Wirtschaftspädagogik
Ein Lehrbuch · 3. Auflage

Übungsfirma aus Lehrendensicht

Michaela Stock, Elisabeth Riebenbauer, Jakob Stadler

Abschnitt D: Forschungsschwerpunkte der Wirtschaftspädagogik am Standort Graz
(Kapitel D-7)

ZITATIONSVORSCHLAG
Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth/Stadler, Jakob (2025): Übungsfirma aus Lehrendensicht. In: Stock, Michaela/Slepcevic-Zach, Peter/Tafner, Georg/Riebenbauer, Elisabeth (Hrsg.): Wirtschaftspädagogik. 3. Auflage. Graz: Uni-Press Graz. 547–556.

ISBN: 978-3-903484-12-2
DOI: https://doi.org/10.70638/TCGL9871.kap-d7
VERLAG: Uni-Press Graz Verlag GmbH

© CC BY 4.0 2025 by Michaela Stock, Peter Slepcevic-Zach, Georg Tafner & Elisabeth Riebenbauer.

Dieses Kapitel ist lizenziert unter der Creative Commons Namensnennung 4.0 International Lizenz (CC BY 4.0). Die Lizenz erlaubt die Nutzung, Vervielfältigung, Bearbeitung und Verbreitung in jedem Medium oder Format, sofern der ursprüngliche Urheber genannt wird. Abbildungen oder sonstiges Material Dritter sind gesondert gekennzeichnet und von dieser Lizenz ausgenommen.

7 Übungsfirma aus Lehrendensicht

Michaela Stock; Elisabeth Riebenbauer; Jakob Stadler

Die Übungsfirma als mehrdimensionale Lehr-Lern-Form basiert auf einer Unternehmenssimulation zu Lernzwecken und fokussiert als handlungs- und kompetenzorientierte Methode die Förderung der Verknüpfung von Denken und Handeln im Sinne der intellektuellen Regulation des Handelns. Für die Wirtschaftspädagogik am Standort Graz ist sie seit vielen Jahren ein Forschungsbereich und wird im Sinne der forschungsgeleiteten Lehre bereits seit 1996 ins Studium der Wirtschaftspädagogik integriert. Im vorliegenden Kapitel wird der Fokus auf das Lehren und Lernen mit der Methode Übungsfirma und auf aktuelle Entwicklungen gelegt. Für eine allgemeine Erklärung der Methode sowie ihren geschichtlichen und organisatorischen Hintergrund sei an dieser Stelle auf die einschlägige Literatur[1] verwiesen.

Die Übungsfirma steht und fällt mit den Lehrenden. Diese Aussage wirft u.a. folgende Fragen auf, die in diesem Kapitel aufgegriffen werden sollen: Von welchem Verständnis von Übungsfirma wird ausgegangen? Welche Anforderungen werden an die Lehrenden gestellt? Was bedeutet betriebswirtschaftlich valide Modellierung und auf welchen Ebenen bewegen sich Lehrende bzw. welche unterschiedlichen Rollen nehmen sie ein? Inwiefern beeinflusst die digitale Transformation die Übungsfirmenarbeit?

7.1 Übungsfirma – gemeinsames Verständnis

Die Übungsfirma hat eine lange Geschichte und erlangte mit der steigenden Anerkennung der handlungsorientierten Didaktik seit den 1980er Jahren eine fixe Verankerung in den Lehrplänen der kaufmännischen berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Österreich. Die Lernfirma[2] stellt den großen Rahmen für Unternehmenssimulationen zu Lernzwecken dar und die Übungsfirma ist neben dem Lernbüro und der Juniorenfirma (insbesondere Junior Company und Schüler:innengenossenschaft) eine mögliche Form der Umsetzung. Wird im österreichischen Kontext von Übungsfirma gesprochen, kann folgende Definition zugrunde gelegt werden:

---

1 Siehe beispielsweise Berchtold/Trummer (2000); Tramm (1996); Tramm/Gramlinger (2006); Achtenhagen/Tramm (1993); Baumann (2009); Berchtold/Stock (2005); Neuweg (2001); Philipp (1998); Reetz (1977, 1986); Riebenbauer/Stock (2007, 2015); Stock/Riebenbauer (2006, 2008, 2011); Stock/Riebenbauer/Dreisiebner (2016); Riebenbauer/Feuchter/Stock (2022); Stock et al. (2022) oder die Publikationen in der Ausgabe 10 Lernfirmen der bwp@ vom Juli 2006.

2 Lernfirmen sind keine naturalistischen Abbildungen der Realität, sondern vielmehr didaktische Konstruktionen. Sie sind nicht nur Orte des Anwendens, Übens und/oder des Praxistrainings, sondern Lernorte im umfassenden Sinn. Für den Lernprozess in Lernfirmen charakteristisch sind die beiden Ebenen des Lernens – Lernen im Modell und Lernen am Modell. Das zentrale Ziel der Lernfirmenarbeit ist die Entwicklung des wirtschaftlichen Prozess- und Systemverständnisses der Lernenden (vgl. Tramm/Gramlinger 2006, 5–10).

> „Die Übungsfirma ist ein kompetenzorientierter Lernort, in dem firmenähnliche Abläufe nach marktwirtschaftlichen Gesichtspunkten abgewickelt werden. Sie basiert auf einem betriebswirtschaftlich validen Modell und ist in eine Übungsvolkswirtschaft eingebettet. Mit der dualen Sichtweise (Lernort und Betrieb) kommt der Modellierung des Betriebes eine große Bedeutung zu, da er die Basis für die Übungsfirma als Lernort bildet. Das Arbeiten und Lernen in der Übungsfirma zielt vor allem auf den Auf- und Ausbau der Handlungskompetenz im Sinne des vollständigen Handelns der Lernenden ab."[3]

Ausgehend von dieser Definition sind für ein gemeinsames Verständnis von Übungsfirma (1) das *Konzept der Handlungsorientierung* als theoretisches Fundament, (2) die *Zielsetzung der Methode*, (3) die *Konzeption* und (4) die *Modellierung der Übungsfirma* zu klären.[4]

(1) Das *Konzept der Handlungsorientierung*[5] bildet das theoretische Fundament der Übungsfirma. Euler/Hahn nennen beispielhaft folgende Konkretisierungsansätze für die Handlungsorientierung:[6] vollständiges Lernen, ganzheitliches Lernen mit *Kopf, Herz und Hand* und eine konkrete Vorstellung über den Verlauf des Lernprozesses. Peterßen spricht von der *„Vollständigkeit des Handelns"*[7] und meint damit das selbstständige Planen, Ausführen und Kontrollieren von Handlungen. Dieser Zugang beruht auf einem von Hacker[8] entwickelten didaktischen Konzept, welches folgende drei Ebenen der Regulation des Handelns unterscheidet: sensomotorische, perzeptiv-begriffliche und *intellektuelle Regulation des Handelns*.[9] Das Konzept der Handlungsorientierung fördert und fordert die Fähigkeit und Bereitschaft zu eigenverantwortlichem und selbstständigem, aber vor allem zu vollständigem Handeln. Somit steht die intellektuelle Regulation des Handelns – also die Nutzung von Handlungsanlässen zum bewusst geplanten Handlungsvollzug – im Mittelpunkt. Vollständiges Handeln im Lernkontext bedingt, dass „der Lernprozess sinnvolle Ziele in Form von Aufgaben und Problemen enthält, von denen her der Lernende seine Aktivitäten zunehmend selbstständig organisieren kann. Denken und praktisches Handeln sind eng aufeinander bezogen, weil sie die gleiche Struktur besitzen."[10] In diesem Kontext ist das Prinzip der Handlungsorientierung als dominante Logik der Methode sehr eindeutig: *„Wer Handlungsfähigkeit will, muss handeln lassen!* oder *Wer Selbstständigkeit will, muss Selbstständigkeit gewähren!"*[11] Erfahrungslernen und der Zugang einer performativen Pädagogik[12] sind für den handlungsorientierten Unterricht richtungsweisend, wobei der Reflexion des eigenen Handelns eine besondere Bedeutung

---

3 Stock/Riebenbauer (2011), 5.
4 Vgl. auch Stock/Riebenbauer/Dreisiebner (2016), 7–11 und 18–20. Eine Kurzfassung ist auch in: Handbuch Üfa2020 (2018), 2–6 zu finden.
5 Vgl. dazu im Detail z.B. Gudjons (2001); Peterßen (2009).
6 Vgl. Euler/Hahn (2014), 63–64.
7 Peterßen (2009), 146.
8 Vgl. Hacker (1978).
9 Vgl. Peterßen (2009), 142–145.
10 Reetz/Seyd (1995), 212.
11 Peterßen (2009), 143.
12 Vgl. beispielsweise Wulf/Zirfas (2007); Kapitel C-2.

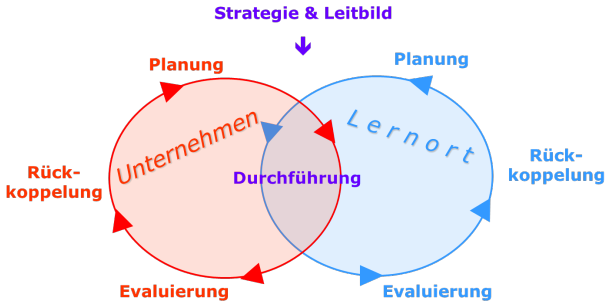

Abb. 1: Dualer Regelkreis – Übungsfirma als Unternehmen und Lernort
(Weiterführung auf Basis des dualen Regelkreises von Berchtold/Trummer (2000), 68)

beigemessen wird. Das Verständnis Lernort eigener Prägung[13] steht für die Sichtweise der Übungsfirma in Österreich. Die Basis für diesen Zugang ist die Verschränkung von theoretisch-systematischem und praktischem Lernen, d.h. dem Erfahrungslernen – im Lernort Übungsfirma ist wirtschaftliches bzw. ökonomisches Handeln[14] erlebbar und kognitiv reflektierbar.

(2) Das *Ziel der Methode Übungsfirma* ist ein praktisches und vernetztes Lernen, d.h. einerseits ein Erproben, Festigen und Weiterentwickeln von bisher Gelerntem und andererseits das Generieren von neuen Fähigkeiten/Fertigkeiten sowie Haltungen und neuem Wissen – die Entwicklung und Weiterentwicklung der Kompetenzen. Mit der Übungsfirma wird den Lernenden ein komplexes Handlungs- und Erfahrungsfeld in Form eines betriebswirtschaftlich validen Modells zur Verfügung gestellt, in dem sie nicht nur isolierte kaufmännische Tätigkeiten erledigen, sondern auch wirtschaftliche Systemzusammenhänge sowie volkswirtschaftliche Vernetzungen erkennen, unternehmensbezogene Entscheidungen treffen und die Auswirkungen nachvollziehen sowie reflektieren können.[15] Die Integration und Vernetzung der Übungsfirmenarbeit in und mit der gesamten wirtschaftlichen/ökonomischen Bildung, d.h. die Vernetzung über die Fächergrenzen hinweg, ist wesentlich für die Zielsetzung der Methode.[16]

(3) Übungsfirma als didaktische *Konzeption* braucht immer eine *duale Sichtweise* – die Sichtweise als Unternehmen sowie jene als Lernort. Die beiden Regelkreise in Abbildung 1 veranschaulichen diese Dualität der Methode Übungsfirma.

Die Übungsfirma als Unternehmen existiert nur, damit in dieser Simulation gelernt werden kann. Das in Abbildung 1 dargestellte Regelkreismodell zeigt, dass ausgehend von Strategie und Leitbild die Arbeit in der Übungsfirma im Sinne des Regelkreises (Plan – Do – Check – Act) aus betrieblicher sowie pädagogischer Perspektive erfolgt. Das vollständige (mehrmalige) Durchlaufen des Regelkreises soll den Lernenden ermöglichen,

13 Vgl. Reetz (1977).
14 Handeln bedeutet im Kontext der Übungsfirma aber immer vollständiges Handeln.
15 Vgl. Achtenhagen/Tramm (1993), 164; Stock et al. (2022), 4.
16 Vgl. Stock/Riebenbauer (2011), 15–16.

ihre gesetzten Handlungen zu reflektieren und aus den eigenen Erfahrungen zu lernen.[17] Es reicht somit nicht aus, in einer Übungsfirma nur „die Dinge richtig zu tun, sondern […] der wirkliche Lernzuwachs […] entsteht [dann], wenn auch versucht wird, die richtigen Dinge zu tun“[18].

(4) Die *Modellierung der Übungsfirma* ist somit eine zentrale Aufgabe der Lehrenden, d.h. Lernort und Unternehmen müssen gestaltet werden. Einerseits stellt das Unternehmen den Lernort dar, andererseits gibt es das Unternehmen nur, damit darin gelernt werden kann. Der Schlüsselbegriff für die Gestaltung des Unternehmens ist die betriebswirtschaftlich valide Modellierung.

7.2 Modellierung der Übungsfirma

Unterrichten mit der komplexen Methode Übungsfirma ist eine didaktische Herausforderung, denn im Sinne des Angebots-Nutzungs-Modells nach Helmke[19] ist den Lernenden als Lernort ein Unternehmen *anzubieten*, damit Unterricht als Lehr-Lern-Interaktionsprozess in und an diesem Modell stattfinden kann. Dieses Modell bzw. dieses Unternehmen entsteht nicht von selbst, sondern muss aktiv von den Lehrenden gestaltet, d.h. modelliert und laufend weiterentwickelt werden, wobei das Modell betriebswirtschaftlich valide zu sein hat, damit sinnstiftendes Lernen möglich ist. Unter einem betriebswirtschaftlich validen Modell ist eine Simulation zu verstehen, mit der alle zentralen in der Wirtschaft vorkommenden Zusammenhänge, Abläufe bzw. Prozesse und Geschäftspartnerschaften realitätsnah modelliert bzw. nachgebaut werden. Es geht in keiner Weise um ein Eins-zu-Eins-Abbild der Realität – vielmehr soll die Komplexität der Realwirtschaft mit dem Modell reduziert werden. Durch folgende drei Maßnahmen kann nach Reetz ein Modell bzw. eine Simulation erstellt werden:[20] erstens durch Vereinfachung bzw. durch Reduktion der betrieblichen Komplexität, zweitens durch Substitution der Realität durch physische Repräsentation und drittens durch Akzentuierung, d.h. durch Hervorhebung und/oder Dosierung interessanter Teilaspekte des Modells eines Unternehmens. Die stimmige, ganzheitliche Gestaltung der Übungsfirma ist unverzichtbare Basis für das Lernen in dieser Form der Unternehmenssimulation. Lernende können sich so mit ihrer Übungsfirma identifizieren, die Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns nachvollziehen, eigenes Lernen reflektieren und auch aus Fehlern lernen. Das Lernen im und am Modell wird erst durch eine stimmige Modellierung von Lernort und Unternehmen ermöglicht. Ebenso ist eine betriebswirtschaftlich valide Modellierung der Übungsfirma Voraussetzung für das Funktionieren der Übungsfirmenvolkswirtschaft, wobei die ACT[21] als zentrale Schaltstelle des österreichischen Übungsfirmenmarkts Simulationen von bei-

17 Vgl. Riebenbauer/Stock (2015), 42–43; Stock/Riebenbauer/Dreisiebner (2016), 12–13.
18 Berchtold/Trummer (2000), 69.
19 Vgl. Helmke (2015), 69–102 und die Ausführungen in Kapitel C-2.
20 Vgl. Reetz (1986), 353.
21 ACT steht für Austrian Center for Training Firms (vgl. ACT 2024).

spielsweise Bank, Finanzamt, Sozialversicherung, Gericht, Firmenbuch, Gewerbebehörde und Außenhandel für die Gestaltung der Übungsfirmenvolkswirtschaft übernimmt.

Die Voraussetzung für eine erfolgreiche Modellierung ist ein tiefgreifendes Verständnis des Zusammenhangs zwischen wirtschaftlichen Elementen und Abläufen sowie Konzepten des Lernens und der Pädagogik.[22] Eine einzig richtige Vorgehensweise für die Modellierung der Übungsfirma existiert jedoch nicht. Vielmehr sind u.a. Unternehmensgegenstand, berufliche Erfahrung und Kontakte zur Wirtschaft sowie Vorlieben und Neigungen der Lehrenden und Lernenden bestimmend, welche Instrumente und Methoden für die Modellierung eingesetzt werden. So kann mit einer Partnerfirma (Kooperation mit einem Realunternehmen), mit betriebswirtschaftlichen Geschäftsmodellen, mit Branchenkennzahlen und/oder dem Instrument Businessplan gearbeitet werden.[23]

7.3 Grazer Ebenenmodell

Aus pädagogischer Sicht liegt der Schwerpunkt der Übungsfirma auf dem Lernort, allerdings besteht bei der laufenden Arbeit die Gefahr, dass die betriebliche Perspektive, aufgrund der Präsenz und der großen Fülle an Arbeit, überhandnimmt. Aktionismus entspricht aber nicht dem Anspruch der Methode bzw. des handlungsorientierten Unterrichts. Intellektuelle Regulation des Handelns erfordert, dass Lernende ihr Handeln planen, über ihr Tun nachdenken und ihr Handeln reflektieren – das Tun nimmt in diesem Kontext eher eine untergeordnete Rolle ein.[24]

Neben der Sichtweise der Übungsfirma als Lernort und Unternehmen ist bei jeder Übungsfirma auch noch eine dritte Ebene, die Metaebene, zu betrachten. Für Lehrende ist die Auseinandersetzung mit theoretischen Rahmenbedingungen ebenso wie mit fachlichem und fachdidaktischem Hintergrundwissen (Meta-Perspektive 1 und 2) unerlässlich. Abbildung 2 zeigt das Zusammenspiel der drei Ebenen.[25]

Das Grazer Ebenenmodell zum Lernen und Arbeiten in der Übungsfirma zeigt den Regelkreis[26] als Kernelement des Modells, in dem der Reflexion eine zentrale Rolle zukommt.[27] Dieses Modell soll als Struktur respektive Gerüst dienen und verdeutlichen, dass das „Lernen im Sinne der projektorientierten Pädagogik und der Handlungsorientierung nur dann stattfinden kann, wenn ganz gezielte Schritte zur Gestaltung“[28] von Lernort und Unternehmen erfolgen. Diese bewusste Gestaltung von Lernort und Unternehmen ist nur möglich, wenn Lehrende nachvollziehen und verstehen können, wie die einzelnen Elemente ineinandergreifen und zusammenwirken und anschließend in der Lage sind, einerseits „ein entsprechendes Modell eines simulierten Betriebes zu gestalten,

22 Vgl. Riebenbauer/Stock (2015), 44.
23 Vgl. für detaillierte Erläuterungen z.B. Riebenbauer/Stock (2007), 26–27.
24 Vgl. Stock/Riebenbauer (2006), V.
25 Vgl. Stock/Riebenbauer (2008), 2.
26 Der Regelkreis wurde, u.a. beruhend auf dem Regelkreis aus der Projektmethode nach Dewey, von Kolb (Rad des Lernens) bzw. von Deming (Plan – Do – Check – Act), abgeleitet und weiterentwickelt.
27 Vgl. Stock/Riebenbauer (2008), 3.
28 Berchtold/Stock (2005), 126.

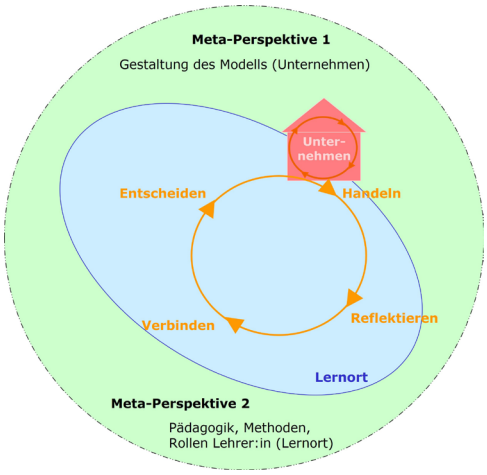

Abb. 2: Grazer Ebenenmodell zum Lernen und Arbeiten in der Übungsfirma (modifizierte Darstellung nach Berchtold/Stock (2005), 126)

sowie andererseits neben dem pädagogischen Rüstzeug auch bereit und fähig sind, neue Rollen im Sinne des Konzepts des handlungsorientierten Lernens […] zu übernehmen“[29].

7.4 Rollen der Lehrenden in der Übungsfirma

Die Übungsfirma steht und fällt mit den Lehrenden. Aus dieser Aussage der Autorinnen und des Autors lässt sich ableiten, dass gerade bei dieser ergebnisoffenen performativen Methode Lehrenden eine zentrale Rolle zukommt und das Lehren in einer Übungsfirma eine große Herausforderung darstellt. Das ist insbesondere der Fall, weil Lehrende auch mit einer Rollendualität konfrontiert sind – sie sind zugleich Lehrende und Führungskräfte. Die Wahrnehmung dieser unterschiedlichen Rollen ist situationsabhängig und oft auch eine Stilfrage (Unterrichts- und Führungsstil). Besonders in der Übungsfirma sind Lehrende aber gefordert, viel mehr in der Rolle der Begleitung, Beratung, Moderation und/oder des Coachings als in der Rolle der Wissensvermittlung zu agieren.[30]

Beispiele für mögliche Rollen bzw. Interaktionen in der Übungsfirma sind Konstruktion, Administration, Intervention, Konsultation, Simulation und Manipulation. Konstruktion bezieht sich auf die Modellierung (Gestaltung des ökonomisch validen Modells) und die Ermöglichung vollständigen Handelns – beides zentrale Aufgaben der Lehrenden[31] in der Übungsfirma. Das Modell braucht laufende Pflege und Weiterentwicklung. Die Aufgabe der Administration ist immer mit der Herausforderung verbunden, einerseits die Aufrechterhaltung des laufenden Betriebs in der Übungsfirma sowie die Stim-

[29] Berchtold/Stock (2005), 126–127.
[30] Vgl. Stock/Riebenbauer (2006), IV.
[31] In einer universitären Übungsfirma können Studierende als zukünftige Lehrende diese Rolle übernehmen.

migkeit des Modells und andererseits die Vollständigkeit des Handelns der Lehrenden zu gewährleisten. Die Bereiche Intervention, Konsultation und Simulation sowie Manipulation zeigen auf, dass das Verhältnis zwischen Lehrenden und Lernenden als abwechselnd beschrieben werden kann – es ist ein gegenseitig erlebtes Intervenieren und Konsultieren. Hier einige Beispiele dafür: Intervention fällt an, wenn es um das Lernen am Modell geht – das Aufzeigen der Zusammenhänge, eine Generalisierung oder eine Verknüpfung zwischen gewonnenen Erkenntnissen, gemachten Erfahrungen sowie betriebswirtschaftlichen Theorien und Modellen. Konsultation ist die klassische Beratungsrolle der Lehrenden – sie unterstützen die Lernenden beim vollständigen Handeln bzw. beim Lernen im Modell. Geht es um die Mitgestaltung und Mitentwicklung des Modells, ist Simulation und damit Manipulation erforderlich.[32]

Diese kurze Rollendiskussion zeigt, dass mit der Methode Übungsfirma hohe Anforderungen an Lehrende gestellt werden. So ist vor allem eine umfassende Handlungskompetenz im fachlichen und fachdidaktischen Kontext gefordert. Der starke Praxisbezug der Übungsfirma zwingt sie darüber hinaus zur kontinuierlichen Weiterentwicklung dieser Kompetenzen. Die Methode Übungsfirma verlangt neben der Reflexion der Lernenden auch die Reflexion der Lehrenden. Reflexion ist der erste Schritt zur Selbstregulation im Sinne des Dreischritts aus Selbstreflexion (eigenes Lernen verstehen), Evaluation (eigenes Lernen beurteilen) und Regulation (eigenes Lernen verändern, wenn erforderlich). Letztendlich ermöglichen diese Schritte erst Wahlfreiheit und damit die Übernahme der Verantwortung für die eigenen Denk- und Handlungsprozesse.[33]

7.5 Digitale Transformation in der Übungsfirma

Die Methode Übungsfirma ist als mehrdimensionale Lehr-Lern-Form Gegenstand fortwährender Innovation, insbesondere was die Vorbereitung auf die (Mit-)Gestaltung einer durch die digitale Transformation geprägten Arbeitswelt durch Lernende betrifft.[34] Im Sinne des Regelkreises[35] erhalten Lernende daher in der Übungsfirma die Möglichkeit, den Einsatz digitaler Technologien (z.B. ERP-Systeme, Kommunikations- und Kollaborationssoftware, generative künstliche Intelligenz, Social Media) anhand von praxisnahen Handlungssituationen selbstständig zu planen, durchzuführen, zu kontrollieren und zu reflektieren. Auf diese Weise können sie ihre Handlungsfähigkeit im Umgang mit digitalen Technologien gezielt (weiter-)entwickeln und sich auf zukünftige Herausforderungen in ihrer Lebens- und Arbeitswelt vorbereiten.

Durch digitale Technologien entstehen aber auch neue Potenziale für die Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen, die Lehrende unter Beachtung der entsprechenden Risiken für die Unterrichtsgestaltung nutzen können. So können beispielsweise durch den Einsatz generativer künstlicher Intelligenz personalisierte und adaptive Lernmöglichkei-

32 Vgl. Baumann (2009), 494–496.
33 Vgl. Dilger (2007), 2–4.
34 Vgl. Stock et al. (2022), 12–13.
35 Vgl. Abb. 1 und Abb. 2.

ten geschaffen werden.[36] Durch die Einrichtung (teil-)automatisierter digitaler Prozesse können Lernende repetitive Verwaltungsvorgänge effizienter gestalten, und digitale Kommunikations- und Kollaborationstools ermöglichen zeitlich und räumlich flexiblere Lehr-Lern-Settings.[37] Darüber hinaus können digitale Technologien Lehrkräfte bei der Modellierung der Übungsfirma sowie bei der Erstellung von Unterrichtsmaterialien und Lernanlässen unterstützen.[38] Die digitale Transformation geht jedoch weit über die Nutzung digitaler Tools hinaus und umfasst letztendlich auch den Einbezug der handelnden Akteur:innen sowie von Nachhaltigkeitsaspekten. Ob entsprechende Potenziale genutzt und Risiken vermieden werden können, hängt also wesentlich von den Lehrenden und einer betriebswirtschaftlich validen Modellierung ab.[39]

Grundsätzliche didaktische Überlegungen bleiben von diesen Entwicklungen unberührt. Nach wie vor ist und bleibt die Übungsfirma eine Unternehmenssimulation zu Lernzwecken, der ein betriebswirtschaftlich valides Modell zugrunde liegt. Die Gestaltung dieses Modells stellt eine zentrale Aufgabe Lehrender dar. Das Grazer Ebenenmodell bietet auch im Kontext der digitalen Transformation Unterstützung bei der Realisierung der Unternehmenssimulation. So lassen sich die drei Teilaspekte Digitalisierung, Mensch und Nachhaltigkeit jeweils auf allen drei Ebenen des Modells verorten. Auf Ebene des Unternehmens äußert sich der Aspekt der Nachhaltigkeit etwa zunächst in Bestrebungen zur Einführung eines nachhaltigen Produktportfolios für den Übungsfirmenmarkt oder der Minimierung des ökologischen Fußabdrucks der unternehmerischen Aktivität. Gleichzeitig kann der Aspekt der Nachhaltigkeit auch als nachhaltiges Lernen bzw. Lernen über Nachhaltigkeit aufgefasst oder aus der Perspektive der Modellierung betrachtet werden.

Im Rahmen der universitären Übungsfirmenarbeit sind die Studierenden gefordert, permanent zwischen unterschiedlichen Perspektiven zu wechseln, denn das Arbeiten und Lernen in einer Übungsfirma an der Universität kann all das bieten: das eigene Erfahren der unterschiedlichen Rollen als Lehrende und Lernende, die Gestaltung der Übungsfirma als Lernort und Unternehmen, die Verbindung von theoretischer Auseinandersetzung und Erfahrungslernen sowie kritischer Reflexion, gemeinsames Forschen und Lernen und die Weiterentwicklung der Methode und des Modells der Übungsfirma.

7.6 Literatur

Achtenhagen, Frank/Tramm, Tade (1993): Übungsfirmenarbeit als Beispiel handlungsorientierten Lernens in der kaufmännischen Berufsbildung. In: Friede, Christian/Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): Berufliche Kompetenz durch Training. Heidelberg: Sauer. 161–184.

ACT (2024): Home – ACT. Online: http://www.act.at [25.01.2025].

36 Vgl. Montenegro-Rueda et al. (2023), 9–12 sowie auch im Detail Stadler (2024).
37 Vgl. Langmann/Turi (2020); Riebenbauer/Dreisiebner/Stock (2018), 10–12.
38 Vgl. Lo (2023), 6–7.
39 Vgl. Riebenbauer/Dreisiebner/Stock (2018), 9–13.

Baumann, Jan M. (2009): „Aus der Praxis für die Praxis" – Bitte nicht. Eine Ergänzung zu den Überlegungen Becks, Horlachers und Schmiders zur Ausbildung von Übungsfirmenleiter/in-ne/n. In: Erziehungswissenschaft und Beruf, 57. 492–503.

Berchtold, Stephan/Stock, Michaela (2005): 10 Jahre Übungsfirmenarbeit an der Universität Graz – Zeit für Reflexion und Vorstellung eines Modells. In: Schweizerische Zeitschrift für kaufmännisches Bildungswesen, 99(3). 120–134.

Berchtold, Stephan/Trummer, Michaela (2000): Auf dem Weg zur lernenden Übungsfirma: Weiterentwicklung der kaufmännischen Übungsfirma mit TQM. Wien: Linde.

Dilger, Bernadette (2007): Der selbstreflektierende Lerner. Eine wirtschaftspädagogische Rekonstruktion zum Konstrukt der „Selbstreflexion". Paderborn: Eusl.

Euler, Dieter/Hahn, Angela (2014): Wirtschaftsdidaktik, 3. Auflage. Bern: Haupt.

Gudjons, Herbert (2001): Handlungsorientiert lehren und lernen: Schüleraktivität – Selbsttätigkeit – Projektarbeit, 6. Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Hacker, Winfried (1978): Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Psychische Struktur und Regulation von Arbeitstätigkeiten, 2. Auflage. Bern: Huber.

Handbuch Üfa2020 (2018): Handbuch zur Qualitätsmarke Üfa2020. Online: https://act.at/wp-content/uploads/2023/06/2019_Handbuch-Uefa2020-1.pdf [25.01.2025].

Helmke, Andreas (2015): Unterrichtsqualität und Lehrerprofessionalität: Diagnose, Evaluation und Verbesserung des Unterrichts, 6. Auflage. Seelze-Velber: Klett Kallmeyer.

Langmann, Christian/Turi, Daniel (2020): Robotic Process Automation (RPA) – Digitalisierung und Automatisierung von Prozessen. Voraussetzungen, Funktionsweise und Implementierung am Beispiel des Controllings und Rechnungswesens, 2. Auflage. Wiesbaden: Springer Gabler.

Lernfirmen (2006): bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 10. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe10/ [25.01.2025].

Lo, Chung Kwan (2023): What Is the Impact of ChatGPT on Education? A Rapid Review of the Literature. In: Education Sciences, 13(4). 1–15. DOI: https://doi.org/10.3390/educsci13040410

Montenegro-Rueda, Marta/Fernández-Cerero, José/Fernández-Batanero, José Maria/López-Meneses, Eloy (2023): Impact of the Implementation of ChatGPT in Education: A Systematic Review. In: Computers, 12(8). 1–13. DOI: https://doi.org/10.3390/computers12080153

Neuweg, Georg H. (2001): Die Übungsfirma im kaufmännischen Vollzeitschulwesen Österreichs – ein Lernort eigener Prägung? In: Wirtschaft und Erziehung, 7-8/01. 238–243.

Peterßen, Wilhelm (2009): Kleines Methoden-Lexikon, 3. Auflage. München: Oldenbourg.

Philipp, Hans (1998): Idee der Übungsfirma. Herausgegeben von ACT – Servicestelle österreichischer Übungsfirmen. Wien: ACT.

Reetz, Lothar (1977): Die Übungsfirma in der kaufmännischen Berufsbildung. Rede zur Eröffnung der Internationalen Übungsfirmenmesse am 21.10.1977. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 10. 1–10. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe10/reetz_1977-2006_bwpat10.pdf [25.01.2025].

Reetz, Lothar (1986): Konzeption der Lernfirma – Ein Beitrag zur Theorie einer Organisationsform wirtschaftsberuflichen Lernens im Betriebsmodell. In: Wirtschaft und Erziehung, 38(11). 351–365.

Reetz, Lothar/Seyd, Wolfgang (1995): Curriculare Strukturen beruflicher Bildung. In: Arnold, Rolf/Lipsmeier, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen: Leske + Budrich. 203–219.

Riebenbauer, Elisabeth/Stock, Michaela (2007): Handlungsfähigkeit als zentrale Kompetenz in der Ausbildung an kaufmännischen BMHS am Beispiel der Übungsfirma. In: wissenplus, Sonderausgabe Wissenschaft, 5-06/07. 24–30.

Riebenbauer, Elisabeth/Stock, Michaela (2015): Design is our Success – the Importance of Modeling a Virtual Enterprise. In: International Journal for Business Education, 155. 39–46.

Riebenbauer, Elisabeth/Dreisiebner, Gernot/Stock, Michaela (2018): Übungsfirma – zwischen Lernendenorientierung, Geschäftsprozessorientierung und Digitalisierung. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Spezial AT-1. 1–16. Online: www.bwpat.de/wipaed-at1/riebenbauer_etal_wipaed-at_2018.pdf [25.01.2025].

Riebenbauer, Elisabeth/Feuchter, Theresa/Stock, Michaela (2022): Entrepreneurship Education mit Lernfirmen. Einsatz von Juniorenfirmen und Übungsfirmen im wirtschaftlichen Unterricht. In: Erziehung und Unterricht, 5-6. 365–373.

Stadler, Jakob (2024): Der methodisch-didaktische Einsatz von ChatGPT in der Hochschullehre – Handlungsempfehlungen für das Masterstudium Wirtschaftspädagogik an der Universität Graz (Masterarbeit, Wirtschaftspädagogik). Graz: Universität Graz.

Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth (2006): Übungsfirma – eine Methode für kompetenzorientiertes Lehren und Lernen. In: wissenplus – Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung, 2-06/07. I–V.

Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth (2008): Kompetenzorientiertes Lehren und Lernen in der Übungsfirma am Beispiel des betrieblichen Rechnungswesens. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe Österreich-Spezial AT-3. 1–18. Online: http://www.bwpat.de/ATspezial/stock_riebenbauer_atspezial.pdf [25.01.2025].

Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth (2011): H3 – Lernen mit Hirn, Herz & Hand. Firmenchronik der KFUNI*line* Übungsfirma-WeiterbildungsGmbH 1996–2011. Graz: Institut für Wirtschaftspädagogik.

Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth/Dreisiebner, Gernot (2016): 20 Jahre Übungsfirma an der Karl-Franzens-Universität Graz (1996–2016). Graz: Institut für Wirtschaftspädagogik.

Stock, Michaela/Riebenbauer, Elisabeth/Köck, Verena/Kamsker, Susanne/Fritz, Doris (2022): Weiterentwicklung von Unternehmenssimulationen im Wirtschaftsunterricht – Ergebnisse aus dem Projekt UNE-SIM. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Spezial AT-4, 1–22. Online: http://www.bwpat.de/wipaed-at4/stock_etal_wipaed-at_2022.pdf [25.01.2025].

Tramm, Tade (1996): Lernprozesse in der Übungsfirma. Rekonstruktion und Weiterentwicklung schulischer Übungsfirmenarbeit als Anwendungsfall einer evaluativ-konstruktiven und handlungsorientierten Curriculumstrategie (Habilitation). Göttingen.

Tramm, Tade/Gramlinger, Franz (2006): Lernfirmenarbeit als Instrument zur Förderung beruflicher und personaler Selbständigkeit. In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, Ausgabe 10. 1–21. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe10/tramm_gramlinger_bwpat10.pdf [25.01.2025].

Wulf, Christoph/Zirfas, Jörg (2007): Performative Pädagogik und performative Bildungstheorien. In: Wulf, Christoph/Zirfas, Jörg (Hrsg.): Pädagogik des Performativen. Theorien, Methoden, Perspektiven. Weinheim: Beltz. 7–40.