

Vortrag zum Thema

## **„Entwicklung der Analyse kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsordnungen und Nutzen für Ordnungsarbeit**

im Rahmen der BIBB-Fachtagung „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“,  
14.12. 2012, Bonn (Dr. Franz Kaiser)

### **Einleitung**

Meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen,

meine Ausführungen konzentrieren sich auf unsere Vorgehensweise bei der Analyse der Ordnungsmittel, die eine der zentralen Forschungsaktivitäten innerhalb des GUK-Projekts darstellte. Die Analyse jener, vom Bundeswirtschafts- oder -Bildungsministerium erlassenen Regelungen zur beruflichen Aus- und Fortbildung in Deutschland, die sich auf kaufmännische Berufe beziehen. Die Entwürfe zu diesen Regelungen werden überwiegend in unserem Arbeitsbereich 4.2 gemeinsam mit betrieblichen Sachverständigen von Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite erarbeitet und orientieren sich an den Tätigkeiten in den ausbildenden Betrieben und den daraus erwachsenen Qualifikationsanforderungen.

Der Vortrag widmet sich der genaueren Betrachtung unserer Inhaltsanalyse der Ordnungsmittel. Im übertragenen Sinne zeigt er auf, wie wir unser Brennglas geschliffen haben, um aus der Vielzahl der analysierten Texte mittels Farbspektren Hinweise auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zu gewinnen. Aus dieser Anschauung heraus sprechen wir auch manchmal von Spektralanalysen. Die nachfolgenden Vorträge meiner Kollegin und Kollegen, sowie die Kommentare zeigen dann die Ergebnisse der Analysen auf. Ich werde mich am Ende meines Beitrags noch dem in Aussicht stehenden Nutzen des entwickelten Forschungsinstruments für die künftige Ordnungsarbeit widmen.

Der Beitrag wird durch eine schriftliche Stellungnahme von GESIS, vertreten durch Frau Dr. Natalja Menold, kommentiert.

### **Mehrmethodenansatz -Hermeneutische, qualitative und quantitative Studien im GUK-Projekt**

Gleichwohl sich der Vortrag auf die Inhaltsanalyse als qualitativen Ansatz konzentriert und dies auch bei der heutigen Fachtagung im Fokus steht, will ich bei einer Einführung in unsere wissenschaftsmethodischen Grundlagen und Vorgehensweisen darauf hinweisen, dass unser Projekt nicht nur aus der Inhaltsanalyse besteht. Da Berufe mehr sind, als nur ein Bündel von Tätigkeiten, sondern auch geprägt sind durch ihren Status und ihre kulturellen Traditionen haben wir uns mit der Geschichte und Soziologie der Kaufleute und kaufmännischen Angestellten befasst. Hierzu liegen ausführlich Studien zum download auf unserer Projektseite vor (<http://www.bibb.de/de/wlk52110.htm>). Diese und die Analyse vorhandener betriebs- und volkswirtschaftlicher sowie wirtschaftspädagogischer Modelle wurden vor allem bei der Konzeption kaufmännischen Denkens und Handels berücksichtigt (Kaiser 2012). Zusätzlich zu der Inhaltsanalyse der Ordnungsmittel wurde auch noch eine repräsentative Befragung von tätigen kaufmännischen Angestellten durchgeführt, deren Ergebnisse derzeit aufgearbeitet werden. Innerhalb dieser soll unter anderem geprüft werden, ob sich die Kerntätigkeiten und Anforderungen der tätigen Kaufleute

mit den Befunden aus der Inhaltsanalyse decken und wo es ggf. bedeutende Abweichungen gibt. Sie ist eine Nachbefragung von ca. 2300 Personen aus der ausgewählten Zielgruppe zur BIBB-BAuA-Erwerbstätigenbefragung von 2011/2012 ([https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at\\_21304.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_21304.pdf))

## Vorgehensweise bei der Inhaltsanalyse<sup>1</sup>

### 1. Berufsauswahl und Datenbasis

Bevor eine Inhaltsanalyse von Material stattfinden kann, muss die Datengrundlage geklärt werden. 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. Außerdem wurden die Berufsbezeichnungen hinsichtlich ihrer Affinität / Verwandtschaft zum Kaufmännischen berücksichtigt (Brötz u.a. 2011, S. 15). Von den zunächst 57 Berufen wurden die Tankwarte, aufgrund seines Alters (1952) und die Kaufleute im Eisenbahn- und Straßenverkehr, aufgrund ihrer geringen Vertragszahlen herausgenommen. Nach der intensiven Analyse fiel auch der Fachangestellte für Bäderbetriebe aufgrund seiner hohen nichtkaufmännischen Ausbildungsanteile heraus.

Um im späteren Verlauf unterscheiden zu können, ob die Ausbildungsinhalte, die analysiert wurden, zur Ausbildungsordnung, zur Prüfung oder zum schulischen Rahmenlehrplan gehören, wurden diese Textarten ebenso unterschieden. Außerdem wurden allgemeine Regelungen und Hinweise aus den Texten herausgeschnitten, so dass nur jene Bestandteile, die sich auf die Inhalte der Aus- und Fortbildung beziehen, analysiert wurden.

### 2. Entwicklung der Kategorien des Codebaums

Um einen Ansatzpunkt für die Analyse zu bekommen, wurde, auf der Grundlage des aus den Ordnungsverfahren vorhandenen Wissens, der Einsatz kaufmännischer Angestellter in der Kontrolle und Beobachtung der Kosten zum Ausgangspunkt. In je einer Ausbildungsordnung der Finanzdienstleistungs-, Handels- und neuen Dienstleistungsbranche wurden jene Abschnitte der Ausbildungsordnung, die sich auf das Rechnungswesen und Controlling bezog, ausgeschnitten und einer entsprechenden Überschrift zugeordnet. Sinnbildlich wurden Körbe aufgestellt, die eine Überschrift erhielten und denen Textteile zugeordnet wurden. Wurden die Körbe zu voll, so wurden die zugeordneten Textteile mit neuen Unterüberschriften versehen, die diesen Textteilen entsprachen. Hatten sich nach der Zuordnung von Textbestandteilen mehrere Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne keine weiteren Unterüberschriften ergeben, so galt der Code als gesättigt. Die weiteren Codes wurden dann aus dem Material heraus entwickelt, so dass der entstehende Codebaum nicht auf einem theoretischen Konstrukt basiert, sondern „die Texte zum Sprechen bringt“ und nicht die zuvor in den Köpfen der Codierer vorhandenen Konstrukte (Schäpfel-Kaiser 2008).

---

<sup>1</sup> Ausführliche Hinweise zur ersten Phase der Inhaltsanalyse finden sich im Zwischenbericht des Forschungsprojekts unter: [https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw\\_42202.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42202.pdf)

So untergliederten sich die Kategorien im Rechnungswesen auf den Code Betriebliches Rechnungswesen mit den Undercodes Internes Rechnungswesen, Externes Rechnungswesen, Statistik und Controlling, und Finanzierung.

Damit entsteht ein Abbild der wesentlichen Inhalte und Handlungsbereiche der kaufmännischen Berufe, widergespiegelt in einer Reihe von Codes, die nach Häufigkeit des Vorkommens geordnet werden. (s. Codebaum der Ausbildungsanalyse auf der letzten Seite dieses Dokuments)

Da nicht alle Inhalte in allen Berufen vorkamen, unterschieden wir kaufmännische Gemeinsamkeiten und Unterschiede sowie nichtkaufmännische Qualifikationen als Hauptstruktur im Codebaum. Daneben hatten wir noch einen Teil des Codebaums für strukturelle Angaben, wie Erlassjahr, Beruf mit Ausdifferenzierungen (Wahlqualifikationen, Einsatzgebiete etc.) festzuhalten.

Der Einsatz des computergestützten Softwareinstruments MAXqda ermöglichte uns eine übersichtliche Bearbeitung der einzelnen Ausbildungsverordnungen mit einem identischen Codebaum durch mehrere Codierer. Hier besteht die Möglichkeit die Codes mittels kurzer Memos zu beschreiben, die beim Codieren unmittelbar zugänglich sind und durch die Zuordnung von Stichworten die Abweichungen des Codierverhaltens zwischen den Codierern (Intercoderreliabilität) zu vermeiden bzw. gering zu halten. Wir haben zur Verdeutlichung der Codes Suchwörter benutzt und Beschreibungen, wann welche Qualifikation welchem Code zugeordnet wird und wann nicht. Hierzu gab es eine Fülle von Teamsitzungen, in denen ein gemeinsames Verständnis der bis zu 7 Codierer entwickelt wurde, um über 36.000 Codierungen auf ca. 80 Codes ohne zu große Abweichungen zu vergeben.

Hatten wir anfänglich alle Handlungsbereiche und Inhalte, die in nahezu allen Verordnungstexten vorkamen, den kaufmännischen Gemeinsamkeiten zugeordnet, so mussten wir bei den Ergebnissen erkennen, dass diese noch Bestandteile aufweisen, die auch in anderen, gewerblich-technischen Berufen vorkamen. So zum Beispiel das Thema Qualitätssicherung oder Fragen des Umweltschutzes und der Gesundheit, die zu den Standardberufsbildpositionen gehören, auf die sich die Sozialparteien verständigt haben

([http://www.kibb.de/cps/uploads/Schlüsselqualifikationen\\_Gathmann.1143194336932.pdf](http://www.kibb.de/cps/uploads/Schlüsselqualifikationen_Gathmann.1143194336932.pdf))

Es war also notwendig diese zu identifizieren und den Codebaum umzustellen und den Bereich der kaufmännischen Gemeinsamkeiten von übergreifenden Qualifikationen zu bereinigen. Hierfür wurde der vorhandene Codebaum mit seinen Suchwörtern mit drei gewerblich-technischen Ausbildungsberufen kontrastiert, die Fehlcodierungen bereinigt und beobachtet, welche vorgeblichen kaufmännischen Gemeinsamkeiten sich bei den gewerblich-technischen Berufen ebenso zeigen. Durch die Kontrastierung entstand ein neuer Bereich des Codebaums, den wir als „Übergreifende Qualifikationen“ bezeichneten.

Die überarbeitete Struktur des Codebaums umfasst damit 4 Hauptbereiche:

- Die **kaufmännischen Gemeinsamkeiten**, die den größten Anteil stellen,
- die **Vertiefungen und Besonderheiten**, die die Kaufleute in ihrer Beruflichkeit kennzeichnet,
- die bereits erwähnten **übergreifenden Qualifikationen** und schließlich
- die **nicht kaufmännischen Tätigkeiten**, wie bspw. die Wartung von Kopierern bei Foto-Medien-Fachleuten.

## Transfer und Anwendungsfelder für die Ergebnisse der Inhaltsanalyse

Um den nachfolgenden Beiträgen nicht vorzugreifen, möchte ich mit einem abschließenden Ausblick auf die Erträge der Methode enden.

- Die systematische Aufbereitung der Ordnungsmittel erlaubt uns auch für die Ordnungsarbeit ein schnelles Auffinden verwandter Lernziele. Dadurch lassen sich Formulierungen zu ähnlichen Themen vergleichen und diese als Anregungen für die Sachverständigen in Neuordnungsverfahren nutzen. Damit ließen sich gelungene Formulierungen zu einer möglichen Standardisierung und Qualitätsverbesserung heranziehen.
- Wie sie anschließend sehen werden, können wir Berufe hinsichtlich ihrer qualifikationsbezogenen Ähnlichkeiten und Unterschiede prüfen. Daraus lassen sich Hinweise auf mögliche Berufsgruppen gewinnen, aber auch bei der Schaffung eines Dauerbeobachtungsinstruments im Sinne eines Monitorings kaufmännischer Berufe, Entwicklungen in den Berufen nachverfolgen.
- Wir können und haben bereits bezogen auf Berufsstrukturen Vergleiche mit unseren benachbarten deutschsprachigen Ländern Österreich und Schweiz vorgenommen. Dabei will ich die Arbeiten meiner Kollegin Anke Kock und unsere langjährige Zusammenarbeit mit dem kaufmännischen Verband der Schweiz erwähnen, sowie auf Diplomarbeiten in Zusammenarbeit mit dem Lehrstuhl für Wirtschaftspädagogik an der Universität Jena verweisen.
- Außerdem haben wir unsere Daten auch genutzt, um Anforderungsniveaus zwischen Aus- und Fortbildungsberufen zu unterscheiden und exemplarische Ergebnisse für Beratungen im Zusammenhang mit dem DQR herangezogen.
- Denkbar wäre die Anwendung eines vergleichbaren Instrumentariums für die Analyse der gewerblich-technischen Berufe.
- Schließlich sind unsere Analysen auch eingeflossen in ein neues Konzept für die Beschreibung der übergreifenden Qualifikationen in kaufmännischen Fortbildungsberufen ([https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb\\_42344.pdf](https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/eb_42344.pdf)).

Mit diesen Beispielen ist bereits während der Projektlaufzeit die Transferfähigkeit der Ergebnisse aufgezeigt. Es wird nun darauf ankommen, das Instrumentarium und entsprechende Ressourcen für einen Dauerbetrieb zu sichern.

## Codebaum zur Analyse der Ausbildungsordnungsmittel



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