

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

Brötz, Rainer; Kaiser, Franz

Preprint / Preprint

Zwischenbericht / interim report

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Brötz, R., & Kaiser, F. (2011). *Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK): Zwischenbericht*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-314717>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-NC-ND Lizenz (Namensnennung-Nicht-kommerziell-Keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-NC-ND Licence (Attribution-Non Commercial-NoDerivatives). For more information see:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0>

Forschungsprojekt 4.2.202 (JFP 2008)

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

Zwischenbericht

Rainer Brötz

Dr. Franz Kaiser

Christin Brings

Benedikt Peppinghaus

Vanessa Warmbold-Jaquinet

Anita Krieger

Isabelle Noack

Nicole Nies

Tristan Schaal

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, Oktober 2011

www.bibb.de

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	4
Abstract	5
1. Problemdarstellung	6
2. Forschungsansatz, Projektziele, Forschungsfragen und Entwicklungsstand.....	7
3. Methodische Vorgehensweise	11
3.1 Forschungsansatz und -methoden.....	11
3.2 Dokumentenanalyse.....	13
3.2.1 Forschungsansatz und Forschungsmethoden für die Inhaltsanalyse	13
3.2.2 Entwicklung des Analyseverfahrens von Ordnungsmitteln und Durchführung der Analyse	16
3.2.2.1 Vorüberlegungen zur Dokumentenanalyse	16
3.2.2.2 Auswahl der Berufe und Dokumente	17
3.2.2.3 Entwicklung von Auswertungscodes und -regeln	18
3.2.2.4 Qualitative Analyse der Ordnungsmittel mit MAXQDA	21
3.2.2.5 Gliederung und Struktur des Codebaums	25
3.2.2.6 Beurteilung der Instrumentenentwicklung	27
4. Ergebnisse	28
4.1 Stand und erste Ergebnisse der Analyse der Ausbildungsordnungsmittel	28
4.1.1 Quantitative Anteile der Themen- und Handlungsbereiche an kaufmännischen Ausbildungsordnungen.....	29
4.1.2 Exemplarische Darstellung des Bereichs „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ mit seinen Subcodes.....	31
4.1.3 Die Anteile der inhaltsbezogenen Codes an den unterschiedlichen Ausbildungsordnungsmitteln	38
4.1.4 Die Anteile der unterschiedlichen Taxonomiestufen in den Ausbildungsordnungen...	45
4.1.5 Prüfung der Codierqualität - Intercoderreliabilität	48
4.2 Ansatz und Ergebnisse der Analyse der Fortbildungsordnungen.....	56
4.2.1 Auswahl der Fortbildungsberufe	56
4.2.2 Entwicklung des Codebaums der Fortbildungsordnungen	57
4.2.3 Darstellung der Ergebnisse	60
4.2.3.1 Nennungshäufigkeiten der Codes und prozentuale Verteilung.....	60
4.2.3.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede aller kaufmännischen Fortbildungsberufe	62
4.2.3.3 Interpretation der Taxonomiestufen der Fortbildungsordnungen.....	67
4.2.3.4 Darstellung der Besonderheiten der Fortbildungsberufe	69
4.2.3.5 Nicht kaufmännische Inhalte.....	71
4.3 Ergebnisse aus der historischen Studie.....	75
4.3.1 Aufgabenstellung, Zeitepochen, Dimensionen.....	75
4.3.2 Anregungen aus der Historie für die Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns.....	76
4.4 Ergebnisse aus der industriesoziologischen Studie	83
4.4.1 Gesamteinschätzung der Studie.....	83
4.4.2 Anregungen aus der Industriesoziologie für die Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns	84
5. Zielerreichung.....	88

6. Bewertung, Ausblick und Transfer	91
6.1 Zusammenfassende Bewertung hinsichtlich Forschung, Praxis und Politik.....	91
6.2 Nächste Arbeitsschritte.....	91
6.3 Kooperationen, Vorträge und Veröffentlichungen	93
7. Anhang	97
7.1 Literatur.....	97
7.2 Berufeliste der analysierten Ausbildungsberufe.....	109
7.3 Codebaum zur Analyse der Ausbildungsordnungsmittel.....	118
7.4 Taxonomiestufen	119

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Die Forschungslogik des GUK-Projekts	11
Abbildung 2 Codierung der Ausbildungsordnung für Automobilkaufleute.....	15
Abbildung 3 Taxonomiestufen im Codebaum	20
Abbildung 4 Bearbeitung der 55 Berufe mit je drei Dokumenten, Screenshot aus MAXQDA	23
Abbildung 5 Memo zu Code 2.4.4 Logistische Dienstleistungen, Disposition.....	24
Abbildung 6 Grobe Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ausbildungsordnungen	29
Abbildung 7 Differenzierte Anteile der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ausbildungsordnungen	30
Abbildung 8 Untergliederung des Codes Kaufmännische Steuerung und Kontrolle	32
Abbildung 9 Häufigkeitsverteilungen der Codings innerhalb der jeweiligen Ausbildungsordnung	41
Abbildung 10 Häufigkeitsverteilungen der Codings innerhalb des jeweiligen Rahmenlehrplans.....	43
Abbildung 11 Gesamtanteile der Taxonomiestufen in den Ausbildungsordnungen.....	45
Abbildung 12 Codiereinheit: Ausbildungsordnung „Fachangestellte/r für Arbeitsförderung“ ..	49
Abbildung 13 Codiereinheit: Prüfungsordnung „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ ..	49
Abbildung 14 Codiereinheit: Rahmenlehrplan „Immobilienkaufmann/-frau“.....	50
Abbildung 15 Identisch codierte Berufsbildposition aus der Ausbildungsordnung Fachkraft Kurier-, Express-, Postdienstleistung	51
Abbildung 16 Codierer 1: Rahmenlehrplan Fachangestellte/r für Arbeitsförderung.....	52
Abbildung 17 Codierer 2: Rahmenlehrplan Fachangestellte/r für Arbeitsförderung.....	52
Abbildung 18 Codierer 1: Prüfungsordnung Fotomedienfachmann/-frau	53
Abbildung 19 Codierer 2: Prüfungsordnung Fotomedienfachfrau/mann.....	53
Abbildung 20 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-10 innerhalb aller Fortbildungsordnungen.	61
Abbildung 21 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-8 innerhalb aller Fortbildungsordnungen...	62
Abbildung 22 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-10 innerhalb der jeweiligen Fortbildungsordnungen	66
Abbildung 23 Häufigkeitsverteilung der Taxonomie-Codierungen bei den Fortbildungsordnungen	68
Abbildung 24 Verhältnis der Taxonomiestufen zu den Codes 2-10.....	69
Abbildung 25 Anzahl der Codierungen des Codes 9 in der jeweiligen Fortbildungsordnung.	70
Abbildung 26 Anzahl der Codierung Nicht-kaufmännischer Inhalte in den Fortbildungsordnungen	72
Abbildung 27 Modell der berufsübergreifenden Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen	74

Abstract

Der erste Zwischenbericht des Forschungsprojektes „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“ bezieht sich auf jene Forschungsfragen und Hypothesen, zu denen erste Erkenntnisse und Zwischenergebnisse vorliegen. Er beschreibt das methodische Vorgehen sowie die Auswahl und Analyse der Aus- und Fortbildungsberufe, die zunächst als kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe in den Fokus genommen wurden. Er erläutert ausführlich die Entwicklung des kategorialen Analyserasters, beschreibt einige ausgewählte Kategorien und deren Anwendung exemplarisch und legt erste Erkenntnisse aus der Aus- und Fortbildungsordnungsanalyse vor. Des Weiteren werden ausgewählte Ergebnisse aus den Literaturstudien dargestellt, die im Rahmen des Projekts erarbeitet wurden. Dabei handelt es sich zum einen um die Geschichte der deutschen Kaufleute vom Mittelalter bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts und zum anderen um eine industriesoziologische Expertise, die der Frage der kaufmännischen Angestellten in der Industrie- und Angestelltensoziologie nachgeht. Dokumentiert werden in dem Bericht außerdem die Veröffentlichungen und Vorträge des Projektteams und die Kooperationen innerhalb der kaufmännischen Community sowie der weitere Fortgang der Forschungsarbeiten.

1. Problemdarstellung

„Die Versuche einer näheren Bestimmung des „Kaufmännischen“ zeigen die Komplexität und Vielschichtigkeit des Gegenstandsbereichs.“
(KECK; WEYMAR, DIEPOLD 1997)

Kaufmännische Berufe und kaufmännische Tätigkeiten haben in den letzten Jahrzehnten vielfältige Änderungen erfahren; Motor dieser Veränderungen waren und sind der Übergang von einer industriell geprägten Wirtschaft hin zu einer Dienstleistungswirtschaft und die damit einhergehende Ausdifferenzierung der Tätigkeiten in diesem Wirtschaftssegment, die Globalisierung und in deren Folge ein verschärfter Konkurrenzdruck sowie die Orientierung der Kapitalgeber an kurzfristig zu erzielenden Renditen (WEISS u.a.2006; HAIPETER 2011).

Drei Beispiele illustrieren unterschiedliche Veränderungsrichtungen:

- (1) Einerseits verschwimmen die Grenzen zwischen kaufmännischen und anderen Berufen, weil nicht nur Kaufleute, sondern im Prinzip alle Beschäftigten Arbeits- und Geschäftsprozesse unter dem Gesichtspunkt von Kosten und Erträgen bewerten und gestalten müssen und damit höhere betriebswirtschaftliche Kompetenz vonnöten ist; andererseits ergibt sich aus der Vielfalt und Vernetzung von Einflussfaktoren die Notwendigkeit zu spezialisierter Qualifikation und damit zur beruflichen Ausdifferenzierung in „kaufmännische Handlungsfelder“.
- (2) Die Veränderung kaufmännischer Aufgaben zeigt sich auch in der Einführung neuer kaufmännischer Ausbildungsberufe für den Dienstleistungsbereich, in denen das Organisieren und Steuern spezifischer Dienstleistungen und das Marketing– teilweise auch die unmittelbare Betreuung von Kundinnen und Kunden – eine wesentliche Rolle spielen.
- (3) Traditionelle Arbeitsaufgaben von Büro- und kaufmännischen Angestellten sind durch Informations- und Kommunikationssysteme entfallen bzw. in den Systemen weitgehend automatisiert oder haben sich so verändert, dass sie von spezialisierten Dienstleistern wahrgenommen werden.

Diese Phänomene sind aus dem Blickwinkel einzelner Berufs-, Branchen- oder Qualifikationsaspekte vielfach beschrieben worden (PAULINI-SCHLOTTAU 2005; HALL 2007). Bisher wurde jedoch noch nicht versucht, die kaufmännischen Berufe insgesamt in den Blick zu nehmen und die Anforderungen in der kaufmännischen Berufsbildung systematisch zu erfassen sowie dabei zu klären, ob kaufmännische Berufe trotz der beschriebenen Veränderungen wesentliche gemeinsame Merkmale aufweisen.

Zu diesen für die Berufsbildung grundlegenden Fragen will das Projekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe“¹ mit einem sehr breit angelegten Untersuchungsansatz mindestens Teilantworten geben. Insbe-

¹ Die Begründung für die Bezeichnung „kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe“ findet sich im Antragstext auf S.3 (http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_42202.pdf).

sondere soll eine Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns die branchenbezogene und einzelberufliche Perspektive um eine berufsübergreifende Sichtweise ergänzen und damit Anhaltspunkte für eine systematische Betrachtung und Gestaltung kaufmännischer Berufe liefern.

2. Forschungsansatz, Projektziele, Forschungsfragen und Entwicklungsstand

Das deutsche Berufsbildungssystem stützt sich in seinen Grundfesten auf Berufe und Beruflichkeit. § 1 Absatz 3 BBiG definiert das Ziel der Berufsausbildung wie folgt: „Die Berufsausbildung hat die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln. Sie hat ferner den Erwerb der erforderlichen Berufserfahrungen zu ermöglichen.“ Das Forschungsprojekt verfolgt den Ansatz der Berufsforschung und kann in seiner spezifischen Form als ordnungsbezogene Berufsforschung am Beispiel der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe eingeordnet werden. Die Interpretation und Wahrnehmung von Berufen hängt aber immer auch von der Perspektive der jeweiligen Betrachter sowie deren wissenschaftlicher Disziplin und der für sie relevanten Parameter ab.

Das Projekt rekurriert auf das soziologische Berufskonzept von BECK/BRATER/DAHEIM (1980) und BOLTE/BECK/BRATER (1988) als „Muster von Arbeitskraft“ und nach BERGER/KONIETZKA/MICHAILOW (2001) als „institutionalisierte Bündelung der marktrelevanten Arbeitsfähigkeiten einer Person“. Beruf ist gebunden an die individuellen, wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, die sich gegenseitig beeinflussen (KUPKA 2005, S. 23). Insofern ist Beruf und Beruflichkeit eine Konzeption, die der Erforschung, Aktualisierung und Entschlüsselung bedarf.²

Zugleich handelt es sich bei dem Forschungsprojekt um ordnungsbezogene Berufsforschung. Sie wendet sich also den bundeseinheitlichen, rechtlichen Regelungen der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe zu und will aus seinen Ergebnissen Empfehlungen

² Nach dem Professionsbegriff von FREIDSON (2001) gehört zur Institution des Berufs ein System von übergeordneten Werten, die das Wissen legitimieren sowie eine Berufsethik, die Normen für die Berufsausübung festlegt. In diesem Zusammenhang weist DEUTSCHMANN (2005) auf fünf Elemente hin, die für das Berufsprinzip von Bedeutung sind:

- Autonomie (Orientierung des Handelns an selbstgesetzten Normen),
- selbstgesetzte Werte, Normen, Wissensbestände (spezialisiertes fachliches Wissen, Urteilsvermögen und praktischer Kompetenz),
- praktische Vermittlung und Zertifizierung (Anerkennung von Kompetenzen),
- Eröffnung von Zugangschancen zum Arbeitsmarkt (Berechtigung zu Positionen) und
- Kollektive Organisation der Berufsgruppen (Vereinigungen und Verbände).

Es handelt sich hierbei um einen Idealtypus, aber wichtig für vorliegende Thematik ist der Hinweis, dass sich die einzelnen Elemente aufeinander beziehen und nicht voneinander loslösen lassen, ohne die Gesamtkonstruktion zu negieren. (vgl. DEUTSCHMANN 2005 S. 6f.).

für die künftige Gestaltung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe ableiten.³ Hierfür sind die spezifischen Strukturen und Rahmenbedingungen der Ordnungsmittel zu berücksichtigen. Schließlich fokussiert das Projekt auf die Aus- und Fortbildungsberufe der „Kaufleute“ und spricht deshalb von kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen.

Im Zuge der Entwicklung von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft hat sich die kaufmännische Arbeit verändert. Es kam in Deutschland zu einer Ausdifferenzierung kaufmännischer Berufe und neuen Anforderungen hinsichtlich Kundenorientierung und Prozessoptimierung. Zugleich ist ein Vordringen des kaufmännischen Denkens und Handelns in nahezu alle Bereiche der Wirtschaft zu beobachten, die es in dieser Ausprägung bisher nicht gegeben hat. Gleichzeitig ist festzustellen, dass es keine hinlängliche theoretische Basis gibt, die ein gemeinsames Verständnis von Kaufleuten bzw. des Kaufmännischen beschreibt und als Referenzrahmen für deren berufliche Qualifikation herangezogen werden kann. Es mangelt an wissenschaftlichen Erkenntnissen über die beruflichen Anforderungen und das Selbstverständnis der Kaufleute.

In diese Lücke stößt das vorliegende Forschungsprojekt. Es geht der Frage nach, wie sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Zielen und Inhalten der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufe beschreiben und systematisieren lassen und ob es Kernbestände kaufmännischer Qualifikationen gibt, die allen oder bestimmten Gruppen kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe zugerechnet werden können. Im Fokus steht dabei die Gestaltung der beruflichen Qualifizierung von Kaufleuten in Deutschland in Verbindung mit der Weiterbildung, die auf Sach-, Fach- und Führungsaufgaben - auf der mittleren Ebene - vorbereitet. Da bei der Erforschung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede auf keine Theorie zurückgegriffen werden kann, ist die Entwicklung einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns ebenfalls Gegenstand des Forschungsprojektes.

Um diese entwickeln zu können, greift das Projekt im Wesentlichen auf folgende Erkenntnisse zurück, die im Rahmen des Projekts gesammelt wurden:

- aus der systematischen Analyse der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsordnungen, die auf Bundesebene erlassen wurden,
- aus der Aufarbeitung der Geschichte der deutschen Kaufleute vom Mittelalter bis zum Beginn des 19. Jahrhunderts,
- aus der Industriosozologie hinsichtlich der kaufmännischen Angestellten,

³ Eine Empfehlung hinsichtlich der Gestaltung erfolgte bereits im Zusammenhang mit dem Entwicklungsprojekt „Erarbeitung einer Konzeption berufsübergreifender Qualifikationen kaufmännischer Fortbildungsregelungen (BeQua)“ (KAISER, BRÖTZ 2011).

- aus der Auseinandersetzung mit wirtschaftspädagogischen Modellen zu kaufmännischen Qualifikationen, in die auch betriebswirtschaftliche Modelle eingegangen sind,
- aus Diskussionen und dem Austausch bezüglich der kaufmännischen Ausbildungsberufe in der Schweiz, Österreich und Schweden sowie
- aus Veröffentlichungen zur Bedeutung von Berufen und Beruflichkeit.

Die Diskussion des Projekts im Wissenschaftlichen Beirat und im Forschungsausschuss des BIBB führte zu einer selbstkritischen Reflexion des Projektteams und mündete in eine Zuspitzung der 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?

Die ursprüngliche Forschungsfrage 3 (s. Antrag S. 7): „Aus welchen Gründen haben sich Differenzierungen und Spezialisierungen in den kaufmännischen Ausbildungsordnungen herausgebildet?“ wird nicht weiter verfolgt, da sie sich mit dem eingesetzten Instrumentarium nicht beantworten lässt und eine Kausalität bei der Entwicklung von Berufen eher unwahrscheinlich ist. Auch die ursprüngliche Forschungsfrage 5 zum Bedeutungswandel der Berufe für ausgebildete Kaufleute wurde gestrichen, weil sie eine Verlaufsuntersuchung voraussetzen würde, die nicht durchgeführt wird.

Die dritte Forschungshypothese wurde umformuliert, die beiden Ersten unverändert beibehalten. Nachfolgend werden alle drei Hypothesen in der aktuellen Form wiedergegeben:

1. Kaufmännische Berufe lassen sich anhand ihrer typischen Aufgaben kategorisieren. Dieses Kategoriensystem kann für die Formulierung allgemeiner, einzelberufsüberg-

reifender 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 Forschungsansatz und -methoden

Überblick über den Gesamtforschungsprozess

Der Gesamttablauf des Forschungsprojekts lässt sich in drei Abschnitte untergliedern (s. Abbildung 1). In der ersten Phase soll auf der Basis der bestehenden Aus- und Fortbildungsordnungen, einer historischen und einer soziologischen Studie sowie vor dem Hintergrund wirtschaftspädagogischer und berufstheoretischer Literatur eine Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns entwickelt werden.⁴

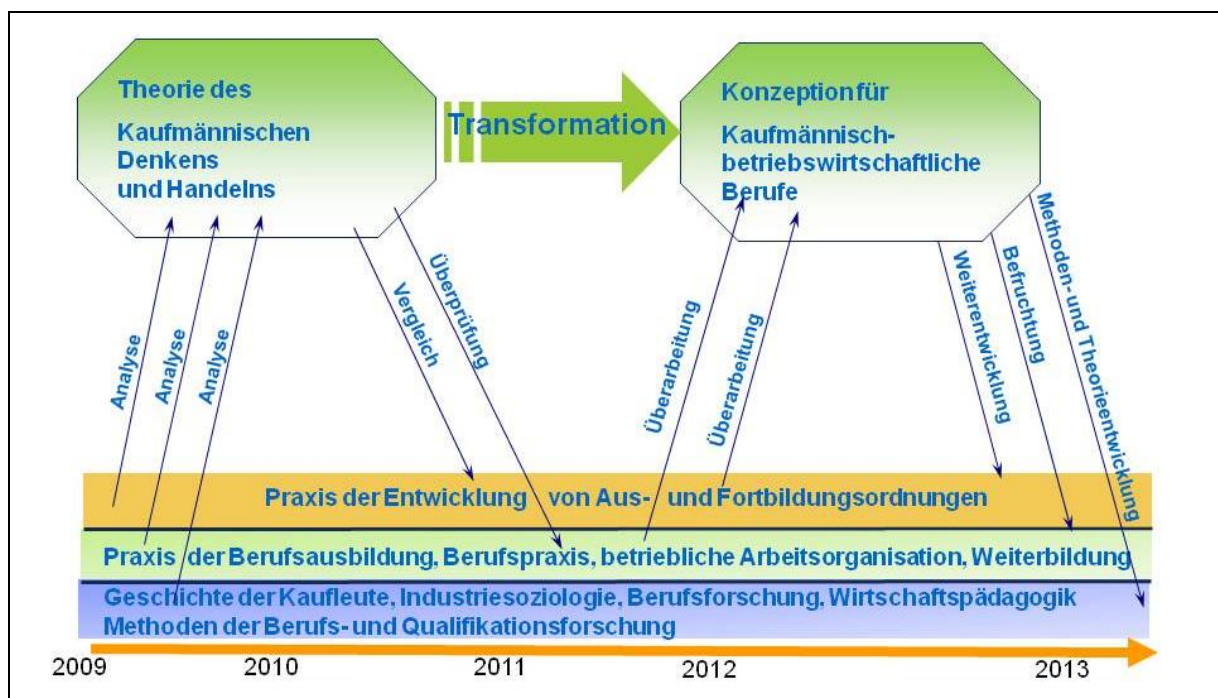


Abbildung 1 Die Forschungslogik des GUK-Projekts

In der Phase 2 erfolgt eine empirische Bestandsaufnahme der Realität berufstätiger Kaufleute auf der Basis von Daten aus statistischen Erhebungen sowie quantitativer und qualitativer Befragungen. Sie dient dem Abgleich mit den Annahmen einer Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns. In den Analysen soll dabei Hinweisen auf die Verwertbarkeit angelegener Qualifikationen nachgegangen werden. In dieser Phase werden parallel die Ergebnisse aus den Curriculaanalysen zu Kernqualifikationen kaufmännischer Beruflichkeit mit den Schneidungen und Strukturen kaufmännischer Berufe in Österreich und der Schweiz verglichen.

Die abschließende Phase 3 dient der Spiegelung der empirischen Daten an der zuvor entwickelten Theorie und der Formulierung einer Konzeption kaufmännisch-

⁴ Die Theorie des „kaufmännischen Denkens und Handelns“ verbindet die Erkenntnisse zu Qualifikationen, Mentalität und spezifischer Rationalität der kaufmännisch-betriebswirtschaftlich Tätigen. Die Begriffspaarung intendiert die Ganzheitlichkeit kaufmännischer Tätigkeit und Qualifikationsanforderungen. Sie beinhaltet weder einen kognitionspsychologischen, noch einen arbeitspsychologischen Ansatz.

betriebswirtschaftlicher Berufe. Die Konzeption wird grundlegend für die Kategorisierung und Typisierung künftiger Aus- und Fortbildungsordnungen von Bedeutung sein. Daneben reflektiert das Projekt die Forschungserfahrungen und Methodenentwicklung für die über die kaufmännischen Berufe hinausgehende Berufsforschung.

Nach einem kurzen Überblick über das gesamte Methodenrepertoire wird im Abschnitt 3.2 insbesondere auf die Methode der Dokumentenanalyse eingegangen, die weitgehend abgeschlossen ist, auch wenn derzeit nur erste Ergebnisse vorliegen.

In nahezu allen Phasen des Projekts spielt die Literaturanalyse eine bedeutende Rolle. Die soziologische Literatur zur Erfassung von industrieller Arbeit und der Arbeit der Angestellten wurde ausgewertet und ihr Ertrag für eine Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns wird geprüft. Hinweise aus der historischen Entwicklung kaufmännischer Berufe und der wissenschaftlichen Literatur zur gesellschaftlichen Funktion von Berufen sowie zur Flexibilisierung und Dynamisierung der Arbeits- und Lebenswelt hinsichtlich des Wandels von Berufen allgemein und in kaufmännischen Berufen im Besonderen werden geprüft. Bereits vorliegende Modelle hinsichtlich kaufmännischer Qualifikationen und Kompetenzen aus der Wirtschaftspädagogik werden rezipiert (KUTSCHA 2009; PREISS 2007; TRAMM 2009). Auch bezogen auf die Entwicklung der eigenen Methodik wurde vorhandene Literatur systematisch ausgewertet. So hatte das Projektteam bereits vor Projektbeginn eine Aufarbeitung der vorhandenen Forschungsansätze im Kontext der Analyse von Gemeinsamkeiten und Unterschieden von Berufen und insbesondere von Analysen im kaufmännischen Segment vorgenommen. Dabei wurden die Ansätze des EHB von 2008 (ZBINDEN; VOLZ 2008) ebenso betrachtet wie der deutlich ältere Ansatz von SCHMIEL (1971)⁵.

Um die Bedeutung und Charakteristika gegenwärtiger kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Qualifikationen zu erfassen, erfolgen sekundärstatistische Analysen. Insbesondere auf der Basis der BIBB/BAuA-Erhebung wird eine qualitative Charakterisierung der kaufmännischen Berufstätigkeit vorgenommen sowie die Verwertung kaufmännischer Abschlüsse und Qualifikationen auf dem Arbeitsmarkt geprüft. Daneben wird auf Daten aus der Berufsbildungsstatistik (AUSWEITSTAT) des BIBB zurückgegriffen, die quantitative Daten zu den Abschlüssen in anerkannten Aus- und Fortbildungsberufen enthält, um auch ein quantitatives Bild der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe zu erzeugen.

Um die aus der Analyse der „statistisch“ gestützten Befunde sowie die aus den bestehenden Ordnungsmitteln abgeleiteten Konsequenzen für die Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufe und die Bildung von Berufsgruppen zu überprüfen, werden zu einzelnen Berufsfeldern **Expertengespräche** durchgeführt.

⁵ Vgl. hierzu BRÖTZ, PEPPINGHAUS, SCHAFFEL-KAISER, BRINGS 2009, S. 33ff.

Daneben erfolgen **repräsentative Befragungen** von Beschäftigten hinsichtlich ihrer Tätigkeit und ihrem Ausbildungshintergrund. Dabei wird auch erfasst, welche Rolle die überfachlichen Qualifikationen spielen und welche Bedeutung diesen für den Beruf beigemessen wird. Im Hinblick auf strukturelle Fragen der Schneidung von Berufen erfolgt **ein Ländervergleich mit Österreich und der Schweiz**. In diesem Vergleich werden die Qualifikationsstrukturen kaufmännischer Ausbildungsberufe in den beiden Nachbarländern betrachtet. Parallelen und Unterschiede bei der Schneidung der Berufe werden anhand der strukturpolitischen Überlegungen und Konzepte der Nachbarländer erfasst und deren Transfermöglichkeiten auf das deutsche kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufsbildungssystem geprüft. Für Anregungen aus anderen EU-Ländern wird auf die Workshopreihe zu kaufmännischen Berufen in Europa zurückgegriffen (<http://www.bibb.de/de/wlk51738.htm>).

Die Methodenentwicklung wird von GESIS in Mannheim sowie durch Expertinnen und Experten im Projektbeirat und durch den Wissenschaftlichen Beirat im BIBB begleitet.

3.2 Dokumentenanalyse

3.2.1 Forschungsansatz und Forschungsmethoden für die Inhaltsanalyse

Bei der Entwicklung des Analyseinstruments für die Auswertung der entsprechenden Verordnungen wird nicht auf eine bereits vorhandene Theorie zurückgegriffen. Vielmehr wird aus dem Material heraus (textnah) eine Theorie entwickelt. Konkret bedeutet dies, dass das „geschriebene Wort“ der Dokumente entscheidend für die Kategorienbildung ist und die Interpretationsleistungen oder das Vorwissen des Bearbeiters und der Bearbeiterin eine möglichst geringe Rolle spielen. Ziel ist also die Entwicklung eines dokumentennahen Codebaums und die anschließende Codierung der Dokumente, um diese anschließend hinsichtlich ihrer Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu analysieren.

Das Vorgehen bei der Entwicklung des Analyseinstrumentes orientiert sich am induktiven Vorgehen der Qualitativen Inhaltsanalyse nach MAYRING. Auch sind bei diesem Vorgehen Berührungspunkte mit dem Konzept der „Grounded Theory“ nach GLASER und STRAUSS zu finden. Beide Verfahren befassen sich mit der Kategorisierung / Codierung von Texten.⁶

Analyse mit MAXQDA 2007

Die qualitative Analyse der relevanten Verordnungen erfolgte mit Hilfe des Computerprogramms MAXQDA 2007. MAYRING selbst verweist in seinen verschiedensten Ausgaben auf die Anwendbarkeit dieser Software für die qualitative Inhaltsanalyse.⁷ Hierbei handelt es sich um ein Programm, das vor allem für die qualitativ-wissenschaftliche Datenanalyse von Tex-

⁶ Vgl. KUCKARTZ 2010, S. 72-78. Zum Vergleich der beiden Methoden siehe auch die Gegenüberstellung von Qualitativer Inhaltsanalyse und Grounded Theory bei SCHAPFEL-KAISER 2008, S. 179 ff

⁷ Vgl. MAYRING 2000, Abs. 19.

ten konzipiert wurde. Folgende zentrale Funktionen der MAXQDA-Software kommen hierbei zur Anwendung:

- Zuordnung von Kategorien / Codes zu ausgewählten Textabschnitten, das sogenannte Codieren;
- Zusammenstellung aller zu einer Kategorie codierten Textpassagen;
- visuelle Darstellung von Kategorienzuordnungen und Kategorienüberschneidungen;
- gezielte Suche nach Überschneidungen von Kategorien oder nach komplexen Mustern von Kategorien;
- lexikalische Suche nach Wörtern / Wortkombinationen in den Texten sowie
- automatische Vercodung aufgrund von vorher erstellten Worthäufigkeitslisten.⁸

Grundlage der folgenden Analysearbeiten ist also die Codierung entsprechender Textstellen.

Codieren relevanter Textpassagen

Mit Ausnahme der Grounded Theory sind in der Literatur nur wenige Beiträge zu finden, die sich mit dem eigentlichen Codierungsvorgang beschäftigen.

Unter dem Begriff *Codieren* werden verschiedenartige Vorgehensweisen mit unterschiedlichen Gütekriterien verstanden.

Codieren wird allgemein als die Zuordnung von Kategorien zu relevanten Textelementen begriffen und dient der gezielten Vorarbeit für das spätere Wiederfinden, Interpretieren und Analysieren von Textinhalten, d.h. der Text wird durch die Codierung nicht entbehrlich, sondern erschlossen und organisiert. Dabei können einem Text beliebig viele Codes zugeordnet werden.⁹

Das Kategorisieren wird mittlerweile allgemein als Art Basistechnik der computergestützten Analyse qualitativer Daten angesehen und im englischen Sprachraum als die „Cut-and-paste-Technik“ bezeichnet. Diese Bezeichnung stammt noch aus Zeiten, in denen Computer noch aus der Arbeitswelt wegzudenken waren. Sie bezeichnet eine handwerkliche Analyse von Texten, bei der Schere, Kleber und Karteikarten zum Einsatz kamen. Praktisch geschah die Textanalyse indem themenrelevante Textstellen ausgeschnitten und auf Karteikarten geklebt wurden, die mit einem bestimmten Stichwort beschriftet waren. Zum Abschluss einer Codierung erfolgte auf diesen Karten ein Vermerk über die Fundstelle des entsprechenden Textabschnittes.

Der elektronische Arbeitsprozess der hier angewandten Software MAXQDA funktioniert grundsätzlich nach dem gleichen Prinzip, jedoch wird das entsprechende Textsegment nicht

⁸ Vgl. MAXQDA Einführung 2007, S. 63.

⁹ Vgl. KUCKARTZ 2010, S. 57-70, S.127.

aus dem Text geschnitten, sondern lediglich mit Hilfe einer farblichen Markierung auf diese Stelle verwiesen.¹⁰

Um Codierungen vorzunehmen, stellt das Programm viele Funktionen zur Verfügung. Die in diesem Projekt angewandte Codierfunktion wird als das klassische Codiervorgehen bezeichnet, bei der der markierte Textabschnitt einem Code zugewiesen wird, was zeitgleich in dem Codiersektor links neben dem geöffneten Text durch eine farbliche Markierung visualisiert wird (s. Abbildung 2).¹¹

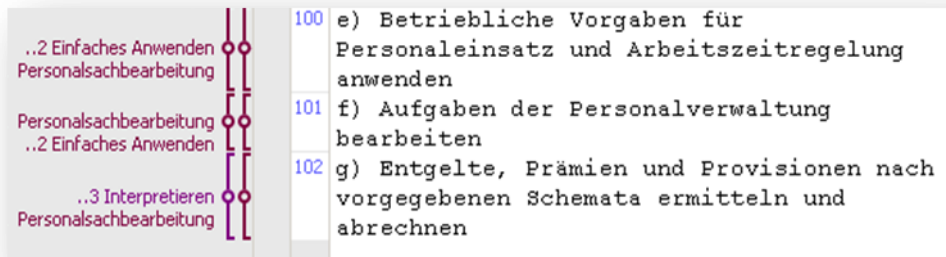


Abbildung 2 Codierung der Ausbildungsordnung für Automobilkaufleute

Vor dem gerade beschriebenen Codiervorgang wurde die Funktion des Automatischen Codierens von Fundstellen angewandt. Diese Funktion ermöglicht es, mittels der lexikalischen Suche einzelne Worte einem Code zuzuweisen und diese dann in den zu untersuchenden Texten suchen zu lassen. Allen so gefundenen Fundstellen wird dann automatisch ein Code zugewiesen.

Im Vorfeld wurde innerhalb des Projektteams die Codiereinheit definiert. Als Codiereinheit gilt grundsätzlich ein Satz. Folgen jedoch mehrere Sätze hintereinander, die sich inhaltlich auf den gleichen Sachverhalt beziehen, werden diese Sätze als eine logische Sinneinheit codiert. Bei der Codierung der Rahmenlehrpläne wurde aufgrund der Komplexität der Sätze und der stilistischen Heterogenität der Texte nicht der einzelne Satz als Codiereinheit herangezogen, sondern überwiegend die Lernfelder als Sinneinheit bzw. Codiereinheit verstanden und verglichen. Weiterhin war die Codierung nur einzelner Wörter untersagt.

Die automatische Codierung ist nicht bedingungslos der „Königsweg“ der computergestützten Analyse qualitativer Daten, jedoch äußerst nützlich bei der Auswertung sehr großer Textmengen.¹² Nach dem automatischen Codiervorgang muss somit eine manuelle Kontrolle erfolgen.

¹⁰ Vgl. KUCKARTZ 2010, S. 57-70, S.127.

¹¹ Vgl. MAXQDA Einführung 2007, S. 26-27.

¹² Vgl. KUCKARTZ 2010, S. 127-128.

3.2.2 Entwicklung des Analyseverfahrens von Ordnungsmitteln und Durchführung der Analyse

Im Projektverlauf war zunächst einmal ein adäquates Analyseinstrument, bzw. Kategoriensystem, für die Auswertung der Ordnungsmittel der kaufmännischen Ausbildungsordnungen zu entwickeln, das im Folgenden vorgestellt wird. Die Entwicklung eines Analyseinstruments für Fortbildungsordnungen wird in Zusammenhang mit der Fortbildungsmittelanalyse im Abschnitt 4.2.2 dargestellt. Sie ist dort wesentlich kürzer gehalten, weil viele Entwicklungen auf die nachfolgenden Schilderungen aufbauen konnten und insofern eher Anpassungen, denn eigenständige Entwicklungen notwendig waren.

3.2.2.1 Vorüberlegungen zur Dokumentenanalyse

Im Fokus der Betrachtung steht nicht die Evaluation der Inhalte der Ordnungsmittel, vielmehr werden diese als Grundlage für das kaufmännische Berufsverständnis gesehen und bilden eine Quelle im Forschungsansatz, aus der Erkenntnisse für die Gemeinsamkeiten und Unterschiede der kaufmännischen Berufe generiert werden können, da sie von Experten und Expertinnen in einem Neuordnungsverfahren erarbeitet und vom Bund als Rechtsmittel erlassen wurden.

Die Analyse sollte sich streng an den gegebenen Ordnungsmitteln orientieren, um die Dokumente authentisch mit ihren Inhalten und Strukturen ‚selbst sprechen‘ zu lassen.

Die Dokumentenanalyse stützt sich auf drei Bestandteile der Ordnungsmittel¹³:

1. Sachliche Gliederung der Ausbildungsordnung,
2. Beschreibung der Abschlussprüfung in der Ausbildungsordnung und
3. schulischer Rahmenlehrplan.

Dabei sind die beiden Ordnungsmittel für Schule und Betrieb als Einheit im Sinne eines beruflichen Endverhaltens (Handlungsfähigkeit i.S. des BBiG) zu verstehen.

Für die Dokumentenanalyse wurde versucht, die speziellen Qualifikationen in den jeweiligen Berufen aufzuspüren und das berufliche Profil zu analysieren. Daraus sollten sich Schließung und Abgrenzung der Berufe nachzeichnen lassen, wobei davon auszugehen ist, dass letztlich jeder Beruf aus pädagogischen Erkenntnissen, praktischer Erfahrung von Betriebsexpertinnen und -experten und politisch ausgehandelten Setzungen konstruiert ist. Bei der inhaltlichen Ausgestaltung durch die Akteure werden Berufsbildpositionen, Lernziele und Taxonomiestufen festgelegt, die definieren, in welchem Niveau die fachlichen und überfachlichen Inhalte durchdrungen werden sollen (Lernzieltiefe und -breite, Prüfungsanforderungen etc.).

¹³ Zur Vermeidung von wiederholten Nennungen wurden alle allgemeinen Vorbemerkungen und Standardtexte nicht in die Analyse einbezogen.

3.2.2.2 Auswahl der Berufe und Dokumente

Für die Analyse der Berufe war zunächst eine Auswahl der Verordnungen zu treffen, die in die Untersuchung einbezogen werden sollen, zumal auf keine eindeutige Definition und ebenso wenig auf eine aktuelle Klassifikation zurückgegriffen werden konnte.¹⁴ Gestützt auf die Erkenntnisse aus dem ersten Expertenworkshop des BIBB-Forschungsprojektes sowie dem Erfahrungswissen der Teammitglieder bei der Gestaltung von Aus- und Fortbildungsordnungen, wurden zunächst alle Ausbildungsberufe ausgewählt, die eine hohe 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.¹⁵ In ihren Berufsbezeichnungen führen sie die Begriffe: Kaufmann/Kauffrau, Angestellte/r, Fachangestellte/r, Händler/-in, Fachmann/Fachfrau, Fachkraft¹⁶.

Unter dieser Fokussierung wurde zunächst eine Gesamtzahl von 57 kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen ermittelt. Bei einer weiteren Prüfung wurde der Beruf Tankwart von 1952 aufgrund des Neuordnungsbedarfs und des Problems der Vergleichbarkeit mit modernen Ausbildungsordnungen ausgeklammert. Desweiteren wurde die Ausbildungsordnung Kaufmann/Kauffrau im Eisenbahn- und Straßenverkehr von 1999 wegen ihrer zahlenmäßig geringen Bedeutung ebenfalls aus der Auswertung ausgeschlossen. Eine weitere Besonderheit besteht bei der Verordnung Luftverkehrskaufmann/-frau von 1960, die in die Untersuchung zwar einbezogen wurde, für die aber kein Rahmenlehrplan der KMK vorliegt.

Generell zeigt sich, dass die Ordnungsmittel der kaufmännischen Ausbildungsberufe von den Erkenntnissen und bildungspolitischen Postulaten des jeweiligen Entstehungszeitraums geprägt sind. Dies betrifft insbesondere Übereinkünfte, die im Diskurs zwischen den Sozialparteien, Politik und Wissenschaft getroffen wurden. Sie finden ihren Ausdruck in verschiedenen Darstellungsformen und Vorgaben des Gesetzgebers, die ebenfalls Veränderungen und Anpassungen unterliegen. Gleiches gilt auch für die Darstellungsformen der Rahmenlehrpläne der Kultusministerkonferenz für die kaufmännischen Berufe.

Insgesamt liegen dem Projekt 55 Ausbildungsberufe zu Grunde, die zunächst als kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe vermutet werden (vgl. Anhang 7).

¹⁴ Die nun vorliegende KldB 2010 war zum Zeitpunkt der Berufswahl noch nicht abgeschlossen und bezieht sich nicht nur auf anerkannte Aus- und Fortbildungsberufe, sondern auch auf Erwerbsberufe (Bundesagentur für Arbeit 2011). Ihre Systematik wird auch bei den sekundärstatistischen Analysen berücksichtigt.

¹⁵ Ausgangspunkt für diese Kompetenzen war neben den Diskussionen auf einer Vielzahl von Fachtagungen zu kaufmännischen Berufen und deren Anforderungen auch die Erfahrung aus einer Vielzahl kaufmännischer Ordnungsverfahren der beteiligten BIBB - Teammitglieder.

¹⁶ Gemeint sind hier nur jene Berufe mit einem Bezug zum kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Bereich.

3.2.2.3 Entwicklung von Auswertungscodes und -regeln

Ausgehend von der Heterogenität der Dokumente und der unterschiedlichen Betrachtungsweise stand das Projekt vor der Aufgabe, ein eigenes Codesystem¹⁷ sowie Auswertungsregeln zu entwickeln, durch welche die:

- kaufmännischen Gemeinsamkeiten,
- qualitativen Unterschiede und Abweichungen sowie
- Breite und Tiefe der Lernziele und Kompetenzanforderungen (Taxonomiestufen)

ermittelt werden können.

Ausgangspunkt für die Analyse bildeten die Lernziele in den Ordnungsmitteln, die Hinweise auf Tätigkeiten, Qualifikationen, Prozesse, Aufgaben, Aufgabenbereiche sowie Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse enthalten.

Die erste Inhaltsanalyse wurde zunächst an drei Ausbildungsberufen vorgenommen und diente dazu, Ankerpunkte für die Codierung der Lernziele zu finden. Als Beruf mit einem älteren Erlassjahr wurde aus dem Finanzsektor der/die Bankkaufmann/-frau, für den Bereich des Handels der Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel und als neuer Dienstleistungsberuf der/die Veranstaltungskaufmann/-frau gewählt.

Nach der Berufsauswahl und Dokumentenaufbereitung wurde zunächst der in den kaufmännischen Ausbildungsordnungen häufig benannte Bereich „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ ausgewählt und auf Gemeinsamkeiten hin betrachtet. Hier fanden sich auf den ersten Blick Qualifikationen die sich auf:

- das Buchen von Geschäftsprozessen,
- Kosten- und Leistungsrechnung,
- Kalkulation sowie
- Statistiken und Controlling

beziehen.

In den dazugehörigen Rahmenlehrplänen fanden sich ähnliche Qualifikationen, häufig unter der Lernfeldbezeichnung „Geschäftsprozesse als Werteströme erfassen, dokumentieren und auswerten“. Um die Bildung von Kategorien auf dieser Grundlage zu „erhärten“ und zu „evaluieren“ wurden die Inhalte aus weiteren Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen mit ähnlich bezeichneten Lernfeldern und Abschnitten zusammengetragen. Dabei wurden einerseits Begriffe wie Inventur, Inventar, Finanzbuchführung, Gewinn- und Verlustrechnung gesammelt und zugleich nach einer gemeinsamen Überschrift dafür gesucht.

¹⁷ Die Begriffe „Code“ und „Kategorie“ werden im Text synonym verwendet. Dies geht darauf zurück, dass, je nachdem, ob Autoren und Autorinnen aus dem englisch- oder deutschsprachigen Raum stammen, jeweils den einen oder anderen Begriff verwenden. „Code“ bezeichnet hier das Zuordnen einer Eigenschaft zu einer Textpassage. Diese Eigenschaften werden wiederum in einem „Codesystem“ oder „Codebaum“ gelistet.

Mit der Auswertung von weiteren Dokumenten stieg die Zahl der Begriffe und die anfänglich gewählten Kategorien ließen sich weiter ausdifferenzieren. Nach mehreren Auswertungsphasen konnten für den Bereich Kaufmännische Steuerung und Kontrolle die Kategorien: internes und externes Rechnungswesen, Statistik/Controlling, Finanzierung, Steuern und Versicherungen etc. differenziert werden. Das entwickelte Kategorienschema war damit „gesättigt“ (vgl. MAYRING 2000), weil sich auch bei der Codierung weiterer Dokumente keine Veränderung mehr ergab. In dieser Weise wurde dem Anspruch genüge getan, der Ordnungsmittelanalyse keine Theorien zu Grunde zu legen, sondern die Kategorien (Codes) aus den Ordnungsmitteln selbst abzuleiten. „In gewissem Sinne beginnen die Codes eine eigene Sprache zu sprechen, entwickeln die Theorie über den Untersuchungsgegenstand, schaffen Modelle.“ (SCHAPFEL-KAISER 2008, S. 200).

Das gleiche Verfahren wurde auch für die anderen Ausbildungsbereiche, wie z.B. Marketing und Vertrieb, Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung, durchgeführt.¹⁸

Im Fokus standen zunächst die gemeinsamen Inhalte, die sich aus den Kernaufgaben ableiten lassen oder sich um diese ranken. Die Abweichungen ließen sich wiederum unterteilen in berufsfachliche Unterschiede, die den Beruf definieren und Abweichungen und Besonderheiten, die nur vereinzelt oder in bestimmten Berufen mit spezifischen fachlichen, kaufmännischen Inhalten zu verorten sind.

Die Festlegung der Obercodes wiesen in dieser Entwicklungsphase noch viele Varianten und Unsicherheiten auf. Um die Codes für die Analyse einheitlich verwendbar und transparent zu machen, wurden die Codierregeln im Projektteam diskutiert, abgestimmt und die Codes mit beschreibenden Stichworten versehen. Dabei zeigte sich, dass die ursprünglich beabsichtigte Unterscheidung bei der Leistungserstellung in Kern- und Supportprozesse nicht praktikabel war und dass berufsspezifische Aufgaben eines kaufmännischen Berufes häufig auch in anderen Berufen vorkommen, wenn auch mit unterschiedlicher Tiefe und Breite. Dennoch sollten die charakteristischen Schwerpunkte eines Berufes nach der Analyse gut erkennbar sein. Das Ergebnis war die Doppelcodierung der berufsspezifischen Kernaufgaben als „berufsspezifische Leistungserstellung“ und falls gegeben, die Zuordnung zu den übrigen Codes.¹⁹

Bei Berufen mit Fachrichtungen wurde jede Fachrichtung gesondert analysiert, wie z.B. bei dem Beruf „Kaufmann/Kauffrau für den Groß- und Außenhandel“, der mit unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen versehen ist. Ferner stellte sich heraus, dass es in den Begrifflichkeiten viele Abweichungen bei ähnlichen / gleichen Sachverhalten gab. Bei einer weiteren Codie-

¹⁸ Die vom Projektteam gewählten Codes folgen zunächst keiner einheitlichen Systematik im Sinne der Handlungs- und Prozessorientierung, vielmehr orientieren sie sich an Begriffen, die häufig in den kaufmännischen Ordnungsmitteln vorkommen und zu denen sich eine Fülle von Sinneinheiten (Sätze, Textstellen) zuordnen lassen.

¹⁹ Durch die ungenaue Definition des Codes „berufsspezifische Leistungserstellung“ sind die hier codierten Textstellen nur schwer quantitativ und qualitativ nutzbar. Sie können ggf. bei einer genaueren Analyse der Einzelberufe im Hinblick auf die Bildung von Berufsgruppen noch einmal herangezogen werden.

ung bildeten sich weitere Codes, wie Sponsoring, Rechtsgebiete, Preisbindung, etc. heraus, die den kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten zugeordnet wurden.

Für ein gemeinsames Verständnis der Taxonomiestufen wurde ausgehend von der BLOOMSCHEN Taxonomie und DREYFUS/DREYFUS ein Vorschlag erarbeitet (ANDERSON; KRATHWOHL 2001; DREYFUS/DREYFUS 1987). Den jeweiligen Taxonomiestufen wurden Verben als „Signalwörter“ zugeordnet (s. nachfolgende Abbildung 3 und unter 7. Anhang die Erläuterungen zu den verwendeten Verben bei der Analyse der Aus- und Fortbildungsordnungen).

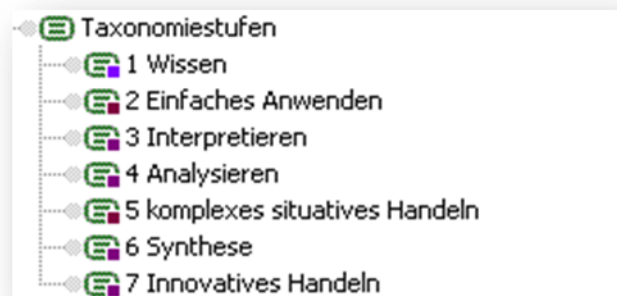


Abbildung 3 Taxonomiestufen im Codebaum

Für die Bestimmung und Definition von Taxonomien wird die gleiche Vorgehensweise gewählt wie bei der Kategorienbildung. Die Bildung von Kategorien und die Zuordnung entsprechender Verben sind hauptsächlich nach dem Prinzip der Dominanzfestlegung und des Kontextbezuges vorgenommen worden. Die Besonderheit der Bestimmung von Taxonomiestufen war die Kategorie „komplexes situatives Handeln“, worin sich z. B. die Komplexität der Beratungs- und Verkaufssituation mit den erforderlichen Qualifikationen für eine situationsgerechte Anpassung an die Kundenwünsche widerspiegelt. Allerdings waren sich die Teammitglieder darin einig, dass der Ressourceneinsatz für die Entwicklung der Taxonomiestufen nicht zu hoch sein und sich aus ihnen lediglich zusätzliche Hinweise für die Intensität und Form der Befassung mit Lerngegenständen ableiten lassen sollten.

Exkurs: Bildung von Begrifflichkeiten im Rahmen der Codebaumentwicklung

Zum allgemeinen Verständnis der Kategorien für die Analyse von Ordnungsmitteln sind einige Hinweise angebracht:

Im Zuge der gesellschaftlichen und ökonomischen Veränderungen wurden neue Begrifflichkeiten und Inhalte in die kaufmännische Arbeit, wie z.B. Marketing und Vertrieb für Absatzwirtschaft, eingeführt. Für den Untersuchungszusammenhang ist von Bedeutung, ob mit den Begriffen und Verben vergleichbare oder andere bzw. neue Inhalte beschrieben werden.

Ausschlaggebend für die Entscheidung über die Bezeichnung eines Codes sind Klarheit und

Nachvollziehbarkeit. Darüber hinaus gibt es Begriffe, wie z.B. Logistik, mit unterschiedlicher Bedeutung. Diese wurden zunächst unter einem Obercode zusammengefasst und im jeweiligen beruflichen Kontext zugeordnet.

Schwieriger gestaltete es sich mit volkswirtschaftlichen und integrativen Qualifikationen, die zunächst unter dem Obercode „Integrative kaufmännische Qualifikationen“ wie

- Volks- und weltwirtschaftliche Zusammenhänge,
- Betriebswirtschaftliche Qualifikationen,
- Arbeitstechniken,
- Rechts- und Haftungsfragen,
- Arbeits-, Gesundheits- und Umweltschutz,
- Kommunikation und
- Fremdsprachen

zusammengefasst und nach erneuten Testphasen als Code „Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen“ oder Subcode „Vertragsrecht“ neu strukturiert wurden. Zusammenfassend kann konstatiert werden, dass alle Ober-, Unter- und Subcodes aus den Ordnungsmitteln abgeleitet und nach einem Plausibilitätskonzept mehrfach neu geordnet wurden.

Es lassen sich auch Unterscheidungen zwischen den Lerninhalten machen, die berufsbezogene Handlungen beschreiben und jenen, die lediglich mittelbar den Bezug zum berufsspezifischen Lernziel herstellen, wie z. B. die Nachhaltigkeit im kaufmännischen Denken und Handeln.

Alle Positionen, die voneinander abweichen und Einzelfälle oder Besonderheiten bzw. Vertiefungen in einem oder mehreren Berufen darstellen, wurden in einem weiteren Entwicklungsschritt unter der Kategorie Besonderheiten und Abweichungen erfasst und später weiter differenziert. Unter „Sonstiges“ wurden alle Inhalte erfasst, die nicht zuzuordnen waren und später als „nicht kaufmännische Bereiche“ bezeichnet wurden.

3.2.2.4 Qualitative Analyse der Ordnungsmittel mit MAXQDA²⁰

Um die Daten von 164 Dokumenten zu verarbeiten, wurde auf das Computerprogramm zur Auswertung von qualitativen Daten – MAXQDA – zurückgegriffen. Das Programm erlaubt, den Codes zugeordnete Stichworte automatisch im Text suchen zu lassen und die entsprechenden Textstellen den Codes zuzuordnen. Dies erleichtert nicht nur das Auffinden zugehöriger Qualifikationsbeschreibungen und Ausbildungsinhalte, die an unterschiedlichen Stellen in den Dokumenten aufgeführt sind, sondern erhöht die Einheitlichkeit bei der Anwendung des Analyseinstruments im Bearbeitungsteam (KUCKARTZ u. a. 2008, S. 40 ff.).

²⁰ Neben dem nachfolgenden Abschnitt finden sich auch noch weitere Hinweise auf die Codierung mit MAXQDA im Abschnitt 4.1.1 zur Inter-coderreliabilität

Nach der automatischen Codierung werden die Dokumente einzeln bearbeitet und von Fehlcodierungen bereinigt. Die auch hier auftretenden Zuordnungsprobleme wurden im Team permanent kommuniziert und entsprechend den Definitionen und Codierungsregeln angepasst.²¹

Beispielsweise wurde die Regel aufgestellt, dass bei vorliegenden kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten die Textstelle doppelt codiert wurde. Einmal in den Codes der Gemeinsamkeiten und zusätzlich im Bereich der Besonderheiten, weil es sich einerseits um kaufmännische Qualifikationen handelt und andererseits um Spezialisierungen im Sinne von Besonderheiten und Vertiefungen, bei denen sich die untersuchten Berufe unterscheiden. Weitere Codierregeln beziehen sich auf die Eindeutigkeit von Zuordnungen, die sich mit Hilfe von Subcodes herstellen lassen. So heißt es erläuternd zu Code 5.1.1 *Information für betriebliche Prozesse*: „Hierbei handelt es sich um die Beschaffung und Weiterleitung von innerbetrieblichen Informationen. Das Warenwirtschaftssystem im Handel wird als IT-Anwendung im Code 5.2 (Gemeinsamkeiten) und in der Vertiefung des Handels unter 7.8.1 *Warenwirtschaftssystem* (Besonderheiten und Vertiefungen) codiert.“²²

Für eine einheitliche Vorgehensweise wurden die Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne in zwei getrennten Dateien analysiert, um entsprechende Rückschlüsse auf die Lernorte ziehen zu können (s. Abbildung 4). Zu einem späteren Zeitpunkt lassen sich in der Auswertung die beiden Inhalte miteinander abgleichen, um die Endqualifikation zu erfassen und zu definieren. Der Abschnitt zur Prüfung in der Ausbildungsordnung wurde ebenfalls in einer eigenen Datei bearbeitet, so dass für jede Ausbildungsordnungen drei Dateien getrennt analysiert wurden.

²¹ „Kommunikative Validierung beinhaltet die dialogförmige Überprüfung der Validität von Erkenntnisansprüchen“ (KVALE 1995, S. 429, zitiert bei SCHAPFEL-KAISER 2008, S. 179)

²² Diese Codierungsregeln wurden in der Software in Memos zum jeweiligen Code, neben den mit dem Code verbundenen Stichwörtern hinterlegt, so dass sie nicht gesondert nachgeschlagen werden mussten (s. Abbildung 5).

RLP_FotomedienfachmannFrau	377
Hotelfachmann/-frau	491
AO_HotelfachmannFrau	236
PO_HotelfachmannFrau	40
RLP_HotelfachmannFrau	215
Hotelkaufmann/-frau	469
AO_HotelkaufmannFrau	259
PO_HotelkaufmannFrau	25
RLP_HotelkaufmannFrau	185
Immobilienkaufmann/-frau	779
AO_ImmobilienkaufmannFrau	417
PO_ImmobilienkaufmannFrau	17
RLP_ImmobilienkaufmannFrau	345
Industriekaufmann/-frau	652
AO_IndustriekaufmannFrau	305
PO_IndustriekaufmannFrau	18
RLP_IndustriekaufmannFrau	329
Informationskaufmann/-frau	797
AO_InformatikkaufmannFrau	627
PO_InformatikkaufmannFrau	28
RLP_InformatikkaufmannFrau	142

Abbildung 4 Bearbeitung der 55 Berufe mit je drei Dokumenten, Screenshot aus MAXQDA

Auf die Berücksichtigung der zeitlichen Angaben aus der zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnungen wurde verzichtet, weil sie über die Erlassjahre einem starken Wandel unterliegen. Mal werden dort nur Berufsbildpositionen ohne Lernziele aufgeführt, mal sind zusätzliche Angaben enthalten, wenn Lernziele in späteren Ausbildungsjahren weitergeführt werden, mal nicht. Dadurch sind sie schwer miteinander zu vergleichen und zu gewichten.

Schließlich fließen in die Angaben zur zeitlichen Gliederung auch Überlegungen ein, die sich auf die benötigten Lernzeiten und die Vermittlungsdauer beziehen und nicht auf die Bedeutung, die ein Lernziel für den Beruf hat. Aus diesen Gründen hat sich das Projektteam für die Analyse von Qualifikationen, auf die Einbeziehung der Taxonomie und auf die Häufigkeit der Erwähnung in den Dokumenten bezogen.

Zur Analyse von Text-Dateien für die MAXQDA-Auswertung wurden folgende strukturelle Aspekte besonders berücksichtigt:

- Es gibt Verordnungen mit mehreren Ausbildungsberufen, wie z.B. Gastronomieberufe BGBl. 1998 I S. 3351. Die dem einzelnen Ausbildungsberuf zuzuordnenden Textteile aus Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen wurden für die MAXQDA-Analyse jeweils gesondert erfasst.
- Innerhalb eines Ausbildungsberufes sind Differenzierungen, wie Fachrichtungen, Schwerpunkte, Wahlqualifikationseinheiten, Einsatzgebiete – möglicherweise sogar eine Kombination dieser Elemente - möglich. Diese werden in dem Code „Binnendifferenzierung“ als gegeben oder nicht gegeben erfasst. Im berufsübergreifenden Vergleich sind Verzerrun-

gen möglich, weil z.B. mehr fachrichtungsbezogene Inhalte und Prüfungsanforderungen in der Analyse erfasst sind als in der Ausbildung tatsächlich vermittelt werden müssen. Deshalb ist die Angabe hilfreich.

Zur qualitativen Analyse der Ordnungsmittel wurden zunächst alle Codes und Taxonomiestufen in einem gemeinsamen Codebaum erfasst. Im nächsten Schritt wurden Codierregeln aufgestellt, die eine eindeutige und klare Zuordnung der Lernziele ermöglichen sollen (Trennschärfe). In sogenannten Memos wurden den Codes neben den ihnen zugeordneten Stichworten (Seas)²³ zusätzliche Hinweise zugeordnet, wann dieser Code zu vergeben ist und wo ein inhaltlicher Bezug zu verwandten Codes besteht (s. Abbildung 5). Darüber hinaus wurden in einem Glossar wichtige Begriffe zusammengestellt und definiert.

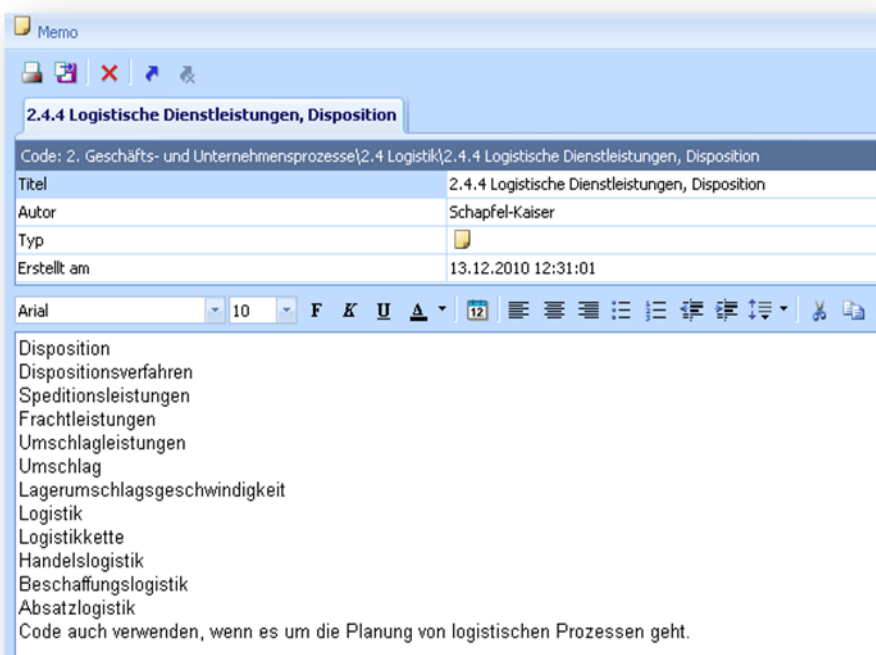


Abbildung 5 Memo zu Code 2.4.4 Logistische Dienstleistungen, Disposition

Dies dient dazu, das Kategoriensystem so nachvollziehbar und transparent zu gestalten, dass es von allen Anwendern in nahezu gleicher Weise gehandhabt wird und einer Überprüfung (Intercoderreliabilität) stand hält.²⁴ Unklarheiten werden im gesamten Prozess der Auswertung offen gelegt und ergebnisorientiert diskutiert.

Für den ersten „Probendurchlauf“ mit dem Softwareprogramm wurden zunächst noch keine „Subcodes“ angewendet. Bei Unklarheiten einzelner Codes wurde eine Codierregel entwi-

²³ Als „sea“ bezeichnet das Programm sogenannte Searchdateien. Mit deren Hilfe lassen sich Listen von Stichworten in Textdateien suchen und nach zu vergebenden Regeln zuvor festgelegten Codes zuordnen.

²⁴ Bei der Reliabilität wird bei gleichem Analysematerial und gleichem Kategoriensystem die Verlässlichkeit der Messung verglichen. Die Intercoderreliabilität misst die Übereinstimmung zwischen zwei oder mehreren Codierern. http://homepage.univie.ac.at/andrea.payrhuber/methodenwerkstatt/handout_eichinger.pdf

ckelt. „Nicht eindeutig zu codierenden“ Textstellen wurden zunächst dem Code „Sonstiges“ zugeordnet und anschließend im Team diskutiert.

Zwecks Reduktion der Datenmenge wurden bei den Rahmenlehrplänen lediglich die Abschnitte ab den berufsbezogenen Vorbemerkungen einbezogen.

Um zusätzlich zu den inhaltlichen Codes und zu den Taxonomien die strukturellen oder formalen Eigenschaften der Ordnungsmittel zu erfassen, wurde im Codebaum ein Obercode 1 „Berufsprofil“ eingeführt und mit folgenden Subcodes unterlegt:

- 1.1 a Dienstleistung,
- 1.1 b Güter,
- 1.2 a Profit Organisation,
- 1.2 b Non Profit Organisation,
- 1.3 a Beruf modernisiert,
- 1.3 b Beruf neu,
- 1.4 a 2-jähriger Beruf,
- 1.4 b 3-jähriger Beruf,
- 1.5 Berufsspezifische Leistungserstellung und
- 1.6 Binnendifferenzierung.

Bei allen angeführten Codes erfolgt bei Zutreffen der Eigenschaft eine Aktivierung. Eine Ausnahme bildet der Code 1.5, mit dem versucht wurde Textstellen zu codieren, die Aussagen zu berufsspezifischen Leistungserstellungsprozessen treffen.

Bei der Dokumentenanalyse ergaben sich immer wieder Zuordnungsfragen (Codierungsprobleme) in Bezug auf Bezeichnungen und Gruppierungen, die durch kommunikative Validierung innerhalb des Teams zur weiteren Präzisierung der Kategorien führten. Dabei wurden sie in einem einheitlichen Erfassungssystem dokumentiert, in Teamsitzungen so lange diskutiert, bis sie hinlänglich beschrieben und für alle Beteiligten verständlich und klar voneinander abgrenzbar waren und schließlich in Form von Memos bezogen auf den jeweiligen Code festgehalten. Dieser Prozess erstreckte sich über mehrere Analyseschritte und führte dazu, dass die bereits analysierten Dokumente erneut unter Berücksichtigung der präzisierten Kategorien codiert werden mussten. Auf diese Weise konnten die Intensität und die unterschiedliche Form der Auseinandersetzung mit Inhalten und Handlungsfeldern differenziert und die prozessbezogene Handlungsfähigkeit sichtbar gemacht werden (FISCHER 2006).

3.2.2.5 Gliederung und Struktur des Codebaums

Der Codebaum gliedert sich in acht wesentliche Bereiche:

- Der erste Code erfasst die Unterscheidung der Berufe nach strukturellen Angaben.
- Die Codes 2 bis 6 beziehen sich auf die Beteiligung an der Gestaltung der Organisationsprozesse, die kaufmännische Steuerung und Kontrolle, das Personalwesen, Information und Kommunikation sowie die unternehmerischen Rahmenbedingungen.

Diese kennzeichnen die wesentlichen Gemeinsamkeiten der kaufmännischen Ausbildungsberufe.

- Im Code 7 wurden Textstellen abgelegt, die besondere Spezialisierungen innerhalb der kaufmännischen Gemeinsamkeiten aufweisen und kaufmännische Vertiefungen darstellen.
- Im Code 8 werden jene Inhalte zugeordnet, die sich in den Codes 1–7 nicht zuordnen lassen und keine kaufmännischen Qualifikationen beinhalten (wie z. B. das Einleiten und Ausführen von Wasserrettungsmaßnahmen beim Fachangestellten für Bäderbetriebe).
- In einem gesonderten Bereich des Codebaums wurden die Codes für die Taxonomiestufen abgelegt.

Im Folgenden wird eine grobe Struktur des inhaltsbezogenen Codebaums, ohne alle Unter-codes, wiedergegeben. Der vollständige Codebaum mit allen Unter-codes, die bei der Entwicklung eines Verständnisses der Obercodes hilfreich sein können, findet sich in Kapitel 7.3.

Der Codebaum unterscheidet vier Strukturen:

I. Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufe (Code 2.-6):

2. Geschäfts- und Unternehmensprozesse

- 2.1 Unternehmensprozesse
- 2.2 Bürowirtschaft und Arbeitsmittel
- 2.3 Einkauf
- 2.4 Logistik
- 2.5 Absatzwirtschaft

3. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle

- 3.1 Betriebliches Rechnungswesen
- 3.2 Statistik/Controlling
- 3.3 Finanzierung/Finanzwesen
- 3.4 Steuern und Versicherungen
- 3.5 Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement
- 3.6 Zahlungsverkehr

4. Personalwesen/Personalwirtschaft

- 4.1 Personalsachbearbeitung
- 4.2 Personalführung
- 4.3 Berufsbildung, Arbeits- und Sozialrecht
- 4.4 Selbstständigkeit und Persönlichkeitsbildung

5. Information und Kommunikation

- 5.1 Information, Kommunikation, Kooperation
- 5.2 IT-Systeme
- 5.3 Datenschutz/Datensicherheit
- 5.4 Fremdsprachen / interkulturelle Kompetenzen

6. Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen

- 6.1 Volkswirtschaft
- 6.2 Arbeitsschutz und Gesundheit

- 6.3 Soziale und globale Nachhaltigkeit
- 6.4 Umweltschutz
- 6.5 Ethik
- 6.6 Recht und Vertrag

II. Berufsspezifika und Besonderheiten (umfasst: Code 1. Unterschiede und Berufsspezifika, Code 1.5 Berufsspezifische Leistungserstellung und Code 7)

7. Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten

- 7.1 Veranstaltungsmanagement
- 7.2 Arbeitsmarkt und Personal
- 7.3 Transport und Verkehr
- 7.4 Recht und Rechtsanwendungen
- 7.5 Steuerrecht und -anwendungen
- 7.6 Finanzdienstleistungen
- 7.7 Forschungsbegleitende Arbeiten
- 7.8 Warenhandel
- 7.9 Verlagsproduktion
- 7.10 Erschließung und Bereitstellung von Medien
- 7.11 Preisbindung
- 7.12 Wohnungswirtschaft/Immobiliengeschäft
- 7.13 Sponsoring
- 7.14 Telefontraining/Stimmbildung
- 7.15 Öffentliche Aufgaben und Leistungen

III. Nicht kaufmännische Besonderheiten (Code 8)

- 8.1 Planung, Überwachung und Wartung
- 8.2 Reinigung der Räumlichkeiten und Hygiene
- 8.3 Gesundheitskenntnisse
- 8.4 Aufsichtspflicht / Hilfeleistungen
- 8.5 Sport
- 8.6 Speisen- und Getränkezubereitung
- 8.7 Schutz und Sicherheit
- 8.8 Medienbearbeitung

IV. Taxonomiestufen

3.2.2.6 Beurteilung der Instrumentenentwicklung

Die Entwicklung des Instruments und des Codebaums sowie die Integration der Texte waren zeitlich und konzeptionell aufwändiger als es die Projektgruppe eingeschätzt hatte. Wie die vorangegangene Beschreibung deutlich macht, entstand die endgültige Form und inhaltliche Struktur des Codebaums durch mehrere Versuche und deren Bewertung. Außerdem mussten die zugrundeliegenden Texte aus unterschiedlichen Formaten in eine einheitliche Form gebracht werden, die von der Software bearbeitet werden kann. Hinzu kam, dass es sich um unterschiedliche Formen von Texten handelte, deren Interpretation und Codierung von Sinnabschnitten unterschiedlich zu handhaben war. Auch erbrachte die automatische Codierung mittels der SEA-Dateien zwar eine Erleichterung und Standardisierung der Codierung, aber nicht den erwünschten zeitlichen Gewinn, da die, auf acht bis neun Personen verteilte, hän-

dische Nachbearbeitung der Codierung dennoch erfolgen musste und diese aufgrund der hohen Komplexität des Codebaums und einer Reihe von Entscheidungen, einen hohen zeitlichen Aufwand erforderte.

Schließlich erfolgte eine Einarbeitung in die Software MAXQDA und ein Ausloten der spezifischen Leistungsfähigkeit des Programms hinsichtlich der Fragestellungen und Ziele. Hilfreich waren die Nutzerfreundlichkeit und das Beratungsangebot, die das verwendete Analyseprogramm aufgrund seines hohen Verbreitungsgrads und langjähriger praxisorientierter Entwicklung aufweist.

Dennoch erscheint der Aufwand lohnenswert, da die automatische Codierung anhand der Stichworte überwiegend zu plausiblen Treffern führte und sich bei der Anwendung des Analyseinstruments auf die kaufmännischen Fortbildungsberufe bereits zeigt, dass eine Übertragung und Nutzung des Instruments für die Analyse weiterer Aus- und Fortbildungsordnungen möglich sind. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sich mit Hilfe des Programms umfangreiche Dokumente erfassen und bearbeiten lassen.

4. Ergebnisse

4.1 Stand und erste Ergebnisse der Analyse der Ausbildungsordnungsmittel

Alle dem Projekt zugrunde gelegten Ausbildungsordnungen, Rahmenlehrpläne und Prüfungsregelungen sind codiert. Dabei ist ein Codebaum mit ca. 140 Codes entstanden, und es wurden ca. 36.721 Codierungen vorgenommen. Nun erfolgt die systematische Analyse der Codierungen. Hierfür werden zunächst die quantitativen Verteilungen betrachtet und bewertet und in einem weiteren Schritt in diese Bewertungen die Verteilung der Taxonomien einbezogen. Schließlich werden Analysen bezogen auf einzelne Codes und deren Ausprägungen in den Berufen und Auswertungen bezogen auf einzelne Berufe und mögliche Gruppen von Berufen vorgenommen.

Da die Auswertungsphase noch nicht abgeschlossen ist, wird zunächst ein Überblick über die Gemeinsamkeiten und deren quantitative Anteile auf der derzeitigen Auswertungsstufe gegeben und exemplarisch der Code 3 „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ mit seinen Subcodes und dazugehörigen beispielhaften Textstellen dargestellt. Damit werden die quantitativen Ergebnisse der Codierung und die beispielhafte inhaltliche Fundierung der Codes verdeutlicht. Schließlich werden erste Ergebnisse zur quantitativen Verteilung auf der Ebene der Obercodes dargestellt, die zeigen, welche Interpretationen die Analyseergebnisse ermöglichen werden. Die Ergebnisse haben noch vorläufigen Charakter, weil eine Kontrastierung mit den gewerblich-technischen Berufen und eine Bereinigung der Standardpositionen noch nicht durchgeführt wurden. Diese kann möglicher Weise zu strukturellen Veränderungen im Codebaum und zu Verschiebungen bei den Nennungen führen.

4.1.1 Quantitative Anteile der Themen- und Handlungsbereiche an kaufmännischen Ausbildungsordnungen

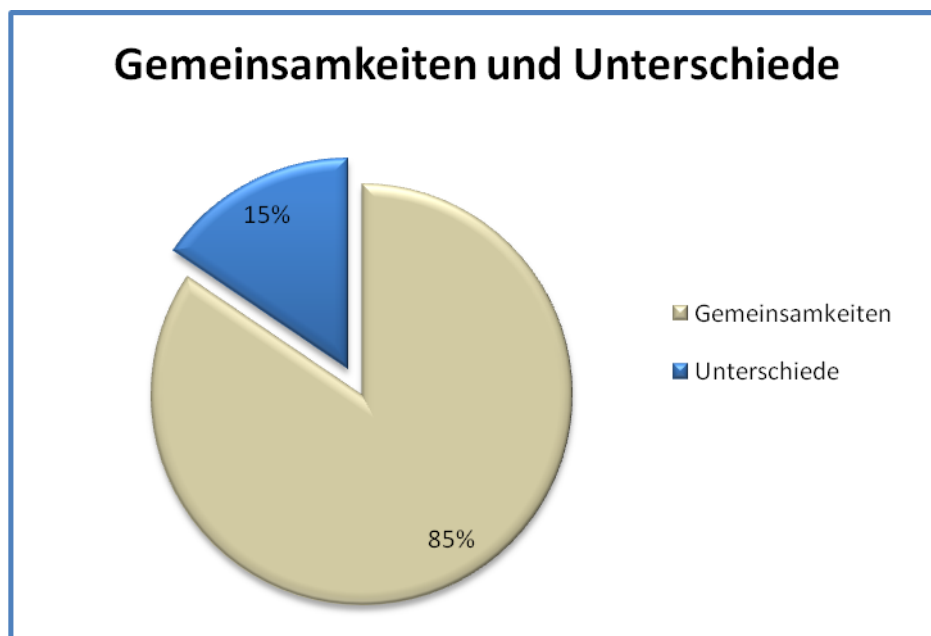


Abbildung 6 Grobe Darstellung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ausbildungsordnungen

Abbildung 6 zeigt auf einer stark vergrößerten Ebene einen Anteil an Gemeinsamkeiten bezogen auf alle 55 Berufe von 85%. Als Gemeinsamkeiten wurden jene Handlungsbereiche und Inhalte bezeichnet, die in nahezu allen Ausbildungsordnungen enthalten sind.²⁵ Werden in Berufen spezifische kaufmännische Bereiche vertieft oder nicht-kaufmännische (überwiegend technische Inhalte) benötigt, so sind diese dem Codes 7 (kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten) bzw. dem Code 8 (Nicht kaufmännische Bereiche) zugeordnet. Der Anteil der beiden Codes an allen inhaltlichen Codierungen beträgt 15%. Die Codierungen hinsichtlich der Taxonomiestufen und der strukturellen Zuordnung auf der Basis des Obercodes 1 sind in die Berechnungen nicht eingeflossen.

²⁵ Hierbei ist allerdings bislang unberücksichtigt, ob diese Inhaltsbereiche auch in gewerblich-technischen Ausbildungsordnungen enthalten sind, was bei einigen Standardpositionen der Fall sein wird. Die Bereinigung um diese Bereiche wird noch erfolgen.

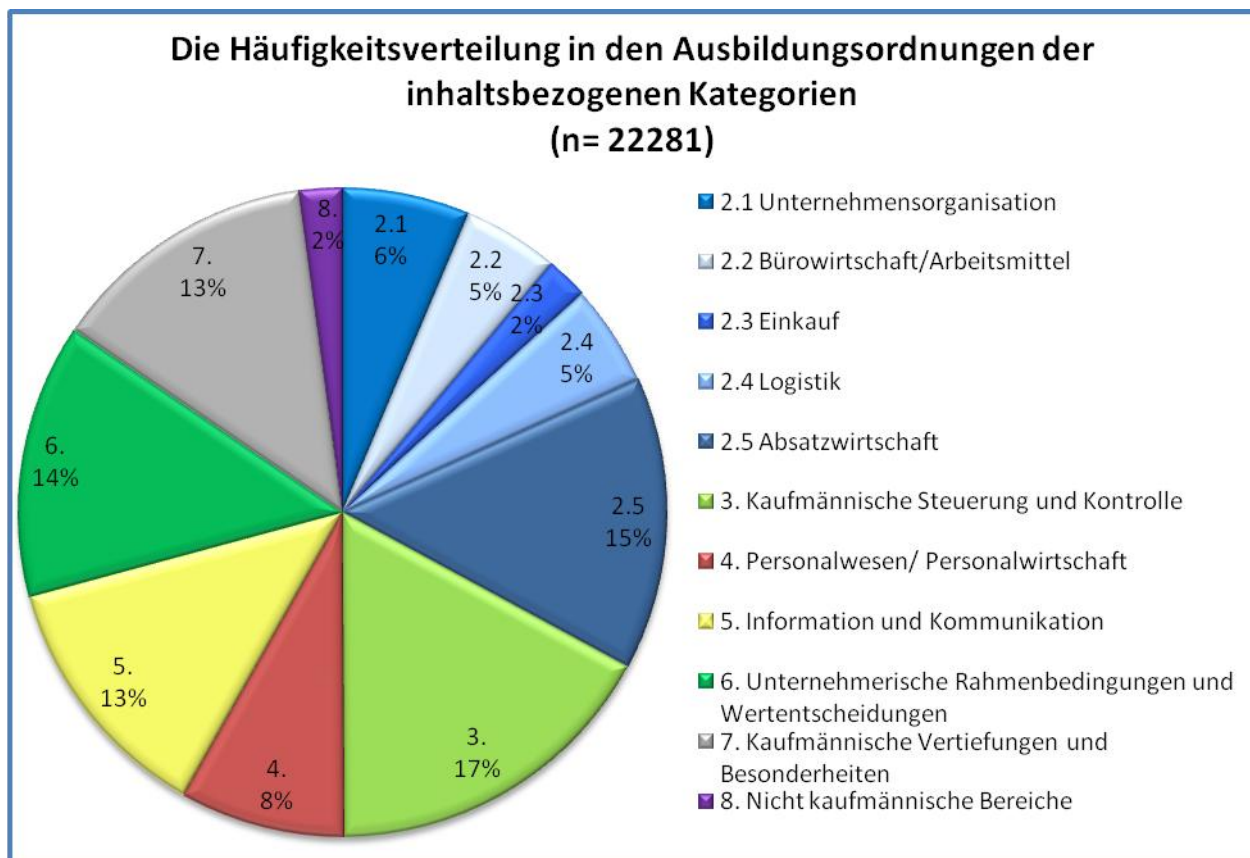


Abbildung 7 Differenzierte Anteile der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den Ausbildungsordnungen

In Abbildung 7 sind die Obercodes der Gemeinsamkeiten und Unterschiede aufgeführt. Lediglich die Subcodes des Obercodes 2 (blauer Bereich 2.1-2.5) sind ausdifferenziert aufgenommen worden, weil in diesen die höchsten Anteile (insgesamt 33%) aller inhaltlichen Codes gebündelt sind und die gewählte Bezeichnung „Geschäfts- und Unternehmensprozesse“ keinen klaren Hinweis auf die Subcodes gibt.

Die größten Anteil nehmen die Bereiche „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ (17%) und Absatzwirtschaft (15%) ein, wobei in Letzterem der Bereich „Beratung und Verkauf“ mit großem Anteil angesiedelt ist. Die darauffolgenden Bereiche sind „Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen“ (14%) in dem mit großem Anteil der Bereich „Recht“ vertreten ist sowie der Bereich Information und Kommunikation (13%), der sowohl die IT-Anwendungen als auch die vielfältigen kommunikativen Aspekte kaufmännischer Tätigkeiten umfasst. Der Bereich Personalwesen/Personalwirtschaft umfasst mit 8% einen kleinen Teil der Gemeinsamkeiten bei den Ausbildungsordnungen.

Die kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten haben einen Anteil von 13%. In diesen Bereichen kommen die wesentlichen Unterschiede der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe zum Ausdruck.

Mit 2% sind die nicht kaufmännischen Inhalte und Handlungsbereiche gering und werfen in den weiteren Auswertungsphasen die Frage auf, ob Berufe mit hohen Anteilen in diesem Bereich (noch) zur Gemeinschaft kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe hinzugerechnet werden können.

Exemplarisch wird nachfolgend dargestellt, welche Textbestandteile dem Code „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ zugeordnet wurden. Diese ausführliche Darstellung liegt zu allen Codes vor und ermöglicht die quellennahe Beschreibung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden auf der Ebene der einzelnen Berufe und Berufsgruppen und dient weiterhin der Theoriebildung.

4.1.2 Exemplarische Darstellung des Bereichs „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ mit seinen Subcodes

Der Anteil des Codes „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“, beträgt, bezogen auf die kaufmännischen Gemeinsamkeiten, 15%. In diesem Code werden alle Qualifikationen aus den Ordnungsmitteln erfasst, die mit Kapitalbewegungen und Sicherung/Optimierung des betrieblichen Prozesses zu tun haben, die einerseits das wirtschaftliche Handeln eines Betriebes durch Wertschöpfung ermöglichen und andererseits die Qualität des betrieblichen Organisationsprozesses sichern (s. Abbildung 8).

Der Code „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ mit insgesamt 3786 Nennungen verteilt sich auf folgende weitere Subcodes:

<u>Subcodes</u>	<u>Nennungen/Prozent</u>	
3.1 Betriebliches Rechnungswesen	1.303	(35 %)
3.2 Statistik/Controlling	572	(15 %)
3.3 Finanzierung/Finanzwesen	308	(8 %)
3.4 Steuern und Versicherungen	646	(17 %)
3.5 Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement	377	(10 %)
3.6 Zahlungsverkehr	582	(15 %).

Im Folgenden werden die Subcodes anhand von typischen Nennungen näher betrachtet.

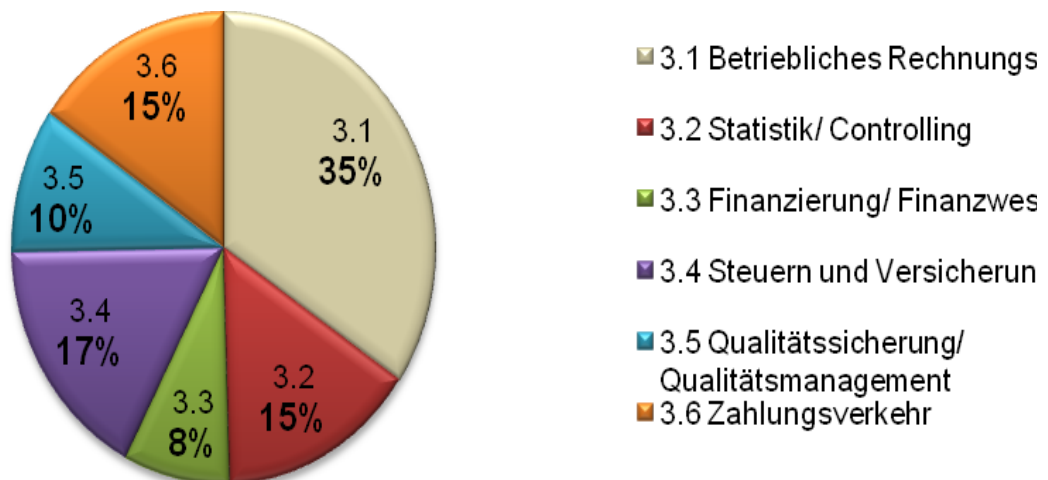


Abbildung 8 Untergliederung des Codes Kaufmännische Steuerung und Kontrolle

Code 3.1 Betriebliches Rechnungswesen

Innerhalb des betrieblichen Rechnungswesens konnte die Unterscheidung in externes Rechnungswesen für finanzrechtliche Rechnungslegung und internes Rechnungswesen für betriebsinterne Steuerung von Kapitalflüssen vorgenommen werden. Zusätzlich wurden allgemeine Formulierungen im betrieblichen Rechnungswesen codiert, wenn sie nicht eindeutig den anderen beiden Codes zuzuordnen waren.

Code 3.1.1 Externes Rechnungswesen

Die per Gesetz vorgeschriebene Rechnungslegung dient der externen Berichterstattung über die finanzielle Situation eines Unternehmens, die in der Regel in einem periodischen Zeitraum von einem Jahr erstellt wird. Diese ist formalisiert auf der Grundlage eines Jahresinventars bzw. einer Jahresbilanz, versehen mit einer doppelten Finanzbuchführung der Aktiva und Passiva inkl. der ordnungsgemäßen Ausweisung von Gewinnen und Verlusten. Zu den typischen Kompetenzbeschreibungen der Ordnungsmittel in Bezug auf das externe Rechnungswesen gehören beispielsweise:

- *Inventur durchführen;*
- *Bewerten von Vermögen und Kapital, Begründen der zeitlichen Abgrenzungen und Darstellen der Bestandteile des Jahresabschlusses;*
- *Vergleichen von Bilanzen, Auswerten von Jahresabschlüssen sowie Beschreiben von bilanzpolitischen Grundsätzen.*

Die externe Rechnungslegung hat im Betriebsalltag, gemessen an den Gesamtvorgängen des betrieblichen Rechnungswesens, einen geringeren Anteil (31%) als das interne Rechnungswesen (58%).

Code 3.1.2 Internes Rechnungswesen

Das interne Rechnungswesen ist aufgrund der Erfassung der betriebsinternen Vorgänge von Wertströmen eng an die betrieblichen Steuerungsprozesse der Leistungserstellung geknüpft. Eine laufende Feinabstimmung und Kontrolle der materiellen und immateriellen Ressourcenversorgung aufgrund der betrieblichen Leistungserstellung ist zum Erhalt der betrieblichen Existenz von wesentlicher Bedeutung. Das interne Rechnungswesen dient zur Ermittlung der betriebsinternen Kosten- und Leistungsentwicklung sowie dessen Deckungsbeitrages im Rahmen der Geschäftsprozesse, wobei die betriebsinterne Kostenrechnung nach Kostenträgern, -arten und -stellen differenziert wird. Dadurch ist die Umsetzung der wirtschaftlichen Ziele des Unternehmens auf der operativen Ebene näher bestimmbar.

Zu den typischen Qualifikationen aus den Ordnungsmitteln gehören:

- *nach dem betrieblichen Kostenplan Geschäftsvorgänge kontieren;*
- *Erfassen der Bedeutung von Bestandsveränderungen und Wertströmen für betriebswirtschaftliche Entscheidungen;*
- *Ermitteln der Kalkulationswerte nach der Voll- und Teilkostenrechnung, Durchführen einer Kostenstellen- und Kostenträgerrechnung;*
- *Regelungen des Ausbildungsbetriebes zur Buchführung anwenden;*
- *Kostenrechnungsvorgänge bearbeiten;*
- *Vornehmen von Wareneinkaufsrechnungen.*

Code 3.1.3 Allgemeines Rechnungswesen

Zusätzlich finden sich Textstellen, die sich weder dem internen noch dem externen Rechnungswesen eindeutig zuordnen lassen. Diese Textstellen, die immerhin einen Anteil von 11% ausmachen, wurden dem Subcode 3.1.3 zugeordnet. Dazu gehören solche Qualifikationen wie:

- *die Struktur des Rechnungswesens und den Zusammenhang zwischen seinen Teilbereichen kennenlernen;*
- *Organisation des Rechnungs- und Finanzwesens im Betrieb darstellen;*
- *Beurteilen verschiedener Darstellungsformen der Wertströme;*
- *Zielsetzung innerer und äußerer Betriebsvergleiche darstellen.*

Code 3.2 Controlling und Statistik

Das Controlling dient als Steuerungsinstrument zur Planung, Durchführung und Kontrolle des kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Leistungserstellungsprozesses sowie zur Beobachtung der Wertströme, die sich auf wesentliche Informationen aus dem internen Rechnungswesen stützen. Es beschäftigt sich gegenwartsbezogen mit der strategischen Planung des Managements sowie einer ergebnisorientierten Koordination der Geschäftsbereiche mit dem Ziel, die Wirtschaftlichkeit zu erhalten und zu verbessern. Hierbei werden Statistiken zur Visualisierung von Kosten- und Leistungsentwicklungen in Form von Kennzahlen als Hilfsmittel zur kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Steuerung und Kontrolle eingesetzt. Nach den Analyseergebnissen beträgt der Anteil dieses Subcodes 15% des Codes "Kaufmännische Steuerung und Kontrolle" und macht mit dem Zahlungsverkehr den drittstärksten Anteil in diesem Code aus.

Eignen sich kaufmännische Auszubildende außerhalb des Rechnungswesens und Controllings Kenntnisse im Umgang mit Statistiken an, so wurden diese auch hier codiert.

Die Schlüsselfunktion des Controllings für das kaufmännische Denken und Handeln wird an nachfolgenden Qualifikationsbeschreibungen deutlich:

- *Betriebswirtschaftliche Kennzahlen des Ausbildungsbetriebes, insbesondere Rentabilität, Liquidität, Umsatz, Bruttoertrag, Handelsspanne, Marge, Lagerumschlagsgeschwindigkeit bei Planung und Kalkulation anwenden sowie mit Branchendurchschnittswerten vergleichen;*
- *Betriebswirtschaftliche Kennzahlen im Periodenvergleich auswerten und Trends ableiten; Ergebnisse für Entscheidungen aufbereiten;*
- *Statistiken als Planungs- und Prognosehilfe nutzen;*
- *sie ermitteln Produktivität, Wirtschaftlichkeit, Rentabilität und Liquidität und vergleichen ihre Ergebnisse mit branchenüblichen Kennzahlen zur Beurteilung der wirtschaftlichen Lage des Betriebes;*
- *sie nutzen Vergleichszahlen zur Überprüfung von Wirtschaftlichkeit und Rentabilität.*

Code 3.3 Finanzierung

Im Rahmen des betrieblichen Wertschöpfungsprozesses ist die Beschaffung und Sicherung von Finanzmitteln für Investitionen in Anlagen und Umlaufkapital zur Leistungserstellung sowie die Re-Investition des Betriebsvermögens erforderlich. Darunter fallen die externe Finanzierung durch Fremdkapital und die Sicherung des betrieblichen Finanzflusses für den Erhalt der Liquidität. Nach den vorliegenden Analyseergebnissen beträgt der Anteil dieses Subcodes lediglich 8%. Die Ordnungsmittel greifen den Finanzierungsaspekt in konkreten Handlungszusammenhängen auf:

- *Finanzierungsspielräume für den Einkauf ermitteln und beachten;*
- *die Schülerinnen und Schüler entwickeln Finanzierungsvorschläge für betriebliche Investitionen;*
- *wichtige Kreditarten in Abhängigkeit zur Finanzierung darstellen und in Verbindung mit typischen Sicherungsmöglichkeiten bringen;*
- *Finanzierungsmöglichkeiten für Drogerien beschreiben und die Kosten sowie Kredit-sicherung an Beispielen vergleichen;*
- *Finanzierungsinstrumente und Sicherungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer Bedeutung einschätzen;*
- *die Finanzierungsquellen des Ausbildungsbetriebes im Rahmen öffentlicher Einnahmen unterscheiden.*

Code 3.4 Steuern und Versicherungen²⁶

Der Subcode „Steuern und Versicherungen“ stellt mit 17% die zweitstärkste Position im Bereich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle dar. Das Projektteam hat hier zwischen der Befassung mit dem Thema Steuern und dem Thema Versicherung unterschieden. Erstaunlich ist, dass der Anteil „Versicherungen“ mit 57% höher liegt als der Anteil der „Steuer“ (43%).

Code 3.4.1 Steuern

Typische Auszüge für den Bereich „Steuern²⁷“ sind:

- *das System der Umsatzsteuer verstehen sowie deren Berechnung und Buchung durchführen und dabei Bezüge zum Prozess der Wertschöpfung im Betrieb und in der Gesamtwirtschaft herstellen;*
- *steuerrechtliche Vorschriften für die Depotführung anwenden;*
- *sie buchen die in die Fonds fließenden Ertragsausschüttungen der einzelnen Wertpapiere unter Berücksichtigung inländischer steuerlicher Gesichtspunkte;*
- *sie grenzen Aufwendungen und Erträge periodengerecht und sachlich richtig ab, bilden Rückstellungen und erkennen deren Auswirkungen auf den zu versteuernden Gewinn;*
- *Einfuhrabfertigungen unter Einbeziehung der notwendigen Dokumente und Beachtung der Vorschriften des Zoll- und Steuerrechts ausstellen;*

²⁶ Steuern und Versicherungen wurden in einem Obercode zusammengefasst, weil es sich in beiden Fällen um Abgaben handelt, die Unternehmen zu leisten haben und deren Höhe sie teilweise beeinflussen können.

²⁷ Dieser Code umfasst leistungsbezogene Abgaben und Steuern, wie beispielsweise die Unternehmenssteuer. Da die Entgeltabrechnung im Personalbereich anfällt, wurde diese dem Code 4.1 „Personalsachbearbeitung“ zugeordnet.

- *die im Vertrieb anfallenden Steuern des Ausbildungsbetriebes ermitteln.*

Code 3.4.2 Versicherungen

Bei der Analyse kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Ausbildungsberufe ist für den Bereich „Versicherungen“ zwischen den außerbetrieblich entstehenden Kosten für die Absicherung bestimmter Risiken betrieblicher Leistungen und Gegenstände (Mittel für die Risikoabdeckung) und dem Handel mit Versicherungen als Vertriebsprodukt zu unterscheiden. Der erste Aspekt wurde den Gemeinsamkeiten, der Zweite den Besonderheiten und Vertiefungen (Code 7) zugeordnet. Typische Qualifikationsbeschreibungen für die beiden Bereiche sind z.B.:

a) Versicherung als Mittel der Risikoabdeckung:

- *Möglichkeiten der betrieblichen Risikoabsicherung einschätzen; Versicherungsangebote vergleichen und bewerten;*
- *Mobilitätsversicherung als Kundenbindungsinstrument nutzen;*
- *die Schülerinnen und Schüler vergleichen und bewerten Versicherungsangebote zur Risikoabsicherung im Betrieb;*
- *Versicherung als solidarische Risikoabsicherung verstehen und erkennen, wann der Staat bestimmte Risiken in Form gesetzlicher Versicherungspflicht abzusichern zwingt;*
- *betriebliche Risiken beschreiben und Versicherungsmöglichkeiten nennen, bei der Abwicklung eintretender Versicherungsfälle mitwirken;*
- *berufsbezogene Vorschriften der Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, insbesondere Unfallverhütungsvorschriften, Richtlinien und Merkblätter, beachten;*
- *Versicherungsrisiken für Immobilien unterscheiden, Versicherungsangebote einholen und bewerten;*
- *rechtliche Regelungen bei der Beratung von Kunden beachten;*
- *Haftungsrisiken feststellen und Versicherungsschutz prüfen.*

b) Versicherung als Gegenstand des Vertriebes:

- *Kunden über Möglichkeiten der Kapitalanlage und der Risikovorsorge durch Abschluss von Lebensversicherungen informieren;*
- *Einflussfaktoren auf die Gestaltung von Versicherungs- und Finanzprodukten unter Berücksichtigung unterschiedlicher Kundengruppen erläutern;*
- *Personen- und Schadenversicherungsprodukte für Privatkunden beschreiben;*

- *versicherbare Risiken, versicherbare Risiken mit Erschwernissen und nicht versicherbare Risiken gemäß den Annahmerichtlinien feststellen;*
- *Versicherungsbedarf unternehmensspezifischer Kunden ermitteln.*

Code 3.5 Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement

Die Qualitätssicherung und das Qualitätsmanagement sind Aspekte, die nicht nur in Verbindung mit der „Kaufmännischen Steuerung und Kontrolle“ auftreten, sondern sich quer durch alle Bereiche des Unternehmens ziehen, da die Optimierung der Geschäftsprozesse nach bestimmten Qualitätskriterien im Vordergrund steht.²⁸ Dieser Bereich nimmt nach den Analyseergebnissen 10% der Gesamtnennungen des Codes „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ ein.

Die typischen Beispiele zur Sicherung bzw. Optimierung der betrieblichen Prozesse sind:

- *Anlässe für die Überprüfung bestehender Arbeitsabläufe aufzeigen und mögliche Überprüfungskriterien bzw. Ziele der Neu- oder Reorganisation ableiten;*
- *sie identifizieren mögliche Fehlerquellen und entwickeln Bewertungskriterien für die gesammelten Informationen;*
- *sie führen Soll-Ist-Vergleiche zur Bewertung eines einfachen Projektes durch und begreifen diese als Bestandteil der Qualitätssicherung;*
- *sie diskutieren und evaluieren einen Projektplan, bewerten Arbeitsprozesse und erarbeiten Lösungsvorschläge für zukünftige Situationen;*
- *qualitätssichernde Maßnahmen im eigenen Bereich anwenden, dabei zur kontinuierlichen Verbesserung von Arbeitsabläufen beitragen;*
- *sie begreifen die Kontrolle der Güter als wesentlichen Teil des Qualitätsmanagements und entwickeln eigene Ideen zur Steigerung der Effektivität;*
- *zur betrieblichen Prozessoptimierung durch Schwachstellenanalyse und Beseitigung von Fehlerquellen beitragen;*
- *im Rahmen des Qualitätsmanagements erläutern die Schülerinnen und Schüler Verfahren zur Prozessoptimierung, die in den Phasen der Produkt- oder Dienstleistungserstellung die Qualität des Produktes oder der Dienstleistung sichern und weiterentwickeln;*

²⁸ Der Begriff des Qualitätsmanagement stammt ursprünglich aus dem Bereich der Produktionswirtschaft und bezeichnet ein durchdachtes Qualitätssicherungssystem zur kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse (KVP) in Produktion und Ablauforganisation welches den Anforderungen der Organisation und ihrer Kunden und Kundinnen Rechnung tragen soll. Insofern hätte man diesen Bereich auch der Prozesssteuerung oder der Auftragssteuerung zuordnen können. Da die Qualitätssicherung und das Qualitätsmanagement aber zugleich dem Controllingaspekt am nächsten kommt und es hier nicht nur um produktbezogenes Qualitätsmanagement, sondern auch um Steuerung und Optimierung der betriebsinternen Prozesse geht, wurde dieser Bereich als Subcode der „Kaufmännischen Steuerung und Kontrolle“ zugeordnet.

- *Maßnahmen des Ausbildungsbetriebes zur Qualitätssicherung erläutern, insbesondere Kundenanforderungen und Leistungsangebote der Bank vergleichen.*

Code 3.6 Zahlungsverkehr

Der Subcode Zahlungsverkehr umfasst 15% der Gesamtnennungen im Code „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“. Ihm wurden alle Sachverhalte zugeordnet, die sich auf die operative Zahlungsabwicklung im Betrieb beziehen, mit Ausnahme des kameralistischen Kassenwesens im öffentlichen Dienst, welches dem Code 7.1.5 „Besonderheiten und Vertiefungen“ zugeordnet wurde.

Typische Qualifikationsbeschreibungen sind hier:

- *verschiedene Kassen und Kassensysteme erläutern; das Kassensystem des Ausbildungsbetriebes beschreiben;*
- *Kasse bedienen, Zahlungsmittel annehmen und Rückgeld herausgeben;*
- *Kasse abrechnen, Kassenberichte erstellen und insbesondere im Hinblick auf Kundenzahl, Zahlungsmittel und Zeiten auswerten;*
- *bei der Abwicklung des Zahlungsverkehrs mit Kreditinstituten, Lieferanten und Kunden mitwirken;*
- *Aufgaben und Bedeutung der Kasse im Rahmen eines betrieblichen Warenwirtschaftssystems verstehen;*
- *sie bewerten die Zahlungsarten hinsichtlich ihrer Wirtschaftlichkeit für das Unternehmen;*
- *sie stellen Rechnungen und Quittungen aus, führen Kassenabrechnungen durch, dokumentieren die Zahlungsvorgänge und werten sie aus;*
- *die Schülerinnen und Schüler verschaffen sich einen Überblick über unterschiedliche Zahlungs- und Abrechnungssysteme und erkennen den Nutzen dieser Systeme für die Dokumentation und Abrechnung im Unternehmen.*

4.1.3 Die Anteile der inhaltsbezogenen Codes an den unterschiedlichen Ausbildungsordnungsmitteln

Verschafft der vorangegangene Abschnitt einen exemplarischen Einblick in die den jeweiligen Kategorien zugeordneten Textbestandteile der Ausbildungsordnungsmittel und liefert damit einen Einblick in die prozentualen Anteile der Kategorien gemessen an allen Codierungen, so widmet sich der nachfolgende Abschnitt eine erste Zuordnung der Hauptcodes zu den jeweiligen Ausbildungsberufen. Bei den Daten wurden, wie auch im vorangegangenen Abschnitt, lediglich die Häufigkeiten, noch nicht aber die Taxonomien berücksichtigt. Voran-

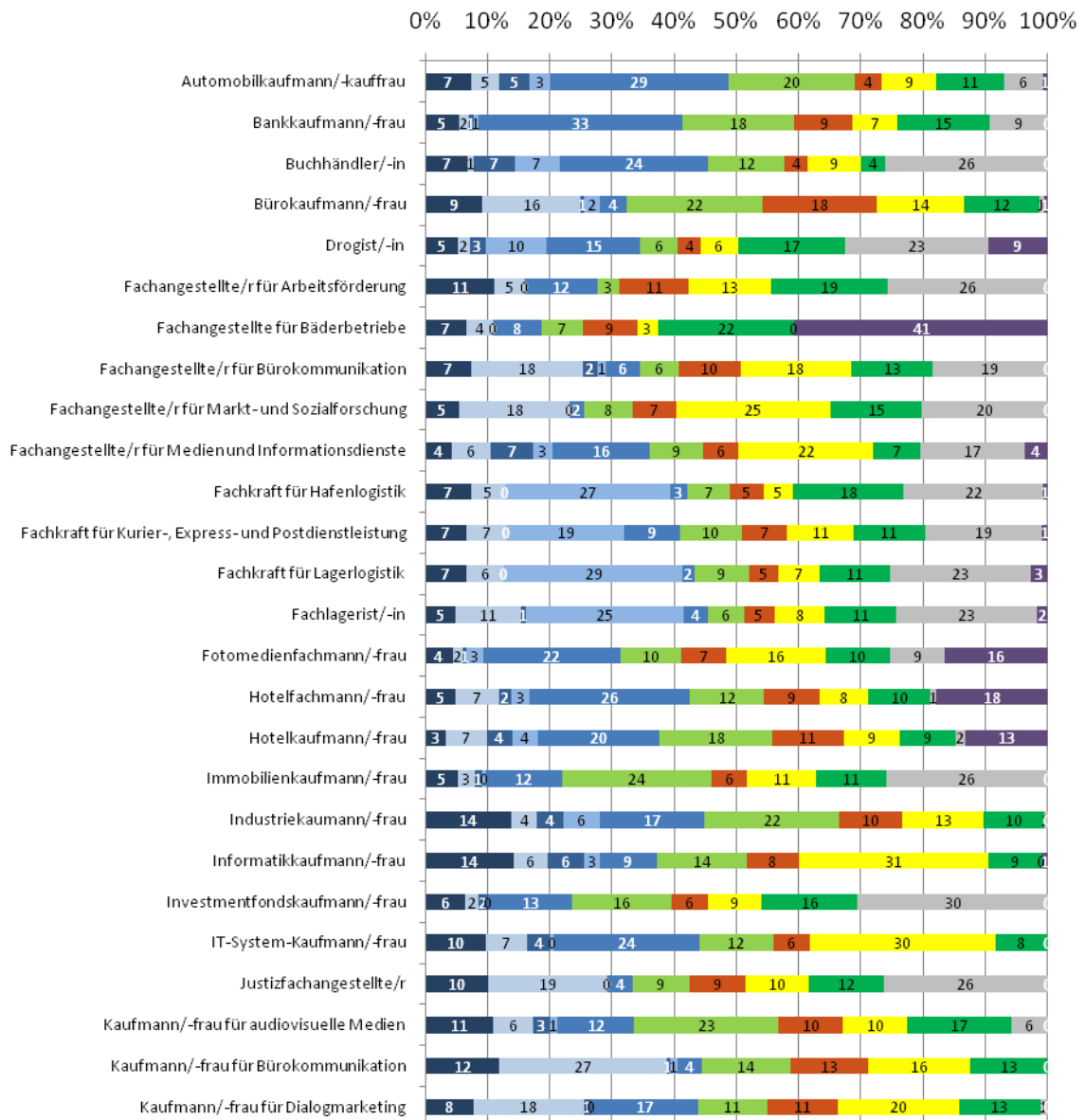
zustellen ist weiterhin dass es sich hier um vorläufige Ergebnisse handelt, weil die Häufigkeiten auf der Ebene der Subcodes noch erheblich differieren können.²⁹

Abbildung 9 zeigt die quantitativen Anteile der Codes 2-8 in den Ausbildungsordnungen, die darauffolgende Abbildung 10 die Ergebnisse der Zuordnungen aus der Analyse der schulische Rahmenlehrpläne. Links neben den Abbildungen sind die untersuchten Ausbildungsberufe, rechts, als farbliche Felder, die zugeordneten Codes mit ihrer prozentualen Häufigkeit bezogen auf den jeweiligen Beruf aufgeführt. Dabei werden die Codes von links nach rechts, von 2.1 bis 8 dargestellt

²⁹ So kann in einem Beruf der Code „Absatzwirtschaft“ eine hohe Quantität aufweisen, weil Marketing und Marktanalysen eine große Rolle spielen, wohingegen es bei einem anderen Beruf lediglich um die unmittelbare Kundenberatung und den Verkauf geht und die Quantität damit geringer ist.

Prozentuale Häufigkeitsverteilungen der Codings in Code 2-8 innerhalb der jeweiligen Ausbildungsordnung

- 2.1 Unternehmensorganisation
- 2.2 Bürowirtschaft/Arbeitsmittel
- 2.3 Einkauf
- 2.4 Logistik
- 2.5 Absatzwirtschaft
- 3. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
- 4. Personalwesen/ Personalwirtschaft
- 5. Information und Kommunikation
- 6. Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen
- 7. Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten
- 8. Nicht kaufmännische Bereiche



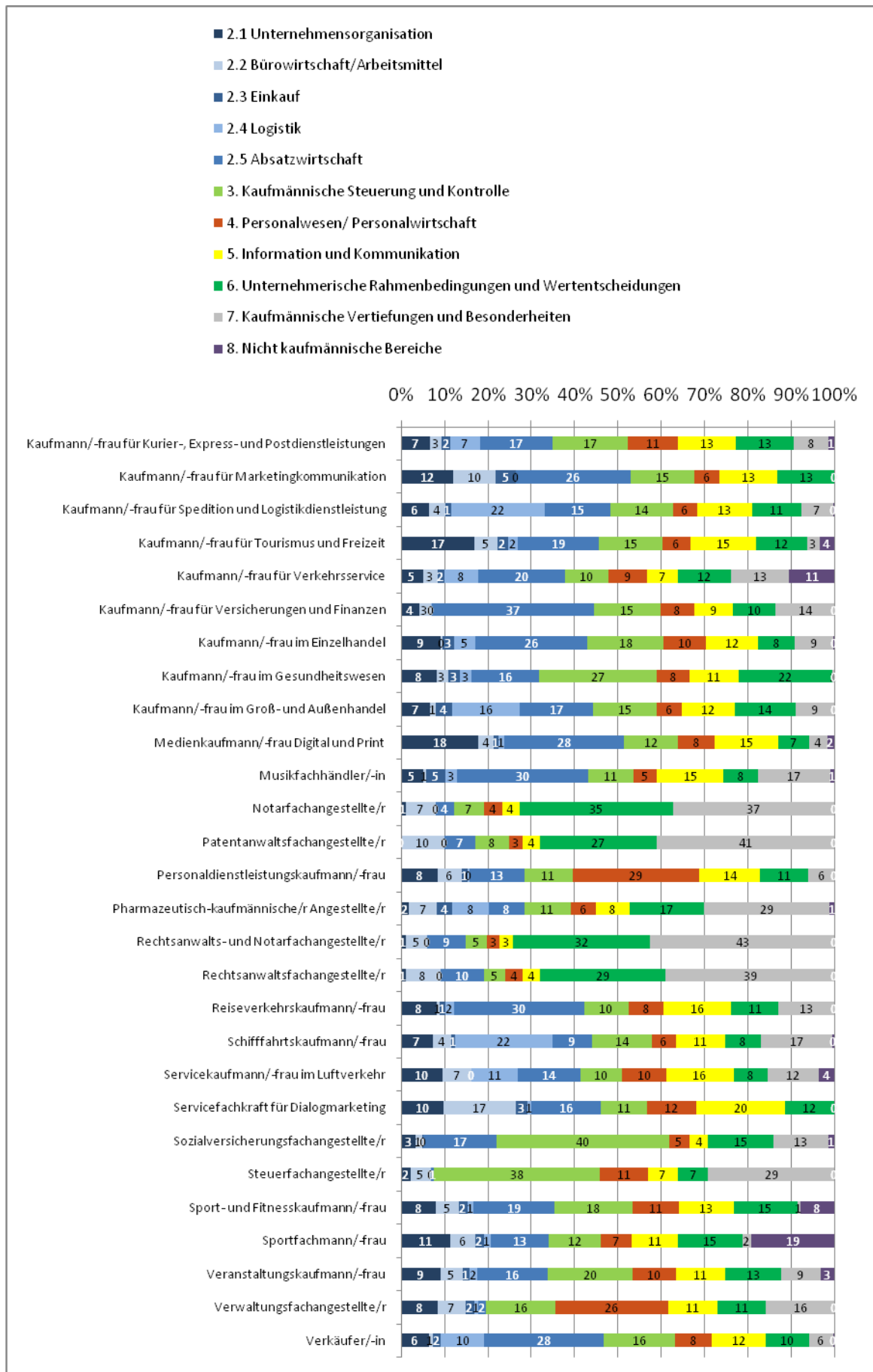
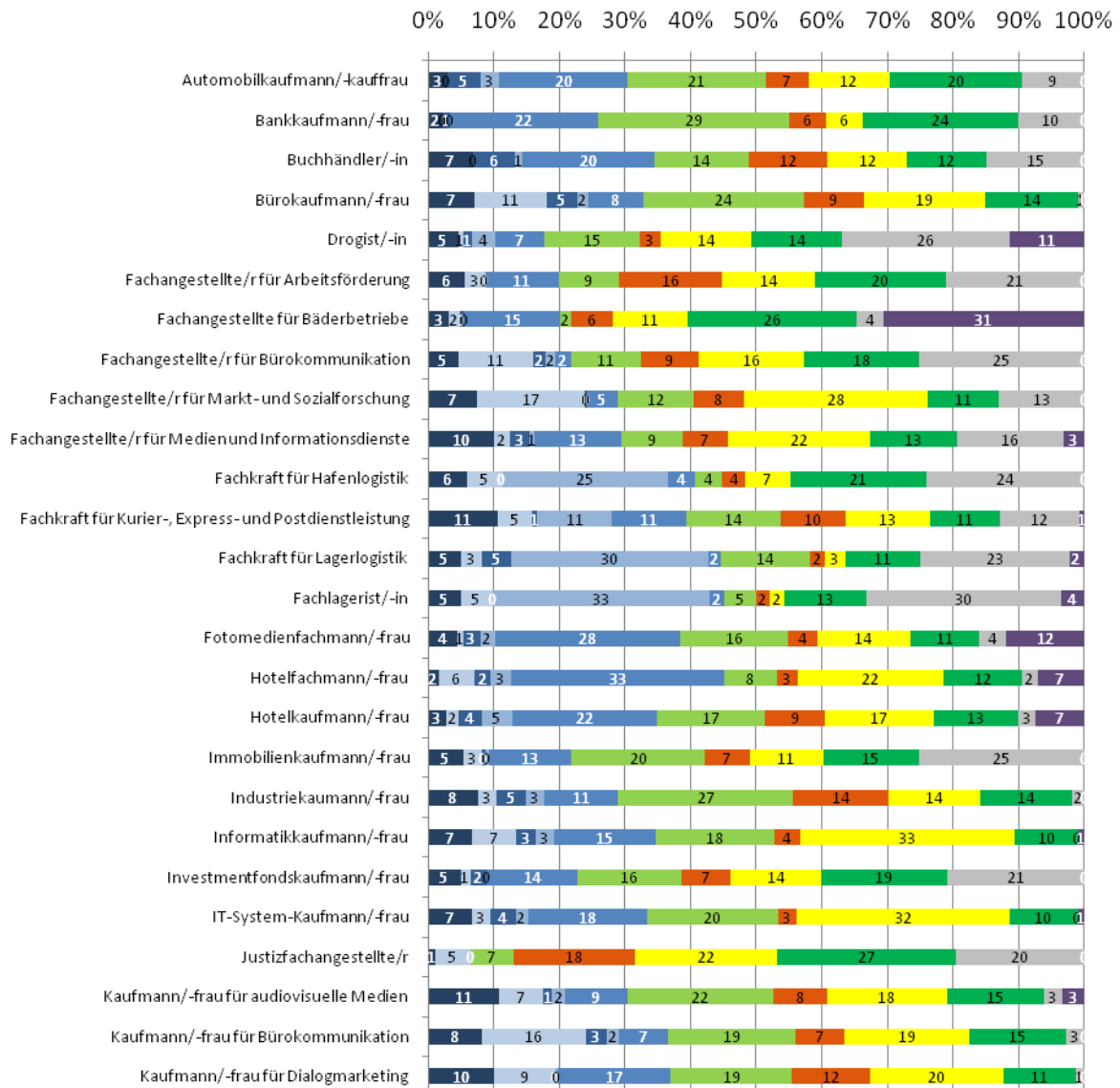


Abbildung 9 Häufigkeitsverteilungen der Codings innerhalb der jeweiligen Ausbildungsordnung

Prozentuale Häufigkeitsverteilungen der Codings in Code 2-8 innerhalb des jeweiligen Rahmenlehrplanes

- 2.1 Unternehmensorganisation
- 2.2 Bürowirtschaft/Arbeitsmittel
- 2.3 Einkauf
- 2.4 Logistik
- 2.5 Absatzwirtschaft
- 3. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
- 4. Personalwesen/ Personalwirtschaft
- 5. Information und Kommunikation
- 6. Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen
- 7. Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten
- 8. Nicht kaufmännische Bereiche



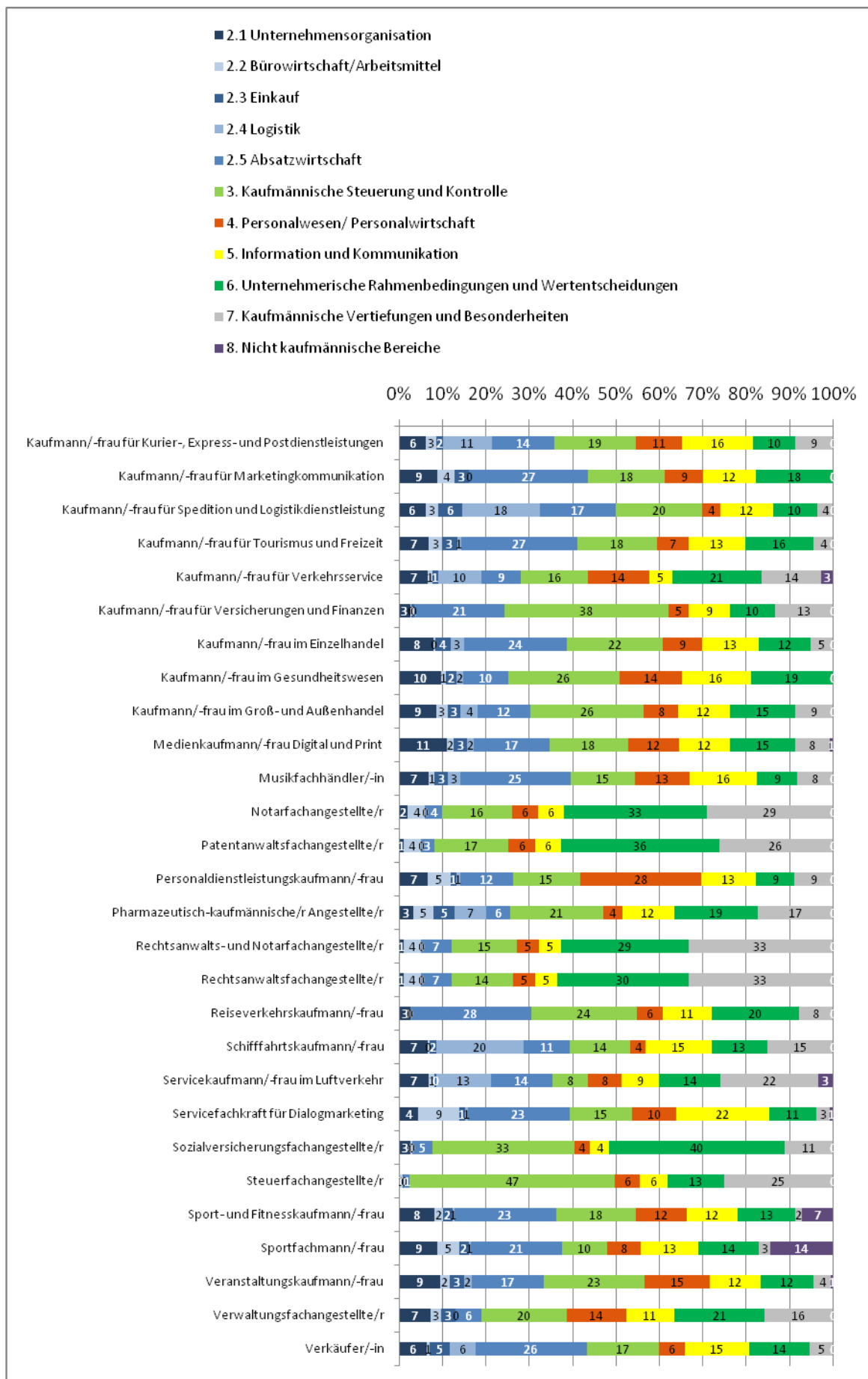


Abbildung 10 Häufigkeitsverteilungen der Codings innerhalb des jeweiligen Rahmenlehrplans

Es zeigt sich zunächst eine relativ hohe Übereinstimmung bei den prozentualen Häufigkeitsverteilungen zwischen Ausbildungsordnung (AO) und Rahmenlehrplan (RLP) des jeweiligen Berufs. Weist beispielsweise die Analyse der AO bei den Hotelkaufleuten eine breite Streuung über alle Codes auf, so ist dies ebenso beim RLP der Fall.

Um diese vorläufigen Daten nicht zu überinterpretieren sei an dieser Stelle nur auf zwei Auffälligkeiten hingewiesen, die aufzeigen, welche Interpretationsmöglichkeiten die Ordnungsmittelanalyse bei den Ausbildungsberufen bietet:

- Auffällig sind die hohen Anteile der sogenannten „Kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten“ sämtlicher Assistenzberufe in der Rechtspflege (Steuerfachangestellte/r, Rechtsanwalts-, Notar- und Patentanwaltsfachangestellte/r). Betrachtet man die zugrundeliegenden Daten, so verbirgt sich hier die Gemeinsamkeit der genannten Berufe in berufsspezifischen Vertiefungen im Recht.
- Im „Nicht kaufmännischen Bereich“, der ja in der Gesamtcodierung einen relativ geringen Anteil von nur 2% ausmacht, ist deutlich zu sehen, dass sich die Nennungen auf nur wenige Berufe beziehen, dort aber zum Teil bedeutende Anteile haben (z.B. Fachangestellte/r für Bäderbetriebe: AO 41%; RLP 31%).³⁰ Höhere Anteile in diesem Bereich finden sich ebenso bei den Fotomedienfachleuten, den Fachlageristen und -lageristinnen, den Drogisten und Drogistinnen, den Sportfachleuten und Sport- und Fitnesskaufleuten sowie im Hotelbereich und bei den Kaufleuten für Verkehrsservice.

Ähnliche Betrachtungen werden im Fortgang der Analyse sowohl berufsspezifisch und berufsgruppenspezifisch als auch bezogen auf einzelne Hauptcodes durchgeführt (zur Vorgehensweise bei der weiteren Datenanalyse vgl. Kap. 6.1).

³⁰ In diesem Fall ist dann gesondert zu prüfen, ob die anderen Anteile an den Gemeinsamkeiten zusätzliche Abweichungen aufweisen und dieser Beruf ggf. aus der Gruppe der kaufmännischen Berufe auszuschließen wäre. Dies wird auf Basis der Auswertungsergebnisse im weiteren Analyseverfahren noch zu klären sein.

4.1.4 Die Anteile der unterschiedlichen Taxonomiestufen in den Ausbildungsordnungen

Die Zusammenstellung der Taxonomiestufen ist das Ergebnis einer Zusammenführung der BLOOMSCHE Taxonomie und deren Anwendung bei der Erstellung von Ausbildungsordnungen, deren Weiterentwicklung von ANDERSON und KRATHWOHL sowie der Taxonomie von DREYFUS/DREYFUS, die sich auf die schrittweise Entwicklung von Novizen zu Experten bezieht und stärker die Handlungsfähigkeit berücksichtigt. Außerdem wurde auf Vorarbeiten des DIHK und der Versicherungswirtschaft zurückgegriffen (DIHK 2008; BERUFSBILDUNGSWERK DER VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT 2007), die Hinweise zur Taxonomie von Verben in Aus- und Fortbildungsordnungen gegeben haben. In Abbildung 11 sind die Gesamtanteile der Taxonomiestufen in den Ausbildungsordnungen dargestellt.

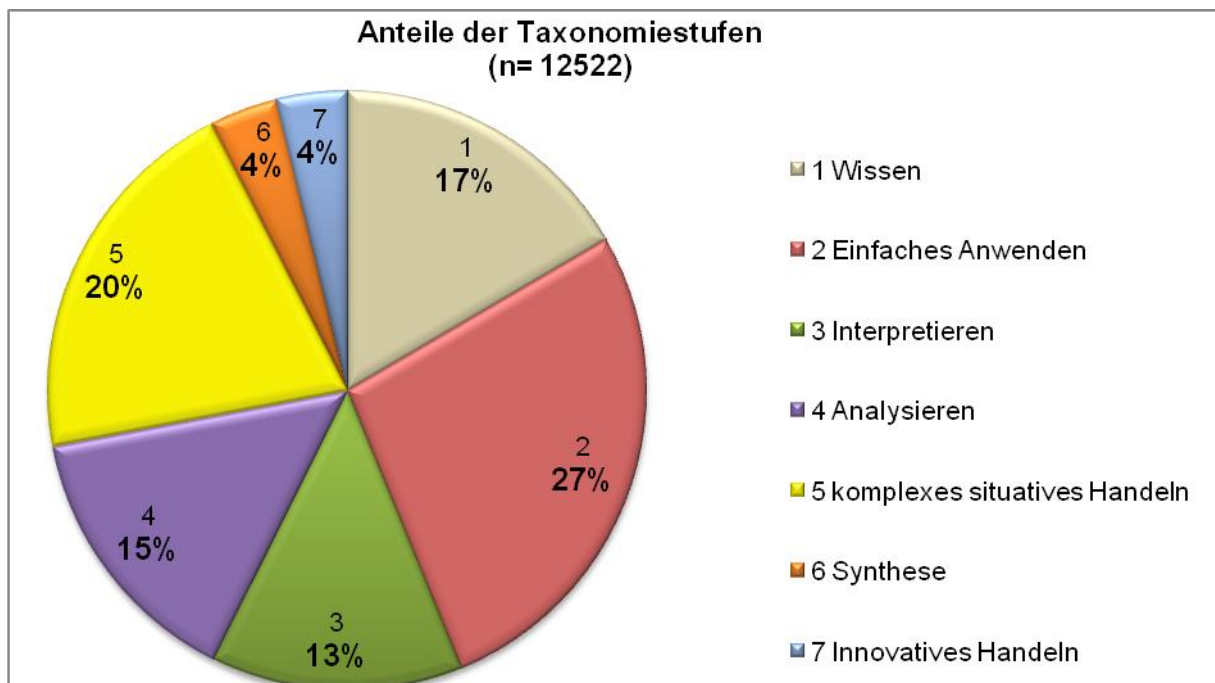


Abbildung 11 Gesamtanteile der Taxonomiestufen in den Ausbildungsordnungen

Die verwendeten Stufen sind wie folgt beschrieben:

Stufe 1 **Wissen**: Kenntnisse erwerben und nachweisen. Schlichtes Wissen nennen, aufzählen, beschreiben.

Stufe 2 **Einfaches Anwenden**: Handeln unter der Berücksichtigung von einfachen Regeln und Anwendung einfacher Methoden.

Stufe 3 **Interpretieren**: Handlungssituation und einfache Erfahrungen, sowie kognitives Wissen oder Inhalte gewichten, ordnen und ggf. zusammenfassen.

Stufe 4 **Analysieren**: Stoffgebiete, Handlungssituationen gliedern, prüfen und auswerten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie Regeln herausfinden.

Stufe 5 **Komplexes, situatives Handeln**: Das Handeln findet nicht mehr nur nach einfachen Regeln statt, sondern wird aufgrund des Wissens aus verschiedenen Zusammenhängen, Interpretationen und Erfahrungen aus anderen Handlungskontexten ausgeführt, ggf. unter interaktiven Bedingungen.

Stufe 6 **Synthese**: Elemente zusammenfügen, neue Strukturen durch eigenes Denken aufbauen.

Stufe 7 **Innovatives Handeln**: Das Handeln zielt auf die Herstellung einer neuen Situation und hat strategische und kreative Komponenten.

Die handlungsbezogenen Taxonomiestufen wurden in drei Stufen, einfaches, komplexes und innovatives „Handeln/Anwenden“ unterschieden. Das Projektteam verständigte sich auf die Berücksichtigung des Kontextbezuges, so dass verwendete Verben nicht automatisch die Taxonomiestufe bestimmen. Beispiel: „...unter der Berücksichtigung von...einholen“ signalisiert, dass hier nicht ein einfacher Handlungsvollzug gemeint ist, sondern in ihm eine gewisse Interpretation oder Analyse von Faktoren eingeschlossen ist. In diesem Falle erfolgte keine Zuordnung auf Stufe 2, sondern auf Stufe 5. Ein weiteres Beispiel ist das Verb „abstimmen“, das das Projektteam der Stufe 5 zugeordnet hat, wenn damit „Abstimmen mit anderen“ im Hinblick auf eine komplexere Entscheidung gemeint ist. Geht es hingegen lediglich um eine Terminabstimmung, so wurde es der Taxonomiestufe 2 zugeordnet. Trotz dieser kontextbezogenen Anwendung sind die Taxonomiestufen nicht mit unterschiedlichen Berufsniveaus gleichzusetzen oder unter ihrer Berücksichtigung auf „einfache Berufe“ zu schließen. Sie dürfen auch nicht mit den Niveaustufen des DQRs verwechselt werden. Um tatsächliche Niveauunterschiede zwischen den Berufen auszumachen müsste die Breite des Berufes und die Komplexität des jeweiligen Gegenstandes herangezogen werden.

Bei der Verteilung der Taxonomiestufen über alle Berufe zeigt sich zunächst, dass die Mehrzahl der Qualifikationen (44%) auf den Stufen 1 (einfaches Wissen) und 2 (einfaches Anwenden) liegen. Die Stufen 3 (Interpretation) und 4 (Analyse), die eine stärkere Durchdringung von Inhalten und ihre Anwendung erfordern, sind mit 28% vertreten. Der Anteil der Stufen 5 bis 7 beträgt 28%, wobei der Anteil auf den Taxonomiestufen 6 und 7, deren Qualifikationen über berufstypisches und standardisiertes Wissen und Handeln hinausgehen und im kreativen und innovativen Bereich liegen, mit jeweils 4% eindeutig geringer sind.

In einem weiteren Auswertungsschritt wird zu zeigen sein, wie sich die Taxonomiestufen auf die unterschiedlichen Codes und auf die Berufe verteilen.

Zwischenfazit:

Der Analyseprozess der Ausbildungsberufe ist in seiner Vielschichtigkeit noch nicht abgeschlossen. Es stehen noch die Bewertung der Ergebnisse zu Code 7 „Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten“ und Code 8 „Nicht kaufmännische Bereiche“ aus. Darüber hinaus ist die prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings innerhalb der 55 Berufe zu

ermitteln. Ferner ist der Vergleich der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Aus- und Fortbildungsberufen sowie eine vertiefende Analysen einzelner Codes und Codegruppen zu leisten und ein Abgleich mit den Standardpositionen gewerblich-technischer Ausbildungsberufe zur Kontrastierung der Ergebnisse durchzuführen. Für die Entwicklung einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns geben die dargestellten Ergebnisse dennoch erste Hinweise.

4.1.5 Prüfung der Codierqualität - Intercoderreliabilität

Nachdem der entwickelte Codebaum am Textmaterial angewandt wurde, wurde eine Überprüfung der Intercoderreliabilität an ca. 10 Prozent des Textmaterials, bezogen auf die Ausbildungsberufe, Rahmenlehrpläne und Prüfungsregelungen, vorgenommen. Die Ergebnisse des Reliabilitätstests geben Auskunft über die Zuverlässigkeit des Instrumentariums und über die Sorgfalt der Codierer beim Codierungsprozess.³¹ Der Reliabilitätstest misst die Übereinstimmungen der Codings zweier Codierer am selben Textmaterial. Wurden Kategorien und Codierregeln klar und eindeutig definiert, sollte das Ergebnis beider Codierungen identisch sein.³²

Für die Auswertung der Intercoderreliabilität wurde das Reliabilitätsmaß nach HOLSTI (1969)³³ angewandt:

$$CR = \frac{2 \ddot{U}}{C_1 + C_2}$$

CR = Codierreliabilität (Intercoderreliabilität)

Ü = Anzahl der übereinstimmenden Codierungen

C₁ = Anzahl der Codierungen von Codierer 1

C₂ = Anzahl der Codierungen von Codierer 2

Der so errechnete Reliabilitätskoeffizient liegt per Definition zwischen 0 (keine Übereinstimmung zwischen den Codierern) und 1 (völlige Übereinstimmung).

Methodisches Vorgehen

Nach intensiver Beratung mit zwei Expertinnen von GESIS in Mannheim³⁴ gestaltete sich die Intercoderreliabilitätsprüfung wie folgt:

Bevor die vorgenommenen Codierungen desselben Textmaterials des „Erstcodierers“ mit den Codierungen des „Zweitcodierers“ verglichen wurden, verständigte sich das Team zunächst darauf, dass verschiedene CR-Werte für das Projekt von Interesse sind. So wurden bei einem Teil der ausgewählten Texte quantitativ die Summen der vorgenommenen Codierungen und deren Übereinstimmungen verglichen und ein gesamter CR-Wert aller Dokumente (Ergebnis 1) ermittelt. Weiterhin wurden quantitativ die jeweiligen CR-Werte ermittelt, die sich für die Codes 2-6 sowie 7-8 und die Taxonomie-Codierungen unter gesamter Betrachtung der Dokumente (Ergebnis 2) und getrennter Betrachtung je nach Dokumentarten (Ergebnis 3) ergibt.

³¹ Vgl. FRÜH 2007, S. 188

³² Vgl. FRÜH 2007, S. 188

³³ HOLSTI 1969, S. 140

³⁴ Frau Cornelia ZÜLL und Frau Dr. Natalja MENOLD, Institut GESIS, Abteilung Survey Design and Methodology

Für einen kleineren Teil der Dokumente wurden außerdem die CR-Werte errechnet, die sich bei einem qualitativen, dies bedeutet satzweisen Vergleich der Codierungen je Dokumentart, ergeben (Ergebnis 4).

Codiereinheit

Mit ausschlaggebend für die Berechnung der CR ist die einheitliche Definition der Codiereinheit. Wie bereits im Abschnitt 3.2.1 dargelegt wurden in dem Projekt Sinneinheiten festgelegt, die nun mehrere Worte einen ganzen Satz oder auch mehrere Sätze umfassen konnten. Hieraus ergeben sich bereits Abweichungsmöglichkeiten, weil Abschnitte und Sätze nicht nur einem Code zugeordnet werden können, sondern auch Mehrfachcodierungen enthalten können, die sich teilweise nur auf einen Satz innerhalb des Abschnitts beziehen können.

Anhand der Abbildungen 12 bis 14 werden beispielhaft die Codiereinheiten anhand der 3 Dokumentarten Ausbildungsordnung, Prüfungsordnung und Rahmenlehrplan erläutert:

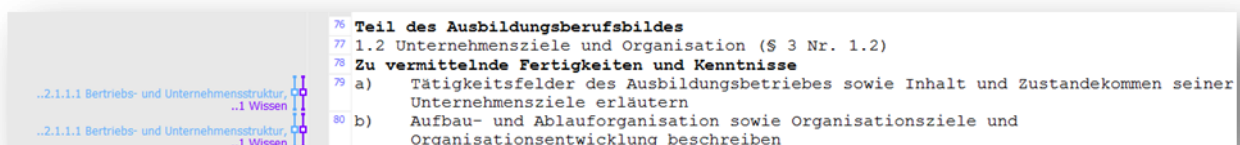


Abbildung 12 Codiereinheit: Ausbildungsordnung „Fachangestellte/r für Arbeitsförderung“

In der Ausbildungsordnung „Fachangestellte/r für Arbeitsförderung“ wurden die Lernziele der Berufsbildposition 1.2 gesondert codiert. In diesem Fall wurden beide Lernziele mit dem gleichen Code versehen. Dennoch war es hier sinnvoll zwei Codes zu vergeben, da das zweite Lernziel sich auf einen anderen Gegenstand beziehen könnte und sich inhaltlich zwei unterschiedliche Tatbestände hinter den Lernzielen verbergen, weshalb eine zweifache Zählung auch die Intensität der Befassung mit dem Gegenstand ausdrückt.

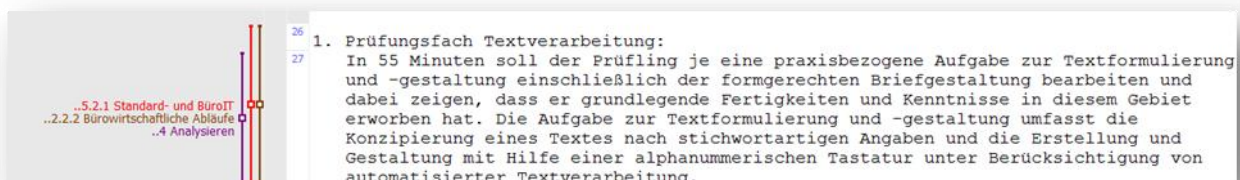


Abbildung 13 Codiereinheit: Prüfungsordnung „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“

In der Prüfungsordnung „Fachangestellte/r für Bürokommunikation“ wurde der gesamte Abschnitt zu einem Prüfungsfach codiert, da sich das gesamte Prüfungsfach auf die Textverarbeitung und die mit ihr einhergehenden Fähigkeiten und Fertigkeiten bezieht.

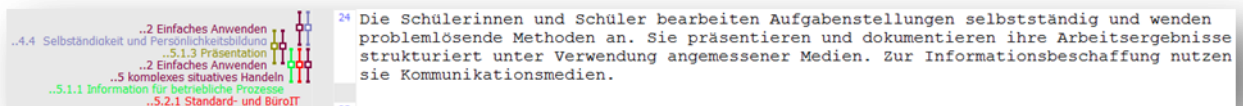


Abbildung 14 Codiereinheit: Rahmenlehrplan „Immobilienkaufmann/-frau“

Im Rahmenlehrplan „Immobilienkaufmann/-frau“ weist das Lernfeld 1 „Die Berufsausbildung selbständig mitgestalten“ in der dargestellten Textpassage Bezüge zu unterschiedlichen Handlungsbereichen auf. Es kommt die Fähigkeit zur selbständigen Problemlösung zur Sprache, das Instrument der Präsentationstechnik und die Informationsbeschaffung. Aus diesem Grund sind hier sinnvolle Mehrfachcodierungen möglich. Zugleich werden an diesem Beispiel die vielfältigen Codierungsmöglichkeiten und damit verbunden die Notwendigkeit eindeutiger Codierregeln deutlich.

Auswahl der Texte und Berechnungsbeispiele

Quantitative Berechnung

Bei der Auswahl der Texte, die in die Prüfung der Intercoderreliabilität einbezogen werden sollten, verständigte sich das Team darauf, dass die ausgewählten Berufe die Bandbreite der untersuchten Berufe abdecken sollten. Auch wurde bei der Auswahl beachtet, dass die jeweiligen Berufe von je einem anderen „Erstcodierer“ codiert wurden. Um auch quantitativ eine hinlänglich große Stichprobe von ca. 10% zu erreichen, wurden 5 Berufe ausgewählt. Hierbei handelt es sich um die Ausbildungsordnungen, Prüfungsordnungen und Rahmenlehrpläne der Berufe Bürokaufmann/frau (Querschnittsberuf mit branchenübergreifender Einsetzbarkeit), Fachangestellte/r für Arbeitsmarktförderung (Beruf des Öffentlichen Dienstes), Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistung (Logistikberuf mit Branchenspezifik), Fotomedienfachmann/-frau (Handelsberuf) und Rechtsanwaltsfachangestellte/r (Rechtsberuf). Innerhalb dieser Verordnungen erfolgte die Intercoderreliabilitätsprüfung zunächst rein quantitativ anhand der Summen und Übereinstimmungen der einzelnen Codehäufigkeiten. Konkret wurden dafür die jeweiligen Summen der vorgenommenen Codierungen des Codierer 1 (C_1) und Codierer 2 (C_2) errechnet. Anschließend wurden die quantitativen Übereinstimmungen (\ddot{U}) pro Code bzw. Subcode von C_1 und C_2 bestimmt.

Im folgenden Beispiel wurde der Code 2.1.1.1 Betriebs- und Unternehmensstruktur, Strategien von C_1 insgesamt 5x vergeben; von C_2 wurde der Code 3x vergeben. Daraus resultiert eine quantitative Übereinstimmung von 3 Codierungen und ein CR-Wert von 0,75

Beispiel:

	Code 2.1.1.1
$\sum C_1$	5
$\sum C_2$	3
$\sum \ddot{U}$	3
CR-Wert	0,75

$$\frac{2 \times 3}{5 + 3} = 0,75 \quad CR = \frac{2 \ddot{U}}{C_1 + C_2}$$

Qualitative Betrachtung

Anschließend wurden für die detaillierte Reliabilitätsprüfung aus den ausgewählten fünf Berufen mit ihren insgesamt 15 Dokumenten 4 zufällig ausgewählte Dokumente herangezogen, bei denen die vorgenommenen Codierungen von Erst- und Zweitcodierer qualitativ, d.h. satzweise verglichen wurden. Bei diesen Verordnungen handelt es sich um die Ausbildungsordnung der Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistung, die Prüfungsordnung Fotomedialfachmann/-frau und die Rahmenlehrpläne des/der Fachangestellten für Arbeitsförderung sowie des/der Personaldienstleistungskaufmanns/-frau.

Nachfolgend werden einige Codierbeispiele für die Ermittlung der einzelnen Faktorwerte der CR-Formel bei einer qualitativen Betrachtung der Codierungen verdeutlicht.

Bei der Ausbildungsordnung Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistung codieren beide Codierer die Berufsbildposition 3.1 Kundenorientierte Kommunikation identisch (s. Abbildung 15). Das Ergebnis ist in Tabelle 1 dargestellt.

<p>..2.5.3.1 Kundenberatung/-orientierung</p> <p>..5 komplexes situatives Handeln</p> <p>..5 komplexes situatives Handeln</p> <p>..2.5.3.1 Kundenberatung/-orientierung</p> <p>..5.1.2 Gesprächsführung und Teamarbeit</p>	<p>110 3.1. Kundenorientierte Kommunikation (§ 4 Nr. 3.1)</p> <p>111 Zu vermittelnde Fertigkeiten und Kenntnisse</p> <p>112 a) die eigene Rolle als Dienstleister im Kundenkontakt berücksichtigen und kundenorientiert handeln</p> <p>113 b) im Kundengespräch sprachliche und nichtsprachliche Kommunikationsformen berücksichtigen</p>
--	--

Abbildung 15 Identisch codierte Berufsbildposition aus der Ausbildungsordnung Fachkraft Kurier-, Express-, Postdienstleistung

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
$\sum C_1$	3	0	2
$\sum C_2$	3	0	2
$\sum \ddot{U}$	3	0	2
CR-Wert	1	1	1

Tabelle 1: Ergebnis der Codierung der Berufsbildposition 3.1 der Ausbildungsordnung Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistung durch zwei Codierer

In diesem Fall wird deutlich, dass die Berechnungsformel bei Code 7-8 an ihre Grenzen stößt, denn wenn beide Codierer im Bereich der Unterschiede keinen Code vergeben, lässt sich mathematisch kein Wert ermitteln, weil die Mathematik die Teilung von „Null“ verbietet. Sachbezogen weichen aber beide Codierer nicht voneinander ab, so dass im Ergebnis ein CR-Wert von 1 resultiert.

Das zu codierende Lernziel des Rahmenlehrplans Fachangestellte/r für Arbeitsförderung ist in den Abbildungen 16 und 17, das zugehörige Codierergebnis in Tabelle 2 dargestellt.

Codierer 1:

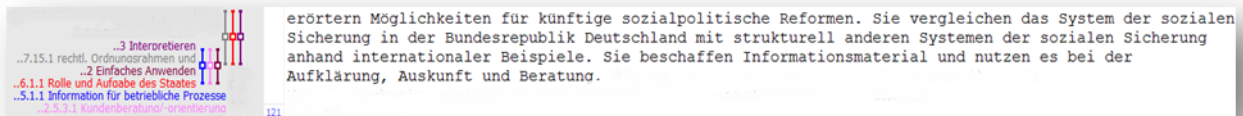


Abbildung 16 Codierer 1: Rahmenlehrplan Fachangestellte/r für Arbeitsförderung

Codierer 2:

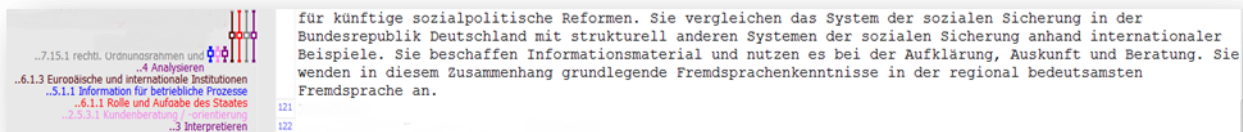


Abbildung 17 Codierer 2: Rahmenlehrplan Fachangestellte/r für Arbeitsförderung

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
$\sum C_1$	3	1	2
$\sum C_2$	4	1	2
$\sum \ddot{U}$	3	1	2
CR-Wert	0,8571	1	1

Tabelle 2: Ergebnis der Codierung eines Lernziels aus dem Rahmenlehrplan Fachangestellte/r für Arbeitsförderung

In diesem zweiten Beispiel wird deutlich, dass aufgrund der unterschiedlichen Zuweisung der Codierungen der CR-Wert, trotz hoher Übereinstimmung nach unten auf 0,8571 abweicht.

Der zu codierende Abschnitt der Prüfungsordnung Fotomedienfachmann/-frau ist in Abbildung 18 und 19, das zugehörige Codierergebnis in Tabelle 3 dargestellt.

Codierer 1:

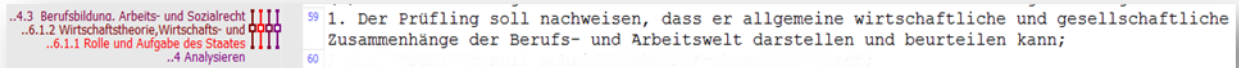


Abbildung 18 Codierer 1: Prüfungsordnung Fotomedienfachmann/-frau

Codierer 2:

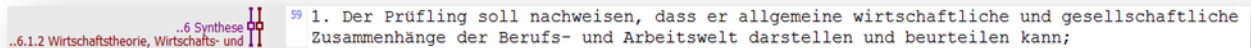


Abbildung 19 Codierer 2: Prüfungsordnung Fotomedienfachfrau/mann

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
$\sum C_1$	3	0	1
$\sum C_2$	1	0	1
$\sum \ddot{U}$	1	0	1
CR-Wert	0,5	1	1

Tabelle 3: Ergebnis der Codierung eines Abschnitts aus der Prüfungsordnung Fotomedienfachmann/-frau

Im vorangegangenen Beispiel wird deutlich, dass der Wert der ICR nicht nur durch inhaltliche Abweichungen, sondern auch durch die Vergabe zusätzliche Codes negativ beeinflusst wird.

Es wird deutlich, dass, je geringer die Anzahl der übereinstimmenden Codierungen bzw. je stärker die Anzahl der Codierungen von C_1 und C_2 abweichen, desto niedriger ist die Codierreliabilität. Damit wird auch deutlich, dass die Beurteilung, ob eine Codierreliabilität als „unzureichend“, „hinlänglich“ oder als „sehr gut“ qualifiziert wird entscheidend davon abhängt, wie viele Möglichkeiten der Codierung vorhanden sind. D.h. bei einem Codebaum mit drei verschiedenen Codes ist die Wahrscheinlichkeit für Übereinstimmungen deutlich höher, als in einem Fall von über 80 Codes. Durch die in diesem Projekt eingeräumte Möglichkeit der Mehrfachcodierung sinkt die Wahrscheinlichkeit für Übereinstimmungen also zusätzlich.

Im Folgenden werden die Ergebnisse des Intercoderreliabilitätstests dargestellt (s. Tabellen 4 bis 7).

	Alle Codes
$\sum C_1$	3154
$\sum C_2$	2748
$\sum \ddot{U}$	2358
CR-Wert	0,7991

**Tabelle 4: Quantitative Gesamtbetrachtung
der Codierhäufigkeit aller Codes und Dokumente**

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
$\sum C_1$	1675	365	1114
$\sum C_2$	1438	268	1042
$\sum \ddot{U}$	1189	239	930
CR-Wert	0,7639	0,7551	0,8627

**Tabelle 5: Quantitative Betrachtung der Codierhäufigkeit der
Codes 2-6 sowie 7 und 8 und der Taxonomiestufen aller
Dokumente**

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
AO			
$\sum C_1$	630	159	467
$\sum C_2$	537	128	453
$\sum \ddot{U}$	439	120	407
CR-Wert	0,7524	0,8362	0,8848
PO			
$\sum C_1$	82	20	35
$\sum C_2$	62	19	28
$\sum \ddot{U}$	43	13	22
CR-Wert	0,5972	0,6667	0,6984
RLP			
$\sum C_1$	963	186	612
$\sum C_2$	839	121	561
$\sum \ddot{U}$	707	106	501
CR-Wert	0,7847	0,6906	0,8542

**Tabelle 6: Quantitative Betrachtung der Codierhäufigkeit der
Codes 2-6 sowie 7 und 8 und der Taxonomiestufen mit
getrennter Betrachtung ja nach Dokumentenart**

	Code 2-6	Code 7-8	Taxonomie
AO Kurier-, Express- und Postdienstleistung			
$\sum C_1$	109	23	71
$\sum C_2$	97	19	71
$\sum \ddot{U}$	80	17	44
CR-Wert	0,7767	0,8095	0,6197
PO Fotomedienfachfrau/mann			
$\sum C_1$	23	4	13
$\sum C_2$	18	6	13
$\sum \ddot{U}$	16	2	10
CR-Wert	0,7805	0,4000	0,7692
RLP Fachangestellte/r für Arbeitsförderung			
$\sum C_1$	132	33	62
$\sum C_2$	115	18	56
$\sum \ddot{U}$	81	18	31
CR-Wert	0,6559	0,7059	0,5254
RLP Personaldienstleistungskauffrau/mann			
$\sum C_1$	264	23	96
$\sum C_2$	182	26	96
$\sum \ddot{U}$	144	19	46
CR-Wert	0,6457	0,7755	0,4792

Tabelle 7: Qualitative Betrachtung der Codierungen mit getrennter Betrachtung ja nach Dokumentenart

Im Vorfeld wurde innerhalb des Teams kein zu erreichender CR-Wert festgelegt. Die Mitarbeiterinnen von GESIS in Mannheim gaben dem Team vor dem Hintergrund des sehr komplexen Codebaums die Einschätzung, dass CR-Werte von ca. 0,6 akzeptabel, 0,7 gut und 0,8 hervorragend sind. Vor diesem Hintergrund und der eingeräumten Möglichkeiten der Mehrfachcodierung sind die Ergebnisse sehr positiv. Nicht zufriedenstellend sind lediglich die CR-Werte, die unter 0,6 liegen. Dies betrifft die Ergebnisse der quantitativen Betrachtung der Codes 2-6 der Prüfungsordnungen (s. Tabelle 6) mit einem CR-Wert von 0,5972, sowie die qualitative Betrachtung der Codes 7-8 der Prüfungsordnung mit einem CR-Wert von 0,4000 (s. Tabelle 7). Auch sind die CR-Werte der qualitativen Betrachtung der Taxonomie-Codierungen der Rahmenlehrpläne mit CR-Werten von 0,5254 und 0,4792 (s. Tabelle 7) nicht zufriedenstellend.

Bezüglich der unerfreulichen Ergebnisse der Prüfungsordnungen verständigte sich das Team darauf, die Ergebnisse der Codierung der Prüfungsordnungen bei weiteren Analysearbeiten mit Zurückhaltung einzusetzen. Die nicht zufriedenstellenden Ergebnisse der Rahmenlehrpläne werden bei weiteren Analyseschritten zwar berücksichtigt, jedoch soll hier

nochmals darauf hingewiesen werden, dass ein qualitativer, satzweiser Vergleich der Codierung auf Grund der heterogenen Strukturen und stilistischen Unterschiede der Rahmenlehrpläne sehr schwierig war.

Bei einer kritischen Reflexion ist festzuhalten, dass die einzelnen Codes und Codierregeln im Vorfeld zwar sehr genau definiert wurden. Jedoch wurden die Codierungen anhand eines sehr komplexen und vielschichtigen Codebaums mit über 80 Codes bzw. Subcodes vorgenommen, so dass die einzelnen Codiererergebnisse der acht Codierer, trotz vorheriger genauer Definition, variieren können. Desweiteren traten Schwierigkeiten beim Vergleich der Codierungen innerhalb der Rahmenlehrpläne auf, da diese Texte, wie bereits oben erwähnt, eine hohe Heterogenität im Bezug auf Struktur, Stil und Aufbau aufweisen.

4.2 Ansatz und Ergebnisse der Analyse der Fortbildungsordnungen

4.2.1 Auswahl der Fortbildungsberufe

Für die Analyse der Fortbildungsberufe wurden ausschließlich bundeseinheitliche Verordnungen nach § 53 BBiG genutzt. Bei der Auswahl der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufe wurden generell die Prüfungsverordnungen berücksichtigt, deren Inhalte überwiegend in den Bereichen Geschäfts- und Unternehmensprozesse, Kaufmännische Steuerung und Kontrolle, Personalwesen / Personalwirtschaft, Information und Kommunikation und Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen angesiedelt sind. Somit wurden die Verordnungen über die Prüfung zum anerkannten Abschluss geprüfte/r Bilanzbuchhalter/-in, Controller/-in, Fachberater/-in im Vertrieb, Handelsassistent/-in, IT-Ökonom/-in, IT-Berater/-in, IT-Projektleiter/-in³⁵, Wirtschaftsassistent/-in herangezogen sowie alle Fortbildungsordnungen, die zu einem Abschluss zum/zur Betriebswirt/-in, Fachwirt /-in oder Fachkaufmann/-frau führen. Insgesamt wurden 33 Fortbildungsverordnungen mit folgenden Erlassjahren ausgewählt (s. Tabelle 8):

1. Bankfachwirt/-in (2000)	13. Immobilienfachwirt/-in (2008)
2. Betriebswirt/-in (2006)	14. Industriefachwirt/-in (1988)
3. Bilanzbuchhalter/-in (2007)	15. Leasingfachwirt/-in (1995)
4. Controller/-in (2006)	16. Personaldienstleistungsfachwirt/-in (2011)
5. Fachberater/-in im Vertrieb (2001)	17. Personalfachkaufmann/-frau (2002)
6. Fachkaufmann/-frau Außenwirtschaft (2005)	18. Rechtsfachwirt/-in (2001)
7. Fachkaufmann/-frau Büromanagement	

³⁵ Die Verordnungen über die Prüfung zum anerkannten Abschluss geprüfte/r IT-Ökonom/-in IT-Berater/-in IT-Projektleiter/-in sind Bestandteil der Verordnung über die berufliche Fortbildung im Bereich der Informations- und Telekommunikationstechnik (IT-Fortbildungsverordnung). Aus formalen Gründen wurden alle Berufe dieser Verordnung bei der Analyse berücksichtigt.

(2001)	19. Technischer Betriebswirt (2004)
8. Fachkaufmann/-frau Einkauf und Logistik (2001)	20. Technischer Fachwirt/Technische Betriebswirtin (2006)
9. Fachkaufmann/-frau Marketing (2006)	21. Veranstaltungsfachwirt/-in (2008)
10. Fachwirt/-in Versicherungen-Financen (2008)	22. Verkehrsfachwirt/-in (1998)
11. Handelsassistent/-in (2006)	23. Wirtschaftsassistent/-in (1977)
12. Handelsfachwirt/-in (2006)	24. Wirtschaftsfachwirt/-in (2008)

<u>IT-Fortbildungsberufe (2002)</u>	<u>Fortbildungsabschlüsse in der Medienwirtschaft³⁶ (2004)</u>
25. IT-Ökonom/-in	31. Industriemeister/-in Printmedien
26. IT-Berater/-in	32. Medienfachwirt/-in Print
27. IT-Projektleiter/-in	33. Medienfachwirt/-in Digital
28. IT-Entwickler/-in	
29. Informatiker/-in	
30. Wirtschaftsinformatiker/-in	

Tabelle 8: Die analysierten Fortbildungsberufe

4.2.2 Entwicklung des Codebaums der Fortbildungsordnungen

Für die Entwicklung eines geeigneten Codebaums war zunächst eine sorgfältige Lektüre der Fortbildungsverordnungen notwendig. Dafür wurden zehn Fortbildungsverordnungen intensiv betrachtet, die jeweiligen Handlungsbereiche der Verordnungen herausgearbeitet und anschließend nach ihren inhaltlichen Gemeinsamkeiten sortiert. Nach ausführlicher Prüfung wurde deutlich, dass eine Anwendung der als „typisch kaufmännisch“ gewählten Bereiche des Kategoriensystems, das zur Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Ausbildungsberufen bereits entwickelt und angewandt wurde, hier ebenfalls in ähnlicher Form sinnvoll erscheint. Damit ist nicht gemeint, dass die entwickelten Codes und Subcodes der Ausbildungsberufe unreflektiert auf die Analyse der Fortbildungsverordnungen übertragen werden konnten. Es wurden lediglich die acht Obercodes „Berufsprofil“, „Geschäfts- und Unternehmensprozesse“, „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“, „Personalwesen / Personalwirtschaft“, „Information und Kommunikation“, „Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen“, „Abweichungen und Besonderheiten“ und „Sonstiges außerhalb der genannten Bereiche“³⁷ sinnhaft übernommen und mit Bezug auf die Fortbildungsberufe

³⁶ Die Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfter Medienfachwirt Digital und Print ist noch Bestandteil der Verordnung über die Prüfung zu anerkannten Fortbildungsabschlüssen in der Medienwirtschaft (Medien-Fortbildungsverordnung). Aus formalen Gründen wurden alle Berufe dieser Verordnung bei der Analyse berücksichtigt.

³⁷ Vgl. BRÖTZ, SCHAFFEL-KAISER 2010, S. 29.

weiterentwickelt und spezialisiert sowie mit Begrifflichkeiten ausdifferenziert, die ausschließlich in den Dokumenten zu den Fortbildungsberufen zu finden sind.

Nachdem die Obercodes grob festgelegt worden waren, begann die systematische Codierung der Dokumente, bei der Sinnabschnitte aus den Dokumenten den entsprechenden, oben genannten, Kategorien zugeordnet wurden. Hierbei wurde streng darauf geachtet, dass die Begrifflichkeiten „materialnah“ übernommen wurden, was praktisch bedeutet, dass auch spezielle Wortschöpfungen sowie Schreibweisen, die nicht der „neuen“ Rechtschreibung entsprechen, in das Schlagwortverzeichnis³⁸ aufgenommen wurden. Mit der Auswertung jedes weiteren Dokumentes stieg die Anzahl der Begrifflichkeiten, die die anfangs gewählten Codes weiter ausdifferenzierten und definierten. Im Verlauf wurden weitere Codes und Subcodes entwickelt und dabei bereits gewählte Kategorienbezeichnungen umbenannt, angepasst und differenziert. Die bereits codierten Dokumente wurden dann noch einmal auf der Grundlage des weiterentwickelten Codesystems codiert.

Bei der Entwicklung der Taxonomiestufen wurden die bereits vorhandenen Kategorien der Taxonomiestufen der Ausbildungsberufe zunächst übernommen und mit weiteren Verben ausdifferenziert, die bei der Dokumentensichtung der Fortbildungsverordnungen ermittelt wurden.

Am Ende dieser Entwicklungsarbeit entstand folgendes Codesystem, dass sich aus 10 Obercodes, ca. 60 Subcodes und den einzelnen Taxonomiestufen zusammensetzt (s. Tabelle 9):

Code	
1.	Berufsprofil
1.1 a	Dienstleistungen
1.1 b	Güter
1.2	Inkrafttreten
1.3	Zulassungsvoraussetzung
1.4	Ausbildereignung
1.5	Optionale Qualifikationen / Zusatzqualifikationen
1.6	berufsspezifische Leistungserstellung
2.	Geschäfts- und Unternehmensprozesse
2.1	Unternehmensprozesse
2.1.1	Unternehmensorganisation / Unternehmensstruktur
2.1.2	Unternehmensführung / Betriebliches Management / Projektmanagement
2.1.3	Unternehmerische Selbstständigkeit
2.2	Administration/ Büromanagement
2.2.1	Betriebswirtschaftliche Beratung
3.	Handelsprozesse

³⁸ Dies spielt bei der späteren automatischen Codierung eine wichtige Rolle.

3.1	Einkaufs- und Logistikstrategien
3.1.1	Einkaufsstrategien & Materialwirtschaft
3.1.2	Logistikstrategien
3.2	Absatzwirtschaft
3.2.1	Vertriebs- & Marketingmanagement
3.2.2	Beratung, Angebot, Verkauf
3.2.3	Preiskalkulation
<hr/>	
4.	Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
4.1	Betriebliches Rechnungswesen
4.1.1	Externes Rechnungswesen
4.1.2	Internes Rechnungswesen
4.1.3	Allgemeines Rechnungswesen
4.2	Steuerung und Kontrolle
4.2.1	Controlling
4.2.2	Qualitätsmanagement/Qualitätssicherung
4.3	Finanzmanagement
4.4	Steuern und Versicherungen
4.4.1	Steuern
4.4.2	Versicherungen
4.5	Betriebswirtschaftliche Kompetenzen
4.6	Zahlungsverkehr
<hr/>	
5.	Personalmanagement
5.1	Personalsachbearbeitung
5.2	Arbeitsverhältnis / Arbeits-& Sozialrecht
5.3	Personalführung
5.4	Aus- & Weiterbildung
5.5	Sozial- und Selbstkompetenz, Soft Skills
<hr/>	
6.	Information und Kommunikation
6.1	Information, Kommunikation, Kooperation
6.2	IT-Systeme
6.2.1	Standard und Büro IT
6.2.2	Spezielle Datenbank und IT-Systeme
6.3	Datenschutz/ Datensicherheit
6.4	Fremdsprachen/ interkulturelle Kompetenzen
<hr/>	
7.	Unternehmerische Rahmenbedingungen
7.1	Volkswirtschaft
7.1.1	Volkswirtschaftliche Grundlagen
7.1.2	Markt und Preis
7.1.3	Außenwirtschaft / Internationale Märkte
7.2	Arbeitsschutz und Gesundheit
7.3	Soziale und globale Nachhaltigkeit
7.4	Umweltschutz / Ökologie
<hr/>	
8.	Recht und Vertrag
8.1	Nationales und internationales Recht
8.2	Vertragsrecht / gerichtliche Verfahren

9.	Kaufmännische Besonderheiten/Abweichungen
9.1	Medienwirtschaft
9.2	Konfiguration von IT-Systemen
9.3	Handelswirtschaft
9.3.1	Einzelhandel
9.3.2	Außenhandel
9.3.3	Großhandel
9.4	Produktionswirtschaft
9.5	Veranstaltungswirtschaft
9.6	Finanzwirtschaft
9.7	Verkehrswirtschaft
9.8	Öffentliche Finanzmittel
10.	Nicht kaufmännische Qualifikationen / Sonstiges
10.1	Technik und Naturwissenschaften
11.	Taxonomiestufen
1	Wissen
2	Einfaches Anwenden
3	Interpretieren
4	Analysieren
5	komplexes situatives Handeln
6	Synthese
7	Innovatives Handeln

Tabelle 9: Codebaum zur Analyse der Fortbildungsberufe

4.2.3 Darstellung der Ergebnisse

4.2.3.1 Nennungshäufigkeiten der Codes und prozentuale Verteilung

Zur Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Fortbildungsordnungen wurden zunächst die Daten der folgenden Tabelle ermittelt. Sie listet die Summen der in MAXQDA vorgenommenen Codierungen innerhalb der einzelnen Codes auf.³⁹ Diese Codehäufigkeiten sind grundlegende Werte und dienen als Ausgangspunkt für weitere Analyseschritte.

Code	Codehäufigkeiten
1. Berufsprofil	189
2. Geschäfts- und Unternehmensprozesse	439
3. Handelsprozesse	557
4. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle	588
5. Personalmanagement	762
6. Information und Kommunikation	271
7. Unternehmerische Rahmenbedingungen	222
8. Recht und Vertrag	218
9. Kaufmännische Besonderheiten/Abweichungen	298
10. Nicht kaufmännische Qualifikationen/Sonstiges	69
11. Taxonomiestufen	1417
Gesamtsumme	5.030

³⁹ Die komplette Tabelle der Nennungshäufigkeiten aller Codes und Subcodes befindet sich im Anhang

Tabelle 10 Codehäufigkeiten aller Codes der Fortbildungsberufsanalysen

Die prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codes innerhalb aller Fortbildungsordnungen ist in den zwei folgenden Diagrammen dargestellt. Der Code „1. Berufsprofil“ blieb hierbei unberücksichtigt, da es sich bei dessen Codings nicht um eine inhaltliche, sondern um eine strukturelle Zuordnung der einzelnen Textpassagen der Fortbildungsordnungen handelt. Auch ist die Betrachtung der Taxonomiestufen an dieser Stelle zunächst irrelevant und wurde in den Diagrammen nicht berücksichtigt. Die nachfolgenden Diagramme unterscheiden zunächst auf einer groben, abstrakt-semantischen Ebene. Die folgende Abbildung 20 bezieht sich somit auf die prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings aller restlichen Codes. Die Berechnung des Diagramms basiert auf einer Codingsumme von insgesamt n=3424.

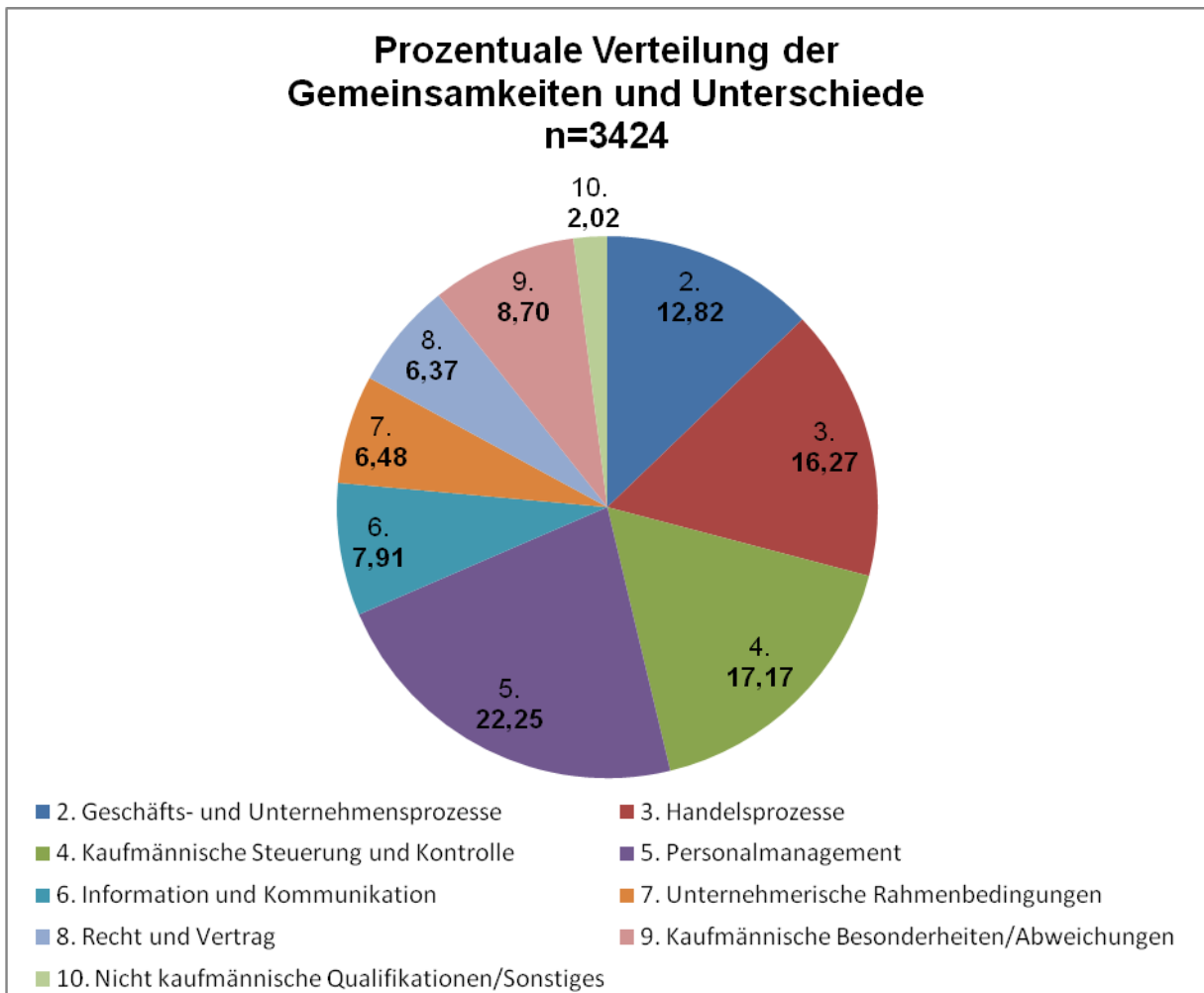


Abbildung 20 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-10 innerhalb aller Fortbildungsordnungen

Die folgende Abbildung stellt nochmals die prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codes dar, nun jedoch lediglich innerhalb der Gemeinsamkeiten der Codes 2-8. Die Berechnung des Diagramms basiert auf einer Codingsumme von insgesamt n=3057.

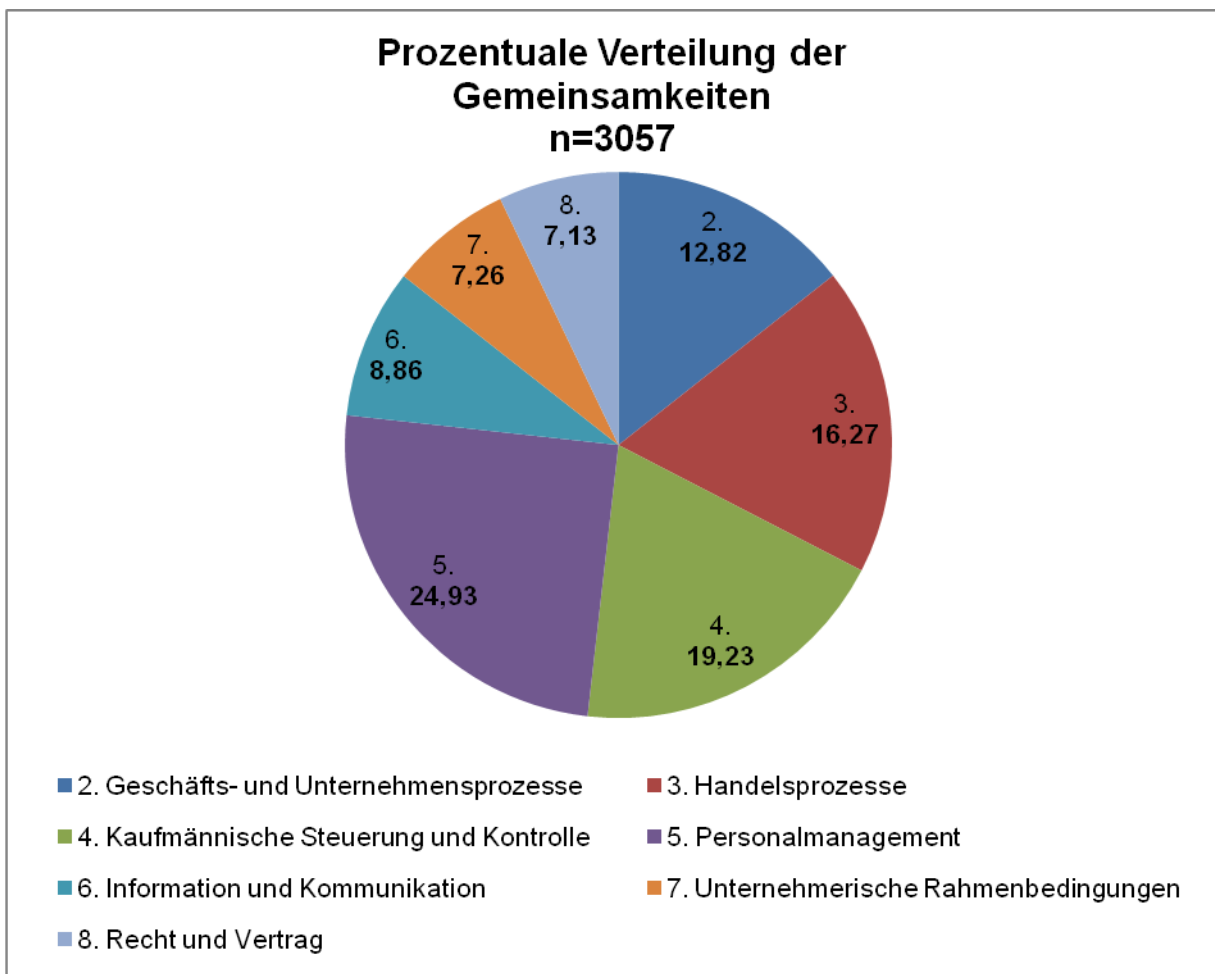


Abbildung 21 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-8 innerhalb aller Fortbildungsordnungen

4.2.3.2 Gemeinsamkeiten und Unterschiede aller kaufmännischen Fortbildungsberufe

Folgend werden die Inhalte der Codes 2 – 8 anhand der Textpassagen erläutert, die innerhalb des jeweiligen Codes erfasst wurden.

Code 2. Geschäfts- und Unternehmensprozesse

Innerhalb dieses Codes wird in nahezu allen Fortbildungsordnungen die Anforderung gestellt, in Unternehmen und Wirtschaftsorganisationen unterschiedlicher Größe sowie in verschiedenen Bereichen und Tätigkeitsfeldern eines Betriebes Sach- und Organisationsaufgaben wahrnehmen zu können, grundlegende betriebliche Funktionen und Funktionsbereiche und deren Zusammenwirken im Betrieb zu verstehen und diese im Hinblick auf die unternehmerischen Ziele und Entscheidungen zu beurteilen.

Die Bedeutung betrieblicher Planungsprozesse eines Unternehmens oder einer Wirtschaftsorganisation muss eingeordnet werden und deren Auswirkungen auf die Organisations- und Personalentwicklung erklärt sowie Managementtechniken zur effektiven Prozesssteuerung und -optimierung eingesetzt werden können. Desweiteren müssen anhand einer zielorientierten Führung und Kooperation die Geschäftsprozesse und Projekte nach innen und außen gestaltet, moderiert und kontrolliert werden können.

In einem Großteil der Fortbildungsordnungen wird darüber hinaus verlangt, Qualifikationen und Erfahrungen nachzuweisen, die für die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit notwendig sind, um eigenständig umfassende und verantwortliche Aufgaben der Planung, Steuerung und Kontrolle ausüben zu können. Weiterhin muss der Vorgang einer Existenzgründung erfasst und in seiner Gesamtheit strukturiert werden können. Außerdem wird in einem überwiegenden Teil der Verordnungen verlangt, einer qualifizierten Sachbearbeitungsfunktion in allen betriebswirtschaftlichen Bereichen nachgehen zu können.

Code 3. Handelsprozesse

In einem überwiegenden Teil der Fortbildungsberufe sind Gemeinsamkeiten innerhalb dieses Codes in folgenden Anforderungen zu finden:

Es wird verlangt, Instrumente der Einkaufspolitik sowie Bedarfsermittlungsmethoden anwenden zu können. Ebenso müssen Beschaffungsprozesse beherrscht und die Wirkung des Einkaufs auf die Abläufe im Unternehmen beurteilt werden können. Weitere Anforderungen beziehen sich auf die Beschreibung von Zielen und Aufgaben der Logistik, die Erläuterung beschaffungspolitischer Instrumente und der Bedeutung von Logistik innerhalb der betrieblichen Wertschöpfungskette. Oftmals werden auch Kenntnisse im Bereich der Materialan-nahme, -lagerung und -ausgabe, Materialdisposition und dem Versand von Waren verlangt. Die Umsetzung von Aufgaben in der Produktionswirtschaft und die Erläuterung deren Funktionen im Unternehmen sowie Kenntnisse im Bereich der Produktpolitik und der Produktionsplanung, -steuerung und -kontrolle sind ebenfalls Forderungen, die in einem Großteil der Dokumente zu finden sind.

Die Fähigkeit zur Marktanalyse, um nationale und internationale Marktchancen einschätzen und definieren zu können ist nahezu in allen Fortbildungsordnungen enthalten. Im Einzelnen bedeutet dies, über Kenntnisse in den Bereichen Marktstrategien, Zusammenwirken der Marketinginstrumente, Verkaufskonzepte, Preis- und Konditionenpolitik, Verkaufsförderung, Werbung, Werbeerfolgskontrolle und Öffentlichkeitsarbeit zu verfügen.

Weiterhin wird kundenorientiertes Verhalten und Denken in allen dienstleistungsorientierten Fortbildungsberufen vorausgesetzt. Praktisch werden also Kenntnisse im Bereich Kunden-

bindung und -gewinnung, Zielgruppenanalyse sowie der Kundenbedarfsanalyse verlangt. Oftmals werden auch Kompetenzen im Bereich der Verkaufsgesprächsvorbereitung, -anbahnung und -durchführung gefordert.

Code 4. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle

Die Gemeinsamkeiten aller Fortbildungsordnungen beziehen sich hier auf die Fähigkeit, die Bedeutung des Rechnungswesens als Dokumentations-, Entscheidungs- und Kontrollinstrument für die Unternehmensführung darstellen und begründen zu können. Dazu gehören insbesondere, „bilanzielle Zusammenhänge“ sowie die Kosten- und Leistungsrechnung in Grundzügen erläutern und anwenden zu können. Außerdem wird gefordert, diese erarbeiteten betriebswirtschaftlichen Kennzahlen für eine Aussage über die Unternehmenssituation auswerten zu können. Weiterhin müssen in dem überwiegenden Teil der Fortbildungsberufe Controllingmethoden und -instrumente zielgerichtet zur Planung, Steuerung und Kontrolle der finanzwirtschaftlichen Prozesse des Unternehmens eingesetzt werden können. Die Beurteilung der verschiedenen Finanzierungsformen und die Erstellung von Finanzplänen und Investitionsrechnungen, um diese anschließend auf ihre Vorteilhaftigkeit für das Unternehmen hin beurteilen zu können sind weitere Leistungsanforderungen dieses Codes. Die Fähigkeit zum rationalen Denken und ertragsorientierten und betriebswirtschaftlichen Handelns wird von allen Fortbildungsberufen vorausgesetzt.

Code 5. Personalmanagement

Die Gemeinsamkeiten dieses Codes zeichnen sich inhaltlich durch geforderte Qualifikationen in dem Bereich der operativen und administrativen Personalarbeit aus. Im Einzelnen bedeutet dies, eine Personalbedarfsermittlung und -beschaffung unter Beachtung der unternehmerischen Personalpolitik und der arbeitsrechtlichen Bestimmungen durchführen zu können. In nahezu allen Dokumenten werden Anforderungen zur Führung von Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen sowie Auszubildenden gestellt. Dies beinhaltet die Arbeits- und Leistungsbewertung, die Einschätzung der Personalentwicklung und die Potenzialanalyse der Mitarbeiter/-innen. Desweiteren werden Qualifikationen in der Organisation der Aus- und Weiterbildung verlangt. Zudem fordern die Fortbildungsordnungen eine gewisse emotionale und soziale Kompetenz, die unter anderem dazu befähigen soll, eigenständig und zielgerichtet Probleme und soziale Konflikte lösen zu können.

Code 6. Information und Kommunikation

Innerhalb dieses Codes haben die Dokumenteninhalte die Anforderung gemeinsam, eine zielorientierte Kooperation und Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen, den Kunden und Kundinnen sowie anderen Geschäftspartnern und -partnerinnen zu

fördern. Dazu sind unter anderem Kenntnisse im Umgang mit modernsten IT-Systemen nötig.

Code 7. Unternehmerische Rahmenbedingungen

Der gemeinsame Anspruch der Fortbildungsberufe innerhalb dieses Codes bezieht sich auf die Kenntnis und Beurteilung von volkswirtschaftlichen Grundlagen, wie Wirtschaftssysteme, Volkseinkommen und Sozialprodukt, Geldtheorie und -politik, staatliche Preispolitik, Außenwirtschaftslehre, Konjunkturtheorie und -politik sowie Wirtschaftswachstum und Stabilität.

Code 8. Recht und Vertrag

Innerhalb dieses Codes sind Textpassagen aus allen Dokumenten zu finden, die sich auf die Kenntnis und Berücksichtigung von nationalen und internationalen rechtlichen Rahmenbedingungen, wie z.B. Bürgerliches Recht, Handelsrecht und Wirtschaftsrecht, beziehen. Auch werden oftmals Kenntnisse im Vertragsrecht, sprich im Umgang mit Vertragsstörungen, gefordert.

Das folgende Diagramm betrachtet die prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings bezogen auf alle Fortbildungsregelungen, dabei umfassen die Codes 2 bis 8 die Gemeinsamkeiten, der Code 9 die Kaufmännischen Besonderheiten und Abweichungen und der Code 10 die Nicht kaufmännischen Qualifikationen.

Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Codings der Kategorien 2-10 auf die jeweiligen Fortbildungsordnungen



Abbildung 22 Häufigkeitsverteilung der Codes 2-10 innerhalb der jeweiligen Fortbildungsordnungen

Kaufmännische Kernqualifikationen

Die vorangehende Abbildung zeigt, dass in nahezu allen Fortbildungsordnungen⁴⁰ Codierungen zu den Codes 2 bis 8 vorgenommen wurden, so dass deren Gemeinsamkeiten anhand der Textpassagen beschrieben werden können, die diesen Codes zugeordnet wurden. Es wird auch deutlich, dass die Codes 2 bis 5 bei der gesamten Betrachtung aller Berufe prozentual am häufigsten zugeordnet wurden (2. Geschäfts- und Unternehmensprozesse 12,82%, 3. Handelsprozesse 16,27%, 4. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle 17,17%, 5. Personalmanagement 22,25%). Sie lassen sich als Kernqualifikationen der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsordnungen identifizieren.

Die Kernqualifikationen aller kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufe umfassen folglich Kenntnisse über die organisatorischen Rahmenbedingungen eines Unternehmens und die Fähigkeit unternehmerische Ziele und Entscheidungen beurteilen zu können. Desweiteren werden die kaufmännischen Kernqualifikationen durch Managementkompetenzen definiert, die zu einer erfolgreichen Führung und Steuerung von Unternehmen befähigen. Die Durchführung und Bedeutungsbeurteilung von Beschaffungs-, Logistik- und Produktionsprozessen sowie die Entwicklung und Beurteilung von Marketingkonzepten und kundenorientiertes Denken und Handeln sind weitere notwendige Fähigkeiten, die kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Fortbildungsberufe ausmachen. Weitere Qualifikationen die hervorstechen sind die Bereiche des Kosten-, Leistungs- und Finanzmanagements und des Controlling. Dominant sind die Qualifikationen des Personalmanagements, die Personalsachbearbeitung, Personalführung und die Anleitung zu Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen beinhalten. Sie sind den sozialen und emotionalen Kompetenzen zuzuordnen und stellen die sogenannten Soft Skills der kaufmännischen Kernqualifikationen in den Fortbildungsberufen dar.

4.2.3.3 Interpretation der Taxonomiestufen der Fortbildungsordnungen

Bei den Taxonomiestufen wurden die den Ausbildungsberufen zugrunde gelegten verwendet (vgl. Kap. 4.1.4).

Insgesamt wurden n=1417 Taxonomie-Codierungen innerhalb aller Fortbildungsordnungen vorgenommen. Prozentual verteilen sich diese Codierungen wie folgt auf die sieben Taxonomiestufen (s. Abbildung 23).

⁴⁰ Ausnahmen bilden hier die Fortbildungsordnungen zum/zur geprüften Bilanzbuchhalter/-in und Controller/-in, in denen keine Codierungen innerhalb des Codes 3 „Handelsprozesse“ zu finden sind.

Prozentuale Häufigkeitsverteilung der Taxonomie-Codierungen

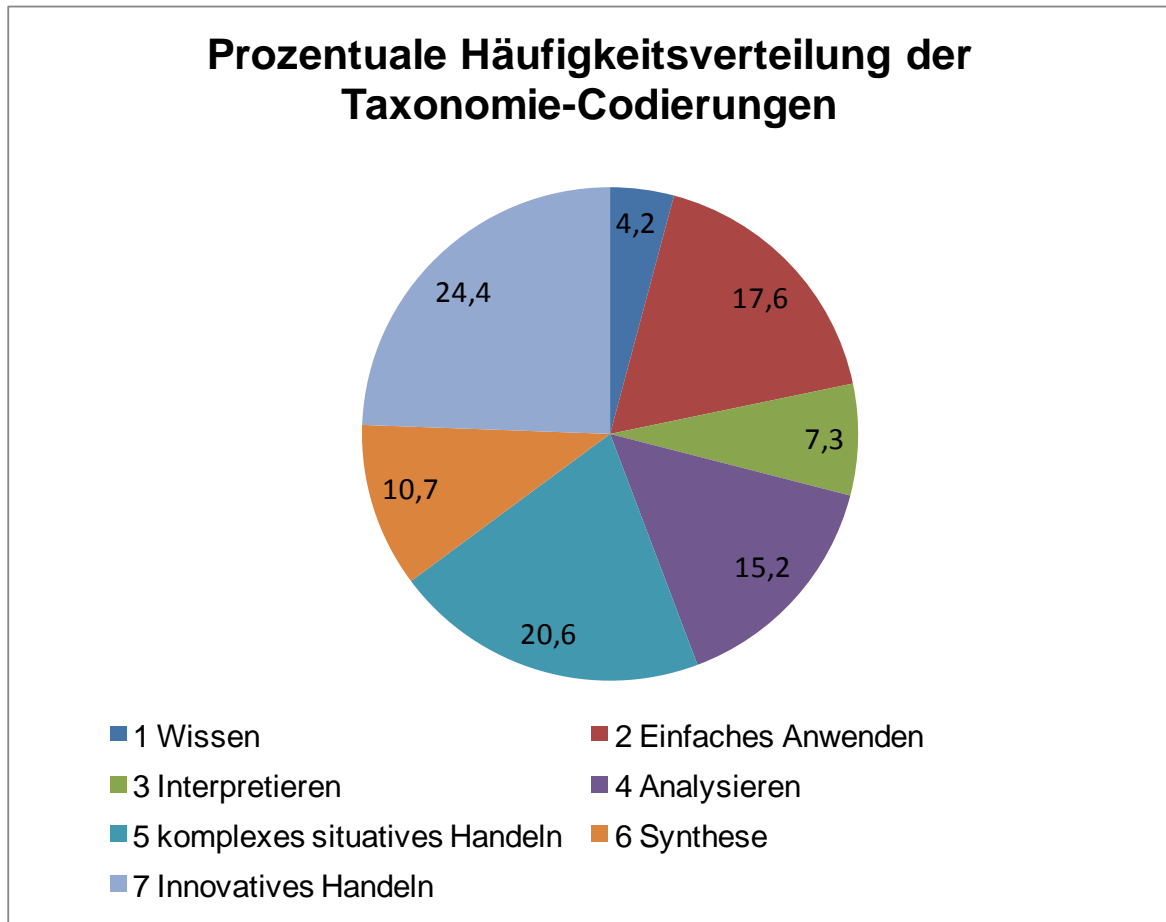


Abbildung 23 Häufigkeitsverteilung der Taxonomie-Codierungen bei den Fortbildungsordnungen

Wie sich die einzelnen Taxonomie-Codierungen zu den jeweiligen Codes verhalten wird in folgendem Diagramm dargestellt.

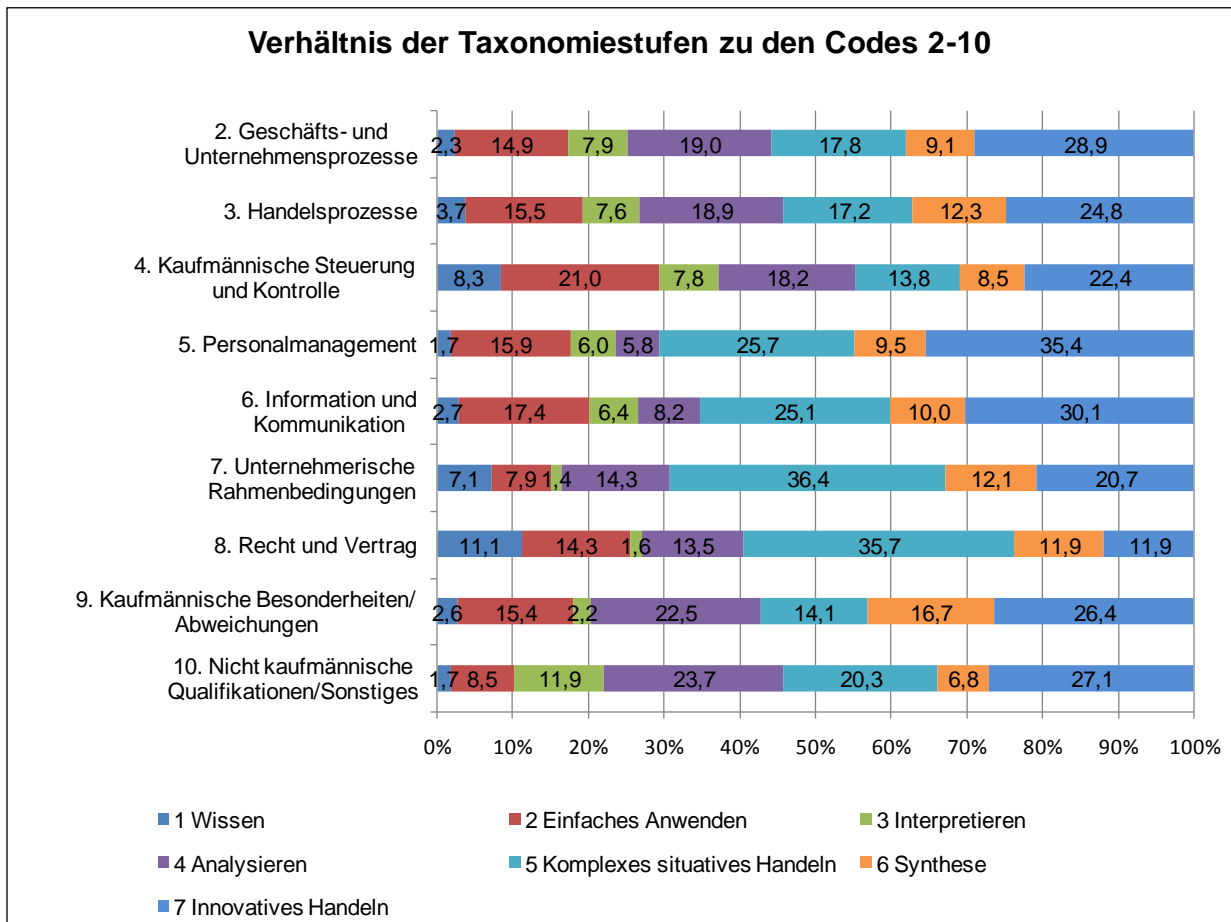


Abbildung 24 Verhältnis der Taxonomiestufen zu den Codes 2-10

Die vorangehenden Abbildungen zeigen, dass die Codierungen der Taxonomiestufen 5 bis 7 nahezu die Hälfte der insgesamt vorgenommenen Taxonomie-Codierungen ausmachen und sich relativ gleichmäßig auf alle inhaltlichen Codes verteilen. Gemäß der hier vorgenommenen Definitionen der Taxonomiestufen bedeutet dies, dass in den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsberufen das reine reproduktive Wissen über die Sachverhalte bis hin zur Fähigkeit, Prüfungsinhalte und Handlungssituationen strukturieren, prüfen und auswerten zu können, überwiegend als gegebene Qualifikationen vorausgesetzt werden. Die Handlungen folgen nicht mehr nur einfachen Regeln, sondern werden aufgrund von Kenntnissen und Interpretationen bestimmter Kontexte geplant, gesteuert und ausgeführt. Einzelne Komponenten sollen zusammengefügt und neue Strukturen aufgrund eigener kognitiver Leistungen aufgebaut werden. Schließlich sollen durchgeführte Handlungen strategische und kreative Komponenten beinhalten und auf die Herstellung neuer Situationen abzielen.

4.2.3.4 Darstellung der Besonderheiten der Fortbildungsberufe

Zur Analyse der Besonderheiten der Fortbildungsberufe wurden die Codierhäufigkeiten des Codes 9 „Kaufmännische Besonderheiten / Abweichungen“ innerhalb der jeweiligen Fortbildungsberufe anhand des folgenden Diagramms betrachtet.

Aufteilung des Codes 9 auf die jeweiligen Fortbildungsordnungen

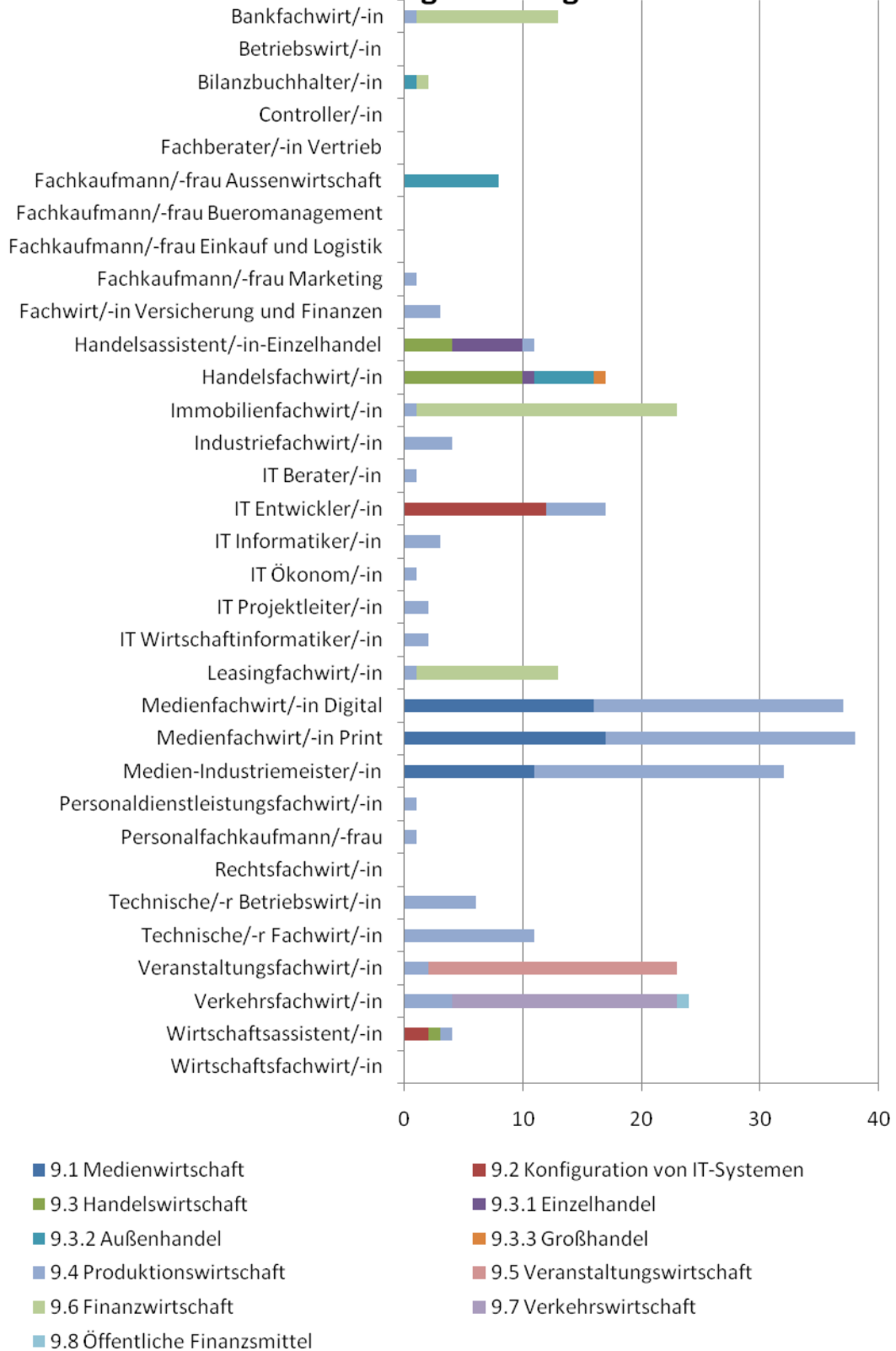


Abbildung 25 Anzahl der Codierungen des Codes 9 in der jeweiligen Fortbildungsordnung

Die oben stehende Abbildung zeigt, welche Fortbildungsberufe kaufmännische Besonderheiten aufweisen. Sie unterscheiden sich durch fachliche Vertiefung und stellen den Branchenbezug her. Dieser bezieht sich auf Inhalte der Produktions-, Veranstaltungs-, Medien-, Handels-, Finanz- und Verkehrswirtschaft sowie auf die Konfiguration von IT-Systemen und öffentliche Finanzmittel. Im überwiegenden Teil der Fortbildungsordnungen sind diese kaufmännischen Besonderheiten aufzufinden. Die Lerninhalte der Berufe, die keinerlei Zuordnungen innerhalb des Codes 9 aufweisen, wie der/die geprüfte Betriebswirt, Controller/-in, Fachkaufmann/-frau Büromanagement, Fachkaufmann/-frau Einkauf und Logistik, Rechtsfachwirt/-in und Wirtschaftsfachwirt/-in wurden folglich lediglich innerhalb der herausgearbeiteten kaufmännischen Gemeinsamkeiten (Code 2-8) codiert.

4.2.3.5 Nicht kaufmännische Inhalte

Unter Code 10 wurden die „Nicht kaufmännische Qualifikationen / Sonstiges“ bzw. dessen Subcode 10.1 „Technik und Naturwissenschaften“ erfasst. Dieser Code weist lediglich insgesamt n=69 Nennungen auf und wurde innerhalb der Fortbildungsordnungen wie folgt vergeben.

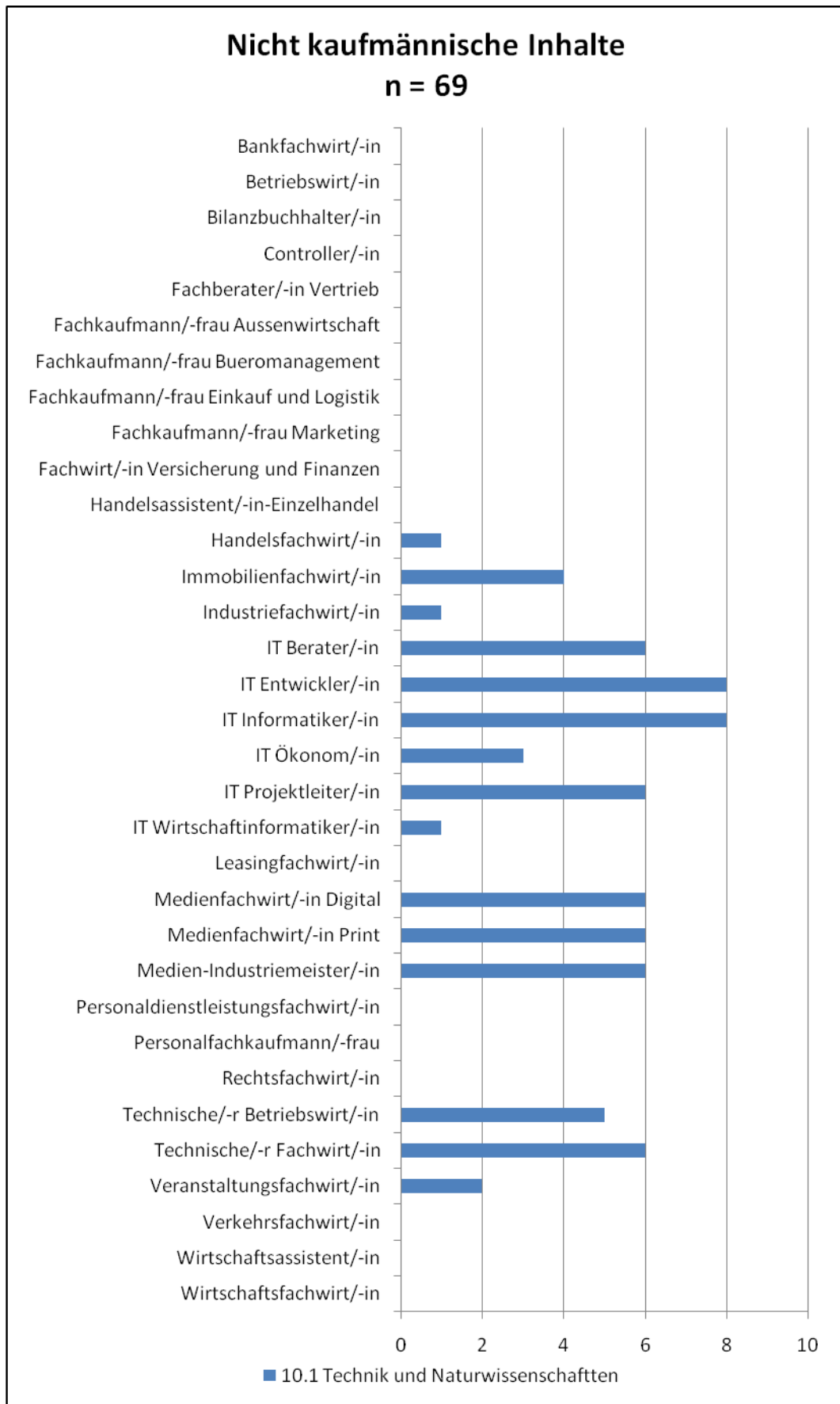


Abbildung 26 Anzahl der Codierung Nicht-kaufmännischer Inhalte in den Fortbildungsordnungen

Der Code 10.1 „Technik und Naturwissenschaften“ wurde überwiegend in den Fortbildungsordnungen vergeben, die schon aufgrund ihrer Berufsbezeichnung technische Inhalte vermuten lassen. An dieser Stelle soll auf die Berufe und deren Inhalte eingegangen werden, die die häufigsten Zuordnungen zu diesem Code aufweisen. Innerhalb der IT-Berufe sind die meisten Codierungen dieses Codes zu finden. Konkret wurden hier Inhalte codiert, die sich auf Kenntnisse im Bereich des technisch-organisatorischen Wandels beziehen und die Kompetenz abverlangen, technisch optimale IT-Lösungen entwickeln zu können. Auch sind einige Zuordnungen zu diesem Code innerhalb der medienwirtschaftlichen Fortbildungsberufe zu finden. Hier wurden Inhalte codiert, die sich auf das Planen, Steuern, Durchführen und Kontrollieren von Printmedienproduktionen beziehen. Die Codierungen innerhalb der Fortbildungsordnung des technischen Fachwirts/der technischen Fachwirtin beziehen sich auf die Fähigkeit, naturwissenschaftliche Kenntnisse zur Lösung technischer Aufgabenstellungen anwenden und technische Kommunikationsmittel einsetzen zu können. Weiterhin weist die Fortbildungsordnung des technischen Betriebswirts/der technischen Betriebswirtin eine erwähnenswerte Anzahl Codings in diesem Bereich auf. Sie beziehen sich auf die Koordination von technisch-wirtschaftlichen Prozessschnittstellen.

Zwischenfazit

Fasst man die Gemeinsamkeiten der untersuchten bundeseinheitlichen kaufmännischen Fortbildungsregelungen zusammen, lassen sich diese wie in der folgenden Grafik dargestellt in drei übergreifende Handlungsbereiche und einen fachspezifischen und branchenspezifischen Bereich unterscheiden.

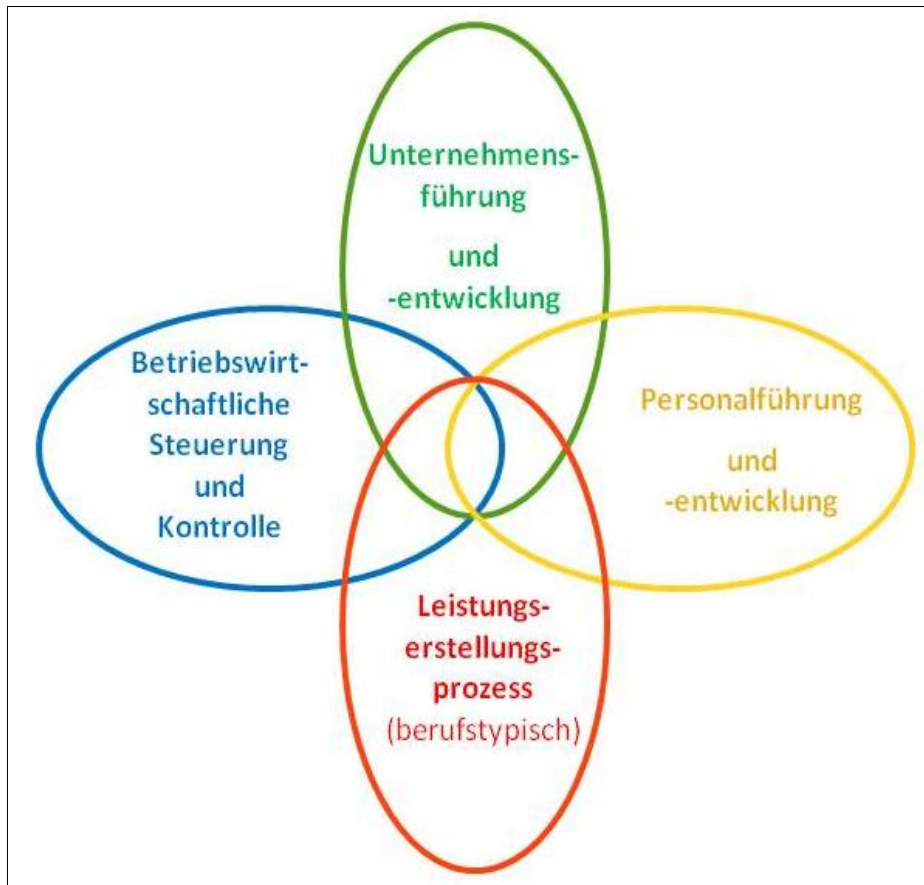


Abbildung 27 Modell der berufsübergreifenden Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen

Die übergreifenden Gemeinsamkeiten beziehen sich auf den Bereich betriebswirtschaftliche Steuerung und Kontrolle, der das interne und externe Rechnungswesen, das Finanzcontrolling, die betriebswirtschaftlichen Steuerungsinstrumente, etc. umfasst.

Der Bereich Unternehmensführung und -entwicklung umfasst die Gestaltung von Unternehmensstrukturen und -prozessen sowie Unternehmensstrategien auf der Ebene von mittleren Führungskräften.

Bei der Personalführung und -entwicklung geht es um eine wichtige Mittlerfunktion mittlerer Führungskräfte zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und dem Vorstand. Die berufsspezifischen Differenzierungen der kaufmännischen Berufe leiten sich aus den jeweiligen güter- bzw. branchenspezifischen Leistungsprozessen ab. Diese wurden aus rein analytischen Gründen getrennt und sind integrativ zu erlernen und im beruflichen Handeln anzuwenden.

Als nächster analytischer Schritt zur Entwicklung der Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns sollen im weiteren Verlauf des Projektes die kaufmännischen Inhalte der Aus- und Fortbildungsberufe miteinander verglichen und auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht werden.

4.3 Ergebnisse aus der historischen Studie

4.3.1 Aufgabenstellung, Zeitepochen, Dimensionen

Eine geschichtliche Analyse der kaufmännischen Berufe dient dazu, die heutigen kaufmännischen Berufe als Ergebnis einer längerfristigen Entwicklung zu sehen. Da Historiker/-innen andere Fragestellungen im Blick haben als die Experten und Expertinnen der Berufsbildung, erweitern sich die Perspektiven und damit auch die Grundlage für die Entwicklung einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns.

Kern der vom BIBB in Auftrag gegebenen Studie an Holger REINISCH (unter Mitarbeit von Mathias GÖTZL) war die Darstellung der Entwicklung kaufmännischer Berufe im deutschen Sprachraum vom ausgehenden ersten Jahrtausend bis ins beginnende 20. Jahrhundert. In einem kurzen Abriss wird aber auch der Handel im alten Orient und in der griechisch-römischen Antike in der Zeit nach der Völkerwanderung dargestellt.

„Kaufleute“ sind in der Studie durch die „(verberuflichte) Funktion des Kaufs und Verkaufs von Waren und der damit verbundenen logistischen und Finanzierungsaktivitäten“⁴¹ definiert. Um die historische Entwicklung kaufmännischen Denkens zu verstehen, genügt es lt. REINISCH jedoch nicht, nur den Aspekt „rationaler Umgang mit knappen Ressourcen“ zu behandeln, vielmehr müssen neben beruflich-funktionalen Kenntnissen und Fertigkeiten das kollektive und subjektive Selbst- und Weltbild sowie unbefragte, tradierte Gewohnheiten in die Analyse einbezogen werden; diesen Aspekt fasst die Studie unter dem Begriff „kaufmännisches Arbeitsvermögen“ zusammen.⁴²

Den Zeitraum vom Ende des 1. Jahrtausend bis zum Beginn des 2. Jahrtausend teilt REINISCH in vier Epochen ein:⁴³

- vom wandernden Fernkaufmann zum sesshaften Handelsherrn und Kleinhändler (ca. 10. Jh. bis zum Ende des dreißigjährigen Krieges),
- Kaufmannschaft und absolutistische Monarchie (ca. 1648 – 1806),
- vom Handelsherrn zum Fabrikanten (1806 – 1871) und
- der Kaufmann als Unternehmer und der kaufmännische Angestellte als Massenphänomen (ab 1871).

Die Analyse dieser Epochen behandelt jeweils vier Dimensionen:

1. Politische und wirtschaftliche Rahmenbedingungen (in der Wortwahl der Studie: „ökonomische Formation“ und „Herrschaftsstruktur“)

⁴¹ REINISCH 2011, S. 14.

⁴² REINISCH 2011, S. 13f.

⁴³ REINISCH 2011, S.14

2. Formen und Institutionen kaufmännischer Tätigkeit (Allokationsweisen, Berufsstrukturen, Arbeits- und Betriebsstruktur)
3. Qualifikation und Mentalität (Normen- und Wertstruktur)
4. Qualifizierungswege (Sozialisations- und Informationsstruktur)

Die Analyse historischer Veränderungen und Entwicklungen orientiert sich dabei an vier Kategorien, die modernisierungstheoretisch begründet sind: Differenzierung, Rationalisierung, Individualisierung, Expansion:

- Differenzierung (z. B. vertikal in Klein- und Großhändler, horizontal nach Handelsgütern und Sektoren, wie Industrie, Versicherungen, Banken)
- Rationalisierung (ökonomisches Kalkül)
- Individualisierung (unter Großkaufleuten eher Konkurrenz und nur vorübergehende Zweckbündnisse, bei Kleinkaufleuten Beschränkung des Wettbewerbs durch Gilden)
- Expansion (Umsatz, Personal, geographischer Wirkungsbereich)

Die oben aufgeführten Epochen, Dimensionen und Modernisierungskategorien liefern den Rahmen für die Darstellung der Entwicklung kaufmännischer Berufe und sorgen für eine Orientierung angesichts des hochkomplexen Untersuchungsansatzes, der nicht nur vielfältige geschichtliche Themen einbezieht und die Quellenlage und den Forschungsstand kommentiert, sondern auch ausgewählte Theorien über Kaufleute (insbesondere die von SOMBART) analysiert.

Die Studie ist nicht nur ein Baustein für das GUK-Projekt, sondern bietet eine geschichtlich fundierte Auseinandersetzung mit dem Thema „Kaufleute“, die nicht nur für die Berufsbildung interessant ist. Sie wurde in der Schriftenreihe Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung veröffentlicht.⁴⁴

4.3.2 Anregungen aus der Historie für die Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns

Die nachfolgende Darstellung kann nur einen kleinen Einblick in die Fülle der Analysen, Überlegungen und Fakten geben, die in der Studie ausgeführt sind; sie greift vor allem Themen heraus, die für die Entwicklung einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns von Bedeutung sind.

⁴⁴ REINISCH, HOLGER: Geschichte der kaufmännischen Berufe. Bundesinstituts für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2011

Standesunterschiede

Charakteristisch für beinahe den gesamten Berichtszeitraum ist die Differenzierung der Kaufleute in Großkaufleute und kleine Händler. Im späten Mittelalter waren Letztere eher zunftmäßig organisiert, während die Großkaufleute zum städtischen Patriziat gehörten und zum Teil als Finanziere und Kreditgeber auf Augenhöhe mit den Fürsten verhandelten. Die herausgehobene soziale Position der Großkaufleute galt zum Teil auch für ihre örtlichen Bevollmächtigten – die Faktoren.

Im Absolutismus spielten Großkaufleute als Lieferanten für den Staat eine wichtige Rolle; Finanzierung und Finanzierungsrisiken trug jedoch der Staat; deswegen verblieben die Kaufleute gegenüber dem Staat in einer abhängigen Stellung und ordneten sich ihm willig unter: In einer Geschichte des Kaufmanns vom Ende des 19. Jahrhunderts heißt es dazu, aus dem vornehmen Kaufmann sei „zum Teil eine Karikatur des höfischen Kavaliere“ und „aus dem mittleren Kaufmann und dem Kramer der elendeste und servilste Spießbürger“ geworden.⁴⁵ Im ausgehenden 19. Jahrhundert rechneten sich die leitenden Angestellten in den Großunternehmen dem Unternehmertum und dem Großbürgertum zu. In der gleichen Zeit grenzte sich die Masse der Angestellten ihrerseits von der Arbeiterschaft ab. Ein gemeinsamer Nenner für leitende und niedere Angestellte war dabei die – im Vergleich zu den Arbeitern und Arbeiterinnen- enge Bindung an das Unternehmen und die größere Arbeitsplatzsicherheit.

Frauenbeschäftigung

Mit der Expansion von Großbetrieben in den Gründerjahren werden verstärkt Frauen in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern beschäftigt. Schwerpunkte liegen im Einzelhandel (u.a. in den neuen Großkaufhäusern) und in den Büros und Kontoren. Verkäuferinnen rekrutierten sich dabei u.a. aus den „Mädchen vom Lande“, die zur Abwanderung in der Stadt genötigt waren; die weiblichen Kontor- und Büroangestellten stammten dagegen häufiger aus dem gehobenen Bürgertum, verfügten über eine gute Allgemeinbildung und hatten in vielen Fällen zuvor eine private Handelsschule besucht.⁴⁶

Die Frauenarbeit wurde von männlich dominierten Handlungsgehilfenverbänden – insbesondere dem Deutschnationalen Handlungsgehilfenverband - vehement, aber letztlich erfolglos bekämpft. Für die Berufsbildung bemerkenswert ist die geringere Partizipation an Qualifizierung von Verkäuferinnen im Handel und Bürogehilfinnen in den Kontoren und Büros gegenüber den männlichen Angestellten, die ihre Wurzeln in dieser Zeitepoche haben.

⁴⁵ REINISCH 2011, S.92

⁴⁶ REINISCH 2011, S.199f

Kaufmännische Geschäftsfelder

Ausgangspunkt für die Abgrenzung der Kaufleute von anderen Berufen ist die „Funktion des Kaufs und Verkaufs von Waren und der damit verbundenen logistischen und Finanzierungsaktivitäten“. In dieser Definition sind bereits die Geschäftsfelder Warenhandel, Transport und Lagerung sowie Geldverkehr zu unterscheiden. Die Studie belegt an Beispielen, dass Großkaufleute (die ihre Geschäfte meist mit wenigen Familienangehörigen und Beschäftigten betrieben) sich bis ins 19. Jahrhundert hinein nicht auf ein Geschäftsfeld beschränkten; z.B. waren die Fugger nicht nur im Handel beim Betrieb von Silberminen aktiv, sondern – im Unterschied zu den Kaufleuten der Hanse - auch im „großen Geldgeschäft“ (z.B. Wechsel-Arbitrage).

Die Lebenserinnerungen des Unternehmers Hasenclever von 1794 unterscheiden sechs „Klassen“ von Kaufleuten:⁴⁷

1. Krämer und Ladenhändler,
2. Grossisten, denen auch die „Banquiers“ zugerechnet werden,
3. Verleger (Rohmaterialien werden vom Kaufmann bereit gestellt, von Handwerkern verarbeitet und die Fertigwaren ins Ausland versandt),
4. Importeure von im Inland nicht hergestellten Waren,
5. Transportkaufleute: Spediteure, Reeder, Schiffsmakler,
6. Generalkaufleute, die sich nicht spezialisiert haben.

Eine stabile horizontale Differenzierung der Kaufleute – abgesehen von der Trennung von Groß- und Einzelhandel ist am Ende des 18. Jahrhunderts nicht erkennbar; Güterproduktion, Beherbergung und Nachrichtenwesen werden nicht als kaufmännisch angesehen. Bemerkenswert ist, dass Versicherungsunternehmer dieser Klassifizierung nicht zugerechnet werden. REINISCH weist darauf hin, dass die Ursprünge des Versicherungswesens nicht im Warenhandel liegen, sondern auf die Unterstützungskassen der Zünfte im Mittelalter zurückgehen und erst 1588 der Abschluss von Seeversicherungsverträgen nachweisbar sind. Im 18. Jahrhundert werden Kaufleute in Hamburg als Versicherer tätig.⁴⁸

Ein Jahrhundert später liefert das Handelsgesetzbuch (HGB) von 1897 eine gesetzliche Definition, welche Geschäfte als kaufmännisch (Handelsgewerbe) zu betrachten sind.⁴⁹ Dies sind:

1. die Anschaffung und Weiterveräußerung von Waren oder Wertpapieren,
2. die Übernahme der Bearbeitung oder Verarbeitung von Waren für andere,
3. die Übernahme der Versicherung gegen Prämie,

⁴⁷ REINISCH 2011, S. 131f.

⁴⁸ REINISCH 2011, S. 133

⁴⁹ REINISCH 2011, S.177

4. die Bankier- und Geldwechslergeschäfte,
5. die Übernahme der Beförderung von Gütern oder Reisenden,
6. die Geschäfte der Kommissionäre, der Spediteure und Lagerhalter,
7. die Geschäfte der Handelsvertreter oder der Handelsmakler,
8. die Verlagsgeschäfte sowie die sonstigen Geschäfte des Buch- und Kunsthandels und
9. die Geschäfte der Druckereien.

Darüber hinaus ist jede natürliche und juristische Person, die im Handelsregister eingetragen ist, „Kaufmann“ im Sinne des HGB.

Entsprechend der weiten Definition des Begriffs „Kaufmann“ trifft das HGB auch keine Differenzierung bei der Definition der „Handlungsgehilfen“ und „Handlungslehrlinge“. Berufs- und Betriebszählungen von 1895 und 1907 unterscheiden jedoch mindestens die drei Funktionen „Kontor-, Verwaltung, Rechnungs- und Büropersonal“, „Verkaufspersonal“ und „sonstiges Hilfspersonal“.⁵⁰

Unternehmerische Selbstständigkeit

Bis weit ins 19. Jahrhundert war die Übernahme oder Gründung eines eigenen Unternehmens eine realistische berufliche Perspektive für die kaufmännischen Mitarbeiter/-innen von Handelsunternehmen. Gegen Ende des 19. Jahrhunderts wurden kaufmännische Angestellte als Verkäufer/-innen und Bürokräfte zu einem Massenphänomen in den Großbetrieben von Handel und Industrie. Abhängige Beschäftigung für die Dauer des ganzen Berufslebens war damit die Perspektive für die große Mehrheit der kaufmännischen Angestellten.

Unternehmerisches Risiko

Langfristige Kapitalinvestitionen waren bis ins 19. Jahrhundert hinein bei Kaufleuten selten. Wie die Studie darlegt, engagierten sich Kaufleute in der Rohstoffgewinnung und der Produktion von Waren nur dann, wenn hohe Gewinnspannen gesichert waren. Andernfalls überließ man die Investitionsrisiken bei Produktionsmitteln eher den Produzenten (z.B. Handwerker) oder dem Staat (z.B. staatliche Manufakturen).⁵¹ Ungefähr seit 1850 begannen kaufmännische Familienclans ihr teilweise über Generationen akkumuliertes Kapital in die industrielle Warenproduktion zu investieren⁵²; damit war die industrielle Warenproduktion zu einem weiteren bedeutenden kaufmännischen Geschäftsfeld geworden, ein Teil der Kaufleute wurde zu Industriellen. Die Leitung von Fabriken und Produktion war dabei in erster Linie die Aufgabe von technischen Fachkräften.

⁵⁰ REINISCH 2011, S.181

⁵¹ REINISCH 2011, S.77ff

⁵² REINISCH 2011, Kapitel 3.4 „Vom Handelsherrn zum Fabrikanten“, S. 120ff.

Sowohl bei den Banken als auch in der Großindustrie förderte der Kapitalbedarf der Wirtschaft die Entstehung von Aktiengesellschaften und führte zu einer stärkeren Trennung zwischen Eigentum und Unternehmensführung.

Qualifizierung von Kaufleuten

Die Qualifizierung der Kaufleute wurde für jede der vier Epochen ausführlich analysiert.

Fast bis zum Ende des 19. Jahrhunderts lernten die angehenden Kaufleute überwiegend im betrieblichen Umfeld; häufig waren die Lehrlinge Familienangehörige der Eigentümer.

Ab dem späteren Mittelalter verfügten die Kaufmannslehrlinge schon zu Beginn ihrer Lehrzeit über grundlegende Kulturtechniken, wie Lesen und Schreiben oder auch geographische Kenntnisse, die sie in Schulen (im späten Mittelalter: Schreib- und Rechenschulen) oder durch Privatunterricht erworben hatten. Beim Erwerb von Fachkenntnissen, die sich nicht allein durch die Praxis erlernen lassen, waren sie weitgehend auf Selbststudium angewiesen. Im 18. Jahrhundert wurden vereinzelt private Lehranstalten für Kaufleute gegründet, diese überlebten aber aus wirtschaftlichen Gründen nicht lange und wurden von den Kaufmannschaften mit dem Hinweis auf Kosten und mangelnder Zeit kaum unterstützt. Die sozialen Unterschiede spielten in der betrieblichen Lehre eine wesentliche Rolle: Während die Söhne der großen Kaufmannsfamilien auch bei fremden Lehrherren am Lebensstandard ihres Patrons partizipierten, mussten die anderen Lehrlinge zum Teil erbärmliche Arbeits- und Lebensbedingungen hinnehmen. Seit dem Sesshaftwerden der Großkaufleute waren Auslandsaufenthalte zur Erweiterung des Horizonts vor allem für die Söhne dieser Kaufleute üblich.

Die Inhalte der betrieblichen Qualifizierung von Kaufleuten sind bis weit ins 19. Jahrhundert hinein weder normiert noch dokumentiert. Sie können häufig nur indirekt aus den Anforderungen an die Tätigkeit von Kaufleuten erschlossen werden. Im ausgehenden Mittelalter umfasste das Qualifikationsprofil von Kaufleuten folgende Elemente: Warenkenntnisse, Kenntnisse über Handelsgebräuche sowie handels- und zollrechtliche Beschränkungen, logistische Kenntnisse, Sprachkenntnisse, „kaufmännische Gesinnung“ (mentale Disposition des ausgeprägten Gewinnstrebens und des rationalen Denkens), Kenntnis und Befolgen von Geschäftsgrundsätzen, Kenntnis der Handels- und Dokumentationstechniken.

Im Zeitalter der Aufklärung wurde die rein betriebliche Qualifizierung der Kaufleute kritisiert und eine systematische Vermittlung kaufmännischer Kenntnisse gefordert. Diese Kritik kam jedoch weniger von den Kaufleuten selbst als von Aufklärern mit pädagogischem Anspruch. Sie entstammten dem geistesgeschichtlichen Hintergrund der pietistischen Pädagogik des 17. Jahrhunderts und des im 18. Jahrhundert entstehenden Philanthropismus, die Voraussetzungen für Neuerungen und Veränderungen im Bildungswesen schufen.

Zu Beginn des 20. Jahrhunderts wurde die Qualität der betrieblichen Ausbildung der Kaufleute u.a. vom „Deutschen Verband für das kaufmännische Unterrichtswesen“ (einem Zusammenschluss von Handelskammern, Regierungen, Kommunen, Schulen, Firmen, kaufmännischen Vereinen und Privatpersonen) heftig kritisiert.⁵³ Lehrherren waren nach der Gewerbeordnung nur dann verpflichtet, die Kaufmannslehrlinge in die kaufmännische (Teilzeit-)Fortbildungsschule zu schicken, wenn die Kommunen dies beschlossen. Nach 1890 machten die Kommunen verstärkt von dieser Möglichkeit Gebrauch.

Die Studie beleuchtet in diesem Zusammenhang auch die vielfältigen Probleme bei der Gestaltung der kaufmännischen Curricula und auch die regional unterschiedlichen Entwicklungen bei den kaufmännischen Vollzeitschulen.⁵⁴ Darauf kann hier nicht eingegangen werden. Die hochschulische Ausbildung von Kaufleuten setzte später ein als die der Ingenieure und Ingenieurinnen. Die Gründung von Lehrstühlen für „Handelswissenschaft“ oder „Privatwirtschaftslehre“ scheiterte am Widerstand der Universitäten. Andererseits wünschten sich Großunternehmen auch wissenschaftlich gebildeten Führungsnachwuchs. Auch sollten Kaufleute vom Bildungsstatus her nicht hinter anderen Berufen zurückstehen. Vor diesem Hintergrund nahm 1898 in Leipzig eine erste Handelshochschule den Lehrbetrieb auf; weitere Gründungen folgten. Neben der Qualifizierung von Führungskräften für die Wirtschaft erhielten diese Hochschulen auch die Aufgabe, die Lehrkräfte für den Unterricht an den kaufmännischen Schulen heranzubilden.

Zur Ehrbarkeit des Kaufmanns

Die Studie weist darauf hin, dass gerade im Mittelalter kaufmännische Geschäftspraktiken im Widerspruch zu religiösen Geboten standen (Kreditvergabe gegen Zins, Preisdrücken, Wucher).⁵⁵ Später gab die Kirche ihre Haltung auf und bediente sich der Dienste von Kaufleuten. Eine ideologische Auflösung dieses Widerspruchs entwickelte sich u.a. aus der Überlegung, dass kaufmännische Tätigkeiten vielseitigen Risiken unterlag und geschäftlicher Erfolg nie garantiert war; geschäftlicher Erfolg konnte damit auch als Gnadenerweis Gottes verstanden werden.

Die mittelalterliche Formel von „Ehr und Glauben“ bezieht sich nach REINISCH nur auf die Beziehung zwischen solchen Kaufleuten, die feste Geschäftsbeziehungen pflegten, und beschreibt lediglich die Kreditfähigkeit und -würdigkeit, nicht jedoch eine ethische Wertigkeit.⁵⁶ Für das 19. Jahrhundert wird festgestellt, dass Vertragstreue zwar von den Kaufleuten proklamiert wurde und Verlässlichkeit der Partner für gedeihliche Geschäftsbeziehungen unerlässlich war; gleichzeitig zeigen Beispiele, wie selbst gegenüber engen Vertragspartnern

⁵³ REINISCH 2011, S. 206

⁵⁴ REINISCH 2011, S. 212ff.

⁵⁵ REINISCH 2011, S. 24 und 45

⁵⁶ REINISCH 2011, S. 47

bewusst gegen diese Verpflichtung verstoßen wurde; auch waren falsche Angaben gegenüber dem Staat mit dem kaufmännischen Selbstverständnis vereinbar.

Historisch gesehen verweist das Bild vom „ehrbaren Kaufmann“ somit auf Voraussetzungen für verlässliche Geschäfte zwischen Kaufleuten, nicht jedoch auf moralische Kategorien und entspricht damit eher einem Ideal als der gelebten Wirklichkeit.

Nicht behandelte Themen

Die Studie benennt auch Themen, die nicht untersucht werden konnten, weil der Auftragsumfang und der zeitliche Rahmen dies nicht zuließen, keine Quellen vorliegen oder vorliegende Quellen nicht ausgewertet worden sind. Hierzu gehören insbesondere:

- die Schnittstellen, Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu Berufen in Staat und Verwaltung,
- die Inhaltsanalyse von Lehrbüchern und schulischen Curricula sowie
- die Tätigkeiten und die Situation der kleinen und mittleren Kaufleute des Warenhandels und des Transportgewerbes sowie die der Kaufmannsgehilfen im 19. Jahrhundert.

Standardisierung von berufsspezifischen Lerninhalten und Berufsbildern

Erst im 20. Jahrhundert werden die Inhalte des kaufmännischen Schulunterrichts zumindest teilweise normiert. Die staatliche Sanktionierung kaufmännischer Berufsbilder setzt erst unter dem nationalsozialistischen Regime ein (Industriekaufmann 1936; Groß- und Außenhandelskaufmann, Einzelhandelskaufmann, Speditionskaufmann 1940; Bürogehilfin, Bankkaufmann 1941).⁵⁷

⁵⁷ REINISCH 2011, S. 202, Fußnote 325

4.4 Ergebnisse aus der industriesoziologischen Studie

Zur Fundierung einer Theorie Kaufmännischen Denkens und Handelns sollte neben der Analyse der Ordnungsmittel und der Aufarbeitung der Geschichte der Kaufleute die industriesoziologische Literatur hinsichtlich ihrer Erkenntnisse zur kaufmännischen Arbeit seit dem 20. Jahrhundert analysiert werden. „Die soziologische Literatur der letzten zehn Jahre zur Erfassung von industrieller Arbeit soll ausgewertet und ihr Ertrag für die Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns geprüft werden.“⁵⁸ Hierfür wurde nach Vorgaben aus dem Projekt eine ca. 160 Seiten umfassende Studie von Thomas HAIPETER verfasst, die unter dem Titel: „Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurenanalyse“, versehen mit einer Einleitung aus dem GUK-Team, Mitte 2011 als Wissenschaftliches Diskussionspapier im BIBB erschienen ist.⁵⁹

4.4.1 Gesamteinschätzung der Studie

Da es keine „Kaufmannssoziologie“ gibt, muss die Spurensuche in der Literatur auf die Entwicklung der Angestelltensoziologie ausweichen, die sich bereits in den ersten Jahrzehnten des vergangenen Jahrhunderts entwickelt hat als die Zahl der kaufmännischen Angestellten enorm in die Höhe schnellte. Allerdings wurde auch diese Forschungstradition nicht bis in die heutige Zeit fortgeführt, sondern hat in den 1980er Jahren zeitgleich ihren Höhepunkt und ihr Ende gefunden. Der Angestelltenbegriff erwies sich als zu unscharf, abstrahierte er doch sowohl von der Statusposition, die Angestellte inne haben, als auch von den deutlich unterschiedlichen Denk- und Handlungsweisen zwischen technischen und kaufmännisch-verwaltenden Angestellten. Damit überlebte sich dieser analytische Begriff, der anfänglich der Unterscheidung zwischen Angestellten und Arbeitern diente.⁶⁰

Mit dieser eingestandenem Unschärfe des Angestelltenbegriffs geht aber auch einher, dass sich einerseits die kaufmännischen Angestellten in der Angestelltensoziologie wiederfinden, andererseits der Begriff der kaufmännischen Angestellten als industriesoziologischer Analysebegriff ebenso unscharf ist und bleibt, weil auch er die hierarchische Position, differenzierte Aufgabenzuweisungen und die damit verbundenen Handlungslogiken verbirgt. Außerdem ist einschränkend zu konstatieren, dass die industriesoziologische Forschung, bis auf wenige Studien, auf der Ebene von Organisationsstrukturen und Zusammenhängen verbleibt und nicht systematisch Handlungsvollzüge und Tätigkeiten von Angestellten untersucht, aus denen sich Qualifikationsanforderungen ableiten lassen. So lassen sich eher Hinweise zur

⁵⁸ BRÖTZ, BRINGS, PEPPINGHAUS, SCHAPFEL-KAISER; KRIEGER, SELL: Projektbeschreibung GuK April 2009, S. 9

⁵⁹ HAIPETER, THOMAS: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2011

⁶⁰ Dass sich diese Unterscheidung weitgehend überholt hat, zeigt sich auch in der Überführung des Arbeiterbegriffs in den der Angestellten bei der Neufassung des Tarifvertrages im Öffentlichen Dienst im Oktober 2005, bei dem der BAT (Bundesangestelltentarif – sic!) durch den TVÖD abgelöst wurde.

Mentalität und zu übergreifenden Kompetenzanforderungen aus der Studie entwickeln, als konkrete Anforderungsprofile.

Trotz dieser einschränkenden Vorbemerkung zeigen sich einige wesentliche Erkenntnisse aus der Soziologie, die sich für die Theorieentwicklung, insbesondere hinsichtlich der Mentalität kaufmännischen Denkens und Handelns nutzbar machen lassen und die nachfolgend skizziert werden.

4.4.2 Anregungen aus der Industriosociologie für die Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns

Mentalitätsunterschied zwischen Arbeitern/Arbeiterinnen und Angestellten

In den frühen industriosociologischen Studien zeigen sich Mentalitäts- und Bewusstseinsunterschiede zwischen Angestellten und Arbeitern/Arbeiterinnen.⁶¹ Angestellte orientieren sich stärker an der individuellen Entwicklung, messen den wirtschaftlichen Interessen des Unternehmens eine höhere Bedeutung bei, wollen zum Erfolg des Unternehmens beitragen und nehmen seltener kollektive Interessensvertretungen wahr. Für die rasch wachsende Schicht der Angestellten blieb der ganz dem Staatsbeamten nachgebildete „Industriebeamte“ das Leitbild. Das sozialpsychologische Pendant zu dieser, von Unternehmern frühzeitig rechtlich begünstigten, Arbeitnehmerrolle bildete eine konfliktscheue, zur Identifikation mit der Betriebsleitung als ‚Dienstherrn‘ und Distanzierung vom Handarbeiter neigende Gruppenmentalität von langlebigem Einfluss.“ (WEHLER 1994, S. 77) Ursächlich für die Langlebigkeit der Einstellungsunterschiede, insbesondere bei kaufmännisch-verwaltend tätigen Angestellten, könnte ihre räumliche Trennung von den Arbeitern und Arbeiterinnen sein sowie die geringen inhaltlichen Schnittmengen, die sie mit den technischen Angestellten teilen.

Gestaltbarkeit von Aufgabenzuschnitten bei Veränderungen

Besondere Aufmerksamkeit erhalten bei industriosociologischen Studien technologische und arbeitsorganisatorische Veränderungen und deren Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeit. Dabei zeigt sich bei dem technologischen Wandel der Bürotätigkeiten zwischen den 1950er und 1970er Jahren eine Tendenz zur Arbeitsteilung zwischen den überwiegend weiblichen Lochkartentypistinnen und den überwiegend männlichen Programmierern und Controllern. Diese Polarisierung zwischen aufgewerteter und abgewerteter Tätigkeit, die am Grad der kognitiven Anforderungen gemessen wird und an den in den Tätigkeiten eingebetteten Freiheitsgraden, wiederholt sich teilweise bei der Weiterentwicklung der IT-Technologie. Sie existiert aber zum Teil auch als Qualifizierungs- und Aufwertungsbewegung für kaufmännisch-verwaltende Tätigkeiten, wenn es zu einer Integration zusätzlicher Leistungen inner-

⁶¹ Inwieweit diese heute noch in der gleichen Weise bestehen, wird unter der Überschrift: Subjektivierung, Markt- und Beitragsorientierung thematisiert.

halb der Tätigkeiten kommt, weil beispielsweise Qualitätskontrollen integriert werden. Dringt mit der Weiterentwicklung der elektronischen Datenverarbeitung der Rechner an jeden Arbeitsplatz der Angestellten vor, so führt er einerseits zu Entlastungen bei repetitiven Schreibtätigkeiten bei gleichzeitiger Entwertung der in diesem Zusammenhang angeeigneten Qualifikationen, bietet aber zugleich auch die Möglichkeit, diese Tätigkeiten um Aufgaben im Kundenkontakt oder in der Auftragsplanung zu erweitern. In dem Moment, in dem diese Tätigkeiten allerdings auch standardisiert und ggf. auch aus der internen Leistungskette ausgegliedert wurden, ergaben sich erneute Polarisierungstendenzen, die zur Entstehung von „einfachen Arbeitsplätzen“ in der Standardkundenbetreuung und anderen separierten Bereichen führten. Es zeigt sich hier eine bislang wenig reflektierte Anforderung an kaufmännische Angestellte, nämlich die Fähigkeit, die eigenen Aufgabenzuschnitte ggf. mitzugestalten und dabei sowohl die eigenen Kompetenzen aufrecht zu erhalten und weiter zu entwickeln und zugleich effiziente Leistungserstellungsprozesse zu gestalten. Parallelen gibt es auch bei neuen Anforderungen, die sich aus neuen Leitbildern, Produkt- und Marktstrategien ergeben und auf die in diesem Kapitel eingegangen wird.

Vom Industriebeamten über den Angestellten zum Dienstleister

Die Angestellten haben als Beschäftigtengruppe ihre Wurzeln in den industriellen Großbetrieben und den großen Kaufhäusern, für deren wachsende Komplexität sie als Buchhalter, Verwalter oder Verkäufer benötigt wurden. Ihr Status und ihre Implementierung hatten Parallelen zum preußischen Beamtentum. Mit dem Rückgang der Beschäftigungszahlen in der Industrie und dem Zuwachs im Dienstleistungssektor erhält der Begriff der Dienstleistungsarbeit gegenüber dem Angestelltenbegriff einen Bedeutungszuwachs als Analysekategorie innerhalb der Soziologie. Damit verbunden ist vor allem der Begriff der Kundenorientierung, da die Tätigkeit und die Gestaltung der Prozessabläufe, auch außerhalb der unmittelbaren Verkaufstätigkeit, nun stärker an den Kundenbedürfnissen und -wünschen ausgerichtet werden denn an der Logik der Erstellungsprozesse.

Aus einer solchen Umorientierung auf die Anforderungen des Marktes, für die der Kundenbegriff repräsentativ und zugleich verschleiern steht, ergeben sich zweierlei Veränderungen. Zum einen wird die Logik kaufmännischer Angestelltentätigkeit nun auf die Bedürfnisbefriedigung außerhalb der Unternehmensorganisation gelenkt, zum anderen treten neue Widersprüche auf, weil zeitgleich die Sicherstellung der ökonomischen Bedürfnisse des Unternehmens erfolgen soll. Für diese Neuausrichtung der Unternehmen am Markt existiert eine Bandbreite von Ausgestaltungsformen. Eine Reaktion zur kostengünstigen Gestaltung dieser geforderten Kundenorientierung ist die Segmentierung von Kundengruppen, die, wie die technologischen Wandlungsprozesse, zu neuen Segmentierungen in der kaufmännischen Tätigkeit führt, weil auch hier Segmente mit klaren Gesprächsziel- und Zeitvorgaben entste-

hen, die begrenzte Handlungsspielräume bieten. Der Dienstleister wird hier zum Standard-Schnell-Leister mit geringen Aufstiegs- und Entwicklungschancen. Die Bandbreite reicht in anderen Segmenten bis hin zum Dienstleistungskünstler

(<http://www.dienstleistungskunst.de>), der die Interaktionsarbeit mit den Premiumkunden offen und individuell gestaltet und diese weitgehend an der Entwicklung des Produkts oder der Dienstleistung beteiligt.

Unsichere Beschäftigung, Finanzialisierung, Internationalisierung und EDV

Mit der Verbreitung der elektronischen Datenverarbeitung geht auch eine Verlagerung des Expertenwissens kaufmännischer Angestellter einher. Systeme, in denen die Ressourcen und deren Nutzung in Unternehmen als Daten abgebildet werden, lassen Buchungsvorgänge zu einfachen Tätigkeiten an standardisierten Eingabemasken werden. Dies und die mit der EDV verbundene Möglichkeit, die Tätigkeiten räumlich von der Ansiedlung der eigentlichen Produktion zu trennen, schafft auch für die kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten Möglichkeiten der internationalen Konkurrenz unter den Angestellten⁶² sowie eine massive Zunahme der Transparenz und Kontrolle ihrer Tätigkeiten. Damit einher gehen eine Auflösung der Sicherheit des Beschäftigtenstatus und der Einzug von Konkurrenz um Arbeitsplätze.

Zu diesen Möglichkeiten, die sich aus dem IT-Einsatz ergeben, tritt die massive Dezentralisierung der Kapitalverwertungslogik hinzu. Es breiten sich Marktbeziehungen innerhalb von Unternehmen aus und die Steuerung erfolgt nicht mehr durch Vorgaben hinsichtlich der Abläufe sondern lediglich hinsichtlich der zur Verfügung gestellten Mittel. In Unternehmen, die sich in ihrer Organisation an der Finanzialisierung orientieren bedeutet dies, es werden finanzwirtschaftliche Zielgrößen in Form von Kennziffern eingeführt, die an den Normen und Erwartungen der Finanzmärkte ausgerichtet sind. Damit tritt zwar einerseits ein Siegeszug kaufmännischen Denkens ein, zugleich aber auch die Gefahr der Entwertung kaufmännischer Beruflichkeit, wenn betriebswirtschaftliches Denken und Handeln in allen Arbeitskontexten Einzug hält.

Subjektivierung, Beitrags- und Marktorientierung und das Arbeitskraftunternehmermodell

Mit der beschriebenen marktzentrierten Steuerung erfolgt auch ein Wandel des Bewusstseins der Angestellten. Bestand zuvor ein unausgesprochener, psychologischer Vertrag, bei dem die Angestellten sich auf ihren Beitrag zum Unternehmenserfolg orientieren, ohne dass

⁶² So ist es aufgrund der technologischen Möglichkeiten machbar, die Terminplanung für eine leitende Angestellte in London in einem Büro in Neu Delhi zu übernehmen und telefonisch unmittelbar erreichbar zu sein, trotz der räumlichen Distanz.

dies einer Kontrolle durch das Unternehmen bedurfte und sie hierfür Arbeitsplatzsicherheit, Beteiligung und Entwicklungsperspektiven erwarteten, so wurde dieser psychologische Arbeitsvertrag nun aufgehoben. Die individuellen Kompetenzen der Angestellten im Sinne der Summe ihrer persönlichen Eigenschaften und subjektiven Leistungspotenziale sollen nun aufgrund der Orientierung auf rein betriebswirtschaftliches Kalkül in den Dienst des Unternehmens gestellt werden. Zugleich werden zuvor geregelte Arbeitszeiten, Einsatzorte und andere Sicherheiten aufgegeben und Zielvorgaben ohne Beteiligung der betroffenen Angestellten aus der Bewertung des Unternehmens am Finanzmarkt abgeleitet. Die entstehende Kluft aus den daraus abgeleiteten Forderungen und dem Leistbaren wird in den individualisierten Unternehmensbereich und die Verantwortung der einzelnen Angestellten verlagert. Die nun geforderten Strategien weisen entweder in die Richtung des Arbeitskraftunternehmermodells oder in eine Orientierung an kollektiver Arbeitnehmerinteressenvertretung.

Internationalisierung und ihre Anforderungen

Die neuen Möglichkeiten der Auslagerung von kaufmännisch-verwaltenden Tätigkeiten und die Zunahme internationaler Verflechtungen von Märkten und Unternehmen stellen auch neue Anforderungen an die kaufmännischen Angestellten. Diese beziehen sich zum einen auf ihre sprachlichen Fähigkeiten und zum anderen auf ihr Wissen und ihre Fähigkeiten hinsichtlich kultureller Unterschiede sowie rechtlicher und institutioneller Besonderheiten anderer Länder. Dabei ist einschränkend zu bemerken, dass die quantitative Bedeutung dieser Auswirkungen und Anforderungen bislang nicht hinlänglich untersucht worden ist.

Bilanzierend lässt sich festhalten, dass die Industriesoziologie zwar keine expliziten Aussagen zu den Kaufleuten macht, sich aber aus ihren Studien Erkenntnisse für die Entwicklung einer Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns gewinnen lassen. Die „neuen“ Themen im Umfeld ihrer Tätigkeit, wie Konkurrenz, Kennziffern und Kundenorientierung lassen die tradierte kaufmännische Angestelltenmentalität brüchig werden und stellen auch inhaltlich neue Anforderungen. Sie verdeutlichen auch, insbesondere seit der massiven Verbreitung der EDV und den damit verbundenen Steuerungs- und Dokumentationssystemen, dass die traditionelle kaufmännische Buchführung nicht mehr wesentliches Tätigkeitsfeld, gleichwohl aber wichtiges Reflexionsfeld geworden ist, um kaufmännische und betriebswirtschaftliche Zusammenhänge zu verstehen und aus ihnen Entscheidungen ableiten zu können. Die Zunahme und Beschleunigung der Veränderungen bedarf auch eines veränderten Rollenverständnisses, dass nun auch Gegenstand beruflicher Bildung werden sollte.

5. Zielerreichung

Die Laufzeit von etwa 3 ½ Jahren, die sich aus den umfangreichen Arbeiten zur Theoriebildung in der ersten Phase des Projektes und den empirischen Untersuchungen und Auswertungen in der zweiten Phase begründet, wird sich aufgrund von zwei Verzögerungen verlängern. Verursacht wurden die Verzögerungen zum einen durch den deutlich höheren Arbeitsaufwand bei der Entwicklung und Erprobung des Analyseinstruments für die Aus- und Fortbildungsordnungsmittel, der Aufbereitung der zugrunde zu legenden Verordnungstexte für die computergestützte Analyse sowie der Durchführung der Codierungen und deren Analyse. Zum anderen wurde vom Frühjahr 2010 bis Frühjahr 2011 parallel zum Projekt ein weisungsbedingtes zweites Projekt mit personenidentischer Leitung zum Thema: „Erarbeitung eines Konzepts für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen“ durchgeführt. Da die Aufgabenstellung thematisch nah an den Themen des Forschungsprojekts lag und hierfür auch auf die Analyse der Fortbildungsberufe aus dem GUK-Projekt zurückgegriffen werden konnte, war eine Durchführung durch die Projektmitglieder unter Beteiligung weiterer Expertinnen und Experten aus dem BIBB geboten.

Nachfolgend wird der aktuelle Stand des Projekts abgebildet. Bereits bearbeitete Aufgaben sind mit einem „+“, teilweise bearbeitete Aufgaben mit einem „±“ und noch nicht bearbeitete Aufgaben mit einem „-“, gekennzeichnet.

1. Phase

- + Workshop zum Thema Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe
Erkenntnisgewinn: Verständnis des Kaufmannsbegriffs, kaufmännische Arbeits- und Prozessorientierung, bildungstheoretische Lesart der Arbeitskraftunternehmer-Prognose, Szenarien als Dialoginstrument
- + Analyse der relevanten soziologischen und berufspädagogischen Literatur und Theoriebildung
Erkenntnisgewinn: Hinweise aus beiden Studien für die berufstheoretische Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns
- + Zwischenbericht in 2010 und Transferphase, Veröffentlichungen; durch einen späteren Projektbeginn wird der Zwischenbericht im Juli 2011 vorgelegt
- ± Deckungs- und Vergleichsanalyse kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe
Erkenntnisgewinn: Entwicklung eines eigenen methodischen Ansatzes mit Hilfe von MAXQDA zur Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den kaufmännischen Ordnungsmitteln; Erkenntnisse über Gemeinsamkeiten in den kaufmännischen Berufen; die Analyse der Unterschiede und die Gesamtbewertung nach Berufen steht noch aus;

die Analyse der kaufmännischen Fortbildungsordnungen ist weitgehend abgeschlossen, erste Hinweise für eine Berufskonzeption zur Analyse und Bewertung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsregelungen liegen vor

- Parallele Entwicklung des methodischen Instrumentariums für die Vergleichsanalyse und die empirische Studie

2. Phase

- Erarbeitung einer Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns
- Repräsentative Befragung
Erkenntnisgewinn: Arbeitsanforderungen und Anforderungen an kaufmännische Qualifikationen aus Sicht der Akteure
- Vergleich Österreich und Schweiz
Erkenntnisgewinn: Transferansätze zur Modernisierung und Reformierung kaufmännischer Berufsbildung
- Transferphase, Veröffentlichungen⁶³

3. Phase

- Überarbeitung und Weiterentwicklung der berufstheoretischen Konzeption
Erkenntnisgewinn: Überprüfung der Theorie auf der Grundlage empirischer und curriculärer Befunde
- Hinweise zur Entwicklung kaufmännischer Berufsprofile
Erkenntnisgewinn: Typisierung und Kategorisierung kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe, Hinweise und Konzepte für die Ordnungsarbeit
- Erstellung des Endberichtes, Veröffentlichungen

⁶³ Die ursprünglich in dieser Phase zusätzlich geplanten Fallstudien wurden aus Kosten- und Zeitgründen gestrichen. An deren Stelle können ausgewählte qualitative Nachbefragungen aus der repräsentativen Erhebung oder Workshops mit ausgewählten Expertinnen und Experten treten.

Nachfolgend sind die Meilensteine in ihrer aktualisierten Form abgebildet.

Nr.	Meilenstein (MS)	Termin
MS 1	Projektstart	01.04.09
MS 2	Interne Arbeitsteilung festgelegt	01.05.09
MS 3	Deckungsanalyse u. Literaturstudien, Entwicklung des Analyseinstruments, Zwischenbericht erstellt	Sommer 2011
MS 4	MAXQDA – Analysen, Sekundärstatistische Analysen, 1. Fachtagung,	Herbst 2012
MS 5	Repräsentative Erhebung, Kernkompetenz herausgearbeitet, Hinweise für Kaufmännisches Curriculum Abschlussbericht erstellt, Transferphase	31.05. 13

6. Bewertung, Ausblick und Transfer

6.1 Zusammenfassende Bewertung hinsichtlich Forschung, Praxis und Politik

Das Projekt gleicht mit seinen Unterprojekten einem kleinen Forschungsprogramm zur ordnungsbezogenen Forschung über kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe. Die bisher abgeschlossenen Teilprojekte (Geschichte der Kaufleute, industriesoziologische Betrachtung der Angestellten, Entwicklung des Forschungsinstruments für die Ordnungsmittelanalyse) stellen bislang fragmentarische Teilleistungen dar, die derzeit primär der Forschungscommunity zufließen. Diese reagiert interessiert, wie man an der mehrfach erfolgreiche Vortragsbeteiligungen an wissenschaftlichen Fachtagungen mit vorangeschalteten Call for papers ablesen kann. Wissenschaftliche Beiträge sind bereits erschienen und werden parallel zum Forschungsprozess veröffentlicht.

Parallel wurden Interviews und Kurzbeiträge in einschlägigen Fachzeitschriften publiziert, die eher auf die Information der Praxis abzielen (s. die Auflistung der Transferaktivitäten und Veröffentlichungen unter Abschnitt 6.3). Eine intensivere Verbreitung und Wirkung in der Praxis sollte erst nach Abschluss des Projekts erfolgen, wenn valide Ergebnisse vorliegen und Konsequenzen für die künftige Ordnungsarbeit abgeleitet werden können.

Die Ergebnisse aus den Ordnungsmittelanalysen fließen dennoch partiell bereits in die Politikberatung ein. Sie waren Grundlage des Konzepts für übergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen, das im Auftrag des BMBF erstellt wurde.⁶⁴ Zugleich werden Teilergebnisse aus den Analysen in die aktuellen Ordnungsverfahren einbezogen und für die aktuelle Diskussion um die Bildung von Berufsgruppen herangezogen.

Es ist zu erwarten, dass die Ergebnisse der Entwicklung einer Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns auf großes Interesse in Forschung und Politik stoßen werden.

6.2 Nächste Arbeitsschritte

Detaillierte Analyse der Aus- und Fortbildungsordnungen

Wie im Bericht dargestellt, ist der Analyse- und Auswertungsprozess der Aus- und Fortbildungsordnungen noch nicht abgeschlossen. Weitere Analyseschritte sind die Bewertung der Ergebnisse aus dem Codebaum Ausbildungsordnungen zu dem Code 7 „Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten“ und Code 8 „Nicht kaufmännische Bereiche“. Hinzu kommen Umstrukturierungen des Codebaums, die sich aus der Kontrastierung mit gewerblich-technischen Ausbildungsberufen ggf. ergeben. Daraus würden sich auch neue Diagramme und Verteilungen ergeben.

⁶⁴ BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz: Erarbeitung eines Konzepts für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen. Bonn 2011, S. 2-3. Abrufbar: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_42344.pdf (Zugriff am 15.06.2011)

Danach können auch qualitative und quantitative Vergleiche der Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Aus- und Fortbildungsberufen vorgenommen werden.

Theorie Kaufmännischen Denkens und Handelns

Die Entwicklung einer Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns verdichtet die bisherigen Erkenntnisse des Projekts und dient als Grundlage der Befragung von erwerbstätigen Kaufleuten und zugleich der konzeptionellen Fundierung künftiger Neuordnungsarbeit. Eine solche Theorie wird durch soziokulturelle und wirtschaftlich-technische Rahmenbedingungen beeinflusst und ist insofern auch an die jetzt gültigen Anforderungsbedingungen geknüpft. Für die Entwicklung wird das Projekt auf die bereits genannten Quellen (historische, soziologische und inhaltsanalytische Analyse) zurückgreifen. Sie wird zusätzlich untermauert durch wirtschaftspädagogische Konzeptionen, die u.a. in den Workshop zum Projektstart durch die Beiträge von KUTSCHA und TRAMM eingegangen sind (KUTSCHA 2009; TRAMM 2009). Erste Entwürfe zur Theorie liegen bereits vor.

Sekundärstatistische Analyse und Quantitative Auswertungen

Das Datenmaterial aus vorliegenden repräsentativen Erhebungen – insbesondere der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006- soll genutzt werden, um repräsentative Aussagen über Tätigkeiten von und Anforderungen an Kaufleute(n) zu erhalten. Dabei soll auch untersucht werden, nach welchen Tätigkeitsmerkmalen Gruppen von Kaufleuten gebildet werden können, und ob solche Gruppen ihre Entsprechungen im System der Aus- und Fortbildungsordnungen finden. Um Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Tätigkeiten im nichttechnischen öffentlichen Dienst und kaufmännischen Tätigkeiten in der gewerblichen Wirtschaft herauszuarbeiten, sollen entsprechende Beschäftigtengruppen definiert und ihre Tätigkeitsmerkmale miteinander verglichen werden. Die Daten sollen auch herangezogen werden, um die noch auszuarbeitende Theorie kaufmännischen Denkens und Handelns zusätzlich zu überprüfen.

Befragung

Aus der Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns werden Fragestellungen für eine empirische Befragung generiert, mit der einerseits der Theorieansatz des Projektes überprüft und andererseits Befunde über die künftige Tätigkeiten und Qualifikationen von kaufmännischen Berufen gewonnen werden sollen. Für diese Empirie wird auf den repräsentativen Datensatz der aktuellen BIBB/BAuA-Erhebung zugegriffen. Aus der Zahl der Gesamtbefragten werden jene herausgegriffen, die einer Nachbefragung zugestimmt haben und kaufmännisch-betriebswirtschaftlich tätig sind. Bei dieser quantitativen Befragung tätiger Kaufleute geht es um die nähere Bestimmung ihrer Tätigkeiten, die Passung ihrer Qualifikationsprofile sowie ihrer Einstellungen und ihres Selbstverständnisses.

6.3 Kooperationen, Vorträge und Veröffentlichungen

Im Zusammenhang mit dem Forschungsprojekt bestehen intensive Kontakte zu wirtschaftspädagogischen Hochschulinstituten, mit denen ein gezielter Austausch zu ausgewählten Themen des Projekts erfolgt. Weiterhin bestehen Kontakte zu freien Forschungsinstituten mit soziologischen Schwerpunkten sowie zu Verbänden der Sozialpartner und deren Expertinnen und Experten, die aus der jahrelangen Tätigkeit im Neuordnungskontext bekannt sind, sowie zu Expertinnen und Experten des Förderschwerpunkts Dienstleistungsarbeit des BMBF. Für die fachliche und methodische Beratung besteht ein enger Beratungsaustausch zu GESIS in Mannheim durch Frau Dr. MENOLD und Frau ZÜLL, zu Mitarbeiter/-innen des BIBB aus den Abteilungen 2 und 4 sowie zu den Mitgliedern des Projektbeirats:

- Dr. Bluntschli, KV-Business-School, Zürich
- Simon Grupe, DIHK, Berlin
- Renate Sendfeld, T-Systems, Frankfurt
- Uta Kupfer, verdi, Berlin
- Herr Leskien, BMBF, Bonn (bis März 2011)
- Frau Dr. Menold, GESIS, Mannheim
- Prof. Dr. Kathrin Möslein, Wirtschaftsinformatik, Nürnberg-Erlangen
- Frau Dr. Anette Orth, VLW, Göttingen (bis Mai 2011)
- Thomas Ressel, IGM, Frankfurt
- Prof. Dr. Tade Tramm, Wirtschaftspädagogik, Hamburg
- Frau Strauch, BMWi, Bonn

Zur Vorbereitung des Ländervergleichs besteht ein reger Austausch mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz sowie zu ausgewählten Expertinnen und Experten in Österreich. Nachfolgend sind die Vorträge und Veröffentlichungen in chronologischer Reihenfolge aufgeführt, die explizit im Kontext des Projekts entstanden sind.

Vorträge

Brauchen wir Berufsfamilien und wie könnten sie für die kaufmännischen Berufe aussehen? IGM Fachkonferenz für Aus- und Weiterbildungspersonal. Darmstadt Juni 2008 (Brötz)

Strukturentwicklung bei den kaufmännischen Berufen – Branchenberufe contra Grundberufe. Bildungskonferenz der katholischen Kirche im Klausenhof. Hamminkeln Juni 2008 (Brötz)

Auf dem Weg zu begründbaren Berufsfamilien im kaufmännischen Arbeitsfeld. Analyse von Qualifikationen kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe. Herbsttagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Ge-

sellschaft für Erziehungswissenschaften. Darmstadt September 2008. (Schapfel-Kaiser)

Domänenansatz zur Schaffung von Berufsfamilien. verdi- Bundesvorstand. Berlin Dezember 2008 (Brötz)

Sind 350 Berufe zu viel? Identifizierung und Schaffung von Berufsfamilien. didacta-Bildungsmesse. Hannover Februar 2009 (Brötz)

Impulsreferat zur Notwendigkeit einer kaufmännischen beruflichen Grundbildung. Informationsveranstaltung des Sächsischen Staatsministeriums für Kultus zum Schulversuch BERG. Dresden, März 2009 (Brötz)

Methodisches Design zur Untersuchung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Kooperationstreffen mit dem Kaufmännischen Verband der Schweiz an der Hochschule für Wirtschaft. Zürich, März 2009 (Schapfel-Kaiser)

Identifizierung von kaufmännischen Kernkompetenzen – ein neues BIBB-Forschungsprojekt. GEW Berufsfachgruppe der Lehrer an kaufmännischen Schulen, Hannover Juni 2009 (Brötz)

Was machen Kaufleute? Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Berufe. Tagung der GEW-Landesfachgruppe Bayern. Nürnberg November 2009 (Brötz)

Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe. IGM -Ausbilderkreis, Straubing November 2009 (Brötz)

Was gibt es Neues im Dualen System? Berufsentwicklung, neue Strukturkonzepte für die kaufmännische Berufsausbildung. Berufskollegfachtagung von DGB und GEW, Düsseldorf März 2010 (Brötz)

Konzepte und Projekte zur Bildung von Berufsgruppen. Christiani Ausbildertag, Konstanz September 2010 (Schapfel-Kaiser)

Welche Gemeinsamkeiten haben die kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe? - Zwischenbericht aus dem BIBB-Forschungsprojekt. Berufsschultag des Verbands der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen in Niedersachsen, Hannover September 2010 (Brötz)

Einführung in das Forschungsprojekt GuK. 1. Beiratssitzung des BIBB-Projekts, Bonn Oktober 2010 (Schapfel-Kaiser)

Die Analyse der Ordnungsmittel. 1. Beiratssitzung des BIBB-Projekts, Bonn Oktober 2010 (Brings)

Geschichte der kaufmännischen Berufe? Ausgewählte Ergebnisse aus der Studie. 1. Beiratssitzung des BIBB-Projekts, Bonn Oktober 2010 (Brötz)

Kernqualifikationen in der Berufsbildung und die Suche danach am Beispiel kaufmännischer Berufe. Berufspädagogisches Kolloquium Technische Universität, Darmstadt Januar 2011(Kaiser)

Stand des Forschungsprojekts GUK. Projektbericht bei der Working Group „kaufmännische Bildung“ BIBB-KV Schweiz. Juli 2011, Zürich (Kaiser)

Gemeinsamkeiten in der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildung in Deutschland. Vortrag bei der Working Group „kaufmännische Bildung“ BIBB-KV Schweiz. Juli 2011, Zürich (Brötz)

Qualifikationsstrukturen kaufmännischer Berufe - Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Vortrag auf dem 6. BIBB-Kongress, September 2011, Berlin (Kaiser)

Berufsübergreifende Qualifikationen für kaufmännische Fortbildungsberufe - eine BIBB – Konzeption. Vortrag auf dem 6. BIBB-Kongress, September 2011, Berlin (Brötz)

Was sind Kaufleute? Einblicke aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive. Vortrag auf der Herbsttagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. September 2011, Konstanz (Kaiser)

Artikel in Zeitschriften und Sammelbänden

Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz; Schwarz, Henrik: Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips. in BWP 4/2008

Brötz, Rainer; Peppinghaus, Benedikt; Schapfel-Kaiser, Franz; Brings, Christin: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe – Ausgangspunkte und Ziele des Forschungsprojekts. In: Brötz; Schapfel-Kaiser 2009

Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz: Veränderungen der Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht – eine Einführung. In: Schapfel-Kaiser; Brötz 2009

Brötz, Rainer: Die Zusammenhänge bei den Kaufleuten sind aus dem Blick geraten. Interview in der Onlinezeitschrift der IGM 2009, Download unter:
<http://www.kaufleute.org/?q=node/265>

Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz: Was müssen Kaufleute heute können und wissen? Und wie kann man das bestimmen? In: Der deutsche Berufsausbilder; Jg. 36 (2010), H. 2

Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz: Gemeinsamkeiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen ermitteln. Zwischenergebnisse einer computergestützten Dokumentenanalyse. in BWP 4/2010

- Kaiser, Franz; Brötz, Rainer: Arbeit und Mentalität kaufmännischer Angestellter im Licht der Industriesoziologie. Einleitung zur Literaturstudie „Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit“. In: Haipeter 2011
- Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz: Einleitung der Herausgeber zur Geschichte der Kaufleute. In: Reinisch 2011
- Brötz, Rainer: Anforderungen an die Berufsbildung im Einzelhandel In: Dorothea Voss-Dahm; Gernot Mühge; Klaus Schmierl, Olaf Struck (Hrsg.): Qualifizierte Facharbeit im Spannungsfeld von Flexibilität und Stabilität, Wiesbaden 2011
- Brötz, Rainer; Kaiser, Franz: Vom Monoberuf über Flexibilisierungskonzepte zum Individualberuf? Wenn Berufsbildungsforschung ihren Gegenstand zu verlieren droht. In: Frommberger, Dietmar; Reinisch, Holger (Hrsg.): Berufliche Bildung durchlässiger gestalten. Curriculare Innovationen, Kompetenzerfassung und Qualitätssicherung zwischen Theorie und Praxis. (im Druck)

Herausgeberschaft

- Brötz, Rainer; Schapfel-Kaiser, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Berichte zur beruflichen Bildung, Bonn 2009
- Haipeter, Thomas: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Wissenschaftliches Diskussionspapier 2011
- Reinisch, Holger: Geschichte der kaufmännischen Berufe. Wissenschaftliches Diskussionspapier unter Mitarbeit von Mathias Götzl 2011

Online Präsenz des Projekts mit Vortragsfolien und Dokumentationen

<http://www.bibb.de/de/wlk52110.htm>

7. Anhang

7.1 Literatur

- 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
- ARCHAN, Sabine: Modularisierung der Lehrlingsausbildung. Wien 2005, Download unter: <http://www.bmwfj.gv.at/NR/rdonlyres/E24013AF-E8E5-4CEA-950C-402EF1DDF642/0/ModularisierungsstudieEndberichtNovember2005.pdf>
- Ausbilder-Eignungsverordnung vom 21. Januar 2009, Bundesgesetzblatt Jahrgang 2009 Teil I Nr. 5, ausgegeben zu Bonn am 30. Januar 2009. Abrufbar:
- AX, Christine: Die Könnensgesellschaft. Mit guter Arbeit aus der Krise. Berlin 2009
- BANK, Volker: `Business education´ oder `kaufmännische Bildung´? In: VLW (Hrsg.): Herausforderungen für die kaufmännische Berufsbildung. Festschrift zum 75. Geburtstag von Horst Knaut (Heft 53 der Sonderschriftenreihe des VLW). Bielefeld 2006, S. 80-82
- BECK, Klaus (Hrsg.): Lehr-Lern-Prozesse in der kaufmännischen Erstausbildung. Ein Schwerpunktprogramm der Deutschen Forschungsgemeinschaft. Kurzberichte und Bibliographie, Landau 2000
- BECK, Klaus: Wirtschaftskundliches Wissen und Denken – Zur Bestimmung und Erfassung ökonomischer Kompetenz. In: EULER, Dieter, JONGEBLOED, Hans-Carl; SLOANE, Peter F.E. (Hrsg.): Sozialökonomische Theorie – sozialökonomisches Handeln - Konturen und Perspektiven der Wirtschafts- und Sozialpädagogik. Kiel 2000, S. 211-230
- BECK, Klaus: Revision der Moralerziehung in Kaufmannsberufen? Grundlinien einer didaktischen Alternative. In: VLW (Hrsg.): Herausforderungen für die kaufmännische Berufsbildung. Festschrift zum 75. Geburtstag von Horst Knaut (Heft 53 der Sonderschriftenreihe des VLW). Bielefeld 2006, S. 22-26
- BECK, Klaus; KRUMM, Volker: Lehren und Lernen in der beruflichen Erstausbildung. Grundlagen einer modernen kaufmännischen Berufsqualifizierung, Opladen 2001
- BECK, Ulrich; BRATER, Michael; DAHEIM, Hansjürgen: Soziologie der Arbeit und der Berufe. Hamburg 1980
- BLOCH, Ernst.: Das Prinzip Hoffnung. Frankfurt 1959
- BOES, Andreas; KÄMPF, Tobias: Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: Von der Erosion der "Beitragsorientierung" zu neuen Arbeitnehmeridentitäten. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien Jg. 1, Heft 2, November 2008, S. 44-67, Download unter: http://www.ais-studien.de/uploads/tx_nfextarboznetzeitung/080814_AIS-Aufsatz-BoesKaempffinal.pdf
- BÖHM, Andreas: Theoretisches Codieren: Textanalyse in der Grounded Theory. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S.476-483

- BORCH, Hans; WEISSMANN, Hans; Bundinstitut für Berufsbildung: Ablauf und Ergebnisse der Neuordnung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): IT-Weiterbildung mit System, Neue Perspektiven für Fachkräfte und Unternehmen, Bonn 2002, S. 19-25
- BOURDIEU, Pierre; PASSERON, Jean-Claude: Die Illusion der Chancengleichheit. Untersuchungen zur Soziologie des Bildungswesens am Beispiel Frankreichs. Stuttgart 1971
- BRATER, Michael: Beruf und Biografie. Esslingen 1980
- BRATER, Michael; BÜCHELE, Ute; FUCKE, Erhard; HERZ, Gerhard: Berufsbildung und Persönlichkeitsentwicklung. Stuttgart 1988
- BRETSCHNEIDER, Markus; GRUNWALD, Jorg-Günther.; ZINKE, Gert: Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen. Bonn 2010. Download unter: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6214>
- BRÖTZ, Rainer: Das Berufsprinzip im Kontext neuer Strukturkonzepte der Aus- und Weiterbildung und der Flexibilisierungsdiskussion. In: JACOB, Marita; KUPKA, Peter (Hrsg.): Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung und Arbeitsmarkt. Beitr. IAB 297, Nürnberg 2005, S. 161-176
- BRÖTZ, Rainer: Entwicklung der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe aus Sicht ordnungsbezogener Qualifikationsforschung und Ordnungsarbeit. In: WEISS, Reinhold; KEHL, Wolfgang; BRÖTZ, Rainer; KLIPPSTEIN, Gerhard; BÖDECKER, Joachim (Hrsg.): Innovation in der Kaufmännischen Bildung!? Dokumentation der Fachtagung des BIBB und VLW am 22. September 2006. Bonn 2006, S. 19-26
- BRÖTZ, Rainer; PEPPINGHAUS, Benedikt; SCHAFFEL-KAISER, Franz; BRINGS, Christin: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe (GUK) – Ausgangspunkte und Ziele des Forschungsprojekts. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009
- BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009
- BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz: Gemeinsamkeiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen ermitteln. Zwischenergebnisse einer computergestützten Dokumentenanalyse. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Heft 4, 2010
- BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz; SCHWARZ, Henrik: Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 4/2008, S. 23-26
- BRÖTZ, Rainer; DORSCH-SCHWEIZER, Marlies; HAIPETER, Thomas: Berufsbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen. Bonn 2006
- BRÖTZ, Rainer; PAULINI-SCHLOTTAU, Hannelore; TRAPPMANN-WEBERS, Bettina: Stand und Perspektiven kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Dienstleistungsberufe. In: WALDEN, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor. Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung, BIBB, Bonn 2007, S. 259-285

- BRÖTZ, Rainer; SCHAPFEL-KAISER, Franz: Erarbeitung eines Konzepts für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsordnungen. Bonn 2011, S. 2-3. Abrufbar: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_42344.pdf (Zugriff am 15.06.2011)
- BRÖTZ, Rainer; EHRKE, Michael: Thesenpapier Leitbild kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufsbildung. Bonn 2006, S. 1-5. Abrufbar: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Thesenpapier_Leitbild.pdf (Zugriff am 27.07.2010)
- BRUCHHÄUSER, Hanns-Peter (1989): Kaufmannsbildung im Mittelalter. Determinanten des Curriculums deutscher Kaufleute im Spiegel der Formalisierung von Qualifizierungsprozessen. Köln 1989
- BRUCHHÄUSER, Hanns-Peter (Hrsg.): Die Berufsbildung deutscher Kaufleute im Mittelalter und in der frühen Neuzeit. Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsbildung in Deutschland, Reihe C, Band 4. Köln 1992
- BRUCHHÄUSER, Hanns-Peter: Quellen und Dokumente zur Berufsbildung deutscher Kaufleute im Mittelalter und in der frühen Neuzeit. Köln 1992
- BRUCHHÄUSER, Hanns-Peter: Quellen und Dokumente zur kaufmännischen Berufsbildung im 18. Jahrhundert. Köln 1999
- BUDE, Heinz: Die Kunst der Interpretation. In: FLICK, Uwe u.a. (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Ein Handbuch. Reinbek 2005
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (Hrsg.): Klassifikation der Berufe 2010. Nürnberg 2011
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Stand und Perspektiven in der kaufmännisch-verwaltenden Berufsbildung. Workshop zu Herausforderungen im Ausbildungsordnungsbereich. Berlin 1992
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport 2010. Download unter: <http://datenreport.bibb.de>
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): 10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung. Bonn-Berlin 2008
- BERUFSBILDUNGSWERK DER DEUTSCHEN VERSICHERUNGSWIRTSCHAFT (Hrsg.): Erläuterungen zur Verordnung über die Berufsausbildung zum/zur Kaufmann/Kauffrau für Versicherungen und Finanzen. München 2007
- BUNDESVEREINIGUNG DER DEUTSCHEN ARBEITGEBERVERBÄNDE (Hrsg.): Neue Strukturen in der dualen Ausbildung. Beschluss des BDA-Ausschusses Bildung/Berufliche Bildung und des BDA-Arbeitskreises Berufliche Bildung. Berlin 2007
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG e.V. (Hrsg.): Wirtschaftsbezogene Qualifikationen. Rahmenlehrplan mit Lernzielen. Berlin 2008
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG e.V. (Hrsg.): Weiterbildung 2010 Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin / Brüssel 2010.
- DEUTSCHER INDUSTRIE- UND HANDELSKAMMERTAG e.V. (Hrsg.): Dual mit Wahl. Ein Modell der IHK-Organisation zur Reform der betrieblichen Ausbildung. Berlin 2007

- DEUTSCHMANN, Christoph: Latente Funktionen der Institution des Berufes. In: IAB Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Perspektiven des Berufskonzeptes – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“ Sammelband, Hrsg. Jacob/Kupka 2005 S. 3-16
- DINZELBACHER, Peter (Hrsg.): Europäische Mentalitätsgeschichte. Stuttgart: 2. Aufl. 2008
- DOSTAL, Werner: Berufsforschung. In: RAUNER, Felix (Hrsg.): Handbuch der Berufsbildungsforschung. Bielefeld 2005
- DOSTAL, Werner: Zukunft der kaufmännischen (Ausbildungs-) Berufe. In: Bundesverband der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. (Hrsg.): Innovation in der kaufmännischen Berufsbildung, Dokumentation des Kongresses am 26. November 2004, Hefter. 52 der Sonderschriftenreihe des VLW, Bielefeld 2005, S. 42-73
- DOSTAL, Werner: Zukunft von Arbeit und Qualifikation in der modernen Dienstleistungsgesellschaft, In: TRAMM, Tade (Hrsg.): Perspektiven der kaufmännischen Berufsbildung. Bielefeld 2002, S. 5-19
- DOSTAL, Werner; JANSEN, Rolf; PARMENTIER, Klaus (Hrsg.): Wandel der Erwerbsarbeit: Arbeitssituation, Informatisierung, berufliche Mobilität und Weiterbildung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 231. Nürnberg 2000
- DORSCH-SCHWEIZER, Marlies; SCHWARZ, Henrik: Beruflichkeit zwischen Arbeitsteilung und Prozessorientierung?. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis (SuB) 30. Jg. (2007) Heft 2, S. 300 - 318
- DREYFUS, Hubert; DREYFUS, Stuart: Künstliche Intelligenz. Von den Grenzen der Denkmachine und dem Wert der Intuition. Reinbek 1987
- DUBS, Rolf: Wirtschaftsbürgerliche Bildung – Überlegungen zu einem alten Postulat. In: sowi-onlinejournal 2/2001: Welche ökonomische Bildung wollen wir? Download unter: <http://www.jsse.org/2001/2001-2/wirtschaftsbuengerliche-bildung-dubs.htm>
- DUBS, Rolf: Die Aufbaulehre - ein Modell zur Flexibilisierung der Grundbildung. Die duale Lehre überlebt nur, wenn sie trial wird. In: Panorama, H. 6, 2005, S. 10 f.
- DÜCKER, Sandra; SCHAPFEL-KAISER, Franz: IT-Technologie in der Berufsbildung - heute ganz alltäglich. Situationsbeschreibung - Aktuelle Anforderungen – Systemfragen. Leitartikel auf www.bibb.de. Januar 2006, Download unter: <http://www.bibb.de/de/24307.htm>
- EHRKE, Michael: Fortbildungsberufe stärken! Ordnungsarbeit verbessern! Entwicklungschancen durch Weiterbildung - Fortbildungsberufe und Alternativen : Forum 4: BIBB-Fachkongress "Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation" (3, 1996, Berlin). In: BIBB (Hrsg.): Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation: Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert. Berlin/ Bonn 1997, S. 449-450
- EHRKE, Michael; LÜBKE, Oliver: Neue Chancen für Fortbildungsberufe. Anmerkungen zur neuen Vereinbarung über die Regelung der Aufstiegsfortbildung. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik: Stellungnahmen, Analysen, Informationen. Nr. 1-2, 1997, S. 7-13
- EULER, Dieter; BAUER-KLEBL, Annette: Bestimmung und Präzisierung von Sozialkompetenzen. In Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 2008, Band 104, S. 16-25

- FENGER, Herbert: Bemerkungen zum Forschungsbericht: Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen“ von Martin SCHMIEL. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung (1971, 3, 4 Jg. S. 332-335 – URL: http://doku.iab.de/mittab/1971/1971_3_MittAB_Fenger.pdf (Stand 10.05.2010)
- FENGER, Herbert: Bemerkungen zum Forschungsbericht: „Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen“ von Martin SCHMIEL. Sonderdruck aus Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung des IAB, Heft 3, 4 Jg. 1971, Download unter: http://doku.iab.de/mittab/1971/1971_3_mittab_fenger.pdf
- FEUCHTE, Beate; ULSHÖFER, Gotlind (Hrsg.): Finanzmarktakteure und Corporate Social Responsibility. Ordnungspolitik - Transparenz – Anlagestrategien. Berlin 2011
- FISCHER, Andreas: Nachhaltigkeit – Herausforderung für die kaufmännische Berufsausbildung. In: VLW (Hrsg.): Herausforderungen für die kaufmännische Berufsbildung. Festschrift zum 75. Geburtstag von Horst Knaut. Heft 53 der Sonderschriftenreihe des Bundesverbands der Lehrerinnen und Lehrer an Wirtschaftsschulen e.V. 2006, Seite 27-29
- FISCHER, Martin: Arbeitsprozesswissen als zentraler Gegenstand einer domänenspezifischen Qualifikations- und Curriculumforschung. In: PÄTZOLD, Günter; RAUNER, Felix (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung. (19. Beiheft der ZBW), Stuttgart 2006, S. 75-94
- FISCHER, Martin: Von der Arbeitserfahrung zum Arbeitsprozesswissen. Opladen 2000, S. 121
- FLICK, Uwe: Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, 3. Auflage. Reinbek 2007, S. 391
- FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines: Was ist qualitative Forschung? Einleitung und Überblick. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S. 13-29
- FRANKE, Guido: Facetten der Kompetenzentwicklung. Bielefeld 2008
- FRÜH, Werner: Inhaltsanalyse. Theorie und Praxis. Konstanz 2007
- GAITANIDES, Michael; SCHOLZ, Reiner; VROHLINGS, Alwin; RASTER, Max: Prozessmanagement – Konzepte. Umsetzungen und Erfahrungen des Re-Engineering. München/Wien 1994
- GLASER, Barney; STRAUSS, Anselm: Die Entdeckung gegenstandsbezogener Theorie: Eine Grundstrategie qualitativer Sozialforschung. In : HOPF, Christel; WEINGARTEN, Elmar (Hrsg.): Qualitative Sozialforschung. Stuttgart 1979, S. 91-111
- GLASER, Barney; STRAUSS, Anselm: Grounded Theory: Strategien qualitativer Forschung, 2. Auflage. Bern 2005, S. 12-19
- GONON, Philipp; KLAUSER, Fritz; NICKOLAUS, Reinhold; HUISINGA, Richard (Hrsg.): Kompetenz, Kognition und neue Konzepte der beruflichen Bildung. Wiesbaden 2005
- HACKEL, Monika; KLEBL, Michael: Qualitative Methodentriangulation bei der arbeitswissenschaftlichen Exploration von Tätigkeitssystemen. In: Forum Qualitative Sozialforschung Vol. 9, Nr. 3, Art. 15 Sept. 2008, Download unter: <http://www.qualitativeresearch.net/index.php/fqs/article/view/1007/2176>

- 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, THOMAS: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2011
- HALL, Anja: Die BIBB/BAuA- Erwerbstätigenbefragung 2006 – Methodik und Frageprogramm im Vergleich zur BIBB/IAB-Erhebung 1998. Bonn 2009. Abrufbar: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/2274> (Zugriff am 01.10.2010)
- HALL, Anja: Tätigkeiten, berufliche Anforderungen und Qualifikationsniveau in Dienstleistungsberufen. Empirische Befunde auf Basis der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 und des Mikrozensus. In: WALDEN, Günter (Hrsg.): Qualifikationsentwicklung im Dienstleistungssektor Herausforderungen für das duale System der Berufsbildung, BIBB Bonn 2007, S. 153-201
- HALL, Anja; BRAUN, Uta; HERGET, Hermann; KREKEL, Elisabeth M.; LEPPELMEIER, Ingrid; SCHADE, Hans-Joachim; TIEMANN, Michael; TROLTSCH, Klaus; ULRICH, Joachim Gerd: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2006 Arbeit und Beruf im Wandel, Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen-Abschlussbericht. Bonn 2010 Abrufbar: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_22101.pdf (Zugriff am 01.10.2010)
- HARNEY, Klaus: Beruf als institutionelle Form der Arbeit zwischen Akteur und System: Mehrfachreferenzialität und doppelte Grenzziehung. Eine theoretische Skizze. In: SIECKE, Bettina; HEISTER, Dietmar (Hrsg.): Berufliche Bildung zwischen politischem Reformdruck und pädagogischem Diskurs. Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Eckert. Paderborn 2011, S.61-74
- HEYDORN, Heinz-Joachim: Zu einer Neufassung des Bildungsbegriffs. Frankfurt 1972
- HILDENBRAND, Bruno; STRAUSS, Anselm. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S. 32-41
- HOGGE, Eva; WINTELER, Adolf: Zur theoretisch begründeten Ordnung von Lernzielen im beruflichen Bildungsbereich. Berlin 1975. http://www.bmbf.de/pub/aevo_banz.pdf (Zugriff am 05.11.2010)
- HOHN, Hans-Willy: Die Zerstörung der Zeit. Wie aus einem göttlichen Gut eine Handelsware wurde. Frankfurt 1984
- HOLSTI, Ole (1969): Content Analysis for the Social Sciences and Humanities. Reading et al.: Addison-Wesley, S. 140
- HUISINGA, Richard: Bildungswissenschaftliche Qualitäts- und Curriculumforschung und ihr Beitrag zur Bewältigung von Veränderungen in der kaufmännischen Arbeit. In: Onlinezeitschrift BWPAT. Januar 2009, Download unter: http://www.bwpat.de/profil2/huisinga_profil2.shtml

- KÄMPF, Tobias; BOES, Andreas: Neue Zeiten im Büro: Angestelltenarbeit im Sog der Globalisierung. Arbeitsbeziehungen zwischen Ohnmacht und Solidarität. Vortrag anlässlich des Workshops „Wissensarbeit und Gewerkschaft“, 16. Februar 2011, Berlin
- KAISER, Franz: „Hier haben auch die Auszubildenden etwas zu sagen“ – Ausbildung im mitbestimmten Unternehmen. In: BELITZ, Wolfgang (Hrsg.): Hoppmann – Eine unternehmerische Alternative. Mit demokratischer Beteiligung und sozialer Gerechtigkeit zum wirtschaftlichen Erfolg. Lengerich 2011
- 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 Mai 2011, Bonn
- KECK; Andreas; WEYMAR, Birgit; DIEPOLD, Peter: Lernen an kaufmännischen Arbeitsplätzen. Berichte zur beruflichen Bildung. Berlin 1997
- KEHL, Wolfgang: Die Entwicklung kaufmännischer Berufe. In: WEISS, Reinhold; KEHL, Wolfgang; BRÖTZ, Rainer; KLIPPSTEIN, Gerhard; BÖDECKER, Joachim (Hrsg.): Innovation in der Kaufmännischen Bildung!? Dokumentation der Fachtagung des BIBB und VLW am 22. September 2006. Bonn 2006, S. 11-18
- KELLE, Udo: Computergestützte Analyse qualitativer Daten. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S. 485-502
- KERN, Horst; SCHUMANN, Michael: Das Ende der Arbeitsteilung? München 1984
- KIPP, Martin: Anmerkungen zu Stand und Standards der historischen Berufsbildungsforschung. In: PÄTZOLD, Günter; REINISCH, Holger (Hrsg.): Profile der historischen Berufsbildungsforschung. Beiträge zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Bd. 14 Oldenburg 2001 (Download unter: <http://oops.unioldenburg.de/volltexte/2001/665/pdf/kap05.pdf>)
- KLAFKI, Wolfgang: Das pädagogische Problem des Elementaren und die Theorie der kategorialen Bildung. Weinheim 1959
- KLOSE, Joachim; KUTSCHA, Günter; STENDER, Jörg: Berufsausbildung und Weiterbildung unter dem Einfluss neuer Technologien in kaufmännischen Berufen. Berichte zur beruflichen Bildung. Berlin 1993
- KRATHWOHL, David; BLOOM, Benjamin; MASIA, Bertram: Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich. Weinheim und Basel 1978
- KRAUTZ, Jochen: Bildung als Anpassung? Das Kompetenz-Konzept im Kontext einer ökonomisierten Bildung. In: Fromm Forum 13/2009, S. 87-100
- KUCKARTZ, Udo: Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten, 3. überarbeitete Auflage. Wiesbaden 2010, S. 12-130
- KUCKARTZ, Udo; DRESING, Thorsten; RÄDIKER, Stefan; STEFER, Claus: Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis. 2. Auflage. Wiesbaden 2008, S. 40

- KUPKA, Peter: Berufskonzept und Berufsforschung – soziologische Perspektiven. In: IAB Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung „Perspektiven des Berufskonzeptes – Die Bedeutung des Berufs für Ausbildung, Erwerbstätigkeit und Arbeitsmarkt“ Sammelband, Hrsg. Jacob/Kupka 2005 S. 17- 38
- KURTZ, Thomas: Die Berufsform der Gesellschaft. Weilerswist 2005
- 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
- KUTSCHA, Günter; FISCHER, Andreas: Der Strukturgitter-Ansatz: Kritische Theorie der ökonomischen Bildung – Perspektiven vor den Herausforderungen der Neuen Ökonomie – Ein virtuelles Gespräch in drei Abschnitten. In: FISCHER, Andreas (Hrsg.): Im Spiegel der Zeit. Sieben berufs- und wirtschaftspädagogische Protagonisten des zwanzigsten Jahrhunderts. Frankfurt 2003, S. 93-124
- KUTSCHA, Günter; BESENER, Andreas; DEBIE, Sven Oliver: Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE. Esen 2009
- LAUR-ERNST, Ute: Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit. Theoretische Analyse und praktische Konsequenzen für die Berufsbildung. Frankfurt/M. 1984
- LE GOFF, Jaques: Für ein anderes Mittelalter. Zeit, Arbeit und Kultur im Europa des 5.–15. Jahrhunderts. Weingarten 1987
- LEMPERT, Wolfgang: Zwei einfältige Fragen an alle ‚gelernten‘ Berufs- und Wirtschaftspädagogen. Wider die Unvernunft derzeit gravierender, weltweit grassierender, längst dominierender, noch eskalierender, weiter sich steigernder ökonomistischer Perversionen menschlichen Handelns, Lehrens und Lernens. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104 (2008), 3, 467/468
- LEMPERT, Wolfgang: Zahlung statt Achtung? Zur moralischen Kritik und pädagogischen Entzauberung aktueller Muster ökonomistischer Einfalt durch die Mobilisierung des gesunden Menschenverstands. Unveröffentlichtes Manuskript der erweiterten Fassung eines Vortrags, gehalten am 19. Januar 2007 im Rahmen der Arbeitstagung „Forschung im Bereich der Moralerziehung und Moralentwicklung“, Universität Fribourg.
- LENZ, Michael: Intercoderreliabilität für MAXQDA 2 und MAXQDA 2007. Download unter: <http://www.mlenz.de/IRAnleitung.pdf>
- MASCHKE, Erich: Das Berufsbewusstsein des mittelalterlichen Fernkaufmanns. In: WILPERT, Paul (Hrsg.): Beiträge zum Berufsbewusstsein des mittelalterlichen Menschen. Berlin 1964, S. 306–335
- MATTHES, Britta; BURKERT, Carola; BIERSACK, Wolfgang: Berufssegmente. Eine empirisch fundierte Neuabgrenzung vergleichbarer beruflicher Einheiten. IAB discussion paper 35/2008

- MAXQDA: Referenzhandbuch zum Textanalysesystem MAX Qualitative Daten Analyse. Marburg 2007
- MAXQDA: Einführung. Marburg 2007, S. 21-63
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. In: BOEHM, Andreas; MENGEL, Andreas; MUHR, Thomas (Hrsg.): Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge. Konstanz 1994, S. 159-175.
- 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)
- MAYRING, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim 2002
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse - Grundlagen und Techniken, 10. Auflage. Weinheim und Basel 2008, S. 11-76
- MAYRING, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S. 468 – 475
- MAYRING, Philipp; GLÄSER-ZIKUDA, Michaela (Hrsg.): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse, 2. Auflage. Weinheim und Basel 2008, S. 10-128
- MEIFORT, Barbara; PAULINI, Hannelore: Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen. Berlin 1984
- NIERMEYER, Rainer: Soft-Skills - Das Kienbaum Trainingsprogramm, 2. Auflage. München 2006, S. 13-14
- PÄTZOLD, Günter; WAHLE, Manfred (Hrsg.): Karlwilhelm Stratmann. Berufserziehung und sozialer Wandel. Frankfurt am Main 1999
- PÄTZOLD, Günther: Arbeit und Beruf als Lebensführungs- und Ausbildungsmodell. In: SIECKE, Bettina; HEISTER, Dietmar (Hrsg.): Berufliche Bildung zwischen politischem Reformdruck und pädagogischem Diskurs. Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Eckert. Paderborn 2011, S. 17-30
- PAULINI-SCHLOTTAU, Hannelore: Modernisierung der Berufsbildung wird fortgesetzt: 23 Ausbildungsberufe und 10 Fortbildungsberufe gehen in diesem Jahr an den Start. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 4, 2005, S. 8-9
- PONGRATZ, Hans; VOSS, Günther: Arbeitskraftunternehmer. Erwerbsorientierungen in entgrenzten Arbeitsformen. Berlin 2004
- PREISS, Peter: Von der Logistik über das Rechnungswesen zur professionellen Finanzkompetenz. Postersession auf der Herbsttagung der Sektion BWP der DGfE in Göttingen 25. – 28. September 2007, download unter: <http://wirtschaftsdidaktik.uni-goettingen.de/Preiss/schriften/index.html>
- PREISSNER, Andreas: Praxiswissen Controlling. 5 .erweiterte Auflage, München 2008, S. 1
- RÄDIKER, Stefan: Die Inter-Coder-Reliabilität. Überlegungen zu Codierer-Übereinstimmungen bei der computergestützten Analyse qualitativer Daten. Vortragsfolien von der 12. CAQD

- Anwendertagung in Marburg am 4.3.2010, Download unter:
http://www.caqd.de/dokumente/vortraege-2010/CAQD_2010_Inter-Coder_Raediker.pdf
- RAULFF, Ulrich (Hrsg.): Mentalitäten-Geschichte. Zur historischen Rekonstruktion geistiger Prozesse. Berlin, 1987
- RAUNER, Felix (Hrsg.): Qualifikationsforschung und Curriculum. Analysieren und Gestalten beruflicher Arbeit und Bildung. Bielefeld 2004
- REINISCH, Holger: Geschichte der kaufmännischen Berufe. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Bonn 2011
- RESCH; Martin: Die Handlungsregulation geistiger Arbeit. Bern 1988
- RÜTZEL, Josef: Lebensführungskompetenz als Auftrag und Inhalt beruflicher Bildungsprozesse. In: Haushalt und Bildung 4/2004, S. 3-13
- RÜTZEL, Josef; SCHAFFEL, Franz: Die Rolle und Funktion beruflicher Standards in der BRD bezogen auf Berufsbildung und Arbeitsmarkt. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB. Bonn 1996
- SAUTER, Edgar: Strukturen und Interessen. Auf dem Weg zu einem kohärenten Berufsbildungssystem. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bonn 2003
- SCHAFFEL-KAISER, Franz.: Beruf und Zeit. Pilotstudie zu Zeit und Zeiterleben in Erwerbsberufen am Beispiel von Hebammen, Straßenbahnfahrern, Leitenden Angestellten und Künstlern. Berichte der beruflichen Bildung. Bonn 2008
- SCHAFFEL-KAISER, Franz ; BRÖTZ, Rainer: Veränderung der Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht - eine Einführung. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderung an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe. Bielefeld 2009, S. 7-17
- SCHMIEL, Martin: Deckungsanalyse der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen, In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 4 (1971) 3, S. 253-331
- SCHOLZ, Jochen; BÖHME, Werner: Prozessorientierung und ERP-Integration – Modellunternehmen für die kaufmännische Berufsfachschule. In: EHRKE, Michael; MEISTER, Vera (Hrsg.): Prozessorientierung in der Berufsbildung. Neue Leitbilder – Neue Praxisprojekte. Frankfurt 2007, S. 61-70
- SCHUMANN, Stephan u.a.: Inhaltsauswahl für den Test zur Erfassung ökonomischen Wissens und Könnens im Projekt „Ökonomische Kompetenzen von Maturandinnen und Maturanden (OEKOMA)“. Unveröffentlichtes Manuskript. Institut für Gymnasial- und Berufspädagogik. Universität Zürich. Oktober 2010
- SENNETT, Richard: Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 2005
- SENNETT, Richard: Handwerk. Berlin 2008
- SPATH, Dieter; GANZ, Walter (Hrsg.): Die Zukunft der Dienstleistungswirtschaft. Trends und Chancen heute erkennen. München 2009

- STILLER, Ingrid et. al.: Standortbestimmung und Perspektiven kaufmännischer und verwaltender Berufsbildung, BIBB (Hrsg.) – Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 215, Bielefeld 1998
- STILLER, Ingrid; STÖHR, Andreas: Ergebnisse aus der Evaluation der Büroberufe. Bielefeld 2001
- STRAUSS, Anselm: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. Datenanalyse und Theoriebildung in der empirischen und soziologischen Forschung. München 1991.
- STRAUSS, Anselm; CORBIN, Juliet: Grundlagen Qualitativer Sozialforschung. Weinheim 1996, S. 7-94
- STRÜBING, Jörg: Grounded Theory: Zur sozialtheoretischen und epistemologischen Fundierung des Verfahrens der empirisch begründeten Theoriebildung. Wiesbaden 2004, S. 13-22.
- THOMAS, Volker: Perspektiven kaufmännisch-verwaltender Berufsbildung, Bonn 1989
- TIEMANN, Michael; SCHADE, Hans-Joachim; HELMRICH, Robert; HALL, Anja; BRAUN, Uta; BOTT, Peter: Berufsfeld-Definitionen des BIBB auf der Basis der KlDB 1992. Erschienen unter: www.bibb.de/berufsfelder
- TILLMANN, Heinrich: Aufstieg und Fachkarrieren durch Weiterbildung-Einführende Bemerkungen. Dokumentation 4. BIBB-Fachkongress 2002. Bonn 2002, S. 1-2 Abrufbar: http://www.bibb.de/redaktion/fachkongress2002/cd-rom/PDF/11_P_01.pdf (Zugriff am 15.06.2010)
- TRAMM, Tade: Berufliche Kompetenzentwicklung im Kontext kaufmännischer Arbeits- und Geschäftsprozesse. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 65-88
- TRAMM, Tade: Kaufmännische Berufsbildung zwischen Prozess- und Systemorientierung. In: TRAMM, Tade (Hrsg.): Perspektiven der kaufmännischen Berufsbildung. 12. Hochschultage berufliche Bildung 2002. Bielefeld 2002, S. 21-35
- TRAMM, Tade (2003): Prozess, System und Systematik als Schlüsselkategorien lernfeldorientierter Curriculumentwicklung. In: *bwp@ #4*. Download 2008-12-01: http://www.bwpat.de/ausgabe4/tramm_bwpat4.shtml
- UNGER, Tim: Berufsbildung für Arbeitskraftunternehmer – bildungs- und identitätstheoretische Lesarten der Arbeitskraftunternehmer-Prognose. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009, S. 117-148
- VOSS, Günter; RIEDER, Kerstin: Der arbeitende Kunde. Wenn Konsumenten zu unbezahlten Mitarbeitern werden. Frankfurt 2005
- WEHLER, Hans-Ulrich: Das deutsche Kaiserreich 1871-1918. Göttingen 7. Aufl. 1994
- WEIß, Reinhold; KEHL, Wolfgang; BRÖTZ, Rainer; KLIPPSTEIN, Gerhard; BÖDECKER, Jochen (Hrsg.): Innovationen in der kaufmännischen Bildung!?. Dokumentation der Fachtagung

des BIBB und des VLW am 22. 9. 2006 in Bonn. Heft 55 der Sonderreihe des VLW. Bielefeld 2006

- WINTER, Stefanie: Quantitative vs. Qualitative Methoden. Universität Mannheim, Institut für Psychologie. In: Forschungsportale Uni Karlsruhe, Download: http://imihome.imi.uni-karlsruhe.de/nquantitative_vs_qualitative_methoden_b.html
- WINTHER, Ester; ACHTENHAGEN, Frank: Berufsfachliche Kompetenz: Messinstrumente und empirische Befunde zur Mehrdimensionalität beruflicher Handlungskompetenz. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Nr. 1, 2010, S. 18-21
- WINTHER, Ester; ACHTENHAGEN, Frank: Kompetenzstrukturmodell für die kaufmännische Bildung: Adaptierbare Forschungslinie und theoretische Ausgestaltung. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Jg. 2008, Band 104, S. 511-538.
- WOLF, Stephan: Dokumenten- und Aktenanalyse. In: FLICK, Uwe; VON KARDORFF, Ernst; STEINKE, Ines (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch, 7. Auflage. Reinbek 2009, S. 502-513
- WOLFF, Stephan: Dokumenten- und Aktenanalyse. In: FLICK, Uwe u. a. (Hrsg.): Qualitative Forschung. Ein Handbuch. Reinbek bei Hamburg 2008, S. 502-513
- WORTMANN, Dieter: Braucht die Wirtschaft Fortbildungsberufe? Entwicklungschancen durch Weiterbildung - Fortbildungsberufe und Alternativen : Forum 4: BIBB-Fachkongress "Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation" (3, 1996, Berlin). In : BIBB (Hrsg.): Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation : Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert. Berlin/ Bonn 1997, S. 451-452
- ZBINDEN-BÜHLER, André; VOLZ, Chantal: Analyse des beruflichen Handlungsfeldes zur Entwicklung kompetenzorientierter Bildungspläne auf der Basis von Situationsbeschreibung. In: Empirische Pädagogik 2007, 21 (3), 322-339
- ZBINDEN-BÜHLER, André; VOLZ, Chantal: Zukunft der beruflichen Grundbildung im kaufmännischen Berufsfeld. Bericht zu Tätigkeitsanalyse (Teilprojekt 1). Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung. Zollikofen 12.2.2008
- ZÜHLKE-ROBINET, Klaus; BOOTZ, Ingeborg: „Dienstleistungsfacharbeit“ als Leitbild für Dienstleistungsarbeit- der BMBF-Förderschwerpunkt „Dienstleistungsqualität durch professionelle Arbeit“ im Überblick. In: BRÖTZ, Rainer; SCHAFFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderung an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe. Bielefeld 2009, S. 171- 187

7.2 Berufeliste der analysierten Ausbildungsberufe

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
1	Automobilkaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3		X
2	Bankkaufmann/frau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1997	3	X	
3	Buchhändler/-in	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3	X	
4	Bürokaufmann/frau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1991	3		
5	Drogist/-in	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1992	3		
6	Fachangestellte für Bäderbetriebe	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667)	1997	3	X	
7	Fachangestellte/r für Bürokommunikation	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1992 (Änderungsverordnung 1999)	3		

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
8	Fachangestellte/r für Markt- und Sozialforschung	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3		X
9	Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3	X	
10	Fachangestellter/ Fachangestellte für Arbeitsförderung	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288)	1999	3	X	
11	Fachkraft für Hafenlogistik (Seegüterkontrolleur/ -in	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und in Verbindung mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) und dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	
12	Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2005	2	X	
13	Fachkraft für Lagerlogistik	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2004	3	X	

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
14	Fachlagerist/-in	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2004	2	X	
15	Fotomedienfachmann/frau	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), von denen § 4 Abs. 1 durch Artikel 232 Nr. 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist, und auf Grund des § 25 Abs. 1 in Verbindung mit § 26 der Handwerksordnung in der Fassung der Bekanntmachung vom 24. September 1998 (BGBl. I S. 3074, 2006 I S. 2095), von denen § 25 Abs. 1 zuletzt durch Artikel 146 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) und § 26 zuletzt durch Artikel 2 Nr. 4 des Gesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) geändert worden sind	2008	3		X
16	Hotelfachmann/Hotelfachfrau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3	X	
17	Hotelkaufmann/frau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3	X	
18	Immobilienkaufmann/frau	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	
19	Industriekaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 212 Nr. 2 der Verordnung vom 29. Oktober 2001 (BGBl. I S. 2785) geändert worden ist	2002	3	X	

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
20	Informatikkaufmann/frau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667)	1997	3	X	
21	Investmentfondskaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 212 Nr. 2 der Verordnung vom 29. Oktober 2001 (BGBl. I S. 2785) geändert worden ist, in Verbindung mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) und dem Organisationserlass vom 22. Oktober 2002 (BGBl. I S. 4206)	2003	3		X
22	IT-System-Kaufmann/frau	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667)	1997	3	X	
23	Justizfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Sechsten Zuständigkeitsanpassungs-Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390)	1998	3	X	
24	Kaufmann/ -frau für Bürokommunikation	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1991	3		
25	Kaufmann/frau für Marketingkommunikation	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
26	Kaufmann/frau für Versicherungen und Finanzen	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	
27	Kaufmann/frau im Einzelhandel	§ 6 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), der durch Artikel 232 Nummer 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist	2009	3	X	
28	Kaufmann/frau im Gesundheitswesen	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288)	2001	3		X
29	Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	
30	Kaufmann/frau für audiovisuelle Medien	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3		X
31	Kaufmann/frau für Dialogmarketing	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3		X
32	Kaufmann/frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2005	3	X	

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
33	Kaufmann/frau für Spedition und Logistikdienstleistung	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2004	3	X	
34	Kaufmann/frau für Tourismus und Freizeit	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2005	3		X
35	Kaufmann/frau für Verkehrs-service	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	1997 (Änderung der Verordnung 2004)	3		X
36	Luftverkehrskaufmann/frau (Erlass 1960, liegt kein RLP vor)	Erlass des Bundesministers für Wirtschaft - II B 5 - 7326/60	1960	3		
37	Medienkaufmann/frau Digital und Print	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	3	X	
38	Musikfachhändler/-in	§ 4 Absatz 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), von denen § 4 Absatz 1 durch Artikel 232 Nummer 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist	2009	3	X	
39	Notarfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1987	3		
40	Patentanwaltsfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1987	3		

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
41	Personaldienstleistungskaufmann/frau	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), von denen § 4 Abs. 1 durch Artikel 232 Nr. 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist	2008	3		X
42	Pharmazeutisch-kaufmännische/r Angestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1993	3		
43	Rechtsanwalts- u. Notarfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1987	3		
44	Rechtsanwaltsfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist	1987	3		
45	Reiseverkehrskaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2005	3	X	
46	Schiffahrtskaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2004	3	X	
47	Servicefachkraft für Dialogmarketing	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931) und mit § 1 des Zuständigkeitsanpassungsgesetzes vom 16. August 2002 (BGBl. I S. 3165) sowie dem Organisationserlass vom 22. November 2005 (BGBl. I S. 3197)	2006	2		X
48	Servicekaufmann/frau im Luftverkehr	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt gemäß Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist	1998	3		X

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jahren	modernisiert	neu
49	Sozialversicherungsfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667)	1996	3	X	
50	Sport- und Fitnesskaufmann/frau	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), von denen § 4 Abs. 1 durch Artikel 232 Nr. 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist	2007	3	X	
51	Sportfachmann/frau	§ 4 Abs. 1 in Verbindung mit § 5 des Berufsbildungsgesetzes vom 23. März 2005 (BGBl. I S. 931), von denen § 4 Abs. 1 durch Artikel 232 Nr. 1 der Verordnung vom 31. Oktober 2006 (BGBl. I S. 2407) geändert worden ist	2007	3		X
52	Steuerfachangestellte/r	§ 25 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch § 24 Nr. 1 des Gesetzes vom 24. August 1976 (BGBl. I S. 2525) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 17. November 1994 (BGBl. I S. 3667)	1996	3	X	
53	Veranstaltungskaufmann/frau	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288)	2001	3		X
54	Verkäufer/-in	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 184 Nr. 1 der Verordnung vom 25. November 2003 (BGBl. I S. 2304) geändert worden ist	2004	2	X	

Lfd. Nr.	Beruf	Hinweis	Erlassjahr	Dauer in Jah- ren	moder- nisiert	neu
55	Verwaltungsfachangestellte/r	§ 25 Abs. 1 in Verbindung mit Abs. 2 Satz 1 des Berufsbildungsgesetzes vom 14. August 1969 (BGBl. I S. 1112), der zuletzt durch Artikel 35 der Verordnung vom 21. September 1997 (BGBl. I S. 2390) geändert worden ist, in Verbindung mit Artikel 56 des Zuständigkeitsanpassungs-Gesetzes vom 18. März 1975 (BGBl. I S. 705) und dem Organisationserlass vom 27. Oktober 1998 (BGBl. I S. 3288)	1999	3	X	

7.3 Codebaum zur Analyse der Ausbildungsordnungsmittel



7.4 Taxonomiestufen

Stufe	Anforderung / Bezeichnung	Verwendete Verben
1	Wissen: Kenntnisse erwerben und nachweisen. Schlichtes Wissen, das es etwas gibt	angeben, aufzählen, beschreiben, darstellen, einordnen, erläutern, erklären, darlegen, gewinnen, kennen, nennen, schildern
2	Einfaches Anwenden: Handeln unter der Berücksichtigung von einfachen Regeln und Anwendung einfacher Methoden	anbieten, anlegen, anwenden, abrechnen, absichern, abwickeln, anfertigen, annehmen, archivieren, aufnehmen, ausfüllen, aufzeigen, beantragen, beziehen, beachten, bearbeiten, beitragen, berechnen, beseitigen, bestätigen, bestellen, dokumentieren, durchführen, einhalten, einholen, einleiten, einsetzen, erarbeiten, ergreifen, erfassen, eröffnen, erörtern, erstellen, fertigmachen, führen, handeln, handhaben, korrespondieren, mahnen, mitarbeiten, mitgestalten, mitwirken, nutzen, organisieren, pflegen, umsetzen, übermitteln, verrechnen, vermeiden, verwenden, wahrnehmen, zuführen, zusammenstellen.
3	Interpretieren: Handlungssituation und einfache Erfahrungen, sowie kognitives Wissen werden gewichtet, geordnet und ggf. zusammengefasst.	akquirieren, aufarbeiten, aufbereiten, auswählen, auseinandersetzen begründen, beherrschen, delegieren, ermitteln, entwerfen, gegenüberstellen, generieren, herausarbeiten, herausstellen, interpretieren, recherchieren, segmentieren, unterscheiden, vergleichen, verstehen, zuordnen,
4	Analysieren: Stoffgebiete, Handlungssituationen gliedern, prüfen und auswerten, Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie Regeln herausfinden	abgrenzen, ableiten, analysieren, auswerten, abwägen, abschätzen, Bedeutung darlegen, bewerten, erkennen, entwerfen, erörtern, evaluieren, festlegen, feststellen, gliedern, herausfinden, identifizieren, kontrollieren, konzipieren, nachbereiten, prognostizieren, prüfen, reflektieren, sicherstellen, strukturieren, überwachen, überprüfen, vorbereiten
5	Komplexes, situatives Handeln: Das Handeln folgt nicht mehr nur einfachen Regeln, sondern findet	abstimmen, abschließen, beachten, aufklären, Anfragen beantworten, Auskünfte erteilen, Auskünfte einholen, beraten,

Stufe	Anforderung / Bezeichnung	Verwendete Verben
	aufgrund des Wissens aus verschiedenen Zusammenhängen und dessen Interpretationen sowie aufgrund der Erfahrung aus anderen Handlungskontexten ggf. unter interaktiven Bedingungen statt	berichten, berücksichtigen, bilden, buchen, einschätzen, etablieren, (Mitarbeiter-) Gespräch führen, informieren, hinterfragen, kommissionieren, koordinieren, kooperieren, leiten, Lösungen anbieten, moderieren, organisieren, präsentieren, repräsentieren, sichern, situationsgerecht handeln, systematisch aufbereiten, veranlassen, verhandeln, vertreiben, lösungsorientiert handeln, zielorientiert anwenden
6	Synthese: Elemente zusammenfügen, neue Strukturen durch eigenes Denken aufbauen	beurteilen, entscheiden, Stellung nehmen, verbinden, vorschlagen, Ziele setzen, zusammenfügen, Schlussfolgerungen ziehen
7	Innovatives Handeln: Das Handeln zielt auf die Herstellung einer neuen Situation und hat strategische und kreative Komponenten	budgetieren, entwickeln, (Mitarbeiter/-innen) fördern, (Mitarbeiter/-innen) führen, gestalten, managen, (Mitarbeiter/-innen) motivieren, optimieren, planen, nachbereiten (vollständige Handlung), steuern, weiterentwickeln