

Zur Vielfalt kaufmännischer Berufe

Das GUK-Projekt hat sich sowohl die Gemeinsamkeiten als auch die Unterschiede zwischen kaufmännischen Berufen als Untersuchungsthema gesetzt. Nur wenn wir die Unterschiede zwischen den Berufen verstehen, können wir eine begründete Antwort auf die Frage geben, ob wir diese unterschiedlichen Berufe brauchen.

Vielfalt bedeutet: Unterschiede. Allerdings gibt es Unterschiede in den Ordnungsmitteln, die nicht unbedingt die Substanz der betreffenden Berufe betreffen. Mit dem Codebaum aus dem GUK-Projekt haben wir die Möglichkeit, Ausbildungsinhalte und Qualifikationsanforderungen in einer einheitlichen Begrifflichkeit zu fassen und Berufe unterschiedlicher Entstehungszeiten und unterschiedlicher Wortwahl dem Inhalt nach vergleichbar zu machen; wir abstrahieren dann von allen Merkmalen, die durch den Codebaum nicht erfasst sind.

Ich beschränke mich in meinem Beitrag auf die Ausbildungsberufe; die 33 im GUK-Projekt betrachteten Fortbildungsberufe sind nicht Gegenstand der Betrachtung. Es wird sich zeigen, dass die Ausbildungsberufe meist schon durch die Gewichtung der Codes des Codebaums – also rein quantitativ - unterscheidbar sind.

Allerdings darf man die quantitativen Befunde nicht überinterpretieren; denn die Gewichtung der Codes innerhalb eines Ausbildungsberufs hängt auch davon ab, ob die Ausbildung Wahlqualifikationen, Schwerpunkte und Fachrichtungen vorsieht; in diesem Falle muss ja nur ein Teil der codierten Qualifikationsinhalte in der Ausbildung vermittelt werden.

Zur Auswahl der Ausbildungsberufe im GUK-Projekt

In unserem Projekt wurden insgesamt 55 Ausbildungsberufe analysiert, die in 45 Ausbildungsordnungen geregelt sind. Änderungen, die nach dem 1.8.2008 in Kraft getreten sind, sind in unserer Analyse nicht berücksichtigt. Unsere Analyse bezieht sich auch auf bereits überholte Berufsbilder: Z.B. wurden im letzten Jahr die Reiseverkehrsleute durch die Tourismuskauflleute (Privat- und Geschäftsreisen) abgelöst.

Für unsere Analysen haben wir den Bereich der untersuchten Berufe recht weit gefasst:

- Selbstverständlich gehörten alle Berufe dazu, die die Bezeichnung „Kaufmann/-frau“ führen;

- dann alle Berufe, die das Wort „-angestellter/-angestellte“ enthalten, das sind zunächst alle Berufe des öffentlichen Dienstes und die Rechtsberufe; es kommen aber weitere Berufe hinzu, z.B. die Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste, die z.B. auch in Fotoagenturen arbeiten, oder die Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung;
- (fast) alle Berufe mit der Bezeichnung „Fachmann/Fachfrau“;
- ferner alle Verkaufsberufe wie Verkäufer(in), Buchhändler(in) und Musikfachhändler(in);
- schließlich aber auch ausgewählte Berufe mit der Bezeichnung „Fachkraft“ bzw. „Servicefachkraft“, deren Qualifikationsprofil eine gewisse Nähe zu kaufmännischen Tätigkeiten aufweist, z.B. die Servicefachkraft für Dialogmarketing, die Fachkräfte für Lagerlogistik und der zugehörig zweijährige Beruf „Fachlagerist(in)“.

Von diesen Berufen haben wir auf Grund der Ordnungsmittelanalyse die Fachangestellten für Bäckereibetriebe als eindeutig nicht kaufmännisch aussortiert, so dass wir insgesamt 54 Ausbildungsberufe betrachten. Diese Ausbildungsberufe sind in 43 Verordnungen und einem Ministererlass geregelt. Einige der von uns betrachteten Ausbildungsordnungen beziehen sich also auf mehrere Berufe, das gilt z.B. für die Rechtsberufe (Rechtsanwaltsfachangestellte(r), Notarfachangestellte(r) u.a.) oder die IT-Berufe (Informatikkaufmann/-frau, IT-Systemkaufmann/-frau).

Die Gesamtzahl der Ausbildungsberufe betrug zu dem für uns relevanten Zeitpunkt 349; die von uns untersuchten Berufe stellen ca. 15 % davon dar. Im Erwerbsleben üben aber je nach Definition 25 bis 35 % aller Beschäftigten kaufmännische Tätigkeiten aus. Von daher ist die Zahl der kaufmännischen Berufe zunächst einmal nicht überdimensioniert.

Übersicht über die untersuchten kaufmännischen Ausbildungsberufe

Trotzdem will man bei einer Gesamtbetrachtung kaufmännischer Berufe genauer wissen, wie diese Vielfalt zustande kommt und ob man diese Vielzahl an Berufen braucht. Es hat wenig Sinn, diese Berufe hier im Einzelnen aufzuzählen. Für die Auswertung unserer Erwerbstätigenbefragung haben wir eine Klassifikation entwickelt, die sich an den profilgebenden Tätigkeiten der Ausbildungsberufe entwickelt. Wir unterscheiden danach:

- 1) Warenkaufleute
- 2) Verkaufs- und Kassenpersonal
- 3) Finanzdienstleistungskaufleute
- 4) Sonstige Dienstleistungskaufleute
- 5) öffentlicher Dienst
- 6) sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen
- 7) Sachbearbeitung außerhalb des öffentlichen Dienstes, Industriekaufleute
- 8) Schreibarbeit und Büroorganisation

Beispiele für Ausbildungsberufe, die den Warenkaufleuten zugeordnet werden, sind z.B. die Kaufleute im Einzelhandel, die Groß- und Außenhandelskaufleute und die Automobilkaufleute.

Unter „sonstige Dienstleistungskaufleute“ fallen z.B. die Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung, die Personaldienstleistungskaufleute oder die Kaufleute für audiovisuelle Medien. Für die Zuordnung ist entscheidend, dass im Berufsbild die Dienstleistung an externe Auftraggeber im Vordergrund steht.

Für eine begründete Zuordnung zu diesen Gruppen muss man sich die Berufsbilder sehr genau ansehen: Die Steuerfachangestellten werden den Dienstleistungskaufleuten zugeordnet; die Rechtsberufe dagegen, die primär intern die Tätigkeit der Anwälte unterstützen, der „Sachbearbeitung außerhalb des öffentlichen Dienstes“.

Dass wir Schreibarbeit und Büroorganisation gesondert von der Sachbearbeitung ausweisen, hat mit unserem Erkenntnisinteresse bei der Auswertung der Erwerbstätigenbefragung zu tun.

Die Klasse „sonstige Dienstleistungen in den untersuchten Berufsbereichen“ fasst die sonstigen Berufe aus unserer Auswahl zusammen; es sind Berufe, bei denen eher die Dienstleistung als das kaufmännische Handeln im Vordergrund steht. Ein Beispiel sind die Fachangestellten für Markt- und Sozialforschung; sie übernehmen wichtige und aufwändige fachspezifische Aufgaben in der Forschung, für die eine wissenschaftliche Qualifikation nicht erforderlich ist. 78,2 % der Codes entfallen auf kaufmännische Gemeinsamkeiten sowie auf kaufmännische Besonderheiten und Vertiefungen, der Löwenanteil davon aber auf Information und Kommunikation sowie Unternehmensorganisation (hier speziell das Projektmanagement¹), während z.B. die kaufmännische Steuerung und Kontrolle recht schwach ausgeprägt ist².

Die Hotelfachleute ordnen wir wegen der ausgeprägten Orientierung am Service für den Kunden ebenfalls den sonstigen Dienstleistungen zu, während Hotelkaufleute wegen der stärkeren Betonung der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle zu den Dienstleistungskaufleuten gehören.

¹ Projektmanagement: 55 – Unternehmensorganisation insgesamt: 87 Codes. Zum Vergleich: Beim Kaufmann im Einzelhandel haben wir für den Obercode „Unternehmensorganisation“ 65 Codes und keinen einzigen im Subcode „Projektmanagement“

² Insgesamt 24 Codes, 4 davon für Statistik/Controlling, 16 davon für betriebliches Rechnungswesen (15 davon im Rahmenlehrplan), 1 Steuern und Versicherungen, 1 Zahlungsverkehr, 2 unter Finanzierung/Finanzwesen

Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten: 86 Codes, 1 davon unter Recht- und Rechtsanwendungen; 69 unter forschungsbegleitende Arbeit, Sponsoring 6 und IT-Systeme 16

Nicht kaufmännische Bereiche (Beispiele für Obercode D)

Es gibt zwei Berufe, die die Bezeichnung „Kaufmann/-frau“ führen, aber hohe Anteile an nichtkaufmännischen Nennungen (Oberkategorie D) haben, nämlich:

- Kaufleute für Verkehrsservice (AO 10,8; RLP 2,7) und
- Hotelkaufleute (AO 13,1; RLP 7,3).³

Nichtkaufmännische Aufgaben von Hotelkaufleuten sind nach der Ausbildungsordnung z.B. die Getränke- und Speisezubereitung, Beachten von Hygienevorschriften, Nutzen von Reinigungsgeräten. Dies erklärt sich daraus, dass die Hotelkaufleute in den ersten beiden Ausbildungsjahren mit anderen Gastronomieberufen eine gemeinsame berufliche Grundbildung und eine gemeinsame berufliche Fachbildung absolvieren.

Bei den Kaufleuten für Verkehrsservice – die z.B. als Zugbegleiter, Aufsichtspersonal in Bahnhöfen oder beim Fahrkartenverkauf eingesetzt werden - geht es im Obercode D um die Bedienung und Kontrolle technischer Einrichtungen sowie – überwiegend im Schwerpunkt Sicherheit und Service – um Maßnahmen im Bereich der Sicherheit.

Übergreifende Qualifikationen (Obercode C)

Der Obercode C – übergreifende Qualifikationen, die für alle Ausbildungsberufe relevant sind - umfasst die Codes und Subcodes:

- C Übergreifende Qualifikationen
 - C 1 Selbstständigkeit-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

Das Thema „Information und Kommunikation“ wäre ebenfalls unter C denkbar, wir haben dieses Thema wegen seiner Bedeutung für Kaufleute dem Obercode A zugeordnet.

³ Die starken Abweichungen zwischen AO und RLP weisen darauf hin, dass die Vermittlung der nicht kaufmännischen Fähigkeiten primär als Aufgabe der Betriebe angesehen wird.

Der Anteil der C-Codes an der Gesamtzahl der Nennungen beträgt bei den Kaufleuten für Versicherung und Finanzen nur 7,5 % und mehr als 20 % bei den folgenden Berufen: Fachangestellte für Arbeitsförderung, Fachangestellte für Markt- und Sozialforschung, Fachkräfte für Hafenlogistik, Industriekaufleute, Justizfachangestellte, Kaufleute für Dialogmarketing, Kaufleute im Gesundheitswesen (höchster Wert überhaupt 24,1), Personaldienstleistungskaufleute und Verwaltungsfachangestellte. Die Gründe für die Gewichtungen kann ich hier nicht herausarbeiten; das Spektrum der Anforderungen ist sehr breit, die Ausprägungen zwischen den Berufen sehr unterschiedlich – deckungsgleich sind Standardformulierungen zu den grundlegenden Themen Arbeits-, Umwelt- und Gesundheitsschutz sowie Berufsausbildung, Arbeits- und Sozialrecht.

Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten (Obercode B)

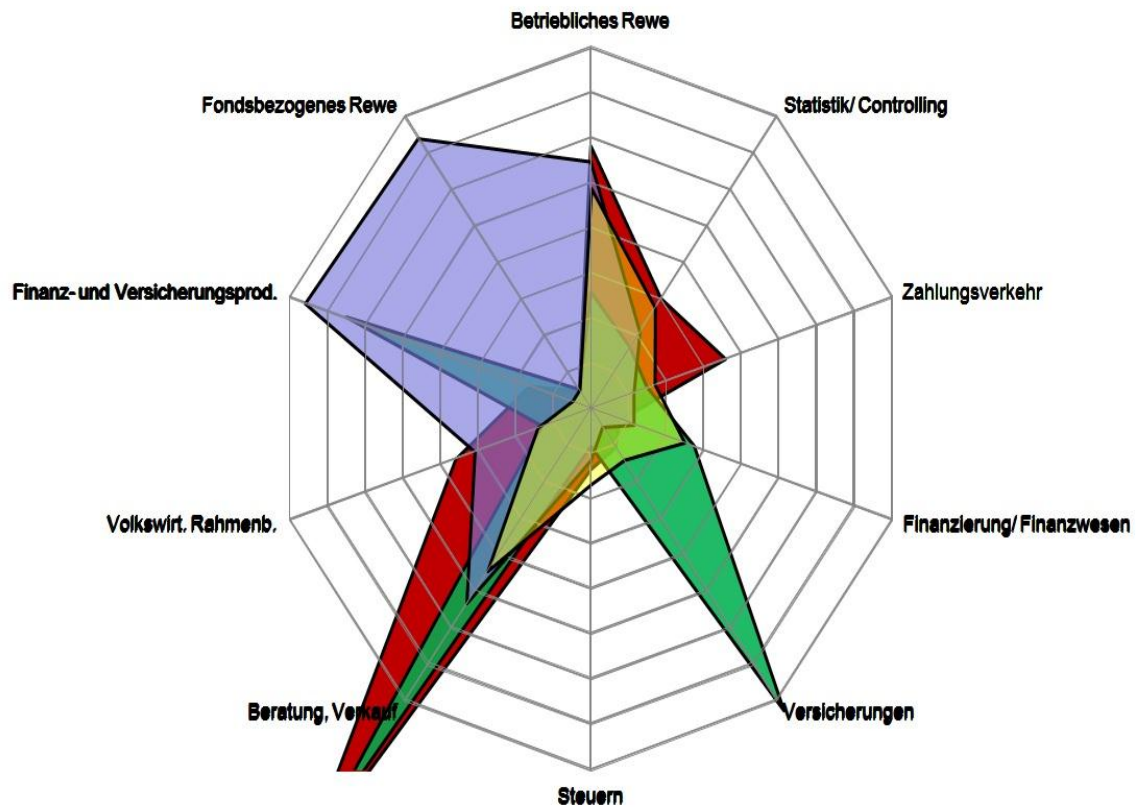
Beim Obercode B macht schon die Benennung „Kaufmännische Vertiefungen und Besonderheiten“ deutlich, dass es hier um berufsspezifische Akzente geht: Ein Beispiel für eine Vertiefung ist z.B. der Code Transport und Verkehr, der dem Inhalt nach auch in den kaufmännischen Gemeinsamkeiten (Untercode 6.1 Transport, Verkehr, Verpackung) erfasst ist. Ein Beispiel für eine kaufmännische Besonderheit, die unter den Gemeinsamkeiten nicht vorkommt, ist das Veranstaltungsmanagement. Nur wenige dieser B-Kategorien sind nur in einem Beruf codiert, dazu gehören Code B8 (Wohnungswirtschaft/Immobiliengeschäft - Immobilienkaufleute⁴) und B10 (Erschließung und Bereitstellung von Medien – Fachangestellte für Medien- und Informationsdienste). Die meisten B-Codes kommen aber in verschiedenen Berufen vor; der Code B 5 (öffentliche Vorschriften) z.B. findet sich nicht nur in verschiedenen Berufen des öffentlichen Dienstes, sondern auch in den Rechtsberufen und in der Ausbildung der Schifffahrtskaufleute.

Unterschiede zwischen den Berufen

Es gibt vielerlei Schnittstellen zwischen den kaufmännischen Berufen. Bei genauerem Hinsehen stellt man schnell fest, dass unter dem Dach eines einzigen Codes oder auch UnterCodes sehr unterschiedliche Ausbildungsziele genannt sind.

Unter rein quantitativen Gesichtspunkten verdeutlicht die nachfolgende Grafik, wie unterschiedlich bei „finanzaffinen“ Berufen einschlägige Codes in den verschiedenen Berufen gewichtet sind.

⁴ Investmentfondskaufleute setzen sich mit Immobilienmärkten und der Verwaltung von Immobilienfonds auseinander; dies ist hier unter Finanzdienstleistungen codiert. Bei Kaufleuten für Versicherungen und Finanzen ist das Thema Finanzierung von Immobilien einerseits unter „berufsspezifische Leistungserstellung“ und je nach Umständen mit UnterCodes von A1 oder A2 belegt.



Auch Ausbildungsberufe, die in der gleichen Verordnung geregelt sind, weisen schon in der quantitativen Gewichtung der Codes deutliche Unterschiede auf: Obwohl die Kaufleute im Gesundheitswesen und die Veranstaltungskaufleute⁵ in den Ordnungsmitteln gemeinsame kaufmännische Kernqualifikationen haben, ergibt eine Inhaltsanalyse, dass Veranstaltungskaufleute Dienstleistungskaufleute sind, während die Kaufleute im Gesundheitswesen der Sachbearbeitung zuzuordnen sind. Der Anteil der A-Codes unterscheidet sich um 3,1 Prozentpunkte (72,5 - 75,6): bei den B- und C-Codes betragen die Unterschiede in den Gewichtungen 6,3 (6,6 - 0,3) und 5,1 Prozentpunkte (19,0 - 24,1); selbst bei den kaufmännischen Gemeinsamkeiten gibt es deutlich andere Gewichtungen: Kaufmännische Steuerung und Kontrolle (24,5 - 28,4), Absatzwirtschaft (25,5 - 17,7); Recht und Vertrag (6,7 - 10,6).

Selbst wenn man nur die recht groben Gewichtungen der Obercodes B-C-D und der A-Codes (A1 – A9) zugrunde legt, werden schon Unterschiede zwischen den Berufen deutlich. Vergleichsweise nahe beieinander liegen eigentlich nur die Rechtsberufe.

⁵ In der gleichen Verordnung waren zunächst auch die Sport- und Fitnesskaufleute geregelt, für diese gibt es seit 2007 eine separate Ausbildungsordnung.

Kurz gesagt: Die Vielfalt der kaufmännischen Berufe zeigt sich nicht nur in ihren Benennungen, sondern schon in der Gewichtung der Inhaltskategorien unseres Codebaums.

Das ist zunächst ein Textbefund, aber noch keine Erklärung, wie es zu dieser Vielfalt kommt.

Gründe für die Ausdifferenzierung

Zum Teil lässt sich die Vielfalt folgendermaßen erklären: Das System der Ausbildungsberufe ist ein offenes System – offen in Bezug auf Veränderungen in den Qualifikationsanforderungen der Wirtschaft und offen gegenüber den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Diese Veränderungen führen nicht automatisch zu Neuordnungen oder neuen Berufen: Die politisch Verantwortlichen in den Ressorts und bei den Sozialparteien fragen zunächst, ob Qualifikationsbedürfnisse wirklich neu sind und – wenn ja – ob ein neuer Beruf das richtige Mittel ist, um diesen Bedürfnissen gerecht zu werden. Aber das Prinzip „Offenheit“ bedeutet auch, dass neue Berufe nicht einfach nach einem vorgegebenen Strukturraster zugelassen werden.⁶ Das Berufsbildungssystem soll sich nicht selbst reproduzieren, sondern Wirtschaft und Gesellschaft dienen. Offenheit bedeutet auch, dass u.U. Berufe geschaffen werden, von denen sich später herausstellt, dass sie die in sie gesetzten Erwartungen nicht erfüllen.

Den wichtigsten Grund für die Vielfalt der Berufe sehe ich jedoch in den Vorgaben des Berufsbildungsgesetzes: Danach soll die Berufsausbildung „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit)“ vermitteln. Anders ausgedrückt: Es muss in jedem Ausbildungsberuf eine Gesamtheit von Fertigkeiten, Kenntnissen und Fähigkeiten vermittelt werden, die den Absolvent(inn)en erlaubt, eine „qualifizierte berufliche Tätigkeit“ auszuüben. Es reicht nicht, nutzvolle Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten bereitzustellen; diese müssen so breit und tief sein, dass sie ermöglichen, eine qualifizierte berufliche Tätigkeit auszuüben. Die Ausbildungsordnungen konkretisieren den Begriff der „qualifizierten beruflichen Tätigkeit im Sinne des Berufsbildungsgesetzes“ in einem Teilaspekt: Zu der zu vermittelnden Befähigung gehört insbesondere das selbstständige Planen, Durchführen und Kontrollieren.

Berufliche Handlungsfähigkeit fordert auf jeden Fall anwendungsbezogenes Fachwissen und einschlägige Prozess Erfahrung und je mehr das kaufmännische Handeln umfangreiche tätigkeitsfeldspezifische Anforderungen zu berücksichtigen hat, umso weniger genügt eine generalistische Ausbildung, um beruflich handlungsfähig zu sein. Für welche Einsatzbereiche letztendlich gesonderte Ausbildungsberufe geschaffen werden, ist immer auch eine politische Entscheidung. Hier spielen quanti-

⁶ In den letzten 15 Jahren sind Dienstleistungsberufe geschaffen, die sich z.B. nicht eindeutig den kaufmännisch-verwaltenden oder gewerblich-technischen Berufen zuordnen lassen.

tative Gesichtspunkte ebenso eine Rolle wie z.B. wirtschafts- und arbeitsmarktpolitische Überlegungen.

Prinzipiell ist jedoch festzuhalten: Dass es in den letzten 15 Jahren eine ganze Reihe neuer kaufmännischer Ausbildungsberufe gegeben hat, ist kein Zufall, sondern eine Folge der Differenzierung der Anforderungen, die an die Kaufleute in unterschiedlichen Einsatzbereichen gestellt werden.

Dabei ist anzumerken, dass in jedem Ausbildungsberuf sowohl eine Konkretisierung und Differenzierung als auch eine Standardisierung von Anforderungen vorgenommen wird; denn Ausbildungsberufe beschreiben nicht die Anforderungen eines einzelnen Arbeitsplatzes, sondern bündeln betriebsübergreifend Anforderungen an Fachkräfte in ganzen Branchen oder Branchensegmenten und/oder Funktionsbereichen.

Welche Ausbildungsberufe geschaffen werden, ist dabei nicht eine rein fachliche, sondern auch eine politische Entscheidung. Wir befinden uns gerade in der Neuordnung der Büroberufe, im Ergebnis werden nicht nur die beiden Berufe „Bürokaufmann“ und „Kaufmann/-frau für Bürokommunikation“, sondern auch ein Beruf des öffentlichen Dienstes in einen neuen Beruf überführt.

Einstieg oder Sackgasse?

Zu fragen bleibt: Ist fachliche Spezialisierung in der Berufsausbildung gleichbedeutend mit einer beruflichen Einbahnstraße? Das sollte nicht so sein: Wenn das Ausbildungsziel „berufliche Handlungsfähigkeit“ ernst genommen wird, ist damit beinahe automatisch die Entwicklung methodischer Kompetenzen – insbesondere die Fähigkeit und Bereitschaft, sich in neue Gegebenheiten einzuarbeiten, verbunden – und dann ist der Spezialberuf keine Sackgasse.

Der Schweizer Weg

Während sich in Deutschland die kaufmännische Berufsausbildung über Neuordnungen einzelner Berufe entwickelt, hat die Schweiz einen anderen Weg gewählt; was wir in 15 verschiedenen kaufmännischen Ausbildungsordnungen geregelt haben, hat die Schweiz unter dem Dach einer einzigen Verordnung über die kaufmännische Grundbildung normiert. Zu diesen und weiteren Themen erfahren Sie mehr von Dr. Franz Bluntschli vom Kaufmännischen Verband der Schweiz, der als Mitglied des Projektbeirats das GUK-Projekt begleitet hat.