

Methode zur Konstruktion von kaufmännischen Berufsgruppen

► Die Bildung von Berufsgruppen wird derzeit überwiegend auf der Grundlage bildungspolitischer Diskussionen vorgenommen, bedarf jedoch einer wissenschaftlichen Unterfütterung und sollte sich auf einen klar umrissenen Referenzrahmen beziehen. Im Beitrag wird der Frage nachgegangen, wie ein methodischer Ansatz zur Bildung von Berufsgruppen aussehen könnte. Die vorgestellte Methode wurde im Projekt „Gemeinsamkeiten und Unterschiede in kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Aus- und Fortbildungsberufen (GUK)“ entwickelt und basiert auf einer inhaltsanalytischen Auswertung der Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne. Das Vorgehen wird hier exemplarisch für Ausbildungsberufe in der Logistik dargestellt. Vorteile und Grenzen des methodischen Ansatzes und der Nutzen für die Ordnungsarbeit werden aufgezeigt.



RAINER BRÖTZ

Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB



ANKE KOCK

Dr., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB

Bildungspolitischer Hintergrund

Ein zentraler Punkt bei der Bildung von Berufsgruppen ist die Förderung beruflicher Mobilität und Durchlässigkeit. Aber auch der demografische Wandel, der eine Fachklassenbeschulung von Berufen mit geringen Ausbildungszahlen zusätzlich erschwert, steht im Zentrum der Debatte (ausf. zu den bildungspolitischen Hintergründen vgl. BMBF/BMWi 2008). Auch die KMK (2010) und das BIBB (vgl. GRUNWALD 2012) sprechen sich für eine zukunftsorientierte Gestaltung der dualen Berufsausbildung aus. Der Beitrag greift diese Überlegungen auf und stellt einen weiteren Zugang zum Thema vor. Die im GUK-Projekt entwickelte Methode (vgl. BRÖTZ u. a. 2011) wird dabei entlang der in Abbildung 1 genannten Schritte zunächst allgemein (Schritt 1 und 2) und dann konkret (Schritt 3 und 4) anhand eines Beispiels aus der Logistik veranschaulicht.

Bestimmung der kaufmännischen Berufsfamilie

Um Berufsgruppen zu bilden, bedarf es eines Referenzrahmens, die sogenannte Berufsfamilie. Diese stellt sozusagen die Grundgesamtheit dar, woraus die berufstypischen Felder zu strukturieren sind. Zur Bestimmung der kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufe wurden zunächst alle kaufmännisch affinen Berufe mit der Berufsbezeichnung Kaufmann/-frau, Händler/-in, Fachangestellte/-r sowie die Rechtsberufe als auch die kaufmännisch-verwaltenden Berufe des öffentlichen Dienstes betrachtet. Mithilfe eines Codebaumes (vgl. BRÖTZ/KAISER 2010) wurde unterschieden zwischen

- den „kaufmännischen Gemeinsamkeiten“ (A-Codes),
- den „kaufmännischen Vertiefungen und Besonderheiten“ (B-Codes),
- den „übergreifenden Qualifikationen“ (C-Codes) und
- den „nicht kaufmännischen Bereichen“ (D-Codes).

Die „kaufmännischen Gemeinsamkeiten“ stellen dabei die Kernqualifikationen kaufmännischer Berufe dar, die „Vertiefungen und Besonderheiten“ weitere kaufmännische

Qualifikationen, die jedoch nicht mehr allen untersuchten Berufen gemeinsam gewesen sind. Als Vertiefung werden dabei solche Inhalte erfasst, die Bezug zu einer Kernqualifikation auf allgemeinem Niveau nehmen (z. B. Logistik), diese jedoch vertiefen und spezialisieren (z. B. Transport und Verkehr). Besonderheiten hingegen bezeichnen solche Inhalte, die zwar kaufmännisch sind, jedoch nicht i. S. von *Kernqualifikationen* der Berufsfamilie (z. B. Telefontraining). Die „übergreifenden Qualifikationen“ umfassen dagegen die sogenannten *Soft Skills*, also Kompetenzen zur Persönlichkeitsentwicklung, aber auch zum Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Umwelt sowie zur Ethik und Nachhaltigkeit. Diese Kompetenzen sind demnach nicht mehr typisch kaufmännisch, sondern in allen Berufen zu finden – so auch in gewerblich-technischen Berufen. Den „nicht kaufmännischen Bereichen“ hingegen wurden solche Inhalte zugewiesen, die überwiegend gewerblich-technischer Natur sind. Mithilfe dieses Codesystems wurden 54 Berufe aufgrund ihrer kaufmännischen Gemeinsamkeiten, Kern- und Fachqualifikationen herausgefiltert, die in ihrer Gesamtheit als kaufmännische Berufsfamilie zu verstehen sind (vgl. BRÖTZ/SCHAPPEL-KAISER/SCHWARZ 2008).

Die ermittelten „kaufmännischen Gemeinsamkeiten“ (A-Codes), also jene Qualifikationen, die in unterschiedlicher Ausprägung in fast allen kaufmännischen Berufen vorkommen, sind in Abbildung 2 aufgeführt. Demnach kommen neun Kategorien mit unterschiedlichen Gewichtungen zum Tragen. Diese Kernqualifikationen sind jedoch nicht der primäre Ansatzpunkt bei der Berufsgruppenbildung, da mit ihnen nur Gemeinsamkeiten und eben keine Spezifika abgebildet werden. Ähnlich wie bei dem Konzept zur Bestimmung von Berufsgruppen von BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE (2010) werden auch bei der hier vorgestellten Methode die berufsspezifischen Inhalte der kaufmännischen Berufe aus den Ordnungsmitteln zugrunde gelegt.

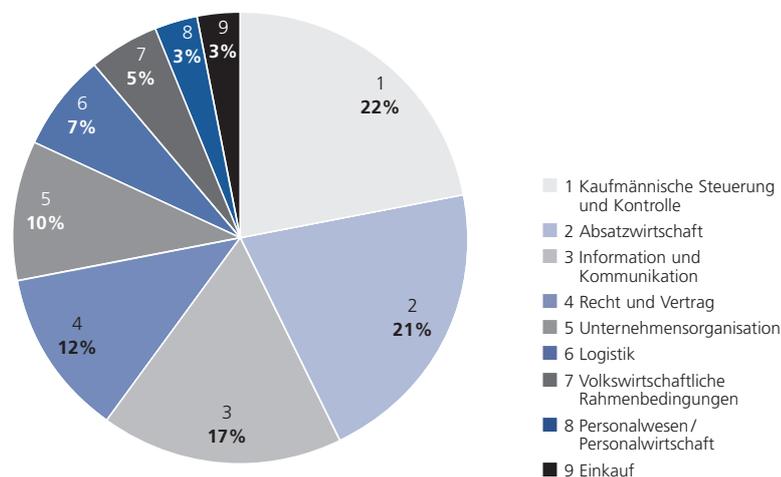
Unterschiede und Besonderheiten zur Bildung von Berufsgruppen

Im Unterschied zu den Gemeinsamkeiten enthalten die „Vertiefungen und Besonderheiten“ (B-Codes) jene Differenzierung von fachlichen Spezifizierungen, die berufsprägend und typisch sind, wobei einige nur in wenigen oder sogar nur einem Beruf festgestellt wurden (z. B. wurde der Code B 9 „Forschungsbegleitende Arbeit“ ausschließlich im Beruf Fachangestellte/-r für Markt- und Sozialforschung vergeben). Andere Codes wiederum finden sich bei mehreren Berufen. Für die Bildung von Berufsgruppen ist es nun von Interesse, vornehmlich die B-Codes zu identifizieren, die mehrere Berufe umfassen. Zu untersuchen galt es zunächst die unterschiedlichen (quantitativen) Gewichtungen des jeweiligen B-Codes mit seinen ggf. vorhandenen Subcodes. Hiermit wurde erfasst, welche Anteile bezüglich der (berufstypischen) Vertiefungen und Besonderheiten im Sinne des Kaufmännischen

Abbildung 1 Methodische Schritte



Abbildung 2 Kaufmännische Gemeinsamkeiten in den Ausbildungsberufen (A-Code n=15.730)



nischen die einzelnen Berufe aufweisen. Daneben galt es aber auch, qualitative Gemeinsamkeiten und Unterschiede bezüglich der berufsspezifischen Inhalte zu eruieren.

Qualitative Feinanalyse am Beispiel der logistisch affinen Berufe

Bezogen auf die logistisch affinen Berufe² wurde der Code B 3 „Transport und Verkehr“ mit folgenden Subcodes herangezogen:

² Im GUK-Projekt wurden neben der Berufsgruppenbildung Logistik Analysen zu folgenden Berufsgruppen durchgeführt: Warenhandel, Rechtsberufe, Finanzberufe, Öffentliche Verwaltung, Breitbandberufe (Generalisten).

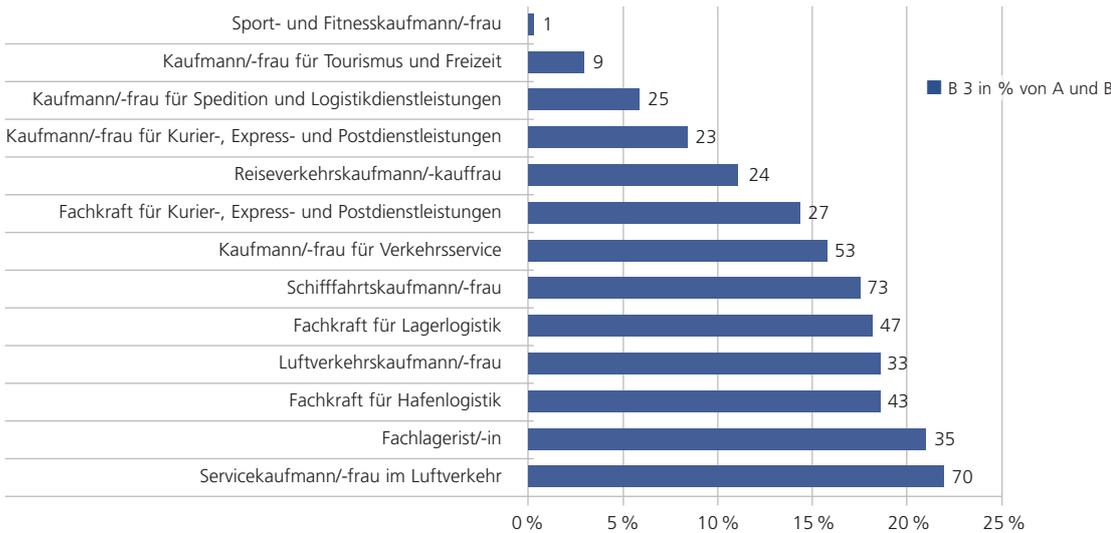


Abbildung 3
Alle Berufe mit B 3-Codierungen
(in % von A und B und absolute Nennungen)

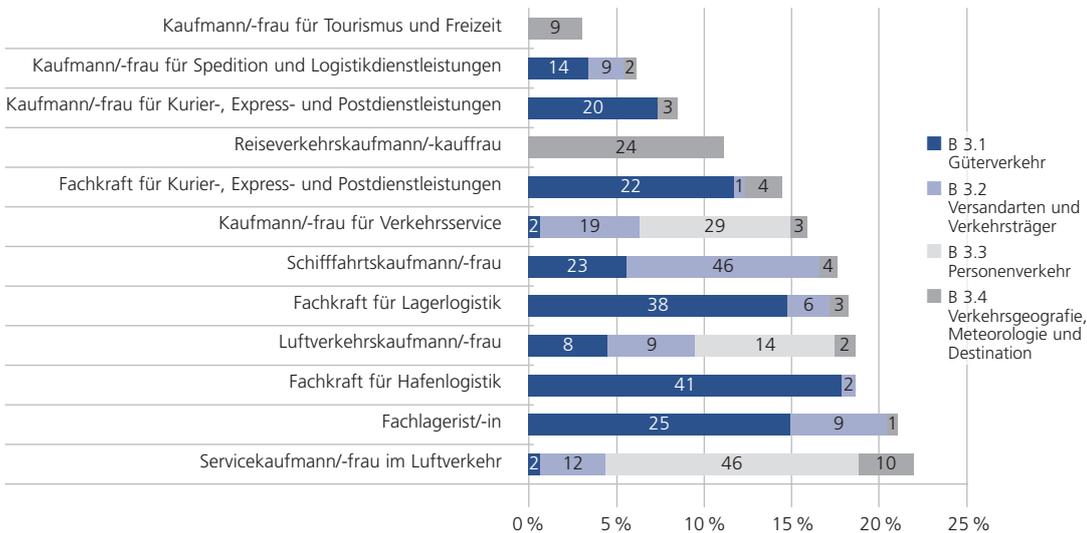


Abbildung 4
B 3-Subcodes (in % von A und B und absolute Nennungen)

- 3.1 Güterverkehr,
- 3.2 Versandarten und Verkehrsträger,
- 3.3 Personenverkehr,
- 3.4 Verkehrsgeografie, Meteorologie und Destination.

Der Code B 3 „Transport und Verkehr“ bezieht sich inhaltlich auf Qualifikationen bzw. Tätigkeiten des Warenumschlags, d. h. Lagerung, Transport und Versand von Gütern, deren Koordination sowie weiterhin auf solche des Güter- und Personenverkehrs. Inhaltlich werden hier Vertiefungen (spezialisierte Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten) des Codes „Logistik“ (A-Code im Rahmen der Gemeinsamkeiten) erfasst. Nur der Subcode 3.4 stellt inhaltlich keine Vertiefung der Logistik dar, sondern muss als Besonderheit i. S. d. Kaufmännischen bezeichnet werden.

In einem ersten Schritt wurden nun die Berufe herausgefiltert, die Codierungen in dieser Kategorie enthalten. Abbildung 3 gibt einen Überblick über die quantitativen Anteile. Grundgesamtheit bilden dabei die Codierungen zu den „Gemeinsamkeiten“ (A-Codes) und zu den „Vertiefungen und Besonderheiten“ (B-Codes).

Der Abbildung 3 sind – bezogen auf die Grundgesamtheit „Gemeinsamkeiten“ und „Vertiefungen/Besonderheiten“ – die jeweiligen relativen Gewichtungen (Balkenlänge auf der x-Achse) wie auch die absoluten Nennungen (Anzahl der gesetzten B 3-Codes im jeweils betrachteten Ausbildungsberuf) zu entnehmen. Am Beispiel der Servicekaufleute im Luftverkehr, die hier am stärksten vertreten sind, bedeutet das, dass 70 Textstellen inhaltlich der Kategorie „Transport und Verkehr“ zugeordnet wurden, was einer relati-

ven Gewichtung von ca. 22 Prozent bezogen auf die kaufmännischen Inhalte entspricht.

Die Auswertung ergab zunächst 13 Berufe, wobei der Beruf Sport- und Fitnesskaufmann/-frau mit nur einem Prozent vertreten ist und von daher aus der weiteren Betrachtung ausgeklammert wurde. Die quantitativen Gewichtungen des B 3-Codes zeigen dabei ein uneinheitliches Bild und auch die Verteilung der Subcodes fällt sehr heterogen aus (vgl. Abb. 4).

Aufgrund der unterschiedlichen Subcode-Verteilungen ist eine differenzierte Betrachtung der Berufe naheliegend. So nimmt in den meisten Berufen der Subcode B 3.1 „Güterverkehr“ eine bedeutende Rolle ein; demgegenüber stehen die Berufe Kaufmann/-frau für Verkehrsservice und Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr, welche sich zusammen mit den Luftverkehrskaufleuten eher der Personenlogistik zuordnen lassen. Die Berufe Kaufmann/-frau für Tourismus und Freizeit und Reiseverkehrskaufmann/-frau weisen ausschließlich Codierungen im Subcode B 3.4 „Verkehrsgeografie, Meteorologie und Destination“ auf – allerdings in deutlich unterschiedlichem Umfang. Das Analyseinstrument liefert also wichtige Hinweise – insbesondere im Hinblick auf berufsspezifische Schwerpunktsetzungen. Doch verweisen die quantitativen Relationen nicht zuletzt auch auf qualitative – inhaltliche – Differenzen, die untersucht werden müssen. So werden bspw. unter dem Code „Güterverkehr“ unterschiedliche Formen der Logistik subsumiert. Bei den Berufen Fachkraft und Kaufmann/-frau für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen handelt es sich vorrangig um eine „Sendungslogistik“ von kleineren Postsendungen, wohingegen in den Berufen Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik, Fachkraft für Hafenlogistik und Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung eher von einer „Warenlogistik“ i. S. von „großformatigen“ Gütersendungen zu sprechen ist. Die Lernziele der Schifffahrtskaufleute unter B 3.1 „Güterverkehr“ sind wiederum spezifisch auf die Schifffahrt ausgerichtet und haben keine Gemeinsamkeiten mit den anderen Berufen. Damit wird deutlich, dass die zunächst rein quantitativen Hinweise exemplarisch qualitativ geprüft werden müssen und im jeweiligen beruflichen Kontext zu sehen sind.

Bezieht man nun den Code A 6 „Logistik“ aus den kaufmännischen Gemeinsamkeiten mit in die Analyse ein, so differenziert sich das Bild weiter. Insbesondere die qualitative Analyse zeigt, dass die Lernziele stark auf den jeweiligen Beruf ausgerichtet sind. Die Differenzen begründen sich auch hier u. a. in der jeweils zu transportierenden bzw. zu disponierenden Warenart (einschl. Personen). Mit Blick auf die Gruppe der Warenlogistiker/-innen zeigt sich, dass Kaufleute für Spedition und Logistikdienstleistung überwiegend administrativ tätig sind und viele Lernziele auf den Abschluss von Verträgen sowie die Organisation der logistischen Prozesse ausgerichtet sind, während die Berufe Fachlagerist/-in, Fachkraft für Lagerlogistik und Fachkraft für Hafenlogistik eher direkt in die Ausführung der Prozesse

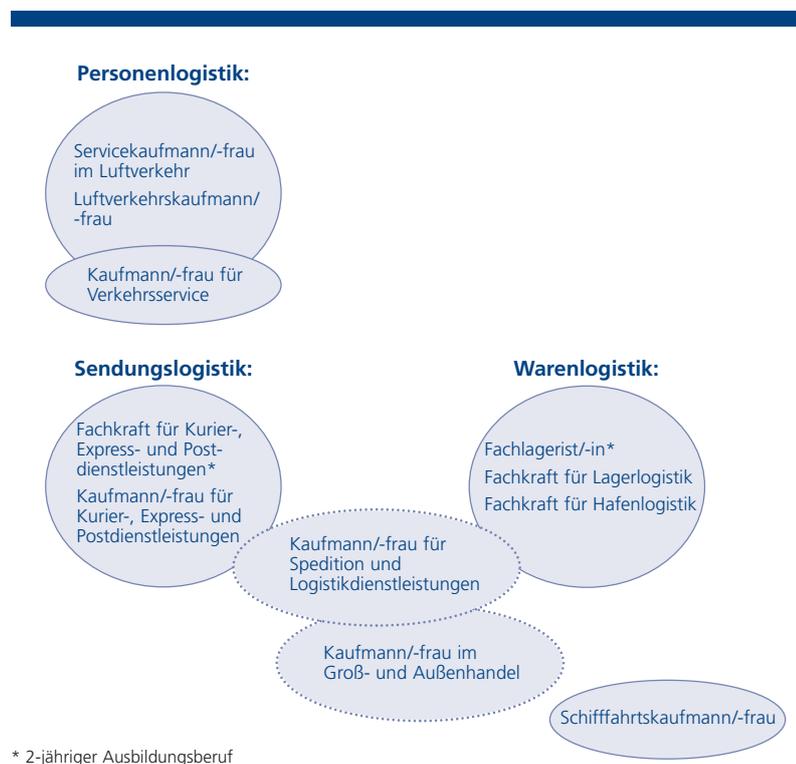
eingebunden sind. Einbezogen wurde dieser Code an dieser Stelle jedoch vorrangig, um logistikaffine Berufe auf nicht spezialisiertem Niveau nicht völlig außer Acht zu lassen. So wie die „Reiseberufe“ mit ihren Anteilen im B 3-Code lediglich Besonderheiten der Verkehrsgeografie und damit kein vertieftes Wissen i. S. der „Gemeinsamkeiten“ aufgreifen, sollten auch logistikaffine Berufe auf nicht vertieftem Niveau in die Gesamtbetrachtung aufgenommen werden. Bei diesem Analyseschritt gerieten somit die Kaufleute im Groß- und Außenhandel zusätzlich ins Blickfeld.

Bewertung der Ergebnisse

Von den 54 kaufmännischen Berufen kristallisierten sich schließlich elf logistisch affine Berufe heraus, die der Berufsgruppenbildung zugrunde gelegt wurden (vgl. Abb. 5; die „Reiseberufe“ wurden ausgeklammert, da sie nicht den Kriterien entsprachen):

Gruppe Personenlogistik: In dieser Gruppe ordnen sich die Berufe Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr, Luftverkehrskaufmann/-frau und Kaufmann/-frau für Verkehrsservice ein, wobei insbesondere die zuerst genannten Berufe eine hohe Ähnlichkeit aufweisen. In der anstehenden Novellierung des Ausbildungsberufs Luftverkehrskaufmann/-frau, welcher bisher nur auf einer Grundlage eines BMWi-Erlasses aus dem Jahre 1960 geregelt ist, wird von daher auch eine Berufsgruppenbildung mit dem seit 1998 bestehenden Beruf Servicekaufmann/-frau im Luftverkehr geprüft.

Abbildung 5 **Gemeinsamkeiten der Berufe in der kaufmännischen Logistik**



Gruppen Warenlogistik und Sendungslogistik: Für die Warenlogistik waren hohe Anteile an B 3.1-Codierungen „Güterverkehr“ und teilweise hohe Anteile unter B 3.2 „Versandarten und Verkehrsträger“ ausschlaggebend. Hier erschien eine weitere Unterteilung in „Warenlogistik“ und „Sendungslogistik“, wie bereits erwähnt, sinnvoll. Die Fachkraft hat hier als zweijähriger Ausgangsberuf im Vergleich zum Beruf Kaufmann/-frau allerdings deutlich weniger Anteile an kaufmännischer Steuerung und Kontrolle sowie Absatzwirtschaft. So fokussiert der Beruf Kaufmann/-frau auf planerische und organisatorische Tätigkeiten, wohingegen die Fachkraft eher mit der Zustellung der Sendungen beauftragt bleibt. Innerhalb der Warenlogistik ergaben sich die o. g. Differenzierungen, die in Abbildung 5 gebündelt sind und einen Überblick zu beruflichen Nähen geben. Diese könnten eine Grundlage für die Bildung von Berufsgruppen sein. Der in der Abbildung eingebundene Beruf Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel enthält zwar keine B 3-Codierungen („Transport und Verkehr“), wurde aber aufgrund seines hohen Anteils an Nennungen im Code A 6 („Logistik“) mit aufgeführt. Inhaltlich ähneln die Lernziele, die sich auf alle Verkehrsträger beziehen, denen des Berufs Kaufmann/-frau für Spedition und Logistikdienstleistung, wenn auch der logistische Anteil deutlich geringer ist.³

Vorteile und Grenzen des methodischen Ansatzes

Der Vorteil einer wissenschaftlich basierten Analyse ist, dass die Kategorien zur Bestimmung der Berufsgruppen aus den Ordnungsmitteln entwickelt wurden und dadurch strukturelle Intentionen, Zufälle und Beliebigkeiten ausgeschlossen werden können. Referenzrahmen ist die kaufmännische Berufsfamilie, aus deren Detailanalyse sich methodisch-analytisch kaufmännische Berufsgruppen ableiten lassen. Die Methode kann auch als Muster für andere, nicht kaufmännische Berufsfamilien herangezogen werden, allerdings müssen die jeweiligen Codes aus den Berufen und ihren Kontexten entwickelt werden. Aus der Berufsanalyse lassen sich aber Hinweise auf übergreifende Qualifikationen übertragen. Die Methode zur Entwicklung von kaufmännischen Berufsgruppen ist ein wichtiger Beitrag, deren Ergebnisse mit der Fach-Community kommuniziert und diskutiert werden müssen. Die Bildung von Berufsgruppen kann nicht erst im Neuordnungsverfahren selbst getroffen werden, sondern bedarf des Dialoges mit den Betroffenen im Vorfeld von Neuordnungen. Hier sind Vorfeldforschungen und Evaluationen vonnöten, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede von beruflichen Ausbildungsinhalten sowie Einsatzfelder und Tätigkeitsgebiete identifizieren. Auf Letztere wurde in diesem Beitrag nicht

eingegangen, allerdings konnte das GUK-Projekt hierzu im Rahmen einer Erwerbstätigenbefragung Erkenntnisse gewinnen. Der vorliegende methodische Ansatz liefert dennoch Hinweise, welche Berufe bei Vorfeldforschungen entsprechend anstehender Neuordnungen mit einbezogen werden sollten. Zur weiteren Unterstützung könnten Expertengruppen mit Vertreterinnen und Vertretern aus den verschiedenen Wirtschaftszweigen und Branchen, den Gewerkschaften, den Kammern sowie des Bundes und der Länder eingesetzt werden, die Forschungsfragen, Problemstellungen und praktische Erfahrungen diskutieren (vgl. PÜTZ/BRÖTZ 2002).

Schließlich bietet die im GUK-Projekt entwickelte Methode die Möglichkeit, einen dauerhaften kaufmännischen Berufsmonitor aufzubauen, mit dem die Veränderungen in den Berufen erfasst werden können. Dieser liefert Hinweise auf aktuelle Formulierungen in bestehenden Ausbildungsordnungen und ermöglicht eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den Ausbildungsordnungen und die Entwicklung von Standards. ■

Literatur

- BMBF; BMWi: Kriterien für die Bildung von Berufsgruppen (Unveröffentlichtes Papier). Bonn 18.08.2009
- BRETSCHNEIDER, M.; GRUNWALD, J.-G.; ZINKE, G.: Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen. Abschlussbericht (Wissenschaftliches Diskussionspapier, Heft 113). Bonn 2010. – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/id/6214 (Stand: 25.07.2013)
- BRÖTZ, R.: Methode zur Entwicklung von Berufsgruppen. Vortrag im Rahmen der Fachtagung „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“ am 14. November 2012 in Bonn. – URL: www.bibb.de/dokumente/pdf/Redetext_Ergebnisse_Broetz_final.pdf (Stand: 25.07.2013)
- BRÖTZ, R.; KAISER, F.: Gemeinsamkeiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen ermitteln – Zwischenergebnisse einer computergestützten Dokumentenanalyse. In BWP 39 (2010) 4, S. 26–30 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6286 (Stand: 25.07.2013)
- BRÖTZ, R.; SCHAFFEL-KAISER, F.; SCHWARZ, H.: Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips. In: BWP 37 (2008) 4, S. 23–26 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1709 (Stand: 25.07.2013)
- BRÖTZ, R. u. a.: Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe (GUK). Zwischenbericht. Bonn 2011. – URL: https://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_42202.pdf (Stand: 25.07.2013)
- GRUNWALD, J.-G.: Die Problematik einer systematischen Gestaltung von Berufsgruppen. In: BWP 41 (2012) 4, S. 24–27 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/6920 (Stand: 25.07.2013)
- KMK: Erklärung der Kultusministerkonferenz für eine zukunftsorientierte Gestaltung der dualen Berufsausbildung (Beschluss vom 09.12.2010). – URL: www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2010/2010_12_09-Gestaltung-der-dualen-Berufsausbildung.pdf (Stand: 25.07.2013)
- PÜTZ, H.; BRÖTZ, R.: Konstituierung der Berufsfachgruppe Expertenteam Versicherungswirtschaft. In: BWP 31 (2002) 3, S. 5–6 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/bwp/show/id/1669 (Stand: 25.07.2013)

3 Der Umfang des Beitrages erlaubt nur eine verkürzte Darstellung. Eine ausführliche Beschreibung findet sich in BRÖTZ 2012.