Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB

Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Forschungsprojekt **4.2.202** (JFP 2008)

Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK)

Abschlussbericht

Rainer Brötz
Dr. Silvia Annen (ab Sommer 2011)
Dr. Franz Kaiser
Dr. Anke Kock (ab Herbst 2011)
Anita Krieger (Projektassistenz)
Isabelle Noack
Benedikt Peppinghaus
Tristan Schaal (Projektassistenz)
Michael Tiemann (ab Sommer 2012)

Laufzeit II/09 – II/13

Bundesinstitut für Berufsbildung

Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn

Telefon: 0228 / 107 - 2421
Fax: 0228 / 107 - 2986
E-Mail: broetz@bibb.de

Bonn, Juli 2013
Ergänzungen März 2014

www.bibb.de

Zitiervorschlag:
Annen, Silvia; Kaiser, Franz; Kock, Anke; u. a.: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch- betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK); Abschlussbericht 4.2.202. Bonn, 2013.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2013

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis 3

Abstract 5

1. Problemdarstellung 5

2. Projektziele, Forschungsfragen, Hypothesen und forschungsleitende Annahmen 6

3. Methodische Vorgehensweise 7

3.1 Methodologisches Gesamtkonzept 7

3.2 Die Berufsauswahl der kaufmännischen Berufsfamilie für die qualitative Inhaltsanalyse 8

3.3 Kategorienentwicklung, Codebeschreibung, Intercoderreliabilität, Gliederung des Codebaums für die Analyse, Taxonomiestufen und Auswertungsansätze 9

4. Ergebnisse 11

4.1 Ergebnisse der Studien zur Geschichte der Kaufleute und zur Angestelltensoziologie 11

4.2.1 Kaufmännische Ausbildung 13
4.2.1.1 Gemeinsamkeiten und Kerne der kaufmännischen Ausbildungsberufe 13
4.2.1.2 Unterschiede und Besonderheiten der kaufmännischen Berufe 18
4.2.1.3 Übergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Berufen 20
4.2.1.4 Nicht kaufmännische Qualifikationen 21
4.2.1.5 Die Kaufmännische Berufsfamilie und eine Methode zur Strukturierung von Berufsgruppen 22

4.2.2 Vergleich von Ausbildungsberufen in deutschsprachigen Ländern 27
4.2.2.1 Vergleich ausgewählter kaufmännischer Berufe in Deutschland und der Schweiz 27
4.2.2.2 Vergleich ausgewählter kaufmännischer Berufe in Deutschland und Österreich 31
4.2.2.3 Quintessenz aus den Berufsvergleichen 34

4.2.3 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Fortbildung 34
4.2.3.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildungsberufe 35
4.2.3.2 Vergleich der Aus- und Fortbildungsberufe 37
4.2.3.3 Berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen – ein Standardisierungsansatz auf der Basis der Ordnungsmittelanalyse 41

4.3 Ergebnisse der quantitativen Befragung erwerbstätiger Kaufleute 42

4.4 Theoretische Modellbildungen - Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns 54

4.4.1 Sozialökologische Ebenen kaufmännischen Handelns 54

4.4.2 Nationalökonomische und betriebswirtschaftliche Funktionen der Kaufleute 57

4.4.3 Dienstleistungstheorie und die Fähigkeit der Verbindung unterschiedlicher Handlungslogiken 58

4.4.4 Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten nach Stellung, Branche und Funktion 59

4.5 Tätigkeit, Mentalität und Qualifikation kaufmännischer Angestellter – eine Definition 61

5 Zielerreichung 65

6 Fazit, Ausblick und Transfer 66

6.1 Offene Forschungsfragen und Entwicklungsperspektiven 66

6.2 Orientierungshilfen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen 69

6.3 Kaufmännischer Berufsmonitor zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden 72

6.4 Transferaktivitäten, Vorträge und Veröffentlichungen 74

6.4.1 Tagungen 74

6.4.2 Vorträge aus dem Forschungsprojekt 76

6.4.3 Buch- und Zeitschriftenbeiträge 79

6.4.4 Herausgaben 80

6.4.5 Sammlung von Auswertungsgrafiken und Tabellen 80

6.4.6 Vermischtes aus Presse und unveröffentlichten Manuskripten: 81

6.4.7 Kooperationen 82

6.4.8 Internetdarstellungen und Verbreitungszahlen: 83

7 Anhang 84

7.1 Literaturverzeichnis 84

7.2 Ausgewählte Grafiken 89

7.3 Tabellenanhang zu Kapitel 4.3 92

7.4 Liste kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe 93

7.5 Codebaum zur Analyse der kaufmännischen Ausbildungsberufe 97

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Mehrmethodenzugang des GUK-Projekts 7
Abbildung 2 Trends und kaufmännische Angestellte (Vortrag Brötz & Kaiser 2011b, Folie 8) 12
Abbildung 3 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 55 untersuchten Ausbildungsberufe 13
Abbildung 4 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsberufen 14
Abbildung 5 Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codes A-D (AO&RLP) 15
Abbildung 6 Prozentuale Häufigkeitsverteilung Codes A Kaufmännische Gemeinsamkeiten (AO&RLP) 15
Abbildung 7 Übersicht der gemeinsamen Subcodes in den analysierten Ausbildungsberufen 16
Abbildung 8 Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten 18
Abbildung 9 Alle Berufe mit B3-Codierungen (in % von A und B und absolute Nennungen) 23
Abbildung 10 Verteilung der Subcodes zu „Transport und Verkehr“ 24
Abbildung 11 Berufsgruppen in der Logistik im Überblick 27
Abbildung 12 Kaufmännische Gemeinsamkeiten absolut und prozentual Vergleich D/CH 29
Abbildung 13 Leitziel „Branche und Betrieb“ aus dem Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ 30
Abbildung 14 Auszug Codebaum „kaufmännische Gemeinsamkeiten“ 30
Abbildung 15 Kaufmännisch Gemeinsamkeiten absolut und prozentual Vergleich D/AT 33

Abbildung 16 Häufigkeitsverteilung A-Codes bezogen auf alle 33 Fortbildungsberufe 35
Abbildung 17 Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings innerhalb der Fortbildungsberufe 36
Abbildung 18 Häufigkeitsverteilung B-Codes bezogen auf alle 33 Fortbildungsberufe..... 37
Abbildung 19 Codebaum zu den Fortbildungsregelungen 38
Abbildung 20 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 55 untersuchten Ausbildungsberufe 38
Abbildung 21 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 33 untersuchten Fortbildungsberufe 38
Abbildung 22 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsberufen 39
Abbildung 23 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Fortbildungsberufen 39
Abbildung 24 Taxonomien in den kaufmännischen Ausbildungsberufen..... 40
Abbildung 25 Taxonomien in den kaufmännischen Fortbildungsberufen 41
Abbildung 26 Inhalte kaufmännischer Tätigkeiten 45
Abbildung 27 Zusammenhang zwischen Ausrichtung des Handelns und Nutzung betriebswirtschaftlicher Instrumente 47
Abbildung 28 Selbstverständnis kaufmännisch Tätiger 47
Abbildung 29 Verteilung nach Berufstypen 48
Abbildung 30 Berufstypen nach Berufsgruppen 48
Abbildung 31 Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nach Lernorten..... 50
Abbildung 32 Geforderte Fähigkeiten 53
Abbildung 33 Ebenen kaufmännischen Denkens und Handelns..... 55
Abbildung 34 Volkswirtschaftliche Funktion der Kaufleute 57
Abbildung 35 Betriebswirtschaftliche Aufgaben der Kaufleute 58
Abbildung 36 Logiken des ökonomischen Handelns bei der Dienstleistungsarbeit nach PONGRATZ.. 59
Abbildung 37 Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten..... 60
Abbildung 38 Bedeutung der Fähigkeiten/Tätigkeiten 62

Abstract

Die kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe haben sich sowohl quantitativ als auch qualitativ zu einem der bedeutendsten Segmente des deutschen dualen Berufsbildungssystems entwickelt. Dabei haben sie sich auch entlang der zunehmenden Spezialisierung von Branchen und Tätigkeiten weiter ausdifferenziert, so dass man nun von bundeseinheitlich über 50 kaufmännischen Aus- und über 30 kaufmännischen Fortbildungsordnungen sprechen kann. Zugleich ist die geregelte kaufmännische Berufsbildung verglichen mit der auf den mittelalterlichen Zunftregelungen des Handwerks basierenden und davon abgeleiteten gewerblich-technischen industriellen Qualifizierung noch relativ jung. Dies mag auch ein Grund dafür sein, weshalb die kaufmännischen Berufe bislang weniger Gegenstand der Berufsforschung waren. Dies waren Beweggründe, um die kaufmännischen Berufe in ihrer Gesamtheit in den Fokus eines BIBB-Forschungsprojektes zu stellen.

Das Projekt liefert Erkenntnisse über Gemeinsamkeiten, kaufmännische Kernqualifikationen und die Unterschiede kaufmännischer Berufe auf der Basis von:

- systematischen Inhaltsanalysen bestehender Aus- und Fortbildungsordnungen,
- einer repräsentativen Nachbefragung von erwerbstätigen Kaufleuten im Nachgang zur BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2012,
- zwei hermeneutischen Studien, die sich auf die Geschichte der Kaufleute und die kaufmännischen Angestellten in der Industriesoziologie beziehen,
- eigenen Analysen betriebswirtschaftlicher und wirtschaftspädagogischer Modelle und
- Vergleichsstudien zu kaufmännischen Berufsschneidungen und Anforderungen in der Schweiz und in Österreich.

Diese Erkenntnisse münden in eine Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns, die als Ausgangspunkt für die künftige Gestaltung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsverordnungen herangezogen werden kann. Neben der Herausarbeitung der Gemeinsamkeiten liefert das Projekt Beschreibungen der Unterschiede zwischen den Ausbildungsberufen und zwischen der Aus- und Fortbildungsebene und gibt Hinweise auf die kaufmännische Berufsfamilie und Berufsgruppen. Schließlich werden auf der Grundlage der Analysen auch Hinweise auf übergreifende Anforderungen an Berufe vor dem Hintergrund wirtschaftlicher, gesellschaftlicher und globaler Veränderungen gegeben, die auf eine ethisch verantwortete und nachhaltige Wirtschaft zielen.

1. Problemdarstellung

In der Projektbeantragung wurde davon ausgegangen, dass der Wandel der gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und technischen Rahmenbedingungen auch zu einem Wandel innerhalb der kaufmännischen Berufe geführt hat. Zu vermuten war ein Verschwimmen der Berufsgrenzen zwischen den kaufmännischen Berufen, den kaufmännischen Dienstleistungsberufen und den verwaltenden Berufen. Eine marktorientierte Betriebsführung verändert das Selbstverständnis und die Funktionen der kaufmännischen Angestellten auf Fach- und Fortbildungsniveau. Ihre Aufgaben verlagern sich überwiegend von der einfachen Sachbearbeitung hin zur Bearbeitung von Geschäftsvorfällen unter Berücksichtigung von Kunden, Kosten, Qualität von Produkten und Dienstleistungen sowie der Veränderung externer Rahmenbedingungen, wie beispielsweise Markt, Politik und Recht.

Aufgabe der Berufsbildungsforschung ist es, wissenschaftliche Erkenntnisse für die Tragfähigkeit und Fundierung von Berufen sowie für die Gestaltung der darauf bezogenen Bildungsprozesse zu liefern. In Zeiten der Veränderungen und des zeitgleichen Bedürfnisses nach einheitlichen Standards der Berufsbildung (vgl. BRÖTZ & SCHWARZ, 2013) ist es daher von Interesse, die Aus- und Fortbildungsordnungen der Kaufleute auf ihre Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu untersuchen, um auf einer verbesserten Grundlage die (Neu-)Gestaltung der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufe vorantreiben zu können.

2. Projektziele, Forschungsfragen, Hypothesen und forschungsleitende Annahmen

Projektziele

Ziel des Projekts ist die Entwicklung einer empirisch und hermeneutisch basierten Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns. Diese soll Aufschluss über die Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufsbildungsinhalte und Ausbildungsziele geben und der Konstruktion berufsübergreifender Kernkompetenzen kaufmännischer Berufe dienen. Die Kernkompetenzen werden als Anforderungen verstanden, die zur Berufsausübung in allen kaufmännischen Berufsfeldern erforderlich sind und die damit ein Fundament kaufmännischer Ausbildungsstandards bilden können, wenngleich sie - je nach Beruf - unterschiedlich ausgeprägt sind. Damit trägt das Forschungsprojekt zu einer besseren Systematisierung und Standardisierung der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe bei. Daneben sollen diese Erkenntnisse sowohl in den wissenschaftlichen Diskurs eingehen als auch die Methoden zur Erfassung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Berufsbildung dazu beitragen, vergleichende Untersuchungen in bestimmten Zeitabständen durchführen zu können (z.B. in Form eines Monitors kaufmännischer Berufe, vgl. Kapitel 6.3).

Forschungsfragen und Hypothesen

Bereits im Zwischenbericht vom Oktober 2011 wurde auf die Überarbeitung und Zuspitzung der Forschungsfragen sowie die Revidierung der Hypothesen aufgrund der Diskussion des Projektes im Wissenschaftlichen Beirat und im Forschungsausschuss des BIBB hingewiesen (BRÖTZ, R. et al., 2011, S. 9-10). Nachfolgend werden die aktuellen Fragen und Hypothesen wiedergegeben.

Forschungsfragen:

1. Welche Qualifikationsanforderungen sind kennzeichnend für kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe? Welches kaufmännische Verständnis liegt dem zugrunde?
2. Wie lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Zielen und Inhalten kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe beschreiben und systematisieren?
3. Wie lassen sich Berufe anhand der Gemeinsamkeiten und Unterschiede gruppieren und differenzieren? Was unterscheidet die Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen von denen der Ausbildungsberufe?
4. Was sind die überfachlichen Qualifikationen in den Ordnungsmitteln und in der Berufspraxis?
5. Gibt es bei ausgebildeten Kaufleuten Gemeinsamkeiten in der Beschreibung des Kaufmännischen in ihren Berufen?
6. Welche Qualifikationen werden vorwiegend an welchem Lernort vermittelt?

7. Welche Anregungen geben die Ordnungskonzepte der kaufmännischen Berufe in der Schweiz und in Österreich?

Hypothesen:

1. Kaufmännische Berufe lassen sich anhand ihrer typischen Aufgaben kategorisieren. Dieses Kategoriensystem kann für die Formulierung allgemeiner, einzelberufsübergreifender kaufmännischer Kernqualifikationen herangezogen werden und die Gestaltung von Standards kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe im Hinblick auf Anforderungsprofile für Berufsgruppen/Berufsfamilien und Monoberufe unterstützen.

2. Anforderungen, die sich aus der Individualisierung von Lebensläufen, der Flexibilisierung von Lernwegen sowie der nachhaltigen Wirtschaftsorientierung und der zunehmenden Bedeutung der Ethik kaufmännischen Handelns ergeben, finden nur geringe Berücksichtigung in der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie Rahmenlehrplänen, haben aber eine zunehmende Bedeutung in der beruflichen Praxis der Kaufleute.

3. Betriebswirtschaftlich-analytische Qualifikationen zur Steuerung und Bewertung von Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie die Fähigkeit zur Gestaltung von Schnittstellen sind Kernqualifikationen kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe.

3. Methodische Vorgehensweise

3.1 Methodologisches Gesamtkonzept

Das Forschungsprojekt mit einer vierjährigen Laufzeit hat in seiner Gesamtanlage die Charakteristik eines Forschungsprogramms mit mehreren Teilprojekten, die nacheinander oder parallel abgearbeitet wurden. Dies schien notwendig, um der Beantwortung der Forschungsfragen der vorangegangenen Abschnitte nachgehen zu können. In einer Übersicht lassen sich vier wesentliche Bestandteile / Teilprojekte des GUK- Projekts unterscheiden.

Abbildung 1 Mehrmethodenzugang des GUK-Projekts

Bereits in einem 2009 vom GUK-Projekt herausgegebenen Band wurden grundlegende Beiträge aus der Wirtschaftspädagogik zur prägenden Qualifikation der Kaufleute (KUTSCHA sowie TRAMM 2009)

veröffentlicht, in die auch ökonomische Grundmodelle eingeflossen sind. Diese wurden um die Analyse vorhandener betriebs- und volkswirtschaftlicher (BRÖTZ 2012) sowie wirtschaftsethischer und dienstleistungsanalytischer Modelle ergänzt und vor allem bei der Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns berücksichtigt (KAISER, 2012a und b).

Da Berufe mehr sind als nur ein Bündel von Tätigkeiten, sondern auch geprägt sind durch ihren Status und ihre kulturellen Traditionen, trug das Projekt wesentliche Erkenntnisse aus zwei Studien zusammen. Die Literaturstudie zur Geschichte der Kaufleute ging der Stellung der Kaufleute in der Gesellschaft sowie ihrer Organisation und Qualifikationsstrukturen von den Anfängen bis zum Ausgang des 19. Jahrhunderts nach. Anknüpfend an das Massenphänomen der kaufmännischen Angestellten untersuchte eine zweite Studie die Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit vor dem Hintergrund des soziologischen Forschungsstandes. Die Studien wurden zusammengefasst und vom Projekt herausgegeben (REINISCH 2011, HAIPETER 2011).

Parallel dazu wurden eigenständige methodologische Entwicklungsarbeiten vorgenommen (vgl. Zwischenbericht GUK 2011) und die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsordnungen analysiert. Dabei handelte es sich um einen innovativen und aufwändigen Prozess, auf den im Nachfolgenden gesondert eingegangen wird.

Zusätzlich zu der Inhaltsanalyse der Ordnungsmittel wurde eine quantitative Befragung von kaufmännisch Tätigen auf der Basis der zuvor entwickelten Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns und den Ergebnissen aus der Ordnungsmittelanalyse im Herbst 2012 durchgeführt. Innerhalb dieser wurde unter anderem geprüft, ob sich die Kerntätigkeiten und Anforderungen der kaufmännisch Tätigen mit den Befunden aus der Inhaltsanalyse decken und in welchen Bereichen es zu bedeutenden Abweichungen kommt. Die Zusatzbefragung baut auf dem Basisdatensatz der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 (https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21304.pdf) auf und verknüpft diesen mit zusätzlichen Ergebnissen aus der Nachbefragung einer spezialisierten „kaufmännischen“ Stichprobe von 2.304 Befragten (s. Abschnitt 4.3 im vorliegenden Bericht).

3.2 Die Berufsauswahl der kaufmännischen Berufsfamilie für die qualitative Inhaltsanalyse[1]

Auch wenn in jüngster Zeit die systematische Analyse von Ordnungsmitteln wieder Eingang in die Berufsbildungsforschung findet (GRZANNA & FÜRSTENAU, 2010; PROTSCH, 2013), hat dieser Ansatz seit der Schmielschen Analyse am IAB (1971) Jahrzehnte brach gelegen und wurde erst in diesem Projekt wieder für die Berufsbildungsforschung aufgegriffen und fruchtbar gemacht (BRÖTZ et al., 2011a, S. 11ff.; KAISER & BRÖTZ, 2013). Dies bedingte auch eine gründliche Neujustierung der seit 40 Jahren veralteten Zugangsweise durch Datenaufbereitung und die Anwendung verbesserter Auswertungstechniken.
Bevor eine Inhaltsanalyse stattfinden konnte, musste die Grundgesamtheit der zugrunde zu legenden Daten geklärt werden. Gestützt auf die Erkenntnisse aus dem ersten Expertenworkshop des Forschungsprojektes 2008 sowie dem Erfahrungswissen der Teammitglieder bei der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen, wurden zunächst alle Ausbildungsberufe ausgewählt, die eine hohe

[1] Im nachfolgenden wird die Vorgehensweise zunächst am Beispiel der Analyse der Ausbildungsordnungen dargestellt. Die Methode wurde auf die Analyse der Fortbildungsordnungen übertragen, um eine Vergleichbarkeit zu ermöglichen. Dabei wurde der Codebaum für die Fortbildungsberufe angepasst.

Affinität und Bezug zu Aufgaben und Tätigkeiten besitzen, bei denen Qualifikationen im Umgang mit Kunden und Kundinnen sowie Kenntnisse in den Bereichen Rechnungswesen, Ein- und Verkauf, Marketing und Vertrieb und der Steuerung von Kosten und Prozessen innerhalb von Unternehmen auf der Basis betriebswirtschaftlicher Modelle benötigt werden. Außerdem wurden die Berufsbezeichnungen hinsichtlich ihrer Affinität / Verwandtschaft zum Kaufmännischen berücksichtigt (BRÖTZ et al., 2011 a, S. 15). Von den zunächst 57 Berufen wurden die Regelungen für die Tankwarte aufgrund ihres Alters (1952) und die für Kaufleute im Eisenbahn- und Straßenverkehr aufgrund ihrer geringen Vertragszahlen herausgenommen. Nach der erfolgten Analyse fiel auch der Fachangestellte für Bäderbetriebe aufgrund seiner hohen nichtkaufmännischen Ausbildungsanteile heraus.

Um im späteren Verlauf unterscheiden zu können, ob die Ausbildungsinhalte, die analysiert wurden, zur Ausbildungsordnung, zur Prüfung oder zum schulischen Rahmenlehrplan gehören, wurden diese Textarten unterschieden. Außerdem wurden formale und in allen Verordnungen gleichlautende Regelungen und Hinweise aus den Texten herausgeschnitten, so dass nur jene Bestandteile, die sich auf die Inhalte der Ausbildung und Prüfungen beziehen, analysiert wurden.

3.3 Kategorienentwicklung, Codebeschreibung, Intercoderreliabilität, Gliederung des Codebaums für die Analyse, Taxonomiestufen und Auswertungsansätze

Um einen Ansatzpunkt für die Analyse zu bekommen, wurde auf der Grundlage des aus den Ordnungsverfahren vorhandenen Wissens exemplarisch der Bereich kaufmännische Steuerung und Kontrolle zum Ausgangspunkt genommen. In je einer Ausbildungsordnung der Bank-, Handels- und neuen Dienstleistungsbranche wurden jene Abschnitte der Ausbildungsordnung, die sich auf das Rechnungswesen und Controlling bezogen, ausgeschnitten und der Überschrift „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ zugeordnet. Hatten sich nach der Zuordnung von Textbestandteilen mehrerer Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne keine weiteren Unterüberschriften ergeben, so galt der Code als gesättigt und hinlänglich untergliedert. In ähnlicher Weise wurden die weiteren Codes aus dem Material heraus entwickelt, so dass der entstehende Codebaum (Liste der Codes mit Subcodes) nicht auf einem theoretischen Konstrukt basiert, sondern „die Texte zum Sprechen bringt“ und nicht die zuvor in den Köpfen der Codierer vorhandenen Konstrukte (SCHAPFEL-KAISER, 2008). Das Vorgehen bei der Entwicklung des Analyseinstrumentes orientiert sich am induktiven Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING (2000). So untergliederten sich die Kategorien im Rechnungswesen auf den Code Betriebliches Rechnungswesen mit den Subcodes

- Internes Rechnungswesen,
- Externes Rechnungswesen,
- Statistik und Controlling sowie
- Finanzierung.

Damit entsteht ein Abbild der wesentlichen Inhalte und Handlungsbereiche der kaufmännischen Berufe, widergespiegelt in einer Reihe von Codes, die nach Häufigkeit des Vorkommens geordnet wurden (s. Codebaum der Ausbildungsanalyse im Anhang). Damit die Codes von allen Codierern einheitlich verwendet wurden (es waren phasenweise sieben Personen mit der Codierung von Aus- und Fortbildungsordnungen befasst), wurden zu den Codes sogenannte Memos verfasst, die den Code genauer beschrieben, mit Stichworten unterlegten und Hinweise zur Zuordnung von beispielhaften Textpassagen in Abgrenzung zu anderen Codes gaben. Der Einsatz des computergestützten Softwareinstruments MAXqda ermöglichte eine übersichtliche Bearbeitung der einzelnen Ausbildungs-

verordnungen mit einem identischen Codebaum durch mehrere Codierer. In Teamsitzungen wurden Zuordnungsprobleme permanent kommuniziert und die Definitionen und Codierregelungen angepasst. Dadurch und durch eine standardisierte Vorcodierung auf der Basis zugeordneter Suchwörter konnten sehr gute Werte hinsichtlich der Abweichung zwischen den Codierern erreicht werden (vgl. den Abschnitt zur Prüfung der Codierqualität - Intercoderreliabilität im Zwischenbericht S. 48 ff).

Da nicht alle Inhalte in allen Berufen vorkamen, wurde unterschieden zwischen kaufmännischen Gemeinsamkeiten, Unterschieden und Besonderheiten sowie nichtkaufmännischen Qualifikationen als Hauptstruktur im Codebaum. Daneben wurden noch strukturelle Angaben wie Erlassjahr oder Beruf mit Ausdifferenzierungen (Wahlqualifikationen, Einsatzgebiete etc.) erfasst. Am Ende der Codierung sämtlicher Ausbildungsordnungen standen über 37.000 Codierungen auf der Grundlage von ca. 80 Codes.

Waren anfänglich alle Handlungsbereiche und Inhalte, die in nahezu allen Verordnungstexten vorkamen, den kaufmännischen Gemeinsamkeiten zugeordnet, so ließen die Ergebnisse erkennen, dass diese noch Bestandteile aufwiesen, die auch in anderen, beispielsweise in gewerblich-technischen Berufen, vorkamen. Hierzu zählen Qualitätssicherung oder Fragen des Umweltschutzes und der Gesundheit, die zu den Standardberufsbildpositionen gehören, auf die sich die Sozialparteien verständigt haben. Es war also notwendig, diese zu identifizieren und den Codebaum so anzupassen, dass die kaufmännischen Gemeinsamkeiten von übergreifenden Qualifikationen unterschieden werden konnten. Hierfür wurde der vorhandene Codebaum mit seinen Suchwörtern an drei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen[2] überprüft. Durch die Kontrastierung entstand ein neuer Bereich des Codebaums, der als „Übergreifende Qualifikationen“ bezeichnet wurde.
Die überarbeitete Struktur des Codebaums umfasst damit vier inhaltsbezogene Hauptbereiche: - Die kaufmännischen Gemeinsamkeiten, die den größten Anteil stellen, - die Vertiefungen und Besonderheiten, die die Kaufleute in ihrer Beruflichkeit kennzeichnen, - die bereits erwähnten übergreifenden Qualifikationen und schließlich - die nicht kaufmännischen Tätigkeiten, wie bspw. die Wartung von Kopierern bei Fotomedienfachleuten.

Um auch die Intensität zu unterscheiden, mit der sich die verschiedenen Ausbildungsberufe mit den jeweiligen Handlungen und Inhalten befassen, wurden mithin die Anforderungen unterschieden. Das hier entwickelte Konzept ist angelegt an die BLOOMsche Taxonomie und die Weiterentwicklungen von ANDERSON und KRATHWOHL (2001). Es unterscheidet, ob es sich um lediglich abrufbares Wissen, den Einsatz von Kenntnissen in Anwendungssituationen (STRAKA, 2012, S. 463ff.), Analyse, Interpretation, komplexe, überwiegend sozial-interaktive Situationen oder gar Entscheidungshandeln sowie kreatives Innovieren handelt und ist vergleichbar mit der Klassifikation, die auch PROTSCH zur Differenzierung der Anforderungen von Ausbildungsordnungen herangezogen hat (PROTSCH, 2013, S. 19). Hierfür findet sich ein fünfter Hauptbereich mit der Überschrift „Taxonomiestufen“ im Codebaum. Den verwendeten sieben Taxonomiestufen (Definitionen vgl. Zwischenbericht S. 119/120) wurden Verben aus den Ordnungsmitteln zugeordnet. Nach dieser Methode lassen sich die Taxonomiestufen sowohl für die Ausbildungsordnung und den Rahmenlehrplan getrennt als auch für den Beruf insgesamt darstellen. Ebenfalls lassen sich die Häufigkeiten der Nennungen zu den jeweiligen Taxonomiestufen zwischen den Berufen vergleichen. Dabei zeigt sich, dass die Mehrzahl der Nennungen eher im unte-

[2] Zur Kontrastierung wurden exemplarisch die Berufe Zerspanungsmechaniker/-in, Zimmerer/Zimmerin und Chemielaborant/-in herangezogen.

ren und mittleren Bereich zu finden ist und weniger in den Bereichen Synthese und innovatives Handeln.

4. Ergebnisse

4.1 Ergebnisse der Studien zur Geschichte der Kaufleute und zur Angestelltensoziologie

Die beiden Studien, die 2010/2011 im Rahmen des Projekts entstanden und in der Reihe „Wissenschaftliche Diskussionspapiere“ erschienen (REINISCH, 2011; HAIPETER, 2011), ergänzten das Forschungsportfolio um einen Blick in die Vergangenheit. Während die Studie von REINISCH und GÖTZL den Blick auf die Zeit vom Mittelalter bis zur Neuzeit richtet, setzt die Studie von HAIPETER genau zu diesem Zeitpunkt mit der aufkommenden Industrie- und späteren Angestelltensoziologie ein. Die Gemeinsamkeit beider Studien besteht darin, dass in ihnen die relevante Literatur in breitem Umfang aufgearbeitet wurde. Damit haben die Studien einen besonderen Wert für die Fragestellung des Projektes, aber auch für die wissenschaftliche Diskussion im Allgemeinen (ZABECK 2012).

Nachfolgend sollen die Ergebnisse in aller Kürze wiedergegeben werden. Ausführliche Resümees enthalten Einleitungen von Brötz und Kaiser zu den beiden Studien (KAISER, BRÖTZ 2011b und BRÖTZ, KAISER 2011).

Die über viele Jahrhunderte auf eine kleine Region beschränkten Händler des kleinstaatlichen, feudalistischen Gottesgnadentums expandierten teilweise mit den politischen Verhältnissen (und sie mit ihm) zu weltgewandten Außenhändlern. Damit verbunden verändern sich der soziale Status und die betriebliche Organisationsstruktur. Es entstehen innerbetriebliche Funktionsteilungen und berufliche Differenzierungen, wie auch Differenzierungen in den ökonomischen Funktionen, die Kaufleute übernehmen. Diese bleiben zunächst auf wenige Personen im Kontor der Handelsherren beschränkt. Zeitgleich bleibt die soziale Differenzierung zwischen den unterschiedlichen Betriebsformen (der umherziehende Höker, der ortsansässige Krämer und der arbeitsteilig organisierte Handelsherr), die wir bis heute kennen, bestehen. Einhergehend mit dem abnehmenden Einfluss der Religion und der zunehmenden Bedeutung des Handels für die Volkswirtschaften der Kleinstaaten verändern sich die beruflichen Informations- und Sozialisationsstrukturen, nehmen Rationalisierung in den Unternehmen zu und säkularisieren sich die Qualifizierungswege, die Normen und Wertstrukturen der Kaufleute. Das Auftreten des relativ jungen Berufsprofils der kaufmännischen Angestellten als Massenphänomen verstärkt den Bedarf nach systematischer Qualifikation der kaufmännischen Angestellten auf dem Fachkräfteniveau erst in den 1920/30 Jahren.

Gleichwohl zeigen sich bei all diesen historischen Entwicklungen Kontinuitäten in der Geschichte, die deutlich machen, dass die Kaufleute mit der Planung, Organisation, Steuerung und Kontrolle sowie mit der Dokumentation von Güter-Geld-Bewegungen befasst sind. Dabei haben sie mit dem Kreislauf von Allokation, Leistungserstellung, Leistungsverwertung, Distribution, Investition und gegebenenfalls Konsumtion zu tun. Die Erzielung von möglichst hohen Gewinnen ist kennzeichnend für die Handelsherren und später auch für die an der Produktion beteiligten kaufmännischen Unternehmer, aber keineswegs Bestandteil der Mentalität aller kaufmännischen Angestellten.

Diese prägt auch eher, im Unterschied zur Arbeiterschaft, die Beitragsorientierung, in der sich der Wunsch manifestiert, zum Erfolg des Unternehmens beitragen zu wollen, wobei zugleich erwartet

wird, dass der Arbeitgeber diese Orientierung und den eigenen Beitrag dazu entsprechend vergütet. Auch diese Mentalität ist dem Wandel der Arbeitsbedingungen unterworfen.

Reorganisation: Marktzentrierter Kontrollmodus (Dörre 2002) ➢Operative und strategische Dezentralisierung (Faust Et al. 1996) ➢Indirekte Steuerung und Herrschaft durch Autonomie (Moldaschl 2000) ➢Finanzialisierung und Controlling (Kädtler/Sperling 2001) ➢Globalisierung Offshoring in Banken und IT (Boes/Kämpf 2010)	**Dienstleistungsarbeit** ➢Strukturelle Heterogenität der Dienstleistungsarbeit (Sauer 2004); ➢Heterogenisierung durch Segmentierung (Baethge 2001) ➢Dilemmata der Dienstleistungsarbeit: Kunden- und Marktorientierung (Holtgrewe/Voswinkel 2004) ➢Anforderungen der Interaktionsarbeit: Emotionale Arbeit und Machtbeziehungen zum Kunden (Böhle 2006)	**Informatisierung** Vier Thesen zu den Qualifikationseffekten: ➢ Entqualifizierungsthese: Siegeszug abstrakter Arbeit (Schmiede 1996) ➢Upgrading-These: Zunahme qualifizierter Arbeit (Castells 1996) ➢Differenzierungsthese: Symbolanalytiker und andere Arbeit (Reich 1991) ➢Aufrechterhaltung bestehender Unterschiede , Internationalisierung von Dienstleistungsarbeit (Boes/Pfeifer 2006)
Subjektivierung und Entgrenzung ➢Normative Subjektivierung (Baethge 1991) ➢Subjektive Potenziale und erweiterter Zugriff (Moldaschl 2002) ➢Entgrenzung der Arbeit (Kratzer 2003) ➢Arbeitskraftunternehmer (Voß/Pongratz 1998)	**Prekarisierung und Frauenerwerbstätigkeit** ➢Kaufmännische Arbeit Einfallstor für Frauenerwerbstätigkeit ➢Dienstleistungsarbeit und prekäre Beschäftigungsformen (z.B. Einzelhandel, Voss-Dahm 2009) ➢Prekarisierung durch gefühlte Unsicherheit (Dörre 2010) ➢Frauenerwerbstätigkeit, Reproduktionsarbeit und Work-Life Balance (Jürgens 2006)	**Interessen und Interessenvertretung** ➢Individualisierung des Interessenhandelns in der Wissensarbeit (Töpsch 2001) ➢Beitragsorientierung qualifizierter Angestellten (Kotthoff 1997) ➢Zunahme der Unsicherheit – neue Arbeitnehmerorientierung (Boes/Kämpf 2010)

Abbildung 2 Trends und kaufmännische Angestellte [3]

Mit der Abbildung des Wissens kaufmännischer Angestellter in IT-Systemen entstehen neue Unterschiede zwischen Rationalisierungsgewinnern und -verlierern. Tätigkeiten mit traditionell hohem sozialen Status werden abgewertet, wohingegen an Premiumkunden ausgerichtete Tätigkeiten Aufwertungen erfahren. Zugleich geraten auch die Prozesse der kaufmännischen Angestellten in den Blick der betriebswirtschaftlichen Kontrolle. Die Statusunterschiede zur Arbeiterschaft verschwimmen bei gleichzeitig neuen Formen der Entgrenzung von Arbeit, die insbesondere die Angestellten betreffen. Kommunikative Anforderungen steigen durch die zunehmende Bedeutung der Dienstleistungs- und Kundenorientierung sowie durch die globalisierten Märkte, die in Teilsegmenten internationale Konkurrenz um die Arbeitsaufgaben der Angestellten erzeugt und die Kooperation mit internationalen Belegschaften, Kunden und Zulieferern notwendig macht.

[3] Die in den Klammern angegebenen Literaturverweise sind in der Studie von HAIPETER 2011 nachzuvollziehen.

4.2 Ordnungsmittelanalyse

Wesentliche Quelle zur Analyse kaufmännischer Qualifikationen sind die Ausbildungsordnungen mit ihren Prüfungsordnungen, die Rahmenlehrpläne sowie die kaufmännischen Fortbildungsregelungen. In den von den Sozialparteien, Bund und Länder erarbeiteten und abgestimmten Verordnungen werden die Qualifikationsanforderungen zur Rekrutierung des Fachkräftebedarfes festgelegt. Sie sind auch deshalb aussagefähige Dokumente, weil an ihnen Fachleute und Praktiker aus den jeweiligen Branchen mitgewirkt haben und so betriebliche Anforderungen an kaufmännische Angestellte formuliert werden, die grundlegend für die staatlich geregelte Aus- und Fortbildung sowie Prüfungen sind.

4.2.1 Kaufmännische Ausbildung

Im Folgenden werden die Ergebnisse eines intensiven Auswertungsprozesses aller kaufmännischen Ausbildungsordnungen in Deutschland vorgestellt.

4.2.1.1 Gemeinsamkeiten und Kerne der kaufmännischen Ausbildungsberufe

Die Analyse aller 55 kaufmännischen Ausbildungsberufe zeigt bezogen auf die im Projekt vorgenommene grundsätzliche Unterscheidung zwischen den vier Bereichen A. Kaufmännische Gemeinsamkeiten, B. Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten, C. Übergreifende Qualifikationen und D. Nicht kaufmännische Bereiche, dass 69% aller codierten Textstellen den kaufmännischen Gemeinsamkeiten zugeordnet sind. Der Anteil der kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten beträgt 13%. Die übergreifenden Qualifikationen, die in den meisten modernisierten Ausbildungsberufen enthalten sind und folglich keine kaufmännische Spezifik beinhalten, haben einen Anteil von 15%. Schließlich entfallen etwa 3% der Nennungen auf Qualifikationen, die sich als nicht kaufmännische Qualifikationen abgrenzen lassen (vgl. hierzu folgende Abbildung 3).

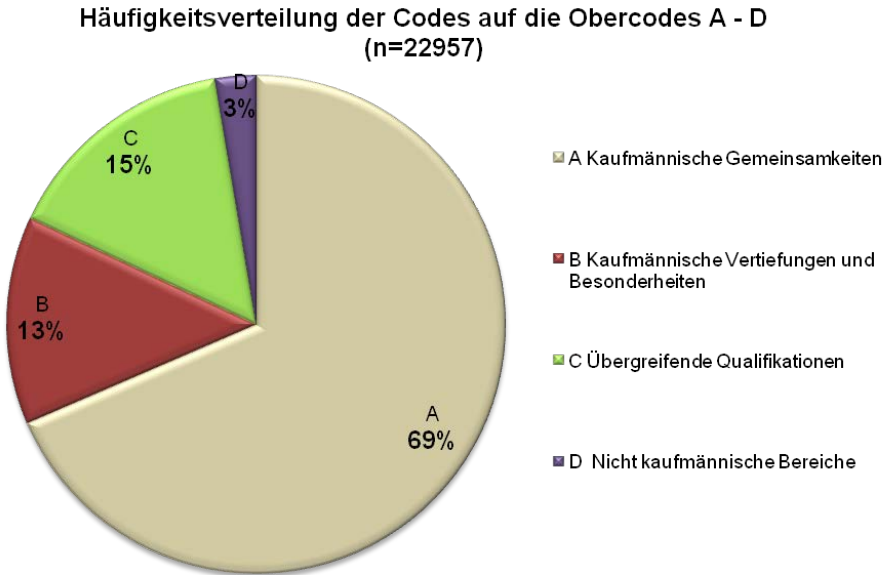


Abbildung 3 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 55 untersuchten Ausbildungsberufe

Insgesamt ermöglicht die Analyse eine differenzierte Betrachtung der kaufmännischen Gemeinsamkeiten. Somit gehören die nachfolgend abgebildeten Kategorien zu den Kernen einer kaufmännischen Tätigkeit. Geben die Prozentangaben zunächst die groben Verteilungshäufigkeiten an, so werden bei der qualitativen Analyse die unterschiedlichen Qualifikationsniveaus und deren Anwen-

dungsbezug deutlich. Diese beziehen sich beispielsweise auf den Verkauf von Gütern und Dienstleistungen mit dem Ziel der Gewinnrealisierung. Ein wichtiges Bindeglied ist dabei die Vermarktung und Vertreibung des Gutes (Produkt oder Dienstleistung), verbunden mit den Beobachtungen des Marktes, der Wettbewerber und des Kaufverhaltens der Kunden. Information, Kommunikation und die Anwendung von IT-Systemen sind dabei als berufstypische Endqualifikation der Kaufleute zu bewerten. Einen hohen Stellenwert nimmt auch die Unternehmensorganisation und die Steuerung und Kontrolle ein. Darüber hinaus spielen insbesondere der Umgang mit Verträgen und rechtlichen Vorschriften, die Berücksichtigung von Versicherungen und Steuern eine besondere Rolle, eingebunden in volkswirtschaftliche Kenntnisse und deren Anwendungsbezug im Kontext des kaufmännischen Berufes und der Branche. Die differenzierten Analyseergebnisse hinsichtlich der kaufmännischen Gemeinsamkeiten verdeutlicht die folgende Abbildung:

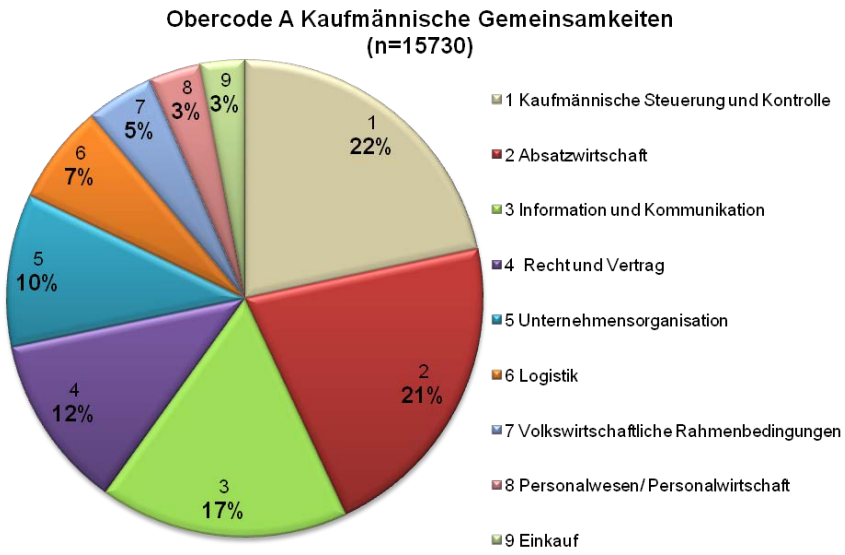


Abbildung 4 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsberufen

Bei der detaillierteren Betrachtung einzelner Handlungsbereiche zeigt sich teilweise eine deutliche Schwerpunksetzung. So spielt im Rahmen des Handlungsbereichs „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ etwa das betriebliche Rechnungswesen eine zentrale Rolle. Im Handlungsbereich „Absatzwirtschaft“ liegen deutlich erkennbare Schwerpunkte auf der Kundenberatung und -orientierung sowie dem Marketing. Beide Bereiche sind als Gemeinsamkeit in allen analysierten Ausbildungsberufen enthalten – jedoch in unterschiedlicher quantitativer und inhaltlicher Ausprägung. Die bisherigen Befunde spiegeln zunächst die Ergebnisse über alle Ausbildungsberufe hinweg wieder. Um nun auch bezogen auf einzelne Berufe Aussagen über deren Gemeinsamkeiten machen zu können, ist ein detaillierter Blick eben auf die konkreten Ausbildungsberufe erforderlich. Zu diesem Zweck erfolgt an dieser Stelle eine exemplarische Auswahl einiger Berufe, an denen sich inhaltliche Unterschiede trotz zahlreicher gemeinsamer Nennungen innerhalb der A Codes (Gemeinsamkeiten) verdeutlichen lassen.

Ein Blick auf die berufsspezifischen Auswertung der Analyseergebnisse bezogen auf einige ausgewählte Berufe zeigt, dass sich bereits hier Berufe identifizieren lassen, die sich durch relativ hohe Anteile bei den kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten auszeichnen (z.B. Buchhändler) sowie Berufe, die relativ große Anteile nicht kaufmännischer Tätigkeiten aufweisen (z.B. Sportfachmann/frau oder Fachangestellter für Bäderbetriebe). Jedoch zeigt sich, dass annähernd alle Berufe

sehr hohe Anteile kaufmännischer Gemeinsamkeiten aufweisen (vgl. Abbildung 5). Dies erfordert einen detaillierteren Blick auf das, was sich hinter diesen Gemeinsamkeiten verbirgt.

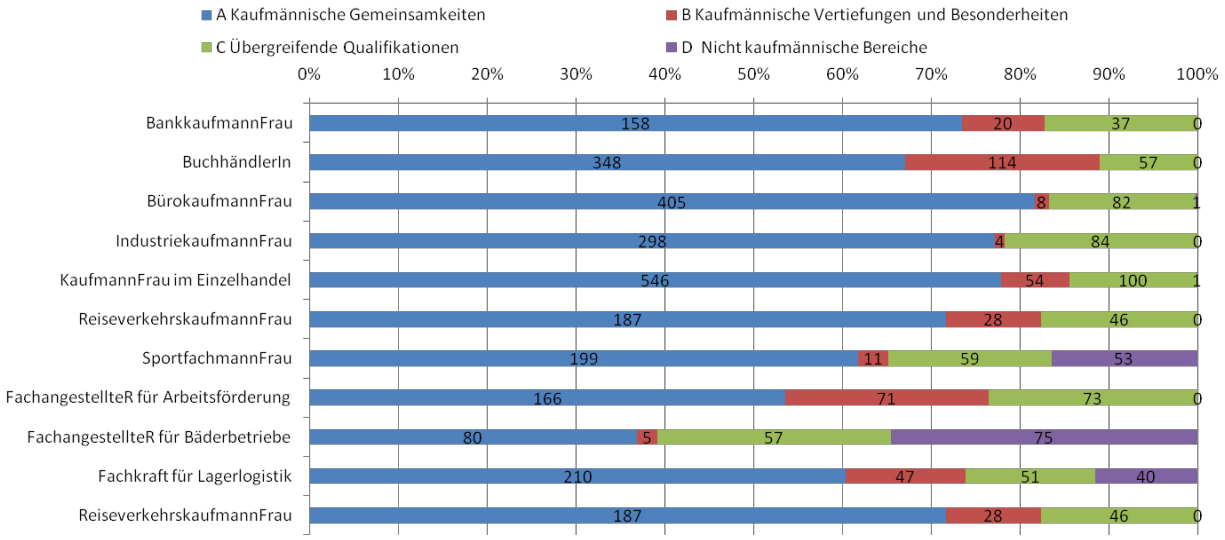


Abbildung 5 Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codes A-D (AO&RLP)

Betrachtet man die Gemeinsamkeiten im Detail bezogen auf einzelne Berufe, so erkennt man deutlich, dass in der Mehrzahl der Berufe nahezu alle Handlungs- und Inhaltsbereiche enthalten sind (vgl. Abbildung 6). So zeichnen sich etwa die Breitbandberufe (z.B. Bürokaufmann/frau oder Industriekaufmann/frau) durch Codierungen in allen Handlungsbereichen aus, mit der Folge geringer Vertiefungen. Dagegen lassen sich in den Berufen mit einem Fokus auf den Verkauf und die Dienstleistungen besonders hohe Anteile im Bereich „Absatzwirtschaft“ erkennen. Ähnliche berufstypische Schwerpunkte lassen sich auch bei anderen Berufen deutlich erkennen (z.B. Fachkraft für Lagerlogistik).

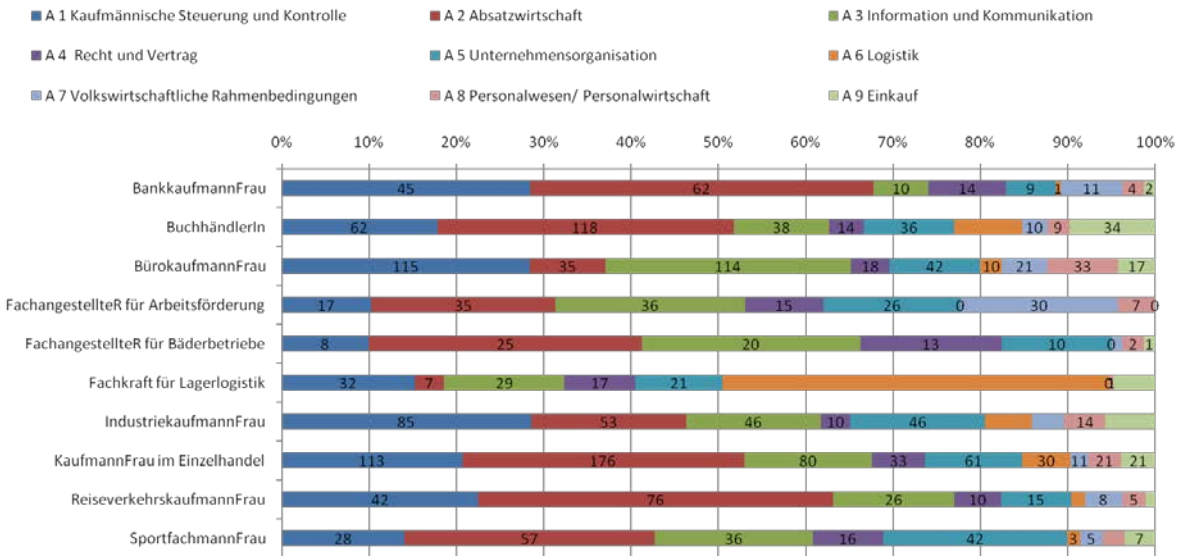


Abbildung 6 Prozentuale Häufigkeitsverteilung Codes A Kaufmännische Gemeinsamkeiten (AO&RLP)

Beim Vergleich beider Ordnungsmittel hinsichtlich der Frage, an welchem Ausbildungsort welche Inhalts- oder Handlungsbereiche vermittelt werden, zeigt sich insgesamt ein relativ identisches Bild,

wobei es bei einzelnen Berufen in manchen Bereichen beachtliche Abweichungen gibt. Ein grundsätzlicher Befund ist hier jedoch, dass speziell der Handlungsbereich „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ in der Berufsschule einen größeren Stellenwert einnimmt als in der betrieblichen Ausbildung im Unternehmen.

Auf der Ebene der Obercodes erlaubt die vergleichende Betrachtung der Berufe bezogen auf die kaufmännischen Gemeinsamkeiten noch keine differenzierten Aussagen über die einzelnen Berufsprofile. Hierzu ist vielmehr die Betrachtung der jeweiligen Subcodes erforderlich.

Die folgende Abbildung zeigt die Subcodes – sortiert danach, in wie vielen der insgesamt 54 analysierten kaufmännischen Ausbildungsberufe sie vorkommen. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass zahlreiche Subcodes in nahezu allen kaufmännischen Berufen enthalten sind. Zudem gibt diese vertiefte Betrachtung näheren Aufschluss darüber, welche konkreten Aspekte (Subcodes) der oben erläuterten großen gemeinsamen Handlungsbereiche von Kaufleuten (Obercodes) vornehmlich als kaufmännische Gemeinsamkeiten verstanden werden können.

Im Weiteren werden insbesondere die fünf Obercodes mit den häufigsten Codierungen auf Ebene der entsprechenden Subcodes näher betrachtet.

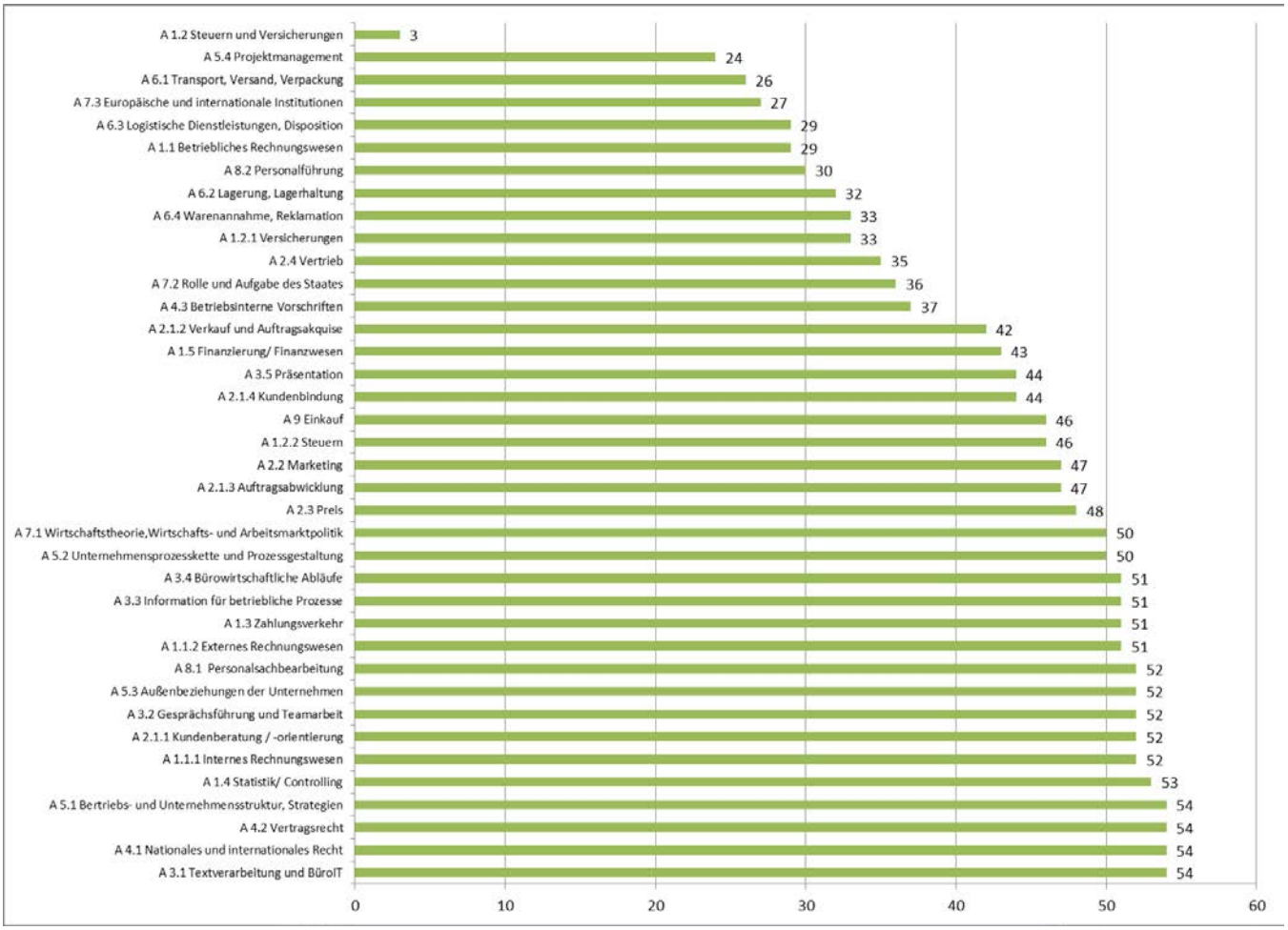


Abbildung 7 Übersicht der gemeinsamen Subcodes in den analysierten Ausbildungsberufen

Der Obercode „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ ist mit den Subcodes „Statistik/Controlling“, „Internes Rechnungswesen“, „Externes Rechnungswesen“ sowie „Zahlungsverkehr“ in fast allen Berufen vertreten, was deren zentrale Bedeutung für die Tätigkeit von Kaufleuten verdeutlicht.

Ebenfalls kommen die Subcodes „Steuern“ sowie „Finanzierung / Finanzwesen“ in der Mehrzahl , wenn auch bereits in weniger Berufen vor. Der Subcode „Versicherungen“ ist schließlich noch in 33 kaufmännischen Berufen enthalten. Dieser Bereich wird wegen seiner grundlegenden Bedeutung für kaufmännisches Handeln (Risikoabsicherung) dennoch den Gemeinsamkeiten der kaufmännischen Berufe zugeordnet. In seiner fachlichen Spezifizierung findet er sich im Bereich der Vertiefungen und Besonderheiten mit einer Fülle von Nennungen wieder.

Hinsichtlich des Obercodes „Absatzwirtschaft“ zeigt die vertiefte Analyse, dass insbesondere der Subcode „Kudenberatung/ -orientierung“ in 52 der analysierten Ausbildungsberufe enthalten ist und damit in diesem Handlungsbereich die zentrale Gemeinsamkeit darstellt. Daneben kommen aber auch die Subcodes „Preis“, „Auftragsabwicklung“, „Marketing“, „Kundenbindung“ sowie „Verkauf und Auftragsakquise“ in den allermeisten kaufmännischen Berufen vor. Der Subcode „Vertrieb“ kommt zwar immer noch in 35 der analysierten 54 kaufmännischen Berufe vor, kann jedoch damit bereits stärker als eine Art Schwerpunktsetzung bestimmter Berufe betrachtet werden.

Die vertiefte Betrachtung der Subcodes des Obercodes „Information und Kommunikation“ verdeutlicht, dass dieser Bereich tatsächlich eine zentrale Gemeinsamkeit aller kaufmännischen Berufe darstellt. Dies lässt sich dadurch belegen, dass die entsprechenden Subcodes „Textverarbeitung und Büro IT“, „Gesprächsführung und Teamarbeit“, „Information für betriebliche Prozesse“ sowie „Bürowirtschaftliche Abläufe“ in annähernd allen analysierten kaufmännischen Berufen codiert wurden. Und selbst der Subcode „Präsentation“, welcher bezogen auf diesen Handlungsbereich am schwächsten vertreten ist, kommt immer noch in insgesamt 44 Berufen vor.

Bei der näheren Analyse der Subcodes des Obercodes „Recht und Vertrag“ zeigt sich deutlich, dass hier insbesondere die Subcodes „Nationales und internationales Recht“ sowie „Vertragsrecht“ in allen kaufmännischen Berufen enthalten sind. Sie stellen damit ebenfalls eine zentrale Gemeinsamkeit der ausgebildeten kaufmännischen Fachkräfte dar. Darüber hinaus ist der Subcode „Betriebsinterne Vorschriften“, welcher in insgesamt 37 der untersuchten Berufe codiert wurde, für eine Vielzahl von Kaufleuten bedeutsam.

Auch die verschiedenen Subcodes des Obercodes „Unternehmensorganisation“ sind in annähernd allen kaufmännischen Berufen enthalten. Dies gilt für die Subcodes „Betriebs- und Unternehmensstruktur, Strategien“, „Außenbeziehungen der Unternehmen“ sowie „Unternehmensprozesskette und Prozessgestaltung“. Diese können damit klar als Gemeinsamkeiten aller analysierten kaufmännischen Berufe identifiziert werden. Hingegen zeigt sich, dass der Subcode „Projektmanagement“ lediglich in 24 der betrachteten 54 Berufe codiert wurde.

Neben den genannten Subcodes, welche jeweils einem der am häufigsten codierten Obercodes zugeordnet sind, lassen sich zwei weitere Subcodes ausmachen, welche ebenfalls in der überwiegenden Mehrheit der kaufmännischen Berufe enthalten sind und damit eine verbindende Gemeinsamkeit dieser darstellen. Dies sind die Subcodes „Personalsachbearbeitung“ (in 52 Berufen enthalten) sowie „Wirtschaftstheorie, Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik“ (in 50 Berufen enthalten).

Schließlich ist der Obercode Einkauf in 46 der 54 analysierten Berufe enthalten. Dieser Befund muss jedoch insoweit relativiert werden, als dieser Obercode nicht weiter anhand von Subcodes ausdifferenziert wurde.

Interessant bezüglich der vertieften Analyse der Subcodes ist auch, dass die dem Obercode Logistik zugeordneten Subcodes seltener in Berufen vorkommen. So wurde der Subcode „Warenannahme, Reklamation“, welcher bezogen auf den Bereich Logistik in den meisten Berufen enthalten ist, in 33 der analysierten 54 Berufe codiert. Die Logistik prägt somit eher bestimmte Berufe.

Aus dieser Gesamtanalyse wird deutlich, dass jene Bereiche (Subcodes), die nicht in nahezu allen Berufen codiert wurden, in den Vertiefungen und Besonderheiten besonders stark ausgeprägt sind. Sie kennzeichnen wesentlich die Ausdifferenzierung der kaufmännischen Berufe.

4.2.1.2 Unterschiede und Besonderheiten der kaufmännischen Berufe

Die Analyse der Unterschiede zwischen den Berufen und ihrer Besonderheiten diente der Klärung der Frage, ob die unterschiedlichen Berufe in ihrer Vielfalt erforderlich sind. Jede Ausbildungsordnung ist in ihrem beruflichen Kontext zu sehen, hat ihre eigene Geschichte und ist letztlich durch die Vorgängerregelungen beeinflusst. Mit dem Codebaum wurde eine Möglichkeit geschaffen, Ausbildungsinhalte und Qualifikationsanforderungen in eine einheitliche Begrifflichkeit zu fassen und Berufe unterschiedlicher Entstehungszeiten dem Inhalt nach vergleichbar zu machen.

Aus den Ordnungsmitteln wurden die Kategorien für den Code B „Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten“ entwickelt. Die Analyse zeigt folgende Muster und Verteilungshäufigkeiten:

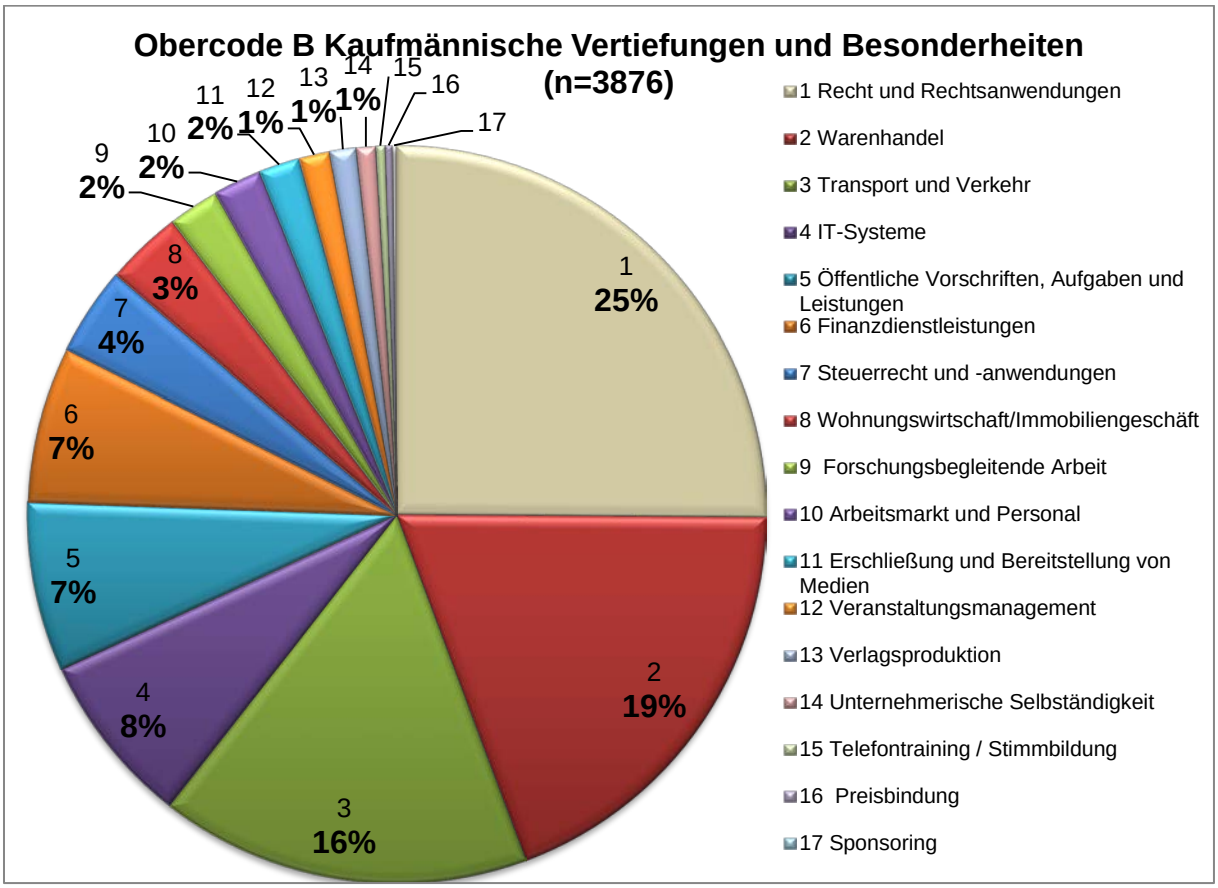


Abbildung 8 Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten

Beim Obercode B macht schon die Benennung „Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten“ deutlich, dass es hier um branchen- oder einzelberufsspezifische Akzente geht: Ein Beispiel hierfür ist der Code „Transport und Verkehr“ (B 3), der eine Vertiefung der Inhalte des Codes „Logistik“ (A 6)

darstellt (vgl. in Kapitel 4.2.1.5 die Ausführungen zur exemplarischen Berufsgruppe Logistik). Eine kaufmännische Besonderheit, die unter den Gemeinsamkeiten nicht vorkommt, ist das Veranstaltungsmanagement. Nur wenige dieser B-Kategorien sind nur in einem Beruf codiert, dazu gehört sowohl der Code „Wohnungswirtschaft/Immobiliengeschäft“ (B 8) hinsichtlich der Immobilienkaufleute als auch der Code „Erschließung und Bereitstellung von Medien“ (B 10) hinsichtlich der Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste. Die meisten B-Codes kommen aber in verschiedenen Berufen vor; der Code B 5 (öffentliche Vorschriften) z.B. findet sich nicht nur in verschiedenen Berufen des öffentlichen Dienstes, sondern auch in den Rechtsberufen und in der Ausbildung der Schifffahrtskaufleute.

Bei den Vertiefungen und Besonderheiten gibt es zahlreiche Unterscheidungen, wie die Abbildung 8 zeigt. Beispielsweise wird zwischen Rechtsanwendungen und -verfahren unterschieden. Diese können sich beispielsweise auf das Straf- oder Zivilrecht oder auf das Presse- und Öffentlichkeitsrecht beziehen. Die Vertiefungen beim Warenhandel beziehen sich auf die besonderen Produktkenntnisse, die Erfassung und den Fluss warenbezogener Daten bis hin zu den besonderen Bedingungen im Außenhandel, der ein spezielles Aufgabengebiet der Kaufleute erfasst. Neben der allgemeinen Nutzung von IT-Systemen, die das entscheidende Arbeitsmittel der Kaufleute sind, haben sich IT-Spezialisten unter den Kauleuten herausgebildet. Starke inhaltliche Ausdifferenzierungen finden sich in den finanzaffinen Berufen. Zu den Besonderheiten gehören auch die Aufgabenbereiche im öffentlichen Dienst und in den Non-Profit-Organisationen.

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der kaufmännischen Berufe auf der Ausbildungsebene an Branchen orientiert ist. Abgeleitet aus ihrer Tätigkeit und Funktion hätte man Buchhalter/-in, Schreiber/-in etc. zu Berufen entwickeln können. Im Unterschied dazu haben sich aber historisch die Groß- und Einzelhändler sowie Bankkaufleute herausgebildet. REINISCH (2011) führt diese Entwicklung auf das Standesdenken und die Organisation der Kaufleute in Branchenverbänden zurück. Zeitgleich bleiben aber auch bei den Kaufleuten funktional strukturierte, branchenübergreifende Berufe wie beispielsweise Büro- und Industriekaufleute bedeutsam. Doch letztlich bleibt die Branchenorientierung bis heute bestehen.

Die Ordnungsmittelanalyse hat gezeigt, dass es eine starke Differenzierung zwischen und innerhalb der kaufmännischen Berufe gibt, deren Bandbreite und Vielfalt offenbar in den letzten Jahren zugenommen hat. Historisch haben sich die kaufmännischen Berufe aus den Warenkaufleuten entwickelt. Im Folgenden haben sich jedoch immer mehr Berufe herausgebildet, die eine Dienstleistung anbieten, erstellen und vermitteln, denen sich beispielsweise die Veranstaltungs- und Dialogmarketingkaufleute zuordnen lassen. Die stärksten inhaltlichen und funktionalen Abweichungen finden wir allerdings bei den verwaltenden Berufen, zu denen die kaufmännischen Berufe des öffentlichen Dienstes und die Rechtsberufe gezählt werden können.

Die Unterschiede in den kaufmännischen Berufen drücken sich in der berufsfachspezifischen Expertise aus, über die spezialisierte Fachkaufleute verfügen müssen. So finden wir beispielsweise in nahezu allen kaufmännischen Berufen den Bereich des Personalwesens, aber in der vertieften speziellen Anwendung von Personalgewinnung, Personalentwicklung und Personalbewirtschaftung lediglich in dem eigens dafür geschaffenen Beruf der Personaldienstleistungskaufleute. Schließlich bringt die Unterscheidung auch die „Berechtigung“ des Berufes zum Ausdruck, das, was ihn zu einem eigenständigen Beruf macht, was ordnungstechnisch als „Berufsschneidung“ bezeichnet wird und sich

letztlich auf die Sozialpartnervereinbarung von 1974[4] bezieht. Neben den Gemeinsamkeiten kommt in der spezifischen Ausprägung und Qualifikation jedes Berufes zum Ausdruck, worin sich die Fachkaufleute unterscheiden und worin sich die jeweilige Beruflichkeit manifestiert.

4.2.1.3 Übergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Berufen

Nachdem die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der kaufmännischen Berufe und die nicht kaufmännischen Qualifikationen herausgearbeitet waren, wurde deutlich, dass die Standardberufsbildpositionen und die übergreifenden Qualifikationen unter dem Obercode „kaufmännische Gemeinsamkeiten“ subsummiert wurden. Deshalb wurde mit Hilfe einer Kontrastierung versucht, die Gemeinsamkeiten der kaufmännischen mit gewerblich-technischen Berufen (Vergleichsgruppe) kontextbezogen zu vergleichen. Ziel war es, die Typenbildung der kaufmännischen Berufe zu schärfen und – falls erforderlich – den vorhandenen Codebaum daran zu überprüfen und gegebenenfalls zu revidieren. Bei den ausgewählten gewerblich-technischen Berufen handelte es sich um die Ausbildungsordnungen Zimmerer/Zimmerin, Chemielaborant/Chemielaborantin und Zerspanungsmechaniker/ Zerspanungsmechanikerin. Wie auch bei den kaufmännischen Berufen wurden die Ausbildungsordnung, der Rahmenlehrplan und die Abschlussprüfung der drei Berufe für die Textanalyse herangezogen.

Bei der Auswertung wurden folgenden Fragestellungen zugrunde gelegt:

- Wie hoch sind die Nennungen bei den untersuchten gewerblich-technischen Berufen und in welcher Relation stehen sie zu den Industriekaufleuten und Kaufleuten im Einzelhandel (Vergleichsgruppe)?
- Welche qualitativen Inhalte stehen hinter den Lernzielen und Begriffen?
- Wo liegen die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den kaufmännischen und gewerblichen Berufen?
- Lassen sich aus dem Vergleich Erkenntnisse für die Definition der kaufmännischen Kerne und Gemeinsamkeiten sowie gegebenenfalls für die Revision des Codebaumes ableiten?

Die Ergebnisse der Kontrastierung waren vielfältig. Sie haben einerseits deutlich gemacht, dass die Kaufleute nicht mit der Herstellung von Gütern beschäftigt sind, sondern ihre Domäne in der Zirkulationssphäre liegt, zu denen beispielsweise Verkaufen, Marketing und Kundenkommunikation gehören. Der Vergleich hat andererseits gezeigt, dass es sich bei gleichen Begrifflichkeiten durchaus um unterschiedliche berufliche Inhalte und Tätigkeiten handeln kann, die im Kontext ihrer Beruflichkeit zu interpretieren sind. Dies wird beispielsweise bei der Qualitätssicherung und dem Qualitätsmanagement oder der Wirtschaftlichkeit deutlich, bei denen zu unterscheiden ist, ob es sich um die Verwendung von Materialien und Stoffen oder die Bewertung einer Verkaufsaktion handelt.

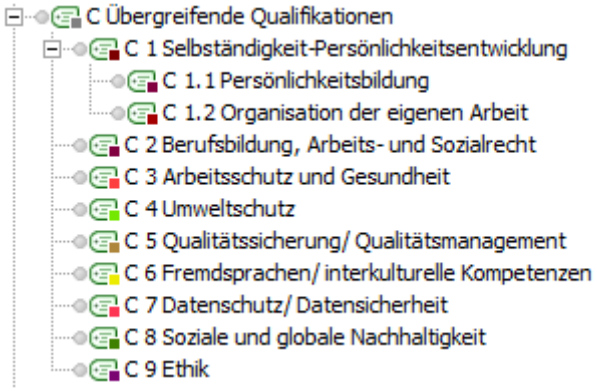
Mit dem Vergleich der gewerblich-technischen Berufe wurden zudem die Standardberufsbildpositionen, wie z.B. Arbeitsschutz und Gesundheit oder Umweltschutz, sichtbar und es ergaben sich zugleich Hinweise auf die Notwendigkeit der Bereinigung des Codebaums für die kaufmännischen Berufe. Das bedeutet, dass bestimmte Qualifikationen nicht den kaufmännischen Gemeinsamkeiten zugeordnet wurden, sondern den übergreifenden Qualifikationen. Dazu gehören beispielsweise Selbstständigkeit und Persönlichkeitsbildung sowie Fremdsprachen. Es lassen sich aber auch Vertiefungen und Besonderheiten bei den gewerblich-technischen Berufen identifizieren, die wir in dieser Form

[4] Empfehlung betreffs Kriterien und Verfahren für die Anerkennung und Aufhebung von Ausbildungsberufen, hrsg. vom Bundesausschuss für Berufsbildung am 25.10.1974, veröffentlicht in der Zeitschrift für Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP) 5/1974.

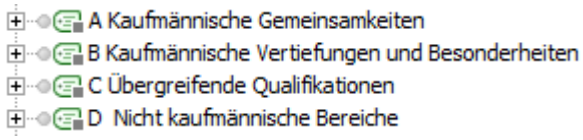
und Intensität bei den Kaufleuten nicht finden. Beispiele dafür sind im arbeitsplatzbezogenen Arbeitsschutz und Gesundheitsschutz sowie im Umweltschutz beim Umgang mit gefährlichen Werkstoffen zu finden.

Die Kontrastierung ergab folgendes Bild für die Revision des Codebaums:

C Übergreifende Qualifikationen



Die Kontrastierung hat zu einer Schärfung des kaufmännischen Profils beigetragen und erleichtert die Differenzierung zwischen den kaufmännischen Gemeinsamkeiten und Unterschieden. Sie machte keine inhaltliche Revision der bereits entwickelten Codes notwendig, sondern führte zu einer Überarbeitung und Anpassung des Codebaums, der nunmehr zwischen vier Bereichen unterscheidet und der Analyse der Ordnungsmittel zugrunde gelegt wurde:



4.2.1.4 Nicht kaufmännische Qualifikationen

Zu Beginn des Projektes musste eine Auswahl der zu untersuchenden Berufe getroffen werden, nach deren Tätigkeitsbeschreibungen es kaufmännische Kernqualifikationen zu identifizieren galt (vgl. Abschnitt 3 Methodische Vorgehensweise). Im weiteren Forschungsprozess wurde überprüft, ob die einbezogenen Berufe tatsächlich kaufmännische Berufe sind. Als Kriterium diente die prozentuale Gewichtung der nicht kaufmännischen Qualifikationen (D-Codes) innerhalb eines Berufes. In den Fokus gerieten damit zunächst einmal 29 Berufe, die überhaupt Nennungen innerhalb der D-Kategorie aufwiesen. Am stärksten vertreten sind dabei die Codes „Waren- und Ladungshandling“ (D 1) in den logistischen Berufen (Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Fachkraft für Hafenlogistik) sowie „Medienbearbeitung“ (D 3) in den Medienberufen (Fotomedienfachmann/frau und Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste). Das Waren- und Ladungshandling ist im Gegensatz zu der Steuerung der Warenflüsse, die zu den kaufmännischen Gemeinsamkeiten gehört, durch den praktisch-körperlichen Umgang mit der Ware gekennzeichnet. Als nicht kaufmännischer Beruf konnten nur die Fachangestellten für Bäderbetriebe identifiziert werden. Der Beruf wurde demzufolge aus der weiteren Analyse herausgenom-

men, denn nur hier ist der nicht kaufmännische Anteil im Verhältnis zu den A- und B-Codes (die übergreifenden Qualifikationen wurden bei dieser Betrachtung außen vor gelassen) deutlich erhöht.[5]

Entscheidend für das Beibehalten der Berufe in der kaufmännischen Berufsfamilie mit Nennungen im nicht kaufmännischen Bereich war deren Anteil bei den kaufmännischen Gemeinsamkeiten und Vertiefungen. Dieses Vorgehen bestätigte auch die Kontrastierung mit den gewerblich-technischen Berufen, in denen der Anteil der nicht kaufmännischen Bereiche deutlich stärker ausgeprägt ist.

4.2.1.5 Die Kaufmännische Berufsfamilie und eine Methode zur Strukturierung von Berufsgruppen

Eine zentrale Hypothese des Forschungsprojektes lautet: „Kaufmännische Berufe lassen sich anhand ihrer typischen Aufgaben kategorisieren. Dieses Kategoriensystem kann für die Formulierung allgemeiner, einzelberufsübergreifender kaufmännischer Kernkompetenzen herangezogen werden und die Gestaltung von Standards kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe im Hinblick auf Anforderungsprofile für Berufsfamilien und Monoberufe unterstützen.“ (vgl. Projektantrag, S. 6)

Um Berufsgruppen zu bilden ist zunächst von Bedeutung, die Branchen und Berufe aus der Gesamtheit der Berufe zu strukturieren. Im GUK-Projekt standen die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe im Fokus. Von den in die Untersuchung einbezogenen Berufen konnten 54 aufgrund ihrer kaufmännischen Gemeinsamkeiten, Kern- und Fachqualifikationen herausgefiltert werden, die in ihrer Gesamtheit als kaufmännische Berufsfamilie zu verstehen sind. Im Rahmen des Projektes wurde nun auch mittels wissenschaftlicher Methodik die Analyse von Berufsgruppen vorgenommen. Das GUK-Projekt rekurrierte dabei immer auf die identifizierte kaufmännische Berufsfamilie und leitete aus ihr anhand von Kriterien und Ausschlusskriterien die jeweilige Berufsgruppe ab. Mit dem neu entwickelten Instrumentarium wurden Untersuchungen für folgende Berufsgruppen durchgeführt (vgl. BRÖTZ & DR. KOCK, 2013):

- Finanzdienstleistungen
- Warenhandel
- Rechtsberufe
- Öffentliche Verwaltung
- Breitbandberufe
- Logistik

Die methodische Herangehensweise der Berufsgruppenbildung soll exemplarisch am Beispiel der Logistik dargestellt werden.

Die analytischen Schritte waren:

1. Bestimmung der kaufmännischen Berufsfamilie (Gesamtzahl) als Ausgangspunkt für die in den Fokus zu nehmenden Berufe,
2. Vergleich der Spezialisierung und der fachlichen Berührungspunkte kaufmännischer Berufe untereinander,
3. Bündelung der Spezialisierungen und fachlichen Gemeinsamkeiten (quantitativ und qualitativ) zur Entwicklung von kaufmännischen Berufsgruppen.

[5] Zu Beginn wurden 55 Ausbildungsberufe in die Untersuchung einbezogen, durch die Herausnahme der Fachangestellten für Bäderbetriebe verblieben 54 Berufe für die weiteren Analyseschritte und erklärt die unterschiedlichen Zahlenangaben.

Bei der Bildung von Berufsgruppen wurden ausschließlich die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne zugrunde gelegt. Ausgangspunkt der Überlegungen zur Bildung von Berufsgruppen waren dabei gemeinsame berufliche Spezifika, die in den „Vertiefungen und Besonderheiten“ (B-Codes) erfasst wurden. In einem zweiten Analyseschritt wurden die A-Codes (kaufmännische Gemeinsamkeiten), die inhaltlich im Bezug zum jeweiligen B-Code stehen, mit in die Betrachtung einbezogen. Durch die unterschiedliche Anzahl der Lernzielnennungen in den Ordnungsmitteln wurden die Gemeinsamkeiten und Spezifika als 100% definiert und bildeten somit die Grundgesamtheit für die quantitative Analyse. Daraus ließen sich die relativen Anteile in den jeweiligen Berufen berechnen.

Versuch der Berufsgruppenbildung am Beispiel der Logistikberufe

- **Untersuchung der B-Codes**

In der Ausgangsbetrachtung wurden zunächst alle kaufmännischen Berufe in den Blick genommen und über die fachlichen „Besonderheiten“ im Sinne der B-Codes gefiltert. Hilfreich bei der Eingrenzung von Berufsgruppen war auch ein Blick in die Klassifikation der Berufe (Bundesagentur 2011; TIEMANN & KAISER 2013), aus denen ebenfalls Hilfskriterien abgeleitet werden können.

Betrachtet wurden zunächst Berufe, die primär mit Tätigkeiten des Warenumschlages, d.h. Lagerung, Transport und Versand von Gütern und deren Koordination sowie mit dem Güter- und Personenverkehr befasst sind. Die Auswertung des Codes B 3 „Transport und Verkehr“ ergab, dass 13 Berufe einen Anteil von bis zu 23% enthielten. Der Sport- und Fitnesskaufmann/die Sport-und Fitnesskauffrau wurde aufgrund des minimalen Anteils nicht weiter betrachtet, so dass 12 Berufe mit einem höheren Anteil übrig blieben.

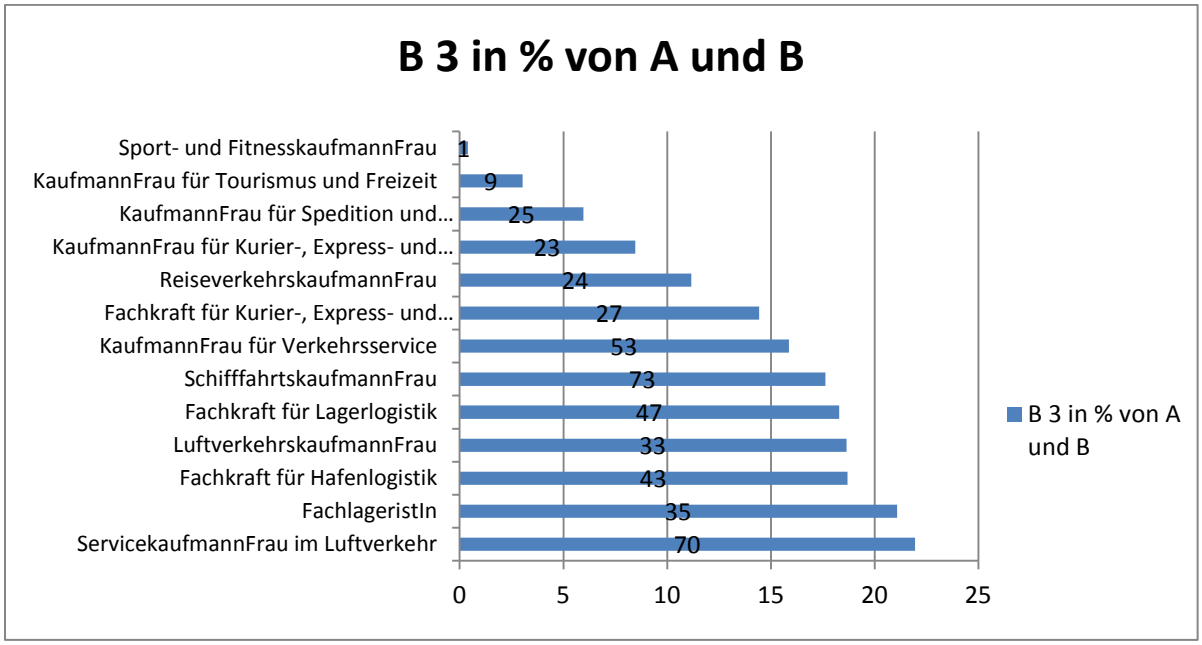


Abbildung 9 Alle Berufe mit B3-Codierungen (in % von A und B und absolute Nennungen)

- **Untersuchung der A-Codes**

In einem nächsten Schritt wurden wiederum alle 54 Berufe betrachtet, die mit mindestens einer Nennung im Bereich der Logistik in den gemeinsamen Qualifikationen vertreten sind (A 6-Code). Insgesamt waren dies 43 Berufe mit unterschiedlich hohen Anteilen. Um die Berufe mit relevanter logis-

tischer Prägung zu identifizieren, wurde ein Filter angesetzt, nach dem nur noch diejenigen Berufe in der Betrachtung verblieben, die mehr als 10% in der Logistik (A 6) aufwiesen. Von den 43 Berufen verblieben damit noch 11 Berufe.

Aus den beiden angesetzten Filtern der A- und B-Analyse ergab sich eine Schnittmenge von 10 Berufen. Die Berufe Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit und Reiseverkehrskaufmann/frau sind aufgrund des Schwerpunkts „Verkehrsgeographie“ nicht in der Logistik repräsentiert (nur Nennungen zum Subcode B 3.4 „Verkehrsgeographie, Meteorologie und Destination“ sowie lediglich 2-3% der Nennungen in A 6). Der Kaufmann/die Kauffrau im Groß- und Außenhandel hingegen ist zwar mit ca. 11% in der Logistik unter den Gemeinsamkeiten vertreten, enthält jedoch keine Nennungen in den kaufmännischen Besonderheiten und Vertiefungen (B 3 Transport und Verkehr). Bei der Subcodeanalyse allerdings wurden die Berufe Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit, Reiseverkehrskaufmann/frau und Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel dennoch mit berücksichtigt.

In einem weiteren Schritt wurden die Subcodes zu „Transport und Verkehr“ ausgewertet: „Güterverkehr“, „Versandarten und Verkehrsträger“, „Personenbeförderung“ und „Verkehrsgeographie, Meteorologie und Destination“. Da die beiden Berufe Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit und Reiseverkehrskaufmann/frau - wie oben bereits dargelegt - ausschließlich Codierungen im Subcode B 3.4 „Verkehrsgeographie, Meteorologie und Destination“ und eher geringe Ausprägungen im Bereich der „Logistik“ aufweisen, waren sie für die Bildung einer Berufsgruppe Logistik nicht relevant und wurden in der weiteren Betrachtung nicht mehr verfolgt.

Betrachtung der Subcodes zu B 3 „Transport und Verkehr“

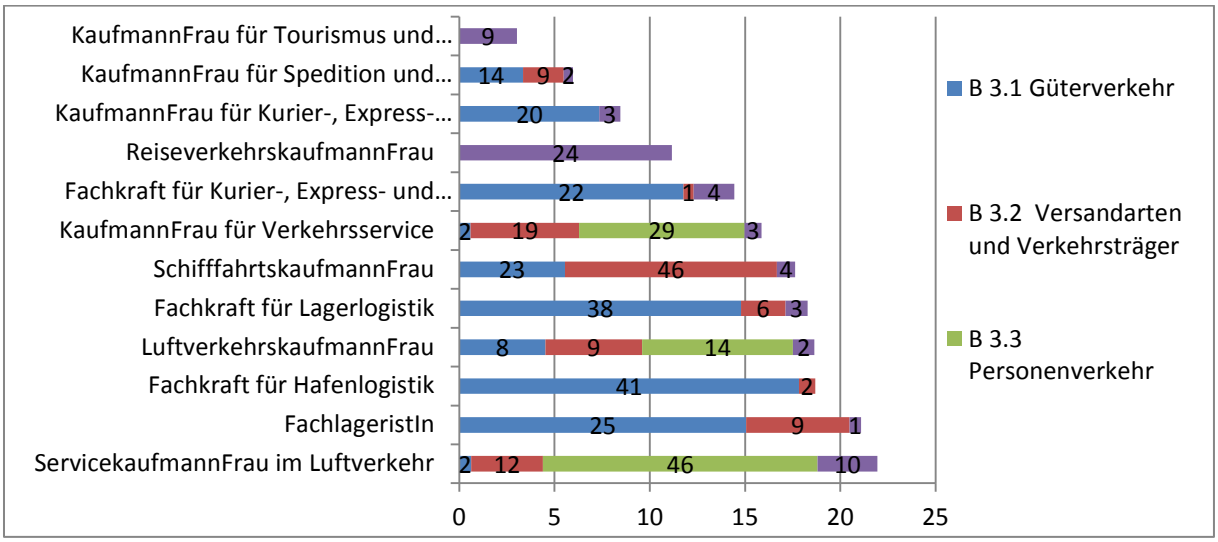


Abbildung 10 Verteilung der Subcodes zu „Transport und Verkehr“

Die Analyse ergab deutliche Hinweise auf eine Differenzierung zwischen Personen- und Güterlogistik. Zu den Personenlogistikern sind die Berufe Luftverkehrskaufmann/frau, Kaufmann/frau für Verkehrsservice und Servicekaufmann/frau im Luftverkehr zu zählen; sie haben bei den B 3-Subcodes „Transport und Verkehr“ eine ähnliche Verteilung und besitzen beim Subcode B 3.3 „Personenverkehr“ relativ hohe Anteile zwischen 8% und 14%.

Die Berufe Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Hafenlogistik, Schifffahrtskaufmann/frau, Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen, Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung und Kaufmann/frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen haben

einen hohen Anteil an B 3.1 Codierungen „Güterverkehr“. Außerdem weisen sie teilweise hohe Anteile unter B 3.2 „Versandarten und Verkehrsträger“ auf und konnten von daher der „Güterlogistik“ zugeordnet werden. Innerhalb der Güterlogistik ließ sich eine weitere Unterscheidung zwischen Sendungen und Warenverkehr ausmachen. Letztere sind gekennzeichnet durch „großformatige“ Gütersendungen und erstere durch kleinere Postsendungen, die sich als „Warenlogistik“ und „Sendungslogistik“ charakterisieren lassen und gemeinsam dem Warentransport zugerechnet werden konnten. Die Inhalte der Lernziele zum „Güterverkehr“ (unter B 3.1) in den Berufen Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Hafenlogistik und Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung haben starke Ähnlichkeiten. Bei den ersten drei Berufen ist die Verteilung der Subcodes von B 3 auch sehr ähnlich, so dass sie für eine Berufsgruppenbildung „Warenlogistik“ in Frage kamen. Der Beruf Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung hat einen deutlich geringeren Anteil im Code „Güterverkehr“ als die anderen drei Berufe, womit er wieder stärker in die Nähe der Sendungslogistiker rutscht. Die Lernziele der Schifffahrtskaufleute zum „Güterverkehr“ sind wiederum spezifisch auf die Schifffahrt ausgerichtet und haben keine Gemeinsamkeiten mit den anderen Berufen.

Im nächsten Schritt wurde auf die Gemeinsamkeiten (A-Codes) mit den Bezügen zur „Logistik“ zurückgegriffen, um aus einem anderen Blickwinkel noch einmal Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen sammeln zu können. Dazu eigneten sich die Codes A 6.1 „Transport, Versand, Verpackung“, A 6.2 „Lagerung, Lagerhaltung“, A 6.3 „Logistische Dienstleistungen, Disposition“ sowie A 6.4 „Warenannahme, Warenreklamation“. Bei der schrittweisen Interpretation der Auswertungsergebnisse zeigte sich, dass äußerste Sorgfalt geboten war und voreilige Schlüsse zu vermeiden waren, denn aus der Analyse der A 6-Logistik-Subcodes ging hervor, dass der Subcode A 6.1 „Transport, Versand, Verpackung“ bei allen Berufen den überwiegenden Anteil des A 6-Codes ausmacht. Eine detaillierte Betrachtung der Lernziele unter A 6.1 zeigte aber, dass diese stark auf den jeweiligen Beruf ausgerichtet sind und sich nach der zu transportierenden bzw. disponierenden Art sowie nach Waren und Personen unterscheiden lassen. Das bedeutet, dass die fachlichen Inhalte „Transport, Versand und Verpackung“ in jedem dieser Berufe spezifiziert sind. Ein Vergleich der Lernziele im Bereich „Transport, Versand, Verpackung“ mit den Berufen Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Hafenlogistik und dem Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistungen zeigte, dass der Letztgenannte breiter und weniger spezialisiert aufgestellt ist als die drei anderen Berufe.

Fazit

Die Bildung von Berufsgruppen setzte im methodischen Vorgehen die Identifikation und Definition einer Berufsfamilie voraus (54 kaufmännische Berufe), die im methodischen und inhaltlichen Sinne einen Referenzrahmen bildet.

In einem ersten Schritt wurden über die Vertiefungen und Gemeinsamkeiten jene Berufe herausgefiltert, die für einen Berufsgruppenbildung Logistik relevant sind (B 3-Codes und A 6-Codes) und in einem der beiden Codes bzw. in beiden hohe Anteile aufweisen (13 Berufe, siehe vorangegangene Abbildung plus Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel).

Die Berufe Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit sowie Reiseverkehrskaufmann/frau fielen nach dem Ausschlussprinzip für eine Berufsgruppenbildung „Logistik“ heraus, womit noch 11 Berufe verblieben. Unterschieden werden können folglich drei Gruppen:

Gruppe Personenlogistik

Die Lernziele der Servicekaufleute im Luftverkehr und der Luftverkehrskaufleute beziehen sich allesamt auf den Flugverkehr (beide haben den Luftverkehr in der Berufsbezeichnung). Die beiden Berufe ähneln sich sowohl hinsichtlich der Verteilung der B 3-Subcodes als auch hinsichtlich der Inhalte, so dass sich im Hinblick auf eine Berufsgruppenbildung sehr enge Bezüge ergaben. Weiter haben auch die Kaufleute für Verkehrsservice eine geringe Ausprägung im Güterverkehr und eine hohe Ausprägung im Code B 3.3 „Personenverkehr", was auch die Analyse der A-Codes bestätigte, womit sie der Gruppe der Personenlogistiker zugeordnet werden konnten.

Gruppe Sendungslogistik

Die Berufe Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen und Kaufmann/frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen konnten dem Bereich der „Sendungslogistik" zugeordnet werden, da es sich bei den Aufgabenbereichen eher um kleinere Postsendungen handelt und weniger um „großformatige" Gütersendungen. Der Kaufmann/frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen hat im Vergleich zur Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen höhere Anteile an kaufmännischer Steuerung und Kontrolle und Absatzwirtschaft. Hier wurde deutlich, dass der Kaufmann/die Kauffrau im Vergleich zur Fachkraft eher planende und organisatorische Tätigkeiten übernimmt, wohingegen die Fachkraft eher mit der Zustellung der Sendungen befasst ist.

Gruppe Warenlogistik

Die Berufe Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Hafenlogistik und Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung konnten aufgrund ihrer Ähnlichkeiten dem Bereich der „Warenlogistik" zugeordnet werden. Die Analyse der A 6-Subcodes sprach auch dafür, die drei Berufe Fachlagerist, Fachkraft für Lagerlogistik und Fachkraft für Hafenlogistik in einer Berufsgruppe zusammenzufassen. Bei der Inhaltsanalyse der Lernziele der Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung fiel auf, dass dieser eher administrativ tätig ist und z.B. viele Lernziele auf den Abschluss von Verträgen sowie auf die Organisation der logistischen Prozesse ausgerichtet sind, während die anderen drei Berufe eher direkt in die Prozesse eingebunden werden. Die Lernziele lassen darauf schließen, dass die Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung komplexere Tätigkeiten wahrnehmen als die anderen drei Berufe, womit dieser Beruf nur bedingt in eine Berufsgruppe „Warenlogistik" mit den anderen drei Lageristen eingeordnet werden konnte. Die Analyse der kaufmännischen Gemeinsamkeiten (A-Codes) sowie der nicht kaufmännischen Qualifikationen (D-Codes) bestätigte seine Stellung. Er hat höhere Anteile in den Bereichen „kaufmännische Steuerung und Kontrolle" sowie „Absatzwirtschaft" und ist eher mit der Organisation und dem Verkauf von Verkehrs- sowie logistischen Dienstleistungen beschäftigt. Im Unterschied dazu ist in den anderen drei Berufen das Waren- und Ladungshandling stärker ausgeprägt (nicht kaufmännischer Bereich).

Der Kaufmann/die Kauffrau im Groß- und Außenhandel hat zwar im B 3-Code keine Nennungen, besitzt jedoch eine ähnliche Verteilung in A 6 und in den restlichen A-Obercodes wie der Kaufmann/die Kauffrau für Spedition und Logistikdienstleistungen, wobei sich auch die Inhalte der A 6-Codierungen ähneln. Der Kaufmann/die Kauffrau im Groß- und Außenhandel ist damit zwar kein typischer Logistikberuf, da er nicht auf „Transport und Verkehr" (B 3), sondern auf den Warenhandel (B 2) spezialisiert ist, sollte jedoch aufgrund seiner Affinität zur Logistik bei einer Berufsgruppenbildung mit betrachtet werden. Die Lernziele der Schifffahrtskaufleute unter B 3.1 sind spezifisch auf die Schifffahrt

ausgerichtet. Es konnten keine Gemeinsamkeiten mit den anderen Berufen gefunden werden, welche eine Zuordnung zu einer der anderen drei Berufsgruppen gerechtfertigt hätte.

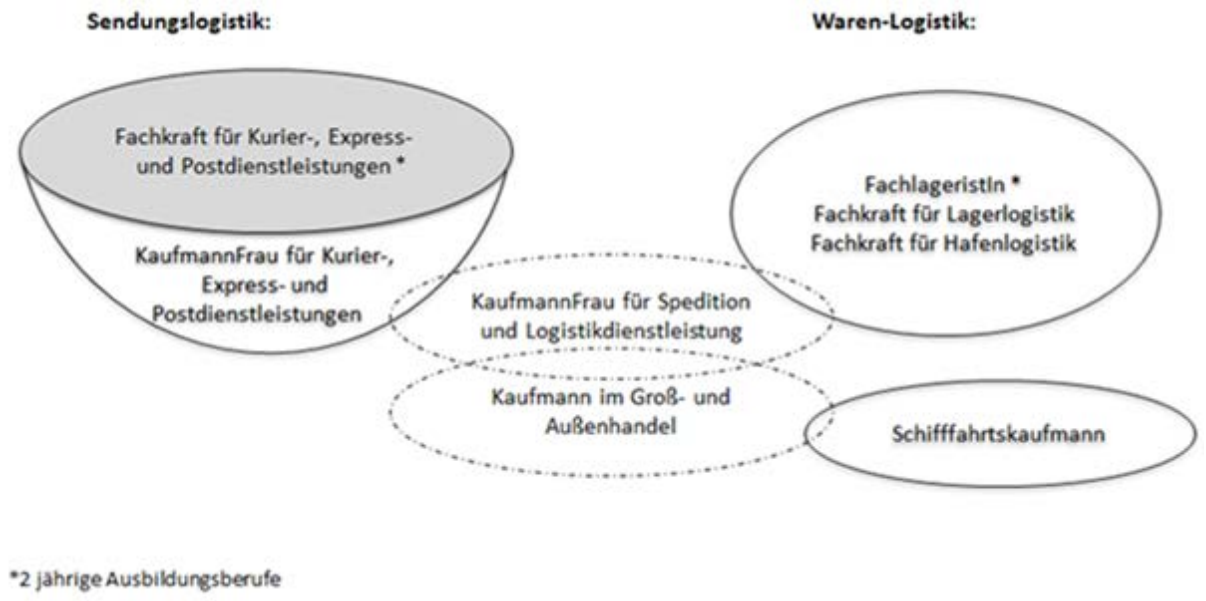


Abbildung 11 Berufsgruppen in der Logistik im Überblick

Im Hinblick auf die Entwicklung der Curricula müssen jedoch auch die Gemeinsamkeiten und nicht nur die Berufsspezifika stärker zum Tragen kommen. Die Bildung von Berufsfamilien und Berufsgruppen bedarf des Dialoges der Betroffenen im Vorfeld von Neuordnungen. Eine Form können Berufsfachgruppen sein, die mit Vertretern aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen, den Gewerkschaften, den Kammern, des Bundes und der Länder besetzt sind. Ein solches Expertenteam sollte beim BIBB angesiedelt sein und hätte die Funktion, die Akteure zu beraten und durch Forschungsarbeiten zu begleiten.

4.2.2 Vergleich von Ausbildungsberufen in deutschsprachigen Ländern

Als Vergleich zu den kaufmännischen Berufen in Deutschland wurden ausgewählte Berufe in Österreich und der Schweiz gewählt, weil es sich um vergleichbare Berufsbildungssysteme handelt, in beiden Ländern eine Debatte über die Entwicklung der kaufmännischen Berufe diskutiert wurde und fast zeitgleich das jeweilige Berufsbildungsgesetz reformiert wurde.

4.2.2.1 Vergleich ausgewählter kaufmännischer Berufe in Deutschland und der Schweiz

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz wurden die gesetzlichen Grundlagen zur Berufsausbildung novelliert. In der Schweiz sind das neue Bundesgesetz über die Berufsbildung vom 13.12.2002 (BBG) und die dazugehörige Berufsbildungsverordnung (BBV) vom 19.11.2003 am 01.01.2004 in Kraft getreten.[6] In Deutschland wurde das Berufsbildungsgesetz zum 1. April 2005 grundlegend reformiert. Dennoch bestehen in den Ländern weiterhin Unterschiede was den Aufbau und die Struktur der Ausbildungen anbelangt. So gilt in der Schweiz für den Beruf des Kaufmanns das sogenannte „Allbranchenkonzept“, welches eine alle kaufmännischen Berufe übergreifende Grundausbildung voraussetzt. Im Unterschied zu Deutschland gibt es in der Schweiz, sieht man von einigen wenigen Berufen

[6] So nachzulesen unter Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT): Grundzüge der Bildungsreform. Abrufbar unter: http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00104/00362/00376/index.html?lang=de.

wie insbesondere dem Detailhandel (Einzelhandel) ab[7], nur eine Bildungsverordnung (Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ – Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis[8]), die ihre Spezifizierung in branchenbezogenen Leistungszielkatalogen (LZK) erfährt. Die betriebliche Ausbildung ist in 21 Branchen möglich; die Berufsfachschulen beteiligen sich hingegen nicht an der Vermittlung branchenspezifischer Kompetenzen. Die am Lernort Berufsfachschule vermittelten Fachkompetenzen (Unterrichtsfächer „Wirtschaft und Gesellschaft“ (W&G), „Information, Kommunikation und Administration“ (IKA) sowie die kantonale Amtssprache und Fremdsprache(n) sind daher für sämtliche Berufsfachschulen und für sämtliche Lernenden branchenübergreifend identisch und werden in den unterrichtsbereichsspezifischen Leistungszielkatalogen definiert.

Interessant erschien vor diesem Hintergrund ein Vergleich von schweizerischen Bildungsplänen zur betrieblichen Grundbildung bzw. deren Spezifizierung in Branchen-Leistungszielkatalogen mit den entsprechenden deutschen Verordnungen. Ausgewählt wurden auf Schweizer Seite die Leistungszielkataloge zu den Branchen „Bank“, „Dienstleistung und Administration“ sowie „Öffentliche Verwaltung“, welche mit den deutschen Ausbildungsordnungen (AO) „Bankkaufmann/frau“, „Industriekaufmann/frau“ und „Verwaltungsfachangestellte/-r“ verglichen wurden. Zur Kontrastierung hinzugezogen wurden zudem die entsprechenden Rahmenlehrpläne (RLP) zu den deutschen Verordnungen, die schulischen Bildungspläne der Fächer IKA und W&G sowie der betriebliche Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ. Folgende Grafik gibt einen Überblick über die kaufmännischen Gemeinsamkeiten im Ländervergleich[9]:

[7] Siehe Liste aller EFZ/Berufliche Grundbildung des BBT, download unter: http://www.sbfi.admin.ch/bvz/grundbildung/index.html?lang=de.

[8] Siehe Schweizerische Konferenz der kaufmännischen Aus- und Prüfungsbranchen: Kauffrau/Kaufmann EFZ. Basisdokument zu Bildungsverordnung 2012.

[9] An dieser Stelle können nur ausgewählte Ergebnisse in groben Zügen dargelegt werden. Für eine detaillierte Beschreibung der Kontrastierung sei auf den Abschlussband verwiesen, der Ende 2013/ Anfang 2014 erscheinen wird.

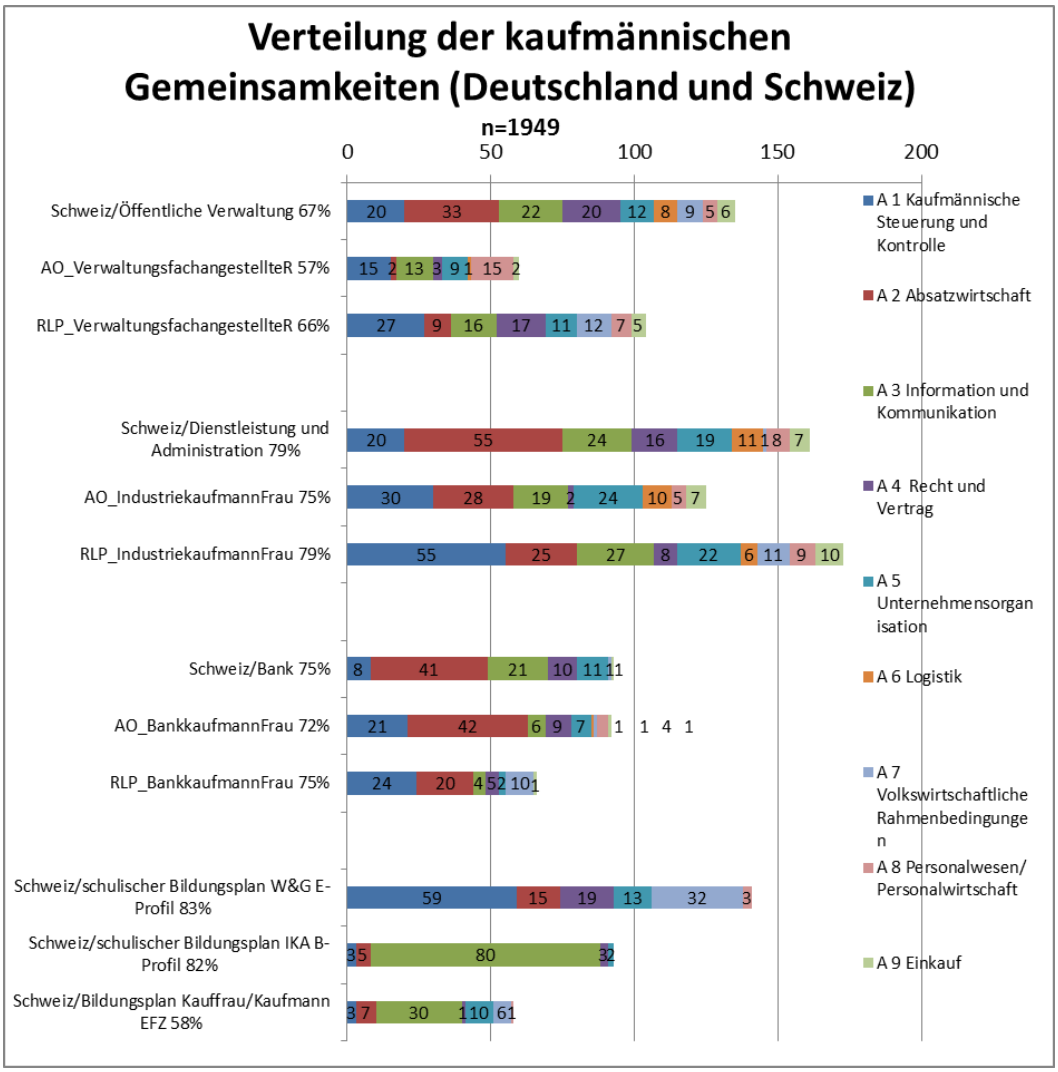


Abbildung 12 Kaufmännische Gemeinsamkeiten absolut und prozentual Vergleich D/CH

Jeder Balken zeigt die Nennungen der Codes zu den kaufmännischen Gemeinsamkeiten eines Berufsbildes. Die Prozentangabe zu jeder Verordnung gibt die Häufigkeit aller A-Codierungen in Bezug zu den anderen Codes an (Vertiefungen, Übergreifende Qualifikationen, nicht kaufmännische Qualifikationen). In diesem Sinne gibt der Prozentwert Auskunft darüber, wie „kaufmännisch“ – nach den erarbeiteten Kriterien des Codebaums – die einzelnen AO bzw. LZK und schulischen Bildungspläne geprägt sind. Die Bankbranche weist länderübergreifend zwischen 72-75% in den kaufmännischen Gemeinsamkeiten auf. Der Dienstleistungssektor ist mit 75-79% nur geringfügig höher verortet. Die öffentliche Verwaltung hingegen besitzt zumindest in der deutschen AO nur 57% kaufmännische Gemeinsamkeiten; in der Schweiz sind es mit 67% ähnlich dem RLP zur deutschen Verordnung mit 66% etwas mehr. Allerdings zeigen sich länderübergreifend hohe Nennungen in den kaufmännischen „Vertiefungen“ zu öffentlichen Aufgaben, Leistungen und Verfahrensvorschriften, die das Berufsprofil kennzeichnen. Die schulischen Bildungspläne der Schweiz sind mit 82% und 83% stark in den Kategorien der Gemeinsamkeiten vertreten. Offensichtlich zeigt sich hier ein Fokus auf IT-Anwendungen im schulischen Bildungsplan IKA, wohingegen im schulischen Bildungsplan W&G eine Schwerpunktsetzung auf die kaufmännische Steuerung und Kontrolle erfolgt. Der betriebliche Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ hingegen setzt seinen Fokus auf übergreifende Qualifikationen wie die der Persönlichkeitsbildung und der Organisation der eigenen Arbeit. Zwar weist er zu 58% kaufmännische Gemeinsamkeiten auf, doch entfallen die restlichen 42% ausschließlich auf die übergreifenden Quali-

fikationen und hier mit 74% auf die eben benannten Subcodes der Selbstständigkeit und Persönlichkeitsentwicklung.

Innerhalb der Gemeinsamkeiten rücken die schweizerischen Leistungszielkataloge im Vergleich zu den deutschen Verordnungen die Absatzwirtschaft stärker in den Vordergrund. So tritt hier die kaufmännische Steuerung und Kontrolle als eine der Kernkompetenzen im Vergleich gesehen etwas in den Hintergrund und bietet der Absatzwirtschaft (und hier überwiegend im Sinne der Kundenorientierung) sowie der Information und Kommunikation mehr Raum. Besonders ausgeprägt ist dieser Unterschied in der öffentlichen Verwaltung festzustellen. Hier stehen sich bezogen auf die Absatzwirtschaft 33 Nennungen (entsprechend 24% innerhalb der A-Codes) auf der schweizerischen Seite und zwei Nennungen (entsprechend 3%) auf der deutschen Seite gegenüber. In den beiden anderen Berufen zeigt sich hingegen ein nicht ganz so heterogenes Bild wie es eventuell aufgrund der unterschiedlichen Berufsbildungssysteme zu erwarten gewesen wäre. So lassen die Spezifizierungen der Branchen durchaus Parallelen erkennen. Diese sind insbesondere in der Identifizierung der kaufmännischen „Kernkompetenzen“ zu sehen, die – bei einer Schwerpunktverlagerung hin zur Absatzwirtschaft auf der schweizerischen Seite – folgende Qualifikationen beschreiben: Die kaufmännische Steuerung und Kontrolle, die sowohl das Rechnungswesen als auch die Finanzierung und das Controlling umfasst; die Absatzwirtschaft, die auf die Kundenorientierung und das Marketing fokussiert, Kommunikations- und Informationskompetenzen sowie rechtlich fundiertes Wissen und Handeln.

Gravierende Unterschiede sind nur punktuell zu verzeichnen. So weist z.B. die Schweiz beim Vergleich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle in der Bankbranche lediglich einen Anteil von 9% auf (entsprechend den 8 Nennungen), während die AO Bankkaufmann/frau einen Anteil von 23% (21 Nennungen) und der entsprechende RLP sogar einen Anteil von 36% (24 Nennungen) innerhalb der kaufmännischen Gemeinsamkeiten enthalten. Die verzeichneten Übereinstimmungen scheinen nicht zuletzt Resultat der sich weitgehend länderübergreifend deckenden Bestimmung kaufmännischer Lernziele zu sein. So greifen die Richtziele des schweizerischen Leitziels „Branche und Betrieb“ die anhand der deutschen Verordnungen erarbeiteten wesentlichen Kategorien des Codebaums zu den kaufmännischen Gemeinsamkeiten auf, wie die folgende Abbildung verdeutlicht:

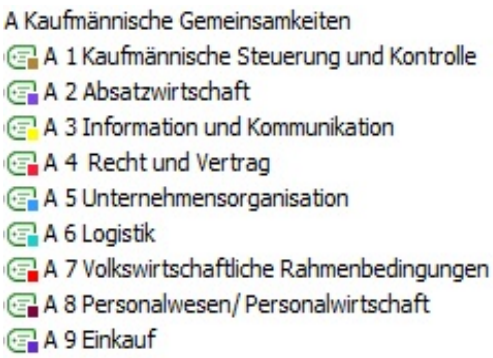


Abbildung 14 Auszug Codebaum „kaufmännische Gemeinsamkeiten“

1.1 “Branche und Betrieb“
1. Material/Waren oder Dienstleistungen bewirtschaften
2. Kunden beraten
3. Aufträge abwickeln
4. Massnahmen des Marketings- und der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen
5. Aufgaben der Personaladministration ausführen
6. Finanzwirtschaftliche Prozesse ausführen
7. Administrative und organisatorische Tätigkeiten ausüben
8. Kenntnisse über die eigene Branche und den eigenen Betrieb anwenden

Abbildung 13 Leitziel „Branche und Betrieb“ aus dem Bildungsplan Kauffrau/Kaufmann EFZ

Allerdings werden durch die Richtziele des schweizerischen Leitziels „Branche und Betrieb“ nicht gänzlich alle Codes der „kaufmännischen Gemeinsamkeiten“ abgedeckt, sondern nur ausgewählte Subcodes, die nicht allen Obercodes gleich viel Gewicht beimessen. Besonders deutlich wird die Be-

tonung von Inhalten, die im Codebaum unter den Bereich „Absatzwirtschaft“ fallen. So können die Richtziele 1 bis 4 eben diesem Code zugeordnet werden. Die inhaltliche Festsetzung der Richtziele begründet mitunter die starke prozentuale Ausprägung der zur Absatzwirtschaft codierten Textstellen auf Schweizer Seite.

Zusammenfassend lässt sich eine hohe Übereinstimmung der untersuchten Berufe im Ländervergleich feststellen. Durch die Analyse der schweizerischen Leistungszielkataloge konnten die im Rahmen des GUK-Projektes als „kaufmännische Kernkompetenzen“ beschriebenen Bereiche bestätigt werden. Zwar fallen die Gewichtungen bezüglich dieser Kompetenzen unterschiedlich aus, dennoch sind gemeinsame Schwerpunktsetzungen zu erkennen. Interessant erscheint der vorliegende Befund insbesondere im Hinblick auf die Übereinstimmungen auf der Metaebene (Richtziele des Bildungsplans und Codebaum aus dem GUK-Projekt), da durch zwei ganz unterschiedliche methodische Zugänge ähnliche Ergebnisse zu dem, was das „Kaufmännische“ ausmacht, erzielt wurden. So gingen dem novellierten Bildungsplan sowohl eine Tätigkeitsanalyse (Zbinden, 2007) als auch eine Szenarioanalyse (KOHLHAAS & ROSENHECK, 2009) zu den künftigen Herausforderungen kaufmännischer Berufe voraus, die eine zukunftsgerechte kaufmännische Ausbildung sichern sollte. Von Seiten des GUK-Projektes wurde im Unterschied hierzu analysiert, wie „Kaufmännisches“ bisher im Rahmen der Ordnungsmittel definiert wurde.

4.2.2.2 Vergleich ausgewählter kaufmännischer Berufe in Deutschland und Österreich

Auch Österreich novellierte im gleichen Zeitraum wie Deutschland und die Schweiz das Berufsausbildungsgesetz (BAG).[10] Im Zuge der Neuordnung des BAG wurde die Modularisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich gesetzlich verankert (vgl. TRISCHER-ARCHAN, 2008, S.174).[11] Diese soll eine Flexibilisierung der Ausbildungen und Anrechnungsmöglichkeiten von geleisteter Ausbildungszeit auf andere Lehrberufe[12] gewährleisten. Allerdings wurden Modulberufe bisher nur im gewerblich-technischen Bereich eingeführt und entsprechend vielfach der Stufenausbildung, wie sie aus der deutschen Bauwirtschaft bekannt ist. Die der Analyse zugrunde liegenden kaufmännischen Berufe implizieren jedoch ebenfalls Anrechnungsmöglichkeiten von Ausbildungsinhalten zwischen den einzelnen Berufen. In der Lehrberufsliste des BAG werden die sogenannten Verwandtschaftsregelungen festgelegt. Aus diesen wird ersichtlich, ob und in welcher Form Lehrzeiten auf verwandte Lehrberufe angerechnet werden können. In einigen Lehrberufen ist es auch möglich, die ganze Lehrzeit auf den verwandten Lehrberuf anrechnen zu lassen und/oder die Lehrabschlussprüfung (LAP) zu ersetzen. Auch die Lehrberufe Bankkaufmann/frau, Industriekaufmann/frau und Verwaltungsassistent/-in, welche für die Dokumentenanalyse exemplarisch ausgesucht wurden, weisen einen hohen Verwandtschaftsgrad auf. So kann das erste Lehrjahr bei den Lehrberufen Bankkaufmann/frau und Industriekaufmann/frau gegenseitig anerkannt werden. Ebenso können das erste und zweite Ausbildungsjahr auf den Lehrberuf Verwaltungsassistent/-in Anrechnung finden. Alle drei Lehrberufe können auf den Lehrberuf der Bürokaufmann/frau angerechnet werden und ermöglichen den Ersatz der LAP für Bürokaufmann/frau.

---

[10] Berufsausbildungsgesetz (BAG) 2006.

[11] Die modularisierten Lehrberufe seit 2006 unterscheiden sich in Grund-, Haupt- und Spezialmodule. Weitere Strukturierungsvarianten sind Einzelberufe (z.B. Bankkaufmann), Gruppenlehrberufe (verwandte Berufe in einer Verordnung mit 1 Jahr Basisausbildung) und Schwerpunktberufe (identische Schwerpunkte Einzelhandel mit Fleisch-, Lebensmittel- und Textilhandel). Diese entsprechen weitgehend den auch in Deutschland vorhandenen Strukturmodellen in Ausbildungsberufen (Bretschneider & Schwarz 2013).

[12] In Österreich spricht man an Stelle von Ausbildungsberufen wie in Deutschland von „Lehrberufen“.

Vor diesem Hintergrund war im Ländervergleich mit einer homogenen Darstellung der österreichischen Berufe bei etwas deutlicheren Abweichungen im Ländervergleich zu rechnen. So sind bei den betrachteten österreichischen Berufen Teile der Ordnungsmittel ähnlich oder identisch. Auch die Rahmenlehrpläne der Lehrberufe Industriekaufmann/frau, Verwaltungsassistent/-in sowie Bürokaufmann/frau sind deckungsgleich. Nur der Lehrberuf Bankkaufmann/frau verfügt über einen eigenen Rahmenlehrplan, wenn auch mit einer Vielzahl von Entsprechungen.

Im Ländervergleich der exemplarisch ausgewählten Berufe ergaben sich hingegen die erwarteten Differenzen, wenn auch nur in eher geringer Ausprägung. So zeigen die untersuchten österreichischen Ordnungsmittel mit 82% einen deutlich höheren Anteil an kaufmännischen Gemeinsamkeiten als die deutschen Auswahlberufe mit 72%. Dagegen überwiegen die übergreifenden Qualifikationen in den deutschen Verordnungen deutlich. Mit einem Anteil von 20% innerhalb der betrachteten Berufe werden Inhalte zu Selbstständigkeits- und Persönlichkeitsbildung, zu Berufsbildung, Umweltschutz und Arbeitsschutz in den deutschen Ausbildungsberufen doppelt so hoch gewichtet wie in den österreichischen Vergleichsberufen.

Wie im vorherigen Kapitel zum Vergleich mit den Schweizer Berufen sollen auch an dieser Stelle die ausgewählten Berufe getrennt nach den einzelnen Ordnungsmitteln im Ländervergleich dargestellt werden. Folgende Grafik gibt einen Überblick über die kaufmännischen Gemeinsamkeiten:

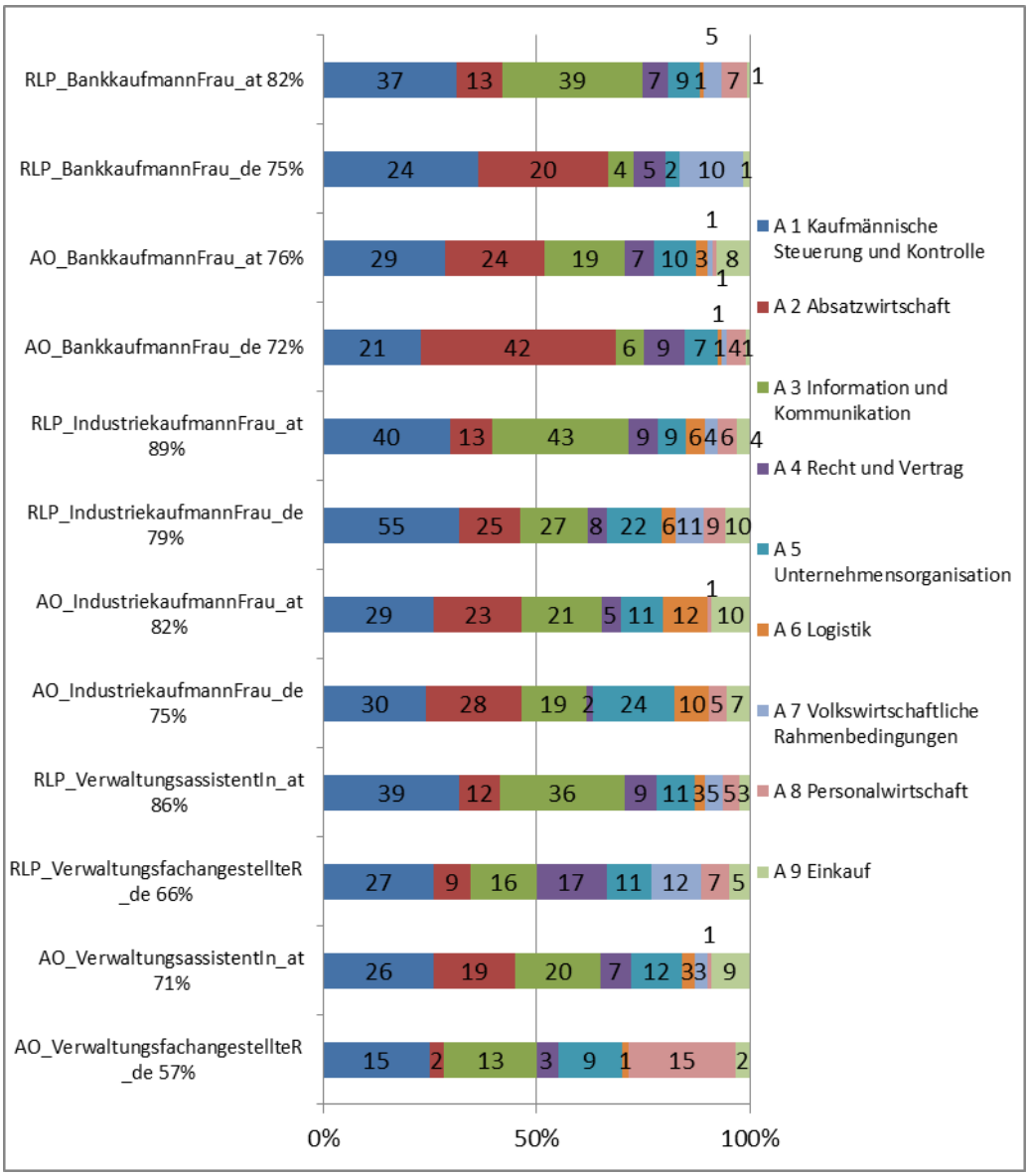


Abbildung 15 Kaufmännische Gemeinsamkeiten absolut und prozentual Vergleich D/AT

Auch in dieser Grafik ist der Prozentangabe hinter der Berufsbezeichnung zu entnehmen, wie „kaufmännisch“ die einzelnen Ordnungsmittel i. S. d. im GUK-Projekt erarbeiteten Kategorien geprägt sind (vgl. Kapitel 4.2.2.1 Vergleich mit Schweizer Berufen). Wieder sind es Verwaltungsfachangestellte/Verwaltungsassistenten, die hier auf betrieblicher Seite länderübergreifend die geringsten Nennungen verzeichnen. Die einzelnen Codes betrachtend sind es die kaufmännische Steuerung und Kontrolle, die Absatzwirtschaft sowie die Information und Kommunikation, die länderübergreifend mit einem kumulierten prozentualen Anteil von mehr als 60% die stärksten Ausprägungen aufweisen. Die Ausnahme bilden die Rahmenlehrpläne der Verwaltungsfachangestellten bzw. Verwaltungsfachassistenten, wobei auch hier in den genannten Bereichen ein Anteil von 50% erreicht wird. Bei den deutschen Ordnungsmitteln wird die Information und Kommunikation jedoch in allen drei Berufen deutlich weniger gewichtet, wohingegen die Absatzwirtschaft insbesondere in der Bankbranche eine wesentlich größere Bedeutung hat. Die größten Differenzen sind erneut bei Verwaltungsfachangestellten zu finden. Auf deutscher Seite wurde die Fachrichtung „Bundesverwaltung“ codiert, welche die besondere Gewichtung des Personalwesens begründet. Auf österreichischer Seite hingegen liegt eine relativ ausgewogene Verteilung aller Kategorien zu den kaufmännischen Gemeinsamkeiten vor.

Als am nächsten beieinander liegend erweisen sich die Ausbildungsordnungen des Industriekaufmanns/der Industriekauffrau, insbesondere im Hinblick auf die genannten Kernqualifikationen von kaufmännischer Steuerung und Kontrolle, Absatzwirtschaft sowie Information und Kommunikation.

4.2.2.3 Quintessenz aus den Berufsvergleichen

Ziel des Berufsvergleichs war es, ausgewählte Ordnungsmittel aus der Schweiz und Österreich mit denen aus Deutschland im Hinblick auf kaufmännische Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu kontrastieren. Ein umfassender Ländervergleich im Hinblick auf Systemstrukturen und Traditionen war nicht intendiert, da er den Rahmen des Projektes gesprengt hätte. Wie in den vorigen Kapiteln dargestellt, konnten die kaufmännischen Kernkompetenzen insbesondere in den Bereichen „kaufmännische Steuerung und Kontrolle“, „Absatzwirtschaft“ und „Information und Kommunikation“ länderübergreifend bestätigt werden. Es zeigten sich zwar Abweichungen hinsichtlich der Gewichtungen einiger Kategorien, jedoch waren die genannten Schwerpunktsetzungen deutlich zu erkennen. So gesehen wurde das aus den deutschen Ordnungsmitteln generierte Analyseraster auf seine internationale Einsetzbarkeit hin erprobt und zusätzlich validiert. So erwies es sich zur Kategorisierung kaufmännischer Ordnungsmittel als geeignet und als solches auch als „gesättigt“. Nur in einem Fall der Analyse schweizerischer Ordnungsmittel konnte eine Qualifikationsbeschreibung nicht sinngemäß einer Kategorie des Codebaums zugeordnet werden. Hierbei handelte es sich um sog. „Produkt- und Dienstleistungskenntnisse“, welche in den Branchen „Dienstleistung und Administration“ sowie „Öffentliche Verwaltung“ unter den Subcode „Produktkenntnisse“ subsumiert werden mussten, obwohl dieser Code im Kontext des Warenhandels (B 2) angesiedelt ist.

Interessant erschien der Berufsvergleich auch vor dem Hintergrund der unterschiedlichen Bildungssysteme, wobei sich das schweizerische aufgrund seines Allbranchenkonzeptes deutlicher vom deutschen unterscheidet als das österreichische Berufsbildungssystem. Dennoch konnten auch hier Übereinstimmungen festgestellt werden – und das nicht nur im Hinblick auf den vorliegenden Einzelberufsvergleich, sondern insbesondere im Hinblick auf die einheitlichen Bildungsziele („Richtziele“) des Allbranchenkonzepts, welche den am stärksten gewichteten Kategorien des Codebaums überwiegend entsprechen. Im Ergebnis ist festzustellen, dass es zwar unterschiedliche Begrifflichkeiten und Strukturen in den jeweiligen Bildungssystemen gibt, diese aber ein gemeinsames Verständnis von Kaufleuten implizieren.

4.2.3 Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Fortbildung

Die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsordnungen und -regelungen zum Fachwirt/-in und Fachkaufmann/frau qualifizieren zu Fachangestellten bzw. mittleren Führungskräften und setzen eine kaufmännische oder vergleichbare Ausbildung voraus. Aufgrund der Vielzahl der Kammerregelungen wurde die Analyse auf die bundesweit geregelten kaufmännischen Fortbildungsordnungen fokussiert. Im ersten Kapitel werden zunächst die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildungsberufe vorgestellt. In dem sich anschließenden Kapitel wird den Ergebnissen der quantitativen Analyse im Vergleich zwischen Aus- und Fortbildung nachgegangen und schließlich die Ausarbeitung eines „Konzept(s) für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen“ (KAISER & BRÖTZ, 2011a) vorgestellt.

4.2.3.1 Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildungsberufe

Im Rahmen des GUK-Projektes wurden 33 kaufmännisch affine Fortbildungsordnungen[13] codiert und analysiert. Als wesentliches Ergebnis konnten im Hinblick auf relevante Arbeits- und Geschäftsprozesse mittlerer Führungskräfte kaufmännischer Prägung drei berufsübergreifende Handlungsfelder identifiziert werden: die Unternehmensführung und -entwicklung, die betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle sowie die Personalführung und -entwicklung. Diese drei Handlungsfelder wurden bereits in neuen Prüfungsverordnungen implementiert. Neben den benannten drei Bereichen finden sich auf der Fortbildungsebene auch die Absatzwirtschaft sowie die Information und Kommunikation, die als kaufmännische Kernqualifikationen die Fortbildungsberufe prägen.

Folgende Verteilungen lassen diese Schwerpunktsetzungen in den Ergebnissen der Inhaltsanalyse erkennen:

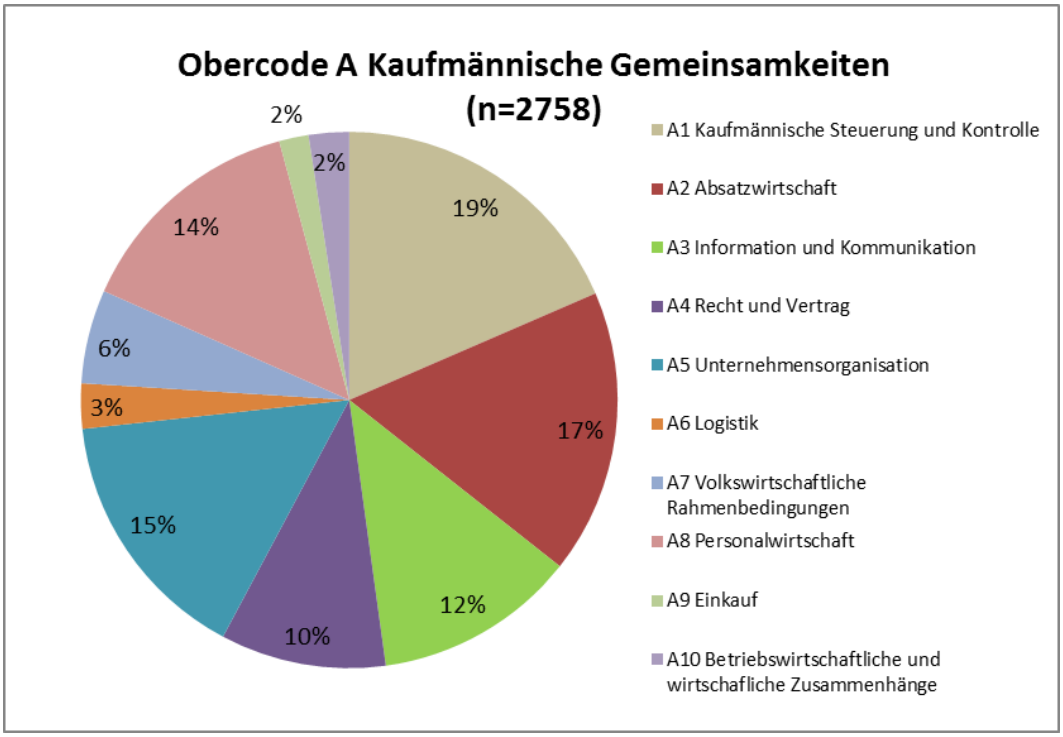


Abbildung 16 Häufigkeitsverteilung A-Codes bezogen auf alle 33 Fortbildungsberufe

Abbildung 16 zeigt die Verteilung der Gemeinsamkeiten auf Obercode-Ebene. Bezogen auf alle Codierungen machen die kaufmännischen Gemeinsamkeiten einen Anteil von 72% aus. Im Vergleich zu den Ausbildungsordnungen (vgl. auch Kapitel 4.2.3.2) enthalten die kaufmännischen Gemeinsamkeiten dabei einen zusätzlichen Code: die betriebswirtschaftlichen und wirtschaftlichen Zusammenhänge, welcher insbesondere Qualifikationen zum wirtschaftlichen Handeln im Sinne einer betriebswirtschaftlichen Effizienz aufgreift. Eine Standardformulierung in Fortbildungsregelungen, welche hierunter codiert wurde, lautet: „Im Prüfungsbereich ‚Betriebswirtschaftliches Handeln' soll die Fähigkeit nachgewiesen werden, im Rahmen anwendungsbezogener Handlungen betriebswirtschaftliche Gesichtspunkte berücksichtigen und volkswirtschaftliche Zusammenhänge herstellen zu können." Da diese Kategorie allerdings nur 2% aufweist, kann sie in der weiteren Analyse vernachlässigt werden.

[13] Eine Liste der untersuchten Fortbildungsordnungen findet sich im Anhang 7.

Differenzierungen inhaltlicher Schwerpunkte lassen sich überwiegend auf der Subcode-Ebene identifizieren. Bezogen auf die für mittlere Führungskräfte kaufmännischer Prägung relevanten Handlungsfelder liegen diese beim betrieblichen Rechnungswesen, dem Controlling (Kaufmännische Steuerung und Kontrolle), dem Projektmanagement, der Unternehmensführung (Unternehmensorganisation) und bei der Personalführung (Personalwirtschaft). Innerhalb der Absatzwirtschaft sind es die Kundenorientierung sowie überwiegend das Marketing; innerhalb von Information und Kommunikation ist es hingegen die Gesprächsführung und die Teamarbeit, die den größten Anteil ausmachen. Vergleicht man die Codierungen der Gemeinsamkeiten bezogen auf einige ausgewählte Fortbildungsberufe, so ergeben sich hier, noch deutlicher als im Bereich der Ausbildung, spezifische Profile einzelner Berufe (siehe Abbildung 17). Bei Betriebswirten zeigen sich beispielsweise deutliche Schwerpunkte im Bereich „Unternehmensorganisation“, während Bilanzbuchhalter erwartungsgemäß den Schwerpunkt im Bereich „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ haben. Ähnlich stellen sich die Fachkaufleute Büromanagement (hier Schwerpunkt „Information und Kommunikation“) sowie die Fachkaufleute Einkauf und Logistik (Schwerpunkte „Einkauf und Logistik“) dar. Dagegen sind andere Fortbildungsprofile, wie beispielsweise Handelsfachwirt/-in, eher breit aufgestellt.

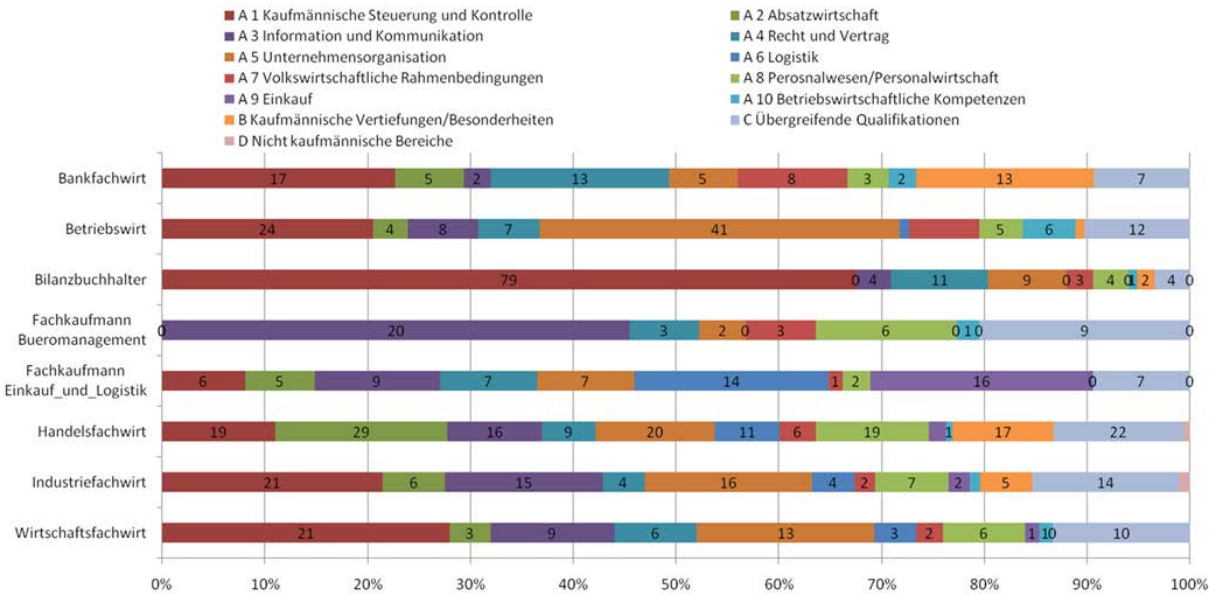


Abbildung 17 Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings innerhalb der Fortbildungsberufe

Die kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten nehmen insgesamt einen Anteil von 9% ein. Definiert wird dieser Bereich über neun Codes, welche die berufs- und branchentypischen Besonderheiten aufgreifen. Wie auch bei den Ausbildungen wurden hier Inhalte codiert, die zwar als kaufmännisch zu werten waren, aber eben nicht mehr als Gemeinsamkeiten *aller* untersuchten Berufe. Folgende Grafik gibt einen Überblick:

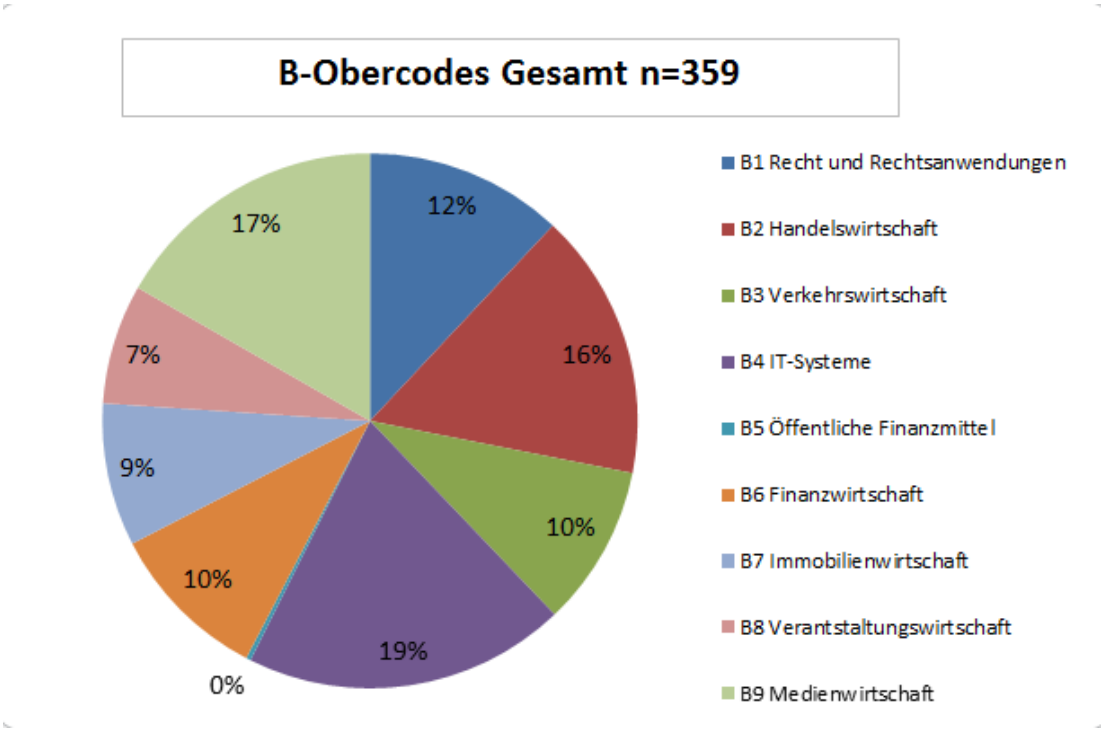


Abbildung 18 Häufigkeitsverteilung B-Codes bezogen auf alle 33 Fortbildungsberufe

Die starke Ausprägung des Codes B 4 „IT-Systeme“ begründet sich vornehmlich durch die Berufe „IT-Entwickler/-in“ und „IT-Berater/-in“, die des Codes B9 Medienwirtschaft durch die Berufe „Medien-Industriemeister/-in“, „Medienfachwirt/-in Print“ und „Medienfachwirt/-in Digital“. Im Bereich Handelswirtschaft sind es die Berufe „Handelsfachwirt/-in“ und „Handelsassistent/-in – Einzelhandel“. Daneben entfallen die weiteren Codes fast ausschließlich auf jeweils einen Beruf.

Die übergreifenden Qualifikationen beziehen sich mit insgesamt 14% überwiegend auf solche der Persönlichkeitsbildung (Selbst- und Sozialkompetenzen) sowie auf Kenntnisse zum Arbeits- und Sozialrecht und auf Kompetenzen im Sinne der AEVO. Nicht kaufmännische Qualifikationen sind insgesamt nur mit 5% innerhalb der Fortbildungsordnungen vertreten und beziehen sich ausschließlich auf Technik und Naturwissenschaften sowie auf Prozessabläufe in der Produktionswirtschaft.

4.2.3.2 Vergleich der Aus- und Fortbildungsberufe

Der vergleichenden Betrachtung von Aus- und Fortbildungsordnungen liegen zwei nahezu identische Codebäume zugrunde. Wesentliche Unterschiede weisen sie in der Struktur der Subcodes auf. Sowohl in den „kaufmännischen Besonderheiten und Vertiefungen“ als auch in dem „nicht-kaufmännischen Bereich“ enthält der Codebaum auf Fortbildungsebene weniger Codes. Diese Differenzen ergaben sich aus dem unterschiedlichen Datenmaterial. Nur die Codes, die sich durch die qualitative Inhaltsanalyse ergaben und/oder sich in Anlehnung an den gegebenen Codebaum rechtfertigen ließen, wurden bei der Analyse der Fortbildungsregelungen übernommen.

Abbildung 19 Codebaum zu den Fortbildungsregelungen

Beim Vergleich der Anforderungsprofile von Aus- und Fortbildungsordnungen stellte sich die Frage, inwieweit sich in den Fortbildungsordnungen die kaufmännischen Gemeinsamkeiten aus den Ausbildungsordnungen wiederfinden. Die folgenden Abbildungen geben dazu einen ersten Eindruck.

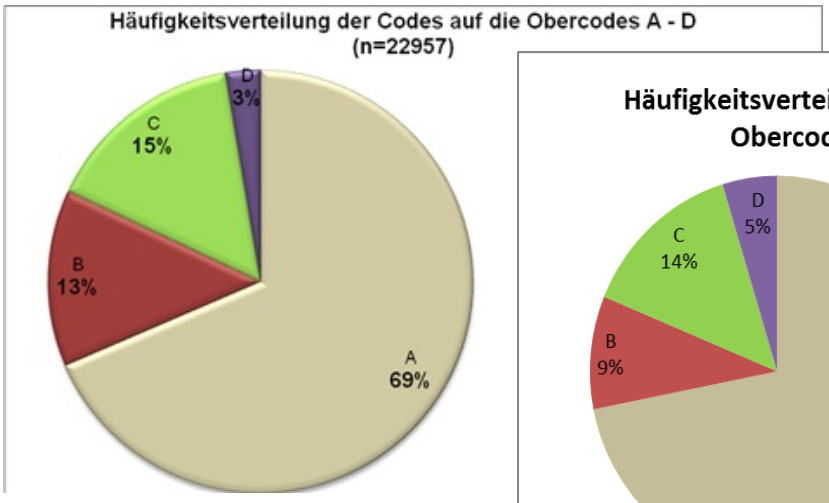


Abbildung 20 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 55 untersuchten Ausbildungsberufe

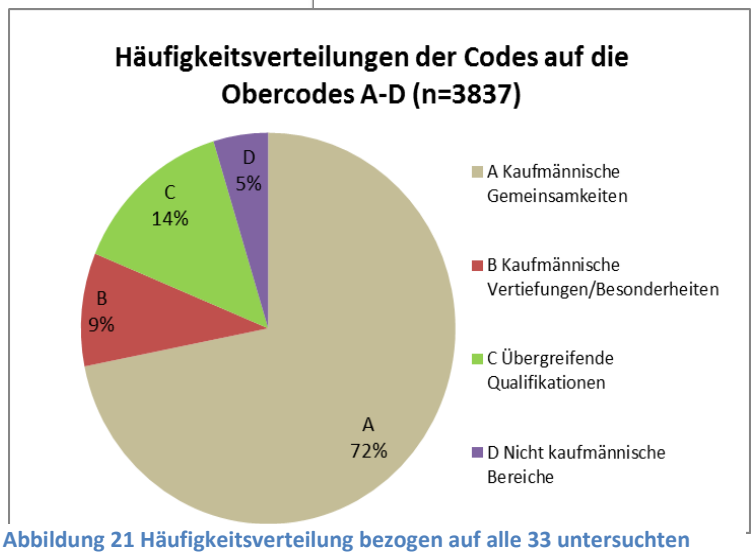
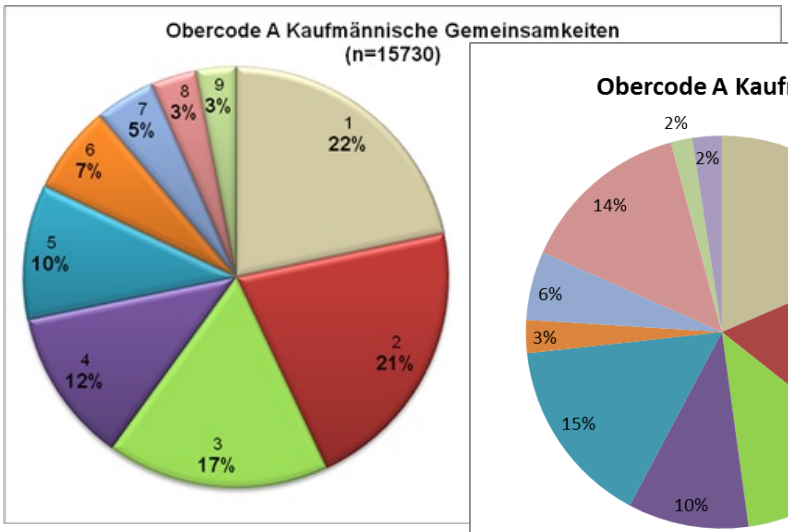


Abbildung 21 Häufigkeitsverteilung bezogen auf alle 33 untersuchten Fortbildungsberufe



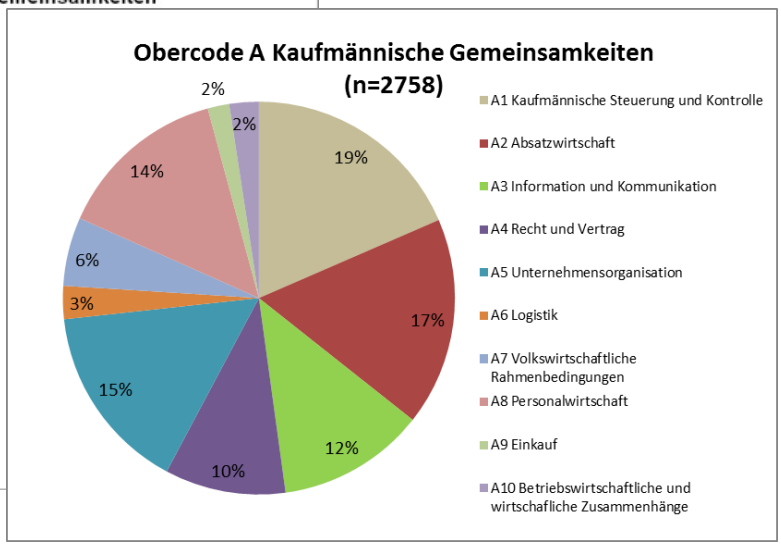


Abbildung 22 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsberufen

Abbildung 23 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Fortbildungsberufen

Es zeigt sich, dass auf Fortbildungsebene die Gemeinsamkeiten einen geringfügig größeren Anteil haben, während den Vertiefungen und Besonderheiten etwas weniger Gewicht beigemessen wird.[14] Innerhalb der kaufmännischen Gemeinsamkeiten zeigt der Vergleich zwischen Aus- und Fortbildung ebenfalls nur leichte Abweichungen in den Schwerpunktsetzungen (vgl. vorheriges Kapitel). Der zusätzliche aus den Fortbildungsordnungen generierte Code A 10 „betriebswirtschaftliche Kompetenzen“ wird nur mit 2% aufgegriffen; insofern verzerrt dieser Code die restlichen Kategorien als Vergleichsebene zu den Kategorien der Ausbildungsberufe nur geringfügig.

Der Code A 8 „Personalwesen“ erfährt in den Fortbildungsberufen mit 14% eine deutlich stärkere Gewichtung als noch in den Ausbildungsberufen. Insgesamt zählt der Code A 8 in den Fortbildungsberufen 370 Nennungen, von denen knapp zwei Drittel auf die Personalführung (Code A 8.2) entfallen. Auf Ausbildungsebene sind es 526 Nennungen, die auf den Code A 8 entfallen. Hier liegt der Schwerpunkt allerdings mit 406 Nennungen ganz deutlich bei der Personalsachbearbeitung (Code A 8.1). Personalführung und -entwicklung können ganz klar als Kompetenzen von Führungskräften identifiziert werden – im Gegensatz zu den Auszubildenden, die sich im Rahmen des Personalwesens vornehmlich mit der Sachbearbeitung beschäftigen.

Stärker als in den Ausbildungen ist auch der Code A 5 „Unternehmensorganisation“ in den Fortbildungen vertreten. Dieser Code weist Differenzen in den jeweiligen Codebäumen zu den Aus- und Fortbildungsordnungen auf. Im Rahmen der Analyse der Ausbildungsordnungen wurden die Subcodes A 5.1 „Betriebs- und Unternehmensstruktur, Strategien“, A 5.2 „Unternehmensprozesskette und Prozessgestaltung“, A 5.3 „Außenbeziehungen der Unternehmen“ und A 5.4 „Projektmanagement“ generiert. Der Codebaum zu den Fortbildungsordnungen hingegen enthält die Subcodes A 5.1 „Unternehmensstruktur“, A 5.4 „Projektmanagement / Unternehmensführung“ und A 5.5 „unter-

[14] Darin zeigen sich einerseits der Spezialisierungsgrad der Berufe auf der Ausbildungsebene (im Unterschied zur Berufsschneidung in der Schweiz) und andererseits die hohe Ähnlichkeit der Aufgaben auf der Fortbildungsebene.

nehmerische Selbstständigkeit“. Bereits die Generierung unterschiedlicher Subcodes verweist auf unterschiedliche Anforderungen: Handelt es sich auf Ausbildungsebene noch um allgemeine Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bezüglich der Aufstellung und Organisation des Lehrbetriebes, stehen auf Fortbildungsebene eher Führungskompetenzen und Aufgaben des betrieblichen Managements im Vordergrund. An dieser Stelle wird deutlich, dass die quantitativen Angaben zu den Obercodes nur auf einer abstrakten Ebene zum Vergleich zwischen Aus- und Fortbildungsberufen herangezogen werden dürfen, da sich die inhaltlichen Dimensionen in den darunterliegenden Subcodes deutlich unterscheiden. Die Unterschiede zu den Fortbildungsberufen sind hier noch größer als jene, die sich bei der qualitativen Analyse der Subcodes bei den Ausbildungsberufen gezeigt haben.

Die Kategorien „Einkauf“ sowie „volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen“ werden in Aus- und Fortbildungen nur marginal aufgegriffen. Bezogen auf die Kategorie Logistik, der bereits innerhalb der Ausbildungsberufe ein eher geringfügiger Stellenwert zukommt, nehmen die Nennungen in den Fortbildungsberufen ab. Die in den Ausbildungsberufen absolut dominanten Kategorien der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle, der Absatzwirtschaft sowie der Information und Kommunikation erweisen sich auch in den Fortbildungsregelungen als die am stärksten gewichteten Kategorien. Etwas geringer gewichtet ist dahingegen der Code A 4 „Recht und Vertrag“.

Der Vergleich von Ausbildungsberufen mit affinen Fortbildungsberufen, also jenen, für deren Prüfungszulassung die Erstausbildung als einschlägig bezeichnet werden kann, führt hinsichtlich der kaufmännischen Gemeinsamkeiten zu unterschiedlichen Ergebnissen. In den Bereichen Handel und Industrie wird beispielsweise auch im Fortbildungsbereich weitgehend das Generalisten-Profil beibehalten. Der Handelsassistent/die Handelsassistentin allerdings legt den Schwerpunkt deutlich auf den Bereich Absatz. Eine ähnlich starke Schwerpunktbildung weisen auch die Fachkaufleute für Bürokommunikation auf. Besonders deutlich zeigt sich dies im Vergleich mit den ebenfalls eher generalistisch aufgestellten Wirtschaftsfachwirten (vgl. ANNEN, 2012).

Die Inhalte der unterschiedlichen Bildungsniveaus, wie sie oben beispielhaft skizziert wurden, spiegeln sich nicht zuletzt auch in abweichenden Taxonomiestufen wider. So zeigen die in den Fortbildungsregelungen verwendeten Verben höherwertige Kompetenzen an als auf Ausbildungsniveau. Die folgenden Abbildungen machen deutlich, dass die Taxonomien auf Aus- und Fortbildungsniveau stark voneinander abweichen.

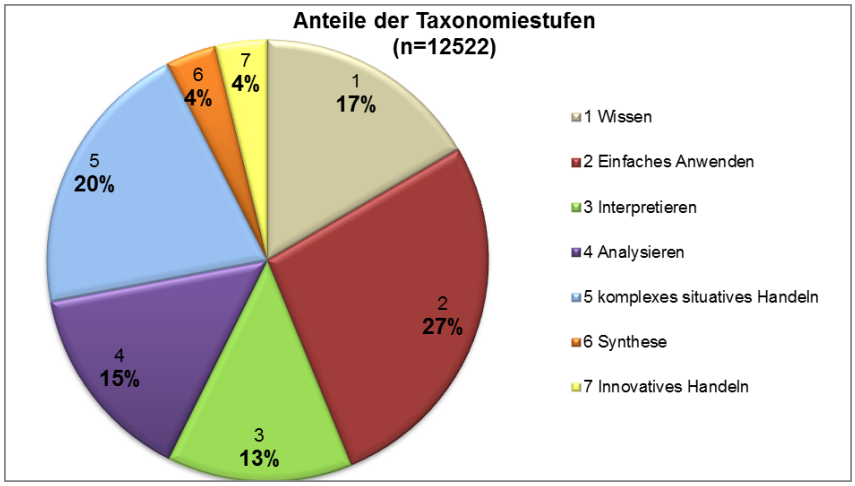


Abbildung 24 Taxonomien in den kaufmännischen Ausbildungsberufen

Innerhalb der Ausbildungsberufe sind es die Stufen „Wissen“, „Einfaches Anwenden“ sowie „Komplex situatives Handeln“, welche die stärkste Gewichtung erfahren. Innerhalb der Fortbildungsebene fallen die Verteilungen dagegen deutlicher zugunsten der oberen Taxonomiestufen aus. Neben dem komplex situativen Handeln, welches noch etwas stärker betont wird, ist es vornehmlich das innovative Handeln, welches das Profil der Fortbildungsberufe bestimmt. Auch die Taxonomiestufe Synthese, der das Entscheiden

zugeordnet wird, nimmt deutlich an Bedeutung zu, während die unteren Taxonomiestufen „Wissen“, „Einfaches Anwenden“ sowie „Interpretieren“ im Gegensatz zum Ausbildungsniveau wesentlich geringer gewichtet sind.

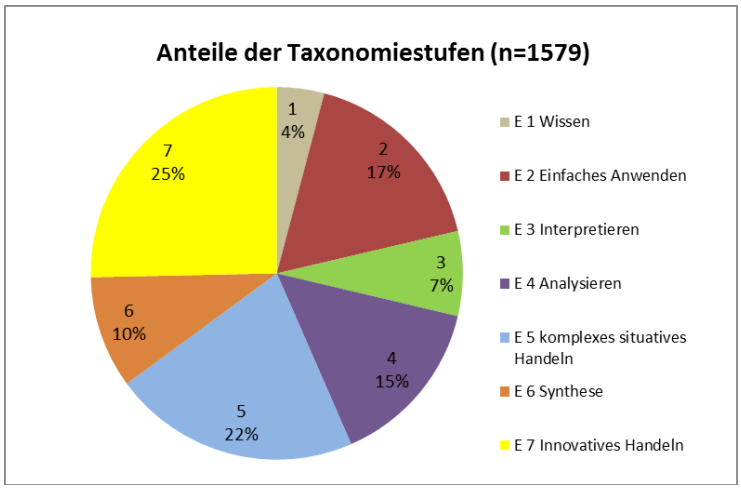


Abbildung 25 Taxonomien in den kaufmännischen Fortbildungsberufen

4.2.3.3 Berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen – ein Standardisierungsansatz auf der Basis der Ordnungsmittelanalyse

Wie bereits zu Beginn des Kapitels 4.2.3.1 anklang, lassen sich bei den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufen drei dominante Handlungsbereiche ausmachen, auf die die Fortbildungsprüfungen vorbereiten: die Unternehmensführung und -entwicklung, die betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle sowie die Personalführung und -entwicklung. In einem parallel zu dem Forschungsprojekt initiierten Projekt zur Ermittlung berufsübergreifender Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen kurz BeQua (http://www.bibb.de/de/wlk54971.htm) wurden diese Handlungsbereiche aufgegriffen und auf der Basis vorhandener Fortbildungsregelungen und der Zielsetzung, Qualifikationsprofile für die mittlere Führungsebene zu entwickeln, mit Kompetenzbeschreibungen und Teilprozessen ausgestaltet (KAISER & BRÖTZ, 2011a).

Diese Handlungsbereiche, die noch durch die Steuerung der jeweiligen berufs- bzw. branchenspezifischen Leistungserstellungsprozesse ergänzt werden, sind in der Berufspraxis mittlerer Führungskräfte eng miteinander verbunden und sollen deshalb auch in der Lehrgangs- und Prüfungsgestaltung verknüpft sein. Die Fortbildungsprüfung soll die Absolventinnen und Absolventen für die selbstständige betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle von Unternehmenseinheiten oder Filialen, die Beteiligung an der Unternehmenssteuerung unter Berücksichtigung der Rahmenbedingungen und die Verantwortungsübernahme in der Personalführung und -entwicklung qualifizieren. Das vorliegende Konzept beschreibt die zugehörigen Teilprozesse in abstrakter Form. Die Steuerung und Sicherstellung der Leistungserstellung im jeweiligen Verantwortungsbereich verlangt berufsspezifische Qualifikationen, die von der Branche, der jeweiligen Produktpalette und den damit verbundenen Märkten und technologischen Faktoren abhängig sind und in den jeweiligen Neuordnungsverfahren auszuarbeiten sind.

Mit einem integrativen Ansatz im Lernverlauf zur Vorbereitung auf den Abschluss kann die berufliche Ausgangssituation der Lernenden stärker berücksichtigt werden und der tatsächlichen betrieblichen Aufgabenwahrnehmung, bei der Gesichtspunkte aus mehreren Handlungsbereichen zu beachten sind, stärker entsprochen werden (Einheit von Theorie und Praxis).

Von den bestehenden Fortbildungsordnungen entsprechen einige bereits weitgehend diesem Konzept, andere sehen dagegen stark kognitiv orientierte Prüfungsbereiche nach Fachgebieten für übergreifende Qualifikationen vor. Das BIBB-Konzept ist ein Plädoyer für Fortbildungsprüfungen, die auf den Nachweis der beruflichen Handlungsfähigkeit ausgelegt sind.

Ein Anschlussprojekt – BeQua II (http://www.bibb.de/de/wlk62570.htm) erprobt derzeit die Umsetzung der entwickelten Konzeption in eine verordnungsfähige Form sowie die exemplarische Ausgestaltung von Curricula und Prüfungsaufgaben (KAISER et al., 2012). Damit zeigt sich ein erster Ansatz zur Standardisierung der kaufmännischen Berufe auf der Basis der inhaltsanalytischen Daten aus dem Forschungsprojekt.

4.3 Ergebnisse der quantitativen Befragung erwerbstätiger Kaufleute[15]

Im Rahmen der an die BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (HALL & SIEFER & TIEMANN, 2012) anschließenden Nachbefragung von kaufmännisch Tätigen[16] (im Folgenden NB-GUK) sollten vertiefte Kenntnisse über deren Tätigkeiten, Fähigkeiten und das Selbstverständnis gewonnen werden. Diese Befragung schloss unmittelbar an die zuvor innerhalb des GUK-Projektes gewonnenen Erkenntnisse der Ordnungsmittelanalyse sowie der Studien zur Historie der Kaufleute und zur Bestimmung der kaufmännischen Angestellten an, die auch den theoretischen Rahmen für die Nachbefragung bildeten. Auf der Grundlage der vorliegenden Projektergebnisse wurden für die Befragung der Kaufleute verschiedene Annahmen entwickelt, die anhand der Befragung überprüft werden sollten.

Methodische Vorgehensweise im Rahmen der Befragung:

Die Auswahl der Befragten erfolgte orientiert an den im GUK-Projekt analysierten Aus- und Fortbildungsberufe mittels der Strukturmerkmale der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamtes von 1992. Bei der Nachbefragung wurden alle Viersteller berücksichtigt, die einem der im GUK-Projekt untersuchten Aus- und Fortbildungsberufe zugeordnet sind. Innerhalb der Ausbildungsberufe wurden jene nicht berücksichtigt, bei denen der Anteil der nichtkaufmännischen Codes im Rahmen der Ordnungsmittelanalyse mehr als 10 Prozent aufwies.

Die Gruppenbildung unter den Vierstellern, die den Ausbildungsordnungen zugeordnet sind, orientiert sich an den inhaltlichen Schwerpunkten der Ausbildungsordnungen. Diese sind einerseits durch Branchen bestimmt (z.B. öffentlicher Dienst, Dienstleistung, Finanzdienstleistungen), zum Teil aber auch an betrieblichen Funktionen orientiert (z.B. Sachbearbeitung). Bei der Gruppenzuordnung hat die Branchenorientierung Vorrang vor den Funktionen[17].

Die Gruppenbildung unter den Vierstellern, die den Fortbildungsordnungen zugeordnet sind[18], ist zunächst identisch mit denjenigen Gruppen, die bereits für die den Ausbildungsordnungen zugeordneten Viersteller vorgesehen sind. Daneben werden zwei zusätzliche „fortbildungsspezifische“ Viersteller-Gruppen gebildet: Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung sowie kaufmännische Spezialisierungen (jenseits des Fachkräfteniveaus).

[15] Ausgewählte Tabellen hierzu sind im Anhang unter Kapitel 7.4 dokumentiert.
[16] Dieser Begriff wird in Bezug auf die Nachbefragung synonym mit dem Begriff der berufstätigen Kaufleute verwendet.
[17] Da die Branche ‚Industrie‘ nicht vorgesehen ist, werden Industriekaufleute der Funktion Sachbearbeitung zugeordnet.
[18] Die Betriebswirte-Ebene wird in der Befragung nicht berücksichtigt.

Auf Grund dieser Festlegungen wurde folgende Gruppenbildung für die Befragung vorgenommen:

1. Warenkaufleute
2. Verkaufs- und Kassenpersonal
3. Finanzdienstleistungskaufleute
4. Sonstige Dienstleistungskaufleute
5. Öffentlicher Dienst
6. Sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen
7. Sachbearbeiter außerhalb ö. D., Industriekaufleute
8. Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung
9. Kaufmännische Spezialisierungen (jenseits des Fachkräfteniveaus)
10. Schreibarbeit und Büroorganisation.

Die Befragung wurde unter Einsatz des CATI-Verfahrens durchgeführt. Sie basiert auf der repräsentativen „BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012“ (Hauptbefragung) und erhebt zusätzliche Informationen über die Tätigkeit sowie die Qualifikationsanforderungen und Einschätzungen der Zielpersonen im kaufmännisch-verwaltenden und/oder betriebswirtschaftlichen Tätigkeitsbereich.

Die Stichprobe für die Zusatzbefragung wurde aus denjenigen Befragungsteilnehmer/-innen der Hauptbefragung gezogen, die sich bereit erklärt haben, an weiteren Befragungen teilzunehmen, und einer für das GUK-Projekt einschlägigen Erwerbstätigkeit nachgehen. Die oben erläuterte Liste von Vierstellern (Berufsklassen) nach der Klassifikation der Berufe des Statistischen Bundesamts von 1992 legte damit fest, welche der befragungswilligen Erwerbstätigen innerhalb der Befragung berücksichtigt wurden.

Ursprünglich sollten für jede der obigen zehn Gruppen 250 Interviews durchgeführt werden. Das ließ sich jedoch aufgrund der Fallzahlen nicht für jede Gruppe realisieren. Eine Nacherhebung für einzelne Gruppen wäre nicht möglich gewesen, weil für diese neuen Probanden Angaben aus der Haupterhebung fehlen würden. In der Zeit vom 26. Juli bis 14. September 2012 konnten 2.304 Interviews generiert werden. Dazu wurden 23.640 Anrufe benötigt. Die durchschnittliche Interviewdauer betrug 24,52 Minuten.

Theoretische Vorüberlegungen

Aus der Studie zur Geschichte der kaufmännischen Berufe wurden traditionell die folgenden zentralen Anforderungen an das Qualifikationsprofil von Kaufleuten sichtbar: Warenkenntnisse, Kenntnisse über Handelsgebräuche sowie handels- und zollrechtliche Beschränkungen, Logistische Kenntnisse, Sprachkenntnisse, „Kaufmännische Gesinnung“, Kenntnisse und Befolgen von Geschäftsgrundsätzen, Kenntnis der Handels- und Dokumentationstechniken (vgl. REINISCH, 2011, S. 47ff). Neben diesen theoretischen Bezugspunkten liefern schließlich die aus der Perspektive der Nationalökonomie abgeleiteten Funktionen von Kaufleuten einen ebenfalls wichtigen Hinweis auf deren wesentliche Tätigkeiten aus volkswirtschaftlicher Perspektive. Die Kategorien der Nationalökonomie (Distribution, Zirkulation und Konsumtion) spiegeln sich insbesondere in den Codes „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“, „Absatzwirtschaft“, „Logistik“ und „Einkauf“ der Ordnungsmittelanalyse wieder. Innerhalb der Ordnungsmittelanalyse zeigten sich die folgenden Bereiche als besonders häufig vorkommende kaufmännische Gemeinsamkeiten: „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“, „Absatzwirtschaft“, „Information und Kommunikation“, „Recht und Vertrag“ sowie „Unternehmensorganisation“.

Die industriesoziologische Studie weist darauf hin, dass Angestellte den wirtschaftlichen Interessen eine höhere Bedeutung beimessen als etwa Arbeiter und im Auftrag des Arbeitgebers Organisations- und Kontrollfunktionen übernehmen (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S.8).[19] Zudem verbindet kaufmännische Angestellte und Dienstleister überwiegend die Orientierung am effizienten und wirtschaftlichen Handeln (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S.16).

In Bezug auf die zunehmende Informatisierung zeigt sich, dass kaufmännisches Denken gerade unter Nutzung von IT-Techniken so ausgerichtet sein muss, dass die kaufmännischen Angestellten auch künftig die wesentlichen Zusammenhänge der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle beherrschen und überblicken müssen, um die betrieblichen Prozesse steuern zu können. So sind sie angehalten, möglichst effizient und kostendeckend zu arbeiten. Jedoch erfolgen die Steuerung sowie die Setzung der Rahmenbedingungen auch weiterhin hierarchisch (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S.12f). Im Grunde erfolgt eine Steuerung über zentral definierte Ziele der Finanzmärkte, die die Renditen vorgeben und als Finanzialisierung bezeichnet wird (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S.16f).

Hinsichtlich der Entwicklung der Berufsschulen als Lernort neben den Ausbildungsbetrieben, auf deren historische Entwicklung REINISCH (2011) in seiner Studie hinweist (vgl. ebenda S.11, 51ff sowie 202), wird auf die Ausführungen von TRAMM (2009) rekurriert. Er zeigt den Unterschied zwischen unmittelbarem Handlungsfeld, in dem die Kaufleute agieren, und dem Bezugshandlungsfeld auf, aus dem die Symbole stammen und das von Kaufleuten mittelbar beeinflusst wird. Er zieht diese Besonderheit auch als Begründung für die Notwendigkeit einer systematisch fachlichen Qualifizierung der Kaufleute (in der Schule) heran.

Der Aspekt der Nachhaltigkeit wird speziell aufgrund des zweiten Nationalen Aktionsplans für Deutschland (Stand Juli 2008) berücksichtigt, welches vorsieht:

1. In allen neu erlassenen Ausbildungsordnungen sollte bis 2010 das Thema Nachhaltigkeit verankert werden.

2. Das Ziel ist die Verankerung von BNE in allen Aus- und Fortbildungsordnungen, eventuell im Sinne einer Standardberufsbildposition, aber auch im Sinne von Zusatzqualifikationen und einer Integration in Prüfungsordnungen beruflicher Aus- und Weiterbildungsgänge.“ (BÖRNER, 2012, S. 18 und S. 22).

Die Bedeutsamkeit von Kommunikationsfähigkeit für kaufmännisch Tätige kann theoretisch durch die Ausführungen von KAISER & BRÖTZ (2011b) zur Interaktionsarbeit von kaufmännischen Angestellten belegt werden. So stellen sie fest, dass sich an Kundenschnittstellen neue und komplexe Formen der Interaktion zwischen Beschäftigten, Unternehmen und Kunden entwickeln (vgl. ebenda, S.11). Durch die Internationalisierung werden für kaufmännisch Tätige vor allem in Einkauf und Vertrieb auch Fremdsprachen immer mehr an Bedeutung gewinnen (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S. 17).

Unterschiede kaufmännisch Tätiger hinsichtlich ihrer beruflichen Gestaltungsmöglichkeiten lassen sich durch die Erkenntnis stützen, dass unterschiedliche Qualifikationen, hierarchische Positionen und Handlungslogik mentalitätsbildende Effekte haben. Eine weitere zentrale theoretische Grundlage für diese Annahme ist die Feststellung, dass die Kunden- und Produktsegmentierung zu einer starken

[19] An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die industriesoziologische Studie von HAIPETER in enger Zusammenarbeit und Abstimmung mit dem GUK-Team erstellt wurde. KAISER/BRÖTZ haben innerhalb dieser Studie deren wesentliche Ergebnisse im Rahmen einer ausführlichen Einleitung zusammengefasst und im Hinblick auf das GUK-Projekt pointiert.

Aufspaltung der Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen zwischen den Beschäftigten der unterschiedlichen Segmente führt (vgl. KAISER & BRÖTZ, 2011b, S. 11).

Annahmen und Ergebnisse

Im Weiteren wird jeweils kurz erläutert, auf welchen theoretischen Grundlagen die getroffenen deskriptiven Annahmen beruhen und welche Ergebnisse die Befragung diesbezüglich geliefert hat.

1. Die Kategorien A 1 bis A 9 (Kaufmännische Gemeinsamkeiten) des GUK - Codebaums erfassen alle wichtigen kaufmännischen Tätigkeiten.

Ergebnisse der Befragung: Bezogen auf die Nachbefragung soll mit dieser Annahme begründet sein, dass auch in der Batterie der abgefragten Inhalte kaufmännischer Tätigkeiten alle nennenswerten Inhalte beachtet wurden. Es sei darauf hingewiesen, dass Tätigkeiten im Rahmen der ersten Kategorie (kaufmännische Steuerung und Kontrolle) deutlich häufiger abgefragt wurden.

		Ausübung				
Kategorie	Tätigkeit	häufig	manchmal	Summe	Typisch kaufmännisch	Dienstleistungstätigkeit
1	Zahlungsvorgänge überwachen	36,8	26,0	62,8	87,7	7,6
1	Geschäftsvorfälle buchhalterisch bearbeiten	26,2	23,4	49,6	89,7	6,3
1	Statistiken erstellen	23,8	40,6	64,4	72,3	15,9
1	Kalkulationen durchführen	23,1	30,7	53,8	90,6	5,4
1	Controllingdaten auswerten	20,4	32,5	52,9	75,1	14,1
1	ein Budget aufstellen	13,2	28,8	42,0	86,3	6,7
1	Finanzierungen vorbereiten	10,9	21,8	32,7	77,8	14,6
2	Abwicklung von Kundenaufträgen organisieren	39,8	28,2	68,0	54,5	39,5
2	Kundenreklamationen bearbeiten	30,5	43,8	74,3	42,7	51,5
2	Marketingmaßnahmen konzipieren	7,2	26,0	33,2	51,2	33,6
3	Abläufe mit anderen Arbeitseinheiten oder externen Partnern abstimmen	41,2	41,6	82,8	44,6	36,9
3	Besprechungen oder Teamsitzungen vorbereiten	25,4	42,2	67,6	41,4	32,2
4	Vertragsbedingungen aushandeln	15,1	26,5	41,6	71,7	16,6
5	Projekte organisieren	22,9	41,2	64,1	38,4	41,2
8	Personalvorgänge bearbeiten	17,8	26,1	43,9	54,2	24,8

Abbildung 26 Inhalte kaufmännischer Tätigkeiten

Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Die in der Erhebung abgefragten Tätigkeiten zeigen, soweit sie den Kategorien der Ordnungsmittelanalyse zugeordnet werden können, dass diese Kategorien kaufmännische Tätigkeiten gut abbilden.

Dabei fällt vor allem auf, dass die kaufmännische Steuerung und Kontrolle von mehr als 70% der kaufmännisch Tätigen als kaufmännische Tätigkeit gesehen werden. Die übrigen Tätigkeiten werden sowohl seltener ausgeübt als auch häufiger als Dienstleistungstätigkeit beschrieben.

2. Kaufleute richten ihr eigenes Handeln an den Gewinnzielen des Unternehmens aus und nutzen hierbei entsprechende Instrumente. Die Tätigkeit von Kaufleuten wird nur geringfügig durch volkswirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen bestimmt.

Ergebnisse der Befragung: Um diese Annahme im Rahmen der Befragung zu überprüfen, wurden die kaufmännisch Tätigen hinsichtlich der Einflussfaktoren ihrer Arbeit befragt. Konkret sollten sie verschiedene Aspekte dahingehend bewerten, ob diese ihre Arbeit stark, eher wenig oder gar nicht beeinflussen. Bevor die Ergebnisse bezogen auf einzelne Aspekte exemplarisch vorgestellt werden, sollen zunächst die Ergebnisse im Hinblick auf die obige Annahme erläutert werden.

Die Befragten äußerten sich dazu, inwieweit bestimmte Aspekte die Ausrichtung ihrer Tätigkeit bestimmen. Diese unterschiedlichen Aspekte umfassen die Nachfrage/Wünsche der Kunden, Absatzchancen, Aktivitäten der anderen Anbieter/Marktteilnehmer/Mitbewerber, Erzielung von Gewinnen, Anforderungen anderer Unternehmens-/Betriebseinheiten, konjunkturelle Lage, rechtliche Rahmenbedingungen oder politische Rahmenbedingungen.

Eine Faktorenanalyse dieser Merkmale sollte Aufschluss darüber geben, welche (nicht direkt messbaren) Motive das Handeln von kaufmännisch Tätigen bestimmen. Die Analyse ergab, dass zwei Faktoren zu extrahieren sind, die gemeinsam 55% der Varianz in den Ursprungsdaten erklären. Dabei bestimmt ein Faktor vor allem die Aspekte der rechtlichen und politischen Rahmenbedingungen, ein anderer Faktor die Erzielung von Gewinnen, Absatzchancen und die Aktivitäten anderer Marktteilnehmer. Davon ausgehend wurden zwei Indizes gebildet, die diese unterschiedlichen Motivlagen abbilden und zeigen, wer sein Handeln an Gewinnerzielungsabsichten ausrichtet oder an Rahmenbedingungen. Insgesamt richtet mit 65,6% die überwiegende Mehrheit kaufmännischer Angestellter ihr Handeln nach Gewinnerzielungsabsichten, nur 17,9% richten ihr Handeln nach Rahmenbedingungen. Bei den übrigen 16,4% lässt sich das Handeln nicht eindeutig einem der Aspekte zuordnen.

Hinsichtlich der Bedeutung der einzelnen Aspekte für die Ausübung einer kaufmännischen Tätigkeit lassen sich eindeutig die ausmachen, welche auf den Großteil der Befragten besonders starken Einfluss haben. Diese sind: Nachfrage/Wünsche der Kunden (73,9%), Erzielung von Gewinnen (55%), konjunkturelle Lage (45,9%) sowie rechtliche Rahmenbedingungen (43,9%).

Eher geringeren Einfluss auf die Tätigkeit von Kaufleuten haben politische Rahmenbedingungen. Hier geben 32,3% der Befragten an, dass diese ihre Tätigkeit gar nicht beeinflussen. 24,4% jedoch werden dadurch in ihrer Tätigkeit stark beeinflusst. Der verbleibende Anteil gibt eine mittlere Beeinflussung an.

Bei der Beantwortung der Frage, ob unterschiedliche Ausrichtungen des Handelns auch mit der Nutzung unterschiedlicher kaufmännischer Instrumente korrespondieren, zeigt sich, dass, wer sein Handeln an Rahmenbedingungen orientiert, deutlich seltener Instrumente wie Strategieinstrumente nutzt als diejenigen, die ihr Handeln an der Erreichung von Gewinnzielen orientieren. Kennzahlensysteme und Verträge werden etwas seltener von denen genutzt, die sich nach Rahmenbedingungen richten, Dokumentationsinstrumente hingegen häufiger.

Betriebswirtschaftliche Instrumente	Ausrichtung des Handelns an	
	Gewinnzielen	Rahmenbedingungen
Kennzahlensysteme	74,0%	70,3%
Planungsinstrumente	74,6%	74,3%
Strategieinstrumente	63,8%	31,8%
Verträge	65,1%	63,1%
Dokumentationsinstrumente	86,2%	94,9%

Abbildung 27 Zusammenhang zwischen Ausrichtung des Handelns und Nutzung betriebswirtschaftlicher Instrumente
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

3. Kunden- und Marktorientierung prägen das Selbstverständnis der Kaufleute

Ergebnisse der Befragung: Die Befragten wurden gebeten, sich dahingehend zu äußern, inwieweit die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Typen ihrem eigenen beruflichen Selbstverständnis entsprechen. Diese Typen wurden gemäß ihrer Funktion im Unternehmen den Bereichen Vertrieb (V), Betrieb (B) und „Neutral"(N) zugeordnet.

Selbstverständnis	N	Prozent	Prozent der Fälle
Dienstleister/-in (V)	6615	11,80%	85,10%
Organisator (B)	6068	10,90%	78,00%
Kommunikator (V)	6036	10,80%	77,60%
Berater (V)	5896	10,60%	75,80%
Informationsverarbeiter (N)	5364	9,60%	69,00%
Verwalter (B)	4147	7,40%	53,30%
Analyst (B)	3698	6,60%	47,60%
Verkäufer (V)	3506	6,30%	45,10%
Buchhalter (B)	2744	4,90%	35,30%
Vertriebler (V)	2615	4,70%	33,60%
Innovator (N)	2607	4,70%	33,50%
Personaler (B)	2320	4,20%	29,80%
Einkäufer (N)	2112	3,80%	27,20%
Unternehmer (N)	2104	3,80%	27,10%
Gesamt	55831	100,00%	718,00%

Abbildung 28 Selbstverständnis kaufmännisch Tätiger
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Von den drei am häufigsten genannten Selbstverständnissen fallen zwei (Kommunikator und Dienstleister) in den Bereich Vertrieb. Die Angaben der Befragten wurden in einem Index zusammengefasst. Mit ihm kann dargestellt werden, ob die Einschätzung der kaufmännisch Tätigen eher in Richtung von Vertriebstätigkeiten oder Betriebstätigkeiten geht. Die folgende Tabelle zeigt die Verteilung nach Berufstypen.

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	Vertrieb	4906	62,6	62,6	62,6
	Betrieb	871	11,1	11,1	73,7
	Neutral	2061	26,3	26,3	100,0
	Gesamt	7839	100,0	100,0	

Abbildung 29 Verteilung nach Berufstypen
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Über 60% der befragten Kaufleute schätzen sich selbst als Vertriebler ein. Rund 11% der kaufmännisch Tätigen sehen sich als Betriebler. Daraus wird recht deutlich, wie sehr Kunden- und Marktorientierung ihr Selbstverständnis prägen. Für die einzelnen Berufsgruppen zeigt sich, dass diejenigen, von denen am ehesten eine Einschätzung als Betriebler zu erwarten gewesen wäre, sich auch eher dem Vertrieb zuordnen. Insgesamt wird erkennbar, dass sich über alle Berufsgruppen hinweg die kaufmännisch Tätigen, sofern sie sich nicht dem Vertrieb zuordnen, eher als neutral einordnen.

	Vertrieb	Betrieb	Neutral	Gesamt
Warenkaufleute	77,2%	6,7%	16,2%	100,0%
Verkaufs- und Kassenpersonal	83,3%	2,5%	14,3%	100,0%
Finanzdienstleistungskaufleute	73,5%	4,9%	21,6%	100,0%
Sonstige Dienstleistungskaufleute	65,9%	5,7%	28,4%	100,0%
Öffentlicher Dienst	62,9%	11,0%	26,1%	100,0%
Sonstige DL in den untersuchten Berufsbereichen	56,6%	3,3%	40,1%	100,0%
Sachbearbeiter außerhalb des Öffentlichen Dienstes	43,3%	23,2%	33,5%	100,0%
Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	54,9%	12,9%	32,1%	100,0%
kaufmännische Spezialisierungen	59,7%	11,4%	28,9%	100,0%
Schreibarbeit und Büroorganisation	57,0%	19,9%	23,2%	100,0%
Gesamt	62,6%	11,1%	26,3%	100,0%

Abbildung 30 Berufstypen nach Berufsgruppen
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Eine Gegenüberstellung von Orientierung und Typ ergibt, dass die Mehrzahl derjenigen, die ihr Handeln an der Erzielung von Gewinnen ausrichten, sich als Vertriebler sehen (70%).

4. Aufgaben des betrieblichen Rechnungswesens nehmen häufiger spezialisierte Kaufleute wahr.

Ergebnisse der Befragung: Warenkaufleute, sonstige Dienstleistungskaufleute, Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung und die kaufmännisch Spezialisierten weisen beim Durchführen von Kalkulationen überdurchschnittliche Werte auf. Führt man die Tätigkeiten gemäß den Kategorien der Ordnungsmittelanalyse zusammen, so üben tatsächlich 67,9% der Warenkaufleute (hier gewichtete Werte), 71,9% der sonstigen Dienstleistungskaufleute, 79,5% der Tätigen aus Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung und 79,4% der kaufmännisch Spezialisierten häufig solche Tätigkeiten aus. Sie liegen damit alle über dem Durchschnitt von 65,3%, allerdings weisen auch die Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes (76,5%), die im öffentlichen Dienst Tätigen (68,6%) und die Finanzdienstleistungskaufleute (76,4%) hier überdurchschnittliche Anteile aus.[20]

[20] Diese Zusammenhänge (ungewichtete Werte) sind überzufällig, Cramer's V liegt bei 0,337 mit p<0,000.

Auf der Ebene der einzelnen Tätigkeit „Kalkulationen durchführen“ liegt der Durchschnitt für die häufige Ausübung dieser Tätigkeit bei 23,1% der kaufmännisch Tätigen. Folgende Gruppen weisen höhere Anteile auf: Warenkaufleute (31,7%), Finanzdienstleistungskaufleute (26,6%), sonstige Dienstleistungskaufleute (36,3%), Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung (42,9%) und kaufmännische Spezialisierungen (44,8%).

Die Gruppen der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes wie auch die im öffentlichen Dienst Tätigen fallen bei dieser genaueren Betrachtung heraus. Es waren folglich andere Tätigkeiten der Steuerung und Kontrolle, die in der Kategorie 1 der Ordnungsmittelanalyse zu hohen Werten geführt haben. Aber die Finanzdienstleistungskaufleute haben auch hier wieder überdurchschnittliche Werte.[21]

5. Kaufmännische Kenntnisse und Fertigkeiten lassen sich nicht allein on the job erlernen.

Ergebnisse der Befragung: Hinsichtlich der Annahme, dass sich kaufmännische Kenntnisse und Fertigkeiten nicht allein on the job erlernen lassen, liefert die Befragung folgende Ergebnisse: Die Befragten gaben Auskunft darüber, wo sie ihre Kenntnisse und Fähigkeiten in erster Linie erworben haben, sofern diese für ihre Tätigkeit wichtig oder sehr wichtig sind. Die Ergebnisse zeigen, dass die meisten Kenntnisse und Fähigkeiten in erster Linie durch die berufliche Praxis erworben wurden. Ausnahmen bilden „Fähigkeiten im Bereich Rechnungswesen“, „Kenntnisse im Bereich volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen“ sowie „Fremdsprachen“. Für diese drei Bereiche gibt die Mehrzahl der befragten Kaufleute an, ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in erster Linie in der Berufsschule erworben zu haben (jeweils über 40%). Besonders hohe Anteile bezogen auf den Erwerb dieser Fähigkeiten und Kenntnisse durch die berufliche Praxis haben die folgenden Bereiche: Problemlösungsfähigkeit (82,3%), Kommunikationsfähigkeiten (77,2%), Logistik (74,7%) sowie Einkauf (73,9%). Eine interessante Verteilung ergibt sich bezogen auf den Bereich „Recht und Vertrag“, da hier auf alle drei abgefragten Lernorte (Berufsschule, Lehrgänge, Praxis) jeweils ein Drittel entfällt.

Insgesamt zeigen die Befragungsergebnisse, dass die obige Annahme zutrifft. Jedoch spielt die berufliche Praxis eine wesentliche Rolle beim Erwerb von kaufmännischen Kenntnissen und Fähigkeiten. Vor allem eher theoretische Kenntnisse werden offensichtlich verstärkt in der Berufsschule vermittelt (Rechnungswesen, Volkswirtschaftslehre sowie Fremdsprachen).

[21] Auch diese Zusammenhänge (ungewichtete Werte) sind überzufällig mit Cramer’s V bei 0,210 und $p<0,000$.

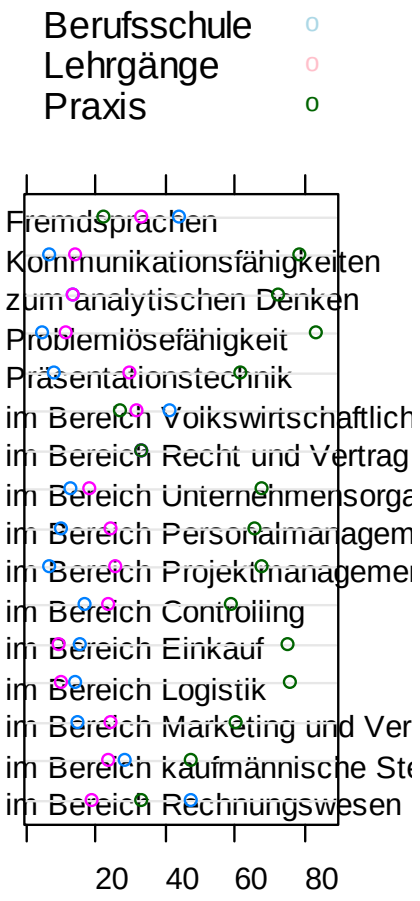


Abbildung 31 Erworbene Kenntnisse und Fähigkeiten nach Lernorten
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

6. Nur eine Minderheit der Kaufleute fühlt sich unmittelbar von den Themen „Nachhaltigkeit“ und „Geschäfts-/Unternehmensethik“ betroffen.

Ergebnisse der Befragung: Um im Rahmen der Befragung Erkenntnisse darüber zu erlangen, inwieweit die beruflich tätigen Kaufleute von den Themen „Nachhaltigkeit“ und „Geschäfts-/ Unternehmensethik“ betroffen sind, wurden diese Begriffe hinsichtlich ihrer Relevanz im Unternehmenskontext sowie in Bezug auf die individuelle berufliche Tätigkeit in den drei Dimensionen „sozial“, „ökonomisch“ und „ökologisch“ operationalisiert. Die Ergebnisse zeigen, dass im Kontext der Unternehmen vor allem die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit besonders stark berücksichtigt wird. Hier geben 47,2% der Befragten an, dass die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit in ihrem Unternehmen voll berücksichtigt wird; 29% schränken diese Aussage auf teilweise ein. Die anderen beiden Bereiche werden jedoch nach Angaben der Befragten auch überwiegend berücksichtigt. 68,5% der Befragten geben an, dass die sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit in ihrem Unternehmen zumindest teilweise berücksichtigt werden. Bezogen auf die ökologischen Aspekte liegt der entsprechende Anteil bei 69,6%. Aus individueller Perspektive werden die soziale und die ökonomische Dimension der Nachhaltigkeit in Bezug auf eine kaufmännische Tätigkeit als besonders positiv bewertet. So geben jeweils über 90% der Befragten Kaufleute an, dass sie ihre Berufstätigkeit und ihr Privatleben gut miteinander vereinbaren können und sich auch durch ihre berufliche Tätigkeit langfristig abgesichert fühlen (jeweils 33% schränken diese Aussage auf teilweise ein). Die ökologische Dimension wird von den Befragten insoweit etwas schlechter beurteilt, als 19,2% angeben, dass sie im

Rahmen ihrer Berufstätigkeit nicht die Möglichkeit haben, sich durch die Gestaltung ihrer Arbeit und durch ihre Entscheidungen umweltbewusst zu verhalten.

7. Es gibt typische rechtliche Grundkenntnisse, die für alle Kaufleute wichtig sind und funktions- oder branchenspezifische Rechtskenntnisse, die für die Ausübung einzelner kaufmännischer Berufe wichtig sind.

Ergebnisse der Befragung: Der Bereich Rechtskenntnisse wurde im Rahmen der Befragung vertieft untersucht, da sich im Rahmen der Ordnungsmittelanalyse gezeigt hat, dass der Bereich „Recht und Vertrag" in allen untersuchten kaufmännischen Berufen von Bedeutung ist. Die Befragten gaben hier jeweils Auskunft, ob sie, im Rahmen ihrer Berufstätigkeit, in einzelnen Rechtsgebieten vertiefte Kenntnisse, Grundkenntnisse oder keine Kenntnisse benötigen. Im Ergebnis zeigt sich, dass die Mehrzahl der Kaufleute vertiefte Kenntnisse im Bereich „betriebsinterne Vorschriften" benötigt. Darüber hinaus werden von ihnen mehrheitlich Grundkenntnisse in den Bereichen „Vertragsrecht", „Arbeitsrecht" sowie „Rechtsformen von Unternehmen" erwartet. Dagegen gibt der größte Anteil der befragten Kaufleute an, keine Kenntnisse in den folgenden Rechtsgebieten zu benötigen: Steuerrecht, Handelsrecht, Umweltrecht, Allgemeine Geschäftsbedingungen im internationalen Handel, Wettbewerbsrecht und Sozialgesetzgebung. Dies muss jedoch bezogen auf einige Rechtsgebiete stark relativiert werden. So geben beispielsweise bezogen auf das Handelsrecht zwar 44,5% der Befragten an, hier keine Kenntnisse zu benötigen, jedoch benötigen 41% Grundkenntnisse und 14,4% vertiefte Kenntnisse in diesem Bereich. Ähnliches gilt für den Bereich Steuerrecht. Hier benötigen 47,1% der Befragten zwar keine Kenntnisse, jedoch 37,1% Grundkenntnisse und 15,8% vertiefte Kenntnisse. Des Weiteren geben beispielsweise für den Bereich der Sozialgesetzgebung zwar 41,6% der Kaufleute an, hier keine Kenntnisse zu benötigen, gleichzeitig sind für 40,9% jedoch Grundkenntnisse und für 17,4% vertiefte Kenntnisse in diesem Bereich zur Ausübung ihrer Tätigkeit erforderlich.

Bezogen auf die unterschiedlichen Berufsgruppen ergeben sich hinsichtlich der verschiedenen untersuchten Rechtsgebiete ebenfalls interessante Ergebnisse, die an dieser Stelle lediglich exemplarisch dargestellt werden. So zeigt sich etwa bezogen auf den Bereich „Vertragsrecht", dass hier große Anteile der Gruppen Finanzdienstleistungsleute (40,2%), Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (37,3%), der vertieft spezialisierten Kaufleute (30,9) sowie der sonstigen Dienstleistungskaufleute (30,1%) vertiefte Kenntnisse benötigen. Dagegen sind im Bereich Arbeitsrecht insbesondere vertiefte Kenntnisse erforderlich für einen jeweils beachtlichen Teil in der Gruppe der befragten Kaufleute aus dem Bereich Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (36,6%) sowie in der Gruppe der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes (31,1%). 37,7% der Letztgenannten müssen ebenfalls über vertiefte Kenntnisse im „Steuerrecht" verfügen. Gleiches gilt für 23,5% der befragten Finanzdienstleistungskaufleute, für 22,2% der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, für 21,1% der vertieft spezialisierten Kaufleute sowie für 20,8% der Gruppe der im öffentlichen Dienst Tätigen. Ebenfalls konnten verschiedene Berufsgruppen identifiziert werden, die im Bereich „Handelsrecht" über vertiefte Kenntnisse verfügen müssen: 30,3% der vertieft spezialisierten Kaufleute, 23,5% der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes, 21,4% der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, 20,1% der Warenkaufleute sowie 18,7% der Finanzdienstleistungskaufleute. Hinsichtlich der Bereiche „Umweltrecht", „AGB im internationalen Handel" sowie „Wettbewerbsrecht" sind die Anteile der Befragten, die hier über vertiefte Kenntnisse verfügen müssen, in allen kaufmännischen Gruppen eher gering. Bezogen auf die „Rechtsformen von Unternehmen" benötigen bedeutsame Anteile der Befragten folgender Gruppen vertiefte Kenntnisse: 31,2% der Finanzdienstleistungskaufleute, 30,0% der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes, 24,9%

aus der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung sowie 19,1% der vertieft spezialisierten Kaufleute. In den gleichen Gruppen werden im Bereich „Sozialgesetzgebung“ ebenfalls vertiefte Kenntnisse benötigt. Dies trifft jeweils auf folgende Anteile innerhalb der Gruppen zu: 34,5% der im öffentlichen Dienst Tätigen, 31,1% der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes sowie 28,7% der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung.

Die Mehrzahl aller befragten Kaufleute benötigt vertiefte Kenntnisse hinsichtlich „betriebsinterner Vorschriften“. Besonders hoch sind die Anteile hier in den folgenden Gruppen: Finanzdienstleistungskaufleute (69,4%), Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (59,5%) sowie vertieft spezialisierte Kaufleute (56,6%).

8. Kommunikationsfähigkeit ist ein wesentliches Qualifikationsmerkmal von Kaufleuten.

Ergebnisse der Befragung: Neben der Kommunikationsfähigkeit zeichnen sich Kaufleute durch weitere Qualifikationsmerkmale aus. Im Rahmen der Befragung wurden die kaufmännisch Tätigen nach der Wichtigkeit verschiedener Tätigkeiten für ihre Berufstätigkeit befragt. Hierbei wurden zwei Fähigkeitsbereiche von der Mehrzahl der Kaufleute als sehr wichtig bewertet: die Kommunikationsfähigkeiten (68,1%) sowie die Problemlösungsfähigkeit (55,7%). Dieses Ergebnis belegt die obige Annahme bereits deutlich. Addiert man die Anteile der Befragten hinzu, die beide Fähigkeiten für wichtig halten, so gelangt man hinsichtlich der Kommunikationsfähigkeiten auf 96,8% und bezogen auf die Problemlösefähigkeit auf 94,0%. Damit trifft die obige Annahme in jedem Fall zu.

An dieser Stelle sollen jedoch auch die Ergebnisse bezogen auf die weiteren abgefragten Fähigkeiten kurz dargestellt werden (siehe nachfolgende Tabelle). Insgesamt muss darauf hingewiesen werden, dass die Einschätzungen der Wichtigkeit von Fähigkeiten sich teilweise sehr deutlich zwischen den Gruppen von Kaufleuten unterscheiden. So gibt es auch bezogen auf die von der Mehrzahl der Kaufleute insgesamt als weniger wichtig eingeschätzten Fähigkeitsbereiche einzelne Gruppen von Kaufleuten, für die diese sehr wichtig oder wichtig sind. Beispielsweise sind Kenntnisse im Bereich Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen für 37,2% der Finanzdienstleistungskaufleute, für 33,6% der vertieft spezialisierten Kaufleute, für 32,7% der Befragten der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung sowie für 30,4% der Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes wichtig. Auch sind Fähigkeiten im Bereich Marketing und Vertrieb für 38,4% der Warenkaufleute, 35,7% der Befragten aus der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung, 34,6% der sonstigen Dienstleistungskaufleute, 34,2% des Verkaufs- und Kassenpersonals sowie für 28,3% der Finanzdienstleistungskaufleute wichtig. Als unwichtig bewertet die Mehrheit der befragten Kaufleute lediglich Fähigkeiten im Bereich Einkauf (37,0%).[22] Aber auch in Bezug auf diesen Fähigkeitsbereich lassen sich einzelne Gruppen identifizieren, für die diese Fähigkeiten mehrheitlich als wichtig beurteilt werden: Warenkaufleute (37,1%) sowie Verkaufs- und Kassenpersonal (30,9%).

[22] Ein Ergebnis, dass auch sehr gut mit den Erkenntnissen aus der Ordnungsmittelanalyse übereinstimmt. Dort steht der Einkauf auch an letzter Stelle bei den Nennungen der kaufmännischen Gemeinsamkeiten.

Fähigkeit	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Im Bereich Rechnungswesen	21,5	33,1	26,7	18,7
Im Bereich kaufmännische Steuerung und Kontrolle	14,0	36,4	29,3	19,9
Im Bereich Marketing und Vertrieb	10,1	24,6	34,4	30,8
Im Bereich Logistik	11,3	25,7	33,4	29,6
Im Bereich Einkauf	10,2	22,2	30,5	37,0
Im Bereich Controlling	11,8	31,4	33,2	23,2
Im Bereich Projektmanagement	13,4	28,7	33,7	24,1
Im Bereich Personalmanagement	13,9	24,0	33,4	28,5
Im Bereich Unternehmensorganisation	12,4	35,7	30,6	21,2
Im Bereich Recht und Vertrag	15,1	38,0	31,7	15,2
Im Bereich volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen	4,0	24,5	40,1	30,8
Präsentationstechnik	18,9	34,3	26,9	19,7
Problemlösungsfähigkeit	55,7	38,3	4,1	1,9
Zum analytischen Denken	38,4	41,7	12,8	7,0
Kommunikationsfähigkeiten	68,1	28,6	1,9	1,2
Fremdsprachen	13,4	29,0	35,3	22,3

Abbildung 32 Geforderte Fähigkeiten
Quelle: NB-GUK, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

9. Kaufmännische Fachkräfte haben Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitsabläufe, aber nicht hinsichtlich der Gestaltung von Geschäftsprozessen und -abläufen.

Ergebnisse der Befragung: Im Hinblick auf ihre Tätigkeit wurden die Kaufleute nach ihren Gestaltungsmöglichkeiten bezogen auf vier Bereiche befragt: die eigenen Arbeitsabläufe, die bei ihrer Arbeit eingesetzten Instrumente, die betrieblichen Prozesse und Abläufe sowie die Schnittstellen zwischen ihrer eigenen Tätigkeit und der angrenzender Geschäftsbereiche. Hier zeigt sich in Bezug auf die Gesamtheit aller befragten Kaufleute das folgende Ergebnis. Die Mehrzahl der Befragten gibt an, die eigenen Arbeitsabläufe sowie die bei ihrer Arbeit eingesetzten Instrumente in hohem Maße gestalten zu können. Jedoch trifft dies auf die eigenen Arbeitsabläufe in sehr viel stärkerem Maße zu (69,5% große und 22,3% mittlere Gestaltungsspielräume) als bezogen auf die bei der eigenen Arbeit eingesetzten Instrumente (38,3% große und 34,9% mittlere Gestaltungsspielräume). Hier ergeben sich auch bezogen auf die unterschiedlichen Gruppen kaufmännisch Tätiger noch einmal interessante Unterschiede. Beispielsweise sind die Freiheiten im Hinblick auf die eigene Arbeitsgestaltung in folgenden Gruppen besonders groß: Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (84,9%), vertieft spezialisierte Kaufleute (78,0%), sonstige Dienstleistungskaufleute (73,4%) sowie Warenkaufleute (72%). Bei der Gestaltung der bei der eigenen Arbeit eingesetzten Instrumente haben insbesondere große Anteile der folgenden kaufmännischen Gruppen große Gestaltungsspielräume: Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (58,6%) sowie sonstige Dienstleistungskaufleute (51,4%).

Hinsichtlich der betrieblichen Prozesse und Abläufe gibt die Mehrzahl der befragten Kaufleute (39,6%) an, hier nur geringe Gestaltungsmöglichkeiten zu haben, jedoch ergeben sich auch hier immer noch für 23,4% der Befragten große Möglichkeiten der Gestaltung. Besonders hoch sind hier die Anteile der Befragten mit großen Gestaltungsspielräumen in den folgenden Gruppen: Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (43,7%), sonstige Dienstleistungskaufleute (39,1%) sowie Warenkaufleute (29,3%). Im Hinblick auf die Schnittstellen zwischen ihrer eigenen Tätigkeit und der an-

grenzender Geschäftsbereiche gibt der größte Anteil der Befragten an, hier mittlere Gestaltungsmöglichkeiten zu haben. Gleichzeitig haben hier 29,5% der Kaufleute geringe und wiederum 27,7% große Gestaltungsmöglichkeiten. Die größten Gestaltungsmöglichkeiten haben hier folgende Gruppen, da die Anteile der Befragten, die diese als hoch einschätzen, besonders groß sind: Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung (43,6%), sonstige Dienstleistungskaufleute (34,7%), vertieft spezialisierte Kaufleute (32,9%) sowie Warenkaufleute (31,0%).

Die obige Annahme wird damit tendenziell bestätigt, da die befragten Kaufleute in der Gesamtheit weitaus größeren Einfluss auf die Gestaltung ihrer eigenen Arbeit und der dabei eingesetzten Instrumente haben als bei der Gestaltung von betrieblichen Prozessen und Abläufen sowie von Schnittstellen zwischen ihrer eigenen Tätigkeit und der angrenzender Geschäftsbereiche. Auf Grundlage der Befragungsergebnisse wird jedoch auch deutlich, dass es Unterschiede hinsichtlich der verschiedenen Gruppen von kaufmännisch Tätigen gibt.

Weitere Hinweise hinsichtlich der Gestaltungsmöglichkeiten geben die Ergebnisse der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/12. Im Rahmen dieser geben 78,2% der befragten Kaufleute an, ihre Arbeit eher selbstständig zu erledigen, während lediglich 7,0% dies nach Anweisung tun. Der Rest der Befragten gibt an, dass beides gleich häufig der Fall sei. Ein weiteres Ergebnis der BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung belegt die Selbstständigkeit der Kaufleute bei der Ausübung ihrer Tätigkeit ebenfalls. So geben 79,3% an, ihre eigene Arbeit häufig selbst zu planen und einzuteilen. Lediglich auf 10,1% trifft dies manchmal zu und auf 9,7 selten oder nie.

Fazit:

Bezogen auf die Gesamtheit der Kaufleute zeigt sich, dass die Befragungsergebnisse die auf Grundlage der Ordnungsmittelanalyse, der Literaturstudien sowie der weiteren theoretischen Vorarbeiten entwickelten Annahmen weitgehend belegen. Jedoch verdeutlichen die Ergebnisse ebenso, dass es teilweise erhebliche Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen von Kaufleuten gibt. In Bezug auf grundlegende Aspekte wie beispielsweise die Gewinnorientierung oder das Selbstverständnis von Kaufleuten lassen sich offensichtliche Tendenzen für die Mehrzahl der Beschäftigten identifizieren. Betrachtet man jedoch die konkreten Tätigkeiten sowie die hierfür erforderlichen Kenntnisse und Fähigkeiten ergibt sich ein für die unterschiedlichen Gruppen von Kaufleuten durchaus differentes Bild, welches geprägt ist durch die Tätigkeit, den Gestaltungsspielraum und die Stellung im Betrieb.

4.4 Theoretische Modellbildungen - Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns

Die nachfolgenden Abschnitte verbinden die zusammengetragenen Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Forschungsansätzen des Projekts zu Modellen, die konzeptionelle Grundlagen für die künftigen Berufsentwicklungen in den kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen liefern, den wissenschaftlichen Diskurs zur Didaktik wirtschaftsberuflicher Bildung befruchten und Grundlagen für die didaktische Arbeit in den kaufmännisch-berufsbildenden Schulen und der kaufmännischen Weiterbildung schaffen.

4.4.1 Sozialökologische Ebenen kaufmännischen Handelns

Die historische und soziologische Studie verdeutlichen, dass kaufmännisches Denken und Handeln nicht nur in der Erklärungslogik betriebswirtschaftlicher Funktionsprozesse verhaftet ist, sondern zugleich beeinflusst wird von den wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Strukturen und Ver-

hältnissen, und in seinen historischen Kontexten zu sehen ist. Der vorgelegten Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns liegt darum das Modell der Sozialökologie nach BRONFENBRENNER zugrunde, das verschiedene Handlungs- und Interaktionsebenen in einer Gesellschaft unterscheidet.[23] Auf der Makroebene begegnen uns die Interaktionen und Interessen zwischen Staaten und supranationalen Organisationen, auf der Exoebene die Nationalökonomie und -politik, auf der Mesoebene die Aktivitäten und Strukturen einzelner Unternehmen, Behörden und Betriebe und auf der Mikroebene die Denk- und Handlungsweisen der Kaufleute als Individuen.

Ebenen	Gegenstand/Akteur	Kontext	Zielorientierung
1 Makroebene	Gesellschaft / Staat(en)	Weltmarktsituation, politische Ziele, Gesetze, nationale und internationale Politik	Wohlstand, Umwelt, Beschäftigung
2 Exoebene	Bildungs- und Wirtschaftssystem, Berufe, Branchenspezifische Märkte	Wirtschafts- und Bildungspolitik, Qualifizierungsanforderungen, Markt, Kunden, Branche	Qualifikationsbedarfsdeckung, funktionale Arbeitsteilung
3 Mesoebene	Unternehmen Handlungsebenen der Unternehmung	Aufgabenzuschnitte, Organisatorische Bedingungen	Gewinn, Erhalt, Diversity Management, Nachhaltigkeit
4 Mikroebene	Individuum Aufgaben, Funktionen Erwerbsberuf	Tätigkeiten	Funktionsbezogene und private Ziele [24]

Abbildung 33 Ebenen kaufmännischen Denkens und Handelns

Skizziert die obenstehende Abbildung in Stichworten die Ebenen bezogen auf den Gegenstand, so sind nachfolgend die vier Ebenen mit Beispielen aus dem „Kaufmännischen“ unterlegt.

1) Die Makroebene greift sowohl kulturelle und politische als auch technologische Veränderungen, die gesellschaftliche Auswirkungen haben, auf.[25] Sie stehen in einem Wechselverhältnis zu staatlicher Interventionspolitik, globalen Wirtschaftsfaktoren und politischen Trends und Themensetzungen wie Nachhaltigkeit und Umweltschutz, Gender Mainstreaming, Demokratisierung etc.. Für das kaufmännische Denken und Handeln ergeben sich aus dieser Ebene einerseits Reflexionsfelder, die es den beruflich Handelnden ermöglichen, den gesellschaftlichen Sinn ihrer beruflichen Funktion zu begreifen und zu hinterfragen (dies gilt ebenso für nichtkaufmännische Berufe). Zugleich erschließt diese Ebene die globalen Marktzusammenhänge, die für kaufmännische Entscheidungen zum Teil unmittelbar zu berücksichtigen sind, weil sich aus ihnen Veränderungen

[23] BRONFENBRENNER entwickelte sein Modell im Kontext der Sozialisations- und Entwicklungsforschung (2006) und unterscheidet zwischen: Mikrosystem: Nahe Bezugspersonen, wie z.B. Familie, Partner; Mesosystem: Wechselbeziehung zwischen zwei und mehreren Lebensbereichen - ein System von Mikrosystemen, z.B. Beziehung zwischen Familie und Arbeit, Familie und Bekanntenkreis; Exosystem: Mehrere Lebensbereiche, an denen die sich entwickelnde Person nicht unmittelbar selbst beteiligt ist, von denen sie aber beeinflusst wird, und Makrosystem: Gesellschaftssystem als Ganzes, das die vorgenannten Systeme als Teilsysteme enthält. Unter Bezug auf die Berufsbildung und den Zusammenhang von Wissenschaft und Schulpraxis hat DUBS (2001, S. 391 ff.) auf ähnliche Unterscheidungen zurückgegriffen und darauf hingewiesen, dass Untersuchungen, die die auch nur eine der Ebenen unberücksichtigt lasse, die bestehenden Wechselwirkungen aus dem Blick verlieren (vgl. auch KELL 2006).

[24] z.B. Controller benötigt Daten, Personaler braucht Anforderungsprofile, Individuum will Sinn in der Arbeit, Selbstverwirklichung, Familie, Zufriedenheit etc.

[25] So zum Beispiel die branchenübergreifenden Auswirkungen der Entwicklungen im Transportwesen, der Energiegewinnung und Kommunikationsmöglichkeiten.

der Marktsituationen ergeben[26] und gesellschaftliche Wertverschiebungen ebenso veränderte Kundenanforderungen oder auch Marketinganforderungen nach sich ziehen (gendergerechte Ansprache, Nachhaltigkeitsberichte, Diversity etc.).[27]

2) Auf der Exoebene sind zwei Aspekte (Teilsysteme) genauer zu berücksichtigen:
   a) Das Wirtschaftssystem und seine branchenspezifischen Strukturen mit externen Rahmenbedingungen (Branchenstrukturen, spezifischen Teilmärkten, Erwerbsberufsstrukturen, sozialpartnerschaftlichen Beziehungen) und
   b) das Bildungssystem mit seinen Qualifizierungsstrukturen und Regelungen der beruflichen Aus- und Fortbildung (Bildungssystemstrukturen, Ziele, Inhalte und Strukturvorgaben der schulischen und betrieblichen Curricula, incl. der Prüfungsstrukturen).

   Die unter a) beschriebenen Aspekte des Wirtschaftssystems bestimmen in differenzierterer Weise als die Aspekte der Makroebene das kaufmännische Denken und Handeln. Hier finden sich branchenbezogene Spezialisierungen und Teilmärkte, mit denen sich die dort Handelnden auseinandersetzen, aber auch die nach außen gerichtete Branchenpolitik, die auf der Makroebene politische Entscheidungsfindungen mittels verbandlicher (kaufmännischer) Organisationen beeinflusst.

   Die unter b) bezeichneten Qualifizierungsstrukturen und Regelungen stehen einerseits in einer Wechselbeziehung zu den Aufgabenzuschnitten in den Unternehmen, weil die Qualifikationsprofile auch die Aufgabenzuschnitte beeinflussen. Zugleich beeinflussen die Auswahl der Inhalte und die Form ihrer Aneignung (akademisch oder beruflich) die Statuszuweisungen und die Denk- und Handlungsweisen.

3) Auf der Mesoebene befinden sich die Strukturen der jeweiligen Unternehmungen (Unternehmensorganisation, Mitbestimmungs- und Entscheidungsstrukturen, Produktpolitik, Marktbeziehungen und Unternehmenspolitik incl. Personalpolitik etc.). Sie beeinflussen die Handlungsspielräume und notwendige Qualifikationsbreite und –tiefe an den jeweiligen Arbeitsplätzen. Die zum Teil sehr unterschiedlichen Dienstleistungen und Produkte mit denen sich die Kaufleute und beruflich Handelnden befassen, bestimmen aber auch die Unternehmenskultur, die den beruflich Handelnden umgibt.

4) Auf der Mikroebene befinden sich die von den Individuen ausgeführten Tätigkeiten und Denkhandlungen, die die mit ihnen einhergehenden Lernerfahrungen, Wissens- und Erfahrungsbestände und mentalitätsprägenden Arbeitsvermögen einschließen. Sie umfassen einerseits die unzähligen unterscheidbaren Handlungssituationen, eingesetzten Arbeitsmittel, situativen Zielsetzungen und zugleich auch die individuellen Dispositionen der Berufsausübenden hinsichtlich ihrer privaten, beruflichen und politischen Zielsetzungen. Sie führen zu weiteren Differenzierungen hinsichtlich der konkreten zugewiesenen Aufgabenstellungen und Verantwortungsbereiche. Letztlich konkretisieren sie damit, was kaufmännisches Denken und Handeln in der jeweiligen Handlungssituation ausmacht.

---

[26] Zu erinnern sei beispielsweise an die unmittelbaren Auswirkungen von politischen Unruhen in den nordafrikanischen Staaten auf die touristische Vermarktung von Destinationen in den betroffenen Ländern, oder die Veränderungen von Steuern für die Preiskalkulation im Hotel- und Gastgewerbe, oder die Wirkungen der Abwrackprämie für Automobilhandel und -produktion, um nur ganz augenfällige Beispiele zu wählen.

[27] In diesem Zusammenhang ist auf die jahrhundertealten Anstrengungen der Kaufleute zu verweisen, die mittels politischer Einflussnahme auf die Verbesserungen ihrer Wirtschaftsbedingungen eingewirkt haben, wie den Wegfall der Zölle aber auch anderer einschränkender rechtlicher Regelungen.

4.4.2 Nationalökonomische und betriebswirtschaftliche Funktionen der Kaufleute

Die theoretische Modellierung nach BRONFENBRENNER unterscheidet zwar die Handlungsebenen, gibt aber noch keine Hinweise auf die funktionale Logik kaufmännischen Handelns. Diese erschließt sich eher über nationalökonomische Modelle, die die Funktion der Kaufleute als Händler verdeutlichen, die anfänglich ihre Aufgabe darin sahen, die Bevölkerung mit Nahrungsmitteln und Gütern zu versorgen.

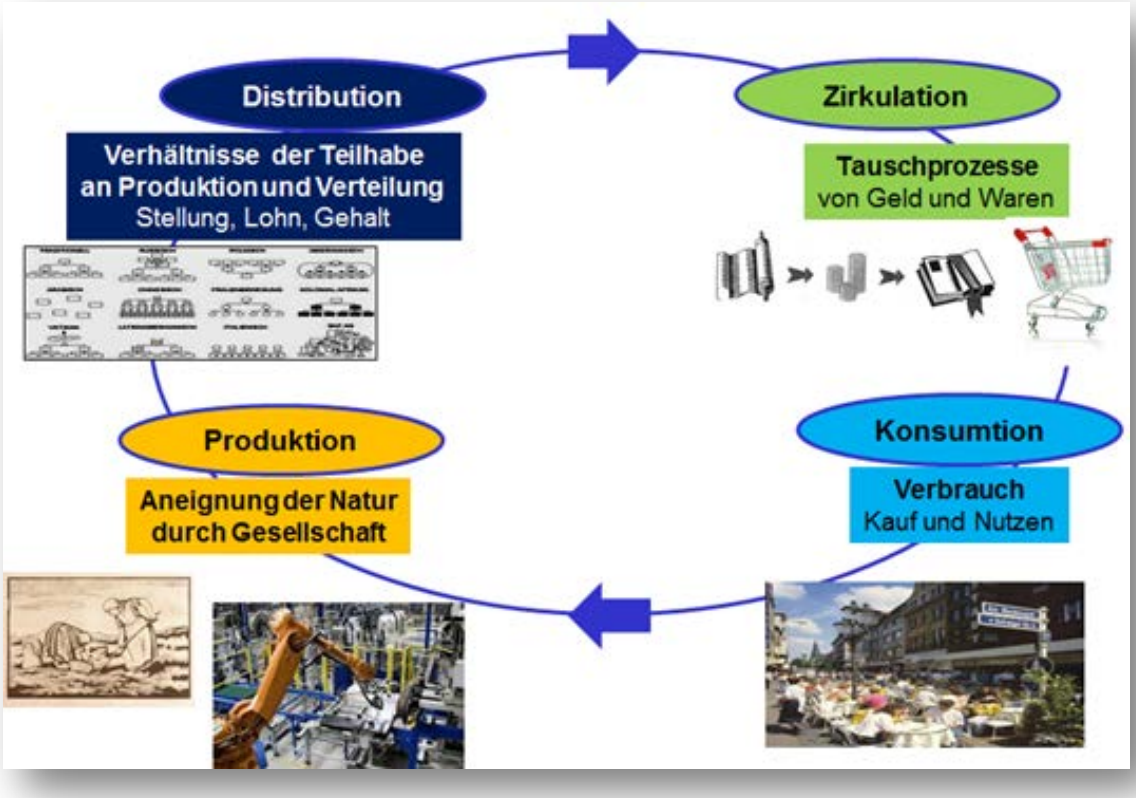


Abbildung 34 Volkswirtschaftliche Funktion der Kaufleute

In den verbreiteten nationalökonomischen Modellen von RICARDO, MARX und SMITH werden Produktion, Distribution, Zirkulation und Konsumtion unterschieden (s. Abb. 34). Die Produktion, ursprünglich als Aneignung der Natur verstanden, bildet den Ausgangspunkt der Nationalökonomie. Hier werden Waren und Werte erzeugt, sei es im landwirtschaftlichen oder industriellen Kontext. Die jeweilige Distribution umfasst die Organisation und Regelung der Partizipation an der Produktion, durch Löhne, Gehälter, Gewinne einerseits und die Gestaltung der Beteiligung an der Arbeit durch zeitliche Vorgaben, Orte und Aufgabenzuweisungen andererseits. Die Sphäre der Zirkulation beschreibt die Zuführung der Waren und Werte zur Konsumtion, aber ebenso auch die Regelungen und Formen der Zirkulation des Geldes. Sie fügt den Waren im Modell der Nationalökonomie keinen Wert hinzu und reicht von der Logistik über die Vermarktung und den Verkauf, begleitet von den Steuerungs- und Dokumentationssystemen. Schließlich werden die Erzeugnisse konsumiert oder fließen zur Konsumtion wiederum in die Produktion ein.[28]

[28] Ausführlicher hierzu BRÖTZ/KAISER Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns im Abschlussband des GUK – Projektes voraussichtlich 2014

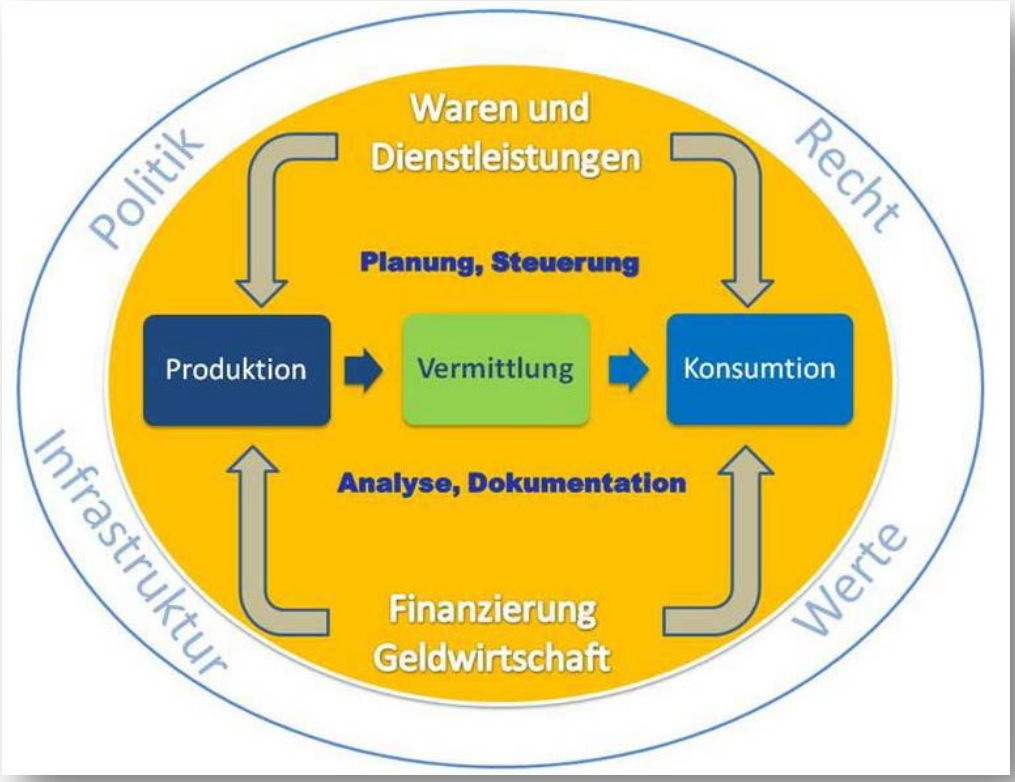


Abbildung 35 Betriebswirtschaftliche Aufgaben der Kaufleute

Kaufleute sind in dieser Betrachtung wesentlich in der Distributions- und Zirkulationssphäre aktiv, wenn sie beispielsweise in der internen Verwaltung und Organisation, dem Einkauf oder Absatz tätig sind. Sie unterstützen dabei ebenso die Konsumtion mittels Information, Werbung und Beratung wie die Produktion durch organisatorische Aktivitäten und Absicherung der finanziellen Mittel und die Zirkulation durch die Sicherstellung des Zahlungsverkehrs und die Steuerung logistischer Prozessketten. Sie kennzeichnet nicht die Warenerstellung, sondern vielmehr ihre dienstleistende und vermittelnde Tätigkeit zwischen der Produktion und Konsumtion sowie zwischen Finanzen und Produktionsprozessen. Kaufleute dokumentieren und analysieren Werteströme indem sie diese in Abbildsysteme (Symbole, Zeichen, Berechnungen) überführen, denn nur darüber können sie geplant, gesteuert und bilanziert werden. Dies bedeutet für die berufliche Qualifikation, dass sich mit neuen Produktions- und Herstellungsformen die Qualifikationsanforderungen an Kaufleute ebenso verändern, während sie zugleich weiterhin ein wichtiges Bindeglied im Kreislauf zwischen Produktion und Konsumtion sind.

4.4.3 Dienstleistungstheorie und die Fähigkeit der Verbindung unterschiedlicher Handlungslogiken

Die Nationalökonomie liefert den Begriffsrahmen für die Erfassung der volkswirtschaftlichen Funktion der Kaufleute, die betriebswirtschaftlichen Modelle liefern uns die Bezugspunkte für die Unternehmensebene mit den Funktionsbereichen der kaufmännischen Angestellten. Ihre informationsverarbeitende Vermittlerrolle, die zunehmend an Bedeutung gewinnt (WALDEN 2007, WAGNER/MUNZ/HARTMANN 2012), begegnet uns in der aktuellen Dienstleistungstheorie wieder(PONGRATZ 2012).

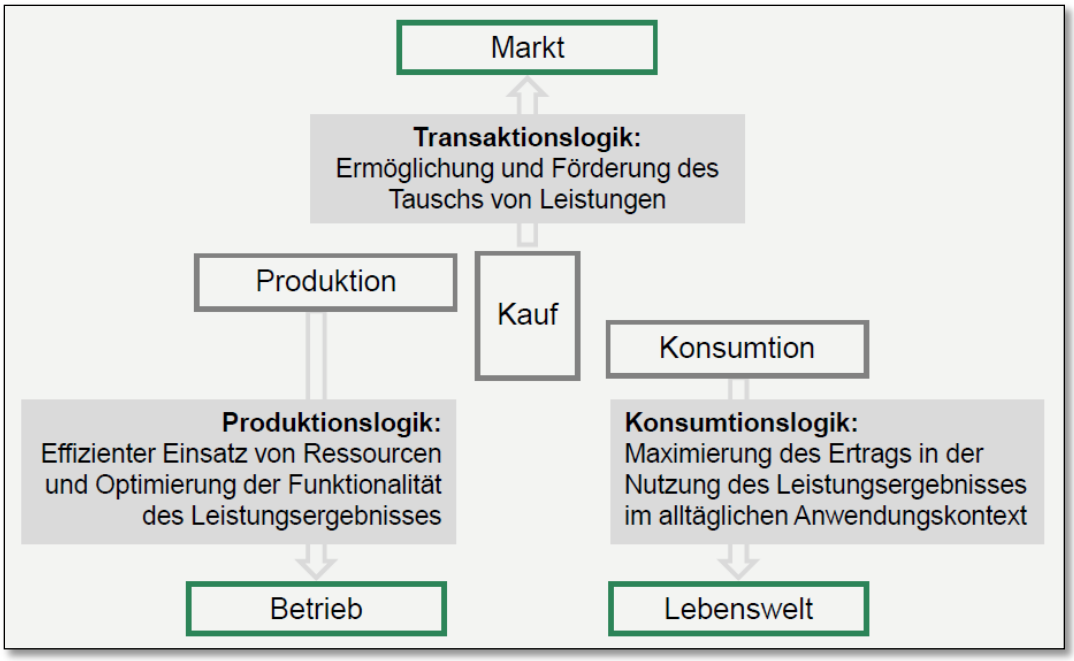


Abbildung 36 Logiken des ökonomischen Handelns bei der Dienstleistungsarbeit nach PONGRATZ

Sie unterscheidet die jeweilige ökonomische Logik in der Sphäre der Produktion, Transaktion (entspricht weitgehend dem Zirkulationsbegriff der Nationalökonomie) und Konsumtion und kennzeichnet die Dienstleistung dadurch, dass sie stark auf die Transaktion ausgerichtet ist und die Ausgestaltung dieser Sphäre inzwischen einen zunehmenden Teil unserer gesamtwirtschaftlichen Tätigkeiten ausmacht (Information, Beratung, Werbung, Transport, Service etc.).[29] Dies führt zu einem übertragbaren Bild hinsichtlich der steigenden Anforderung an die Vermittlungsfähigkeiten der Kaufleute und der Wirkung ökonomischer Denkweisen und Modelle in unmittelbaren Handlungssituationen. Nicht berücksichtigt sind aber bei diesem Modell die markt- und finanzialisierungsbezogenen Aspekte der Erzeugung von Rendite, auf die hin nahezu sämtliche Geschäftsprozesse in Unternehmen rationalisiert sind. Diese Markt- und Verwertungsorientierung unterscheidet sich aber noch von der Dienstleistungstheorie und markiert einen Aspekt, der dort vernachlässigt wird.

4.4.4 Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten nach Stellung, Branche und Funktion

Wie stark die Bedeutung der Dienstleistungsorientierung bei den kaufmännischen Angestellten Berücksichtigung findet, hängt wesentlich von ihren Einsatzgebieten ab, und wird u.a. von ihrer Verortung in den betrieblichen Geschäftsprozessen beeinflusst.

Bei dem Versuch, die verschiedenen Tätigkeiten und Charakteristika der unterschiedlichen Aus- und Fortbildungsberufe systematisch zu unterscheiden, lassen sich drei wesentliche Stränge ausmachen. Einer, der sich auf die bereits erwähnte innerbetriebliche Arbeitsteilung entlang der Geschäfts- und Leistungsprozesse bezieht, ein Zweiter, der sich aus den unterschiedlichen Funktionen und Tätigkeiten und deren Stellung in der Hierarchie ergibt, und schließlich ein Dritter, der sich auf die gesellschaftliche Arbeitsteilung bezieht und sich in den unterschiedlichen Branchen widerspiegelt.

[29] Betrachtet man das am Beispiel des Gaststättengewerbes, so strebt der Koch (Produktion) nach einer effizienten Zubereitung der Speisen und der Gast (Konsumtion) nach einem möglichst angenehmen und zugleich günstigen Genuss der zubereiteten Speisen. Der zwischen diesen beiden Interessen vermittelnde „Verkäufer“ der Ware gestaltet das Konsumerlebnis wesentlich mit - durch Tisch- und Raumgestaltung, Beratung etc. (Transaktion). Anders verhält es sich allerdings in einem Selbstbedienungsrestaurant oder gar bei der unmittelbaren Interaktion zwischen Kunde und Koch in einem Stehimbiss.

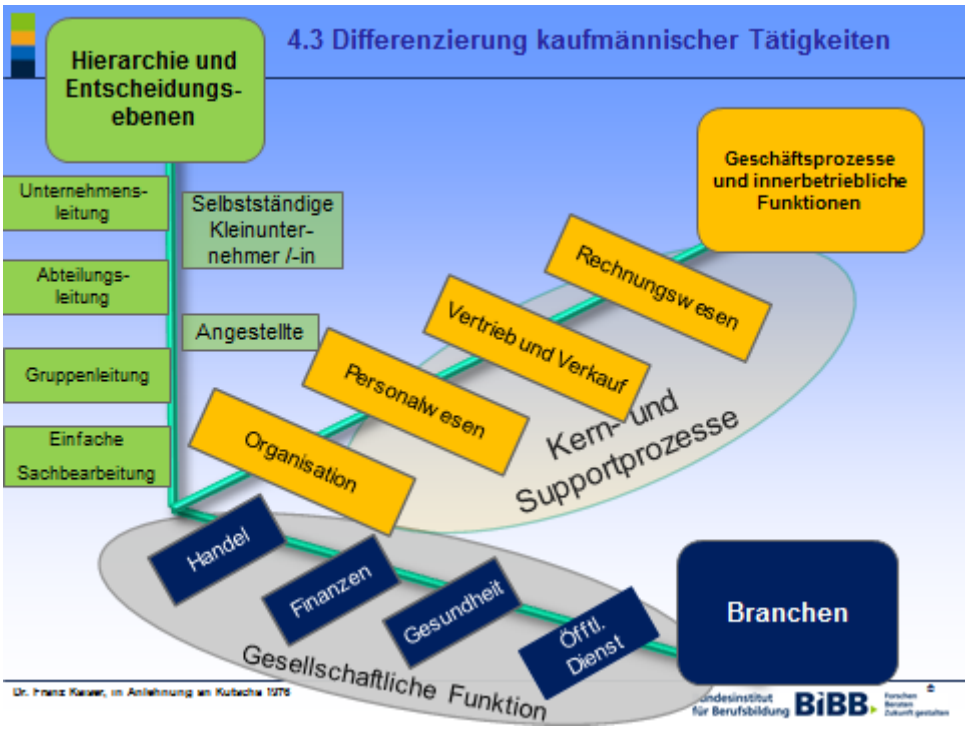


Abbildung 37 Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten

Die unterschiedlichen Aufgaben entlang der Kern- und Supportprozesse finden sich beispielsweise im Personalwesen, im logistischen Vertrieb, im Sekretariat oder in der Debitorenbuchhaltung wieder (primär in unseren Fortbildungsberufen der Fachkaufleute ausgeprägt). Außerdem lassen sich die Aufgaben je nach hierarchischer Zuordnung, wie beispielsweise Beschäftigung im Großraumbüro mit Massengeschäft oder als singulärer Kaufmann im kleinen Handwerksbetrieb oder als Konzernvorstand, Selbstständiger oder Angestellter, unterscheiden. Schließlich prägen die Branchen die Tätigkeit und damit verbunden auch die Denk- und Handlungsweisen. Zum einen bezogen auf das Kaufmännische, zum anderen beispielsweise auf deren Einsatz als Kauffrau/Kaufmann in der Finanzdienstleistung, im Gesundheitswesen, im Buch- oder Automobilhandel, in der Arbeitsmarktförderung, in der Verwaltung des Bundestages oder einer kleinen Kommune.

All diese unterschiedlichen Ausprägungen lassen unterschiedliche Handlungsbereiche hervortreten, wie beispielsweise bei der Projektorganisation die Planung von Abläufen, die Recherche und Dokumentation im Kontext des Immobilienhandels oder die Koordination mit Partnerunternehmen bei den Veranstaltungskaufleuten. Befunde dazu entstammen aus der vom Projekt durchgeführten Erwerbstätigenbefragung. Vermutet wird ein Zusammenhang zwischen den Tätigkeiten und den Zuordnungen zu Selbstverständnissen, die ggf. auch zwischen Berufsfeldern übereinstimmen oder sich deutlich unterscheiden können.

Fazit:

Bezieht man sich abschließend noch einmal auf das sozialökologische Modell von BRONFENBRENNER, so lassen sich die vorgestellten Modelle und Aspekte wie in einer Rahmentheorie verorten. Dabei wird deutlich, dass die nationalökonomische Funktionszuordnung der Kaufleute - hier bezogen auf die kaufmännischen Angestellten - mit der volkswirtschaftlichen Zielsetzung korrespondiert, die Bevölkerung mit Gütern und Dienstleistungen zu versorgen und in der Distributions- und Zirkulationssphäre tätig zu sein. Die Ausdifferenzierung der Branchen und die damit verbundenen unterschiedlichen Traditionen der branchenspezifischen Bildungswege und Berufe lassen sich der Exoebene zuordnen

und finden sich in dem Modell der Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten wieder. Aspekte der innerbetrieblichen Hierarchie, wie auch der Organisation beruflicher Qualifikationen entlang der Prozesskette, weisen auf die Mesoebene hin, wie auch das Modell der betrieblichen Funktion der kaufmännischen Angestellten. Schließlich bezieht sich das Modell zur Dienstleistungstheorie auf die unmittelbare Tätigkeitsebene und die darin zu berücksichtigenden unterschiedlichen Interessen der Beteiligten, die den kaufmännischen Angestellten, zumindest im Vertrieb und Verkauf, auf der Mikroebene begegnen.

Das nachfolgende Kapitel wird sich daran anknüpfend stärker den Tätigkeiten widmen, die mittel- und unmittelbar verknüpfte Qualifikationen darstellen, und auf die Mentalitäten der Kaufleute eingehen, um schließlich eine knappe Definition der Beruflichkeit kaufmännischer Angestellter vorzustellen.

4.5 Tätigkeit, Mentalität und Qualifikation kaufmännischer Angestellter – eine Definition

Betrachtet man die Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse der Ordnungsmittel (s. Kapitel 4.2.1.-4.2.3) und der Befragung der tätigen Kaufleute (s. Kapitel 4.3), so lassen sich folgende Handlungsfelder als prägend für die kaufmännischen Angestellten ausmachen, die sich schon in den historischen Qualifikationskatalogen der Kaufmannsherren in Ansätzen wiederfinden30:

- Die Kassenführung, der Zahlungsverkehr und das kaufmännische Rechnungswesen sowie die mit ihm verbundene Buchführung unter Berücksichtigung von Steuern, Versicherungen und anderen Abgaben - „kaufmännische Steuerung und Kontrolle“
- Der Verkauf von Waren und Dienstleistungen einschließlich der damit verbundenen Marketingaktivitäten, der Beratung von Kundinnen und Kunden sowie der damit verbundene Service und die Ausrichtung auf das Marktgeschehen – „Absatzwirtschaft“
- Die Verarbeitung von Informationen und Daten sowie der schriftlich und mündlich geprägte Umgang mit Kommunikation, sei es in internen Team- und Planungsgesprächen, der Präsentation, der Dokumentation oder der geschäftlichen Korrespondenz – „Information und Kommunikation“
- Der Umgang mit Rechtsvorschriften und die Berücksichtigung von rechtlichen Konsequenzen bspw. bei vertraglichen Regelungen durchdringen eine Vielzahl alltäglicher Tätigkeiten von Kaufmännischen Angestellten. Sie reichen vom Bürgerlichen Gesetzbuch über sonderrechtliche Vorschriften in einigen Branchen, innerbetrieblichen Vereinbarungen und Vorgaben bis zum Vertragsrecht – „Recht und Vertrag“
- Das sichere Agieren unter Berücksichtigung der innerbetrieblichen und unternehmensweiten Prozessketten und Entscheidungswege, die auch die Zusammenhänge zwischen tatsächlichen Abläufen und deren Abbildungen in Übersichten, Organigrammen und Kostenplänen umfasst, aber auch die Kenntnis um externe Marktbeziehungen und Geschäftspartner – „Unternehmensorganisation“

[30] Die historische Studie von REINISCH, die sich auf Großkaufleute fokussiert, weist auf Sprache und Interaktion, Warenkunde, Maße und Gewichte, Kassenführung und das kaufmännische Rechnungswesen hin. Ebenso werden Preisentwicklung, Vertragsgestaltung, Umgang mit rechtlichen Bedingungen, Transport, Finanzierung und Versicherungen sowie schließlich die Berücksichtigung von Kulturen, Steuern und Zöllen benannt.

- Ebenso berücksichtigt werden die externen Rahmenbedingungen, die sich aus dem politisch-gesellschaftlichen wie auch dem natürlichen Umfeld und volkswirtschaftlichen Entwicklungen ergeben, die auch über die Landesgrenzen hinausgehen – „Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen“
- Nehmen die beiden letztgenannten Handlungsfelder bereits auf der Fortbildungsebene an Bedeutung zu, so steigt die Bedeutung noch deutlicher bei Tätigkeiten im Kontext des Personalwesens. Bereitet die Ausbildung auf Aufgaben der Personalsachbearbeitung vor, so zielen die Fortbildungsverordnungen auf die Prüfung von Qualifikationen im Kontext der Personalführung, -entwicklung und der Organisation und Steuerung von Aus- und Weiterbildung – „Personalwirtschaft“.

Ein Vergleich der Ergebnisse der Ordnungsmittelanalyse mit der Befragung tätiger Kaufleute zeigt deutliche Parallelen in den beruflichen Fähigkeiten.

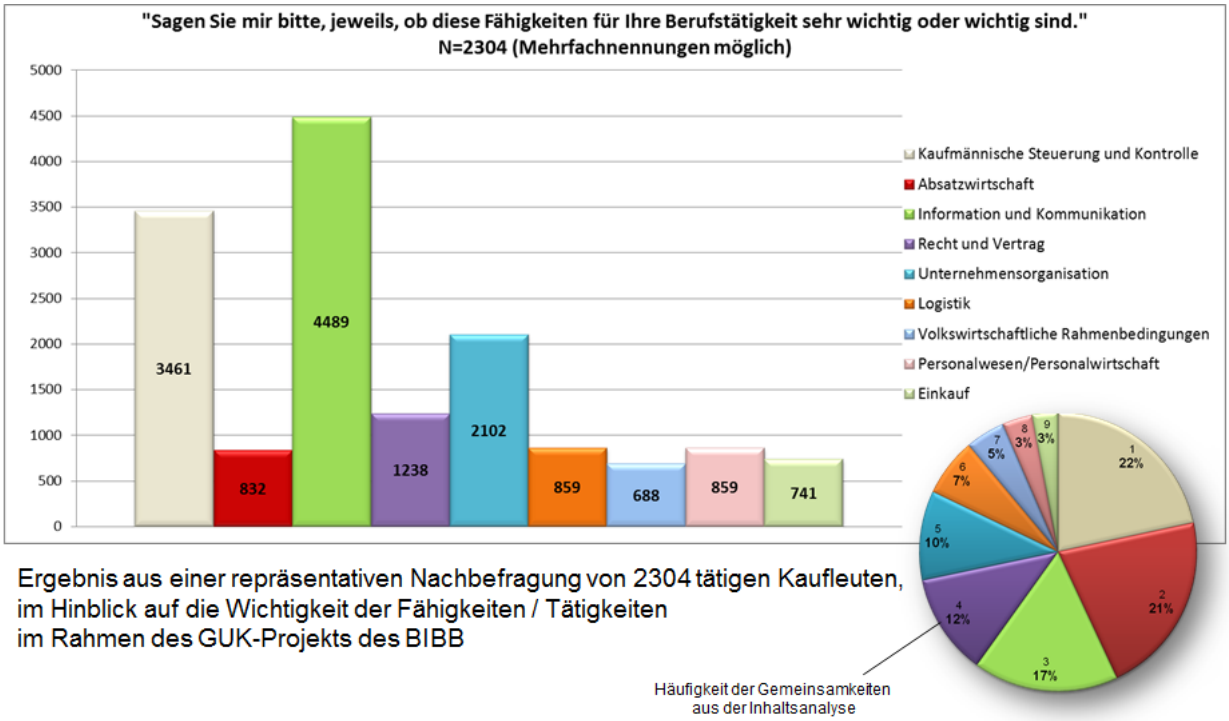


Abbildung 38 Bedeutung der Fähigkeiten/Tätigkeiten[31]

Die Tätigkeit der kaufmännischen Angestellten bewegt sich einerseits zwischen internen Abläufen und Handlungen, die sich mit Verben wie: Recherchieren, Kalkulieren, Bewerten, Analysieren, Dokumentieren, Aufbereiten, Koordinieren, Abstimmen, Besprechen, Entwickeln, Bilanzieren, Planen etc. belegen lassen, und andererseits Tätigkeiten, die sich stärker nach außen richten und sich mit Verben verbinden wie beispielsweise: Verkaufen, Beraten, Verhandeln, Anbieten, Vermarkten, Steuern.

Die wesentlichen Tätigkeiten, die eingesetzten Instrumente und Arbeitsmittel, ihre Stellung und Befugnisse in den Unternehmen werden zu geronnenen Denkweisen und prägen die kaufmännischen Angestellten. In seiner historischen Entstehung als zahlenmäßig bedeutsame neue Beschäftigten-

[31] Die teilweise über dem n liegenden Angaben in den senkrechten Balken sind verursacht durch die Mehrfachzuordnung von Fähigkeiten zu einem Obercode aus der Ordnungsmittelanalyse.

gruppe unterscheidet sich das „Industriebeamtentum“ von Arbeitern zunächst durch seine Stellung und das Beziehen von monatlichem Gehalt statt eines leistungsbezogenen Lohnes. In der Phase, in der sich die Angestellten als Massenphänomen entwickeln, steht nicht mehr der selbstständige Kaufmann im Vordergrund der Berufskarrieren, sondern entsprechende kaufmännische Tätigkeiten im Einzelhandel, den Büros und der Industrie. In dieser Phase vollzieht sich auch eine Mentalitätsveränderungen im Denken, die zugleich durch die andere Funktion und Stellung gegenüber den Lohnarbeitern im Betrieb beeinflusst wird. Ihre Mentalität ist durch die Übertragung ursprünglich unternehmerischer Funktionen wie Geschäftsanbahnung, Kontrolle von Leistung und Finanzen, Auszahlung der Löhne sowie Mitwirken im Personalbereich gekennzeichnet. Dementsprechend haben sich Angestellte lange nicht in Gewerkschaftsorganisationen mit Arbeitern zusammengeschlossen, ihre Interessen eher individuell durchgesetzt und vertraut, dass der Beitrag, den sie für das Unternehmen leisten, auch vergütet wird. Eine hohe Treue zum jeweiligen Arbeitgeber, insbesondere im Öffentlichen Dienst, sind Folgeerscheinungen der Stellung im Arbeitsprozess (vgl. Kapitel 4.1).

Diese Grundlagen geraten aber zunehmend durch eine beschleunigte, an Kapitalerträgen orientierte Wirtschaft in Bedrängnis. Informationstechnische Bedingungen erlauben das Offshoring standardisierter Verwaltungstätigkeiten ins Ausland. Die zunehmende Ausrichtung aller Prozesse an ihrem Marktbeitrag zwingt auch die Angestellten zur Nachweiskontrolle ihres konkreten Beitrages, nicht mehr nur im Verkauf, sondern auch in internen Organisationseinheiten. Auch ihre Prozesse werden Gegenstand der kaufmännischen Abbildsysteme, rationalisiert und kontrolliert. Zugleich steigen die Handlungsmöglichkeiten und Freiheitsgrade in einigen Bereichen, erlauben Flexibilisierung von Arbeitsort und -zeit. Die Folgen sind die Entgrenzung von Arbeit mit (neuen) Vor- und Nachteilen. Schließlich werden neue Formen der Interaktion gefordert. Dazu gehören insbesondere der Vertrieb in sozialen Netzwerken, die Einbindung der Konsumenten in Produktentwicklungen sowie individualisierte Beratung und Betreuung bei gleichzeitigem Massengeschäft andernorts.

Zusammenfassend lassen sich drei wesentliche Merkmale als Kennzeichen der kaufmännischen Berufsfamilie zusammenfassen:

1. Nach dem ökonomischen Prinzip müssen die Kaufleute Entscheidungen treffen, wie sie das Verhältnis zwischen Zielerreichung und Mitteleinsatz (Kosten) optimieren können.
2. Kaufleute nehmen bei der Planung, Leistungserstellung und dem Verkauf von Gütern (Waren, Geld, Information, Dienstleistungen) eine Vermittlerfunktion zwischen Unternehmen und Kunde sowie hinsichtlich der Beziehungen zwischen den Unternehmen (B2B) ein.
3. Kaufleute verfügen über die Fähigkeit, externe Rahmenbedingungen für ihr Handeln zu beobachten und insbesondere das Marktgeschehen und dessen Bedingungen im Rahmen ihrer Funktionszuweisungen mitzugestalten.

Im Fokus des Projektes standen die beruflich qualifizierten Kaufleute auf der Ebene der Erstausbildung und als mittlere Führungskraft. In Anknüpfung an die Soziologie hat sich das Projekt auf den Begriff des „kaufmännischen Angestellten“ verständigt, um die Gemeinsamkeit der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe und die mit ihnen verbundenen Erwerbstätigkeiten zu definieren. Die erforderlichen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnisse (Qualifikationen) können im Rahmen einer kaufmännischen Berufsaus- und Fortbildung erworben werden. Dabei ist zwischen Kaufleuten als Angestellten und als Unternehmern zu unterscheiden.

Kaufmännische Angestellte sind in unterschiedlichen Branchen im Bereich Distribution, Zirkulation sowie Vorbereitung der Konsumtion tätig. Sie sind direkt oder indirekt mit dem Abschluss von Ver-

trägen sowie dem Ein- und Verkauf von Waren und Dienstleistungen beschäftigt. Im Profitbereich befinden sie sich in einer Vermittlerrolle zwischen der Produktion/Leistungserstellung und den Kunden, setzen mit Informations- und Kommunikationsmitteln sowie geeigneten Vertriebs- und Marketingstrategien unternehmerische Entscheidungen um und bewerten und dokumentieren Prozesse mit betriebswirtschaftlichen Steuerungs- und Kontrollinstrumenten zur Minimierung von Risiken und Maximierung von Gewinnen. Sie handeln im Auftrag und Interesse des Arbeitgebers im Spannungsfeld von ökonomischen, ökologischen, gesellschaftlichen und politischen Interessen und achten dabei insbesondere auf einen rentablen Ressourceneinsatz.

Differenz zwischen Privatwirtschaft und Öffentlichem Dienst/Non-Profit

Diese Beschreibung ist stimmig für die Mehrzahl der untersuchten kaufmännischen Berufe. Nach den entwickelten Kategorien zur Erfassung kaufmännischer Gemeinsamkeiten sind aber auch die verwaltenden, nicht technischen Berufe im Non-Profit Bereich, wie z.B. im Öffentlichen Dienst oder in gemeinnützigen Organisationen, hinsichtlich ihrer Tätigkeiten so ähnlich, dass sie den kaufmännischen Angestellten zuzurechnen sind. Sie befassen sich aber eher mit öffentlichen Leistungen im Umfeld gemeinnütziger, sozialer, kultureller oder wissenschaftlicher Zielsetzungen. Ein wesentliches Differenzierungsmerkmal besteht darin, dass das Handeln nicht vorrangig an der Erzielung von Gewinnen, sondern überwiegend an verwaltungsrechtlichen Vorgaben orientiert ist.

Differenz zwischen Aus- und Fortbildungsberufen

Eine andere Ebene des kaufmännischen Denkens und Handelns stellen die in der kaufmännischen Fortbildung erworbenen betriebswirtschaftlichen und personalen Kompetenzen dar, die zur Ausübung einer qualifizierten kaufmännischen Tätigkeit als spezialisierte Fachkraft oberhalb der Ausbildung oder als Führungskraft auf mittlerer Entscheidungsebene qualifizieren. Diese treffen dann auch Unternehmens- und Managemententscheidungen. Allerdings sind die Übergänge oft fließend und nicht immer eindeutig zuzuordnen.

5 Zielerreichung

Das Forschungsprojekt liefert zu allen Forschungsfragen, die seit der Rejustierung des Projekts 2011 verfolgt wurden, valide Ergebnisse. Es umfasst mehrere Teilprojekte (s. Kapitel 2 und 3) und ähnelt insofern eher einem Forschungsprogramm zur Erforschung der kaufmännischen Berufsbildung in Deutschland als einem einzelnen Forschungsprojekt. Dieses besondere Potenzial, das sich auch in einer Vielfalt von Projektergebnissen niederschlägt, die zu einem Gesamtbefund zusammengefügt wurden, brachte besondere Herausforderungen in der Projektplanung und -steuerung mit sich. Die ursprüngliche Meilensteinplanung, Laufzeit und einzelne Fragestellungen wurden im Jahr 2011 nach einer Beratung im Unterausschuss Berufsbildungsforschung und im Wissenschaftlichen Beirat des BIBB angepasst. Nachfolgend wird eine Gesamteinschätzung der Zielerreichung vorgenommen sowie auf einige Veränderungen und Herausforderungen eingegangen. Aspekte des Transfers, weitere Forschungsdesiderata sowie die Fortführung der entwickelten Forschungsmethodik für die Ordnungsmittelanalyse werden im Kapitel 6 des vorliegenden Berichts thematisiert.

- Die hermeneutischen Studien zur Geschichte und Soziologie der kaufmännischen Berufe und Angestellten, die Ordnungsmittelanalyse der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe, die Struktur- und Inhaltsvergleiche der kaufmännischen Berufe in Deutschland mit jenen in Österreich und der Schweiz sowie die repräsentative Befragung erwerbstätiger Kaufleute im Nachgang zur BIBB-BAuA Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 wurden durchgeführt und deren Ergebnisse einzeln referiert, bewertet und zu einer Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns zusammengefasst.
- Bereits im Zwischenbericht (BRÖTZ et al., 2011, S. 9f.) wurde darauf hingewiesen, dass die im Forschungsantrag formulierte Frage, warum sich Differenzierungen und Spezialisierungen in den kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen herausgebildet haben, mit dem eingesetzten Instrumentarium ebenso wenig untersucht werden kann, wie die Frage nach dem Einfluss eines möglichen Bedeutungswandels von Beruf und Beruflichkeit für die Kaufleute. Beide Fragen bedürften einer Längsschnittstudie. Dennoch kann bei der Frage nach den Spezialisierungen davon ausgegangen werden, dass diese mit dem quantitativen Wachstum der kaufmännischen Ausbildungsverträge auf dem Ausbildungsmarkt und der zunehmenden Bedeutung neuer dienstleistungsorientierter Branchen (Freizeit, Sport, Dialogmarketing, Personaldienstleistung etc.) einhergeht. Beispiele für eine Spezialisierung finden sich in Handel und Logistik. Dass diese in die Berufsentwicklung eingehen, hängt mit der permanenten Einbindung der branchengeprägten Sozialpartner in Deutschland zusammen (SAUTER 2002).
- Da die Entwicklung des Analyseinstruments für die Inhaltsanalyse der Aus- und Fortbildungsordnungen sowie die Durchführung der Codierungen und die Interpretation der Ergebnisse erheblich mehr Zeit in Anspruch nahm als ursprünglich angenommen, ergaben sich zeitliche Verzögerungen, die auch zur Verlängerung der Laufzeit führten. Konkret waren dies:
  - die Entwicklung und Feinjustierung des Codebaumes mit über 80 Codes,
  - die Entwicklung einheitlich vorcodierter Masterdateien für den Einsatz von bis zu sieben parallel arbeitenden Codierern,
  - regelmäßige Treffen der Codierer zur Abstimmung eines gemeinsamen Codeverständnisses,
  - die Prüfung der Intercoderreliabilität,
  - die Notwendigkeit einer Kontrastierung der Ergebnisse mit ausgewählten gewerblich-technischen Berufen,

- Einarbeitungs- und Schulungszeiten für die Anwendung der Software MAXQDA und die inhaltliche Einarbeitung in die Codierung.

Die theoriebasierte Konzeptionsentwicklung, die aus den Ergebnissen der Ordnungsmittelanalyse und der Interpretation der Studien erfolgen sollte, konnte deshalb nur in Ansätzen fertiggestellt werden, ehe die Konzeption für die Nachbefragung der Erwerbstätigen erfolgen musste.

- Aufgrund personeller Wechsel waren lediglich drei Personen durchgängig am Projekt beteiligt, was zusätzliche Einarbeitungszeiten erforderte. Wie in der Aufgabenbeschreibung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Ordnungsabteilung im BIBB üblich, erfolgen immer wieder zuvor nicht planbare Kapazitätsverschiebungen hinsichtlich durchzuführender Neuordnungsverfahren, die in die Zuständigkeitsbereiche der Beteiligten gehören. Auch auf diese musste spontan reagiert werden. In diesem Zusammenhang ist insbesondere auf das zeitweise parallel laufende Entwicklungsprojekt „BeQua“ zu verweisen, das sich auf kaufmännische Fortbildungsberufe bezog.
- Neben diesen Herausforderungen lag der Projektleitung daran, die bereits erzielten Erkenntnisse und Zwischenergebnisse bereits im Projektverlauf in den wissenschaftlichen, politischen und praktischen Diskurs um die kaufmännische Berufsbildung einzubringen und demzufolge vor Projektende bereits eine Fachtagung im Herbst 2012 (http://www.bibb.de/de/62928.htm) sowie einen Lehrauftrag an der Universität Jena durchzuführen, eine Fülle von Veröffentlichungen und Dokumentationen vorzulegen und sich mit Vorträgen an nationalen und internationalen Tagungen zu beteiligen (s. Abschnitt 6.4).

Dass das Projekt erfolgreich zu Ende geführt werden konnte, ist neben der engagierten Beteiligung der externen Projektpartner insbesondere der Unterstützung und dem Interesse der Kolleginnen und Kollegen im Arbeitsbereich 4.2 zu verdanken.

6 Fazit, Ausblick und Transfer

Ausgehend von den Erkenntnissen aus dem Projekt wird zwischen den Anknüpfungspunkten für weitere Forschungsaktivitäten (6.1), den Konsequenzen und Hinweisen für die künftige Gestaltung kaufmännischer Ordnungsmittel (6.2), der möglichen Einrichtung eines permanenten Berufsmonitors zu den kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen (6.3) und bereits erfolgten Transferaktivitäten und deren Fortsetzung (6.4) unterschieden.

6.1 Offene Forschungsfragen und Entwicklungsperspektiven

Nachfolgend werden zwölf Aspekte für weitere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten hervorgehoben, auf die das Projektteam im Verlauf der vergangenen vier Jahre gestoßen ist, die aber noch einer weiteren Bearbeitung bedürfen:

1. **Standardberufsbildpositionen für kaufmännische Ausbildungsberufe**
   Das Projekt hat einige Qualifikationsbereiche als „Gemeinsamkeiten“ der kaufmännischen Ausbildungsberufe herausgearbeitet und zugleich deutlich gemacht, dass sich die Ausformungen in den jeweiligen Ausbildungsberufen qualitativ und quantitativ unterscheiden. Dies kann zum Ausgangspunkt genommen werden, um einen branchenübergreifenden Diskurs zu gemeinsamen Standardberufsbildpositionen für künftige kaufmännische Ausbildungsordnungen mit den verantwortlichen Adressaten in der kaufmännischen Ordnungspraxis zu führen. Dabei kann auf die Entwicklungsarbeiten aus dem Projekt auf der Fortbildungsebene (BeQua), die Erfahrungen

mit bisherigen Standardberufsbildpositionen sowie die Befunde aus den Ländervergleichen im GUK-Projekt zurückgegriffen werden.

2. **Weiterentwicklung und Erprobung von Konzepten zur Berufsgruppenbildung**
   Die im Projekt exemplarisch vorgenommenen Zuordnungen zu kaufmännischen Berufsgruppen innerhalb der kaufmännischen Berufsfamilie (s. Abschnitt 4.2.1.5 und BRÖTZ & KOCK, 2013) wären mit weiteren Untersuchungen zur Prüfung ihrer Ähnlichkeiten bezüglich der kaufmännischen Gemeinsamkeiten fortzusetzen und in geeigneten Expertenteams der jeweiligen Berufsgruppen (PÜTZ; BRÖTZ, 2002) zu diskutieren. Darüber hinaus sollten die Ergebnisse mit wissenschaftlichen Expertisen hinsichtlich der betrieblichen Einsatzgebiete und Anforderungen geprüft und ggf. im Hinblick auf schulische Curricula und Konsequenzen für Novellierungen in den Ordnungsmitteln aufgegriffen werden.
3. **Struktur, Bedeutung und Parallelen im Feld kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Fortbildungen und Studiengänge**
   Im Hinblick auf wechselseitige Anerkennung, Durchlässigkeit und Steuerung von Bildungsinvestitionen zwischen den unterschiedlichen Bildungssystemen in Deutschland, aber auch im Hinblick auf individuelle Bildungserfahrungen und Qualitätssicherung, wäre der Blick intensiver auf die Umsetzung kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Fortbildungsordnungen und parallel auf Bachelorstudiengänge zu richten. Es fehlen quantitative und qualitative Befunde hinsichtlich individueller Motive, Erwartungen sowie Arbeitsmarkt- und Karrierechancen von Fortbildungsteilnehmenden. Daneben bedarf es vergleichender Untersuchungen zu Inhalten, Qualität, Abbruchquoten und Verwertungschancen von Fortbildungsordnungen und kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bachelorstudiengängen sowie Ansätzen zur wechselseitigen Anerkennung von Aus-, Fortbildungs- und Studienleistungen (kein Abschluss ohne Anschluss).
4. **Didaktik kaufmännischer Curricula zwischen Fachsystematik und betrieblichen Arbeitsprozessen und –strukturen**
   Basiert berufliche Handlungsfähigkeit in einer Vielzahl gewerblich-technischer, insbesondere handwerklicher Berufe auf erfahrungsgenerierten körperlichen Fähigkeiten, so kommt dem sogenannten tacit knowledge (EVANS & KERSH, 2004) oder erfahrungsgenerierten Fähigkeiten (DEHNBOSTEL, MARKERT & NOVAK, 1999) in der kaufmännischen Beruflichkeit eine vergleichsweise geringere Bedeutung zu, wie die verwendeten Verben und die dazu gehörige kognitiv orientierte Taxonomie der Ordnungsmittelanalyse zeigt. Insofern stellt sich die nicht neue Frage (ZABECK, 1995, S. 227) nach der wechselseitigen Ergänzung von der Fachsystematik folgenden Wissensaneignung und der Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit entlang betrieblicher Strukturen und Prozesse. Die systematische Ergänzung dieser Lernformen ist bislang nur ansatzweise in den berufsbildenden Curricula für Schule und Betrieb realisiert. Dieser Fragestellung ist im Hinblick auf zentrale Qualifikationsbereiche der kaufmännischen Berufe nachzugehen, wie die beiden nachfolgenden Abschnitte verdeutlichen.
5. **Bedeutung, Veränderung und Vermittlung von Qualifikationen im Kontext der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle / Rechnungswesen**
   Zeigen die Befunde aus der Nachbefragung ebenso wie die Inhaltsanalyse der Ordnungsmittel die anhaltend hohe Bedeutung von Qualifikationen hinsichtlich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle, so wird zugleich die abnehmende Bedeutung von Fähigkeiten zur Buchführung im engeren Sinne deutlich, weil diese Prozesse in den meisten Fällen in IT-gestützte Systeme überführt wurden (vgl. die Ausführungen von PREISS, BERGMANN und VEDDER sowie die Dokumentation von KOCK im Rahmen der Projektfachtagung im Herbst 2012 [http://www.bibb.de/de/62994.htm]). In diesem Kontext sind die Abstimmungen zwischen

Wünschbarem, Notwendigem und Leistbarem an den Lernorten Schule und Betrieb berufsspezifisch auszuloten und in der Umsetzung zu gestalten (TRAMM, 2009).

6. **Bedeutung, Veränderung und Vermittlung von Qualifikationen im Kontext von Kommunikation und Sprache**
   In ähnlicher Weise stellt sich die Frage nach der Vermittlung und Aneignung von Qualifikationen in den Bereichen Kommunikation und Sprache sowie insbesondere Fremdsprache dar. Zeigen die Befunde, dass im Rahmen der kaufmännischen Ausbildungsberufe fremdsprachliche Fähigkeiten entwickelt werden, so fehlen diese in der bundeseinheitlichen beruflichen Fortbildung vollständig – dies bei zeitgleich steigenden Anforderungen hinsichtlich dieser Fähigkeiten, wie aus der Nachbefragung tätiger Kaufleute und der soziologischen Studie hervorgeht. Hier öffnet sich ein weites Feld weitgehend vernachlässigter Forschung bezüglich der sprachlichen Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung (KAISER 2012c), in dem hinsichtlich der spezifischen Anforderungen in den kaufmännischen Berufen bisher nur wenige Forschungsarbeiten vorliegen.
7. **Implementierung von Qualifikationen im Kontext von Nachhaltigkeit und Ethik**
   Die immer wieder gegenüber Kaufleuten geäußerten Verdächtigungen, sich unmoralisch zu verhalten (ALBACH, 2003; REINISCH, 2011), die tatsächlichen Verstöße gegen rechtliche Bestimmungen sowie die das kaufmännische Denken und Handeln prägenden wertbasierten Entscheidungen erfordern eine stärkere Auseinandersetzung mit nachhaltig und ethisch verantwortungsvollem wirtschaftlichen Handeln (vgl. die Vorträge auf der Fachtagung 2012 zu diesem Thema unter: http://www.bibb.de/de/62991.htm). Die Untersuchungen zur Nachhaltigkeit, die im Rahmen des Projekts vorgenommen wurden, bedürfen einer Fortsetzung im Hinblick auf deren Implementierung in Ordnungsmittel, die bislang nur unzureichend erfolgt.
8. **Geeignete Prüfungsformen und -aufgaben für kaufmännische Berufe**
   Vom GUK-Projekt wurde der Versuch unternommen, die Prüfungsregelungen inhaltlich zu vergleichen. Es zeigt sich, dass es lediglich bei einigen Berufen im Bereich kaufmännische Steuerung und Kontrolle und dem für alle Berufe einheitlich verordnetem Prüfungsbereich Wirtschafts- und Sozialkunde Gemeinsamkeiten gibt. Hilfreich könnte es sein, neue Prüfungsformen in den Blick zu nehmen und sie insbesondere auf die Integration von kaufmännischer Theorie und Praxis zu analysieren.
9. **Das Kaufmännische als Leitbild einer kaufmännischen Beruflichkeit**
   Durch die BIBB/BAuA-Untersuchung konnten wichtige Hinweise über das Selbstverständnis der kaufmännisch Tätigen gewonnen werden. Die Inhaltsanalysen und die Ländervergleiche sowie die historische Studie legen eine hohe Ähnlichkeit zwischen den traditionellen und aktuellen Kernqualifikationen der kaufmännischen Berufe nahe. Dennoch ist unklar, welchen Einfluss die berufsförmige Ausgestaltung des deutschen Arbeitsmarkts (GEORG & SATTEL, 1995), die berufsförmige Gestaltung betrieblicher Arbeitsteilung und die Qualifizierungsstrukturen (Beruf vs. Bausteine und Module) auf die Ausbildung beruflicher Identitätsstrukturen haben. Es sind weitere spezifische Untersuchungen erforderlich, die Aufschluss darüber geben, wie und in welchen Berufen sich die Kaufleute als solche verstehen. Im Rahmen einer solchen Untersuchung könnte der Frage nachgegangen werden, in welcher Weise Berufe identitätsstiftend sind und ob berufliche Identität auch mit Teilqualifikationen, Anlerntätigkeiten, Ausbildungsbausteinen etc. ausgebildet werden kann.
10. **Reformnotwendigkeit älterer Verordnungen und Evaluationsbedarfe**
    Bei der Analyse der Ausbildungsordnungen sind die zum Teil weit auseinander gehenden Zeitpunkte der Novellierung bzw. Entstehung von Ausbildungsberufen deutlich geworden. Die

überwiegende Mehrheit der vor dem Jahr 2000 erlassenen Ausbildungsordnungen hat in der Projektlaufzeit eine Neuordnung erfahren, andere Neuordnungen sind gerade in Vorbereitung. Dies scheint auch im Hinblick auf die Angleichung handlungsorientierter Formulierungen und die Aktualisierung von Anforderungen und Qualifikationen notwendig und sinnvoll. Dabei wird deutlich, dass der nun vorhandene Überblick über die kaufmännischen Berufe einerseits für die Reformen genutzt werden kann, andererseits wird aber auch die Notwendigkeit von Evaluationen bestehender Berufe deutlich, die ggf. den Fortbestand veralteter Ausbildungsordnungen verhindern und eine notwendige Neuordnung anstoßen können.

11. **Der DQR, Standardisierung von Lernzieltaxonomien und berufsspezifische Anforderungsstrukturen**
    Seit der Einführung von Qualifikationsrahmen und der bildungspolitischen Wende zu outcomeorientierten Betrachtungsweisen von Bildungsgängen und -systemen steht die Frage nach sinnvollen Unterscheidungsmerkmalen, Deskriptoren und Taxonomien auch auf der Tagesordnung der Berufsbildungsentwicklung und -forschung. Zur Unterscheidung der Intensität der Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Inhalten wurde im Projekt auf eine Lernzieltaxonomie zurückgegriffen und diese den vorhandenen Ordnungsmitteln aus analytischen Gründen angepasst. Unbeantwortet ist die Frage, wie diese mit bestehenden Anforderungsniveaus in Klassifikationen sowie dem DQR in Beziehung steht und wie neben den Taxonomien auch die Breite von Qualifikationen im Hinblick auf Wertigkeiten und berufsspezifische Anforderungen einzuschätzen ist.
12. **Künftige Herausforderungen und Bedarfe für kaufmännische Qualifikationen; quantitative Prognosen und inhaltliche Anforderungen aus Veränderungen in Arbeit und Gesellschaft**
    Weisen die Analysen insbesondere aus der soziologischen Studie aber auch aus Arbeiten zur Entwicklung einer Dienstleistungstheorie (PONGRATZ, 2012) und die Befragung der tätigen Kaufleute auf veränderte Anforderungen hin, so sind darüber hinaus branchen- und berufsfamilienspezifische Untersuchungen hinsichtlich künftiger Anforderungen an kaufmännische Berufe auf unterschiedlichen Qualifikationsniveaus notwendig, wie sie beispielsweise mittels der Szenarioanalyse für die Schweiz gemacht wurden (KOHLHAAS/ROSENHECK, 2009). Hier kann auf die Qualifikationsbedarfsanalysen aus dem BIBB (HELMRICH, 2012) zurückgegriffen werden und es sollten verfeinerte Analysen und Befragungen in einschlägigen Unternehmen vorgenommen werden.

6.2 Orientierungshilfen für die Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen

Anhand der Verifizierung oder Falsifizierung der Forschungshypothesen sollen Erkenntnisse für die Ordnungsarbeit dargestellt und Empfehlungen gegeben werden.

Hypothese 1: „Kaufmännische Berufe lassen sich anhand ihrer typischen Aufgaben kategorisieren. Dieses Kategoriensystem kann für die Formulierung allgemeiner, einzelberufsübergreifender kaufmännischer Kernqualifikationen herangezogen werden und die Gestaltung von Standards kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe im Hinblick auf Anforderungsprofile für Berufsgruppen/Berufsfamilien und Monoberufe unterstützen."

Die unterschiedlichen methodischen Zugänge ermöglichen ein Verständnis des „Kaufmännischen", in dem das GUK-Projekt die wesentlichen Kerne der kaufmännischen Tätigkeiten aufzeigt und Qualifikationsbeschreibungen der Gemeinsamkeiten aller kaufmännischer Berufe und deren Abweichungen und Besonderheiten in kaufmännischen Einzelberufen vorgenommen hat. In diesem Sinne enthalten die Ergebnisse für die Ordnungsarbeit wichtige Hinweise und Kriterien beispielsweise für die Überar-

beitung von bestehenden und die Schaffung von neuen Berufen. Zugleich können die Erkenntnisse ebenso zur Qualitätssicherung wie zur Standardisierung der kaufmännischen Berufe herangezogen werden. Standardisierung vollzieht sich dabei zwischen Anpassung und Flexibilität und bedarf allgemeiner Grundlagen und Kriterien, auf die sich die an der Ordnung der Berufe beteiligten Gruppen verständigen müssen. Das GUK-Projekt liefert hierzu wissenschaftliche Erkenntnisse, die in einem Dialog mit der Praxis und Politik aufgegriffen werden können.

Da Berufe einem permanenten Wandel unterworfen sind, bedarf es einer Methode, die die Dynamik dieser Veränderungen erfasst und einfängt. Auch hierzu wurden im Projekt durch die Ordnungsmittelanalyse wichtige Grundlagen gelegt. Darüber hinaus ermöglicht die Methode nicht nur den Vergleich kaufmännischer Berufe, sondern auch die Gegenüberstellung von Berufen vor und nach der Neuordnung und die Bildung von kaufmännischen Berufsgruppen vor dem Hintergrund eines gemeinsamen Verständnisses von kaufmännischen Berufen.

Mit der Untersuchung aller Berufe sind massive Unterschiede in den Erlassjahren deutlich geworden, durch die insbesondere bei den älteren Ordnungsmitteln veraltete Qualifikationsanforderungen weiterhin für die Ausbildungspraxis gültig sind. Ebenfalls Handlungsbedarf besteht darin, die Standardberufsbildpositionen zu aktualisieren, zu ergänzen und handlungsorientiert zu formulieren.

Grundsätzlicher Neustrukturierungsbedarf besteht hinsichtlich der Lernzieltaxonomie, wozu ebenfalls Überlegungen aus dem GUK-Projekt vorliegen. Dabei ist zwischen den Ebenen der Aus- und Fortbildungsordnungen zu unterscheiden. Schließlich gilt es, die Taxonomien auch hinsichtlich der Niveaustufen des DQR abzugleichen, da derzeit mit dem Wissensbegriff unterschiedliche Inhaltsebenen beschrieben werden.

Erkenntnisse konnten nicht nur für die Gestaltung von Ausbildungsordnungen, sondern auch für eine bessere Strukturierung der kaufmännischen Fortbildungsordnungen gewonnen werden. Auch hier ermöglichte die Analyse die gemeinsamen und fachspezifischen Inhalte in den Fortbildungsordnungen herauszuarbeiten, was dem Wunsch von BMBF und BMWi nach einer stärkeren Vergleichbarkeit und Vereinheitlichung der kaufmännischen Fortbildungen entsprach.

Abweichend von den üblichen Verfahren konnten bereits während der Laufzeit des GUK-Projektes Erkenntnisse in die Neuordnungsarbeit einfließen und Eingang in Neuordnungsverfahren der vergangenen Jahre finden. Ein Beispiel dafür ist die Neuordnung Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement und im Bereich der Fortbildung die Entwicklung eines Konzeptes zur stärkeren Handlungsorientierung von kaufmännischen Fortbildungen durch das Projekt „Übergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen“, welches vom BMBF aufgegriffen und dessen Konzeptionsentwicklung mit den Sozialparteien kommuniziert wurde und derzeit weiter entwickelt wird (vgl. BeQua I und II).

Durch die Analyse der Fortbildungsordnungen, die BIBB/BAuA–Nachbefragung und die Hospitation bei Fortbildungsprüfungen wurde deutlich, welche Bedeutung Information und Kommunikation für die beruflichen Anforderungen in diesem Bereich haben und zugleich wurde der Handlungsbedarf deutlich, der im Fortbildungsbereich besteht. Auch finden sich gerade bei den kaufmännischen Ausbildungsordnungen vielfach Hinweise von fremdsprachlichen Fachbegriffen bis hin zur Anwendung einer Fremdsprache, allerdings ist der Stellenwert von Fremdsprachen in den kaufmännischen Fortbildungsordnungen bisher ungeklärt. Sicher darf dies nicht zu einer Überforderung führen, dennoch sollte eine Verständigung darüber herbeigeführt werden, welche Fremdsprachenkenntnisse Teil-

nehmer/-innen bei Fortbildungsmaßnahmen mitbringen und welche Möglichkeiten der Anerkennung der kommunikativen Fähigkeiten im Allgemeinen und/oder in Form von fachspezifischer beruflicher Kommunikation bestehen.

Hypothese 2: „Anforderungen, die sich aus der Individualisierung von Lebensläufen, der Flexibilisierung von Lernwegen sowie der nachhaltigen Wirtschaftsorientierung und der zunehmenden Bedeutung der Ethik kaufmännischen Handelns ergeben, finden nur geringe Berücksichtigung in der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen sowie Rahmenlehrplänen, haben aber eine zunehmende Bedeutung in der beruflichen Praxis der Kaufleute."

Die Analyse der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsordnungen hat die Hypothese bestätigt, dass Nachhaltigkeit und das ethische Denken und Handeln in den Ordnungsmitteln einen geringen Stellenwert hat. Der Befund steht somit im Widerspruch zu den Verlautbarungen der Bundesregierung, die die Umsetzung der Nachhaltigkeit in der beruflichen Bildung gefordert hat. Am ehesten finden sich dazu noch Hinweise in den Vorbemerkungen der Rahmenlehrpläne, allerdings meist in Form von Postulaten statt in Handlungskontexten. In der Regel beschränken sich diese auf ökonomische Ressourcen- und Energieeinsparung und weniger auf das Denken und Handeln bei langfristig kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Entscheidungen unter gesellschaftlichen und umweltpolitischen Perspektiven. Diesen Mangel hat das GUK-Projekt sowohl in den Ausbildungs- wie auch Fortbildungsordnungen festgestellt. Ansätze und Überlegungen, wie dieses Thema in die Berufsbildung einfließen kann, wurden ebenfalls im GUK-Projekt entwickelt. Ansatzpunkte hierfür bieten sowohl die Standardberufsbildpositionen und deren Aktualisierung, als auch die berufsfachlichen Ebenen in Betrieb und Berufsschule sowie Prüfungsformulierungen, in denen sie konkretisiert werden können (BÖRNER 2012).

Ein weiterer Ansatzpunkt könnte auch die Integration der Nachhaltigkeit im Rahmen eines Konzeptes einer (neuen) sozioökonomischen Bildung sein, bei dem das wirtschaftliche Denken und Handeln in die gesellschaftlichen Bedingungen eingebunden ist und aus dem Blickwinkel der unterschiedlichen Interessen der Akteure (Bürger, Angestellte, Unternehmen, etc.) betrachtet wird (FAMULLA etal 2011).

Bei der Gestaltung der Berufe fällt generell auf, dass weder Verbraucherschutzorganisationen noch NGOs beteiligt sind. Möglicherweise ist das ein Grund dafür, warum die oben genannten Themen bisher nur geringen Eingang in die Ordnungsmittel gefunden haben.

Hypothese 3: „Betriebswirtschaftlich-analytische Qualifikationen zur Steuerung und Bewertung von Arbeits- und Geschäftsprozessen sowie die Fähigkeit zur Gestaltung von Schnittstellen sind Kernqualifikationen kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe."

Diese Hypothese konnte durch die hohen Anteile der Nennungen bei den Codes „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle" sowie „Information und Kommunikation" und die Befunde bei der BIBB/BAuA-Nachbefragung bestätigt werden. Dabei ist zu unterscheiden, ob die Handelnden in der Funktion von kaufmännischen Angestellten stehen oder ob es sich um Selbstständige bzw. mittlere Führungskräfte handelt. Von Kaufleuten wird erwartet, dass sie, entsprechend ihrer Funktion, Arbeits- und Geschäftsprozesse durchschauen und Entscheidungen im Rahmen der Vorgaben und Handlungsspielräume treffen können. Gerade wenn sie bereits in der Ausbildung unternehmerisches Denken lernen sollen/müssen, ist auch künftig darauf zu achten, dass sie über fachliches Wissen und übergreifende Qualifikationen verfügen, diese aber zugleich nicht zu Überforderungen führen dürfen. Offen ist die Frage, welche Auswirkungen Technikeinsatz und -entwicklung auf die kaufmännische

Tätigkeit haben werden. Ein aktuelles Beispiel ist die Entwicklung von „Industrie 4.0“, bei der Computer mit- und untereinander kommunizieren. Im kaufmännischen Bereich ist dies beispielsweise der SAP- und CAM-Einsatz im Bereich des Rechnungswesens, dessen technische Möglichkeiten bei weitem noch nicht ausgeschöpft sind (PREIß 2013).

Dennoch geht es bei der kaufmännischen Facharbeit darum, die Arbeits- und Geschäftsprozesse zu verstehen und darüber reflektieren zu können. In diesem Zusammenhang ist auf die von KUTSCHA (1976 und 2009) und KLAFKI (1959) geforderte Kritik- und Reflexionsfähigkeit hinzuweisen, die als feste Bestandteile in die Aus- und Fortbildungsordnungen integriert werden sollten. Wenn Handlungswissen und kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Entscheidungen immer stärker auf die kaufmännischen Angestellten verlagert werden, dann ist es sinnlogisch, wenn diese darauf vorbereitet werden und sich selbst als Individuen in die Prozesse einbringen.

Letztlich kann aus den GUK-Untersuchungen auch auf eine theoretische Fundierung der kaufmännischen Berufe und des „Kaufmännischen“ zurückgegriffen werden. So wurden die Ergebnisse nicht nur aus der Innenperspektive der Ordnungsarbeit und der Ordnungsmittelanalyse gewonnen, sondern auch durch historische und soziologische Studien sowie durch eine Befragung von kaufmännisch Tätigen in unterschiedlichen Aufgabenfeldern und Wirtschaftszweigen. Deutlich wurde, mit welchen Aufgaben und Inhalten sich die Kaufleute identifizieren. Eine Orientierungshilfe für die Zuordnung der kaufmännischen Berufe bietet auch die Definition der kaufmännischen Angestellten mit den sie prägenden Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen.

6.3 Kaufmännischer Berufsmonitor zu Gemeinsamkeiten und Unterschieden

Im Rahmen des vierjährigen Forschungsprojekts wurde mit hoher Arbeitsintensität ein Codierungssystem für die kaufmännischen Aus- und Weiterbildungsberufe entwickelt, das nun die Kernqualifikationen kaufmännischer Berufe ausweisen und Unterschiede zwischen den Berufen sichtbar machen kann. Zusätzlich wurde seine Validität an Schweizer und österreichischen Ausbildungsberufen geprüft.

Es wird, verbunden mit Stimmen aus dem Fachbeirat des Projekts, empfohlen, dieCodierung von Aus- und Fortbildungsordnungen in Form eines kaufmännischen Berufsmonitors zu nutzen und zu pflegen. Denn während der Projektlaufzeit wurden 10 der 54 untersuchten kaufmännischen Ausbildungsberufe novelliert bzw. deren Novellierung wird in Bälde abgeschlossen. Hierzu zählen neben den 4 Rechtsberufen (5.930 Auszubildende) die Kaufleute für Büromanagement (ca. 90.000 Auszubildende), Tourismus (Privat- und Geschäftsreisen) (1.700 Auszubildende), Versicherung und Finanzen (5.900 Auszubildende) sowie die Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen (1.000 Auszubildende) und die Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (1.700 Auszubildende). Allein diese Novellierungen betreffen jährlich rund 41.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, deren aktuelle Regelungen nur noch bedingt mit den Datenanalysen übereinstimmen, die mit dem vorliegenden Bericht geliefert werden.

Dies legt die Überlegung nahe, im Bundesinstitut einen kaufmännischen Berufsmonitor aus dem Forschungsinstrumentarium aufzusetzen, der die aktualisierten Aus- und Fortbildungsberufe der Analyse unterzieht. Dies ermöglicht Vergleiche zu den Vorgängerberufen und das Aufzeigen von inhaltlichen Entwicklungen. Zudem wird das Forschungsinstrumentarium dadurch aktuell gehalten und Vergleiche zu hochschulischen Studiengängen und deren exemplarische Analyse ermöglicht. Schließlich werden Daten und Berichte zur Neuordnungsentwicklung im Feld kaufmännischer Qualifikationen

sichtbar gemacht. Darüber hinaus können die Textpassagen der Ausbildungsordnungen miteinander verglichen werden und den Sachverständigen im Sinne vergleichbarer Formulierungen zur Verfügung gestellt werden. Erkenntnisse aus dem Berufsmonitor können für die Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen in den kaufmännischen Ausbildungsordnungen herangezogen werden, sie können ferner bei der Vereinheitlichung von Fortbildungsordnungen hilfreich sein und zur Überarbeitung und Anpassung der Standards für die kaufmännischen Berufe herangezogen werden.[32]

Des Weiteren können die Ergebnisse für den jährlichen Datenreport zum Berufsbildungsbericht aufbereitet und den an den Neuordnungen beteiligten Verbänden und Gewerkschaften zugeleitet werden.

[32] Vgl. Rainer BRÖTZ, Henrik SCHWARZ, Standards in der Berufsbildung durch Forschung und Praxisdialog, BWP 2/2013, Seite 20-23

6.4 Transferaktivitäten, Vorträge und Veröffentlichungen

6.4.1 Tagungen

1. **Expertenworkshop am 30.10. 2008**: **„Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe“** im Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Beteiligt waren über 30 Expertinnen und Experten aus Bundesministerien, von der KMK, den Arbeitsgeber- und Arbeitnehmerorganisationen. Die Vorträge fanden Eingang in den Band „Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht.“; Bonn 2009.

Nachfolgend der Ablauf:

10:00 Uhr	Begrüßung und Einführung in das Forschungsprojekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ Rainer Brötz, BIBB Bonn
10:15 Uhr	Ökonomische Bildung – Kompetenzentwicklung zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität Prof. Dr. Günther Kutscha, Uni Duisburg-Essen
10:45 Uhr	Auswirkungen der Arbeits- und Prozessorientierung auf die kaufmännische Berufsbildung Prof. Dr. Tade Tramm, Uni Hamburg
11:15 Uhr	Kaufmännische Berufsbildung aus wirtschaftspädagogischer Sicht. Diskussion zu den Vorträgen Moderation: Prof. Hermann Schmidt
14:00 Uhr	Parameter kaufmännischer Berufe aus soziologischer Sicht Dr. Peter Haipeter, Uni Duisburg-Essen
14:30 Uhr	Berufsbildung für Arbeitskraftunternehmer Dr. Tim Unger, Uni Magdeburg
15:15 Uhr	Kaufmännisches Selbstverständnis aus soziologischer Sicht Diskussion zu den Vorträgen Moderation: Dr. Franz Schapfel-Kaiser, BIBB Bonn
16:50 Uhr	Rückblick und Ausblick Benedikt Peppinghaus, BIBB Bonn

2. **BIBB-Fachtagung am 14. November 2012: „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“** Im Hotel Kanzler, Bonn

Die Fachtagung besuchten über 120 Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus Betrieben, Schulen, Verlagen, der Neuordnungsarbeit, und der Politik. Sie wurde mit Bildern und Vortragsfolien sowie Redemanuskripten online dokumentiert unter: http://www.bibb.de/de/62928.htm

Nachfolgend der Ablauf mit den Beteiligten:

10.30 – 10.40	Begrüßung Irmgard Frank Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“
10.40 – 11.00	Einführungsvortrag: Gibt es zu viele Kaufmannsberufe? –Fragestellungen, Methoden und Ziele des BIBB – Forschungsprojektes „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ Rainer Brötz (BIBB)
11.00 – 12.30	Zwischenergebnisse des GUK-Forschungsprojekt und Kommentare der Beiratsmitglieder ▪ Methoden zur Analyse kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsordnungen Dr. Franz Kaiser (BIBB) und Dr. Natalja Menold (GESIS) ▪ Gemeinsame Qualifikationen kaufmännischer Berufe Silvia Annen (BIBB) und Thomas Ressel (IGM) ▪ Vielfalt kaufmännischer Berufe Benedikt Peppinghaus (BIBB) und Dr. Franz Bluntschli (KV – Zürich) ▪ Kaufmännische Berufsgruppen Rainer Brötz (BIBB) und Simon Grupe (DIHK)
13.30 – 15.00	Kaufmännische Schwerpunktthemen aus Sicht der Betriebe, Berufsschule und Wissenschaft Parallele Workshops: ▪ 1. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle als Kernqualifikation Dr. Peter Preiß ,Universität Göttingen Monika Bergmann, Ausbildungsleiterin SMS Siemag AG Thomas Vedder, Handelslehrer, Berufskolleg Bergisch-Gladbach Moderation: Silvia Annen, BIBB ▪ 2. Dienstleistungsorientierung und Kundenkommunikation Prof. Kathrin Möslein, Universität Nürnberg-Erlangen und HHL Leipzig Marc Krämer, Personalleiter, Hoffman Personal Dr. Karin Huse, Handelslehrerin, Franz-List Berufskolleg Bonn) Moderation: Benedikt Peppinghaus (BIBB) ▪ 3. Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns für Berufskonstruktionen Dr. Franz Kaiser, BiBB Prof. Dr. Tade Tramm, Universität Hamburg; Prof. Dr. Holger Reinisch, Universität Jena Moderation: Rainer Brötz, BIBB

15.15 – 16.20	Gehören ethische Prinzipien zu den Inhalten kaufmännischer Berufsausbildung? Dr. Georg Tafner , Universität Graz und Bruno Kemper, Geschäftsführer Hoppmann Autowelt, Siegen
16.20 – 17.30	Round-Table- Gespräch zum Thema: Perspektiven kaufmännischer Berufsbildung – ein Blick in die Zukunft ▪ Uta Kupfer, Ver.di ▪ Wilfried Malcher, KWB/HDE ▪ Thomas Sondermann, BMBF ▪ Richard Stigulinszky, Landesministerium NRW/KMK) Moderation: Dr. Franz Kaiser, BIBB Schlusswort Irmgard Frank, Leiterin der Abteilung „Ordnung der Berufsbildung“

6.4.2 Vorträge aus dem Forschungsprojekt

2008

1. Fachkonferenz der IGM für Aus- und Weiterbildungspersonal in Darmstadt**: Brauchen wir Berufsfamilien und wie könnten sie für die kaufmännischen Berufe aussehen?** Gehalten von Rainer Brötz im Juni 2008
2. Bildungskonferenz der katholischen Kirche im Klausenhof in Hamminkeln: **Strukturentwicklung bei den kaufmännischen Berufen – Branchenberufe contra Grundberufe.** Gehalten von Rainer Brötz im Juni 2008
3. Herbsttagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaften in Darmstadt: **Auf dem Weg zu begründbaren Berufsfamilien im kaufmännischen Arbeitsfeld. Analyse von Kompetenzen kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe.** Gehalten von Dr. Franz Schapfel-Kaiser im September. 2008
4. Klausurtagung Verdi- Bundesvorstand in Berlin: **Domänenansatz zur Schaffung von Berufsfamilien.** Gehalten von Rainer Brötz im Dezember 2008

2009

5. Didacta – Bildungsmesse in Hannover: **Sind 350 Berufe zu viel? Identifizierung und Schaffung von Berufsfamilien.** Gehalten von Rainer Brötz im Februar 2009
6. Informationsveranstaltung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zum Schulversuch BERG in Dresden: **Impulsreferat zur Notwendigkeit einer kaufmännischen beruflichen Grundbildung.** Gehalten von Rainer Brötz im März 2009
7. Kooperationstreffen mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz an der Hochschule für Wirtschaft in Zürich: **Methodisches Design zur Untersuchung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe.** Gehalten von Dr. Franz Schapfel-Kaiser im März 2009

8. Tagung der GEW-Berufsfachgruppe der Lehrer an kaufmännischen Schulen in Göttingen: **Identifizierung von kaufmännischen Kernkompetenzen – ein neues BIBB-Forschungsprojekt.** Gehalten von Rainer Brötz im Juni 2009
9. Tagung der GEW Landesfachgruppe Bayern in Nürnberg: **Kaufmännisches Denken und Handeln.** Gehalten von Rainer Brötz im November 2009
10. Treffen des IGM –Ausbilderkreis in Straubing: **Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe.** Gehalten von Rainer Brötz im November 2009

2010

11. Berufskollegfachtagung von DGB und GEW in Düsseldorf: **Was gibt es Neues im Dualen System? Berufsentwicklung, neue Strukturkonzepte für die kaufmännische Berufsausbildung.** Gehalten von Rainer Brötz im März 2010
12. Christiani-Ausbildertag in Konstanz**: Konzepte und Projekte zur Bildung von Berufsgruppen.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im September 2010
13. Berufsschultag des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in Niedersachsen, Hannover: **Welche Gemeinsamkeiten haben die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe? - Zwischenbericht aus dem BIBB-Forschungsprojekt.** Gehalten von Rainer Brötz im September 2010

2011

14. Forschungskolloquium des Instituts für Berufspädagogik der Technischen Universität Darmstadt**: Kernqualifikationen in der Berufsbildung und die Suche danach am Beispiel kaufmännischer Berufe.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im Januar 2011
15. Austauschtreffen mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz in Zürich:
    - Stand des Forschungsprojekts „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe
    - Qualifizierung und Professionalisierung von mittleren Führungskräften am Beispiel der kaufmännischen Fortbildungsregelungen/Dienstleistungsbereich
    - Gemeinsame Anteile kaufmännischer Ausbildungsordnungen – Grundbildungscurricula in Deutschland und Schweden.
    Gehalten von Dr. Franz Kaiser und Rainer Brötz im Juli 2011
16. Abteilungsversammlung der Abteilung 4 des BIBB: **Gemeinsamkeiten und Unterschiede der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufe (GUK)** Gehalten von Rainer Brötz, Dr. Franz Kaiser, Benedikt Peppinghaus im Juli 2011
17. BIBB-Kongress „Kompetenzen entwickeln, Chancen eröffnen“ in Berlin: **Qualifikationsstrukturen kaufmännischer Berufe - Gemeinsamkeiten und Unterschiede.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im September 2011
18. BIBB-Kongress „Kompetenzen entwickeln, Chancen eröffnen“ in Berlin: **Berufsübergreifende Qualifikationen für kaufmännische Fortbildungsberufe - eine BIBB – Konzeption.** Gehalten von Rainer Brötz im September 2011
19. Herbsttagung der Sektion Bildungssoziologie der Deutschen Gesellschaft für Soziologie in Basel: **Kaufmännische Identität im Wandel? Aktuelle Herausforderungen der kaufmännischen Ausbildung.** Gehalten von Rainer Brötz und Dr. Franz Kaiser im November 2011

20. Herbsttagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik in der DGfE in Konstanz**: Was sind Kaufleute? Einblicke aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im November 2011

2012

21. Sachverständigensitzung des Bundes zur Neuordnung des Ausbildungsberufs der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten in Bonn: **Anregungen aus den Analyseergebnissen des Forschungsprojekts GUK für das Neuordnungsverfahren der pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im Januar 2012
22. CAQD-Anwendertagung der Inhaltsanalysesoftware MAXqda in Marburg: **Autocodieren mit MAXqda – Vorteile und Grenzen.** Gehalten von Dr. Anke Kock im März 2012
23. Fachtagung der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz in Bonn: **Spektralanalysen kaufmännischer Aus- und Fortbildungsordnungen. Methodisches Vorgehen und Erkenntnisse.** Gehalten von Rainer Brötz und Dr. Franz Kaiser im April 2012
24. Tagung des Studienseminars für das Lehramt an berufsbildenden Schulen in Neuwied**: Kaufmännische Berufe, Forschungsprozesse und Erkenntnisse zu Unterschieden, Gemeinsamkeiten und der Mentalität der Kaufleute.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im April 2012
25. International Conference on policies and work market demands in Mariehamn, Åland**: Core qualifications and professional identity in business and administration occupations in Germany. Findings from a research project on all recognized training occupations in that field.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im Mai 2012
26. Kooperationstreffen zwischen BIBB und Eidgenössischem Hochschulinstitut für Berufsbildung der Schweiz in Bonn: **Kaufmännische Berufe in Deutschland und in der Schweiz. Ansatz und Erkenntnisse eines BIBB-Forschungsprojekts.** Gehalten von Dr. Anke Kock und Dr. Franz Kaiser im Juni 2012
27. Transferworkshop des Dienstleistungsforschungsprogramms des BMBF „Professionalisierungsmodelle der Dienstleistungswirtschaft“ an der Handelshochschule in Leipzig: **Beruflichkeit, Berufsbildung und Professionalisierungsmodelle in kaufmännischen Dienstleistungsberufen.** Keynote gehalten von Dr. Franz Kaiser im September 2012
28. Jahrestreffen Expertenteam Berufsfachgruppe Versicherungswirtschaft in Bonn: **Kaufmännische Gemeinsamkeiten und Unterschiede.** Gehalten von Rainer Brötz und Dr. Franz Kaiser im November 2012

2013

29. Fachtagung Wirtschaft und Verwaltung auf den 17. Hochschultagen Berufliche Bildung an der Universität Duisburg-Essen: **Kaufmännischen Kerne und Perspektiven aus berufsanalytischer und ordnungspolitischer Sicht.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im März 2013
30. Fachtagung Sprache auf den 17.Hochschultagen Berufliche Bildung an der Universität Duisburg-Essen: **Sprache als Kerninstrument kaufmännischen Denkens und Handelns.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im März 2013
31. International conference: Vocational Education and Training – Emerging Issues? Voices from Research at the University of Stockholm, Sweden: ***Single job-oriented versus cross occupational competencies.*** **Different approaches in Switzerland, Sweden and Germany in business and administration occupations.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im Mai 2013
32. Kuratorium der Wirtschaft für Berufsbildung - Jahrestagung der kaufmännischen Ausbildungsleiter in München: **Gemeinsamkeiten und künftige Entwicklungen der kaufmännischen Ausbildungsberufe.** Gehalten von Dr. Franz Kaiser im Mai 2013

33. Canada International Conference on Education 2013 at the University of Toronto, Canada: **Similarities and differences between commercial and business service occupations – theoretical concepts and empirical results.** Gehalten von Dr. Silvia Annen und Michael Tiemann im Juni 2013.
34. 10th International Conference of the Association for Citizenship, Social and Economics Education at the University of Auckland, New Zealand: **Cores of commercial and business service occupations - theoretical concepts and empirical results.** Gehalten von Dr. Silvia Annen und Michael Tiemann im Juli 2013.
35. Verwaltungsfachtagung berufliche Bildung der Vereinigten Dienstleistungsgewerkschaft Ver.di, Göttingen: **Verwaltungsfachangestellte oder Kaufleute für Büromanagement ausbilden? Ein Vergleich der Qualifikationsprofile**. Gehalten von Dr. Franz Kaiser im September 2013

6.4.3 Buch- und Zeitschriftenbeiträge

1. **Veränderungen der Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht – eine Einführung.** Schapfel-Kaiser, Franz; Brötz, Rainer In: Brötz / Schapfel-Kaiser 2009, S. 7-17
2. **Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe (GUK) – Ausgangspunkte und Ziele des Forschungsprojekts**. Brötz, Rainer, Peppinghaus, Benedikt; Schapfel-Kaiser, Franz; Brings, Christin. In: Brötz/Schapfel-Kaiser 2009, S. 19-43
3. **Gemeinsamkeiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen ermitteln.** Brötz, Rainer, Schapfel-Kaiser, Franz. Zwischenergebnisse einer computergestützten Dokumentenanalyse. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 39 (2010) 4, S. 26-30
4. **Arbeit und Mentalität kaufmännischer Angestellter im Licht der Industriesoziologie. Einleitung zur Literaturstudie „Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit“** Kaiser, Franz; Brötz, Rainer. In: Haipeter 2011, S. 5-17
5. **Anforderungen an die Berufsbildung im Einzelhandel**. Brötz, Rainer in: Dorothea Voss-Dahm; Gernot Mühge; Klaus Schmierl, Olaf Struck (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität, Wiesbaden 2011, S. 187-210
6. **Einleitung der Herausgeber zur Geschichte der Kaufleute**. Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz: In: Reinisch 2011 , S. 5-11
7. **Dienstleistungskunst und kaufmännische Berufsbilder.** Kaiser, Franz In: Munz u.a.: Die Kunst der guten Dienstleitung. Bielefeld 2012, S. 221-235
8. **Was kennzeichnet Kaufleute?** – Ihr berufliches Denken und Handeln aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive. Kaiser, Franz In: Faßhauer, Uwe; Fürstenau, Bärbel; Wuttke, Eveline (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen. Opladen 2012, S.165-177 (referierter Beitrag)
9. **Sprache – Handwerkszeug kaufmännischer Berufe.** Kaiser, Franz In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 41 (2012) 2, S. 14-17
10. **Standards in der Berufsbildung durch Forschung und Praxisdialog.** Brötz, Rainer; Schwarz, Henrik In: BWP 2/2013 Seite 20-23
11. **Ordnungsbezogene Berufsforschung am Beispiel der Ordnungsmittelanalyse kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe.** Kaiser, Franz, Brötz, Rainer In: Pahl, Jörg-Peter; Herkner, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld 2013, S. 229-239
12. **Sprache als Kerninstrument kaufmännischen Denkens und Handelns.** Kaiser, Franz. In: Efing (Hrsg.): Fachtagung Sprache. Sonderausgabe der Onlinezeitschrift BWPAT 2013 (im Erscheinen)

13. **Fundamente kaufmännischer Beruflichkeit – Wirtschaftliches Handeln zwischen Marktorientierung, Finanzialisierung und ethischen Entscheidungen.** Kaiser, Franz. In: NN. Tagungsband zum Kongress zum Berufsschulreligionsunterricht. Frankfurt 2013 (im Druck)
14. **Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK) – Kontrastierung schweizerischer Berufe**. Dr. Kock, Anke in: Wirtschaft und Erziehung, Ausgabe 4/2013, 65. Jahrgang S. 134-144.
15. **Similarities and differences between commercial and business service occupations – theoretical concepts and empirical results.** Annen, Silvia; Tiemann, Michael: Paper veröffentlicht in den Proceedings der Canada International Conference on Education 2013.
16. **Methode zur Konstruktion von kaufmännischen Berufsgruppen**. Brötz, Rainer; Dr. Kock, Anke in: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 4/2013 (in Bearbeitung)
17. **Kaufmännische „Kernkompetenzen" in deutschsprachigen Ländern**. Dr. Kock, Anke in „Kaufmännische Bildung" (Arbeitstitel), Hrsg. von H.-Hugo Kremer, Tade Tramm und Karl Wilbers 2013 (in Bearbeitung)
18. **Die Berufsfamilie kaufmännischer Angestellter und ihre ordnungspolitischen Perspektiven.** Kaiser, Franz in: „Kaufmännische Bildung" (Arbeitstitel), Hrsg. von H.-Hugo Kremer, Tade Tramm und Karl Wilbers 2013 (in Bearbeitung)
19. **Gibt es einen Kern kaufmännischen Denkens und Handelns? – „Lehren" aus der Geschichte und der empirischen Berufsbildungsforschung**. Rainer Brötz, Mathias Götzl, Franz Kaiser und Holger Reinisch. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2013 (referierter Beitrag in Vorbereitung)
20. **Innenansichten und Perspektiven der kaufmännischen Berufsfamilie**. Brötz, Rainer, Kaiser, Franz; in WSI-Mitteilungen Schwerpunktheft „Berufliche Facharbeit" 1/2014 (angenommener Beitrag in referierter Zeitschrift)

6.4.4 Herausgaben

1. **Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht.** Brötz, Rainer, Schapfel-Kaiser, Franz; Bonn 2009
2. **Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche.** Haipeter, Thomas; Bonn 2011
3. **Geschichte der kaufmännischen Berufe.** Reinisch, Holger; Götzl, Mathias; Bonn 2011
4. **Kaufmännische Berufe - Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven.** Brötz, Rainer; Kaiser, Franz(Hrsg.), mit Beiträgen von: Annen, Börner, Brater, Brötz, Grupe, Kaiser, Dr. Kock, Munz, Preiss, Ressel, Rosenheck, Schaal, Tafner, Weiß (in Vorbereitung)

6.4.5 Sammlung von Auswertungsgrafiken und Tabellen

1. **Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codes A bis D innerhalb der Ausbildungsordnung**, Tristan Schaal 2011
2. **Balkendiagramme mit den absoluten Häufigkeiten der Codes B und D in Ausbildungsordnungen,** Isabelle Noack, 2012
3. **Ausbildung - Tortendiagramme mit den prozentualen Häufigkeiten**, Isabelle Noack, 2012
4. **Prozentuale Verteilung der Taxonomiestufen in Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrplänen und Fortbildungsordnungen,** Isabelle Noack, Tristan Schaal 2011
5. **Auswertungsergebnisse der Fortbildungsordnungsanalyse-Tortendiagramme (FO) mit den prozentualen Häufigkeiten,** Isabelle Noack 2012

6.4.6 Vermischtes aus Presse und unveröffentlichten Manuskripten:

Kurzbeiträge

1. Beitrag im BIBB-Jahresbericht 2012
2. **Interview für Fachzeitschrift ‚Wirtschaft und Erziehung', Projektbeschreibung: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe, Fragen des VLW-Bundesverbandes.** Rainer Brötz
3. **Beitrag für die Zeitschrift „Der deutsche Berufsausbilder", Was müssen Kaufleute heute können und wissen? Und wie kann man das bestimmen? Ein BIBB-Forschungsprojekt versucht erste Erkenntnisse zu gewinnen.** Rainer Brötz, Franz Schapfel-Kaiser
4. **Die Zusammenhänge bei den Kaufleuten sind aus dem Blick geraten, Kaufmännische Berufsausbildung/Ausbildung.** Rainer Brötz. Verfasst von Klaus Heimann am 1. März 2010

Diplomarbeiten

1. **Analyse von Fortbildungsordnungen - Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Fortbildungsberufe**. Diplomarbeit an der Universität zu Köln von Vanessa Warmboldt-Jaquinet (Betreuung Dr. Schapfel-Kaiser/Prof. Buschfeld)
2. **Strukturen kaufmännischer Berufe – Exemplarische Kontrastierung ausgewählter Berufe in Deutschland und Österreich.** Diplomarbeit an der Universität Jena von Jutta Speckemeier, September 2012 (Betreuung Dr. Kaiser/ Prof. Reinisch)
3. **Reformbedarf kaufmännischer Ausbildungsordnungen unter der Perspektive einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Diplomarbeit an der Universität Jena von** Mirko Börner, 2013 (Betreuung Dr. Kaiser/ Prof. Reinisch)

Interne Papiere

1. **Berechnung und Bewertung der Intercoderreliabilität,** Vanessa Warmbold-Jaquinet; Dr. Franz Kaiser Mai 2011
2. **Erste Überlegungen für eine Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns.** Rainer Brötz, Dr. Franz Kaiser, Mai 2011, 17 Seiten
3. **Zweiter Entwurf Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns**. Dr. Franz Kaiser, November 2011, 12 Seiten
4. **Vom Monoberuf über Flexibilisierungskonzepte zum Individualberuf? Wenn Berufsbildungsforschung ihren Gegenstand zu verlieren droht**. Rainer Brötz, Dr. Franz Kaiser Mai 2012, 18 Seiten
5. **Kaufmännische Kernkompetenzen, Dokumentation eines Expertenworkshops im BIBB, aus: Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche, Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht.** Benedikt Peppinghaus
6. **Erkenntnisse der Nationalökonomie für die Erfassung der kaufmännischen Angestelltentätigkeit**. Rainer Brötz, September 2012, 11 Seiten
7. **Rechtliche Vertiefungen in den Fortbildungsreglungen,** Dr. Anke Kock 2012
8. **Kontrastierung der kaufmännischen Berufe mit ausgewählten gewerblich-technischen Berufen,** Rainer Brötz, Tristan Schaal 2012
9. **Vergleich der kaufmännischen Gemeinsamkeiten und der Taxonomien von Aus- und Fortbildungsordnungen**, Dr. Anke Kock, 2012
10. **Versuch der Berufsgruppenbildung – Betrachtung – Betrachtung der Rechtsberufe,** Dr. Anke Kock, 2012
11. **Verschiedene Vorgehensweisen zur Ermittlung kaufmännischer „Breitbandberufe" (Generalisten)**, Dr. Anke Kock 2012

12. **Berufstheoretische Konzeption des kaufmännischen Denkens und Handelns im Fokus kaufmännischer Angestellter.** Rainer Brötz, Dr. Franz Kaiser, Oktober 2012
13. **Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK) – Analyse D-Codierungen („nicht kaufmännischer Bereich"),** Dr. Anke Kock, 2012
14. **Versuch der Berufsgruppenbildung – Betrachtung der Logistikberufe,** Mirko Börner 2012
15. **Versuch der Berufsgruppenbildung – Betrachtung der Öffentlichen Verwaltung,** Mirko Börner 2012
16. **Versuch der Berufsgruppenbildung – Betrachtung des Warenhandels,** Mirko Börner, 2012
17. **Methodisches Vorgehen zur Bildung von Berufsgruppen - Berufsgruppenbildung Finanzen**, Brötz, Noack, Schaal Mai 2012, 23 Seiten
18. **Zur Bildung von Berufsgruppen – Betrachtung der Rechtsberufe**, Dr. Kock, Noack, Schaal April 2012, 23 Seiten
19. **BIBB-BAUA-Auswertung und –Zusatzbefragung im Rahmen des GUK-Projekts. Auswahl der Berufsklassen und Gruppenbildung für die Auswertung**, Benedikt Peppinghaus, Dr. Silvia Annen, 2012.
20. **Gruppenbildung für BIBB-BAUA-Hauptbefragung**, Benedikt Peppinghaus, Dr. Silvia Annen, 2012.

6.4.7 Kooperationen

Im Rahmen der Kooperation mit der Universität in Köln und der damit verbundenen Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl von Prof. Buschfeld wurde eine Diplomarbeit zu einem Unterthema des Projekts von Dr. Kaiser betreut und zwei studentische Hilfskräfte für die Auswertung der Ordnungsmittel mit Hilfe von MAXQDA insbesondere im Zeitraum 2009-2010 beschäftigt.

Im Jahre 2011/12 nahmen Herr Brötz und Herr Dr. Kaiser einen Lehrauftrag an der Hochschule Jena im Bereich Wirtschaftspädagogik wahr. Im Rahmen dieses Hauptseminars im Fachbereich Wirtschaftspädagogik entschieden sich zwei Studenten, Themen aus dem GUK-Forschungsprojekt für ihre Diplomarbeiten aufzugreifen. Beide wurden unter der Betreuung von Dr. Kaiser an der Universität Jena erfolgreich abgeschlossen und führten zugleich zu verwertbaren Ergebnisse für das Forschungsprojekt.

Seit Beginn des Projektes bestand Kontakt mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz (KV Schweiz), mit dem regelmäßige Austausche und Beratungen durch wechselseitige Treffen stattfanden. Im Rahmen eines Kooperationsvertrags über die Kontrastierung ausgewählter Schweizer Berufe mit dem Analyseinstrument des GUK-Projektes wurden Vergleiche angestellt und das Analyseinstrument auf seine Tauglichkeit im internationalen Vergleich geprüft. Vorträge und Zwischenstände können unter http://www.bibb.de/de/wlk61310.htm abgerufen werden. Die Zusammenarbeit gestaltete sich sehr erfolgreich, da in der Schweiz fast zeitgleich das Berufsbildungsgesetz und die kaufmännischen Berufe reformiert wurden und der Verband KV Schweiz durch seine Strukturen gute Praxiskontakte ermöglichte und zugleich den Austausch mit der wissenschaftlichen Community in der Schweiz sicherstellen konnte.

Die Forschungsmethodische Beratung insbesondere im Hinblick auf die Inhaltsanalyse erfolgte durch Frau Dr. Menold und Frau Züll von GESIS Mannheim. Methodische Unterstützung bei der BIBB-BAuA-Nachbefragung erfolgte insbesondere durch Herrn Tiemann aus der Abteilung 2 des BIBB. Daneben wurde das Projekt durch einen Beirat beraten, dem die nachfolgenden Personen angehörten:

- Dr. Franz Bluntschli (KV-Zürich)

- Dr. Natalja Menold (GESIS Mannheim)
- Simon Grupe (DIHK)
- Thomas Ressel (IGM)
- Uta Kupfer (Verdi)
- Renate Senfeld (Bitkom)
- Prof. Dr. Tade Tramm (Wirtschaftspädagogik – Universität Hamburg)
- Prof. Dr. Kathrin Möslein (Wirtschaftswissenschaften – Universität Nürnberg)
- Dr. Angelika Rehm (VLW)
- Lore Wieland (BMBF)
- Beatrix Strauch (BMWi)

6.4.8 Internetdarstellungen und Verbreitungszahlen:

Inhalt und url	**Seitenbesuche/Downloads**	
	2013	**2012**
Projektseite: http://www.bibb.de/de/wlk52110.htm	915	1.431
Bsp. Vortragsfolien: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Spektralanalyse_120416_fk_No.pdf	33	83
Soziologische Studie (Haipeter 2011): http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6721	2564	
Historische Studie (Reinisch 2011) http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6719	2970	
Dokumentation der Fachtagung des Projekts Herbst 2012: http://www.bibb.de/de/62995.htm	870	/

7 Anhang

7.1 Literaturverzeichnis

ALBACH, Horst: Zurück zum ehrbaren Kaufmann. Zur Ökonomie der Habgier. In: WZB-Mitteilungen, H. 100, 2003, S. 37-40

ANDERSON, Lorin und KRATHWOHL, David (Hrsg.) A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing. A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives. New York, 2001

ANNEN, Silvia: Gemeinsame Qualifikationen kaufmännischer Berufe. Vortrag im Rahmen der BIBB-Fachtagung „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“, Bonn, November 2012, abrufbar unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Redetext_Ergebnisse_Annen_final.pdf (zuletzt abgerufen am 02.05.13).

BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2011/2012 (https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21304.pdf

BÖRNER, M.: Reformbedarf kaufmännischer Ausbildungsordnungen unter der Perspektive einer Berufsbildung für eine nachhaltige Entwicklung. Unveröffentlichtes Manuskript. Bonn 2012.

BRETSCHNEIDER, M. & SCHWARZ, H.: Strukturierung anerkannter Ausbildungsberufe im dualen System. Zwischenbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2013. Abrufbar unter: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42381.pdf

BRETSCHNEIDER, Markus; GRUNWALD, Jorg-Günther.; ZINKE, Gert: Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen. Bonn 2010. Abrufbar unter: http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6214

BRONFENBRENNER, Urie: Die Sozialökologie der menschlichen Entwicklung (2006) In: Zeitschrift für Soziologie der Erziehung und Sozialisation (ZSE): Schwerpunktheft 26 Jg. Heft 3, S. 227 - 336

BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.) Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht, Bonn 2009

BRÖTZ, Rainer, KAISER, Franz; BRINGS, Christin; PEPPINGHAUS, Benedikt; WARMBOLD-JAQUINET; Vanessa; KRIEGER; Anita; NOACK, Isabelle; NIES, Nicole; SCHAAL, Tristan: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK) Forschungsprojekt 4.2.202 (JFP 2008) Zwischenbericht Bonn, Oktober 2011. Abrufbar unter: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42202.pdf.

BRÖTZ, Rainer; KAISER, Franz: Einleitung: Problemstellung und Aufbau der Studie. In: REINISCH, Holger: Geschichte der kaufmännischen Berufe : Studie zur Geschichte vornehmlich der deutschen Kaufleute, ihrer Tätigkeiten, ihrer Stellung in der Gesellschaft sowie ihrer Organisation und Qualifizierungsstrukturen von den Anfängen bis zum Ausgang des 19. Jahrhunderts; unter Mitarbeit von GÖTZL, Mathias. Bonn 2011

BRÖTZ, Rainer: Erkenntnisse der Nationalökonomie für die Erfassung der kaufmännischen Angestelltentätigkeit, internes Papier September 2012, 11 Seiten, unveröffentlicht

BRÖTZ, Rainer; SCHWARZ, Henrik: Standards in der Berufsbildung durch Forschung und Praxisdialog, in :BWP 2/2013, Seite 20-23

BRÖTZ, Rainer; KOCK, Anke: Methode zur Konstruktion von kaufmännischen Berufsgruppen, in: BWP 3/2013 (in Bearbeitung)

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010. Bd. 1&2, Nürnberg 2011

BUNDESAMT FÜR BERUFSBILDUNG UND TECHNOLOGIE (BBT): Grundzüge der Bildungsreform. Abrufbar unter: http://www.bbt.admin.ch/themen/berufsbildung/00104/00362/00376/index.html?lang=de. (vgl. Kapitel 4.2.2.1)

DEHNBOSTEL, Peter; MARKERT, Werner; NOVAK, Hermann (Hrsg.): Erfahrungslernen in der beruflichen Bildung – Beiträge zu einem kontroversen Konzept. Dokumentation der Beiträge zu den 10. Hochschultagen Berufliche Bildung 1998 in Dresden. Neusäß 1999.

DUBS, Rolf: Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung – Rückblickende Würdigung eines DFG-Schwerpunktprogrammes. In: BECK, Klaus; KRUMM, Volker (Hrsg.): Lehren und Lernen in der beruflichen Erstausbildung. Grundlagen einer modernen kaufmännischen Berufsqualifizierung. Opladen 2001, S. 391-408

EVANS, Karen; KERSH, Natasha: Recognition of tacit skills and knowledge: Sustaining learning outcomes in workplace environments. In: Journal of Workplace Learning, Vol. 16, 2004 Heft 1/2, S.63-74.

FAMULLA, Gerd, E.; FISCHER, Andreas; HEDTKE, Reinhold; WEBER, Birgit; ZURSTRASSEN, Bettina: Bessere ökonomische Bildung: Problemorientiert, pluralistisch, multidisziplinär. In: APuZ 12/2011, S. 48-54

GEORG, Walter; SATTEL, Ulrike: Arbeitsmarkt, Beschäftigungssystem und Berufsbildung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 123-141

GRZANNA, C.; FÜRSTENAU, B.: Neugestaltung der beruflichen Grundbildung – der Schulversuch BERG in Sachsen. In: BWP 4/2010, S. 16-19

HAIPETER, Thomas: (Industrie-)Soziologische Aspekte der Analyse kaufmännischer Berufe. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 89-116

HAIPETER, T.: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit - eine soziologische Spurensuche: industriesoziologische Expertise kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Bonn 2011, Abrufbar unter: http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6721

HALL, A. & SIEFER A. & TIEMANN, M.: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen., suf_1.0; Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang); Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn. doi:10.7803/502.12.1.1.10, Bonn 2012

HELMRICH, Robert/ZIKA, Gerd (Hrsg.) Beruf und Qualifikation in der Zukunft BIBB-IAB-Modellrechnungen zu den Entwicklungen in Berufsfeldern und Qualifikationen bis 2025, Bonn 2012

KAISER, Franz: Was kennzeichnet Kaufleute? Ihr berufliches Denken und Handeln aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive. In: FASSHAUER, Uwe; FÜRSTENAU, Bärbel; WUTTKE, Eveline (Hrsg.): Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen. Opladen 2012, S.165-177 2012a

KAISER, Franz: Dienstleistungskunst und kaufmännische Berufsbilder. In: MUNZ, Claudie; WAGNER, Jost; HARTMANN, Elisabeth (Hrsg.): Die Kunst der guten Dienstleistungen Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann. Bielefeld 2012b, S. 221-233

KAISER, Franz, Sprache – Handwerkszeug kaufmännischer Berufe In: BWP 2/1012c, S. 14-17

KAISER, Franz, „Berufstheoretische Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns", Vortrag auf der BIBB – Fachtagung Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis, Bonn 14.11. 2012d

KAISER, Franz; BRÖTZ, Rainer: Arbeit und Mentalität kaufmännischer Angestellter im Licht der Industriesoziologie – eine Einleitung und Essenzen. In: HAIPETER, Thomas: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit - eine soziologische Spurensuche: industriesoziologische Expertise kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Bonn 2011b.

KAISER, Franz, BRÖTZ, Rainer (unter Mitarbeit von ANNEN, Silvia; BEDNARZ, Sigrid; BLÖTZ, Ulrich; BRINGS, Christin; ELSNER, Martin; JORDANSKI, Gabriele; KRÄMER, Heike; METTIN, Gisela; PAULINI-SCHLOTTAU, Hannelore; PEPPINGHAUS, Benedikt): Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsregelungen. Abschlussbericht, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2011a, abrufbar unter: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42344.pdf.

KAISER, Franz; BRÖTZ, Rainer: Ordnungsbezogene Berufsforschung am Beispiel der Ordnungsmittelanalyse kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe in: Handbuch Berufsforschung 2013

KAISER, Franz u.a.: Verordnungs-, Curriculum- und Prüfungsaufgabenmuster-entwicklung für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen (BeQua II). Projektbeschreibung, Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn 2012, abrufbar unter http://www.bibb.de/de/wlk62570.htm.

KELL, Adolf. 2006. Organisation, Recht und Finanzierung der Berufsbildung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. 2. Auflage. Wiesbaden, 453–484.

KLAFKI, Wolfgang: Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung. Weinheim 1959

KOHLHAAS, Peter; ROSENHECK, Michèle: Szenarien als Dialoginstrument in der Berufsbildungspolitik. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 149-169.

KRATHWOHL, David; BLOOM, Benjamin; MASIA, Bertram: Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich. Weinheim und Basel 1978

KUTSCHA, Günter: Das politisch-ökonomische Curriculum. Kronberg 1976

KUTSCHA, Günter: Ökonomische Bildung zwischen einzel- und gesamtwirtschaftlicher Rationalität – Kompetenzentwicklung und Curriculumkonstruktion unter dem Anspruch des Bildungsprinzips. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 45-64

MAYRING, Philipp.: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Forum Qualitative Sozialforschung (Online Journal) 1 (2). Juni 2000. Abrufbar: http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2383 (Zugriff am 10.06.2010)

PONGRATZ, Hans J.: Besonderheiten von Dienstleistungsarbeit – zum theoretischen Hintergrund des Projekts. Vortrag auf der Abschlusstagung des BMBF Projekts KunDien, am 30. Juni 2011 in München, Folie 6, abrufbar unter: http://www.kundien.projectonline.info/content/dr-habil-hans-pongratz-besonderheiten-von-dienstleistungsarbeit-zum-theoretischen-hintergrund

PONGRATZ, HANS, J.: Der Dienstleistungscharakter von Arbeit. Eine theoretische Annäherung. In: MUNZ, Claudie; WAGNER, Jost; HARTMANN, Elisabeth (Hrsg.): Die Kunst der guten Dienstleistungen Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann. Bielefeld 2012, S. 17-45

PREIß, Peter: Kaufmännische Steuerung und Kontrolle als Kernqualifikation kaufmännischer Ausbildung. In: BRÖTZ, Rainer; KAISER, Franz (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bonn 2013 (in Vorbereitung)

PROTSCH, Paula: Höhere Anforderungen in der beruflichen Erstausbildung?. In: WSI-Mitteilungen 1/2013, S. 15-22

PÜTZ, Helmut; BRÖTZ, Rainer Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft Erste Berufsfachgruppe – BIBB moderiert den Branchendialog In: BWP 3/2002

REINISCH, Holger: Geschichte der kaufmännischen Berufe : Studie zur Geschichte vornehmlich der deutschen Kaufleute, ihrer Tätigkeiten, ihrer Stellung in der Gesellschaft sowie ihrer Organisation und Qualifizierungsstrukturen von den Anfängen bis zum Ausgang des 19. Jahrhunderts; unter Mitarbeit von GÖTZL, Mathias. Bonn 2011 abrufbar unter : http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6719

SAUTER, Edgar: Ein neues Paradigma für die Konstruktion von Berufsbildern. In: WSI-Mitteilungen 1/2012, S. 3-9

SCHAPFEL- KAISER, Franz: Beruf und Zeit. Bonn 2008

SCHMIEL, Martin: Deckungsanalyse der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971) 3, S. 253-331

STRAKA, Gerald A.: Lernfelder – ein Abrichten auf die vollständige Handlung. In: ZBW 2012, S. 459-470

TIEMANN, Michael; SCHADE, Hans-Joachim; HELMRICH, Robert; HALL, Anja; BRAUN, Uta; BOTT, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf der Basis der KldB 1992. Bonn 2008; abrufbar unter: www.bibb.de /berufsfelder

TIEMANN, Michael; KAISER, Franz: Klassifikation der Berufe – Begriffliche Grundlagen, Vorgehensweise, Anwendungsfelder. In: PAHL, Jörg-Peter; HERKNER, Volkmar (Hrsg.): Handbuch Berufsforschung. Bielefeld 2013, S. 229-239

TRAMM, Tade: Berufliche Kompetenzentwicklung im Kontext kaufmännischer Arbeits- und Geschäftsprozesse. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 65-88

TRISCHER-ARCHAN, Sabine: Flexibilisierung der Lehrlingsausbildung in Österreich. In: LOEBE, Herbert; SEVERING, Eckart (Hrsg.): Berufsausbildung im Umbruch. Bielefeld: Bertelsmann, 2008.

WAGNER, Jost; MUNZ, Claudia.; HARTMANN, Elisabeth: Gute Dienstleistung – eine Kunst. In: REICHWALD, Ralf u.a. (Hrsg.): Zukunftsfeld Dienstleistungsarbeit. Professionalisierung-Wertschätzung-Interaktion. Wiesbaden 2012, S. 485-504

WALDEN, Günter. (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungsbereich. Bonn 2007

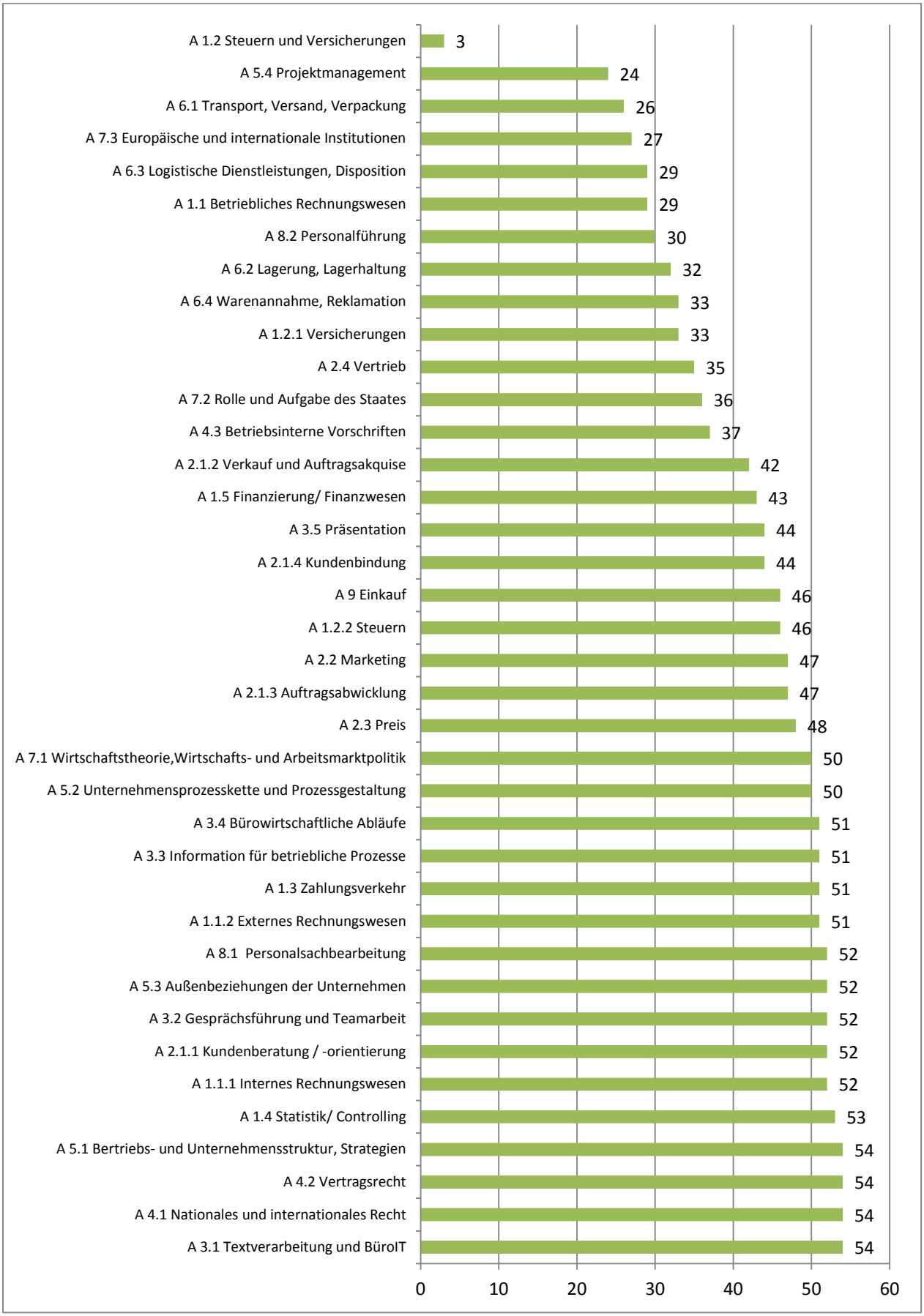
ZABECK, Jürgen: Didaktik kaufmännisch-verwaltender Berufsausbildung. In: ARNOLD, Rolf; LIPSMEIER, Antonius (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildung. Opladen 1995, S. 220-229.

ZABECK, Jürgen: Rezension zur GUK-Veröffentlichung zur Geschichte der Kaufleute. In: ZBW 108, Heft 2 2012, S. 302-312

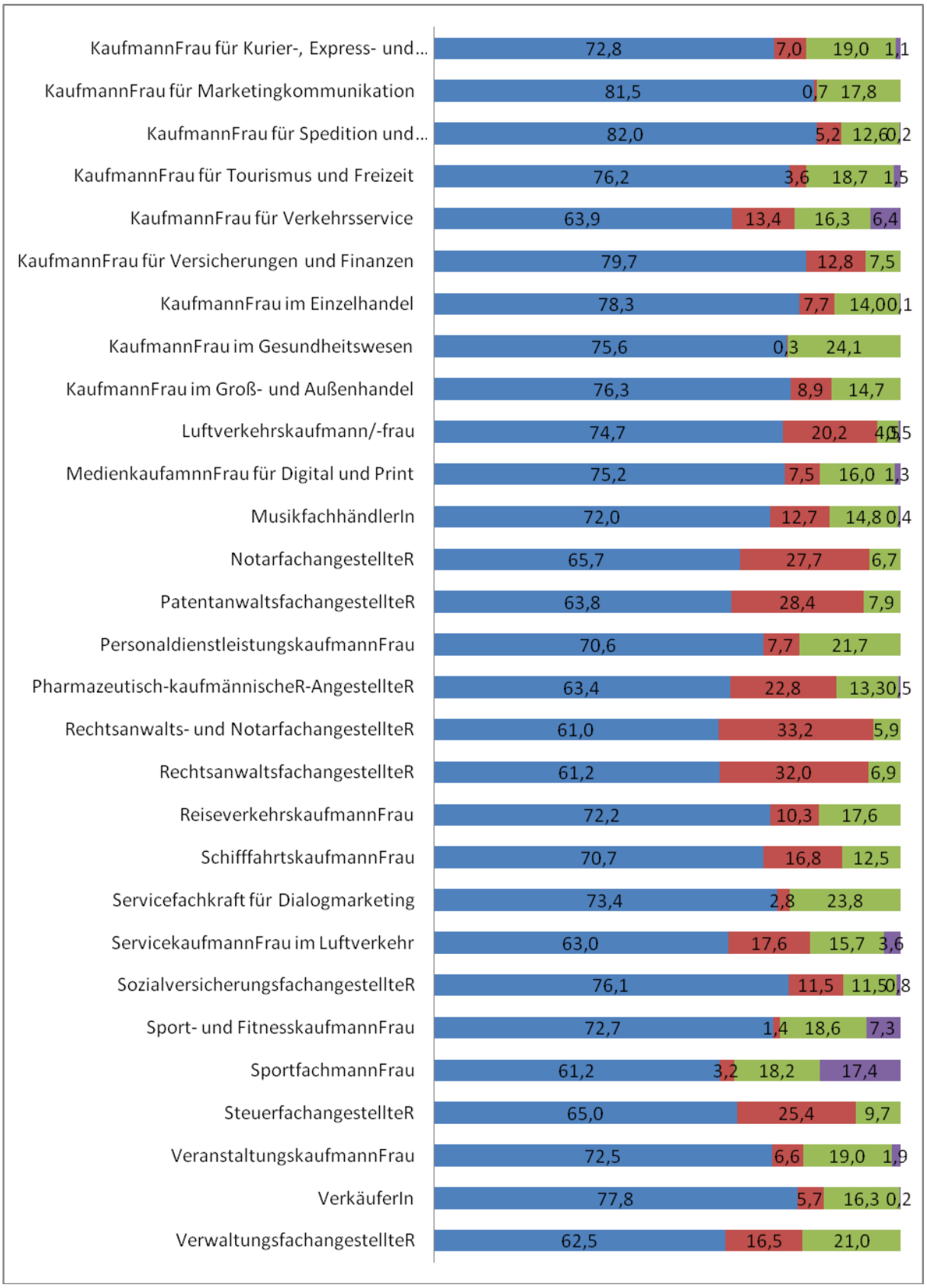
ZBINDEN, André; VOLZ, Chantal: Zukunft der beruflichen Grundbildung im kaufmännischen Berufsfeld; Bericht zur Tätigkeitsanalyse, Zollikofen 2007.

7.2 Ausgewählte Grafiken

In wie vielen Berufen sind die Subcodes der Gemeinsamkeiten zu finden?



Prozentuale Häufigkeitsverteilungen der Codes A – D bezogen auf Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne


KaufmannFrau für Kurier-, Express- und... 72,8 7,0 19,0 1,1
KaufmannFrau für Marketingkommunikation 81,5 0,7 17,8
KaufmannFrau für Spedition und... 82,0 5,2 12,6 0,2
KaufmannFrau für Tourismus und Freizeit 76,2 3,6 18,7 1,5
KaufmannFrau für Verkehrsservice 63,9 13,4 16,3 6,4
KaufmannFrau für Versicherungen und Finanzen 79,7 12,8 7,5
KaufmannFrau im Einzelhandel 78,3 7,7 14,0 0,1
KaufmannFrau im Gesundheitswesen 75,6 0,3 24,1
KaufmannFrau im Groß- und Außenhandel 76,3 8,9 14,7
Luftverkehrskaufmann/-frau 74,7 20,2 4,5 0,5
MedienkaufamnnFrau für Digital und Print 75,2 7,5 16,0 1,3
MusikfachhändlerIn 72,0 12,7 14,8 0,4
NotarfachangestellteR 65,7 27,7 6,7
PatentanwaltsfachangestellteR 63,8 28,4 7,9
PersonaldienstleistungskaufmannFrau 70,6 7,7 21,7
Pharmazeutisch-kaufmännischeR-AngestellteR 63,4 22,8 13,3 0,5
Rechtsanwalts- und NotarfachangestellteR 61,0 33,2 5,9
RechtsanwaltsfachangestellteR 61,2 32,0 6,9
ReiseverkehrskaufmannFrau 72,2 10,3 17,6
SchifffahrtskaufmannFrau 70,7 16,8 12,5
Servicefachkraft für Dialogmarketing 73,4 2,8 23,8
ServicekaufmannFrau im Luftverkehr 63,0 17,6 15,7 3,6
SozialversicherungsfachangestellteR 76,1 11,5 11,5 0,8
Sport- und FitnesskaufmannFrau 72,7 1,4 18,6 7,3
SportfachmannFrau 61,2 3,2 18,2 17,4
SteuerfachangestellteR 65,0 25,4 9,7
VeranstaltungskaufmannFrau 72,5 6,6 19,0 1,9
VerkäuferIn 77,8 5,7 16,3 0,2
VerwaltungsfachangestellteR 62,5 16,5 21,0

7.3 Tabellenanhang zu Kapitel 4.3

Verteilung der Befragten auf die Berufsgruppen

Auswahlgruppen

		Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	1 Warenkaufleute	464	5,9	5,9
	2 Verkaufs- und Kassenpersonal	1010	12,9	18,8
	3 Finanzdienstleistungskaufleute	635	8,1	26,9
	4 Sonstige Dienstleistungskaufleute	384	4,9	31,8
	5 Öffentlicher Dienst	1105	14,1	45,9
	6 Sonstige DL i d untersuchten Berufsbereichen	696	8,9	54,8
	7 Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes	829	10,6	65,4
	8 Unternehmensleitung,-beratung, -prüfung	983	12,5	77,9
	9 kaufmännische Spezialisierungen	554	7,1	85,0
	10 Schreibarbeit und Büroorganisation	1179	15,0	100,0
	Gesamt	7839	100,0	

Quelle: NB-GUK gewichtete Werte bezogen auf Gesamterwerbstätigenbefragung (BIBB-BAuA 2011/2012), eigene Berechnungen

Anforderungsniveau unter den befragten Kaufleuten:

Anforderungsniveau

	Häufigkeit	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
1 kein Abschluss	866	11,2	11,2
2 beruflicher Abschluss	4865	63,1	74,4
3 Fortbildungsabschluss	400	5,2	79,6
4 akademischer Abschluss	1575	20,4	100,0
Gesamt	7705	100,0	

Quelle: NB-GUK gewichtete Werte bezogen auf Gesamterwerbstätigenbefragung (BIBB-BAuA 2011/2012), eigene Berechnungen2

7.4 Liste kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe

Ausbildungsberufe:

Nr.	Beruf	Erlassjahr	Dauer
1.	Automobilkaufmann/frau	1998	3
2.	Bankkaufmann/frau	1997	3
3.	Buchhändler/-in	1998	3
4.	Bürokaufmann/frau	1991	3
5.	Drogist/-in	1992	3
6.	Fachangestellte/r für Bürokommunikation	1992/1999	3
7.	Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung	2006	3
8.	Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	1998	3
9.	Fachangestellter/ Fachangestellte für Arbeitsförderung	1999	3
10.	Fachkraft für Hafenlogistik (Seegüterkontrolleur/ -in	2006	3
11.	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	2
12.	Fachkraft für Lagerlogistik	2004	3
13.	Fachlagerist/-in	2004	2
14.	Fotomedienfachmann/frau	2008	3
15.	Hotelfachmann/Hotelfachfrau	1998	3
16.	Hotelkaufmann/frau	1998	3
17.	Immobilienkaufmann/frau	2006	3
18.	Industriekaufmann/frau	2002	3
19.	Informatikkaufmann/frau	1997	3
20.	Investmentfondskaufmann/frau	2003	3
21.	IT-System-Kaufmann/frau	1997	3
22.	Justizfachangestellte/r	1998	3
23.	Kaufmann/frau für Bürokommunikation	1991	3

Nr.	Beruf	Erlassjahr	Dauer
24.	Kaufmann/frau für Marketing-kommunikation	2006	3
25.	Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen	2006	3
26.	Kaufmann/frau im Einzelhandel	2009	3
27.	Kaufmann/frau im Gesundheitswesen	2001	3
28.	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel	2006	3
29.	Kaufmann/frau für audiovisuelle Medien	1998	3
30.	Kaufmann/frau für Dialogmarketing	2006	3
31.	Kaufmann/frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	2005	3
32.	Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung	2004	3
33.	Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit	2005	3
34.	Kaufmann/frau für Verkehrsservice	1997 /2004	3
35.	Luftverkehrskaufmann/frau	1960	3
36.	Medienkaufmann/frau Digital und Print	2006	3
37.	Musikfachhändler/-in	2009	3
38.	Notarfachangestellte/r	1987	3
39.	Patentanwaltsfachangestellte/r	1987	3
40.	Personaldienstleistungskaufmann/frau	2008	3
41.	Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	1993	3
42.	Rechtsanwalts- u. Notarfachangestellte/r	1987	3
43.	Rechtsanwaltsfachangestellte/r	1987	3
44.	Reiseverkehrskaufmann/frau	2005	3
45.	Schifffahrtskaufmann/frau	2004	3

Nr.	Beruf	Erlassjahr	Dauer
46.	Servicefachkraft für Dialogmarketing	2006	2
47.	Servicekaufmann/frau im Luftverkehr	1998	3
48.	Sozialversicherungsfachangestellte/r	1996	3
49.	Sport- und Fitnesskaufmann/frau	2007	3
50.	Sportfachmann/frau	2007	3
51.	Steuerfachangestellte/r	1996	3
52.	Veranstaltungskaufmann/frau	2001	3
53.	Verkäufer/-in	2004	2
54.	Verwaltungsfachangestellte/r	1999	3

Fortbildungsberufe:

Nr.	Beruf	Erlassjahr
1.	Bankfachwirt/-in	2000
2.	Betriebswirt/-in	2006
3.	Bilanzbuchhalter/-in	2007
4.	Controller/-in	2006
5.	Fachberater/-in im Vertrieb	2001
6.	Fachkaufmann/frau Außenwirtschaft	2005
7.	Fachkaufmann/frau Büromanagement	2001
8.	Fachkaufmann/frau Einkauf und Logistik	2001
9.	Fachkaufmann/frau Marketing	2006
10.	Fachwirt/-in Versicherungen-Finanzen	2008
11.	Handelsassistent/-in	2006
12.	Handelsfachwirt/-in	2006
13.	Immobilienfachwirt/-in	2008
14.	Industriefachwirt/-in	1988
15.	Industriemeister/-in Printmedien	2004
16.	Informatiker/-in	2002

Nr.	Beruf	Erlassjahr
17.	IT-Berater/-in	2002
18.	IT-Entwickler/-in	2002
19.	IT-Ökonom/-in	2002
20.	IT-Projektleiter/-in	2002
21.	Leasingfachwirt/-in	1995
22.	Medienfachwirt/-in Digital	2004
23.	Medienfachwirt/-in Print	2004
24.	Personaldienstleistungsfachwirt/-in	2011
25.	Personalfachkaufmann/frau	2002
26.	Rechtsfachwirt/-in	2001
27.	Technischer Betriebswirt/-in	2004
28.	Technischer Fachwirt/-in	2006
29.	Veranstaltungsfachwirt/-in	2008
30.	Verkehrsfachwirt/-in	1998
31.	Wirtschafsinformatiker/-in	2002
32.	Wirtschaftsassistent/-in	1978
33.	Wirtschaftsfachwirt/-in	2008

7.5 Codebaum zur Analyse der kaufmännischen Ausbildungsberufe

- A Kaufmännische Gemeinsamkeiten
  - A 1 Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
    - A 1.1 Betriebliches Rechnungswesen
      - A 1.1.1 Internes Rechnungswesen
      - A 1.1.2 Externes Rechnungswesen
    - A 1.2 Steuern und Versicherungen
      - A 1.2.1 Versicherungen
      - A 1.2.2 Steuern
    - A 1.3 Zahlungsverkehr
    - A 1.4 Statistik/ Controlling
    - A 1.5 Finanzierung/ Finanzwesen
  - A 2 Absatzwirtschaft
    - A 2.1 Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung
      - A 2.1.1 Kundenberatung / -orientierung
      - A 2.1.2 Verkauf und Auftragsakquise
      - A 2.1.3 Auftragsabwicklung
      - A 2.1.4 Kundenbindung
    - A 2.2 Marketing
    - A 2.3 Preis
    - A 2.4 Vertrieb
  - A 3 Information und Kommunikation
    - A 3.1 Textverarbeitung und BüroIT
    - A 3.2 Gesprächsführung und Teamarbeit
    - A 3.3 Information für betriebliche Prozesse
    - A 3.4 Bürowirtschaftliche Abläufe
    - A 3.5 Präsentation
  - A 4 Recht und Vertrag
    - A 4.1 Nationales und internationales Recht
    - A 4.2 Vertragsrecht
    - A 4.3 Betriebsinterne Vorschriften
  - A 5 Unternehmensorganisation
    - A 5.1 Bertriebs- und Unternehmensstruktur, Strategien
    - A 5.2 Unternehmensprozesskette und Prozessgestaltung
    - A 5.3 Außenbeziehungen der Unternehmen
    - A 5.4 Projektmanagement
  - A 6 Logistik
    - A 6.1 Transport, Versand, Verpackung
    - A 6.2 Lagerung, Lagerhaltung
    - A 6.3 Logistische Dienstleistungen, Disposition
    - A 6.4 Warenannahme, Reklamation
  - A 7 Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen
    - A 7.1 Wirtschaftstheorie,Wirtschafts- und Arbeitsmarktpoli
    - A 7.2 Rolle und Aufgabe des Staates
    - A 7.3 Europäische und internationale Institutionen
  - A 8 Personalwesen/ Personalwirtschaft
    - A 8.1 Personalsachbearbeitung
    - A 8.2 Personalführung
  - A 9 Einkauf

- B Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten
  - B 1 Recht und Rechtsanwendungen
    - B 1.1 Rechtsanwendungen und -verfahren
      - B 1.1.1 Kosten und Gebühren
      - B 1.1.2 Verfahrensarten, -vorschriften und Vorgehen
      - B 1.1.3 Rechtsanwalts- und Notariatsgeschäfte
      - B 1.1.4 Gerichtl. Mahnverfahren und Zwangsvollstreckung
      - B 1.1.5 Termin- und Fristenkontrolle
    - B 1.2 Rechtsgebiete
      - B 1.2.1 Familien- und Erbrecht
      - B 1.2.2 Zivil- und Strafrecht
      - B 1.2.3 Gewerblicher Rechtsschutz (Patente)
      - B 1.2.4 Medien- und Presserecht
      - B 1.2.5 Jurist. Berufsrecht
  - B 2 Warenhandel
    - B 2.1 Produktkenntnisse
    - B 2.2 Warenpräsentation
    - B 2.3 Warenwirtschaftssystem
    - B 2.4 Außenhandel
  - B 3 Transport und Verkehr
    - B 3.1 Güterverkehr
    - B 3.2 Versandarten und Verkehrsträger
    - B 3.3 Personenverkehr
    - B 3.4 Verkehrsgeographie, Meteorologie und Destination
  - B 4 IT-Systeme
    - B 4.1 Spezielle Datenbanken und IT-Systeme
    - B 4.2 Konfiguration von IT-Systemen
  - B 5 Öffentliche Vorschriften, Aufgaben und Leistungen
    - B 5.1 rechtl. Ordnungsrahmen und Verfahrensvorschriften
    - B 5.2 Öffentliches Finanzwesen
  - B 6 Finanzdienstleistungen
    - B 6.1 Finanz- und Versicherungsprodukte
    - B 6.2 Fondsbezogenes Rechnungswesen
    - B 6.3 Risikovorsorge
  - B 7 Steuerrecht und -anwendungen
  - B 8 Wohnungswirtschaft/Immobiliengeschäft
  - B 9 Forschungsbegleitende Arbeit
  - B 10 Arbeitsmarkt und Personal
  - B 11 Erschließung und Bereitstellung von Medien
  - B 12 Veranstaltungsmanagement
  - B 13 Verlagsproduktion
  - B 14 Unternehmerische Selbständigkeit
  - B 15 Telefontraining / Stimmbildung
  - B 16 Preisbindung
  - B 17 Sponsoring

- C Übergreifende Qualifikationen
  - C 1 Selbständigkeit-Persönlichkeitsentwicklung
    - C 1.1 Persönlichkeitsbildung
    - C 1.2 Organisation der eigenen Arbeit
  - C 2 Berufsbildung, Arbeits- und Sozialrecht
  - C 3 Arbeitsschutz und Gesundheit
  - C 4 Umweltschutz
  - C 5 Qualitätssicherung/ Qualitätsmanagement
  - C 6 Fremdsprachen/ interkulturelle Kompetenzen
  - C 7 Datenschutz/ Datensicherheit
  - C 8 Soziale und globale Nachhaltigkeit
  - C 9 Ethik
- D Nicht kaufmännische Bereiche
  - D 1 Waren- und Ladungshandling
  - D 2 Planung, Überwachung und Wartung technischer Systeme
  - D 3 Medienbearbeitung
  - D 4 Gesundheitskenntnisse
  - D 5 Sport
  - D 6 Schutz und Sicherheit
  - D 7 Reinigung der Räumlichkeiten und Hygiene
  - D 8 Speisen- und Getränkezubereitung und -service
  - D 9 Aufsichtspflicht / Hilfeleistung
- E Taxonomiestufen
  - E 1 Wissen
  - E 2 Einfaches Anwenden
  - E 3 Interpretieren
  - E 4 Analysieren
  - E 5 komplexes situatives Handeln
  - E 6 Synthese
  - E 7 Innovatives Handeln
- F Strukturdaten
  - F 1a Dienstleistung
  - F 1b Güter
  - F 2a Profit Organisation
  - F 2b Non Profit Organisation
  - F 3a Beruf modernisiert
  - F 3b Beruf neu
  - F 4a 2jähriger Beruf
  - F 4b 3jähriger Beruf
  - F 5 berufsspezifische Leistungserstellung
  - F 6 Binnendifferenzierung