

bwp@ Spezial 14 | Juli 2017

Homo oeconomicus oder Ehrbarer Kaufmann – Reflexionen zum Verhältnis der Wirtschaftspädagogik zu den Wirtschaftswissenschaften

Hrsg. v. Tade Tramm, Tobias Schlömer & Christiane Thole

Franz KAISER

(Universität Rostock)

**Sinn und Charakteristik kaufmännischer Tätigkeit und
die Widersprüche der Bildung von kaufmännischen Ange-
stellten in einer Demokratie. Analysen und Implikationen.**

Online unter:

http://www.bwpat.de/spezial14/schloemer_bwpat_spezial14.pdf

seit 16.11.2017

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2017

bwp@

www.bwpat.de

Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Martin Fischer, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer und Tade Tramm

Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online

Sinn und Charakteristik kaufmännischer Tätigkeit und die Widersprüche der Bildung von kaufmännischen Angestellten in einer Demokratie. Analysen und Implikationen

Abstract

Die berufliche Bildung für kaufmännische Tätigkeiten in Deutschland auf der Ebene der nichtakademischen Bildungsgänge zielt auf die Qualifikation von zukünftigen kaufmännischen Angestellten, die überwiegend in privatwirtschaftlichen Unternehmen erwerbstätig sind. Sie erfolgt zumeist in anerkannten Aus- und Fortbildungsberufen des Dualen Systems, die sich in den vergangenen Jahrzehnten ausdifferenziert haben. Sie steht in der Tradition dieser Form der beruflichen Bildung, die eng an den Anforderungen der ausbildenden Unternehmen orientiert ist. Dieses Berufsbildungssystem ist damit eng eingebunden in ein kapitalistisches Wirtschaftssystem und zugleich in eine demokratische und aufgeklärte Gesellschaft, die der freien Entwicklung der individuellen Persönlichkeit verpflichtet ist.

Widersprüche der beruflichen Bildung zeigen sich, wenn sie als gesamtgesellschaftliche Aufgabe verstanden wird oder als Teil kritisch aufklärerischer Bildung und damit als Entwicklungsfaktor für betriebliche Innovationsfähigkeit und zugleich für ökonomische und politische Partizipationsstrukturen.

Der Niederschlag der Wirtschaftswissenschaften in die kaufmännische Berufsbildung lässt sich aus der Analyse kaufmännischer Berufsprofile ablesen und zeigt, wie diese kaufmännische Angestellte befähigt, ihre Tätigkeit an ökonomischer Wertorientierung der Unternehmen auszurichten. Einen emanzipativen Standpunkt einzunehmen setzt demgegenüber voraus, dass Bildung für kaufmännische Berufe auch dazu befähigt, über Auswirkungen des kaufmännischen Entscheidungshandelns zu reflektieren. Die Widersprüche wären dann zu thematisieren und es wäre darüber hinaus zum kritischen Einspruch und Widerstand zu befähigen.

Der Beitrag reflektiert den Sinn kaufmännischen Handelns auf der Grundlage betriebs- und volkswirtschaftlicher Modelle sowie der Genese, Funktion und Form aktueller kaufmännischer Berufe und spiegelt diesen Sinn an veränderten Arbeitsmarktregimes und den Anforderungen einer kritischen Berufsbildungstheorie in der Tradition der Frankfurter Schule.

1 Der Sinn kaufmännischer Tätigkeit

Die Reflexion des Verhältnisses von Wirtschaftspädagogik zu den Wirtschaftswissenschaften, die diesem Themenheft zugrunde liegt, ist zu erweitern und sollte den gesellschaftlichen und betriebswirtschaftlichen *Sinn* kaufmännischer Tätigkeit zum Ausgangspunkt machen und die darauf bezogenen Bildungsprozesse vor dem Hintergrund bildungswissenschaftlicher Paradigmen reflektieren. Die Sinndimension einer beruflichen Tätigkeit zu betrachten liegt deshalb nahe, weil berufliche Tätigkeit und Identitätsausbildung eng mit Persönlichkeitsentwicklung verbunden sind. Hierfür kann auf die Überlegungen der klassischen Berufsbildungstheorie ebenso zurückgegriffen werden (vgl. Müllges 1967), wie auf den aktuellen Bei-

trag von Casper im vorliegenden Heft, der sich, nicht von ungefähr, mit Studierenden des Handelslehramts auf die Suche nach dem Sinn des Kaufmännischen macht (vgl. Casper 2017). Schließlich findet sich der Sinn auch als zentraler Bestandteil der materialistischen Tätigkeitstheorie (Grundlage der in dieser Zeitschrift oft herangezogenen Handlungsregulationstheorie) bei Leontjev als „persönlicher Sinn“, der die unterschiedliche Wahrnehmung und Verhaltensweisen von Individuen erklärt und die äußere Realität „[...] mit der Realität des Lebens des Subjekts in dieser Welt, mit den Motiven dieses Lebens [verbindet].“ (1977, 58). Die Tätigkeit im umfassenden Sinne Leontjevs und die an sie gekoppelte Persönlichkeitsentwicklung speist sich aus den äußeren Gegebenheiten, sozialen und gegenständlichen Umgebungsfaktoren und der subjektiven Auseinandersetzung mit diesen, ist „Substanz des menschlichen Bewußtseins“ (ebd., 77) und erklärt, warum ähnliche Denk- und Handlungsweisen in verwandten Berufsgruppen auch im Kontext ihrer außerberuflichen Lebenswelt zu finden sind (vgl. Schapfel-Kaiser 2008).

Nun soll hier nicht der generelle Zusammenhang von Beruf, Tätigkeit und individuellem Sinn nachgegangen werden, sondern lediglich begründet werden, warum es vor dem Hintergrund des Themas sinnvoll ist, sich zunächst der Frage nach dem Sinn kaufmännischen Handelns zuzuwenden und dies im Rückgriff auf die Wirtschaftswissenschaften.

1.1 Der volkswirtschaftliche Sinn kaufmännischer Tätigkeit

Für den ersten Schritt, der Reflexion der Wirtschaftswissenschaften, bieten sich die Modelle der klassischen Nationalökonomie an. Diese zeigen auf, dass der Reichtum einer Nation sich nicht nur aus den aus dem Boden gewonnenen und verarbeiteten Erzeugnissen bestimmt (gewerblich-technische Berufstätigkeiten), sondern auch aus der Entwicklung des Tausches der Waren und der Konsumtion (vgl. Smith 1978). Der gesellschaftliche Sinn der Tätigkeit der Kaufleute liegt in ihrem Beitrag zur Mehrung des Wohlstands der Nation durch Verbesserung der Zugänglichkeit von Waren und Dienstleistungen und der Gestaltung der Beteiligungs- und Verteilungsstrukturen des Wirtschaftssystems. Betrachten wir die Sphären des wirtschaftlichen Handelns als Produktion, Distribution, Zirkulation und Konsumtion (vgl. Marx 1961, 615-631), so sind die kaufmännisch Tätigen lediglich an einer organisatorischen Gestaltung der Produktion beteiligt aber nicht unmittelbar in der Produktion tätig. Vielmehr liegt hier ihre wesentliche Betätigung in der Distribution, in der die Bewertung der Arbeit durch Lohn, Profit und Rente erfolgt, wenn kaufmännische Angestellte bspw. in der Personalsachbearbeitung oder im betrieblichen Rechnungswesen/Controlling eingesetzt sind. Dies betrifft vor allem jene Angestellten in kaufmännischen Berufen, deren Tätigkeit auf betriebsinterne Aufgaben fokussiert¹.

Mit einem deutlich höheren Anteil werden sie in der Zirkulation tätig. Mit dem Verkauf und den diesen unterstützenden Funktionen, der Beratung und logistischen Zuleitung der Waren und Dienstleistungen zur Konsumtion, finden sich die meisten Tätigkeiten der kaufmännischen Angestellten verbunden. Mittels dieser kaufmännischen Prozesse erlangen die Waren

¹ Vgl. die Abgrenzung von „Betriebler“ und „Vertriebler“ bei Annen/Tiemann 2015, 159f. Eine ähnliche Trennung findet sich auch bereits bei Kutschka: „[...] die Trennung der Berufstätigkeit der kaufmännischen Angestellten in Richtung des ‚Umsatzkaufmannes‘ und des ‚Verwaltungskaufmanns‘ (Bürokaufmann)“ (1976, 8).

und Dienstleistungen erst den Tauschwert, wenn diese auf Abnehmende treffen, die mit dem entsprechenden Produkt einen Gebrauchswert verbinden und deshalb bereit sind, einen Preis zu entrichten. Diese Vermittlung zwischen dem Herstellermarkt und dem Markt der Verbraucher*innen war klassisches Betätigungsfeld der fahrenden Kaufleute im Zeitalter vor der Sesshaftigkeit (vgl. Reinisch 2011) und ist dies noch in kleinen Teilen bis heute bspw. auf Wochenmärkten. Der Knappheit auf dem Markt, die in vielen wirtschaftswissenschaftlichen Theorien zentralen Stellenwert hat (vgl. Tafner 2017, 9), wird durch Marktkenntnis und logistische Dienstleistung, die bezahlt wird, begegnet.

In der Sphäre der Konsumtion, des unmittelbaren Verbrauchs der Waren und Dienstleistungen, sind kaufmännische Tätigkeiten selten anzutreffen. Ausnahmen bilden hier das betriebliche Beschaffungswesen, das den Konsum im Fall der Weiterverarbeitung von bspw. Halbfertigteilen ebenso unterstützt, wie beim Einkauf von bspw. Beratungs- oder Bildungsdienstleistungen. Weitere Fälle finden sich insbesondere im Hotel- und Gaststättengewerbe, das eine besondere Nähe zwischen Verkauf und Konsum aufweist (vgl. die Auseinandersetzung mit der dort veränderten Handlungsrationale der Dienstleistungsarbeit in Brötz/Kaiser 2015b, 22ff.).

Kaufmännisches Handeln in Angestelltenberufen findet also in erster Linie im Zusammenhang mit der Zirkulation statt. So haben sich auch konsequenter Weise in den vergangenen Jahrzehnten die verkaufsorientierten Berufe weiter ausdifferenziert und führen vor ihrer Bezeichnung als Kaufmann-/frau die nachfolgenden spezifizierenden Zusätze: Automobil, Buch, Musik, Drogerie, Foto-Medien, Immobilien, Informatik, Einzelhandel, Bank, Versicherung, Personaldienstleistung, Pharmazie, Reiseverkehr, Sport-Fitness, Veranstaltung. Die mit Produktkenntnissen und unterschiedlichen Leistungserstellungsprozessen versehene Verkaufs- und Beratungsleistung – volkswirtschaftlich betrachtet eine Vermittlungstätigkeit in der Sphäre der Zirkulation – kennzeichnet somit vielfach den gesellschaftlichen Sinn der kaufmännischen Tätigkeit.

1.2 Der betriebswirtschaftliche Sinn kaufmännischer Tätigkeit

Welchen Sinn haben dann aber die ausdifferenzierten kaufmännischen Tätigkeiten, die im unmittelbaren Kontext von innerbetrieblichen Strukturen stehen? Hier sind betriebswirtschaftliche Funktionsmodelle ebenso hilfreich wie der Blick in die Geschichte der kaufmännischen Angestellten.

Waren zu Beginn der Entstehung der Kaufmannschaft alle Prozesse, von Einkauf bis Verkauf und Organisation der Logistik, in der Hand des selbstständigen Kaufmanns oder der Kauffrau, so haben sie sich, verbunden mit dem Wachstum der Unternehmung und der Gründung von Niederlassungen, ausdifferenziert (vgl. Rörig 1971; Reinisch 2011, 32 ff.). Mit der Expansion der handelnden und später auch produzierenden Unternehmungen, einhergehend mit der Industrialisierung und Kapitalakkumulation durch die Gründung von Aktiengesellschaften im 19. Jahrhundert besteht zunehmend der Bedarf, kaufmännisch-unternehmerische Tätigkeiten auch innerhalb der Unternehmung arbeitsteilig zu bewältigen, diese Funktionen des Unternehmers zu delegieren und sich zugleich der Loyalität der in diesen Funktionen Tätigen

zu versichern. Dies geschieht durch „massenhafte“ Rekrutierung von Angestellten, die nicht nach Leistung entlohnt werden, sondern ein Gehalt bekommen (Schulz 2000).

Greift man zurück auf ein vereinfachtes Modell der Geschäftsprozesse, so lassen sich die je nach Größe der Unternehmen unterschiedlich ausdifferenzierten Aufgaben der kaufmännisch Tätigen analysieren, die einem Bereich des Unternehmens (Personal, Einkauf, Verkauf, Controlling etc.) zugeordnet sind bzw. bei Kleinbetrieben sämtliche Aufgaben umfassen, die mit den kaufmännisch-wirtschaftlichen Prozessen eines Unternehmens im Zusammenhang stehen.

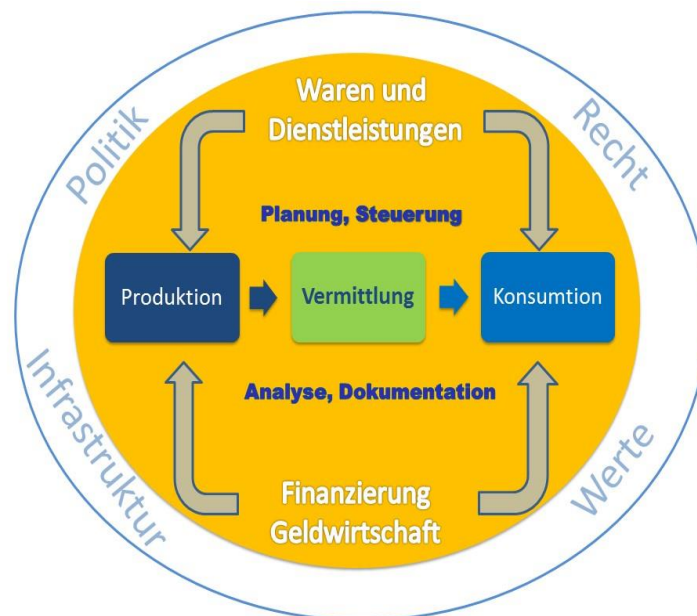


Abbildung 1: Kaufmännische Funktionen im Unternehmen (Kaiser 2012, 5)

Wie in der oben stehenden Abbildung 1 vereinfacht dargestellt (komplexer bei Ulrich 1987 und Gaitanides/Ackermann 2004) übernehmen die kaufmännischen Angestellten wesentlich die Funktion, den eigentlichen Erstellungsprozess der Waren oder Dienstleistungen zu planen und zu steuern, die hierfür benötigten finanziellen Mittel zu analysieren und die damit verbundenen Prozesse zu dokumentieren (vgl. Tramm 2003).

Der Sinn der Tätigkeit liegt demzufolge in einer Sicherung der Unternehmung durch Gestaltung wirtschaftlicher Ablaufstrukturen, günstiger Finanzierung sowie Verbesserung der Umgebungsfaktoren, wobei letztere Aufgabe, wenn sie in den Bereich des Rechts, der Politik und der infrastrukturellen Entscheidungen hineinreicht und sich nicht unmittelbar auf die Kundenkommunikation bezieht, meist den leitenden Angestellten und Geschäftsführenden obliegt. „Das Dienstleistungssystem des Unternehmens [Einsatzgebiet der kaufmännischen Angestellten], so die zentrale Annahme, schirmt das Fertigungssystem gegenüber Unsicherheit ab und ermöglicht ihm dadurch ein Höchstmaß an Organisierung und Technisierung sowie wirtschaftlicher und formaler Rationalität“ (vgl. Berger 1984, 14). Dieser Sinn des Handelns deckt sich demzufolge und auch traditionell weitgehend mit den Interessen der Unternehmensleitung und kann auch als Delegation der Aufgaben des Unternehmers verstanden wer-

den. Diese Sinnzuschreibung wirkt auf die Mentalität der kaufmännischen Angestellten, wie mithilfe der Soziologie aufgezeigt werden kann.

2 Kaufmännische Angestellte und Dienstleistungsarbeit im Licht soziologischer Theorie und aktueller Dynamiken

Der zahlenmäßige Anstieg der zuvor erwähnten Verwaltungstätigkeiten im Rahmen der Industrialisierung rückt die so genannten „Angestellten“ nach der vorletzten Jahrhundertwende in den Fokus sozialwissenschaftlicher Untersuchungen. Haipeter (2009) zeichnet die wesentlichen Befunde und ihre Unterscheidung zu den Arbeiter*innen aus dieser Zeit nach und verdeutlicht die Veränderungen dieser Statusgruppe unter den aktuellen Arbeitsmarktregimes. Die mit den bekannten Unterscheidungen in ‚blaue‘ und ‚weiße Kragen‘ einhergehenden Zuschreibungen lassen, bei aller Unschärfe des Angestelltenbegriffs (vgl. Kaiser/Brötz 2011, 7), in der Vergangenheit und aktuell Unterscheidungsmerkmale ausmachen, die spezifische Deutungsmuster aufweisen. So findet sich bei kaufmännischen Angestellten eine stärkere Orientierung an der individuellen Entwicklung und Karriere, eine höhere Bedeutung der wirtschaftlichen Interessen eines Unternehmens, eine Beitragsorientierung im Hinblick auf den Unternehmenserfolg sowie eine Neigung zur individuellen Durchsetzung der Interessen gegenüber einer kollektiven Organisation (Haipeter 2009). Die Entlohnung der Angestellten, die ursprünglich (anders als bei den Arbeiter*innen) an eine Leistungsmessung und strenge Kontrolle gebunden war, unterstützte, einhergehend mit der zuvor skizzierten Übertragung unternehmerischer Aufgaben im Sinne einer Stabilisierung der Rahmenbedingungen der Betriebsabläufe, die Herausbildung einer anderen Mentalität. Die Angestellten erwarten vom Unternehmen bzw. Vorgesetzten, dass der eigene Beitrag zum Unternehmenserfolg wertgeschätzt wird und entsprechende Karriereentwicklungen eintreten. „In Siegfried Kracauers famoser Studie aus den Dreißigerjahren werden aus den verunsicherten Dienerklassen des Kaiserreichs ‚Die Angestellten‘, die höchsten Wert auf die formale Unterscheidung zur Arbeiterschaft legen. Sie sind die ohne Klassenbewusstsein, die gern mit ihren Herrschaften auf ‚Augenhöhe‘ reden.“ (Lotter 2017, 36). Dieses hämische Zitat aus einem aktuellen Wirtschaftsmagazin steht in der Tradition einer Analyse der Mentalität kaufmännischer Angestellter, die nach Erklärung für deren stabilisierende Verhaltensweisen sucht, ohne die zuvor erwähnten Sinnzusammenhänge kaufmännischer Tätigkeit zur Kenntnis zu nehmen und aus diesen heraus plausible, sinnvolle Verhaltensweisen nachvollziehbar zu machen.² Es ist vor allem die zunehmende Informatisierung der Arbeitsprozesse, die eine Veränderung der o.g. Mentalität bewirkt, weil sie auch eine Kontrolle und in Zukunft auch eine zu erwartende Automatisierung der kaufmännischen Tätigkeit ermöglicht (s. Abb. 2). Die kaufmännische Tätigkeit ist durch Dequalifizierung und Rationalisierung in einigen Branchen bedroht.

² Die vor einigen Jahren vorgelegte Dissertation von Schaffelner analysiert die verkürzte Analyse der Angestellten im Kontext der kritischen Theorie und verdeutlicht dabei den Zusammenhang von historischer Enttäuschung und Zuschreibung zu partiellen Klassen einer Gesellschaft. (Schaffelner 2009).

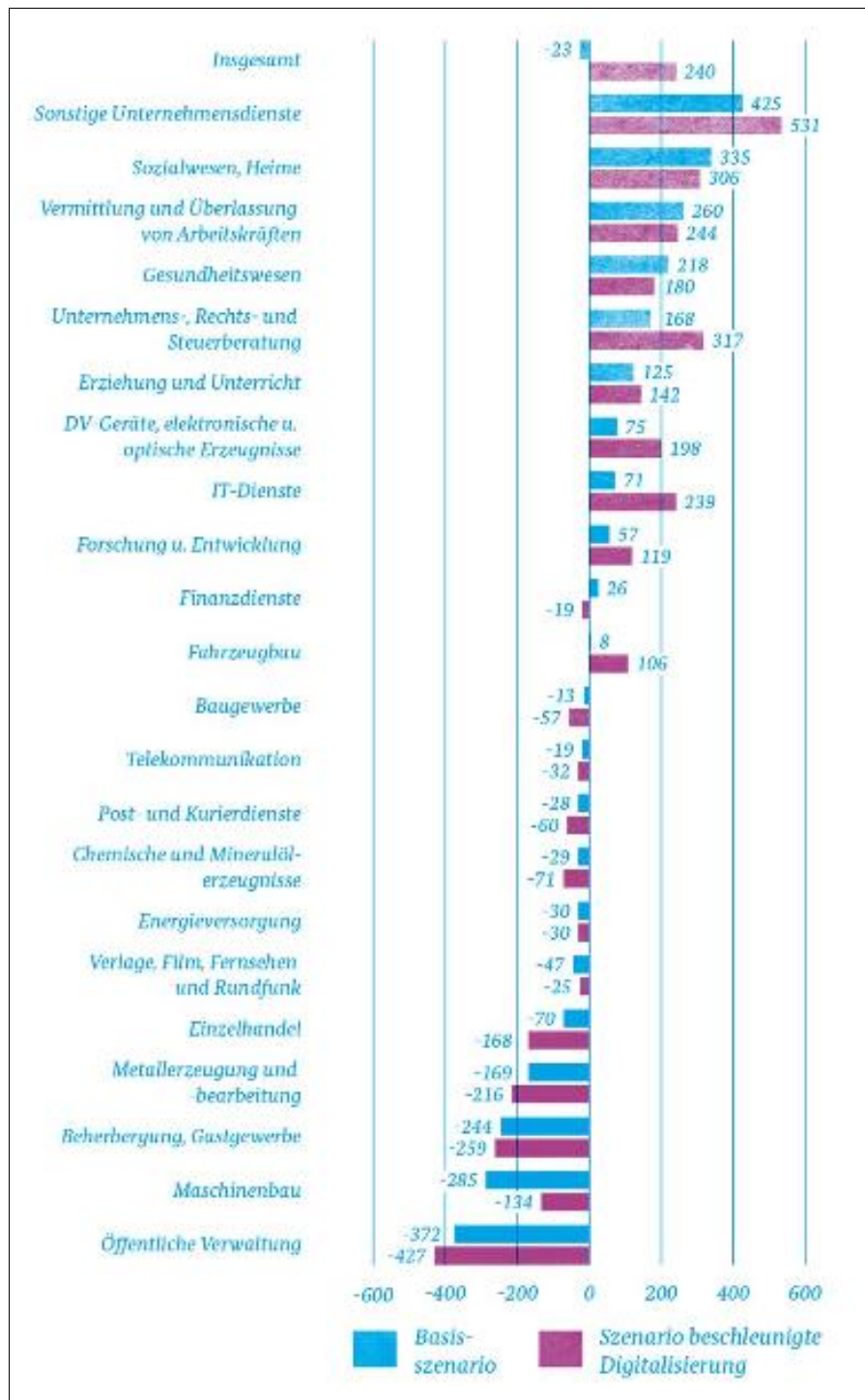


Abbildung 2: Auswirkungen der Digitalisierung auf Beschäftigung in ausgewählten Branchen von 2014 bis 2030 (Vogler-Ludwig u.a. 2016, zitiert bei BMAS 2016, 52)

Dies führt zu aktuellen Mentalitätsveränderungen bei einem Teil der kaufmännischen Angestellten, weil ein Bestand der Tätigkeit nicht mehr gesichert ist, internationale Konkurrenz durch Bedeutungsverlust des Raums sich im IT-Zeitalter verschärft hat und die marktzentrierten Steuerungsformen in den Unternehmen die Relevanz jeder betrieblichen Aktivität und damit auch verbunden die der kaufmännischen Angestellten im Hinblick auf den Beitrag zum Unternehmenserfolg auf den Prüfstand stellen (vgl. Boes/Kämpf 2008).

An diesen Schlaglichtern aus Befunden soziologischer Studien wird deutlich, welcher Dynamik die kaufmännischen Berufe und Tätigkeiten ausgesetzt sind und wie kontraproduktiv eine Berufsbildung ist, die dazu befähigt, kaufmännische Entscheidung lediglich an der Rationalität des Subsystems Wirtschaft auszurichten (vgl. Tafner 2017, 15 mit seiner Kritik an Klaus Beck), weil bei einer „anspruchlosen Regelgehorsamsmotivation“ (ebd.) die eigenen und damit verbundenen kollektiven Interessen einer Beschäftigtengruppe nicht in den Blick gelangen. Damit dies aber geschieht, müssen sich die beruflichen Qualifizierungsstrukturen auf die Gestaltungsaufgaben einer dynamisierten Berufsbiografie einstellen, wie dies im vorliegenden Band Schlömer mit Rückgriff auf den Ansatz einer Entrepreneur Education aufzuzeigen versucht und wir in einem anderen Beitrag im Rückgriff auf Ansätze biografieorientierter Berufsbildung skizziert haben (vgl. Kaiser/Brötz 2015). Wir kommen später darauf zurück, nachdem die Charakteristik bestehender kaufmännischer Aus- und Weiterbildungsberufe analysiert und deren gemeinsame Funktions-/Sinnausrichtung betrachtet wurde.

3 Gemeinsame Charakteristik kaufmännischer Ausbildungsberufe

In einem umfassenden Projekt am Bundesinstitut für Berufsbildung zur Analyse der Gemeinsamkeiten und Unterschiede der kaufmännischen Berufe (GuK), das deren historische Genese, eine systematische Analyse der Curricula, einschließlich des internationalen Vergleichs, wie auch die Befragung tätiger Kaufleute umfasste, wurde eine Charakteristik der kaufmännischen Berufe entwickelt (vgl. Brötz/Kaiser 2015a). Sie wird hier nur kurz angerissen um die dabei aufgezeigten Spezifika zu referieren, weil zu dem Projekt über zwanzig publizierte Artikel vorliegen (vgl. Brötz u.a. 2014).

Tabelle 1: **Gemeinsamkeiten der kaufmännischen Berufsfamilie im historischen und Ländervergleich (Brötz/Kaiser 2015b, 76)**

Qualifikationen aus histor. Lehrbüchern und Briefen	Ziele der Schweizer Bildungsverordnung 2012	Kategorien aus der GuK-Ausbildungsberufsanalyse
Warenkenntnisse, Warenlagerung, Transportwege, Planung von Transportmittel, Handelsgeografie	Material, Waren oder Dienstleistungen bewirtschaften	Einkauf/Logistik
Gespräche mit Kunden	Kunden beraten	Kundenberatung/-orientierung
Gespräche und Verhandlungen mit Kaufleuten, Fuhrleuten, Transporteuren, Reedereien	Aufträge abwickeln	Auftragsabwicklung
Aufbauen der Stände und Waren, Handelsbeziehungen über Niederlassungen im Ausland	Maßnahmen des Marketings und der Öffentlichkeitsarbeit umsetzen	Marketing; Außenbeziehungen der Unternehmen
Regeln/Vorschriften für Kontor-, Büro- und Verwaltungsangestellte	Aufgaben der Personaladministration ausführen	Personalsachbearbeitung
kaufmännisches Rechnen, Buchhaltung, Kassenführung, Kredite, Wechsel, Börse	Finanzwirtschaftliche Prozesse ausführen	Internes Rechnungswesen; Zahlungsverkehr
Schreibearbeiten, Kopieren, Korrespondenz, Kalligraphie, Kryptografie (Geheimschrift).	Administrative und organisatorische Tätigkeiten ausüben	Textverarbeitung; bürowirtschaftliche Abläufe
Warenkenntnisse, Warenkunde, Maß- und Gewichtseinheiten, Gütevorschriften	Kenntnisse über die eigene Branche und den eigenen Betrieb anwenden	Produktkenntnisse; Warenwirtschaftssystem
Gespräche, Post per Kutsche und Schiff	Information, Kommunikation, Administration (IKA)	Information und Kommunikation
Finanzwesen, Zahlungsmittel, Kredite, Wechsel, Börse	Finanzwirtschaftliche Zusammenhänge	betriebliches Rechnungswesen; Finanzierung
Rechtskunde, Verträge, Mahnungen, Umgang mit Notaren	Recht und Staat	Recht und Vertrag
Zölle, Steuern, Abgaben, Zollvorschriften, staatliche Abgaben	Gesamtwirtschaftliche und gesellschaftliche Zusammenhänge	Volkswirtschaftliche Rahmenbedingungen

Das Projekt machte 54 Ausbildungsberufe im Dualen System und 33 bundesweit geregelte Fortbildungsberufe aus, die aufgrund der Übereinstimmungen in den vermittelten Inhalten die Berufsfamilie der Kaufleute bilden. Ihre Kernqualifikationen lassen sich in den Kategorien der Tabelle 1 ablesen, aus denen deutlich wird, dass Kenntnisse in der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle, der Absatzwirtschaft/dem Verkauf und dem Umgang mit Kunden neben der Fähigkeitsentwicklung hinsichtlich Information und Kommunikation zu den bedeutsamsten Qualifikationsbereichen gehören. Sie werden gefolgt von den Kategorien „Recht und Vertrag“, „Unternehmensorganisation“, „Rahmenbedingungen der Unternehmung“, „Personalwirtschaft“ und schließlich „Logistik“. Aus der Tabelle wird deutlich, dass sich diese Kategorien oder Gemeinsamkeiten nicht nur in den aktuellen kaufmännischen Berufsprofilen niederschlagen, sondern sowohl historische „Kontinuität“ aufweisen als auch internationale Vergleichbarkeit. Der Genauigkeit halber sei allerdings darauf verwiesen, dass die Bedeutung der zuvor genannten Kategorien bei den Berufen deutlich voneinander abweicht und wir Berufe finden, bei denen spezifische Qualifikationen ausgeprägter sind als bei anderen. Dies

lässt sich an der Abbildung 3, die sich auf exemplarische Auszüge aus der Analyse der kaufmännischen Fortbildungsberufe bezieht, deutlich erkennen.

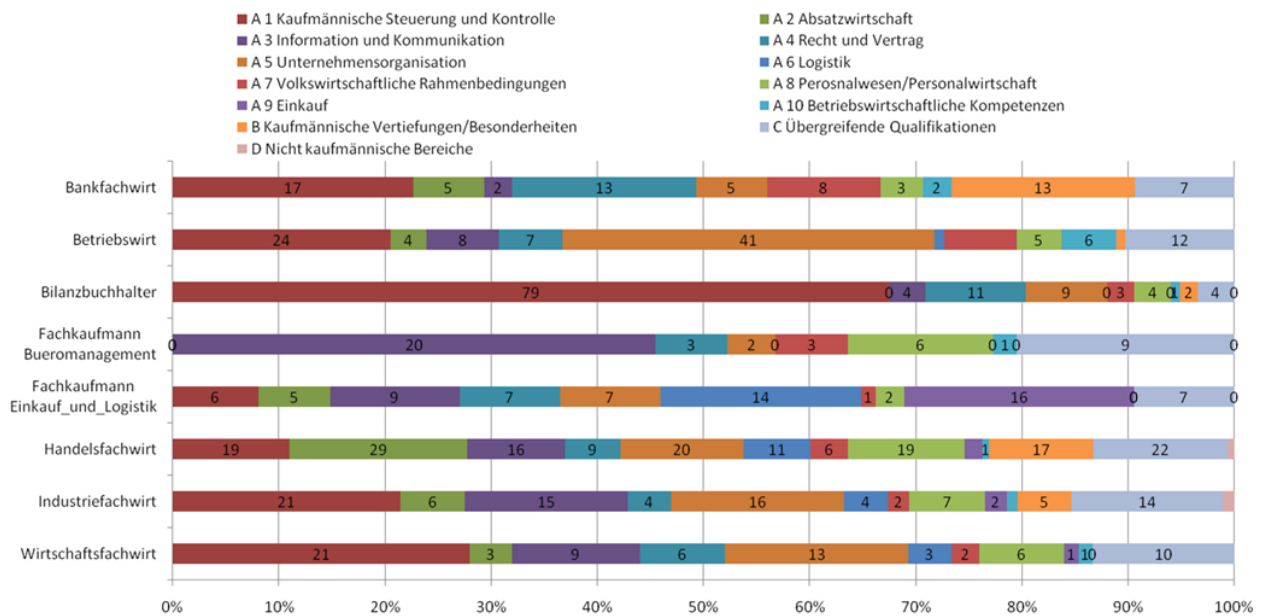


Abbildung 3: Häufigkeitsverteilung der Nennungen von Codes in den Fortbildungsberufen (Kaiser/Kock 2015, 133)

Die Abbildung 3 macht deutlich, dass bspw. Bilanzbuchhalter*innen mehr Kompetenzen in der kaufmännischen Steuerung und Kontrolle aufweisen, wohingegen der Qualifikationsschwerpunkt der Fachkaufleute für Büromanagement bei Information und Kommunikation liegt etc. Ähnliche Befunde zeigen sich auch bei den Ausbildungsberufen. Es müssen demzufolge auch die kaufmännischen Tätigkeiten deutlich unterschieden werden und können dies auch anhand ihrer unterschiedlichen Aufgaben und Funktionen oder Subsysteme, für die sie innerbetrieblich oder in der gesellschaftlichen Arbeitsteilung tätig werden, wie die die nachfolgende Abbildung 4 aufzuzeigen versucht.

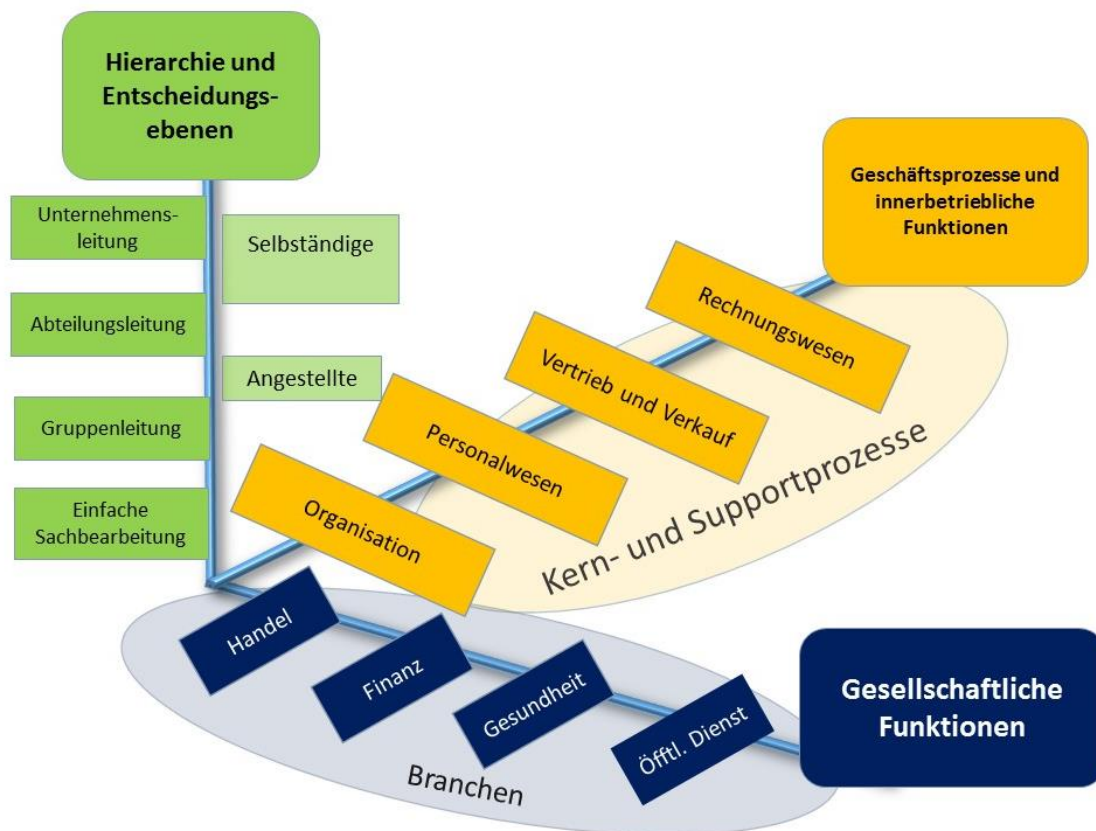


Abbildung 4: Differenzierungsfaktoren kaufmännischer Tätigkeiten und Berufe (Eigene Darstellung in Anlehnung an Kutscha 1976, 46)

Die unterschiedlichen Aufgaben der kaufmännischen Angestellten und der damit verbundenen Mentalität hängen demzufolge von der hierarchischen Position (Vertikale), der ggf. vorhandenen Spezialisierung für eine Branche (Horizontale) und/oder der innerbetrieblichen Spezialisierung (Diagonale) ab, wobei sich letztgenannte deutlich stärker in den Spezialisierungen der Fortbildungsberufe in Deutschland zeigt. Diese strukturelle Unterscheidung lässt sich mit den systematischen Analysen bestätigen.

Hierzu sei eine eingeschobene Anmerkung erlaubt: Diese Systematik hat erstaunlicherweise ebenso wenig wie die Analyse der kaufmännischen Ausbildungsberufsstrukturen Eingang in die wirtschaftspädagogischen und damit verbundenen fachdidaktischen Curricula an den Universitäten gefunden, um dort einen ähnlichen Diskurs auszulösen, wie wir ihn aus der Diskussion um die Berufswissenschaften in der gewerblich-technischen Bildung kennen (vgl. Rauer 2017, 569 ff.), dessen handlungs- und gestaltungsorientierter Impuls die lernfeldorientierten Curriculumentwicklungen nicht unwesentlich befördert hat.

Für den Fortgang der Fokussierung auf den Sinn der kaufmännischen Tätigkeit lassen sich ungeachtet der Differenzierungen aus den Analysen Gemeinsamkeiten der kaufmännischen Berufsfamilie festhalten, die die Tätigkeit und Mentalität der kaufmännischen Angestellten prägen:

Kaufmännische Angestellte sind im Rahmen unterschiedlicher Wertschöpfungsketten direkt oder indirekt mit dem Abschluss von Verträgen und dem Ein- und Verkauf von Waren/Dienst-

leistungen beschäftigt. Im Profitbereich befinden sie sich in einer Vermittlerrolle zwischen der Produktion/Leistungserstellung und dem Kunden, setzen mit Informations- und Kommunikationsmitteln sowie geeigneten Marketing- und Vertriebsformen unternehmerische Entscheidungen um und bewerten und dokumentieren Prozesse mit betriebswirtschaftlichen Steuerungs- und Kontrollinstrumenten zur Vermeidung von Risiken und Maximierung von Gewinnen. Kaufmännische Angestellte agieren in der Logik ihres Arbeitgebers im Spannungsfeld von ökonomischen, gesellschaftlichen und politischen Interessen und achten dabei insbesondere auf einen rentablen Ressourceneinsatz.

Die hohe Bedeutung der Anwendung und Berücksichtigung von rechtlichen Grundlagen und Instrumenten im kaufmännischen Handeln (BGB, Kaufverträge, Garantien etc.) und das Treffen von Entscheidungen unter Berücksichtigung von Wertmaßstäben (ökonomischem Kalkül) bedingen eine besondere berufliche Bedeutung ethisch fundierter Verantwortungsreflexion. Da beruflich qualifizierte kaufmännische Angestellte im wirtschaftlichen Interesse zu selbstverantwortlichem Handeln befähigt werden, benötigen sie umfassende Handlungs- und Reflexionsfähigkeit, die allerdings bislang kaum Bestandteil ihrer verordneten Qualifizierung ist und, nach nicht repräsentativer Umfrage an wirtschaftspädagogischen Lehrstühlen, ebenso wenig im Gros der betriebswirtschaftlichen Studiengänge.

In den konkreten Handlungsvollzügen auf der Ebene ihres unmittelbaren Tätigkeitssystems kennzeichnet die Kaufleute neben kommunikativen Handlungen in zwischenmenschlicher Interaktion das Umgehen mit planenden, steuernden, Verbindlichkeit erzeugenden, dokumentierenden und bilanzierenden Abbildsystemen, die sich auf Referenzhandlungsfelder beziehen (vgl. Tramm 2003). Dabei berücksichtigen sie in besonderer Weise ihre innerbetrieblichen Rahmenbedingungen, Zielvorgaben und Schnittstellen der Geschäftsprozesse sowie die Außenbeziehungen des Unternehmens zu externen Märkten, Rechtsvorschriften und gesellschaftspolitischen Trends. Die damit verbundenen Handlungsentscheidungen und -vollzüge erfolgen überwiegend unter ökonomischen Prinzipien, unternehmerische Aufgaben werden auf die kaufmännischen Angestellten übertragen.

Damit werden kaufmännische Angestellte zu Agentinnen und Agenten betriebswirtschaftlicher Verwertungslogik, zu deren gesamtgesellschaftlicher Verbreitung auch der massive Aufwuchs der kaufmännischen Angestelltenschaft und deren Qualifikation beigetragen haben kann. Wirtschaftspädagogische Selbstreflexion über die Qualifizierungsziele der kaufmännischen Berufsbildung und ihrer gesellschaftlichen Aufgabe ist auch deshalb permanent zur Neubestimmung der Ziele aufgefordert (vgl. Lempert 2008). Dabei wird für die berufliche Bildung nicht auf eine Entkonkretisierung der kaufmännischen Berufsausbildung abgezielt, die zwangsläufig zu einer Entspezialisierung und Theoretisierung führt, die den Charakter der beruflichen Bildung verkennt. „Die Aufgabe der Berufsausbildung besteht zunächst darin, dem einzelnen bewusst zu machen, dass der Beruf in seinem nüchternen Verständnis als Bindung an eine Funktion in der arbeitsteilig organisierten Gesellschaft zu verstehen ist, dass es sich jedoch nicht um eine lebenslange und absolute Bindung handelt, sondern unter den Bedingungen unserer Zeit lediglich um eine partielle und temporäre. Es gilt den einzelnen zur Selbstinterpretation seiner Berufsrolle zu führen, und zwar unter Rückzug auf ethische Nor-

men.“ (Zabeck 1979, 278f.) Was sind aber nun die Bezugspunkte für eine ethische Normierung?

4 Berufliche Bildung als Befähigung zum Widerspruch

Die Wirtschaftswissenschaft und die mit ihr verbundenen ethischen Orientierungen scheinen zwar derzeit in einen neuen Diskurs einzutreten (vgl. Sen 2010), dennoch ist eine Abkehr von den „klassischen Denkweisen“ weder an betriebswirtschaftlichen Lehrstühlen noch in den Curricula der Handelslehrer*innen oder gar der Auszubildenden zu erkennen (vgl. Börner/Brötz 2015). Demgegenüber fordert aber mit Vehemenz die aufgeklärte Vernunft, das ökonomistische Denken und Handeln in die Schranken zu weisen, ob seiner verheerenden „Nebenwirkungen“, wie Wolfgang Lempert jüngst erneut verdeutlichte. „Weder die Ökonomie als solche, noch gar deren verselbständigte ‚ökonomistische‘ Kümmerform, [...] nichts von alledem sollte den Fortgang unserer Geschichte determinieren oder auch nur kanalisieren. Vielmehr wären sowohl die individuellen, persönlichen, privaten als auch die kollektiven, institutionellen, politischen Weisen wirtschaftlichen Handelns und Denkens (wieder) konsequent auf jene instrumentellen, dienenden Funktionen zu limitieren, zu deren Erfüllung sie unersetzlich sind, weswegen sie dann – aber auch nur dann – rational gerechtfertigt, das heißt intersubjektiv überzeugend begründet werden können.“ (Lempert 2012, 1f.)

Was bedeutet es, die kollektiven und individuellen Weisen des wirtschaftlichen Denkens und Handelns im o.g. Sinne wieder auf ihre dienende Funktion zu reduzieren und sie nur dort obwalten zu lassen, wo sie intersubjektiv begründet werden können? Es ist die klare Aufforderung zur Abkehr von ökonomistischen Denkweisen als Orientierungspunkte und die Zuwendung zur rationalen, intersubjektiv fundierten Aufklärung der Subjekte über die Verhältnisse. Dahinter verbirgt sich das alte, aber keineswegs überholte Programm der Aufklärung, mit dem Ziel durch Bildung zur Selbstermächtigung des Menschen und zur Beseitigung nicht legitimierter Autoritäten wie Geld, Macht und Erfolgsidealen beizutragen (vgl. Reichenbach 2009, 77). Dass dies kein Refugium der allgemeinen Pädagogik in der Schule ist, sondern hineingehört in den Kern der beruflichen Bildung, ergibt sich aus der Unteilbarkeit des Bildungsanspruchs und den Erfahrungen der deutschen Geschichte (vgl. Adorno 1966). Mündigkeit oder umfassende, nicht nur der eingeschränkten wirtschaftlichen Rationalität des Arbeitskontexts unterworfenen Gestaltungsfähigkeit ist zum Bildungsziel der beruflichen Bildung im Rückgriff auf die Erkenntnisse kritischer Bildungstheorie zu machen (Kaiser 2016). Denn erst aus der unbedingten Forderung, sich mittels Bildungsprozessen aus dem unmittelbaren Handlungsvollzug und dessen Verbesserung im systemimmanenten Sinne zu lösen – auf mehr als die Null-Fehler-Produktion im überlieferten System zu zielen, sondern vielmehr über das Bestehende hinauszudenken, wird emanzipatives, intersubjektiv begründetes Veränderungspotenzial sicht- und umsetzbar. „Es kommt darauf an, die Täuschung zu erkennen, die positivistische Mythologie, die Verewigung des Leidens durch einen Mythos, der seine Irrationalität unter der Statistik verbirgt. [...] Es geht um den Gegenschlag des Bewußtseins.“ (Heydorn 1970, 326f.) Fast könnte man denken, dass Heydorn hier die Überwindung der kaufmännische Handlungslogik im Sinn hätte, die gestützt auf die statistischen Controllingdaten aus den Belegströmen und ERP-Systemen Entscheidungen fällt (vgl. Preiß 2015), ohne

den Mythos der Effizienzsteigerung zu hinterfragen. Diese Entscheidungen fallen in Unkenntnis der Sachlage oder auch ggf. in Verweigerung der Erkenntnis, längst nicht mehr als kaufmännische Angestellte davor gefeit zu sein zum Opfer ökonomischer Rationalisierungs„zwänge“ (sic!) zu werden. Im Gegenteil werden sie es zunehmend mittels eines Kontrollsystems, das von ihnen selbst mit optimiert wurde, weil ja die Mitdenke des Selbstentrepreneurs im Intrapreneurship „in Form der Gestaltung betrieblicher Prozess-, Produkt- und Geschäftsmodellinnovationen durch MitarbeiterInnen“ (Schlömer im vorliegenden Heft 2017, 2) zum neuen Orientierungsmodell neoliberaler Berufsbildung geworden ist. Wie schwer ist es, in Anbetracht der modernistischen Worthülsen des Entrepreneurships und der Rationalisierung, bei Verstand zu bleiben und schlicht danach zu schauen, wer die Gewinner und Verlierer sind und auf wessen Kosten die Rationalisierung erfolgt und der/die Einzelne zum Unternehmer seiner/ihrer selbst wird?

Kritische Berufsbildungstheorie macht eine Erziehung zum Widerstand unausweichlich. Sie fördert Bewusstwerdung des Spannungsfelds, zwischen dem Sinn und der Aufgabenzuschreibung kaufmännischer Tätigkeit einerseits und dem damit verbundenen Ökonomieverständnis, das seine Logik kaufmännischem Handeln in der Wirtschaftssphäre aufzwingt und andererseits der Selbstreflexion und ethische Verantwortung einfordernden Menschlichkeit und dem Partizipationsstreben einer demokratischen Gesellschaft. „Diese Mündigkeit verbindet sich mit der Ermächtigung der jeweiligen Subjekte der beruflichen Bildung, sich selbst in den jeweiligen Arbeitskontexten zu entfalten und zugleich die Konsequenzen für die gesamte Welt im Blick zu behalten.“ (Kaiser 2016, 196)

Damit wird deutlich, dass es nicht ausreicht, die Verhältnisse zu reflektieren und das Spannungsverhältnis zu analysieren, sondern dass die berufliche Bildung die professionalisierten Arbeitnehmer*innen zur Umsetzung des Widerstands, zur Veränderung befähigen muss. Sich nicht mehr nur als bei einer Institution angestellt zu begreifen, sondern selbst zu gestaltenden Arbeitnehmer*innen mit eigenen und zum Teil kollektiven Interessen zu werden, beschreibt diesen Wandlungsprozess. Dies bedeutet, das Recht auf Partizipation an der Gesellschaft nicht vor dem Firmmentor oder der Behörde, in der die Angestellten der Arbeit nachgehen, abzugeben, sondern ebendort zu verwirklichen (vgl. Cohn/Schulz von Thun 1994; Kaiser 2006). „Während der Arbeitskraftunternehmer zur Selbstaussbeutung tendiert, versucht der professionalisierte Arbeitnehmer, sich eine Gestaltungsautonomie zu verschaffen. Erst hierdurch wird eine kritische Distanz gegenüber der ökonomisch geprägten Umwelt möglich, die letztlich Voraussetzung ist, um diese aktiv mitgestalten zu können und den Menschen in seiner gesamten Bedürfnisstruktur auch in ökonomisch geprägten Lebenssituationen im Blick zu behalten. Eine solche Entwicklungsstrategie erfordert neben umfangreichem Selbstwissen und struktureller Reflexivität jedoch auch ein hohes Maß an Selbststeuerungsfähigkeit und Eigeninitiative.“ (Thole im vorliegenden Heft 2017, 6).

Es gelingt nur schwer abzugrenzen, worin sich das Ziel der Erhöhung der Selbststeuerungsfähigkeit und Eigeninitiative der Arbeitskraftunternehmer*innen unterscheidet von der Selbststeuerungs- und damit verbunden auch Verweigerungsfähigkeit emanzipativer Beschäftigter im Angestelltenverhältnis. Die Grenzen sind fließend und vermutlich überwiegend lediglich von den handelnden Personen selbst zu beurteilen und wesentlich abhängig von den

jeweiligen Rahmenbedingungen, die wirtschaftlich handelnde Unternehmungen bieten und wie sie auf Widerstand reagieren (vgl. Wächter/Jochmann-Döll 2009; Schapfel-Kaiser 2006; Augenhöhe 2016).

Für die Ermutigung zum Handeln im Sinne von Thole bedarf es deshalb neben der von Heydorn und Adorno als elementar angeführten Fähigkeit zur Wahrnehmung des Leidens auch der Befähigung zur Erkenntnis und Artikulation der eigentlichen individuellen, subjektiven Bedürfnisse und der solidarisch-kollektiven Organisation. Zur Förderung deren Wahrnehmung und deren authentischer Kommunikation der Bedürfnisse ist eine weitgehend hierarchiefreie Begegnungsform im Bildungsprozess förderlich (vgl. Cohn 1975). „The development of democratic learning- and teaching forms is important as well, to encourage the apprentices in the VET-system to express their contradictions in several situations. Therefore it is helpful to have freedom of hierarchy in learning situations to try out the needed skills and competences“. (Kaiser 2017, 41)

5 Konsequenzen für die Wirtschaftspädagogik

Aus den voranstehenden Ausführungen wird deutlich, dass es für die Wirtschaftspädagogik, und vergleichbares gilt für die Berufspädagogik, in der Zukunft um mehrere parallel anzugehende Thematiken geht, die sowohl auf der Systemebene der Konstruktion von Berufen einzuspeisen sind, als auch auf der Ebene der tatsächlichen Umsetzung und Gestaltung von Lernsituationen.

5.1 Systemebene – Ausbildungs- und Studiencurricula

Derzeit sind an der Entwicklung der Ausbildungsordnung und nachfolgend den schulischen Rahmenlehrplänen maßgeblich Arbeitgebervertreter der Wirtschaft und die damit verbundenen Kammerorganisationen und Gewerkschaften beteiligt. Damit aber ein offener Gestaltungsprozess mit den Neuordnungen einhergeht, sollte:

- die Wissenschaft stärker durch Vorstudien und Befragungen in den Unternehmen sowie die Einrichtung eines dauerhaften Berufsgruppenmonitors einbezogen werden,
- der Prozess der Neuordnung transparent sein, so dass eine offene Beteiligung von außen durch bspw. NGOs und andere Organisationen erfolgen kann,
- die Festlegung von Prüfungsbestimmungen in den Neuordnungsverfahren im Hinblick auf tatsächliche Handlungs- und Entscheidungssituationen unter Einschluss von Dilemmata erfolgen und nicht mehr dem ökonomischen Durchführbarkeitsprimat Vorrang einräumen (vgl. Labusch 2014),
- eine wissenschaftliche Beratung im Neuordnungsprozess angestrebt werden, die auf eine Orientierung an berufsspezifischen Tätigkeitsstrukturen achtet.

Auf der Ebene der wirtschaftspädagogischen Studiengänge ist ein Diskurs zu befördern, der Studienstandorte kritisch darauf hin befragt, inwiefern überhaupt ethische Entscheidungsdiskurse ebenso wie arbeitsprozessbezogene Studien durch industrie-/angestelltensoziologische oder arbeitswissenschaftliche Studienangebote ermöglicht werden können und Bestandteil der

Studiengänge sind. Eine einseitige Orientierung an wirtschaftswissenschaftlichen und pädagogischen sowie fachdidaktischen Angeboten der Studienstandorte scheint zu eng, gemessen an den Diskursen, die dieses Heft anstößt. Zudem wird auch im wirtschaftspädagogischen Studium eine Analyse der bestehenden kaufmännischen Berufe, die sich zunehmend ausdifferenziert haben, angeraten und damit verbunden eine Reaktion auf den berufswissenschaftlichen Diskurs in der Berufspädagogik in der wirtschaftspädagogischen Fachdidaktik.

5.2 Partizipative Unterrichtsgestaltung als Ermutigung zu geteilter Emotionalität, Reflexion und Veränderung

Die zunehmend an realen Handlungssituationen orientierten Ausgestaltungen von Lernsituationen im lernfeldorientierten Unterricht schaffen Möglichkeiten zur Beteiligung der Lernenden an der Unterrichts-/Aneignungssituation. Erfahrungen aus den Ausbildungsunternehmen können zu gemeinsamen Reflexionsfeldern werden, wenn diese zu Erkundungsfeldern werden, sich schulische Sprache bspw. in selbstkritischem Abgleich zur betrieblichen Sprache stellt etc. (vgl. Aakrog 2015). Dabei können auch biografische Reflexionen zum Ort der Selbstvergewisserung werden, die aufzeigen, dass die Lernenden selbst ihr Leben neu auslegen können und die Kontexte in denen es stattfindet auch von ihnen bildbar sind (vgl. Schapfel-Kaiser 1998, 133ff.). Damit werden wesentliche Kompetenzen entwickelt, die es ermöglichen eine berufliche Identität auch im „Zeitalter des Arbeitskraftunternehmertums“ zu entwickeln, die stabilisierend und hilfreich wirkt. „Die Aufhebung der Widersprüche zwischen der ökonomischen Funktionalität des Lernens und des Bildungsanspruchs im Sinne der Distanzierung findet also immer schon durch die lernenden Akteure selbst statt. Sie nehmen sich und ihre Umwelt selektiv wahr und verarbeiten diese Erfahrungen zu einem Selbst- und Weltbild, das erstens berufsbiografisch wandelbar ist, zweitens unterschiedliche Formen der Selbstthematisierung im Sinne der lernenden Anpassung und der Distanzierung umfasst und drittens immer darauf angelegt ist, in ein lebensgeschichtlich kohärentes und kontinuierliches Selbstbild überführt zu werden.“ (Unger 2009, 143).

Es ist sicherlich kein Zufall, dass die schon fast in Vergessenheit geratenen Ansätze der Themenzentrierten Interaktion, die den Einzelnen in seiner Genese zum Ausgangspunkt des lebendigen Lernens in Gruppen macht, wieder in den Blick gerät (s. im Beitrag von Casper und Thole im vorliegenden Heft) angesichts der Herausforderung, das lernende Subjekt zu stärken. Die Wirtschaftspädagogik kann auf diesen ethisch fundierten Ansatz zurückgreifen und sich so auch bewusst von einer affirmativen Pädagogik, die sich an einer verkümmerten, ökonomistischen Wirtschaftswissenschaft orientiert, auch in der Form der Begegnung zwischen Lehrenden und Lernenden abgrenzen. Dann können alle Beteiligten zu Lernenden werden in einem Veränderungsprozess hin zu einer vernunftbasierten Wirtschaftsführung von verantwortungsvollen Kaufleuten.

Literatur

Aakrog, V. (2015): Fra teori til praksis. Undervisning med fokus på transfer. København.

Adorno, T. W. (1966): Erziehung nach Auschwitz. In: Kadelbach, G. (Hrsg.) (1970): Erziehung zur Mündigkeit, Vorträge und Gespräche mit Hellmuth Becker 1959 - 1969. Frankfurt a. M., 92-109.

Annen, S./Tiemann, M. (2015): Qualifikation und Selbstverständnis von kaufmännisch Tätigen – Ergebnisse einer quantitativen Befragung. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld, 149-169.

Augenhöhe (2016): Wie können Unternehmen menschlich und wirtschaftlich erfolgreich sein? Filmprojekt. Online: <http://augenhoeh-film.de/de/film/> (29.08.2017).

Berger, U. (1984): Wachstum und Rationalisierung der industriellen Dienstleistungsarbeit. Frankfurt.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Weißbuch Arbeiten 4.0. Berlin, Online: http://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/PDF-Publikationen/a883-weissbuch.pdf?__blob=publicationFile&v=4 (15.03.2017).

Börner, M./Brötz, R. (2015): Nachhaltige Entwicklungsziele in der kaufmännischen Berufsausbildung – Situationsbeschreibungen und Perspektiven einer naturgemäßen Berufsbildung. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld, 245-264.

Boes, A./Kämpf, T. (2008): Hochqualifizierte in einer globalisierten Arbeitswelt: Von der Erosion der „Beitragsorientierung“ zu neuen Arbeitnehmeridentitäten. In: Arbeits- und Industriesoziologische Studien. Jg.1; H. 2, 44-67. Online: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-235943> (02.05.2017).

Brötz, R. et al. (2014): Gemeinsamkeiten und Unterschiede kaufmännischer Aus- und Fortbildungsberufe. Abschlussbericht. Bonn; Online: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_42202.pdf (04.07.2017).

Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.) (2015a): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld.

Brötz, R./Kaiser, F. (2015b): Berufsbildungstheoretische Konzeption der Tätigkeiten und Qualifikationen kaufmännischer Angestellter. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld, 51-95.

Casper, M.(2017): Wächter der Werte – Studierende auf der Suche nach dem Sinn des Kaufmännischen. In: Tramm, T./Schlömer, T./Thole, C. (Hrsg.): *bwp@* Spezial 14: Homo oeconomicus oder Ehrbarer Kaufmann – Reflexionen zum Verhältnis der Wirtschaftspädagogik zu den Wirtschaftswissenschaften, 1-26. Online: http://www.bwpat.de/spezial14/casper_bwpat_spezial14.pdf (28.08.2017).

Cohn, R. (1975): Von der Psychoanalyse zur Themenzentrierten Interaktion. Stuttgart.

Cohn, R./Schulz von Thun, F. (1994): Wir sind Politiker und Politikerinnen – wir alle! Dialog in: Standhardt, R./Löhmer, C. (Hrsg.): Zur Tat befreien. Gesellschaftspolitische Perspektiven von TZI-Gruppenarbeit. Mainz, 30-62.

Gaitanides, M./Ackermann, I. (2004): Die Geschäftsprozessperspektive als Schlüssel zu betriebswirtschaftlichem Denken und Handeln. In: Gramlinger, F./Steinemann, S./Tramm, T. (Hrsg.): *bwp@ Spezial 1: Lernfelder gestalten – miteinander lernen – Innovationen vernetzen*, Online: <http://www.bwpat.de/spezial1/gaitanides-acker.shtml> (20.07.2017).

Haipeter, T. (2009): (Industrie-)Soziologische Aspekte der Analyse kaufmännischer Berufe. In: Brötz, R. /Schapfel-Kaiser, F. (Hrsg.): *Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe. Berichte zur beruflichen Bildung*. 1. Aufl. Bielefeld, 89-115.

Heydorn, H.-J. (1970): *Über den Widerspruch von Bildung und Herrschaft*. Frankfurt.

Kaiser, F. (2012): Konzeption kaufmännischen Denkens und Handelns für Berufskonstruktionen – auf dem Weg zu einer Theorie der kaufmännischen Angestellten. Vortrag am 14. November 2012 auf der BIBB-Tagung: „Kaufmännische Berufe zwischen Theorie und Ordnungspraxis“ in Bonn. Online: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/Foliensatz_WS3_Kaiser.pdf (29.08.2017).

Kaiser, F. (2016): Berufliche Bildung und Emanzipation. Heydorns Impulse für eine kritische Berufsbildungstheorie sowie Stolpersteine aus eigener berufspädagogischer Sicht. In: Ragutt, F./Kaiser, F. (Hrsg.): *Menschlichkeit der Bildung. Heydorns Bildungsphilosophie im Spannungsfeld von Subjekt, Arbeit und Beruf*. Paderborn, 181-198.

Kaiser, F. (2017): Theme Centered Interaction (TCI) as a structured-methodical approach to develop the reflexivity and formative capacity of VET teacher students in a democratic culture. In: Kaiser, F./Krugmann, S. (eds.): *Social Dimension and Participation in Vocational education and Training. Proceedings of the 2nd Conference “Crossing boundaries in VET”*. Rostock, 31-37. Online: https://www.ibp.uni-rostock.de/fileadmin/uni-rostock/Alle_PHF/IBP/Sonstiges/VET-Conference_2017/Proceeding_onlineversion_final_01.pdf (30.09.2017).

Kaiser, F./Brötz, R. (2011): Arbeit und Mentalität kaufmännischer Angestellter im Licht der Industriesoziologie. Eine Einleitung und Essenzen. In: Haipeter, T. (2011): *Kaufleute zwischen Angestelltenstatus und Dienstleistungsarbeit – eine soziologische Spurensuche. Industriesoziologische Expertise kaufmännisch-betriebswirtschaftlicher Berufe. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des BIBB*. H. 126, Bonn, 5-17. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/publication/download/6721> (09.08.2017).

Kaiser, F./Brötz, R. (2015): Vom Monoberuf über Flexibilisierungskonzepte zum Individualberuf? Wenn Berufsbildungsforschung ihren Gegenstand zu verlieren droht. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): *Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven*. Bielefeld, 230-252.

Kaiser, F./Kock, A. (2015): Kaufmännische Fortbildungsberufe: Ihre Ziele, ihre Charakteristik und konzeptionelle Reformbestrebungen auf der Basis ihrer Gemeinsamkeiten. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): *Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven*. Bielefeld, 127-148.

Labusch, G. (2014): Moderne Ausbildungen und die Prüfungen nur altbacken? – Editorial zum Schwerpunktheft. In *denk-doch-mal*, 4/ 2014. Online: <http://denk-doch-mal.de/wp/Ausgaben/04-14-moderne-ausbildung-und-die-pruefung-nur-altbacken/> (15.05.2017).

- Kutscha, G. (1976): Das politisch-ökonomische Curriculum. Kronberg.
- Lempert, W. (2008): Zwei einfältige Fragen an alle 'gelernten' Berufs- und Wirtschaftspädagogen : wider die Unvernunft derzeit gravierender, weltweit grassierender, längst dominierender, noch eskalierender, weiter sich steigender ökonomistischer Perversionen menschlichen Handelns, Lehrens und Lernens, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104, 3, 467-468.
- Lempert, W. (2012): Rezension zu: Nida-Rümelin, J.: Die Optimierungsfalle. Philosophie einer humanen Ökonomie. In: bwpat 2012. Online: http://www.bwpat.de/rezensionen/lempert_2012_rezension_6-2012_nida-ruemelin.pdf (18.09.2017).
- Leontjev, A.N. (1977): Tätigkeit – Bewußtsein – Persönlichkeit. Stuttgart.
- Lotter, W. (2017): Der Entwicklungshelfer. In: brand eins; (19) 9, 28-36.
- Marx, K. (1961): Einleitung zur Kritik der politischen Ökonomie. (1857/58), Marx-Engels-Werke, Bd. 13, Berlin, 615-631.
- Müllges, U. (1967): Bildung und Berufsbildung. Die theoretische Grundlegung des Berufserziehungsproblems durch Kerschensteiner, Spranger, Fischer und Litt. Ratingen.
- Preiß, P. (2015): Kaufmännische Steuerung und Kontrolle als Kernqualifikation kaufmännischer Ausbildung. In: Brötz, R./Kaiser, F. (Hrsg.): Kaufmännische Berufe – Charakteristik, Vielfalt und Perspektiven. Bielefeld, 196-212.
- Rauner, F. (2017): Grundlagen beruflicher Bildung. Mitgestalten der Arbeitswelt. Bielefeld.
- Reichenbach, R. (2009): Bildung und Autorität. In: Bünger, C./Mayer, R./Messerschmidt, A./Zitzelsberger, O. (Hrsg.): Bildung in der Kontrollgesellschaft. Analyse und Kritik pädagogischer Vereinnahmungen. Festschrift für Ludwig Pongratz. Paderborn, 71-84.
- Schaffelner, B. E. (2009): „Die Angestellten“ als Konter-Revolutionäre in der Kritischen Theorie. Die Geburt eines Klischees aus dem Geiste der Kritik. Wien, Online: <https://core.ac.uk/download/pdf/11587102.pdf> (27.09.2017).
- Schafpel-Kaiser, F. (1998): Vom Treibholz zum Floß. Lernen an und Lernen mit der Biographie in der beruflichen Bildung. Ein Aspekt kritischer-subjektorientierter Berufspädagogik. In: Jahrbuch für Pädagogik 1998, Bildung nach dem Zeitalter der großen Industrie. Frankfurt, 127-147.
- Schafpel-Kaiser, F. (2006): Wirtschaft im Widerspruch zu neoliberaler (Ver)Wert(ungs)Herrschaft. Das Unternehmen Hoppmann und die Stiftung „Demokratie im Alltag“. In: Klute, J./Schneider, H.-U. (Hrsg.): Auf dem Weg der Gerechtigkeit ist Leben. Sozialethische Anmerkungen zur sozialen Gerechtigkeit heute. Festschrift zum 65. Geburtstag von Wolfgang Belitz. Münster, 199-214.
- Schafpel-Kaiser, F. (2008): Beruf und Zeit. Bonn.
- Schulz, G. (2000): Die Angestellten seit dem 19. Jahrhundert. München.
- Sen, A. (2010): Die Idee der Gerechtigkeit. München.

Smith, A. (1978): Der Wohlstand der Nationen. München, 3. Aufl.; ursprgl. 1776.

Thole, C. (2017): Identitätsarbeit in einer ökonomisch geprägten Arbeitswelt – eine curriculare Konkretisierung einer Reflexiven Wirtschaftspädagogik am Beispiel der dualen Ausbildung im Einzelhandel. In: Tramm, T./Schlömer, T./Thole, C. (Hrsg.): *bwp@ Spezial 14: Homo oeconomicus oder Ehrbarer Kaufmann – Reflexionen zum Verhältnis der Wirtschaftspädagogik zu den Wirtschaftswissenschaften*, 1-34. Online: http://www.bwpat.de/spezial14/thole_bwpat_spezial14.pdf (09.08.2017).

Tramm, T. (2003): Prozess, System und Systematik als Schlüsselkategorien lernfeldorientierter Curriculumentwicklung. In: Gramlinger, F./Tramm, T. (Hrsg.): *bwp@ 4: Lernfeldansatz zwischen Feiertagsdidaktik und Alltagstauglichkeit*, 1-28. Online: http://www.bwpat.de/ausgabe4/tramm_bwpat4.pdf (07.06.2017).

Ulrich, H. (1987): *Unternehmungspolitik*. 2. Aufl., Bern, Stuttgart.

Unger, T. (2009): Berufsbildung für Arbeitskraftunternehmer – bildungs- und identitätstheoretische Lesarten der Arbeitskraftunternehmer-Prognose In: Brötz, R./Schapfel-Kaiser, F. (Hrsg.): *Anforderungen an kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Berufe aus berufspädagogischer und soziologischer Sicht*. Bielefeld, 117-147.

Wächter, H./Jochmann-Döll, A. (2009): Das Hoppmann-Mitbestimmungsmodell in Siegen. Analyse der Entwicklungen seit 1961. Arbeitspapier 166 der Hans-Böckler-Stiftung. Düsseldorf. Online: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_166.pdf (29.08.2017).

Zabeck, J. (1979): Vom königlichen Kaufmann zum kaufmännischen Angestellten – Die Idee der kaufmännischen Berufsbildung im Wandel der Zeit. In: *Wirtschaft und Erziehung*, H. 31, 273-280.

Zitieren dieses Beitrages

Kaiser, F. (2017): Sinn und Charakteristik kaufmännischer Tätigkeit und die Widersprüche der Bildung von kaufmännischen Angestellten in einer Demokratie. Analysen und Implikationen. In: *bwp@ Spezial 14: Homo oeconomicus oder Ehrbarer Kaufmann – Reflexionen zum Verhältnis der Wirtschaftspädagogik zu den Wirtschaftswissenschaften*, hrsg. v. Tramm, T./Schlömer, T./Thole, C., 1-19. Online: http://www.bwpat.de/spezial14/kaiser_bwpat_spezial14.pdf (16-11-2017).

Der Autor



Prof. Dr. FRANZ KAISER

Institut für Berufspädagogik, Universität Rostock

August-Bebel-Str. 28, 18051 Rostock

franz.kaiser@uni-rostock.de

www.ibp.uni-rostock.de/institut/institutsdirektor/kaiser0/