

Zweitveröffentlichung



Annen, Silvia; Tiemann, Michael

Qualifikation und Selbstverständnis von kaufmännisch Tätigen : Ergebnisse einer quantitativen Befragung

Datum der Zweitveröffentlichung: 27.10.2025

Verlagsversion (Version of Record), Beitrag in Sammelwerk

Persistenter Identifikator: urn:nbn:de:bvb:473-irb-110993x

Erstveröffentlichung

Annen, Silvia; Tiemann, Michael (2015): Qualifikation und Selbstverständnis von kaufmännisch Tätigen : Ergebnisse einer quantitativen Befragung, in: Rainer Brötz und Franz Kaiser (Hrsg.), Kaufmännische Berufe : Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB, S. 149–169, <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, Michael Tiemann

► Qualifikation und Selbstverständnis von kaufmännisch Tätigen – Ergebnisse einer quantitativen Befragung¹

1. Einleitung

Mit dem demografischen Wandel, dem Geburtenrückgang und beruflicher Flexibilisierung führen unterschiedliche Entwicklungen zu Diskussionen über eine Verringerung der Zahl der Ausbildungsberufe im dualen System wie auch von Fortbildungsberufen. Gleichzeitig findet auf europäischer Ebene eine Debatte über die Entwicklung beruflicher Kernqualifikationen statt, mit deren Hilfe Beschäftigungsmöglichkeiten für ausgebildete Fachkräfte gesteigert werden sollen. Das Projekt zu den „Gemeinsamkeiten und Unterschieden in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufen“ will gemeinsame Inhalte, vergleichbare Qualifikationen und Anforderungen wie auch die Unterschiede zwischen kaufmännischen Berufen finden.

In diesem Beitrag werden Ergebnisse einer Befragung von 2.304 Beschäftigten in kaufmännischen Tätigkeiten präsentiert. Die Befragung soll unter anderem zeigen, welche Tätigkeiten Erwerbstätige in diesen Berufen ausüben, welche Fertigkeiten sie anwenden und welche Selbstbilder oder Selbstkonzepte sie haben. Zusätzlich zu den Daten aus der Nachbefragung werden auch Angaben der BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 (vgl. HALL/SIEFER/TIEMANN 2012) ausgewertet.

2. Hintergrund

Im Rahmen des genannten Projektes wurde eine Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns (vgl. den Beitrag von BRÖTZ und KAISER zu Beginn des Bandes) entwickelt, die in einer historischen und einer soziologischen Literaturstudie sowie wirtschaftswissenschaftlichen Theorien gründet. Darin werden Einstellungen, Arbeitsvermögen und „kulturelle Unterschiede“ zwischen industriell-technischen und kaufmännischen Berufen näher betrachtet (vgl. HAIPETER 2011, REINISCH 2011). Zum anderen wurden Ergebnisse einer Curriculumana-

¹ Dieser Beitrag ist eine Überarbeitung und Erweiterung des Artikels „Mapping Commercial and Business Service Occupations by Comparing Qualificational and Factual Requirements“ derselben Autoren für die Zeitschrift „International Journal for Cross-Disciplinary Subjects in Education“ (IJCDSE) (im Erscheinen).

lyse schulischer und dualer kaufmännischer Ausbildungen herangezogen. Grundlage für die Entwicklung des Fragebogens und der getesteten Hypothesen sind damit die Ergebnisse der Curriculumanalyse sowie die Literaturstudien, um so anhand der Befragungsdaten die theoretisch gewonnenen Annahmen und die Ergebnisse der Curriculumanalyse zu überprüfen.

Die folgenden Trends wurden auf Grundlage der soziologischen Studie als zentrale Einflüsse auf kaufmännische Berufe identifiziert: eine steigende Informatisierung von Arbeitsprozessen aufgrund von Verschiebungen in der internationalen Arbeitsteilung (vgl. BOES/KÄMPF 2010), die zunehmende Subjektivierung und Entgrenzung von Arbeit, resultierend in flexibilisierten Arbeitszeiten und -orten, sowie die verstärkt projektförmige Arbeitsorganisation (vgl. VOSS-DAHM 2009). Weitere Trends sind die Zunahme von Interaktionsarbeit im Bereich der (kaufmännischen) Dienstleistungen, die das Lösen konfligierender Interessen von Unternehmen und Kunden fordern, sowie steigende Anforderungen an die Qualität von Dienstleistungen. Dienstleistungsberufe werden bestimmt durch Rationalisierungsprozesse, einen Fokus auf die Wertsteigerung des Unternehmens durch alle Angestellten (Finanzialisierung) und Zielerreichung. Zudem werden strategische Entscheidungen in größeren Unternehmen zentral getroffen und das operative Geschäft dezentralisiert, wobei deren Kontrolle über die strategischen Unternehmensziele erreicht wird (vgl. HAIPETER 2011, S. 135).

Unterschiede zeigen sich in den Kommunikationsmechanismen innerhalb und außerhalb des Unternehmens, die durch die Angestellten modelliert werden, was Übersetzungen ökonomischer Logik und Symbole in verschiedene Kontexte erfordert (vgl. KAISER 2012, S. 169 f.). Dies führt auch zu steigenden Anforderungen an die Reflexionsfähigkeit und erfordert Wissen über unternehmerische Prozesse sowie Kompetenzen hinsichtlich des kreativen Organisierens dieser Prozesse (vgl. BRATER/FREYGARTEN/RAHMANN/RAINER 2011, Kap. 3.4).

Folgende Aspekte charakterisieren die Handlungsebene von Kaufleuten: kommunikative und interaktive Tätigkeiten sowie die Nutzung von Planungs-, Steuerungs-, Regulations-, Dokumentations- und Bilanzierungsinstrumenten und -systemen (vgl. TRAMM 2009). Dabei werden unternehmerische Rahmenbedingungen, definierte Zielvorgaben und Geschäftsprozesse sowie externe Marktverflechtungen, Rechtsvorschriften und gesellschaftspolitische Trends beachtet (vgl. KAISER 2012, S. 174 f.).

3. Vorgehen

Der vorliegende Beitrag bezieht sich in der Hauptsache auf die Darstellung der Ergebnisse einer Nachbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 von kaufmännisch Tätigen. Diese Analysen sollen sowohl zu einem tieferen Verständnis der Tätigkeiten und Fähigkeiten sowie des Selbstverständnisses kaufmännisch Tätiger wie auch ihrer Weiterbildungsbedarfe und Zukunftsaussichten führen. Die Nachbefragung wurde als computergestütztes Telefoninterview (CATI) durchgeführt. Die Nettostichprobe umfasst 2.304 Erwerbstätige in zehn einschlägigen Berufsgruppen. Die Erhebung schließt in mehrfacher Hinsicht (z. B.

Fragebogen und Stratifikation) an die schon angesprochenen Ergebnisse von Ordnungsmittelanalyse und Literaturstudien an.

Die Untersuchungsgesamtheit wurde in zehn Berufsgruppen stratifiziert. Diese Berufsgruppen richten sich nach dem Grad der inhaltlichen Übereinstimmung. Startpunkt war dabei eine Gruppierung von Aus- und Weiterbildungen, in denen die Ordnungsmittelanalyse jeweils vergleichbare Inhalte zeigte. Eine Reihe von Erwerbsberufen, denen kein Aus- oder Fortbildungsberuf direkt zugeordnet ist, die jedoch eine kaufmännische Tätigkeit implizieren (es gibt nur rund 350 Ausbildungsberufe im dualen System, verglichen mit 2.500 klassifizierten und ungefähr 30.000 Erwerbsberufen insgesamt), wurde bei der Nachbefragung ebenfalls berücksichtigt. Die Stratifizierung ermöglicht, ein Untersuchungssample zu erreichen, in dem über alle interessierenden Berufe genügend Informationen enthalten sind.

Die Gruppenbildung erfolgte nicht nach einem mechanischen Verfahren, sondern stützte sich zunächst auf inhaltliche Schwerpunkte der im GUK-Projekt untersuchten Ausbildungsberufe. Diese sind einerseits durch Branchen bestimmt (z. B. öffentlicher Dienst, Finanzdienstleistungen), zum Teil durch betriebliche Funktionen (z. B. Sachbearbeitung); bei Berufen, die dem Dienstleistungssektor zuzuordnen sind, wird zwischen „sonstigen Dienstleistungskaufleuten“ sowie „sonstigen Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen“ unterschieden. Die Bezeichnung „sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen“ macht deutlich, dass in dieser Gruppe nur Dienstleistungen berücksichtigt sind, die für einen der im GUK-Projekt berücksichtigten Berufe charakteristisch sind; ein Viersteller wird nur dann dieser Gruppe zugeordnet, wenn sein Tätigkeitsschwerpunkt eine dieser Dienstleistungen ist.

Bei der Gruppenzuordnung hat die Branchenorientierung Vorrang vor den Funktionen.² Ausgehend von dieser Analyse der Ausbildungsberufe wurden die folgenden Gruppen gebildet:

- ▶ Warenkaufleute
- ▶ Finanzdienstleistungskaufleute
- ▶ sonstige Dienstleistungskaufleute
- ▶ öffentlicher Dienst
- ▶ sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen
- ▶ Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes

Mithilfe der in den Gruppenbezeichnungen angedeuteten Berufsmerkmale lassen sich nicht nur die Ausbildungsberufe, sondern eine Vielzahl weiterer „kaufmännischer“ Viersteller einer Gruppe zuordnen. Für die restlichen „kaufmännischen“ Viersteller wurden zusätzlich die folgenden Gruppen eingeführt:

- ▶ Verkaufs- und Kassenpersonal
- ▶ Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung
- ▶ kaufmännische Spezialisierungen
- ▶ Schreibarbeit und Büroorganisation

2 Da die Branche „Industrie“ nicht vorgesehen ist, werden Industriekaufleute der Funktion Sachbearbeitung zugeordnet.

4. Ergebnisse und Schlussfolgerungen

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Nachbefragung vorgestellt. Zunächst stellen wir auf der Ebene der individuellen Erwerbstätigen dar, wie diese ihre Arbeit in kaufmännischen Tätigkeiten sehen und beschreiben. Danach werden wir Ergebnisse von Analysen auf der aggregierten Mesebene der Berufe berichten. Im Verlauf sollen auch die Verknüpfungen zu der Ordnungsmittelanalyse und den Literaturstudien aufgezeigt werden.

4.1 Systematisierung kaufmännisch Tätiger

Ein zentrales Ergebnis der Ordnungsmittelanalyse war ein Kategoriensystem, welches Inhaltsbereiche und Kompetenzen im Bereich der kaufmännischen Berufsbildung identifiziert und strukturiert (vgl. KAISER in diesem Band).

Die Ergebnisse der Ausbildungsordnungsanalyse erlauben Aussagen und Schlussfolgerungen hinsichtlich einzelner Berufsprofile und im Hinblick auf Gruppen von Berufen. Darüber hinaus liefert die Ordnungsmittelanalyse Belege für ein unterschiedliches Niveau zwischen Aus- und Fortbildung. All diese Erkenntnisse lassen sich für die weitere Gestaltung der kaufmännischen Aus- und Fortbildung sowie für eine bessere Verknüpfung zwischen diesen beiden Bereichen nutzen. Um die so gewonnenen Ergebnisse jedoch breiter abzusichern beziehungsweise empirisch zu überprüfen, wurde die quantitative Befragung von 2.304 Berufstätigen im kaufmännischen Bereich, in denen die Erwerbstätigen einen bezahlten Job mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von zumindest 10 Stunden pro Woche haben, durchgeführt.

Die Studie von REINISCH zur Geschichte der kaufmännischen Berufe lieferte Hinweise auf die traditionell zentralen Anforderungen an das Qualifikationsprofil eines Kaufmanns. Demnach waren dies insbesondere folgende: Warenkenntnisse, Kenntnisse über Handelsgebräuche sowie handels- und zollrechtliche Beschränkungen, logistische Kenntnisse, Sprachkenntnisse, „kaufmännische Gesinnung“, Kenntnisse und Befolgen von Geschäftsgrundsätzen sowie Kenntnis der Handels- und Dokumentationstechniken (vgl. REINISCH 2011, S. 47 ff.). Neben diesen theoretischen Bezugspunkten liefern schließlich die Funktionen der Kaufleute aus der Perspektive der Nationalökonomie einen ebenfalls wichtigen Hinweis auf deren wesentliche Tätigkeiten aus volkswirtschaftlicher Perspektive. Die Kategorien der Nationalökonomie (vgl. hierzu BRÖTZ und KAISER zu Beginn dieses Bandes) spiegeln sich insbesondere in den Codes „Absatzwirtschaft“, „Logistik“ und „Einkauf“ im Codebaum wieder. Innerhalb der Nachbefragung stellte sich heraus, dass mit diesen Kategorien und Inhalten kaufmännische Berufe auch aus der Sicht der derzeit in diesem Bereich Erwerbstätigen hinreichend beschrieben werden können. Auch die offenen Fragen zu wichtigen Tätigkeiten, Fähigkeiten und Kenntnissen brachten keine Inhalte zutage, die nicht in der historischen Studie und der Curriculumanalyse identifiziert wurden.

Tabelle 1: Berufsgruppen und Beschäftigtenanteil an allen kaufmännisch Tätigen

Gruppe	Prozent
Warenkaufleute	5,9
Verkaufs- und Kassenpersonal	12,9
Finanzdienstleistungskaufleute	8,1
Sonstige Dienstleistungskaufleute	4,9
Öffentlicher Dienst	14,1
Sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen	8,9
Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes	10,6
Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	12,5
Kaufmännische Spezialisierungen	7,1
Schreibarbeit und Büroorganisation	15,0

Quelle: Nachbefragung kaufmännische Berufe zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Die Befragten der Studie lassen sich wie beschrieben in die oben genannten zehn Gruppen einteilen. Diese Gruppen werden in der Tabelle 1 mit ihren Anteilen an der Gesamtheit der Beschäftigten in allen kaufmännischen Erwerbsberufen aufgelistet.

4.2 Mapping kaufmännischer Berufe

Bisher wurden die Befragungsergebnisse vorgestellt, wie die kaufmännisch Beschäftigten ihre eigene berufliche Tätigkeit sehen und charakterisieren. Diese Ergebnisse verdeutlichen eine Reihe von Gemeinsamkeiten zwischen den in Rede stehenden Berufen. Um eine klarere Vorstellung davon zu erhalten, welche Inhalte diese Berufe (als ausgeübte Berufe) ausmachen und um Beziehungen zwischen diesen (und den Ergebnissen der Ordnungsmittelanalyse) herstellen zu können, wurde eine Hauptkomponentenanalyse im Hinblick auf mehrere Variablen von aggregierten Daten auf der Ebene der zehn gebildeten Gruppen durchgeführt.

Hinsichtlich der Hauptkomponentenanalyse werden hier die Ergebnisse der ersten beiden identifizierten Komponenten (welche zusammen 63,68 % der Anfangsvarianz erklären) berichtet. Diese Komponenten können als Dimensionen verstanden werden, die einen Raum aufspannen, in dem die beruflichen Gruppen entsprechend ihrem Bezug zu den Variablen grafisch verortet werden können.

Die erste Dimension lässt sich am besten als Zusammensetzung grundlegender kaufmännischer Tätigkeiten beschreiben. Diese Dimension bildet die Intensität der Prozess- und Projektorientierung der Tätigkeiten ab (vom Auswerten von Controllingdaten über das Erstellen von Statistiken bis hin zu Kenntnissen in relevanten Rechtsgebieten). Der Wert ist auf Dimension 1 umso höher, je stärker sich die Tätigkeit auf den gesamten Unternehmensprozess

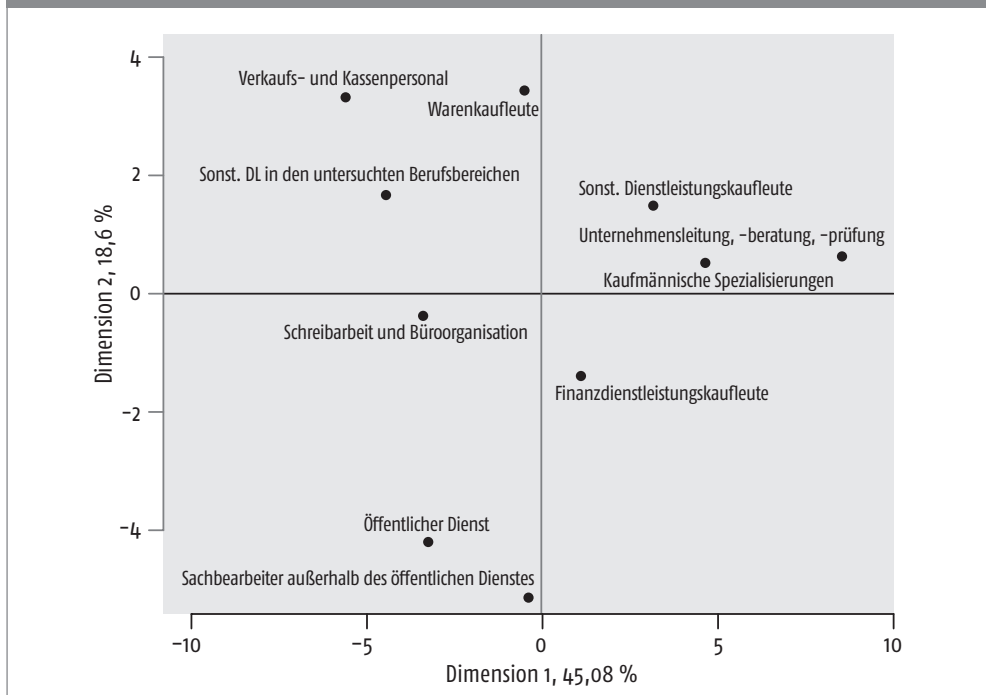
auswirkt. Die erste Dimension erklärt dabei etwa 45 % der Gesamtvarianz. Die zweite Dimension lässt sich am besten dadurch charakterisieren, was die Arbeit der kaufmännisch Tätigen beeinflusst. Ist das berufliche Handeln der kaufmännisch Tätigen eher an der Erzielung von Gewinnen ausgerichtet oder handeln sie eher entsprechend externen Rahmenbedingungen? Die zweite Dimension erklärt weitere 18 % der Gesamtvarianz. Tabelle 2 zeigt die Variablen mit den entsprechenden Ladungen auf den beiden ersten Dimensionen.

Tabelle 2: Beschreibung der Dimensionen	
Variable	Ladung auf Dimension 1
Controllingdaten auswerten	0,9699
Budget aufstellen	0,9680
Kalkulationen durchführen	0,9274
Vertragsbedingungen aushandeln	0,8958
Kenntnisse im Vertragsrecht	0,8676
Marketingmaßnahmen konzipieren	0,8546
Fähigkeiten in Unternehmensorganisation	0,8458
Projekte organisieren	0,8173
Fähigkeiten im Controlling	0,8040
Sitzungen vorbereiten	0,7728
Finanzierungen vorbereiten	0,7705
Fähigkeiten im Bereich analytisches Denken	0,7691
Fähigkeiten im Bereich Projektmanagement	0,7574
Fähigkeiten im Bereich Marketing und Vertrieb	0,7509
Abläufe mit anderen Arbeitseinheiten oder externen Partnern abstimmen	0,7508
Kenntnisse in allgemeinen Geschäftsbedingungen im internationalen Handel	0,7485
Problemlösungsfähigkeiten	0,7449
Kenntnisse im Handelsrecht	0,7145
Fähigkeiten im Bereich kaufmännische Steuerung und Kontrolle	0,6940
Statistiken erstellen	0,6669
Kenntnisse im Wettbewerbsrecht	0,6493
Kenntnisse in betriebsinternen Vorschriften	0,6459
	Ladung auf Dimension 2
Erzielung von Gewinnen	0,7498
Fähigkeiten im Einkauf	0,7371
Fähigkeiten in Präsentationstechniken	0,7275
Vorgänge buchhalterisch bearbeiten	-0,6324
Kenntnisse in Steuerrecht	-0,7716
Nach Rahmenbedingungen handeln	-0,7734

Quelle: Nachbefragung kaufmännische Berufe zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Geht man von diesen beiden Dimensionen aus, so lassen sich die zehn gebildeten Gruppen kaufmännischer Berufe grafisch wie in Abbildung 5 zu sehen darstellen. Es zeigt sich deutlich, dass die Berufe der Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung ebenso wie die kaufmännischen Spezialisierungen und die sonstigen Dienstleistungskaufleute höhere Werte bei der Projektorientierung ihrer Tätigkeitsinhalte aufweisen als die anderen Gruppen. Auf der anderen Seite weist die Gruppe Schreibarbeit und Büroorganisation hier deutlich geringere Werte auf. Es ist interessant, dass die Extrempositionen innerhalb der ersten Dimension der grundlegenden kaufmännischen Tätigkeiten von den Gruppen eingenommen werden, die überwiegend angeben haben, dass ihre derzeit ausgeübte Tätigkeit nur in geringem Maße mit ihrer beruflichen Ausbildung in Zusammenhang steht. Verkaufspersonal und sonstige Dienstleistungskaufleute fühlen sich durch ihre Ausbildung ebenfalls weniger gut für ihre derzeitige Tätigkeit vorbereitet (Ergebnisse im negativen Wertebereich innerhalb dieser Dimension), während der entsprechende Anteil in der Gruppe Unternehmensleitung, -beratung und -prüfung über dem Durchschnitt liegt (Ergebnisse im positiven Wertebereich dieser Dimension). Darüber hinaus unterscheiden sich die Gruppen deutlich darin, was die Tätigkeit beeinflusst: sei es die Gewinnorientierung (wie für Warenkaufleute) oder die Orientierung an Rahmenbedingungen (wie für Angestellte des öffentlichen Dienstes und Sachbearbeiter).

Abbildung 1: Berufsgruppen nach Inhalten



4.3 Qualifikatorisches Matching von Ausbildungs- und Erwerbsberufen

Tabelle 3 gibt einen Überblick darüber, inwieweit der erlernte und der ausgeübte Beruf zueinander passen. Für die meisten Gruppen lässt sich feststellen, dass die Mehrheit der befragten Berufstätigen auch eine entsprechende Ausbildung absolviert hat, d. h. in einem Beruf aus diesen zehn Gruppen. Interessanterweise lässt sich im Bereich „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ der zweitkleinste Anteil von Personen identifizieren, die eine entsprechende Ausbildung absolviert haben, nur übertroffen von der Gruppe „Sonstige DL in den untersuchten Berufsbereichen“. Die beiden Gruppen „Verkaufspersonal“ und „Kaufmännische Spezialisierungen“ haben ebenfalls einen Anteil, der unter dem Durchschnitt liegt. Dieses Ergebnis wird durch die Einschätzungen der Befragten, wie gut ihre berufliche Ausbildung sie auf die Ausübung ihres derzeitigen Berufes vorbereitet hat, komplementiert. Während insgesamt rund zwei Drittel der Befragten der Auffassung sind, dass ihre Ausbildung noch immer in Bezug zu ihrer derzeitigen Tätigkeit steht oder damit weitgehend etwas zu tun hat, schätzen die Befragten aus den Gruppen „Verkaufspersonal“ sowie „Sonstige Dienstleistungen“ dies weniger oft so ein. Jedoch sind in der Gruppe „Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung“ annähernd zwei Drittel der Befragten der Auffassung, dass ihr Ausbildungsweg sie gut auf ihre derzeitige Tätigkeit vorbereitet hat.

Tabelle 3: Anteile der Beschäftigten, die einen vergleichbaren Beruf erlernt haben

Gruppe	Vergleichbaren Beruf erlernt?		Ausbildung hat mindestens etwas auf Tätigkeit vorbereitet
	Nein	Ja	
Warenkaufleute	26,1	73,9	66,9
Verkaufs- und Kassenpersonal	41,2	58,8	51,1
Finanzdienstleistungskaufleute	15,6	84,4	74,5
Sonstige Dienstleistungskaufleute	32,0	68,0	66,8
Öffentlicher Dienst	20,5	79,5	74,8
Sonstige DL in den untersuchten Berufsbereichen	59,3	40,7	51,4
Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes	22,4	77,6	71,3
Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung	51,8	48,2	73,3
Kaufmännische Spezialisierungen	34,5	65,5	67,0
Schreibarbeit und Büroorganisation	20,3	79,7	64,4
Gesamt	32,2	67,8	66,3

Quelle: Nachbefragung kaufmännische Berufe zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

4.4 Befunde hinsichtlich der Ergebnisse der Curriculumanalyse

Deskriptive Analysen der quantitativen Daten liefern einige interessante Erkenntnisse hinsichtlich der Tätigkeiten, Fähigkeiten und Selbstverständnisse der im kaufmännischen Bereich Tätigen. Die Befragung hat gezeigt, dass alle kaufmännisch Tätigen Aufgaben im Bereich des Rechnungswesens im Unternehmen in Form der Dokumentation wahrnehmen. Im Durchschnitt werden Tätigkeiten wie Rechnungswesen (49,6 %) oder Zahlungsabwicklung (62,8 %) von mindestens der Hälfte der Beschäftigten ausgeübt. Darüber hinaus werden diese und weitere Tätigkeiten im Bereich Rechnungswesen und Controlling von mehr als 70 % der kaufmännisch Tätigen als typisch kaufmännisch beurteilt. Dagegen werden andere Tätigkeiten, wie beispielsweise „Marketingmaßnahmen konzipieren“ oder „Finanzierungen vorbereiten“, weniger oft ausgeführt. Teilweise werden diese auch, wie im Falle des Konzipierens von Marketingmaßnahmen, eher als Dienstleistungstätigkeiten bewertet. Zudem ist die Bewertung von Controllingdaten gewissermaßen auch Bestandteil ihrer Tätigkeiten – dies gilt für 52,9 % der Befragten. Diese Ergebnisse bestätigen die herausragende Rolle, die Lerninhalte aus dem Bereich „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ auch in den analysierten Aus- und Fortbildungsordnungen einnehmen.

Die Studie lässt weiter darauf schließen, dass alle Gruppen der kaufmännisch Tätigen Grundkenntnisse in den Bereichen Vertragsrecht (46,9 %), Arbeitsrecht (49,0 %), Unternehmensrecht (43,2 %) sowie Steuerrecht (37,1 %) benötigen. Dieser Befund belegt ebenfalls die Ergebnisse der Ordnungsmittelanalyse im Hinblick auf den Code „Recht und Vertrag“.

Zu einem identischen Ergebnis gelangt man hinsichtlich des Codes „Information und Kommunikation“, der wie oben dargestellt auch ein wichtiger Bereich innerhalb der Ordnungsmittel ist. Bezogen darauf geben 96,8 % der befragten Kaufleute an, dass kommunikative Fähigkeiten „sehr wichtig“ oder „wichtig“ für die Ausübung ihres Berufes sind. Eine gesonderte Untersuchung der Bedeutung von Sprache für die Kaufleute hatte bereits verdeutlicht, dass Kommunikation und sprachliche Fähigkeiten auch in anderen Kategorien des Codebaumes von Bedeutung sind (KAISER 2013). Zudem geben 94 % der Berufstätigen im kaufmännischen Bereich an, dass Problemlösefähigkeiten zumindest „wichtig“ für ihre Berufstätigkeit sind. Während Problemlösefähigkeiten sowie kommunikative Fähigkeiten als wichtig eingeschätzt werden, äußern sich die Befragten hinsichtlich der ökonomischen Rahmenbedingungen (70,9 %) sowie der Fähigkeiten im Bereich Marketing und Distribution (65,2 %) dahingehend, dass diese als „weniger wichtig“ oder gar „unwichtig“ zu bewerten seien.

Bezogen auf alle Fähigkeiten, welche die Befragten als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bewerten, wurden sie zudem gefragt, wo sie diese Fähigkeiten erworben haben. Die Annahme, die im Rahmen des Projektes hier zugrunde gelegt wurde, ist, dass kaufmännische Fähigkeiten und Kenntnisse nicht alleine im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erworben werden können, sondern vielmehr auch einer systematischen Vermittlung bedürfen. Diese Annahme lässt sich insbesondere anhand der von REINISCH verfassten Studie über die Geschichte der kaufmännischen Berufe begründen. Er verweist in dieser auf den Weg von „der nicht

-institutionalisierten Einheit von Leben, Arbeiten und Lernen im Wanderhandel über erste Ansätze zur Institutionalisierung der betrieblichen Lehre und erster kaufmännischer Schulen („Schreib- und Rechenschulen“) bis zur Ausbildung von Kaufleuten auf Hochschulebene“ (REINISCH, S. 11). Ebenso zeigt er in seiner Studie das Entstehen der Schreib- und Rechenschulen auf, welches einen Strukturwandel der Berufsausbildung im Zeichen der Schriftlichkeit des Geschäftsbetriebes bedeutete (vgl. ebenda, S. 51 ff.).

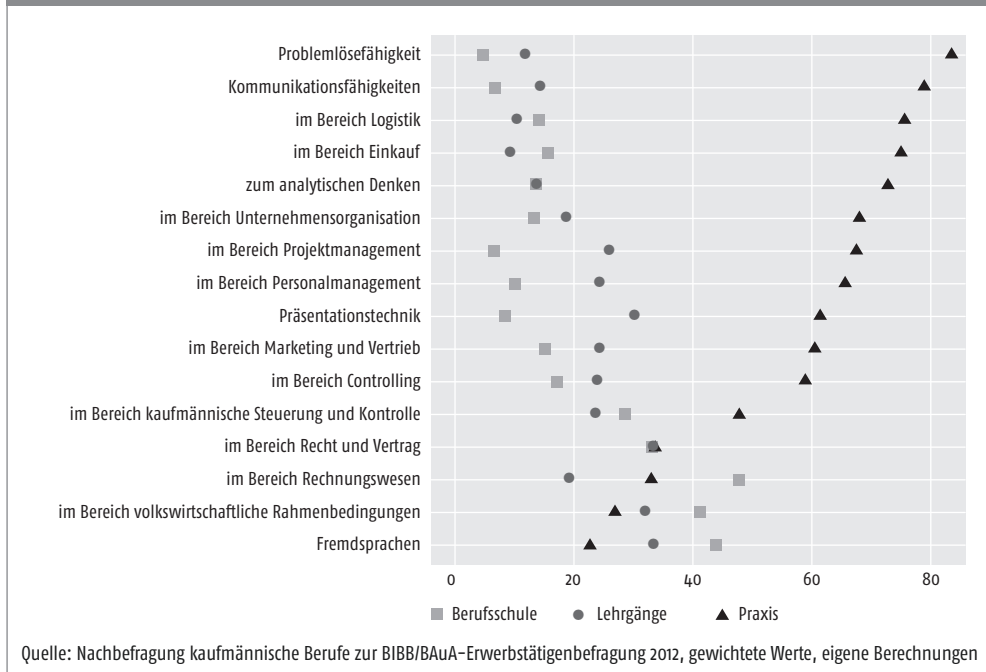
Die Befragungsergebnisse zeigen, dass sich eindeutig Fähigkeiten identifizieren lassen, die in einem institutionellen Kontext (in einer beruflichen Schule) oder im Rahmen eines (Weiter-)Bildungskurses erworben wurden. So werden Fähigkeiten und Wissen in den Bereichen „Fremdsprachen“, „ökonomische Rahmenbedingungen“ oder „operatives Rechnungswesen“ überwiegend in der Schule erworben. Fähigkeiten im Bereich „Recht und Vertrag“ werden zu gleichen Anteilen in der Schule und in der beruflichen Tätigkeit (on the Job) erworben. Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Tätigkeiten umso häufiger in der beruflichen Tätigkeit erworben wurden, desto operativer sie von ihrer Ausrichtung her sind. Aber auch bezogen auf diese Tätigkeiten haben zumindest 10 % der Befragten ihre Fähigkeiten in beruflichen Schulen erworben.

Somit scheinen die meisten Fähigkeiten zumindest eine Fundierung in einer beruflichen Schule gefunden zu haben, die dann in der beruflichen Tätigkeit am Arbeitsplatz ausgebaut wurde. Kontrolliert man die Dauer der Berufstätigkeit, so ergeben sich die gleichen drei oben genannten Fähigkeitsbereiche, welche vor allem in einem schulischen Kontext erworben wurden. Lediglich der Bereich „Recht und Vertrag“ befindet sich in diesem Fall ebenfalls in dieser Gruppe. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse lässt sich die Annahme, dass kaufmännische Fähigkeiten und Kenntnisse nicht alleine im Rahmen der beruflichen Tätigkeit erworben werden können, lediglich graduell belegen. Eine Übersicht der Ergebnisse im Hinblick auf die Lernorte gibt Abbildung 2.

Im Rahmen des GUK-Projektes wurde die Annahme getroffen, dass Kunden- und Marktorientierung das Selbstverständnis der Kaufleute prägen. Diese stützt sich auf die Erkenntnis von HAIPETER, dass kaufmännische Angestellte zwischen Kundenwünschen, eigenen Interessen und teilweise expliziten Marktvorgaben der Unternehmen balancieren müssen. Eine Reaktion der Unternehmen auf dieses Spannungsverhältnis sind Segmentierungsstrategien. Hierbei werden spezifische Produkte und Vertriebstypen für unterschiedliche Kunden(wünsche) angeboten (vgl. HAIPETER 2011, S. 11 sowie BRÖTZ/DORSCH-SCHWEIZER/HAIPETER 2006). Darüber hinaus lässt sich die obige Annahme durch die Ausführungen von PONGRATZ stützen. Er unterteilt die für Kaufleute maßgeblichen Transaktionslogiken in drei Kategorien: 1. die Tauschhandlungen, die alle Aktionen wie Angebot, Verhandlungen, Preis und Leistung bis Kundenreklamation erfassen, 2. die Serviceleistungen, die den Kaufakt erleichtern oder attraktiver machen sollen und durch die sich der Umsatz steigert, die Zufriedenheit der Kunden erhöhen und die Kundenbindung verbessern lassen, sowie 3. die speziellen Transaktionsleistungen, d. h. die Aufgabe der Schnittstellengestaltung (vgl. PONGRATZ 2012, S. 29 f.). Nach

PONGRATZ folgen die Qualitätsdimensionen in der Produktionslogik der „Fachqualität nach professionellen Standards“, die Konsumlogik dem Ertrag für einen bestimmten Zweck und die Transferlogik der „Überbringungsqualität“ (vgl. ebenda, S. 30 ff.). Des Weiteren lässt sich die obige Annahme durch die Modelle der Nationalökonomie stützen.

Abbildung 2: Lernorte der Fähigkeiten



Die Annahme, dass das Selbstkonzept kaufmännisch Tätiger durch die Kunden- und Marktorientierung bestimmt wird, belegen die erhobenen Daten. Die Befragten wurden gebeten, aus einer Liste von Berufstypen auszuwählen, welche(r) ihrem Selbstbild entspricht/entsprechen. Obwohl 85,1 % der Befragten sich als „Dienstleister“ sehen, charakterisieren sich mehr als zwei Drittel als „Organisatoren“ (78,0 %) oder „Berater“ (75,8 %). Die Antworten der kaufmännisch Tätigen wurden in einem einfachen Index verdichtet. Sofern eine befragte Person mehr Antworten gegeben hat, die den betriebsnahen Deskriptoren, z. B. Organisator, Analyst und Buchhalter, zugeordnet wurden, so wurde er oder sie dahin gehend eingeordnet, dass hier das Selbstkonzept eines „Betrieblers“ vorliegt. Überwogen hingegen die dem Vertrieb zugeordneten Deskriptoren, z. B. Kommunikator, Verkäufer und Vertriebler, wurde die befragte Person dem Selbstkonzept eines „Vertrieblers“ zugeordnet. Sofern weder der Bereich Betrieb noch Vertrieb überwogen, sondern vielmehr in einem ausgeglichenen Verhältnis zueinander standen, wurden diese Personen als „neutral“ hinsichtlich ihres Selbstkonzeptes kategori-

siert. Insgesamt können anhand dieser Vorgehensweise 62,2% aller befragten Kaufleute als „Vertriebler“ und 11,1% als „Betriebler“ charakterisiert werden. Etwa ein Viertel der Befragten ist als neutral einzuordnen.

Dabei zeigen sich Zusammenhänge zwischen dem ausgeübten Beruf und dem vorhandenen Selbstkonzept. So lässt sich feststellen, dass ein „Vertriebler“-Selbstkonzept vor allem in Gruppen wie Verkaufs- und Kassenpersonal (83,3%), Warenkaufleute (77,2%) sowie bei den Finanzdienstleistungskaufleuten (73,5%) auftritt. Das Selbstkonzept eines Betrieblers taucht hingegen vor allem in den Gruppen Sachbearbeiter außerhalb des öffentlichen Dienstes (23,2%) und Schreibe- und Büroorganisation (19,9%) auf.

Interessant ist, dass bei 65,6% der befragten Kaufleute die Erzielung von Gewinnen (auf Unternehmensebene) entscheidend ist. Nur 17,9% der Befragten richten ihr berufliches Handeln im Wesentlichen an Rahmenbedingungen aus. Dieses Ergebnis wurde anhand einer Faktorenanalyse gewonnen, im Rahmen derer verschiedene Größen (z. B. Nachfrage/Wünsche der Kunden, Absatzchancen oder konjunkturelle Lage) untersucht wurden, die die Arbeit der Berufstätigen beeinflussen. Hiernach wurde ein Index gebildet, um so ihr übergeordnetes Arbeitsleitmotiv zu identifizieren. Von den Befragten, für die vor allem die Gewinnerzielung im Vordergrund steht, verstehen sich interessanterweise 70% als „Vertriebler“.

Schließlich konnte die Annahme belegt werden, dass kaufmännisch Tätige Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich ihrer eigenen Arbeitsabläufe, jedoch nicht im Hinblick auf die Geschäftsprozesse des Unternehmens haben. Diese Annahme kann mit der Erkenntnis in der Studie von HAIPETER gestützt werden, dass unterschiedliche Qualifikationen, hierarchische Positionen und Handlungslogiken mentalitätsbildende Effekte haben (vgl. ebenda, S. 7). Eine weitere zentrale theoretische Grundlage für diese Annahme ist die Feststellung, dass die (Kunden- und Produkt-)Segmentierung in vielen Branchen zu einer starken Aufspaltung der Tätigkeiten und Qualifikationsanforderungen zwischen den Beschäftigten der unterschiedlichen Segmente führt. So nehmen Arbeitsinhalte und Dispositionsspielräume entlang der Segmente nach unten ab. Besonders in den unteren Segmenten treten die Widersprüche zwischen Markt- und Kundenorientierung besonders deutlich zutage, was an den Versuchen der Unternehmen erkennbar ist, diese Kundenschnittstelle durch Gesprächsvorgaben oder Zeitlimits zu kontrollieren (vgl. HAIPETER 2011, S. 11). HAIPETER stellt zudem im Sinne der obigen Annahme fest, dass Unternehmenseinheiten und teilweise auch Beschäftigte überwiegend nicht mehr hierarchisch geführt werden, sondern über die Kontrolle der finanziellen und personellen Rahmenbedingungen der Arbeit. Dies geschieht bei weitgehender Autonomie der Gestaltung der Arbeitsprozesse und der Verfolgung festgelegter Ziele. In diesem Zusammenhang ist es typisch, dass Handlungsautonomie der Beschäftigten in ihrer Arbeit und deren Verhandlungsautonomie zur Verbesserung der Rahmenbedingungen auseinanderfallen, wie HAIPETER weiter ausführt (vgl. ebenda, S. 13).

Empirisch ergibt sich, dass 78,2% der Befragten nach eigener Einschätzung eigenständig arbeiten und lediglich 7,0% nach Vorgaben. Darüber hinaus planen 79,3% der Befragten

ihre Arbeit eigenständig. Über zwei Drittel (69,5 %) der berufstätigen Kaufleute haben große Spielräume bei der Organisation ihrer Arbeit. Bezogen auf die bei der Arbeit eingesetzten Instrumente haben 38,3 % einen großen Spielraum und 34,9 % einen mittleren Spielraum. Deutlich zeigen die Daten, dass vor allem vertieft spezialisierte Kaufleute (78,0 %) und Warenkaufleute (72,0 %) einen großen Spielraum bei der Organisation ihrer Arbeit haben. Gleiches gilt für die Gruppe Unternehmensleitung, -beratung, -prüfung, die auch die in diesem Sinne höchste Autonomie (84,9 %) hat. Die meisten befragten Kaufleute haben geringen Einfluss auf die Geschäftsprozesse ihres Unternehmens (39,6 %).

4.5 Ergebnisse im Hinblick auf Qualifikationsstufen

Die Daten erlauben, einen präzisen Überblick über den beruflichen Status der Befragten zu geben. Danach unterscheiden wir zwischen Gering-, Mittel- und Hochqualifizierten sowie Selbstständigen und anderen. Andere können beispielsweise Familienmitglieder sein, die in kleinen Firmen mithelfen. Wir unterscheiden Managementpositionen nicht als eigene Gruppe, obwohl sich die meisten dieser Berufstätigen in der Gruppe der Hochqualifizierten befinden werden. Der Grund hierfür liegt in der Schwierigkeit der Unterscheidung zwischen Managementpositionen gegenüber Aufsichtspositionen. In beiden wird eine gewisse Zahl von Beschäftigten beaufsichtigt. Besonders in Deutschland ist dies charakteristisch für eine mittel qualifizierte Position. In kaufmännischen Berufen entfallen 19,3 % auf gering qualifizierte Positionen (Un-/Angelernte), 55,5 % auf mittel qualifizierte Positionen (Facharbeiter, qualifizierte Angestellte), 16,2 % auf hoch qualifizierte Positionen (Meister, hoch qualifizierte Angestellte), 8 % auf Selbstständige und 1,0 % auf andere Positionen.

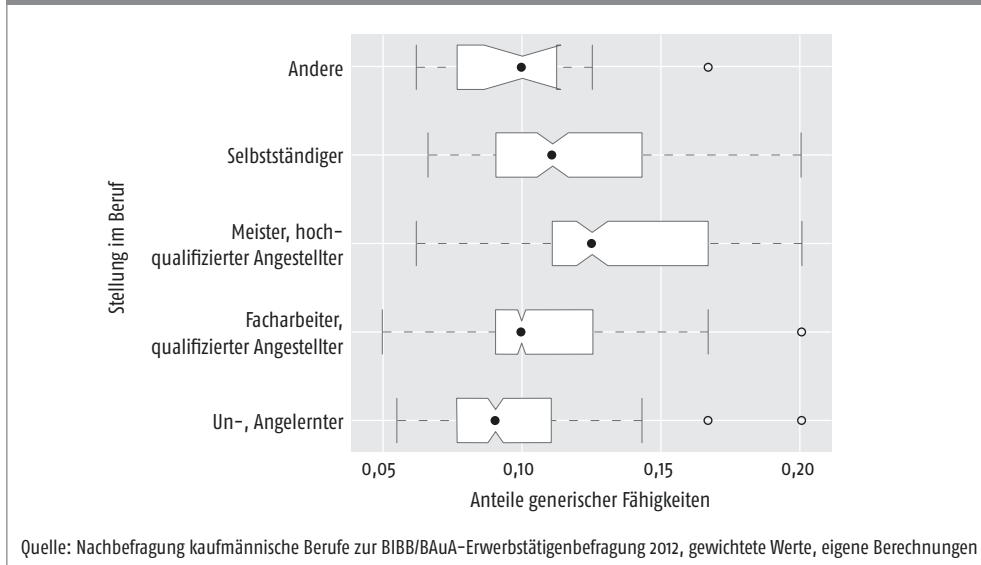
Es lässt sich argumentieren, dass das Verhältnis zwischen spezifischen und generischen Fähigkeiten, welches man im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit nutzen muss, vom eigenen beruflichen Status abhängt. Je höher sich der/die Angestellte in der betrieblichen Hierarchie befindet, desto bedeutsamer sind generische Fähigkeiten. Diese Hypothese lässt sich insbesondere durch empirische Befunde stützen, die belegen, dass Führungskräfte und Hochqualifizierte besonders häufig dem Typus der Beitragsorientierung entsprechen. Dieser Typus lässt sich durch die Kombination fachlich-professioneller Ansprüche mit dem Wunsch, Beiträge zur Gewinnsteigerung des Betriebes zu leisten, charakterisieren (vgl. KAISER/BRÖTZ 2011, S. 14). Bezogen auf die obige Hypothese ist speziell auch auf die in diesem Zusammenhang auftretende Zurückdrängung fachlicher gegenüber unternehmerischer Anforderungen hinzuweisen (vgl. ebenda).

Abbildung 3 zeigt gruppierte Box-Plots der Anteile generischer Fähigkeiten bezogen auf den beruflichen Status der Befragten. Dabei wird deutlich, dass generische Fähigkeiten tatsächlich umso bedeutsamer sind, desto höher die berufliche Position ist.³ In Bezug auf die

3 Der schwarze Punkt in der Abbildung kennzeichnet den Median. Die Einkerbungen an den Seiten der Boxen (Notches) zeigen, dass diese Differenzen höchstwahrscheinlich (ein 95%-Quasi-Konfidenzintervall bezeichnend) auch in der Grundgesamtheit auftreten.

Selbstständigen scheint der Anteil der generischen Fähigkeiten dennoch geringer zu sein. Dies lässt sich durch die Tatsache erklären, dass Selbstständige auch Tätigkeiten ausüben müssen, die anderenfalls (in einem größeren Unternehmen) von Beschäftigten auf einer hierarchisch niedrigeren Position ausgeführt würden. Dennoch weisen die Selbstständigen einen signifikant höheren Anteil generischer Fähigkeiten auf als die Beschäftigten auf Positionen mit niedriger oder mittlerer Qualifikation.

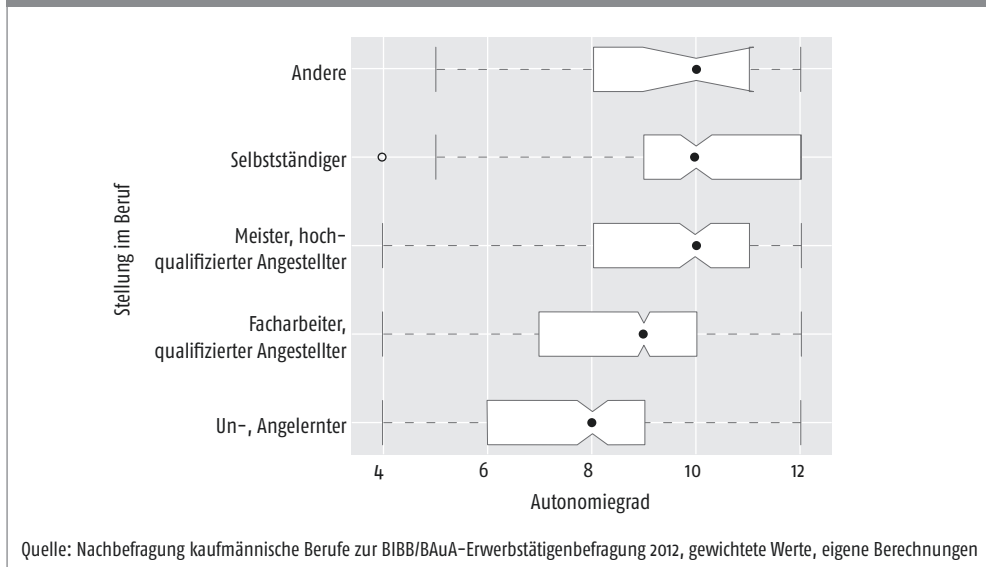
Abbildung 3: Anteile generischer Fähigkeiten nach Stellung im Beruf



Es ist anzunehmen, dass der Grad der Autonomie bei der Planung und Ausführung der eigenen Arbeit ebenfalls in Abhängigkeit vom beruflichen Status und der Verortung innerhalb einer der zehn Gruppen abweicht. Um dies zu überprüfen, wurde ein Index, der vom Wert 4 bis zum Wert 12 reicht, gebildet. Dabei entsprechen höhere Werte einem höheren Grad der Autonomie bei der eigenen Tätigkeit. In der Untersuchung wurden die kaufmännisch Tätigen gefragt, ob sie einen geringen, einen mittleren oder einen hohen Einfluss auf die folgenden Aspekte haben: Planung und Durchführung ihres eigenen Arbeitsablaufes, Einsatz bestimmter Instrumente bei der Arbeit, den unternehmens- und steuerungsbezogenen Arbeitsablauf sowie die Schnittstellen zwischen ihrer Tätigkeit und angrenzenden Bereichen. Abbildung 4 zeigt die Verteilung des Grads der Autonomie bezogen auf den beruflichen Status. Dabei zeigt sich ein klarer Trend, dass die Autonomie in höheren Positionen größer ist, da sich die Mittelwerte der gebildeten Gruppen hier signifikant unterscheiden. Insgesamt haben Selbstständige, wie zu erwarten war, den höchsten Grad an Autonomie (zwei Drittel von ihnen haben zumindest einen mittleren Einfluss auf jeden Aspekt des bezüglich der Autonomie

gebildeten Indexes). Gleichwohl lassen sich keine signifikanten Unterschiede zwischen den Selbstständigen und den Beschäftigten auf einer hoch qualifizierten Position feststellen. Dies spiegelt wider, was im Rahmen der Literaturstudien über das Selbstbild der kaufmännischen Angestellten herausgefunden wurde, nämlich dass sie sich durch einen hohen Grad an Verantwortung und Identifikation mit dem Unternehmen bei gleichzeitiger autonomer Arbeitsweise charakterisieren lassen.

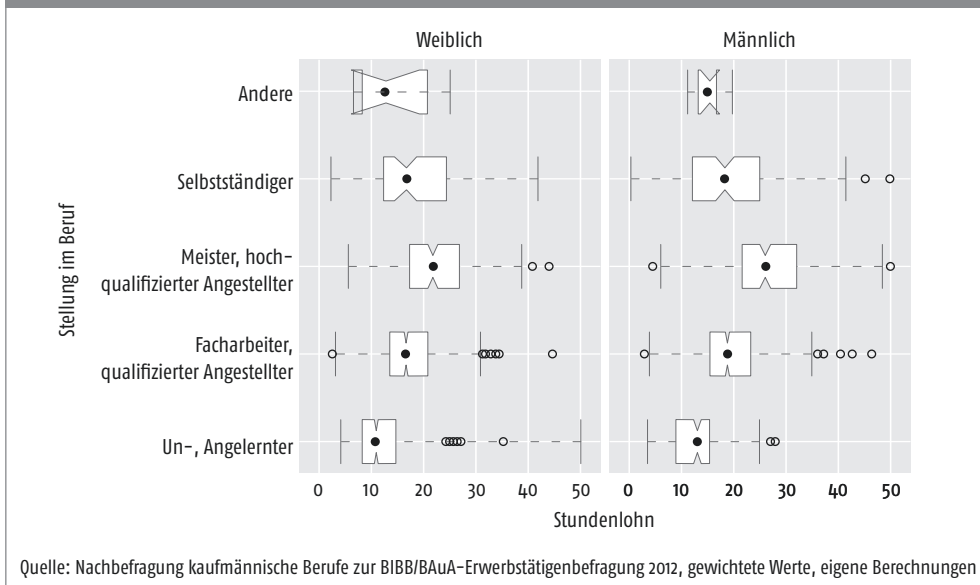
Abbildung 4: Autonomiegrad nach Stellung im Beruf



Die Löhne wurden in der Hauptbefragung als monatliches Bruttoeinkommen abgefragt. Einige Befragte wollten über ihren Lohn keine Auskunft geben. Für diese und in den Fällen, in denen unplausibel hohe oder geringe Werte angegeben wurden, wurde das Einkommen aus den vorhandenen Daten aus der Vergleichsgruppe imputiert. Um einen Stundenlohn auszurechnen, wurde das monatliche Bruttoeinkommen durch die Anzahl der tatsächlichen Arbeitsstunden dividiert. Der mittlere Stundenlohn liegt bei 19,01 Euro, wobei der maximale Stundenlohn 200,00 Euro beträgt.

Abbildung 5 zeigt, dass der berufliche Status einen eindeutigen Einfluss auf den Stundenlohn hat. Interessanterweise verdienen Selbstständige im Mittel weniger als Beschäftigte auf hoch qualifizierten Positionen. Zudem scheint es Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen Beschäftigten zu geben (insbesondere auf Positionen für Hochqualifizierte); diese scheinen jedoch nicht gravierend zu sein.

Abbildung 5: Stundenlohn nach Geschlecht und Stellung im Beruf



Oft wird das Geschlecht als wesentliches Argument zur Erklärung von Unterschieden angesehen. Folgt man den Erkenntnissen der beiden Literaturstudien, ergeben sich zwei Hypothesen hinsichtlich der Unterschiede zwischen weiblichen und männlichen kaufmännisch Beschäftigten: Unterschiede hinsichtlich der Löhne sowie berufliche Entwicklungschancen werden weniger durch das Geschlecht als vielmehr durch die folgenden Aspekte beeinflusst: beruflicher Status, Autonomie und Branchenzugehörigkeit. Der berufliche Status kennzeichnet die Position der Individuen im Unternehmen – beschrieben durch Qualifikationsanforderungen. Autonomie ist ein Index, der zeigt, inwieweit die Beschäftigten ihre eigenen beruflichen Tätigkeiten strukturieren und planen können. In diesem Zusammenhang wurden zwei Regressionen durchgeführt, um die Hypothese zu überprüfen, dass das Geschlecht keinen Einfluss auf die Löhne und die beruflichen Entwicklungschancen hat.

Diese Hypothese lässt sich ebenfalls durch die oben bereits erwähnten Befunde belegen, wonach unterschiedliche Qualifikationen, hierarchische Positionen und Handlungslogiken mentalitätsbildende Effekte haben (vgl. KAISER/BRÖTZ 2011, S. 7). Insgesamt weisen KAISER/BRÖTZ (2011) jedoch auch darauf hin, dass Frauen in der Vergangenheit vermehrt in niedriger bewerteten Angestelltenpositionen als Männer und in Branchen, in denen niedriger bewertete Tätigkeiten vorherrschen, arbeiteten. Zudem nahmen sie in geringerem Umfang an Weiterbildungen teil und hatten bei gleichem Qualifikationsniveau im Durchschnitt geringere Entwicklungschancen. Obwohl sich an diesem Segregationsmuster grundsätzlich nichts verändert hat, sind insbesondere im kaufmännischen Bereich Frauen heute teilweise höher qualifiziert als die Männer (vgl. KAISER/BRÖTZ 2011, S. 12). Eine weitere, die obige

Hypothese stützende Erkenntnis wurde hinsichtlich der Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten im Rahmen der Analyse von Wirtschaftsmodellen (KUTSCHA 1976) gewonnen und durch die Ordnungsmittelanalyse bestätigt. Hier kristallisierten sich drei zentrale Dimensionen heraus, welche die Differenzierung kaufmännischer Tätigkeiten erklären können: Hierarchie und Entscheidungsebenen, Geschäftsprozesse und innerbetriebliche Funktionen sowie Branchen.

Tabelle 3 zeigt die Ergebnisse einer linearen Regression für den Stundenlohn. Man sieht, dass die Branchenzugehörigkeit sowie der berufliche Status tatsächlich einen hochsignifikanten Einfluss haben, wohingegen der Schätzer für die Autonomie nicht signifikant ist. Dennoch ist der Einfluss des Geschlechts groß und hochsignifikant. Der berufliche Status (im Falle der Hochqualifizierten und Selbstständigen) und die Tatsache, männlich zu sein, führt zu den höchsten Koeffizienten. Im Vergleich dazu ist der Einfluss der Branche und der Autonomie marginal. Somit kann in Bezug auf den Lohn die Hypothese, dass das Geschlecht hier keinen Einfluss hat, nur abgelehnt werden. Ein Beispiel zur Erläuterung: Der Stundenlohn eines männlichen Selbstständigen mit hoher Autonomie im Bereich Handel errechnet sich als Summe aus dem „Grundlohn“ von € 12,19 + € 3,40 + € 7,50 + € 0,13 x 10 (abhängig vom Grad der Autonomie) – € 3,24 zu € 21,15.

Tabelle 4: Ergebnisse einer linearen Regression über den Stundenlohn

	Koeffizient	Std. Fehler	t Wert	Pr(> t)
(Konstante)	12,1926	1,0865	11,222	< 2e-16 ***
Männlich (Weiblich)	3,3956	0,4757	7,139	1,34e-12 ***
Stellung im Beruf (un-, angelernter, einfacher Angestellter)				
Facharbeiter, qualifizierter Angestellter	4,3477	0,6464	6,726	2,31e-11 ***
Meister, hochqualifizierter Angestellter	10,7190	0,8157	13,140	< 2e-16 ***
Selbstständiger	7,5023	0,9643	7,780	1,18e-14 ***
Andere	1,2993	2,3696	0,548	0,583546
Autonomie	0,1295	0,1076	1,203	0,229051
Wirtschaftsbereich (öffentlicher Dienst)				
Industrie	2,6154	0,7490	3,492	0,000491 ***
Handwerk	-4,1890	1,0141	-4,131	3,77e-05 ***
Handel	-3,2412	0,6936	-4,673	3,18e-06 ***
Sonstige Dienstleistungen	0,2150	0,6594	0,326	0,744425
Andere Bereiche	0,3867	1,1279	0,343	0,731724
Privathaushalte	-4,2922	2,0417	-2,102	0,035664 *
Keine Angabe	-2,7392	2,5077	-1,092	0,274842

Signifikanzniveau: 0, **** 0,001, *** 0,01, ** 0,05, * 0,1, , 1

Korr. R: 0,2257

F-Statistik: 43,52 bei 13 und 1884 DF, p: < 2,2e-16

Quelle: Nachbefragung kaufmännische Berufe zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Werte, eigene Berechnungen

Entsprechend den Literaturstudien und der im Rahmen des GUK-Projektes entwickelten Theorie wurde die Hypothese entwickelt, dass die beruflichen Entwicklungschancen ebenfalls durch den beruflichen Status, den Grad der Autonomie und die Branchenzugehörigkeit bestimmt werden. Die Chancen zur beruflichen Entwicklung werden durch einen Index der Zufriedenheit mit den Chancen zur Entwicklung und beruflichen Fortbildung operationalisiert, welcher mit der Zufriedenheit mit der Arbeitssituation insgesamt gewichtet wurde.

Je zufriedener eine Person mit ihrer Arbeitssituation insgesamt ist, desto positiver verändert sich die Gewichtung. Der Index reicht von 0 (sehr hohe Zufriedenheit mit den beruflichen Entwicklungschancen) bis 4 (überhaupt nicht zufrieden mit den beruflichen Entwicklungschancen). Der Mittelwert liegt hier bei 1,638, was darauf schließen lässt, dass die meisten Befragten eher zufrieden mit ihren beruflichen Entwicklungschancen sind.

Die Tabelle 4 zeigt die Ergebnisse einer entsprechenden linearen Regression. Der obigen Hypothese folgend wurden hierbei die gleichen Einflussfaktoren getestet wie im Fall der Löhne. Wiederum ist der berufliche Status (Hochqualifizierte und Selbstständige) durch hohe Koeffizienten gekennzeichnet. Der Einfluss der Autonomie reicht von $0,07 \times 4 = 0,28$ (für diejenigen mit der geringsten Autonomie) bis $0,07 \times 12 = 0,84$ (für diejenigen mit der größten Autonomie). Dies ist ein hoher und signifikanter Einfluss. Der Einfluss des Geschlechts ist weniger signifikant und ziemlich gering. Hinsichtlich der Entwicklungschancen kann somit festgestellt werden, dass das Geschlecht hier keinen (oder nur einen sehr geringen) Einfluss hat. Dennoch muss darauf hingewiesen werden, dass das Modell insgesamt nur einen sehr geringen Erklärungswert besitzt, da das korrigierte R^2 als Gütemaß des Modells zeigt, dass lediglich 9 Prozent der Varianz erklärt werden.

An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass das Geschlecht keine oder nur geringfügige Erklärungskraft im Hinblick auf die abgefragten Aspekte kaufmännischer Tätigkeiten hat.

Tabelle 5: Ergebnisse einer linearen Regression über berufliche Entwicklungschancen

	Koeffizient	Std. Fehler	t Wert	Pr(> t)
(Konstante)	0,88620	0,09921	8,933	< 2e-16 ***
Männlich (Weiblich)	-0,10630	0,04341	-2,449	0,01443 *
Stellung im Beruf (un-, angelernter, einfacher Angestellter)				
Facharbeiter, qualifizierter Angestellter	0,17531	0,05903	2,970	0,00302 **
Meister, hochqualifizierter Angestellter	0,41365	0,07449	5,553	3,2e-08 ***
Selbstständiger	-0,45037	0,08780	-5,130	3,2e-07 ***
Andere	-0,00254	0,21640	-0,012	0,99066
Autonomie	0,07322	0,00983	7,451	1,4e-13 ***

	Koeffizient	Std. Fehler	t Wert	Pr(> t)
Wirtschaftsbereich (öffentlicher Dienst)				
Industrie	0,05871	0,06832	0,859	0,39028
Handwerk	0,10573	0,09261	1,142	0,25375
Handel	0,07512	0,06334	1,186	0,23575
Sonstige Dienstleistungen	0,00297	0,06021	0,049	0,96068
Andere Bereiche	0,04448	0,10299	0,432	0,66594
Privathaushalte	-0,27617	0,18646	-1,481	0,13873
Keine Angabe	-0,28683	0,22900	-1,253	0,21054
Signifikanzniveau: 0 ,****' 0,001 ,***' 0,01 ,*' 0,05 ,.' 0,1 , , 1				
Korr. R ² : 0,09007				
F-Statistik: 15,48 bei 13 und 1888 DF, p: < 2,2e-16				
Quelle: Nachbefragung kaufmännische Berufe zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012, gewichtete Werte, eigene Berechnungen				

Der Einfluss der gebildeten zehn Gruppen von Berufen wurde in den obigen Modellen nicht getestet. Diese Berechnungen (Ergebnisse sind auf Nachfrage verfügbar) wurden ebenfalls durchgeführt und führten zu dem Ergebnis, dass die gebildeten zehn Gruppen den größten Teil der Varianz erklären, wobei in diesem Fall alle anderen Einflüsse geringer werden oder verschwinden. Damit wird deutlich, dass die gebildeten zehn Gruppen die kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe sehr gut differenzieren.

5. Fazit

Vorangehende Studien im Projekt zu „Gemeinsamkeiten und Unterschieden kaufmännischer Berufe“ zeigten gemeinsame Kerne, vergleichbare Qualifikationen und Inhalte dieser Berufe. Erweitert um die theoretischen Arbeiten und Literaturstudien konnten eine Reihe von Annahmen gebildet werden über das, was diese Berufe als Erwerbsberufe ausmacht.

In der Nachbefragung zur BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 von kaufmännisch Tätigen wurden statistische Daten gesammelt, mit denen die Annahmen des GUK-Projektes überprüft werden konnten. Die Ergebnisse bestätigen die Mehrzahl der Annahmen. Hinsichtlich einzelner Tätigkeiten und Fähigkeiten sowie ihrer Selbstbilder und Ziele werden jedoch Unterschiede zwischen den Berufsgruppen deutlich. Diese Unterschiede zeigen sich vor allem bei Tätigkeiten, Organisationsmöglichkeiten und beruflicher Stellung der Erwerbstätigen.

Eine Hauptkomponentenanalyse auf der Ebene der Berufsgruppen macht deutlich, wie gut die zehn im Projekt unterschiedenen Berufsgruppen mithilfe (der Projektförmigkeit) ihrer kaufmännischen Inhalte und der die Tätigkeit bestimmenden Ziele getrennt werden können (sei es Gewinnorientierung oder Handeln nach Rahmenbedingungen). Es wurde außerdem deutlich, wie Erwerbsberufe untereinander über die Projektförmigkeit und die Frage danach,

wie gut sich einzelne Erwerbstätige durch ihre Ausbildungen auf die Tätigkeit vorbereitet sehen, differieren. Angenommene Geschlechterunterschiede können nur für Unterschiede in Stundenlöhnen, nicht aber für Unterschiede in den Chancen auf berufliche Entwicklung belegt werden.

Ziel des Projektes ist ein Rahmen, mit dem kaufmännische Tätigkeiten beschrieben werden können, innerhalb dessen ihre gemeinsamen Kerne und wichtigen Unterschiede deutlich werden. Daher ist auch der Befund, dass die zehn Berufsgruppen die untersuchten kaufmännischen Erwerbstätigkeiten gut trennen, von Interesse. Damit wird ein Grundstein gelegt, auf dem aufbauend die Herausforderungen an kaufmännische Ausbildungsberufe im dualen System effizient und gut informiert angegangen werden können.

Literatur

- BOES, Andreas; KÄMPF, Tobias: Zeitenwende im Büro: Angestelltenarbeit im Sog der Globalisierung. In: WSI Mitteilungen, H. 12, 63. Jg., 2010
- BRATER, Michael; FREYGARTEN, Sandra; RAHMANN, Elke; RAINER, Marlies: Kunst als Handeln – Handeln als Kunst. Was die Arbeitswelt und Berufsbildung von Künstlern lernen können. Bielefeld 2011
- BRÖTZ, Rainer; DORSCH-SCHWEIZER, Marlies; HAIPETER, Thomas: Berufsbildung in der Bankbranche vor neuen Herausforderungen. Bonn 2006
- HAIPETER, Thomas: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB, Nr. 126. Bonn 2011
- HALL, Anja; SIEFER, Anke; TIEMANN, Michael: BIBB/BAuA-Erwerbstätigenbefragung 2012 – Arbeit und Beruf im Wandel. Erwerb und Verwertung beruflicher Qualifikationen, suf_1.0. Forschungsdatenzentrum im BIBB (Hrsg., Datenzugang). Bundesinstitut für Berufsbildung. doi:10.7803/502.12.1.1.10. Bonn 2012
- KAISER, Franz; BRÖTZ, Rainer: Arbeit und Mentalität kaufmännischer Angestellter im Licht der Industriosozilogie – eine Einleitung und Essenzen. In: HAIPETER, Thomas: Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche: industriosozilogische Expertise kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Bonn 2011
- KAISER, Franz: Was kennzeichnet Kaufleute? Ihr berufliches Denken und Handeln aus historischer, soziologischer und ordnungspolitischer Perspektive. In: FASSHAUER, Uwe; FÜRSTENAU, Bärbel; WUTTKE, Eveline: Berufs- und wirtschaftspädagogische Analysen. Opladen 2012, S. 165–178
- KAISER, Franz: Sprache als Kerninstrument kaufmännischen Denkens und Handelns. In: EFING (Hrsg.): Fachtagung Sprache. Sonderausgabe der Onlinezeitschrift BWPAT 2013
- KUTSCHA, Günter: Das politisch-ökonomische Curriculum. Kronberg 1976

- PONGRATZ, Hans J.: Der Dienstleistungscharakter von Arbeit. Eine theoretische Annäherung. In: MUNZ, Claudia; WAGNER, Jost; HARTMANN, Elisabeth: Die Kunst der guten Dienstleistung. Wie man professionelles Dienstleistungshandeln lernen kann. Bielefeld 2012
- REINISCH, Holger: Geschichte der kaufmännischen Berufe. Wissenschaftliches Diskussionspapier des BIBB, Nr. 125, Bonn 2011
- ROHRBACH-SCHMIDT, Daniela; HALL, Anja: BIBB/BAuA Employment Survey 2012. Daten- und Methodenbericht Nr. 1/2013, English version. Online: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/Daten-_und_Methodenbericht_ETB12_EN_Version.pdf (29.07.2013).
- TRAMM, Tade: Berufliche Kompetenzentwicklung im Kontext kaufmännischer Arbeits- und Geschäftsprozesse. In: BRÖTZ, Rainer; KAISER, Franz (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bonn 2009
- Voss-DAHM, Dorothea: Über die Stabilität sozialer Ungleichheit im Betrieb: Verkaufsarbeit im Einzelhandel. Berlin 2009