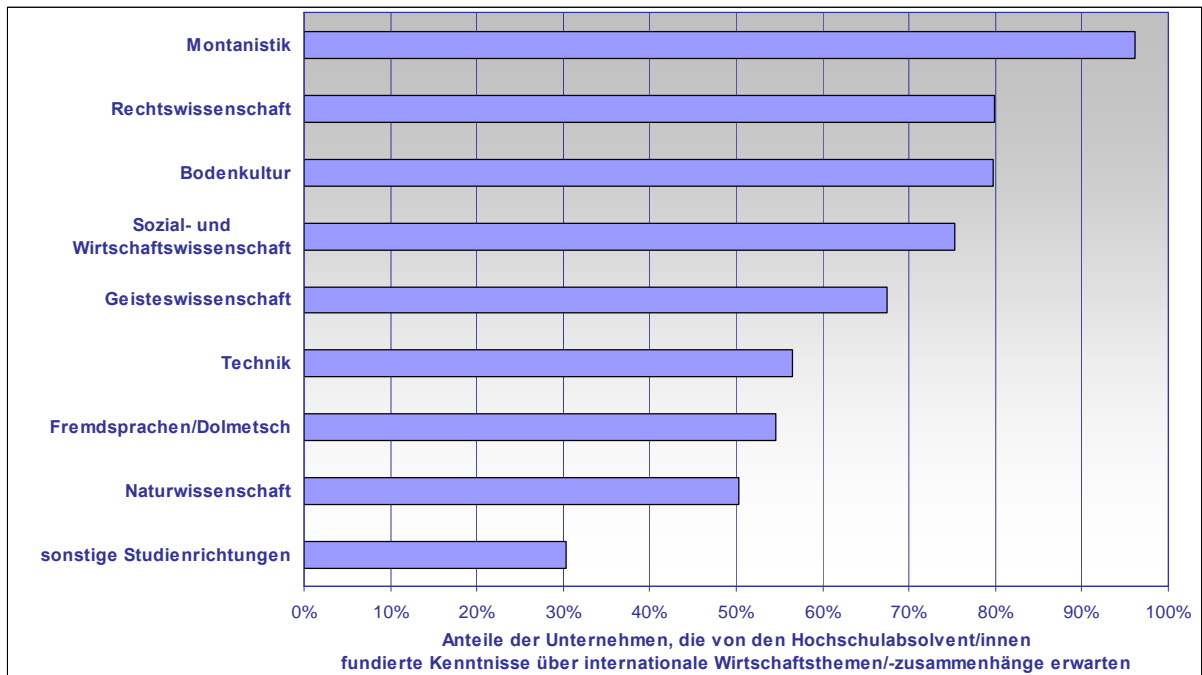
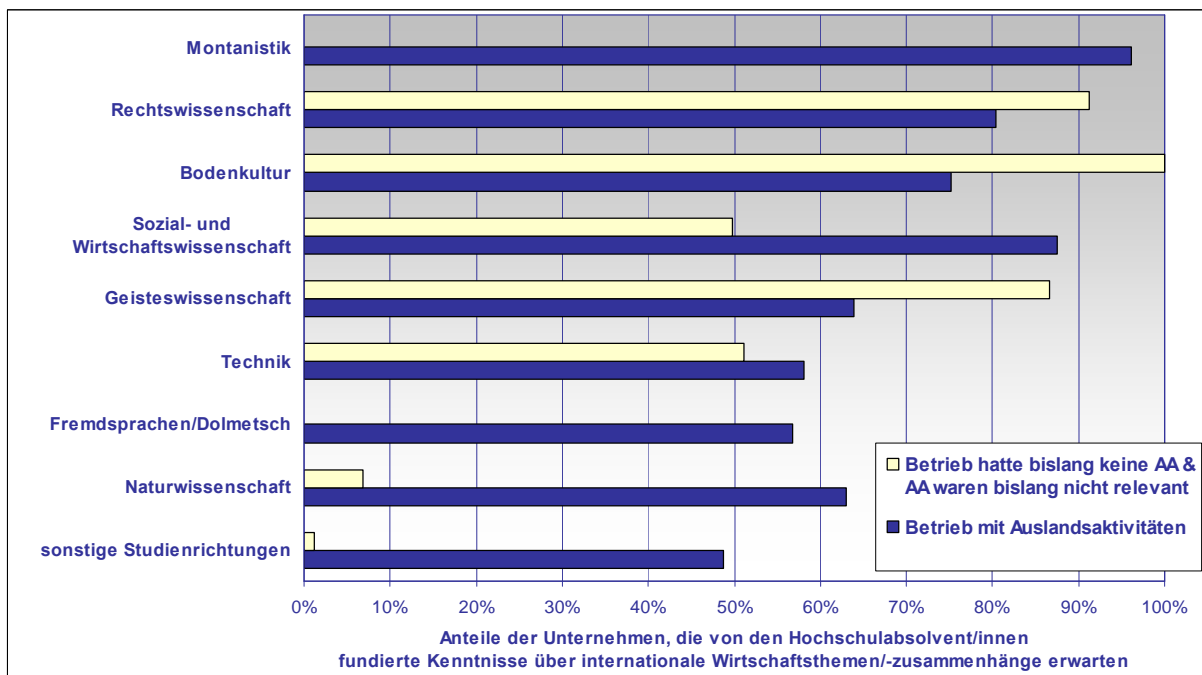


Abb. 96: Anteile der Unternehmen, die von diesen Hochschulabsolvent/innen auch pro-  
funde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge  
erwarten; nach den Studienschwerpunkten und dem Internationalisierungsgrad der  
Unternehmen  
*Rangreihung*



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung für beide Abbildungen: Nur jene Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen.

Analysiert man die Anteile der Unternehmen, die von den Hochschulabsolvent/innen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge erwarten nach dem Aspekt der Exportintensität, dann zeigt sich ein sehr stabiles Bild: Rund zwei Drittel der Unternehmen erwarten sich – und dies unabhängig von der Exportintensität – von Hochschulabsolvent/innen profunde internationale Wirtschaftskennntnisse. Bei diesem Ergebnis ist mit zu berücksichtigen, dass es sich einerseits nur auf Unternehmen mit Exporterlösen bezieht und andererseits, dass hier auch die Struktur der Studienrichtungsschwerpunkte der Hochschulabsolvent/innen eine Rolle spielt.

Auf einer Metaebene lässt sich also festhalten, dass die meisten Unternehmen von Hochschulabsolvent/innen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge erwarten. Und dies trifft für den Großteil der Studienschwerpunkte zu. Bemerkenswert ist dabei, dass derartige Kenntnisse oftmals auch von Unternehmen erwartet werden, die keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben.

#### **6.1.4 Notwendige Kompetenzen für internationale Aktivitäten sowie allfällige Kompetenzdefizite bei Hochschulabsolvent/innen**

Analog der Analyse der notwendigen Kompetenzen für Beschäftigte, die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind, wurde auch bei den Hochschulabsolvent/innen die dort entwickelte Fragebatterie angewandt. Es wurden also jene Unternehmen um ihre Einschätzung anhand einer fünfstufigen Skala gebeten, die aussagten, dass sie von Hochschulabsolvent/innen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge erwarten.

Wiederum stehen drei Aspekte im Vordergrund der Analyse:

- Welche konkreten Kenntnisse und Soft Skills werden von diesen Hochschulabsolvent/innen überhaupt benötigt?
- Welche Bedeutung haben diese Kompetenzen als Einstellungskriterium bei den Hochschulabsolvent/innen?
- Lassen sich Kompetenzdefizite bei Hochschulabsolvent/innen feststellen?

Betrachtet man die Bewertung der Unternehmen hinsichtlich der Bedeutung/Wichtigkeit der abgefragten Kompetenzen für Hochschulabsolvent/innen, von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge eingefordert werden, dann zeigt sich, dass alle von uns abgefragten Kompetenzen hinsichtlich ihrer Bedeutung für die Tätigkeiten generell als sehr wichtig bis wichtig eingestuft werden. Bemerkenswert ist dabei auch, dass Social Skills und interkulturelle Kompetenzen im Schnitt etwas wichtiger eingestuft werden als die spezifisch für das internationale Geschäftsfeld notwendigen Fachkompetenzen (vgl. Abb. 97).

Gleichzeitig zeigt sich eine hohe Entsprechung der Einschätzung zwischen der Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium.

Die Einschätzung der Unternehmen bezüglich der Frage, ob bei den Hochschulabsolvent/innen Kompetenzdefizite geortet werden, ist ebenfalls sehr einheitlich: Im Durchschnitt zeigt sich, dass hier bei allen Kompetenzen zwar Defizite vorliegen – diese aber im Schnitt

nicht als extrem bzw. groß bewertet werden. Verbesserungspotenzial besteht aber offensichtlich allemal.

Dieses Ergebnis für die Hochschulabsolvent/innen erinnert stark an die Auswertungen für die Beschäftigten, die überwiegend im Auslandsgeschäft tätig sind. Vergleicht man die entsprechenden Mittelwerte für diese beiden Gruppen und bildet die Differenz daraus, dann lässt sich zeigen, welche Kompetenzen für Hochschulabsolvent/innen und welche für Beschäftigte im Auslandsgeschäft wichtiger/unwichtiger sind. Analoges Prozedere gilt für die Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium sowie hinsichtlich der Kompetenzdefizite.

In Abbildung 98 sind diese Differenzen dargestellt. Demnach werden fast alle Kompetenzen, wenn es um die Tätigkeiten geht, im Schnitt für Hochschulabsolvent/innen (von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge eingefordert werden) etwas wichtiger eingestuft als für Beschäftigte im Auslandsgeschäft. Bei der Frage, ob diese Kompetenzen auch ein wichtiges Einstellungskriterium sind, zeigt sich, dass die fachspezifischen Kompetenzen für Hochschulabsolvent/innen mehr Bedeutung haben – Social Skills und interkulturelle Kompetenzen dagegen im Schnitt bei Beschäftigten im Auslandsgeschäft ein etwas wichtigeres Einstellungskriterium sind. Für die meisten Kompetenzen deuten sich im Durchschnitt bei den Beschäftigten im Ausland etwas höhere Defizite an als bei den Hochschulabsolvent/innen. Bei der Interpretation von Abbildung 98 muss aber die für die Darstellung vorgenommene Skalierung berücksichtigt werden: Der positive und negative Bereich macht nämlich nur eine Stufe (der insgesamt fünfstufigen Skala) aus. D.h., dass die meisten Unterschiede zwischen den beiden betrachteten Beschäftigtengruppen nur marginal (und auch statistisch nicht signifikant) sind. Lediglich für die Kompetenzen, die entweder sehr weit links oder sehr weit rechts im Diagramm liegen, kann von Unterschieden zwischen den Beschäftigtengruppen gesprochen werden. Dies sind für den Aspekt der Tätigkeiten die Kompetenzen volkswirtschaftliche Zusammenhänge, selbstständige Marktrecherche im Auslandsmarkt, Entscheidungsfähigkeit, Mobilitätsbereitschaft sowie exzellente Fremdsprachenkenntnisse, wobei diese für Hochschulabsolvent/innen als wichtiger eingestuft werden. Beim Aspekt des Einstellungskriteriums sind es die meisten fachspezifischen Kompetenzen, die für Hochschulabsolvent/innen als wichtiger angesehen werden. Und bei den Kompetenzdefiziten zeigen sich praktisch keine wesentlichen Unterschiede zwischen den beiden Beschäftigtengruppen.

Die hier getroffene Darstellung der Bedeutung der Kompetenzen nach Mittelwerten verdeckt natürlich die Streuung der Unternehmensaussagen. Im Anhang (vgl. Abb. A-13) ist die analoge Abbildung dargestellt, wobei auch die Streuung (Variabilitätskoeffizient) eingezeichnet wurde. Man erkennt, dass die Aussagen der Unternehmen eine relativ große Bandbreite aufweisen.

Analysiert man die Bewertungen nach den potenziellen Einflussfaktoren Exportintensität, Unternehmensgröße und Wirtschaftssektor (Sachgütererzeugung, Handel [inklusive KFZ-Handel und Reparatur], sonstige Dienstleistungsbranchen) dann zeigen sich sehr geringe bzw. nichtsystematische Variationen. Dies hat grundsätzlich damit zu tun, dass ja die Bewertungen nur auf jene Hochschulabsolvent/innen bezogen sind, von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge eingefordert werden.

Abb. 97: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen aller Unternehmen; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*

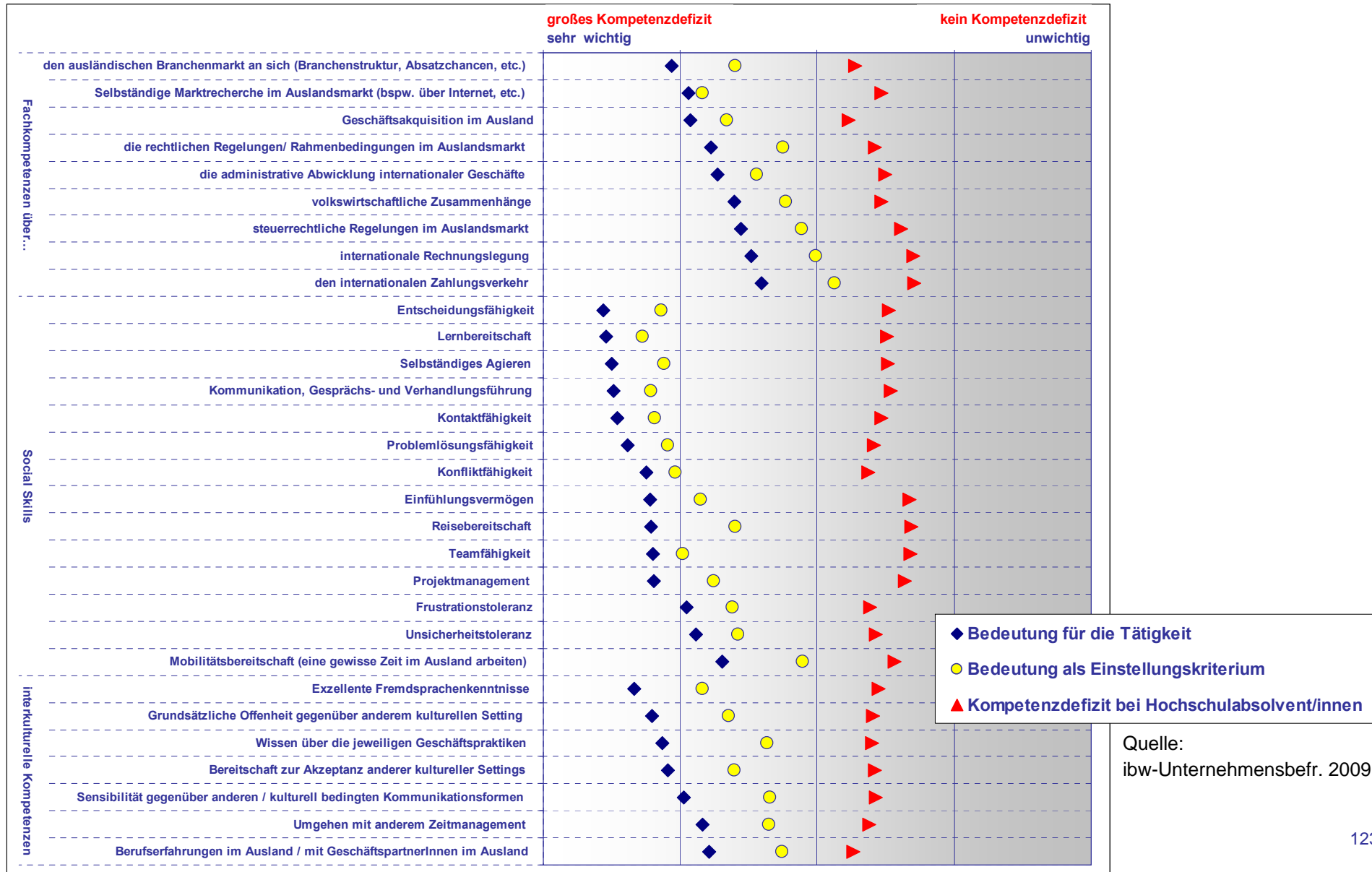
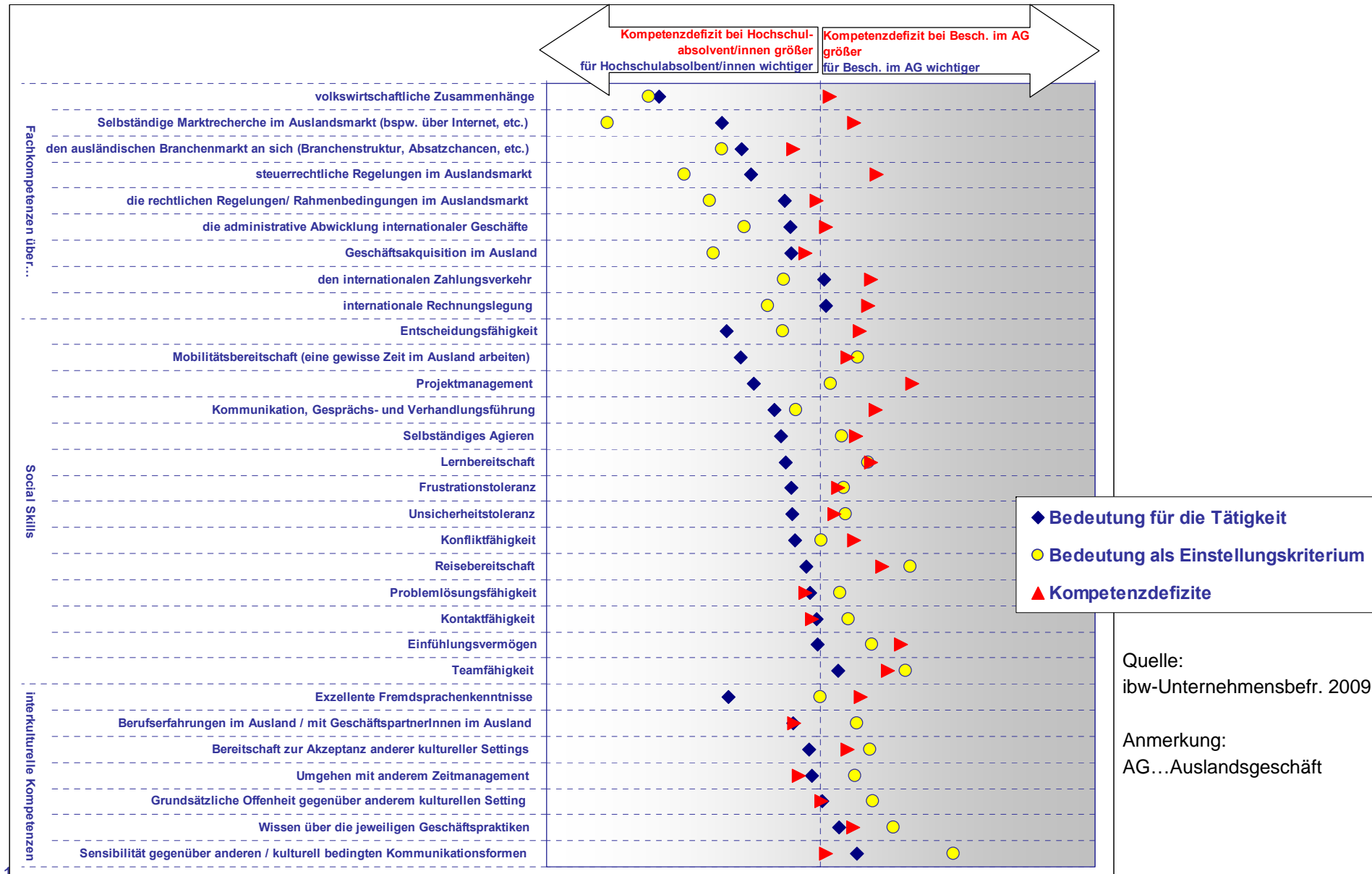


Abb. 98: **Differenzen zwischen Hochschulabsolvent/innen und Beschäftigten mit überwiegender Tätigkeit im internationalen Geschäftsfeld; Rangreihung der Differenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit**





Das wesentlichste Differenzierungsmerkmal sind aber die **Studienschwerpunkte**<sup>49</sup>. Zur besseren direkten Veranschaulichung wurden nachstehend die Studienschwerpunkte gegenübergestellt und nach den drei breiten Kategorien getrennt (d.h. nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit, als Einstellungskriterium sowie allfällige Kompetenzdefizite bei bestehenden Mitarbeiter/innen)<sup>50</sup>.

Abbildung 99 und 100 verdeutlichen, dass sich die Bewertungen der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium bei allen drei abgefragten Dimensionen fachspezifische Kompetenzen, Social Skills und interkulturelle Kompetenzen oftmals deutlich unterscheiden. Insbesondere ist dies der Fall, wenn man die Studienschwerpunkte Naturwissenschaften und Montanistik sowie Fremdsprachen/Dolmetsch mit den anderen Studienschwerpunkten vergleicht. Zumeist werden bspw. die erforderlichen Kompetenzen von Hochschulabsolvent/innen Naturwissenschaften weniger wichtig für die Tätigkeiten eingestuft als bei den übrigen Studienschwerpunkten. Bei Fremdsprachen-/Dolmetsch-Absolvent/innen sind es dagegen nur die fachspezifischen Kenntnisse, die weniger wichtig eingestuft werden.

Zumeist lässt sich auch eine hohe Entsprechung der Einschätzung der Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeit und als Einstellungskriterium feststellen (vgl. Abb. 100).

Bezüglich allfälliger Kompetenzdefizite fällt auf, dass diese für Absolvent/innen Naturwissenschaften, der Technik und der Rechtswissenschaften als etwas größer eingestuft werden als jene der anderen Studienrichtungen (vgl. Abb. 101).

Als **Fazit** lässt sich der Schluss ziehen, dass praktisch alle von uns abgefragten Kompetenzen von den Unternehmen als wichtig für Hochschulabsolvent/innen (von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden) eingestuft wurden. Und dies sowohl was die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeit selbst – aber auch als Einstellungskriterium – betrifft. Lediglich für Naturwissenschaftler/innen zeichnet sich eine etwas geringere Bedeutung der Kompetenzen (sowohl was die Tätigkeiten als auch als Einstellungskriterium betrifft) ab. Kompetenzdefizite sind zwar im Durchschnitt nicht extrem ausgeprägt – nichts desto trotz besteht aber doch offensichtlich noch ein nicht unbeträchtlicher Spielraum zur Steigerung/Verbesserung der Kompetenzen. Dies gilt insbesondere für Absolvent/innen der Naturwissenschaften, der Technik und der Rechtswissenschaften.

---

<sup>49</sup> Die ibw-Unternehmensbefragung ermöglicht die Differenzierung der Kompetenzen von Hochschulabsolvent/innen nach den Studienschwerpunkten. Dadurch lässt sich zeigen, ob und ggf. wie stark sich die Kompetenzanforderungen zwischen den Studienschwerpunkten unterscheiden. Ob sich bspw. die Anforderungen an Fachkompetenzen für Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/innen von jenen der Techniker/innen unterscheiden.

Um die Befragungszeit in einem halbwegs zeitlichen Rahmen zu halten hatten, die Unternehmen die Option, ihre Einschätzung nur für einen Studienschwerpunkt zu machen. Leider sind die Fallzahlen für die Studienschwerpunkte Geisteswissenschaft, Naturwissenschaft sowie Montanistik zu niedrig, als dass empirische Aussagen getroffen werden könnten. Daher wurden die Aussagen zu Naturwissenschaften und Montanistik zusammen mit jenen der Technik ausgewertet. Die Einschätzungen für den Studienschwerpunkt Geisteswissenschaften wurden der Residualkategorie „sonstige Studienrichtung“ zugewiesen. Empirisch breit abgesichert sind somit die Aussagen in den Studienschwerpunkten Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Technik, Fremdsprachen sowie sonstige Studienschwerpunkte/-richtungen.

<sup>50</sup> Im Anhang sind die entsprechenden Abbildungen für die jeweiligen Studienschwerpunkte analog der Abbildung 97 dargestellt (vgl. Abb. A-14 bis A-20).

Abb. 99: **Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten** von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; nach dem Studienschwerpunkt; *Rangreihung innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*

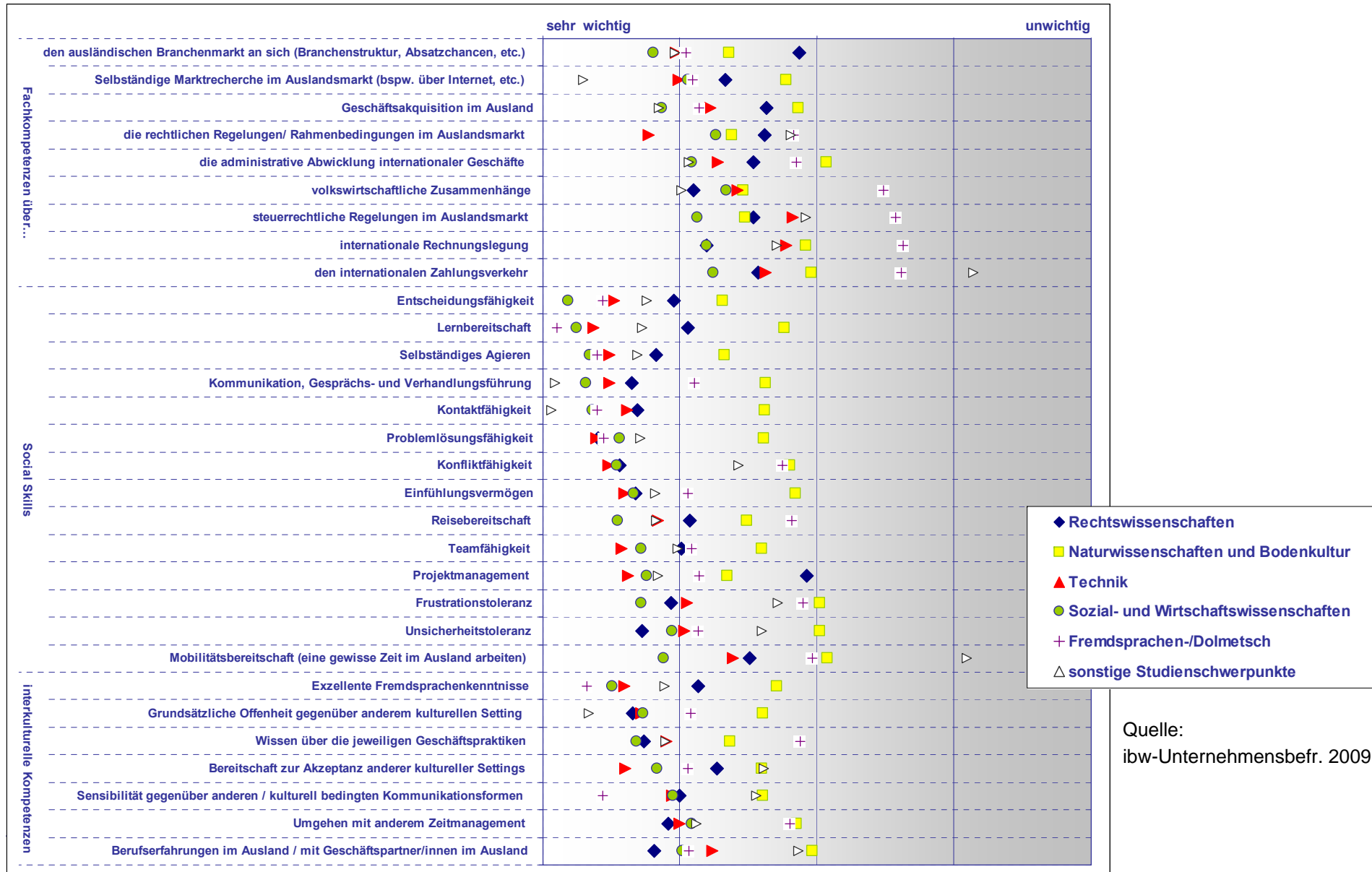


Abb. 100: **Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium** von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; nach dem Studienschwerpunkt; *Rangreihung innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*

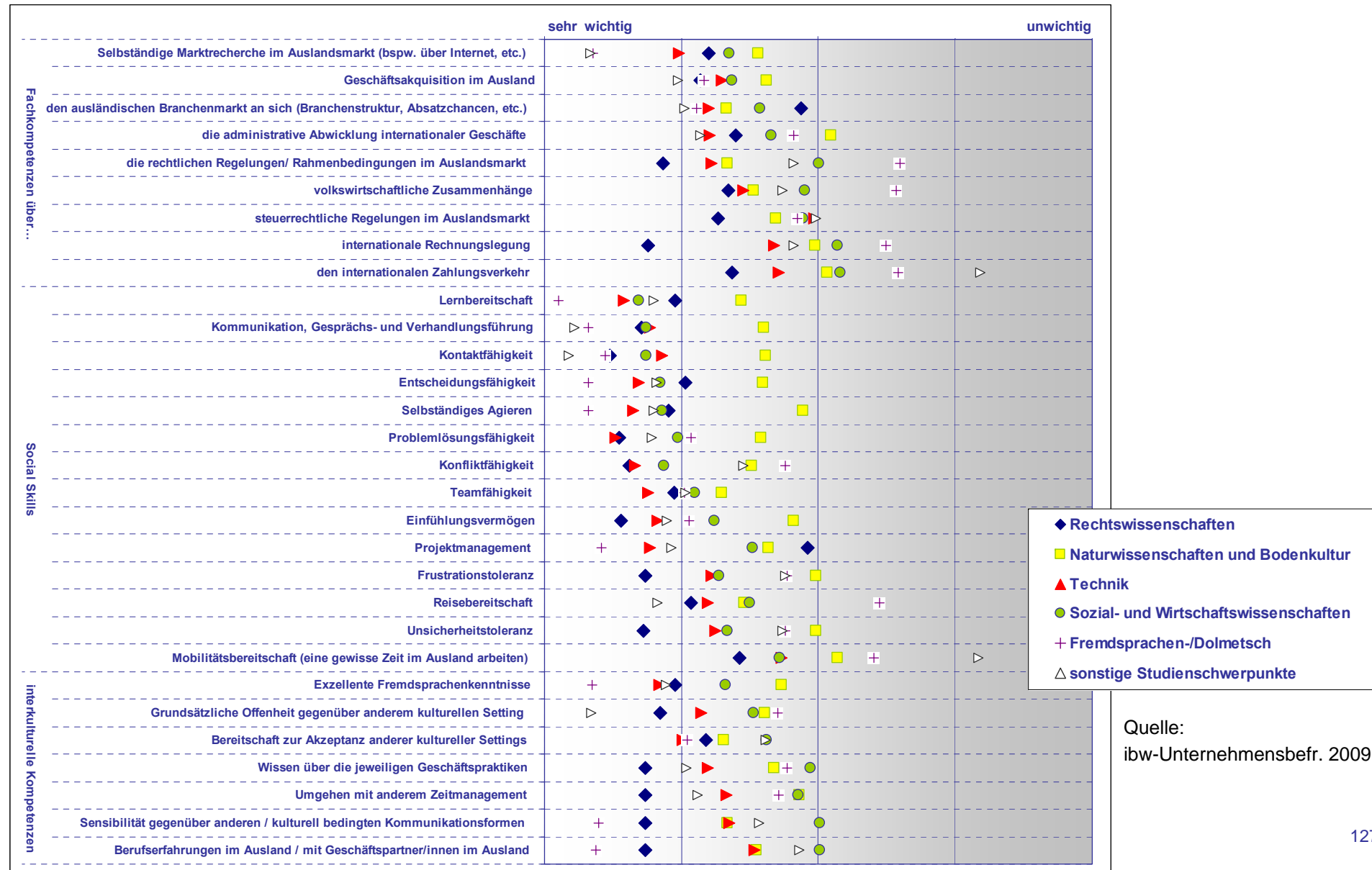
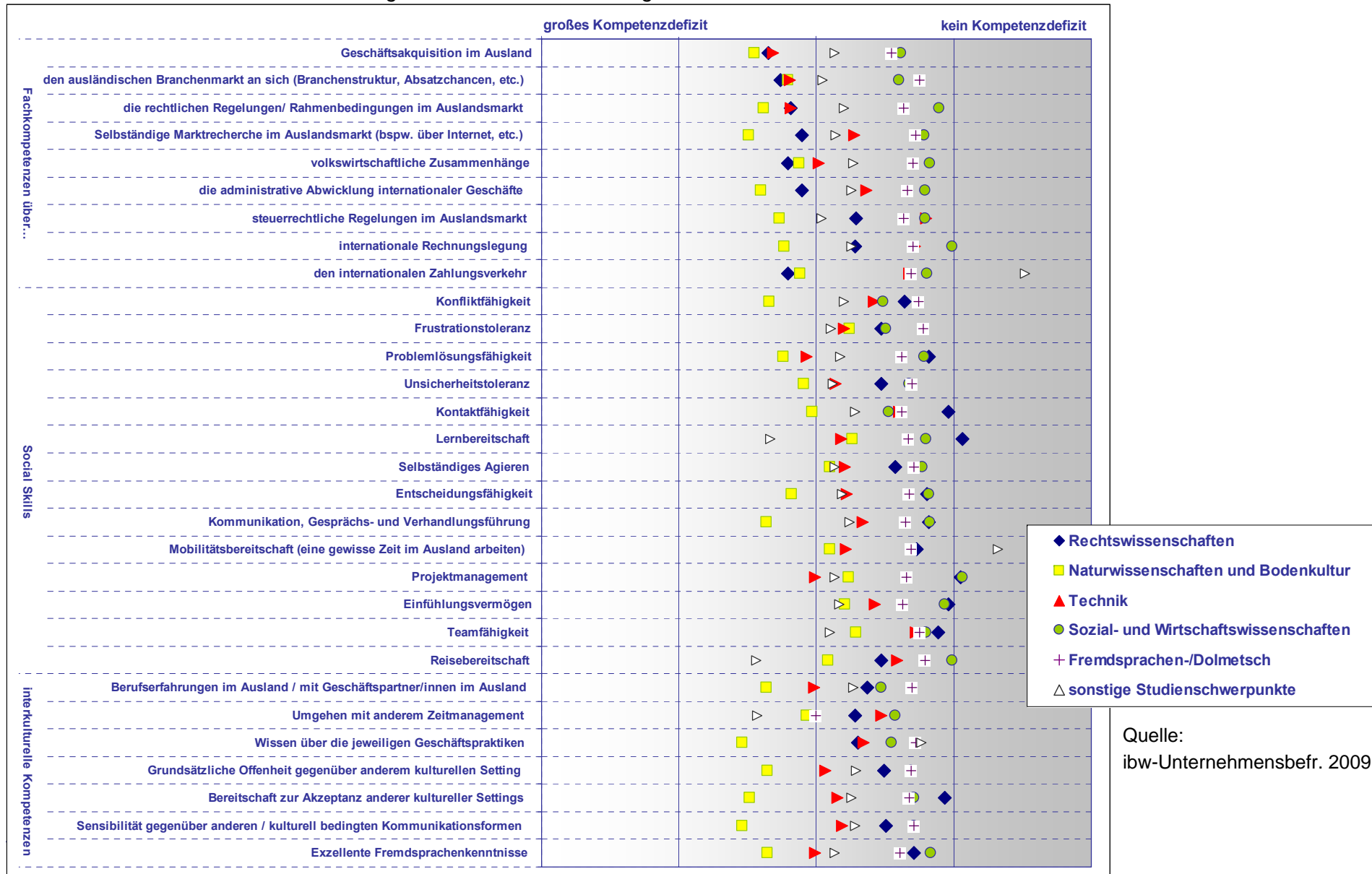


Abb. 101: Einschätzung der **Kompetenzdefizite** von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; nach dem Studienschwerpunkt; *Rangreihung der Kompetenzdefizite innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für alle Firmen*



Auch für Hochschulabsolvent/innen wurden zwei Faktorenanalysen analog jener bei den überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Mitarbeiter/innen (vgl. dazu Seite 65ff) durchgeführt<sup>51</sup>. Die Faktorenanalysen basieren auf den Individualdaten der Merkmalsausprägungen (Bewertungen der Unternehmen) für die diversen Studienschwerpunkte der Hochschulabsolvent/innen, wobei jeweils eine separate Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten und als Einstellungskriterium durchgeführt wurde. Ein Test, ob sich die Ausgangsdaten für faktoranalytische Zwecke eignen, wurde anhand der Anti-Image-Korrelationsmatrix vorgenommen. Das KMK-Kriterium (Kaiser-Meyer-Olkin Kriterium) für den gesamten Datensatz im Fall der Tätigkeiten beträgt 0,887 und im Fall der Einstellungskriterien 0,815, was in beiden Fällen eine sehr gute Eignung der Daten nahelegt.

Es wurde die Hauptkomponentenanalyse verwendet, wobei eine Varimax-Rotation durchgeführt wurde. Die Zahl der als relevant erachteten Faktoren wurde mittels des Kaiser-Kriteriums (Eigenwerte > 1) festgesetzt. Die kumulierte Varianz im Fall der Tätigkeiten beträgt 84%. Die kumulierte Varianz im Fall des Einstellungskriteriums beträgt 81,4%. D.h. in beiden Fällen können jeweils rund vier Fünftel der beobachteten Streuung durch das Modell erklärt werden. Alle relevanten Statistiken zur Faktorenanalyse sind im Anhang B (Tabellen B-5 bis B-8) angeführt.

Die **Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeiten** von Hochschulabsolvent/innen, von denen profunde internationale Wirtschaftskennntnisse erwartet werden, ergibt sechs Faktoren. Die nachstehende Auflistung präsentiert die Zusammensetzung der Faktoren anhand der zuordenbaren einzelnen Kompetenzen. Die Faktoren setzen sich wiederum aus den jeweiligen hochladenden Variablen (Faktorladung > 0,5) zusammen. Zur Kurzcharakterisierung wurde versucht, jeden Faktor mit einem prägnanten Schlagwort zu belegen.

#### Faktor 1: Social Skills

Kontaktfähigkeit

Lernbereitschaft

Entscheidungsfähigkeit

Selbständiges Agieren

Problemlösungsfähigkeit

Einfühlungsvermögen

Exzellente Fremdsprachenkenntnisse

Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung

Teamfähigkeit

Konfliktfähigkeit

Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

---

<sup>51</sup> Als statistisches Kriterium, um überhaupt eine Faktorenanalyse durchführen zu können, sollte die Fallzahl zumindest der dreifachen Variablenzahl entsprechen. Diese Anforderung erfüllt unser Datensatz auf der Individualdatenebene eindeutig (wir haben rund 6-mal so viele Fälle als wie Variablen). Somit ist es methodisch gerechtfertigt, eine Faktorenanalyse durchzuführen.

### Faktor 2: Eigenständiges Agieren im Auslandsmarkt

Fachkompetenzen über...Selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt  
(bspw. über Internet etc.)

Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland

Umgehen mit anderem Zeitmanagement

Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge

Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich

(Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)

Projektmanagement

Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen

### Faktor 3: Fachspezifische Kenntnisse zur Abwicklung internationaler Geschäfte

Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr

Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung

Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt

Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte

Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/Rahmenbedingungen im

Auslandsmarkt

### Faktor 4: Erfahrung im & Wissen über Auslandsmarkt

Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland

Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)

Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken

### Faktor 5: Umgehen mit ungewohnten Reaktionen

Frustrationstoleranz

Unsicherheitstoleranz

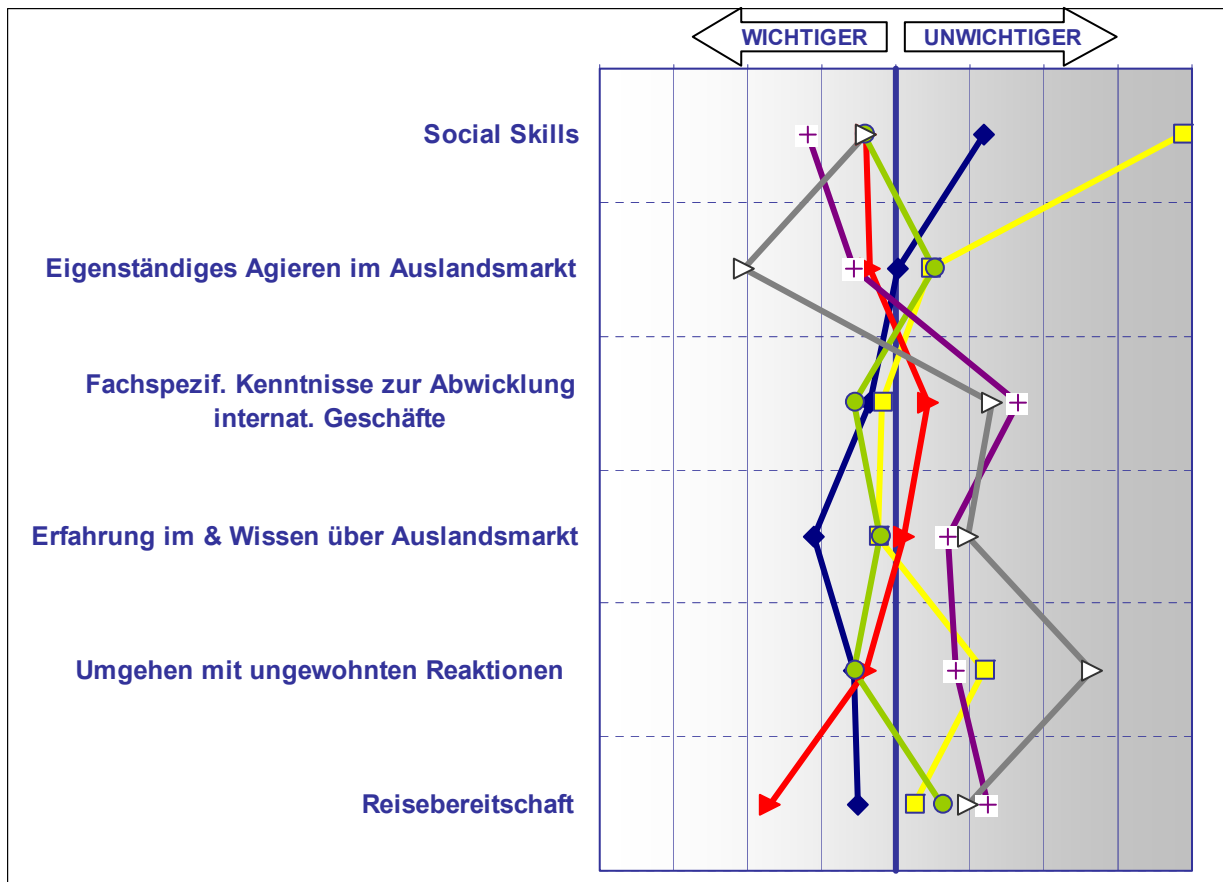
### Faktor 6: Reisebereitschaft

Reisebereitschaft

Abbildung 102 präsentiert die Ergebnisse der Faktorenanalyse. Wie schon bei den überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten ist deutlich zu erkennen, dass die Unterschiede zwischen Hochschulabsolvent/innen unterschiedlicher Studienschwerpunkte nur gering sind. Von Fremdsprachen-/Dolmetsch-Absolvent/innen und „sonstigen“ Hochschulabsolvent/innen wird vergleichsweise bspw. etwas weniger stark erwartet, dass für ihre Tätigkeiten fachspezifische Kenntnisse zur Abwicklung internationaler Geschäfte notwendig sind.

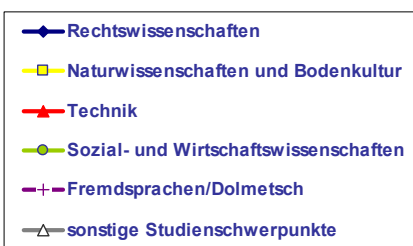
Vergleicht man die extrahierten Faktoren mit jenen von überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätigen Beschäftigten, dann zeigt sich, dass offenbar bei Hochschulabsolvent/innen ein stärkeres Gewicht auf Erfahrungen im Auslandsmarkt sowie eigenständiges Agieren im Auslandsmarkt gelegt wird. Dies verdeutlicht die starken Managementaufgaben (neben klassischen Managementaufgaben auch im Sinne des Projektmanagement sowie in technischen sowie kaufmännischen Bereichen) die Hochschulabsolvent/innen oftmals innehaben: Von ihnen wird demnach deutlich stärker eine aktive Auseinandersetzung/„Auslandsmarktbehandlung“ erwartet als von anderen Beschäftigten im internationalen Geschäftsfeld.

Abb. 102: Anforderungsprofile (für die Tätigkeit) von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge gefordert werden; nach Studienschwerpunkten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Legende:



Die **Faktorenanalyse für die Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterium** ergab sechs Faktoren. Die nachstehende Auflistung präsentiert die Zusammensetzung der Faktoren anhand der zuordenbaren einzelnen Kompetenzen.

#### Faktor 1: Eigenständiges Agieren im Auslandsmarkt

Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)

Fachkompetenzen über...selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)

Exzellente Fremdsprachenkenntnisse

Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken

Umgehen mit anderem Zeitmanagement  
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen  
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland  
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)  
Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland  
Reisebereitschaft  
Projektmanagement  
Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt

#### Faktor 2: Social Skills

Kontaktfähigkeit  
Selbständiges Agieren  
Lernbereitschaft  
Entscheidungsfähigkeit  
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung  
Problemlösungsfähigkeit  
Einfühlungsvermögen  
Teamfähigkeit  
Konfliktfähigkeit

#### Faktor 3: Fachspezifische Kenntnisse zur Abwicklung internationaler Geschäfte

Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr  
Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung  
Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt  
Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge

#### Faktor 4: Umgehen mit ungewohnten Reaktionen

Unsicherheitstoleranz  
Frustrationstoleranz  
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)

#### Faktor 5: Fachkompetenzen über den ausländischen Branchenmarkt an sich

Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich  
(Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)

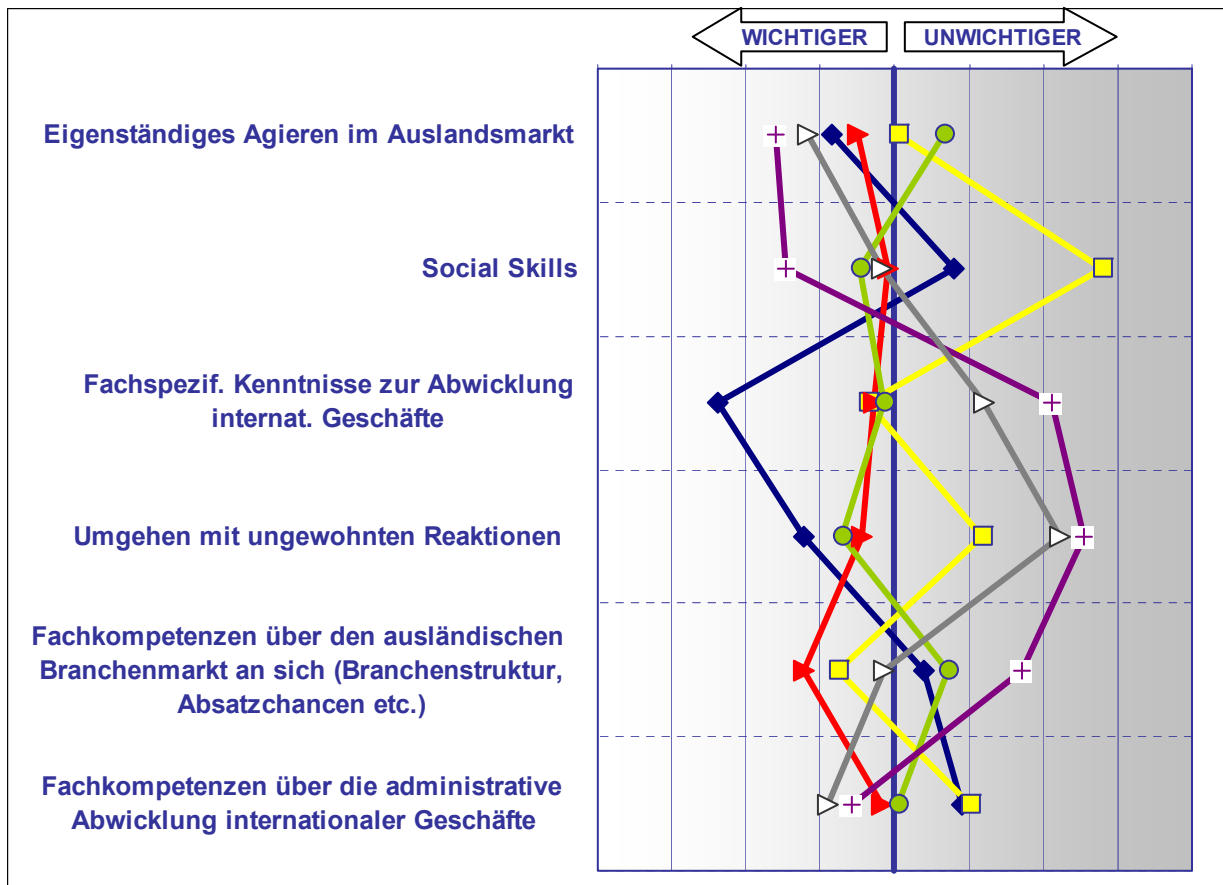
#### Faktor 6: Fachkompetenzen über die Abwicklung internationaler Geschäfte

Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte

Und auch die Kompetenzanforderungen als Einstellungskriterium streuen nicht allzu stark. Für Rechtswissenschaftler dürften aber insbesondere fachspezifische Kenntnisse zur Abwicklung internationaler Geschäfte als Einstellungskriterium wichtiger sein als für Hochschulabsolvent/innen mit anderen Studienschwerpunkten. Im Vergleich dazu wird offenbar bei Naturwissenschaftlern etwas weniger Gewicht auf den „Nachweis“ ihrer Social Skills gelegt (vgl. Abb. 103).



Abb. 103: Anforderungsprofile für die Einstellung von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge gefordert werden; nach Studienschwerpunkten



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Legende:



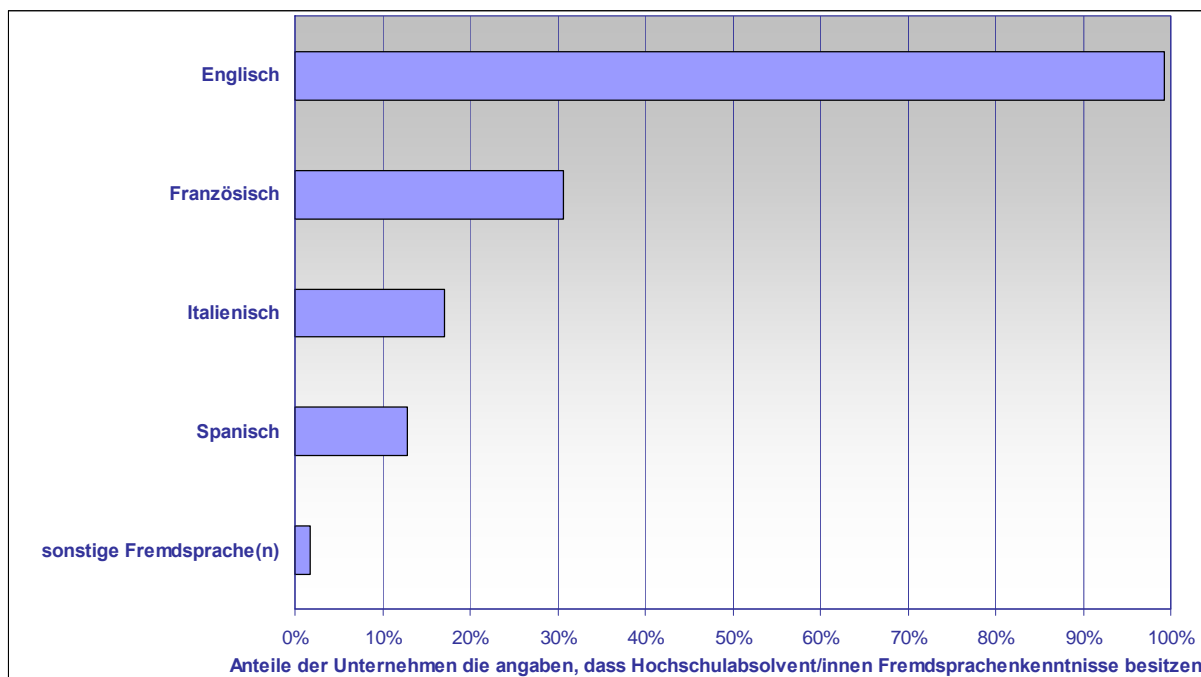
Die Faktorenanalysen bestätigen somit den schon vorher getroffenen Befund: Sowohl für die Tätigkeiten als auch als Einstellungskriterium sind die von uns abgefragten Kompetenzanforderungen bei praktisch allen Hochschulabsolvent/innen (von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge eingefordert werden) wichtig. Zwischen den Studienschwerpunkten gibt es nur eher geringfügige Abweichungen, was die Bedeutung der Kompetenzen betrifft.

### 6.1.5 Fremdsprachenkenntnisse von Hochschulabsolvent/innen aus Sicht der Unternehmen

Praktisch alle Unternehmen gaben an, dass Hochschulabsolvent/innen ihrer Erfahrung nach über Englischkenntnisse verfügen. Bei Französisch sind es nur mehr etwa ein Drittel der Firmen und dass Hochschulabsolvent/innen über Italienisch- bzw. Spanischkenntnisse verfügen, sagten nur mehr jeweils rund 15% der Unternehmen (vgl. Abb. 104). Bei den (wenigen) Unternehmen, die angaben, dass die Hochschulabsolvent/innen auch über „sonstige“ Fremdsprachenkenntnisse verfügen, handelt es sich zumeist um eine osteuropäische Sprache.

Diese Struktur unterscheidet sich praktisch nicht, wenn man nach dem Studienschwerpunkt der Hochschulabsolvent/innen, der Unternehmensgröße, dem Internationalisierungsgrad des Unternehmens sowie der Exportintensität differenziert.

Abb. 104: Anteile der Unternehmen die angaben, dass Hochschabsolvent/innen zumeist über die jeweiligen Fremdsprachenkenntnisse verfügen  
*Rangreihung; Mehrfachnennungen waren möglich*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Wie bewerten nun die Firmen die Fremdsprachenkenntnisse der Hochschulabsolvent/innen<sup>52</sup>? Die Bewertung anhand einer Schulnotenskala (1 = sehr gut bis 5 = ungenügend) zeigt, dass die Firmen eigentlich nur mit den Englischkenntnissen der Hochschulabsolvent/innen sehr zufrieden sind: Mit einem Mittelwert von 1,3 werden diese im Schnitt als sehr gut eingestuft. Bei allen anderen Fremdsprachen liegt der Mittelwert im Bereich von drei

<sup>52</sup> Leider haben nur wenige Unternehmen die Fremdsprachenkenntnisse der Hochschulabsolvent/innen bewertet. Daher ist nur eine Metadarstellung möglich – die Bewertung nach allfälligen Differenzierungskriterien (wie Unternehmensgröße, Studienschwerpunkte, Exportintensität etc.) ist statistisch nicht abgesichert und wird daher nicht thematisiert.

(und somit vergeben die Firmen die Schulnote „befriedigend“). Dieses Ergebnis entspricht grob jenem von ARCHAN/DORNMAYR (2006, S/63).

### 6.1.6 Zwischenresümee

Im Kontext zunehmender Internationalisierung stellen **Hochschulabsolvent/innen** eine besonders relevante Beschäftigtengruppe für die Unternehmen dar. Gerade sie sind es, die aufgrund ihrer beruflichen Positionierung im Projektmanagement, in Managementpositionen, aber auch in technischen sowie kaufmännischen Bereichen etc. verstärkt auf einer internationalen Ebene operieren.

Als Zwischenfazit der Unternehmensbefragung für die Hochschulabsolvent/innen kann somit festgehalten werden, dass laut Mikrozensus 2008 österreichweit etwa 9% aller Beschäftigten in der Privatwirtschaft einen akademischen Bildungsabschluss haben. Anhand der ibw-Befragung zeigt sich, dass im Schnitt über alle Branchen der Privatwirtschaft in knapp der Hälfte (45%) der Unternehmen Akademiker/innen beschäftigt sind. Ein höherer Anteil der Firmen mit Auslandsaktivitäten beschäftigt Akademiker/innen als Unternehmen, die über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen.

Mit der Unternehmensgröße steigt auch der Anteil der Firmen mit Hochschulabsolvent/innen an. Und mit der Exportintensität geht auch eine gewisse steigende Tendenz einher, dass das Unternehmen Akademiker/innen beschäftigt: D.h. je größer der Exporterlös am Gesamtumsatz des Unternehmens, desto größer ist auch der Anteil der Unternehmen, die Akademiker/innen beschäftigen. Zudem sind beträchtliche Branchenunterschiede in der Beschäftigung von Akademiker/innen festzustellen.

Der **Rekrutierungsbedarf von Hochschulabsolvent/innen ist in Firmen mit Auslandsaktivitäten größer** als in Unternehmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland. Erstere haben in den letzten beiden Jahren anteilmäßig mehr Hochschulabsolvent/innen eingestellt bzw. planen solche einzustellen als Firmen ohne Geschäftsbeziehungen zum Ausland. Jeweils 80% der Unternehmen rekrutierten Hochschulabsolvent/innen mit Studienschwerpunkt Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler/innen bzw. Techniker/innen (bzw. planen solche einzustellen). 50% der Firmen haben Geisteswissenschaftler/innen und Fremdsprachen-/Dolmetsch-Absolvent/innen eingestellt (bzw. planen diese einzustellen) und in einem Viertel der Firmen sind es Rechtswissenschaftler/innen. Für ein Drittel der Unternehmen sind auch noch Absolvent/innen anderer Studienschwerpunkte von Interesse. Diese Rekrutierungsstruktur unterscheidet sich nur geringfügig, wenn man die Unternehmen nach ihrer Auslandsaktivität differenziert. Lediglich Fremdsprachen/Dolmetsch-Absolvent/innen werden erwartungsgemäß primär von Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten beschäftigt.

Die **Hälfte der Unternehmen erwartet sich von Hochschulabsolvent/innen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge** und dies **quer über alle Studienschwerpunkte**. So erwarten sich selbst 50-60% der Unternehmen, die Hochschulabsolvent/innen der Technik oder der Naturwissenschaften rekrutierten (oder einstellen wollen) von diesen auch derartige Kompetenzen. Interessanterweise trifft dies auch oftmals auf Unternehmen zu, die bislang über keine Geschäftsbeziehungen zum Ausland verfügen. Lediglich von Absolvent/innen mit Studienschwerpunkten in Naturwissen-

schaften bzw. den sonstigen Studienrichtungen erwarten sich diese Unternehmen zumeist keine internationalen Wirtschaftskennntnisse.

Hinsichtlich der **erforderlichen Kompetenzen für Hochschulabsolvent/innen, die im internationalen Geschäftsfeld tätig sind**, zeigt sich ein ähnliches Bild wie für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld generell: Alle von uns abgefragten Kompetenzen werden von den Unternehmen als wichtig für Hochschulabsolvent/innen (von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden) eingestuft. Und dies sowohl was die Bedeutung der Kompetenzen für die Tätigkeit selbst – aber auch als Einstellungskriterium – betrifft. Lediglich für Naturwissenschaftler/innen zeichnet sich eine etwas geringere Bedeutung der Kompetenzen (sowohl was die Tätigkeiten als auch als Einstellungskriterium betrifft) ab.

Im Vergleich zum Anforderungsprofil für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld werden fast alle Kompetenzen, wenn es um die Tätigkeiten geht, im Schnitt für Hochschulabsolvent/innen (von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge eingefordert werden) etwas wichtiger eingestuft. Insbesondere sind dies die Kompetenzen volkswirtschaftliche Zusammenhänge, selbstständige Marktrecherche im Auslandsmarkt, Entscheidungsfähigkeit, Mobilitätsbereitschaft sowie exzellente Fremdsprachenkenntnisse. Bei Hochschulabsolvent/innen wird auch ein stärkeres Gewicht auf Erfahrungen im Auslandsmarkt sowie eigenständiges Agieren im Auslandsmarkt gelegt. **An Hochschulabsolvent/innen werden also etwas höhere Anforderungen gestellt als an Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld.**

Die Einschätzung der Unternehmen zu den **Fremdsprachenkenntnissen von Hochschulabsolvent/innen** divergiert stark nach der jeweiligen Fremdsprache: Praktisch alle Unternehmen gaben an, dass Hochschulabsolvent/innen ihrer Erfahrung nach über Englischkenntnisse verfügen. Bei Französisch sind es nur mehr etwa ein Drittel der Firmen und dass Hochschulabsolvent/innen über Italienisch- bzw. Spanischkenntnisse verfügen, sagten nur mehr jeweils rund 15% der Unternehmen. Bei den (wenigen) Unternehmen, die angaben, dass die Hochschulabsolvent/innen auch über „sonstige“ Fremdsprachenkenntnisse verfügen, handelt es sich zumeist um eine osteuropäische Sprache.

**Unternehmen sind aber eigentlich nur mit den Englischkenntnissen ihrer Hochschulabsolvent/innen zufrieden:** Für diese vergeben sie im Schnitt eine Schulnote von 1,3 (also ein „Sehr Gut“). Bei allen anderen Fremdsprachen liegt der Mittelwert im Bereich von drei (und somit bei einer Schulnote „Befriedigend“).

## 6.2 Kompetenzen und Interesse von Studierenden zum Themenfeld „internationale Wirtschaft“

Damit die Anforderungen seitens der Unternehmen an die Hochschulabsolvent/innen erfüllt werden können, ist es notwendig, dass das österreichische Hochschulsystem internationale und exportrelevante Inhalte und Einstellungen vermittelt und dass auch seitens der Studierenden ein Interesse an diesem Themenfeld besteht. Ob dem so ist, wurde in einer eigenen ibw-Studierendenbefragung erhoben.

Um den Haupttext nicht zu überfrachten, werden hier nur jene Aspekte der ibw-Studierendenbefragung 2009 dargestellt, die speziell für die Fragestellung der Interessen, Einstellungen und Kompetenzen von Studierenden zum Themenfeld „internationale Wirtschaft“ von Relevanz sind. Zu weiteren Aspekten sowie Hintergrundinformationen der Studierenden sei auf den Anhang C verwiesen.

### 6.2.1 Zur Auslandserfahrung von Studierenden

Eine wichtige Dimension hinsichtlich der Einstellung und des Interesses von Studierenden zu Themen der internationalen Wirtschaft lässt sich an ihren Auslandserfahrungen ablesen. Diese können aus Auslandsurlaube, einem Auslandsstudium, einem Sprachaufenthalt im Ausland oder einem Auslandspraktikum bestehen. Darüber hinaus ist auch relevant, ob die Studierenden im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit schon Geschäftskontakte zum Ausland hatten bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführten, in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatten. Zur Abschätzung der „Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings“ wurden den Studierenden auch Fragen zu ihren Urlaubsgewohnheiten gestellt.

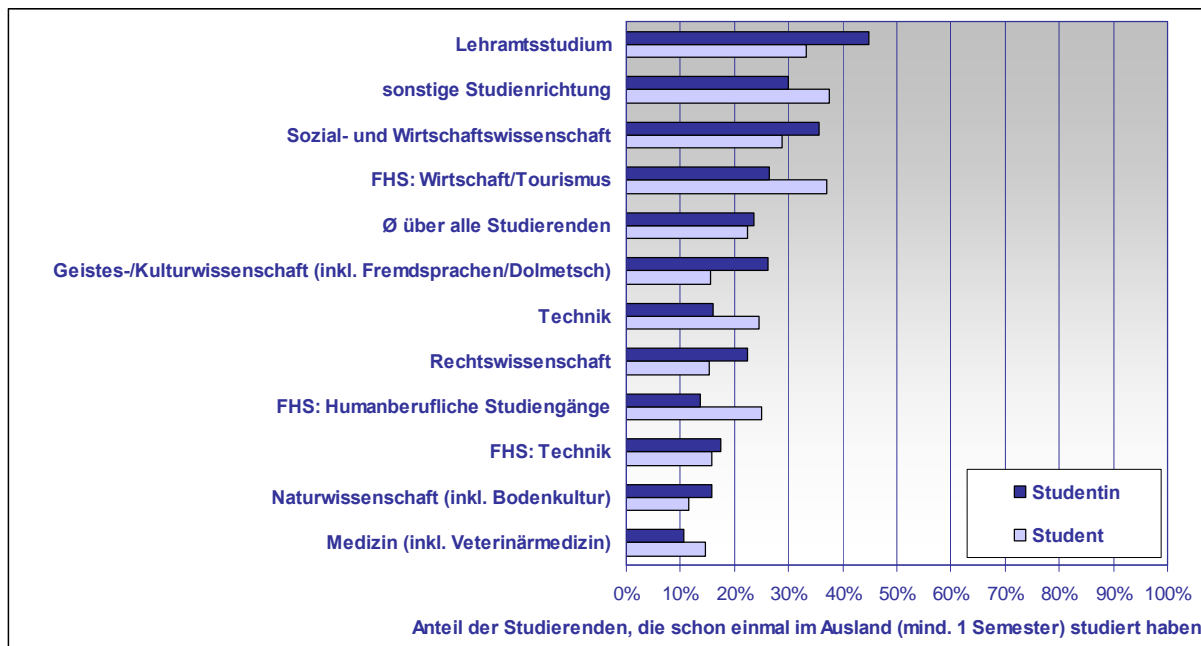
Einen **Sprachaufenthalt im Ausland** haben etwas über die Hälfte (54%) der Studierenden schon einmal gemacht. Neben Unterschieden nach dem Studienschwerpunkt fällt insbesondere auf, dass anteilmäßig deutlich mehr weibliche Studierende einen Sprachaufenthalt im Ausland gemacht haben als ihre männlichen Kollegen (61% versus 46%). Als sprachliches Zielland stehen dabei englischsprachige Länder im Vordergrund (70% aller Studierenden, die schon einmal einen Sprachaufenthalt im Ausland gemacht haben, haben diesen in einem englischsprachigen Land absolviert). Mit Anteilen zwischen 15 und 20% spielen Sprachaufenthalte in anderen Ländern (französisch-, spanisch- oder italienischsprachiges Land) deutlich eine zweitrangige Rolle.

Ein **Auslandspraktikum** hat dagegen nur eine Minderheit (rund 20%) der Studierenden gemacht. Wiederum ist der relative Anteil bei den weiblichen Studierenden höher als bei den männlichen (24% versus 16%). Bei einem Viertel der Studierenden dauerte dieses Auslandspraktikum einen Monat, bei rund 40% zwischen zwei und drei Monaten und bei den restlichen Studierenden (knapp 40%) länger (männliche und weibliche Studierende unterscheiden sich praktisch nicht was die Verteilung der Aufenthaltsdauern ihrer Auslandspraktika betrifft).

Von besonderer Relevanz ist bei Studierenden natürlich, ob sie schon einmal (zumindest ein Semester lang) **im Ausland studiert** haben. Ein knappes Fünftel (23%) der Studierenden

gab an, dass sie schon zumindest ein Semester lang im Ausland studiert haben. Neben gewissen Unterschieden nach dem Studienschwerpunkt fällt auch auf, dass im Durchschnitt über alle Studierenden keine geschlechtstypischen Unterschiede feststellbar sind (vgl. Abb. 105).

Abb. 105: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden nach Studienschwerpunkten, die schon einmal (zumindest ein Semester lang) im Ausland studiert haben  
*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil der Studierenden, die schon einmal im Ausland studiert haben*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

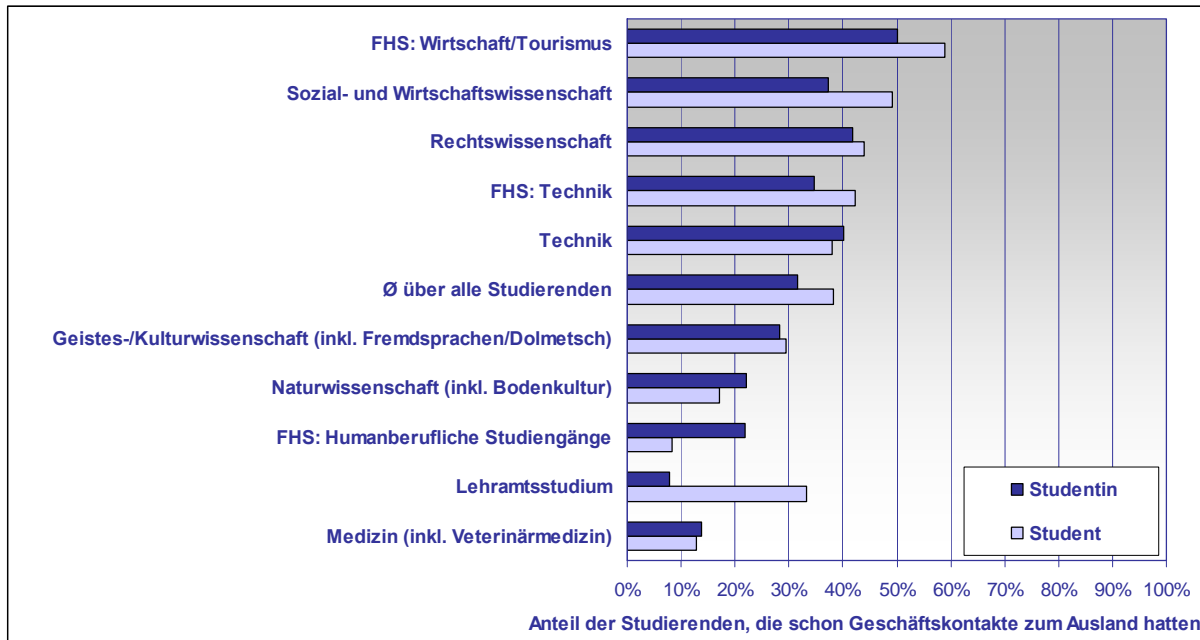
Rund ein Drittel der Studierenden gab an, dass sie im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit<sup>53</sup> schon **Geschäftskontakte zum Ausland** hatten bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführten, in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte (vgl. Abb. 106). Anhand der Abbildung wird auch deutlich, dass sich diese Erfahrungen im Rahmen der Erwerbstätigkeit nach dem Studienschwerpunkt unterscheiden: So haben anteilmäßig mehr Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (sowie FH-Studierende im Bereich Wirtschaft/Tourismus) derartige berufliche Erfahrungen gemacht als bspw. Studierende des Lehramtes oder der Medizin. Gerade für Studierende des Lehramtes sind die niedrigen Anteile insofern kritisch zu reflektieren, als ihnen als zukünftige Lehrer/innen auch eine wichtige Multiplikatorfunktion hinsichtlich der Bedeutung der Internationalisierung gegenüber ihren Schüler/innen zukommt – offenbar aber nur ein kleiner Prozentsatz von ihnen auch auf eigene berufliche Erfahrungen in diesem Bereich zurückgreifen kann.

Im Studienschwerpunkt sind die Geschlechtsunterschiede dagegen nur eher marginal ausgeprägt. Tendenziell haben etwas mehr männliche als weibliche Studierende während ihrer Erwerbstätigkeit Geschäftskontakte zum Ausland gehabt bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausgeführt in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte.

<sup>53</sup> Etwa 90% aller Studierenden sind während des Studiums in irgendeiner Form erwerbstätig. Bei Studierenden, die neben ihrem Studium während des Semesters berufstätig sind, beträgt die durchschnittliche Wochenarbeitszeit 26 Stunden (vgl. dazu die Abbildungen C-1 & C-2 im Anhang).

Abb. 106: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden nach Studienschwerpunkten, die im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit schon Geschäftskontakte zum Ausland hatten bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführten, in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte

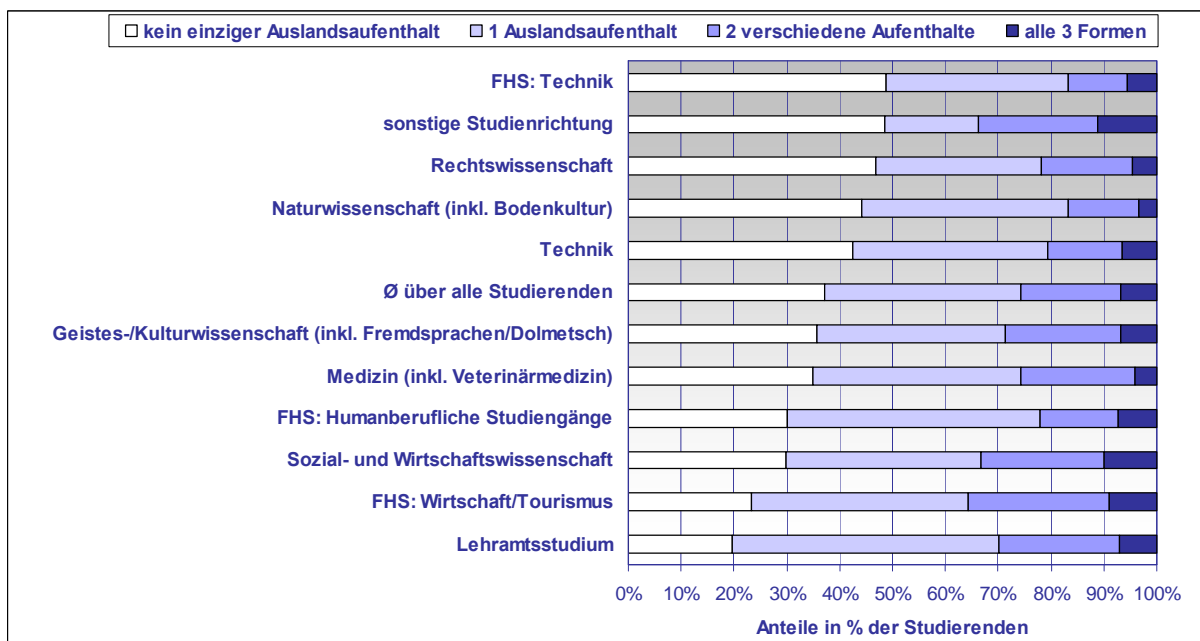
*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil der Studierenden mit Geschäftskontakten zum Ausland*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. 107: Verteilung der Studierenden, nach der Anzahl bildungsbezogener Auslandsaufenthalte (Auslandsstudium, ein Auslandspraktikum oder einen Sprachaufenthalt im Ausland) während ihrer bisherigen Bildungslaufbahn; nach Studienschwerpunkten

*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „kein Auslandsaufenthalt“*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Fasst man die Angaben der Studierenden nach einem Auslandsaufenthalt im Rahmen ihrer Ausbildungskarriere zusammen – also ob die Person jemals ein Auslandsstudium, ein Auslandspraktikum oder einen Sprachaufenthalt im Ausland gemacht hat –, dann zeigt sich, dass im Schnitt über alle Studierenden 37% keine einzige dieser Formen durchgeführt haben. Dies bedeutet, dass immerhin fast zwei Drittel (62%) der Studierenden zumindest einmal einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt absolviert haben! Abbildung 107 verdeutlicht auch die Unterschiede nach den Studienschwerpunkten: So haben Studierende eines Lehramtes, der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften aber auch der humanberuflichen Fachhochschulrichtungen die niedrigsten Anteile an Studierenden, die noch niemals während ihrer Ausbildungskarriere zum Zwecke ihres Studiums, eines Sprachaufenthaltes oder eines Praktikums im Ausland waren. Bei Studierenden der Technik bzw. der Rechtswissenschaften ist dagegen rund die Hälfte der Studierenden ohne entsprechende Auslandserfahrungen.

85% der Studierenden haben während der letzten zwei Jahre zumindest einmal einen **Auslandsurlaub** gemacht. Nach Studienschwerpunkten zeigen sich keine auffälligen Unterschiede. Demgegenüber haben anteilmäßig fast doppelt so viele weibliche Studierende einen Auslandsurlaub gemacht als ihre männlichen Studienkollegen (18% versus 10%). Bei knapp der Hälfte der Studierenden, die in den letzten zwei Jahren einen Auslandsurlaub gemacht haben, lag das Reiseziel außerhalb Europas.

**Wie offen sind nun die Studierenden „anderen kulturellen Settings“ gegenüber?** Zur Einschätzung dieses Aspekts wurden den Studierenden auch Fragen zu ihren Urlaubsgewohnheiten gestellt. Abbildung 107 legt den Schluss nahe, dass der größere Teil der Studierenden durchaus Interesse an anderen Ländern und deren Bewohner/innen hat.

Überraschenderweise unterscheidet sich diese Struktur praktisch nicht, wenn man Studierende, die bereits einen Urlaub außerhalb Europas gemacht haben, mit jenen vergleicht, die bislang lediglich innerhalb Europas unterwegs waren (vgl. Abb. C-3 im Anhang). Dies hängt unter Umständen auch damit zusammen, dass die Entscheidung für einen Auslandsurlaub neben den von uns angeführten Aspekten natürlich bzw. insbesondere oftmals auch von Finanzierungsmöglichkeiten und Zeitrestriktionen beeinflusst ist. Und auch eine Differenzierung nach den Studienschwerpunkten zeigt keine auffälligen Unterschiede. Unabhängig vom Studienschwerpunkt ist demnach die Struktur der Einflussfaktoren des Urlaubsverhaltens zwischen den Studierenden sehr homogen.

Verdichtet man diese Informationen zu einem „kulturellen Offenheitsindex“<sup>54</sup>, dann zeigen sich für beide Geschlechter rechtsschiefe Verteilungen (vgl. Abb. 109). Der Mehrheit der Studierenden kann demnach eine Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings attestiert werden. Bei weiblichen Studierenden deutet sich ein etwas größerer Anteil an Personen an, die anderen kulturellen Settings offen gegenüberstehen als bei den männlichen Kollegen. Auf der Ebene der Studienschwerpunkte waren keine wirklichen Unterschiede erkennbar.

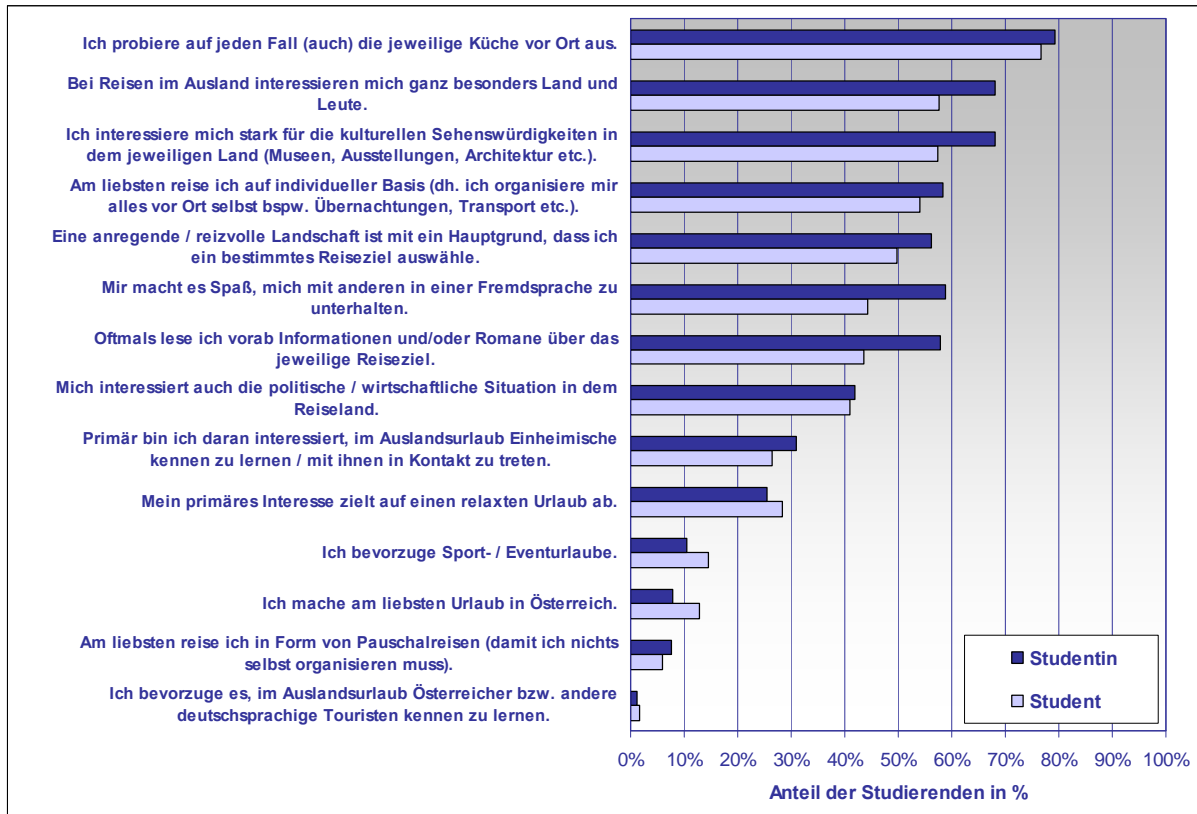
Diese grundsätzliche Offenheit schlägt sich aber nur bei rund einem Drittel der Studierenden darin nieder, dass sie auch wirklich Kontakt zu den „Einheimischen“ suchen (vgl. dazu die diesbezüglichen Anteile in der Abb. 108).

---

<sup>54</sup> Zur Konstruktion dieses „Offenheitsindex“ vgl. Tabelle C-1 im Anhang. Der Index wurde deshalb konstruiert, um allfällige additive Aspekte adäquater abbilden zu können.

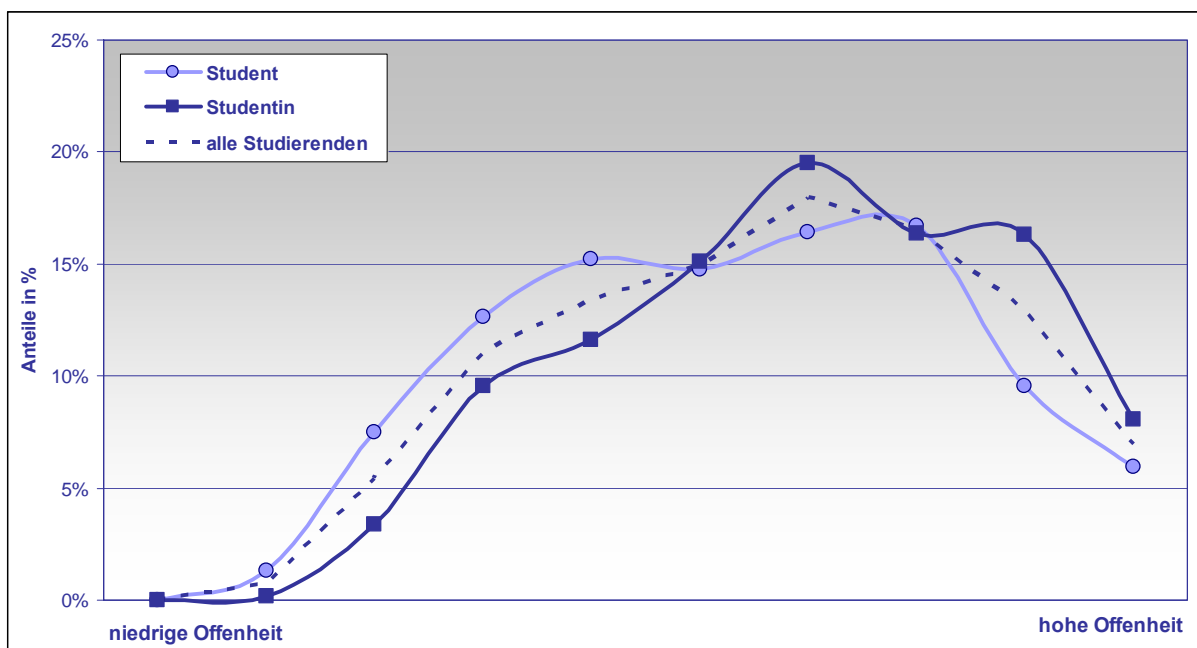


Abb. 108: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden zu Fragen nach der Bedeutung diverser Aspekte für ihr Urlaubsverhalten  
*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
 Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. 109: Geschlechtstypische Verteilung des Indexes zur Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Als **Fazit** kann festgehalten werden, dass rund zwei Drittel der Studierenden während ihrer Bildungslaufbahn zumindest einen ausbildungsrelevanten Auslandsaufenthalt (ein Auslandsstudium, ein Auslandspraktikum oder einen Sprachaufenthalt im Ausland) gemacht haben und dass bei der Mehrheit auch eine grundsätzliche Offenheit gegenüber bzw. ein gewisses Interesse an anderen kulturellen Settings vorliegt. Zudem hat rund ein Drittel der Studierenden schon gewisse berufliche Erfahrungen mit Kund/innen / Kolleg/innen im Ausland gemacht, da sie im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit Geschäftskontakte zum Ausland hatten bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführten, in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft konfrontiert wurde.

## 6.2.2 Mobilitätsbereitschaft von Studierenden

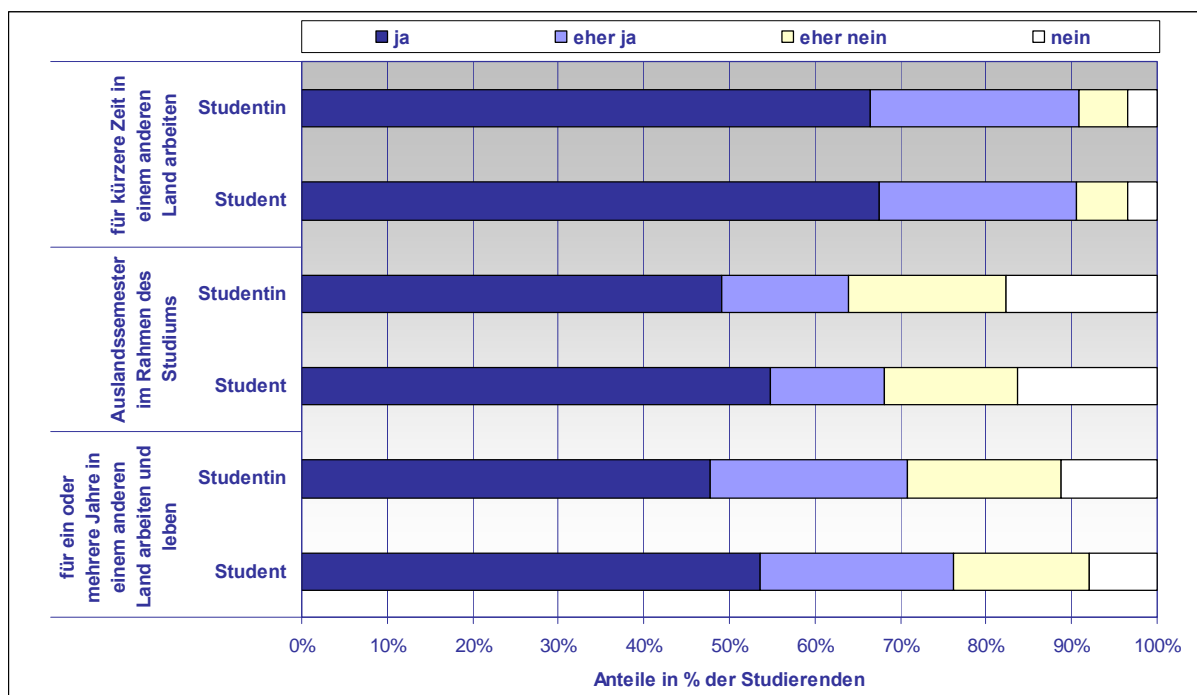
Wie ausgeprägt ist die Mobilitätsbereitschaft von Studierenden? Auf die Frage, ob sich der/die Studierende „grundsätzlich vorstellen kann, zukünftig zu einem der folgenden Zwecke ins Ausland zu gehen“, zeigt sich eine hohe grundsätzliche Bereitschaft: Demnach können sich zwei Drittel der Studierenden durchaus vorstellen, für eine kürzere Zeit im Ausland zu arbeiten. Weitere rund 25% antworteten mit „eher ja“. Nur 5% der Studierenden kann sich dies dezidiert nicht vorstellen (vgl. Abb. 110).

Immerhin die Hälfte der Studierenden kann sich vorstellen, grundsätzlich ein Auslandssemester zu absolvieren bzw. für einen längeren Zeitraum in einem anderen Land zu leben und zu arbeiten.

Abb. 110: Geschlechtstypische Verteilungen zu Fragen der grundsätzlichen Mobilitätsbereitschaft

*Frage: „Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, zukünftig zu einem der folgenden Zwecke ins Ausland zu gehen?“*

*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die die Frage bejahten*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Geschlechtstypische Unterschiede sind nur marginal beobachtbar und wenn doch, dann tendieren männliche Studierende zu einem höheren Zustimmungsgrad.

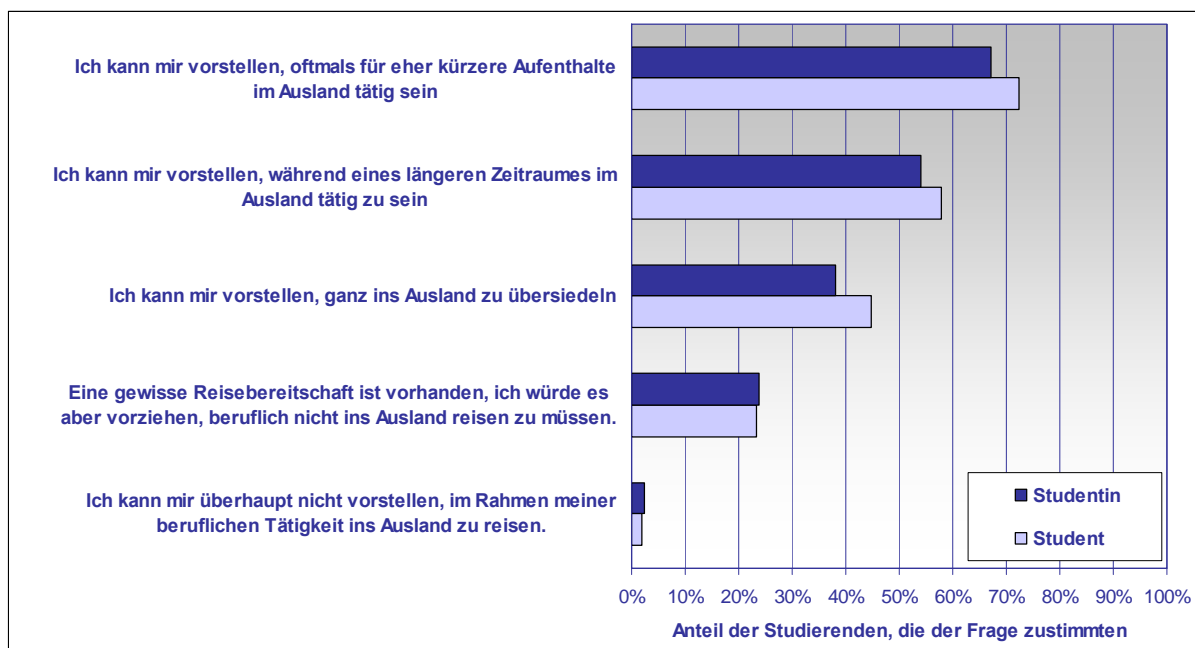
Nur 2% der Studierenden gaben an, dass sie sich überhaupt nicht vorstellen können, im Rahmen ihrer späteren beruflichen Tätigkeit ins Ausland zu reisen (vgl. Abb. 111). Etwa ein Viertel attestiert sich zwar eine gewisse Reisebereitschaft, würde es aber vorziehen, beruflich nicht ins Ausland reisen zu müssen. Rund 40% können sich demgegenüber vorstellen, ganz ins Ausland zu übersiedeln. Die höchsten Zustimmungsggrade sind erwartungsgemäß bei den Fragen einer temporär befristeten Tätigkeit im Ausland beobachtbar. Rund zwei Drittel können sich demnach vorstellen, für kürzere Aufenthalte bzw. sogar für einen längeren Zeitraum im Ausland tätig zu sein.

Differenziert nach dem Studienschwerpunkt spiegelt sich diese Grundstruktur wider (vgl. Abb. C-4 im Anhang). Und auch wenn man die Aussagen nach der noch verbleibenden Dauer bis zum Studienabschluss analysiert, zeigen sich keine Unterschiede: Die Nähe zum Studienabschluss hat somit keinen Einfluss auf die Einstellung der Studierenden zu ihrer Reise- bzw. Mobilitätsbereitschaft<sup>55</sup>.

Abb. 111: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext

*Frage: „Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?“*

*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
Mehrfachantworten waren möglich*

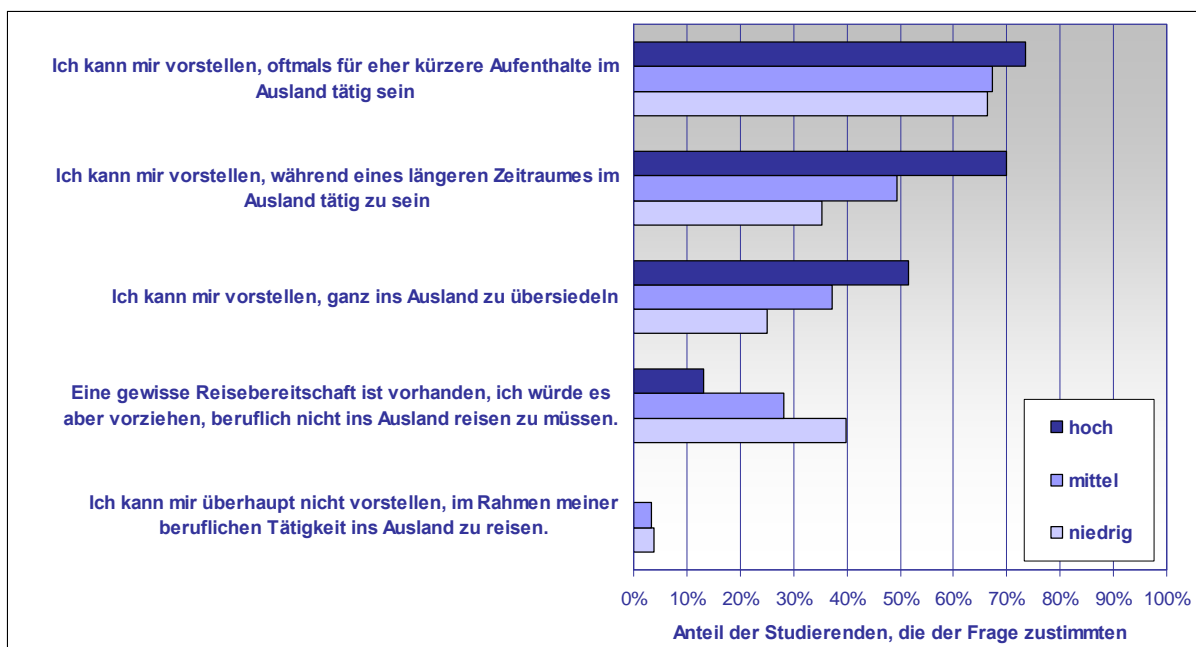


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

<sup>55</sup> Dass die Nähe des Studienabschlusses einen Einfluss auf die Einstellung zur beruflichen Reise-/ Mobilitätsbereitschaft haben könnte, ergibt sich daraus, dass mit dem Näherrücken des Eintritts ins Erwerbsleben nach dem Studium evtl. auch Realitätsanpassungen vor sich gehen: Demnach würden sich mit zunehmender Nähe zum Zeitpunkt des Berufseintritts die Aussagen ändern; was jedoch nicht der Fall war.

Was sich aber zeigt, ist eine **deutliche Abhängigkeit der beruflichen Reise-/Mobilitätsbereitschaft nach dem Index der Offenheit** gegenüber anderen kulturellen Settings (vgl. Abb. 112). Je größer der Index und somit je ausgeprägter die Offenheit der Person gegenüber anderen kulturellen Settings, desto größer ist auch der Anteil der Studierenden, die sich vorstellen können, längerfristig im Ausland tätig zu sein oder gar zur Gänze ins Ausland zu übersiedeln. Spiegelbildlich sinkt mit steigendem Offenheitsindex der Anteil der Studierenden, die eine gewisse Reisebereitschaft bekundeten bzw. sagten, dass sie es vorziehen würden beruflich nicht ins Ausland reisen zu müssen. Nur eine Minderheit der Studierenden kann es sich überhaupt nicht vorstellen, im Rahmen der beruflichen Tätigkeit ins Ausland zu reisen. Ein ähnlicher (wenngleich weniger stark ausgeprägter) Einfluss zeigt sich, wenn man die Aussagen danach differenziert, **ob der/die Studierende während der bisherigen Erwerbstätigkeit schon Geschäftskontakte zum Ausland hatte** bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführte, in denen er/sie mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte (vgl. Abb. C-5 im Anhang). Analoges gilt für bildungsbezogene Auslandsaufenthalte (vgl. Abb. C-6 im Anhang). Und auch die Selbsteinschätzung der Englischkenntnisse spielt eine Rolle: Der Zustimmungsgrad zu den diversen Aspekten der Reise-/Mobilitätsbereitschaft ist höher für Studierende mit exzellenten **Englischkenntnissen** in Sprache und Schrift als für jene mit guten Kenntnissen und bei diesen wiederum höher als wenn sich der/die Studierenden nur in einfachen Sätzen verständigen kann (vgl. Abb. C-7 im Anhang). Andere Fremdsprachenkenntnisse haben dagegen keinen Einfluss auf die bekundete Reise-/Mobilitätsbereitschaft.

Abb. 112: Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext in Abhängigkeit des Index zur Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings  
*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
 Mehrfachantworten waren möglich*



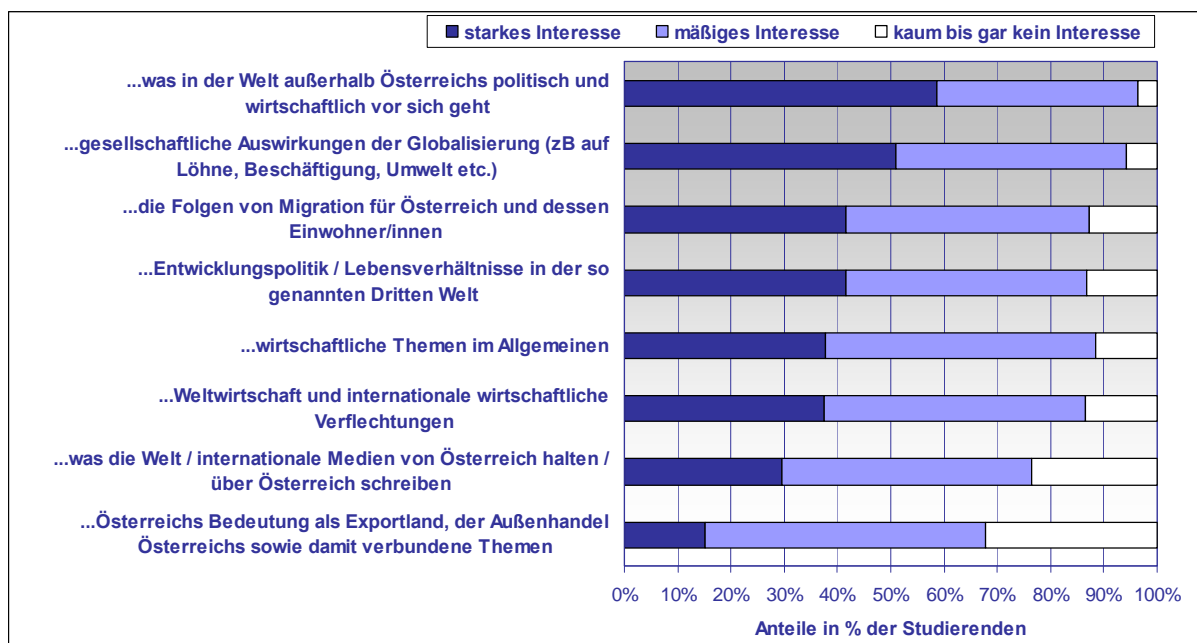
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

### 6.2.3 Interesse am Thema „internationale Wirtschaft“

Zur Abschätzung der Frage, wie ausgeprägt das Interesse von Studierenden am Themenkreis internationale Wirtschaft ist, wurden in der Erhebung mehrere Detailfragen gestellt. Diese bezogen sich einerseits darauf, ob bewusst derartige Themen in den Medien (Zeitungen, Fernsehen) konsumiert werden und andererseits auch wie häufig über internationale Wirtschaftsthemen im Verwandten- und Bekanntenkreis diskutiert wird. Zudem wurden diverse Themenfelder (wie Weltwirtschaft und internationale wirtschaftliche Verflechtungen oder die gesellschaftliche Auswirkungen der Globalisierung etc.) hinsichtlich des Interesses der Studierenden an diesen abgefragt.

Befragt man die Studierenden ganz allgemein, wie stark ihr Interesse an Themen der internationalen Wirtschaft und Politik ist („was in der Welt außerhalb Österreichs politisch und wirtschaftlich vor sich geht“), dann bekunden etwas über die Hälfte ein starkes und weitere knapp 40% ein mäßiges Interesse. Deziidiert kein bzw. nur ein sehr geringes Interesse gaben dagegen nur 4% der Studierenden an (vgl. Abb. 113). Mit einer stärkeren Fokussierung auf gewisse Themenbereiche geht eine Abnahme des Interesses einher. Insbesondere deutlich wird dies, wenn es um wirtschaftliche Themen geht (bspw. „Weltwirtschaft und internationale wirtschaftliche Verflechtungen“). Österreichs Bedeutung als Exportland und verwandte Themen interessieren nur mehr eine Minderheit der Studierenden (rund 15%) stark – wenngleich die Hälfte dennoch ein mäßiges Interesse in diesem Themenfeld bekundet.

Abb. 113: Verteilung der Studierenden zum Ausmaß des Interesses an diversen Aspekten der internationalen Wirtschaft und Politik  
*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden, die ein starkes Interesse bekundeten*



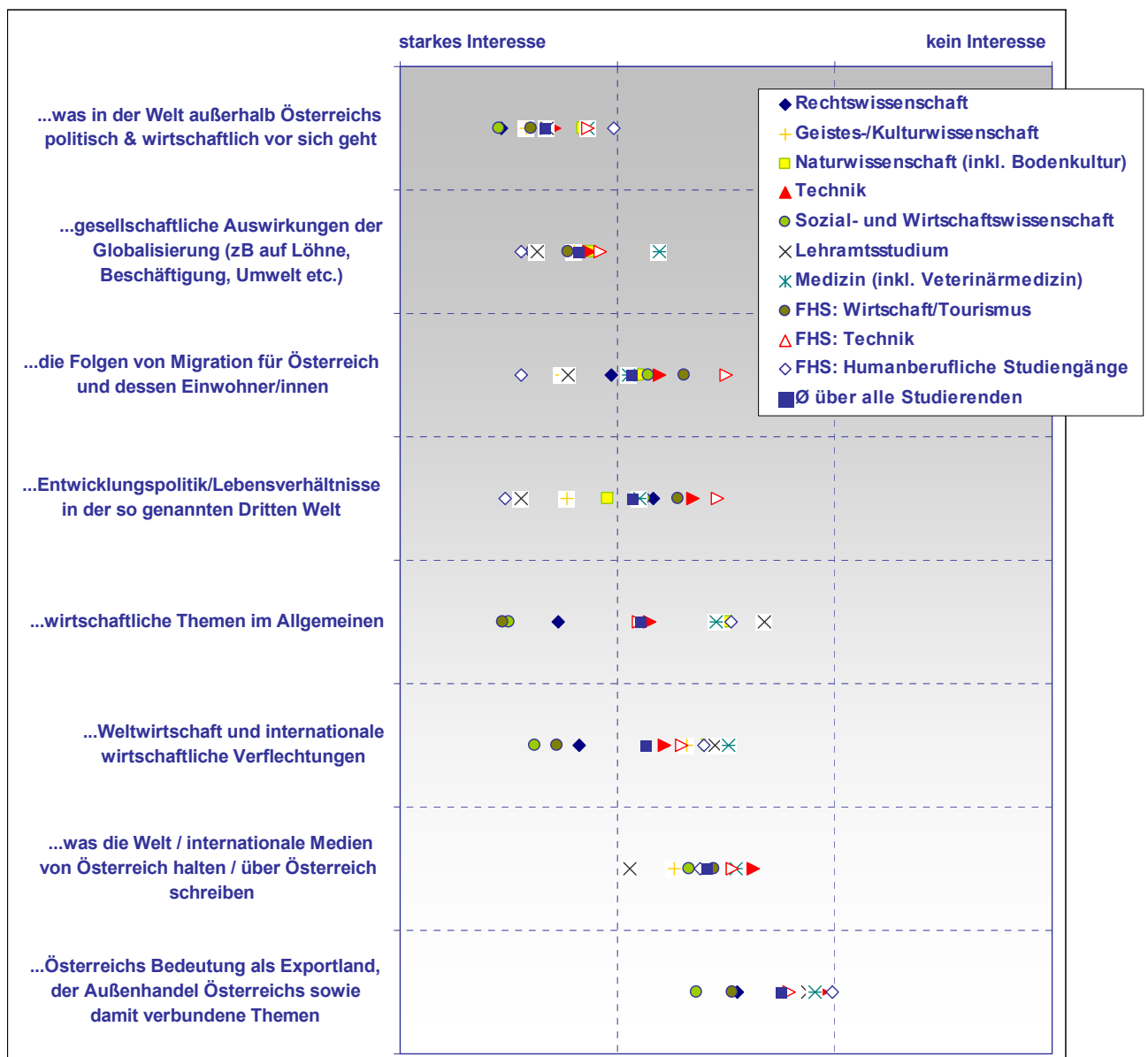
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Genderunterschiede** sind nur mäßig ausgeprägt und betreffen zumeist die Stärke des Interesses: So haben weibliche Studierende im Vergleich zu ihren männlichen Kollegen höhere Anteile eines starken Interesses in den Themenfeldern der Folgen von Migration für Öster-

reich und dessen Einwohner/innen sowie Entwicklungspolitik/Lebensverhältnisse in der so genannten Dritten Welt. Im Gegensatz dazu interessieren sich männliche Studierende etwas stärker für „was in der Welt außerhalb Österreichs politisch und wirtschaftlich vor sich geht“, für wirtschaftliche Themen im Allgemeinen sowie für die Weltwirtschaft und internationale wirtschaftliche Verflechtungen (vgl. Abb. C-7 im Anhang).

Unterscheiden sich die Studierenden hinsichtlich ihres Interesses an den Themenfeldern der internationalen Wirtschaft und Politik nach ihrem **Studienschwerpunkt**? Abbildung 114 verdeutlicht, dass zwar die Mittelwerte des Interessensgrades bei den Studierenden aller Studienschwerpunkte bezüglich der grundsätzlichen Frage „was in der Welt außerhalb Österreichs politisch und wirtschaftlich vor sich geht“ sehr eng beieinander liegen – und dass hier zudem ein starkes Interesse bekundet wird.

Abb. 114: Interessensgrad (Mittelwerte) der Studierenden zu diversen Aspekten der internationalen Wirtschaft und Politik; nach Studienschwerpunkten



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Bei allen anderen Themenkreisen zeigen sich aber deutlichere Differenzierungen zwischen den Studienschwerpunkten – insbesondere bei den „wirtschaftlichen Themen im Allgemeinen“ aber auch zu Fragen der Entwicklungspolitik und der Weltwirtschaft. Auffallend ist, dass die mittleren Interessensgrade bei diesen Themenfeldern Wirtschaft (im Allgemeinen sowie Weltwirtschaft) bei Studierenden der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaften deutlich stärker ausgeprägt sind als in den anderen Studienschwerpunkten. Demgegenüber interessieren sich Studierende letztgenannter Studienschwerpunkte offenbar stärker für die Folgen der Migration und entwicklungspolitische Themen. Auffallend ist auch, dass Studierende eines Lehramtes auch in diese Gruppe fallen. Studierende der Technik und der Medizin haben in den meisten Themenfeldern die niedrigsten Interessensgrade.

Um nicht nur das Interesse an internationalen wirtschaftlichen und politischen Themen zu erheben, sondern auch eine Einschätzung zu gewinnen, wie regelmäßig bzw. häufig diverse Medien als Informationsquellen genutzt werden bzw. auch Diskussionen im Bekanntenkreis zu diesen Themen stattfinden, wurden den Studierenden diesbezügliche Fragen gestellt (die Auswertungen sind im Anhang zu in den Abbildungen C-9 bis C-12 wiedergegeben). Aus diesen Einzelindikatoren wurde ein Gesamtindex konstruiert, um auch kumulierende Effekte besser abbilden zu können<sup>56</sup>.

Demnach kann rund ein Viertel der Studierenden als sehr interessiert und weitere 50% als grundsätzlich interessiert eingestuft werden. 18% sind wenig und 3% überhaupt nicht interessiert (vgl. Abb. 115). Nach Studienschwerpunkten betrachtet, zeigen sich primär Unterschiede zwischen den relativen Anteilen „sehr interessiert“ und „grundsätzlich interessiert“. Die Rangreihung entspricht den Erwartungen: Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaften führen die Reihe an. Interessanterweise liegen Studierende der Technik sogar etwas über dem Durchschnittswert aller Studierenden. Etwas bedenklich stimmt der sehr niedrige Anteil der sehr interessierten Studierenden von Lehramtsstudien. Männliche und weibliche Studierende unterscheiden sich praktisch nicht, was ihr Interesse betrifft.

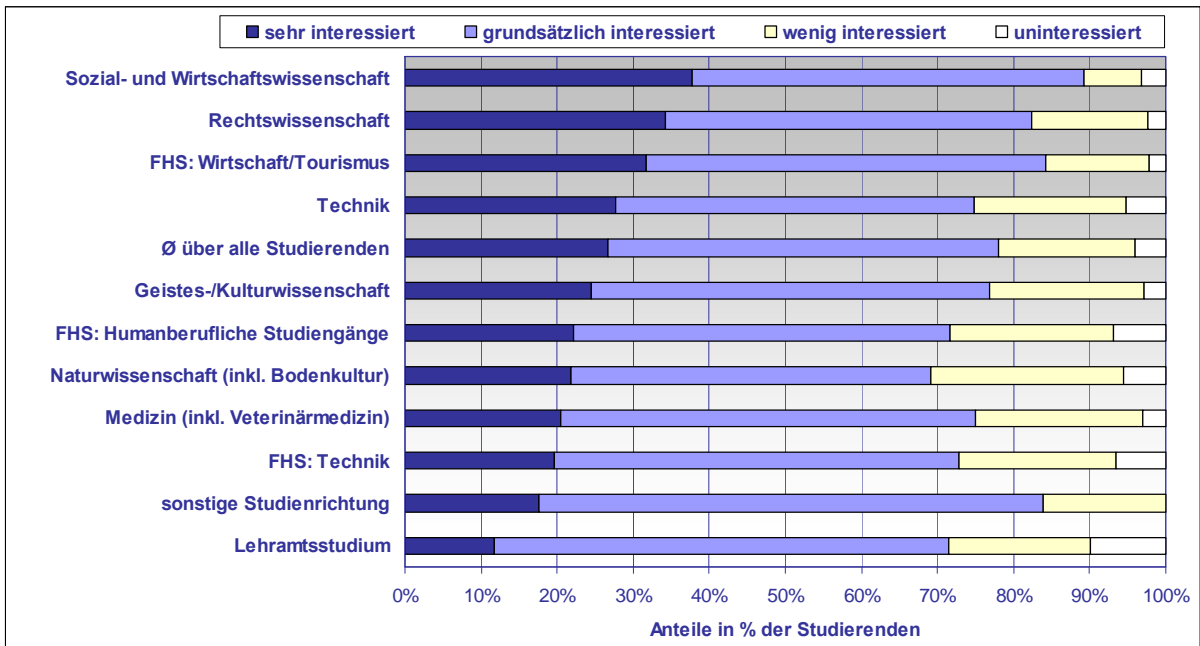
#### **6.2.4 Thematisierung von internationaler Wirtschaft im Rahmen des Studiums**

Die Thematisierung von Themen der internationalen Wirtschaft im Rahmen des Studiums hängt natürlich sehr stark vom gewählten Studienschwerpunkt ab (vgl. Abb. 116): So sagten 20-25% der Studierenden im Studienschwerpunkt Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, dass internationale Wirtschaftsthemen sehr oft behandelt werden und weitere rund 50% äußerten, dass diese Themen zumindest öfters/immer wieder behandelt werden. Somit verbleiben aber immerhin doch rund 25% bis etwa ein Drittel dieser Studierenden, für die diese Themen nur selten bzw. eigentlich nie behandelt werden.

---

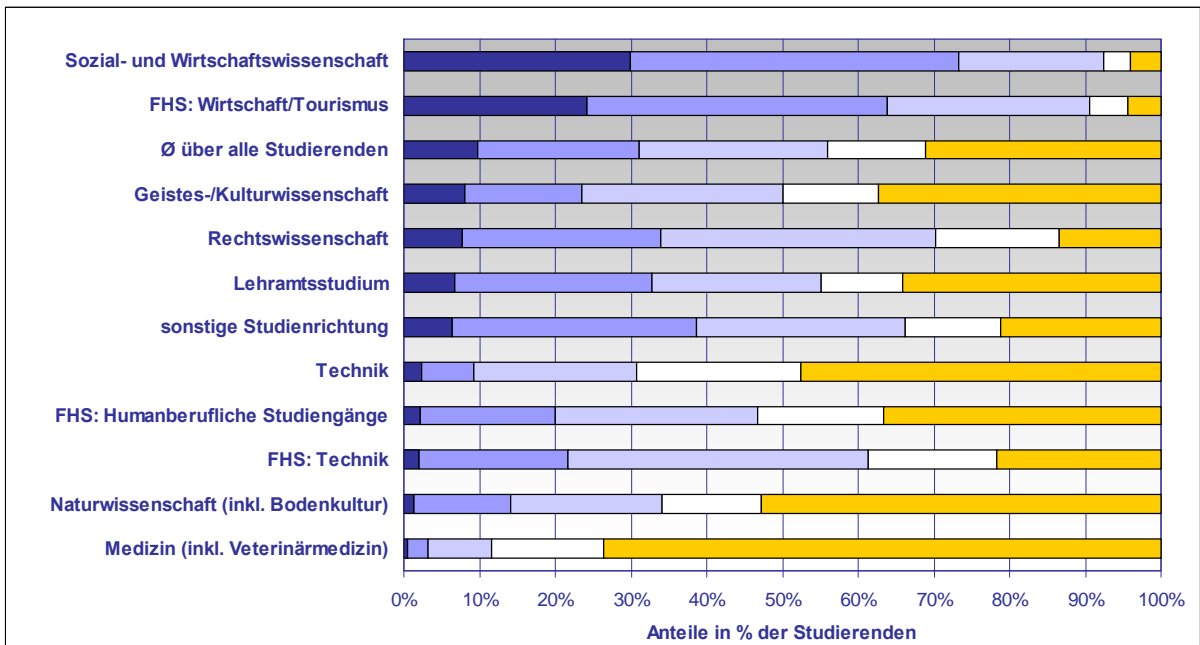
<sup>56</sup> Es macht einen Unterschied, ob bspw. ein/e Studierende/r zwar regelmäßig Wirtschaftsartikel in Zeitungen liest, gleichzeitig aber praktisch nie im Bekanntenkreis darüber diskutiert. Sollte er/sie auch regelmäßig diskutieren, dann ist von einem vergleichsweise höheren Interesse auszugehen. Der Gesamtindex bildet diese Effekte ab.

Abb. 115: Verteilung der Studierenden hinsichtlich ihres Interesses an internationalen Wirtschaftsthemen – Gesamtindex; nach den Studienschwerpunkten  
*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „sehr interessiert“*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. 116: Verteilung der Studierenden hinsichtlich der Thematisierung internationaler Wirtschaftsthemen während des Studiums; nach den Studienschwerpunkten  
*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „sehr oft behandelt“*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Legende:

- sehr oft behandelt
- öfters / immer wieder behandelt
- nur selten behandelt
- eigentlich nie behandelt
- nie behandelt, da mein Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat



In allen anderen Studienschwerpunkten ist die Behandlung internationaler Wirtschaftsthemen deutlich seltener – Schlusslicht in dieser Hinsicht bilden die Studienschwerpunkte Medizin, Naturwissenschaften und Technik.

Im Schnitt über alle Studienschwerpunkte sagen rund 10% der Studierenden, dass internationale Wirtschaftsthemen während ihres Studiums sehr oft und weitere rund 20%, dass diese öfters/immer wieder behandelt werden. Bei einem Viertel der Studierenden werden diese Themen dagegen nur sehr selten und bei weiteren 13% eigentlich nie behandelt. Rund 30% der Studierenden sind der Ansicht, dass derartige Inhalte nie behandelt werden, da ihr Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat.

Ruft man sich die Ergebnisse der Unternehmensbefragung in Erinnerung, in der auch die Erwartung der Unternehmen bezüglich allfälliger Kenntnisse von Hochschulabsolvent/innen über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge erhoben wurde, dann fällt eine deutliche Diskrepanz auf: So erwartet sich rund die Hälfte der Unternehmen – die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen – von diesen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge und zwar oftmals unabhängig vom Studienschwerpunkt der Absolvent/innen (vgl. Seite 119ff). Dem steht aber offensichtlich ein oftmals nicht entsprechendes Ausbildungsangebot seitens der Universitäten gegenüber, da rund drei Viertel der Studierenden angaben, dass internationale Wirtschaftsthemen nicht bzw. nur sehr selten im Rahmen ihres Studiums behandelt werden.

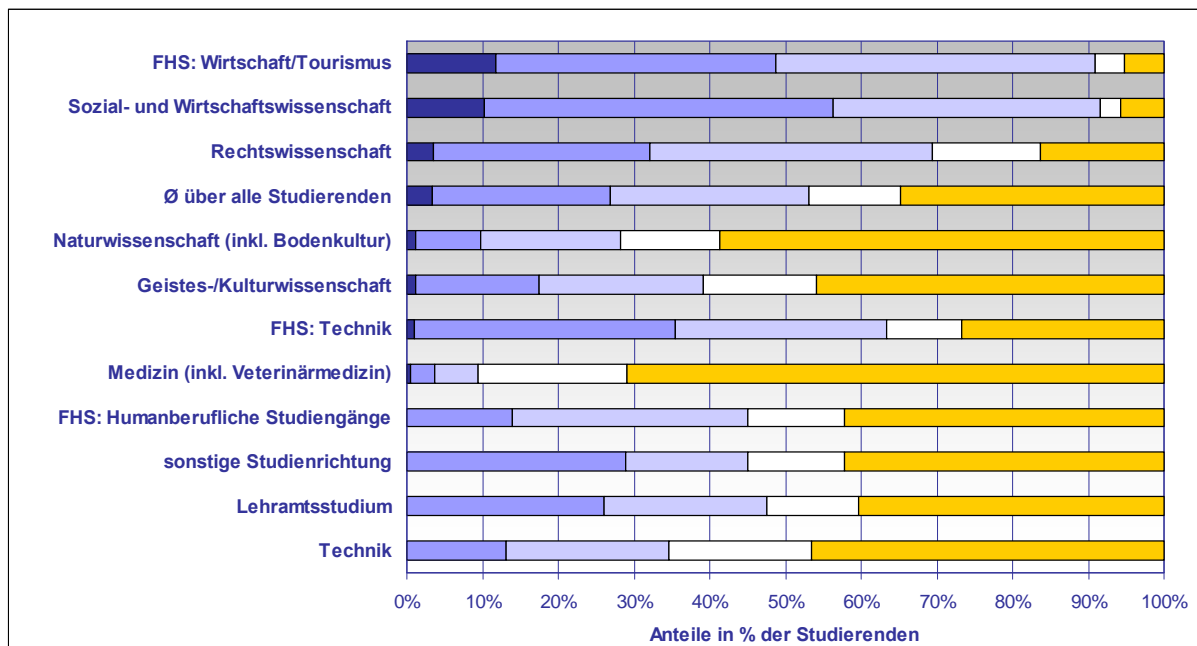
### **6.2.5 Selbsteinschätzung der Hochschulabsolvent/innen hinsichtlich ihres Informationsgrades über Themen der internationalen Wirtschaft**

Wie gut fühlen sich nun die Studierenden über Themen der internationalen Wirtschaft informiert? Die Selbsteinschätzung über den Informationsgrad über Themen der internationalen Wirtschaft hängt zum einen davon ab, welcher Studienschwerpunkt belegt wurde und wie stark das Studium selbst derartige Themen behandelt (vgl. Abb. 117).

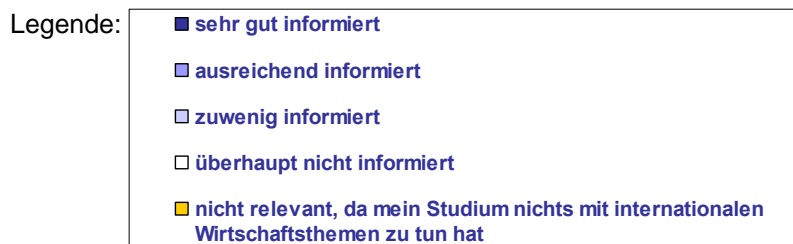
Im Schnitt über alle Studienschwerpunkte sagen nur rund 3% der Studierenden, dass sie sich durch ihr Studium zu internationalen Wirtschaftsthemen sehr gut informiert und weitere 23%, dass sie sich ausreichend informiert fühlen. Ein Viertel der Studierenden sieht sich durch das Studium zuwenig und 12% überhaupt nicht informiert. Für rund ein Drittel der Studierenden ist diese Frage nicht relevant, da das Studium selbst ihrer Ansicht nach nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat.

Zwar zeigten sich praktisch keine geschlechtstypischen Unterschiede bei der Frage nach der Thematisierung internationaler Wirtschaftsthemen durch das Studium – weibliche Studierende schätzen aber ihren Informationsstand etwas niedriger ein als ihre männlichen Kollegen (und dies nicht nur über alle Studienrichtungen hinweg, sondern auch wenn man nur jene Studierenden betrachtet, die angaben, dass diese Frage nicht relevant ist, da ihr Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat) – vgl. dazu die Abbildungen C-13 und C-14 im Anhang. Ob diese gendertypischen Unterschiede nur ein unterschiedliches Antwortverhalten oder aber (auch) reale Unterschiede hinsichtlich des Kenntnisstandes widerspiegeln, kann erst anhand des nächsten Subkapitels näher analysiert werden.

Abb. 117: Verteilung der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen durch das Studium; nach den Studienschwerpunkten  
*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „sehr gut informiert“*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



Stufen sich Studierende, die angaben, dass internationale Wirtschaftsthemen während ihres Studiums öfter behandelt werden, nun als besser informiert ein oder nicht? Diese Frage kann eindeutig mit ja beantwortet werden (vgl. Abb. 118). Dieser Effekt ist bei beiden Geschlechtern beobachtbar (und dies auch dann, wenn man Studierende exklusive jener betrachtet, die angaben, dass ihr Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat).

Wissen und Kenntnis über internationale Wirtschaftsthemen werden nicht nur durch ein Studium vermittelt, sondern können auch anhand vielfältiger anderer Informationsquellen gewonnen werden (bspw. Medien, „Selbststudium“ anhand relevanter Literatur etc.). Wie schätzen die Studierenden nun generell – d.h. **unabhängig von ihrem Studium** – ihren Kenntnisstand in Bezug auf internationale Wirtschaftsthemen ein? Demnach schätzt sich nur eine Minderheit von 6% sehr gut informiert ein! Fast die Hälfte (43%) der Studierenden sieht sich aber doch ausreichend informiert. Somit sieht sich die Hälfte der Studierenden zu wenig (46%) bzw. überhaupt nicht (5%) informiert über internationale Wirtschaftsthemen bzw. -zusammenhänge (vgl. Abb. 119). Lediglich Studierende wirtschaftlich-orientierter Studienschwerpunkte sehen sich besser informiert bzw. bei ihnen ist vor allem der Anteil der Studierenden, die sich zu wenig bzw. überhaupt nicht informiert fühlen, deutlich geringer.

Abb. 118: Verteilung der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen durch das Studium in Abhängigkeit davon, wie oft diese Themen im Studium behandelt wurden

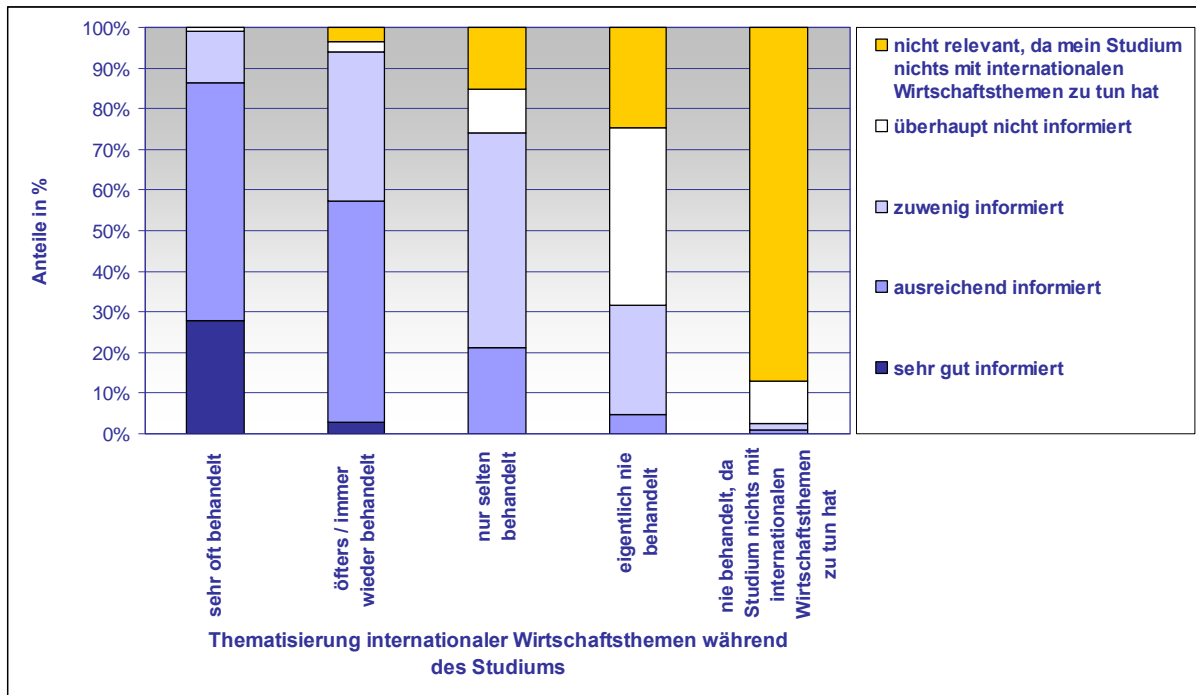
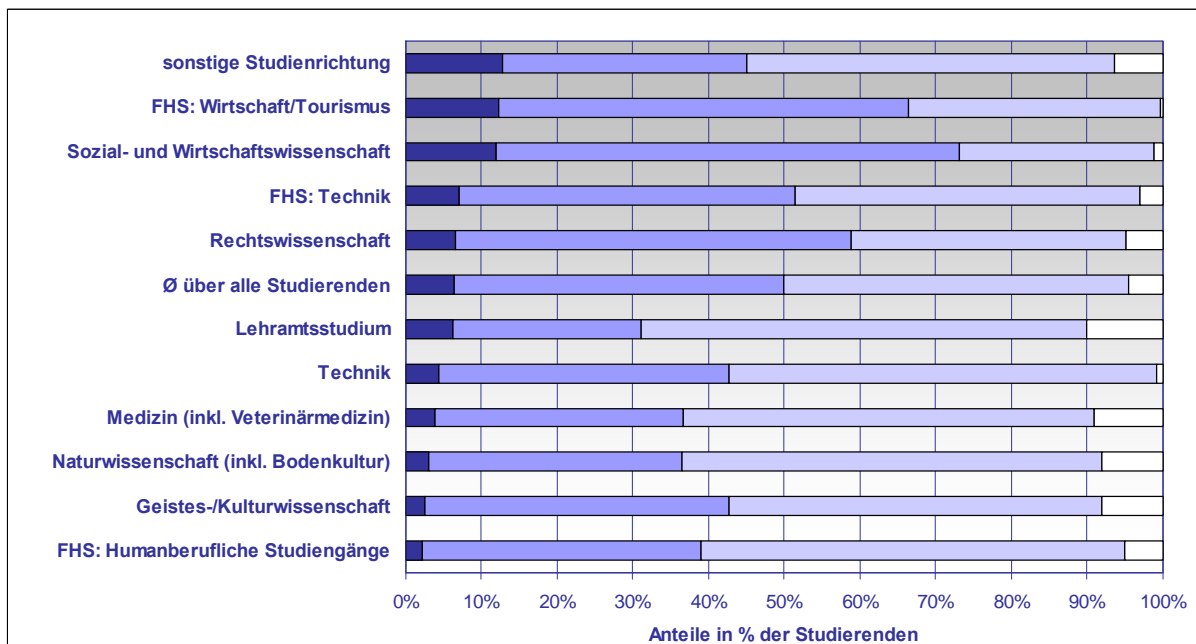
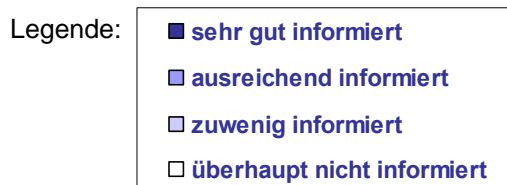


Abb. 119: Verteilung der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen; nach den Studienschwerpunkten

Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „sehr gut informiert“



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Studierendenbefragung 2009



Auch bei dieser generellen Einschätzung zum Informationsgrad über internationale Wirtschaftsthemen bzw. -zusammenhänge zeigen sich gendertypische Unterschiede: Weibliche Studierende schätzen ihren Informationsstand etwas niedriger ein als ihre männlichen Kollegen (vgl. Abb. 120).

Abb. 120: Geschlechtstypische Verteilungen der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen

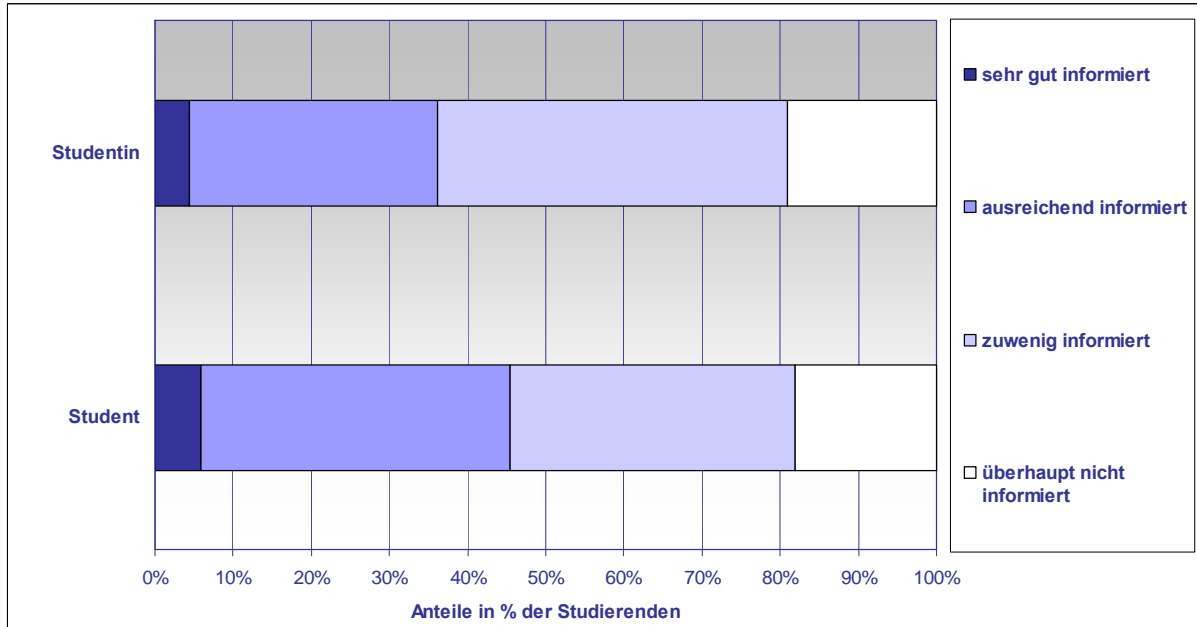
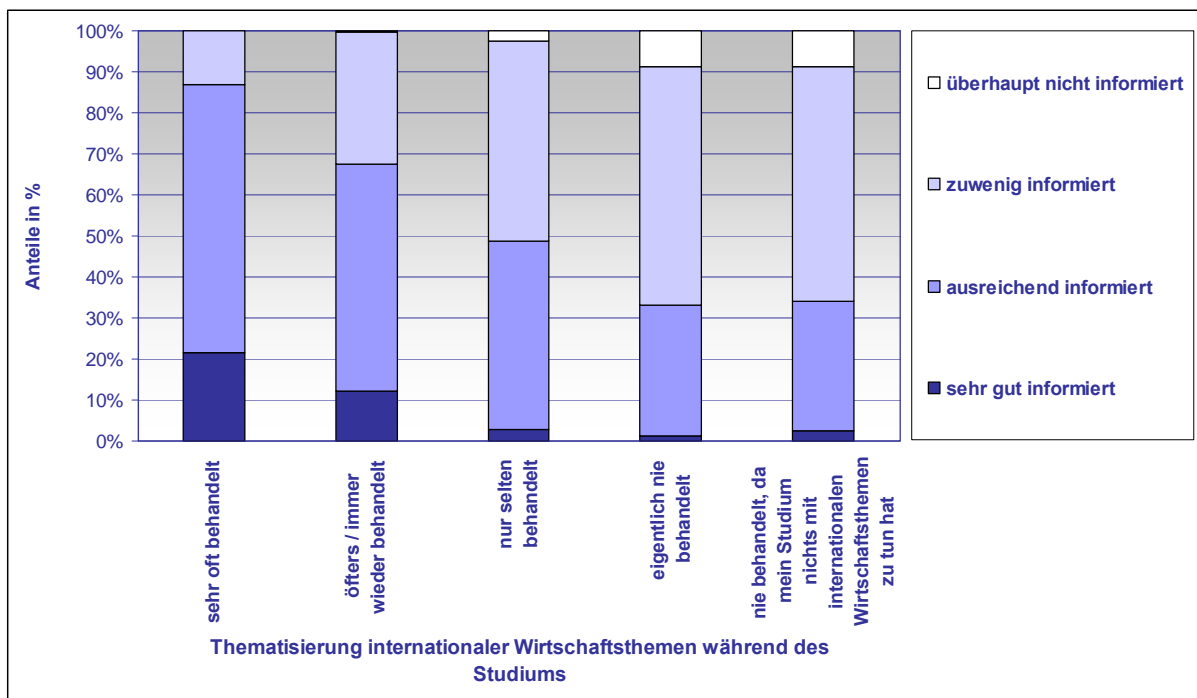


Abb. 121: Verteilung der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen in Abhängigkeit davon, wie oft diese Themen im Studium behandelt wurden



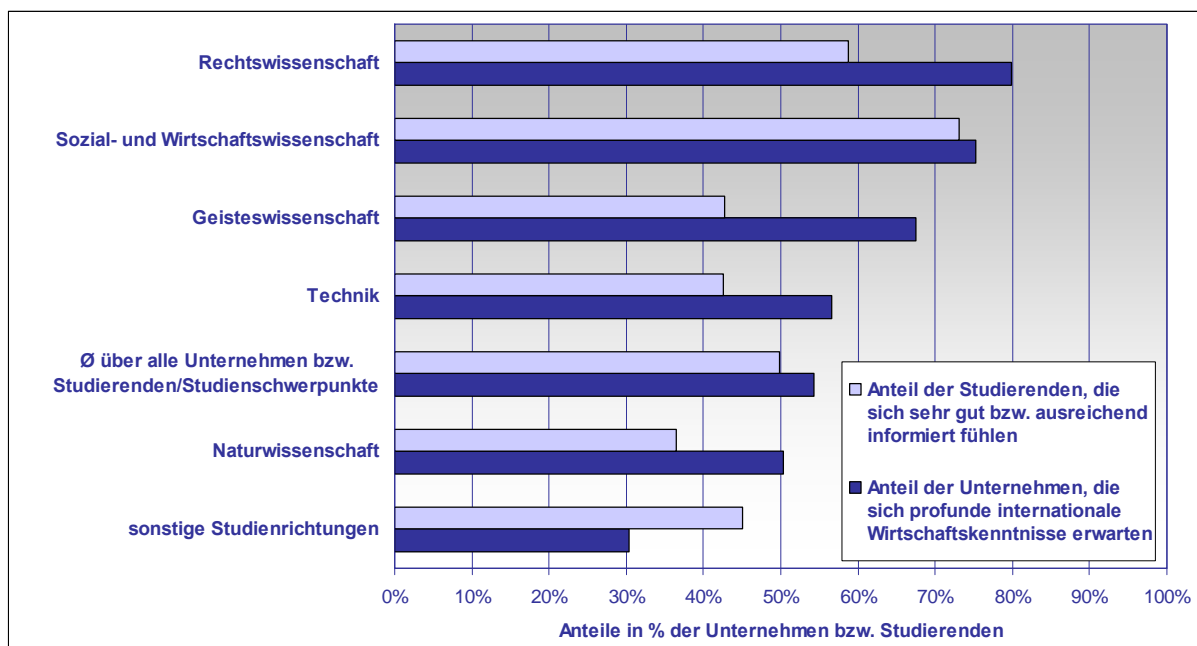
Quelle für beide Abbildungen: ibw-Studierendenbefragung 2009

Auch hinsichtlich dieses generellen – d.h. unabhängig vom Studium – Kenntnisstandes in Bezug auf internationale Wirtschaftsthemen kann der Effekt der Behandlung der Thematik im Studium festgestellt werden (vgl. Ab. 121). An dieser Abbildung zeigt sich auch, dass sich Studierende, bei denen diese Thematik eigentlich nie während des Studiums behandelt wird, in ihrer Selbsteinschätzung des Informationsstandes nicht von jenen Studierenden unterscheiden, bei denen deshalb diese Thematik während des Studiums nie behandelt wird, da diese Thematik als nicht relevant für das Studium angesehen wird.

Stellt man die Aussagen der Unternehmen zu ihrer Erwartung an profunde Kenntnisse von Hochschulabsolvent/innen über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge der Selbsteinschätzung der Studierenden hinsichtlich ihres Informationsgrades in diesem Feld gegenüber, dann zeigt sich, dass – abgesehen von den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (sowie den sonstigen Studienschwerpunkten) – die Erwartungen der Unternehmen in den meisten Studienschwerpunkten offenbar oftmals die Kenntnisse der Studierenden übersteigen (vgl. Abb. 122). Bei dieser Gegenüberstellung muss aber bedacht werden, dass sie nur einen sehr groben Indikator für allfällige qualifikationsbedingte Bedarfslücken von Studierenden im Feld internationale Wirtschaft liefert, da für den Unternehmensbedarf als Richtwert lediglich der Anteil der Firmen, die sich von Hochschulabsolvent/innen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge erwarten, ausgewiesen wird (und somit Mengenaspekte, im Sinne von wie vielen Hochschulabsolvent/innen konkret derartige Kenntnisse erwartet werden, nicht vorliegen).

Abb. 122: Vergleich zwischen Unternehmenserwartungen über internationale Wirtschaftskennnisse von Hochschulabsolvent/innen und der Selbsteinschätzung der Studierenden hinsichtlich ihres Informationsstandes dazu

*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil der Unternehmen, die sich von Hochschulabsolvent/innen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge erwarten*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009, ibw-Studierendenbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen.

Folgende Interpretation kann aber getroffen werden: So erwarten sich beispielsweise 80% der Unternehmen, die in den letzten beiden Jahren Hochschulabsolvent/innen der Rechtswissenschaften rekrutierten bzw. dies in den nächsten zwei Jahren planen, von diesen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge. Dem steht seitens der Studierenden in diesem Studienschwerpunkt aber nur gut die Hälfte an Personen gegenüber, die von sich selbst meinen, dass sie diesbezüglich über einen sehr guten bzw. ausreichenden Informations-/Kenntnisstand verfügen.

### **6.2.6 Kenntnisstand von Studierenden zum Themenfeld „internationale Wirtschaft“ – der ibw-Studierendentest**

Wie ist es nun um den Kenntnisstand der Studierenden zu internationalen Wirtschaftsthemen/-zusammenhängen „wirklich“ bestellt? Zu diesem Zweck wurde für die Befragung eine eigene Testbatterie entwickelt. Den Studierenden wurden insgesamt 19 Fragen zu ihrem Kenntnisstand über internationale Wirtschaftsthemen gestellt (etwa zwei Drittel davon waren Wissens-, ein Drittel Verständnisfragen). Zudem wurden für jede Frage Zeitlimits vorgegeben, damit keine Möglichkeit besteht, die Fragen anhand von Nachschlagen in der relevanten Literatur oder übers Internet (etwa Wikipedia etc.) zu lösen. Die Fragen wurden nach dem Schwierigkeitsgrad gewichtet und aus den Antworten wurde eine Gesamtbewertung anhand einer Schulnotenskala<sup>57</sup> konstruiert.

Der ibw-Test zielt auf die Grundkompetenzen und -kenntnisse der Studierenden zum Themenfeld internationale Wirtschaft ab (über Begriffe/Begriffsinhalte sowie grundlegende Zusammenhänge). Es wurde bewusst vermieden, ein Expert/innenwissen abzufragen, denn es ging darum, Informationen über jenen Kenntnisstand zu erhalten, der sowohl im (späteren) Berufsleben als auch für die aktive Teilnahme als Staatsbürger/in von grundlegender Bedeutung ist<sup>58</sup>.

Das Ergebnis des ibw-Tests ist besorgniserregend: Nur die Hälfte der Studierenden konnte die Hälfte der gestellten Fragen richtig beantworten! Legt man die Testergebnisse auf Schulnoten um, dann zeigt sich, dass 50% der Studierenden ein Nichtgenügend bekommen haben und weitere 30% ein Genügend. Nur 14% haben befriedigend abgeschlossen und nur 5% haben ein Gut oder Sehr gut bekommen (vgl. Abb. 123 und 124). Zudem konnte kein/e einzige/r der Studierenden alle Fragen richtig beantworten.

Die beiden Abbildungen verdeutlichen auch, dass männliche Studierende beim ibw-Test besser abschneiden als ihre weiblichen Kolleginnen. Der vorher aufgezeigte niedrigere Informationsgrad von Studentinnen (laut ihrer Selbsteinschätzung) hat also eine Entsprechung im offensichtlich geringeren Kenntnisstand.

Bei dem Testergebnis muss man sich vor Augen halten, dass es sich, wie schon erwähnt, um kein „Spezial-/Expert/innenwissen“ handelt. So konnten beispielsweise nur 50% der Studierenden die Frage nach der Zusammensetzung der EU-Kommission richtig beantworten.

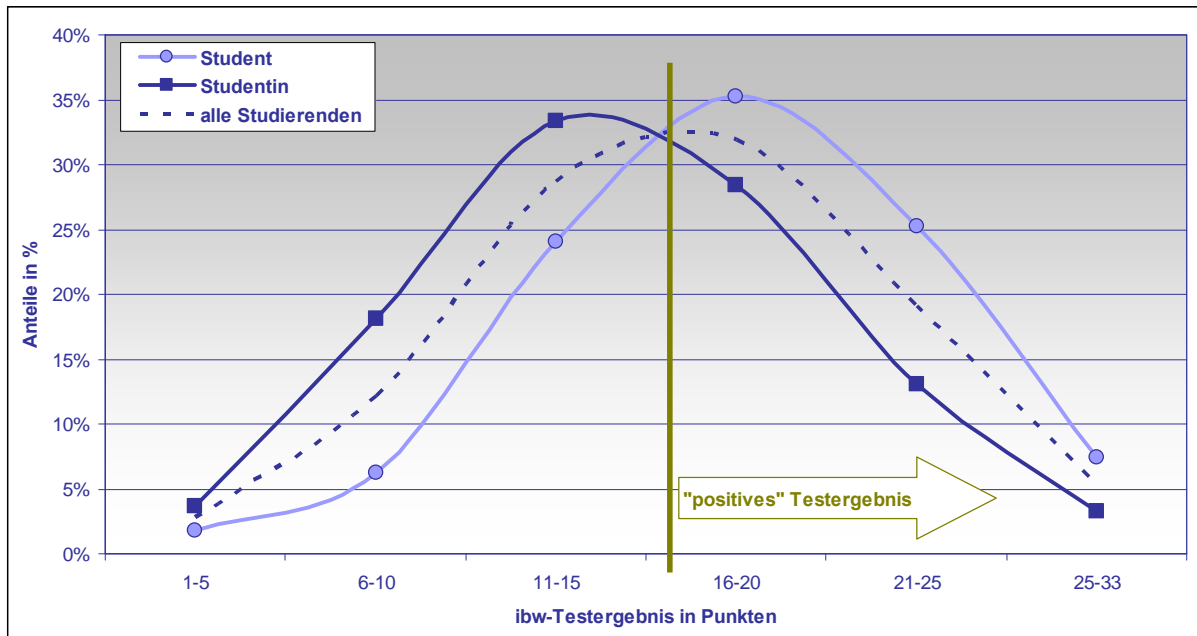
---

<sup>57</sup> Die Schulnote „nicht genügend“ bekamen alle jene Studierenden, die weniger als die Hälfte der möglichen Gesamtpunkteanzahl erreichten.

<sup>58</sup> Die Testbatterie ist inhaltlich analog gestaltet wie jene für Absolvent/innen der Sekundarstufe II (vgl. dazu Schmid 2006).

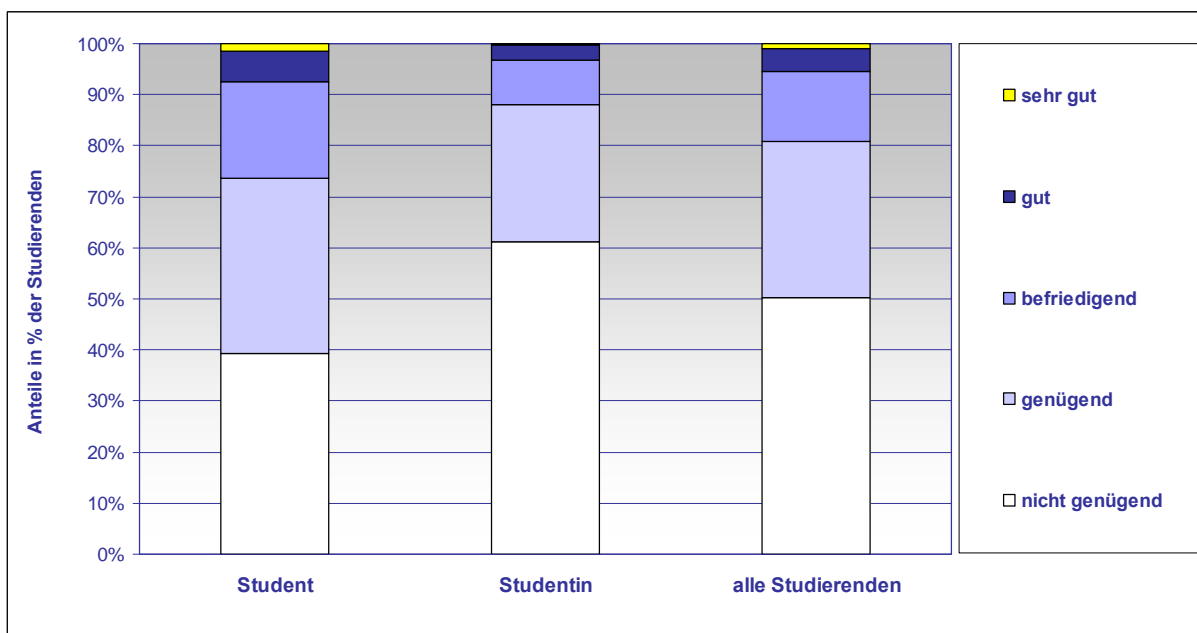
Den Sitz der Europäischen Zentralbank (EZB) – fünf mögliche Antworten waren vorgegeben – konnten nur 36% und die Rolle der österreichischen Kontrollbank (4 Antwortmöglichkeiten) konnten nur 16% der Studierenden richtig beantworten (im Anhang C sind die Detailergebnisse des ibw-Tests für alle gestellten Fragen dargestellt).

Abb. 123: Kenntnisse der Studierenden zu internationaler Wirtschaft: Geschlechtsspezifische Verteilung der Testergebnisse



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. 124: Kenntnisse der Studierenden zu internationaler Wirtschaft: Geschlechtsspezifische Verteilung der Testergebnisse nach Schulnoten



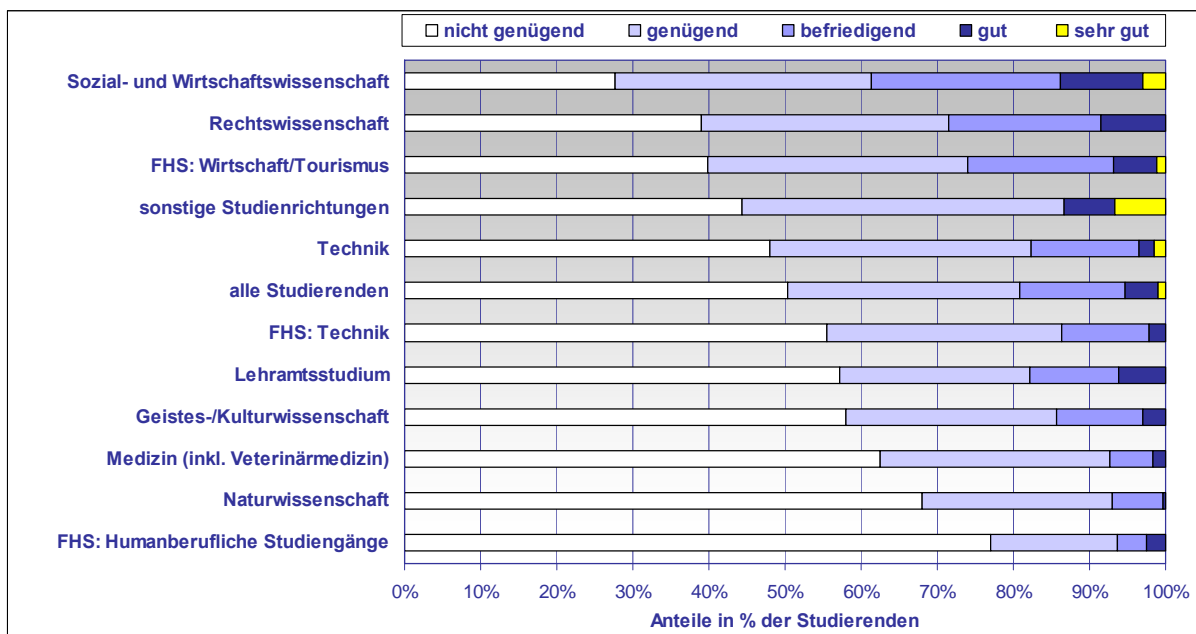
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Die Testergebnisse hängen praktisch nicht davon ab, in welcher Phase des Studiums sich die Person befindet: Studierende im ersten Drittel ihres Studiums erzielen gleiche Ergebnisse wie Studierende im letzten Drittel ihres Studiums (vgl. Abb. C-14 im Anhang).

Wie schnitten nun die Studierenden in den einzelnen Studienschwerpunkten ab? Das beste Ergebnis erzielten Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gefolgt von jenen der Rechtswissenschaften sowie der FHS-Wirtschaft/Tourismus (vgl. Abb. 125). Aber auch in diesen Studienschwerpunkten haben zwischen 30% und 40% der Studierenden ein Nicht Genügend bekommen (d.h. sie konnten nur weniger als die Hälfte der Testaufgaben richtig lösen).

In allen anderen Studienrichtungen liegt der Anteil der Studierenden, die „durchgefallen sind“ bei mindestens 50% – in den humanberuflichen Studiengängen der Fachhochschulen sowie in Naturwissenschaften sind dies sogar rund drei Viertel!

Abb. 125: Kenntnisse der Studierenden zu internationaler Wirtschaft: Verteilung der Testergebnisse nach den Studienschwerpunkten; nach Schulnoten  
Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „Nicht Genügend“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

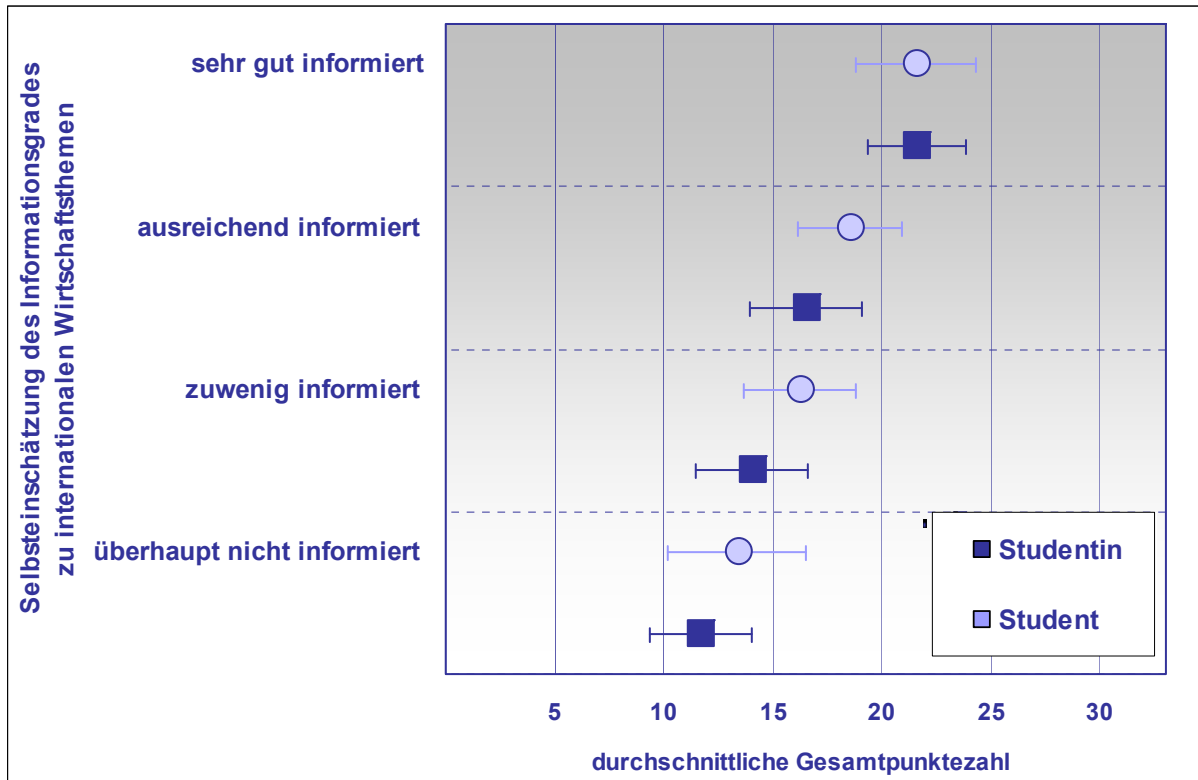
Wie gut stimmt die Selbsteinschätzung der Studierenden hinsichtlich ihres Informationsgrades zu internationalen Wirtschaftsthemen und -zusammenhängen mit dem Ergebnis des ibw-Tests überein? Abbildung 126 verdeutlicht, dass Studierende, die sich besser informiert sehen, auch bessere Testergebnisse erzielten<sup>59</sup>. Legt man die durchschnittliche Gesamtpunktezahl des ibw-Tests auf Schulnoten um, dann zeigt sich, dass Studierende, die sich überhaupt nicht oder zuwenig informiert sehen, im Schnitt jeweils ein Nicht Genügend

<sup>59</sup> Der Korrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Variablen ist hoch signifikant und schwach negativ ( $r = -0,386$ ). Aufgrund der Kodierung der Variable Informationsgrad (niedrige Werte bedeuten einen hohen Informationsgrad) bestätigt die Korrelationsanalyse, dass gute Testergebnisse tendenziell mit einem höheren Informiertheitsgrad (laut Selbsteinschätzung der Studierenden) einhergehen.



erreicht haben. Studierende, die sich ausreichend informiert fühlen, haben beim Test im Schnitt ein Genügend erreicht und Studierende, die sich sehr gut informiert fühlen, ein Befriedigend. Zwar stimmt also grob die Selbsteinschätzung bezüglich der Informiertheit über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge mit den ibw-Testergebnissen überein – gleichzeitig kann aber auch eine gewisse „Selbstüberschätzung“ bei jenen Studierenden festgestellt werden, die beim Test besser abgeschnitten haben. Im Mittel erreichen diese nämlich auch nur die Schulnote Befriedigend.

Abb. 126: Selbsteinschätzung des Informationsgrades versus durchschnittlich erreichte Gesamtpunktezahl beim ibw-Test (Mittelwerte und Variabilitätskoeffizienten)



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Schneiden Studierende, die sich für die Thematik interessieren, beim ibw-Test besser ab? Mit dem „privaten“ Interesse an der Thematik gehen im Schnitt auch bessere ibw-Testergebnisse einher (vgl. Abb. 127). Der Korrelationskoeffizient zwischen diesen beiden Variablen ist hoch signifikant und schwach positiv ( $r = 0,281$ ). Schneiden Studierende, bei denen diese Thematik während des Studiums vorkommt, beim ibw-Test besser ab? Es lässt sich zwar eine Tendenz feststellen, dass Studierende, bei denen die Thematik während des Studiums häufiger behandelt wird, bessere ibw-Tests erzielten – ein wirklicher Effekt zeigt sich aber erst, wenn die Thematik im Unterricht sehr oft behandelt wird (vgl. Abb. 128). Die Korrelation zwischen diesen beiden Variablen ist hoch signifikant ( $r = -216$ ) und relativ schwach ausgeprägt<sup>60</sup>.

<sup>60</sup> Aufgrund der Kodierung der Variable Thematisierung internationaler Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge im Unterricht (niedrige Werte bedeuten einen hohen Thematisierungsgrad) bestätigt die Korrelationsanalyse, dass Studierende, bei denen die Thematik während des Studiums öfter behandelt wird, tendenziell bessere Testergebnisse erzielen als Studierende, bei denen diese Themen seltener bzw. praktisch nie während des Studiums vorkommen.

Abb. 127: Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen versus durchschnittlich erreichte Gesamtpunktezahl beim ibw-Test (Mittelwerte und Variabilitätskoeffizienten)

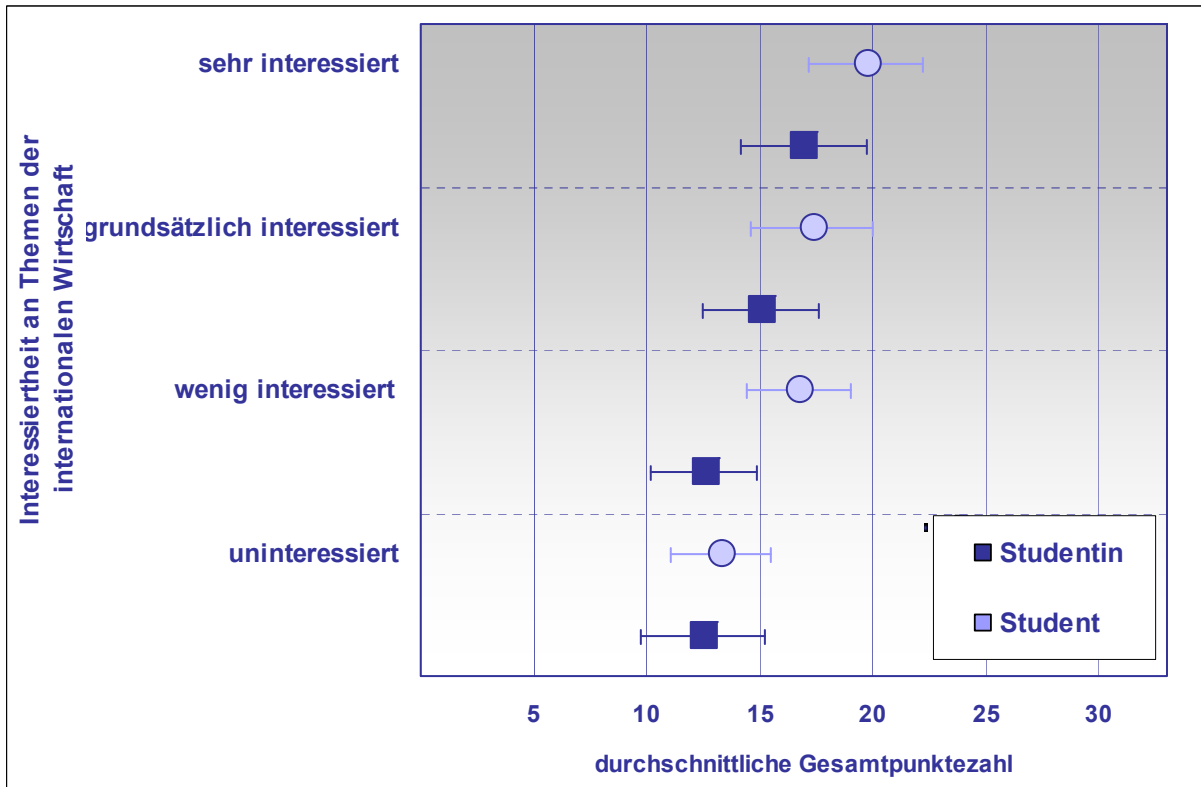
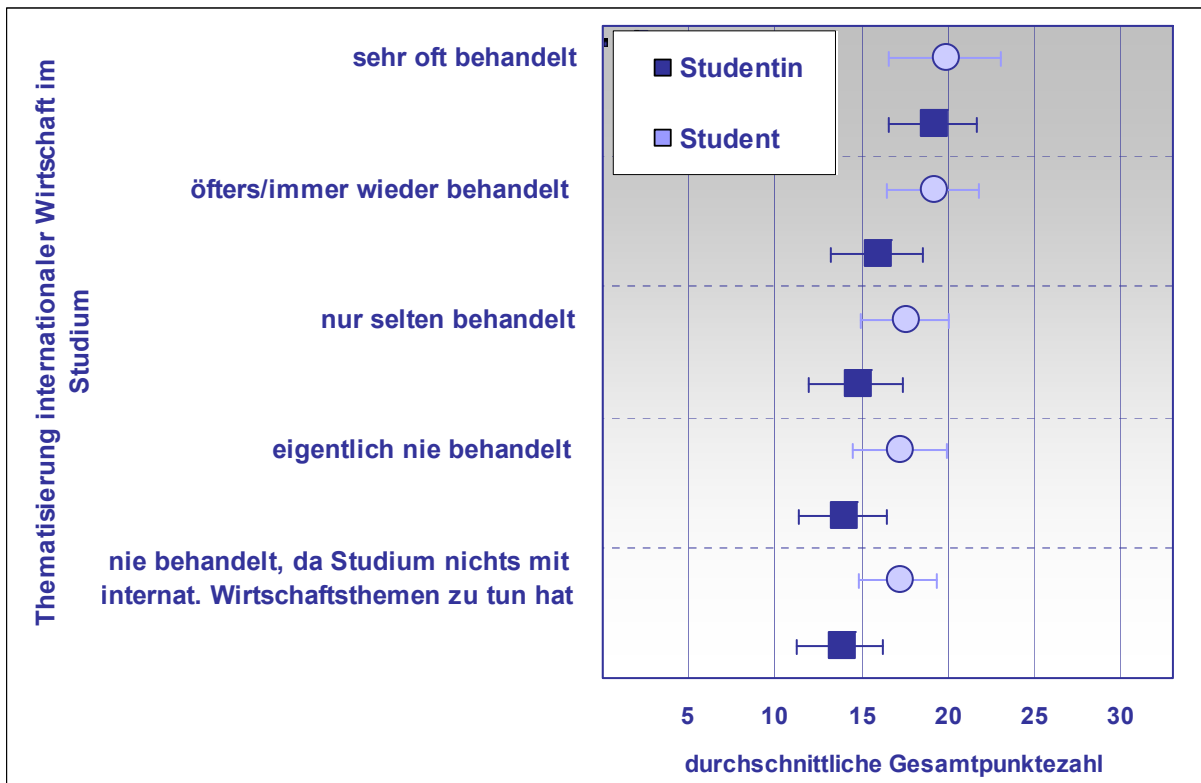


Abb. 128: Thematisierung internationaler Wirtschaftsthemen im Studium versus durchschnittlich erreichte Gesamtpunktezahl beim ibw-Test (Mittelwerte und Variabilitätskoeffizienten)



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Studierendenbefragung 2009

## Erklärungsfaktoren für unterschiedliche Testergebnisse

Gibt es Faktoren, die gute Testergebnisse erklären können? Zur Beantwortung dieser Frage wurden zwei multivariate Regressionsmodelle (Logit-Modelle) gerechnet.

Als abhängige dichotome Variable wurden in einem ersten Modell alle ibw-Testergebnisse, die zumindest ein Schulnote genügend erzielt haben, mit 1, alle anderen Testergebnisse (also die Nicht Genügend) 0 kodiert. Im zweiten Modell wurden alle ibw-Testergebnisse, die zumindest die Schulnote befriedigend erzielt haben, mit 1, alle anderen Testergebnisse (also Nicht Genügend und Genügend) 0 kodiert.

Als unabhängige Variablen fungieren das Geschlecht, das Alter und ein allfälliger Migrationshintergrund des/r Studierenden, der Studienfortschritt, der Studienschwerpunkt, die Selbsteinschätzung der Englischkenntnisse, der Index zur Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings, das private Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen sowie die Behandlung der Thematik während des Studiums, die Selbsteinschätzung des Informationsgrades zur Thematik, die Anzahl der bildungsbezogenen Auslandsaufenthalte sowie allfällige Erfahrungen mit ausländischen Geschäftsbeziehungen während einer Erwerbstätigkeit.

Tabelle 3 präsentiert die statistisch signifikanten Schätzergebnisse für beide Modelle. Alle von uns in die Schätzgleichung aufgenommenen Variablen sind in beiden Modellen hoch signifikant. Vom Geschlecht des/r Studierenden geht ein signifikanter Einfluss auf die ibw-Testergebnisse aus: Männer haben eine 2,4-mal so hohe Wahrscheinlichkeit eine positive Note (Modell A) bzw. eine fast dreimal so hohe Wahrscheinlichkeit, zumindest ein Befriedigend (Modell B) zu erzielen als weibliche Studierende – und dies bei ansonsten identischen Hintergrundvariablen der Studierenden<sup>61</sup>. Auch der Migrationsbackground wirkt positiv auf die Testergebnisse (Personen mit Migrationsbackground haben eine 1,5mal so hohe Wahrscheinlichkeit, bessere Testergebnisse zu erzielen als „Inländer/innen“). Auch von der Anzahl der bildungsbezogenen Auslandsaufenthalte geht ein schwacher positiver Einfluss aus (+1,238). Ähnliches gilt für die Englischkenntnisse (bei der Interpretation der Koeffizienten ist die Codierung dieser Variable zu beachten – vgl. dazu die Anmerkungen zur Tabelle 2).

Ein nur geringer positiver Einfluss zeigt sich beim privaten Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen und hinsichtlich der Häufigkeit der Behandlung der Thematik während des Studiums). Letzteres Ergebnis hängt auch mit der Studienwahl zusammen: So haben Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften eine deutlich höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie gute Testergebnisse erzielen als alle anderen Studien. Lediglich die Referenzkategorie Rechtswissenschaften kann mit diesen Studierenden halbwegs mithalten. Je höher die Studierenden ihren Informationsgrad zu internationalen Wirtschaftsthemen/-zusammenhängen einschätzen, desto höher ist auch die Wahrscheinlichkeit guter Testergebnisse. Auch die Offenheit der Studierenden gegenüber anderen kulturellen Settings erhöht die Wahrscheinlichkeit guter Testergebnisse. Interessant ist auch, dass mit fortschreitender Studiendauer

---

<sup>61</sup> Die Exponenten ( $\beta$ ) sind bei Logit-Regressionen immer auf folgende Weise zu interpretieren: Ein konkreter Exponent zeigt den Einfluss der Variable auf die Wahrscheinlichkeit der abhängigen Variable an, dass diese den Wert 1 annimmt. Und zwar immer unter der Nebenbedingung, dass alle anderen Variablen fix sind. So haben bspw. Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften eine 1,1mal so hohe Wahrscheinlichkeit, eine positive Note zu erzielen, verglichen mit der Referenzkategorie der Studierenden in Rechtswissenschaften und „unabhängig“ von den anderen Variablen (wie bspw. Geschlecht, Alter etc.).

die Wahrscheinlichkeit guter Testergebnisse zurückgeht. Geschäftsbeziehungen zum Ausland während einer bisherigen Erwerbstätigkeit hat einen schwach negativen Einfluss auf die Testergebnisse in Modell A und einen deutlich positiven in Modell B.

Tab. 2: Wahrscheinlichkeit, dass der/die Studierende beim ibw-Test zumindest die Schulnote Genügend (Modell A) bzw. Befriedigend (Modell B) erzielt hat (logistische Regression)

	Modell A Testergebnis zumindest „Genügend“		Modell B Testergebnis zumindest „Befriedigend“	
	Exp (β)	Sig.	Exp (β)	Sig.
Geschlecht des/r Studierenden (Ref.: Frau)				
Männlicher Studierender	2,399	0,000	2,968	0,000
Alter des/r Studierenden				
	1,041	0,000	1,016	0,000
Migrationsbackground des/r Studierenden (Ref.: kein Migrationsbackground)				
Studierende hat einen Migrationsbackground	1,478	0,000	1,550	0,000
Studiendauer bis zum Abschluss (Ref.: im ersten Drittel des Studiums)				
im zweiten Drittel des Studiums	,632	0,000	1,012	0,000
im dritten Drittel des Studiums	,609	0,000	1,221	0,000
Studienschwerpunkt (Ref.: Rechtswissenschaft)				
Geistes-/Kulturwissenschaft (inkl. Fremdsprachen/ Dolmetsch)	,436	0,000	,467	0,000
Naturwissenschaft (inkl. Bodenkultur)	,308	0,000	,218	0,000
Technik	,560	0,000	,398	0,000
Sozial- und Wirtschaftswissenschaft	1,130	0,000	,988	0,000
Lehramtsstudium	,545	0,000	,573	0,000
Medizin (inkl. Veterinärmedizin)	,419	0,000	,174	0,000
sonstige Studienrichtung	,811	0,000	,320	0,000
FHS: Wirtschaft/Tourismus	,719	0,000	,581	0,000
FHS: Technik	,378	0,000	,341	0,000
FHS: Humanberufliche Studiengänge	,179	0,000	,217	0,000
Privates Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen <sup>I</sup>	1,078	0,000	1,102	0,000
Behandlung der Thematik während des Studiums <sup>II</sup>	1,040	0,000	1,100	0,000
Sprachbeherrschung Englisch (Selbsteinschätzung) <sup>III</sup>	,751	0,000	,558	0,000
Selbsteinschätzung des Informationsgrads zu internationalen Wirtschaftsthemen/-zusammenhängen <sup>IV</sup>	,570	0,000	,663	0,000
Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings <sup>V</sup>	1,025	0,000	1,025	0,000
Anzahl der bildungsbezogenen Auslandsaufenthalte	1,238	0,000	1,131	0,000
Geschäftsbeziehungen zum Ausland während bisheriger Erwerbstätigkeit (Ref.: keine GB zum Ausland)				
Geschäftsbeziehungen zum Ausland	,906	0,000	1,479	0,000

Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Als abhängige Variable wurde eine dichotome Variable der ibw-Testergebnisse kreiert mit der Schulnote 4 oder besser (Modell A) bzw. Schulnote (3) oder besser (Modell B).

Anmerkungen zur Tabelle 2:

Migrationshintergrund: Falls der/die Studierende entweder im Ausland geboren wurde, eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzt oder eine andere Erstsprache als deutsch hat.

- I Index zum privaten Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen: Je höher der Indexwert, desto höher ist das private Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen.
- II Index zur Behandlung der Thematik während des Studiums: Je höher der Indexwert, desto häufiger wird die Thematik während des Studiums behandelt.
- III Englische Sprachbeherrschung laut Selbsteinschätzung der Studierenden: Je höher der Index desto schlechter wird Englisch beherrscht.
- IV Selbsteinschätzung des Informationsgrads zu internationalen Wirtschaftsthemen/-zusammenhängen: Je höher der Index desto schlechter fühlt sich der/die Studierende über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge informiert.
- V Index der Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings: Je höher der Indexwert, desto offener ist der/die Studierende gegenüber anderen kulturellen Settings.

Die Güte der Schätzgleichungen verdeutlicht sich an den Vorhersagen: In 69% der Fälle konnte das Modell A korrekt „vorhersagen“, ob der/die Studierende auf den ibw-Test ein nicht genügend oder eine bessere Note bekommen hat. Das Modell zeichnet sich also zwar durch einen sehr hohen generellen Fit – die Güte für die Modellierung der Wahrscheinlichkeit positiver Noten auf den ibw-Test ist aber nur mäßig: Nagelkerkes R-Quadrat beträgt 0,278. Modell B kann sehr gut die schlechten Testergebnisse vorhersagen: In 95% der Fälle sagt das Modell korrekt vorher, dass der/die Studierende ein Genügend bzw. ein Nicht Genügend erzielt hat. Bei der Prognose der Wahrscheinlichkeit, dass „gute“ (d.h. Schulnote befriedigend oder besser) Testergebnisse erreicht wurden, hat es aber Schwächen: Hier beträgt der Anteil der korrekten Vorhersagen lediglich 25% (Nagelkerkes R-Quadrat beträgt 0,289). Dies lässt den Schluss zu, dass die vorhandenen Informationen nicht wirklich ausreichen, um insbesondere gute Testergebnisse vorherzusagen.

Dass sich alle in die Schätzgleichung aufgenommenen Variablen als hoch signifikant erwiesen, lässt zudem die Interpretation zu, dass gute Testergebnisse zum Themenkreis internationale Wirtschaft von sehr vielen Einflüssen abhängen und nicht einfach auf bspw. ein entsprechendes Interesse oder Behandlung während des Studiums zurückgeführt werden können.

### **6.2.7 Fremdsprachenerwerb und Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse**

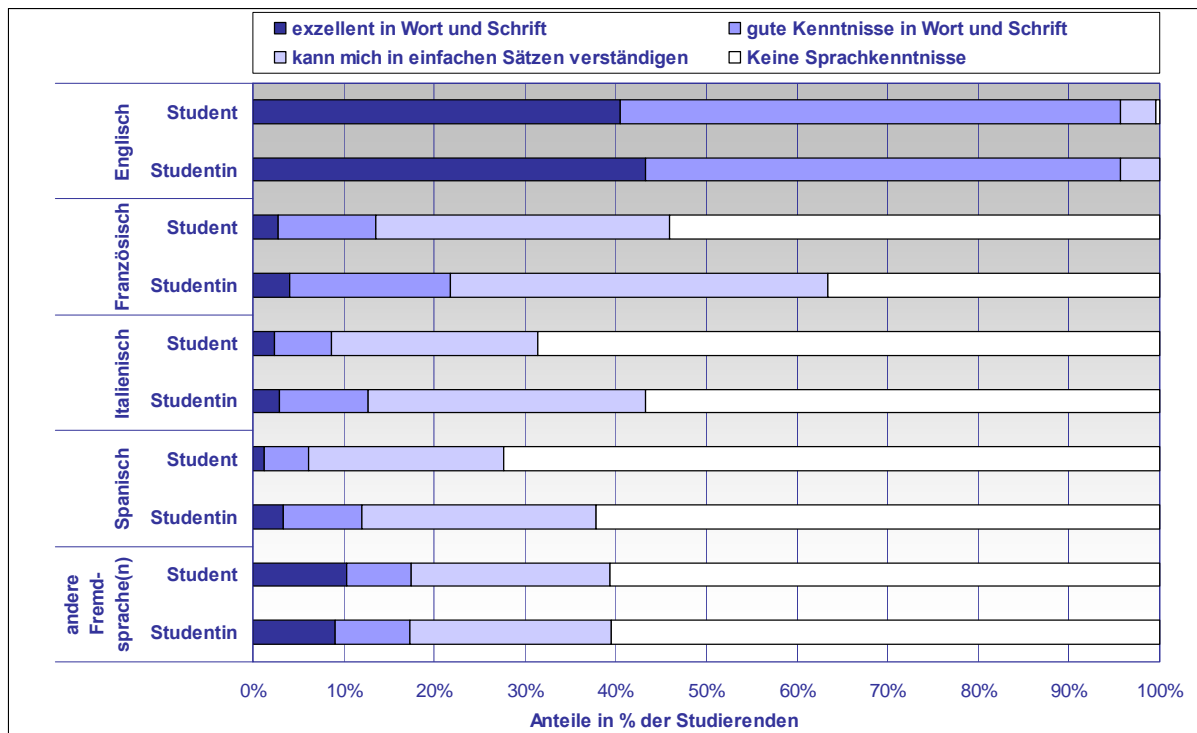
Wesentlich für die Beschäftigung im internationalen Kontext sind Fremdsprachenkenntnisse – insbesondere Englischkenntnisse, da Englisch oftmals als lingua franca fungiert (ARCHAN/ DORNMAYR 2006).

Praktisch alle Studierenden gaben an, dass sie über Englischkenntnisse verfügen – rund 40% ihrer Einschätzung nach über exzellente Kenntnisse in Wort und Schrift. Weitere 55% meinen, dass sie zumindest gute Englischkenntnisse haben und nur eine Minderheit (rund 5%) kann sich lediglich in einfachen Sätzen verständigen (vgl. Abb. 129).

Bei den anderen Fremdsprachen ist das Bild gänzlich anders gelagert: Die größte Gruppe stellen jeweils jene Studierenden, die keine Fremdsprachenkenntnisse haben. Französischkenntnisse haben in etwa die Hälfte der Studierenden (deutlich mehr Studentinnen als Studenten). Jeweils ein Drittel der Studierenden hat auch Fremdsprachenkenntnisse in Italie-

nisch, Spanisch oder einer anderen Fremdsprache. Die meisten Studierenden, die diese Sprachen angaben, haben aber nur eher Basiskenntnisse in der jeweiligen Sprache. Bei den „anderen Fremdsprachenkenntnissen“ wurde eine Vielzahl (rund 50) von Fremdsprachen genannt: Von slawischen und nordeuropäischen Sprachen bis zu Mandarin, Japanisch, Koreanisch, Hindi – aber auch Farsi, Kishwahili, Mongolisch usw. Abbildung C-16 im Anhang präsentiert die Verteilungen nach den Studienschwerpunkten.

Abb. 129: Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse der Studierenden:  
Geschlechtsspezifische Verteilung nach der jeweiligen Fremdsprache



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Hängt die Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse davon ab ob, der/die Studierende während der bisherigen Bildungslaufbahn einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt gehabt hat (Sprachaufenthalt im Ausland, Auslandspraktikum, Auslandsstudium)? Anhand der Englisch- und Französischkenntnisse wird dieser Effekt gezeigt (vgl. Abbildungen 130a und 130b). Für beide Sprachen lässt sich zeigen, dass die Fremdsprachenkenntnisse von Studierenden, die einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt in dem jeweiligen Land gemacht haben, deutlich besser sind als bei Studierenden ohne Auslandsaufenthalte<sup>62</sup>. Dies erkennt man bei Englisch an den deutlich größeren Anteilen von Studierenden, die ihre Englischkenntnisse „exzellente in Wort und Schrift“ einschätzen. Für Französisch lässt sich ein analoger Einfluss an der deutlichen Reduktion der Studierenden mit keinen Französischkenntnissen sowie insbesondere an den höheren Anteilen von exzellente und gute Kenntnisse in Wort und Schrift ablesen. Unter der Annahme, dass die Selbsteinschätzung der Studierenden die „wahren“ Sprachkenntnisse widerspiegelt, lässt sich also ein eindeutiger positiver

<sup>62</sup> Bemerkenswerterweise sind auch die Sprachkenntnisse jener Studierenden mit bildungsbezogenem Auslandsaufenthalt, der jedoch in einem anderssprachigen Land als die jeweils betrachtete Fremdsprache durchgeführt wurde, besser als jene von Studierenden ohne Auslandsaufenthalt.

Effekt von bildungsbezogenen Sprachaufenthalten auf die Fremdsprachenkenntnisse ableiten<sup>63</sup>.

Abb. 130a: Selbsteinschätzung der Englischkenntnisse zwischen Studierenden die einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt gemacht haben oder nicht

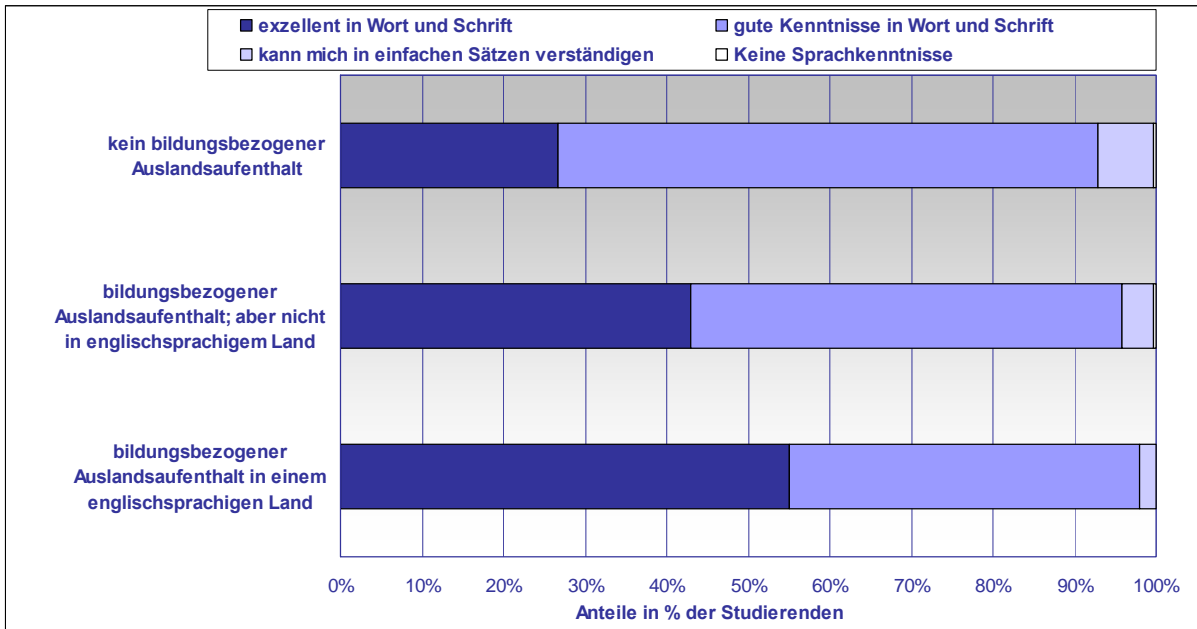
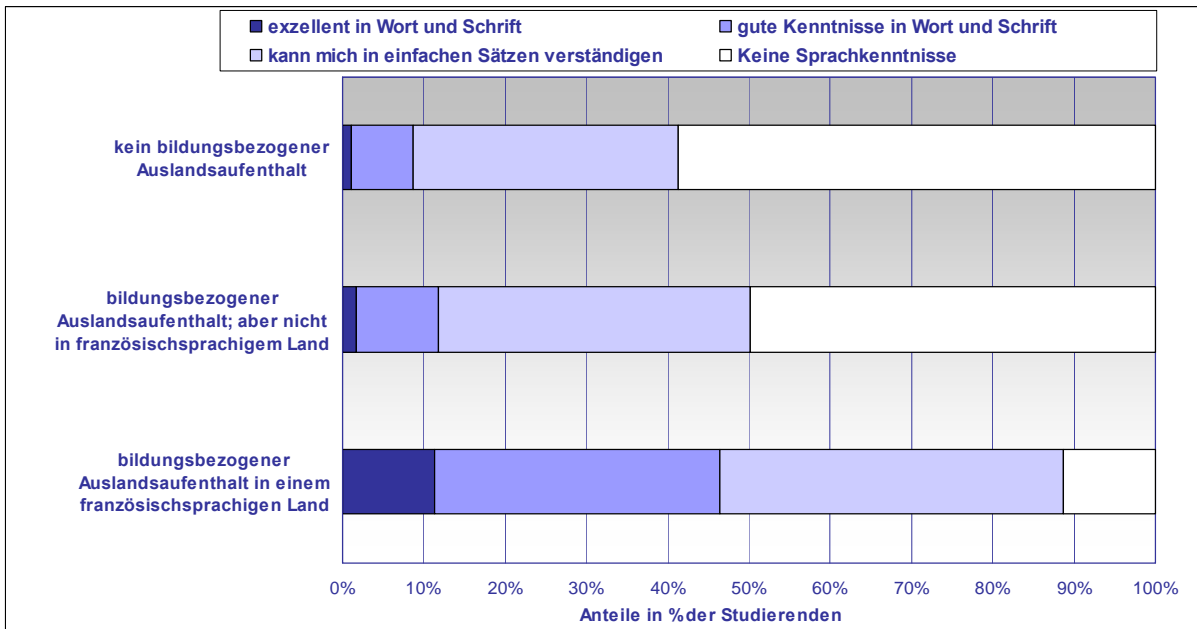


Abb. 130b: Selbsteinschätzung der Französischkenntnisse zwischen Studierenden die einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt gemacht haben oder nicht

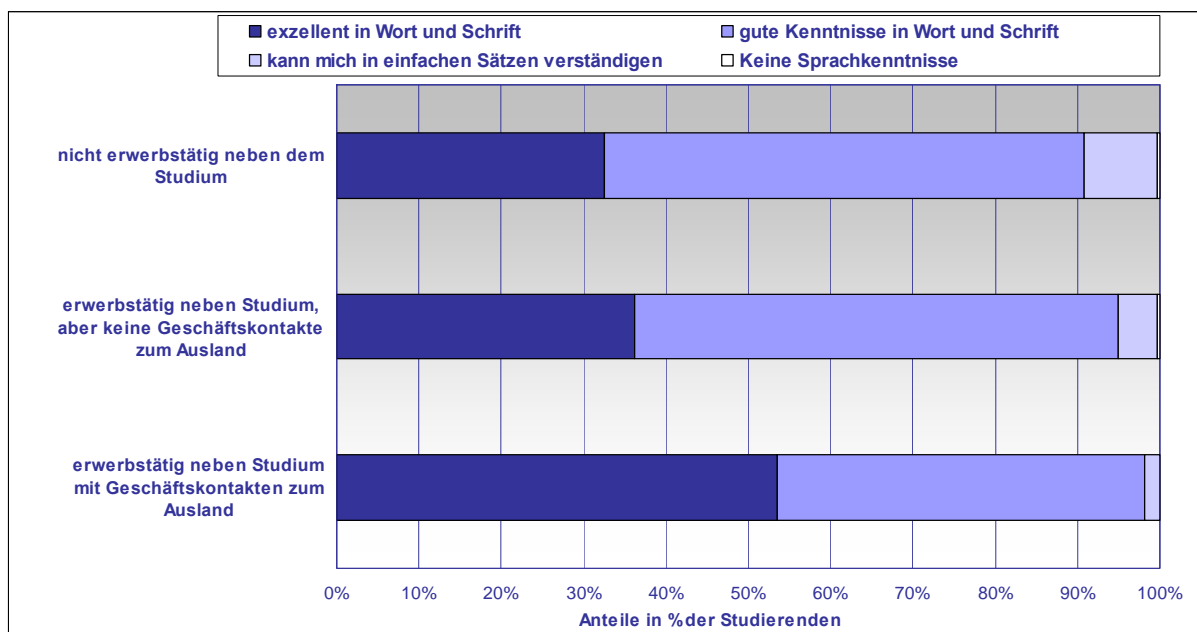


Quelle für beide: ibw-Studierendenbefragung 2009

<sup>63</sup> Grundsätzlich ist es aber auch möglich, dass diese Unterschiede nicht auf lernsteigernde Effekte während des Auslandsaufenthaltes zurückzuführen sind, sondern dass es sich um Selbstselektionseffekte handelt. D.h. Studierende, die schon vor dem Auslandsaufenthalt bessere Fremdsprachenkenntnisse hatten, haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, dass sie auch einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt machen. Anhand des Datensatzes kann nicht unterschieden werden, ob Lern- oder Selbstselektionseffekte diese Unterschiede bewirken, da die dazu notwendige Information (Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse vor dem/n bildungsbezogenem/n Auslandsaufenthalt/en nicht vorliegen).

Lässt sich auch ein Einfluss einer allfälligen Erwerbstätigkeit – in der der/die Studierende Geschäftskontakte zum Ausland gehabt hat bzw. in Bereichen tätig war, in denen er/sie Tätigkeiten, die mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatten, durchführte – auf die Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse feststellen? Ein derartiger Effekt kann lediglich für Englisch festgestellt werden (vgl. Abb. 131), da der Anteil der Studierenden mit exzellenten Englischkenntnissen in Wort und Schrift bei den Studierenden, die neben dem Studium erwerbstätig sind und auch Geschäftskontakte zum Ausland haben (bzw. in Bereichen tätig sind, in denen er/sie Tätigkeiten, die mit dem Auslandsgeschäft zu tun haben, ausführt) deutlich größer als bei den beiden Vergleichsgruppen von Studierenden ohne derartige Auslandskontakte bzw. Beschäftigungsfelder<sup>64</sup>.

Abb. 131: Selbsteinschätzung der Englischkenntnisse zwischen Studierenden die einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt gemacht haben oder nicht



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

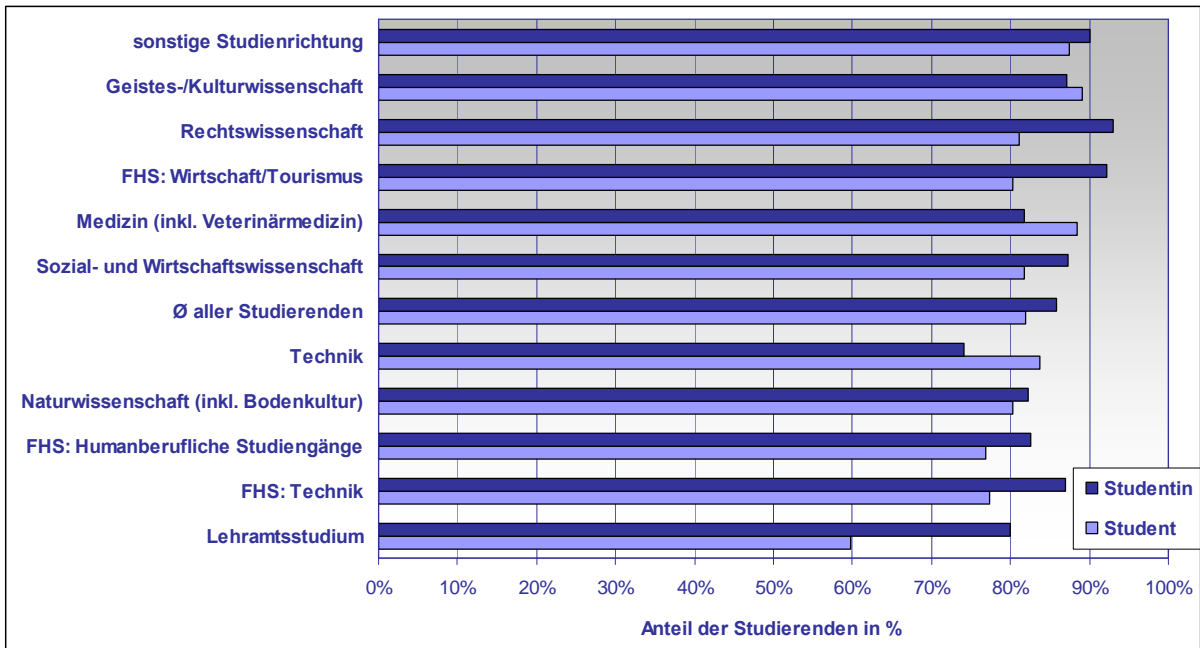
### Zukünftiger Spracherwerb

In der Befragung wurde auch erhoben, ob der/die Studierende in Zukunft gerne eine weitere Fremdsprache lernen würde. Demnach möchten zukünftig 84% der Studierenden gerne eine (oder mehrere) Fremdsprache/n lernen, was einen sehr hohen Wert darstellt (vgl. Abb. 132). Die Neigung, eine weitere Fremdsprache zu lernen, ist bei Studentinnen geringfügig höher als bei Studenten.

<sup>64</sup> Auch hier können (Selbst-)Selektionseffekte als Ursache nicht ausgeschlossen werden. Bspw. dadurch, dass Studierende mit exzellenten Englischkenntnissen ein größeres Interesse haben, in Beschäftigungsfeldern mit Auslandskontakten zu arbeiten und/oder dass Unternehmen besonderen Wert auf gute Englischkenntnisse bei den Bewerber/innen legen.



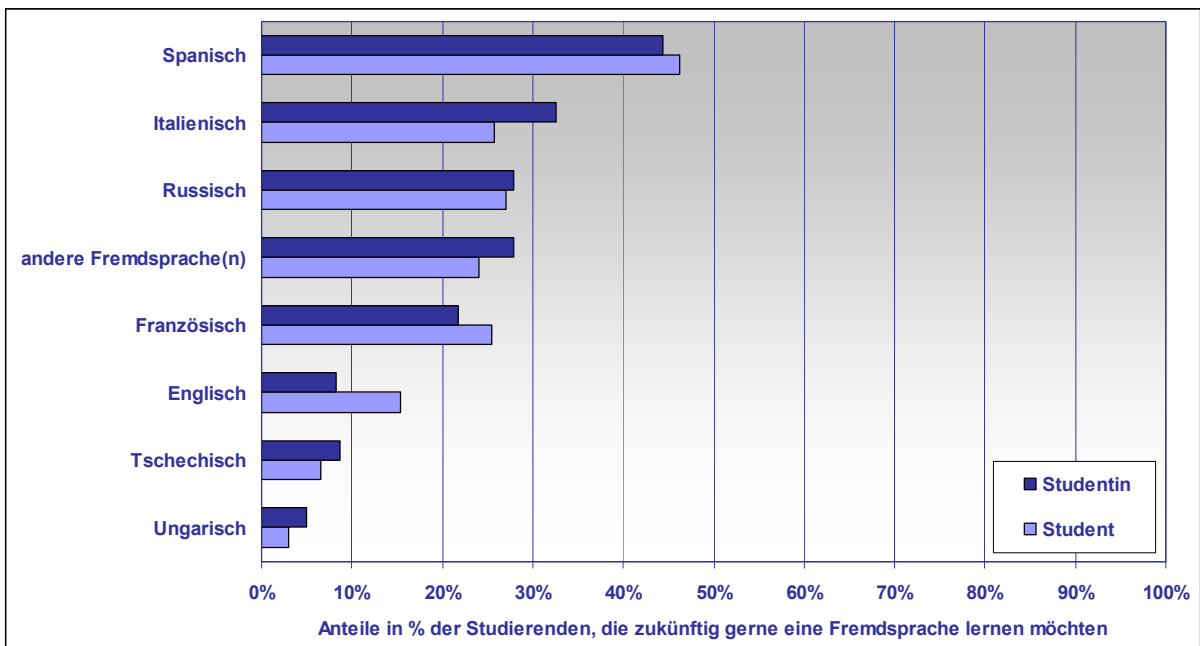
Abb. 132: Zukünftiger Fremdsprachenerwerb: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden, die in Zukunft gerne eine der folgenden Fremdsprachen lernen möchten



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Welche Sprachen sind dabei von Interesse für die Studierenden? Spanisch wollen die meisten Studierenden lernen (45%), gefolgt von Italienisch und Russisch (mit jeweils rund 30%) sowie Französisch (25%). Alle anderen Fremdsprachen sind für maximal 10% der Studierenden interessant (vgl. Abb. 133).

Abb. 133: Zukünftiger Fremdsprachenerwerb: Geschlechtstypische Anteile der Studierenden, die in Zukunft gerne eine der folgenden Fremdsprachen lernen möchten

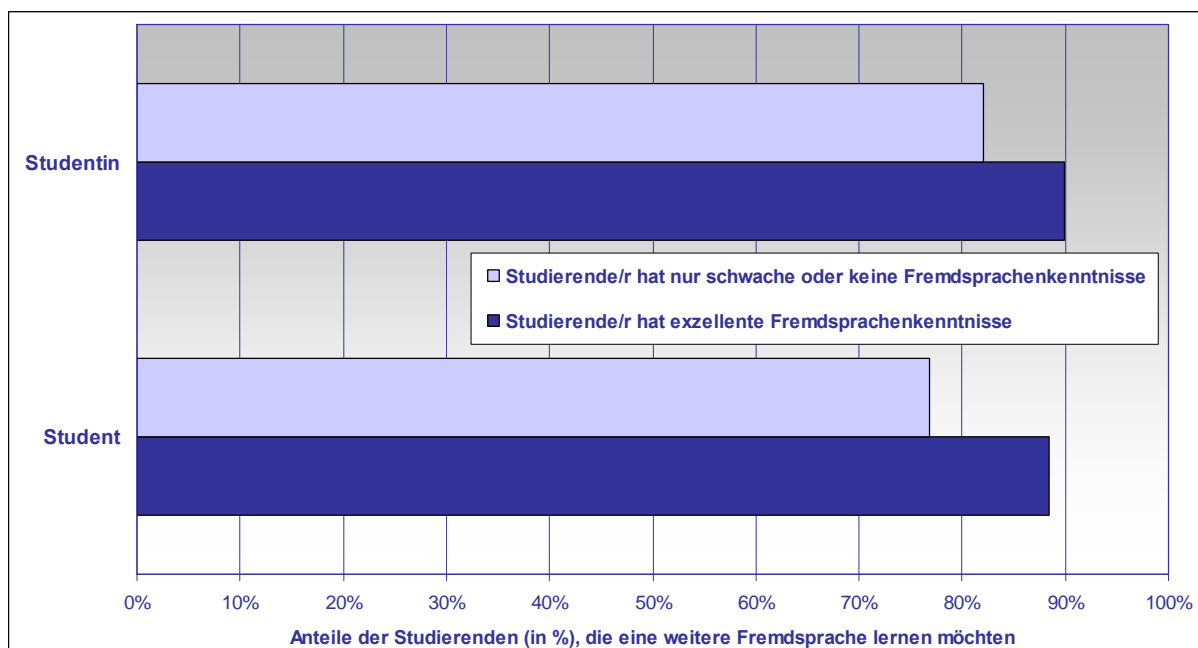


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Anmerkung: Nur jene Studierende, die angaben, dass sie zukünftig gerne eine Fremdsprache lernen möchten.

Hängt ein zukünftiger Fremdsprachenerwerb von guten Fremdsprachenkenntnissen ab bzw. konkreter formuliert: Neigen Studierende, die laut ihrer Selbsteinschätzung schon jetzt eine Fremdsprache exzellent bzw. gut beherrschen auch dazu, sich weitere zusätzliche Fremdsprachenkenntnisse anzueignen? Anhand der Abbildung 134 zeigt sich, dass von bestehenden exzellenten/guten Fremdsprachenkenntnissen nur ein geringer positiver Effekt auf die Neigung, weitere Fremdsprachen zu lernen, ausgeht, da der Unterschied zur Gruppe der Studierenden mit schwachen bis keinen Fremdsprachenkenntnissen nur rund 10%punkte beträgt.

Abb. 134: Zukünftiger Fremdsprachenerwerb in Abhängigkeit aktueller Fremdsprachenkenntnisse: nach dem Geschlecht



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

## 6.2.8 Einstellung der Studierenden zur EU und zur Globalisierung

Internationalisierung hat viele Implikationen betreffend der politischen Ansichten. Wie stellt sich nun die Meinung der Studierenden in Bezug Europäische Union sowie Globalisierung dar? Die Studierenden wurden gebeten, sich selbst anhand einer groben Skala in EU- bzw. Globalisierungs-Befürworter oder Kritiker zuzuordnen.

Abbildung 135 verdeutlicht, dass sich eine knappe Mehrheit der Studierenden als EU-„Fan“/Befürworter/in eingestuft hat. Ein Viertel der Studierenden meint, dass sich das Für und Wider zur EU die Waage hält und ein weiteres Viertel ist mehr oder weniger dezidiert kritisch eingestellt. Männliche Studierende befürworten tendenziell die EU stärker als weibliche Studierende.

Verglichen mit der aktuellen Eurobarometer-Umfrage vom Jänner/Februar 2009, in der 41% aller Österreicher/innen sagten, dass die „EU eine gute Sache ist“, zeigt sich somit bei den Studierenden in Österreich (laut ibw-Studierendenbefragung) eine deutlich positivere Einstellung zur EU. Dieses Ergebnis relativiert sich aber, da EU-weit 71% der Studierenden in der EU eine gute Sache sehen – in Österreich sind es laut ibw-Studierendenbefragung 20% die

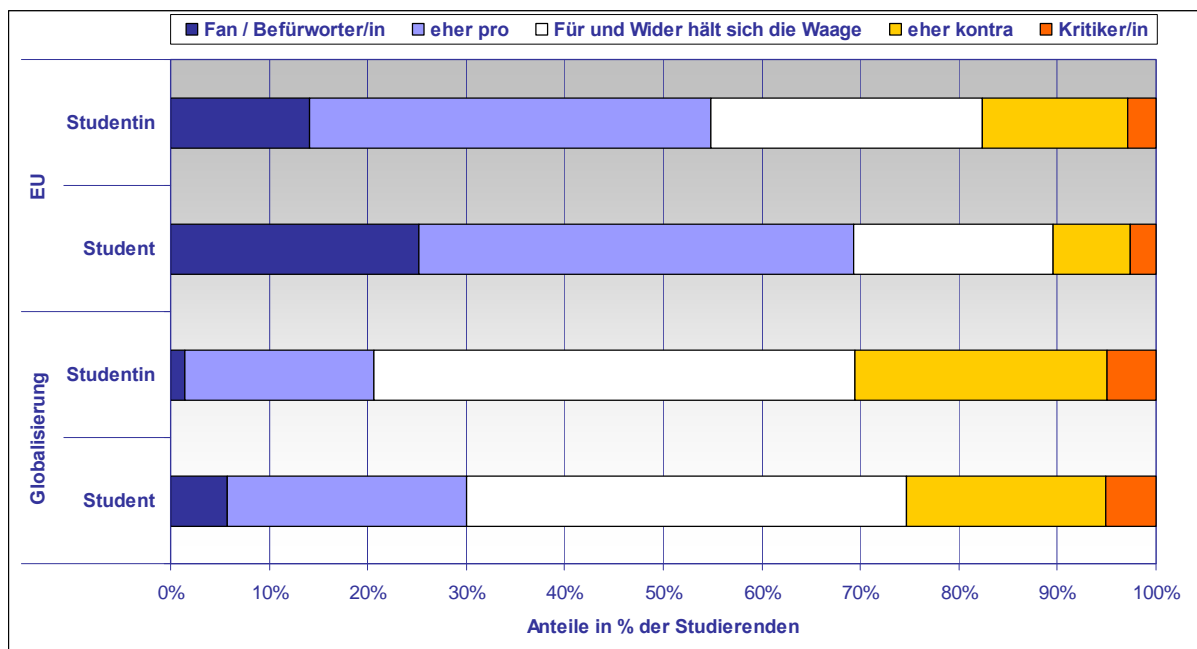
als dezidierte Befürworter/innen angesehen werden können und weitere 42% die der EU „eher pro“ gegenüberstehen. Zählt man beide Anteile zusammen, dann kommt man auf 62% und somit auf einen niedrigeren Anteil als bei der ähnlichen Frage im Eurobarometer (vgl. Tabelle 3). Dies verdeutlicht, dass im europäischen Vergleich nicht nur die österreichische Gesamtbevölkerung einen vergleichsweise niedrigen Zustimmungsgang der EU gegenüber hat, sondern dass dies auch bei den Studierenden der Fall ist.

Tab. 3: Einstellung zur EU laut Eurobarometer und ibw-Studierendenbefragung

	Eurobarometer	ibw-Studierendenbefragung
EU-Durchschnitt	52%	
Männer	57%	
Frauen	48%	
Studierende	71%	
Österreich	41%	
Studierende		62%

Quelle: European Commission 2009, ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. 135: Einstellung der Studierenden zur Europäischen Union und zur Globalisierung: „Grobe“ Selbsteinstufung nach dem Geschlecht



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Bei der Selbsteinstufung zur Globalisierung zeigt sich, dass der größte Teil (fast die Hälfte der Studierenden) keine Pro- oder Kontra-Position einnimmt, sondern sowohl Vor- als auch Nachteile mit der Globalisierung in Verbindung bringt und daher zu keiner Seite neigt. Die Befürworter- und Gegenseite der Globalisierung ist mit jeweils einem Viertel der Studieren-

den in etwa gleich groß. Männliche Studierende sind etwas positiver der Globalisierung gegenüber eingestellt als ihre weiblichen Kolleginnen.

Differenziert man diese Selbsteinstufung nach den Studienschwerpunkten, dann zeigen sich keine allzu auffälligen großen Unterschiede zwischen diesen (vgl. Abb. C-17 im Anhang).

Sind Studierende, die der EU kritisch gegenüberstehen, auch Kritiker der Globalisierung (bzw. umgekehrt)? Die Korrelation zwischen diesen beiden Variablen ist hoch signifikant und mittelstark ausgeprägt ( $r = 0,411$ ). Daraus lässt sich eine gewisse Übereinstimmung zwischen der kritischen Position zur EU und zur Globalisierung ableiten. Gleichzeitig ist dadurch natürlich auch die Befürworterseite „charakterisiert“: Auch hier ist es so, dass EU-Befürworter/innen tendenziell auch der Globalisierung eher positiv gegenüberstehen (und umgekehrt).

Die Grobcharakterisierung nach Befürworter/innen und Kritiker/innen überdeckt natürlich vielfältige Aspekte. Daher wurde auch die Zustimmung oder Ablehnung der Studierenden zu diversen die **Europäische Union** betreffenden Aussagen erhoben. Es wurden dabei bewusst Einstufungsmöglichkeiten derart vorgegeben, dass der/die Studierende keine indifferente Haltung wählen konnte, also zumindest tendenziell eher pro oder kontra ankreuzen musste. Dadurch lässt sich die Einstellung der Befragten prägnanter darstellen.

Ohne näher auf die diversen Aspekte eingehen zu wollen, zeigt sich, dass auch zu den meisten vorgegebenen (und im öffentlichen Diskurs immer wieder geäußerten) einzelnen Ansichten und Meinungen die „EU-Befürworter/innen“ bei den Studierenden dominieren. Lediglich zur Frage nach der zukünftigen Erweiterung der Union halten sich Befürworter und Gegner die Waage. Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist auch auffallend, dass die überwiegende Mehrheit der Studierenden der Aussage zustimmt, dass der EU-Beitritt Österreichs sowie die EU-Erweiterung den österreichischen Unternehmen geholfen hat, wettbewerbsfähiger zu werden. Aus bildungspolitischer Perspektive ist relevant, dass 80% der Studierenden der Ansicht zustimmen, dass sich durch die EU für ihre Zukunft in Ausbildung und Beruf verbesserte Möglichkeiten ergeben. Auch der hohe Zustimmungswert zur Mehrsprachigkeit ist bemerkenswert (vgl. Abb. 137).

Zwei Fragen können sehr gut mit Eurobarometer-Umfragen verglichen werden, da sie praktisch gleichlautend gestellt wurden. Dies ermöglicht auch einen Vergleich der Meinungen österreichischer Studierender mit Studierenden in der EU. Zum einen die Frage, ob die EU-Mitgliedschaft für Österreich Vorteile gebracht hat<sup>65</sup>. Im aktuellen Eurobarometer stimmten 44% aller Österreicher/innen dieser Frage zu – EU-weit liegt der Zustimmungswert mit 55% aber deutlich höher. Bei den Studierenden erreicht dieser Wert EU-weit sogar 74%. Verglichen damit stimmen dieser Frage in der ibw-Studierendenerhebung 42% der Studierenden „voll und ganz“ und weitere 40% „eher“ zu. Man kann daher davon ausgehen, dass die Ansicht der österreichischen Studierenden in etwa dem Durchschnitt der Studierenden in der EU entspricht.

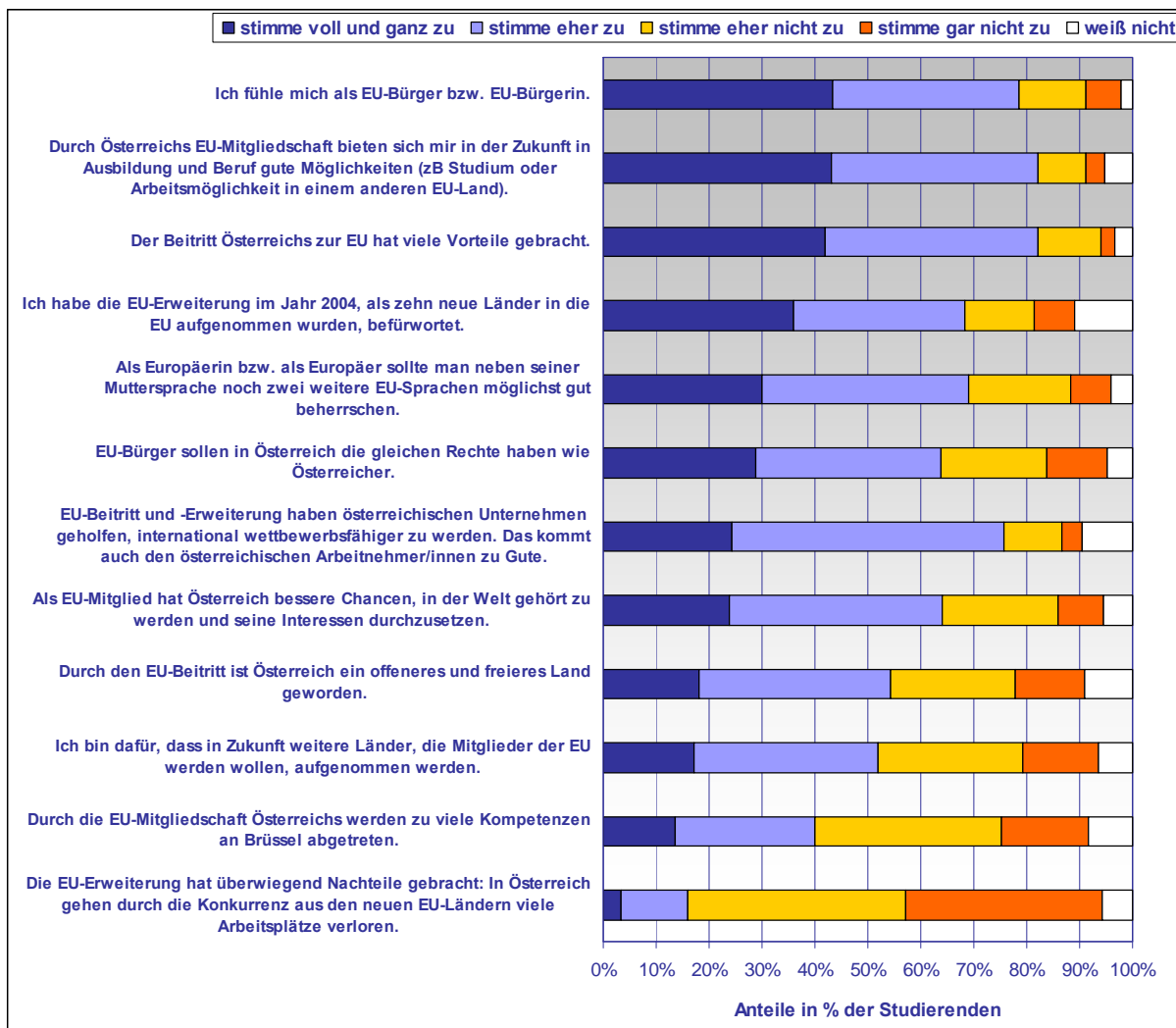
Die Frage nach einer zukünftigen Erweiterung der EU wurde in der Eurobarometer-Umfrage 69 gestellt (Europäische Kommission 2008). Dort sprachen sich lediglich 27% der Öster-

---

<sup>65</sup> Im Eurobarometer lautet diese Frage konkret: Hat Ihrer Meinung nach Österreich insgesamt gesehen durch die Mitgliedschaft in der Europäischen Union Vorteile oder ist das nicht der Fall? Drei Antwortmöglichkeiten sind vorgegeben: Vorteile, Ist nicht der Fall, Weiß nicht.

reicher/innen für zusätzliche EU-Erweiterungen aus – 63% waren dezidiert dagegen. Österreich ist somit das Land, das am stärksten eine EU-Erweiterung ablehnt. Im Durchschnitt aller Mitgliedsländer befürworteten 47% zusätzliche EU-Erweiterungen – 43% lehnen sie ab. Bei den Studierenden EU-weit ist der Zustimmungsggrad zu einer EU-Erweiterung 62%. Dagegen vertreten in Österreich die Studierenden (laut ibw-Studierendenbefragung) deutlich stärker die Sichtweise ähnlich der Gesamtbevölkerung: Lediglich 17% stimmen einer EU-Erweiterung „voll und ganz“ und weitere 35% „eher“ zu.

Abb. 137: Meinungen der Studierenden zur Europäischen Union  
*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden die der Meinung „voll und ganz zustimmen“*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Unterscheidet sich die Einstellung der Studierenden zur EU, wenn man nach Studienschwerpunkten differenziert? Abbildung C-18 im Anhang zeigt, dass die Ansichten der Studierenden zu den von uns abgefragten Ansichten/Meinungen über die EU zwischen den Studienschwerpunkten sehr homogen ausgeprägt sind.

Auch zu diversen Aspekten der **Globalisierung** wurden die Studierenden gebeten, ihre Meinungen abzugeben. Im Kern spiegeln die Ansichten der Studierenden (vgl. Abb. 138) das schon anhand der Grobcharakterisierung gezeichnete Bild wider: Globalisierung wird sowohl mit Vor- als auch mit Nachteilen in Verbindung gebracht. Prägnant lässt sich dies an der Aussage „Globalisierung ist ein vielschichtiges Phänomen. Ich glaube nicht, dass Globalisierung nur Vor- oder Nachteile bringt“ zeigen. Dieser Meinung stimmten 45% der Studierenden „voll und ganz“ und weitere 30% „eher“ zu.

Als Vorteile der Globalisierung werden von der Mehrheit der Studierenden die Erleichterung des Auslandsmarktzuganges für österreichische Unternehmen sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Exporte angesehen. Zudem vertritt nur eine Minderheit die Ansicht, dass die aufgrund der Globalisierung ansteigenden Investitionen ausländischer Unternehmen in Österreich eine Gefahr für den österreichischen Wirtschaftsstandort darstellen. Eine schwache Mehrheit ist zudem der Meinung, dass offene Märkte auch mehr Wahlmöglichkeit für Konsumenten und höhere Realeinkommen bewirken.

Nachteilige Auswirkungen der Globalisierung werden stark im Bereich Umweltverschmutzung/-zerstörung und der Verschärfung der weltweiten Ungleichheit (insbesondere zwischen Industrie- und Entwicklungsländern) geortet. Zudem glaubt nur eine Minderheit der Studierenden, dass Globalisierung Entwicklungsländern Vorteile im Sinne neuer Absatzmärkte bringt.

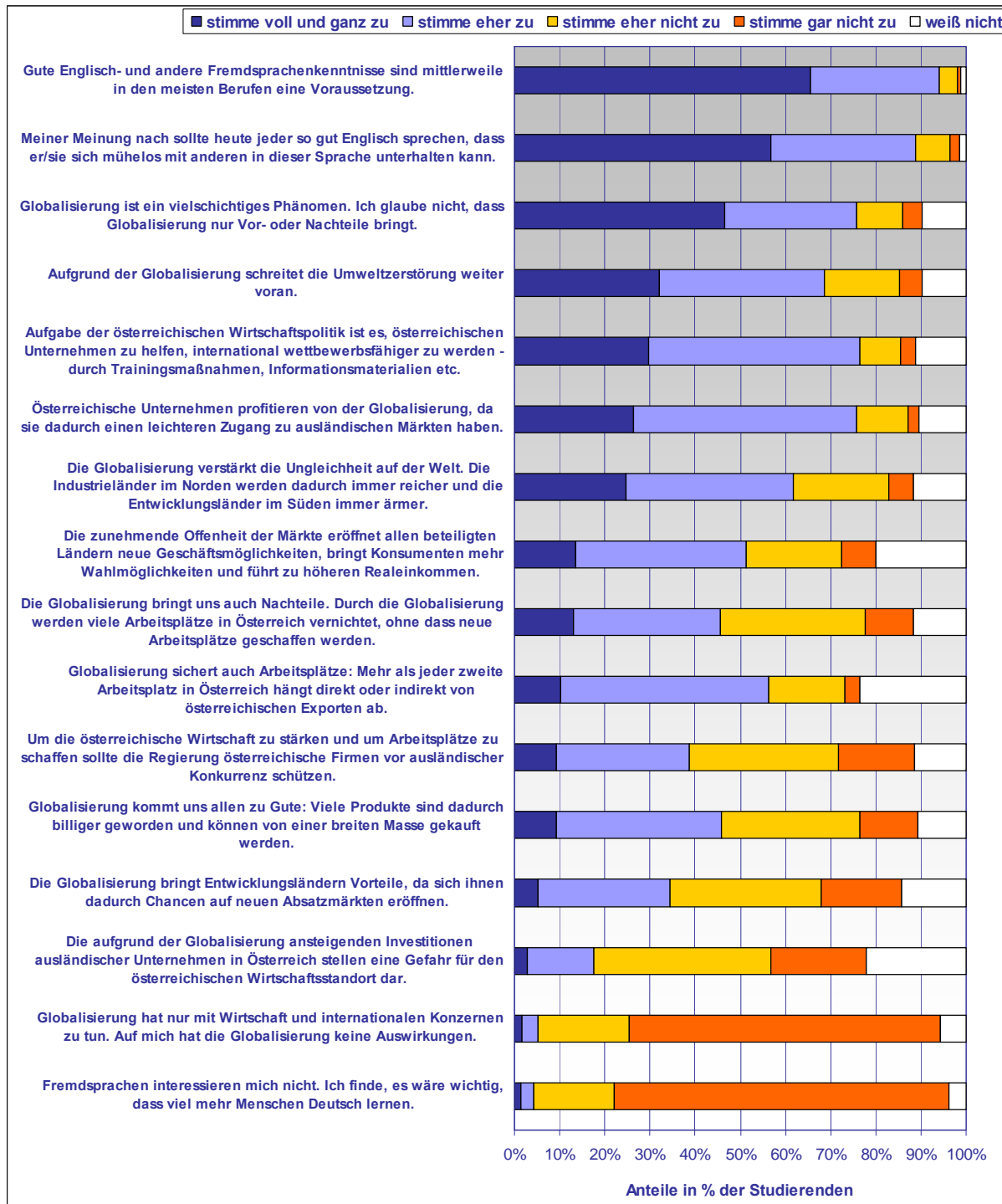
Zustimmende und ablehnende Äußerungen halten sich bei folgenden Aspekten die Waage. Globalisierung kommt uns allen zu Gute: Viele Produkte sind dadurch billiger geworden und können von einer breiten Masse gekauft werden sowie bei der Ansicht, dass durch die Globalisierung viele Arbeitsplätze in Österreich vernichtet, ohne dass neue geschaffen werden.

Als wirtschaftspolitische Konsequenz der Globalisierung für Österreich stimmen rund drei Viertel der Studierenden der Ansicht zu, dass es Aufgabe der österreichischen Wirtschaftspolitik sei, den österreichischen Unternehmen zu helfen, sie international wettbewerbsfähiger zu machen. Und dies durch Trainingsmaßnahmen, Informationsmaterialien usw. und primär nicht indem sie vor ausländischer Konkurrenz geschützt werden (dem stimmen aber immerhin doch 40% der Studierenden zu).

Dass Globalisierung nicht nur als wirtschaftliches Phänomen gesehen und verstanden wird, belegen die niedrigen Zustimmungsrade zur Meinung: „Globalisierung hat nur mit Wirtschaft und internationalen Konzernen zu tun. Auf mich hat die Globalisierung keine Auswirkungen“.

Im persönlichen Bereich wird insbesondere die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen für Beruf und Kommunikation klar gesehen. Fast niemand vertritt die Ansicht, dass viel mehr Menschen Deutsch lernen sollten.

Abb. 138: Meinungen der Studierenden zur Globalisierung  
*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden die der Meinung „voll und ganz zustimmen“*

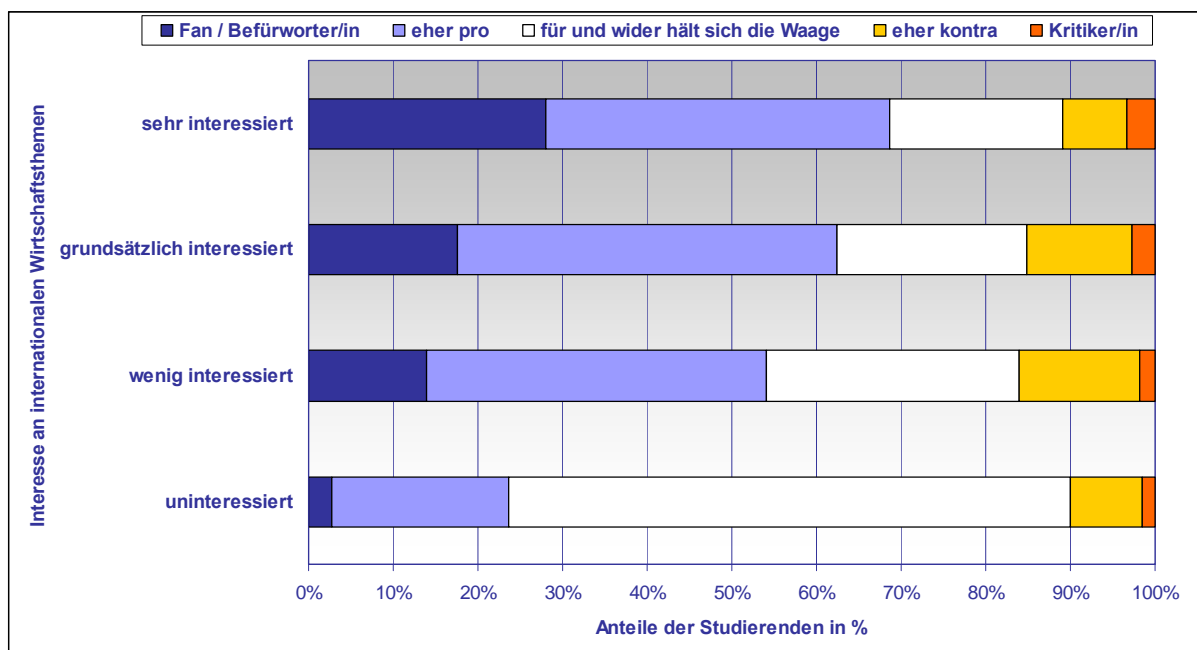


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Unterscheidet sich die Einstellung der Studierenden zur Globalisierung, wenn man nach Studienschwerpunkten differenziert? Abbildung C-19 im Anhang zeigt, dass die Ansichten der Studierenden zu den von uns abgefragten Ansichten/Meinungen über die Globalisierung zwischen den Studienschwerpunkten sehr homogen ausgeprägt sind.

Studierende, die beim ibw-Wissenstest besser abgeschnitten haben, sind tendenziell auch eher als EU- sowie Globalisierung-„Befürworter“ einzustufen – der Effekt ist aber statistisch nicht signifikant. Ein ähnlicher Effekt zeigt sich beim potenziellen Einflussfaktor Offenheit (Indikator kultureller Offenheitsindex) bei der Grobcharakterisierung als EU-Kritiker bzw. Befürworter: Studierende, denen man eine grundsätzliche Offenheit gegenüber bzw. ein gewisses Interesse an anderen kulturellen Settings attestieren kann, sind tendenziell eher EU-Befürworter. Aber auch hier ist der Effekt statistisch nicht signifikant (vgl. Abb. 139). Und bei der Globalisierung zeigt sich überhaupt kein Effekt. Die Ansichten/Meinungen der befragten Studierenden lassen sich demnach nicht „einfach“ durch ein unterschiedliches Wissen über internationale Wirtschaftszusammenhänge und/oder durch ihre Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings erklären.

Abb. 139: Einstellung der Studierenden zur Europäischen Union: „Grobe“ Selbsteinstufung nach dem Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen

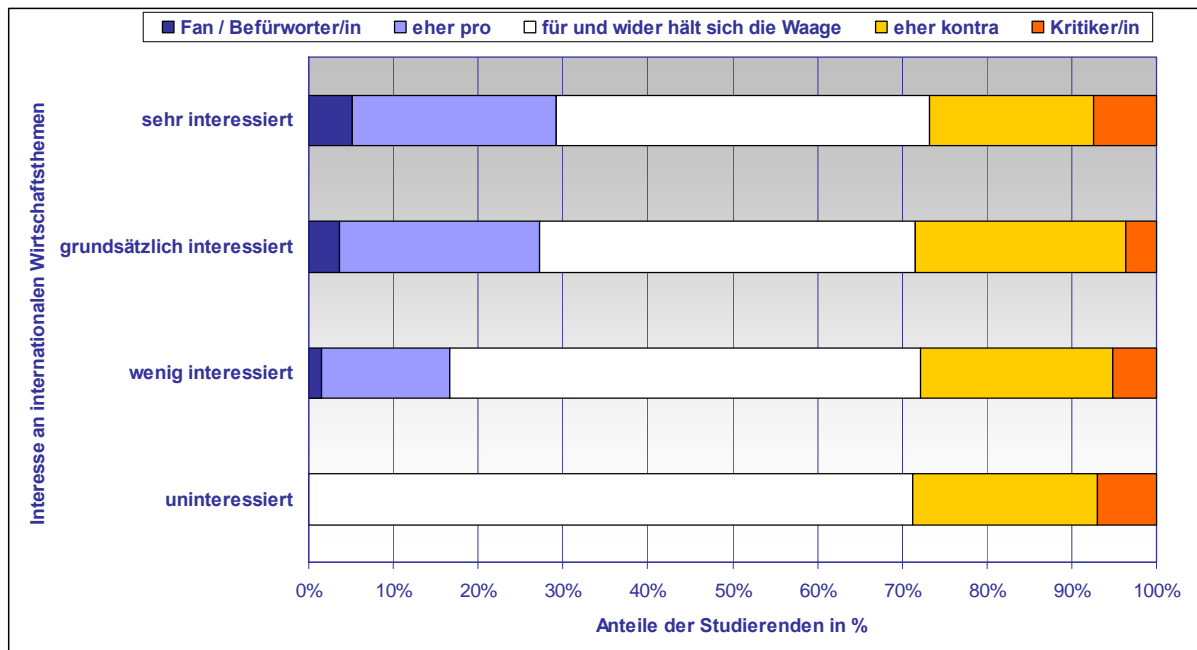


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Stärkere Effekte zeigen sich, wenn man das grundsätzliche Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen betrachtet: Demnach geht mit zunehmendem Interesse an diesen Themen auch ein deutlicher Anstieg der Anteile der Studierenden einher, der sich als EU-Befürworter/in deklariert bzw. eingestuft werden kann. Und dieser Effekt resultiert aus der Abnahme der relativen Anteile an Studierenden, die sich für keine Seite (also weder als Befürworter/in als auch als Kritiker/in) entscheiden konnten (vgl. Abb. 139). Ein ähnlicher Effekt ist bei der Globalisierung beobachtbar – wenngleich deutlich weniger stark ausgeprägt (vgl. Abb. 140).



Abb. 140: Einstellung der Studierenden zur Globalisierung: „Grobe“ Selbsteinstufung nach dem Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

## 6.2.9 Resümee der Studierendenerhebung

Damit die Anforderungen seitens der Unternehmen an die Hochschulabsolvent/innen erfüllt werden können, ist es notwendig, dass das österreichische Hochschulsystem internationale und exportrelevante Inhalte und Einstellungen vermittelt und dass auch seitens der Studierenden ein Interesse an diesem Themenfeld besteht. Ob dem so ist, wurde in einer eigenen repräsentativen ibw-Studierendenbefragung erhoben.

Grundsätzlich kann der **Mehrheit der Studierenden** eine **Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings** attestiert werden. Sie haben zudem auch schon diverse **Auslands-erfahrungen** gesammelt: Zwei Drittel der Studierenden haben während ihrer Bildungslaufbahn zumindest einen ausbildungsrelevanten Auslandsaufenthalt (Auslandsstudium, ein Auslandspraktikum oder einen Sprachaufenthalt im Ausland) gemacht. Zudem hat rund ein Drittel der Studierenden schon gewisse berufliche Erfahrungen mit Kunden/Kolleg/innen im Ausland gemacht, da sie im Rahmen ihrer bisherigen Erwerbstätigkeit Geschäftskontakte zum Ausland hatten bzw. Tätigkeiten in Bereichen ausführten, in denen der/die Studierende mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte.

Auch die zukünftige **Mobilitätsbereitschaft seitens der Studierenden ist als hoch einzu-stufen**. Grundsätzlich können sich zwei Drittel der Studierenden durchaus vorstellen, für eine kürzere Zeit im Ausland zu arbeiten – nur 5% der Studierenden können sich dies dezidiert nicht vorstellen. Und immerhin die Hälfte der Studierenden kann sich vorstellen, grundsätzlich ein Auslandssemester zu absolvieren bzw. für einen längeren Zeitraum in einem anderen Land zu leben und zu arbeiten (nur 2% der Studierenden gaben an, dass sie sich überhaupt nicht vorstellen können, im Rahmen ihrer späteren beruflichen Tätigkeit in Ausland zu reisen). Rund 40% können sich sogar vorstellen, ganz ins Ausland zu

übersiedeln. Die berufliche Reise-/Mobilitätsbereitschaft wird positiv beeinflusst von der Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings, ob schon einmal bildungsbezogene Auslandsaufenthalte absolviert wurden, von Geschäftskontakten zum Ausland bzw. Tätigkeitsaufgaben im Auslandsgeschäft im Rahmen einer bisherigen Erwerbstätigkeit sowie von exzellenten (laut Selbsteinschätzung) Englischkenntnissen (andere Fremdsprachenkenntnisse haben dagegen keinen Einfluss auf die bekundete Reise-/ Mobilitätsbereitschaft).

Auch dürfte bei den meisten Studierenden ein **grundsätzliches Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen** durchaus **vorhanden** sein (rund ein Viertel der Studierenden kann als sehr interessiert und weitere 50% als grundsätzliches interessiert eingestuft werden. 18% sind wenig und 3% überhaupt nicht interessiert). Nach Studienschwerpunkten zeigen sich diesbezüglich aber Unterschiede, wobei die Rangreihung den Erwartungen entspricht: Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und der Rechtswissenschaften führen die Reihe an. Interessanterweise liegen Studierende der Technik sogar etwas über dem Durchschnittswert aller Studierenden. Etwas bedenklich stimmt der sehr niedrige Anteil der sehr interessierten Studierenden von Lehramtsstudien. Männliche und weibliche Studierende unterscheiden sich praktisch nicht, was ihr Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen betrifft.

Die **Thematisierung von internationaler Wirtschaft** im Rahmen des Studiums **hängt erwartungsgemäß sehr stark vom gewählten Studienschwerpunkt ab**. So sagten 20-25% der Studierenden im Studienschwerpunkt Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, dass internationale Wirtschaftsthemen sehr oft behandelt werden und weitere rund 50% äußerten, dass diese Themen zumindest öfters/immer wieder behandelt werden. Somit verbleiben aber immerhin doch rund 25% bis etwa ein Drittel dieser Studierenden, für die diese Themen nur selten bzw. eigentlich nie behandelt werden. In allen anderen Studienschwerpunkten ist die Behandlung internationaler Wirtschaftsthemen deutlich seltener – Schlusslicht in dieser Hinsicht bilden die Studienschwerpunkte Medizin, Naturwissenschaften und Technik.

**Nur 3% der Studierenden fühlen sich aber durch ihr Studium über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge sehr gut informiert** – weitere 23% fühlen sich ausreichend informiert. Ein Viertel der Studierenden sieht sich durch das Studium zuwenig und 12% überhaupt nicht informiert. Für rund ein Drittel der Studierenden ist diese Frage nicht relevant, da das Studium selbst ihrer Ansicht nach nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat.

Wissen und Kenntnis über internationale Wirtschaftsthemen werden nicht nur durch ein Studium vermittelt, sondern können auch anhand vielfältiger anderer Informationsquellen gewonnen werden (bspw. Medien, „Selbststudium“ anhand relevanter Literatur etc.). **Unabhängig vom Studium meinen dennoch nur 6% der Studierenden, dass sie sehr gut informiert sind – 43% sehen sich ausreichend informiert**. Lediglich Studierende wirtschaftlich-orientierter Studienschwerpunkte sehen sich besser informiert bzw. bei ihnen ist vor allem der Anteil der Studierenden, die sich zu wenig bzw. überhaupt nicht informiert sehen, deutlich niedriger als in den anderen Studienrichtungen.

**Der tatsächliche Kenntnisstand vieler Studierenden zu internationalen Wirtschaftsthemen/-zusammenhängen ist besorgniserregend:** Die Auswertung des ibw-Tests (der

auf die Grundkompetenzen und -kenntnisse und keinesfalls auf ein Expert/innen-Wissen zu Themen der internationalen Wirtschaft abzielt) zeigt, dass nur die Hälfte der Studierenden eine positive Note auf den Test bekommen haben (also nur 50% der Studierenden konnten zumindest die Hälfte der gestellten Fragen richtig beantworten). Weitere 30% haben ein Genügend, 14% ein Befriedigend und nur 5% haben ein Gut oder Sehr gut bekommen. Zudem konnte kein/e einzige/r der Studierenden alle Fragen richtig beantworten.

Die Testergebnisse hängen praktisch nicht davon ab, in welcher Phase des Studiums sich die Person befindet. Das beste Ergebnis erzielten Studierende der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften gefolgt von jenen der Rechtswissenschaften sowie der FHS-Wirtschaft/Tourismus. Aber auch in diesen Studienschwerpunkten haben zwischen 30% und 40% der Studierenden ein Nicht Genügend bekommen (d.h. sie konnten nur weniger als die Hälfte der Testaufgaben richtig lösen). In allen anderen Studienrichtungen liegt der Anteil der Studierenden, die „durchgefallen sind“, bei mindestens 50% – in den humanberuflichen Studiengängen der Fachhochschulen sowie in Naturwissenschaften sind dies sogar rund drei Viertel! Es lässt sich zwar eine Tendenz feststellen, dass Studierende, bei denen die Thematik während des Studiums häufiger behandelt wird, bessere ibw-Test-Ergebnisse erzielen – ein wirklicher Effekt zeigt sich aber erst, wenn die Thematik im Unterricht sehr oft behandelt wird. Männliche Studierende schnitten beim ibw-Test besser ab als ihre weiblichen Kolleginnen. Der vorher aufgezeigte niedrigere Informationsgrad von Studentinnen (laut ihrer Selbsteinschätzung) hat also eine Entsprechung im offensichtlich geringeren Kenntnisstand.

**Studierende stufen ihre Englischkenntnisse überwiegend als exzellent bzw. gut ein:** Praktisch alle Studierenden gaben an, dass sie über Englischkenntnisse verfügen – rund 40% ihrer Einschätzung nach über exzellente Kenntnisse in Wort und Schrift. Weitere 55% meinen, dass sie zumindest gute Englischkenntnisse haben und nur eine Minderheit (rund 5%) kann sich lediglich in einfachen Sätzen verständigen. Diese Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse hängt stark davon ab, ob der/die Studierende während der bisherigen Bildungslaufbahn einen bildungsbezogenen Auslandsaufenthalt gemacht hat (Sprachaufenthalt im Ausland, Auslandspraktikum, Auslandsstudium) und auch von einer allfälligen Erwerbstätigkeit – in der der/die Studierende Geschäftskontakte zum Ausland gehabt hat bzw. in Bereichen tätig war, in denen er/sie Tätigkeiten, die mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatten, ausgeführt hat. Beide Einflussfaktoren wirken sich positiv auf die Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse aus. Seitens der Studierenden kann auch ein **hohes Interesse an einem zusätzlichen Fremdspracherwerb** festgestellt werden. 84% der Studierenden möchten in Zukunft gerne eine (oder mehrere) Fremdsprache/n lernen. Spanisch steht dabei an erster Stelle (45%), gefolgt von Italienisch und Russisch (mit jeweils rund 30%) sowie Französisch (25%). Alle anderen Fremdsprachen sind für maximal 10% der Studierenden interessant.

**Studierende sind deutlich positiver der Europäischen Union gegenüber eingestellt als die Gesamtbevölkerung:** Eine knappe Mehrheit der Studierenden stuft sich selbst als EU-„Fan“/Befürworter/in ein. Ein Viertel der Studierenden meint, dass sich das Für und Wider zur EU die Waage hält und ein weiteres Viertel ist mehr oder weniger dezidiert kritisch eingestellt. Männliche Studierende befürworteten tendenziell die EU stärker als weibliche Studierende. Es sind keine auffälligen Unterschiede nach den Studienschwerpunkten festzustellen. Lediglich zur Frage nach der zukünftigen Erweiterung der Union halten sich Befürworter und Gegner die Waage. Aus wirtschaftspolitischer Sicht ist auch auffallend, dass die über-

wiegende Mehrheit der Studierenden der Aussage zustimmt, dass der EU-Beitritt Österreichs sowie die EU-Erweiterung den österreichischen Unternehmen geholfen hat, wettbewerbsfähiger zu werden. Aus bildungspolitischer Perspektive ist relevant, dass 80% der Studierenden der Ansicht zustimmen, dass sich durch die EU für ihre Zukunft in Ausbildung und Beruf verbesserte Möglichkeiten ergeben. Auch der hohe Zustimmungswert zur Mehrsprachigkeit ist bemerkenswert.

**Die Mehrheit der Studierenden sieht sowohl Vor- als auch Nachteile durch die Globalisierung.** Prägnant lässt sich dies an der Aussage „Globalisierung ist ein vielschichtiges Phänomen. Ich glaube nicht, dass Globalisierung nur Vor- oder Nachteile bringt“ zeigen. Dieser Meinung stimmten 45% der Studierenden voll und ganz und weitere 30% eher zu. Die Befürworter- und Gegenseite der Globalisierung ist mit jeweils einem Viertel der Studierenden in etwa gleich groß. Männliche Studierende sind etwas positiver der Globalisierung gegenüber eingestellt als ihre weiblichen Kolleginnen. Als Vorteile der Globalisierung werden von der Mehrheit der Studierenden die Erleichterung des Auslandsmarktzuganges für österreichische Unternehmen sowie die Sicherung von Arbeitsplätzen durch Exporte angesehen. Zudem vertritt nur eine Minderheit die Ansicht, dass die aufgrund der Globalisierung ansteigenden Investitionen ausländischer Unternehmen in Österreich eine Gefahr für den österreichischen Wirtschaftsstandort darstellen. Eine schwache Mehrheit ist zudem der Meinung, dass offene Märkte auch mehr Wahlmöglichkeit für Konsumenten und höhere Realinkommen bewirken. Nachteilige Auswirkungen der Globalisierung werden stark im Bereich Umweltverschmutzung/-zerstörung und der Verschärfung der weltweiten Ungleichheit (insbesondere zwischen Industrie- und Entwicklungsländern) geortet. Zudem glaubt nur eine Minderheit der Studierenden, dass Globalisierung Entwicklungsländern Vorteile im Sinne neuer Absatzmärkte bringt. Als wirtschaftspolitische Konsequenz der Globalisierung für Österreich stimmen rund drei Viertel der Studierenden der Ansicht zu, dass es Aufgabe der österreichischen Wirtschaftspolitik sei, den österreichischen Unternehmen zu helfen sie international wettbewerbsfähiger zu machen (durch Trainingsmaßnahmen, Informationsmaterialien usw.) und primär nicht, indem sie vor ausländischer Konkurrenz geschützt werden (dem stimmen aber immerhin doch 40% der Studierenden zu). Dass Globalisierung nicht nur als wirtschaftliches Phänomen gesehen und verstanden wird, belegen die niedrigen Zustimmungswerte zur Meinung: „Globalisierung hat nur mit Wirtschaft und internationalen Konzernen zu tun. Auf mich hat die Globalisierung keine Auswirkungen“. Im persönlichen Bereich wird insbesondere die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen für Beruf und Kommunikation klar gesehen. Fast niemand vertritt die Ansicht, dass viel mehr Menschen Deutsch lernen sollten.

Als **Fazit** aus den beiden Erhebungen zu den Hochschulabsolvent/innen bzw. Studierenden können folgende Schlüsse gezogen werden: Anhand der Unternehmensbefragung zeigt sich, dass quer über die meisten Studienschwerpunkte von den Unternehmen Kenntnisse über internationale Wirtschaft benötigt und auch eingefordert werden. Und diese Anforderungen an die Hochschulabsolvent/innen sind sogar noch höher als an andere Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld. Auf Basis einer repräsentativen Studierendenbefragung konnten folgende Befunde erhoben werden: Zwar kann der Mehrheit der Studierenden eine Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings, eine hohe Mobilitätsbereitschaft, gute Englischkenntnisse und ein grundsätzliches Interesse an internationalen Wirtschaftsthemen und -zusammenhängen attestiert werden – hinsichtlich des Informationsgrades und des Wissensstandes über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge bestehen aber be-

trächtliche Defizite: So sieht sich (laut Selbsteinschätzung) nur rund die Hälfte der Studierenden ausreichend über derartige Themen informiert und den ibw-Wissenstest – in dem die Grundkompetenzen und -kenntnisse der Studierenden zum Themenfeld internationale Wirtschaft getestet wurden – hat nur rund die Hälfte der Studierenden positiv bestanden.

## 7 Literaturverzeichnis

Altomonte C., Bekes G. (2008): Trading activities, firms and productivity. Working Paper, mimeo.

Archan S., Dornmayr H. (2006): Fremdsprachenbedarf und -kompetenzen (2006). Unternehmensbefragung zu Ausbildungsqualität und Weiterbildungsbedarf. ibw-Forschungsbericht Nr. 131, Wien.

Bahl A. (2009): Kompetenzen für die globale Wirtschaft. BiBB, Bertelsmann Verlag Bielefeld.

Biffi G., Bock-Schappelwein J. (2008): Zur Niederlassung von Ausländerinnen und Ausländern in Österreich; Wifo August 2008

Bolten J. (2003): Interkulturelles Coaching, Mediation, Training und Consulting als Aufgaben des Personalmanagements internationaler Unternehmen. In: Bolten J. , Ehrhardt C. (Hrsg.): Interkulturelle Kommunikation. Jena 2003.

Bolten J. (2006) Interkulturelles Lernen mit Multimedia gestalten. Deutscher Wirtschaftsdienst.

Castellani D., Giovannetti G. (2008): Productivity and the international firm: Is it all about the use of inputs? Draft, mimeo. Department of Economics, Finance and Statistics of the University of Perugia; <http://www.economia.unimi.it/fileadmin/uploads/firb/pdf/Castellani-Giovanetti.pdf>

Castellani D., Serti F., Tomasi C. (2009): Firms in International Trade. Importers and Exporters Heterogeneity in the Italian Manufacturing Industry, The World Economy, forthcoming.

Die Presse (2009): Dienstleistungen: Serviceexport als Wirtschaftsmotor. Die Presse vom 16.6.2009.

European Commission (2008): Eurobarometer 69. The European Union Today and Tomorrow.

European Commission (2009): The Europeans in 2009. Special Eurobarometer 308/Wave 71.1.

Henke J. (2008): Beschäftigung und Qualifikation. Über- und Unterqualifizierung in Österreich. In. Statistische Nachrichten 9/2008, Statistik Austria.

Hollenstein H. (2002): Patterns and Determinants of International Activities: Are SMEs Different? Working Paper No. 58, Swiss Federal Institute of Technology Zurich (ETH).

ISGEP (2007): Exports and Productivity – Comparable Evidence for 14 Countries. The International study Group on Exports and Productivity. ZEW-Discussion Paper No. 07-069.

Jaßmeier A. (2009): Interkulturelle Lerninhalte zur Vermittlung internationaler Handlungskompetenz – Ein modulares, gestuftes Schulungskonzept für die duale kaufmännische Bildung und die Hochschulbildung. In: Bahl. A. (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft, BiBB, Bertelsmann Verlag Bielefeld.

- Koch G. (2009): Zur Entwicklung von interkultureller Kompetenz im Studium – Theoretische und pragmatische Ansatzpunkte. In: Bahl. A. (Hrsg.): Kompetenzen für die globale Wirtschaft, BiBB, Bertelsmann Verlag Bielefeld.
- Mandl I., Dorr A., Steiner R., Elvin G., Gruber E. (2005): Endogenes Arbeitskräftepotenzial für die Internationalisierung Wiener Unternehmen. KMU Forschung Austria, Wien.
- Markusen J. (2002): Multinational Firms and the Theory of International Trade, Cambridge: MIT Press.
- Meyer B (2008): Nutzung der Mehrsprachigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund. Berufsfelder mit besonderem Potenzial. Expertise der Universität Hamburg für das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge.
- Muûls M., Pisu M. (2007): Imports and Exports at the Level of the Firm: Evidence from Belgium. Working Paper Research No. 114, National Bank of Belgium.
- Newsletter (4/2008): Ins Eck gestellt. Arbeitszufriedenheit bei Migranten gering. Informationsblatt der Kammer für Arbeiter und Angestellte für OÖ.
- Pöchlhammer F. (2000): Dolmetschen. Konzeptionelle Grundlagen und deskriptive Untersuchungen. Tübingen: Stauffenburg.
- Pöschl J., Stehrer R., Stöllinger R. (2009): Characteristics of exporting and non-exporting firms in Austria. FIW Research Report II No. 01.
- Prince Y.M., Hessels S.J.A., Verhoeven W.H.J. (2004): Factors influencing export development of Dutch manufactured products. Strategic Study H200307, EIM Business & Policy Research, Zoetermeer.
- Schmid K. (2006): Bildung für eine globalisierte Welt. Halten Österreichs Schulen mit der Internationalisierung der österreichischen Wirtschaft Schritt? ibw-Forschungsbericht Nr. 132, Oktober 2006.
- Schmid K., Hafner H. (2008): SOFT-SKILLS: Ihre Bedeutung bei der Personalauswahl, -einstellung und -entwicklung: Erhebung und Analyse von Entscheidungsgrundlagen. ibw-Forschungsbericht Nr. 140.
- Schneeberger A., Petanovitsch A., Nowak S. (2008): Qualifizierungsleistungen der Unternehmen in Österreich. Unternehmensbefragung und Analyse europäischer Erhebungen. ibw-Forschungsbericht Nr. 145.
- Statistik Austria (2009a): Aktuelle Informationen zum Außenhandel.  
[http://www.statistik.at/web\\_de/services/wirtschaftsatlas\\_oesterreich/aussenhandel/index.html](http://www.statistik.at/web_de/services/wirtschaftsatlas_oesterreich/aussenhandel/index.html)
- Statistik Austria (2009b): Binnenhandelsstatistik. Anleitung zur Abgabe der INTRASTAT-Meldungen.
- Statistik Austria (2009c): Arbeits- und Lebenssituation von Migrantinnen und Migranten in Österreich. Modul der Arbeitskräfteerhebung 2008.
- Tritscher-Archan S. (Hrsg., 2008) Fremdsprachen für die Wirtschaft. Analysen, Zahlen, Fakten. ibw-Forschungsbericht Nr. 143, Wien.

Voerman J.A. (2003): The Export Performance of European SMEs. Rijksuniversiteit Groningen.

Wagner J. (2008): Exports and Firm Characteristics – First Evidence from Fractional Probit Panel Estimates. Working Paper Series in Economics No. 97, University of Lüneburg, August 2008.

Wifo (1963): Betriebsgröße und Exporttätigkeit. Heft 5;  
[http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1963Heft05\\_169\\_175.pdf](http://www.wifo.ac.at/bibliothek/archiv/MOBE/1963Heft05_169_175.pdf)

WTO (2009): World Trade 2008, Prospects for 2009. WTO PRESS/554, 23 March 2009  
[http://www.wto.org/english/news\\_e/pres09\\_e/pr554\\_e.htm](http://www.wto.org/english/news_e/pres09_e/pr554_e.htm)



## 8 ANHANG A

### 8.1 Der Unternehmensfragebogen

#### E-Mail-Anschreiben an die Unternehmen

Sehr geehrter Herr/Frau X!

Die zunehmende internationale Verflechtung des Wirtschaftsgeschehens stellt vielfältige Anforderungen an die Unternehmen und ihre Mitarbeiter/innen. Von besonderer Bedeutung sind dabei die notwendigen Kompetenzen der Mitarbeiter/innen sowie der Bedarf seitens der Unternehmen nach Unterstützung bei ihren Auslandsaktivitäten.

Je mehr empirisch gesicherte Informationen und Einschätzungen aus Unternehmen vorliegen, desto besser können wir uns für Wirtschaft und Industrie einsetzen. Das Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) führt deshalb in unserem Auftrag im Rahmen der Initiative 'go international' eine Online-Befragung zum Thema Internationalisierung und die dafür erforderlichen Kompetenzen bei den Mitarbeiter/innen durch. Ich ersuche Sie daran teilzunehmen.

Alle Angaben werden ausschließlich statistisch und wissenschaftlich, also anonym, ausgewertet.

Bitte nehmen Sie an der Befragung auch teil, wenn Ihr Unternehmen derzeit keine Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland hat! Auch in diesem Fall werden Ihnen ein paar Fragen gestellt.

Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, haben Sie zudem die Chance einen der folgenden Preise zu gewinnen:

1. Preis: 1x WIFI-Gutschein im Wert von 500 Euro,
2. Preis: 3x WIFI-Gutschein im Wert von 300 Euro,
3. Preis: 5x WIFI-Gutschein im Wert von 150 Euro.

Die Online-Befragung ist über folgenden Link zu erreichen: XXX

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an Herrn Mag. Kurt Schmid (ibw) unter der Nummer 01-5451671-26 oder unter schmid@ibw.at.

Vielen Dank für Ihre Mithilfe!

Freundliche Grüße

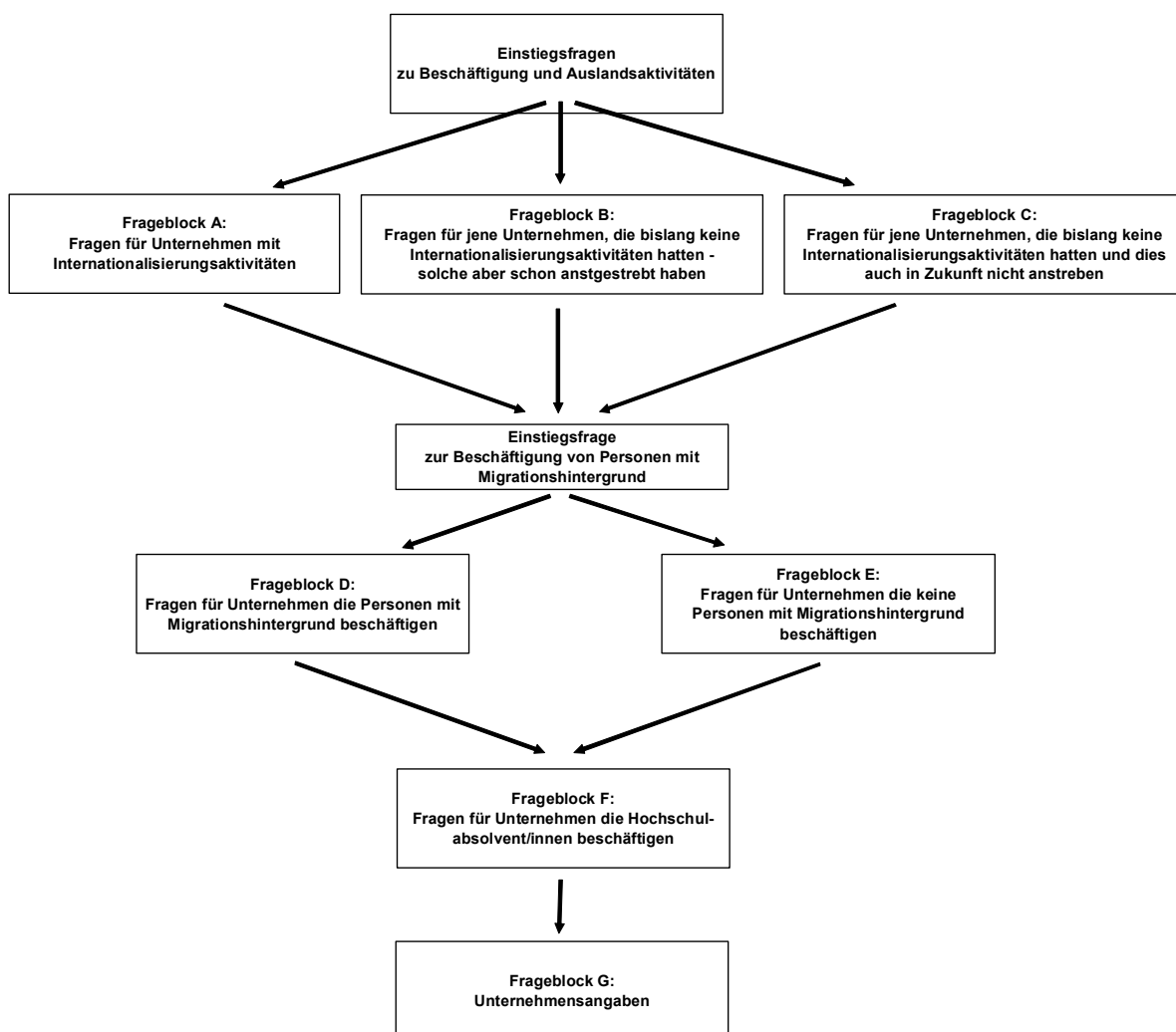
Dr. Christoph Leitl  
Präsident der Wirtschaftskammer Österreich

## Fragebogen der Unternehmensbefragung

Aufgrund der sehr komplexen Struktur des Onlinefragebogens für die Unternehmen (vielfältige Verzweigungen und unterschiedliche Abfrageblöcke) lässt sich dieser nur sehr unübersichtlich in einer schriftlichen Form darstellen. Daher wird zuerst das grobe Ablaufdiagramm dargestellt und danach werden die einzelnen Fragen anhand von Frageblöcken angeführt.

Zusätzlich zu den vielfältigen Verzweigungen wurden bei einigen Fragen mit Mehrfachantworten auch Plausibilitätschecks angewendet. Bspw. bei Frage F 3 wo die Auslandsaktivitäten angefragt wurden: Hat ein/e Respondent/in sowohl eine oder mehrere Auslandsaktivitäten (wie etwa Exporte und Vertriebsniederlassungen im Ausland) angekreuzt und zudem angegeben „Unser Betrieb hat keine einzige dieser angeführten Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland“ dann erschien eine Fehlerwarnung, dass die Aussagen inhaltlich nicht konsistent sind. Die Befragung konnte erst dann fortgesetzt werden, wenn der/die Respondent/in eine entsprechende Änderung vornahm, die die inhaltliche Konsistenz sicherstellt.

### Grobschematisches Ablaufdiagramm der Unternehmensbefragung:



**Einzelfragen nach Abfrageblöcken:****EINSTIEGSFRAGEN:****F 1: Wie viele Personen (Voll- und Teilzeit) sind zurzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt?***(Für sogenannte Einpersonen-Unternehmen: Anzahl der Beschäftigten = 1)*

Beschäftigte am Betriebsstandort: ca. ....

**F 2: Das Unternehmen ...** ... besteht nur aus diesem Betrieb ... ist Teil eines GesamtunternehmensBeschäftigte in Österreich: ca. ....  weiß ich nicht  nicht relevantBeschäftigte im Ausland: ca. ....  weiß ich nicht  nicht relevant

Achtung: Bitte machen Sie im Folgenden nur Aussagen zu Ihrem Betriebsstandort in Österreich!

**F 3: Hat Ihr Betrieb in einer oder mehrerer der folgenden Formen****Geschäftsbeziehungen im bzw. mit dem Ausland?** *(Mehrfachantworten sind möglich)*

- Internet basierendes Auslandsgeschäft / E-commerce
- (In-)direkter Export von Waren und/oder Dienstleistungen
- (In-)direkter Import von Waren und/oder Dienstleistungen
- Betrieb hat Produktionsstandorte im Ausland
- Betrieb hat Vertriebsniederlassungen im Ausland
- Betrieb hat Joint Venture(s) im Ausland
- Franchising im Ausland bzw. mit ausländischen Firmen
- Betrieb hat Projektpartner/innen im Ausland
- Betrieb ist selbst die Tochter / eine Niederlassung eines ausländischen Unternehmens
- Unser Betrieb hat keine einzige dieser angeführten Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland (weiter mit F 20 – Abfrageblock B)

Falls zumindest eine Internationalisierungsaktivität angekreuzt wurde weiter mit F 4 (Abfrageblock A).

**ABFRAGEBLOCK A: Fragen für Unternehmen mit Internationalisierungsaktivitäten****F 4: In bzw. mit wie vielen Ländern (außerhalb Österreichs) ist Ihr Betrieb derzeit gleichzeitig tätig?**

- Unser Betrieb ist praktisch weltweit tätig.
- Unser Betrieb ist in einer Reihe ausgewählter Länder tätig. Wie viele Länder sind dies in etwa? ..... Anzahl der Länder.

**Länder, in denen Ihr Betrieb aktiv ist (Mehrfachangaben möglich):**

- Deutschland
- Italien
- USA
- Schweiz
- Frankreich
- Vereinigtes Königreich (Großbritannien)
- Ungarn
- Tschechische Republik
- Spanien
- Slowenien
- weitere Länder, und zwar:.....

**F 5: Wir möchten Ihnen auch ein paar Fragen zum Umsatz Ihres Betriebs stellen.**

Wie hoch ist der Exportanteil (Anteil der Exporte in % des jährlichen Gesamtumsatzes):  
 .....%  weiß ich nicht

Wie hoch ist der Importanteil (Anteil der Importe in % des jährlichen Gesamtumsatzes):  
 .....%  weiß ich nicht

**F 6: Wie hat sich der Auslandsumsatz Ihres Betriebs während der letzten fünf Jahre entwickelt?**

F 6a: Exporte sind:

- Stark gestiegen (mehr als 10%)
- Geringfügig gestiegen (+5 bis +10%)
- Praktisch gleich geblieben (+/- 5%)
- Geringfügig zurückgegangen (-5 bis -10%)
- Stark zurückgegangen (mehr als minus 10%)

F 6b: Importe sind:

- Stark gestiegen (mehr als 10%)
- Geringfügig gestiegen (+5 bis +10%)
- Praktisch gleich geblieben (+/- 5%)
- Geringfügig zurückgegangen (-5 bis -10%)
- Stark zurückgegangen (mehr als minus 10%)

**F 7: Wie gut schöpft Ihr Betrieb das Geschäfts- bzw. Produktionspotenzial im Ausland aus?**

Bitte geben Sie eine Bewertung anhand der Schulnotenskala 1 (= zur Gänze) bis 5 (= überhaupt nicht) ab

In Bezug auf die Exporte: Bewertung: .....

nicht relevant, d.h. Betrieb hat keine Exporte

In Bezug auf die Produktion: Bewertung: .....

nicht relevant, d.h. Betrieb hat keine eigene Produktion bzw. Produktionspartnerschaften mit anderen Unternehmen im Ausland

Falls zumindest eine der Bewertungen mit einem Wert größer als 1 angegeben wurde, weiter mit F 8 – ansonsten weiter mit F 9.

**F 8: Woran liegt es, dass das Geschäfts- bzw. Produktionspotenzial noch nicht zur Gänze ausgeschöpft wird? (Mehrfachantworten möglich)**

- Unsere Produkte/Dienstleistungen sind auf den Auslandsmärkten nicht voll konkurrenzfähig
- Kredit-/Finanzierungsrestriktionen
- Fehlende berufliche/fachliche Qualifikation der Mitarbeiter/innen
- Fehlende Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiter/innen
- Mangelnde spezifische für Auslandsgeschäftstätigkeiten relevante Fachkenntnisse der Mitarbeiter/innen (bspw. über den internationalen Zahlungsverkehr/Rechnungslegung, volkswirtschaftliche Kenntnisse, steuerliche/rechtliche Aspekte etc.)
- Mangelnde Reisebereitschaft der Mitarbeiter/innen
- Mangelnde Mobilitätsbereitschaft der Mitarbeiter/innen (d.h. sie waren/sind zumeist nicht bereit für eine gewisse Zeit im Ausland zu arbeiten)
- Mangelnde interkulturelle Kompetenz der Mitarbeiter/innen (Wissen über die jeweiligen Geschäftsgepflogenheiten, grundsätzliche Offenheit /Akzeptanz gegenüber anderen kulturellen Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)
- Zu wenig Informationen über den jeweiligen Auslandsmarkt (Absatzchancen, rechtliche Rahmenbedingungen etc.)
- Fehlende eigene Vertriebsstruktur bzw. Handelspartner/innen im Ausland
- Fehlende Kontakte zu ausländischen Unternehmen
- Mangelnde Begleitung/Unterstützung durch öffentliche Stellen
- Sonstige Gründe: .....

**F 9: Welche Bedeutung misst Ihr Betrieb grundsätzlich der interkulturellen Kompetenz Ihrer international tätigen Mitarbeiter/innen bei?**

- Fundiertes Wissen über die andere Kultur ist Voraussetzung für erfolgreiche Geschäfte.
- Die Kultur unserer internationalen Geschäftspartner ist der österreichischen so ähnlich, dass interkulturelle Unterschiede kaum eine Rolle spielen.
- Darüber haben wir uns noch keine Gedanken gemacht.
- Anderes: .....

**F 10: Hat Ihr Betrieb in den letzten 2 Jahren aufgrund der folgenden mangelnden Kompetenzen der Beschäftigten eine Gelegenheit verpasst, einen Exportauftrag zu gewinnen?**

Exportentgang wegen folgender fehlender Kompetenzen ....			
Mangelnde Fremdsprachenkenntnisse	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß ich nicht
Mangelnde fachliche Kenntnisse	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß ich nicht
Mangelnde Soft-Skills	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß ich nicht
Mangelnde interkulturelle Kompetenzen	<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	<input type="checkbox"/> weiß ich nicht

Falls zumindest einer dieser Bereiche mit JA angekreuzt wurde:

**F 10a: Wie hoch war dieser Umsatzentgang in % (des jährlichen Gesamtumsatzes)?**  
..... %

**F 11: Welche Unterstützung wünschen Sie sich seitens der „öffentlichen Hand“ (Wirtschaftskammer, Außenwirtschaftsorganisation, „Wirtschaftsministerium“ etc.) damit Ihr Betrieb das Geschäftspotenzial im Ausland noch besser ausschöpfen kann?**  
(Mehrfachantworten möglich)

- Basisberatung (Markt-/Brancheninformation, Erarbeitung eines Internationalisierungsplans, Kontaktvermittlung etc.)
- Unterstützung bei der Vertriebskanal- und Partnersuche
- Unterstützung für die Finanzierung (Garantien etc.)
- Informationen zu interkulturellen/fremdsprachlichen Herausforderungen in anderen Ländern
- Sonstige Unterstützung:.....
- Unser Betrieb braucht keine derartige Unterstützung

**F 12: Plant Ihr Betrieb, Geschäftsbeziehungen mit/in neuen Ländern zu beginnen, d.h. mit/in Ländern, mit/in denen Sie bislang noch keine derartigen Beziehungen hatten?**

- ja       nein       weiß ich nicht

**F 13: Welche Erwartungen haben Sie bzgl. des Internationalisierungsgrades Ihres Betriebs für die Zukunft (in den nächsten fünf Jahren)?**

Sollte Ihr Betrieb nicht in Betriebsbereiche gegliedert sein, dann tragen Sie bitte Ihre Angaben für den gesamten Betrieb in der ersten Zeile der Tabelle ein.

Die internationale Verflechtung wird für meinen Betrieb ...

Betriebsbereich	wichtiger werden	praktisch unverändert bleiben	unwichtiger werden	weiß ich nicht	nicht relevant
Betrieb hat keine „Bereiche“, daher Aussage für den gesamten Betrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aussagen für Betriebe, die „Bereiche“ haben:					
...im Bereich des Managements	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...im Bereich der Produktion/Erstellung von Dienstleistungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...im Bereich des Absatzes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...im Bereich Forschung & Entwicklung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstige Erwartungen:	.....				

**F 14: Wie viele Personen sind bei Ihnen in den folgenden Betriebsbereichen tätig? Wie viele sind davon überwiegend/schwerpunktmäßig bzw. lediglich gelegentlich/ sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst?**

Sollte Ihr Betrieb nicht in Betriebsbereiche gegliedert sein, dann tragen Sie bitte Ihre Angaben für den gesamten Betrieb in der ersten Zeile der Tabelle ein.

Betrieb hat keine „Bereiche“, daher Aussage für den gesamten Betrieb:

Anzahl Beschäftigter: .....  
 Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 weiß ich nicht       nicht relevant

Aussagen für Betriebe, die „Bereiche“ haben:

Anzahl Beschäftigter im Management/Geschäftsführung: .....  
 Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter in der Administration / im Sekretariat: .....  
 Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....  
 weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter im Vertrieb/Verkauf/Marketing: .....

Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter in der Produktion / Erstellung von Dienstleistungen: .....

Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter in der Logistik: .....

Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter in Forschung & Entwicklung: .....

Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

weiß ich nicht       nicht relevant

Anzahl Beschäftigter in sonstigen Betriebsbereichen: .....

Davon überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

Davon gelegentlich/sporadisch mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst: .....

weiß ich nicht       nicht relevant

### **Qualifikationsanforderung & notwendige Soft-Skills für Mitarbeiter/innen deren Tätigkeitsfeld der Kontakt / die Zusammenarbeit mit Geschäftspartner/innen im Ausland ist**

Dreh- und Angelpunkt erfolgreicher Internationalisierung ist die Kompetenz der Mitarbeiter/innen im Unternehmen. Daher würden wir im Folgenden gerne Ihre Erfahrungen und Ansichtungen zu den notwendigen Kompetenzen, allfälligen Defiziten und betrieblichen Maßnahmen in diesem Bereich erfragen.

Die folgenden Fragen beziehen sich nur auf jene Mitarbeiter/innen, die in Ihrem Betrieb Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben bzw. überwiegend/schwerpunktmäßig im internationalen Geschäftsbereich tätig sind!!! Bitte denken Sie daran, dass uns primär die spezifisch für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit mit dem Ausland notwendigen Kompetenzen interessieren!!!

***F 15a: Wie wichtig sind Ihrer Erfahrung nach die folgenden Kompetenzen für diese Mitarbeiter/innen? Und zwar hinsichtlich ihrer Tätigkeit (1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig).***

***F 15b: Und wie wichtig sind diese Kompetenzen, wenn Sie an die Rekrutierung neuer Mitarbeiter/innen denken, deren Tätigkeitsfeld der internationale Geschäftsbereich ist. (1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig)?***

***F 15c: Wo orten Sie Defizite bzgl. dieser Kompetenzen bei bestehenden Mitarbeiter/innen? (1 = großes Defizit, 5 = kein Defizit)?***



Bitte machen Sie Ihre Angaben für ...

... Ihren gesamten Betrieb \*

... Mitarbeiter/innen im Betriebsbereich XXX \*:

\* Zuerst erfolgt eine Auflistung all jener Unternehmensbereiche, in denen es Mitarbeiter/innen gibt, die überwiegend/schwerpunktmäßig mit dem „Auslandsgeschäft“ befasst sind.

Um die Befragungszeit in einem halbwegs zeitlichen Rahmen zu halten, hatten die Unternehmen die Option, ihre Einschätzung nur für einen Unternehmensbereich bzw. für das Gesamtunternehmen (falls das Unternehmen zu klein ist, als dass es Unternehmensbereiche hätte oder es keine Unternehmensbereichsgliederung in der Firma gibt) zu machen.

	<b>Bedeutung für die Tätigkeit im internationalen Geschäftsfeld</b>	<b>Bedeutung als Einstellungskriterium / bei der Rekrutierung</b>	<b>Kompetenzdefizit bei bestehenden Mitarbeiter/innen?</b>
<b>Spezifische Fachkompetenzen/-wissen über...</b>			
... den Auslandsmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... die rechtlichen Regelungen / Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... Geschäftsakquisition im Ausland	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... den internationalen Zahlungsverkehr	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... internationale Rechnungslegung	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Selbstständige Marktrecherche (bspw. via Internet etc.)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... volkswirtschaftliche Zusammenhänge	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... steuerliche Regelungen im Auslandsmarkt	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
<b>Personale und soziale Kompetenzen</b>			
Selbstständiges Agieren	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Entscheidungsfähigkeit	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Projektmanagement	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Problemlösungsfähigkeit	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Lernbereitschaft	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Einfühlungsvermögen	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Kontaktfähigkeit	.....	.....	.....

	(Einstufung)	(Einstufung)	(Einstufung)
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Teamfähigkeit	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Konfliktfähigkeit	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Unsicherheitstoleranz	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Frustrationstoleranz	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Reisebereitschaft	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
<b>Interkulturelle Kompetenzen</b>			
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Berufserfahrung im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Umgehen mit anderem Zeitmanagement	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Sensibilität gegenüber anderen/ kulturbedingten Kommunikationsformen	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
<b>Welche sonstigen Fachkenntnisse bzw. Soft-Skills sind Ihrer Erfahrung nach für diese Gruppe von Beschäftigten noch wichtig?</b>			
.....	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
.....	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)

**F 16a: Hat Ihr Betrieb schon eine der nachstehenden Maßnahmen gesetzt, um Ihre Mitarbeiter/innen mit Geschäftskontakten zum/im Ausland besser für diese Anforderungen zu qualifizieren?**

**F 16b: Und wie zufrieden waren Sie mit dem Ergebnis dieser Maßnahmen? Bitte geben Sie eine Bewertung anhand der Schulnotenskala von 1 (sehr zufrieden) bis 5 (überhaupt nicht zufrieden) ab.**

**F 16c: Sind (weitere) Maßnahmen in den jeweiligen Bereichen geplant?**

Maßnahme	Maßnahme wurde schon durchgeführt	Zufriedenheit mit den Ergebnissen der Maßnahme	Sind (weitere) Maßnahmen geplant?
Fremdsprachenkurse	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Weiterbildung im Bereich fachspezifischer Kompetenzen (bspw. „Spezialkurse“ zu int. Zahlungsverkehr/Rechnungswesen, steuerliche Regelungen im jeweiligen Land etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Weiterbildung i.S. der Aneignung kulturellen Wissens über andere Länder	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Weiterbildung im Persönlichkeitsbereich / Soft-Skills (bspw. Kurse zur Hebung der interkulturellen Kompetenz etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Weiterbildung zur Geschäftsverhandlungs-/Präsentationskompetenz (insb. vor ausländischen Geschäftspartnern)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Wir achten bei der Einstellung neuer Mitarbeiter/innen besonders darauf, dass diese die notwendigen Anforderungen für eine erfolgreiche Geschäftstätigkeit mit ausländischen Partner/innen mitbringen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Wir beschäftigen / rekrutieren Personen mit Migrationshintergrund, um deren Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen zu nutzen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Temporäre Rekrutierung von Spezialist/innen (bspw. Dolmetscher/innen etc.)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Sonstige Maßnahmen, welche?.....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote: ..... <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht

Sie haben angegeben, dass Ihr Betrieb bislang noch keine der folgenden Maßnahmen gesetzt hat bzw. keine (weiteren) Maßnahmen plant:

Interaktive Auflistung anhand der Angaben zur F 16

**F 17: Was sind die Gründe dafür, dass bislang noch keine derartigen Maßnahmen gesetzt wurden bzw. keine (weiteren) Maßnahmen geplant sind?** (Mehrfachantworten sind möglich)

- Weiterbildung in diesem Bereich ist nicht notwendig, da wir mit den Kompetenzen unserer Mitarbeiter/innen voll zufrieden sind
- Weiterbildung in diesem Bereich ist uns zu teuer
- Wir haben in der Vergangenheit unbefriedigende Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen in diesem/n Bereich/en gemacht
- Wir glauben nicht, dass man durch „Kurse“ diese Kompetenzen „lernen“ kann
- Mitarbeiter/innen sind nicht bzw. nur schwer zu motivieren, an Weiterbildungsmaßnahmen in diesem Bereich teilzunehmen
- Mitarbeiter/innen haben zumeist keine Zeit für Weiterbildung in diesem Bereich wegen ihrer Arbeitsauslastung
- Wir befürchten, dass Mitarbeiter/innen nach erfolgreicher Weiterbildungsmaßnahme unseren Betrieb verlassen würden und daher bieten wir keine Weiterbildung an bzw. geben auch keine Unterstützung (bspw. keine (Teil-)Finanzierung bei Kursen, Weiterbildungsmaßnahme kann nicht während der Arbeitszeit besucht werden)
- Weiterbildung liegt in unserem Betrieb grundsätzlich in der Verantwortung der Mitarbeiter/innen, d.h. sie beruht auf deren Eigeninitiative
- Sonstige Gründe, welche? .....

Danach Befragung weiter fortsetzen mit Abfrageblock D!

#### **ABFRAGEBLOCK B: Fragen für Unternehmen ohne Internationalisierungsaktivitäten**

**F 20: Weshalb hatte Ihr Betrieb bislang noch keine Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland?**

- War bislang für meinen Betrieb nicht relevant. (Wir beziehen alle Vorleistungen vom Inland und setzen alle unsere Produkte auch im Inland ab. Zudem produzieren wir nur im Inland.)  
Falls das angekreuzt wurde: weiter mit Abfrageblock C
- Wir wollten schon Geschäftsbeziehungen mit dem Ausland aufnehmen, aus diversen Gründen kam es aber nicht dazu:

**F 20a: Aus folgenden Gründen kam es bislang zu keinen ausländischen Geschäftsbeziehungen** (Mehrfachantworten möglich)

Wie F 8 aus Abfrageblock A

**F 21: Hat Ihr Betrieb in den letzten 2 Jahren aufgrund der folgenden mangelnden Kompetenzen der Beschäftigten eine Gelegenheit verpasst, einen Exportauftrag zu gewinnen?**

Wie F 10 aus Abfrageblock A

Falls zumindest einer dieser Bereiche mit JA angekreuzt wurde:

**F 21a: Wie hoch war dieser Umsatzentgang in % (des jährlichen Gesamtumsatzes)? ..... %**

Wie F 10 aus Abfrageblock A

**F 22: Welche Bedeutung misst Ihr Betrieb grundsätzlich der interkulturellen Kompetenz der international tätigen Mitarbeiter/innen bei?**

Wie F 9 aus Abfrageblock A

**F 22: Welche Unterstützung wünschen Sie sich seitens der „öffentlichen Hand“ (Wirtschaftskammer, Außenwirtschaftsorganisation, „Wirtschaftsministerium“ etc.), damit Ihr Betrieb das Geschäftspotenzial im Ausland noch besser ausschöpfen kann? (Mehrfachantworten möglich)**

Wie F 11 aus Abfrageblock A

**F 23: Plant Ihr Betrieb, Geschäftsbeziehungen mit/in neuen Ländern zu beginnen, d.h. mit/in Ländern, mit/in denen Sie bislang noch keine derartigen Beziehungen hatten?**

Wie F 12 aus Abfrageblock A

Falls die Frage mit JA beantwortet wurde:

**F23a: Welche Betriebsbereiche wird dies voraussichtlich betreffen? (Mehrfachangaben möglich)**

- Absatz (d.h. Export von Waren/Dienstleistungen)
- Vorleistungen von Waren und/oder Dienstleistungen (dh. Import)
- Produktion / Erstellung von Dienstleistungen (d.h. ausländischer Tochterunternehmen und/oder Kauf von Unternehmen im Ausland/Direktinvestition und/oder Projektpartnerschaften mit ausländischen Unternehmen)
- Sonstige Betriebsbereiche (zB. F&E etc.), welche? .....

**F 24a: Wie viele Personen sind bei Ihnen in den folgenden Betriebsbereichen tätig?**

**F 24b: In welchen Betriebsbereichen werden in den nächsten 2 Jahren Beschäftigte auch mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland befasst sein?**

Betriebsbereich *	Anzahl Beschäftigte im jeweiligen Betriebsbereich gesamt	Beschäftigte werden voraussichtlich auch Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben
Betrieb hat keine „Bereiche“, daher Aussage für den gesamten Betrieb	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
<i>Aussagen für Betriebe, die „Bereiche“ haben:</i>		
Management / Geschäftsführung	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Administration / Sekretariat	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Vertrieb, Verkauf und Marketing	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Produktion / Erstellung von Dienstleistungen	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Logistik	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Forschung & Entwicklung	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Sonstiger Betriebsbereich: .....	Anzahl & <input type="checkbox"/> weiß ich nicht <input type="checkbox"/> nicht relevant	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht

Falls zumindest in einem Betriebsbereich angegeben wurde, dass Beschäftigte auch Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben werden, Befragung weiter fortsetzen mit Fragen F 15a, b und c aus Abfrageblock A!

Ansonsten weiter mit F 16a aus Abfrageblock A

**ABFRAGEBLOCK C: Fragen für jene Unternehmen die bislang keine Internationalisierungsaktivitäten hatten und dies auch in Zukunft nicht anstreben*****F 30: Plant Ihr Betrieb, in den nächsten 2 Jahren Geschäftsbeziehungen zum/im Ausland aufzunehmen?***

Wie F 12 aus Abfrageblock A

Falls JA angekreuzt wurde weiter mit Fragen .....

***F23a aus Frageblock B (Welche Betriebsbereiche wird dies voraussichtlich betreffen?)******F 31: Orten Sie Problembereiche / Schwierigkeiten für diese geplanten ausländischen Geschäftsbeziehungen?***

Wir gehen davon aus, dass wir grundsätzlich keine wesentlichen Schwierigkeiten haben werden

Falls das angekreuzt wurde weiter mit F 32

Wir erwarten Schwierigkeiten und zwar aufgrund von: (Mehrfachantworten möglich)

Wie F 10 aus Abfrageblock A

***F 32: Welche Bedeutung misst Ihr Betrieb grundsätzlich der interkulturellen Kompetenz der international tätigen Mitarbeiter/innen bei?***

Wie F 9 aus Abfrageblock A

***F 33: Welche Unterstützung wünschen Sie sich seitens der „öffentlichen Hand“ (Wirtschaftskammer, Außenwirtschaftsorganisation, „Wirtschaftsministerium“ etc.), damit Ihr Betrieb das Geschäftspotenzial im Ausland noch besser ausschöpfen kann? (Mehrfachantworten möglich)***

Wie F 11 aus Abfrageblock A

***F 34a: Wie viele Personen sind bei Ihnen in den folgenden Betriebsbereichen tätig?******F 34b: In welchen Betriebsbereichen werden in den nächsten 2 Jahren Beschäftigte auch mit Geschäftsbeziehungen zum Ausland befasst sein?***

Wie F 24a und F 24b aus Abfrageblock B

Falls bei F 30 NEIN angekreuzt wurde weiter mit Frage ...

***F 35: Warum gibt es keine derartigen Überlegungen?***

Wird auch in Zukunft für meinen Betrieb nicht relevant sein (wir werden auch weiterhin alle Vorleistungen vom Inland beziehen und alle unsere Produkte auch im Inland absetzen. Zudem werden wir in Zukunft auch nur im Inland produzieren)

Falls das angekreuzt wurde: weiter mit F 32

- Grundsätzlich wären Geschäftsbeziehungen im/zum Ausland für uns schon interessant, aber aus folgenden Gründen werden wir diese nicht realisieren: (Mehrfachantworten möglich)

Wie F 10 aus Abfrageblock A und dann weiter mit F 32

#### **ABFRAGEBLOCK D: Potenzial von Personen mit Migrationshintergrund für die Internationalisierung**

Nun würden wir gerne von Ihnen erfahren, ob Ihr Betrieb das Potenzial von Personen mit Migrationshintergrund (bspw. deren Sprachkenntnisse, kulturelle Kompetenzen etc.) nützt. Unter Personen mit Migrationshintergrund verstehen wir jene Menschen, die entweder im Ausland geboren wurden, eine ausländische Staatsbürgerschaft besitzen oder deren Eltern ausländische Staatsbürger/innen sind.

##### ***F 40: Sind in Ihrem Betrieb Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt?***

- ja       nein       weiß ich nicht

Falls F 40 = JA, weiter mit Frage F 41

Falls F 40 = NEIN, weiter mit Abfrageblock E

Falls F 40 = weiß ich nicht, weiter mit Frage zu Hochschulabsolventen (Abfrageblock F)

##### ***F 41: Geschätzter Anteil der Personen mit Migrationshintergrund an den Beschäftigten in Ihrem Betrieb: .....%***      weiß ich nicht

##### ***F 42: Welchen Migrationshintergrund haben diese Mitarbeiter/innen? (Mehrfachantworten möglich)***

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Deutschland            | <input type="checkbox"/> Tschechische Republik                   |
| <input type="checkbox"/> Türkei                 | <input type="checkbox"/> Slowakei                                |
| <input type="checkbox"/> Ehemaliges Jugoslawien | <input type="checkbox"/> Italien                                 |
| <input type="checkbox"/> Polen                  | <input type="checkbox"/> sonstige europäische Länder: .....      |
| <input type="checkbox"/> Rumänien               | <input type="checkbox"/> USA                                     |
| <input type="checkbox"/> Ungarn                 | <input type="checkbox"/> sonstige außereuropäische Länder: ..... |

##### ***F 43: In welchen Betriebsbereichen sind Personen mit Migrationshintergrund in Ihrem Betriebs tätig?***

- Management / Geschäftsführung  
 Administration / Sekretariat  
 Vertrieb, Verkauf und Marketing  
 Produktion / Erstellung v. Dienstleistungen  
 Logistik  
 Forschung & Entwicklung  
 Sonstiger Betriebsbereich: .....



**F 44: Auf welchen Wegen erfolgte die Rekrutierung von Personen mit Migrationshintergrund? (Mehrfachantworten möglich)**

- Grundsätzlich genauso wie bei Mitarbeiter/innen ohne Migrationshintergrund
- Informell (bspw. über Empfehlungen von Mitarbeiter/innen etc.)
- Bewerber/innen stellten sich aus Eigeninitiative bei uns vor
- Via AMS
- Via Jobinseraten in Zeitungen
- Via eigener Homepage
- Via Messen etc...
- Via Tochterunternehmen
- Zufällig / hat sich per Zufall ergeben
- Sonstige Rekrutierungskanäle:.....

**F 44: Hatten Sie Schwierigkeiten, Personen mit Migrationshintergrund und den entsprechenden, von Ihnen benötigten Kompetenzen, am Arbeitsmarkt zu rekrutieren?**

- ja       nein       weiß ich nicht

Falls F 44 = JA: (Mehrfachantworten möglich)

- Zumeist haben Bewerber/innen mangelhafte Deutschkenntnisse
- Zumeist verfügen Bewerber/innen nicht über die notwendigen fachlichen Qualifikationen
- Bewerber/innen haben oftmals überzogene Gehaltsvorstellungen
- Es war oftmals schwierig, die im Ausland erworbenen Kompetenzen / Qualifikationen zu überprüfen
- Aufgrund des Fremdenrechts / Ausländerbeschäftigungsgesetzes gab es oftmals Probleme bei der Rekrutierung
- Sonstige Schwierigkeiten, welche: .....

**F 45: Gibt es besondere Herausforderungen bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund?**

- ja       nein       weiß ich nicht

Falls F 45 = JA:

**F 45a: Welche Herausforderungen sind das?**

- Betriebsinterne Kommunikationsprobleme aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse
- Probleme im Umgang innerhalb der Belegschaft aufgrund der kulturell unterschiedlichen „Vorlieben/Besonderheiten“ (Essgewohnheiten etc.) der Beschäftigten
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund sind schwerer zu motivieren, an Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben oftmals ein niedrigeres fachliches Ausbildungsniveau und daher ist es schwieriger, bei ihnen Weiterbildungsmaßnahmen durchzuführen
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund haben eine höhere Wahrscheinlichkeit, einen Unternehmenswechsel vorzunehmen
- Das Zusammenspiel von Beschäftigten mit und ohne Migrationshintergrund ist oft schwierig aufgrund von beidseitigen Ressentiments

- "Inländische" Beschäftigte akzeptieren oft nicht, wenn ein/e Beschäftigte/r mit Migrationshintergrund in der betrieblichen Hierarchie über ihnen steht
- "Inländische" Beschäftigte akzeptieren oft nicht, wenn ein/e Beschäftigte/r mit Migrationshintergrund mehr Gehalt verdient bzw. „schneller“ Karriere macht als sie selbst
- Die Arbeitsleistung/-motivation muss oftmals bei Beschäftigten mit Migrationshintergrund „genauer“ überprüft werden als bei „inländischen“ Beschäftigten
- Sonstige Herausforderungen, welche? .....
- Eigentlich gibt es keine besonderen Herausforderungen bei der Beschäftigung von Personen mit Migrationshintergrund

Falls F 45 = JA und zumindest eine der Fragen F 45a angekreuzt wurde:

**F 45b: Wie werden diese Herausforderungen in Ihrem Betrieb gelöst?**

- Wir versuchen, für Personen mit Migrationshintergrund auf deren spezifische Ausgangsvoraussetzungen angepasste Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten
- Wir motivieren Personen mit Migrationshintergrund, an Deutschkursen teilzunehmen
- Wir halten eigene betriebsinterne Diskussionsrunden ab, falls Probleme im Umgang zwischen den Beschäftigten auftreten
- Wir engagieren im Bedarfsfall externe Mediatoren, um „zwischenmenschliche“ Probleme innerhalb der Belegschaft zu lösen
- In unserem Betrieb gibt es transparente Gehalts- und Karriereschemata für alle Beschäftigten
- Personen mit Migrationshintergrund bilden zumeist eigene Arbeitsteams
- Als Vorarbeiter / Vorgesetzte werden falls möglich Personen mit gleichem Migrationshintergrund wie jener der Arbeitsteams eingesetzt
- Sonstige „Lösungsansätze“, welche? .....
- Eigentlich haben wir keine besonderen Lösungsansätze, sondern versuchen, im Anlassfall durch Gespräche die Situation zu lösen

**F 46: Verfolgt Ihr Betrieb einen Intercultural Diversity Management Ansatz?**

- ja       nein       weiß ich nicht

Falls F 46 = nein:

**F 46a: Gäbe es einen Bedarf?**

- ja       nein       weiß ich nicht

**F 47: Was waren die Gründe dafür, dass Ihr Betrieb Personen mit Migrationshintergrund eingestellt hat? (Mehrfachantworten möglich)**

- Sie hatten im Vergleich zu inländischen Beschäftigten mit analoger Qualifikation niedrigere Gehaltsvorstellungen
- Grundsätzlich ist der Migrationshintergrund kein Aspekt bei der Rekrutierung: Der/die „bessere“ Bewerber/in – unabhängig davon, ob diese/r einen Migrationshintergrund hat oder nicht, – wurde eingestellt.
- Wir wollten ihnen bewusst eine Chance geben
- Wir haben für diese Positionen keine „inländischen“ Bewerber/innen gefunden, die zu unseren Gehaltsvorstellungen bereit waren, bei uns zu arbeiten

- Wir nutzen explizit ihr Potenzial hinsichtlich ihrer Sprachkompetenzen sowie ihrer interkulturellen Kompetenz
- Sonstige Gründe:.....

**F 48: Nutzen Sie explizit allfällige Sprachkenntnisse bzw. kulturelle Kompetenzen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund?**

- ja
- nein
- weiß ich nicht

Falls F 48 = JA:

**F48a: Für welche Tätigkeiten werden diese eingesetzt? (Mehrfachantworten möglich)**

- am Inlandsmarkt (bspw. für Kundengruppen, die selbst einen Migrationshintergrund haben)
- für das „Auslandsgeschäft“ generell (d.h. unabhängig vom jeweiligen Land)
- für jene „Auslandsgeschäfte“, in denen es einen Bezug zum Migrationshintergrund dieser Beschäftigten gibt
- innerhalb des Betriebs (bspw. als Vorarbeiter/innen etc.)
- sonstige Einsatzfelder, welche? .....

Falls Ü 23 JA:

**F 48b: In welchen Betriebs-/Aufgabenbereichen sind diese Mitarbeiter/innen – also jene, deren Sprach- bzw. kulturelle Kompetenz Sie explizit nutzen – tätig? (Mehrfachantworten möglich)**

wie Frage F 43

Falls F 48 = NEIN:

**F 48c: Warum nutzen Sie nicht die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von Mitarbeiter/innen mit Migrationshintergrund? (Mehrfachantworten möglich)**

- Mangelnde Deutschkenntnisse
- Mangelnde Sprachkenntnisse in der Erst-/Muttersprache
- Mangelnde fachliche Qualifikationen
- Probleme mit der Integration in das Arbeitsteam
- Es hat sich noch nicht ergeben
- Wir haben darüber noch gar nicht nachgedacht, dass wir diese Potenziale nutzen könnten
- Sonstige Gründe:.....

**F 49: Was wäre notwendig, damit Ihr Betrieb mehr Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt?**

- Ausbau der Betriebspraktika / Arbeitsüberlassung (somit die Möglichkeit, Fähigkeiten und Kenntnisse des/r Arbeitnehmers/in unverbindlich kennenzulernen)
- Mehr Klarheit darüber, wie die im Ausland erworbenen Qualifikationen einzustufen sind
- Erleichterung der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- Vereinfachung der rechtlichen Regelungen beim Fremdenrecht / Ausländerbeschäftigungsgesetz

- Öffentliche Unterstützung im Bereich Weiterbildung, um spezifische Defizite abzubauen
- Sonstige Optionen / Wünsche: .....
- Es gibt eigentlich keine Maßnahmen, aufgrund derer wir mehr Personen mit Migrationshintergrund einstellen würden

Danach Befragung weiter fortsetzen mit Block zu Hochschulabsolvent/innen F 60 (Abfrageblock F)

### **ABFRAGEBLOCK E: Fragen für Unternehmen, die keine Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen**

Falls F 45 = NEIN:

***F 50: Warum sind keine Personen mit Migrationshintergrund in Ihrem Betrieb beschäftigt? (Mehrfachantworten möglich)***

- Bislang haben sich bei uns noch keine Personen mit Migrationshintergrund beworben
- Bewerber/innen hatten bislang mangelnde Deutschkenntnisse
- Bewerber/innen verfügten bislang nicht über die notwendigen fachlichen Qualifikationen
- Es war zu schwierig, die im Ausland erworbenen Kompetenzen / Qualifikationen zu überprüfen
- Wir erwarten Probleme bei deren Integration in das bestehende Arbeitsteam
- Bewerber/innen hatten überzogene Gehaltsvorstellungen
- Wir stellen grundsätzlich keine Personen mit Migrationshintergrund ein
- Bislang hatten Bewerber/innen ohne Migrationshintergrund die besseren Qualifikationen
- Wir glauben, dass wir die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund nicht wirklich nutzen können
- Wir haben bislang darüber noch gar nicht nachgedacht, dass man die Sprachkenntnisse bzw. kulturellen Kompetenzen von Personen mit Migrationshintergrund für unser „Auslandsgeschäft“ nutzen könnte
- Unsere ausländischen Partner sind in Ländern, aus denen in Österreich Personen mit Migrationshintergrund normalerweise nicht kommen
- Aufgrund des Fremdenrechts / Ausländerbeschäftigungsgesetzes
- Sonstige Gründe:.....

***F 51: Was wäre notwendig, damit Ihr Betrieb Personen mit Migrationshintergrund beschäftigt?***

Wie F 49 aus Abfrageblock D

Danach Befragung weiter fortsetzen mit Block zu Hochschulabsolvent/innen F 60 (Abfrageblock F)

**ABFRAGEBLOCK F: Fragen zu Hochschulabsolvent/innen und Internationalisierung****4. Beschäftigung von Hochschulabsolvent/innen für die Internationalisierung**

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Mitarbeiter/innen mit einem akademischen Abschluss (also Universitäts- und/oder Fachhochschulabsolvent/innen).

**F 60: Hat Ihr Betrieb in den letzten beiden Jahren Akademiker/innen eingestellt bzw. planen Sie, demnächst (in den nächsten ein bis zwei Jahren) Akademiker/innen einzustellen?**

ja       nein       weiß ich nicht

Fall F 60 = NEIN oder „weiß ich nicht“, weiter mit Frageblock G zu den Unternehmensangaben

Fall F 60 = JA:

**F 61a: Absolvent/innen welcher Studienrichtung/en haben Sie eingestellt bzw. werden Sie voraussichtlich einstellen?**

**F 61b: Erwarten Sie sich von diesen auch profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen/-zusammenhänge?** (nur falls F61a = JA)

Studienrichtung	Hochschulabsolvent/innen dieser Fachrichtung wurden in den letzten beiden Jahren rekrutiert bzw. werden eingestellt werden	Internationale Wirtschaftskompetenz wird erwartet
Rechtswissenschaft	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Geisteswissenschaft	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Naturwissenschaft	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Technik	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Sozial- & Wirtschaftswissenschaft	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Fremdsprachen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Bodenkultur	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Montanistik	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Medizin (inkl. Vet-Med)	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht
Sonstige Studienrichtung/en; welche? .....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht

Nachstehende Fragen F62a bis c werden nur abgefragt, falls in zumindest einer Studienrichtung internationale Wirtschaftskompetenz eingefordert wird.

Bitte machen Sie Ihre Angaben für ...

... Auflistung der Studienrichtungen in denen internationale Wirtschaftskompetenz erwartet wird \*

\* Zuerst erfolgt eine Auflistung all jener Studienrichtungen, in denen von Hochschulabsolvent/innen internationale Wirtschaftskompetenz erwartet wird. Um die Befragungszeit in einem halbwegs zeitlichen Rahmen zu halten, hatten die Unternehmen die Option, ihre Einschätzung nur für eine Studienrichtung ihrer Wahl zu machen.

Wenn Sie an Hochschulabsolvent/innen der Fachrichtung XXX denken, die im internationalen Geschäftsbereich tätig sind / sein werden:

**F 62a: Wie wichtig sind Ihrer Erfahrung/Einschätzung nach die folgenden Kompetenzen für diese Mitarbeiter/innen mit einem Hochschulabschluss? Und zwar hinsichtlich ihrer Tätigkeit (1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig).**

**F 62b: Und wie wichtig sind diese Kompetenzen, wenn Sie an die Rekrutierung neuer Hochschulabsolvent/innen denken, deren Tätigkeitsfeld der internationale Geschäftsbereich sein soll (1 = sehr wichtig, 5 = überhaupt nicht wichtig)?**

**F 62c: Aufgrund Ihrer bisherigen Erfahrungen mit Hochschulabsolvent/innen: Wo orten Sie Defizite bzgl. dieser Kompetenzen (1 = großes Defizit, 5 = kein Defizit)?**

	Bedeutung für die Tätigkeit im internationalen Geschäftsfeld	Bedeutung als Einstellungskriterium / bei der Rekrutierung	Kompetenzdefizit bei bestehenden Mitarbeiter/innen?
<b>Spezifische Fachkompetenzen/-wissen über...</b>			
... den Auslandsmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... die rechtlichen Regelungen/Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... den internationalen Zahlungsverkehr	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... internationale Rechnungslegung	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)
... die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)	..... (Einstufung)

usw...

Abfrage inhaltlich analog wie F 15a bis c des Frageblocks A.

**F 63: Wie schätzen Sie die Fremdsprachenkenntnisse von Hochschulabsolvent/innen der Fachrichtung XXX\* ein?**

Bitte geben Sie eine Bewertung anhand der Schulnotenskala 1 (=sehr gut, d.h. exzellent in Wort & Schrift) bis 5 (gänzlich ungenügend) ab

\* interaktive Abfrage auf Basis der Angaben zu Frage 62: Es wird die Fragebatterie nur für jene Studienrichtungen abgefragt, die Akademiker/innen beschäftigt haben bzw. einstellen werden!!!

Studienrichtung *	Fremdsprachenkenntnisse zumeist vorhanden	Durchschnittliche Bewertung der Fremdsprachenkenntnisse
Englisch	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote:
Französisch	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote:
Italienisch	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote:
Spanisch	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote:
sonstige Fremdsprache .....	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> weiß nicht	Schulnote:

**ABFRAGEBLOCK G: Angaben zum Unternehmen**

Zum Abschluss bitten wir Sie noch um ein paar Angaben zu Ihrem Betrieb.

**F 70a: Ist Ihr Betrieb die Tochter eines international agierenden Unternehmens?**

- ja  nein  weiß ich nicht

**F 70b: Hat Ihr Betrieb Tochterunternehmen im Ausland?**

- ja  nein  weiß ich nicht

Falls Ü 70a=JA und/oder F 70b=JA:

**F 70c: In welcher Sprache findet die unternehmensinterne Kommunikation statt?**

- Deutsch  
 Englisch  
 in einer anderen Sprache, welcher? .....

**F 71: In welcher Branche ist Ihr Betrieb hauptsächlich tätig?**

- Land- und Forstwirtschaft  
 Bergbau, Gewinnung von Steinen & Erzen (inkl. Erdöl)  
 Herstellung von Nahrungs- und Genussmitteln und Getränken  
 Herstellung von Textilien, Textilwaren und Bekleidung (inkl. Ledererzeugung und -verarbeitung, Herstellung von Schuhen)  
 Be- und Verarbeitung von Holz (ohne Herstellung von Möbeln)  
 Herstellung und Verarbeitung von Papier und Pappe, Verlagswesen, Druckerei und Vervielfältigung  
 Herstellung von Chemikalien und chemischen Erzeugnissen (inkl. Kokerei, Mineralölverarbeitung)  
 Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren  
 Herstellung und Bearbeitung von Glas, Herstellung von Waren aus Steinen und Erden  
 Metallherzeugung und Bearbeitung, Herstellung von Metallerzeugnissen

- Maschinenbau
- Herstellung von Büromaschinen, Datenverarbeitungsgeräten und -einrichtungen; Elektrooptik, Feinmechanik und Optik
- Fahrzeugbau
- Herstellung von Möbeln, Schmuck, Musikinstrumenten, Sportgeräten, Spielwaren; Rückgewinnung (Recycling)
- Energie- und Wasserversorgung
- Bau (+Baunebengewerbe)
- Kfz-Handel + -reparatur
- Handel (Einzel- + Großhandel)
- Gastgewerbe, Hotellerie
- Verkehr und Nachrichtenübermittlung
- Kredit- und Versicherungswesen, Realitätenwesen, Vermietung
- Datenverarbeitung und Datenbanken sowie Forschung und Entwicklung
- Erbringung von unternehmensbezogenen Dienstleistungen
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
- Unterrichtswesen
- Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen
- Erbringung von sonstigen öffentlichen Dienstleistungen (zB. Entsorgung, Interessenvertretung)
- Kultur, Sport und Unterhaltung
- Sonstige persönlichen Dienstleistungen (zB Frisöre, Kosmetiker, Wäschereien etc.)
- Sonstige, und zwar: .....

**F71a: Genauer Tätigkeitsbereich (des Betriebs):** .....

**F 72: Qualifikationsstruktur der Mitarbeiter/innen in Österreich:**

Akademikeranteil (Uni & Fachhochschule):	.....%
Anteil Fachkräfte (Lehre, BHS, BMS)	.....%
<u>Hilfsarbeiteranteil</u>	<u>.....%</u>
	100%

**F 73: Wie hoch ist in etwa der jährliche Gesamtumsatz Ihres Betriebs? ..... in €**

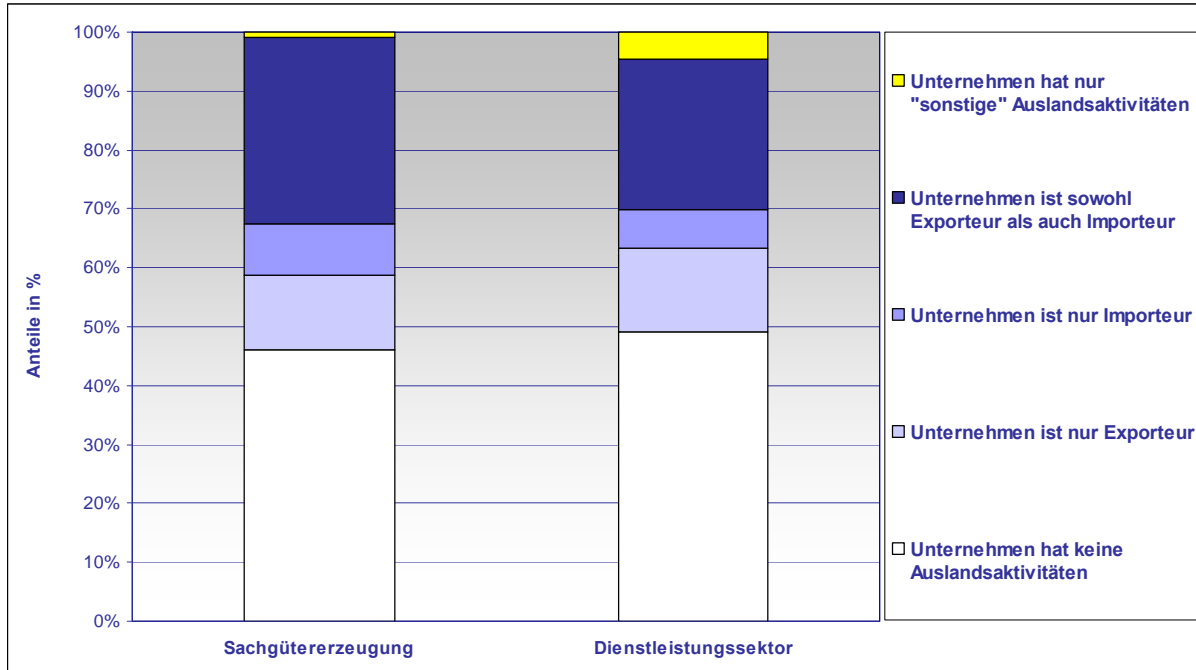
**Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung und Mitarbeit!!!**



## 8.2 Hintergrundinformationen zur ibw-Unternehmensbefragung 2009

### Weitere Abbildungen und Tabellen zur Unternehmensbefragung

Abb. A-1: Verteilung der Unternehmen nach der Art ihrer Auslandsaktivitäten; nach Wirtschaftssektoren

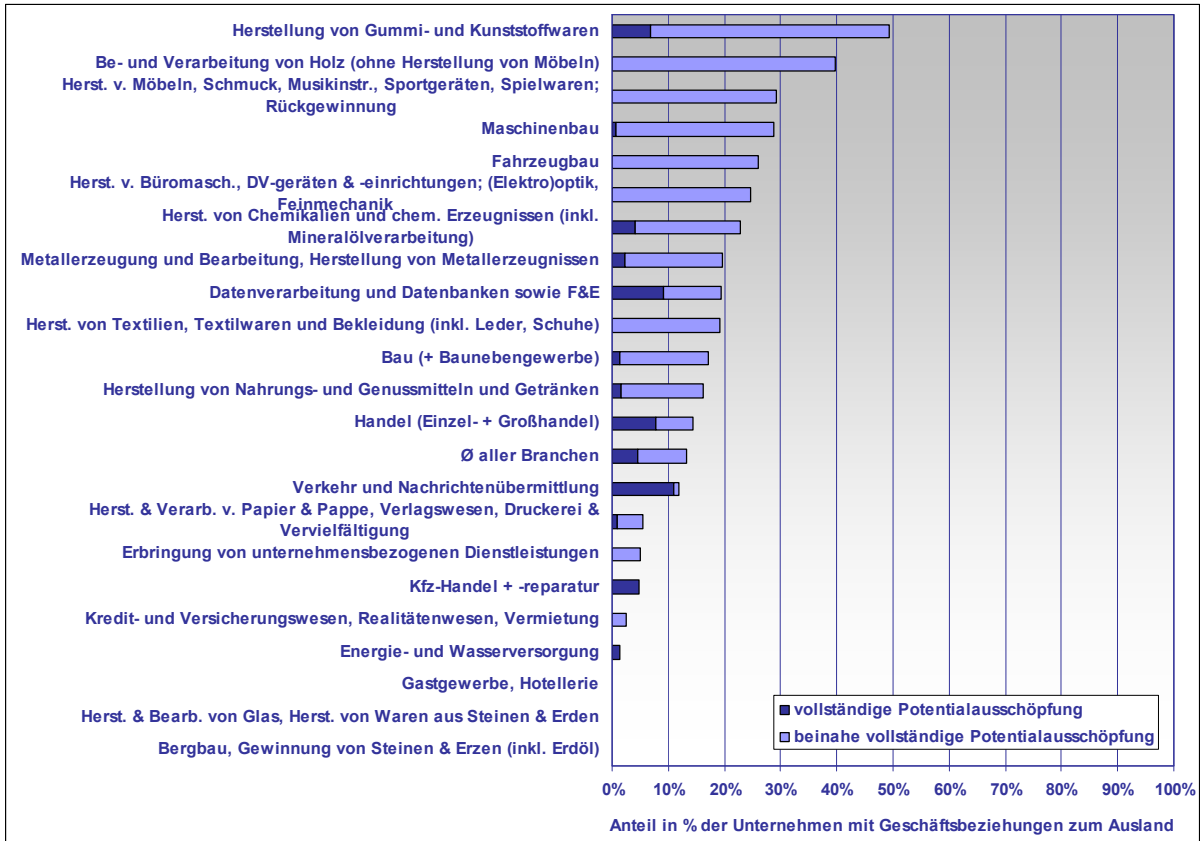


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Die Kategorie „sonstige“ Auslandsaktivitäten umfasst Unternehmen, die zwar weder Exporte noch Importe tätigen, aber dennoch andere Formen von Geschäftsbeziehungen zum Ausland haben (Projektpartnerschaften, Betriebsstandorte und Joint Ventures im Ausland sowie Franchising im Ausland bzw. mit ausländischen Firmen).

Abb. A-2: Branchenspezifische Anteile der Unternehmen, die ihr Produktionspotenzial beinahe vollständig ausschöpfen (Selbsteinschätzung der Unternehmen)

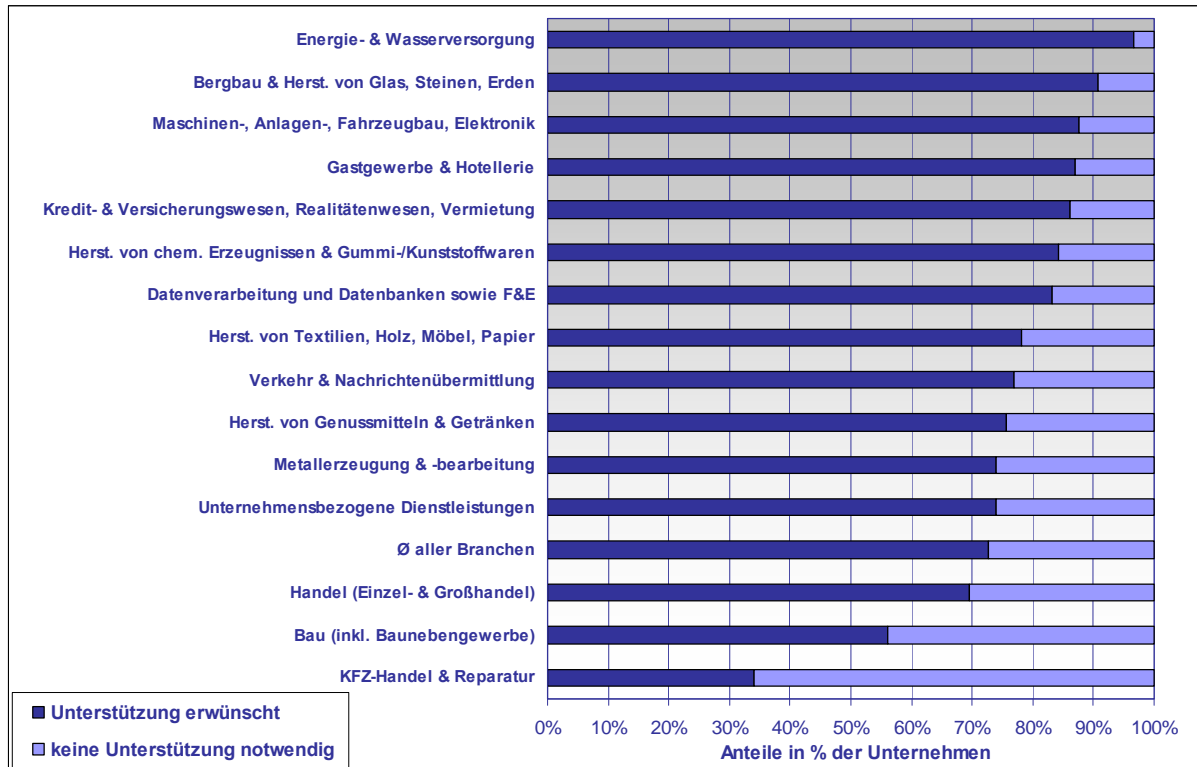
*Rangreihung der Branchen nach dem Grad der Ausschöpfung ihres Produktionspotenzials*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. A-3: Branchenspezifische Verteilungen der Unternehmen nach ihrem bekundeten Bedarf an öffentlicher Unterstützung

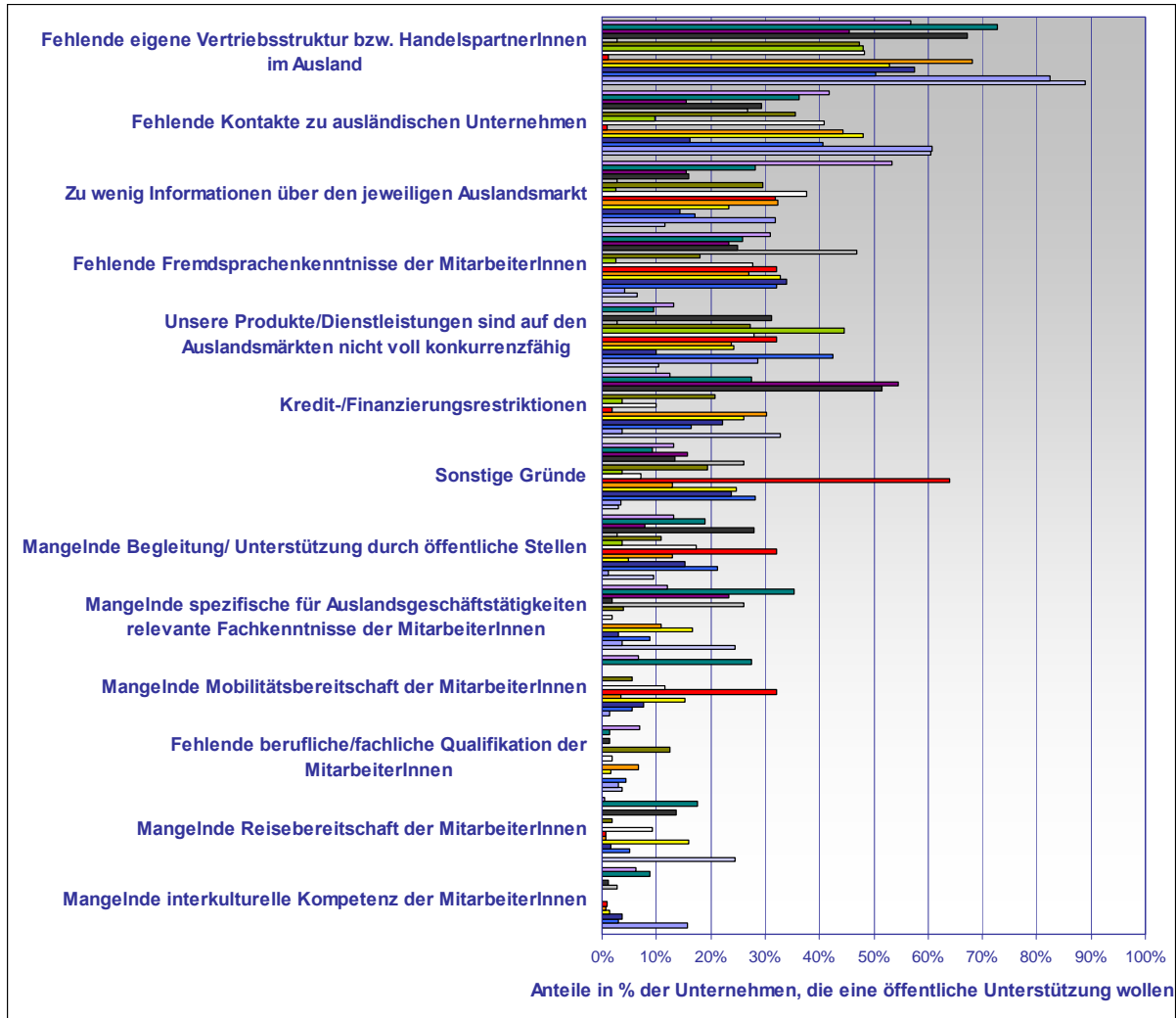
*Rangreihung nach den Branchen*



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. A-4: Gründe für die Unterauserschöpfung des Export-/Produktionspotenzials im Ausland: nach Branchen

*Rangreihung der Gründe nach ihrer Bedeutung (Anteil der Unternehmen, die diesen Grund angaben ); Mehrfachangaben waren möglich*

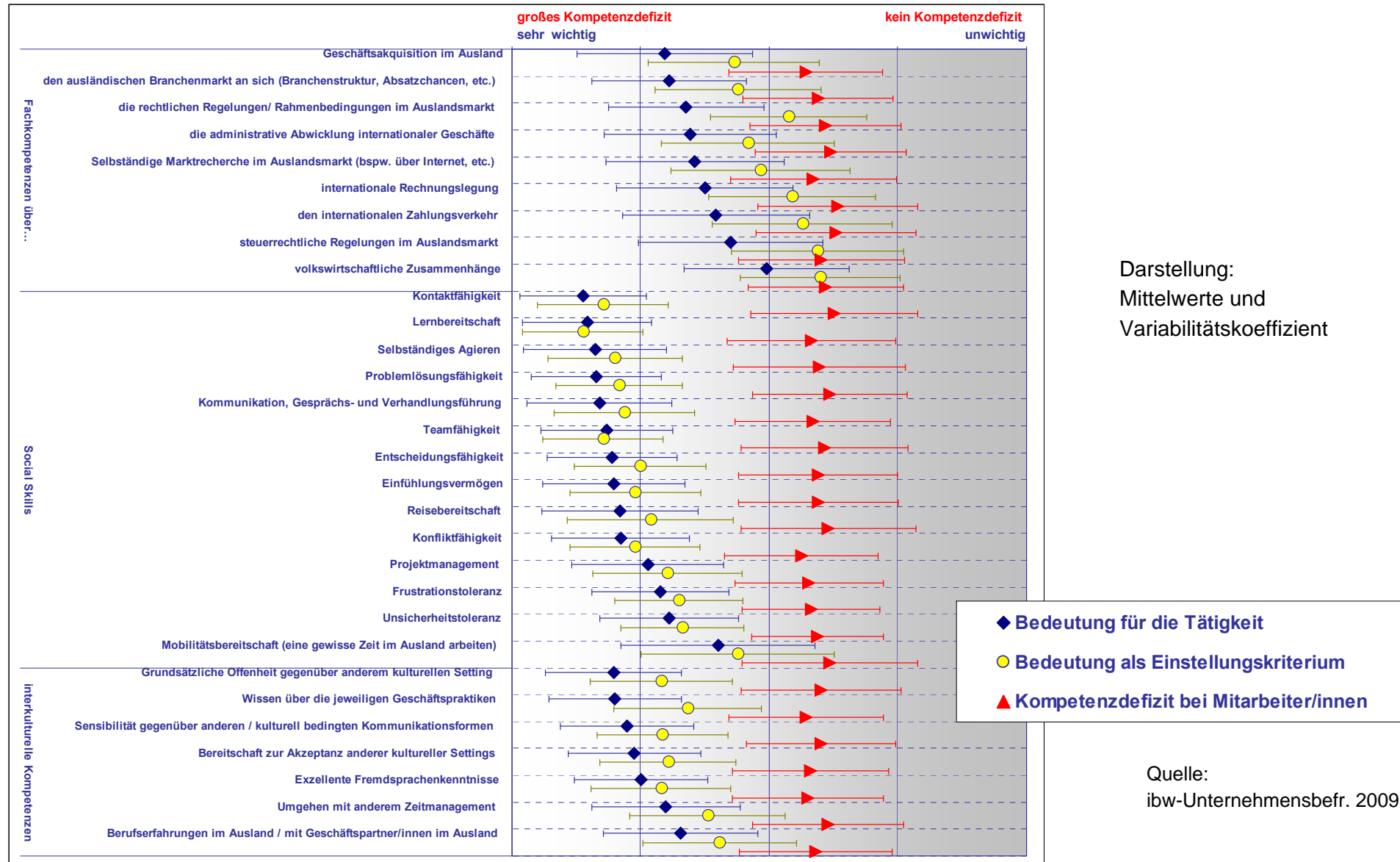


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Legende:

□ Bergbau & Herst. von Glas, Steinen, Erden	□ Herst. von Genussmitteln & Getränken
■ Herst. von Textilien, Holz, Möbel, Papier	■ Herst. von chem. Erzeugnissen & Gummi-/Kunststoffwaren
■ Metallerzeugung & -bearbeitung	■ Maschinen-, Anlagen-, Fahrzeugbau, Elektronik
■ Energie- & Wasserversorgung	□ Bau (inkl. Baunebengewerbe)
■ KFZ-Handel & Reparatur	■ Handel (Einzel- & Großhandel)
□ Gastgewerbe & Hotellerie	■ Verkehr & Nachrichtenübermittlung
■ Kredit- und Versicherungswesen, Realitätenwesen, Vermietung	■ Datenverarbeitung und Datenbanken sowie F&E
□ Unternehmensbezogene Dienstleistungen	

Abb. A-5: Bedeutung der Kompetenzen für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für alle Unternehmen; Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit



Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

Abb. A-6: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für Gesamtunternehmen; Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit

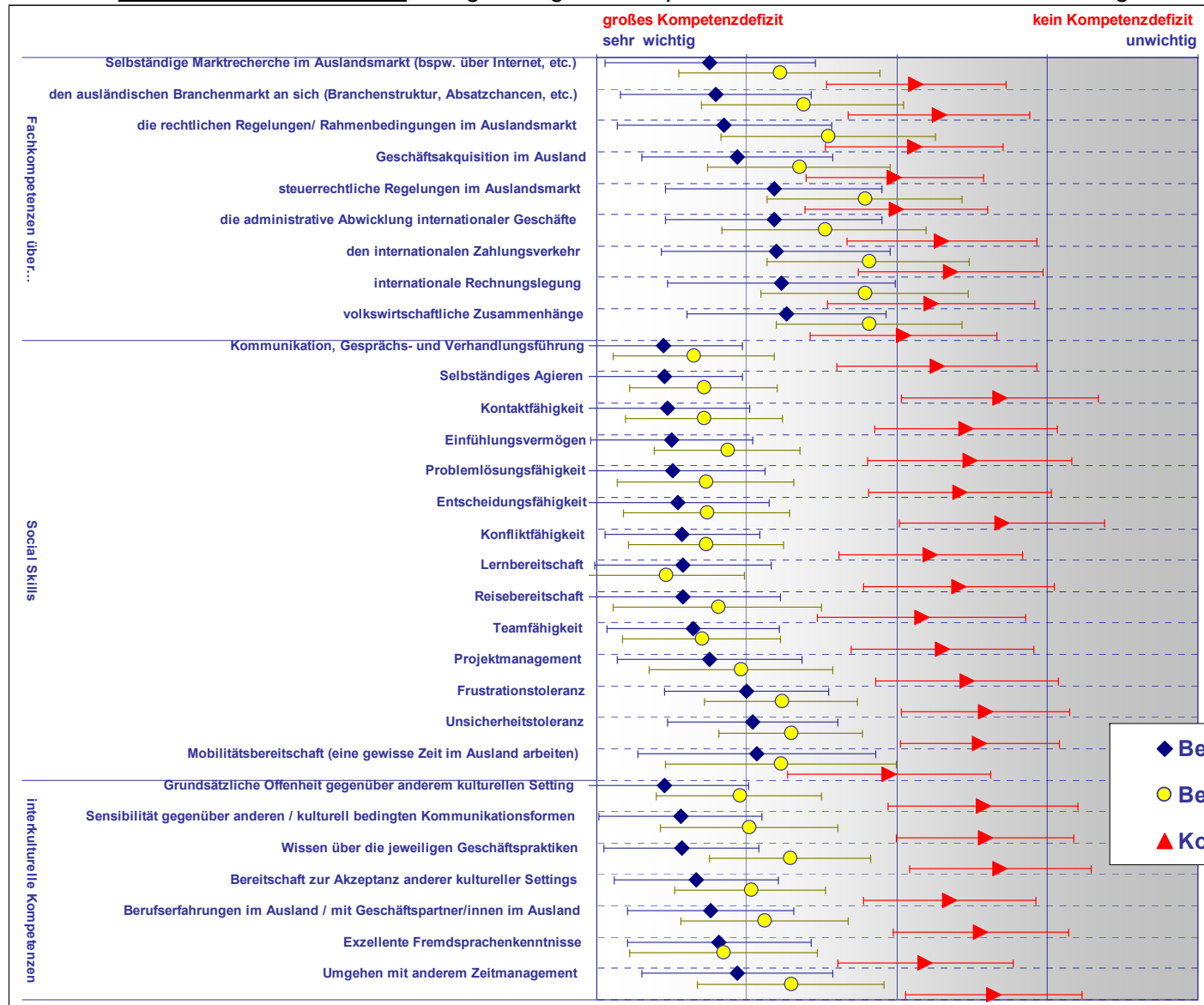


Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

◆ Bedeutung für die Tätigkeit  
● Bedeutung als Einstellungskriterium  
▲ Kompetenzdefizit bei Mitarbeiter/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-7: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für Administration/Sekretariat; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*

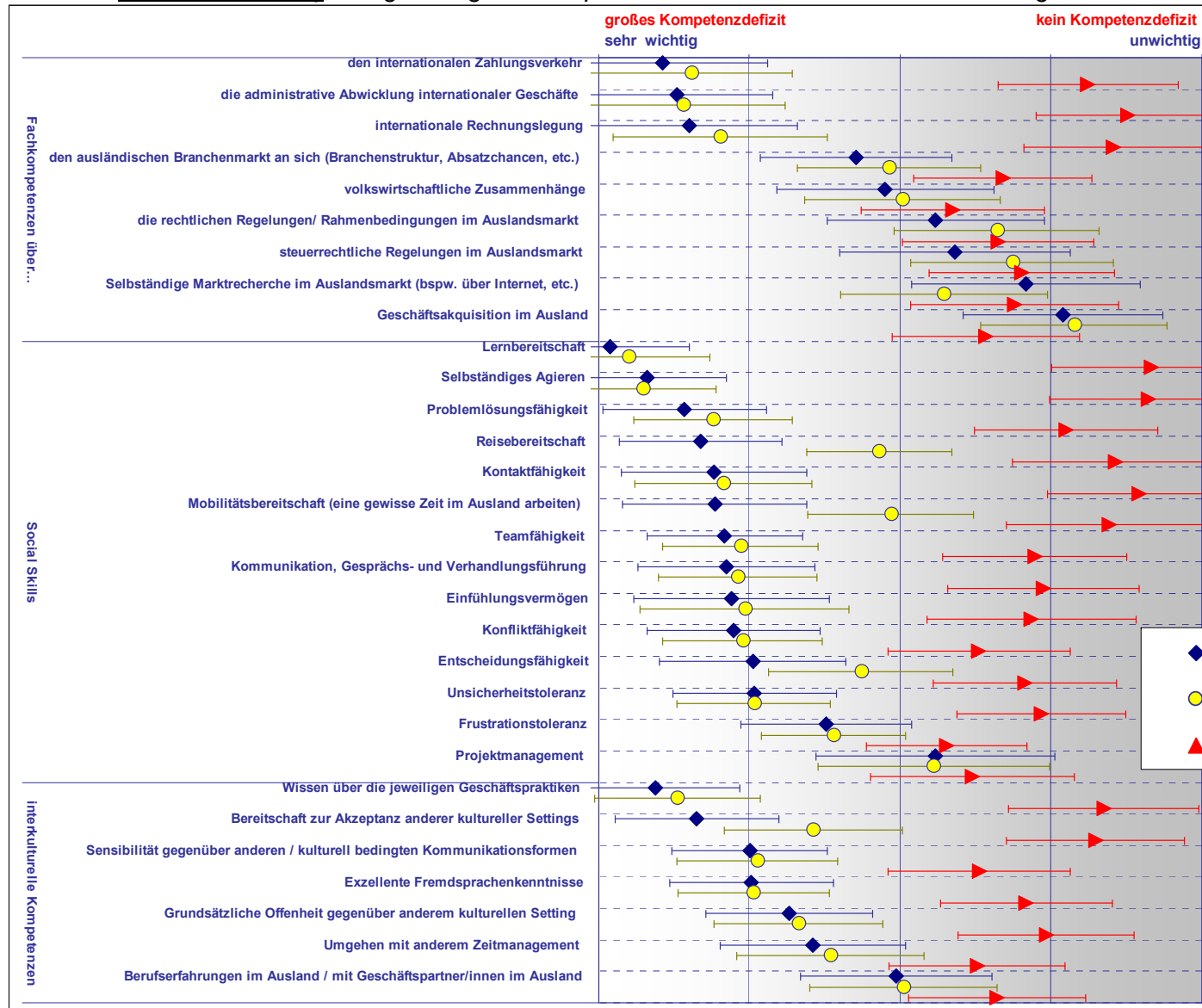


Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Mitarbeiter/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-8: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für Vertrieb/ Verkauf/Marketing; Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit



Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

Anmerkung: geringe Fallzahlen;  
Ergebnis ist mit Vorsicht zu  
interpretieren!

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Mitarbeiter/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009



Abb. A-9: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für Produktionsbereich; Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit

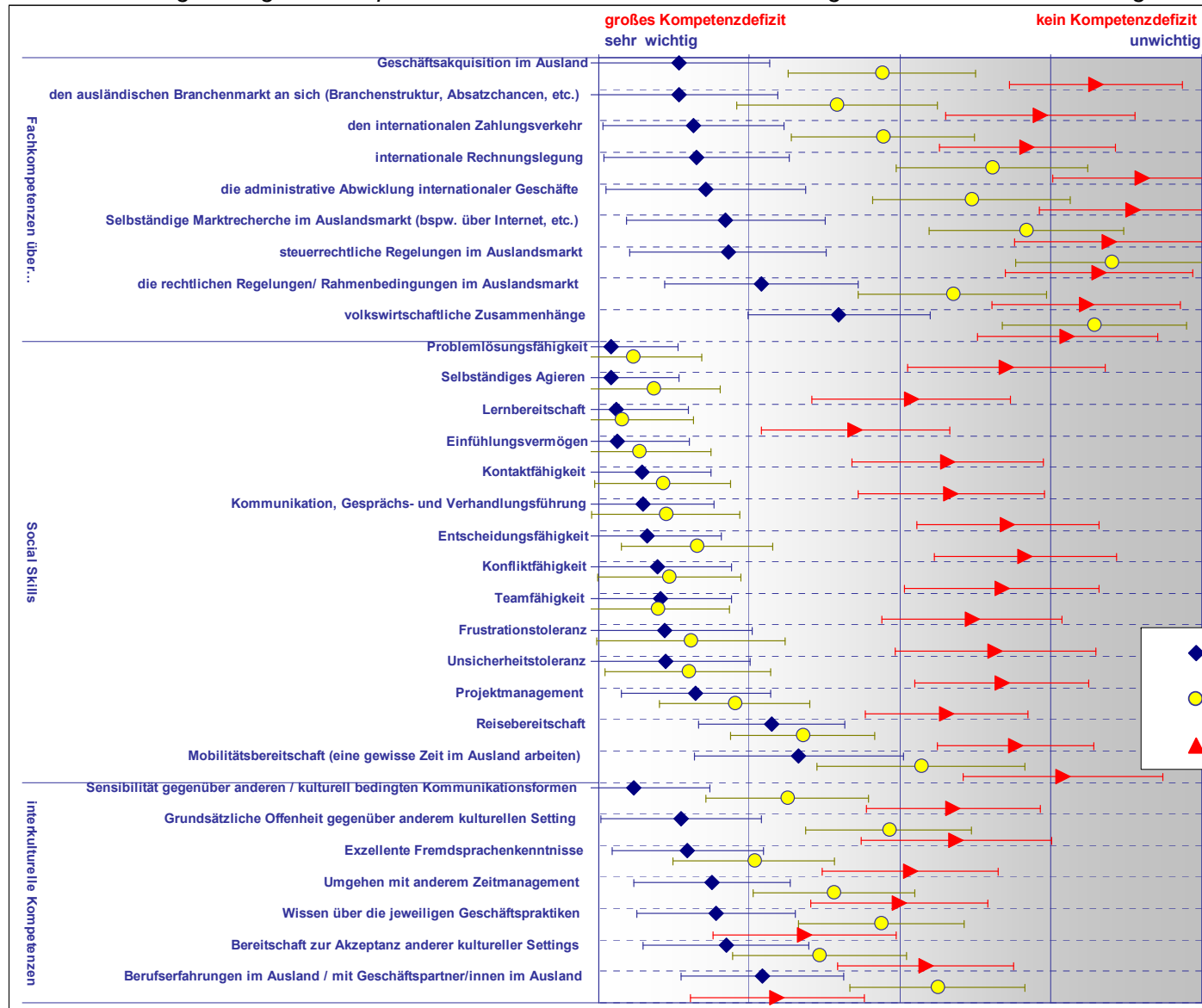


Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Mitarbeiter/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-10: **Bedeutung der Kompetenzen** für überwiegend im internationalen Geschäftsfeld beschäftigte Mitarbeiter/innen; Aussagen für Logistik; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



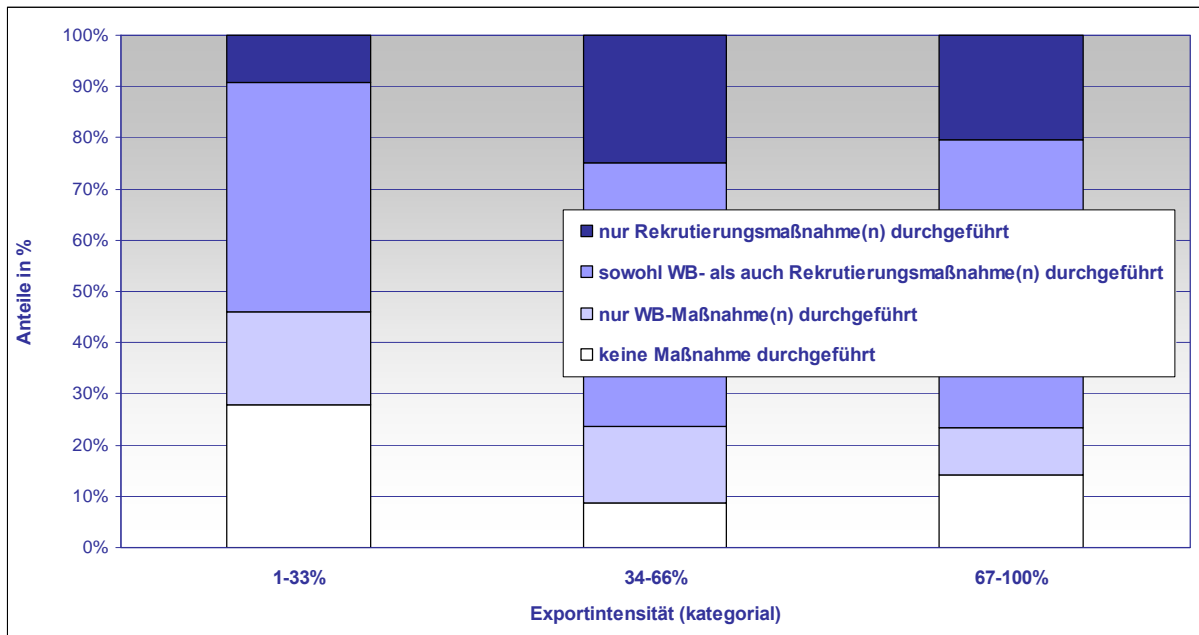
Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

Anmerkung: geringe Fallzahlen;  
Ergebnis ist mit Vorsicht zu  
interpretieren!

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Mitarbeiter/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

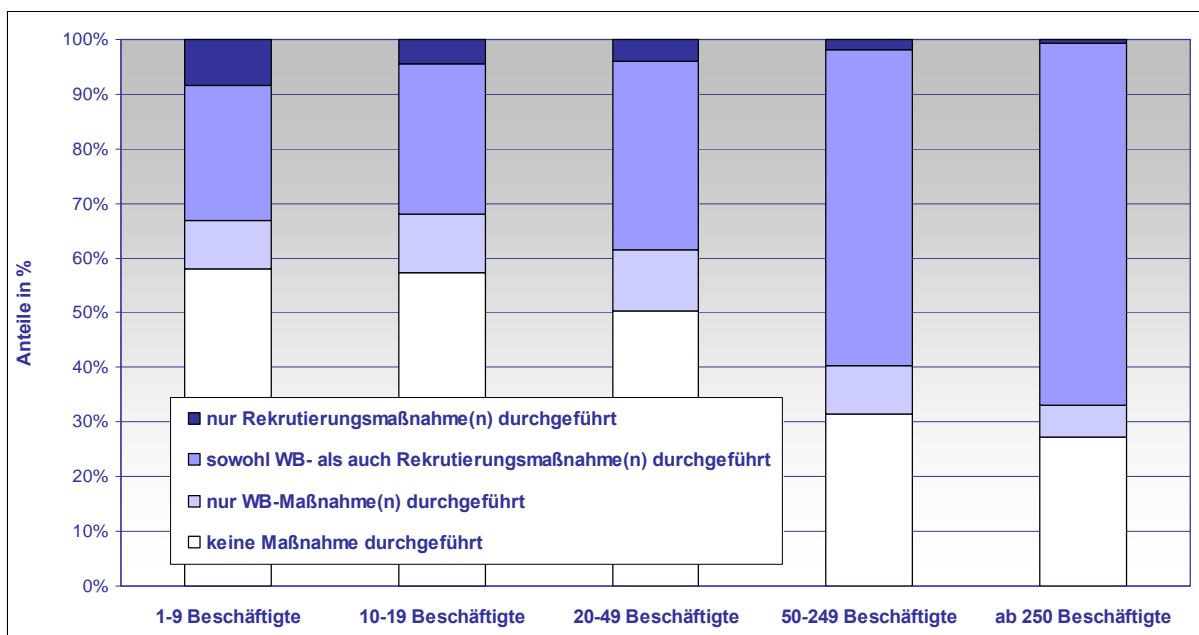
Abb. A-11: Verteilungen der Unternehmen nach dem Fokus der (Weiterbildungs-)maßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld und nach der Exportintensität



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen, die Exporte hatten

Abb. A-12: Verteilungen der Unternehmen nach dem Fokus der (Weiterbildungs-)maßnahmen für Beschäftigte im internationalen Geschäftsfeld und nach der Unternehmensgröße

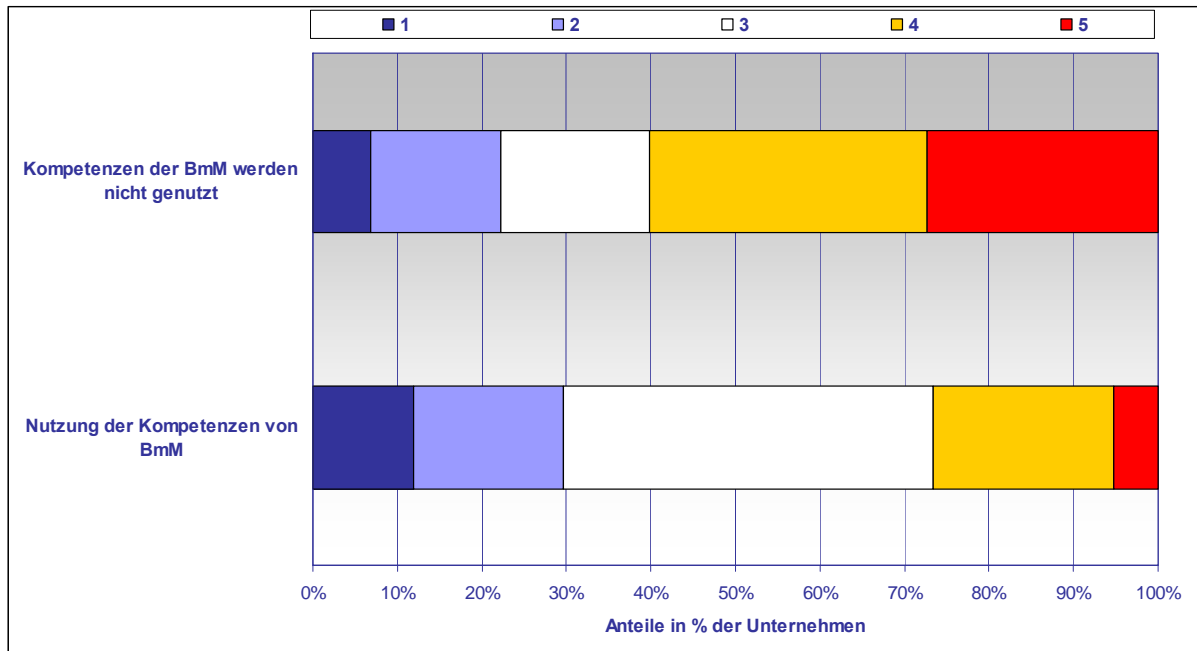


Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Abb. A-13: Verteilungen der Unternehmensaussagen zur Ausschöpfung ihres Exportpotenzials: Nach dem Nutzungsgrad der Fremdsprachenkenntnisse und interkulturellen Kompetenzen der Beschäftigten mit Migrationshintergrund

1 = Exportpotenzial wird voll ausgeschöpft

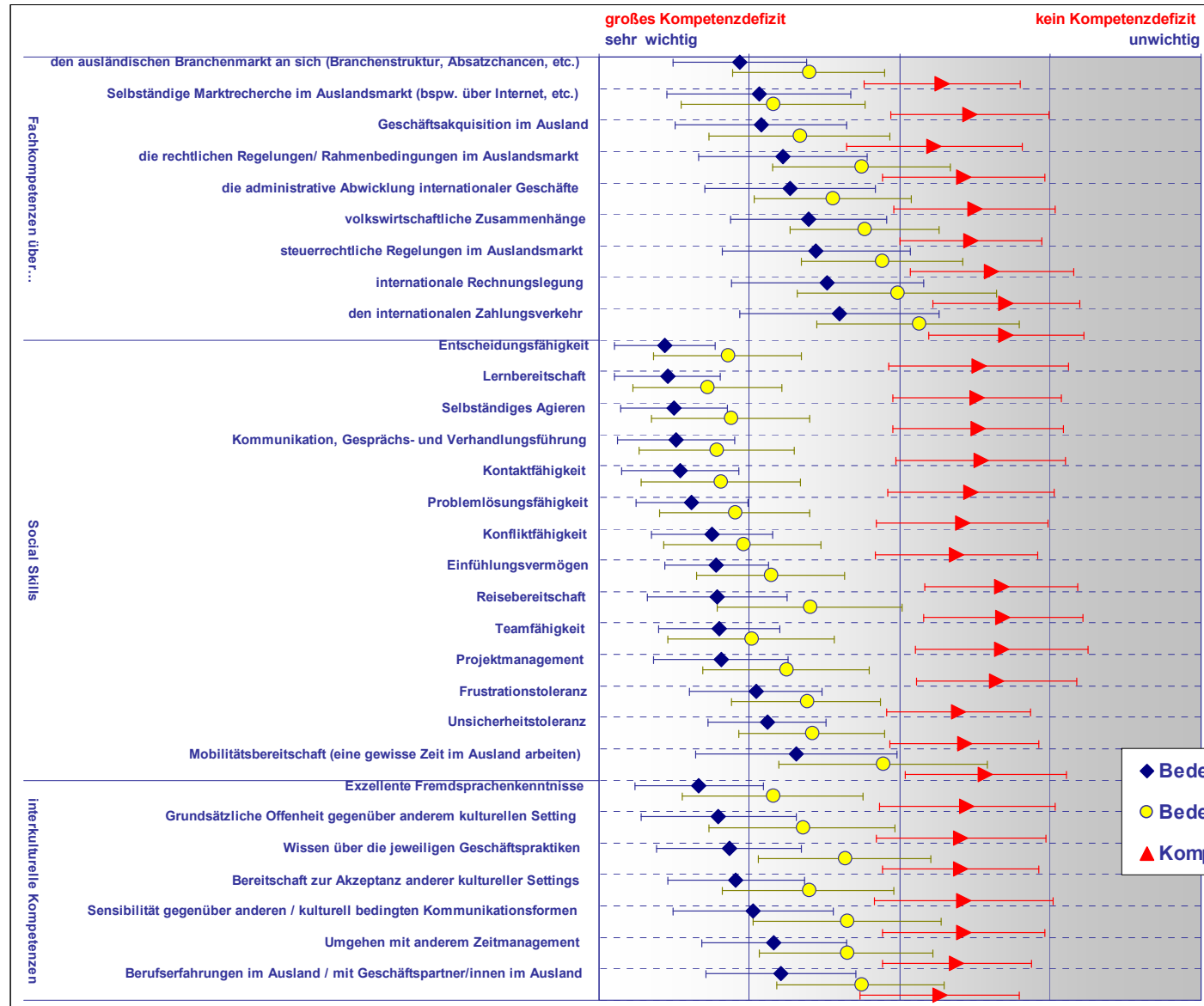
5 = Exportpotenzial wird überhaupt nicht ausgeschöpft



Quelle: ibw-Unternehmensbefragung 2009

Anmerkung: Nur Unternehmen, die Personen mit Migrationshintergrund beschäftigen

Abb. A-14: Bedeutung der Kompetenzen für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; *Rangreihung der Kompetenzen nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

◆ Bedeutung für die Tätigkeit  
● Bedeutung als Einstellungskriterium  
▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-15: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Rechtswissenschaften; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*

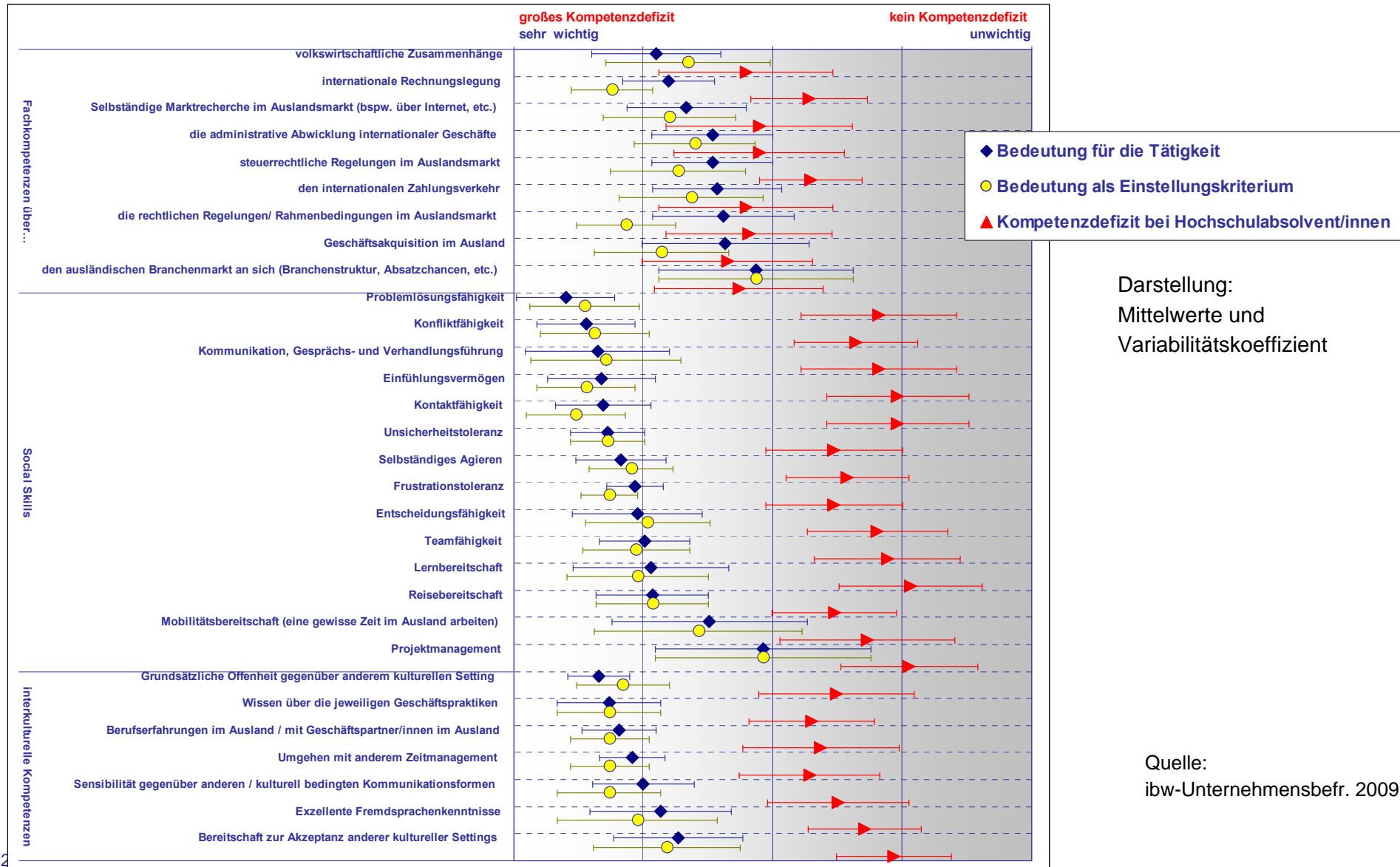
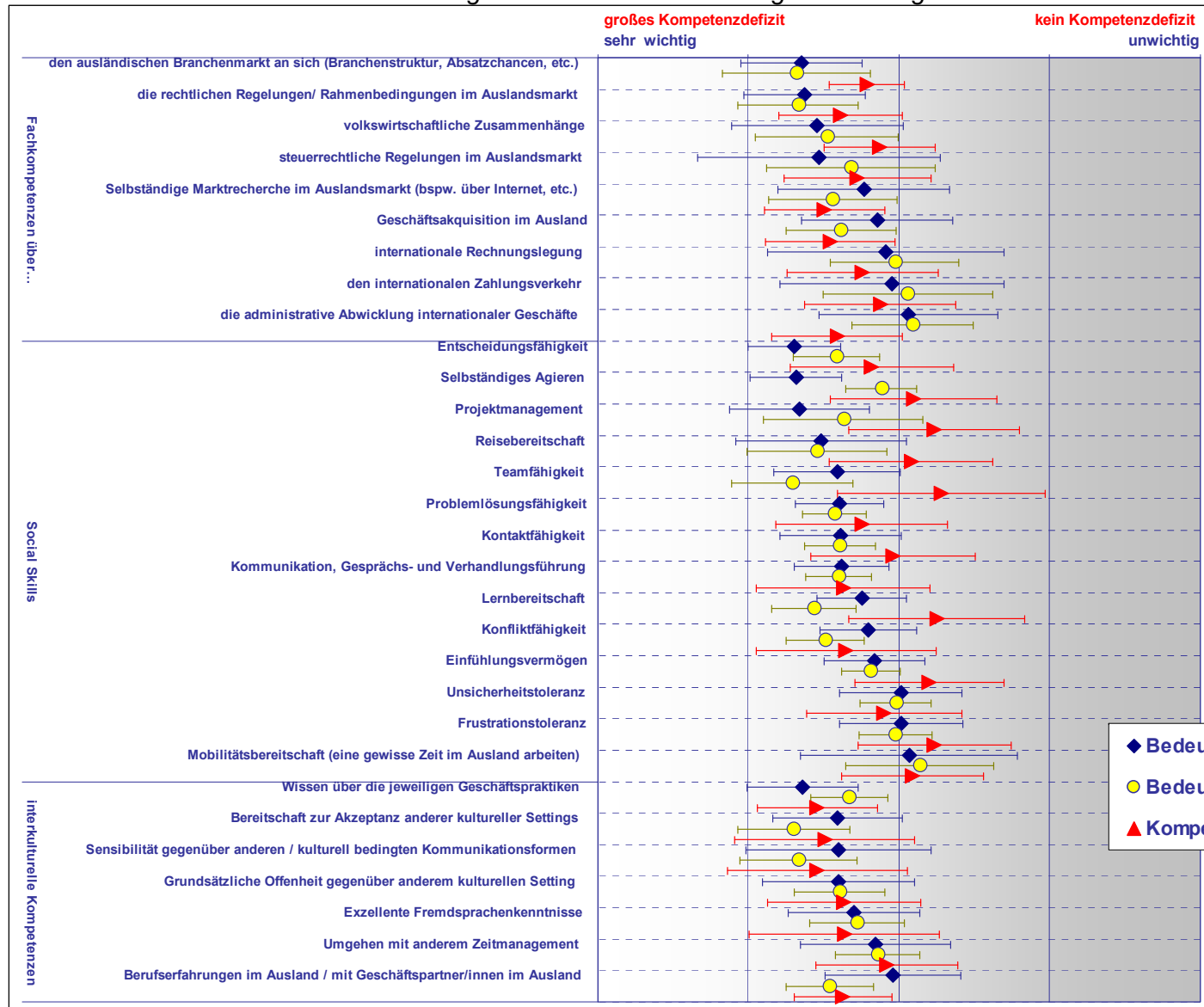


Abb. A-16: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Naturwissenschaften; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*

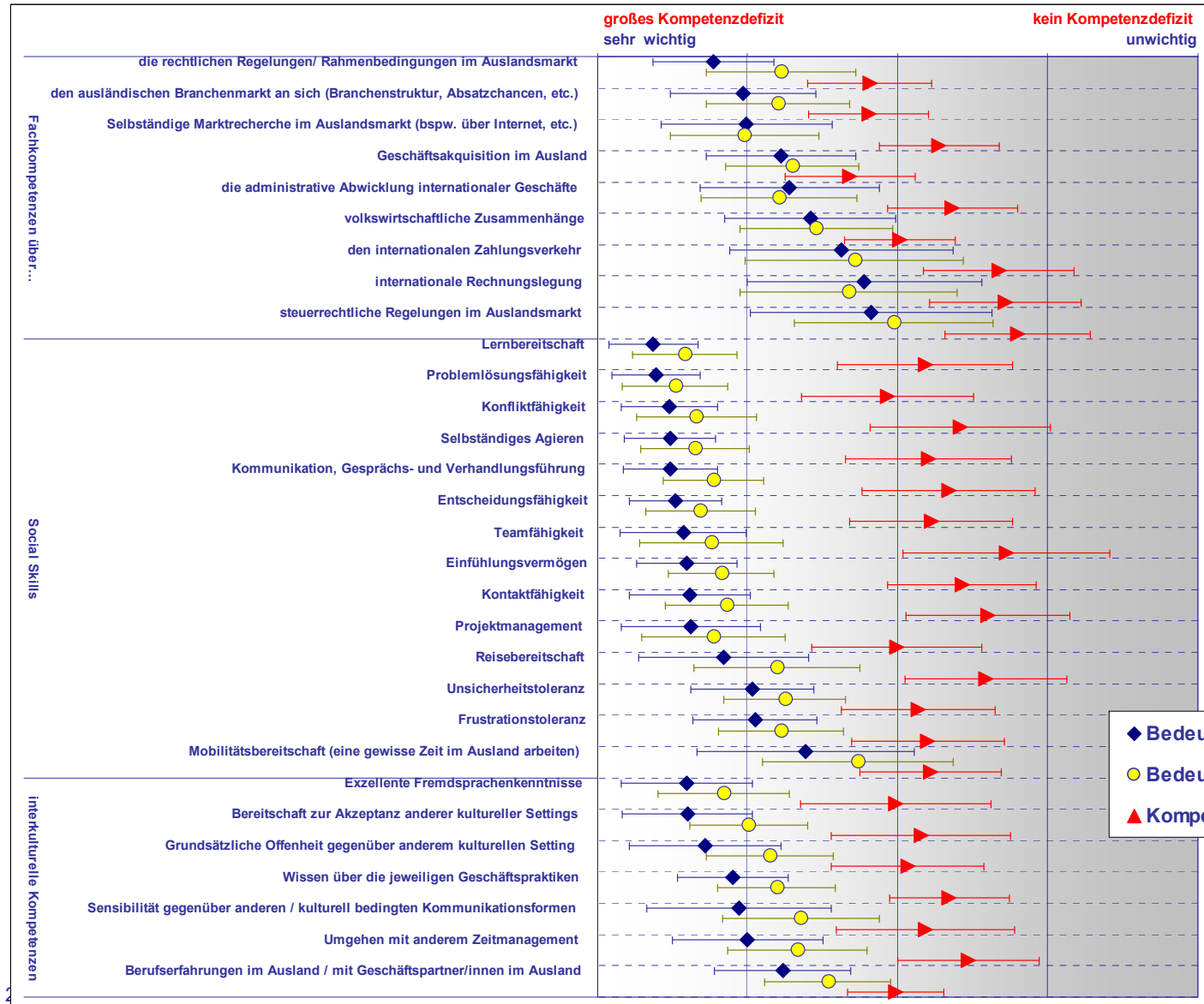


Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

◆ Bedeutung für die Tätigkeit  
● Bedeutung als Einstellungskriterium  
▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-17: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Technik; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



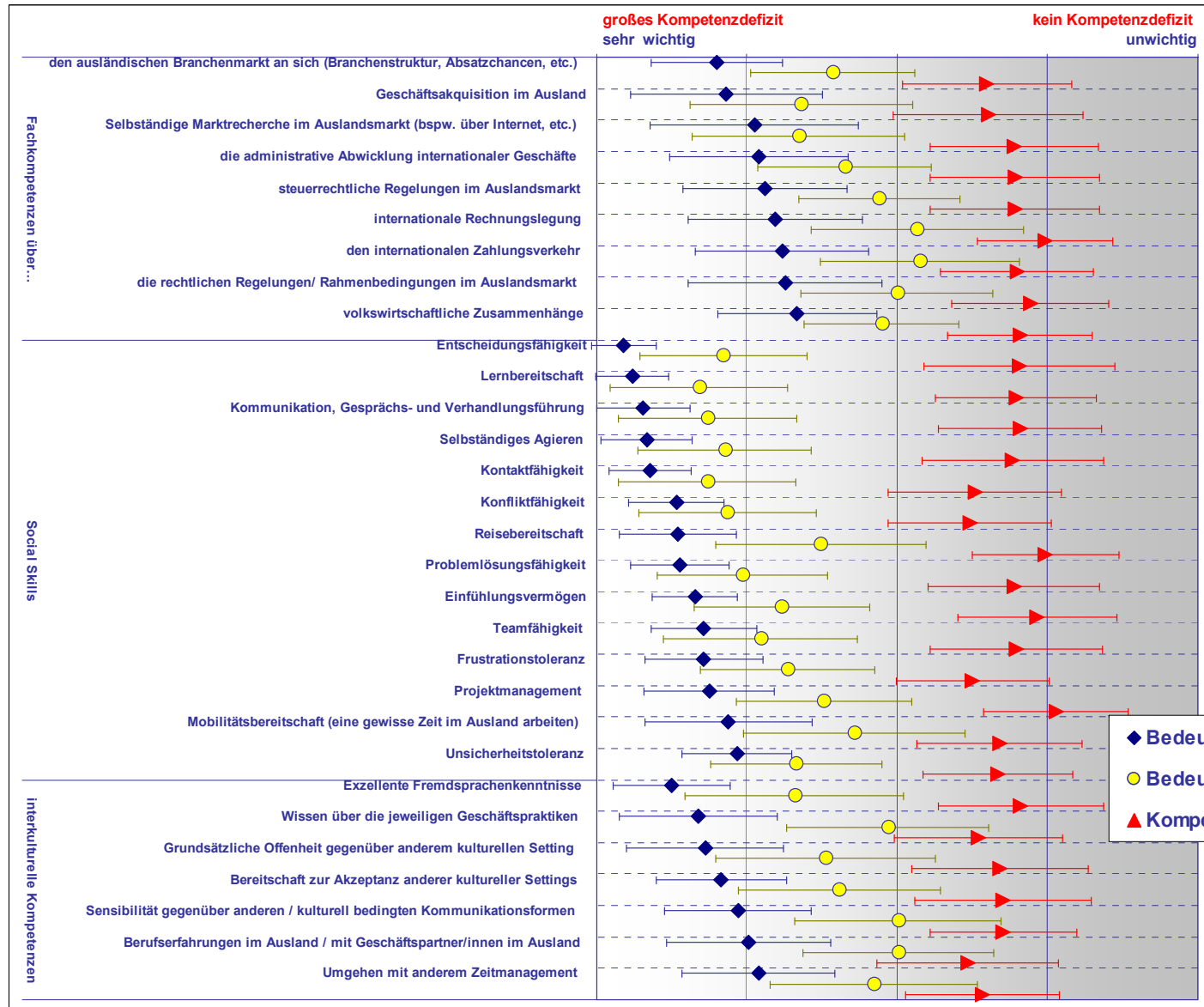
Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009



Abb. A-18: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Sozial- und Wirtschaftswissenschaften; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*

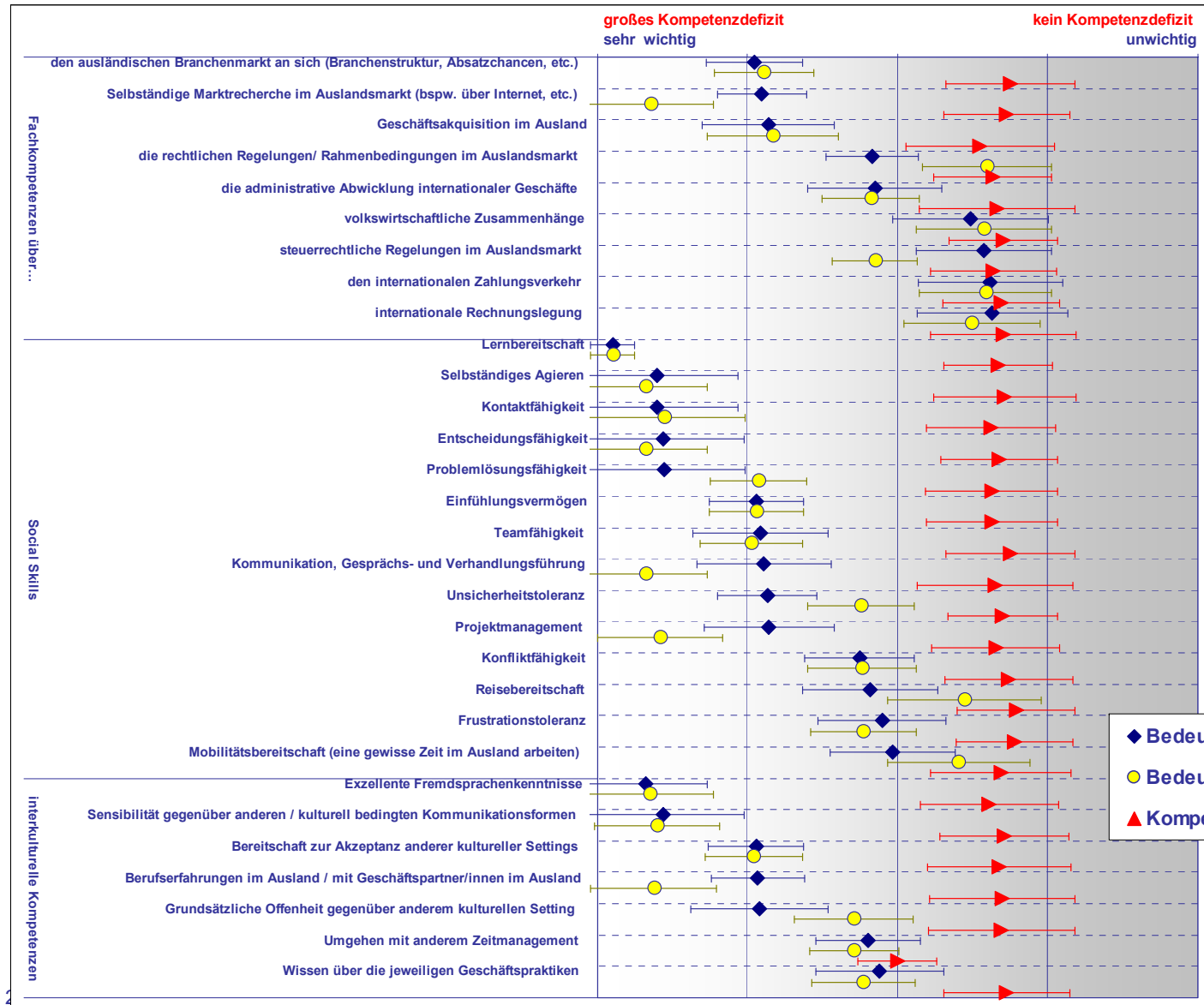


Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

- ◆ Bedeutung für die Tätigkeit
- Bedeutung als Einstellungskriterium
- ▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-19: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Fremdsprachen/Dolmetsch; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

◆ Bedeutung für die Tätigkeit  
● Bedeutung als Einstellungskriterium  
▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

Abb. A-20: **Bedeutung der Kompetenzen** für Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftsthemen und -zusammenhänge erwartet werden; Aussagen für Studienschwerpunkt Fremdsprachen/Dolmetsch; *Rangreihung der Kompetenzen innerhalb der drei breiten Kategorien nach ihrer Bedeutung für die Tätigkeit*



Darstellung:  
Mittelwerte und  
Variabilitätskoeffizient

◆ Bedeutung für die Tätigkeit  
● Bedeutung als Einstellungskriterium  
▲ Kompetenzdefizit bei Hochschulabsolvent/innen

Quelle:  
ibw-Unternehmensbefr. 2009

## 9 ANHANG B

### Details zu ökonometrischen Auswertungen

#### 9.1 Hintergrundinformationen zu den Faktorenanalysen

Tabelle B-1: Erklärte Gesamtvarianz für die Tätigkeitsanforderungen von Beschäftigten die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	14,930	49,766	49,766	14,930	49,766	49,766
2	2,504	8,347	58,113	2,504	8,347	58,113
3	1,908	6,361	64,474	1,908	6,361	64,474
4	1,282	4,274	68,748	1,282	4,274	68,748
5	1,096	3,654	72,402	1,096	3,654	72,402

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B-2: Rotierte Faktorenmatrix (Varimax-Methode) für die Merkmale; Kompetenzen für die Tätigkeiten von Beschäftigten die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind

Merkmale	Komponente				
	1	2	3	4	5
Kontaktfähigkeit	,838	,263	,249	,143	,044
Lernbereitschaft	,837	,127	,222	,144	-,040
Problemlösungsfähigkeit	,823	,148	,296	,219	,021
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung	,762	,387	,197	,178	,126
Konfliktfähigkeit	,760	,117	,250	,223	,156
Entscheidungsfähigkeit	,759	,339	,186	,190	,117
Einfühlungsvermögen	,746	,285	,257	,119	,120
Selbständiges Agieren	,719	,469	,157	,076	,122
Projektmanagement	,620	,259	,041	,162	,407
Frustrationstoleranz	,582	-,013	,217	,136	,439
Unsicherheitstoleranz	,576	-,010	,250	,121	,454
Teamfähigkeit	,551	-,112	,233	,288	,436
Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	,112	,704	,259	,310	,212
Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland	,399	,672	,065	,205	,088
Fachkompetenzen über...Selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)	,291	,670	,192	,185	,006
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland	,276	,624	,424	,054	,198
Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt	,023	,564	,363	,457	,067
Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	,466	,564	-,050	,226	,196
Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge	,080	,519	,310	,378	,083
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,168	,107	,852	,054	,275
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen	,319	,138	,764	,177	,282
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,425	,228	,690	,057	,038
Umgehen mit anderem Zeitmanagement	,387	,291	,634	,317	,098
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse	,302	,358	,616	,267	-,073
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken	,266	,430	,566	,056	,402
Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung	,234	,250	,147	,836	,134
Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	,259	,253	,125	,803	,051
Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr	,332	,262	,089	,784	,163
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)	,003	,424	,224	,232	,660
Reisebereitschaft	,331	,375	,335	,014	,568

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle B-3: Erklärte Gesamtvarianz zur Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterien von Beschäftigten die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	12,828	42,761	42,761	12,828	42,761	42,761
2	4,047	13,489	56,250	4,047	13,489	56,250
3	1,875	6,251	62,501	1,875	6,251	62,501
4	1,350	4,500	67,001	1,350	4,500	67,001
5	1,193	3,977	70,977	1,193	3,977	70,977
6	1,017	3,390	74,368	1,017	3,390	74,368

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B-4: Rotierte Faktorenmatrix (Varimax-Methode) für die Merkmale; Kompetenzen als Einstellungskriterium von Beschäftigten die überwiegend im internationalen Geschäftsfeld tätig sind

Merkmale	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Lernbereitschaft	,890	,061	,149	-,005	,002	-,086
Kontaktfähigkeit	,880	,101	,137	,108	-,034	,120
Problemlösungsfähigkeit	,854	,054	,171	,202	-,009	,161
Selbständiges Agieren	,808	,120	,129	-,036	,176	,165
Entscheidungsfähigkeit	,798	,127	,164	,148	,140	,204
Konfliktfähigkeit	,792	,265	,176	,252	-,016	-,139
Einfühlungsvermögen	,748	,154	,086	,273	,021	,080
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung	,745	,161	,163	,241	,077	,319
Teamfähigkeit	,640	,050	,316	,152	,060	-,305
Projektmanagement	,548	,172	,040	,477	,195	,239
Fachkompetenzen über...internationale Rechnungslegung	,121	,862	,173	,160	-,076	-,033
Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr	,132	,810	,160	,266	-,156	,003
Fachkompetenzen über...steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt	,038	,800	,089	,029	,344	-,115
Fachkompetenzen über...volkswirtschaftliche Zusammenhänge	,075	,753	,150	-,051	,261	,140
Fachkompetenzen über...die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	,106	,746	,164	,097	,219	,152
Fachkompetenzen über...die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	,159	,702	,264	,137	-,034	,231
Fachkompetenzen über...selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)	,217	,636	,177	-,069	,175	,283
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland	,260	,435	,412	-,050	,291	,263
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,104	,160	,854	,235	,182	-,029
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen	,185	,213	,841	,237	,102	,055
Umgehen mit anderem Zeitmanagement	,375	,369	,655	,022	,110	-,014
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,396	,189	,639	-,023	,126	,262
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse	,466	,386	,569	-,099	,019	,110
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken	,083	,460	,569	,221	,208	,182
Unsicherheitstoleranz	,369	,171	,190	,802	,074	,051
Frustrationstoleranz	,404	,148	,231	,734	,057	,034
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)	,006	,255	,163	,095	,863	-,083
Reisebereitschaft	,201	,115	,376	,077	,670	,233
Fachkompetenzen über...Geschäftsakquisition im Ausland	,246	,490	,158	,094	,132	,627
Fachkompetenzen über...den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	,223	,515	,245	,216	-,060	,566

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle B-5: Erklärte Gesamtvarianz für die Tätigkeitsanforderungen von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge eingefordert werden

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	14,712	49,041	49,041	14,712	49,041	49,041
2	3,925	13,085	62,125	3,925	13,085	62,125
3	2,314	7,713	69,838	2,314	7,713	69,838
4	1,711	5,703	75,542	1,711	5,703	75,542
5	1,516	5,055	80,596	1,516	5,055	80,596
6	1,027	3,425	84,021	1,027	3,425	84,021

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.



Tabelle B-6: Rotierte Faktorenmatrix (Varimax-Methode) für die Merkmale; Kompetenzen für die Tätigkeiten von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge eingefordert werden

Merkmale	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Kontaktfähigkeit	,870	,286	-,039	,034	-,054	,032
Lernbereitschaft	,850	,080	,005	,192	,322	,078
Entscheidungsfähigkeit	,840	-,006	,270	-,013	,287	-,075
Selbständiges Agieren	,822	,192	,170	,247	,040	,029
Problemlösungsfähigkeit	,792	,264	,023	,242	,055	,356
Einfühlungsvermögen	,772	,112	,136	,074	,148	,396
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse	,767	,253	,039	,338	,111	-,018
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung	,738	,324	-,056	,405	,150	-,032
Teamfähigkeit	,728	,071	,122	,136	,217	,410
Konfliktfähigkeit	,642	-,017	,194	,193	,346	,499
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,487	,453	,126	,487	-,194	,386
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,477	,337	,268	,290	,274	,422
Fachkompetenzen über...Selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)	,165	,933	,096	,117	,081	-,016
Fachkompetenzen über Geschäftsakquisition im Ausland	,113	,754	,272	,059	,423	-,190
Umgehen mit anderem Zeitmanagement	,362	,675	,216	,353	,109	,196
Fachkompetenzen über volkswirtschaftl. Zusammenhänge	,193	,636	,376	,304	-,062	,233
Fachkompetenzen über den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	,219	,626	,369	,041	,081	,410
Projektmanagement	,490	,602	,080	-,019	,329	,106
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen	,445	,472	,171	,409	,060	,406
Fachkompetenzen über den internat. Zahlungsverkehr	,041	,096	,917	,177	,144	,167
Fachkompetenzen über internationale Rechnungslegung	,079	,270	,913	,145	-,051	,082
Fachkompetenzen über steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt	,165	,193	,856	,330	-,146	-,026
Fachkompetenzen über die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	,128	,552	,596	-,363	,252	,005
Fachkompetenzen über die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	-,051	,535	,560	-,090	,311	,382
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland	,382	,118	,194	,782	,211	,020
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)	,178	-,033	,147	,739	,491	,127
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken	,321	,296	,397	,688	-,061	,197
Frustrationstoleranz	,269	,202	,027	,193	,863	-,002
Unsicherheitstoleranz	,346	,276	-,053	,093	,779	,195
Reisebereitschaft	,435	,141	,348	,409	,057	,516

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

Tabelle B-7: Erklärte Gesamtvarianz zur Bedeutung der Kompetenzen als Einstellungskriterien von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge eingefordert werden

Erklärte Gesamtvarianz						
Komponente	Anfängliche Eigenwerte			Rotierte Summe der quadrierten Ladungen		
	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %	Gesamt	% der Varianz	Kumulierte %
1	11,769	39,231	39,231	11,769	39,231	39,231
2	5,639	18,797	58,028	5,639	18,797	58,028
3	2,785	9,282	67,311	2,785	9,282	67,311
4	1,948	6,493	73,804	1,948	6,493	73,804
5	1,204	4,015	77,819	1,204	4,015	77,819
6	1,081	3,604	81,423	1,081	3,604	81,423

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.

Tabelle B-8: Rotierte Faktorenmatrix (Varimax-Methode) für die Merkmale; Kompetenzen als Einstellungskriterium von Hochschulabsolvent/innen von denen profunde Kenntnisse über internationale Wirtschaftszusammenhänge eingefordert werden

Merkmale	Komponente					
	1	2	3	4	5	6
Grundsätzliche Offenheit gegenüber anderem kulturellen Setting (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,844	,137	,128	,038	,128	-,039
Fachkompetenzen über...selbständige Marktrecherche im Auslandsmarkt (bspw. über Internet etc.)	,842	,136	,007	-,050	-,076	,035
Exzellente Fremdsprachenkenntnisse	,823	,236	,027	,163	-,128	,210
Wissen über die jeweiligen Geschäftspraktiken	,815	,081	,361	,054	,161	-,048
Umgehen mit anderem Zeitmanagement	,810	,167	,315	,127	,035	-,076
Sensibilität gegenüber anderen / kulturell bedingten Kommunikationsformen	,798	,112	,236	-,035	,183	-,002
Berufserfahrungen im Ausland / mit Geschäftspartner/innen im Ausland	,791	,065	,090	,110	-,153	-,222
Bereitschaft zur Akzeptanz anderer kultureller Settings (Lebensweisen, Sitten, Gewohnheiten etc.)	,780	,093	,130	,211	,097	,136
Fachkompetenzen über Geschäftsakquisition im Ausland	,768	,065	,150	,267	-,368	,091
Reisebereitschaft	,671	-,010	,320	,285	,238	,044
Projektmanagement	,590	,548	-,032	,139	,363	,113
Fachkompetenzen über die rechtlichen Regelungen/ Rahmenbedingungen im Auslandsmarkt	,565	-,113	,556	,175	,379	,233
Fachkompetenzen über den ausländischen Branchenmarkt an sich (Branchenstruktur, Absatzchancen etc.)	,552	,229	,357	-,144	,449	,249
Kontaktfähigkeit	,180	,903	-,017	-,025	-,120	,024
Selbständiges Agieren	,226	,879	-,068	,083	,028	-,147
Lernbereitschaft	,101	,872	,060	,188	-,072	-,016
Entscheidungsfähigkeit	,056	,862	-,034	,072	,012	,292
Kommunikation, Gesprächs- und Verhandlungsführung	,261	,856	-,106	,060	-,083	-,204
Problemlösungsfähigkeit	,100	,775	,030	,223	,419	-,157
Einfühlungsvermögen	-,042	,755	,406	-,009	,025	,278
Teamfähigkeit	-,005	,679	,157	,326	,390	-,026
Konfliktfähigkeit	-,120	,586	,306	,572	,341	-,050
Fachkompetenzen über...den internationalen Zahlungsverkehr	,108	,063	,925	,105	,017	,089
Fachkompetenzen über internationale Rechnungslegung	,471	-,099	,803	,036	,004	,217
Fachkompetenzen über steuerrechtliche Regelungen im Auslandsmarkt	,307	,088	,803	-,321	-,113	-,069
Fachkompetenzen über volkswirtschaftl. Zusammenhänge	,370	,102	,659	-,051	,313	-,301
Unsicherheitstoleranz	,205	,254	-,149	,859	,134	,026
Frustrationstoleranz	,242	,242	-,052	,801	-,112	,117
Mobilitätsbereitschaft (eine gewisse Zeit im Ausland arbeiten)	,459	,015	,165	,569	-,137	-,462
Fachkompetenzen über die administrative Abwicklung internationaler Geschäfte	,491	-,017	,413	,198	-,012	,624

Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse.  
Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung.

## 10 ANHANG C

### 10.1 Der Studierendenfragebogen

#### E-Mail-Anschreiben an die Studierenden

Liebe Studentin, lieber Student!

Das ibw (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft) führt im Auftrag des Wirtschaftsministeriums und der WKO eine Studie zum Thema 'Internationalisierung und die dafür erforderlichen Kompetenzen bei den MitarbeiterInnen' durch. Projektpartner der Studie ist u.a. auch das Wissenschaftsministerium.

Gerade für angehende HochschulabsolventInnen sind Interesse, Mobilitätsbereitschaft sowie Kompetenzen im Bereich internationale Wirtschaft oftmals ein wesentlicher Faktor ihrer Employability. Wir möchten Ihnen daher gerne zu diesem Themenkreis einige Fragen stellen.

Ihre E-Mail-Adresse wurde nach dem Zufallsprinzip aus der Studierendenevidenz gezogen und uns von Ihrer Hochschule zur Verfügung gestellt.

Alle Angaben werden ausschließlich statistisch und wissenschaftlich, also anonym, ausgewertet.

Bitte nehmen Sie an der Befragung auch teil, wenn Sie ein Studium besuchen, das nicht mit internationaler Wirtschaft zu tun hat! Auch in diesem Fall möchten wir Ihnen gerne ein paar Fragen stellen.

Wenn Sie an der Befragung teilnehmen, haben Sie zudem die Chance, einen der folgenden Preise zu gewinnen:

1. Preis: 1 Notebook im Wert von 500 Euro
2. Preis: 3x Gutscheine für ein Jahresabo einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift Ihrer Wahl im Wert von jeweils 200 Euro
3. Preis: 5x Büchergutscheine im Wert von jeweils 100 Euro

Die Online-Befragung ist über folgenden Link zu erreichen: XXX

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte direkt an mich: Tel.: 01-5451671-26 oder schmid@ibw.at

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit!

Kurt Schmid (ibw)

## Fragebogen der Studierendenbefragung

Bitte Zutreffendes ankreuzen: z.B.

Bitte Textpassagen (.....) ergänzen!

### **F 1: Besuchen Sie eine Universität oder eine Fachhochschule?**

- Universität                       Fachhochschule                       studiere nicht mehr

*Falls das angekreuzt wurde:*  
Bitte beantworten Sie die nachstehenden Fragen in dem Sinne, dass Sie diese auf Ihr letztes Studienjahr beziehen!

Falls Sie mehrere Studien gleichzeitig belegt haben, machen Sie bitte im Folgenden **nur Angaben zur Ihrem „Hauptstudium“**.

*Falls F 1 = Uni:*

### **F 2a: Welche Studien belegen Sie derzeit?**

Ich habe derzeit Studien in folgender/n Studienrichtungsgruppe(n) belegt (Angabe zum „Hauptstudium“):

- Rechtswissenschaft  
 Geistes-/Kulturwissenschaft  
 Naturwissenschaft  
 Technik  
 Sozial- und Wirtschaftswissenschaft  
 Fremdsprachen / Dolmetsch  
 Lehramtsstudium  
 Bodenkultur  
 Montanistik  
 Medizin (inkl. Veterinärmedizin)  
 Sonstige Studienrichtung: welche.....

Bitte geben Sie die genaue Bezeichnung Ihres (Haupt)studiums an: .....

Studienkennzahl (des „Hauptstudiums“): .....

*Falls F1 = FHS*

### **F b2: Welchen Studiengang belegen Sie derzeit?**

- Studiengang im Bereich Wirtschaft/Tourismus  
 Studiengang im Bereich Technik  
 Studiengang im humanberuflichen Bereich

Fachhochschulstudiengang genau:.....

Studienkennzahl: .....

### **F 2a: Studieren Sie berufsbegleitend?**

- ja     nein

### **F 3: Welchen akademischen Abschluss streben Sie an?**

- Bachelor / Bakkalaureus / Bakkalarea  
 Master / Magister/Magistra / Diplom-Ingenieur/in  
 Doktor/in / PhD

**F 4: Im wievielten Semester studieren Sie jetzt? ..... Semester****F 4a: Bitte schätzen Sie, wie viel Prozent Ihres Studiums Sie schon absolviert haben.**

Ich habe bereits ....% meines Studiums absolviert.

**F 5: Sind Sie neben Ihrem Studium erwerbstätig?**

- Ja, während des ganzen Semesters
- Ja, gelegentlich während des Semesters
- Ja, aber nur in den Ferien
- nein

**F 5a: Wenn ja, in welcher Form sind Sie erwerbstätig?**

- Praktikant/in, Volontär/in
- Aushilfe, un/angelernte Hilfskraft
- Arbeiter/in, Angestellte
- Beamter/in, Vertragsbedienstete/r
- Leiharbeiter/in, Zeitarbeiter/in
- geringfügig Beschäftigte/r
- Selbstständig / gewerbliche / freiberufliche Tätigkeit
- Werkvertragsnehmer/in / freie Dienstnehmer/in
- mithelfend im familiären Betrieb
- sonstiges (Nachhilfe, Babysitten, Tätigkeit mit Aufwandsentschädigung etc.)

Falls F5 = „während des ganzen Semesters“

F 5b: Wie viele Stunden arbeiten Sie im Schnitt pro Woche? .....Stunden

**F 6: Hatten Sie im Rahmen Ihrer bisherigen beruflichen Tätigkeiten auch schon Geschäftskontakte zum Ausland bzw. waren Sie in Bereichen tätig, in denen Sie Tätigkeiten verrichteten, die mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatten? Darunter fällt bspw., dass Sie mit dem Export / Import beschäftigt waren oder mit (Tochter-) Unternehmen in anderen Ländern zu tun hatten.**

- ja  nein

**F 6a: Wenn ja, in welcher Form? (Mehrfachantworten sind möglich)**

- Kundenkontakte mit Lieferanten außerhalb Österreichs
- Kundenkontakte mit AbnehmerInnen/KäuferInnen der Produkte/Dienstleistungen außerhalb Österreichs
- Kontakte auf Produktionsebene mit (Tochter-)Unternehmen im Ausland
- Recherche zu Marktbedingungen in Auslandsmärkten
- Administrative Abwicklung von Geschäften mit Kund/innen im Ausland
- sonstige Geschäftskontakte in/mit dem Ausland, welche? .....

Wir bitten Sie nun um ein paar Angaben zu Ihrer Person:

**F 7: Geschlecht:**  weiblich  männlich

**F 8: Geburtsland:**  Österreich  ein anderes Land:.....

**F 9: Staatsbürgerschaft:**  Österreich  andere Staatsbürgerschaft:.....

**F 10: Haben Sie eine andere Erst-/Muttersprache als Deutsch?**

- ja  nein

**F 10a: Wenn ja, um welche Sprache handelt es sich dabei?.....**

**F 11: Wie alt sind Sie? ..... Jahre****F 12: Auf welchem Weg haben Sie die Studienberechtigung erworben?**

- AHS-Matura  
 BHS-Matura (zB. HAK, HTL, HBLA etc.)  
 Externistenmatura / Abendmatura  
 Studienberechtigungsprüfung  
 Berufsreifepfung  
 Berufliche Qualifikation mit Zusatzprüfung  
 sonstiges (zB. Reifeprüfung im Ausland)

**F 12: Lesen Sie regelmäßig (d.h. täglich bzw. zumindest mehrmals pro Woche) eine/mehrere Tageszeitung/en?**

- ja  nein

**Wenn ja, welche? (Mehrfachantworten sind möglich)**

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> Kronenzeitung          | <input type="checkbox"/> Kleine Zeitung                  |
| <input type="checkbox"/> Kurier                 | <input type="checkbox"/> Oberösterreichische Nachrichten |
| <input type="checkbox"/> Der Standard           | <input type="checkbox"/> Tiroler Tageszeitung            |
| <input type="checkbox"/> Die Presse             | <input type="checkbox"/> Vorarlberger Nachrichten        |
| <input type="checkbox"/> Salzburger Nachrichten | <input type="checkbox"/> eine andere, und zwar: .....    |

**F 12a: Lesen Sie regelmäßig eine/mehrere periodisch erscheinende Zeitschrift/en?**

- ja  nein

**Wenn ja, welche? (Mehrfachantworten sind möglich)**

- |                                 |   |
|---------------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> Profil | <input type="checkbox"/> Gewinn                               |
| <input type="checkbox"/> Format | <input type="checkbox"/> Spiegel                              |
| <input type="checkbox"/> News   | <input type="checkbox"/> wissenschaftl. Fachzeitschrift ..... |
| <input type="checkbox"/> Trend  | <input type="checkbox"/> andere, und zwar: .....              |

**F 13: Wie oft haben Sie in den letzten beiden Jahren Urlaub im Ausland gemacht?**

- Kein einziges Mal  
 1 Mal  
 2 Mal  
 Öfter als 2 Mal

*Falls zumindest 1 Mal Auslandsurlaub:*

*Bitte geben Sie an, wie viele Wochen das zusammengekommen waren:*

Insgesamt ..... Wochen Auslandsurlaub in den letzten 2 Jahren

Waren Sie davon auch in Ländern außerhalb Europas?

- ja  nein

**F 13a: Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie einen Urlaub machen?**

- Ich mache am liebsten Urlaub in Österreich.
- Bei Reisen im Ausland interessieren mich ganz besonders „Land und Leute“.
- Am liebsten reise ich in Form von Pauschalreisen (damit ich nichts selbst organisieren muss).
- Am liebsten reise ich auf individueller Basis (dh. ich organisiere mir alles vor Ort selbst bspw. Übernachtungen, Transport innerhalb des Urlaubslandes etc.).
- Ich probiere auf jeden Fall (auch) die jeweilige „Küche vor Ort“ aus.
- Mein primäres Interesse zielt auf einen relaxten Urlaub ab.
- Ich bevorzuge Sport- / Eventurlaube.
- Primär bin ich daran interessiert im Auslandsurlaub „Einheimische“ kennen zu lernen / mit ihnen in Kontakt zu treten.
- Ich bevorzuge es, im Auslandsurlaub Österreicher bzw. andere deutschsprachige Touristen kennen zu lernen.
- Ich interessiere mich stark für die kulturellen Sehenswürdigkeiten in dem jeweiligen Land (Museen, Ausstellungen, Architektur etc.).
- Eine anregende / reizvolle Landschaft ist mit ein Hauptgrund, dass ich ein bestimmtes Reiseziel auswähle.
- Mich interessiert auch die politische / wirtschaftliche Situation in dem Reiseland.
- Oftmals lese ich vorab Informationen und/oder Romane über das jeweilige Reiseziel.
- Mir macht es Spaß, mich mit anderen in einer Fremdsprache zu unterhalten.

**F 14: Haben Sie schon einmal einen Sprachenaufenthalt im Ausland gemacht?**

- ja  nein

**Wenn ja, in welchem Land?**

- England, Irland, USA bzw. anderes englischsprachiges Land
- Frankreich (bzw. französischsprachiges Land)
- Italien
- Spanien (bzw. spanischsprachiges Land)
- in einem anderen Land, und zwar: .....

**F 15: Haben Sie schon einmal ein Auslandspraktikum gemacht?**

- ja  nein

**Wenn ja, in welchem Land fand dieses Auslandspraktikum statt?**

- Deutschland, Schweiz
- England, Irland, USA
- Frankreich, Italien, Spanien
- in einem anderen Land, und zwar: .....

**Wenn ja, wie lange dauerte dieses Auslandspraktikum?**

- 1 Monat
- 2-3 Monate
- 4-6 Monate
- Mehr als 6 Monate



**F 16: Haben Sie schon einmal im Ausland studiert (zumindest ein Semester)?**

- ja  nein

**Wenn ja, in welchem Land?**

- Deutschland, Schweiz  
 England, Irland, USA  
 Frankreich, Italien, Spanien  
 in einem anderen Land, und zwar: .....

**F 17: Könnten Sie sich grundsätzlich vorstellen, zukünftig zu einem der folgenden Zwecke ins Ausland zu gehen:**

	ja	eher ja	eher nein	nein
Auslandssemester im Rahmen des Studiums	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für kürzere Zeit in einem anderen Land arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
für ein oder mehrere Jahre in einem anderen Land arbeiten und leben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F 18: Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?**

- Ich kann mir vorstellen, oftmals für eher kürzere Aufenthalte im Ausland tätig zu sein  
 Ich kann mir vorstellen, während eines längeren Zeitraumes im Ausland tätig zu sein  
 Ich kann mir vorstellen, ganz ins Ausland zu übersiedeln  
 Eine gewisse Reisebereitschaft ist vorhanden, ich würde es aber vorziehen, beruflich nicht ins Ausland reisen zu müssen.  
 Ich kann mir überhaupt nicht vorstellen, im Rahmen meiner beruflichen Tätigkeit ins Ausland zu reisen.

**F 19: Wie schätzen Sie Ihr persönliches Interesse an folgenden Themen ein?**

Ich interessiere mich für ...	starkes Interesse	mäßiges Interesse	kaum bis gar kein Interesse
... wirtschaftliche Themen im Allgemeinen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... was in der Welt außerhalb Österreichs politisch und wirtschaftlich vor sich geht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Weltwirtschaft und internationale wirtschaftliche Verflechtungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... gesellschaftliche Auswirkungen der Globalisierung (zB auf Löhne, Beschäftigung, Umwelt etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Österreichs Bedeutung als Exportland, den Außenhandel Österreichs sowie damit verbundene Themen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... die Folgen von Migration für Österreich und dessen EinwohnerInnen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... was die Welt / internationale Medien von Österreich halten / über Österreich schreiben	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
... Entwicklungspolitik / Lebensverhältnisse in der so genannten „Dritten Welt“	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F 20: Den Wirtschaftsteil einer Tageszeitung oder Artikel zu wirtschaftlichen Themen lese ich...**

- regelmäßig
- nur sporadisch (hin und wieder)
- eigentlich nie

**F 21: Wenn im Fernsehen ein Beitrag zu einem wirtschaftlichen Thema läuft...**

- ... interessiert mich das grundsätzlich und ich schau erst einmal, ob mich der konkrete Beitrag wirklich interessiert.
- ... schalte ich meistens sofort auf ein anderes Programm / einen anderen TV-Kanal um, weil mich wirtschaftliche Themen nicht interessieren.
- ... schaue ich mir den Beitrag auf jeden Fall an

**F 22: Wie oft diskutieren Sie in Ihrem Bekanntenkreis über die folgenden Themen?**

	regelmäßig	<i>hin und wieder</i>	<i>eigentlich nie</i>
Themen der nationalen Politik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Themen der internationalen Politik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Themen der österreichischen Wirtschaftspolitik	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aspekte der/s internationalen Wirtschaftspolitik/-geschehens	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Auswirkungen der Globalisierung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Fragen zum Umfang internationaler wirtschaftlicher Themen während des Studiums:*

**F 23: Im Rahmen meines Studiums werden Themen der internationalen Wirtschaft (Export, Außenhandel, Globalisierung etc.)...**

- sehr oft behandelt
- öfters / immer wieder behandelt
- nur selten behandelt
- eigentlich nie behandelt
- nie behandelt, da mein Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat

**F 24: Über Themen der internationalen Wirtschaft fühle ich mich durch mein Studium...**

- sehr gut informiert
- ausreichend informiert
- zuwenig informiert
- überhaupt nicht informiert
- nicht relevant, da mein Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat

**F 25: Generell schätze ich meinen Kenntnisstand über Themen der internationalen Wirtschaft und Wirtschaftspolitik folgendermaßen ein. Ich finde ich bin ...**

- sehr gut informiert
- ausreichend informiert
- zuwenig informiert
- überhaupt nicht informiert

**F 26: Welche der folgenden Sprachen beherrschen Sie derzeit?  
(Selbsteinstufung anhand der 4-stufigen Skala)**

	exzellent in Sprache und Schrift	gute Kenntnisse in Sprache und Schrift	kann mich in einfachen Sätzen verständigen	keine Sprach- kenntnisse
Englisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Französisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Italienisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Spanisch	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Deutsch (falls Erst-/Muttersprache nicht Deutsch ist)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Andere Sprache/n; und zwar				
....				
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
.....	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F 27: Welche der folgenden Sprachen würden Sie gerne zusätzlich in der Zukunft lernen?**

- Englisch
- Französisch
- Italienisch
- Spanisch
- Tschechisch
- Ungarisch
- Russisch
- eine andere Sprache/n, und zwar: .....

**F 28: Wir möchten Ihnen jetzt ein paar Fragen zur Europäischen Union bzw. zur Internationalisierung/ Globalisierung stellen. Folgende Meinungen / Ansichten werden in der öffentlichen Diskussion dabei immer wieder vertreten. Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den folgenden Aussagen zustimmen!**

	stimme voll & ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	weiß nicht
Der Beitritt Österreichs zur EU hat viele Vorteile gebracht.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die EU-Erweiterung hat überwiegend Nachteile gebracht: In Österreich gehen durch die Konkurrenz aus den neuen EU-Ländern viele Arbeitsplätze verloren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EU-Beitritt und -Erweiterung haben österreichischen Unternehmen geholfen, international wettbewerbsfähiger zu werden. Das kommt auch den österreichischen ArbeitnehmerInnen zu Gute.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch die EU-Mitgliedschaft Österreichs werden zu viele Kompetenzen „an Brüssel“ abgetreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	stimme voll & ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	weiß nicht
Als EU-Mitglied hat Österreich bessere Chancen, in der Welt gehört zu werden und seine Interessen durchzusetzen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch den EU-Beitritt ist Österreich ein „offeneres und freieres“ Land geworden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EU-Bürger sollen in Österreich die gleichen Rechte haben wie Österreicher.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Österreichische Unternehmen profitieren von der Globalisierung, da sie dadurch einen leichteren Zugang zu ausländischen Märkten haben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Als Europäerin bzw. als Europäer sollte man neben seiner Muttersprache noch zwei weitere EU-Sprachen möglichst gut beherrschen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Englisch- und andere Fremdsprachenkenntnisse sind mittlerweile in den meisten Berufen eine Voraussetzung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Globalisierung bringt uns auch Nachteile. Durch die Globalisierung werden viele Arbeitsplätze in Österreich vernichtet, ohne dass neue Arbeitsplätze geschaffen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Globalisierung sichert auch Arbeitsplätze: Mehr als jeder zweite Arbeitsplatz in Österreich hängt direkt oder indirekt von österreichischen Exporten ab.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Globalisierung verstärkt die Ungleichheit auf der Welt. Die Industrieländer im Norden werden dadurch immer reicher und die Entwicklungsländer im Süden immer ärmer.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Globalisierung ist ein vielschichtiges Phänomen. Ich glaube nicht, dass Globalisierung nur Vor- oder Nachteile bringt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Globalisierung kommt uns allen zu Gute: Viele Produkte sind dadurch billiger geworden und können von einer breiten Masse gekauft werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgrund der Globalisierung schreitet die Umweltzerstörung weiter voran.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Um die österreichische Wirtschaft zu stärken und um Arbeitsplätze zu schaffen, sollte die Regierung österreichische Firmen vor ausländischer Konkurrenz schützen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Globalisierung bringt Entwicklungsländern Vorteile, da sich ihnen dadurch Chancen auf neuen Absatzmärkten eröffnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die aufgrund der Globalisierung ansteigenden Investitionen ausländischer Unternehmen in Österreich stellen eine Gefahr für den österreichischen Wirtschaftsstandort dar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aufgabe der österreichischen Wirtschaftspolitik ist es, österreichischen Unternehmen zu helfen, international wettbewerbsfähiger zu werden - durch Trainingsmaßnahmen, Informationsmaterialien etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die zunehmende Offenheit der Märkte eröffnet allen beteiligten Ländern neue Geschäftsmöglichkeiten, bringt Konsumenten mehr Wahlmöglichkeiten und führt zu höheren Realeinkommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F 29: Und jetzt noch ein paar Fragen zu Ihrer persönlichen Meinung / Ansicht**

Bitte geben Sie an, in welchem Ausmaß Sie den folgenden Aussagen zustimmen!

	stimme voll & ganz zu	stimme eher zu	stimme eher nicht zu	stimme gar nicht zu	weiß nicht
Ich fühle mich als EU-Bürger bzw. EU-Bürgerin.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin dafür, dass in Zukunft weitere Länder, die Mitglieder der EU werden wollen, aufgenommen werden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Durch Österreichs EU-Mitgliedschaft bieten sich mir in der Zukunft in Ausbildung und Beruf gute Möglichkeiten (zB Studium oder Arbeitsmöglichkeit in einem anderen EU-Land).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe die EU-Erweiterung im Jahr 2004, als zehn neue Länder in die EU aufgenommen wurden, befürwortet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meiner Meinung nach sollte heute jeder so gut Englisch sprechen, dass er/sie sich mühelos mit anderen in dieser Sprache unterhalten kann.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fremdsprachen interessieren mich nicht. Ich finde es wäre wichtig, dass viel mehr Menschen Deutsch lernen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Globalisierung hat nur mit Wirtschaft und internationalen Konzernen zu tun. Auf mich hat die Globalisierung keine Auswirkungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**F 30: Wenn Sie sich selbst einstufen müssten – welcher der folgenden „Gruppen“ würden Sie sich ganz grob gesprochen zuordnen?**

- |   |                          |                          |                          |                          |                            |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|----------------------------|
| EU-Kritiker   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | EU-„Fan“                   |
| <input type="checkbox"/>  |                          |                          |                          |                          |                            |
| <input type="checkbox"/> Diese Grobcharakterisierung ist mir zu wenig differenziert, da meiner Meinung nach die EU-Mitgliedschaft sowohl Vor- als auch Nachteile für Österreich bringt. |                          |                          |                          |                          |                            |
| Globalisierungskritiker/-gegner   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | Globalisierungsbefürworter |
| <input type="checkbox"/>  |                          |                          |                          |                          |                            |
| <input type="checkbox"/> Diese Grobcharakterisierung ist mir zu wenig differenziert, da meiner Meinung nach Globalisierung sowohl Vor- als auch Nachteile nach sich zieht.              |                          |                          |                          |                          |                            |

Wir möchten Ihnen nun zum Abschluss noch gerne einige Fragen zu Ihren Kenntnissen bezüglich internationaler (Wirtschafts-)Politik stellen. Um es etwas Spannender zu machen, ist für jede Frage nur eine gewisse Zeitspanne vorgegeben. Sollten Sie innerhalb dieser Zeit die Frage nicht beantworten, werden Sie automatisch zur nächsten Frage weitergeleitet.

**F 30: Welche der folgenden Länder sind 2004 der EU beigetreten?**

- Polen
- Rumänien
- Estland
- Lettland
- Malta
- Ukraine
- Tschechien
- Slowenien
- Kroatien
- Bulgarien
- Serbien und Montenegro
- Türkei

**F 31: Kreuzen Sie bitte an, welche der folgenden Aussagen über die Zusammensetzung der Europäischen Kommission korrekt ist.**

- Die EU-Kommission setzt sich derzeit aus 20 Kommissionsmitgliedern zusammen. Dabei stellen zehn kleine Mitgliedsstaaten der EU je einen EU-Kommissar. Die fünf größten Mitgliedsstaaten stellen je zwei EU-Kommissare.
- Seit der Erweiterung der EU am 1. Jänner 2007 besteht die Europäische Kommission aus 27 Mitgliedern. Jedes EU-Mitglied entsendet je ein Kommissionsmitglied.
- Die Europäische Kommission setzt sich derzeit aus insgesamt 15 Mitgliedern zusammen. 2/3 der Mitgliedsstaaten stellen derzeit je ein Kommissionsmitglied.
- Weiß ich nicht.

**F 32: Wie hoch schätzen Sie in Österreich den Anteil der Exporte von Waren und Dienstleistungen am Bruttoinlandsprodukt (Exportquote) ein?**

- 0% bis 30%
- 31% bis 60%
- 61% bis 90%
- über 90%
- Weiß ich nicht

**F 33: Ein österreichisches Unternehmen will Textilwaren in China kaufen und sie nach Österreich importieren. Hat das Unternehmen einen Zoll zu zahlen?**

- ja       nein       weiß nicht

**F 34: Ein italienisches Unternehmen will Mozartkugeln aus Österreich kaufen. Hat das Unternehmen einen Zoll zu zahlen?**

- ja       nein       weiß nicht

**F 35: Wenn Österreich die Exporte steigert (und die Importe gleich bleiben), dann...**

- verbessert sich die österreichische Handelsbilanz.
- verschlechtert sich die österreichische Handelsbilanz.
- hat das keine Auswirkungen auf die österreichische Handelsbilanz.
- Weiß ich nicht

**F 36: Der Euro steigt im Vergleich zum US-Dollar (z.B. von 1:1 auf 1 € = 1,2 US-\$). Welche Auswirkungen hat das für...**

... Sie persönlich, wenn Sie in den USA Urlaub machen wollen?

- Urlaub in den USA wird teurer
- Urlaub in den USA wird billiger
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

... österreichische Exporteure?

- Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

... österreichische Kapitalanleger in den USA?

- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

**F 37: Welche Rolle hat die österreichische Kontrollbank?**

- Sie vergibt überwiegend Hypothekarkredite.
- Sie kontrolliert die Gebarung der Banken in Österreich (Bankenaufsicht)
- Sie vergibt Exportgarantien, bietet Möglichkeiten der Refinanzierung von Exporten und Beteiligungen im Ausland etc.
- Sie ist hauptsächlich im Devisengeschäft tätig.
- Weiß ich nicht

**F 38: In welcher Stadt hat die EZB (Europäische Zentralbank) ihren Sitz?**

- Brüssel
- London
- Frankfurt
- Straßburg
- Paris
- Weiß ich nicht

**F 39: Welche Aufgaben hat die WTO (World Trade Organisation)?**

- Aufbau bzw. Aufrechterhaltung von Zöllen und anderen Handelshemmnissen
- Erreichung der Vollbeschäftigung
- Wirtschaftswachstum
- Steigerung des Handels mit Waren und Dienstleistungen (z.B. durch Abbau von Zöllen und Handelshemmnissen)
- Weiß ich nicht

**F 40: Wofür steht die Abkürzung GATT?**

- General Agency for Treaties on Tariffs
- General Agreement on Tariffs in Telecommunication
- General Agreement on Travelling and Tourism
- General Agreement on Tariffs and Trade
- Weiß ich nicht

**F 41: Was verbirgt sich hinter "Basel II"?**

- Neuformulierung der Sicherheitsvorkehrungen von Kreditinstituten, um feindliche Übernahmeversuche besser abwehren zu können.
- Neuformulierung des Forderungskatalogs von kleinen und mittelständischen Unternehmen nach Erleichterung der Kreditvergabe durch Banken.
- Neuformulierung von Eigenkapitalrichtlinien für Kreditinstitute.
- Weiß ich nicht

**F 42: Welche Konsequenz hat ein „schwächerer Euro“ für die Binnenkaufkraft?**

- Ausländische Leistungen und Güter können beim selben Budget nur in geringerem Maße erworben werden
- Die Binnenkaufkraft verändert sich nicht
- Inländische Unternehmen können ihre Produkte billiger anbieten als ausländische Unternehmen
- Weiß ich nicht

**F 43: Wenn der Verbraucherpreisindex (VPI) steigt, was geschieht dann mit der Kaufkraft des Geldes?**

- Sie sinkt
- Sie bleibt gleich
- Sie steigt
- Weiß ich nicht

**F 44: Was ist der Unterschied zwischen einer Zollunion und einer Freihandelszone? (Mehrfachantworten sind möglich).**

- Alle Mitglieder einer Zollunion wenden gegenüber Drittländern einen gemeinsamen Zolltarif an und verfolgen eine gemeinsame Handelspolitik.
- Alle Mitglieder einer Freihandelszone wenden gegenüber Drittländern einen gemeinsamen Zolltarif an und verfolgen eine gemeinsame Handelspolitik.
- Eine Freihandelszone ist ein Zusammenschluss von mehreren Ländern oder Teilen davon, zwischen denen Zölle und andere Handelsbeschränkungen abgeschafft werden. Die Mitgliedsstaaten behalten jedoch verschiedene Zolltarife gegenüber Drittstaaten bei.
- Eine Zollunion ist ein Zusammenschluss von mehreren Ländern oder Teilen davon, zwischen denen Zölle und andere Handelsbeschränkungen abgeschafft werden. Die Mitgliedsstaaten behalten jedoch verschiedene Zolltarife gegenüber Drittstaaten bei.



- Weiß ich nicht

**F 45: Was ist der Unterschied zwischen fixen und flexiblen Wechselkursen?**  
(Mehrfachantworten sind möglich).

- Flexible Wechselkurse bilden sich durch Angebot und Nachfrage auf dem Devisenmarkt, ohne dass der Staat in diesen Prozess eingreift.
- Beim fixen Wechselkurs werden Währungen durch die Politik entweder gegenüber anderen Währungen, einem Währungskorb, IWF-Sonderziehungsrechten oder Gold fixiert.
- Fixe Wechselkurse bilden sich durch Angebot und Nachfrage auf dem Devisenmarkt, ohne dass der Staat in diesen Prozess eingreift.
- Beim flexiblen Wechselkurs werden Währungen durch die Politik entweder gegenüber anderen Währungen, einem Währungskorb, IWF-Sonderziehungsrechten oder Gold fixiert.
- Weiß ich nicht

**F 46: Was versteht man unter einem Jointventure?**

- Ein Jointventure ist ein durch mindestens drei Geschäftspartner gegründetes neues Unternehmen, dessen Ziel in der gemeinsamen Bearbeitung des Inlandsmarktes besteht.
- Bei einem Jointventure kommt es zur Neugründung eines Unternehmens im Importland, an dem sowohl Partner aus dem Export- als auch dem Importland beteiligt sind.
- Als Jointventures bezeichnet man gemeinsame Projekte, an denen mindestens ein Exporteur und mindestens ein Importeur beteiligt sind. Ziel derartiger gemeinsamer Projekte ist es, ein neues Produkt auf dem Importmarkt einzuführen.
- Ein Jointventure ist eine Exportgemeinschaft, die aus mindestens zwei inländischen Unternehmen besteht.
- Weiß ich nicht

**F 47: Wofür steht die Abkürzung OPEC?**

- Organisation for Petrochemistry, Electrical Energy and Coal Production
- Organisation of the Petroleum Exporting Countries
- Organisation for Pricing in the European Communities
- Organisation for Trade in Peru, Ecuador and Chile
- Weiß ich nicht

**F 48: Welche der folgenden Aussagen zu österreichischen Direktinvestitionen im Ausland ist richtig?**

- Die Summe aller Ausgaben österreichischer Touristen im Ausland (zB. für Hotels, Wareneinkäufe) im Laufe eines Jahres bezeichnet man als österreichische Direktinvestitionen.
- Man spricht von österreichischen Direktinvestitionen, wenn ein österreichischer Unternehmer seine Waren direkt an einen Käufer im Ausland veräußert.
- Wenn österreichische Unternehmen ausländische Unternehmen zur Gänze oder teilweise erwerben, spricht man von österreichischen Direktinvestitionen im Ausland.
- Weiß ich nicht

**HERZLICHEN DANK FÜR IHRE UNTERSTÜTZUNG UND MITARBEIT!**

Sie haben den Fragebogen vollständig beantwortet und können daher an einem Preisausschreiben teilnehmen. Folgende Preise gibt es zu gewinnen:

1. Preis: 1 Notebook im Wert von 500 Euro
2. Preis: 3x Gutscheine für ein Jahresabo einer wissenschaftlichen Fachzeitschrift Ihrer Wahl im Wert von jeweils 200 Euro
3. Preis: 5x Büchergutscheine im Wert von jeweils 100 Euro

Die GewinnerInnen werden durch Losverfahren ermittelt. Der Rechtsweg ist ausgeschlossen. Die GewinnerInnen werden durch E-Mail verständigt und der ggfs. zuerkannte Preis wird an die angegebene Adresse geschickt.

Wollen Sie an dieser Auslosung teilnehmen?

- ja  nein

Als zusätzlich Dankeschön besteht für Sie die Möglichkeit den **Endbericht zur Studie als Gratisdownload** zu beziehen. Sollen wir Sie nach Fertigstellung der Studie darüber informieren wo Sie den Endbericht als Gratisdownload beziehen können?

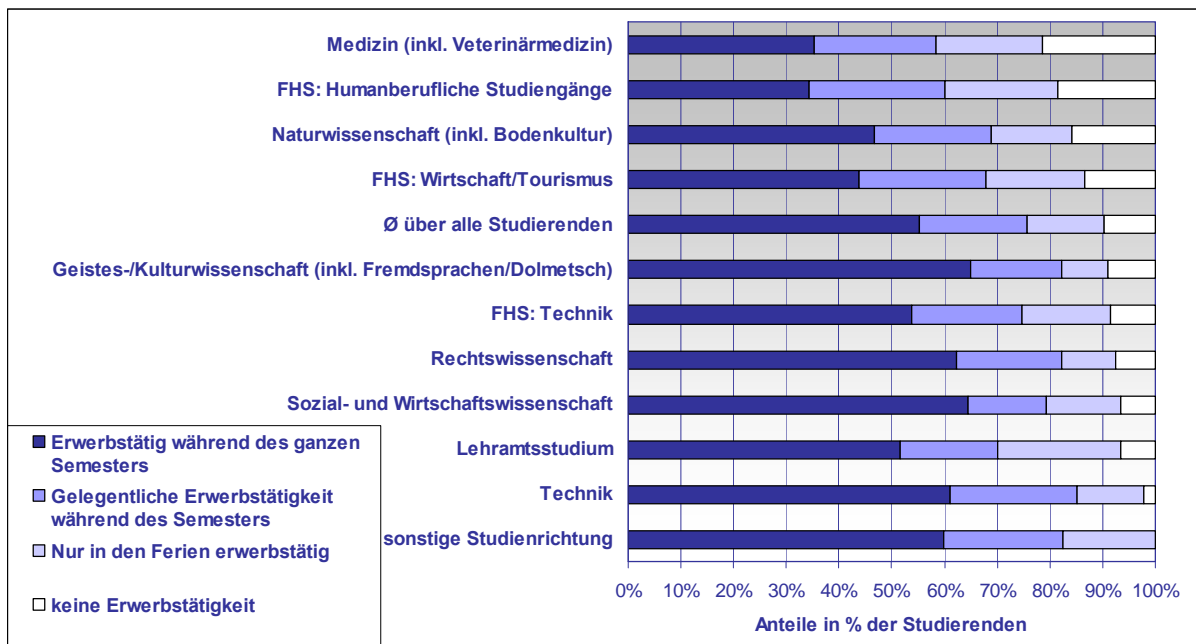
- ja  nein

Falls eines davon ja: Kontakt-E-Mail & Adressangaben

## 10.2 Hintergrundinformationen zur ibw-Studierendenbefragung 2009

Rund 90% aller Studierenden sind in irgendeiner Form neben ihrem Studium auch erwerbstätig. Knapp über die Hälfte sind sogar während des ganzen Semesters (und nicht nur gelegentlich während des Semesters bzw. in den Ferien) erwerbstätig. Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit von während des ganzen Semesters erwerbstätigen Studierenden beträgt 26 Stunden pro Woche.

Abb. C-1: Anteile der Studierenden die neben ihrem Studium erwerbstätig sind  
*Rangreihung der Anteile nach dem Studienschwerpunkt*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-2: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit von während des Semesters erwerbstätigen Studierenden  
 Rangreihung nach dem Studienschwerpunkt

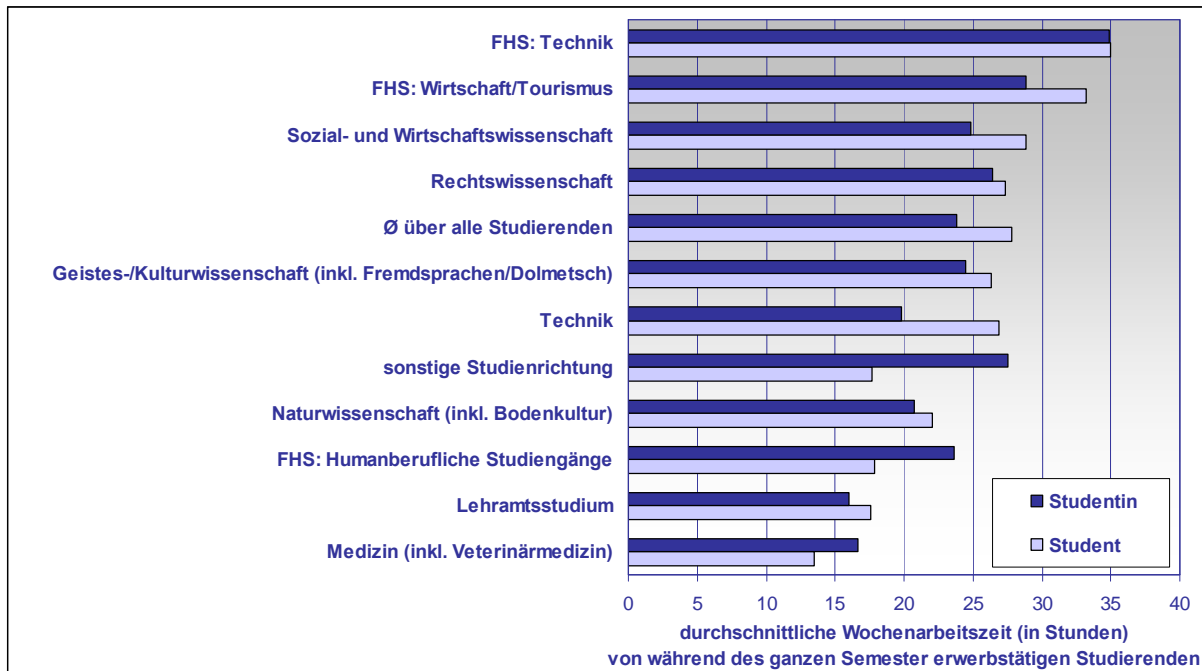
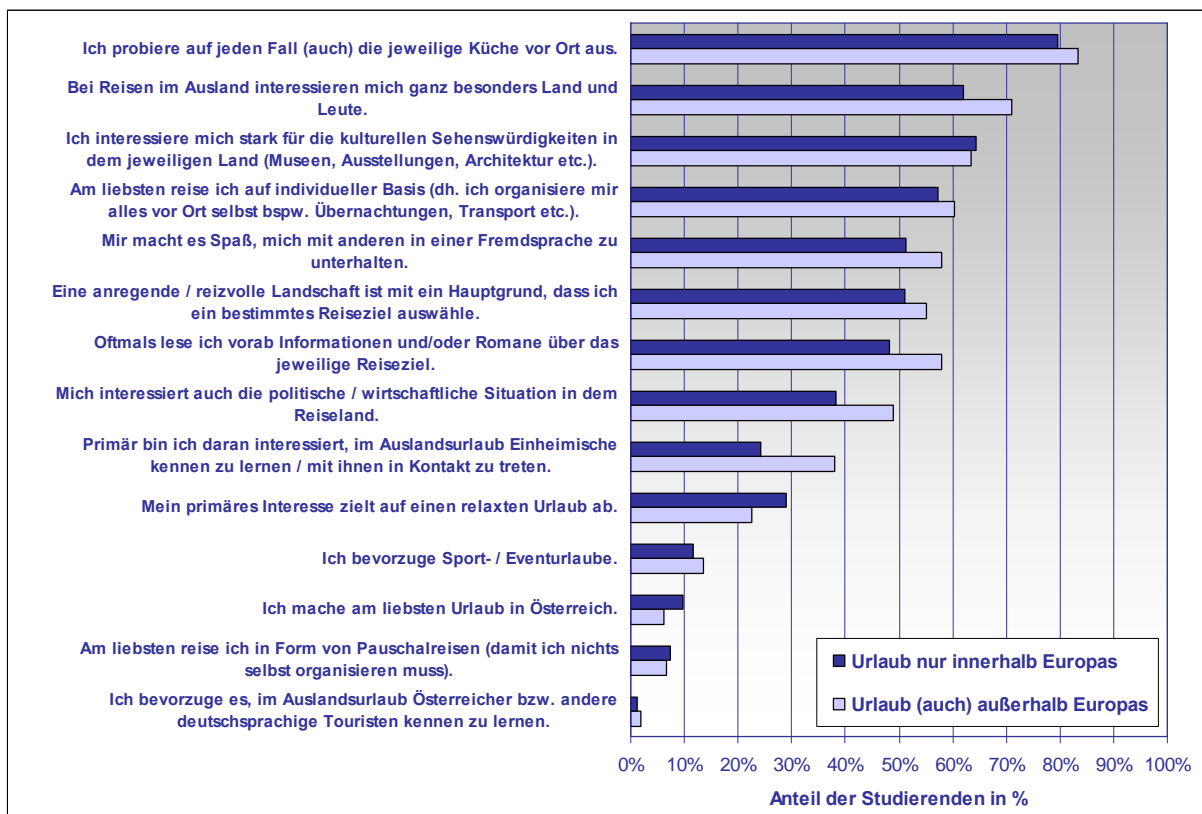


Abb. C-3: Anteile der Studierenden, die den diversen Aussagen zustimmen, in Abhängigkeit davon, ob sie in den letzten zwei Jahren einen Auslandsurlaub außerhalb Europas gemacht haben oder nicht  
 Rangreihung der Aussagen nach dem Zustimmungsgrad der Studierenden



Quelle für beide Abbildungen: ibw-Studierendenbefragung 2009

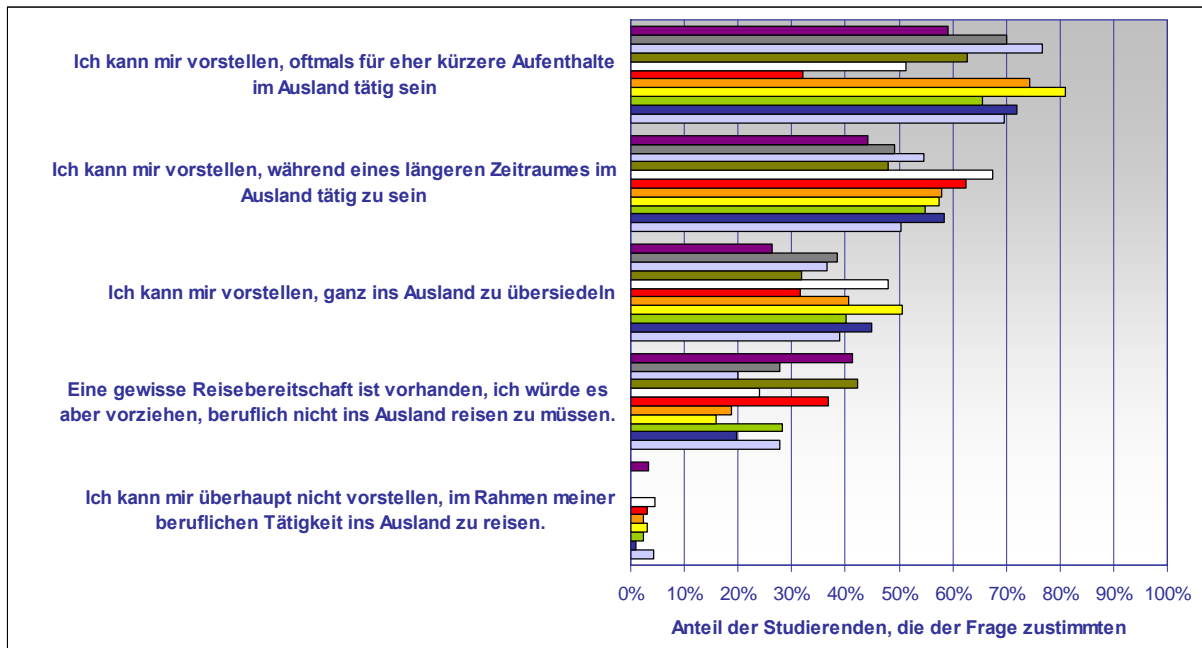
Tab. C-4: Bewertungsfaktoren für die Konstruktion des Indexes zur Offenheit gegenüber anderen kulturellen Settings

<b>Was ist Ihnen wichtig, wenn Sie einen Urlaub machen?</b>	<b>Bewertungsfaktor falls der Meinung...</b>	
	<b>...zugestimmt wurde</b>	<b>...nicht zugestimmt wurde</b>
Ich mache am liebsten Urlaub in Österreich.	0	5
Bei Reisen im Ausland interessieren mich ganz besonders Land und Leute.	5	0
Am liebsten reise ich in Form von Pauschalreisen (damit ich nichts selbst organisieren muss).	2	3
Am liebsten reise ich auf individueller Basis (dh. ich organisiere mir alles vor Ort selbst bspw. Übernachtungen, Transport innerhalb des Urlaubslandes etc.).	4	1
Ich probiere auf jeden Fall (auch) die jeweilige Küche vor Ort aus.	5	0
Mein primäres Interesse zielt auf einen relaxten Urlaub ab.	1	4
Ich bevorzuge Sport- / Eventurlaube.	1	4
Primär bin ich daran interessiert, im Auslandsurlaub Einheimische kennen zu lernen / mit ihnen in Kontakt zu treten.	5	0
Ich bevorzuge es, im Auslandsurlaub Österreicher bzw. andere deutschsprachige Touristen kennen zu lernen.	1	4
Ich interessiere mich stark für die kulturellen Sehenswürdigkeiten in dem jeweiligen Land (Museen, Ausstellungen, Architektur etc.).	3	2
Eine anregende / reizvolle Landschaft ist mit ein Hauptgrund, dass ich ein bestimmtes Reiseziel auswähle.	2	3
Mich interessiert auch die politische / wirtschaftliche Situation in dem Reiseland.	5	0
Oftmals lese ich vorab Informationen und/oder Romane über das jeweilige Reiseziel.	4	1
Mir macht es Spaß, mich mit anderen in einer Fremdsprache zu unterhalten.	5	0

Abb. C-4: Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext; nach dem Studienschwerpunkt

*Frage: „Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?“*

*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
Mehrfachantworten waren möglich*



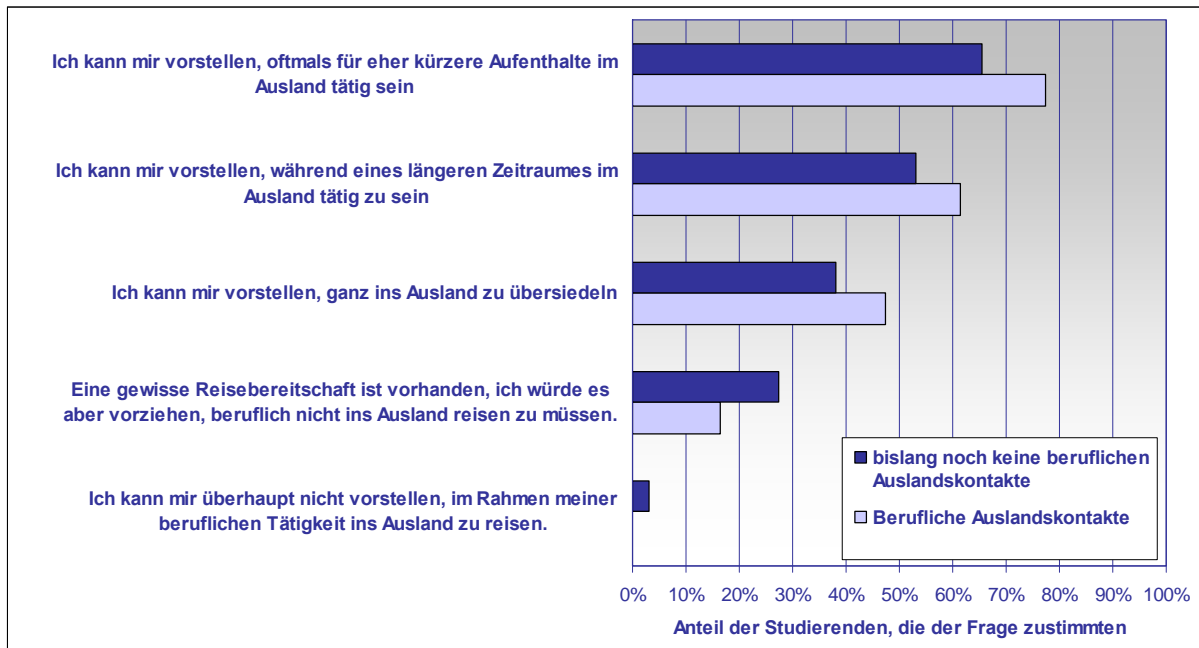
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

- Legende:
- FHS: Humanberufliche Studiengänge
  - FHS: Technik
  - FHS: Wirtschaft/Tourismus
  - sonstige Studienrichtung
  - Medizin (inkl. Veterinärmedizin)
  - Lehramtsstudium
  - Sozial- und Wirtschaftswissenschaft
  - Technik
  - Naturwissenschaft (inkl. Bodenkultur)
  - Geistes-/Kulturwissenschaft
  - Rechtswissenschaft

Abb. C-5: Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext in Abhängigkeit von Geschäftskontakten während der bisherigen beruflichen Erwerbstätigkeit zum Ausland bzw. davon, ob er/sie schon Tätigkeiten in Bereichen ausgeführt hat, in denen er/sie mit dem Auslandsgeschäft zu tun hatte

*Frage: „Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?“*

*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
Mehrfachantworten waren möglich*

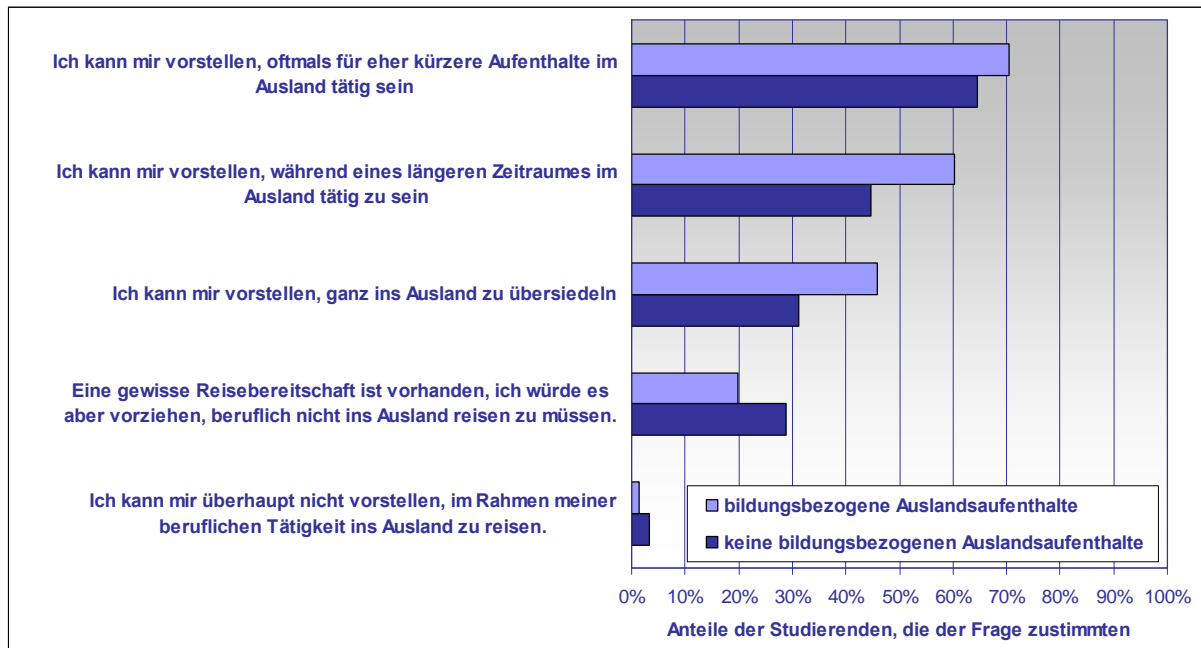


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-6: Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext in Abhängigkeit bildungsbezogener Auslandsaufenthalte

Frage: „Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?“

Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
Mehrfachantworten waren möglich



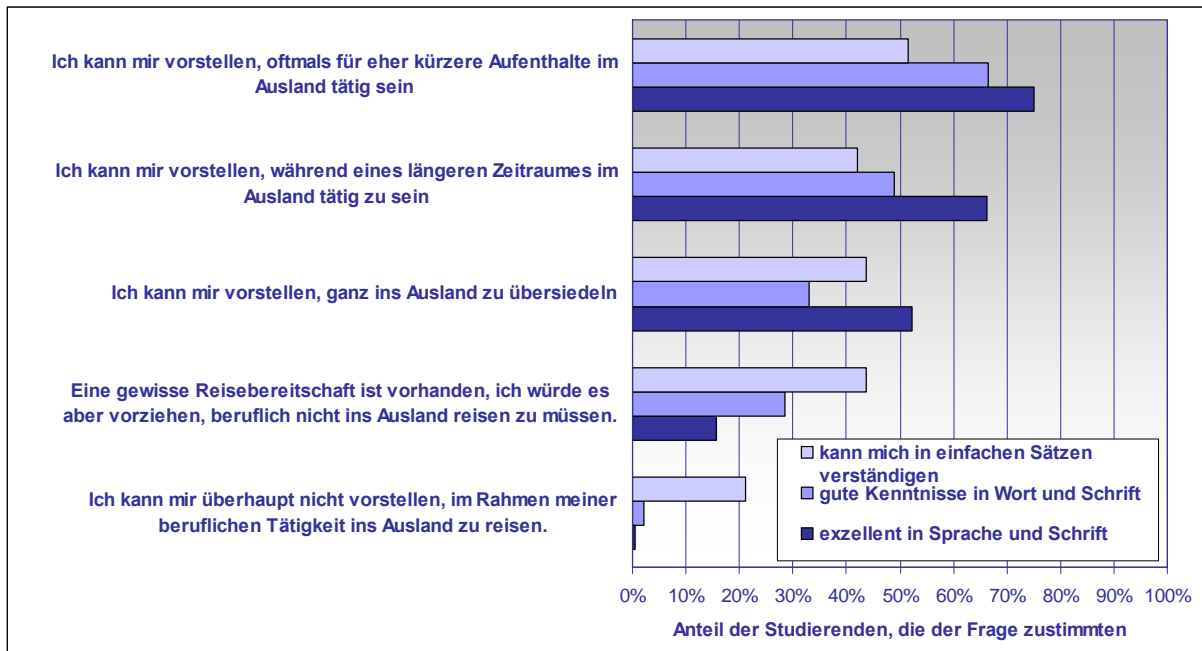
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



Abb. C-7: Anteile der Studierenden zu Fragen der Mobilität im späteren beruflichen Kontext in Abhängigkeit ihrer Englischkenntnisse

*Frage: „Wenn Sie an Ihren zukünftigen Beruf denken: Wie stufen Sie Ihre Reise-/ Mobilitätsbereitschaft ein?“*

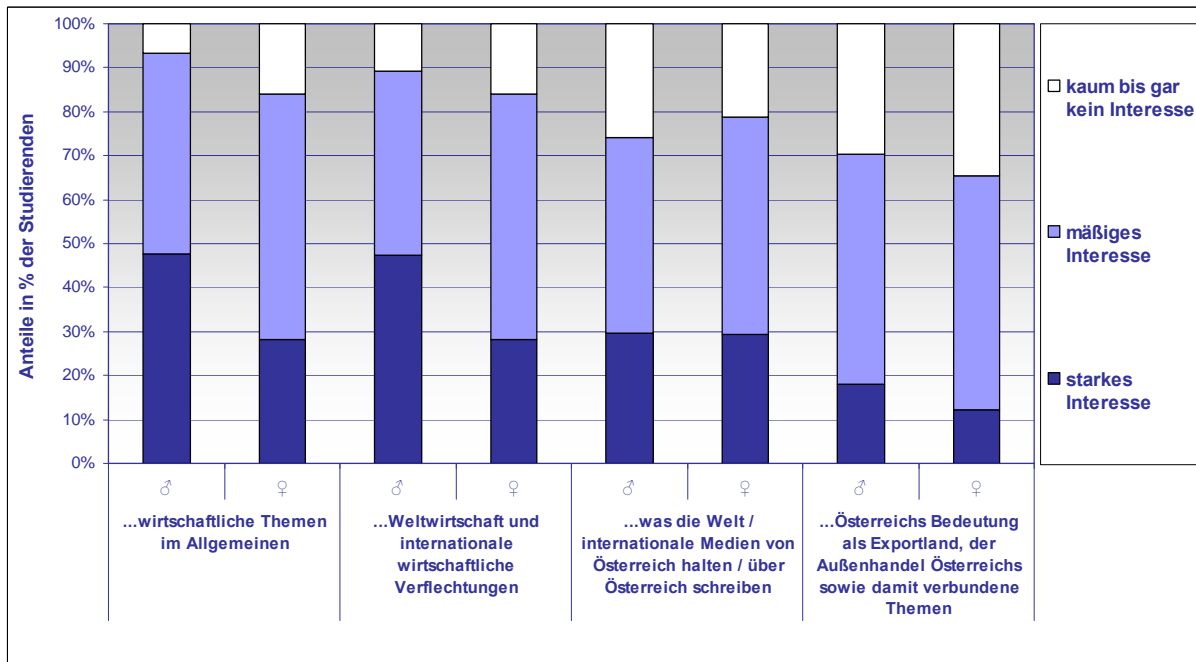
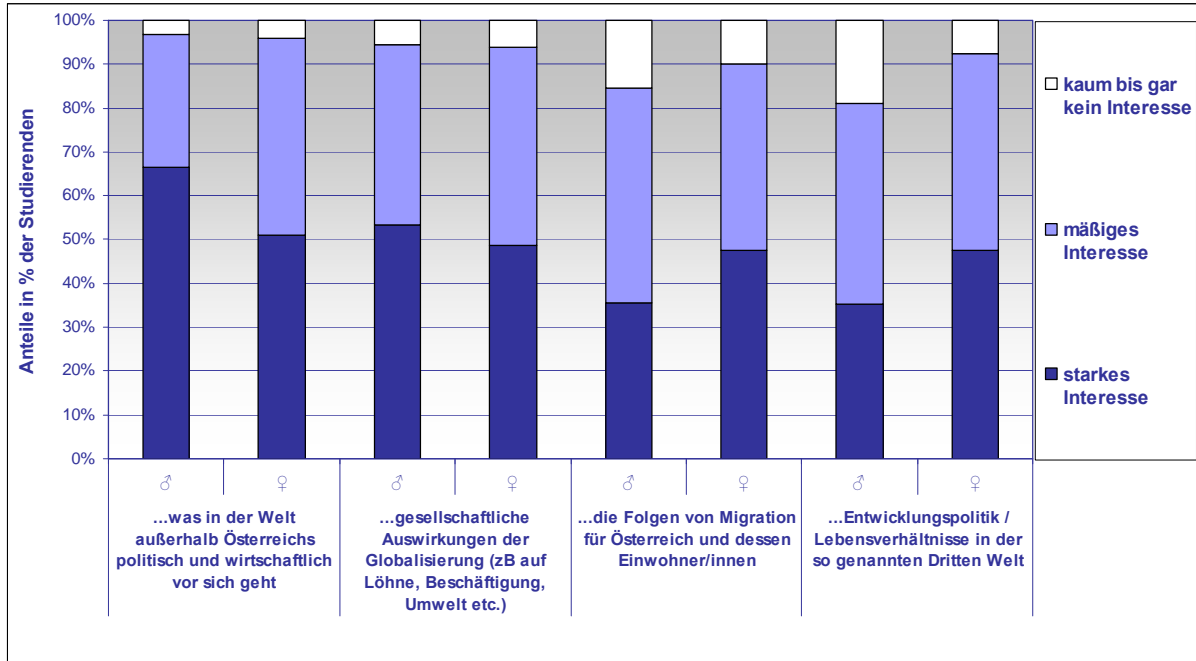
*Rangreihung nach dem Anteil aller Studierenden, die der Frage zustimmten  
Mehrfachantworten waren möglich*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-8: Geschlechtstypische Verteilungen der Studierenden zum Ausmaß des Interesses an diversen Aspekten der internationalen Wirtschaft und Politik

*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden, die ein starkes Interesse bekundeten*

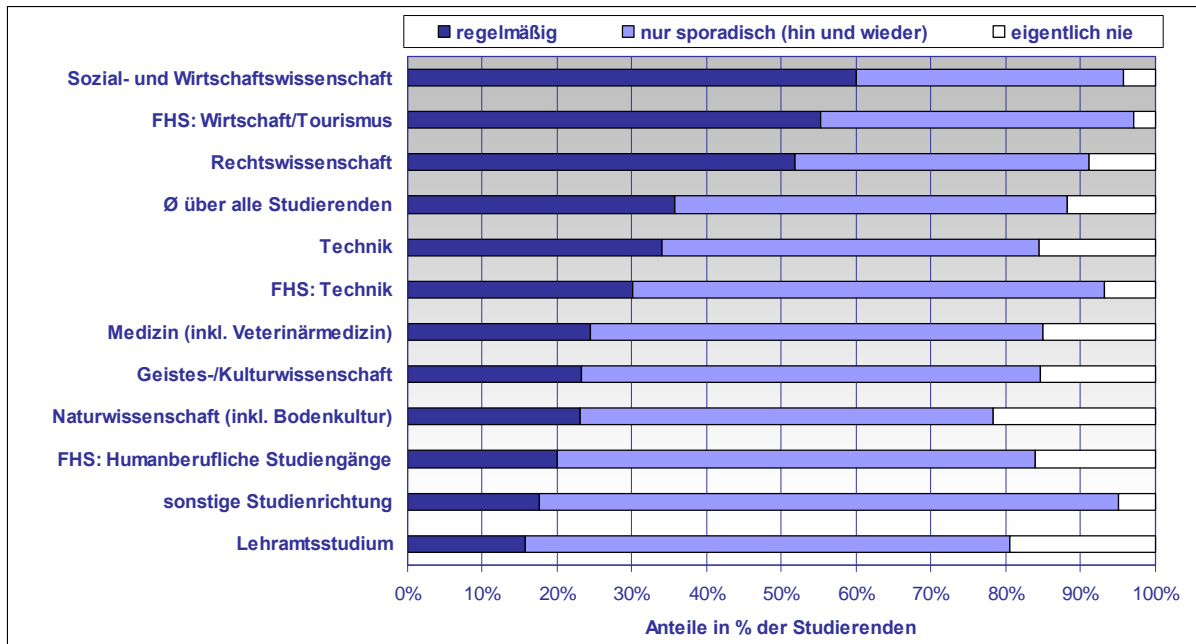


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-9: Verteilung der Studierenden nach dem Leseverhalten; nach Studienschwerpunkten

*Frage: Den Wirtschaftsteil einer Tageszeitung oder Artikel zu wirtschaftlichen Themen lese ich...*

*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil regelmäßig*

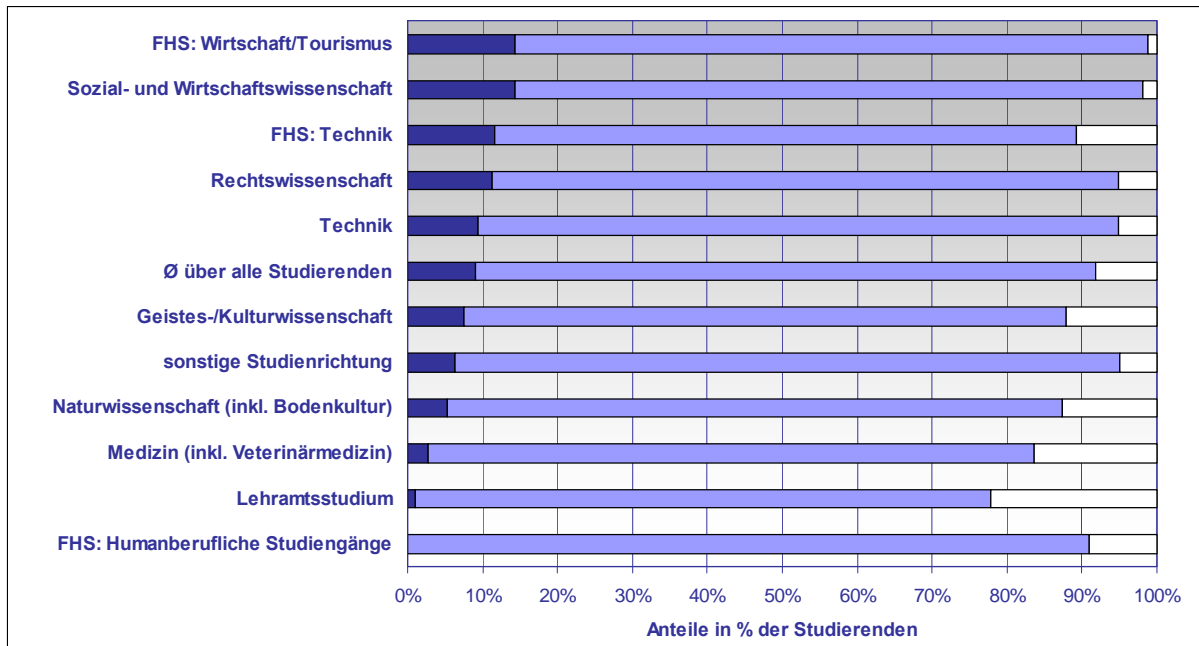


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-10: Verteilung der Studierenden nach ihrem Fernsehverhalten; nach Studienschwerpunkten

*Frage: Wenn im Fernsehen ein Beitrag zu einem wirtschaftlichen Thema läuft...*

*Rangreihung der Studienschwerpunkte nach dem Anteil „schaue ich auf jeden Fall an“*



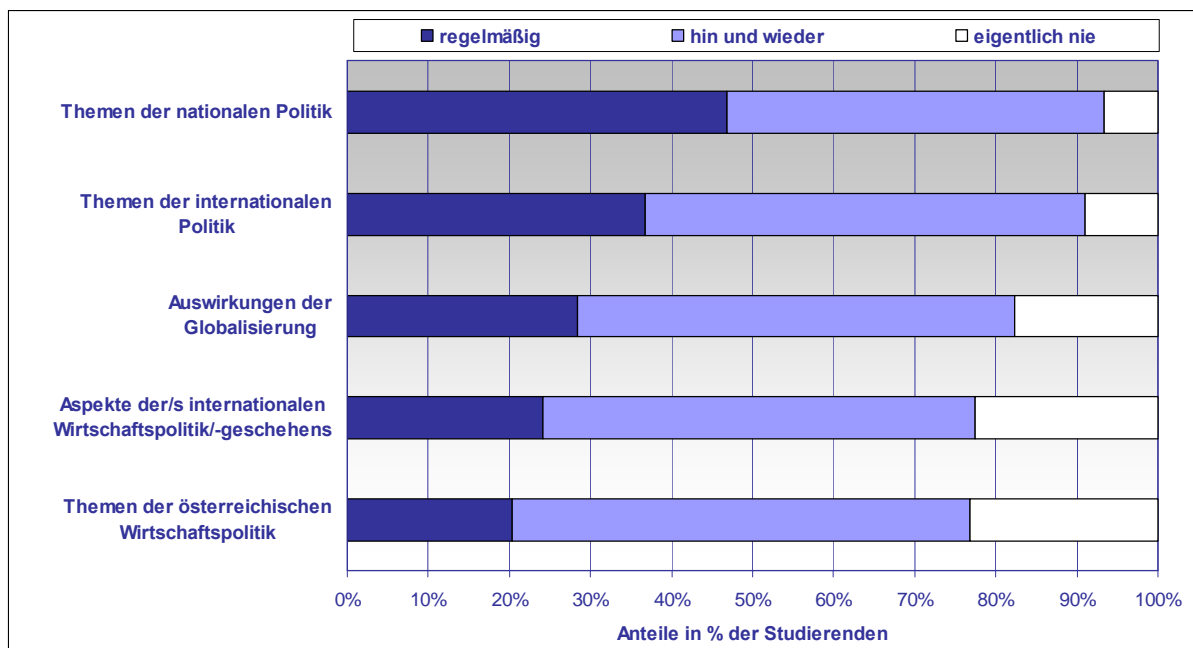
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

- Legende:
- ...schaue ich mir den Beitrag auf jeden Fall an
  - ...interessiert mich das grundsätzlich und ich schau erst einmal, ob mich der konkrete Beitrag wirklich interessiert
  - ...schalte ich meistens sofort auf ein anderes Programm / einen anderen TV-Kanal um, weil mich wirtschaftliche Themen nicht interessieren

Abb. C-11: Verteilung der Studierenden hinsichtlich ihrer Diskussionshäufigkeit zu politischen und wirtschaftlichen Themen

*Frage: Wie oft diskutieren Sie in Ihrem Bekanntenkreis über die folgenden Themen?*

*Rangreihung nach dem Anteil regelmäßig*

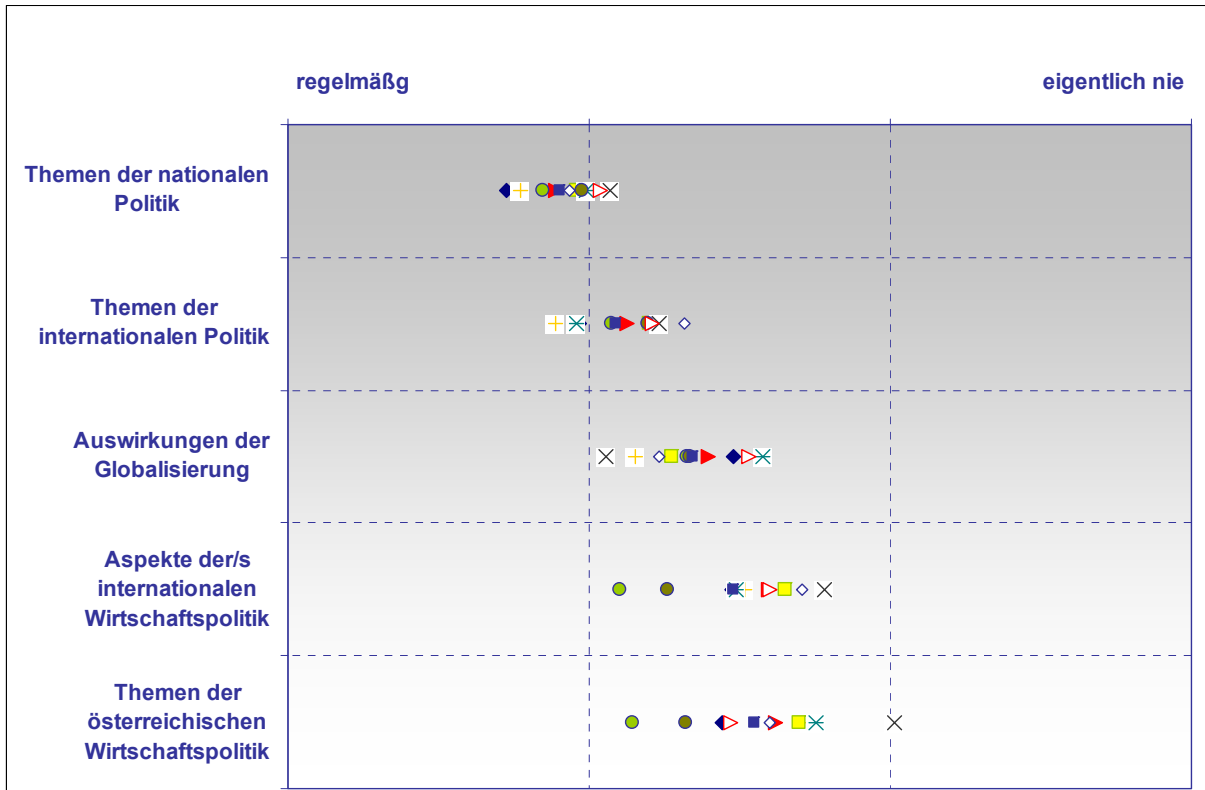


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-12: Verteilung der Studierenden hinsichtlich ihrer Diskussionshäufigkeit zu politischen und wirtschaftlichen Themen; nach den Studienschwerpunkten

*Frage: Wie oft diskutieren Sie in Ihrem Bekanntenkreis über die folgenden Themen?*

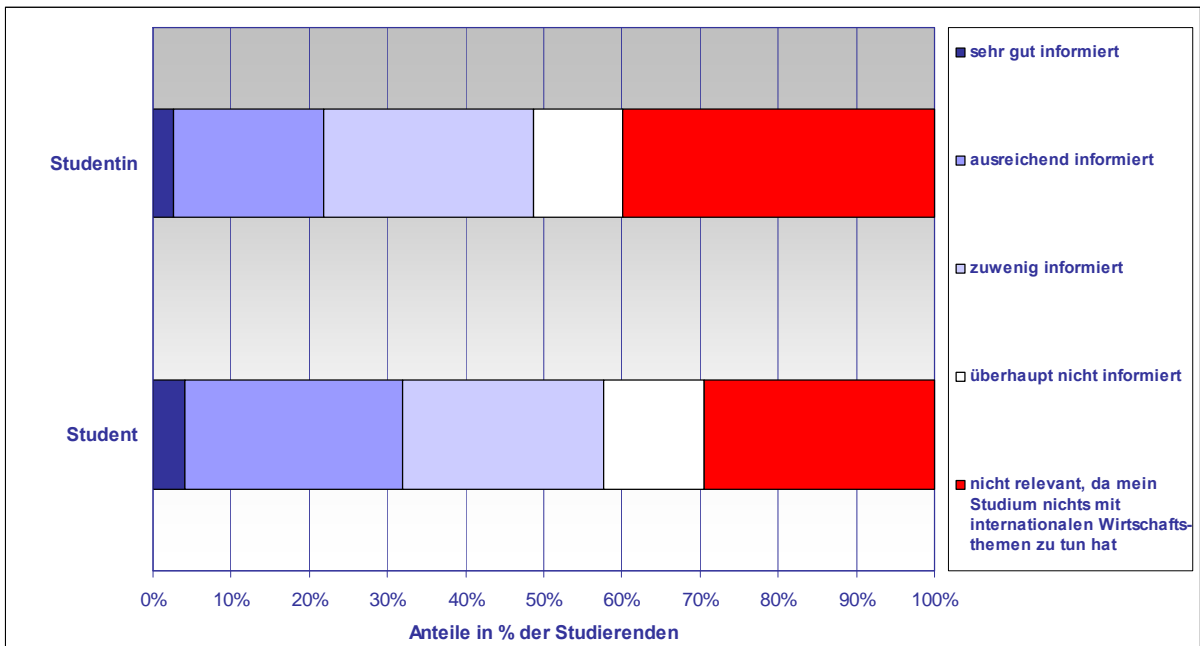
*Rangreihung nach dem Anteil regelmäßig*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

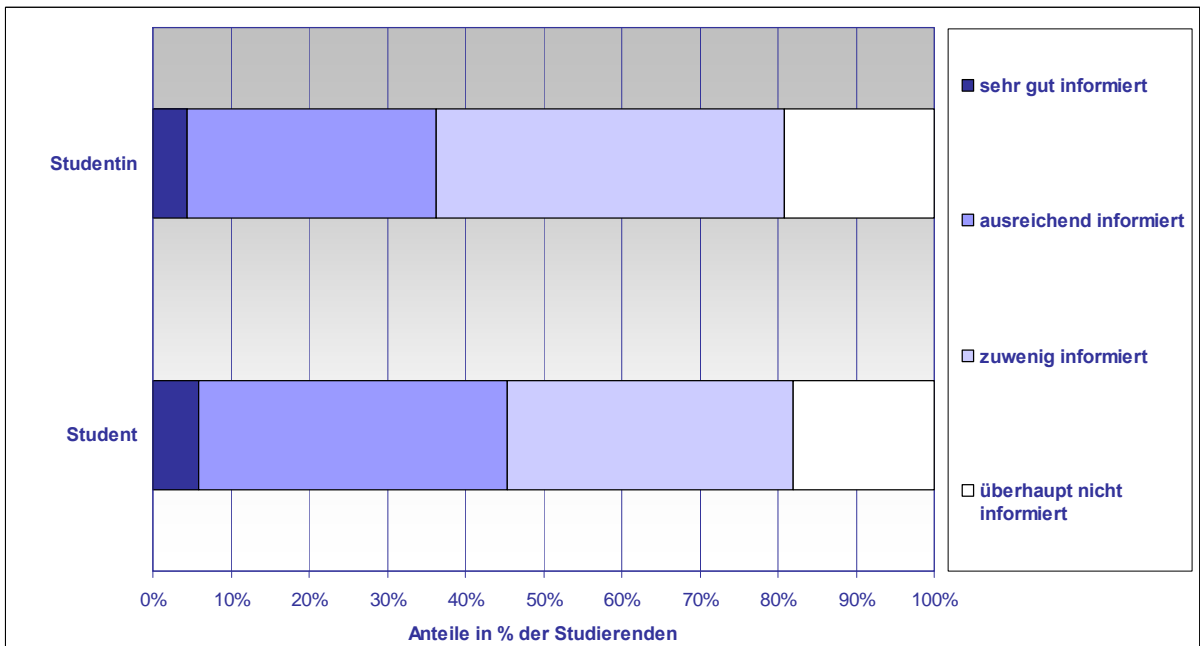
- Legende:
- ◆ Rechtswissenschaft
  - + Geistes-/Kulturwissenschaft
  - Naturwissenschaft (inkl. Bodenkultur)
  - ▲ Technik
  - Sozial- und Wirtschaftswissenschaft
  - × Lehramtsstudium
  - × Medizin (inkl. Veterinärmedizin)
  - FHS: Wirtschaft/Tourismus
  - △ FHS: Technik
  - ◇ FHS: Humanberufliche Studiengänge
  - ∅ über alle Studierenden

Abb. C-13: Geschlechtstypische Verteilungen der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen durch das Studium



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

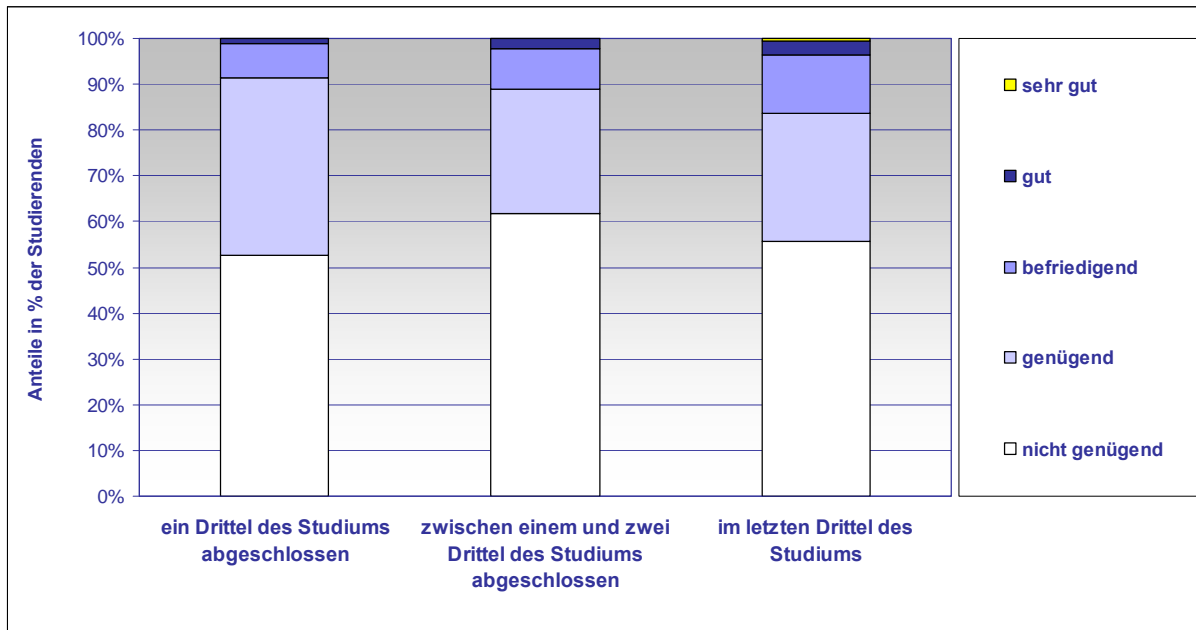
Abb. C-14: Geschlechtstypische Verteilungen der Studierenden hinsichtlich der Selbsteinschätzung ihres Informationsstandes zu internationalen Wirtschaftsthemen durch das Studium



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Anmerkung: Studierende exklusive jener, die angaben, dass ihr Studium nichts mit internationalen Wirtschaftsthemen zu tun hat.

Abb. C-15: Kenntnisse der Studierenden zu internationaler Wirtschaft: Verteilung der Testergebnisse nach Schulnoten in Abhängigkeit ihrer Studienphase

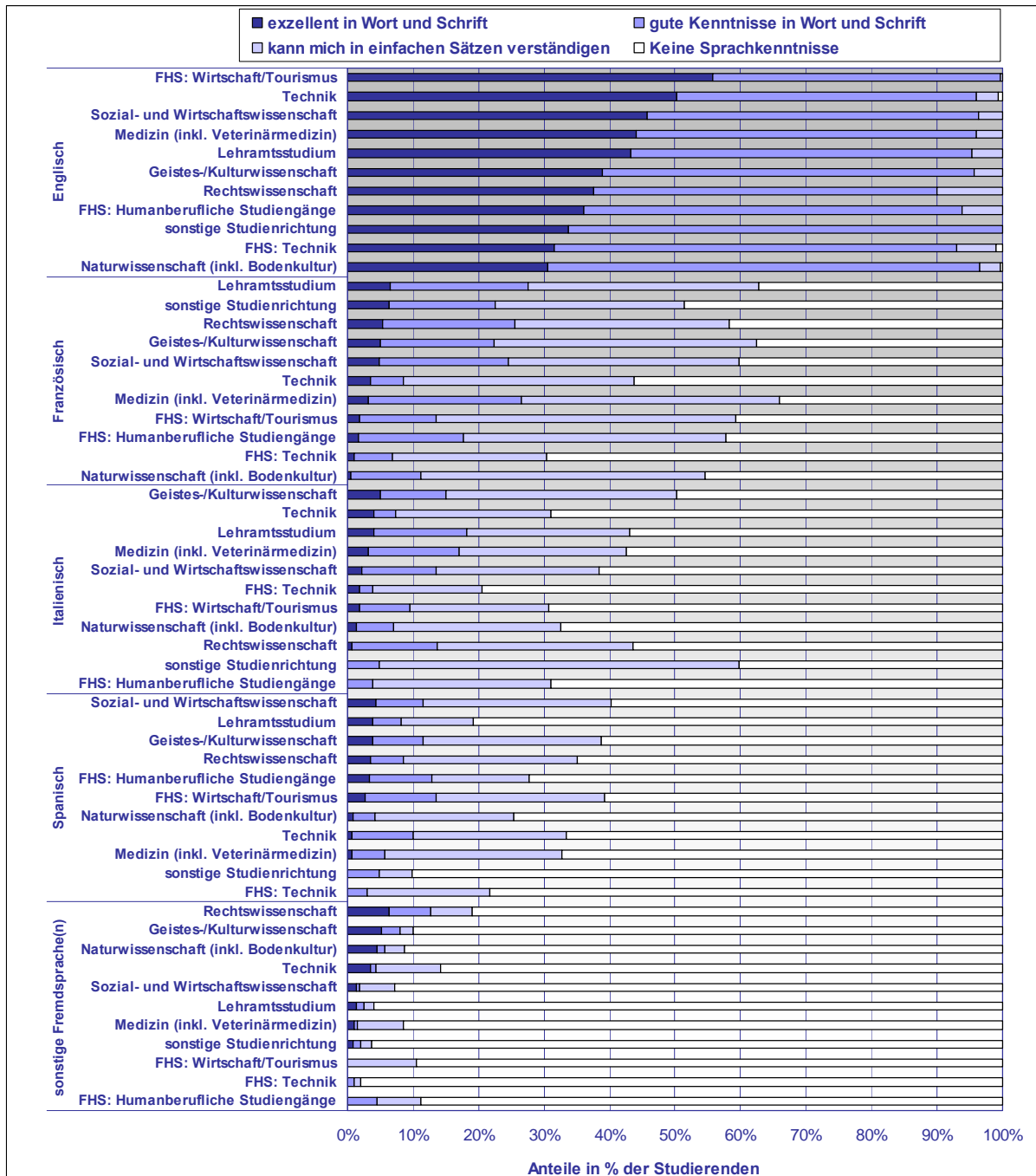


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



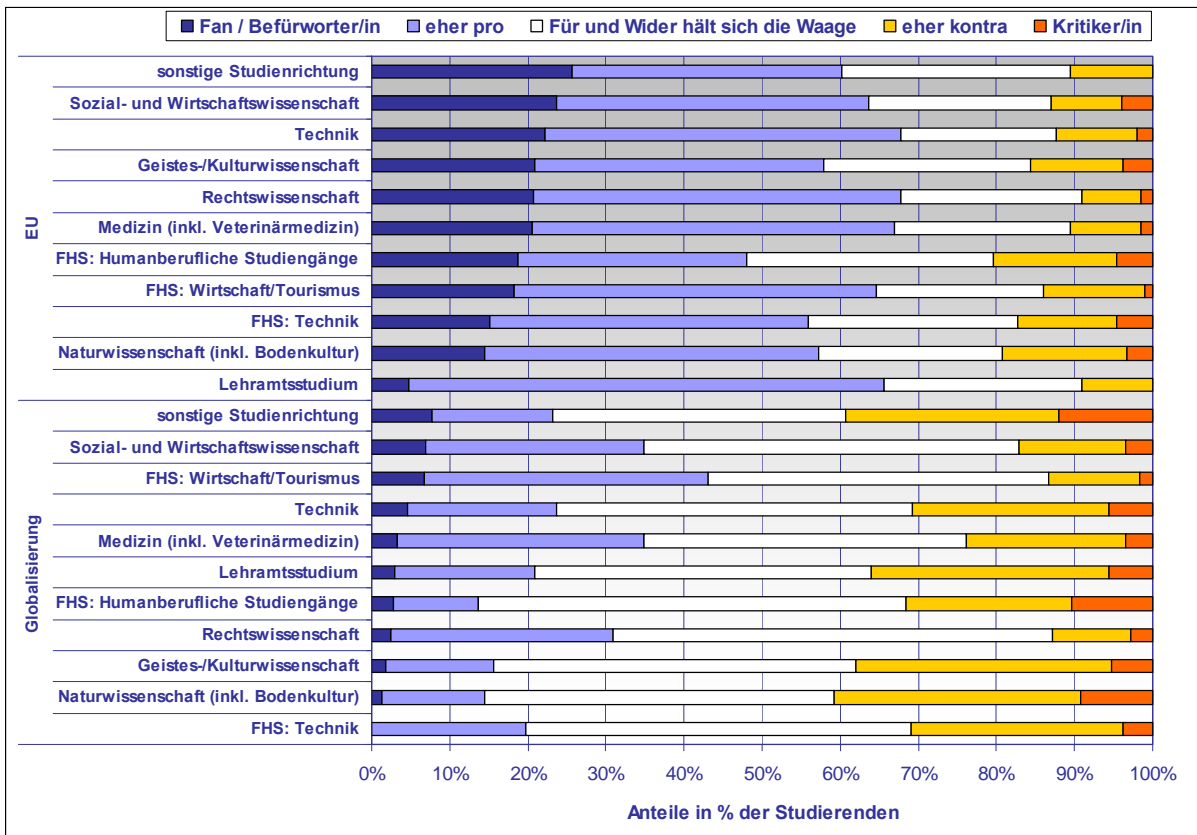
Abb. C-16: Selbsteinschätzung der Fremdsprachenkenntnisse der Studierenden: Verteilung nach der jeweiligen Fremdsprache und dem Studienschwerpunkt

Rangreihung der Studienschwerpunkte für jede Fremdsprache nach dem Anteil der Studierenden mit exzellenten Kenntnissen in Wort und Schrift



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

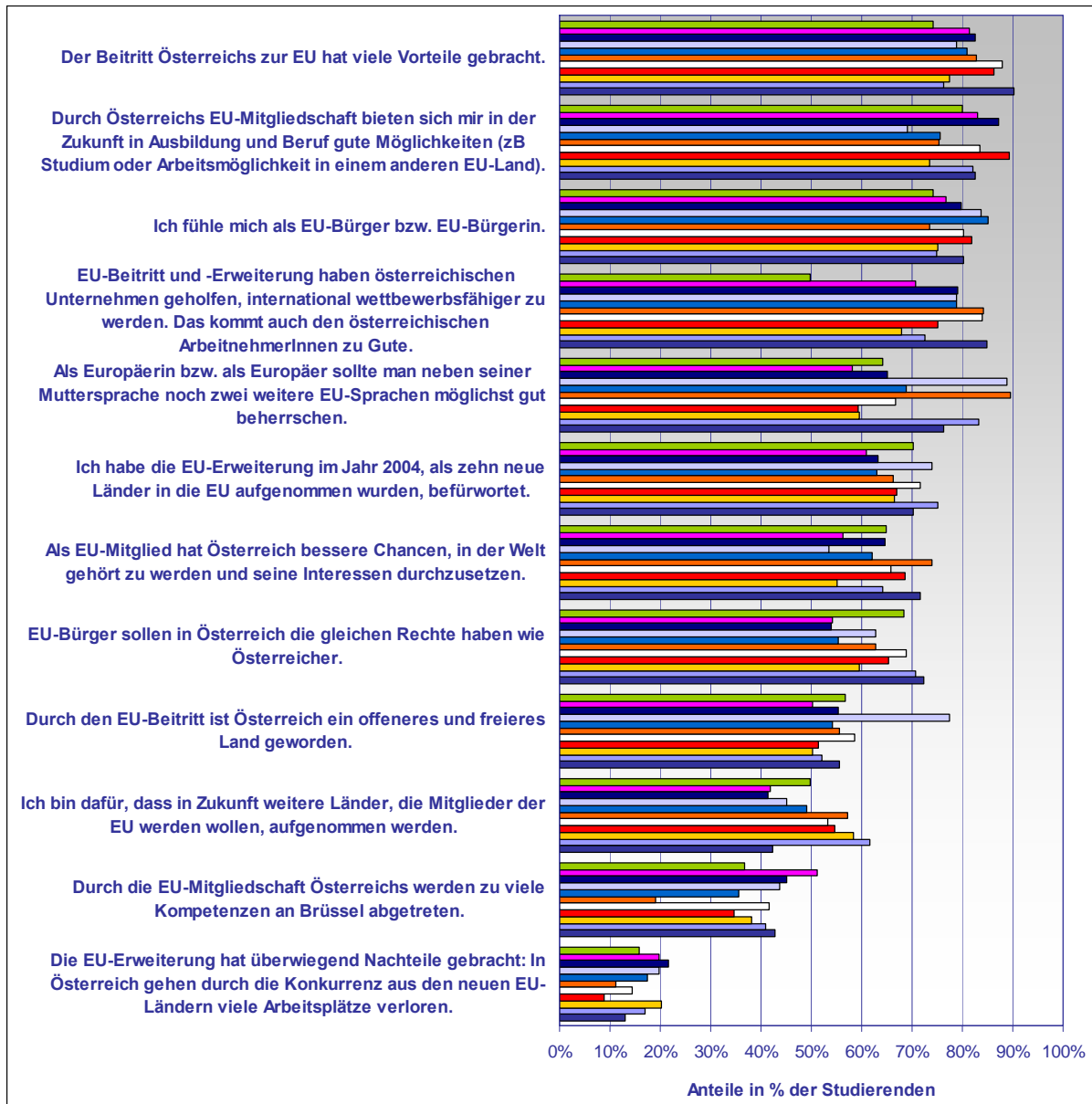
Abb. C-17: Einstellung der Studierenden zur Europäischen Union und zur Globalisierung: „Grobe“ Selbsteinstufung nach dem Studienschwerpunkt



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Abb. C-18: Zustimmungsgrad der Studierenden zu diversen Meinungen zur Europäischen Union nach Studienschwerpunkten

*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden die der Meinung „voll und ganz“ sowie „eher“ zustimmen*

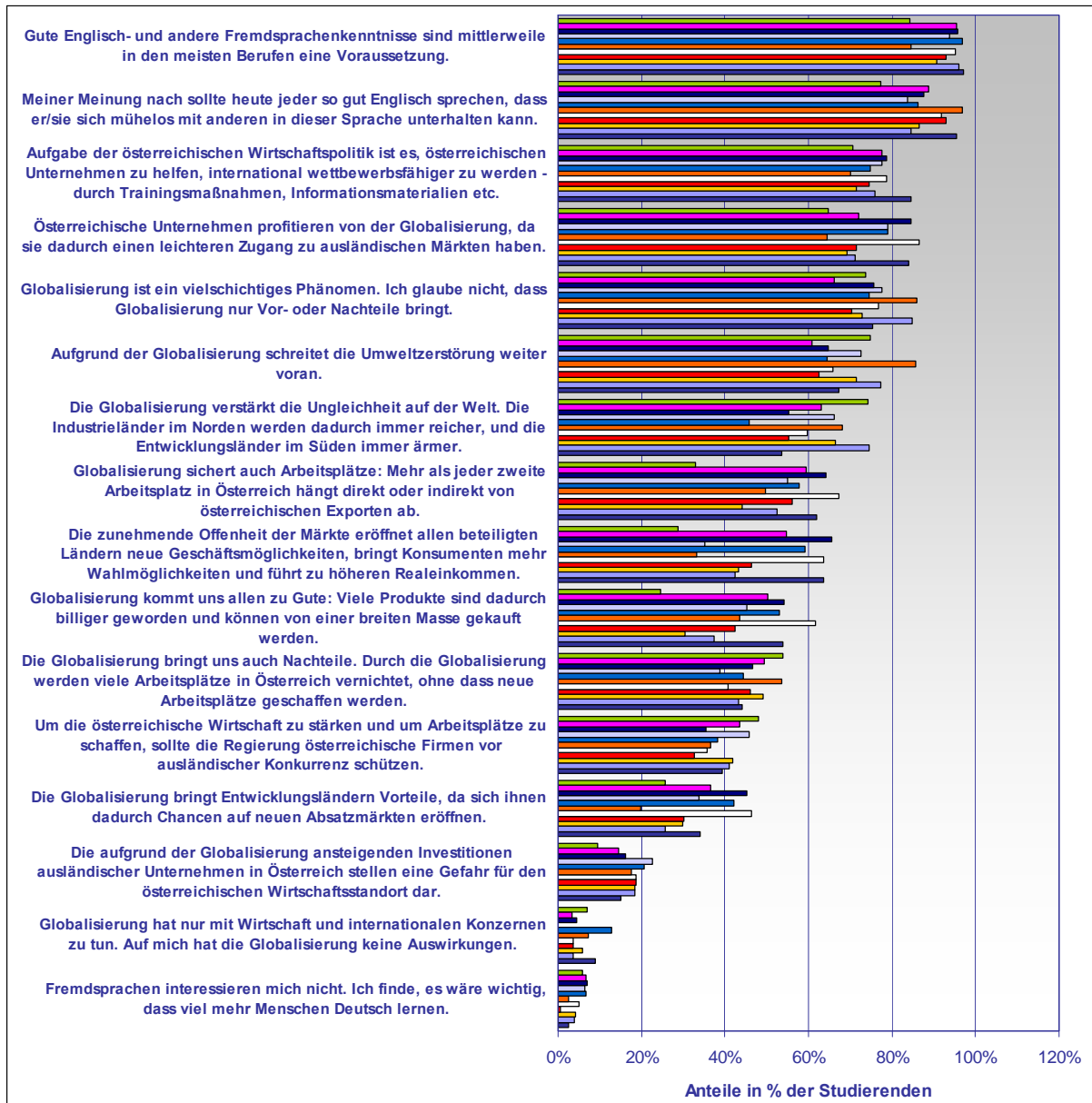


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



Abb. C-19: Zustimmungsgrad der Studierenden zu diversen Meinungen zur Globalisierung nach Studienschwerpunkten

*Rangreihung nach dem Anteil der Studierenden die der Meinung „voll und ganz“ sowie „eher“ zustimmen*



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



### 10.3 Der ibw-Wissenstest für Studierende – Ergebnisse der einzelnen Testfragen

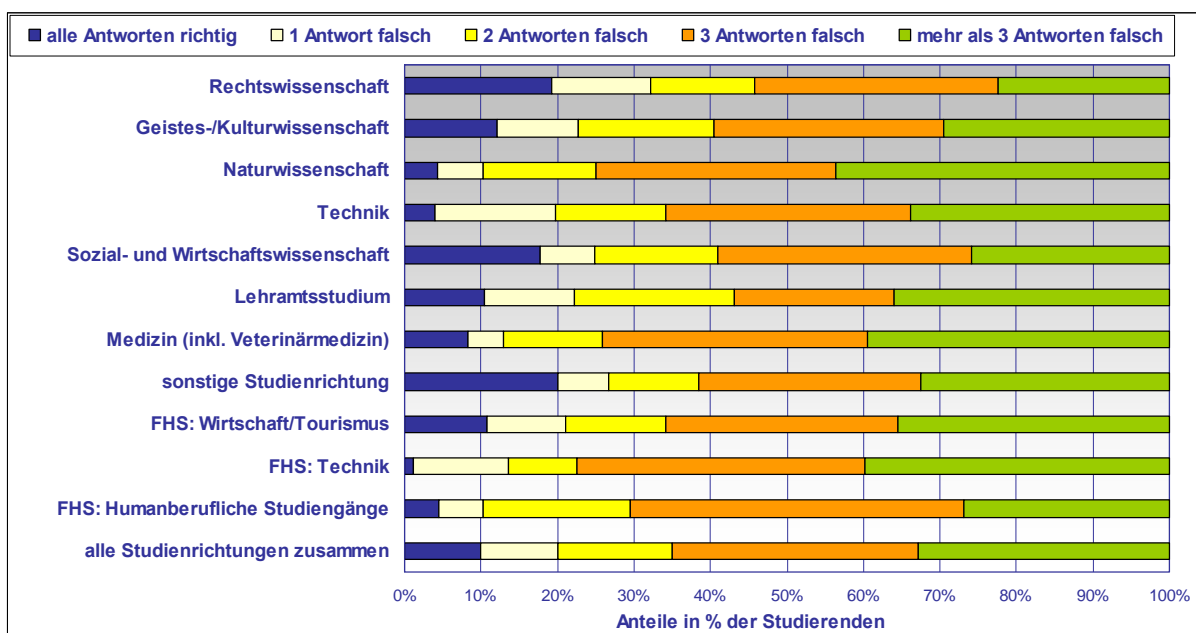
Die im Haupttext getroffene Gesamtbewertung der Kenntnisse der Studierenden im Bereich der internationalen Wirtschaft setzt sich aus den Ergebnissen der einzelnen Testfragen zusammen. Im Folgenden werden die jeweiligen Testergebnisse der einzelnen Testitems dargestellt. Bei etlichen Fragen gab es auch relativ große Anteile an Studierenden, die keine einzige Angabe gemacht haben (k.A./missing). Dies war dann der Fall, wenn die vorgegebene Zeitfrist überschritten wurde und die Person keine Antwortoption angekreuzt hat. Inhaltlich können diese „Aussagen“ daher auch als „nicht gewusst“ interpretiert werden.

**Frage: „Welche der folgenden Länder sind 2004 der EU beigetreten?“**

Als mögliche Antworten waren vorgegeben:

- Polen
- Rumänien
- Estland
- Lettland
- Malta
- Ukraine
- Tschechien
- Slowenien
- Kroatien
- Bulgarien
- Serbien und Montenegro
- Türkei

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Welche der folgenden Länder sind 2004 der EU beigetreten?“

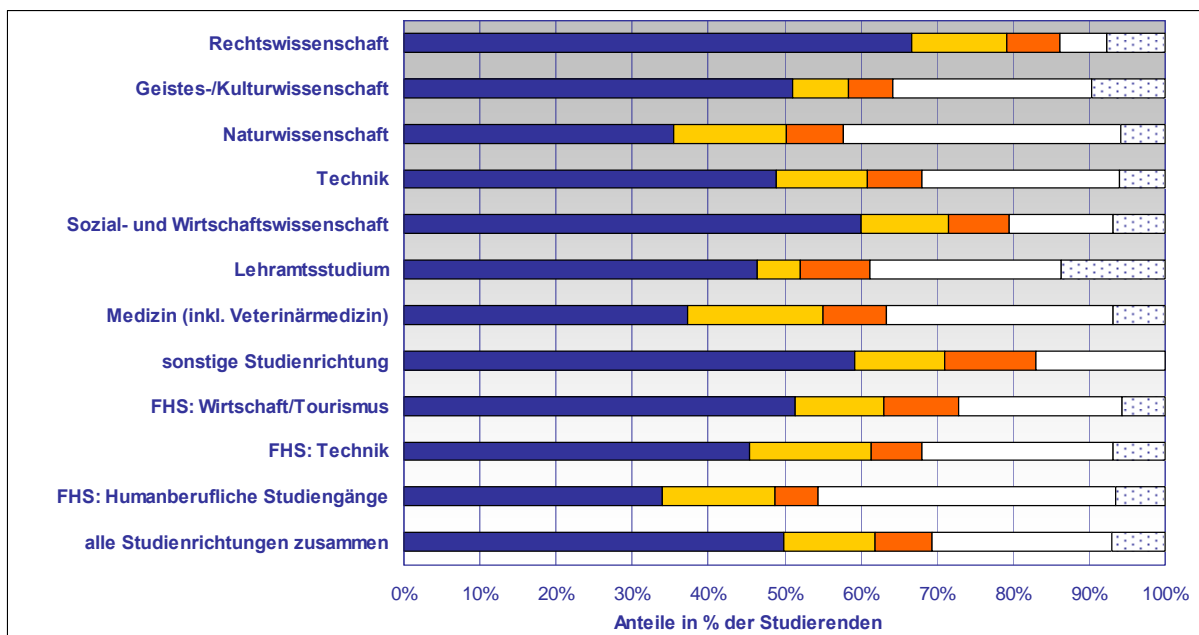


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: "Kreuzen Sie bitte an, welche der folgenden Aussagen über die Zusammensetzung der Europäischen Kommission korrekt ist."**

- Die EU-Kommission setzt sich derzeit aus 20 Kommissionsmitgliedern zusammen. Dabei stellen zehn kleine Mitgliedsstaaten der EU je einen EU-Kommissar. Die fünf größten Mitgliedsstaaten stellen je zwei EU-Kommissare.
- Seit der Erweiterung der EU am 1. Jänner 2007 besteht die Europäische Kommission aus 27 Mitgliedern. Jedes EU-Mitglied entsendet je ein Kommissionsmitglied.
- Die Europäische Kommission setzt sich derzeit aus insgesamt 15 Mitgliedern zusammen. 2/3 der Mitgliedsstaaten stellen derzeit je ein Kommissionsmitglied.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Wie setzt sich die EU-Kommission zusammen?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

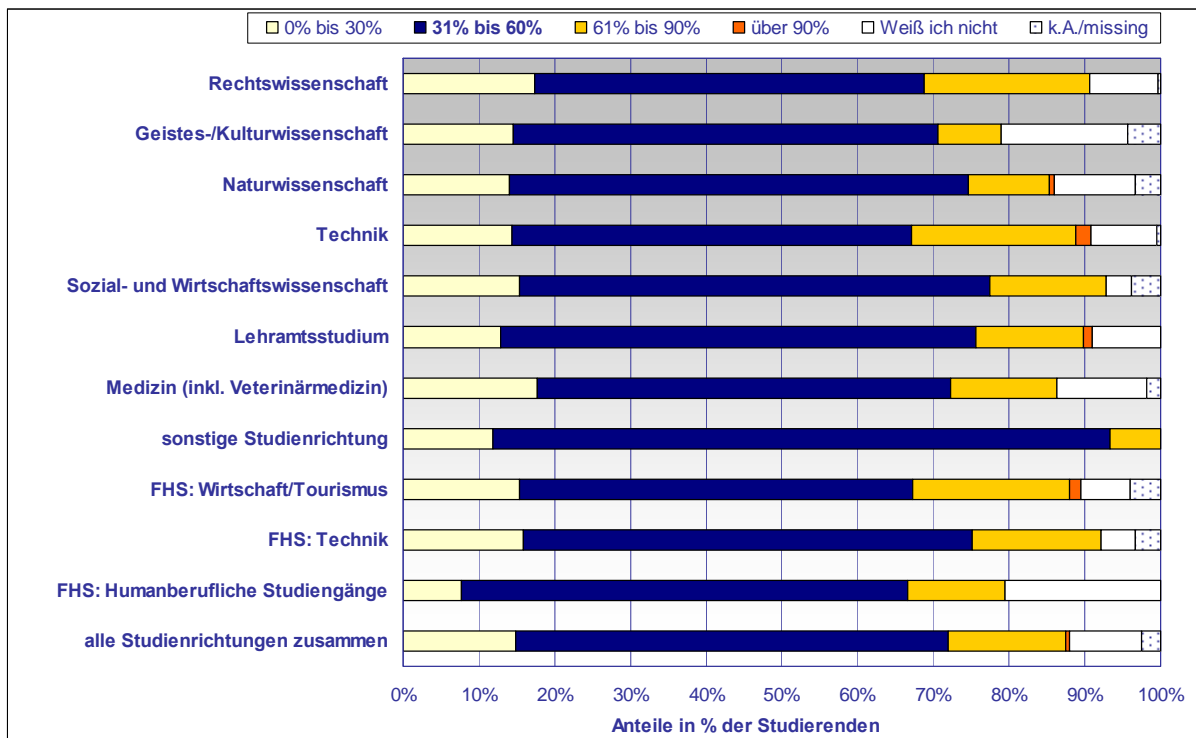
Legende:

- Seit der Erweiterung der EU am 1. Jänner 2007 besteht die Europäische Kommission aus 27 Mitgliedern. Jedes EU-Mitglied entsendet je ein Kommissionsmitglied.
- Die EU-Kommission setzt sich derzeit aus 20 Kommissionsmitgliedern zusammen. Dabei stellen zehn kleine Mitgliedsstaaten der EU je einen EU-Kommissar. Die fünf größten Mitgliedsstaaten stellen je zwei EU-Kommissare.
- Die Europäische Kommission setzt sich derzeit aus insgesamt 15 Mitgliedern zusammen. 2/3 der Mitgliedsstaaten stellen derzeit je ein Kommissionsmitglied.
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Wie hoch schätzen Sie in Österreich den Anteil der Exporte von Waren und Dienstleistungen am Bruttoinlandsprodukt (Exportquote) ein?**

- 0% bis 30%
- 31% bis 60%
- 61% bis 90%
- über 90%
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Geschätzter Exportanteil am BIP?“

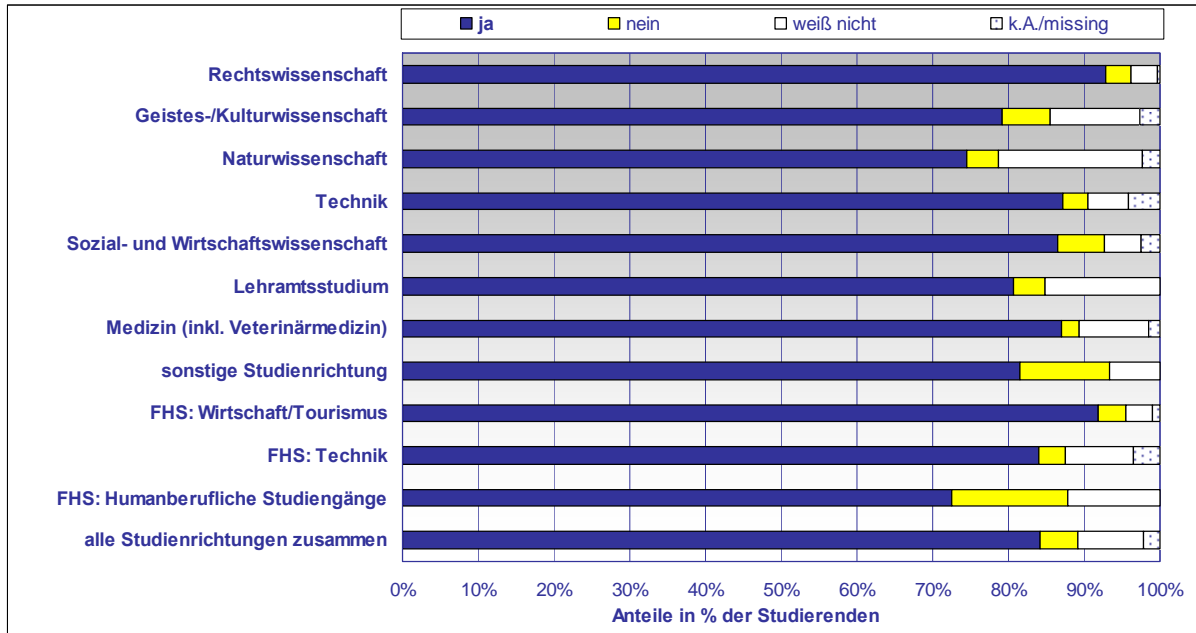


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Ein österreichisches Unternehmen will Textilwaren in China kaufen und sie nach Österreich importieren. Hat das Unternehmen einen Zoll zu zahlen?**

- ja       nein       weiß nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Hat ein österreichischer Importeur für Waren aus China einen Zoll zu zahlen?“



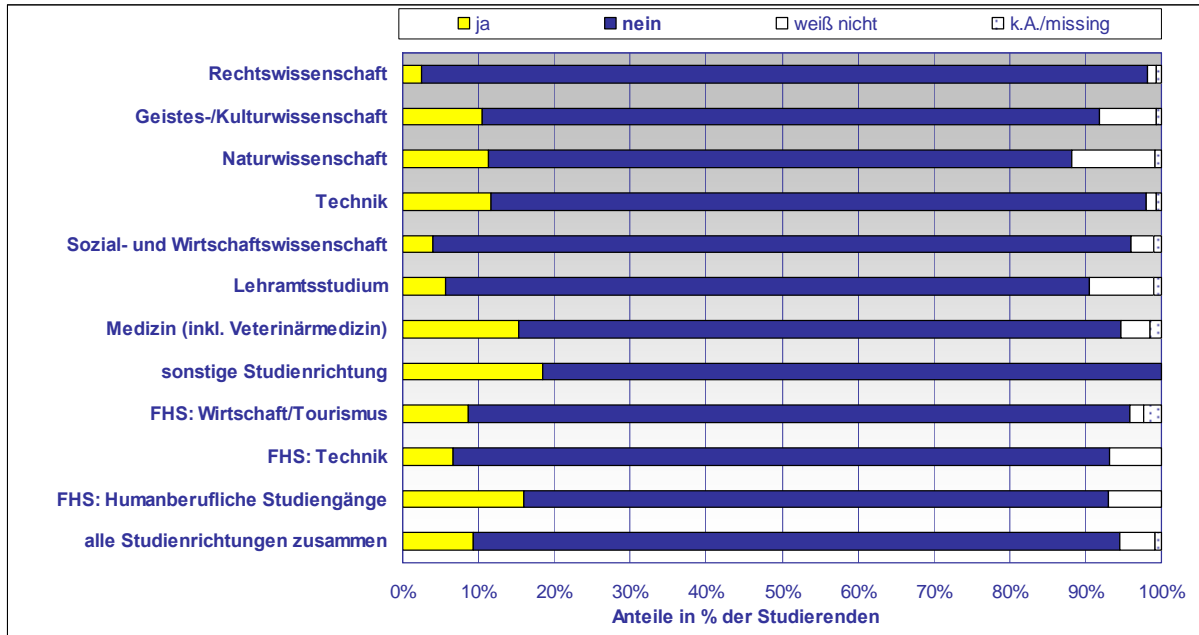
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009



**Frage: Ein italienisches Unternehmen will Mozartkugeln aus Österreich kaufen.  
Hat das Unternehmen einen Zoll zu zahlen?**

- ja       nein       weiß nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Hat ein italienischer Importeur für Waren aus Österreich einen Zoll zu zahlen?“

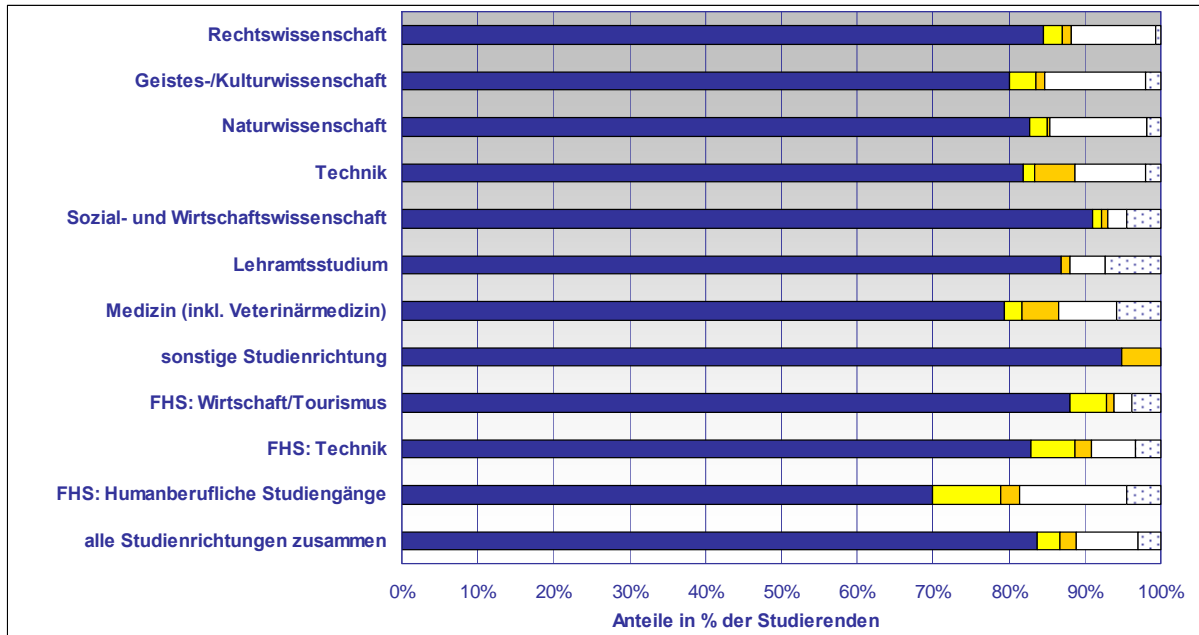


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Wenn Österreich die Exporte steigert (und die Importe gleich bleiben), dann ...**

- verbessert sich die österreichische Handelsbilanz.
- verschlechtert sich die österreichische Handelsbilanz.
- hat das keine Auswirkungen auf die österreichische Handelsbilanz.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Veränderung der Handelsbilanz, wenn Expore steigen?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Legende:

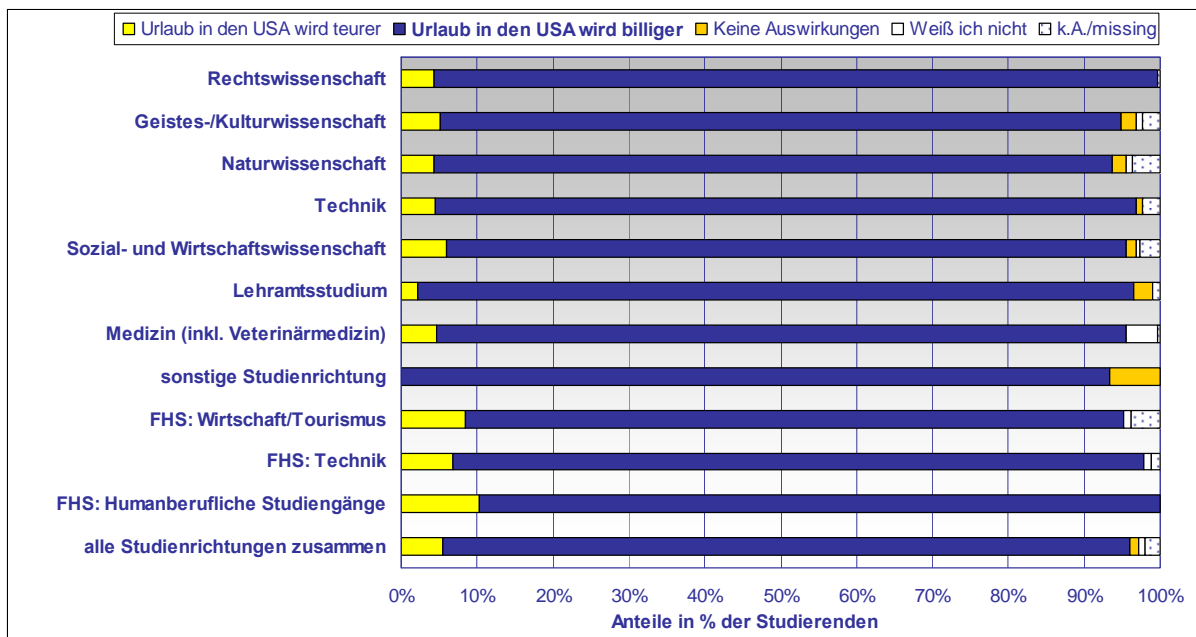
- verbessert sich die österreichische Handelsbilanz.
- verschlechtert sich die österreichische Handelsbilanz.
- hat das keine Auswirkungen auf die österreichische Handelsbilanz.
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Der Euro steigt im Vergleich zum US-Dollar (z.B. von 1:1 auf 1 € = 1,2 US-\$). Welche Auswirkungen hat das für...**

... Sie persönlich, wenn Sie in den USA Urlaub machen wollen?

- Urlaub in den USA wird teurer
- Urlaub in den USA wird billiger
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Auswirkungen eines gestiegenen Euros auf Urlaub in den USA?“



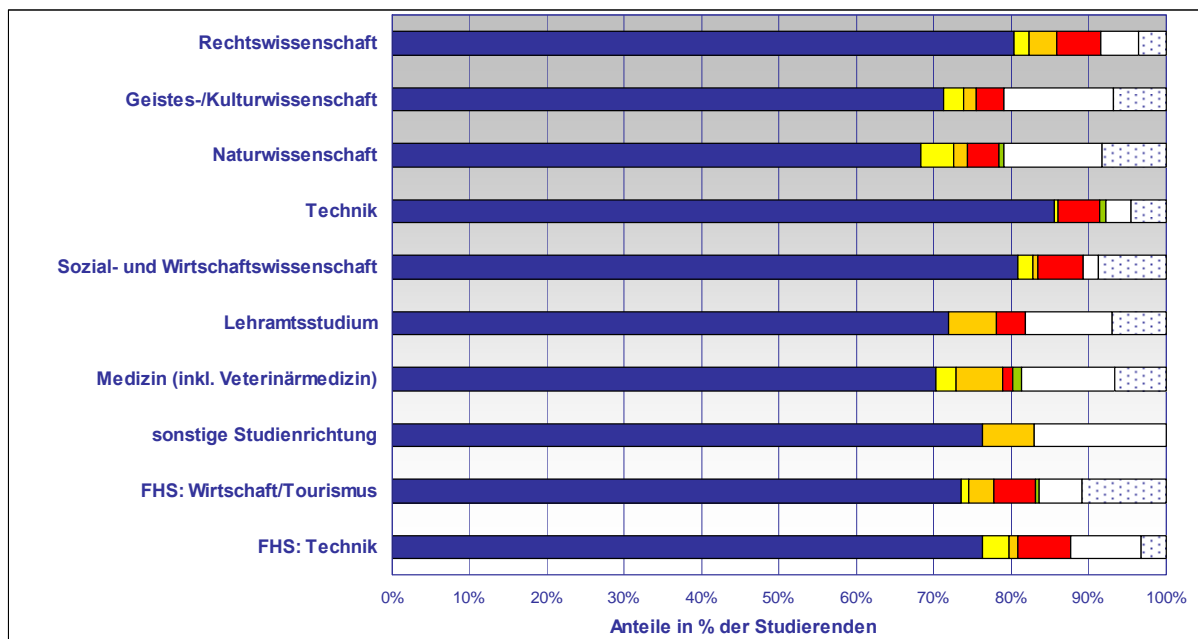
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Der Euro steigt im Vergleich zum US-Dollar (z.B. von 1:1 auf 1 € = 1,2 US-\$). Welche Auswirkungen hat das für...**

... österreichische Exporteure?

- Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
- Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Auswirkungen eines gestiegenen Euros für Österreichs Exporteure?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

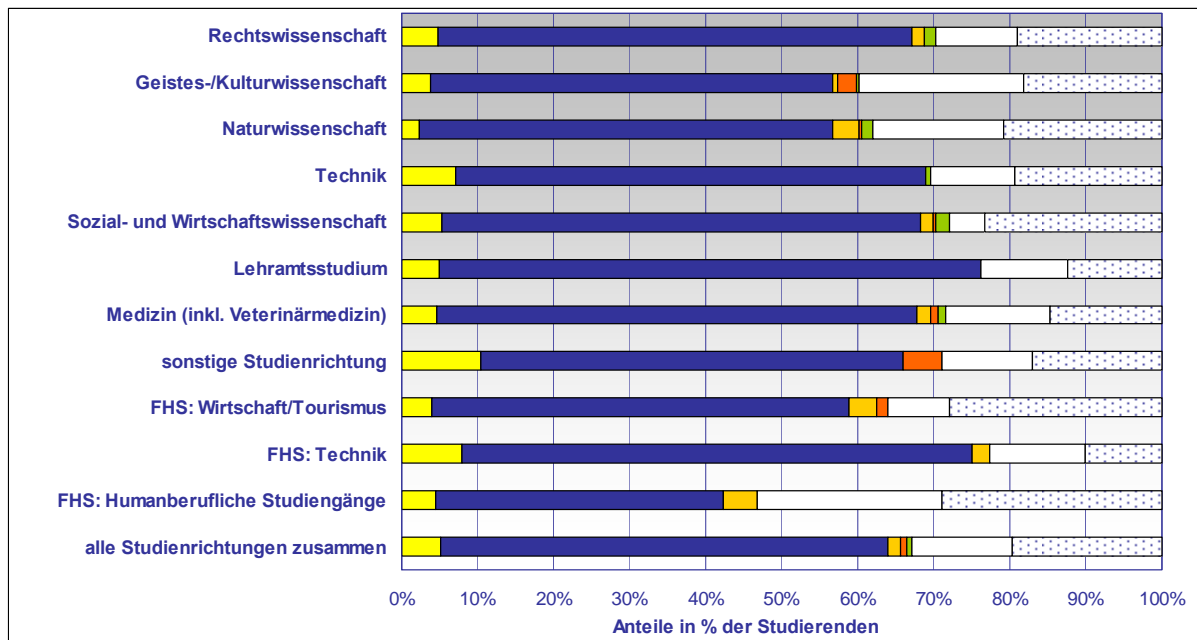
- Legende:
- Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
  - Österreichische Waren werden in den USA teurer und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
  - Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher haben österreichische Exporteure Probleme sie abzusetzen.
  - Österreichische Waren werden in den USA billiger und daher tun sich österreichische Exporteure leichter sie abzusetzen.
  - Keine Auswirkungen
  - Weiß ich nicht
  - k.A./missing

**Frage: Der Euro steigt im Vergleich zum US-Dollar (z.B. von 1:1 auf 1 € = 1,2 US-\$). Welche Auswirkungen hat das für...**

... österreichische Kapitalanleger in den USA?

- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Auswirkungen eines gestiegenen Euros für österreichische Kapitalanleger im Ausland?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

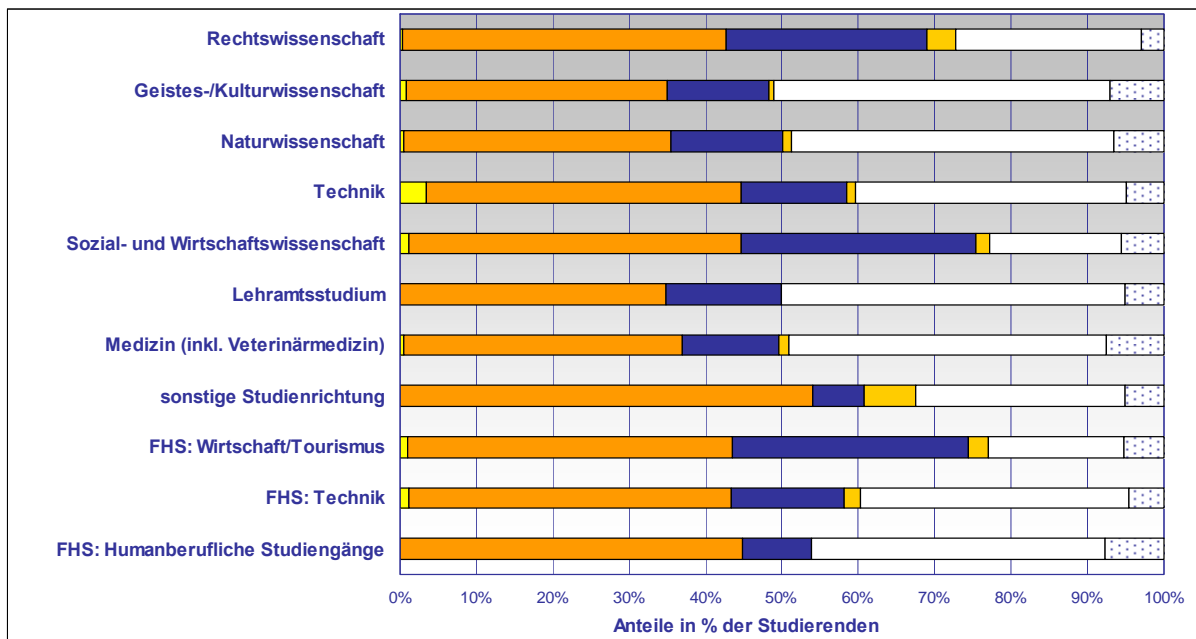
Legende:

- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich billiger und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.**
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag weniger US-Aktien kaufen.
- US-Aktien werden im Vergleich teurer und daher kann der österreichische Kapitalanleger mit demselben Eurobetrag mehr US-Aktien kaufen.
- Keine Auswirkungen
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Welche Rolle hat die österreichische Kontrollbank?**

- Sie vergibt überwiegend Hypothekarkredite.
- Sie kontrolliert die Gebarung der Banken in Österreich (Bankenaufsicht)
- Sie vergibt Exportgarantien, bietet Möglichkeiten der Refinanzierung von Exporten und Beteiligungen im Ausland etc.
- Sie ist hauptsächlich im Devisengeschäft tätig.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Rolle der österreichischen Kontrollbank?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

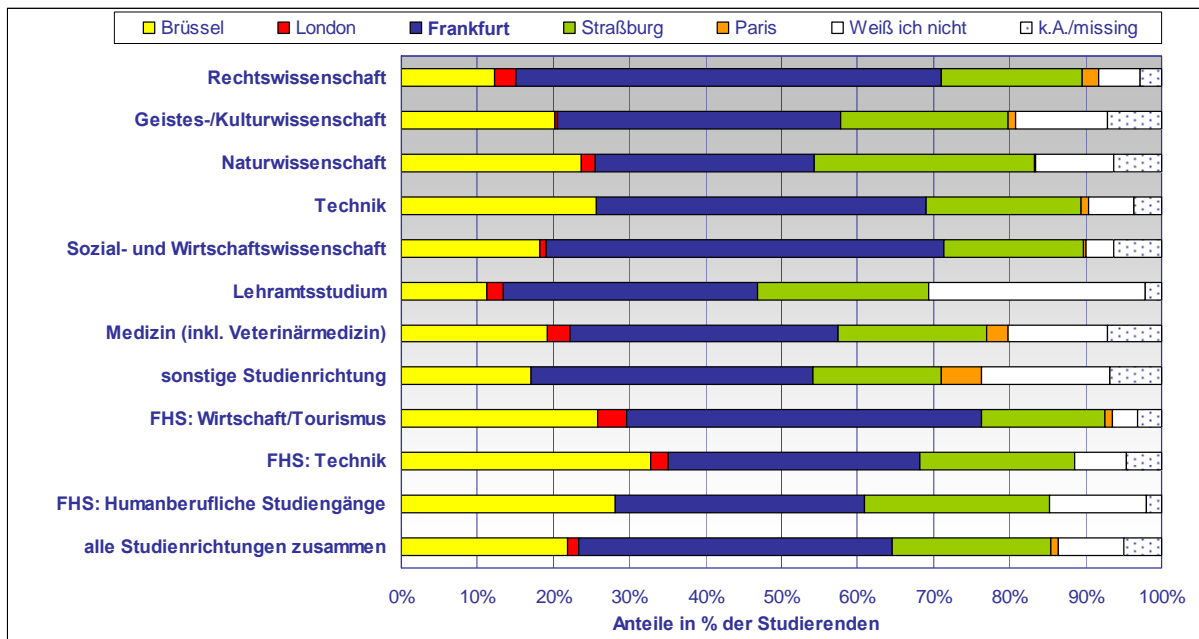
Legende:

- Sie vergibt überwiegend Hypothekarkredite.
- Sie kontrolliert die Gebarung der Banken in Österreich (Bankenaufsicht)
- Sie vergibt Exportgarantien, bietet Möglichkeiten der Refinanzierung von Exporten und Beteiligungen im Ausland etc.
- Sie ist hauptsächlich im Devisengeschäft tätig.
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: In welcher Stadt hat die EZB (Europäische Zentralbank) ihren Sitz?**

- Brüssel
- London
- Frankfurt
- Straßburg
- Paris
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Sitz der EZB?“

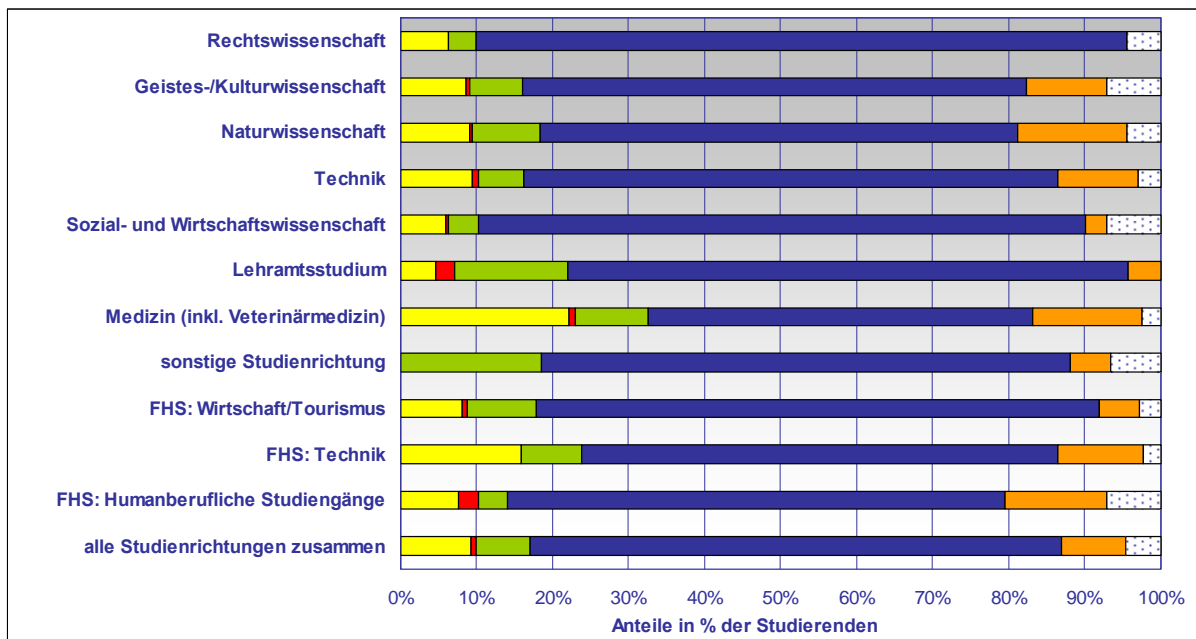


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

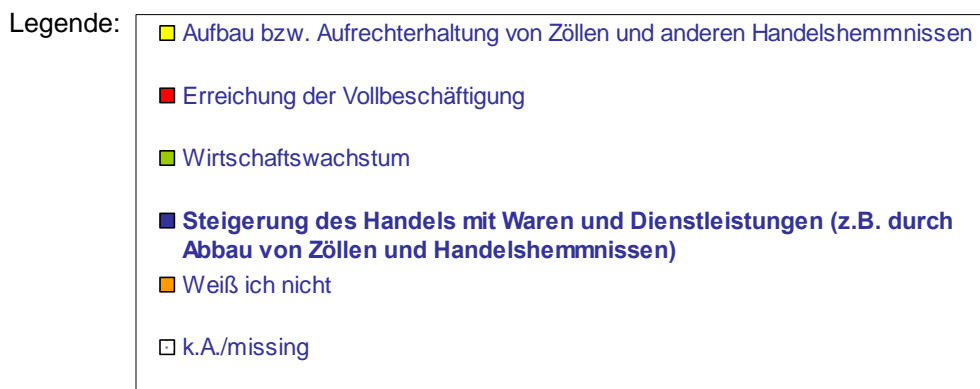
**Frage: Welche Aufgaben hat die WTO (World Trade Organisation)?**

- Aufbau bzw. Aufrechterhaltung von Zöllen und anderen Handelshemmnissen
- Erreichung der Vollbeschäftigung
- Wirtschaftswachstum
- Steigerung des Handels mit Waren und Dienstleistungen (z.B. durch Abbau von Zöllen und Handelshemmnissen)
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Aufgaben der WTO?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

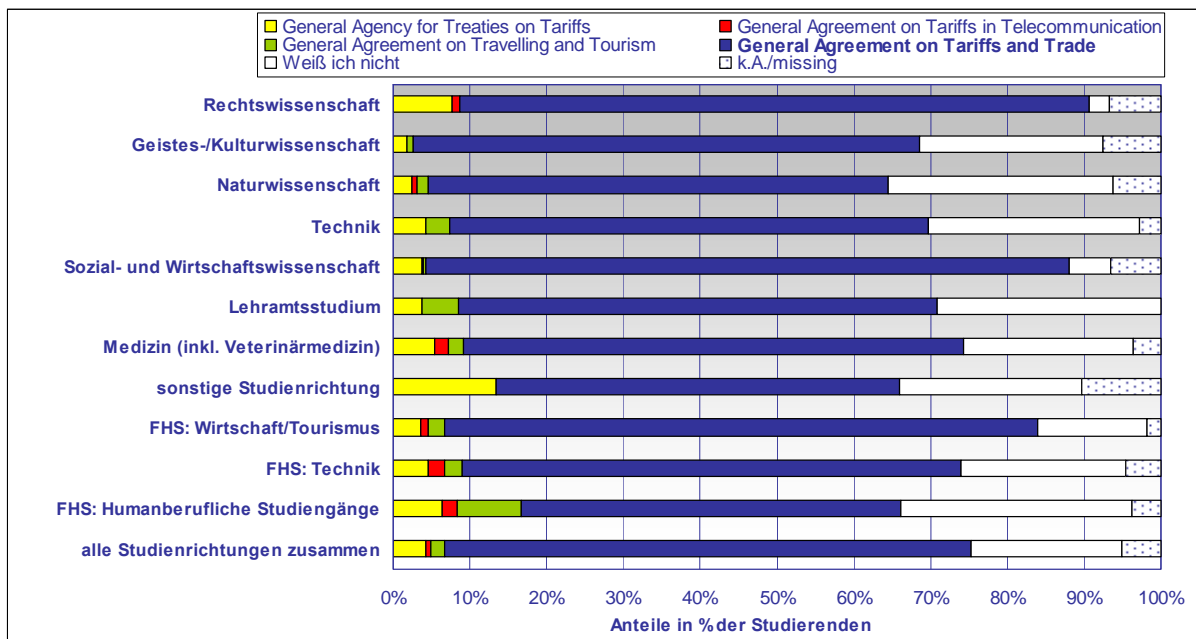




**Frage: Wofür steht die Abkürzung GATT?**

- General Agency for Treaties on Tariffs
- General Agreement on Tariffs in Telecommunication
- General Agreement on Travelling and Tourism
- General Agreement on Tariffs and Trade
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Was ist GATT?“

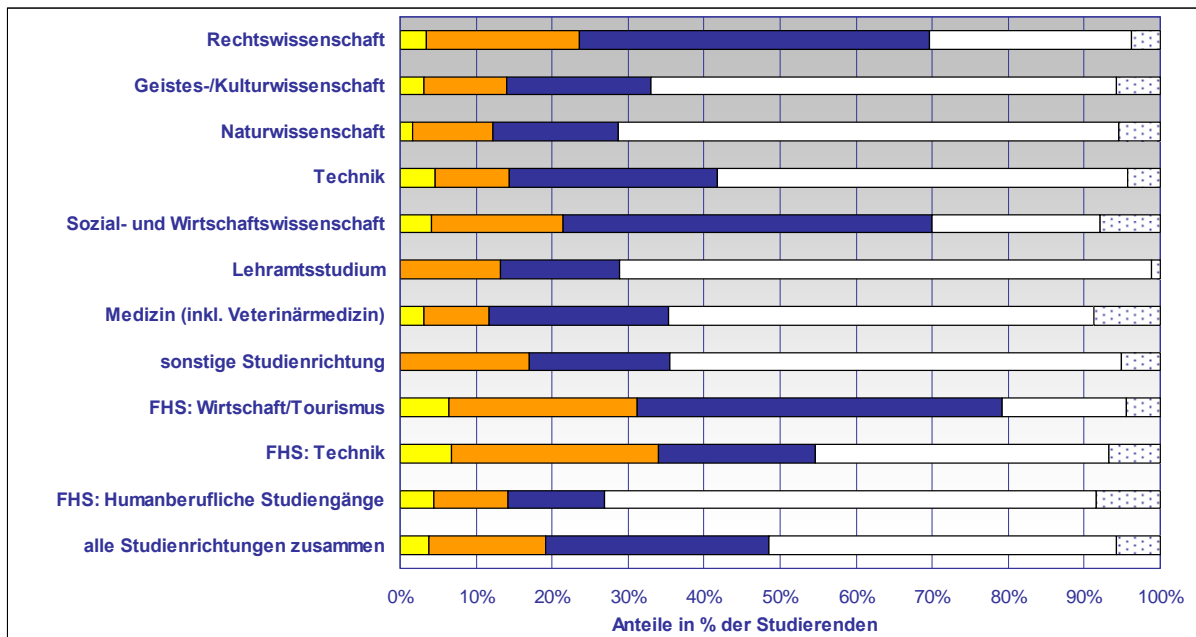


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Was verbirgt sich hinter "Basel II"?**

- Neuformulierung der Sicherheitsvorkehrungen von Kreditinstituten, um feindliche Übernahmeveruche besser abwehren zu können.
- Neuformulierung des Forderungskatalogs von kleinen und mittelständischen Unternehmen nach Erleichterung der Kreditvergabe durch Banken.
- Neuformulierung von Eigenkapitalrichtlinien für Kreditinstitute.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Was ist Basel II?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

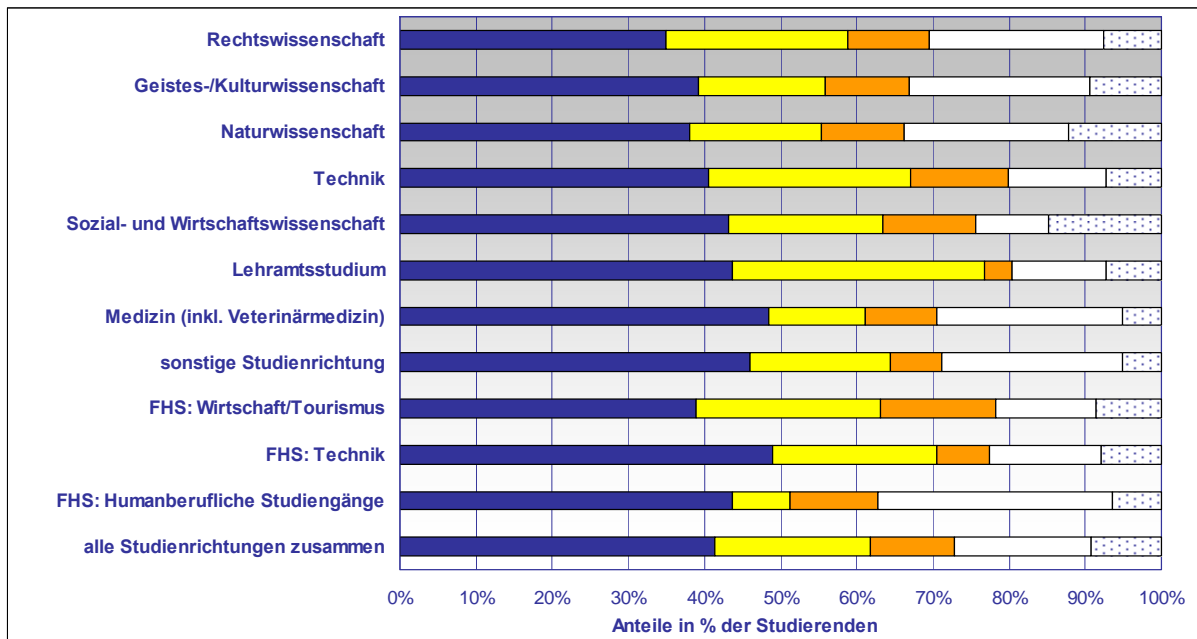
Legende:

- Neuformulierung der Sicherheitsvorkehrungen von Kreditinstituten, um feindliche Übernahmeveruche besser abwehren zu können.
- Neuformulierung des Forderungskatalogs von kleinen und mittelständischen Unternehmen nach Erleichterung der Kreditvergabe durch Banken.
- Neuformulierung von Eigenkapitalrichtlinien für Kreditinstitute.**
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Welche Konsequenz hat ein „schwächerer Euro“ für die Binnenkaufkraft?**

- Ausländische Leistungen und Güter können beim selben Budget nur in geringerem Maße erworben werden
- Die Binnenkaufkraft verändert sich nicht
- Inländische Unternehmen können ihre Produkte billiger anbieten als ausländische Unternehmen
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Konsequenzen eines schwächeren Euros?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

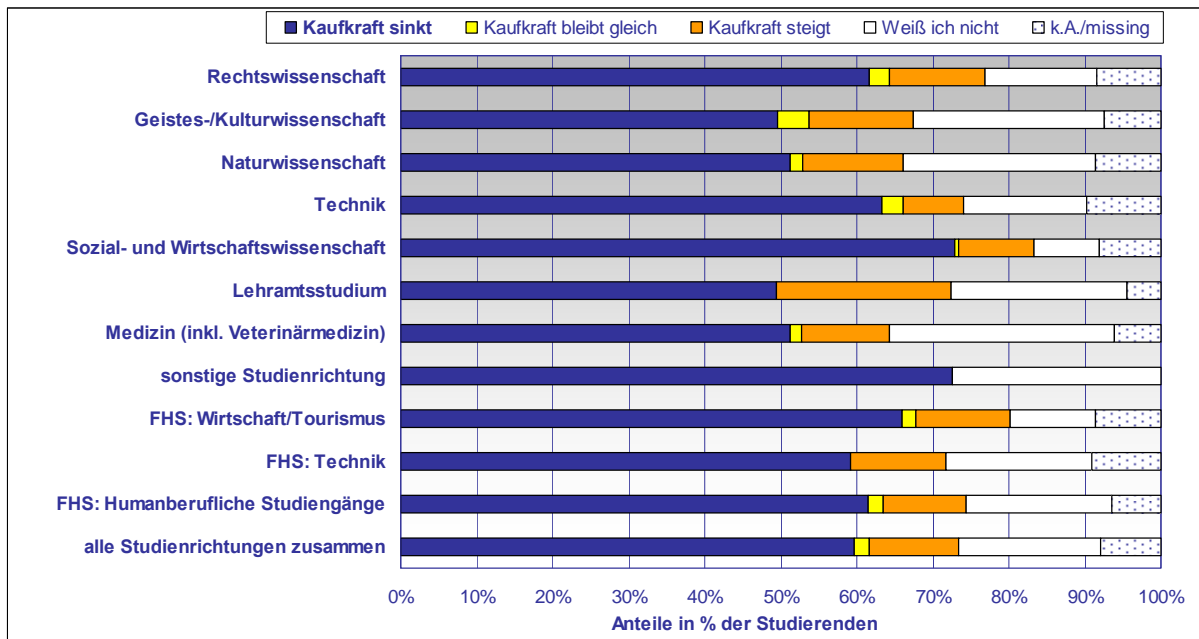
Legende:

- Ausländische Leistungen und Güter können beim selben Budget nur in geringerem Maße erworben werden
- Die Binnenkaufkraft verändert sich nicht
- Inländische Unternehmen können ihre Produkte billiger anbieten als ausländische Unternehmen
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Wenn der Verbraucherpreisindex (VPI) steigt, was geschieht dann mit der Kaufkraft des Geldes?**

- Sie sinkt
- Sie bleibt gleich
- Sie steigt
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Einfluss eines steigenden VPI auf die Kaufkraft des Geldes“

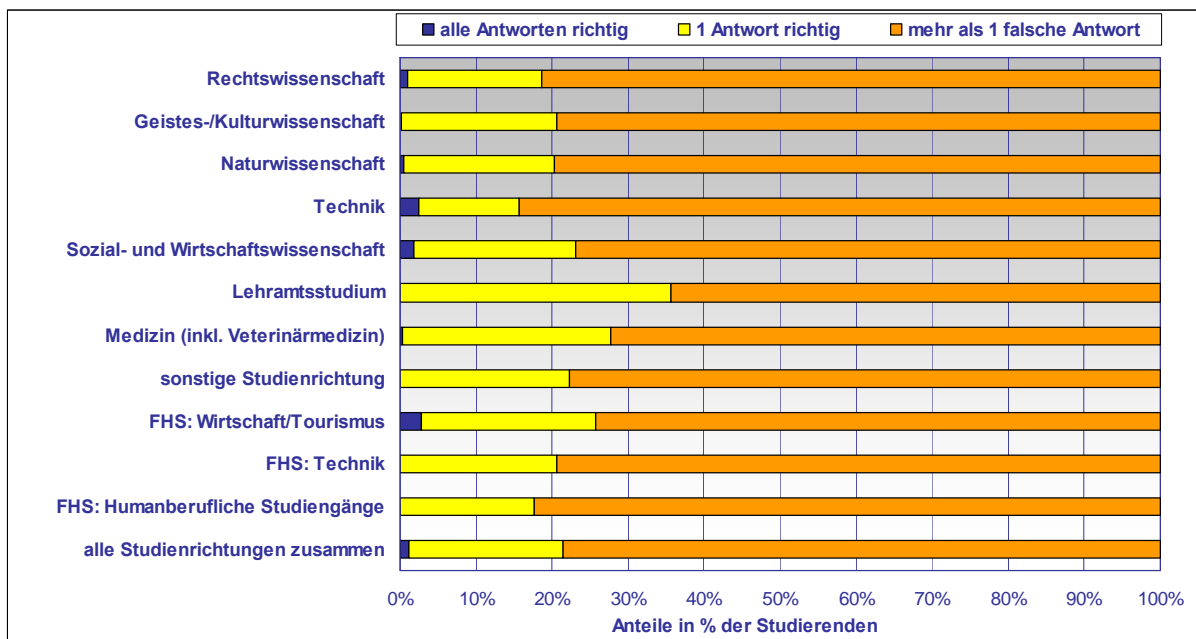


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Was ist der Unterschied zwischen einer Zollunion und einer Freihandelszone?**  
(Mehrfachantworten sind möglich).

- Alle Mitglieder einer Zollunion wenden gegenüber Drittländern einen gemeinsamen Zolltarif an und verfolgen eine gemeinsame Handelspolitik.
- Alle Mitglieder einer Freihandelszone wenden gegenüber Drittländern einen gemeinsamen Zolltarif an und verfolgen eine gemeinsame Handelspolitik.
- Eine Freihandelszone ist ein Zusammenschluss von mehreren Ländern oder Teilen davon, zwischen denen Zölle und andere Handelsbeschränkungen abgeschafft werden. Die Mitgliedsstaaten behalten jedoch verschiedene Zolltarife gegenüber Drittstaaten bei.
- Eine Zollunion ist ein Zusammenschluss von mehreren Ländern oder Teilen davon, zwischen denen Zölle und andere Handelsbeschränkungen abgeschafft werden. Die Mitgliedsstaaten behalten jedoch verschiedene Zolltarife gegenüber Drittstaaten bei.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Unterschied zwischen Zollunion und Freihandelszone“



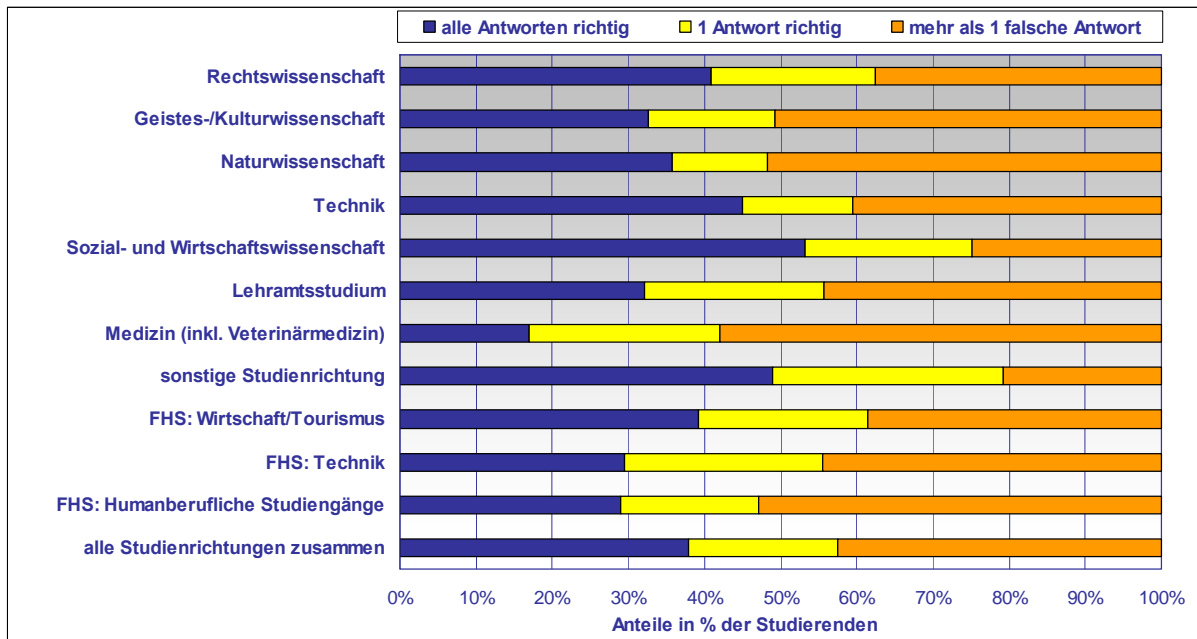
Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Was ist der Unterschied zwischen fixen und flexiblen Wechselkursen?**

(Mehrfachantworten sind möglich).

- Flexible Wechselkurse bilden sich durch Angebot und Nachfrage auf dem Devisenmarkt, ohne dass der Staat in diesen Prozess eingreift.
- Beim fixen Wechselkurs werden Währungen durch die Politik entweder gegenüber anderen Währungen, einem Währungskorb, IWF-Sonderziehungsrechten oder Gold fixiert.
- Fixe Wechselkurse bilden sich durch Angebot und Nachfrage auf dem Devisenmarkt, ohne dass der Staat in diesen Prozess eingreift.
- Beim flexiblen Wechselkurs werden Währungen durch die Politik entweder gegenüber anderen Währungen, einem Währungskorb, IWF-Sonderziehungsrechten oder Gold fixiert.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Unterschied zwischen fixen und flexiblen Wechselkursen“

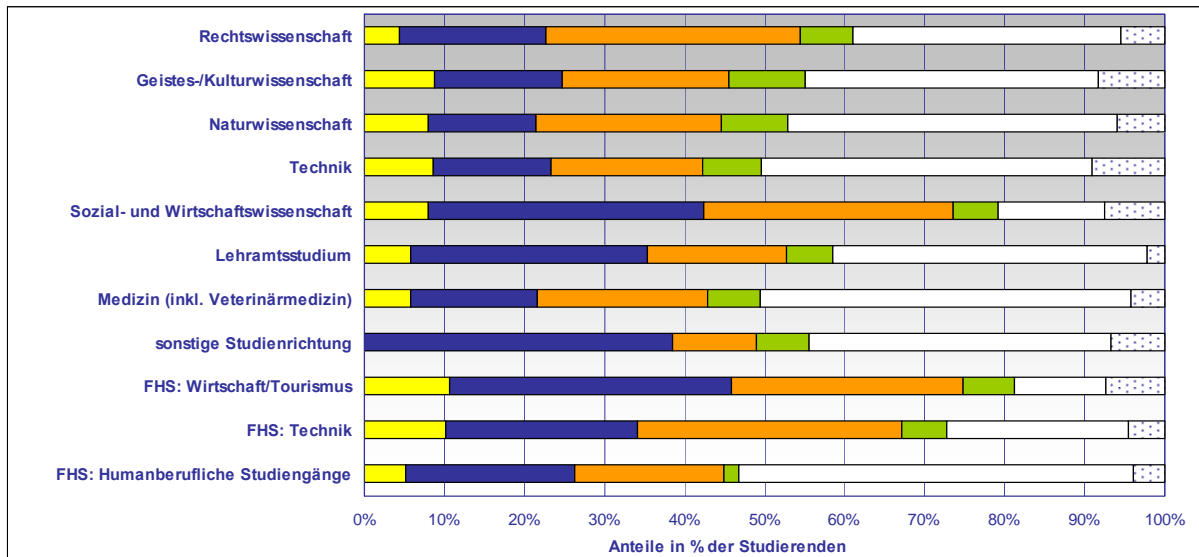


Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

**Frage: Was versteht man unter einem Jointventure?**

- Ein Jointventure ist ein durch mindestens drei Geschäftspartner gegründetes neues Unternehmen, dessen Ziel in der gemeinsamen Bearbeitung des Inlandsmarktes besteht.
- Bei einem Jointventure kommt es zur Neugründung eines Unternehmens im Importland, an dem sowohl Partner aus dem Export- als auch dem Importland beteiligt sind.
- Als Jointventures bezeichnet man gemeinsame Projekte, an denen mindestens ein Exporteur und mindestens ein Importeur beteiligt sind. Ziel derartiger gemeinsamer Projekte ist es, ein neues Produkt auf dem Importmarkt einzuführen.
- Ein Jointventure ist eine Exportgemeinschaft, die aus mindestens zwei inländischen Unternehmen besteht.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Was ist ein Jointventure?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

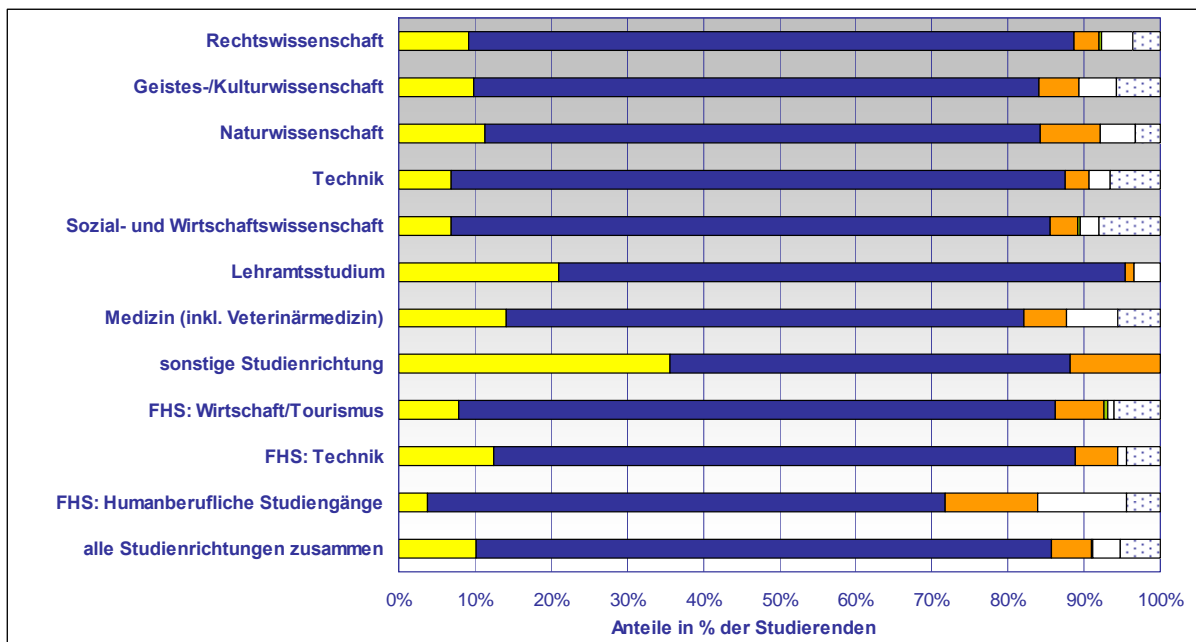
**Legende:**

- Ein Jointventure ist ein durch mindestens drei Geschäftspartner gegründetes neues Unternehmen, dessen Ziel in der gemeinsamen Bearbeitung des Inlandsmarktes besteht.
- Bei einem Jointventure kommt es zur Neugründung eines Unternehmens im Importland, an dem sowohl Partner aus dem Export- als auch dem Importland beteiligt sind.
- Als Jointventures bezeichnet man gemeinsame Projekte, an denen mindestens ein Exporteur und mindestens ein Importeur beteiligt ist. Ziel derartiger gemeinsamer Projekte ist es, ein neues Produkt auf dem Importmarkt einzuführen.
- Ein Jointventure ist eine Exportgemeinschaft, die aus mindestens zwei inländischen Unternehmen besteht.
- Weiß ich nicht
- k.A./missing

**Frage: Wofür steht die Abkürzung OPEC?**

- Organisation for Petrochemistry, Electrical Energy and Coal Production
- Organisation of the Petroleum Exporting Countries
- Organisation for Pricing in the European Communities
- Organisation for Trade in Peru, Ecuador and Chile
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Was bedeutet OPEC?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

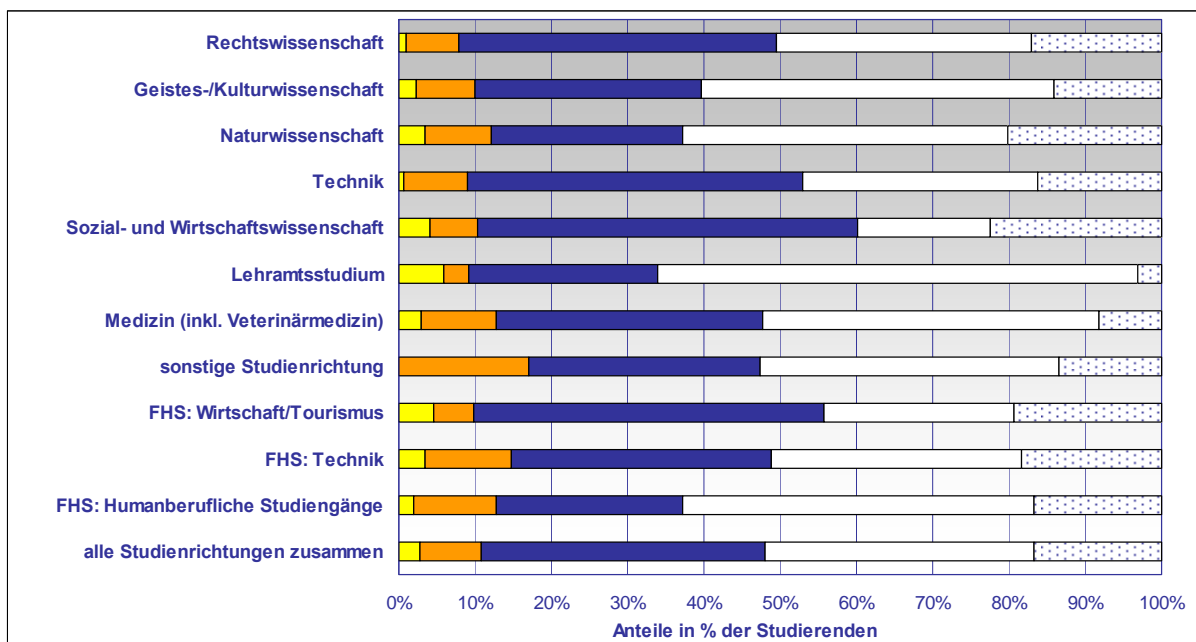
- Legende:
- Organisation for Petrochemistry, Electrical Energy and Coal Production
  - **Organisation of the Petroleum Exporting Countries**
  - Organisation for Pricing in the European Communities
  - Organisation for Trade in Peru, Ecuador and Chile
  - Weiß ich nicht
  - k.A./missing



**Frage: Welche der folgenden Aussagen zu österreichischen Direktinvestitionen im Ausland ist richtig?**

- Die Summe aller Ausgaben österreichischer Touristen im Ausland (zB. für Hotels, Wareneinkäufe) im Laufe eines Jahres bezeichnet man als österreichische Direktinvestitionen.
- Man spricht von österreichischen Direktinvestitionen, wenn ein österreichischer Unternehmer seine Waren direkt an einen Käufer im Ausland veräußert.
- Wenn österreichische Unternehmen ausländische Unternehmen zur Gänze oder teilweise erwerben, spricht man von österreichischen Direktinvestitionen im Ausland.
- Weiß ich nicht

Abb.: Verteilung der Antworten der Studierenden nach Studienschwerpunkten zur Testfrage „Was sind österreichische Direktinvestitionen im Ausland?“



Quelle: ibw-Studierendenbefragung 2009

Legende:

- Die Summe aller Ausgaben österreichischer Touristen im Ausland (zB. für Hotels, Wareneinkäufe) im Laufe eines Jahres bezeichnet man als österreichische Direktinvestitionen.
- Man spricht von österreichischen Direktinvestitionen, wenn ein österreichischer Unternehmer seine Waren direkt an einen Käufer im Ausland veräußert.
- Wenn österreichische Unternehmen ausländische Unternehmen zur Gänze oder teilweise erwerben, spricht man von österreichischen Direktinvestitionen im Ausland.
- Weiß ich nicht
- k.A./missing