

Fähigkeitsanforderungen an kaufmännische Fachkräfte – Eine kompetenzbasierte Analyse von Stellenanzeigen mittels O*NET

KURZFASSUNG: Vor dem Hintergrund des Einflusses der „Megatrends“ auf Arbeitsmarkt und Ausbildung wird in dieser Studie der Frage nachgegangen, welche kaufmännischen Handlungsfähigkeiten derzeit am Arbeitsmarkt für Absolventen und Absolventinnen der kaufmännischen Erstausbildung nachgefragt werden. Dazu werden Stellenanzeigen als Spiegel dieser Nachfrage analysiert. Als Analyseraster dient das Occupational Information System-Modell (O*NET), mit dessen Hilfe sich berufliche Arbeitshandlungen kompetenzorientiert beschreiben lassen. Ziel dieser Studie ist es, einerseits dieses aus der amerikanischen Arbeitsmarktforschung entlehnte O*NET-Modell im Kontext deutscher Stellenanzeigenanalysen zu erproben und dabei Kompetenzfacetten kaufmännischer Handlungen zu identifizieren. Andererseits geht es darum, Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den sechs am häufigsten gewählten kaufmännischen Berufen und den korrespondierenden Berufsgruppen „Verkäufer“ und „Verwalter“ herauszuarbeiten. In die Stichprobe gingen N = 707 Stellenanzeigen ein. Die Daten wurden deskriptiv und varianzanalytisch ausgewertet. Als Ergebnis zeigt sich die Nachfrage nach einem eher traditionell „funktionalistischen“ Mitarbeiter statt eines Mitarbeiters, der selbstorganisiert, kreativ, selbstregulativ innovative Arbeitshandlungen erbringt. Die Berufs- und Berufsgruppenvergleiche machen deutlich, dass sich „der Bankkaufmann/die Bankkauffrau“ eher zum/zur „Verkäufer/Verkäuferin“ wandelt und der/die „Groß- und Außenhandelskaufmann/-frau“ eher einem kaufmännischen Querschnittsberuf mit einer soliden Basis von verkäufer- und verwalter-orientierten Fähigkeiten entspricht.

ABSTRACT: With regard to the influence of socio-economic challenges on the labor market and vocational education and training (VET), this study asks which abilities of commercial clerks after their apprenticeship are demanded on the labor market. The analysis of job advertisements using the O*NET model serves as basis to identify facets of competencies needed to fulfill business actions and activities. The study compares these facets for the six mostly chosen commercial occupations in Germany which are also grouped into more „administration-oriented“ and „sales-oriented“. Descriptive analyses and ANOVAs for N = 707 job advertisements show that there is a dominance of the „functioning type“ of clerk instead of an employee who is able to act creatively, self-regulatively with a high degree of self-organization. There is a tendency that „bank clerks“ are changing into the direction of „salespeople“ and the „wholesale clerks“ show central competence patterns in the field of business and commerce.

1. Einleitung und Problemstellung

Welche kaufmännischen Handlungsfähigkeiten werden derzeit am Arbeitsmarkt benötigt und nachgefragt? Diese Frage stellen sich die an der beruflichen Bildung Beteiligten; denn die scheinbar unumkehrbaren sozio-ökonomischen Veränderungen, die sogenannten „Megatrends“ (BUTTLER 1992, 2009), erzeugen für die berufliche Aus- und Weiterbildung – und dabei insbesondere für die kaufmännische Erstausbildung – neue Herausforderungen: Zahlreiche Studien, Statistiken und politische Berichte geben Hinweise auf relevante und notwendige individuelle berufliche Handlungsfähigkeiten: Branchenanalysen zeigen, dass der *Anteil am Dienstleistungssektor* bis 2020 auf 77,3% ansteigen wird (u. a. BURKERT 2008, S. 15ff.). Entwicklungen in der *Informations- und Kommunikationstechnologie* implizieren, dass zur Bewältigung von täglichen Arbeits- und Lebenssituationen zunehmend neue „Arbeitshandlungen“ zur

Bedienung der neuen Medien und zur Erbringung von Wertschöpfungsleistungen notwendig sind (u.a. EUROPÄISCHE KOMMISSION [EU] 2009). *Internationalisierungs- und Globalisierungsprozesse* erfordern Offenheit gegenüber Fremdheit und damit interkulturelle Kompetenz (u.a. ebd.): Ende 2009 war nahezu jeder elfte Mensch in Deutschland ausländischer Nationalität; insgesamt 16 Millionen Menschen hatten einen Migrationshintergrund Statistisches Bundesamt (DESTATIS) 2010, S. 12). Diese „Megatrends“ korrespondieren mit Umstrukturierungen in den Arbeitszuschnitten und Arbeitsanforderungen, die *mehr und andere Fähigkeiten* erfordern (u.a. MAYER/SOLGA 2008, S. 1). Kaufmännische Berufe lassen sich heute weniger über „Sachbearbeitung“ charakterisieren, da die Arbeitsplatzherausforderungen zunehmend in „Fallbearbeitungen“ unter Berücksichtigung von Kosten, Qualität der Produkte und Dienstleistungen sowie in der Einschätzung des Marktes und einer gezielten Kundenorientierung bestehen (vgl. u.a. BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009; ACHTENHAGEN 2002; GETSCH 2002; PICOT/REICHWALD/WIGAND 2003; BAETHGE/SCHIERSMANN 2000). Eine so verstandene kaufmännische Arbeit erfordert nicht nur rein „funktionalistische“ Fähigkeiten und Fertigkeiten, sondern vor allem Fähigkeiten des unternehmerischen Denkens, der Übernahme von Verantwortung, des selbstständigen, kooperativen und kommunikativen sowie entscheidungsbezogenen Handelns, aber auch des Steuerns betriebswirtschaftlicher Prozesse – und damit „wirtschaftliche Gestaltungskompetenz“ (vgl. TRAMM 2009; BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009). Neben dieser eher „aufgabenbezogenen Problemlösekompetenz“ werden gleichzeitig übergreifende Fähigkeiten (basic- and cross-functional-skills; MUMFORD/PETERSON/CHILDS 1999) wie soziale, emotionale, selbstregulative, aber auch ethisch-moralische (BECK 2000, 2006) Kompetenzen erforderlich, da kooperative Arbeitsformen, Service- und Führungsaufgaben ebenfalls quantitativ zunehmen (MAYER/SOLGA 2008, S. 2 f.; BURKERT 2008; PROGNOSE 2009). Soziologische Studien verweisen auf einen Wechsel von Lebenszeitarbeitsplätzen hin zu flexiblen „patchwork-Karrieren“ (BAETHGE/SCHIERSMANN 2000). Um die eigene Arbeitskraft hierfür wettbewerbsfähig zu halten und eine Karriere im Zeitablauf zufriedenstellend zu gestalten, wird neben domänenspezifischen und fachübergreifenden Fähigkeiten auch organisationales, strukturelles und gesellschaftliches Wissen sowie das Einbringen von Erfahrungen, beruflichen Interessen und Engagement erforderlich. In der Literatur und der bildungspolitischen Praxis wird dieses Fähigkeitsbündel häufig mit dem Konzept der „Employability“ (KRES 2007) umschrieben.

Diese dynamischen Fähigkeiten *induzieren andere Modi und andere Organisationsformen ihres Erwerbs* – auch im Sinne eines lebenslangen Lernens (ACHTENHAGEN/LEMPERT 2000). So sind auf der *mikro-didaktischen Ebene* einerseits curriculare Entscheidungen zu treffen, ob z.B. disziplinentorientiertes Wissen (knowledge) und/oder berufsbezogene Fähigkeiten und Fertigkeiten (skills) und/oder Elemente der Persönlichkeitsentwicklung (attitudes) erworben werden sollen (vgl. SCHIRO 2008), oder aber andererseits instruktionale Entscheidungen über die Gestaltung von angemessenen und korrespondierenden Lern- und Arbeitssituationen (vgl. u.a. BRANSFORD/BROWN/COCKING 2000; WEBER/ACHTENHAGEN 2010). Auf der *makro-didaktischen Ebene* stellen sich Herausforderungen an die curricularen und zeitlichen Zuschnitte von Aus- und Weiterbildungsprogrammen zur Förderung eines kumulativen (lebenslangen) Lernens: Diesbezüglich lassen sich einerseits seit 1996 verstärkt Entwicklungen hin zu differenzierten Ausbildungsberufen in wachsenden Beschäftigungsfeldern beobachten (u.a. BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009, S. 22); andererseits werden viele der derzeit ca. 350 Ausbildungsberufe aufgrund veralteter Bündel von Arbeitstätigkeiten seitens

der Arbeitgeber nicht mehr angeboten oder/und aufgrund von geringer Attraktivität sowie einem geringen Status seitens der Auszubildenden nicht mehr nachgefragt. Auf der Ebene der Schulorganisation stellen sich Herausforderungen aufgrund des „demographischen Faktors“. Studien zeigen, dass die Zahl der Jugendlichen insgesamt zurückgeht: 2009 gab es 4 % weniger Schulabgänger als noch ein Jahr zuvor; 2010 werden es wiederum 3 % weniger sein als 2009 (BRINKMANN/ALBERS 2004, S. 60), was Zusammenlegungen und Modularisierungen von Kursen erforderlich macht. In der bildungspolitischen Diskussion wird daher eine stärkere Flexibilisierung der beruflichen Ausbildung gefordert (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] 2007, S. 18; EULER/SEVERING 2007), die „Programm-Durchlässigkeiten“, „Ergänzungs-“ und „Brückenangebote“, die Wiederaufnahme von Bildungsgängen, einen Wechsel zwischen Berufskarrieren sowie Weiterentwicklungen zum Erhalt der Arbeitskraft und zur Erfüllung von Aufstiegswünschen ermöglicht.

Für die Umsetzung eines solchen modularisierten Aus- und Weiterbildungssystems, in dem Lernleistungen sukzessiv auf- und ausgebaut (cumulative credits) und zugleich Zwischenstände ausgewiesen und anerkannt/zertifiziert werden können (intermediate certificates) (MAYER/SOLGA 2008, S. 3; EULER/SEVERING 2007) – unabhängig von der jeweiligen Bildungsinstitution, in der diese Fähigkeiten erworben werden (BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] 2007, S. 18) –, wird auf der individuellen personenbezogenen Ebene das Konzept der „Kompetenzen“ als gemeinsamer Beurteilungsnenner diskutiert sowie auf der Bildungssystemebene zur Bündelung der ca. 350 Ausbildungsberufe bzw. für den Zuschnitt von Modulen das Konzept der „Berufsfamilien“ (vgl. hierzu auch das Zehn-Punkte-Papier des Innovationskreises berufliche Bildung: BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] 2007, 2008, S. 23).

Obwohl das Konzept der „Kompetenzen“ in der aktuellen bildungspolitischen Diskussion eine so zentrale Rolle einnimmt, existiert kein eindeutiger Begriffsgebrauch. Weinert (2001) hat als Ergebnis eines fünf Jahre dauernden internationalen interdisziplinären Projekts der OECD Kompetenzen definiert als *„die bei Individuen verfügbaren oder durch sie erlernbaren kognitiven Fähigkeiten und Fertigkeiten, um bestimmte Probleme zu lösen, sowie die damit verbundenen motivationalen, volitionalen und sozialen Bereitschaften und Fähigkeiten, um die Problemlösungen in variablen Situationen erfolgreich und verantwortungsvoll nutzen zu können“* (WEINERT 2001, S. 27f.). Damit wurde zugleich eine Vorlage für die derzeitige internationale Diskussion gegeben, an die sich auch die internationalen Vergleichsstudien wie TIMSS, PISA, VET-LSA etc. anlehnen (HARTIG/KLIEME/LEUTNER 2008; BATHGE/ACHTENHAGEN/AREND/BAEBIG/BAETHGE-KINSKY/WEBER 2006). Dabei geht es einerseits um die Identifikation von arbeitsplatzbezogenen *typischen Anforderungssituationen* mit ihren korrespondierenden Arbeitstätigkeiten und -bedingungen sowie den auf einem spezifischen Niveau zu nutzenden Werkzeugen und Technologien (Komplexitätsgrad, Aufgabenschwierigkeit) und andererseits um die Identifikation von arbeitskraftbezogenen *individuellen Fähigkeiten* (Wissen, Fertigkeiten, Interessen, Werte, Erfahrungen) sowie um die eher *berufsspezifischen* und *berufsübergreifenden* Handlungssituationen. Ansätze hierzu finden sich in ausgewählten berufs- und wirtschaftspädagogischen Arbeiten: z.B. im Vorschlag zur Durchführung eines Large-Scale-Assessment zur Berufsbildung (BATHGE et al. 2006); zur „Kompetenzdiagnostik in der Berufsbildung“ (SEEBER/NICKOLAUS/WINTHER/ACHTENHAGEN/BREUER/FRANK/LEHMANN/SPÖTTL/STRAKA/WALDEN/WEISS/ZÖLLER, 2010);

zur Modellierung und Messung von ausgewählten beruflichen Kompetenzen (u.a. SEEBER, 2008; ACHTENHAGEN/WINTHER, 2009; WINTHER/ACHTENHAGEN, 2009; NICKOLAUS/GSCHENDTNER/ABELE, 2009; WINTHER, 2010; SEEBER/NICKOLAUS, 2010); zur Identifizierung von grundlegenden beruflichen Tätigkeiten/Handlungsanforderungen (BAETHGE/AREND, 2009). Den derzeit im deutschsprachigen Raum existierenden – eher übergreifenden – Ansätzen zur umfassenden Identifizierung von relevanten und notwendigen individuellen beruflichen Handlungskompetenzen sowie deren Bündelung zu Berufsfamilien (insbes. BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009; BRETTSCHEIDER/GRUNWALD/ZINKE 2010; GRZANNA/FÜRSTENAU 2010; ZBINDEN/VOLZ 2007) gelingt es bis jetzt allerdings nur ansatzweise, Kompetenzen i.S.v. WEINERT (2001) und damit in Anlehnung an die aktuelle internationale Diskussion zu konzeptualisieren. Von daher ist es nicht verwunderlich, dass Ansätze zur Zuschneidung und Sequenzierung von Modulen, zum Ausweis und zur Anerkennung von individuellen Leistungszwischenständen sowie Ansätze zur Bildung von Berufsfamilien ins Stocken geraten. Den oft sehr aufwändigen Recherchen, Analysen und Datenerhebungen zur Identifikation von Kernelementen/Standards beruflicher Handlungskompetenz (wie z.B. Literatur-, Dokumenten- und Lehrplananalysen, internationale Vergleiche, sekundärstatistische Analysen, Befragungen von Experten, betriebliche Fallstudien, Tätigkeitsanalysen) liegt aus unserer Perspektive kein kompetenzorientierter Referenzrahmen zugrunde, der es erlaubte, die Ergebnisse lehr-lern-theoretisch weiter zu operationalisieren, und der als Raster für differenzierte Vergleiche von Kompetenzanforderungen in verschiedenen Berufsgruppen/-familien herangezogen werden könnte.

Für unsere Studie haben wir daher als ein theoretisch sehr ausgefeiltes und empirisch überprüft Schema beruflichen Handelns den „O*NET-Ansatz“ (Occupational Information Network) (PETERSON/MUMFORD/BORMAN/JEANNERET/FLEISHMAN 1999; PETERSON/MUMFORD/BORMAN/JEANNERET/FLEISHMAN/LEVIN/CAMPION/MAYFIELD/MORGESON/PEARLMAN/GOWING/LANCASTER/SILVER/DYE 2001) als einen solchen kompetenzorientierten Referenzrahmen ausgewählt, der diese Funktion erfüllt und gleichzeitig hilft, einen Anschluss an die internationale Kompetenzforschung herzustellen.

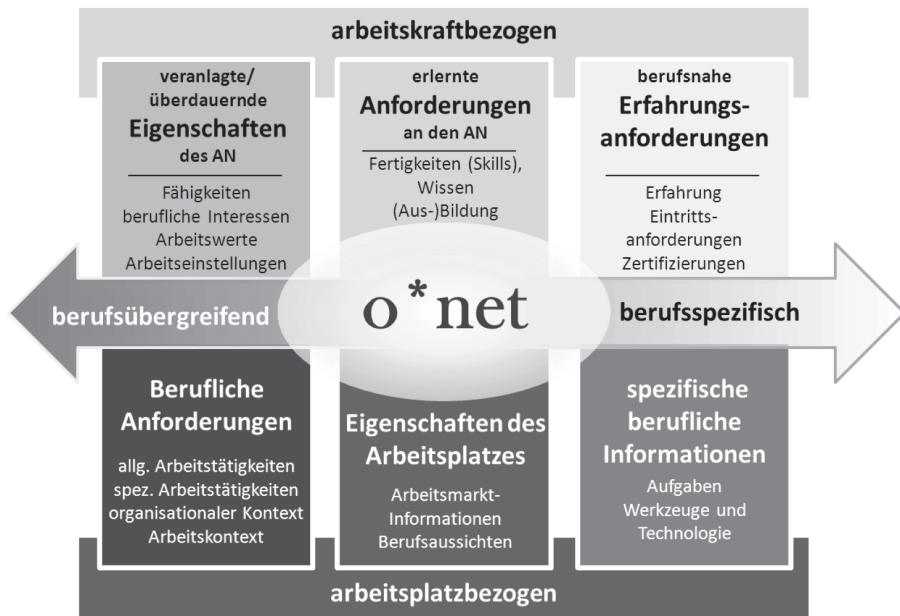
Ziel dieser Studie ist es, in einem ersten Zugriff den O*NET-Ansatz im Hinblick auf Analysemöglichkeiten im Bereich der deutschen kaufmännischen Erstausbildung zu erproben: Dafür sollen die derzeit seitens der Arbeitgeber geforderten und in Stellenausschreibungen explizierten individuellen beruflichen Handlungskompetenzen auf die implizierten Kompetenzfacetten hin analysiert werden. Wir fokussieren die Analysen auf die sechs am häufigsten besetzten kaufmännischen Ausbildungsberufe. Neben dieser übergreifenden Identifikation von kaufmännischen Handlungskompetenzen werden die Ergebnisse sowohl für die fokussierten sechs Berufe einzeln, aber auch entsprechend der neuen Berufsklassifikation der Bundesagentur für Arbeit (KldB) (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010b) getrennt nach kaufmännisch-verwaltenden („Verwalter“) und kaufmännisch-verkaufsorientierten („Verkäufer“) Berufen analysiert.

Es soll gezeigt werden, dass der O*NET-Ansatz ein sensibles, reliables und valides Instrument ist, um geforderte kaufmännische Handlungsfähigkeiten i.S.d. WEINERTschen Kompetenzdefinition aus Stellenanzeigen herauszufiltern und dabei Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen Berufen und Berufsgruppen aufzuzeigen. Die Ergebnisse sollen einen Anstoß zur Diskussion von Standards in der kaufmännischen Erstausbildung sowie von Überschneidungen im Hinblick auf die Bildung von Berufsfamilien geben.

2. Theoretischer Hintergrund

O*NET als kompetenzorientierter Referenzrahmen

Das O*NET ist das Ergebnis einer großangelegten Studie des U.S. Department of Labor. Es ersetzt bzw. integriert zahlreiche, vormals separat geführte Berufsklassifikations- und Informationssysteme. Ziel ist es, eine gemeinsame Sprache und ein Notationssystem zu bieten, mit dessen Hilfe verschiedene Berufe und Erwachsenentätigkeiten mittels einer hierarchischen Taxonomie im Hinblick auf die vielfältigen Fragestellungen des Arbeitsmarktes beschrieben werden können (PETERSON et al. 2001). Das O*NET-System basiert im Kern auf einer sozio-technisch geprägten Handlungstheorie, die von einem Input-Prozess-Output-Modell ausgeht. Dabei wird angenommen, dass ein Individuum für seine Arbeitshandlungen Informationen aufnimmt, diese in mentalen Prozessen verarbeitet und das Ergebnis (die Arbeitshandlung) unter Nutzung von Werkzeugen und Arbeitsmitteln als Output realisiert. Dabei interagiert das Individuum im sozialen Kontext mit seinen Kollegen, Vorgesetzten, Kunden etc. Unter einer Systemperspektive wird angenommen, dass auch die Wahrnehmung und Einschätzung des übergreifenden Arbeitsmarktkontextes (z. B. Tarifpolitik, Arbeitslosenzahlen, Branchenentwicklungen) für ein kompetentes, engagiertes, professionelles berufliches Handeln und damit für das Bewältigen von Arbeitsaufgaben relevant werden (JEANNERET/BORMAN/KUBISIAK/HANSON 1999, S. 107). Diese Arbeitshandlungen werden kompetenzorientiert (u.E. kompatibel zu Weinerts Definition) mit einerseits individuellen Dispositionen („arbeitskraftbezogene Personenfähigkeiten“) und andererseits arbeitsplatzspezifischen Kontexten („situative Herausforderungen“) operationalisiert (vgl. *Abbildung 1*). Die individuellen Dispositionen umfassen (I) in der Person grundsätzlich veranlagte *Eigenschaften* i. S. überdauernder Fähigkeiten: Persönlichkeitsmerkmale, berufliche Interessen, Arbeitswerte sowie Arbeitseinstellungen („attitudes“), (II) tendenziell erlernte *Anforderungen* wie Wissen („knowledge“), Fertigkeiten („skills“) als Ergebnisse formellen Lernens (schulische, berufliche Ausbildung – ggf. durch Zertifikate ausgewiesen) sowie (III) *Erfahrungen* als handlungsleitende Elemente. Die arbeitsplatzspezifischen Kontexte stellen Herausforderungen an das Individuum dar: (IV) allgemeine berufsübergreifende Handlungsanforderungen („general work activities“) (z. B. Gewinnung von Informationen, Treffen von Entscheidungen, Kommunizieren, Koordinieren, Verwalten) und berufsspezifische Herausforderungen („detailed work activities“) (z. B. arbeitsplatzspezifische Informationsrecherchen durchführen, kundenspezifische Kommunikation an einem Arbeitsplatz im Verkaufsbereich); (V) Herausforderungen, die sich aus dem organisatorischen und arbeitsmarktpolitischen Kontext heraus stellen (z. B. reduzierte Übernahmeaussichten nach der Ausbildung und geringe Chancen auf dem freien Arbeitsmarkt können demotivieren und Umorientierungen erforderlich machen); (VI) arbeitsplatzspezifische Herausforderungen, die spezifische Werkzeuge bzw. Technologien zur Bewältigung spezifischer Aufgaben benötigen (z. B. Nutzung einer spezifischen Bürokommunikationssoftware bzw. eines ERP-Systems wie SAP) (PETERSON u. a. 1999, S. 91 ff.). Insgesamt lassen sich unter Bezug auf die WEINERTSche Diskussion „Fähigkeiten“/„Dispositionen“ den „arbeitskraftbezogenen“ und „Situationen“ den „arbeitsplatzbezogenen“ O*NET-Kategorien gleichordnen (vgl. *Abbildung 1*).

Abb. 1: O*NET- Modell¹

Das O*NET sowie seine einzelnen Subkategorien sind theoriegeleitet und empirisch in vielen Studien überprüft. Seit mehr als zehn Jahren wird es praktisch im Kontext von Arbeitsplatzbeschreibungen, Stellenausschreibungen, Mitarbeitercoachings, Trainingsmaßnahmen und der Berufsberatung erprobt und verbessert (PETERSON et al. 2001). Inzwischen wurden diese arbeitsplatzbezogenen und fähigkeitsbezogenen Informationen in einem online zur Verfügung stehenden Datenbanksystem zusammengeführt, das in regelmäßigen Abständen aktualisiert wird (letztes Update: 2008) und damit für die verschiedenen Stakeholder der beruflichen Bildung sowie der Administration, Politik und Wissenschaft eine zentrale Informationsquelle darstellt.

Nach unserer Einschätzung stellt das O*NET-Modell einen belastbaren, soliden und innovativen Referenzrahmen dar, der über bestehende Ansätze zur Identifikation von Kernkompetenzen und berufsübergreifenden Lernzielen in der Berufs- und Wirtschaftspädagogik hinausreicht: so z.B. über die inhaltsanalytische Auswertung von Lehrplänen und die expertenbasierte diskursive Identifikation von berufsübergreifenden *curricularen Lernzielen* zur Formulierung von gemeinsamen Lernfeldern (GRZANNA/FÜRSTENAU 2010); die komplexe inhaltsanalytische Verschlagwortung und *Kategorisierung von Begriffen* zur Bildung von Berufsgruppen (BRÖTZ/SCHAPFEL-KAISER 2009; BRÖTZ 2009); die neue Klassifizierung der Berufe nach *Berufsfachlichkeit* (i.S.v. situativen Anforderungen) und *Anforderungsniveaus* (korrespondierend zu den allgemeinen Qualifikationsabschlüssen) (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010a); den schweizerischen Ansatz der Identifikation zentraler *Tätigkeitsanforderungen*

¹ In Anlehnung an PETERSON et al. (1999) sowie die aktuelle Version: <http://www.onetcenter.org/content.html#cm1> gefunden: 02.12.11.

in der beruflichen Grundbildung mittels Szenarioanalysen (ZBINDEN/VOLZ 2007)². Im O*NET-Ansatz werden in Entsprechung zu WEINERT (2001) auch Kompetenzfacetten über den kognitiven Bereich hinaus (u.a. Arbeitsinteresse, Einstellungen, etc.) modelliert sowie über typische Geschäftsprozesse hinausgehende *ökonomische, gesellschaftliche und politische Zusammenhänge* berücksichtigt (Block V), wie dieses u.a. Kutscha (2009), Tramm (2009) und Brötz et al. (2009) für die Modellierung einer ganzheitlichen beruflichen Handlungskompetenz für den kaufmännischen Bereich fordern. Ein wie O*NET komplexes und vieldimensionales berufliches Handlungsmodell, das zwischen „Arbeitsplatz“ (situative Arbeitsplatzherausforderungen) und „Arbeitskraft“ (individuelle Fähigkeiten) differenziert, wurde bereits von Dostal, Stooß & Troll (1998, S. 440) und Dostal (2002, S. 464) für die deutsche Diskussion eingefordert und vorgeschlagen, allerdings nicht weiter ausgearbeitet.

Für unser Anliegen, in Stellenanzeigen geforderte berufliche Handlungsfähigkeiten im Anschluss an die internationale Diskussion kompetenzorientiert zu identifizieren und zu analysieren, beschränken wir uns auf die Blöcke (I) – (III) des O*NET-Schemas (vgl. *Abbildung 1*).

Analyse von Stellenanzeigen

Für die Erprobung des O*NET-Modells sowie zur Identifizierung von kompetenzorientierten kaufmännischen Handlungsfähigkeiten führten wir eine Analyse von Stellenanzeigen durch, die wir als Ausdruck von nachgefragten aktuellen und künftigen „Kompetenzen“ (mit ihren Facetten „Wissen“, „Fähigkeiten“, „Fertigkeiten“, „Einstellungen“) werten (vgl. auch die entsprechenden Arbeiten von KLOAS 1991; DIETZEN 1999; BIBB 2001; SCHMIDT & STEEGER 2004 bzw. SAILER 2009). Methodisch erweist sich die Analyse von publizierten Anzeigen aufgrund ihres non-reaktiven Charakters als objektiv, da Verfälschungen durch Versuchsbeteiligte (Versuchsleiter/Befragte) nahezu ausgeschlossen sind (BORTZ/DÖRING 2006, S. 325). In den Stellenanzeigen finden sich neben impliziten Botschaften (z.B. Farben, Anzeigengröße oder Schriftgestaltung) (MOSER 2002; MOSER/ZEMPEL 2006, S. 79) explizite Informationen: (1) Nennung der gesuchten Position und Vorstellung des Unternehmens, (2) Beschreibung der Tätigkeiten und Aufgaben, (3) von den Arbeitnehmern erwartete Fähigkeiten und (4) Abschlussinformationen wie Kontaktangaben (BECKER 2009; DIETZEN/KLOAS 1999). In unserer Untersuchung werden zur Identifikation von Kompetenzen ausschließlich die erwarteten Fähigkeiten herangezogen. Da Online-Stellenmärkte heutzutage aufgrund ihrer Kosteneffizienz, Schnelligkeit sowie der überregionalen Erreichbarkeit potentieller Bewerber das zentrale Medium des Personalrecruiting sind (MOSER/ZEMPEL 2006, S. 86), wurden hier aufgegebene Stellenanzeigen herangezogen.

2 Der Ansatz in der Feasibility Study VET-LSA (BAETHGE/ARENDs 2009) weist ebenfalls in die intendierte Richtung, in dem ausgehend von einer „Curriculum-Konferenz“ (FREY 1981) auf der Basis von O*NET sowie zugleich ISCO und ISCED berufliche Aufgaben für ausgewählte Ausbildungsberufe (*Anforderungssituationen*) ausgewählt und mittels Expertenratings im internationalen Vergleich bewertet wurden (BREUER/HILLEN/WINTHER 2009, für den kaufmännischen Bereich).

3. Ziel der Studie

Um die nach Abschluss der kaufmännischen Erstausbildung am Arbeitsmarkt erwarteten Handlungsfähigkeiten zu identifizieren, wird das O*NET-Modell i. S. e. handlungs- und kompetenz-orientierten Referenzsystems herangezogen und erprobt. Die Analyse erfolgt anhand der derzeit sechs am häufigsten gewählten kaufmännischen Ausbildungsberufe. Mit dem Blick auf die Diskussion zur Bildung von Berufsfamilien sowie die neue Berufsklassifikation (KIdB) (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010b), die die kaufmännischen Berufe in eher verwaltend und eher verkaufend aufteilt, ist es zudem das Ziel zu prüfen, inwiefern der Referenzrahmen auch Unterschiede zwischen diesen beiden Berufsgruppen abzubilden vermag. Die nachstehenden beiden Forschungsfragen leiten unsere Studie:

- F1: Welche Kompetenz(-facetten) erwartet der Arbeitsmarkt unmittelbar im Anschluss an eine kaufmännische Ausbildung von den Absolventen und Absolventinnen (i. S. der O*NET-Kategorien)?
- F2: Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich zwischen den Berufen bzw. Berufsgruppen identifizieren?

4. Design und Durchführung

Design

Für die Beantwortung der ersten Forschungsfrage (F1), in der es um die Feststellung der Kompetenzen, kategorisiert nach O*NET, geht, wählen wir einen deskriptiven Zugang. Zur Beantwortung der Forschungsfrage (F2) bzgl. der Prüfung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen den sechs Berufen bzw. den beiden Berufsgruppen greifen wir auf den Einsatz von ANOVA-Prozeduren zurück (vgl. FIELD 2007; SPSS Version 18).

Bestimmung der Stichprobe

In die Stichprobe gingen Stellenanzeigen der jeweils drei am stärksten besetzten kaufmännischen Ausbildungsberufe der Berufsgruppen (BG) 6 „Verkäufer“ und 7 „Verwalter“ ein. Dieses waren im Jahr 2009 in Anlehnung an das Statistische Bundesamt (2010, S. 28) für den verkaufsorientierten Bereich: „Kaufmann/Kauffrau im Groß- und Außenhandel“ (GH), „Verkäufer/-in“ (V) sowie „Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel“ (EH), und für den verwaltungsorientierten Bereich: „Bürokaufmann/-kauffrau“ (BÜ), „Bankkaufmann/-kauffrau“ (BA) und „Industriekaufmann/-kauffrau“ (IN). Zugrunde liegt die Annahme, dass sich hierbei zentrale und relevante kaufmännische Tätigkeitsbündel identifizieren lassen. Stellenanzeigen für ausgebildete Fachkräfte werden sowohl in staatlich als auch in privatwirtschaftlich organisierten Online-Börsen ausgeschrieben. Wir wählten die „jobbörse“ der Agentur für Arbeit für den staatlichen Bereich und „monster“ als eine der bekanntesten privatwirtschaftlichen Online-Arbeitsvermittlungen (4,4 Mio. Besuche pro Monat), die nicht ausschließlich auf Akademiker rekurriert (LITERA 2010, S. 18), aus. Die Stellenan-

zeigen wurden im Zeitraum vom 21.10.2010 bis 15.01.2011 erhoben.³ Es kamen ausschließlich Stellenangebote für Berufseinsteiger mit einer abgeschlossenen Berufsausbildung in einem der oben genannten Ausbildungsberufe infrage. Damit sollte erfasst werden, welche Kompetenzanforderungen Betriebe explizit an kaufmännische Fachkräfte beim ersten Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt stellen. Entsprechend wurde in den Stellenmärkten nach den Bezeichnungen der Ausbildungsberufe gesucht und über die Filterfunktionen „Ausbildung/Meister“ (*monster*) bzw. „Fachkräfte“ eingeschränkt.

Insgesamt wurden 707 Stellenanzeigen untersucht: 309 Stellenanzeigen für BG 6 (Verkäufer; VK) und 398 Stellenanzeigen für BG 7 (Verwalter; VW). Die Datenbank „*monster*“ lieferte insgesamt 136 Stellenangebote ($N_{BG6} = 46$; $N_{BG7} = 90$), was einer Vollerhebung (unter Maßgabe der gesetzten Annahmen) entspricht. Für die Datenbank „*jobbörse*“ der Agentur für Arbeit konnte aufgrund der Datenbankstruktur keine Vollerhebung i.e.S. durchgeführt werden. Ihre 571 Stellenanzeigen ($N_{BG6} = 263$; $N_{BG7} = 308$) können jedoch als repräsentativ⁴ beurteilt werden. In der Stichprobe sind Arbeitgeber aller Bundesländer enthalten. Inserate aus Bayern, Baden-Württemberg und Nordrhein-Westfalen sind mit insgesamt 58,6 % überrepräsentiert. Mit fast 69 % sind es Klein- und Mittelständler (mit 6–50 bzw. 51–500 Mitarbeitern) in den Branchen Handel, Instandhaltung und Reparatur (46 %), verarbeitendes Gewerbe (17 %) bzw. Finanz- und Versicherungsdienstleister (12 %). Die untersuchten Stellenanzeigen enthalten zu 82,5 % unbefristete Angebote (davon 62,5 % in Vollzeit).

Durchführung der Analyse

Die Analyse der Stellenanzeigen erfolgte mit Hilfe der strukturierten, deduktiven Inhaltsanalyse nach Mayring (2008). Dabei wurden die Stellenanzeigen Wort für Wort (bzw. nach Wortgruppen: z.B. „ausgeprägte Teamfähigkeit“) kodiert und dem zuvor fixierten O*NET-Kategorienschema zugeordnet (vgl. *Tabelle 2*) (MAYRING 2008, S. 115). So werden z.B. Anforderungen wie „soziale Kompetenz“, „Verhandlungsgeschick“, „Vertriebs- bzw. Kundenorientierung“ der O*NET-Kategorie „*soziale Kompetenzen einbringen*“ zugeordnet. Unter die O*NET-Kategorie „*gewissenhafte Arbeitseinstellung*“ werden Anforderungen wie „Verantwortung“, „Pflichtbewusstsein“ oder „organisierte/strukturierte Arbeitsweise“ subsumiert. Doppelnennungen sind zugelassen: d.h. Erwartungen wie „Motivation“ und „Engagement“ aus einer Stellenanzeige werden beide der Kategorie „*zielorientierte Arbeitseinstellung*“ im O*NET-Referenzrahmen zugeordnet.

3 Wir danken Irena Reiter für die Durchführung der Erhebung und die Mitwirkung bei der Auswertung.

4 Grundsätzlich erfolgte die Datensammlung täglich ca. 1–2 Stunden. Da der Stellenmarkt der „*jobbörse*“ jedoch sehr variabel ist, d.h. die Anzeigenoberfläche sich innerhalb von 2 Stunden stark verändern kann, ist es unmöglich, ohne ununterbrochene Sammlung ein Vollerhebungssample ziehen zu können. Um die Repräsentativität des Samples zu prüfen, erfolgte im Rahmen der Datenerhebung eine ununterbrochene (7–20Uhr) dreitägige Erhebungsphase. Dieses Teilsample umfasste 135 Stellenanzeigen ($N_{VK} = 62$; $N_{VW} = 73$). Für alle O*NET-Kategorien sowie für die charakterisierenden Variablen (z.B. Unternehmensgröße) wurden t-Tests zur Prüfung auf signifikante Mittelwertsunterschiede berechnet. Im Ergebnis zeigte sich, dass bis auf die Variable „befristet“ (ja/nein) keine signifikanten Unterschiede zwischen dem Teilsample und den Stellenanzeigen, die im restlichen Erhebungszeitraum erhoben wurden, bestanden. Demnach kann von einer repräsentativen Stichprobe ausgegangen werden.

5. Darstellung der Ergebnisse

Beschreibung der Daten

Für die 707 Stellenanzeigen ergaben sich 6833 Kodierungen, die sich über 29 verschiedene O*NET-Kategorien auf der 3. Abstraktionsebene (vgl. *Tabelle 2*) verteilen. In den weitergehenden Analysen werden nur Kategorien berücksichtigt, auf die mehr als 0,5% der Gesamtkodierungen entfallen. Damit werden gemäß dem O*NET-Kategorienschema nur noch 15 (Haupt-)Kategorien angesprochen; die Anzahl der Gesamtkodierungen verringert sich damit um 171.

Tabelle 1 gibt einen Überblick über die Anzahl der Stellenanzeigen und Kodierungen gegliedert nach Datenquellen, Berufen bzw. Berufsgruppen.

Tab. 1: Überblick über die Datenquellen und Verteilung auf Berufe und Berufsgruppen

Datenbasis	jobbörse						monster	
Berufsgruppe lt. KldB	VK (BG 6)			VW (BG 7)			VK (BG 6)	VW (BG7)
Berufe	GH	V	EH	BA	BÜ	IN		
Anzahl der Stellenanzeigen	263			308			46	90
	83	109	71	49	168	91	–	–
Anzahl der Kodierungen	2.536			2.993			397	789
	897	974	665	504	1566	870	–	–
durchschnitt- liche Anzahl der Nennungen pro Anzeige	9,64			9,72			8,63	8,77
	10,80	8,94	9,36	10,29	9,37	9,56	–	–

Anmerkungen: VK = Berufsgruppe der Verkäufer, VW = Berufsgruppe der Verwalter, BG = Berufsgruppe, GH = Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, V = Verkäufer/-in, EH = Kaufmann/-frau im Einzelhandel, BA = Bankkaufmann/-frau, BÜ = Bürokaufmann/-frau, IN = Industriekaufmann/-frau

*F1: Welche Kompetenzen erwartet der Arbeitsmarkt von Absolventen und Absolventinnen unmittelbar im Anschluss an eine kaufmännische Ausbildung (i. S. der O*NET-Kategorien)?*

Tabelle 2 gibt einen deskriptiven Überblick über die Verteilung der Kodierungen/Kompetenzfacetten auf die 15 Hauptkategorien des O*NET-Referenzrahmens. Für eine bessere Vergleichbarkeit wurde hier die „durchschnittliche Anzahl der Nennungen pro Anzeige“ als Vergleichsgröße für jede Kategorie berechnet und herangezogen. Verglichen werden nachstehend zunächst die beiden Berufsgruppen „Verkäufer“ und „Verwalter“. Die Darstellung basiert auf N = 571 Stellenanzeigen der „jobbörse“ mit 5.476 Kodierungen und N = 136 Stellenanzeigen aus der „monster“-Datenbank mit 1.186 Kodierungen.

Aus *Tabelle 2* geht hervor, dass in den Stellenanzeigen für „Verkäufer“ die Arbeitseinstellung „zielorientiert“ [2] im Durchschnitt 1,45 Mal genannt und damit

Tab. 2: Am Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenzfacetten für „Verkäufer“ und „Verwalter“

1. AE	2. AE	3. AE (Abstraktionsebene)	Verkäufer	Verwalter	M	SD
⊖	Fähigkeiten	[1] kognitiv Fähigkeiten einbringen	0,19	0,26	0,23	0,48
	Arbeits-einstellungen	[2] zielorientiert	1,45	0,99	1,19	1,30
		[3] interpersonell orientiert	0,52	0,59	0,56	0,55
		[4] offen/verständnisvoll/einfühlsam	0,79	0,77	0,78	0,84
		[5] gewissenhaft	1,04	1,21	1,13	0,98
⊖	Über-greifende Fertigkeiten	[6] soziale Fertigkeiten einbringen	0,77	0,44	0,59	0,65
	⊖	[7] komplexe Problemlöse-fertigkeit einbringen	0,04	0,14	0,10	0,36
		[8] technische Fertigkeiten einbringen	0,46	0,81	0,65	0,60
		[9] Wissen über Business und Management einbringen	1,38	1,42	1,40	1,22
		[10] Branchenwissen einbringen	0,46	0,07	0,24	0,47
⊖	Formelle Berechtigungen	[11] Sprachkenntnisse einbringen	0,66	0,95	0,82	0,75
	⊖	[12] formelle Berechtigungen einbringen	1,11	1,18	1,15	0,37
		[13] Telekommunikations-erfahrungen einbringen	0,04	0,10	0,07	0,26
		[14] Lizenzen/Zertifikate einbringen	0,24	0,23	0,23	0,42
	Erfahrung	[15] Berufserfahrung einbringen	0,41	0,35	0,38	0,48

nachgefragt wird, in den Stellenanzeigen für „Verwalter“ jedoch nur 0,99 Mal. Kompetenzfacetten, wie z. B. „komplexe Problemlösefähigkeit einbringen“ [7], werden für beide Berufsgruppen nur in sehr geringem Maße von den Arbeitgebern erwartet: für die Gruppe der Verkäufer mit nur 0,04 Nennungen pro Stellenanzeige und für die Gruppe der Verwalter mit 0,14 Nennungen. Bezogen auf alle Stellenanzeigen ergibt sich eine Rangfolge im Hinblick auf geforderte und erwartete Kompetenzen: 1. Rang: „Wissen über Business und Management“ [9] (i. S. d. Einbringens von Branchenwissen), 2. Rang: „zielorientiert“ [2] (i. S. e. einer positiven Arbeitseinstellung mit hoher Motivation und hohem Engagement) sowie 3. Rang: „gewissenhaft“ [5] (i. S. e. sorgfältigen und verantwortungsvollen Arbeitsweise)⁵. Eine besonders große Variabilität zeigt sich innerhalb der Kategorien [2] „zielorientiert“ (SD = 1,30) und [9] „Wissen über Business Management“ (SD = 1,22).

In *Tabelle 3* werden die Kompetenzfacetten nach den einzelnen kaufmännischen Berufen differenziert. Als Vergleichseinheit wurde wieder die durchschnittliche Anzahl der Nennungen pro Stellenanzeige gewählt. Basis bildet jedoch nur die Teilstichprobe „jobbörse“ (N = 571 Stellenanzeigen mit 5.476 Kodierungen), da in der Datenbank „monster“ keine Differenzierung nach Berufen vorgenommen wird.

5 Die Kategorie „formelle Berechtigungen“ [12] bleibt in der Rangfolge unberücksichtigt, da sie per Stichprobendefinition in jeder Stellenanzeige enthalten ist.

Tab. 3: Am Arbeitsmarkt nachgefragte Kompetenzfacetten für die sechs Berufe

1. AE	2. AE	3. AE (Abstraktionsebene)	GH	V	EH	BÜ	BA	IK
⊖	Fähigkeiten	[1] kognitiv Fähigkeiten einbringen	0,25	0,15	0,20	0,29	0,31	0,23
	Arbeitseinstellungen	[2] zielorientiert	1,20	1,34	1,66	0,89	1,76	0,71
		[3] interpersonell orientiert	0,55	0,51	0,48	0,58	0,53	0,58
		[4] offen/verständnisvoll/einfühlsam	0,84	0,69	0,85	0,80	0,51	0,85
		[5] gewissenhaft	1,25	1,13	0,89	1,24	1,04	1,25
⊖	Übergreifende Fertigkeiten	[6] soziale Fertigkeiten einbringen	0,66	0,80	0,86	0,35	0,90	0,32
		[7] komplexe Problemlösefertigkeit einbringen	0,06	0,05	0,03	0,08	0,24	0,12
		[8] technische Fertigkeiten einbringen	0,78	0,25	0,30	0,85	0,49	0,88
	Wissen	[9] Wissen über Business und Management einbringen	2,39	1,36	1,13	1,69	1,90	1,85
		[10] Branchenwissen einbringen	0,24	0,56	0,73	0,08	0,02	0,10
⊖	Formelle Berechtigungen	[11] Sprachkenntnisse einbringen	1,04	0,36	0,49	0,87	0,71	1,03
		[12] formelle Berechtigungen einbringen	1,10	1,10	1,17	1,20	1,27	1,18
	Informelle Bildung	[13] Telekommunikationserfahrungen einbringen	0,11	0,02	0,00	0,17	0,08	0,04
		[14] Lizenzen/Zertifikate einbringen	0,40	0,21	0,14	0,27	0,33	0,29
	Erfahrung	[15] Berufserfahrung einbringen	0,34	0,38	0,42	0,21	0,37	0,36

Anmerkungen: GH = Kaufmann/-frau im Groß- und Außenhandel, V = Verkäufer/-in, EH = Kaufmann/-frau im Einzelhandel, BA = Bankkaufmann/-frau, BÜ = Bürokaufmann/-frau, IN = Industriekaufmann/-frau.

Ein Vergleich auf der Ebene der einzelnen Berufe (Tabelle 3) zeigt folgende Unterschiede auf:

Die höchste „Zielorientiertheit“ [2] wird von den BA (1,76), den EH (1,66), den V (1,34) und den GH (1,20) erwartet, d.h. von denjenigen, die im direkten Verkauf stehen, weniger von den BÜ (0,89) und den IN (0,71).

Die Arbeitseinstellung „offen/verständnisvoll/einfühlsam“ [4] wird am wenigsten von den BA (0,51) erwartet. „Grundlegende kognitive Fähigkeiten“ (wie z.B. „Kommunikationsstärke“ oder „schnelle Auffassungsgabe“) werden am meisten von den BA (0,31) explizit gefordert. „Technische Fähigkeiten“ [8] (wie z.B. „Umgang mit MS Office“), die i.d.R. zur administrativen Bearbeitung der Geschäftsfälle notwendig sind, werden insbes. von den IN (0,88), BÜ (0,85), GH (0,78) erwartet und weniger von den V (0,25) und EH (0,30), aber auch nicht von den in der Berufsgruppe der „Verwalter“ kategorisierten BA (0,49). „Sprachkenntnisse“ [11] werden vor allem von den GH (1,04) und IN (1,03), weniger von den BÜ (0,87) und BA (0,71) und kaum von den V (0,36) und EH (0,49) gefordert.

Zusammenfassend zeigen die deskriptiven Analysen bezogen auf die Forschungsfrage 1(F1) das folgende Bild (*Abbildung 2*):

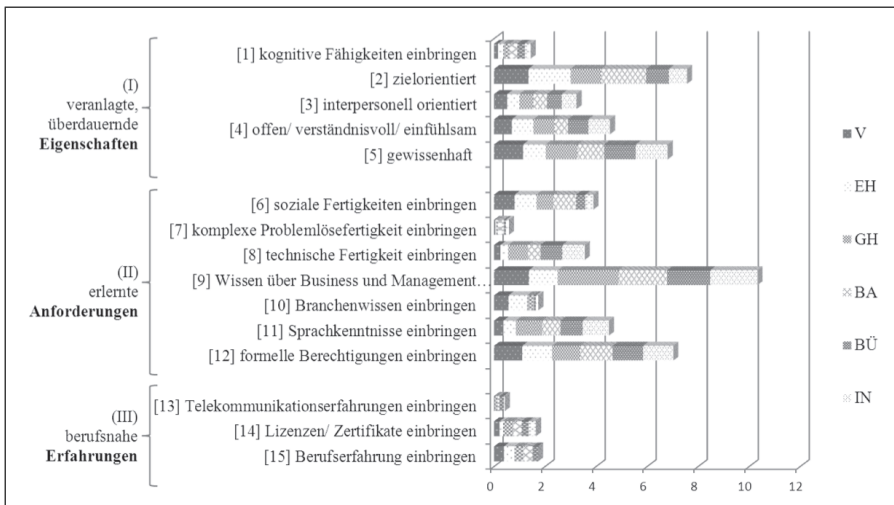


Abb. 2: Anforderungen nach O*NET Kategorien und Berufen

Danach lässt sich für die einzelnen Kompetenzfacetten festhalten:

- (1) „Wissen über Business & Management“ [9] wird am häufigsten von den Arbeitgebern/vom Markt gefordert; am meisten wird diese Fähigkeit von den GH und am wenigsten von den EH erwartet.
- (2) Eine „zielerreichende“ Einstellung [2] wird ebenfalls häufig vom Arbeitsmarkt erwartet; diese Einstellung wird am meisten von den EH gefordert.
- (3) Eine „gewissenhafte“ [5] Arbeitseinstellung wird am meisten von den GH und IN erwartet.
- (4) „Sprachkenntnisse“ [11] und „technische Fähigkeiten“ [8] werden als Werkzeuge erwartet.
- (5) Die geringe Hervorhebung von „allgemeinen kognitiven Fähigkeiten“ [1] lässt sich möglicherweise mit der vorgegebenen Forderung nach formellen Berechtigungen erklären.

F2: Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede lassen sich zwischen den Berufen bzw. Berufsgruppen identifizieren?

In einer ersten Analyse geht es um die Frage, ob die Berufsgruppen resp. die Berufe sich hinsichtlich der (I) veranlagten Eigenschaften, (II) erlernten Anforderungen bzw. (III) berufsnahen Erfahrungen unterscheiden. Aufgrund der Stichprobeneingrenzung auf Stellenangebote für Kaufleute ohne bzw. mit wenig Berufserfahrung wird für diesen letzten Bereich (III) kein Unterschied erwartet. Zur Überprüfung wurden zweifaktorielle Varianzanalysen mit Messwiederholung (repeated GLM)⁶ (FIELD 2007,

6 Die zweifaktorielle Varianzanalyse mit Messfehlerwiederholung verhindert den unerwünschten Effekt einer Alphafehlerkumulierung.

S. 438 ff.) gerechnet. Dabei wird davon ausgegangen, dass jeder Kodiervorgang einen Messzeitpunkt darstellt und somit eine Stellenanzeige mehrere Messzeitpunkte i. S. e. wiederholten Messung aufweist. Danach stellen bspw. die ersten fünf Subkategorien „kognitive Fähigkeiten einbringen“ [1] bis „gewissenhafte Arbeitseinstellung“ [5] Messwiederholungen einer Stellenanzeige innerhalb der Oberkategorie „Eigenschaften“ (I) dar (= *Within-Effekt*⁷) (vgl. auch *Tabelle 3*). Die beiden Faktoren Berufe bzw. Berufsgruppen bilden die Gruppenvariable (= *Between-Effekt*). Die Interaktion zwischen beiden Effekten wird als *Within*Between-Effekt* bezeichnet. Dieser gibt Auskunft darüber, ob für unterschiedliche Berufe/Berufsgruppen unterschiedliche Handlungskompetenzen (i. S. der O*NET-Differenzierung) erwartet werden. Der Interaktionseffekt gibt auch Auskunft über die Trennschärfe resp. die Messgenauigkeit des gewählten Instrumentes (hier des adaptierten O*NET-Framework).

Die Ergebnisse zeigen, dass erwartungskonform der *Between-Effekt* für die erfahrungsbezogenen Handlungskompetenzen (III) aufgrund des Stichprobendesigns (d. h. Stellenangebote für Kaufleute ohne Berufserfahrung; s. o.) nicht signifikant wird (BG: $p = 0,792$; Berufe: $p = 0,096$). Auch hinsichtlich der angeborenen Eigenschaften (I) lassen sich weder zwischen den Berufsgruppen ($p = 0,355$) noch zwischen den Berufen ($p = 0,642$) signifikante Unterschiede finden. Das bedeutet, dass für alle sechs Berufe sehr ähnliche angeborene „Talente“, Einstellungen und Interessen gefragt sind. Bei den (eher erlernten) Anforderungen (II) zeigen sich zwar keine Unterschiede auf BG-Basis ($p = 0,347$), jedoch auf Basis der Berufe ($p = 0,001$; $\eta^2 = 0,088$; Varianzaufklärung: 62,5 %). Demnach unterscheiden sich die Berufe hinsichtlich der an sie gestellten Anforderungen bzgl. Wissen und Fertigkeiten (Skills); diese Unterschiede spiegeln sich jedoch nicht in den Berufsgruppen nach der KIdB (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010a) wider. Mit Hilfe eines Post-Hoc-Tests können Gruppendifferenzen, die zu dem signifikanten Between-Effekt geführt haben, ermittelt werden⁸. Mit Hilfe des Scheffé-Tests lassen sich drei Gruppen identifizieren: (1) V und EH, (2) IN und BA sowie (3) GH. Die Bürokaufleute (BÜ) sind zwischen der ersten und zweiten Gruppe angesiedelt und damit trennscharf nur von den Groß- und Außenhandelskaufleuten abgrenzbar. Das bedeutet, dass an die Gruppe der V und EH quantitativ die geringsten Anforderungen im Hinblick auf Wissen und Fertigkeiten gestellt werden. Die Gruppe der BA und IN muss vergleichsweise mehr Wissen mitbringen; zusätzlich sind auch übergreifende Fertigkeiten wie bspw. „technische Skills“ oder „komplexe Problemlösefertigkeit“ stärker gefragt. Der GH lässt sich aufgrund der hohen durchschnittlichen Nennungen an „Wissen über Business & Management“ von den anderen beiden Gruppen distanzieren.

Die Ergebnisse der ANOVAs auf der obersten Abstraktionsebenen (I, II, III) geben erste Hinweise auf berufs(-gruppen)spezifische Bündel von Handlungskompetenzen. Mit Hilfe von 15 einfaktoriellen ANOVAs und anschließenden Post-Hoc-Tests werden berufsspezifische Unterschiede für jede der Hauptkomponenten auf der dritten Abstraktionsebene (3. AE) untersucht⁹.

7 Ob die einzelnen Handlungskompetenzen i. S. des O*NET über alle Berufe hinweg in unterschiedlicher Intensität angesprochen werden, ist für die vorliegende Fragestellung irrelevant; daher werden die Ergebnisse des Within-Effektes hier nicht berichtet.

8 Hier: Anwendung des Scheffé-Tests als eines der konservativsten Verfahren (BÜHNER/ZIEGLER 2009, S. 551 f.).

9 Um Fehlbeurteilungen aufgrund einer Kumulierung des Alphafehlers zu vermeiden, wurde eine Bonferroni-Korrektur vorgenommen (s. u.).

Tab. 4: Einfaktorielle Varianzanalysen der 15 Hauptkategorien

1. AE	2. AE	3. AE	Berufsgruppen (N = 707)		Berufe (N = 571)		Post-Hoc-Tests ⁴
			F	Signi- fikanz ¹	F	Signi- fikanz ¹	
(I) Eigenschaften	Fähig- keiten	[1] kognitiv Fähigkeiten einbringen	3,736	0,054	1,403	0,221	eine Gruppe
	Arbeits- einstel- lungen	[2] zielorientiert (VKF)	13,897	0,000	8,513	0,000	1) IN 1/2) BÜ 2/3) GH/ 2/3/4) V 3/4) EH 4) BA
		[3] interpersonell orientiert	1,529	0,217	0,519	0,762	eine Gruppe
		[4] offen/verständnisvoll/einfühlsam	0,035	0,851	1,577	0,165	eine Gruppe
		[5] gewissenhaft	1,802	0,180	1,798	0,111	eine Gruppe
		[6] soziale Fertigkeiten einbringen (VKF)	44,549	0,000	17,652	0,000	1) IN/BÜ 2) GH/V/EH/ BA
(II) Anforderungen	Über- greifende Fertig- keiten	[7] komplexe Problemlösefertigkeit ²	6,282	0,012	3,218	0,007	1) V/EH/IN/ BÜ/GH 2) BA
		[8] technische Fertigkeiten einbringen (VWF)	56,677	0,000	26,245	0,000	1) V/EH/ 2) BA 3) GH/BÜ/IN
		[9] Wissen über Business und Management einbringen ³	2,360	0,125	12,920	0,000	1) EH 1/2) V 2/3) BÜ 3) IN/BA 4) GH
	Wissen	[10] Branchenwissen einbringen (VKF)	130,378	0,000	39,091	0,000	1) BA/BÜ/IN 2) GH 3) V 4) EH
		[11] Sprachkenntnisse einbringen (VWF)	22,833	0,000	16,492	0,000	1) V/EH 2) BA 2/3) BÜ 3) IN/GH
	Formelle Berech- tigungen	[11] Sprachkenntnisse einbringen (VWF)	22,833	0,000	16,492	0,000	1) V/EH 2) BA 2/3) BÜ 3) IN/GH
(III) Erfahrungen	Informelle Bildung	[13] Telekommunikationserfahrungen einbringen (VWF)	11,485	0,001	6,772	0,000	1) EH/V/IN 1/2) BA/GH 2) BÜ
		[14] Lizenzen/Zertifikate einbringen	0,717	0,398	3,208	0,007	eine Gruppe
	Erfahrung	[15] Berufserfahrung einbringen	6,165	0,013	3,231	0,007	eine Gruppe

Anmerkungen.: ¹ = kritisches Signifikanzniveau liegt aufgrund der Bonferroni-Korrektur bei 0,003; ² = Kategorie, die nicht zwischen den BG, aber – ohne Berücksichtigung der Bonferroni-Korrektur – auf Basis der Berufe differenziert; ³ = Kategorie, die nicht zwischen den BG, aber auf Basis der Berufe differenziert (dunkel unterlegt); ⁴ = die Nummerierung stellt eine aufsteigende Rangfolge dar (demnach sind in der ersten Gruppe jeweils die Berufe, in denen die Fähigkeit am seltensten nachgefragt wurden); VWF (hellgrau unterlegt) = typische Verwalterfähigkeit, da Mittelwert VW > Mittelwert VK; VKF (dunkelgrau unterlegt) = typische Verkäuferfähigkeit, da Mittelwert VW < Mittelwert VK.

Aus *Tabelle 5* geht hervor, dass sich bei sieben der 15 Analysen unter Berücksichtigung der Bonferroni-Korrektur¹⁰ (Rost 2007, S. 223 ff.) signifikante Berufs-Unterschiede ergeben (fett markierte p-Werte). Die restlichen acht Kategorien sind für alle Berufe statistisch gleich bedeutsam; demnach sollten alle (ausgewählten) Bewerber in kaufmännischen Berufen z. B. „kognitive Fähigkeiten“ [1] wie Kommunikationsstärke und schnelle Auffassungsgabe oder eine „interpersonelle“ [3] und „gewissenhafte“ [5] Arbeitseinstellung mitbringen¹¹. Das Maß z. B. an gefragter „Zielorientierung“ [2] oder „technischen Fertigkeiten“ [8] variiert jedoch zwischen den Berufen und zwar insbesondere dahingehend, ob es sich um eher verwaltende oder eher verkäuferische Berufe handelt. Bezogen auf die anderen O*NET-Hauptkomponenten zeigen sich z. T. erhebliche Unterschiede in den Kompetenzanforderungen für die Berufe und Berufsgruppen:

- (I) Die *Eigenschaften* umfassen – bezogen auf die identifizierten Hauptkomponenten – *kognitive Fähigkeiten* [1] sowie verschiedene *Arbeitseinstellungen*. Einzig die Komponente *Zielorientierung* [2] differenziert zwischen Verkäufern und Verwaltern und bildet signifikante Subgruppen hinsichtlich der einzelnen Berufe: In Stellenanzeigen von Bankkaufleuten, Einzelhandelskaufleuten und Verkäufern werden signifikant häufiger zielorientierte Arbeitsweisen (im Sinne einer Vertragsabschlussorientierung) verlangt als für die anderen drei Berufe.
- (II) *Bereichsübergreifende Fertigkeiten (Skills)*, *Wissen* sowie *formelle Berechtigungen* werden nach O*NET unter die Kategorie der **Anforderungen** subsumiert. In Annoncen für Verkäuferberufe werden signifikant häufiger ein freundlicher Umgang mit Kunden („*soziale Fertigkeiten*“ [6]) sowie ein umfassendes „*Produkt- und Branchenwissen*“ [10] von den Mitarbeitern verlangt, als dieses für Verwalterberufe gilt. Von der Berufsgruppe der Verwalter werden hingegen verstärkt „*Sprachkenntnisse*“ [11] (verhandlungssicherer Umgang mit der deutschen und englischen Sprache) und „*technische Fertigkeiten*“ [8] (insbesondere in der Bedienung von arbeitsrelevanter Anwendungssoftware) gefordert. Anforderungskomponenten, die zwar nicht auf Berufsgruppenniveau, aber zwischen den Berufen unterscheiden, sind *Wissen im Bereich Business & Management (B&M)* [9] und *komplexes Problemlösen* [7]. Herausragend häufig wird wirtschaftliches Wissen (*Wissen über Business und Management* [9]) von Groß- und Außenhandelskaufleuten gefordert, gefolgt von den Bank- und Industriekaufleuten. Entsprechend sind in beiden Berufsgruppen Berufe mit höherem und niedrigerem fachlichen Niveau ausgewiesen. *Komplexes Problemlösen* [7]¹² wird insbesondere von Bankkaufleuten gefordert. Der Post-Hoc-Test zur Kategorie [7] wird jedoch nur unter Vernachlässigung der Bonferroni-Korrektur signifikant.
- (III) Der O*NET- Bereich der **Erfahrungen** umfasst Kategorien der *informellen Bildung*, *Lizenzen* und *Berufserfahrung*. Differenzierungen hinsichtlich unter-

10 Das Signifikanzniveau beträgt nach Bonferroni-Korrektur noch 0,003 statt 0,05. Der kritische Signifikanzwert wird durch die Anzahl der Einzeltests (hier 15) geteilt ($0,05/15 = 0,003$).

11 Durch die Bestimmung unserer spezifischen Stichprobe sind die Kategorien „formelle Berechtigungen“ [12] sowie Berufserfahrung [15], die in der Regel erst in Rahmen der Weiterbildung erworben werden, per Definition für alle Berufe und Berufsgruppen gleich.

12 In den nachfolgenden Darstellungen wird die Komponente *komplexes Problemlösen* als gemeinsame Fähigkeitskomponente aller Berufe behandelt, da das Signifikanzniveau der ANOVA das kritische Niveau übersteigt.

schiedlicher Fähigkeitsbündel lassen sich nur für die Kategorie *Erfahrungen mit Telekommunikation/Medien* [13] erkennen. Diese Kompetenzfacette wird signifikant häufiger bei Bürokaufleuten gefordert.

Abbildung 3 gibt einen visualisierten Überblick über Gemeinsamkeiten und Unterschiede. Die Gemeinsamkeiten sind als „berufsübergreifende Kategorien“ aus den nicht signifikant gewordenen O*NET Kategorien abgeleitet (rechter Block). Die Unterschiede für jede einzelne Kategorie sind hinsichtlich ihrer relativen Bedeutung als Quartilblöcke dargestellt. So werden bspw. „technische Fähigkeiten“ [8] von Verkäufern mit durchschnittlich 0,25 Nennungen pro Anzeige nur selten gefragt (Abbildung eines Quartilblocks), hingegen von Industrie- (durchschnittlich 0,88 Nennungen), Büro- (durchschnittlich 0,85 Nennungen) und Groß- und Außenhandelskaufleuten (durchschnittlich 0,78 Nennungen) sehr viel verlangt (Abbildung von vier Quartilblöcken)¹³. Die Unterschiedskategorien wurden bereits in *Tabelle 4* durch unterschiedliche Graustufen unterlegt. Diese spiegeln typische Verkäuferfähigkeiten (VKF) bzw. typische Verwalterfähigkeiten (VVF) sowie die Kategorie Wissen Business & Management wieder. In *Abbildung 3* werden die Unterschiedskategorien entsprechend sortiert.

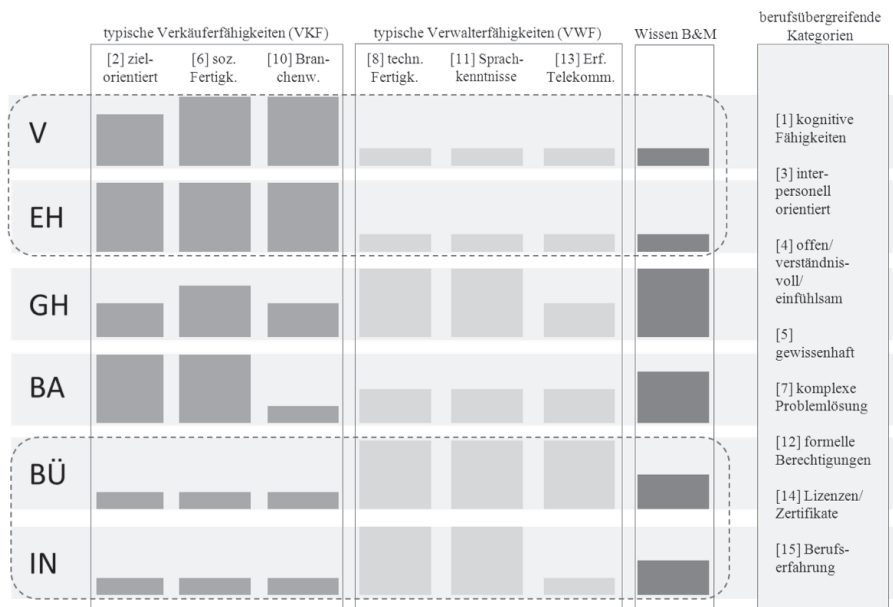


Abb. 3: Die geforderten Fähigkeitsbündel der einzelnen Berufe

Bei genauerer Analyse lassen sich die größten Ähnlichkeiten/Gemeinsamkeiten einerseits zwischen den Verkäufern und Einzelhändlern als typische „Verkäufer“

13 Die Berechnung der Quartile erfolgt über die jeweilige Spannweite. Für die Kategorie „technische Fähigkeiten“ [8] beträgt die Spannweite 0,63. Somit liegen die Quartilgrenzen bei: 0,41; 0,57 und 0,72.

und andererseits zwischen Bürokaufleuten und Industriekaufleuten als typische „Verwalter“ feststellen. Weniger klar ist die Zuordnung der Groß- und Außenhändler und Bankkaufleute, die sich nicht so eindeutig – wie es die neue Klassifikation der Berufe (BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT 2010b) nahelegt – zuordnen lassen. Die Daten sprechen in einem ersten Zugriff für eine interpretative Clusterung von **vier Gruppen**:

(1) *Verkäufer und Einzelhändler* unterscheiden sich kaum und können als typische „Verkäufer“ gelten: Von ihnen werden ein großes Branchenwissen erwartet sowie eine hohe Motivation zur Zielerreichung (i. S. v. kurzfristiger Umsatzerzielung), aber auch soziale Fähigkeiten und ein adäquater Wortschatz, um am Markt mit den Endverbrauchern kundenorientiert umzugehen. Arbeitgeber suchen diesbezüglich „den kunden- und zielorientierten Geschäftsmann/-frau mit hohem Produktwissen“.

(2) *Industriekaufleute und Bürokaufleute* unterscheiden sich ebenfalls kaum und können als typische „Verwalter“ gelten: Von ihnen wird insbes. eine solide sprachliche Kommunikation (insbes. im Schriftverkehr) unter Nutzung der neuen Medien (ICT) gefordert. Zudem wird – wie für alle anderen kaufmännischen Berufe auch – ein umfangreiches wirtschaftliches Wissen erwartet. Arbeitgeber suchen diesbezüglich „den sprachlich und technisch versierten Projektmanager/-managerin“.

(3) Von den *Groß- und Außenhandelskaufleuten* wird einerseits ein sehr großes und solides branchen-/fachspezifisches („Insider-“)Wissen erwartet; für die Verhandlungen mit anderen „Nicht-Endverbrauchern“ reicht ein mittleres Maß an branchenüblichen sozialen Fähigkeiten. Andererseits sind die Vertragsabschlüsse anschließend mit Hilfe von betriebswirtschaftlichem Wissen unter Einsatz der neuen Medien verwaltungstechnisch zu dokumentieren und weiter zu bearbeiten. Arbeitgeber suchen diesbezüglich „den kaufmännisch-verwaltenden Allrounder“.

(4) Eine besondere „Spezies“ stellen die („neuen“) *Bankkaufleute* dar: Die herausragende Forderung nach sozialen Fähigkeiten und einer zielorientierten Arbeitsweise ähnelt stark jener für „Verkäufer“, obwohl sie nach der neuen Klassifikation der Berufe (KldB) zu den verwaltenden Berufen zählen. Aufgrund der fachlich hoch spezifischen Inhalte läge es nahe zu vermuten, dass ein ausgeprägtes Fachwissen gefordert wird wie z. B. bei den Industrie- und Bürokaufleuten. Stattdessen verlangt man von den „neuen“ Bankkaufleuten aber eher eine kreative und komplexe Problemlösefertigkeit. Arbeitgeber suchen diesbezüglich „den kreativen problemorientierten Verkäufer“.

6. Interpretation und Diskussion der Ergebnisse

Inhaltlich

Auch wenn O*NET nicht im engeren Sinne als Theorie verstanden werden kann, so kann dieses Modell dennoch als ein heuristisch wertvoller Rahmen angesehen werden, mit dem es gelingt, zentrale Variablen beruflichen Handelns an kaufmännischen Arbeitsplätzen theoriegeleitet und kompetenzorientiert zu identifizieren und zu beschreiben (vgl. CAMPION/MORGESON/MAYFIELD 1999, S. 298). So konnten im Rahmen unserer Stellenanzeigenanalyse mittels des O*NET-Schemas zentrale Kompetenzfacetten (i. S. v. Eigenschaften, Anforderungen und Erfahrungen) für Absolventen und Absolventinnen der kaufmännischen Erstausbildung identifiziert werden. Zudem ließen sich mit Hilfe des O*NET Unterschiede zwischen den Berufen und Berufsgruppen feststellen.

Vor dem Hintergrund der Forschungsfrage F1 zeigen die Ergebnisse, dass am Arbeitsmarkt sowohl für beide Berufsgruppen als auch für alle Berufe als aktuelle und künftige Fähigkeiten neben sogenannten „Hard-Skills“ (wie z.B. Wissen, formelle Berechtigungen und Erfahrungen), insbesondere sogenannte „Soft-Skills“ wie Eigenschaften (Arbeitseinstellungen) und berufsübergreifende Fertigkeiten gefordert werden – und zwar auf der oberen Abstraktionsebene durchaus in einem ausgewogenen Ausmaß. Bei genauerer Betrachtung fällt allerdings auf, dass primär der „gewissenhafte“, „zielorientierte“ kaufmännische Mitarbeiter gefordert wird, der über ein „umfangreiches Wissen“ sowie „sprachliche“, „technische“ und „soziale Fertigkeiten“ verfügt, um die aktuellen und zukünftigen Arbeitsplatzanforderungen kompetent bewältigen zu können. Soft-Skills, die insbesondere dazu dienen, weiteres Wissen und zusätzliche Fertigkeiten zu erwerben, wie z.B. „Problemlösen“, aber auch „fachübergreifende systemische und management-orientierte“ Fähigkeiten zur Bewältigung neuer innovativer Anforderungen oder Eigenschaften wie „berufliche Interessen“ zur Stärkung einer Arbeitszufriedenheit oder aber Identifikation mit der Arbeit, werden in den Stellenanzeigen nicht oder nur in einem sehr geringen Maße gefordert (sodass sie unterhalb von 0,5 % der Gesamtkodierungen lagen und bei der Adaptation des O*NET-Schemas herausgenommen werden mussten). Es stellt sich die Frage, ob hier noch ein eher rational-ökonomisches bzw. funktionalistisches Menschenbild für kaufmännische Angestellte angenommen wird (vgl. HESCH 1997, S. 79f.) und ob die Arbeitgeber immer noch nach den Vorstellungen der „traditionellen Unternehmensführung“ (LUTZ 1996a, S. 29f.; HESCH 1997, S. 80) rekrutieren, d.h. nach Mitarbeitern für arbeitsteilig klar abgegrenzte Bereiche suchen und dabei klare fachliche Zuständigkeiten und hierarchische Verantwortlichkeiten anstreben, in denen die Mitarbeiter „gemütlich und sicher“ verharren können: d.h. den gewissenhaften, fachlich versierten Verwalter und den zielorientierten, geschickten Verkäufer. Die Megatrends hingegen verweisen darauf, dass sich die Prämissen für den Erfolg einer derartigen traditionellen Unternehmensführung grundlegend verändert haben (vgl. u.a. BUTTLER 1992, 2009; LUTZ 1996b). Hesch (1997, S. 164ff.) stellt sogar heraus, dass eine Beibehaltung dieser Perspektive die betriebliche Organisationsgestaltung und damit die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens behindert oder sogar unmöglich macht. Vielmehr sollte ein „ganzheitliches Menschenbild“ angenommen und vermittelt werden, wonach sich die Mitarbeiter mit den Zielen der Organisation identifizieren, ihre Kreativität im Sinne der Unternehmensziele entfalten und ihre Arbeit schätzen; im Gegenzug gewähren die Arbeitgeber ihnen mehr Einfluss und Autonomie, so dass die Mitarbeiter über die Aufgabenerfüllung ihre Potentiale und Fähigkeiten verwirklichen können (HESCH 1997, S. 167). Dabei verschwimmen die Unterschiede zwischen Mitarbeitern und Managern, indem beide Gruppen die Rolle des „Unternehmers im Unternehmen“ einnehmen (ebd., S. 167). Während diese Neuorientierung bereits seit einigen Jahren in der Managementliteratur (u.a. PICOT/REICHWALD/WIGAND 2003: „Der neue Typ von Mitarbeiter“; von ROSENSTIEL/REGNET/DOMSCH 2009: „Kompetenzmanagement“); die beruflichen Ausbildungsordnungsmittel und die Ausbildungspraxis (z.B. KULTUSMINISTERKONFERENZ [KMK] 2002) sowie aktuelle Berufsberatung (hier finden sich z.B. in der Datenbank „berufenet“ der Bundesagentur für Arbeit Hinweise zur Existenzgründung für die kaufmännischen Ausbildungsberufe; Datenstand: 23.03.2011) explizit gegeben ist, scheint dieses in der Praxis der Personalrekrutierung für kaufmännische Sachbearbeiter noch nicht angekommen zu sein: Die Analysen zeigen, dass z.B. ein „unternehmerisches Inte-

resse“ von den Bewerbern für die sechs untersuchten kaufmännischen Berufe von Arbeitgebern nicht erwartet wird. Aus der Sicht der Dualen Ausbildung stellt sich die Frage, ob sich diese funktionalistische Rekrutierungsstrategie für die kaufmännische Berufsausbildung weiter fortsetzt und sich die Unternehmen im Gegenzug die notwendigen planerischen, organisatorischen, steuernden und unternehmerischen Fähigkeiten über die Einstellung von Bachelor-Absolventen beschaffen. Diese Frage kann allerdings anhand der vorliegenden Daten nicht beantwortet werden.

Die Analysen vor dem Hintergrund der Forschungsfrage F2 zeigen, dass die identifizierten kompetenzorientierten Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Berufen insbesondere für den Bereich „Verkauf“ und „Einzelhandel“ für die Berufsgruppe 7 „Verkäufer“ und für den Bereich „Büro“ und „Industrie“ für die Berufsgruppe 6 „Verwalter“ erwartungskonform (i. S. d. Klassifizierung der Bundesagentur für Arbeit) sind. Eher weniger erwartungskonform sind die Kompetenzanforderungen für die „Bankkaufleute“ und die „Groß- und Außenhandelskaufleute“, die sich nicht eindeutig den formalen Berufsgruppen zuordnen lassen. So werden von Bankkaufleuten neben den typischen Verwaltungsfähigkeiten in verstärktem Maße „verkäuferorientierte“ Kompetenzen wie „Zielorientierung“ und „soziale Fertigkeiten“ erwartet, von Groß- und Außenhandelskaufleuten hingegen neben den typischen Verkäuferfähigkeiten vor allem auch ein hohes Maß an „Wissen“ und „verwaltungsorientierten“ Kompetenzfacetten wie „Sprachkenntnisse“ und „technische Fertigkeiten“. Aus der Perspektive der Dualen Ausbildung stellt sich die Frage, ob sich der Beruf des/der „Bankkaufmanns/-frau“ zum/zur Verkäufer/in hin entwickelt und der Beruf des „Groß- und Außenhandelskaufmanns/-frau“ i. e. S. als der kaufmännische „Querschnittsberuf“ anzusehen ist und *nicht* – wie derzeit häufig angenommen – der/die „Industriekaufmann/-frau“ (vgl. (BAETHGE/AREND 2009)). Für die Bildung von „Berufsfamilien“, sofern man diese mit einer lehr-lern-theoretischen und kompetenzorientierten Intention vornehmen will, bedeutet dieses, dass gezielt sowohl berufsspezifische und -übergreifende „Wissensbausteine“ (*knowledge*), Bausteine für „soziale“ und „technische Fertigkeiten“ (*skills*) als auch Bausteine für „arbeitsbezogene Einstellungen“ (*attitudes*), für „komplexes Problemlösen“ sowie „unternehmerisches Denken“ als Voraussetzungen eines notwendigen selbstregulativen Arbeitshandelns zu entwickeln sind. Für gegebene wie zu entwickelnde Curricula ließen sich Niveaustufen ebenfalls mit Hilfe des O*NET-Instrumentariums einschätzen.¹⁴

Gütekriterien der Studie

Zur Überprüfung der *Objektivität* wird auf die fünf Kenngrößen zur Objektivitätsmessung nach Kolbe & Burnett (1991, S. 245 ff.) zurückgegriffen: (1) *Die Definition der Regeln und Vorgehensweisen* erfolgte vorab anhand des O*NET-Modells. Die resultierenden Kategorien wurden während des Kodierprozesses um Kodierbeispiele ergänzt (Verfahrensdokumentation nach MAYRING 2008, S. 145). (2) Auf Basis des erprobten Referenzmodells (O*NET) standen ausführliche Beschreibungen einer jeden Kategorie zur Verfügung. Eine *Kodiererschulung* erfolgte jeweils im Rahmen

14 Niveaustufen sind in dieser Studie ausgeschlossen, da sie sich nicht systematisch aus den Informationen der Stellenanzeigen identifizieren lassen.

eines Pretests. (3) Dabei erfolgte die Kodierung von je 10 Stellenanzeigen im Zweier-Team. (4) Die *Auswerter agierten unabhängig voneinander und vom Forscher*. (5) Zur Prüfung der *Intercoderreliabilität* (Berechnung in Anlehnung an WIRTZ & CASPAR 2007) wurde ein randomisiertes Sample von 100 Stellenanzeigen von einem zweiten Auswerter kodiert. Die Übereinstimmung betrug $r = 0,9586$. Die vollständige Kodierung aller Stellenanzeigen erfolgte klar strukturiert sowie konsistent und regelgeleitet (Forderung nach Systematisierung; KOLBE/BURNETT 1991, S. 247; KASSARJIAN 1977, bzw. Regelgeleitetheit: MAYRING 2008, S. 145).

Bezogen auf das Sampling stehen der *Vollerhebungscharakter* („monster“) bzw. der unverzerrte Auszug von Stellenanzeigen aus der „Jobbörse“ der Arbeitsagentur für die Güte der Stichprobenziehung (KOLBE/BURNETT 1991, S. 248).

Eine Inhaltsvalidität kann angenommen werden, da während des kompletten Materialdurchlaufs den vorliegenden Referenzsystemen keine zusätzlichen Kategorien neu zugeordnet werden mussten. Dies ist auf die ausgereifte Ausarbeitung der Referenzsysteme zurückzuführen. „Die Nähe zum Gegenstand“ ist als weiteres Kriterium nach MAYRING (2008, S. 145) erfüllt, da unter Rückgriff auf BIBB (2001), SCHMIDT & STEEGER (2004) sowie SAILER (2009) Stellenanzeigen als ein geeignetes Mittel zur Beschreibung von Kompetenzprofilen angesehen werden.

Einschränkungen

Die hier durchgeführte Analyse stellt die Perspektive der Arbeitgeber dar, die aus ihrer Sichtweise heraus notwendige Fähigkeiten in Stellenanzeigen formulieren. Nicht zu klären ist auf dieser Datenbasis, ob die Unternehmen trotz breiter Diskussion von Megatrends bewusst weiter an einer funktionalistischen Rekrutierung festhalten oder sich Verzerrungen aufgrund von tradierten Arbeitsroutinen im Recruiting ergeben. Dieses ist primär für den Bereich der „Jobbörse“ der Bundesagentur für Arbeit der Fall, die ein vorstrukturiertes Tool der Anzeigenaufgabe für die Arbeitgeber anbietet. Weitere Verzerrungen könnten sich im Hinblick auf Unterschiede zwischen den öffentlichen und privaten Stellenbörsen sowie im Hinblick auf saisonale Effekte ergeben, da hier lediglich drei Monate betrachtet wurden.

7. Zusammenfassung, Implikation und Ausblick

Ziel dieser Studie ist es zu identifizieren, welche kaufmännischen Fähigkeiten vom Arbeitsmarkt bei Absolventen der kaufmännischen Erstausbildung nachgefragt werden und ob bzw. welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den Berufen und Berufsgruppen bestehen. Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir Stellenanzeigen – als Ausdruck der am Arbeitsmarkt erwarteten beruflichen Fähigkeiten – über drei Monate bei zwei zentralen Jobbörsen (Vollerhebung) gesammelt und analysiert. Die Analysen wurden für sechs der derzeit am häufigsten gewählten kaufmännischen Ausbildungsberufe aus zwei Berufsgruppen (Verkäufer, Verwalter) durchgeführt. Die Analysen erfolgten mittels einer deduktiven Inhaltsanalyse. Als Referenz diente das theoretisch fundierte O*NET-Modell. Neben einer ausführlichen Deskription der Daten wurden Gemeinsamkeiten und Unterschiede mittels ANOVAs herausgearbeitet und geprüft.

Die Analysen zeichnen ein sehr traditionelles Bild kaufmännischer Angestellter: Ein „unternehmerisches Handeln“ sowie „komplexes Problemlösen“, Kompetenzen, die ein selbstorganisiertes Arbeiten ermöglichen, werden derzeit „noch“ nicht in größerem Umfang von den Arbeitgebern in den Stellenanzeigen gefordert. Es stellt sich daher die Frage, ob derartige Fähigkeiten eher von Absolventen höherer Bildungsabschlüsse erwartet werden oder sich bei kaufmännischen Angestellten als Ergebnis einer umfangreichen beruflichen Erfahrung einstellen sollen – sicherlich ein kritischer Punkt vor dem Hintergrund der zu bewältigenden Megatrends.

Die Ergebnisse zeigen ferner signifikante Unterschiede zwischen den Fähigkeitserwartungen sowohl für die sechs Berufe als auch die beiden Berufsgruppen. Mit Blick auf die Diskussion um Berufsfamilien wird deutlich, dass eine „pauschale“, „traditionelle“ Zuordnung zu Berufsgruppen zu Verzerrungen führen kann und stattdessen eine Identifikation von Kompetenzfacetten notwendig wird, um Basis- und Aufbaumodule curricular angemessen zuschneiden zu können.

Die Ergebnisse geben Anregungen für eine curriculare Diskussion um den gewollten „Typ von Arbeitnehmer/in“ sowie um „Standards“ der kaufmännischen beruflichen Erstausbildung, die sich auf eine Theorie des kaufmännischen Denkens und Handelns stützt. Vor dem Hintergrund unserer Vergleiche zwischen den Berufen und Berufsgruppen sowie unseres theoriebasierten und belastbaren Analyseinstruments lassen sich weitere Analysen im Hinblick auf eine Zusammenstellung von Berufsfamilien sowie Ansätze einer Kompetenzmessung durchführen.

In weitergehenden Forschungsfragen zum Nachzeichnen eines ganzheitlichen Bildes der geforderten und ausgebildeten kaufmännischen Kompetenzen könnten sowohl die Lehrpläne (vgl. WEBER/TROST 2011), Ausbildungsordnungen und Berichtshefte als auch Arbeitsplatzanforderungen (z.B. über Arbeitsplatzbeschreibungen, Beobachtungen, Interviews etc.) analysiert und kontrastiert werden, wobei sich das O*NET-Instrumentarium mit seinen bereits vorliegenden Erhebungsinstrumenten sowohl als Analyseraster und Beobachtungsbogen als auch als Fragebogen einsetzen ließe. Zur Verbesserung der Validität wären bspw. über Interviews mit Personalverantwortlichen oder auch mit der Arbeitsagentur Informationen zum Prozess des Formulierens von Stellenanzeigen und über die Wahl der Vermittlungsbörse zu gewinnen. Für eine Generalisierbarkeit wären Stellenanzeigen über das ganze Jahr hinweg zu sammeln und in die Analyse aufzunehmen, um saisonale Effekte zu vermeiden.

Literatur

- ACHTENHAGEN, F. (Hrsg.) (2002): Forschungsgeleitete Innovation der kaufmännischen Berufsbildung – Insbesondere am Beispiel des Wirtschaftsgymnasiums. Bielefeld: wbv.
- ACHTENHAGEN, F./LEMPERT, W. (2000): Lebenslanges Lernen im Beruf. Band I. Seine Grundlegung im Kindes- und Jugendalter. Opladen: Leske und Budrich.
- ACHTENHAGEN, F./WINTHER, E. (2009): Konstruktvalidität von Simulationsaufgaben: Computergestützte Messung berufsfachlicher Kompetenz – am Beispiel der Ausbildung von Industriekaufleuten. Bericht an das Bundesministerium für Bildung und Forschung. Göttingen: Seminar für Wirtschaftspädagogik.
- BAETHGE, M./ACHTENHAGEN, F./ARENDTS, L./BABIC, E./BAETHGE-KINSKY, V./WEBER, S. (2006): Berufsbildungs-PISA – Machbarkeitsstudie. Stuttgart: Steiner.
- BAETHGE, M./ARENDTS, L. (Hrsg.) (2009): Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries. International Report. Bonn: BMBF.

- BAETHGE, M./SCHIERSMANN, C. (2000): Prozessorientierte Arbeits- und Betriebsorganisation – Konsequenzen für die Anforderungen an „lebensbegleitendes Lernen“. In: ACHTENHAGEN, F./LEMPERT, W. (Hrsg.): *Lebenslanges Lernen im Beruf*, Bd. II. Opladen: Leske + Budrich, S. 25–54.
- BECK, K. (2000): Wirtschaftskundliches Wissen und Denken – Zur Bestimmung und Erfassung ökonomischer Kompetenz. In: EULER, D./JONGEBLOED, H.-C./SLOANE, P. F. E. (Hrsg.): *Sozialökonomische Theorie – sozialökonomisches Handeln. Konturen und Perspektiven der Wirtschafts- und Sozialpädagogik*; Festschrift für Martin Twardy zum 60. Geburtstag. Kiel: bajOsch-Hein, S. 211–229.
- BECK, K. (2006): Kaufmannsmoral – Doppelmoral? Wirtschaftsethische Aspekte beruflicher Qualifizierung im Lichte der Neuen Institutionenökonomik. In: BRAUN, H.-D./ERTELT, B.-J. (Hrsg.): *Paradigmenwechsel in der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik?* Brühl/Rheinland: Fachhochschule des Bundes für Öffentliche Verwaltung.
- BECKER, M. (2009): *Personalentwicklung. Bildung, Förderung und Organisationsentwicklung in Theorie und Praxis*. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- BORTZ, J./DÖRING, N. (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- BRANSFORD, J. D./BROWN, A. L./COCKING, R. R. (2000): *How people learn. Brain, mind, experience, and school*. Washington, D.C: National Academy Press.
- BRETTSCHEIDER, M./GRUNWALD, J.-G./ZINKE, G. (2010): Wie entwickelt man eine Berufsgruppe. Ein mögliches Strukturkonzept. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 39, H. 4, S. 12–15.
- BREUER, K./HILLEN, S./WINTHER, E. (2009): *Business and Administration*. In: BAETHGE, M./AREND, L. (Hrsg.): *Feasibility Study VET-LSA. A comparative analysis of occupational profiles and VET programmes in 8 European countries*. International Report. Bonn: BMBF, S. 71–84.
- BRINKMANN, W./ALBERS, J. (2004): *Kompetenzprofile von Hochschulabsolventen für den Berufseinstieg. Ein interkultureller Vergleich*. Taunusstein: Driesen.
- BRÖTZ, R. (2009): Impulsreferat zur Notwendigkeit einer kaufmännischen beruflichen Grundbildung. Neugestaltung der kaufmännischen Grundbildung. http://www.sachsen-machtschule.de/schule/download/download_smk/berg_pr_broetz.pdf. 03.12.2011.
- BRÖTZ, R./SCHAPPEL-KAISER, F. (Hrsg.) (2009): *Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht*. Bielefeld: Bertelsmann.
- BÜHNER, M./ZIEGLER, M. (2009): *Statistik für Psychologen und Sozialwissenschaftler*. München [u.a.]: Pearson Studium.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2010a): *Klassifikation der Berufe 2010*. Präsentation zum BDA-Fachgespräch am 1. Juni 2010. www.bayme.de/agv/downloads/47502%40agv/Aufbau%20Bund%20Anwendung%20BKlassifikation.pdf. 03.12.2011.
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2010b): *KldB 2010 – Übersicht, Struktur, systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen: Systematisches Verzeichnis Berufsnennungen*. <http://statistik.arbeitsagentur.de/Navigation/Statistik/Grundlagen/Klassifikation-der-Berufe/KldB2010/Aufbau-Struktur-Nav.html>. 10.10.2010.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] (2001): *BIBB-Stellenanzeigenanalyse*. Gefunden am 12.02.2012 unter <http://www.bibb.de/de/1947.htm>.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] (2007): *10 Leitlinien zur Modernisierung der beruflichen Bildung. Ergebnisse des Innovationskreises berufliche Bildung*. Bonn, Berlin.
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG [BMBF] (2008): *Berufsbildungsbericht 2008*. Bonn, Berlin.
- BURKERT, C. (2008): *Anforderungen des Arbeitsmarktes an das Arbeitskräftepotential – Herausforderungen für das Bildungssystem*. Nürnberg: IAB.
- BUTTNER, F. (1992): *Tätigkeitslandschaft bis 2010*. In: ACHTENHAGEN, F./JOHN, E. G. (Hrsg.): *Mehrdimensionale Lehr-Lern-Arrangements – Innovationen in der kaufmännischen Aus- und Weiterbildung*. Wiesbaden: Gabler, S. 162–182.

- BUTTLER, F. (2009): To Learn Makes People Large and Strong – Developing Trends in Gainful Occupation, Learning Competence and Social Inclusion in an International Perspective. In: OSER, F./RENOLD, U./JOHN, E. G./WINTHER, E./WEBER, S. (Eds.): VET boost. Towards a theory of professional competencies. Essays in Honor of Frank Achtenhagen. Rotterdam: Sense Publishers, pp. 361–370.
- CAMPION, M. A./MORGESON, F. P./MAYFIELD, M. S. (1999): O*NET's Theoretical Contributions to Job Analysis. In: PETERSON, N./MUMFORD, M. D./BORMAN, W. C./JEANNERET, P. R./FLEISHMAN, E. A. (Eds.): An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET. Washington, D. C.: American Psychological Association, pp. 297–304.
- DIETZEN, A. (1999): Zur Nachfrage nach überfachlichen Qualifikationen und Kompetenzen in Stellenanzeigen. In: ALEX, L./BAU, H. (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 33–59.
- DIETZEN, A./KLOAS, P.-W. (1999): Stellenanzeigenanalyse – eine effektive Methode zur Früherkennung des Qualifikationsbedarfs. In: ALEX, L./BAU, H. (Hrsg.): Wandel beruflicher Anforderungen. Der Beitrag des BIBB zum Aufbau eines Früherkennungssystems Qualifikationsentwicklung. Bielefeld: Bertelsmann, S. 13–32.
- DOSTAL, W. (2002): Der Berufsbegriff in der Berufsforschung des IAB. In: KLEINHEINZ, G. (Hrsg.): IAB-Kompendium Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Nürnberg: Bertelsmann, S. 463–474.
- DOSTAL, W./STOOS, F./TROLL, L. (1998): Beruf – Auflösungstendenzen und erneuerte Konsolidierung. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 31, H. 3, S. 438–460.
- EULER, D./SEVERING, E. (2007): Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Ziele, Modelle, Maßnahmen. Bielefeld: Bertelsmann.
- EUROPÄISCHE KOMMISSION [EU] (2009): Neue Kompetenzen für neue Arbeitsplätze. Arbeitsmarkt- und Qualifikationserfordernisse antizipieren und miteinander in Einklang bringen. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen der Europäischen Union.
- FIELD, A. (2007): Discovering statistics using SPSS. (and sex, drugs and rock'n'roll). London: Sage.
- FREY, K. (Hrsg.) (1981): Curriculumkonferenz: Gebiet Mikroprozessor. Kiel: IPN.
- GETSCH, U. (2002): Geschäftsprozessmodellierung für das Fach „Betriebswirtschaft mit Rechnungswesen/Controlling“ – Als Voraussetzung für den Einsatz von SAP R/3. In: ACHTENHAGEN, F. (Hrsg.): Forschungsgeleitete Innovation der kaufmännischen Berufsbildung – Insbesondere am Beispiel des Wirtschaftsgymnasiums. Bielefeld: wbv, S. 75–103.
- GRZANNA, C./FÜRSTENAU, B. (2010): Neugestaltung der beruflichen Grundbildung – der Schulversuch BERG in Sachsen. In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 4, S. 16–19.
- HARTIG, J./KLIEME, E./LEUTNER, D. (Hrsg.) (2008): Assessment of Competencies in Educational Contexts. Cambridge, Mass. [u. a.]: Hogrefe.
- HESCH, G. (1997): Das Menschenbild neuer Organisationsformen. Mitarbeiter und Manager im Unternehmen der Zukunft. Wiesbaden: Dt. Univ.-Verl.
- JEANNERET, P. R./BORMAN, W. C./KUBISIAK, U. C./HANSON, M. A. (1999): Generalized Work Activities. In: PETERSON, N./MUMFORD, M. D./BORMAN, W. C./JEANNERET, P. R./FLEISHMAN, E. A. (Eds.): An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET. Washington, D. C.: American Psychological Association, pp. 105–125.
- KASSARJIAN, H. H. (1977): Content Analysis in Consumer Research. In: Journal of Consumer Research 4, H. 1, pp. 8–18.
- KLOAS, P.-W./GRAVALAS, B. (1991): Was von Berufsanfängern verlangt wird – Anforderungsprofile in Stellenanzeigen. Berlin, Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- KOLBE, R. H./BURNETT, M. S. (1991): Content-Analysis Research: An Examination of Applications with Directives for Improving Research Reliability and Objectivity. In: Journal of Consumer Research 18, H. 2, pp. 243–250.

- KRES, M. (2007): Integriertes Employability-Management. Arbeitsmarktfähigkeit als Führungsaufgabe. Bern: Haupt.
- KULTUSMINISTERKONFERENZ [KMK] (2002): Rahmenlehrplan für Industriekaufleute. <http://www.kmk.org/fileadmin/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rfp/industriekfm.pdf> . 03.12.11.
- KUTSCHA, G./BESENER, A./DEBIE, S. O. (2009): Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE. <http://www.uni-due.de/~hd257ku/probe/media/bericht/Projektbericht.pdf>. 01.09.2010.
- LITERA, C. (2010): Die berühmte Nadel im Heuhaufen. In: Personalwirtschaft, Sonderheft „E-Recruiting“, S. 17–19.
- LUTZ, B. (1996a): Einleitung. In: LUTZ, B. (Hrsg.): Produzieren im 21. Jahrhundert. Herausforderungen für die deutsche Industrie. Frankfurt/Main: Campus, S. 9–43.
- LUTZ, B. (Hrsg.) (1996b): Produzieren im 21. Jahrhundert. Herausforderungen für die deutsche Industrie. Frankfurt/Main: Campus.
- MAYER, K. U./SOLGA, H. (Hrsg.) (2008): Skill formation. Interdisciplinary and cross-national perspectives. Cambridge: Cambridge Univ. Press.
- MAYRING, P. (2008): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- MOSER, K. (2002): Markt- und Werbepsychologie. Ein Lehrbuch. Göttingen [u. a.]: Hogrefe.
- MOSER, K./ZEMPEL, J. (2006): Personalmarketing. In: SCHULER, H. (Hrsg.): Lehrbuch der Personalpsychologie. Göttingen: Hogrefe, S. 69–96.
- MUMFORD, M. D./PETERSON, N. G./CHILDS, R. A. (1999): Basic and Cross-Functional Skills. In: PETERSON, N./MUMFORD, M. D./BORMAN, W. C./JEANNERET, P. R./FLEISHMAN, E. A. (Eds.): An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET. Washington, D. C.: American Psychological Association, pp. 49–69.
- NICKOLAUS, R./GSCHWENDTNER, T./ABELE, S. (2009): Die Validität von Simulationsaufgaben am Beispiel der Diagnosekompetenz von Kfz-Mechatronikern. Vorstudie zur Validität von Simulationsaufgaben im Rahmen eines VET-LSA. Abschlussbericht für das Bundesministerium für Bildung und Forschung. http://www.bmbf.de/pub/Abschluss-Bericht_Druckfassung.pdf. 17.09.2009.
- PETERSON, N. G./MUMFORD, M. D./BORMAN, W. C./JEANNERET, P. R./FLEISHMAN, E. A./LEVIN, K. Y./CAMPION, M. A./MAYFIELD, M. S./MORGESON, F. P./PEARLMAN, K./GOWING, M. K./LANCASTER, A. R./SILVER, M. B./DYE, D. M. (2001): Understanding Work Using the Occupational Information Network (O*NET): Implications for Practice and Research. In: Personnel Psychology 54, H. 2, 451–492.
- PETERSON, N./MUMFORD, M. D./BORMAN, W. C./JEANNERET, P. R./FLEISHMAN, E. A. (Eds.) (1999): An Occupational Information System for the 21st Century: The Development of O*NET. Washington, D. C.: American Psychological Association.
- PICOT, A./REICHWALD, R./WIGAND, R. T. (Hrsg.) (2003): Die grenzenlose Unternehmung. Information, Organisation und Management. Lehrbuch zur Unternehmensführung im Informationszeitalter. Wiesbaden: Gabler.
- PROGNOS (2009): Zusammenfassung der Studie: Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. www.prognos.de.
- ROSENSTIEL, L. VON/REGNET, E./DOMSCH, M. E. (Hrsg.) (2009): Führung von Mitarbeitern. Handbuch für erfolgreiches Personalmanagement. Stuttgart: Schäffer-Poeschel.
- ROST, D. H. (2007): Interpretation und Bewertung pädagogisch-psychologischer Studien. Eine Einführung. Weinheim: Beltz PVU.
- SAILER, M. (2009): Anforderungsprofile und akademischer Arbeitsmarkt. Die Stellenanzeigenanalyse als Methode der empirischen Bildungs- und Qualifikationsforschung. Münster, München [u. a.]: Waxmann.
- SCHMIDT, S. L./STEEGER, G. (2004). The FreQueNz Initiative – A national network for early identification of skill and qualification needs. In: S. L. SCHMIDT/O. STRIETSKA-ILINA/M. TESSARING/B. DWORSCHAK (Eds.): Identifying Skill Needs for the future. (CEDEFOP Reference Series; 52). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, pp. 37–49.

- SEEBER, S. (2008): Ansätze zur Modellierung beruflicher Fachkompetenz in kaufmännischen Ausbildungsberufen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104, 74–97.
- SEEBER, S./NICKOLAUS, R. (2010): Kompetenz, Kompetenzmodelle und Kompetenzentwicklung in der beruflichen Bildung. In: R. NICKOLAUS/G. PÄTZOLD/H. REINISCH/T. TRAMM (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. Klinkhardt: Bad Heilbrunn, S. 247–257.
- SEEBER, S./NICKOLAUS, R./WINTHER, E./ACHTENHAGEN, F./BREUER, K./FRANK, I./LEHMANN, R./SPÖTTL, G./STRAKA, G./WALDEN, G./WEISS, R./ZÖLLER, A. (2010): Kompetenzdiagnostik in der Berufsbildung. Beilage zu BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 1/2010.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2010): Berufsbildungsstatistik. <https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1026158>.
- TRAMM, T. (2009): Kompetenzentwicklung im Kontext kaufmännischer Arbeits- und Geschäftsprozesse. In: BRÖTZ, R./SCHAPPEL-KAISER, F. (Hrsg.): Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht. Bielefeld: Bertelsmann, S. 65–88.
- WEBER, S./ACHTENHAGEN, F. (2010): Molare didaktische Ansätze zur Förderung forschungs- und evidenzbasiertere Lehr-Lern-Prozesse. In: SEIFRIED, J./WUTTKE, E./NICKOLAUS, R./SLOANE, P. F. E. (Hrsg.): Lehr-Lern-Forschung in der kaufmännischen Berufsbildung – Ergebnisse und Gestaltungsaufgaben. Stuttgart: Steiner, S. 13–26.
- WEBER, S./TROST, S. (2011): Sind wir mit unserer kaufmännischen Erstausbildung noch auf dem „richtigen“ Weg ins 21. Jahrhundert? In: ZLATKIN-TROITSCHANSKAIA, O. (Hrsg.): Stationen Empirischer Bildungsforschung. Traditionslinien und Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 46–64.
- WEINERT, F. E. (2001): Concept of Competence: A conceptual clarification. In: RYCHEN, D. S./SALGANIK, L. H. (Eds.): Defining and selecting key competencies. Seattle: Hogrefe & Huber, pp. 45–65.
- WINTHER, E. (2010): Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Bielefeld: Bertelsmann.
- WINTHER, E./ACHTENHAGEN, F. (2009): Skalen und Stufen kaufmännischer Kompetenz. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 105, 521–556.
- WIRTZ, M. A./CASPAR, F. (2007): Beurteilerübereinstimmung und Beurteilerreliabilität. Methoden zur Bestimmung und Verbesserung der Zuverlässigkeit von Einschätzungen mittels Kategoriensystemen und Ratingskalen. Göttingen [u.a.]: Hogrefe, Verl. für Psychologie.
- ZBINDEN, A./VOLZ, C. (2007): Zukunft der beruflichen Grundbildung im kaufmännischen Berufsfeld – Bericht zur Tätigkeitsanalyse (Teilprojekt 1). Zollikofen: EHB.

Anmerkung

Die Verfasserinnen danken den anonymen Gutachtern/Gutachterinnen für ihre wertvollen Hinweise, die wir gern aufgegriffen haben.

Anschrift der Autorinnen: Dr. Sandra Trost, Ludwig-Maximilians-Universität München, Munich School of Management | Fakultät für Betriebswirtschaft, Institut für Wirtschaftspädagogik, Ludwigstraße 28/RG, D-80539 München, Mail: trost@bwl.lmu.de
 Prof. Dr. Susanne Weber, Ludwig-Maximilians-Universität München, Munich School of Management | Fakultät für Betriebswirtschaft
 Institut für Wirtschaftspädagogik, Ludwigstraße 28/RG, D-80539 München, Mail: susanne.weber@bwl.lmu.de