



Gemeinsamkeiten in kaufmännischen Ausbildungsberufen ermitteln

Zwischenergebnisse einer computergestützten Dokumentenanalyse

► Seit dem vergangenen Jahr werden im Rahmen eines Forschungsprojekts im Bundesinstitut für Berufsbildung Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Ausbildungsberufe untersucht. Hierzu werden systematisch entsprechende Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrpläne hinsichtlich ihrer Lerninhalte und Kompetenzbeschreibungen analysiert. Der Beitrag stellt die Entwicklung und Anwendung eines computergestützten Analyseinstruments und die dabei auftretenden Probleme vor.¹ Das gewählte Verfahren bietet die Möglichkeit, umfangreiche Dokumente zu analysieren und zugleich ein Instrumentarium zu entwickeln, das systematische Berufsvergleiche erlaubt. Damit wird eine lange Zeit vernachlässigte Fragestellung der Berufsbildungsforschung wieder aufgegriffen.

Hintergrund und Forschungsstand

Aufgrund des demografischen Wandels und der zunehmenden Problematik einer wohnortnahen Beschulung von Auszubildenden gibt es verstärkte Bemühungen, Ausbildungsberufe mit gemeinsamen Ausbildungsinhalten zu bündeln. Durch die Strukturierung von Ausbildungsberufen in sogenannte Berufsgruppen bzw. Berufsfamilien soll eine verbesserte Arbeitsmarktverwertbarkeit und Anrechenbarkeit von Lernleistungen erreicht werden. Gleichzeitig sollen Möglichkeiten zur gemeinsamen überbetrieblichen Ausbildung und zu verknüpften Fortbildungen geschaffen werden (vgl. BMBF 2007; BRETSCHNEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010; BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER/SCHWARZ 2008).

Die systematische Untersuchung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden in den Ausbildungsinhalten kaufmännischer Berufe ist Teil eines mehrjährig angelegten Forschungsprojekts am BIBB, in dem es darum geht, eine theoretisch und empirisch fundierte Basis für die künftige Entwicklung von kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufen zu erarbeiten (vgl. Tab.; ausführlich BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009). In diesem Rahmen wurde u. a. ein Analyseinstrument für die der Ausbildung zugrundeliegenden Verordnungstexte (betriebliche Ausbildungsordnung und schulischer Rahmenlehrplan) entwickelt, das in diesem Beitrag vorgestellt wird.

Einziges systematisches Vorläufer einer Ordnungsmittelanalyse ist neben der auf die Analyse nichtärztlicher Gesundheitsberufe bezogenen Untersuchung von MEIFORT/PAULINI (1984), die bereits in den 1970er Jahren von MARTIN SCHMIEL vorgenommene Deckungsanalyse von Ausbildungsordnungen (vgl. SCHMIEL 1971). Er nahm seine Analysen auf der Grundlage von Ausbildungsordnungen



RAINER BRÖTZ

Dipl. Soz., Leiter des Arbeitsbereichs „Kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Dienstleistungsberufe und Berufe der Medienwirtschaft“ im BIBB



FRANZ SCHAPFEL-KAISER

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

¹ An der Entwicklung des Analyseinstruments haben neben den Autorinnen CHRISTIN BRINGS, BENEDIKT PEPPINGHAUS und KLAUS MICHALCZAK (alle BIBB) sowie MIRKO PFEIFFER und VANESSA WARBOLD-JAQUINET (Studierende der Universität Köln) mitgewirkt. Methodisch beraten haben Dr. NATALJA MENOLD und CORNELIA ZÜLL von GESIS, Mannheim. An der Aufbereitung der Dokumentengrundlagen wirkten Isabelle Noack und Tristan Schaal (beide BIBB) maßgeblich mit.

und den seinerzeit von der Bundesanstalt für Arbeit herausgegebenen Blättern zur Berufskunde vor. Da für den Bereich des beruflichen Bildungswesens keine umfassende Systematik der Lerninhalte vorlag, wählte er ein induktives Verfahren; d. h. er verzichtete auf die Vorgabe eines Kategoriensystems bei der Erfassung und entwickelte dies auf der Grundlage einer pragmatischen Auflistung der Ausbildungsinhalte (vgl. ebd., S. 265 ff.). Überprüft wurden die Ausbildungsberufe auf ihre inhaltliche Deckung auf der Ebene der Facharbeiter und Gehilfen. Abgeleitet aus den Ausbildungsordnungen wurden ca. 10.000 unterschiedliche Ausbildungsziele und Ausbildungsinhalte (Textbausteine) beschrieben, zu 492 Ausbildungseinheiten zusammengefasst (bei 534 anerkannten Berufen) und diese nach Häufigkeiten und Streuungen untersucht. Daraus wurden die entsprechenden Deckungsgrade errechnet. Problematisch bei der Ergebnisbetrachtung war allerdings, dass die sogenannten „Ausbildungseinheiten“, die Schmiel gebildet hatte, einen sehr unterschiedlichen Grad an Spezialisierung aufwiesen und nicht nach der Intensität der Befassung mit den Inhalten unterschieden wurde², wodurch die Deckungsanalyse zu ungenauen Ergebnissen kam und gleichartige Elemente zum Teil sehr unterschiedlichen Ausbildungseinheiten zugeordnet wurden. Hinzu kam einschränkend, neben einiger weiterer Detailkritik (FENGER 1971) und der von Schmiel selbst eingeräumten Problematik des sehr unterschiedlichen Alters und der Verfasstheit der Ausbildungsordnungen, dass die schulischen Rahmenlehrpläne vollkommen unberücksichtigt blieben. Zudem wurde nicht zwischen Lernzielen, Lerninhalten, Tätigkeitsinhalten und Arbeitsplatzanforderungen unterschieden, und es fand eine Vermengung zwischen den Berufs- und Ausbildungsinhalten statt. Schließlich ermöglichte die vom IAB gewählte Methode zwar einen rechnerischen Deckungsgrad von inhaltlichen Strukturen zwischen den Berufen, aber keine qualitativen Aussagen, wie sie das aktuelle BIBB-Projekt anstrebt. Aus diesen Gründen konnte sich das BIBB-Team nicht auf die IAB-Deckungsanalyse stützen, sondern war gezwungen, für den Vergleich der kaufmännischen Berufe und der Ermittlung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden, einen neuen Methodensatz zu wählen.

Herangehensweise bei der Ermittlung kaufmännischer Gemeinsamkeiten

In dem nachfolgend genauer beschriebenen Vorgehen zur Analyse von Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen kommt eine computergestützte Analyse zur Anwendung, die in den 1970er Jahren nicht zur Verfügung stand

² So finden sich bspw. „Kenntnisse der Vererbungslehre“ gleichgewichtet wie „Kenntnisse von gesetzlichen und berufsbezogenen Bestimmungen“ oder „Bearbeiten von Filmen“ (vgl. SCHMIEL 1971, S. 223 ff.)

Tabelle Steckbrief zum BIBB-Forschungsprojekt

Titel	Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Aus- und Fortbildungsberufe
Ziele	<ul style="list-style-type: none"> • Analyse der Gemeinsamkeiten kaufmännischer Berufsbildungsinhalte und Ausbildungsziele • Entwicklung einer Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns • Kategorisierung, Systematisierung und Funktionszuordnung der kaufmännischen Aus- und Fortbildungsberufe aufgrund von Kernqualifikationen • Hinweise und Konzepte zu „Konstruktionsplänen“ für kaufmännische Aus- und Fortbildungsregelungen für die Neuordnungsbearbeitung • Referenzrahmen/Methoden zur Erfassung der Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Berufsbildung, die Berufsvergleiche in bestimmten Zeitabständen ermöglichen
Forschungsmethoden	<ul style="list-style-type: none"> • Dokumenten- und Literaturanalyse (insbesondere historisch und soziologisch) • Systematische Analyse der Aus- und Fortbildungsregelungen • Sekundärstatistische Analysen • Vergleich der Schneidung kaufmännischer Ausbildungsberufe mit Schweiz und Österreich • Betriebliche Fallstudien auf der Basis von Tätigkeitsanalysen • Befragung betrieblicher Experten • Expertenworkshops
Laufzeit	II/2009 – IV/2012
Methodenberatung	ZUMA Mannheim
Projektteam	Rainer Brötz, Christin Brings, Anita Krieger, Benedikt Peppinghaus, Dr. Franz Schapfel-Kaiser
Weitere Informationen	www.bibb.de/de/wlk52110.htm

und es erlaubt, die analysierten Dokumentenarten zu unterscheiden, mit den zugrundeliegenden Texten flexibler umzugehen, den Kontextbezug zu erhalten sowie eine hierarchische Kategorisierung vorzunehmen.

Im BIBB-Forschungsprojekt werden – ähnlich wie bei SCHMIEL – die bestehenden Ausbildungsordnungen ohne die Anwendung eines bereits vorhandenen Kategoriensystems analysiert. Textpassagen werden aus den Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer inhaltlichen Verwandtschaft analysiert und hieraus Kategorien gebildet. Bei der Kategorienbildung wird darauf geachtet, Bezeichnungen zu benutzen, die in den Ordnungsmitteln selbst Verwendung finden. Dieses Vorgehen findet sich bei der qualitativen Inhaltsanalyse von Interviews in ähnlicher Form, indem man sogenannte „In-vivo-Codes“ vergibt, also zusammenfassende Überschriften für Textbestandteile, die sich aus den von den Interviewten benutzten Worten – in diesem Fall den in den Dokumenten verwendeten Begriffen – zusammensetzen (vgl. SCHAFFEL-KAISER 2008, S. 148 f.).

AUSWAHL DER BERUFE UND DOKUMENTE

Zunächst wurden die Ausbildungsberufe ausgewählt, die im weitesten Sinn zu den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Berufen gehören. Hierzu werden jene Berufe gezählt, in denen Kompetenzen im Umgang mit Kunden 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 gefordert sind. Diese Berufe tragen überwiegend Bezeichnungen wie: Kauffrau/Kaufmann, Angestellte/r oder Fachangestellte/r, Händler/-in, Fachmann, Fachfrau oder Fachkraft.

So ergaben sich 56 Berufe, die aus unterschiedlichen Erlassjahren stammen und deren Verordnungstexte unterschiedliche pädagogische und politische Postulate (Handlungsorientierung, Arbeits- und Prozessorientierung etc.) enthalten. Aus diesem Grund und zur Vermeidung von verfälschenden Wiederholungsnennungen gingen allgemeine Vorbemerkungen und Standardtexte nicht in die Analyse ein. Die Dokumentenanalyse stützt sich auf die drei folgenden Bestandteile:

1. Sachliche Gliederung der Ausbildungsordnung,
2. Beschreibung der Abschlussprüfung in der Ausbildungsordnung und
3. Schulischer Rahmenlehrplan.

Dies ermöglicht sowohl zu unterscheiden, welche Lerninhalte an welchem Lernort vermittelt werden, welche besondere Bedeutung sie hinsichtlich der beruflichen Abschlussqualifikation haben und demzufolge in die Prüfung Eingang finden. Im Fokus der Betrachtung steht letztlich die berufliche Abschlussqualifikation, die berufliche Handlungsfähigkeit ermöglichen soll.

ENTWICKLUNG DES KATEGORIENSYSTEMS

Nach der Berufsauswahl und Dokumentenaufbereitung wurde zunächst ein typischer Bereich kaufmännischer Ausbildungsordnungen ausgewählt. Aus vier Ausbildungsordnungen wurde der Abschnitt der Berufsbildposition „Kaufmännische Steuerung und Kontrolle“ herausgegriffen und auf Gemeinsamkeiten hin betrachtet. Hier finden sich auf den ersten Blick Handlungskompetenzen, die sich auf Buchen von Geschäftsprozessen, Kostenleistungsrechnung, Kalkulation, Statistiken und Controlling beziehen. In den dazugehörigen Rahmenlehrplänen finden sich ähnliche Inhalte häufig unter der Lernfeldbezeichnung „Geschäftsprozesse als Werteströme erfassen, dokumentieren und auswerten“. Um die Bildung von Kategorien auf dieser Grundlage zu „erhärten“ und zu „evaluieren“ wurden die Inhalte aus weiteren Ausbildungsordnungen und Rahmenlehrplänen mit ähnlich bezeichneten Lernfeldern und Abschnitten zusammengetragen. Dabei wurden einerseits Begriffe wie

Inventur, Inventar, Finanzbuchführung, Gewinn- und Verlustrechnung gesammelt und zugleich nach einer gemeinsamen Überschrift dafür gesucht. Mit der Auswertung von weiteren Dokumenten stieg die Zahl der Begriffe, und die anfänglich gewählten Kategorien ließen sich weiter ausdifferenzieren. Nach mehreren Auswertungsphasen konnte die hier beschriebene Bildung von Kategorien für den Bereich der Kaufmännischen Steuerung und Kontrolle in die Bereiche internes und externes Rechnungswesen, Statistik/Controlling, Finanzierung, Steuern und Versicherungen etc. differenziert werden. Das entwickelte Kategorienschema war damit „gesättigt“ (vgl. MAYRING 2000). Das gleiche Verfahren wurde auch für die anderen Ausbildungsbereiche wie z. B. Marketing und Vertrieb, Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung durchgeführt. Auf dieser Basis wurden für alle wichtigen Bereiche Kategorien (Überschriften für inhaltliche Zusammenhänge) gebildet und Definitionen für diese in einem Glossar angelegt. Zur Vereinheitlichung der Analyse wurden vom Projektteam verbindliche Codierregelungen (in welchen Fällen welche Kategorie zugeordnet wird) aufgestellt und ein Stichwortverzeichnis, das den Kategorien zugeordnet wurde, zur vereinfachten Handhabung angelegt.

Bei der Dokumentenanalyse ergaben sich immer wieder Zuordnungsfragen (Codierungsprobleme) um Bezeichnungen und Gruppierungen, die durch kommunikative Validierung zur weiteren Präzisierung der Kategorien führten. Diese wurden in Teamsitzungen diskutiert, bis sie hinlänglich beschrieben und für alle Beteiligten verständlich und klar voneinander abgrenzbar waren. Dieser Prozess erstreckte sich über mehrere Analyseschritte und führte dazu, dass die bereits analysierten Dokumente erneut unter Berücksichtigung der präzisierten Kategorien codiert werden mussten.

Am Ende dieser Entwicklungsarbeit stand ein Kategoriensystem (ein sogenannter Codebaum; vgl. Abb.), der insgesamt knapp 50 Ober- und Unterkategorien umfasst, die aus dem Dokumentenmaterial entwickelt wurden.

Der Codebaum gliedert sich in acht wesentliche Bereiche. Der erste Bereich widmet sich der Unterscheidung der Berufe nach ihrer Struktur sowie nach ihren berufsspezifischen Leistungen. Die Bereiche 2 bis 6 beziehen sich auf die Beteiligung an der Gestaltung der Organisationsprozesse, die kaufmännische Steuerung und Kontrolle, das Personalwesen, Information und Kommunikation sowie die unternehmerischen Rahmenbedingungen, aus denen die Gemeinsamkeiten der kaufmännischen Inhalte herausgefiltert werden. Im Bereich 7 werden Textstellen abgelegt, die besonderen Spezialisierungen der Kerne kaufmännischer Berufe zugeordnet werden können. Bereich 8 werde jenen Inhalten zugeordnet, die sich in den Codes von 1–7 nicht zuordnen lassen und keine kaufmännischen Qualifikatio-

nen beinhalten (wie z. B. das Einleiten und Ausführen von Wasserretungsmaßnahmen beim Fachangestellten für Bäderbetriebe).

Um die Art der Auseinandersetzung mit Inhalten und der Beherrschung von beruflichen Qualifikationen zu ermitteln, wurden Kategorien zur Taxonomie angelegt. Sie wurden in Anlehnung an das Konzept von BLOOM u. a. (vgl. KRATHWOHL/BLOOM/MASIA 1978) und das Konzept von DREYFUS/DREYFUS (1987) entwickelt. Unterschieden wurden kognitive und handlungsbezogene Kategorien (vgl. die farblichen Unterscheidungen im Codebaum, Bereich 9). Auf diese Weise können die Intensität und unterschiedliche Form der Auseinandersetzung mit Inhalten und Handlungsfeldern differenziert und prozessbezogene Handlungsfähigkeit sichtbar gemacht werden (vgl. FISCHER 2006).

Um die Daten von ca. 150 Dokumenten zu verarbeiten, wurde auf das Computerprogramm zur Auswertung von qualitativen Daten – MAXqda – zurückgegriffen. Das Programm erlaubt auch, die den Kategorien zugeordneten Stichworte automatisch im Text suchen zu lassen und die entsprechenden Textstellen den Kategorien zuzuordnen. Dies erleichtert nicht nur das Auffinden von zugehörigen Kompetenzbeschreibungen und Ausbildungsinhalten, die an unterschiedlichen Stellen in den Dokumenten aufgeführt sind, sondern erhöht die Einheitlichkeit bei der Anwendung des Analyseinstrumentes im Bearbeitungsteam (KUCKARTZ u. a. 2008, S. 40 ff.). Die Vorteile der Software von MAXqda liegen darin, dass die konkrete Anwendung sich sowohl im Hinblick auf das Material – in diesem Fall die Dokumente – als auch auf die methodischen und theoretischen Ansätze der Forschenden anpassen lässt. Nach der automatischen Codierung werden die Dokumente einzeln bearbeitet und von Fehlcodierungen bereinigt. Die auch hier auftretenden Zuordnungsprobleme werden im Team permanent kommuniziert und entsprechend den Definitionen und Codierungsregeln entschieden.

EXEMPLARISCHE CODIERUNG

Kategorien werden jeweils ganzen Sätzen zugeordnet, wobei einem Satz auch mehrere Kategorien zugeordnet werden können. Anhand einer Textpassage aus der Ausbildungsordnung für Industriekaufleute wird verdeutlicht, wie Kategorien vergeben wurden (vgl. Kasten). Dieses Beispiel verdeutlicht die Griffbarkeit des Kategoriensystems, die Funktionalität der Stichworte, aber auch die Notwendigkeit der händischen Korrektur der automatischen Codierung.

Abbildung 1 Codebaum zur Analyse der kaufmännischen Ausbildungsordnungen

1. Berufsprofil
Dienstleistung/Güter
Profit Organisation/Non Profit Organisation
Beruf modernisiert/Beruf neu
2-jähriger Beruf/3-jähriger Beruf
Berufsspezifische Leistungserstellung
Binnendifferenzierung liegt vor/liegt nicht vor
2. Geschäfts- und Unternehmensprozesse
Unternehmensprozesse
Unternehmensorganisation
Unternehmerische Selbstständigkeit
Bürowirtschaft /Arbeitsmittel
Projektmanagement
Beschaffung
Einkauf
Logistik
Absatzwirtschaft
Marketing
Vertrieb
Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung
Preis
3. Kaufmännische Steuerung und Kontrolle
Betriebliches Rechnungswesen
Externes Rechnungswesen
Internes Rechnungswesen
Statistik/Controlling
Finanzierung/Finanzwesen
Steuern und Versicherungen
Steuern
Versicherungen
Qualitätssicherung/Qualitätsmanagement
Zahlungsverkehr
4. Personalwesen/Personalwirtschaft
Personalsachbearbeitung
Personalführung
Berufsbildung und Arbeitsverhältnis
Selbstständigkeit und Persönlichkeitsbildung
5. Information und Kommunikation
Information, Kommunikation, Kooperation
IT-Systeme
Datenschutz/Datensicherheit
Fremdsprachen/interkulturelle Kompetenzen
6. Unternehmerische Rahmenbedingungen und Wertentscheidungen
Volkswirtschaft
Arbeitsschutz und Gesundheit
Soziale und globale Nachhaltigkeit
Umweltschutz
Ethik
Recht und Vertrag
7. Abweichungen und Besonderheiten im bereits Genannten
Sponsoring
Fondsbezogenes Rechnungswesen
Staatsrecht, -aufgaben, -begriff, rechtlicher Ordnungsrahmen
Forschungsarbeiten/spezielle Projektarbeit
8. Sonstiges außerhalb der genannten Bereiche
9. Taxonomiestufen
Wissen
Einfaches Anwenden
Interpretieren
Analysieren
Komplexes, situatives Handeln
Synthese
Innovatives Handeln

Beispiel: In der Ausbildungsordnung findet sich in der Berufsbildposition 4.3. die Formulierung: „Finanzierung für Aufträge und Projekte vorbereiten und abwickeln“. Die Auszubildenden sollen also in der Lage sein, Aufträge und Projekte nicht nur zu kalkulieren, sondern ggf. durch Zuhilfenahme von Fremdfinanzierung abzuwickeln. Darauf deutet auch die im nächsten Satz angesprochene Kreditsicherung hin. Die automatische Codierung dieses Satzes mit Hilfe der hinterlegten Stichworte reagiert hier auf die Stichworte „Finanzierung“ und vergibt die entsprechende Kategorie 3.5 Finanzierung/Finanzwesen. Der Begriff „Projekte“ ruft die Kategorie Projektmanagement auf, der Begriff „Aufträge“ die Kategorie Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung. Bezogen auf die Kategorien der Taxonomie wird das Wort „vorbereiten“ der Kategorie Einfaches Anwenden, das Wort „abwickeln“ der Kategorie Synthese zugeordnet.

Nach einer Überprüfung durch ein Teammitglied auf der Basis der verabredeten Codierregeln ergibt sich eine Codierung nach den drei Kategorien: Finanzierung/Finanzwesen, Projektmanagement und der Taxonomiekategorie Synthese, da immer die höchste Taxonomiestufe zugeordnet wird, wenn sich diese nicht nur auf einen minimalen Teilbereich der beschriebenen Handlung bzw. Inhalt bezieht. Die automatisch vergebene Kategorie „Beratung, Verkauf und Auftragsabwicklung“ würde gelöscht, da es um die Vorbereitung der Finanzierung und damit um einen Supportprozess der Aufträge geht und hier weder der Kunde noch der Prozess der Auftragsabwicklung im Vordergrund steht.

Erste Zwischenbilanz und weitere Perspektiven

Die Entwicklung des Instruments sowie die Integration der Texte und des Codebaumes waren zeitlich und konzeptionell aufwändiger, als es die Projektgruppe eingeschätzt hatte. Auch die händische Analyse der Vielzahl von Dokumenten bedarf einer Reihe von Entscheidungen und erfordert einen hohen zeitlichen Aufwand. Der Aufwand stieg deutlich durch die älteren Dokumente, deren Daten für die computerbasierte Auswertung neu erfasst werden mussten. Schließlich erfolgte eine Einarbeitung in die Software MAXqda und ein Ausloten der spezifischen Leistungsfähigkeit des Programms hinsichtlich der eigenen Fragestellungen und Ziele. Hilfreich waren die Nutzerfreundlichkeit und das Beratungsangebot, die das verwendete Analyseprogramm aufgrund seines hohen Verbreitungsgrads und langjähriger praxisorientierter Entwicklung aufweist.

Dennoch erscheint der Aufwand lohnenswert, da die ersten Ergebnisse der Codierung sehr plausibel sind und die Nennungen der Taxonomiestufen in einem ausgewogenen Verhältnis zu den Oberkategorien stehen. Die automatische Codierung anhand der Stichworte führt überwiegend zu plausiblen Treffern, und es erscheint sicher, dass es auf der Basis dieser Entwicklungsarbeit wesentlich leichter ist, auch die noch ausstehenden kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Fortbildungsordnungen zu analysieren und Synergieeffekte zu nutzen.

Wie geht es weiter? Die inhaltsanalytischen Auswertungen zur Identifizierung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden laufen derzeit noch und werden voraussichtlich im Herbst abgeschlossen sein. Durch den systematischen Vergleich der kaufmännischen Ausbildungsregelungen werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede ermittelt und so kaufmännische Kernqualifikationen sichtbar. Wie im Projektsteckbrief angedeutet, finden die Ergebnisse darüber hinaus Eingang in die Entwicklung einer Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns.

Die bei der Entwicklung des computergestützten Analyseinstruments gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen sind jedoch nicht allein für den kaufmännischen Bereich relevant. Da die Vorgehensweise ausführlich dokumentiert wurde, ist ein Transfer des entwickelten Instruments auch für die Analyse anderer Ordnungsmittel (z. B. gewerblich-technischer Berufe) denkbar und wünschenswert. ■

Literatur

BMBF (Hrsg.): *Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung – Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung*. Berlin/Bonn 2007

BRETSCHNEIDER, M.; GRUNWALD, J.-G.; ZINKE, G.: *Entwicklung eines möglichen Strukturkonzepts für die Bildung von Berufsgruppen*. Bonn 2010 – URL: www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/6214 (Stand: 21.5.2010)

BRÖTZ, R.; SCHAFFEL-KAISER, F. (Hrsg.): *Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht*. Bonn 2009

BRÖTZ, R.; SCHAFFEL-KAISER, F.; SCHWARZ, H.: *Berufsfamilien als Beitrag zur Stärkung des Berufsprinzips*. In: *BWP 37 (2008) 4*, S. 23–26

DREYFUS, H. L.; DREYFUS, S. E.: *Künstliche Intelligenz. Von den Grenzen der Denkmaschine und dem Wert der Intuition*. Reinbek 1987

FENGER, H.: *Bemerkungen zum Forschungsbericht: „Deckungsanalysen der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen“ von Martin Schmiel*. In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt und Berufsforschung 4 (1971) 3*, S. 332–335 – URL: http://doku.iab.de/mittab/1971/1971_3_MittAB_Fenger.pdf (Stand 10.5.2010)

FISCHER, M.: *Arbeitsprozesswissen als zentraler Gegenstand einer domänenspezifischen Qualifikations- und Curriculumforschung*. In: PÄTZOLD, G.; RAUNER, F. (Hrsg.): *Qualifikationsforschung und Curriculumentwicklung*. (19. Beiheft der ZBW) Stuttgart 2006, S. 75–94

KRATHWOHL, D. R.; BLOOM, B. S.; MASIA, B. B.: *Taxonomie von Lernzielen im affektiven Bereich*. Weinheim 1978

KUCKARTZ, U. u. a.: *Qualitative Evaluation. Der Einstieg in die Praxis*. 2. Aufl. Wiesbaden 2008

MAYRING, P.: *Qualitative Inhaltsanalyse*. In: *Forum Qualitative Sozialforschung 1 (2000) 2*, 20. Art. – URL: www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/1089/2383 (Stand: 31.5.2010)

MEIFORT, B.; PAULINI, H.: *Analyse beruflicher Bildungsinhalte und Anforderungsstrukturen bei ausgewählten nichtärztlichen Gesundheitsberufen*. Berlin 1984

SCHAFFEL-KAISER, F.: *Beruf und Zeit. Pilotstudie zum Zeiterleben in Erwerbsberufen*. Bonn 2008

SCHMIEL, M.: *Deckungsanalyse der Ausbildungsordnungen von Ausbildungsberufen*, In: *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 4 (1971) 3*, S. 253–331

WOLFF, S.: *Dokumenten- und Aktenanalyse*. In: FLICK, U. u. a. (Hrsg.): *Qualitative Forschung. Ein Handbuch*. Reinbek 2008, S. 502–513