Zweitveröffentlichung

Annen, Silvia; Brötz, Rainer; Kaiser, Franz; Kock, Anke

Konsequenzen für künftige Neuordnungen in der kaufmännischen Berufsbildung und die ordnungsbezogene Berufsforschung

Datum der Zweitveröffentlichung: 27.10.2025

Verlagsversion (Version of Record), Beitrag in Sammelwerk

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-110996x

Erstveröffentlichung

Annen, Silvia; Brötz, Rainer; Kaiser, Franz; u. a. (2015): Konsequenzen für künftige Neuordnungen in der kaufmännischen Berufsbildung und die ordnungsbezogene Berufsforschung, in: Rainer Brötz und Franz Kaiser (Hrsg.), Kaufmännische Berufe : Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, S. 297–310, https://www.bibb.de/dienst/publikationen/de/7667.

Rechtehinweis

Dieses Werk ist durch das Urheberrecht und/oder die Angabe einer Lizenz geschützt. Es steht Ihnen frei, dieses Werk auf jede Art und Weise zu nutzen, die durch die für Sie geltende Gesetzgebung zum Urheberrecht und/oder durch die Lizenz erlaubt ist. Für andere Verwendungszwecke müssen Sie die Erlaubnis der Rechteinhaberinnen und Rechteinhaber einholen.

Für dieses Dokument gilt eine Creative-Commons-Lizenz.

Die Lizenzinformationen sind online verfügbar:

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

Silvia Annen, Rainer Brötz, Franz Kaiser, Anke Kock

Konsequenzen für künftige Neuordnungen in der kaufmännischen Berufsbildung und die ordnungsbezogene Berufsforschung

Einleitung

Die Entwicklung von Aus- und Fortbildungsordnungen zielt einerseits darauf, bei der heranwachsenden Generation jene Kompetenzen zu entwickeln, die es ihnen ermöglicht, ihre Fähigkeiten erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt einzusetzen und ihnen „das Prinzip professioneller Autonomie zu gewähren" (Deutschmann 2008, S. 7). Andererseits soll mit den in der Aus- und Fortbildung vermittelten Qualifikationen die effiziente Bewältigung der anfallenden Arbeit in den Unternehmen und Organisationen sichergestellt werden und damit einhergehend ein langfristiger wirtschaftlicher Erfolg. In diesem Sinne und auf der Grundlage der Erkenntnisse aus dem Forschungsprojekt GUK (Brötz u. a. 2013), an dem die Autorinnen und Autoren maßgeblich beteiligt waren, werden Hinweise für die künftige Neuordnungsarbeit in den kaufmännischen Berufen gegeben.

Zunächst werden zentrale kaufmännische Entwicklungen sowie ausgewählte bildungspolitische Aspekte im Hinblick auf entsprechende Reformen skizziert.

Im zweiten Abschnitt wird die Möglichkeit einer dauerhaften, systematischen Beobachtung der Entwicklungen im Bereich der kaufmännischen Aus- und Fortbildung auf der Basis der entwickelten Methoden in den Blick genommen. Diese Beobachtung ermöglicht neben einer systematischen Betrachtung der inhaltlichen Überschneidungen zwischen Aus- und Fortbildungsberufen auch einen Vergleich im Hinblick auf die hochschulische Qualifizierung und die wechselseitige Anerkennung und damit die Durchlässigkeit (HRK 2008).

Anhand der im Jahr 2013 abgeschlossenen Neuordnungsarbeit der Büroberufe, die zum Ausbildungsberuf „Kaufmann/-frau für Büromanagement" geführt hat, wird der praktische Nutzen der Forschungsergebnisse in einem Abgleich zu einem Vorgängerberuf und zu den Verwaltungsfachangestellten exemplarisch aufgezeigt. Stellt der neu geordnete Beruf einen „Allrounder" für den Bürobereich in allen Brachen dar, so spiegeln sich in ihm auch die kaufmännischen Gemeinsamkeiten und die übergreifenden Qualifikationen in besonderer Deutlichkeit, wie der dritte Abschnitt zeigt.

Abschließend werden mögliche Standards für die kaufmännische Berufsbildung beschrieben.

1. Hinweise und Reformperspektiven für eine zukunftsorientierte kaufmännische Berufsbildung

Betrachtet werden zunächst die spezifischen Qualifikationen berufsfachlicher kaufmännischer Arbeit auf der Grundlage der Studien im Projekt.

Im Rahmen der kaufmännischen Facharbeit wird dem Bereich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle auch künftig eine zentrale Bedeutung zukommen. Hier werden den kaufmännischen Angestellten Aufgaben und Entscheidungen im Bereich des Rechnungs- und Finanzwesens zur Erfüllung von Leistungszielen im Auftrag des Unternehmens übertragen. Die Aufgaben bestehen darin, den wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens zu sichern und zu mehren bzw. das zur Verfügung stehende Budget im öffentlichen Dienst sinnvoll auszuschöpfen. Im Kern geht es um ein grundlegendes Verständnis für die Systematik des Rechnungswesens und die betrieblichen Zusammenhänge, welches für die Anwendung bzw. Nutzung beispielsweise betrieblicher Software im Bereich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle notwendig ist.

Die Bereiche Absatzwirtschaft, Marketing und Vertrieb sowie der Kundenberatung und Kundenorientierung werden künftig neue Anforderungen an die kaufmännischen Angestellten stellen. Diese müssen verstärkt zwischen Kundenwünschen, Vorgaben des Unternehmens und eigenen Interessen balancieren und diese Situationen ausgestalten (vgl. Brater/Buschmeyer/Munz in diesem Band). Unter Nutzung ihrer sprachlichen Kompetenz werden Kunden als Ko-Produzenten von den kaufmännischen Angestellten eingebunden und als Produktentwickler an der Erstellung und Entstehung von Produkten und Dienstleistungen in Formen der „Open Innovation“ beteiligt. Dabei ist die Interaktionsarbeit – unabhängig von den Segmenten und Zielgruppen – eine anspruchsvolle Tätigkeit, die fachliches Wissen über die Beschaffenheit der Güter (Waren/Dienstleistungen) voraussetzt und zugleich einem hohen Erwartungshorizont der Kunden gegenübersteht.

Betriebswirtschaftliche Informationen werden schneller abrufbar, und zugleich wird erwartet, dass sie auch schneller verarbeitet werden. Dabei können soziale und materielle Räume auseinanderfallen oder miteinander verbunden werden. Die Informationsverarbeitung mit PC und mobilen Geräten, die bereits seit 2000 selbstverständlicher Bestandteil der Grundqualifizierung in nahezu allen Berufen darstellt (Dücker/Schapfel-Kaiser 2006), sowie der versierte Umgang mit Schriftsprache und Symbolen werden deshalb zentrale Fähigkeiten der Kaufleute bleiben (Kaiser 2013).

Die Kapitallogik, die auf eine beschleunigte Umsatzrendite abzielt, bleibt im Kontext der wirtschaftspolitischen Wachstumsorientierung weiter Ziel von betrieblicher Reorganisation. Dabei wird der Wettbewerbs- und Kostendruck in den Unternehmen an den einzelnen Arbeitsplatz weitergeleitet. Die Finanzialisierung führt zu zentral definierten und an den Finanzmärkten orientierten Renditevorgaben mit weltweiten Auswirkungen, die nicht immer reflektiert werden (Chomsky 2000). Beschäftigte in Unternehmen – und dies gilt insbesondere für die kaufmännischen Angestellten – werden weniger hierarchisch, sondern eher über finanzielle

Rahmenbedingen und Indikatoren geführt, die zunehmend verinnerlicht werden (Haipeter 2011). So ergibt sich ein „Siegeszug des kaufmännischen Denkens", in dessen Zusammenhang die kaufmännischen Angestellten mittels ihrer systemkonformen, ökonomischen Logik zu Multiplikatoren werden (Tramm 2014). Hinsichtlich der Qualifikationsanforderungen ist aber auch davon auszugehen, dass es eine Zunahme an kaufmännischen Qualifikationen, im Sinne eines Grundverständnisses für die betriebswirtschaftliche Steuerungslogik, in allen – auch den nicht kaufmännischen – Ausbildungsberufen geben wird.[1] Damit ist die berufliche Bildung in der Breite zu einer Auseinandersetzung mit betriebswirtschaftlich-ökonomischen Ansätzen und Modellen aufgerufen und der Frage nach deren notwendigen Erweiterung (vgl. Börner/Brötz in diesem Band)

Handlungsbedarf gibt es auch bei der Gestaltung der kaufmännischen Fortbildungsordnungen für die mittlere Führungsebene, für die eine Konzeption für berufsübergreifende Qualifikationen entwickelt wurde (Kaiser u. a. 2011). Zu kritisieren gilt es hier, dass in den 33 kaufmännisch affinen Fortbildungen Entscheidungs- und Gestaltungsbereiche unterbelichtet bleiben. Dies wundert umso mehr, als es sich hier um die Vorbereitung auf Führungspositionen handelt.

Zu konstatieren ist eine starke Betonung, wenn nicht gar Einschränkung auf fachliche Inhalte und kommunikative Fähigkeiten in den Aus- und Fortbildungsberufen. Die Qualifizierungsperspektive richtet sich zu wenig auf eine gestaltende Fachkraft, die in der Lage ist, Entscheidungen des Managements reflektiert umzusetzen. Defizite in den Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen zeigen sich hinsichtlich der Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmer/-innen und ihrer Reflexionsmöglichkeiten wie auch hinsichtlich einer kaufmännischen Ethik und Moral, der Berücksichtigung von Verbraucherinteressen sowie der Integration von Nachhaltigkeit in die berufliche Bildung.

Darüber hinaus liegen Erkenntnisse aus den quantitativen Daten und Rahmenbedingungen der kaufmännischen Berufe vor, die der Interpretation bedürfen. Im Zuge des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Wandels, der häufig als Entwicklung hin zu einer Dienstleistungsgesellschaft bezeichnet wird, sind neue Berufe entstanden; dabei kann jedoch nicht von einer Überspreizung der kaufmännischen Berufe gesprochen werden. Allerdings sind einige kaufmännische Berufe hinsichtlich ihrer Ausbildungsdauer sowie der mit dem Ausbildungsabschluss verbundenen engen Arbeitsmarktverwertbarkeit kritisch zu bewerten (vgl. Ehrke 1998 und Ressel im vorliegenden Band). Hier bedarf es weiterer Untersuchungen, welche Arbeitsmarktchancen diese Berufe tatsächlich bieten und wie diese sich qualitativ weiterentwickeln. Mithilfe von Evaluationen, die der Neuordnung vorgeschaltet sein sollten, könnten für die Frage der Zusammenfassung und Integration solcher Berufe geeignete bildungspolitische Lösungen auf der Basis der quantitativen und qualitativen Befunde zu ihrer inhaltlichen Ähnlichkeit gefunden werden.

1 So zeigen die Kontrastierungen an den gewerblich-technischen Berufen, dass Grundüberlegungen des kaufmännischen Denkens auch dort Eingang gefunden haben.

Beim Vergleich der Ordnungsmittel sind aber auch unterschiedliche Erlassjahre ins Auge gefallen, die auf Neuordnungsbedarf in bestimmten Berufsbereichen hinweisen. Die Gründe liegen zum einen in den allgemeinen gesellschaftlichen und ökologischen Veränderungen der letzten Jahre, zum anderen in den fachlichen Bezügen und den Entwicklungen in den einzelnen Branchen und Wirtschaftszweigen, die für eine Neuordnung grundlegend sind. So finden wir beispielsweise bei den Ausbildungsordnungen Drogist/-in (1992) und Tankwart/-in (1954) einen starken Bezug zum Handel, da in beiden Bereichen auch der Kaufmann/die Kauffrau im Einzelhandel ausgebildet wird. Bei einer anstehenden Neuordnung in diesen beiden Berufen sollten daher sowohl der Bedarf als auch die Möglichkeit einer Berufsgruppenbildung geprüft werden. Die breiten Überschneidungen zwischen den genannten Berufen und den aktuellen Einzelhandelsberufen lassen sich anhand der Ordnungsmittelanalyse belegen, wobei die Einzelhandelsberufe das Konzept der Handlungsorientierung schon sehr viel stärker in den Ordnungsmitteln umsetzen als die beiden vorgenannten. Umgekehrt sind die Formulierungen hinsichtlich der Bedeutung nachhaltigen Handelns in der Ausbildungsordnung der Drogisten stärker ausgearbeitet. Neuordnungsbedarf ist auch bei den Bankkaufleuten (1997) zu reklamieren – dies vor dem Hintergrund der rapiden Veränderungen beispielsweise der Finanzprodukte sowie der rechtlichen Vorschriften und nicht zuletzt angesichts der bildungspolitischen Anforderungen an eine moderne handlungsorientierte kaufmännische Berufsausbildung. Im Rahmen einer entsprechenden Neuordnung wäre auch zu prüfen, ob die bestehende Ausbildungsordnung der Investmentfondskaufleute in die Bankausbildung integriert werden kann. Für eine solche Integration liefern die Ergebnisse der Ordnungsmittelanalyse ebenfalls einen Beleg.

Bei den Verkehrsberufen sticht die veraltete Ausbildungsordnung Luftverkehrskaufmann/-frau von 1960 hervor, für die kein Rahmenlehrplan nach üblichem Muster vorliegt. Auch hier stellt sich die Frage nach dem künftigen Bedarf, den Arbeitsmarktchancen und einer möglichen Bildung von Berufsgruppen. So wird aktuell untersucht, ob bei der Neuordnung der Luftverkehrskaufleute eine Zusammenlegung mit den Servicekaufleuten im Luftverkehr möglich und sinnvoll erscheint (Kock 2013a). Das GUK-Projekt hat einen methodischen Ansatz zur Bildung von Berufsgruppen entwickelt, der für die Verkehrs- und Logistikberufe praktisch erprobt werden könnte.

Einer Evaluation unterzogen werden sollten auch die beiden Berufe Hotelkaufmann/-frau und Hotelfachmann/-frau von 1998. Sie sollten insbesondere auf die Aktualität ihrer berufsspezifischen und kaufmännischen Inhalte hin überprüft werden.

Bezüglich der inhaltlichen Gestaltung der Ordnungsmittel lassen sich drei berufsfeldübergreifende Punkte ableiten, die bei künftigen Neuordnungsprozessen berücksichtigt werden sollten:

An erster Stelle steht der Beitrag der Berufsausbildung für eine nachhaltige Entwicklung (vgl. Tafner und Börner/Brötz in diesem Band) im Zusammenhang mit der Ethik und der kaufmännischen Moral.

Zweitens geht es um die Forderung nach Reflexion i. S. von Kritikfähigkeit an bestehenden betrieblichen und gesellschaftlichen Verhältnissen. Bei künftigen Neuordnungen gilt es, Lernziele und Handlungsfelder zu beschreiben, die den Menschen ganzheitlich sehen und eine ideologiefreie Betrachtung der wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen ermöglichen. Diese beziehen sich insbesondere auf betriebswirtschaftliche und volkswirtschaftliche Theorien (kaufmännisches Denken) und deren Auswirkungen auf kaufmännische Handlungsentscheidungen in gesellschaftlichen und globalen Zusammenhängen (kaufmännisches Handeln).

Der dritte Punkt bezieht sich auf die Inhalte des Bereichs der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle. Die Ordnungsmittelanalyse und die BIBB/BAuA-Nachbefragung haben die hohe Bedeutung und den Stellenwert der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle für die kaufmännische Berufsbildung insgesamt gezeigt. Wenn dem so ist und Einigkeit darüber besteht, dass die Inhalte anders strukturiert und vermittelt werden müssen – wie Tramm (2014) und Preiß (in diesem Band) gut begründet dargestellt haben –, dann sollte dies aufgegriffen und in den Ordnungsmitteln für beide Lernorte entsprechend angepasst werden. Dabei sollte die Korrektur weg von der Dokumentation und hin zu einer Steuerung der Arbeits- und Geschäftsprozesse im Sinne einer integrierten Vermittlung des Rechnungswesens gehen, auch wenn dies in der betrieblichen Ausbildungspraxis nicht in allen Fällen eins zu eins umsetzbar ist, wie die Beiträge aus der Praxis auf der Fachtagung 2012 (BIBB 2012) gezeigt haben.

2. Dauerhafte Entwicklungsbeobachtungen – ein kaufmännischer Berufsmonitor

Im Rahmen des vierjährigen Forschungsprojekts wurde mit hoher Arbeitsintensität ein Codierungssystem für die kaufmännischen Aus- und Weiterbildungsberufe entwickelt, das nun die Kernqualifikationen kaufmännischer Berufe ausweisen und Unterschiede zwischen den Berufen sichtbar machen kann (vgl. die Beiträge zu Methode und Ergebnissen in diesem Band). Die Validität des Instruments hat sich in seiner Anwendung bei den Ausbildungsberufen der Schweiz und Österreichs sowie den bundesdeutschen Fortbildungsberufen bestätigt (Kock 2013b), sodass die wesentlichen Entwicklungsarbeiten als abgeschlossen gelten können.[2]

Zwischen der Codierung, der Auswertung der Daten und dem Abfassen dieses Beitrages haben sich aber allein 10 der 54 untersuchten kaufmännischen Ausbildungsberufe verändert. Die Berufe wurden novelliert, oder deren Novellierung wird bald abgeschlossen. Hierzu zählen neben den vier Rechtsberufen (5.930 Auszubildende) die Kaufleute für Büromanagement (ca. 90.000 Auszubildende), die Tourismuskaufleute (Privat- und Geschäftsreisen) (1.700 Auszubildende), die Kaufleute für Versicherungen und Finanzen (5.900 Aus-

2 Das bestätigt auch die Rückmeldung von GESIS Mannheim, das zur methodischen Beratung des Projekts herangezogen wurde.

zubildende), die Fachangestellten für Arbeitsmarktdienstleistungen (1.000 Auszubildende) sowie die Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (1.700 Auszubildende). Allein diese Novellierungen betreffen jährlich rund 41.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge, deren aktuelle Regelungen nur noch bedingt mit den Datenanalysen übereinstimmen, die im vorliegenden Band eingehend interpretiert werden. Eine ähnliche Situation ist bezogen auf die kaufmännischen Fortbildungsberufe gegeben, deren Entwicklung im gleichen Zeitraum eine deutliche Veränderung zur Handlungsorientierung aufzeigt und eine stärkere Ausrichtung auf Arbeits- und Geschäftsprozesse beinhaltet. Es stellt sich somit die Frage, die auch aus dem Fachbeirat des Projekts gestellt wurde (vgl. Ressel in diesem Band), ob das Codesystem in Form eines kaufmännischen Berufsmonitors genutzt und gepflegt werden kann.

Demzufolge sind die aktualisierten Aus- und Fortbildungsberufe der Analyse zu unterziehen und bei gravierenden Veränderungen neue Codes auszuweisen. Dies ermöglicht Vergleiche zu den Vorgängerberufen und das Aufzeigen von inhaltlichen Entwicklungen. Zudem wird das Forschungsinstrumentarium dadurch aktuell gehalten und Vergleiche zu hochschulischen Studiengängen sowie inhaltliche Zuschnitte von Berufen im Ausland und deren exemplarische Analyse ermöglicht. Schließlich werden Daten und Berichte zur Neuordnungsentwicklung im Feld kaufmännischer Qualifikationen sichtbar gemacht. Darüber hinaus können die Textpassagen der Ausbildungsordnungen miteinander verglichen werden und den Sachverständigen im Sinne vergleichbarer Formulierungen zur Verfügung gestellt werden.[3] Erkenntnisse aus dem Berufsmonitor können für die Überarbeitung der Standardberufsbildpositionen in den kaufmännischen Ausbildungsordnungen herangezogen werden. Ferner können sie bei der Vereinheitlichung von Fortbildungsordnungen hilfreich sein und zur Überarbeitung und Anpassung der Standards für die kaufmännischen Berufe herangezogen werden (Brötz/Schwarz 2013). Dabei sind ergänzende Untersuchungen mittels betrieblicher Fallstudien und Expertenbefragungen ebenso sinnvoll wie die weitergeführte Nutzung der Nachbefragung im Rahmen der Erwerbstätigenbefragungen.

Diese Fortführungen lassen Beobachtungen in Bezug auf die Niveauentsprechungen von Aus- und Fortbildungsordnungen im Hinblick auf den Deutschen Qualifikationsrahmen ebenso zu wie ein Vergleich der Anspruchsniveaus von Ausbildungsberufen untereinander oder bestimmter Abschnitte innerhalb von Ausbildungen.[4]

Welchen Nutzen eine Fortführung in Form eines Berufsmonitors für die Akteure in Neuordnungen haben kann, zeigt das folgende Beispiel des Berufsvergleichs nach der umfassenden Neuordnung der Büroberufe.

---

3 Von dieser Vorgehensweise wurde im Rahmen des Neuordnungsverfahrens für Büromanagement ebenso Gebrauch gemacht wie im Rahmen der Neuordnungen im Agrarbereich, bei denen grundlegende kaufmännische Qualifikationen neu aufgenommen werden sollten.

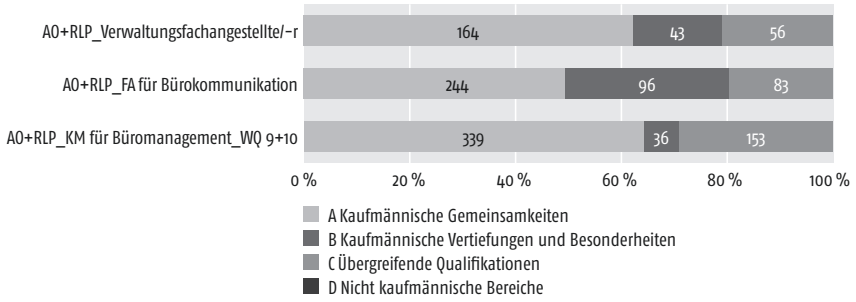
4 So nutzte ein Sachverständiger im Neuordnungsverfahren „Büromanagement" die Taxonomien des GUK-Projekts zur Überprüfung des Anspruchsniveaus der 10 Wahlqualifikationen, die bei dem Beruf angeboten werden.

3. Aktueller Praxisbezug: Die Neuordnung der „Büroberufe“

Der neu geordnete Beruf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement“, der im August 2014 in Kraft trat, löst die Bürokaufleute, die Fachangestellten für Bürokommunikation und die Kaufleute für Bürokommunikation ab (Elsner/Kaiser 2014). Er ist konzipiert für die Ausbildung in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst. Da dieser Beruf nach Inkrafttreten 2014 ein Ausbildungsplatzangebot von ca. 90.000–100.000 Ausbildungsplätzen umfasst, wurde er, nachdem die Struktur des Berufes nach dem Sachverständigenverfahren im Sommer 2013 vorlag, im Nachgang zur eigentlichen Codierungs- und Analysephase des Forschungsprojekts (2010–2011) zusätzlich zu den bereits untersuchten kaufmännischen Berufen analysiert. Er umfasst 10 Wahlqualifikationen (WQ), die bei einer vergleichenden Analyse entsprechend zu berücksichtigen sind. Da nicht alle möglichen Kombinationen gesondert ausgewertet werden konnten, erfolgte ein exemplarischer Vergleich einer möglichen Wahlqualifikationskombination, die für den öffentlichen Dienst wahrscheinlich ist – dies insbesondere, um für die zuständigen Personen im öffentlichen Dienst die Unterscheidungsmerkmale zum Profil der Verwaltungsfachangestellten herauszuarbeiten.[5]

Für die Kaufleute für Büromanagement sind die beiden Wahlqualifikationen 9 (Verwaltung und Recht) und 10 (Öffentliche Finanzwirtschaft) speziell im Hinblick auf den öffentlichen Dienst entwickelt worden. Sie werden beim Vergleich mit dem Verwaltungsfachangestellten einbezogen, weil sie die höchste Nähe zu dessen Qualifikationsprofil haben. Für den Vergleich mit den „alten Büroberufen“ eignen sich die Verwaltungsfachangestellten und die Fachangestellten für Bürokommunikation am besten, weil sich ihre Gewichtung auf der obersten Ebene (Obercodes A–D) ähneln. Da dieser ebenso im öffentlichen Dienst ausgebildet wird/wurde, eignet er sich am besten, um mit in die Darstellung einbezogen zu werden. Die folgende Grafik gibt einen ersten Überblick zu diesem Vergleich:

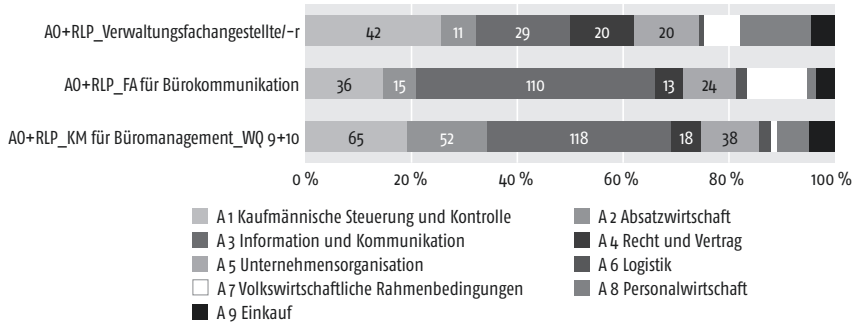
Abbildung 1: **Büroberufe im Vergleich**



5 So erfolgten auf Einladung des Bundesinnenministeriums und der Gewerkschaft ver.di jeweils Präsentationen der Vergleichsergebnisse auf Bundeskonferenzen für den öffentlichen Dienst in Berlin und Göttingen.

In der prozentualen Verteilung auf der obersten Ebene erscheinen die Unterschiede gering. Die kaufmännischen Gemeinsamkeiten dominieren mit einem Anteil von ca. 60 % in allen Berufen. Dies entspricht auch der Zielsetzung in dem neuen Beruf, der als branchenübergreifender Querschnittsberuf konzipiert wurde. Demzufolge ist es auch plausibel, dass die kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten in dem neuen Beruf nicht so ins Gewicht fallen, wohingegen sie bei den Fachangestellten für Bürokommunikation und bei den Verwaltungsfachangestellten insbesondere durch die spezifischen Bedingungen des öffentlichen Dienstes geprägt waren. Diese Prägung ist bei dem neu geordneten Beruf noch durch Wahl der zwei obigen Wahlqualifikationen möglich, aber damit nicht mehr so deutlich. Auch der anteilige Zuwachs der übergreifenden Qualifikationen beim neuen Ausbildungsberuf „Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement" gegenüber den beiden anderen Berufen weist auf einen weniger spezialisierten Beruf und auf die gestiegenen Anforderungen an überfachliche Qualifikationen in vernetzten Arbeitszusammenhängen (Trendbüro 2013).

Abbildung 2: **Gewichtungen der A Obercodes ausgewählter „Büroberufe" im Vergleich**



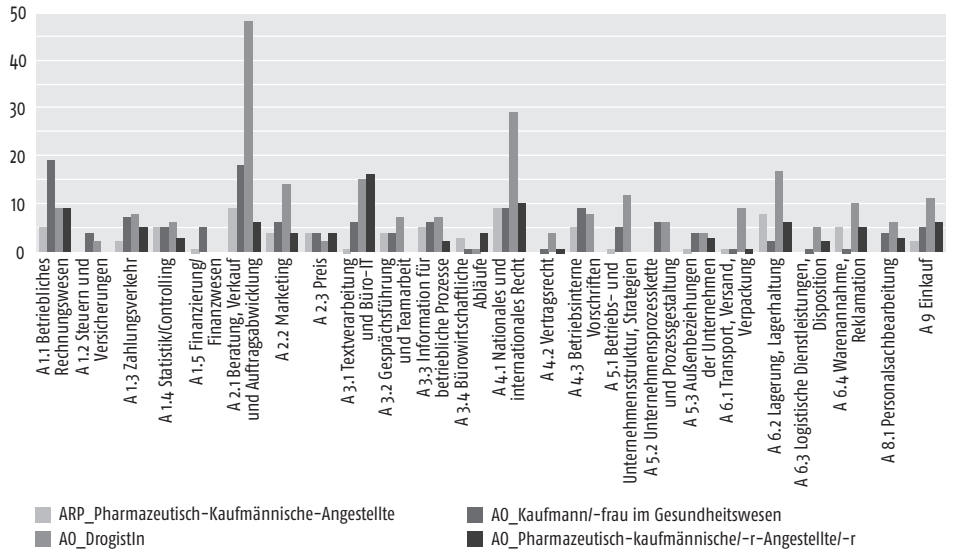
Betrachtet man die unterschiedlichen Anteile der Vergleichsberufe bei den kaufmännischen Gemeinsamkeiten, so zeigt sich, dass die Kundenorientierung und Absatzwirtschaft sowie die Informationsverarbeitung und Kommunikation bei den Kaufleuten für Büromanagement eine wesentlich höhere Bedeutung haben. Ist der prozentuale Anteil des Umgangs mit Recht vergleichsweise geringer, so zeigt ein Blick auf die codierten Textstellen, dass bei dem neuen Beruf die wesentlichen Themen des öffentlichen Dienstes angesprochen werden.

Einen detaillierten Blick auf den Bereich der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle zeigt die nachfolgende Abbildung, die sowohl die Anzahl der jeweiligen Nennungen in den speziellen Codierungen als auch Stichworte der dahinterliegenden Textstellen aufführt. Hierbei wird deutlich, dass der neue Beruf für den Umgang mit dem öffentlichen Finanzwesen *und* die kaufmännische Steuerung in der Privatwirtschaft stärker qualifiziert als der Ausbildungsberuf der Verwaltungsfachangestellten.

Abbildung 3: **Vergleich von Verwaltungsfachangestellten zum neuen Büroberuf bezogen auf „kaufmännische Steuerung und Kontrolle“**

Kfl. für Büromanagement	**n = 19**	**Beispiele aus der Ausbildungsordnung**
Rechnungswesen	9	Vor- und Nachkalkulation, Kosten- und Leistungsrechnung, Einflussfaktoren auf Wirtschaftlichkeit, Belege, Rechnungswesen, Buchungen, Mittelbedarfsberechnung, Aufwand und Ertrag, Jahresabschluss
Zahlungsverkehr	2	Zahlungsbedingungen, Zahlungen
Statistik/Controlling	3	Kosten-Nutzen-Relation, Überwachung von Mittelzu- und -abflüssen
Finanzierung/Finanzwesen	5	Investition und Finanzierung, Mittelbewirtschaftung, Haushaltsgrundsätze, Haushaltskontrolle
Verwaltungs-FA	**n = 15**	**Beispiele aus der Ausbildungsordnung**
Rechnungswesen	5	Kosten- und Leistungsrechnung, kameralistische Buchführung, Reisekosten
Zahlungsverkehr	3	Zahlungsvorgänge, Stundung und Erlass von Forderungen, Kassenanordnung
Statistik/Controlling	3	Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Controlling beschreiben
Finanzierung/Finanzwesen	4	Haushalt, Wirtschaftsplan, Mittelbewirtschaftung

Abbildung 4: **Vergleich der Gemeinsamkeiten bei der alten und neuen Ausbildungsordnung PKA sowie den Drogisten und Kaufleuten im Gesundheitswesen**



Diese ersten Analysen zeigen exemplarisch die Anwendbarkeit der entwickelten Instrumente in der vergleichenden Berufsforschung. In ähnlicher Form unterstützte dieses Instrument auch vergleichende Hinweise bezüglich der Niveauzuordnung von Fortbildungsberufen zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Die in der Datenanalyse eingesetzte Taxonomie war, trotz

aller methodenkritischen Einwände gegenüber ihrer intensiven Nutzung hinsichtlich einer Interpretation der Bedeutung von Inhalts- und Handlungsbereichen in den jeweiligen Berufen, bei einer Abgrenzung der kaufmännischen Fortbildungsberufe auf drei Stufen nützlich. So zeigten die Fortbildungsberufe, die der Niveaustufe 7 des DQR zugeordnet werden sollten, auch bei den Taxonomiestufen deutlich höhere Werte als die auf der Niveaustufe 6 und in der qualitativen Analyse der entsprechenden Textstellen auch höhere reflexive Anforderungen.

Im Rahmen des Neuordnungsverfahrens der Pharmazeutisch-kaufmännischen Angestellten (PKA) im Jahr 2012 wurden Hinweise zur Abgrenzung „benachbarter" Berufe gegeben (s. Abbildung 4).

Die GUK-Analyse zeigt deutlich die Veränderungen zwischen alter und neuer Ausbildungsordnung PKA ebenso wie die Unterschiede zu den bestehenden artverwandten Ausbildungsordnungen der Kaufleute im Gesundheitswesen und der Drogistinnen und Drogisten.

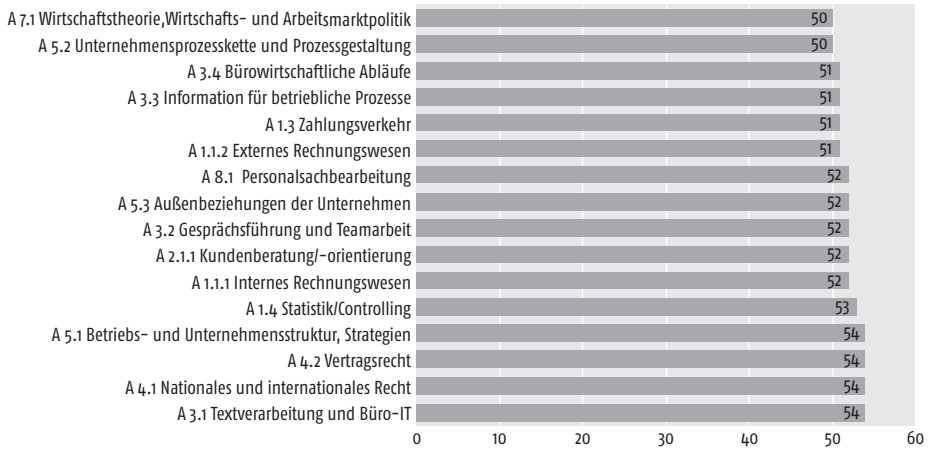
4. Mögliche Standards in der kaufmännischen Berufsbildung

Das Forschungsprojekt GUK sollte eine Grundlage für die Identifizierung und Formulierung von Standards in der kaufmännischen Berufsbildung liefern. Auf Fortbildungsebene wurden mit dem BeQua-Projekt die dort als übergreifende Qualifikationen identifizierten Bereiche bereits konkretisiert (Kaiser u. a. 2011). Diese wurden hier in den Handlungsbereichen der Personalführung, der Steuerung und Kontrolle sowie der Unternehmensführung inhaltlich ausgearbeitet. Im aktuell laufenden Folgeprojekt BeQua II werden diesem Konzept folgend ein exemplarisches Fortbildungsverordnungsmuster sowie weitere Orientierungshilfen erarbeitet (Jordanski/Kaiser/Schwarz 2014).

Auch auf Ausbildungsebene gibt das GUK-Projekt Hinweise, welche Standards in der kaufmännischen Bildung derzeit gelten bzw. auch in Zukunft gelten sollten. Identifiziert wurden zunächst „Gemeinsamkeiten", verstanden als Kernqualifikationen kaufmännischer Berufsbildung. Hierunter fanden sich auch einige der „integrativen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten" der bereits existierenden Standardberufsbildpositionen (Bsp.: „Rechtsform des Ausbildungsbetriebes darstellen" als Qualifikationsinhalt der Kategorie „Unternehmensorganisation"). Auch diese bereits existierenden Standardberufsbildpositionen gilt es im Sinne der Handlungsorientierung neu zu formulieren. Allerdings bezeichnen diese nicht ausschließlich kaufmännische Qualifikationen, sondern vorrangig berufsübergreifende und somit auch Qualifikationen gewerblich-technischer Berufe (Arbeitsrecht, Umwelt- und Gesundheitsschutz). Das typisch Kaufmännische, aus dem Standards abgeleitet werden sollen, muss insofern klar hiervon abstrahiert werden. Wo die „integrativen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten" (zwar mit Überschneidungen zu den „kaufmännischen Gemeinsamkeiten") überwiegend Berufs- und Branchenübergreifendes beschreiben (C-Codes i. S. der Codierlogik), müssen kaufmännische Standards ausschließlich aus den identifizierten „Gemeinsamkeiten" (A-Codes) abgeleitet werden.

Dabei sollten zunächst die Codes herangezogen werden, die in (fast) allen Berufen der kaufmännischen Berufsfamilie vorkommen. Abbildung 5 veranschaulicht jene 16 Codes, die in mindestens 50 der insgesamt 54 Berufe codiert wurden. Vier dieser Codes sind der „Kaufmännischen Steuerung und Kontrolle“, einer der „Absatzwirtschaft“, vier der „Information und Kommunikation“, zwei „Recht und Vertrag“, drei der „Unternehmensorganisation“, einer den „Volkswirtschaftlichen Rahmenbedingungen“ und ebenfalls einer dem „Personalwesen“ zuzuordnen. Somit entfallen die Obercodes „Logistik“ und „Einkauf“ als relevante Kategorien zur Entwicklung übergreifender Standards.

Abbildung 5: **Codes (Inhaltskategorien) mit zugewiesener Anzahl von Berufen, in denen sie gesetzt wurden**

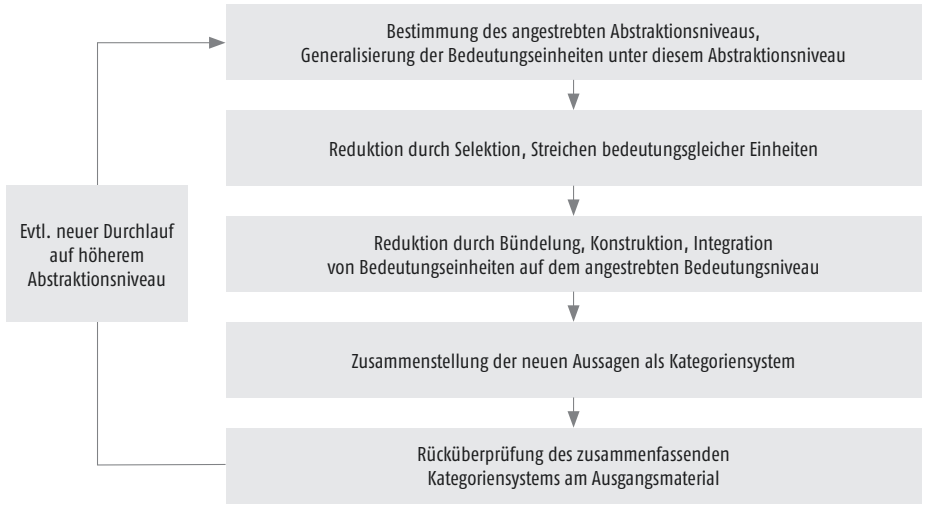


Die in der Abbildung dargestellten Codes müssen nun qualitativ, das heißt im jeweiligen beruflichen Kontext, vergleichend betrachtet und abstrahierend neu strukturiert und formuliert werden, ähnlich wie dies bei den Handlungskompetenzen für die Fachwirte im BeQua-Projekt gemacht wurde (ebd.).

Diese methodische Vorgehensweise sollte die unterschiedlichen Ebenen des Kategoriensystems berücksichtigen, sodass im Ergebnis fachlich nicht zu eng gebundene, sondern berufsübergreifende Standards des Kaufmännischen gestaltet werden können. Exemplarisch könnte ein erster Ansatz am Beispiel der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle erarbeitet werden, da dies der Obercode mit den meisten Codierungen im Bereich der „kaufmännischen Gemeinsamkeiten“ ist. Mindestens 51 Berufe enthalten in dieser Kategorie Qualifikationsinhalte zum internen und externen Rechnungswesen, zum Controlling sowie zum Zahlungsverkehr. Die eingesetzte Software MAXQDA erlaubt ein zielgerichtetes Zugreifen auf die zu diesen Codes codierten Textstellen.

Die Bearbeitung des codierten Textmaterials sollte im Hinblick auf die Erarbeitung von Standardberufsbildpositionen für die kaufmännischen Ausbildungsberufe mithilfe der zusammenfassenden Form der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring erfolgen. Damit lässt sich das Material auf die wesentlichen Inhalte reduzieren (Mayring 2002, S. 115). Dieser Verallgemeinerungsprozess lässt sich in sechs Schritten gliedern, woraus sich das Ablaufmodell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse ergibt, welches die folgende Abbildung 6 darstellt.

Abbildung 6: **Zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring**



Quelle: Mayring 2002, S. 96

Nach der Festlegung des Allgemeinheitsniveaus, welches sich aus der Art und Weise der Formulierung von Ordnungsmitteln ableiten lässt, ist das Textmaterial im Hinblick auf dieses Niveau zu generalisieren. Anschließend werden die verallgemeinerten Bedeutungseinheiten, die bereits vorgekommen sind, weggelassen. Ähnliche und zusammenhängende Bedeutungseinheiten werden gebündelt, integriert, und schließlich werden daraus umfassende Einheiten (Standardberufsbildpositionen für verschiedene Qualifikationsinhalte) konstruiert. Sollten bei dieser Vorgehensweise noch Texteinheiten verbleiben, so werden diese zusammengestellt und am Ausgangsmaterial auf ihre Tauglichkeit hin überprüft. Diese verbleibenden Texteinheiten sind bezogen auf die Entwicklung von kaufmännischen Standardberufsbildpositionen für kaufmännische Berufe insbesondere auf ihre Relevanz für die gesamte kaufmännische Berufsfamilie zu hinterfragen. Sofern die so durchgeführte inhaltsanalytische Zusammenfassung noch nicht das gewünschte Allgemeinheitsniveau aufweist, ist der Prozess erneut zu durchlaufen. Dabei kann auch ein Blick auf den neu geordneten Büroberuf hilfreiche Hinwei-

se geben, weil dessen Formulierungen branchenübergreifend im breiten Konsens der Sachverständigen entwickelt wurden.

So können typische Qualifikationsinhalte ermittelt und zusammengestellt werden. Auf dieser Datengrundlage könnten im Rahmen von Expertengremien mit betrieblichen Vertretern/Vertreterinnen unterschiedlicher Branchen handlungsorientierte Bausteine erarbeitet werden – ähnlich wie es derzeit zu den Fortbildungsberufen im BeQua-II-Projekt der Fall ist (vgl. Ressel zur Einrichtung einer übergreifenden Expertengruppe zu den kaufmännischen Berufen in diesem Band).

So können aus der Analyse der kaufmännischen Gemeinsamkeiten ein Leitbild und ein Orientierungsrahmen für das „Kaufmännische" hervorgehen, die bei der Setzung von Ausbildungsstandards helfen, ohne den bildungspolitischen Diskurs mit den am Neuordnungsprozess beteiligten Akteuren ersetzen zu wollen.

Literatur

BIBB (Hrsg.): Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis. Dokumentation der gleichnamigen Fachtagung am 14. November 2012, Download unter: http://www.bibb.de/de/62928.htm

Brötz, Rainer; Schwarz, Henrik: Standards in der Berufsbildung durch Forschung und Praxisdialog. BWP 2/2013, S. 20–23

Brötz, Rainer u. a.: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe. Abschlussbericht 2013, Download unter: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42202.pdf

Chomsky, Noam: Profit over People – Neoliberalismus und globale Weltordnung. Übersetzung: Michael Haupt. Europa Verlag, Hamburg 2000.

Deutschmann, Christoph: Kapitalistische Dynamik. Eine gesellschaftstheoretische Perspektive. Wiesbaden 2008

Dücker, Sandra; Schapfel-Kaiser, Franz: IT-Technologie in der Berufsbildung – heute ganz alltäglich. Leitartikel auf BIBB-Startseite. Bonn 27.1.2006, Download unter: http://www.bibb.de/de/24307.htm

Ehrke, Michael: Der Teil und das Ganze – Zur aktuellen Debatte über Modularisierung versus Beruflichkeit. In: Schulz, Manuel u. a. (Hrsg.): Wege zur Ganzheit. Profilbildung einer Pädagogik für das 21. Jahrhundert. Weinheim 1998

Elsner, Martin; Kaiser, Franz: Drei auf einen Streich. Der neue Ausbildungsberuf Kaufleute für Büromanagement. In: BWP 1/2014, S. 49–52

Haipeter, Thomas: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB Nr. 126, Bonn 2011

HRK 2008: Neuordnung des Hochschulzugangs für beruflich Qualifizierte. Entschließung der 4. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz am 18.11.2008, Download unter: http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Beschluss_HSzugang %281 %29.pdf

Jordanski, Gabriele; Kaiser, Franz; Schwarz, Henrik: Fortbildungsberufe für kaufmännische Führungskräfte auf der operativen Ebene. Ein Werkstattbericht zu berufsübergreifenden Qualifikationen und Verordnungsstrukturen. BWP 4/2014

Kaiser, Franz u. a.: Konzept für berufsübergreifende Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsregelungen. Abschlussbericht. Bonn 2011

Kaiser, Franz: Sprache als Kerninstrument kaufmännischen Denkens und Handelns. In: Efing, T. (Hrsg.): Fachtagung Sprache. Sonderausgabe der Onlinezeitschrift BWPAT 2013, Download unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/kaiser_ft18-ht2013.pdf

Kock, Anke: Voruntersuchung zur Novellierung des Ausbildungsberufs Luftverkehrskaufmann/ Luftverkehrskauffrau. Projektbeschreibung. März 2013a, Download unter: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_42419.pdf

Kock, Anke: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK) – Kontrastierung schweizerischer Berufe. In: Wirtschaft und Erziehung, Ausgabe 4/2013b, 65. Jahrgang, S. 134–144

Mayring, Philipp: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim 2002

Tramm, Tade: Ökonomisches Systemverständnis und systemisches Denken als Dimensionen kaufmännischer Bildung. In: Kremer, H.-H.; Tramm, T.; Wilber, K. (Hrsg.): Kaufmännische Bildung? Sondierungen einer vernachlässigten Sinndimension. Nürnberg 2014, S. 97–119

Trendbüro (Hrsg.): New workorder – Aufbruch in eine neue Arbeitskultur. Hamburg 2013, Download unter: http://www.buero-forum.de/uploads/media/NWO_D_Doppels.pdf