

Analyse von Berufsbeschreibungen

Forschungsbericht

9



ANALYSE VON BERUFSBESCHREIBUNGEN

ARBEITSGEMEINSCHAFT MITARBEITER
DES ARBEITSWISSENSCHAFTLICHEN
INSTITUTS DER TECHNISCHEN
UNIVERSITÄT WIEN

ÖSTERREICHISCHES INSTITUT
BILDUNG UND WIRTSCHAFT
WIEN

Dipl.Ing. Alfred Janes
Dr. Andreas Weisz
Univ.Prof. Dipl.Ing. Dr. Franz Wojda
(Berater)

Günther Kienast
Dipl.Phys. Rudolf Richter

Wien 1977



Eigentümer, Herausgeber und Verleger: Österreichisches Institut
Bildung und Wirtschaft. - Für den Inhalt verantwortlich: Dipl.Phys.
Rudolf Richter, Alle: 1010 Wien, Judenplatz 3-4
Druck: Offset-Schnelldruck, Anton Riegelnik, 1180 Wien,
Feistmantelstraße 4

INHALTSVERZEICHNIS

	Seite
1. ZIELSETZUNG	1
2. BEGRIFFSERLÄUTERUNG	3
2.1 Beruf	3
2.2 Qualifikationen	8
2.3 Arbeitsfunktion	8
2.4 Tätigkeit	8
3. UNTERSUCHUNG DER VORLIEGENDEN BERUFS- BESCHREIBUNGSMODELLE UND EINSCHLÄGIGEN ANALYSEINSTRUMENTARIEN	9
3.1 Auswahl der Verfahren	9
3.2 Vorgangsweise bei der Untersuchung	9
3.3 Erläuterungen zu den verwendeten Kriterien	11
3.3.1 <i>Gliederung</i>	
3.3.2 <i>Beschreibung der einzelnen Kriterien</i>	12
3.4 Darstellung der einzelnen Verfahren	18
3.4.1 <i>Am Scheideweg, Berufsbilder</i>	
3.4.2 <i>Handbuch der Berufe</i>	22
3.4.3 <i>Schriften des berufskundlichen Ausschusses bei der Hauptstelle der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenver- sicherung unter Mitwirkung des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen</i>	32
3.4.4 <i>Berufsbildung in der Industrie (Jugend- lichen Ausbildung) Berufsbildungspläne für die Lehrlinge</i>	35
3.4.5 <i>Blätter zur Berufskunde</i>	37
3.4.6 <i>Österreichische Berufskartei</i>	41
3.4.7 <i>Lehrlingsordnung</i>	50

	Seite	
3.4.8	<i>Die analytische Bewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit</i>	53
3.4.9	<i>Arbeitsanalyse (Psychologische Faktoren der Berufsarbeit)</i>	56
3.4.10	<i>Arbeits- und Berufsanalyse (Konzept der Kern- und Randleistungen)</i>	58
3.4.11	<i>International Standard Classification of Occupations</i>	60
3.4.12	<i>Arbeitsanforderung und Berufseignung</i>	64
3.4.13	<i>Leitfaden der Arbeitsanalyse</i>	67
3.4.14	<i>Leitfaden der Berufsanalyse</i>	70
3.4.15	<i>Klassifizierung der Berufe</i>	75
3.4.16	<i>Arbeits- und arbeiterbezogene Anforderungs-Analyse</i>	78
3.4.17	<i>CODOT, England</i>	80
3.4.18	<i>Elementarfertigkeiten, Komplexfertigkeiten und Tätigkeitsbeschreibungen</i>	84
3.4.19	<i>Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen</i>	87
3.4.20	<i>Qualifikations-Berufscharakteristik, UdSSR</i>	89
3.4.21	<i>Analysentopologie</i>	93
3.4.22	<i>Berufslexikon 1, Arbeitsmarktservice</i>	95
3.4.23	<i>Functie-Analyse, Holland</i>	97
3.4.24	<i>Arbeitswissenschaftlicher Erhebungsbogen zur Tätigkeitsanalyse (AET)</i>	100
3.4.25	<i>Der Position Analysis Questionnaire (PAQ)</i>	105
3.4.26	<i>Tätigkeitserhebungen</i>	109
3.4.27	<i>Analysesystem für Berufsansforderungen</i>	112
3.5	<i>Übersichtstabelle I</i>	119
4.	ÜBERSICHTSTABELLE ZUR EINSCHÄTZUNG VON AUSGEWÄHLTER METHODE UND BEDEUTUNG DER UNTERSUCHTEN BERUFSBILDER	120
4.1	<i>Erläuterungen zu Übersichtstabelle II</i>	
4.2	<i>Übersichtstabelle II</i>	123
5.	ZUSAMMENFASSUNG	124

*Herrn Professor Norbert Thumb,
dem Verfasser der Österreichischen
Berufskartei, gewidmet*

1. ZIELSETZUNG

Die Grundlegung einer systematischen und umfassend betriebenen Berufskunde im deutschsprachigen Raum waren die Arbeiten des Landesarbeitsamtes Sachsen-Anhalt (Magdeburg), die 1923 begannen und 1926 zur Herausgabe des mehrbändigen "Handbuches der Berufe" führten. Zwischen 1926 und 1936 erschienen von diesem Werk die Teile I (nichtakademische Berufe) in einem Band. Für die Entwicklung der Berufskunde in Österreich ist das "Handbuch der Berufe" insofern bedeutsam, *"..... als schon im Jahre 1926 zwischen den damaligen industriellen Bezirkskommissionen (Landesarbeitsämter) der Republik Österreich und dem Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt getroffene Absprachen dazu führten, daß spätere Entwürfe der "Berufsbilder" dem berufskundlichen Amt der Industriellen Bezirkskommissionen Österreichs beim Landesarbeitsamt Wien als federführender Stelle zuzugingen, um die entsprechenden Gliederungsabschnitte durch besondere Rubriken für Österreich zu erweitern.*

Von Teil I, 3. Band (1933) ab enthält das Handbuch daher einschlägige Angaben über die beruflichen Verhältnisse in Österreich; es wurde auch dort verwendet." ¹⁾

Mit Beginn des zweiten Weltkrieges wurden die Arbeiten am "Handbuch der Berufe" eingestellt. Kurz nach Ende des Krieges begann man am Institut für Arbeitskunde und Berufseignungsforschung in Wien unter der Leitung von Professor Norbert Thumb, mit einer eigenständigen, auf Österreich bezogenen Entwicklung einer "Österreichischen Berufskartei". Als erstes Berufsbild dieser Kartei erschien im November 1949 das Berufsbild des Steinmetz.

1) Molle, F.: Handbuch der Berufskunde, S. 27

Zwischen 1949 und 1966 erschienen 270 derartige Berufsbilder. Das letzte, das Berufsblatt Nr. 270, über den Beruf des Dampfkesselwärters wurde im Dezember 1966 herausgebracht. Dann wurden die Arbeiten an der "Österreichischen Berufskartei" eingestellt. Seither gibt es keine, hinsichtlich Systematik, Qualität und Umfang vergleichbare berufskundliche Aktivitäten in Österreich.

Diese Situation ist insoferne fatal, als sich gerade in den vergangenen 10 Jahren sehr deutlich gezeigt hat, mit welcher Geschwindigkeit sich Inhalte beruflicher Tätigkeiten ändern, aufgrund umfassender Veränderungen von Technologie, Technisierung und Wirtschaftsstruktur. ¹⁾

Somit verfügen wir heute in Österreich über kein brauchbares Instrument zur komplexen - sowohl qualitativen als auch quantitativen - Beschreibung der österreichischen Berufssituation.

Dieser Mangel ist der Grund für den Beginn von Arbeiten zum Thema Berufsforschung am Arbeitswissenschaftlichen Institut der Technischen Universität Wien, im Auftrag und in Zusammenarbeit mit dem Österreichischen Institut Bildung und Wirtschaft.

Die vorliegende Arbeit ist Berichtlegung über einen ersten Schritt mit dem Ziel: Sichtung und Aufarbeitung berufskundlichen Materials.

1) Laut einer Studie über die Auswirkungen der technischen Entwicklung auf die Veränderung der Qualifikationsstruktur und des Arbeitsinhaltes, durchgeführt 1971 vom Institut für Gesellschaftspolitik in Wien, hat sich nur für jeden vierten der befragten Arbeitnehmer die Arbeit innerhalb der letzten fünf Jahre (1966 bis 1971, Anmerkung des Verfassers) nicht verändert.

2. BEGRIFFSERLÄUTERUNG

2.1. Beruf

Keine einheitliche Auffassung besteht in der Literatur bezüglich der inhaltlichen Breite des Begriffes "Beruf". Da es sich dabei jedoch um den Schlüsselbegriff dieser Arbeit handelt, wird dieses Problem in der folgenden Übersicht dargestellt.

Übersicht über Inhalte verschiedener Berufsdefinitionen im deutschsprachigen Raum: ¹⁾

- Amtliche Berufsklassifizierung (Statistisches Bundesamt, Wiesbaden 1961)
- (von der Arbeitsaufgabe her) bestimmte Verrichtungskombination
 - die zu charakteristischer Bündelung personaler Fertigkeiten und Erfahrungen führt
 - auf Erwerb ausgerichtet ist
 - wodurch der einzelne zur Leistung der Volkswirtschaft beiträgt

1) Verwendete Quellen (in der Reihenfolge der Textübersicht):

- Statistisches Bundesamt, Wiesbaden (Hrsg.); Klassifizierung der Berufe - Ausgabe 1961, Stuttgart und Mainz (Kohlhammer) 1961, S. 7
 - Hesse, H.A.: Der Einzelne und sein Beruf: Die Auslegung des Art. 12 Abs. 1 GG durch das Bundesverfassungsgericht aus soziologischer Sicht; in: Archiv des öffentlichen Rechts, 95. Band, Tübingen (Siebeck) 1970, S. 449 ff.
 - Voigt, W.: Einführung in die Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Juventa-Paperback, München 1975, S. 91
 - Blankertz, H.: in: Berufsbildungstheorie und berufliche Ausbildungskonzeptionen, a.a.O., S. 295
 - Huth, A.: Beruf und Seele, 1. Auflage, München (Ehrenwirth) 1961, S. 16 ff. (diesem Werk sind auch die Zitate von A. Fischer und W. Arnold entnommen)
 - Büschges, G.: Beruf, Berufswahl und Berufsberatung, in: Lange, E. / Büschges, G.: Aspekte der Berufswahl in der modernen Gesellschaft, Frankfurt/M. (aspekte) 1975, S. 19
 - Hartmann, H.: Arbeit, Beruf, Profession, in: Luckmann, Th. und Sprondel, W.M. (Hrsg.), "Berufssoziologie", Neue Wissenschaftliche Bibliothek, Band 55: Soziologie, Köln (Kiepenheuer) 1972, S. 36 ff.
 - Scharmann, Th.: Arbeit und Beruf, Tübingen 1956, S. 2
 - Brater, M.: a.a.O., S. 22
 - Ulrich, E., Lahner, M.: Zur Prognose "neuer Beruf" in: MittAB 1/1970, Heft 1, S. 34
 - Kühl, J. u.a., a.a.O., S. 302
 - Molle/Hoechstmann in: Berufsverzeichnis für die Arbeitsstatistik, Hrsg.: Bundesministerium für Arbeit, Bonn 1949, S. IV, V
 - Shartle, C.L.: Occupational Information. Its development and application, New York 1961, zitiert aus: Frieling, E.: Psychologische Arbeitsanalyse, Stuttgart, Berlin, Köln, Mainz, 1975
- Lexikon zur Soziologie, RoRoRo 1975

Berufspädagogische
Deutungen

a) nach H.A. Hesse

- Beruf als Chance zur Persönlichkeits-
bildung und -entfaltung
- die aus freien Stücken, der Eignung und
Neigung folgend, übernommene Aufgabe
- durch deren Erfüllung das Individuum der
Gemeinschaft dient

b) nach W. Voigt (in
Anlehnung an M.Weber,
1925)

- Die durch Spezifizierung und eine typische
Kombination abgehobene Leistung einer
Person
- die Chancen zur Eingliederung in gesell-
schaftliche Positionen, Normen und Struk-
turen bietet
- aber die Fähigkeit zu kritischer Distanz
und Veränderung der Struktur einschliesst
- und die Basis für eine kontinuierliche
Versorgung darstellt

c) nach H. Blankertz

- Medium der Bildung
- Erwerbschance
- Kombination von Tätigkeiten

d) nach W. Arnold

- Wertorientierte und gesinnungsmäßige
Erfüllung einer Lebensaufgabe

e) nach A. Fischer

- Arbeit als Zwang, Spiel, Pflicht, Gemein-
schaftsdienst, Gottesdienst

f) nach A. Huth

- Berufsidee ist an zwei leitende Begriffe
gebunden: Eignung und Leistung

- G. Büschges (1975) Drei Dimensionen sind zu unterscheiden:
- das in der beruflichen Sozialisation erworbene Arbeitsvermögen (die Berufsqualifikation)
 - die aufgrund vorherrschender Formen gesellschaftlicher Arbeitsteilung entstehenden Berufspositionen
 - die am Arbeitsmarkt nachgefragten, an person- und organisationsspezifischen Merkmalen orientierten Berufsmuster (Kombinationen)
- H.A. Hesse (1970)
- Beruf als "Vorgabe" (der Gesellschaft)
 - als Aktivitätsrahmen, den das Individuum vorfindet und mitgestaltet
- H.A. Hesse (1972)
- Beruf als planvoll konstruiertes Muster
 - das der Qualifizierung und dem Tausch von Arbeitskraft dient
- H. Hartmann (bei Luckmann und Sprondel, Hrsg., 1972) - in Erweiterung des Ansatzes von H. Daheim
- Beruf als Prozess und als Interaktionsfeld
 - als kontinuierliche Veränderung der Dimensionen "Wissen" (Qualifikation) und "soziale Orientierung"
 - wobei bezogen auf die Fixpunkte "Arbeit", "Beruf" und "Profession" typische Ausprägungen (Kombinationen) entstehen
- Th. Scharmann (1956)
- Entgeltliche Dienstleistung zur Befriedigung materieller und geistiger Bedürfnisse
 - sie wird kontinuierlich erbracht
 - aus freien Stücken übernommen (nach Eignung/Neigung)
 - ist spezialisiert und wird erlernt

M. Brater (1975)

- Kombination von Arbeitsfähigkeiten, über die Berufsinhaber verfügen
- sie werden in speziell strukturiertes Arbeitsangebot eingebracht
- Ausdruck der gesellschaftlichen Realität und damit Organisationsform gesellschaftlicher Arbeitsteilung

M. Weber (1925)

- Die durch Spezifizierung und (eine typische) Kombination abgehobene Leistung einer Person
- die Basis einer kontinuierlichen Versorgungs- und Erwerbschance ist

E. Ulrich, M. Lahner
(1970)

Drei Aspekte werden genannt:

- der wirtschaftliche Aspekt: die Tätigkeit, die dem Beruf zugrunde liegt, dient dem Lebensunterhalt und dem Erwerb von Gütern
- der fachliche und stoffliche Aspekt: das Arbeitsgebiet, die Aufgabe und das Ergebnis der Arbeit sind festlegbar und gegenüber anderen Aufgaben, Arbeitsgebieten und Arbeitsergebnissen abgrenzbar
- der "Blumenstraus"-Aspekt: die Aufgaben, die Funktionen, die Tätigkeiten und Verrichtungen sind mehr oder weniger vollkommen gruppiert. Wesentlich ist, daß die Kombination ein bestimmtes charakteristisches oder institutionell festgelegtes Bild ergibt

J. Kühl u.a. (1975)

- Beruf als Bündelung von Arbeitskraftprofilelementen zu einer Einheit

Molle/Hoechstmann
(1949)

- Beruf: "Hierunter sind die auf Erwerb gerichteten, besonderen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie Erfahrungen erfordernden und in einer typischen Kombination zusammenfließenden Arbeitsverrichtungen zu verstehen, durch die der einzelne an der Leistung der Gesamtheit im Rahmen der Volkswirtschaft (im weitesten Sinne) mitschafft, und die in der Regel auch die Lebensgrundlage für ihn und seine nichtberufstätigen Angehörigen bilden"

C.L. Shartle (1961)

- Beruf (occupation): "Entsprechend der Definition von Shartle (1861) fassen wir unter dem 'Beruf' (occupation) eine Gruppe ähnlicher Jobs in den verschiedensten Betrieben oder Organisationen zusammen"

Lexikon zur Soziologie
(1975)

- Beruf: "Komplex von Leistungen (Tätigkeiten, Fertigkeiten), die der einzelne in einer öffentlichen oder privaten, profit- oder nichtprofitorientierten Arbeitsorganisation zur persönlichen Erledigung übernommen hat und die den Erwerb seines wie seiner Kernfamilie Lebensunterhalt sichert"
- Dem einzelnen durch Berufung auf religiöser oder sozialer Basis als Amt auferlegt, das Quelle von Berufsethos ist (Ausgangspunkt kulturkritischer Analysen der modernen Arbeitswelt).

Die Übersicht zeigt im wesentlichen drei inhaltliche Aspekte des Begriffes "Beruf":

- Beruf im Zusammenhang mit dem Bereich der Qualifikationsvermittlung (Ausbildungsaspekt);
- Beruf im Zusammenhang mit dem Bereich der Qualifikationsverwertung (Tätigkeitsaspekt);
- Beruf im Zusammenhang mit Persönlichkeitsformung und gesellschaftlicher Position (sozialer Aspekt);
dementsprechend bedeutet hier Beruf:
 - a) Beschreibung der Qualifizierung der Individuen
 - b) Beschreibung der Verwendung der erworbenen Qualifikation
 - c) Beschreibung der gesellschaftlichen Bewertung von Arbeitspositionen und Qualifikationsprofilen

2.2 Qualifikationen

Qualifikationen als Bündelung personengebundener Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen sowie berufsbezogener Verhaltensweisen.

2.3 Arbeitsfunktion

Die Arbeitsfunktion stellt eine Ganzheit von Aufgaben dar, welche in einer bestimmten Arbeitsorganisation von einer Arbeitskraft im Zuge der Berufsausbildung verrichtet wird.

2.4 Tätigkeit

Die im Zuge der Wahrnehmung der Arbeitsfunktion anfallenden "Arbeitsverrichtungen" werden als Tätigkeiten bezeichnet. Tätigkeiten können in Tätigkeitselemente gegliedert sein.

3. UNTERSUCHUNG DER VORLIEGENDEN BERUFSBESCHREIBUNGS- MODELLE UND EINSCHLÄGIGEN ANALYSEINSTRUMENTARIEN

3.1 Auswahl der Verfahren

Bei der Auswahl der Verfahren, die entweder ausgesprochene Berufsbeschreibungsmodele sind, oder zur Entwicklung von solchen tauglich scheinen und die hinsichtlich der in 1. definierten Zielsetzung zu untersuchen wären, wurde nach Möglichkeit auf folgende Gesichtspunkte Wert gelegt:

- Für Österreich repräsentativ:
Besondere Berücksichtigung der für Österreich relevanten Arbeiten;
- International repräsentativ:
Weitgehendes Erfassen des europäisch-angelsächsischen Raumes;
- Tendenziell repräsentativ:
Alle wichtigen Richtungen berufskundlich-berufsforscherischer Instrumente sollen erfaßt werden;
- Geschichtlich repräsentativ:
Berücksichtigung von Arbeiten, die für die Entwicklung der Berufsbeschreibungsmodele bedeutsam waren, selbst wenn sie bereits veraltet sind.

3.2 Vorgangsweise bei der Untersuchung

In einem ersten Schritt wurden die ausgewählten Verfahren hinsichtlich der zur Beschreibung beruflicher Realität verwendeten Kriterien untersucht. Insgesamt konnten auf induktivem Wege 44 solcher Kriterien aufgefunden gemacht werden. Diese werden in Kapitel 3.3 in drei Gruppen geordnet beschreibend vorgestellt.

Bei jedem einzelnen Verfahren wird dann in Kapitel 3.4 gezeigt, zu welchem dieser Kriterien es Aussagen trifft bzw. in welchem Ausmaß diese Aussagen getroffen werden. ¹⁾ Des weiteren wird versucht, durch Kopien wichtiger Textteile ein möglichst anschauliches Bild von jedem untersuchten Verfahren zu vermitteln.

Nach diesen Einzelbeschreibungen erfolgt in Kapitel 4 eine zusammenfassende Darstellung anhand von zwei Übersichtstabellen, die einen Vergleich der verschiedenen Verfahren ermöglichen.

Übersichtstabelle I (Kapitel 4.1) ermöglicht den Vergleich hinsichtlich Aussagefähigkeit anhand der in Kapitel 3.3 beschriebenen 44 Kriterien.

Übersichtstabelle II (Kapitel 4.2) ermöglicht den Vergleich hinsichtlich folgender in Kapitel 4.2 erläuterten Aspekte:

- Verfasser
- Entstehungszeitpunkt
- Verfahrensobjekt
- Verfahrensbeschreibung
- beabsichtigter Anwendungsbereich
- Praktikabilität, Ökonomie
- Standardisierung
- mathematisches Modell
- methodischer Schwerpunkt
- Aufzählung und Niveau miteinbezogener Wissenschaftsbereiche
- berufsbezogene Anwendungsbreite
- Verwendung

1) Das Ausmaß der Aussagen zu einem bestimmten Kriterium wird in drei Stufen gegliedert:

- Kriterium nicht erfüllt	0
Kriterium teilweise erfüllt	1/2
Kriterium voll erfüllt	1

3.3 Erläuterungen zu den verwendeten Kriterien

3.3.1 *Gliederung*

Die verwendeten Kriterien zur Darstellung berufskundlicher, berufsforscherischer sowie arbeitswissenschaftlicher Instrumente zur Beschreibung von Berufen, Tätigkeiten und Anforderungen stellen eine Zusammenfassung aller wesentlichen Inhalte des untersuchten Materials dar. Um dieses breite Spektrum an Aussagen übersichtlich zu gestalten, wurden die zugeordneten 44 Kriterien nach folgenden Gesichtspunkten geordnet:

Gruppe A: Kriterien 1 - 18

Kategorien der komplexen Eingliederung eines Berufes (Tätigkeit) in ein Gemeinwesen. Diese scheinen wesentlich in berufskundlichen Instrumenten auf.

Gruppe B: Kriterien 19 - 25

Kategorien der Berufsstruktur sowie globaler Anforderungen. Diese sind ebenfalls typisch für berufskundliche Instrumente.

Gruppe C: Kriterien 26 - 44

Kategorien der Beschreibung von Tätigkeiten und über Tätigkeiten vermittelte Anforderungen. Diese scheinen sowohl in berufskundlichen als auch in arbeitswissenschaftlichen Instrumenten auf. Demzufolge ist zu unterteilen in:

Gruppe C₁: Kriterien 26 - 34

Diese sind typisch sowohl für berufskundliche als auch für arbeitswissenschaftliche Instrumente,

Gruppe C₂: Kriterien 35 - 44

Diese sind typisch für arbeitswissenschaftliche Instrumente.

3.3.2 *Beschreibung der einzelnen Kriterien*

1. *Geschichte und Entwicklung des Berufes:*

organisatorische, inhaltliche und rechtliche Entwicklung eines Berufes,

2. *einschlägige berufskundliche Literatur:*

Auflistung der einschlägigen berufskundlichen Literatur,

3. *wirtschaftszweigbezogene und volkswirtschaftliche Bedeutung des Berufs:*

wirtschaftliche Bedeutung eines Berufs innerhalb der(s) Wirtschaftszweige(s) in denen(dem) der Beruf angesiedelt ist, sowie innerhalb der gesamten Volkswirtschaft,

4. *Grundtendenzen der berufsbezogenen Entwicklung des wissenschaftlich-technischen Fortschritts:*

erkennbare bzw. prognostizierbare Trends der technologischen und wissenschaftlichen Entwicklung, soweit Auswirkungen auf die zu beschreibenden Tätigkeiten zu erwarten sind,

5. *Berufsklassifikatorische Kennziffer:*

Identifizierung des zu beschreibenden Berufs (Tätigkeit) durch Angabe der berufsklassifikatorischen Kennziffer soweit dieser innerhalb der offiziellen Berufsklassifikation aufscheint,

6. *andere Bezeichnungen für diesen Beruf:*

Identifikation des zu beschreibenden Berufs (Tätigkeit) durch Angabe berufsnomenklatorischer Synonyma unter besonderer Berücksichtigung der offiziellen Berufsklassifizierung,

7. *gesetzliche Regelungen des Erlernens und Ausübens des Berufs:*

gesetzliche Bestimmungen soweit sie auf die Erlernung und Ausübung des zu beschreibenden Berufs Einfluß nehmen,

8. *Verwandte Lehrberufe:*
verwandte Lehrberufe in Österreich (im Sinne des §5 Abs. 4 des österreichischen Berufsausbildungsgesetzes),
9. *Berufsstatistik:*
statistische Angaben aus den jeweiligen Mikrozensen, Berufszählungen usw.,
10. *Größe, Art und regionale Verteilung der in Frage kommenden Betriebe:*
Betriebsgrößen, Unternehmensformen, Verteilung der Betriebe nach regionalen Gesichtspunkten,
11. *Wirtschaftszweige in welchen der Beruf (Tätigkeit) angesiedelt ist:*
Wirtschaftszweige bzw. Branchen innerhalb derer Arbeitsplätze bzw. Ausbildungsvorgänge angeboten werden,
12. *einschlägige Berufsorganisationen:*
Interessenvertretungen
13. *einschlägige Berufsschulen:*
Auflistung der vorhandenen Berufsschulen mit Angabe der jeweiligen geographischen Lage,
14. *berufliche Entwicklungsmöglichkeiten, Berufswege, Spezialisierungen:*
Möglichkeiten hinsichtlich absehbarer horizontaler Mobilität,
15. *Aufstiegsmöglichkeiten:*
Möglichkeiten hinsichtlich absehbarer vertikaler Mobilität,
16. *Situation am Arbeitsmarkt:*
zu erwartende Nachfrage, nach Möglichkeit quantitativ, qualitativ und regional gegliedert, nach Arbeitskräften, soweit es den zu beschreibenden Beruf betrifft. Auflistung der Arbeitsvermittlungstellen,

17. *Fortbildungsmöglichkeiten:*

Möglichkeiten der theoretischen und praktischen Fortbildung,

18. *einschlägige Fachzeitschriften:*

Auflistung der einschlägigen Fachzeitschriften,

19. *Entlohnung, Tarifverträge, Kollektivverträge:*

im Beruf übliche Entlohnungssysteme sowie durch Kollektivverträge bzw. anderwertige Absprachen gewährleistete Mindestlöhne, Durchschnittslöhne,

20. *Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigungsbestimmungen, Sozialleistungen:*

berufsübliche Arbeitszeit-, Urlaubsregelungen, Bestimmungen hinsichtlich Kündigung; durch Kollektivvertrag bzw. anderweitige Absprachen (freiwillige) gewährleistete Sozialleistungen,

21. *erforderliche allgemeine Schulbildung:*

allgemeine Schulbildung soweit diese Voraussetzung zur Ausübung der zu beschreibenden Tätigkeit ist,

22. *erforderliche berufsbezogene Ausbildung:*

berufsbezogene Ausbildung soweit diese Voraussetzung zur Ausübung der zu beschreibenden Tätigkeit ist,

23. *Quellen der Arbeitsinformation:*

Arbeitselemente, die als Informationsquellen benützt werden, um die Aufgaben erfolgreich erledigen zu können (optische Quellen, nicht-optische Quellen),

24. *Auflistung wesentlicher Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten und Tätigkeitselemente*

25. *Grad der Verwendung gelernter Information:*

Anteil der unter 22, 23 beschriebenen Ausbildung der im Zuge der Tätigkeitsausübung gefordert wird,

26. *bearbeitete, verarbeitete Materialien, Rohstoffe:*
Materialien und Rohstoffe, die im Zuge der Ausübung der zu beschreibenden Tätigkeit bearbeitet, verarbeitet bzw. verwendet werden,
27. *Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Apparaturen und Anlagen:*
Arbeitselemente mit denen man Materialien, Produkte oder Gegenstände aller Art bewegen oder bearbeiten kann. Einstufung der jeweiligen Arbeitselemente nach ihrer Bedeutung für die Arbeit,
28. *Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse:*
Beschreibung und Beurteilung des sensorischen Anteils der Tätigkeitselemente,
29. *Beurteilungsleistungen:*
Schätz- und Beurteilungsleistungen bei denen ein oder mehrere Sinne gebraucht werden um geeignete Arbeitsinformationen zu erhalten,
30. *Denk- und Entscheidungsprozesse:*
Art und Niveau des schlußfolgernden Denkens, das im Zuge der Tätigkeitsausübung gefordert wird,
31. *körperliche Beanspruchung:*
Anforderung an große Muskelgruppen (dynamische und statische)
32. *Geschicklichkeit:*
Anforderung an Fähigkeit zur Umsetzung von Signalen in die Steuerung der Motorik (ohne fortlaufende Erfassung und Verarbeitung von Rückmeldungen über den Bewegungsverlauf sind geordnete Bewegungen unmöglich)
33. *Umgebungseinflüsse:*
Art und Bedeutung der gegebenen äußeren Arbeitsbedingungen wie Arbeit im Freien, Raumklima, Beleuchtung, Lärm usw.,

34. Unfallgefährdung und Arbeitssicherheit:

Art und Ausmaß der Gefährdung durch Verletzung oder gesundheitliche Schäden, die bei der Durchführung der zu beschreibenden Tätigkeit gegeben ist,

35. Berufskrankheiten

36. Anforderungen an sozial-kommunikative Fähigkeiten:

Art und Umfang von Kommunikationsverhalten sowie erforderlichen zwischenmenschlichen Beziehungen,

37. Verantwortung:

Art und Ausmaß von Verantwortung, welche bei der Tätigkeitsdurchführung zu tragen ist,

38. persönlicher Freiheitsraum bei der Organisierung der eigenen Arbeit:

Art und Bedeutung der Vorbestimmtheit des Arbeitsablaufes. Die Vorbestimmung ist im wesentlichen durch den Stelleninhaber nicht beeinflussbar,

39. besondere Arbeitsanforderungen:

- im Bereich der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung (zB besondere Genauigkeit, Wiedererkennen)
- im Bereich der Arbeitsausführung (zB Arbeiter unter Zeitdruck, berufliche Weiter- und Fortbildung)
- im Bereich der sozialen Beziehungen (zB Häufigkeit nicht arbeitsnotwendiger persönlicher Kontakte),

40. Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit:

Anforderung an Konzentration, Aufmerksamkeit und Reaktionsgeschwindigkeit,

41. Zeitdruck - Stress:

Stress - biologische Alarmreaktion,

42. Eingehen auf zeitliche Gliederung der Arbeitselemente:

sowohl Tätigkeiten als Anforderungen betreffend,

43. Persönlichkeits- und Charakterzüge:

Psychische Stabilität bzw. Labilität, Introvertiertheit bzw. Extrovertiertheit usw.,

44. Ausschließungsgründe:

Physische und psychische Defekte, die eine Durchführung des Berufes (Tätigkeit) ausschließen.

3.4 Darstellung der einzelnen Verfahren

3.4.1 Am Scheideweg, Berufsbilder

Sonderreihe der Sammlung belehrender Unterhaltensschriften, Verfasser (Hrsg.): begründet und herausgegeben von Hans Vollmer, Hermann Paetel Verlag, Berlin 1920.

3.4.1.1 Beigelegte Kopien

- a) Inhaltsverzeichnis
- b) Vorwort des Herausgebers
- c) Beispiel für eine Beschreibung

3.4.1.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3: ¹⁾

Berufsbild: Am Scheideweg	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Geschichte und Entwicklung des Berufes	x	
wissenschaftlich-technische Entwicklungstendenzen		x
gesetzliche Regelungen		x
Wirtschaftszweige, in denen der Beruf angesiedelt ist		x
einschlägige Berufsschulen	x	
Arbeitsmarktsituation		x
Berufswege, Spezialisierungen		x
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Fortbildungsmöglichkeiten		x
Fachzeitschriften		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x

1) In diesen und den folgenden Aufstellungen werden nur jene Kriterien angeführt, die entweder als "voll erfüllt" oder "teilweise erfüllt" angesehen werden können. Eine vollständige Zusammenstellung befindet sich in der Übersichtstabelle I, Seite 119

a) INHALTSVERZEICHNIS

Inhaltsverzeichnis.

	Seite
Einleitung	1
Der Graveur	3
Der Flachstichgraveur	3
Der Stempelschneider	5
Der Stahl- und Einschlagstempelgraveur	5
Der Reliefgraveur	6
Der Buntdruckgraveur	8
Der Golddruckgraveur	9
Der Walzengraveur	10
Der Graveur für gemischte Berufe	10
Der Edelsteingraveur	12
Münzen- und Medaillenstempel	12
Allgemeines	19
Der Ziseleur	22
Der Treibziseleur	25
Der Gußziseleur	26
Der Formenziseleur	28
Aus meiner Lehrzeit	31
Welche Ausichten hat der Gehilfe in seinem Beruf?	36
Erfahrungen und Anregungen	38
Fachliteratur	41
Alphabetisches Verzeichnis der Kunstgewerbeschulen Deutschlands	42

b) VORWORT DES HERAUSGEBERS

Vorwort des Herausgebers.

Weiße Männer lassen den Knaben unter der Hand beschertige finden, was ihm genügt ist; sie ersetzen die Linnwege, durch welche der Sinnen sich den feiner Bestimmung, nur allzugewöhnlich, abirren mag.
Goethe, Wilhelm Meisters Wanderjahre.
I 12. a. E.

Schwieriger als je gestaltet sich für unsere Jugend die Berufsfrage. Die in den großen Städten ins Leben getretenen Berufsberatungs-Zentralen, auch manche trefflichen Einrichtungen einzelner Schulen, suchen der vorhandenen Not abzuwehren. Die Hauptsache wird sein, die Jugend selbst zu zeitiger Selbstbesinnung und Selbstprüfung mit Bezug auf den zu erwählenden Beruf zu veranlassen. Dazu aber fehlt es durchaus an geeigneter Literatur. Deshalb plant der Herausgeber mit dem Verlag im Rahmen ihrer „belehrenden Unterhaltungsschriften“ eine Reihe von „Berufsbildern“, kurze, frische und lebendige Darstellungen der verschiedenen Berufsarten aus der Feder von Sachverständigen, die ihre Ausführungen aus eigener reicher Erfahrung heraus mit lebendigen Schilderungen aus der Praxis zu würzen vermögen. Was uns vorzüglicht, ist also neben einer auf genauer Kenntnis auch des statistischen Materials fußenden Auskunft über die äußeren Anforderungen und Ausblicken des einzelnen Be-

rufes eine vertiefende Einführung in dessen seelische Voraussetzungen. Leid und Freud bei der Ausübung des Berufes müssen in der Darstellung in gleicher Weise zu ihrem Rechte kommen, insbesondere aber nach Möglichkeit bestimmte Maßstäbe herausgearbeitet werden, an denen sich der junge Leser selbst prüfen kann. Zweck des ganzen Unternehmens ist ja doch, den traurigen Verirrungen in der Berufswahl vorzubeugen und dadurch die Berufstreue zu steigern. Daß ein solches Ziel gleichermäßen im Interesse des einzelnen liegt, wie es von höchster volkswirtschaftlicher Bedeutung ist, leuchtet ohne weiteres ein. Es gilt dem Ideal näher zu kommen: der rechte Mann an die rechte Stelle

Möchte das neue Unternehmen nach seinem Teil dazu beitragen, der Not der Zeit, insbesondere der Not der deutschen Jugend zu steuern.

c) BEISPIEL FÜR EINE BESCHREIBUNG (S. 3/4)

Der Graveur.

Der Glashstichgraveur.

Er befaßt sich mit dem „Eingraben,“ genannt Grabieren, von Schriften, Monogrammen, Wappen, Ornamenten und sonstigen Verzierungen in die verschiedensten Metalle. Der Name „Glashstich“ besagt schon, daß es sich um flach- und nicht um reliefgestaltete Arbeiten handelt; es wird der gewünschte Schmuck in dem Metall vertieft eingraviert, und zwar mittels des Stichelß; es ist dies ein etwa fünfzehn Zentimeter langer dünner, gehärteter Stahl mit kurzem Holzgriff. Jeder Mensch hat wohl schon Gelegenheit gehabt, auf Messen oder Märkten einen Graveur zu beobachten, wie er für wenig Geld, deshalb aber auch wenig gut, auf einer Uhr, einem Ring oder einer Zigarettendose einen Namenszug oder ein Monogramm eingraviert. Dieser Graveur, der keineswegs Anspruch hat, ein Künstler genannt zu werden, gibt dem Laien einen Begriff, mit welchen einfachen Mitteln der Graveur arbeitet. Wenn man dagegen eine vollendete Arbeit, z. B. ein Wappen auf einem Ring betrachtet, wird man erst ermeslen können, wie schwierig es ist und welches Salutes und wie langjähriger Ausbildung es bedarf, um mit diesen einfachen Werkzeugen solche oft hervorragenden Kunstwerke herzustellen. Leider hat unser noch so wenig kunstgewerblich geschultes

1*

Volk zu wenig Verständnis, um dem Graveur stets genügende Arbeit zu geben; dessen Aufträge drängen sich hauptsächlich auf vier bis fünf Monate zusammen. Besonders gut beschäftigt ist der Glashstichgraveur vor Weihnachten; zum größten Teil sind in Gegenständen, die beim Goldschmied oder Uhrmacher gekauft sind, noch Gravierungen erforderlich, die als selbstverständliche Voraussetzung erforderlich, Beruf ist eine zehnerische Veranlagung erforderlich, da jede vorzunehmende Gravierung vorher gezeichnet werden muß.

Wie bei allen Spezialbranchen des Graveurberufes bedarf es einer vierjährigen Lehrzeit. Die Ausbildung erfolgt am besten in einem mittleren Betriebe. Nicht zu empfehlen ist eine Fabrik, da hier zu befürchten ist, daß die Anleitung zu dem Spezialberuf des Glashstichgraveurs noch weiter spezialisiert werden könnte, hier z. B. etwa nur Gravierungen auf Bestecken vorgenommen werden. Nach vollendeter Lehrzeit und einigen Jahren praktischer Tätigkeit ist der Besuch einer Kunstgewerbeschule zu empfehlen. Ein Verzeichnis der in Deutschland befindlichen Kunstgewerbeschulen folgt am Ende meiner Ausführungen.

Zur Selbständigmachung genügen geringe Mittel; sie kann sowohl in Klein- als auch in Großstädten erfolgen. In letzteren ist es allerdings unbedingt notwendig, daß der Betreffende ein durchaus tüchtiger Graveur ist, um der Konkurrenz gewachsen zu sein.

3.4.2 Handbuch der Berufe

Teil I: Nichtakademische Berufe in vier Bänden;

Teil II: Akademische Berufe, ein Band.

Verfasser (Hrsg.): Landesarbeitsamt Sachsen-Anhalt, in Durchführung einer Reichsaufgabe.

Das Handbuch der Berufe wurde zwischen 1924 und 1936 erarbeitet. Der erste Band (Teil I, Band 1) erschien im Mai 1927 im Eigenverlag.

3.4.2.1 Beigelegte Kopien

a) Gliederungsschema der Berufsbilder

b) Berufsbild des Textiltechnikers

3.4.2.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Handbuch der Berufe	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Geschichte und Entwicklung des Berufes	x	
berufskundliche Literatur	x	
gesetzliche Regelungen		x
Berufsstatistik	x	
einschlägige Berufsorganisationen		x
einschlägige Berufsschulen		x
Arbeitsmarktsituation		x
Entlohnung, Kollektiv- Tarifverträge	x	
Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigung, Sozialleistungen		x
erforderliche allgemeine Schulbildung	x	
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Berufswege, Spezialisierungen	x	
Fortbildungsmöglichkeiten		x
Fachzeitschriften	x	
Berufskrankheiten	x	
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse		x
Unfallgefahr	x	
Beurteilungsleistungen		x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
Verantwortung		x
persönlicher Freiheitsraum		x

a) GLIEDERUNGSSCHEMA ZU DEN BERUFSBILDERN

XXXII

Handbuch der Berufe, Teil I, 1. Band

GLIEDERUNGSSCHEMA ZU DEN BERUFSBILDERN

(Mit Erläuterungen)

Beruf: Gebräuchlichste **Bezeichnung** (als Ueberschrift fett gedruckt), ferner schriftdeutsche und mundartliche Benennungen im deutschen Sprachgebiet (z. B. Klempner, Spengler; Justitiar, Syndikus) sowie Bezeichnungen der behandelten Berufszweige, Teilberufe oder Sonderberufe; gegebenenfalls Verweise auf andere Berufsbilder

I. Wesen des Berufs

1. **Entwicklung und Bedeutung**, z. B. Entwicklung, soweit zum Verständnis der Gegenwart erforderlich; heutiger Begriff des Berufs (gegebenenfalls gesetzliche Begriffsbestimmung), Gliederung des Berufs (Berufszweige), Beziehung zu anderen Berufen, Haupt-, Neben-, Doppelberufe (z. B. Maurer—Hausschlichter; Rechtsanwalt—Notar), verwandte Berufsarten (z. B. Bäcker, Konditor; Physiker, techn. Physiker) usw.; Berufsziffer, wirtschaftsgeographische Verbreitung und Verteilung (Standort), Stellung in der Volkswirtschaft (u. a. Betriebs- und Unternehmensformen), gesellschaftliche Stellung (Ansehen) des Berufs

2. **Arbeitsbeschreibung**, z. B. **Arbeitsaufgabe**, Arbeitsgang, Arbeitsteilung, Tätigkeit und Arbeitsweise, gebräuchtes Werkzeug (Apparate, Instrumente), Arbeitsmaterial, Maschinen, Erzeugnisse; **Eigenart** der Arbeit (Kopfarbeit, Handarbeit, Inanspruchnahme des ganzen Körpers oder einzelner Organe) und Umgebung (Arbeit in geschlossenen Räumen, im Freien, unter Tage, Nachtarbeit, Gruppe- oder Einzelarbeit), Heimarbeit, Saisonarbeit, Frauenarbeit, Kinderarbeit
Berufsgefahren: gesundheitliche und sittliche Gefahren, körperlich-seelische Veränderungen durch die Arbeit (Berufskrankheiten), Erkrankungs- und Sterblichkeitsziffern, Schutzmaßnahmen, Arbeiterschutz

II. Körperliche und seelische Anforderungen

1. **Erforderlich**

2. **Besonders fördernd**

3. **Ausschließend oder hindernd**

4. **Nicht ausschließend**

III. Ausbildung

1. **Schulbildung**, z. B. übliche Schulbildung, unbedingt erforderliches Mindestmaß, bevorzugte Schulbildung; sonstige besondere Vorkenntnisse und Fertigkeiten (Anordnung des Stoffes nach Ländern, Reichsgültiges vorangestellt)

2. **Ausbildungsgang**, z. B. Aufnahmebedingungen (u. a. auch sonstige theoretische und praktische Vorbildung), Grenzalter (Alter bei Beginn der Ausbildung), Dauer der Ausbildung, normale Ausbildung, Prüfungen, Prüfungsbestimmungen, **Notwege**, zweckmäßigste Ausbildungsstätte, Besuch von Fachschulen

Kosten¹: Lehrgeld oder Lehrlingsentschädigung, Taschengeld, Verdienstmöglichkeiten, Werkzeug (Ausrüstung), Bücher und sonstige Lehrmittel (Instrumente, Apparate usw.), Lebensunterhalt (Kost und Wohnung, Kleidung, Wäsche usw.), Gebühren aller Art

Für akademische Berufe insbesondere: Praktische Ausbildung oder Volontärtätigkeit, Hochschulbildung, Vorbereitungsdienst, Anstellungsprüfung oder Befähigungsnachweis

(Anordnung des Stoffes nach Ländern, Reichsgültiges vorangestellt)

3. Fortbildung, z. B. Besuch von Fachschulen, Ausbildungsanstalten, Kursen usw., Selbstfortbildung, Sonderausbildung für einzelne Fächer

Kosten²) der Weiterbildung.

4. Fachschulen²⁾ Anschriften, Termine (Dauer, Aufnahmetermine), Kosten gegebenenfalls Angabe von Fachabteilungen

(Nach Ländern geordnet)

IV. Wirtschaftlich-soziale Verhältnisse

1. Arbeitsbedingungen, z. B. Einstellungsbedingungen, Arbeitsvertrag, Arbeiterschutz, Arbeitszeit, Heimarbeit, Saisonarbeit, Urlaub, Kündigungsfrist, Grenzalter; Lohn (Zeit-, Akkordlohn) bzw. Gehalt oder Einkommen, Nebeneinkünfte, Bar- oder Naturalentschädigung, Werkwohnung, Dienstwohnung, Familienanschluß, Sozialfürsorge (Versicherungen), Ruhegehaltsberechtigung, sonstige Altersversorgung, tarifliche Regelung

2. Berufswege, z. B. Stellungen im Beruf, auch Durchgangsstellungen, Aufstieg (Laufbahn), private oder amtliche Stellung, abhängig oder selbständig, Selbständigmachung, berufliche und örtliche Gebundenheit oder Freizügigkeit, Berufswechsel, Übergangsmöglichkeiten, Ersatzberufe, Nebenberufe, Notwege, Altersaussichten (Beschäftigungsmöglichkeiten im höheren Alter)

3. Arbeitsmarkt, z. B. allgemeine wirtschaftliche Lage und Aussichten des Berufs, auch für die verschiedenen Stellungen (Reichsgültiges, bezirkliche Verschiedenheiten); insbesondere Momente, die auf die Gestaltung des Arbeitsmarktes nachhaltigen Einfluß haben können: technische und wissenschaftliche Fortschritte, umwälzende Erfindungen, in Aussicht genommene Projekte, kultur-, wirtschafts- und berufspolitische Maßnahmen (z. B. Lehrlingshöchstzahlen, Laufbahnsperre) usw.; Sondercharakter (absterbender, aufkommender Beruf, Modeberuf)

Für akademische Berufe insbesondere: Zugang von Berufsanwärtern (Studierenden- und Praktikantenzahlen), Verhältnis von Angebot und Nachfrage, numerus clausus

4. Organisationen, nur Reichs- und Landesorganisationen (Arbeitsgemeinschaften, Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverbände, Anschluß an übergeordnete Verbände als Fachgruppen, Sektionen; auch sonstige Fachvereine, Auskunftstellen³⁾), Vermittlungseinrichtungen

¹⁾ Für Teil II vgl. dort III, Kosten (der Aus- und Fortbildung)

²⁾ In Teil II: III, Kosten (der Aus- und Fortbildung)

³⁾ Für Teil II vgl. dort IV, Behörden und Amtsstellen für Auskunftserteilung

(Anordnung: Arbeitsgemeinschaften, Arbeitgeber-, Arbeitnehmerverbände, sonstige Organisationen)

5. Tarife und sonstige Regelungen, nur reichs- oder landesgültige Tarife und Regelungen

V. Literatur

1. Fachzeitschriften, Titel, Verlag, Herausgeber (auch Angabe der betr. herausgebenden Organisation), Erscheinungsort

2. Sonstige berufskundliche Literatur, z. B. Bücher, Schriften oder Teildarstellungen in solchen; Titel, Verlag, Erscheinungsort und -jahr

Zu I—V. Jeweils besondere Angaben über reichs-, landesgesetzliche, kommunale usw. Bestimmungen oder voraussichtliche Änderungen (Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen, Eingaben oder Entschlüssen von Organisationen und dergl.) vgl. unter den betr. Punkten.

Angaben betr. **A u s l a n d** (Aus- und Fortbildung im Ausland, Fachschulen, Verwendungsmöglichkeiten im Ausland, Auslandsstellungen) vgl. unter III₂₋₄ und IV₁₋₃.

Je nach Eigenart der Berufe und der Menge des erlangten berufskundlichen Materials sind innerhalb der Hauptpunkte gelegentlich mehrere Unterpunkte (gedruckt: z. B. I₁₋₂) zusammengezogen. Fehlendes Material ist mit Strich (—) angedeutet.

Die Unterpunkte III₄ und IV₆ sowie in Teil II: IV₆ sind der besseren Übersicht wegen besonders aus der sonstigen Anordnung herausgestellt.

Die unter den Erläuterungen gemachten Angaben sind lediglich Hinweise (Einzelpunkte, Anhaltspunkte) für alle Berufe. Für die einzelnen Berufe richtet sich ihre Anordnung nach den Zusammenhängen der Bearbeitung und nach dem vorhandenen Stoff.

Hinweise, die sich unter den Erläuterungen an verschiedenen Stellen wiederholen, sind bei den Berufsbildern, wenn durch die Bearbeitung besonders geboten, mehrfach berücksichtigt.

b) BERUFSBILD DES TEXTILTECHNIKERS (S.409ff)

Textiltechniker

409

Textiltechniker

Hilfch. d. B. I : IX — 15. 7. 32

Spinnerei-, Weberei-, Wirkerei- usw. -Techniker (diese Bezeichnungen sind aber weniger üblich). Ueber die verschiedenen Sonderzweige des B' vgl. I₁ und I₂.

Vgl. Färbereitechniker, Musterzeichner(in) (Textilindustrie) und folgende B'bilder, B'Gr. XXV: Technischer Kaufmann und B'Gr. XXVII: Techniker(in) (allg.). Ueber die Textilmmeister vgl. außerdem Textilarbeiter(in) (allg.), Spinnerin(-er), Weber(in) usw.

I. Wesen des Berufs

1. Entwicklung und Bedeutung. Der Textiltechnikerberuf ist mit der Industrialisierung des Spinnstoffgewerbes im 19. Jhd. entstanden, als die Entwicklung größerer Betriebe und besonderer Betriebsabteilungen, die technische Vervollkommnung der Betriebsausstattung mit Maschinen und Apparaten, die Umstellung der Arbeitsmethoden, die reibungslose Zusammenarbeit der verschiedenen Fabrikationsgänge usw. die Beschäftigung textiltechnisch besonders erfahrener und ausgebildeter Fachkräfte notwendig machten.

Entsprechend der Mannigfaltigkeit der Zweige und Spezialgebiete sowie der Vielseitigkeit auch der einzelnen Branchen des Spinnstoffgewerbes ist auch das B'gebiet der textiltechnischen Angestellten in ein ausgeprägtes Spezialistentum verzweigt. Der Begriff „Textiltechniker“ — es handelt sich nicht um „Techniker“ im engeren Sinne, sondern mehr um gehobene Fachkräfte, bei denen vielfach neben den produktionstechnischen auch kaufmännische und kalkulatorische B'aufgaben eine Rolle spielen (z. T. sind die T. technische Kaufleute, vgl. I₂) — umfaßt daher die verschiedensten B'sparten (Spinnerei-, Weberei-, Wirkerei- usw. -Techniker) und B'stellungen (Betriebsleiter, Betriebsassistent, Werkführer, Werkmeister usw.). Als große Hauptgruppen werden die T. der eigentlichen textilen Fachrichtung (Spinnerei-, Webereitechniker usw.) und die der textilchemischen Fachrichtung (Appreturtechniker, Bleichereitechniker, Färbereitechniker [hierüber vgl. das besondere B'bild]) unterschieden. Im weiteren Sinne gehören zu den T. auch die Musterzeichner, Patroncure usw.; vgl. darüber den Abschnitt Hilfsberufe der Garnverarbeitung.

Berufsziffer: Genaue Angaben fehlen. Die T. bilden zahlenmäßig eine verhältnismäßig kleine Gruppe, da sie nur in den größeren Textilbetrieben vertreten sind. Die Berufszählung v. 16. G. 1926 (vgl. Textilarbeiter[in] [allg.], I₁) ermittelte im Spinnstoffgewerbe unter den Angestellten 8470 (6667 männliche) „technische Angestellte und Beamte“ und 33 034 (31 365 männliche) „Werkmeister und Aufsichtspersonal“, unter den Selbständigen 4878 (4643 männliche) „Betriebsleiter“. Die Zahl der eigentlichen T. dürfte aber wesentlich geringer sein; insbesondere spielt in der Werkmeistergruppe usw. das Aufsichtspersonal, bei dem es sich in der Regel nicht um T. handelt, eine große Rolle.

Oesterreich: In Oesterreich bilden die Textiltechniker zumeist jene Gruppe der technischen Angestellten, welche als technische Direktoren, Leiter usw. tätig sind und aus der Reihe der Absolventen der Bundeslehranstalt für Textilindustrie in Wien hervorgehen. Ein großer Prozentsatz der berufstätigen T. sind auch Reichsdeutsche und Deutschböhmen, die in Oesterreich seit einigen Jahren sesshaft sind. Letzteres gilt auch von den Werkmeistern, Obermeistern, Saalmeistern usw.,

die aber z. T. auch aus der Reihe der Absolventen der 2j. Fachschule der Bundeslehranstalt oder aus dem Schülerstande nach Absolvierung von Spezialschulen oder -kursen hervorgegangen sind und sich nach Bewährung in der Praxis zu einer verantwortungsvolleren Stellung emporgearbeitet haben. Auch aus dem Musterzeichner (Dessinateur-, Patronneur-)beruf sind technische B'arten entstanden, wie sie in den verschiedenen Rohstoffgruppen der Textilindustrie zu finden sind.
Berufsziffer: Nähere Angaben fehlen.

2. Arbeitsbeschreibung. Aufgabe des Textiltechnikers ist im allgemeinen die Ueberwachung des Arbeitsgutes während der Produktion, die Leitung einzelner Produktionsabschnitte bzw. einzelner oder mehrerer Betriebsabteilungen, eventuell auch des ganzen Betriebes (techn. Betriebsleiter). Ihm obliegen als dem aus meist langjähriger Praxis hervorgegangenen Fachmann u. a. die Bestimmung über die rationelle Verwendung des Rohmaterials, nutzbringende Verwertung von Materialresten, das Arbeiten an der Gütesteigerung der Produktion, Erteilen von Vorschlägen über produktionstechnische und betriebsorganisatorische Verbesserungen usw., Treffen notwendiger Anordnungen für den Fabrikationsprozeß, die zweckmäßige Auswahl und Anleitung der Arbeitskräfte, Bestimmung über schnellstmögliche Belegung freierwerdender Arbeitsmaschinen, das Verfolgen eiliger Aufträge zwecks rechtzeitiger Fertigstellung, produktionstechnische Berechnungen, Berechnungen der Produktionskosten, Führung der Betriebsstatistik usw. Alle diese Aufgaben sind der Art und dem Grade nach in den einzelnen B'stellungen und Textilindustriezweigen, in denen der T. tätig ist, sehr verschieden. Gemeinsam ist die mehr oder weniger leitende Tätigkeit, welche genaue Kenntnis der Maschinen und deren Arbeitsweise, des Materials, des für rationelle Betriebsführung notwendigen systematischen Fabrikationsganges usw. voraussetzt.

Ein bedeutames Tätigkeitsfeld der T. ist die Weiterarbeit in der Richtung der in der modernen Textiltechnik obwaltenden Tendenzen. Die bisherige strenge Abgeschlossenheit der einzelnen großen Textilindustriezweige macht mehr und mehr einer universelleren Einstellung Platz, weil sich z. T. die technischen Grenzen zu verwischen beginnen (z. B. Arbeit der Webertechniker auf dem Gebiet der Herstellung trikotähnlicher gewebter Stoffe, der Wirkertechniker bei der Fertigung gewebähnlicher Wirkstoffe)¹⁾.

Da eine restlose Beschreibung der Tätigkeiten der T. in den verschiedenen Branchen und Spezialgebieten der Textilindustrie angesichts des ausgeprägten Spezialistentums nicht möglich ist, sind im folgenden nur die wichtigsten Arten und Stellungen der T. dargestellt (alphabetische Reihenfolge).

Betriebsleiter: Der B. hat die Leitung des Gesamtbetriebes oder, in Großbetrieben, einer Anzahl Betriebsabteilungen. Vielfach ist mit diesem Posten der Titel „Technischer Direktor“ verbunden. Der B. ist sowohl für den Ausfall der Ware als auch für die Wirtschaftlichkeit des Betriebs verantwortlich; seine Tätigkeit ist technischer und organisatorischer Art. Technisch erstreckt sie sich auf die Ueberwachung der Kraft-, Heizungs- und Beleuchtungsanlagen, Arbeitsmaschinen, des baulichen Zustandes der Fabrik. Außerdem muß er die Reihenfolge der Arbeiten in der Fabrikation bestimmen und dabei auf billigstem Wege den besten Ausfall zu erzielen versuchen. Organisatorisch besteht die Tätigkeit in der Ueberwachung des Betriebes durch Betriebsstatistik und Fabrikbuchführung, in der Aufrechterhaltung der Arbeitsordnung, im Verkehr mit den Arbeit-

¹⁾ Vgl.: O. Fennokamp, Auf dem Wege zu einer Kombination von Webstuhl und Wirkmaschine. Technische Blätter (Wochenchrift zur Dtsch. Bergwerks-Ztg.), Nr. 26/1932, S. 320.

nehmern oder ihren Vertretern, in der Anleitung der Meister und sonstigen Angestellten, in der Herstellung der Verbindung zwischen dem technischen und dem kaufmännischen Betrieb.

Garnmanipulant (Wollmanipulant usw.): Der G. hat (in Webereien, Teppichfabriken usw.) die für die Fertigung dieses oder jenes Gewebes zusammenzustellenden Mischungen von Garnsorten auszuwählen („manipulieren“) und gleichzeitig die Bearbeitungsmethoden und Arbeitsprozesse auszuarbeiten und durchzukalkulieren (seine Arbeit ähnelt in gewisser Weise der des Kalkulators, s. u.). Dabei hat er u. a. auf die im Höchsthfall zu erreichende Selbstkostenhöhe (Garnpreise) und die beim Arbeitsprozeß entstehenden Produktionskosten zu achten. Als eine Art technischer Kaufmann hat der G. eine typische Vertrauensstellung inne (Manipulation ist Fabrikgeheimnis), bei deren Ausfüllung kaufmännische (Markt-, Warenkenntnisse) und technische Kenntnisse und Fertigkeiten eng miteinander verqu coast sind. In kleineren Betrieben besorgt die Garnmanipulation der Betriebsleiter.

Kalkulator: K. errechnen Selbstkosten und Verkaufspreise, sowie die für die Fabrikation nötigen technischen Angaben. In Webereien geben sie die letzteren an die Wiegkammer (s. u., Wiegkammergehilfe) weiter. Außerdem führen sie die Betriebsstatistik, wozu die Unterlagen von der Wiegkammer geliefert werden. In größeren Betrieben gibt es besondere Kalkulationsbüros, die von Abteilungsleitern beaufsichtigt werden.

Melangeur: Der M. hat ähnliche Arbeitsaufgaben wie der Garnmanipulant. Er stellt in Spinnereien die Mischungen der verschiedenen Rohstoffsorten für die einzelnen Garnsorten zusammen. Er muß vor allem wissen, wie sich das Material verarbeitet.

Webereitechniker¹⁾ überwachen in größeren Betrieben Webstühle und Hilfsmaschinen, führen Statistiken über Kraft-, Licht- und Kohlenverbrauch sowie zu Lohnunterlagen über den Nutzeffekt der einzelnen Arbeitsmaschinen. Außerdem treffen sie Anordnungen über Veränderungen und Ausbau der Webstühle bei Vorrichtung neuer Ketten. Teilweise obliegt ihnen auch das Musterzeichnen.

Wiegkammergehilfe (Weberei): Erste W. oder Disponenten geben neben dem Werkführer die Einzeldispositionen aus, berechnen den Rohstoffbedarf für die verschiedenen Aufträge, bewerkstelligen den Verkehr mit Färbereien, Bleichereien, mustern die Farbpartien ab, verwalten das Garnlager und tragen Sorge für rechtzeitige Weiterleitung der Garne und Materialien an die Betriebsabteilungen. — Sonstige W. (Expedienten) sind dem Werkführer oder Disponenten unterstellt. Sie führen die Fabrikationsbücher und verrichten die üblichen Wiegkammerarbeiten (Eintragen der Stücke in das Weberbuch, Ausgabe von Kett- und Schußgarn, Hilfe bei der Lohnausrechnung usw.). — W. sind nur dann als technische Angestellte anzusehen, wenn sie eine praktische Lehre im Betrieb oder auf der Wiegkammer durchgemacht haben. (Es gehen häufiger auch kaufmännische Angestellte zur Wiegkammer über, die aber dann mehr die Fabrikationsbuchführung erledigen.)

Werkführer (Betriebsassistent, Werkmeister): Der W. ist der Gehilfe des Betriebsleiters, er unterscheidet sich von diesem nur dem Grade nach und ist der

¹⁾ Entsprechend ähnlich ist die Tätigkeit der Wirkerei- und Strickereitechniker und der Spinnereitechniker (bei diesen entfällt jedoch das Musterzeichnen).

Verbindungsmann zwischen dem Betriebsbüro und den Werkstätten. In größeren Betrieben obliegt dem W. die Führung eines bestimmten Betriebsabschnitts (daher in manchen Gegenden auch Bezeichnung Fabrikations- oder Abteilungsleiter). In Klein- und vielen Mittelbetrieben hat der W. vielfach die Gesamtleitung, in Webereien einschließlich der Wiegkammer. In Großwebereien gibt es z. T. besonders W. als Wiegkammervorsteher. Der W. muß genaue Kenntnisse des ganzen Fabrikationsganges, Materials usw., in garnverarbeitenden Betrieben auch in der Ausrüstung besitzen. Auch müssen die W. im Mustereutwerfen und Patronieren bewandert sein (vor allem in kleineren und mittleren Betrieben, die kein besonderes Musterzeichenbüro unterhalten).

Oesterreich: Webereitechniker sind in Betriebe meist gesamtorganisatorisch tätig oder leiten die Produktion technisch in einem bestimmten Umfange, weshalb auch ihre allgemein-bildende, fachtechnisch-theoretische und praktische Schulung in textiltechnischer und chemischtechnischer Richtung mit kommerziellem Einschlag erfolgt.

Die Bezeichnung „Wiegkammergehilfe“ ist nicht gebräuchlich. Statt „Werkführer“ ist die Bezeichnung „Werkmeister“ üblich. Werkmeister sind in Oesterreich jene Personen, welche die einzelnen technischen Arbeitsprozesse im Produktionsbetriebe beaufsichtigen; sie sind immer einem Disponenten bzw. dem Direktor unterstellt. Die Expedienten sind nicht dem Werkmeister, sondern lediglich dem Disponenten oder Abteilungsleiter unterstellt. Die Disponenten haben zumeist eine sehr gute und vielseitige oder speziell textilsachliche Ausbildung und reiche praktische Erfahrung.

II. Körperliche und seelische Anforderungen

1. **Erforderlich:** Normale Körperkonstitution (die körperlichen Eigenschaften sind nicht ausschlaggebend), starke Nerven. Geistige Gewecktheit, rasche Auffassung, ausgeprägtes Dispositionsvermögen, Umsicht, Verantwortungsgefühl. Gute Handschrift erwünscht. Die Eigenart der Arbeit erfordert Gewandtheit und Takt im Umgang besonders mit dem kaufmännischen Personal, den Meistern und Arbeitern, zielbewusste Entschlußfähigkeit und sicheres Handeln. Im übrigen vgl. auch I₂.
2. **Besonders fördernd:** Anpassungsvermögen, Erfindungsgabe, Organisations-talent.
3. **Ausschließend oder hindernd:** Schwere körperliche Gebrechen, Nervosität, Farbenblindheit. Unsicheres Auftreten, Willensschwäche.
4. **Nicht ausschließend:** —.

III. Ausbildung

1. **Schulbildung.** Mindestens gute Volksschulbildung (Abschluß der 1. Klasse), bessere Allgemeinbildung (mittlere Reife [Mittelschulabschluß, Obersekundarstufe]) sehr förderlich. Gute Kenntnisse im Rechnen.

Oesterreich: Volksschule, Bürgerschule oder Hauptschule bzw. Untermittelschule.

2. **Ausbildungsgang.** Ausbildung textiltechnisch durch mehrj. Praxis (3—4j. Lehrzeit) in der Textilindustrie als Spinner, Weber, Wirker, Stricker, Appreteur usw. Schon dabei müssen die Vorbereitungsarbeiten Beachtung finden und ken-

nengelernt werden. Soweit möglich, ist daneben auch maschinentechnische Ausbildung durch 1—2j. prakt. Betätigung in einer Schlosserwerkstatt anzuraten. Nach der praktischen Ausbildung im Betrieb folgt ein wenigstens 2j. Besuch einer höheren Textilfachschule, dem sich dann wiederum eine umfangreiche Praxis anzuschließen hat.

Die — teilweise übliche — rein fachschulmäßige Ausbildung zum Textiltechniker ist nicht zu empfehlen. Für den angehenden T. ist eine je nach der Branche mehr oder weniger lange prakt. Betriebsläufigkeit und Einarbeitung in die Büropraxis vor dem Fachschulbesuch notwendig, um sich später im B' durchzusetzen.

Teilweise werden Textiltechniker auch in rein kaufmännischer 3j. Lehrzeit in den Betriebsbüros (Kontor, Wiegkammer, Kalkulationsbüro usw.; z. B. Garnmanipulanten, Kalkulatoren, Wiegkammergehilfen) ausgebildet, die sich dann zu ihrer formal-kaufmännischen Bildung einige Garu- und Fabrikationskenntnisse in den Fabrikationsbüros aneignen. Auch dieser Ausbildungsweg ist nicht empfehlenswert, sofern nicht eine ausreichende textiltechnische Ausbildung vorhergeht.

Für Betriebsleiter großer Betriebe kommt u. U. auch akademisches Studium (Maschinenbau, Elektrotechnik, Textilchemie) in Betracht; vgl. Teil II.

Lehrlingsentschädigungen durch Tarifverträge geregelt, kein Lehrgeld. Für den Besuch der höheren Textilfachschule ist neben den Kosten für das eigentliche Fachstudium gesicherter Lebensunterhalt notwendig; Ausbildungskosten während des Fachschulbesuchs etwa 1500 *Sh.* j.

Oesterreich: Die Aufnahme für das Fachstudium erfolgt meist nach erfolgter Schulpflicht, nur in Ausnahmefällen kommen Leute aus der Praxis an die Textilschule (Bundeslehranstalt f. Textilindustrie in Wien; vgl. Textilarbeiter[in] (allg.), III.). Die Aufnahme in die Fachschulen f. Weberoi oder Wirkerei erfolgt auf Grund guter Vorbildung und körperlicher Eignung. Für die höhere Abteilung textil-mechanischer oder textil-chemischer Richtung Aufnahmeprüfung erforderlich. — Für Aufnahme in den Abiturientenkurs textil-mechanischer oder kommerzieller Richtung Reifeprüfung einer Mittelschule Bedingung. Bewerber mit praktischer Vorbildung genießen das Vorrecht. — Die Aufnahme in die Spezialkurse ist an erfolgreiche Praxis im betreffenden Textilgebiet gebunden und erfolgt meist über Vorschlag der betreffenden Unternehmungen nach Bedarf an geeigneten Fachkräften.

3.—4. Fortbildung; Fachschulen. Vgl. Textilarbeiter(in) (allg.). Für den Textiltechniker ist ständige Weiterbildung von größter Bedeutung (Modewechsel, ständige Aenderung der Muster, Maschinen, Betriebseinrichtungen, Fabrikationsmethoden; vgl. auch I₂). Zum Teil bietet sich dazu Gelegenheit in Sonderkursen der Fachschulen, in stärkerem Maße kommt Selbstfortbildung durch einschlägige Fachliteratur in Betracht. U. U. Weiterbildung zum Textilschullehrer.

Ueber die für Textiltechniker in Frage kommenden Fachschulen vgl. Textilarbeiter(in) (allg.) und die sonstigen einschlägigen Berufsbilder, insbesondere Weber(in), Wirker(in) und Strickerin(-er), Spitzenmacherin(-er), Stickerin(-er), Musterzeichner(in) (Textilindustrie), Appreteur und Färber, jeweils III₄.

IV. Wirtschaftlich-soziale Verhältnisse

1. Arbeitsbedingungen. Anstellungsbedingungen der Textiltechniker in Anfangs- und mittleren Stellungen tarifvertraglich geregelt, ebenso Arbeitszeit, Urlaub, Kündigungsfristen. Für die gehobenen leitenden Stellungen Regelung der Arbeits-

und Gehaltsbedingungen in freier Vereinbarung. Die T. stehen im Angestelltenverhältnis. Werkwohnungen nur selten. Als Altersversorgung kommt lediglich die Angestelltenversicherung in Betracht, sonstige Altersversorgung nur sehr selten (in ganz großen Betrieben).

2. Berufsweg. Für den Aufstieg sind einige Durchgangsstellungen zum Erwerb der notwendigen Erfahrungen und um der durch das Spezialistentum bedingten beruflichen Einseitigkeit entgegenzuarbeiten, sehr fördernd. (Gegenwärtig ist der Stellenwechsel durch den Mangel an freien Stellen erschwert, weshalb mancher T. länger auf seinem Posten verweilen muß, als für seine Weiterbildung notwendig wäre.) An und für sich ist es dem T. bei entsprechender Tüchtigkeit und Anpassungsfähigkeit möglich, bis zu den höchsten Stellen (techn. Direktor) in den Textilbetrieben zu gelangen. Oertliche Gebundenheit der T. besteht nicht, wohl aber branchenweise Gebundenheit (Uebergangsmöglichkeit von einem Textilindustriezweig zum anderen besteht kaum; die T. sind in der Regel nur in einem der vielen Sonderzweige der Textilindustrie ausgebildet).

Die Tätigkeit als Wiegkammergehilfe ist mitunter die Vorbereitung für die Ausübung des Werkmeisterberufs.

3. Arbeitsmarkt. Der Stellenmarkt ist verhältnismäßig eng begrenzt, vgl. auch I₁. Zahlreicher sind lediglich die Werkmeisterstellen. Tüchtige Textiltechniker, insbesondere Werkmeister, werden auch bei Konjunkturniedergang selten arbeitslos, sondern auf Grund ihrer betriebswichtigen Erfahrungen gehalten. In übrigen vgl. Textilarbeiter(in) (allg.), IV₃.

4. Organisationen. Bd. d. techn. Angestellten u. Beamten (Butab), Berlin NW 40, Werftstr. 7

Reichsvg. Dtsch. Techniker im Gewerkschaftsbd. d. Angestellten (GDA), Berlin-Zehlendorf (Mitte), Schweizerhof

Vb. Dtsch. Techniker, Essen (Ruhr), Schützenbahn 65; (Gedag)

Werkmeisterverbände vgl. Textilarbeiter(in) (allg.), IV₄.

Oesterreich: Die verschiedenen Angestelltenorganisationen (wie: Bd. d. Industrieangestellten Oesterreichs, Wien I, Biberstr. 2, Dtsch. Handels- u. Industrieangestellten-Vb., Wien IV, Belvederegasse 32, usw.).

5. Tarife und sonstige Regelungen. Die Tarifverträge werden zwischen den Bezirksverbänden des Agvb. d. Dtsch. Textilindustrie und der unter IV₄ genannten Angestelltenverbände abgeschlossen.

V. Literatur

1. Fachzeitschriften. Vgl. Textilarbeiter(in) (allg.) und folgende B'bilder.

2. Sonstige berufskundliche Literatur. Die Werkmeister in der Textilindustrie. Schriften des Dtsch. Werkmeisterverbandes, Düsseldorf, Heft 31/1918

Die technischen Angestellten in der Textilindustrie. Tätigkeit und wirtschaftliche Lage. Dtsch. Techniker-Ztg., Nr. 42/1925, S. 342

Der zweckmäßigste Ausbildungsgang für den Textiltechniker. Bildung u. Unterricht, Beilage zur Dtsch. Techniker-Ztg., Nr. 29 v. 22. 7. 1927

Rohn, G., Neue mechanische Technologie der Textilindustrie. Verlag J. Springer, Berlin 1930.

3.4.3 *Schriften des berufskundlichen Ausschusses bei der Hauptstelle der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung unter Mitwirkung des Deutschen Ausschusses für technisches Schulwesen.*

Verfasser (Hsrg.): Reichsanstalt für AVAV, Verlag Reimar Hobling, Berlin 1929.

3.4.3.1 *Beigelegte Kopien*

a) *Inhaltsverzeichnis*

b) *Seite 26/27 des Berufsbildes des Drehers*

3.4.3.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Schriften	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Geschichte und Entwicklung des Berufes		x
Wirtschaftszweige, in denen der Berufsangesiedelt ist		x
einschlägige Berufsorganisationen	x	
einschlägige Berufsschulen	x	
Arbeitsmarktsituation	x	
Entlohnung, Kollektiv-Tarifverträge		x
Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigung, Sozialleistungen		x
erforderliche allgemeine Ausbildung	x	
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Berufswege, Spezialisierungen		x
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Fortbildungsmöglichkeiten	x	
Fachzeitschriften	x	
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse		x
Unfallgefahr		x
Quellen der Arbeitsinformation		x
Grad der Verwendung gelernter Informationen		x
Beurteilungsleistungen		x
besondere Anforderungen		x
Zeitdruck - Streß		x

Inhaltsverzeichnis

A. Der Dreher und seine verwandten Berufe (Bohrer, Fräser, Hobler und Rundschleifer).

	Seite
I. Wesen des Berufes	7
1. Allgemeines	7
2. Geschichtliches	10
3. Der Arbeitsvorgang beim Drehen	11
4. Dreherwerkzeuge	16
5. Werkzeugmaschinen	20
6. Das Arbeitsmaterial	23
7. Unfallgefahren und Berufskrankheiten	23
II. Körperliche und geistige Voraussetzungen	26
III. Ausbildung	27
1. Schulbildung	27
2. Lehre	28
3. Fortbildung	31
IV. Wirtschaftliche und soziale Verhältnisse	32
1. Arbeitsbedingungen	32
2. Berufswege und Aufstiegsmöglichkeiten	33
3. Arbeitsmöglichkeiten im In- und Ausland	35
4. Organisationen	36
V. Literatur	37
B. Der Werkzeugmacher (Werkzeugschlosser, -dreher und -schleifer, Lehrenbauer, Vorrichtungsbauer, Schnitt- und Stanzbauer, Härter und Glüher, Feilenhauer).	
I. Wesen des Berufes	39
1. Das Werkzeug	39
2. Die Bedeutung des Werkzeugbaues	39
3. Berufszweige	41
Der Dreher und Werkzeugmacher. 2	3

	Seite
4. Einrichtungs- und Vorrichtungsbau	46
5. Schnitt- und Stanzbau	49
6. Glühen und Härten	52
7. Arbeitsmaterial	54
8. Gesundheits- und Unfallgefahren	56
II. Körperliche und geistige Anforderungen des Berufes	57
III. Ausbildung	58
IV. Wirtschaftliche und soziale Verhältnisse	63
V. Literatur	66

II. Körperliche und geistige Voraussetzungen

Die Arbeit des Drehers stellt drei Hauptanforderungen:

1. Größte Genauigkeit, 2. peinlichste Sauberkeit, 3. Schnelligkeit. Diese Anforderungen geben auch die Hinweise für die körperliche und geistige Beschaffenheit des Drehers.

Die Erzielung größter Genauigkeit des Arbeitsstückes durch genaues Messen erfordert ein feines Tactgefühl, das, wenn nicht schon als Anlage vorhanden, nur sehr schwer anzueignen ist. Unerlässlich ist die Griffsicherheit beider Hände, die besonders beim Gewindeschneiden in Erscheinung tritt. Der Dreher muß mit dem sehr empfindlichen Gewindestahl möglichst nahe an den Gewindeausgang herangehen und augenblicklich aus- und umschalten können. Der Dreher darf keine „lange Leitung“ haben. Ebenso notwendig ist ein Arbeiten, bei dem beide Hände gleichzeitig ganz verschiedene Tätigkeiten ausüben. Gesunde Hände mit beweglichen, lockeren Handgelenken, eine flotte Auffassungsgabe sowie gutes Sehen sind für die Arbeitsschnelligkeit erforderlich.

Die Ansicht ist irrig, daß die scheinbar leichte Arbeit an der Drehbank auch von erwerbsbeschränkten Personen geleistet werden kann. Der Dreher braucht kein Übermaß an Kraft, aber er muß über eine volle Gesundheit verfügen.

Auf gesunde Lungen, Kehlkopf, Luftröhre und Nase ist besonders zu sehen. Engbrüstigkeit und Hängeschultern, wie sie namentlich bei übermäßig lang aufgeschossenen Jungen vorkommen, können sich an der Drehbank leicht verschlimmern. Herz- und Nervenleidende sollten nicht ein-

26

gestellt werden. Der Dreher muß beim Messen, Spannanstellen und Einpassen bei voller Nervenanspannung mit Ruhe und Sicherheit arbeiten können, wozu der zu Unruhe und Aufgeregtheit neigende Herz- und Nervenschwache nicht in der Lage ist.

Gute Augen mit voller Sehschärfe sind geboten. Empfindliche und zu Entzündungen neigende Augen bedeuten einen Nachteil. Bei Brechungsfehlern des Auges muß vom Augenarzt eine gut ausgleichende Brille verordnet werden. Notwendig ist auch ein gutes Gehör; der Dreher muß sich bei Bohrarbeiten ganz auf sein Gehör verlassen können. Geringe Hörstörungen dürfen nicht bestehen, die beim Stehen nicht hindern und auch dadurch nicht verschlimmert werden, kein Ausschließungsgrund sein.

3.4.4 *Berufsbildung in der Industrie (Jugendlichen Ausbildung)*
Berufsbildungspläne für die Lehrlinge

Verfasser (Hrsg.): Reichsinstitut für Berufsausbildung in Handel und Gewerbe
(Deutscher Ausschuß für technisches Schulwesen) Berlin, Verlag B.G. Teubner,
Leipzig und Berlin 1939.

3.4.4.1 *Beigelegte Kopie:*

Berufsbild des Automateneinrichters

3.4.4.2. *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Berufsbildungsplan für Lehrberufe	voll erfüllt	teilweise erfüllt
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	

Berufsbild des Automateneinrichters

(für die praktische Ausbildung)

Lehrzeit: auf 3 Jahre herabgesetzt

durch Erlaß des Reichswirtschaftsministers - III SW 18213/38 - v. 22. 10. 38

Arbeitsgebiet des Automateneinrichters:

Aufstellen des Arbeitsplanes, Herstellen der Werkzeuge und Einrichtungen sowie Überwachen von halbautomatischen und automatischen Drehbänken.

Fertigkeiten, die der Lehrling in der Lehrzeit erwerben soll:

Notwendige: Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung:

Grundlegende Arbeiten aus den Gebieten Messen, Anreißen, Feilen, Meißeln, Sägen, Schaben, Passen, Bohren, Reiben, Senken, Gewindefschneiden von Hand, Nichten, Biegen, Hämmern, Nieten, Stempeln, Weich- und Hartlöten, Schneiden mit Schere, Schmieden einfacher Teile, Härten, Scharfschleifen.

Einfache Hobel- und Fräsarbeiten.

Einfache Dreharbeiten: Messen, Langdrehen, Mandrehen, Regeldrehen, Anschlagdrehen und Verwenden von Mehrfachstahlhaltern, Schneiden von Spitzgewinden, Formdrehen, Korbeln und Rändeln.

Einrichten von Ein- und Mehrspindelautomaten verschiedener Systeme.

Instandhalten der Automaten.

Herstellen von einfachen Bearbeitungswerkzeugen und Arbeitskurven sowie Instandsetzen der Automatenwerkzeuge.

Zeichnerisches Ermitteln und Anfertigen von Arbeitskurven.

Erwünschte: Einfache Instandsetzungsarbeiten an Automaten.

3.4.5 *Blätter zur Berufskunde*

Verfasser (Hrsg.): Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenvermittlung, Nürnberg (heute Bundesanstalt für Arbeit; Anmerkung des Verfassers).

Herausgabe dieser Blätter seit 1950

3.4.5.1 *Beschreibungskategorien der Blätter:*

1. *Entwicklung des Berufs*
2. *Aufgaben und Tätigkeitsmerkmale*
3. *Berufsverzweigungen und -einmündungen*
4. *Berufsneigung und -eignung*
5. *Ausbildungsgang*
6. *Studienpläne*
7. *Wirtschaftliche Verhältnisse*
8. *Literatur*

3.4.5.2 *Auszug aus Kapitel 4, BERUFSNEIGUNG UND -EIGNUNG*

Die Motive, aus denen sich junge Menschen zum Berufe eines Polizeibeamten hingezogen fühlen, lassen sich dreifach gliedern.

Dienst an
der
zwischen-
mensch-
lichen
Ordnung

Ein Motiv für den Eintritt eines jungen Menschen in den Polizeidienst kann es sein, daran mitzuwirken, daß die zwischenmenschliche Ordnung aufrechterhalten und da, wo sie gestört ist, wiederhergestellt wird. Danach wird sich zunächst derjenige zum Polizeiberuf hingezogen fühlen, der seine Befriedigung darin findet, die Ordnung des Gemeinwesens und seine Sicherheit zu gewährleisten und gewillt ist, sich persönlich zupackend hierfür einzusetzen.

Neigung
zum
Staats-
dienst

Wer sich so berufen fühlt, sich für die Sicherheit des Staates und die Gemeinschaft einzusetzen, wird auch gewillt sein, dem Staat als Beamter zu dienen. Als solcher ist er mit dem Staat in besonderer Weise verbunden. Wegen des als Beamten für ihn bestehenden "besonderen Gewaltverhältnisses" muß er gewillt sein, die für ihn damit verbundenen Beschränkungen freiwillig und freudig auf sich zu nehmen; denn Beamter sein kann nur, wer den Staat, dem er dient, aus innerster Überzeugung bejaht. Aus der für ihn selbstverständlichen staatsbürgerlichen Gesinnung heraus muß der Beamte dem demokratischen Staat positiv gegenüberstehen, bereit sein, den Weisungen seiner Vorgesetzten zu gehorchen, die allgemeinen und die besonderen für seinen Polizeiberuf geltenden Gesetze und Dienstvorschriften zu beachten und dem Staat an jeder Stelle und zu jeder Zeit, erforderlichenfalls auch über die

Bereitschaft
zum persönlichen Ein-
satz

Dienststunden hinaus, zu dienen. Er muß wissen, daß er als Polizeivollzugsbeamter verpflichtet ist, sich für den Staat, dem er dient, und für die Gemeinschaft, der er selbst angehört, mit allen seinen Kräften einzusetzen.

Wenn der Polizeibeamte auch den Weisungen seiner Vorgesetzten unterworfen ist, so muß er doch die Fähigkeit besitzen, gegenüber Vorgesetzten selbständig seine Meinung zu äußern. Seine persönliche und familiäre Lebenshaltung muß untadelig sein. Korrekte Dienstausbübung und persönliche Unbestechlichkeit sind selbstverständlich.

Körperliche
Belastbarkeit

Ein weiteres Motiv für den Eintritt in den Polizeidienst kann sich aus dem vitalen Drang zur körperlichen Betätigung ergeben. Besonders in der Anfangszeit der Ausbildung auf Polizeischulen und in der Bereitschaftspolizei ist der Dienst mit erheblichen körperlichen Anspannungen verbunden, die sich aus der notwendigen sportlichen Durchbildung des Körpers und den unvermeidlichen Anstrengungen in der Geländeausbildung ergeben. Körperliche Belastbarkeit ist daher eine wichtige Voraussetzung für den Beruf. Aber auch später wird körperlicher Einsatz im großen Aufsichtsdienst, im Streifen- dienst, in der Verkehrsüberwachung und bei anderen dienstlichen Tätigkeiten gefordert.

Gute
Gesundheit

Der Polizeibeamte muß daher den besonderen körperlichen Anforderungen gewachsen sein, die der Polizeiberuf mit sich bringt, mithin "polizeidiensttauglich" sein. Daher werden besondere Anforderungen hinsichtlich der körperlichen Mindestgröße und des allgemeinen Gesundheitszustandes, auch des Zustandes der Zähne, gestellt. Ferner sind Seh- und Farbtüchtigkeit sowie ein normales Gehör Voraussetzung für den Dienst in der Polizei.

Sportliche
Fähigkeiten

Ein gesunder Körper drängt nach körperlicher Bewegung und sportlicher Betätigung. Daher wird den jungen Beamten Gelegenheit zu Sport und Spiel im Rahmen des Dienstes und in Polizeisportvereinen gegeben. Die stattliche Zahl von Polizeisportlern, die zu höchsten Ehren gekommen sind, zeigt, daß talentierten Sportlern in der Polizei die Möglichkeit gegeben wird, auch Leistungssport zu betreiben. Jedoch ist der Sport im Polizeiberuf kein Selbstzweck. Er dient vielmehr dazu, den ganzen Menschen zu formen und ihn für den Polizeidienst leistungsfähig zu machen und zu erhalten.

Technische
Fähigkeiten

Technische Fähigkeiten sind wichtig, weil die Bereitschaftspolizei vollmotorisiert und die übrigen polizeilichen Dienstzweige zum großen Teil motorisiert sind. Da die meisten Polizeibeamten im Verkehrsdienst eingesetzt sind, müssen sie vielfach Verkehrsteilnehmern helfen. Sie sollen daher in der Lage sein, nicht nur Schäden am eigenen Kraftfahrzeug zu erkennen und notfalls zu beheben, sondern auch Mängel an Kraftfahrzeugen der Verkehrsteilnehmer festzustellen. Neigung und Befähigung zum Kraftfahren sind daher notwendig, der Besitz eines Führerscheins ist aber keine Voraussetzung für die Ein-

stellung. Die erforderlichen Kenntnisse werden den Anwärtern meist noch im ersten Dienstjahr vermittelt. Da auch der Fernmeldedienst eine immer größere Bedeutung gewinnt, insbesondere der Funk und die Bedienung von Radargeräten, wird ein immer größerer Teil von Polizeibeamten auch an Fernmeldegeräten aller Art ausgebildet. Auch sonstige technische Begabungen, etwa für das Waffenwesen, als Fotograf oder auf anderen Gebieten, können sich bei der Polizei auswirken. Besondere technische Kenntnisse können in den Notstandszügen der Bereitschaftspolizei zur Entfaltung kommen und weiter gefördert werden.

Frisches
aktives
Temperament

Wer Polizeibeamter werden will, muß seiner Veranlagung nach ein frisches und aktives Temperament besitzen; Selbstvertrauen, Einsatzbereitschaft, Mut und Selbstdisziplin sind wichtige Erfordernisse. Besonders in den Anfangsjahren auf der Polizeischule und in der Bereitschaftspolizei ist es wichtig, im Kameradenkreise kameradschaftlich denken und handeln zu können. Aber auch später leistet der einzelne Beamte seinen Dienst gemeinsam mit anderen Beamten; er muß daher über jene Kontaktfähigkeit verfügen, ohne die ein Miteinanderauskommen unter Kollegen schwer möglich ist.

Kontakt-
fähigkeit

Neigung
zum prak-
tischen
Handeln

Junge Menschen können sich vor allem zu Polizei hingezogen fühlen, weil sie sich praktisch betätigen wollen. Der Polizeiberuf ist ein handelnder, kein betrachtender Beruf. Zwar müssen die unumgänglich notwendigen theoretischen Kenntnisse erworben werden, sie sind jedoch insoweit nur Mittel zum Zweck, weil sie dazu dienen, den praktischen Einsatz selbst zu ermöglichen. Daher ist wichtige Voraussetzung besonders für den Polizeioberbeamten, die Verbindung von lebenspraktischer und theoretischer Intelligenz. Da jeder Polizeibeamte bei seinen Maßnahmen die Rechtsfähigkeit seines Tuns abzuwägen hat, muß er in der Lage sein, die rechtlichen Vorschriften zu erfassen und sie in die Wirklichkeit einer polizeilichen Handlung umzusetzen.

Theoretische
Intelligenz

3.4.5.3. Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Blätter zur Berufskunde	voll erfüllt	teilweise erfüllt
gesetzliche Regelungen	x	
einschlägige Berufsorganisationen		x
einschlägige Berufsschulen	x	
erforderliche allgemeine Schulbildung		x
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Berufswege, Spezialisierungen	x	
Aufstiegsmöglichkeiten	x	
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Umgebungseinflüsse		x
Unfallgefahr		x
Grad der Verwendung gelernter Informationen		x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
Verantwortung		x

3.4.6 Österreichische Berufskartei

Verfasser (Hrsg.): Institut für Arbeitskunde und Berufsforschung Wien.

Verantwortlicher Redakteur: N. Thumb.

Die österreichische Berufskartei wurde ca. zwischen 1950 und 1970 aufgestellt.

3.4.6.1 Beigelegte Kopien

a) Anforderungsschlüssel zu den Berufsbildern

b) Berufsbild des Kfz-Mechanikers

3.4.6.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Österreichische Berufskartei	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Geschichte und Entwicklung des Berufes	x	
berufskundliche Literatur	x	
volkswirtschaftliche Bedeutung		x
wissenschaftl.-techn. Entwicklungstendenzen		x
verwandte Berufe	x	
Größe, Art, regionale Verteilung der Berufe		x
Wirtschaftszweige, in denen der Beruf angesiedelt ist	x	
einschlägige Berufsorganisationen	x	
einschlägige Berufsschulen	x	
Arbeitsmarktsituation		x
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Berufswege, Spezialisierungen	x	
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Fortbildungsmöglichkeiten		x
Berufskrankheiten	x	
Persönlichkeits- und Charakterzüge	x	
Ausschließungsgründe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Umgebungseinflüsse	x	
Unfallgefahr	x	
Quellen der Arbeitsinformation		x
besondere Anforderungen	x	

a) ANFORDERUNGSSCHLÜSSEL ZU DEN BERUFSBILDERN

<p>Institut f. Arbeitskunde u. Berufseignungsforschung Wien</p>	<p>Schlüssel für die körperlichen Arbeiterfordernisse (nach Dr. N. Thumb)</p>	<p>Anweisungsblatt 2</p>
<p>Anwendungsgebiet</p> <p>Die Beurteilung der körperlichen Arbeiterfordernisse bildet in zweifacher Hinsicht die Grundlage jeder richtigen Arbeitsplatzbesetzung und Arbeitsmarktlenkung: 1. bei Beschreibung der Erfordernisse, die der einzelne Beruf bzw. Arbeitsplatz beinhaltet, und 2. bei der Beschreibung der körperlichen Tauglichkeit des einzelnen Menschen für eine bestimmte Berufsarbeit. Auf der einen Seite stehen die Fachleute des Berufes bzw. Betriebes, die allein Auskunft über die Beanspruchung durch ihre Arbeit zu geben vermögen, und auf der anderen Seite die Ärzte, die allein zu beurteilen imstande sind, welche Arbeit einer ohne gesundheitliche Schädigung und Gefährdung zu leisten imstande ist. Da sich die körperlichen A.-erfordernisse trotz der unendlichen Mannigfaltigkeit der Berufe auf eine beschränkte Zahl zurückführen lassen, liegt es nahe, sie in eine gewisse Systematik zu bringen und zu verschlüsseln. Wenn sich Arzt und Techniker dieses Schlüssels bedienen, wird nicht nur die notwendige Schreibarbeit auf ein Mindestmaß reduziert, sondern auch eine Gewähr dafür geschaffen, daß kein wesentlicher Punkt übersehen wird. Die selbstverständliche Folge einer allgemeinen Benützung unseres Schlüssels ist eine Standardisierung sowohl der ärztlichen Tauglichkeitsbegutachtung als auch der Arbeitsplatzbeschreibung und damit auch eine weitgehende Rationalisierung der Begutachtung durch Techniker und Arzt. Daß sich auf diesem Wege sogar die körperliche Leistungsfähigkeit größerer Menschengruppen statistisch erfassen läßt, sei nur nebenbei erwähnt. Die Verwendung eines derartigen Standardschlüssels ist nicht allein für die Personalstelle eines Betriebes eine unentbehrliche Unterlage, wenn Arbeitsplatzfordernisse und Leistungsfähigkeit der Betriebsangehörigen übersichtlich gegenübergestellt werden sollen, sondern auch bei Neuaufnahmen und bei Anforderung von Arbeitskräften im Verkehr mit den Vermittlungsstellen.</p>		<p>Ausgabe vom November 1949</p>
<p>Grundgedanken</p> <p>Der Anlage unserer Kartei, insbesondere unserer gelben Berufsbildkarten liegt folgender Gedanke zugrunde:</p> <p>Wir geben bei Beschreibung der Berufe (A.-plätze) jeweils die Minimalerfordernisse in Schlüsselzahlen an, d. h. diejenigen Erfordernisse, deren Erfüllung für die Berufsausübung unerlässlich ist, und verlangen bei Beschreibung der Leistungsfähigkeit eines Menschen die Angabe seines „negativen Leistungsbildes“, d. h. aller Erfordernisse, die von dem Untersuchten nicht erfüllt werden können. Dann gilt folgendes: kommt eine und dieselbe Schlüsselzahl unter den Minimalerfordernissen des Berufsbildes und im negativen Leistungsbild des Berufsanwärters vor, ist die Ausübung des betreffenden Berufes ausgeschlossen. Z. B.: wenn in einem Berufe Arbeiten auf Gerüsten Schwindelfreiheit erfordern (Schlüsselzahl 29) und der Arzt wegen Epilepsie oder sehr hohen Blutdruckes Schwindelfreiheit ausschließt (29 im negativen Leistungsbild), so genügt das gleichzeitige Vorkommen dieser einen Zahl auf beiden Seiten für die Ausschließung dieses Berufes beim Untersuchten.</p> <p>Wir sind uns dessen bewußt, daß angesichts der Mannigfaltigkeit der Betriebe und der beruflichen Arbeiten innerhalb eines und desselben Berufes sich kein starres Schema aufstellen läßt, und gelegentlich auf Sonderfälle wird Rücksicht genommen werden müssen, es ist aber ebenso sicher, daß zunächst ein allgemein gültiger Rahmen für die Tauglichkeitsbegutachtung geschaffen werden muß, der dem berufskundlich Unbewanderten die nötige Blickrichtung gibt. Es ist besser, wenn durch unser Schema ein Warnsignal zu eingehender Untersuchung auffordert, als wenn ohne dieses wichtige A.-erfordernisse übersehen werden.</p>		

Aufbau des Schlüssels

Der Schlüssel ist dekadisch aufgebaut: die 1. Dekade gibt die Erfordernisgruppe, die 2. bedeutet die konkreten Einzelerfordernisse. Wo sich die Notwendigkeit einer feineren Unterscheidung erhebt, Gruppe 0 fällt aus dem Rahmen der anderen, die darüber hinaus einen weiteren Ausbau des Schlüssels nach Bedarf offen bzw. Anforderungen funktioneller Art, VIII psychische und nervöse Beanspruchungen, soweit sie als krankhafte Störungen in den Rahmen der ärztlichen Untersuchung fallen (die Feinheiten der psychologischen Untersuchung sind hier außer acht zu lassen). IX sonstige Erfordernisse, die nicht unmittelbar in der beruflichen Tätigkeit enthalten sein müssen. Voraussetzung für eine einheitliche Verwendung des Schlüssels ist die möglichst klare Umschreibung jedes einzelnen Erfordernisses. Diese ist weiteren Anweisungsblättern vorbehalten.

Berufsbild und Arbeitsplatzbeschreibung

Bei Aufstellung der Arbeitserfordernisse eines A.-platzes bzw. B. geht man so vor, daß man sich zuerst eine Liste der vorkommenden Arbeitsverrichtungen aufstellt und dann für jede die umseitige Liste durchgeht, um sich die in Frage kommenden Schlüsselzahlen der Minimalerfordernisse zu notieren. Bei seltenen Beanspruchungen notiert man sich dazu, worauf sich die Schlüsselzahl bezieht. Die Verwendung unseres Schlüssels verhindert die sonst erfahrungsgemäß häufige Außerachtlassung für den Techniker selbstverständlicher Punkte.

Ärztlicher Befund

Es empfiehlt sich, die Untersuchung nicht nur auf die Erfordernisse eines bestimmten A.-platzes bzw. Berufes abzustellen, sondern als Totaluntersuchung durchzuführen. Die dadurch verursachte Mehrarbeit steht in keinem Verhältnis zu den dadurch gewonnenen prinzipiellen Vorteilen und späteren Zeitersparnissen. Nach der üblichen allgemeinen körperlichen Untersuchung ist es notwendig, den Befund in die Form eines negativen Leistungsbildes zu bringen, das frei von medizinischen Fachausdrücken jedem Laien verständlich ist. Die Verantwortung für die Übersetzung des medizinischen Befundes in die Sprache des Leistungsbeifundes darf nicht dem medizinischen Laien überlassen werden, sondern steht allein dem Arzt zu. Die Schwierigkeiten mangelnder Berufskennntnis lassen sich bei Erstellung des negativen Leistungsbildes umgehen; für den Fall aber, daß die Tauglichkeit für einen bestimmten Beruf beurteilt werden soll, ist freilich Berufskennntnis unerlässlich, doch soll gerade diese Lücke durch unsere Berufsbilder ausgefüllt werden. Die Erstellung des negativen Leistungsbildes erfolgt so, daß nach der ärztlichen Untersuchung mit dem vorliegenden Schlüssel alle Positionen durchgegangen und diejenigen mit ihrer Schlüsselzahl aufgeschrieben werden, deren Erfordernisse vom Untersuchten nicht erfüllt sind. Um Mißverständnissen vorzubeugen, sei betont, daß die Formulierung der einzelnen Positionen des Schlüssels von den Arbeitserfordernissen des Berufes her erfolgt ist. Die Formulierung in den Gruppen I—V bereitet bei der Angabe dessen, was auszuschließen ist, keine Schwierigkeiten. Wird aber seitens des Berufes etwa 60 (kein Handschweiß) gefordert, so schreibt der Arzt bei merklichem Handschweiß des Untersuchten 60 in das negative Leistungsbild, ähnlich 80 bei vorhandenem Schwachsinn oder 98, falls wegen einer ansteckenden Krankheit Gemeinschaftsunterbringung oder Beschäftigung in der Lebensmittelbranche unmöglich ist. Für Gruppe 0, Pos. 01 bis 04, genügt Angabe von Größe und Gewicht. Im besonderen sei gesagt, daß die Einteilung in die 10 Erfordernisgruppen sich nicht mit einer Gliederung der Untersuchung nach Organsystemen deckt! Z. B. wird bei Augenuntersuchung nicht nur auf IV Rücksicht zu nehmen, sondern auch auf VII; auch an 09, 98 und 99 ist zu denken. Ähnlich bei Erkrankungen der Atmungsorgane nicht nur an VII, sondern auch an I, II, V und IX. Nähere Angaben für die ärztliche Untersuchung bringen weitere Anweisungsblätter. Vergl. auch das 1950 erscheinende Buch: N. Thumb, „Beruf und Eignung“.

Zu beziehen durch.....

Einzelpreis außer Abonnement 5 ~~4~~ 4.-

Alle Rechte vorbehalten
 Verantw. Red.: Dr. Norbert Thumb
 Wien III, Rodusgasse 2

0. Körperbau:	
01 — Körpergewichtsschranke	
02 — Körpergröße: klein	
03 — Körpergröße: mittel	
04 — Körpergröße: groß	
05 — Lange Arme	
06 — Lange Beine	
07 — keine plumpe, kurzfingerige Hand	
08 — kein Höcker (Verwachsenheit)	
09 — keine Gesichtsentstellung	
09 K — nur kosmetische	
09 E — ekelerregende	
I. Muskuläre Beanspruchung:	
10 — schwerste musk. Dauerleist.	
11 — schwere musk. Dauerleist.	
12 — mittlere musk. Dauerleist.	
13 — geringe musk. Dauerleist.	
14 — plötzliche schwere Beanspruchung bei geringer Dauerbeanspruchung	
15 — plötzliche Höchstleistung.	
16 — Heben, Tragen, Schieben schwerer Lasten	
17 — Heben, Tragen, Schieben leichter Lasten	
18 — viel Stiegen o. Bergsteigen	
II. Arbeitshaltung:	
20 — Sitzen:	
201 — bei ruhig., guter —	
202 — bei schlechter Sitzhaltung	
21 — Sitzen, von Gehen oder Stehen unterbrochen	
22 — dauerndes Stehen	
23 — Stehen, von Gehen unterbrochen	
24 — vorwiegendes Gehen	
25 — häufiger Hal tungswechsel	
26 — Zwangshaltung:	
261 — dauernd gebückt	
262 — knieend	
263 — viel liegend	
264 — Schneidersitz	
27 — Fußbedien. v. Maschinen:	
270 — re. Fuß mit —	
271 — re. Fuß ohne Kraftübertragung	
275 — li. Fuß mit —	
276 — li. Fuß ohne Kraftübertragung	
28 — Allgemeine körperliche Wendigkeit	
29 — Arbeiten auf Gerüsten:	
290 — auf Gerüsten oder Leitern (Schwindelfreiheit)	
291 — keine Ohnmachtsanfälle (zwischen gefährdenden Maschinen)	
III. Arm- u. Handbeweglichkeit:	
30 — Armbeweglichkeit re. (Greiffeld)	
300 — uneingeschränktes Greiffeld	
301 — leichte Greiffeld-einschränkung	
302 — schwere Greiffeld-einschränkung	
303 — bei norm. Kraft —	
304 — bei geschwächter Kraft d. Armführung	
306 — Bewegungseinschränkung im Schultergelenk	
307 — Bewegungseinschränkung im Ellbogengelenk	
308 — Supinationseinschränkung (Unterarmdrehung)	
31 — Armbeweglichkeit li. (Greiffeld)	
310 — uneingeschränktes Greiffeld	
311 — leichte Greiffeld-einschränkung	
312 — schwere Greiffeld-einschränkung	
313 — bei norm. Kraft —	
314 — bei geschwächter Kraft d. Armführung	
316 — Bewegungseinschr. im Schultergelenk	
317 — Bewegungseinschr. im Ellbogengelenk	
318 — Supinationseinschränkung (Unterarmdrehung)	
32 — volle Handbeweglichk. re.	
320 — uneingeschränkte Handbeweglk. re.	
321 — leichte Bewegungseinschränkung	
322 — schwere Bewegungseinschränkng.	
323 — bei normaler Kraft	
324 — bei geschw. Kraft	
326 — Beuge-(Flexions-)Einschränkung	
327 — Seitliche (Abduktions-)Einschränkung	
33 — volle Handbeweglichk. li.	
330 — uneingeschränkte Handbeweglichk. li.	
331 — leichte Bewegungseinschränkng.	
332 — schwere Bewegungseinschränkng.	
333 — bei normaler Kraft	
334 — bei geschw. Kraft	
336 — Beuge-(Flexions-)Einschränkung	
337 — Seitliche (Abduktions-)Einschränkung	
34 — Fingerbeweglichkeit re.	
340 — voll bei den erhaltenen Fingern	
341 — leichte Bewegungseinschränk. einzeln. Finger, (vergl. 36)	
342 — schwere Bewegungseinschränkung einzelner Finger	
343 — bei normaler Kraft	
344 — bei geschw. Kraft	
345 — alle Finger erhalten	
346 — Fehlen eines Fingers (vergl. 36)	
347 — Fehlen zweier Finger (vergl. 36)	
35 — Fingerbeweglichkeit li.	
350 — voll bei den erhaltenen Fingern	
351 — leichte Bewegungseinschränkng. einz. Finger, (vergl. 37)	
352 — schwere Bewegungseinschränkung einzelner Finger	
353 — bei normaler Kraft	
354 — bei geschw. Kraft	
355 — alle Finger erhalten	
356 — Fehlen eines Fingers (vergl. 37)	
357 — Fehlen zweier Finger (vergl. 37)	
36 — Griffsicherheit re.	
361 — Festhalten dicker Griffe	
362 — Festhalten dünner Griffe	
363 — Ergreifen dicker Gegenstände	
364 — Ergreifen mittlerer Gegenstände	
365 — Ergreifen feiner Gegenstände	
366 — Zielsicherheit mit schwerem Hammer	

367 — Zielsicherheit mit leichtem Hammer	67 — Tastgefühl der Finger
37 — Griffsicherheit li.	671 — Temperaturempfindung der Hände
371 — Festhalten dicker Griffe	68 — Riechen
372 — Festhalten dünner Griffe	69 — Schmecken
373 — Ergreifen dicker Gegenstände	VII. Klima:
374 — Ergreifen mittlerer Gegenstände	70 — Wärme und Hitze
375 — Ergreifen feiner Gegenstände	701 — trockene Wärme u. Wärmestrahlung
376 — Zielsicherheit mit schwerem Hammer	702 — starke Hitze und Wärmestrahlung
377 — Zielsicherheit mit leichtem Hammer	703 — feuchte Wärme
38 — ruhige und sichere Handführung	704 — feuchte Wärme und Nebelbildung
39 — Rechtshändigkeit	71 — Kälte und starker Temperaturwechsel:
IV. Augenbeanspruchung:	711 — Winterkälte (im Freien)
40 — volle Sehschärfe mit —	712 — kühle Raumtemperaturen
401 — ohne Brillen	713 — kalter Fußboden
41 — mittlere Sehschärfe mit —	714 — große Kälte
411 — ohne Brillen	715 — starker Temperaturwechsel
42 — geringe Sehschärfe mit —	72 — Strahleneinwirkung
421 — ohne Brillen	721 — Ultraviolett
422 — nur Umrisse erkennen (räumliche Orientierung)	722 — Röntgen
43 — beidseitiges Sehen (plastisches Sehen, Entfernungsschätzen, große Augenverletzungsgefahr)	73 — Zugeinwirkung
44 — viel Naharbeit	74 — Allgemeine Durchnässung
45 — häufiger Wechsel zwischen Nah- und Fernsehen	75 — Staubhältige Luft
46 — Gesichtsfeld:	751 — Quarzhältig (Si O ₂)
460 — volles Gesichtsfeld	752 — silikathältig
461 — kein seitliches Gesichtsfeld re.	753 — sonstig (Angabe, was für ein Staub)
462 — kein seitliches Gesichtsfeld li.	76 — chemische Dämpfe u. Gase
47 — dauernd ungünstige Beleuchtungsverhältnisse	77 — Tabakrauch und verbrauchte Luft
48 — Farbtüchtigkeit	78 — Untertagearbeit
480 — volle Farbsicherheit	79 — dauernde Erschütterungen
481 — leichte Farbunsicherheit	791 — der Arme
49 — Sehen bei Nacht und Dämmerung	792 — des ganzen Körpers
491 — Blendbarkeit	VIII. Psychische und nervöse Beanspruchung:
V. Gehör und Sprache:	80 — kein Schwachsinn
50 — gutes Gehör	81 — seelisch-charakterliche Norm für Umgang mit Menschen
51 — mittleres Gehör (leichte Schwerhörigkeit)	82 — besondere sexuelle Verträglichkeit
52 — schlechtes Gehör (starke Schwerhörigkeit)	83 — Verantwortung und selbständiges Handeln
53 — Richtungshören (beide Ohren)	84 — keine Fahrigkeit
54 — Arbeiten bei starkem Lärm	85 — normale Geduld und Ausdauer
55 — Arbeiten bei mäßigem, dauerndem Lärm	86 — dauernde Konzentration
56 — Viel Sprechen im Dienst	87 — Arbeiten unter Zeitdruck
57 — fallweises, aber fließendes Sprechen im Dienst	88 — Arbeiten unter vielfacher Störung
58 — fallweise sprachliche Verständigung m. Sprachfehler	89 — besondere Unfallgefährdung
59 — geringe sprachliche Verständigung (starker Sprachfehler)	IX. Sonstige Beanspruchung:
VI. Haut, Geruch, Geschmack:	90 — volle Arbeitszeit
60 — kein Handschweiß	91 — viele Überstunden
61 — kein Fußschweiß	92 — Schichtwechsel
62 — Hautbeanspruchung durch Staub	93 — Nacharbeit
63 — Hautbeanspruchung durch Chemikalien (Angabe, welche?)	94 — längerer Weg zur Arbeitsstätte
64 — mechanische Beanspruchung bestimmter Hautstellen (welcher?)	941 — zu Fuß
65 — Feuchtigkeitseinwirkung auf Hände	942 — mit Verkehrsmittel
66 — starke Schmutzeinwirkung	95 — keine besondere Diät möglich
	96 — unregelmäßiges Essen
	97 — unregelmäßiges Leben
	98 — keine ansteckenden Infektionskrankheiten (Gemeinschaftsunterbringung, Lebensmittelbranche)
	99 — Gifteinwirkungen verschiedener Art, soweit sie nicht unter Haut- oder klimatische Beanspruchung fallen

b) BERUFSBILD DES KRAFTFAHRZEUGMECHANIKERS

<p>Institut f. Arbeitskunde u. Berufseignungsforschung Wien</p> <p>Osterreichische Berufskartei</p>	<p>Der Kraftfahrzeugmechaniker</p>	<p>Berufsbild 40 (064109)</p>
<p>I. Entwicklung und Bedeutung</p> <p>werk". BB 31 „Der Schlosser im Handwerk“ und BB 38 „Der Schlosser-Mechaniker (s. die BB 23 „Der Schmied im Handwerk“ des 19. Jh. Spezialisierung des Maschinenbauers zum Autoschlosser, auf dem Gebiete der gew. Autoreparatur entstand aus dem Mechaniker der K. Entwicklung des Autos: 1801 Konstruktion des 1. fahrbaren Dampfautos für 7 Personen von Richard Trevithick; 1863 erster Wagen mit Gasmotor und elektr. Zündung; Siefert Markus 1864 erstes Benzinkraftfahrzeug mit magnetisch-elekt. Zündung, 1,4 PS, erste Fahrt Wien — Klosterneuburg; 1885 erstes Motorrad von Gottlieb Daimler, 1,5 PS; 1886 Karl Benz: Auto mit 36 km/s., 1895 Luftgummireifen der Gebrüder Michelin, 1901 erster Mercedes Wagen mit 4 Zylinder, 35 PS, 72 km/s., 1908 Ford-Modell „T“, bis 1927 in 15,5 Millionen Exemplaren. 1909 Rudolf Diesel: 1. „Diesel-Motor“. 1913 Robert Bosch: 1. Scheinwerfer und Anlasser; 1914 Cadillac: 8-Zylindermotor in V-Form. Ständige der Kfz.-technik und Aufkommen immer neuer Typen verlangen weitgehende Spezialisierung des K.</p>	<p>Der K. ist eine der jüngsten Entwicklungen in der geschichtlichen Reihe Schmied-Schlosser-Mechaniker (s. die BB 23 „Der Schmied im Handwerk“ des 19. Jh. Spezialisierung des Maschinenbauers zum Autoschlosser, auf dem Gebiete der gew. Autoreparatur entstand aus dem Mechaniker der K. Entwicklung des Autos: 1801 Konstruktion des 1. fahrbaren Dampfautos für 7 Personen von Richard Trevithick; 1863 erster Wagen mit Gasmotor und elektr. Zündung; Siefert Markus 1864 erstes Benzinkraftfahrzeug mit magnetisch-elekt. Zündung, 1,4 PS, erste Fahrt Wien — Klosterneuburg; 1885 erstes Motorrad von Gottlieb Daimler, 1,5 PS; 1886 Karl Benz: Auto mit 36 km/s., 1895 Luftgummireifen der Gebrüder Michelin, 1901 erster Mercedes Wagen mit 4 Zylinder, 35 PS, 72 km/s., 1908 Ford-Modell „T“, bis 1927 in 15,5 Millionen Exemplaren. 1909 Rudolf Diesel: 1. „Diesel-Motor“. 1913 Robert Bosch: 1. Scheinwerfer und Anlasser; 1914 Cadillac: 8-Zylindermotor in V-Form. Ständige Weiterentwicklung</p>	<p>Ausgabe vom Februar 1952</p> <p>Übersichtsblatt 6 „Die Mechaniker- berufe“</p>
<p>II. Berufscharakteristik</p> <p>grundlegenden Schlosser- und Mechanikarbeiten. Arbeitsmaterial: Gußeisen, Stahl, Metalle, Kunststoffe. Sämtliche Einzelbestandteile von Fahrzeugen, soweit sie von ihm entweder zu reparieren oder als neue Ersatzteile einzubauen sind. Arbeitszeugnisse: 1. Erzeugung von Bestandteilen des Motors, des Getriebes, der Lenkung und der Bremsvorrichtungen. 2. Reparatur aller dieser Fahrzeugbestandteile. 3. Überprüfung, Inbetriebsetzung, Reinigung und Montagearbeit. Der K. ist in Ö. ein konzessioniertes Gew., 3 1/2 j. LB; in der Ind. als „Kraftfahrzeugschlosser“ 3 1/2 j. LB, mit überwiegender Montagearbeit. Im Gew. sind Kleinbetriebe als Reparaturwerkstätten vorherrschend, vereinzelt auch Produktions(Nistfel-)betriebe; Reparaturbetriebe in der Regel auf bestimmte Autotypen spezialisiert. In Ind. Großbetriebe (Steyr-Daimler-Puch, Saurer, Gräf v. Stiff, Fiat, Parl-Auhoff) mit weitgehender Arbeitsaufteilung.</p>	<p>Der K. ist einerseits als Überprüfer und Reparatur der mannigfaltigen Kraftfahrzeuge, andererseits vor allem als Monteur bei der ind. Erzeugung von Kraftfahrzeugen tätig; seine Tätigkeit umfaßt dabei alle grundlegenden Schlosser- und Mechanikarbeiten. Arbeitsmaterial: Gußeisen, Stahl, Metalle, Kunststoffe. Sämtliche Einzelbestandteile von Fahrzeugen, soweit sie von ihm entweder zu reparieren oder als neue Ersatzteile einzubauen sind. Arbeitszeugnisse: 1. Erzeugung von Bestandteilen des Motors, des Getriebes, der Lenkung und der Bremsvorrichtungen. 2. Reparatur aller dieser Fahrzeugbestandteile. 3. Überprüfung, Inbetriebsetzung, Reinigung und Montagearbeit. Der K. ist in Ö. ein konzessioniertes Gew., 3 1/2 j. LB; in der Ind. als „Kraftfahrzeugschlosser“ 3 1/2 j. LB, mit überwiegender Montagearbeit. Im Gew. sind Kleinbetriebe als Reparaturwerkstätten vorherrschend, vereinzelt auch Produktions(Nistfel-)betriebe; Reparaturbetriebe in der Regel auf bestimmte Autotypen spezialisiert. In Ind. Großbetriebe (Steyr-Daimler-Puch, Saurer, Gräf v. Stiff, Fiat, Parl-Auhoff) mit weitgehender Arbeitsaufteilung.</p>	
<p>III. Arbeitsbeschreibung</p> <p>beschädigter Teile durch Ersatzstücke; wegen der großen Unterschiede im Bau der einzelnen Fahrzeugtypen und wegen der Notwendigkeit, entsprechende Ersatzteile auf Lager zu haben, sind Betriebe oft auf bestimmte Fahrzeugtypen spezialisiert; Selbstherstellung von Ersatzteilen kommt nur für einfachere Stücke in Frage. In der ind. Fahrzeugproduktion der 5. 6. Betriebe ist K. oder Kraftfahrzeugschlosser vor allem als Monteur tätig. I. Reparaturarbeiten: Zum Einbringen der beschädigten Kfz. in Werkhalle oft Abschleppen (Fahrschein!) notwendig; wenn Auto noch lenk- und bremsfähig Anhängen an Abschleppwagen und vorsichtiges Fahren; stark demolierte Autos entweder auf Kran gehängt oder auf Abschleppwagen verladen; ruhiger und sachlicher Umgang mit Fahrer des beschädigten Autos, oft an Ort und Stelle Bestandaufnahme des Inventars notwendig. Prüfen des Kfz. in Werkhalle zur Feststellung des Defektes; Bei augenfälligen Beschädigungen Beginn gleich mit Ausbau der Teile; bei nicht eindeutig feststellbaren Defekten Beurteilung nach Sonderheiten des Funktionierens von Einzelteilen, Art, Dauer und Stärke von Geräuschen beim Anlassen oder Lauf des Motors u. a. (Erfahrungserwerb!). Volles technisches Verständnis und Kenntnis der möglichen Fehlerquellen sowie gute technische Kombinationsgabe erforderlich, Wichtigkeit der Einarbeitung auf bestimmte Kfz.-typen. Zerlegen des Kfz.: Art des Ausbaues von Teilen je nach Bauart des Kfz. verschieden; bei Unkenntnis Vorgehen nach dem -Technischen Anweisungen“ für dieses Kfz. Ausbau der schweren Teile (Motor und Getriebe) mit Kran, Zusammenarbeit zu zweit oder dritt. Ausbau mit Hilfe des Schraubenschlüssels, dabei Vorsicht vor Beschädigungen durch Kratzer, Abschlagen von Lackierung, Verbeulung der Blechteile u. a. Reinigen der ausgebauten Teile: Grobes Abwaschen mit Wasserstrahl, Reinigen mit Petroleum durch Abbürsten mit Pinsel; Verwendung auch nicht brennbarer Reinigungsfüssigkeiten (Laugen); Kfz.-teile werden dazu in deren heißer Lösung abgekocht.</p>	<p>Der Arbeitsplatz des gew. K. ist die Autoreparaturwerkstätte; Hauptarbeiten sind: Suchen des Defektes, Zerlegen, Reinigen, Überprüfen der Bestandteile; Reparaturen bestehen in der Regel im Austausch der beschädigten Teile durch Ersatzstücke; wegen der großen Unterschiede im Bau der einzelnen Fahrzeugtypen und wegen der Notwendigkeit, entsprechende Ersatzteile auf Lager zu haben, sind Betriebe oft auf bestimmte Fahrzeugtypen spezialisiert; Selbstherstellung von Ersatzteilen kommt nur für einfachere Stücke in Frage. In der ind. Fahrzeugproduktion der 5. 6. Betriebe ist K. oder Kraftfahrzeugschlosser vor allem als Monteur tätig. I. Reparaturarbeiten: Zum Einbringen der beschädigten Kfz. in Werkhalle oft Abschleppen (Fahrschein!) notwendig; wenn Auto noch lenk- und bremsfähig Anhängen an Abschleppwagen und vorsichtiges Fahren; stark demolierte Autos entweder auf Kran gehängt oder auf Abschleppwagen verladen; ruhiger und sachlicher Umgang mit Fahrer des beschädigten Autos, oft an Ort und Stelle Bestandaufnahme des Inventars notwendig. Prüfen des Kfz. in Werkhalle zur Feststellung des Defektes; Bei augenfälligen Beschädigungen Beginn gleich mit Ausbau der Teile; bei nicht eindeutig feststellbaren Defekten Beurteilung nach Sonderheiten des Funktionierens von Einzelteilen, Art, Dauer und Stärke von Geräuschen beim Anlassen oder Lauf des Motors u. a. (Erfahrungserwerb!). Volles technisches Verständnis und Kenntnis der möglichen Fehlerquellen sowie gute technische Kombinationsgabe erforderlich, Wichtigkeit der Einarbeitung auf bestimmte Kfz.-typen. Zerlegen des Kfz.: Art des Ausbaues von Teilen je nach Bauart des Kfz. verschieden; bei Unkenntnis Vorgehen nach dem -Technischen Anweisungen“ für dieses Kfz. Ausbau der schweren Teile (Motor und Getriebe) mit Kran, Zusammenarbeit zu zweit oder dritt. Ausbau mit Hilfe des Schraubenschlüssels, dabei Vorsicht vor Beschädigungen durch Kratzer, Abschlagen von Lackierung, Verbeulung der Blechteile u. a. Reinigen der ausgebauten Teile: Grobes Abwaschen mit Wasserstrahl, Reinigen mit Petroleum durch Abbürsten mit Pinsel; Verwendung auch nicht brennbarer Reinigungsfüssigkeiten (Laugen); Kfz.-teile werden dazu in deren heißer Lösung abgekocht.</p>	

Typische Arbeiten bei Überholen des Motors: Arbeitsweise des Kolbens im Zylinder des Motors erfolgt in 4. Takt = Abwärtsbewegung des Kolbens, wobei Ansaugen des Kraftstoff-Luftgemisches, Einlaßventil offen, Auspuffventil zu; 2. Takt = Aufwärtsbewegung des Kolbens, wobei Verdichtung des Gemisches, beide Ventile zu; 3. Takt = Entzündung des verdichteten Gemisches, beide Ventile zu, Verbrennungsgase drücken Kolben abwärts („Arbeitsakt“); Übertragung dieser Bewegung durch Pleuelstange auf „Kurbelwelle“ und weiter über Kupplung, Getriebe und Kardangelenk auf Räder. 4. Takt = Aufwärtsbewegung des Kolbens, Einlaßventil zu, Auspuffventil offen, Auspuffen der verbrannten Gase. Um den Antrieb der Kurbelwelle gleichmäßig über alle 4 Takte zu gewährleisten, werden meist 4–8 Zylinder verwendet. Die Kolben bewegen sich in den Zylinderbohrungen des „Zylinderblocks“ (massiver Gußeisenblock des Motors), die nach oben durch den dicht schließenden „Zylinderkopf“ abgeschlossen sind. Abnahme des Zylinderkopfes durch Lösen der Schrauben in bestimmter Reihenfolge, ebenso beim Anziehen der Schrauben (sonst Gefahr des Verspannens, wodurch schlechte Dichtung!). Verunreinigungen des Zylinderkopfes durch Verbrennungsrückstände müssen entfernt werden mit Drahtbürste, Flachschar, Kratzer (Voricht vor Kratzschäden!). Überprüfen der Blech-Asbest-Dichtung zwischen Zylinderkopf und Zylinderblock. Überprüfen der Zylinderbohrungen auf Oberflächengüte der Laufflächen (Rissel), Rundheit der Bohrungen, gleichen Durchmesser aller Bohrungen; wenn durch Abnutzung Bohrung unrund geworden, wird Zylinderblock an Spezialbetrieb übergeben; hier Rundschleifen mit „Zylinderschleifmaschine“ oder Ausbohren am „Bohrwerk“, Ausführung durch eigens ausgebildete Facharbeiter; der K. kommt in der Regel mit diesen nur in Spezialbetrieben vorhandenen Maschinen nicht in Berührung. Zylinderblöcke aus Leichtmetall haben nicht Bohrungen, sondern auswechselbare Zylinderlaufbuchsen, Auswechseln dieser ebenfalls in Spezialbetrieben mit Hilfe hydraulischer Pressen. Überprüfen der Kolben auf richtiges „Spiel“ im Zylinder, auf gute Dichtung des Kolbenringes; Aufsetzen des Kolbenringes mit eigener Montier Vorrichtung od. Kolbenringzange, od. sonst Gefahr des Verdrehens. Richtige Montage des Kolbens Voraussetzung für gute Motorarbeit; Verbinden des Kolbens mit Pleuelstangenkopf mittels Bolzen. Das Lager der Pleuelstange greift um den Pleuelzapfen der Kurbelwelle; Überprüfen durch den K., ob Lagermetall rissig oder ausgebröckelt ist. Neues Ausgleßen (Weißmetall) der Lager nur in Spezialbetrieben an Spezialmaschinen und Ausbohren der Lager am „Lagerbohrwerk“. Überprüfen der Kurbelwelle auf Rundheit ihrer Zapfen; unrunde Kurbelwellen werden in Spezialbetrieben an „Kurbelwellenschleifmaschinen“ bearbeitet (hochqualifizierte Facharbeiter). Überprüfen der Ventile auf richtigen Sitz; Nachschleifen der Ventile an „Nockenwelle“ (Nocke = exzentrisch sitzende Steuerungsscheibe), sorgfältiger Einbau der Ventile Steuerung der Ventile erfolgt durch die „Nockenwelle“ (Nocke = exzentrisch sitzende Steuerungsscheibe), Antrieb dieser von Kurbelwelle über Zahnrad od. Kette abgeleitet. Aus- und Einbau dieser „Steuerräder“ häufige A. des K.; richtiger Einbau mit Hilfe von Marken an Rädern. Bei Dieselmotoren wird Kraftstoff durch Düsen in Zylinder eingespritzt, Selbstentzündung des Kraftstoffes durch hohe Verdichtungs Temperatur; wesentliche A. des K. ist Überprüfen der Düsen auf richtiges Funktionieren (Düsenprüfgerät). Prüfen der Einspritzpumpen in Spezialbetrieben am „Pumpenprüfstand“. Ausführung und Prüfung der Schmierung des Kfz.: im Einbau des Motors Überprüfen der Ölpumpen, Reparaturarbeiten an der Kupplung, dem Getriebe, der automatisch Ölumlauflauf besorgen; bei Einbau des Motors Überprüfen der Ölpumpen, Reparaturarbeiten an der Kupplung, dem Getriebe, der Federung, Lenkung und der Bremsen bestehen fast nur in Ausbau und Umtausch von Ersatzteilen. Bezüglich der einfacheren A. an den Drehbänken, Hobel-, Fräs-, Bohr- und Schleifmaschine sowie der grundlegenden Schlosserarbeiten s. die BB 31, 33 und 38. Bei den meisten Überprüfungen ist Verwendung von Prüf- und Meßgeräten unerlässlich: Schublehre, Feinmeßschraublehre, Grenzlehren, Zylindermeßlehren u. a. Da alle Kfz.-teile in Serienproduktion hergestellt werden, ist Verträglichkeit mit den Grundlagen der Austauschbarkeit (Toleranzen und Passungen) erforderlich. Verträglichkeit mit Einrichtung der elektrischen Betriebsanlage des Kfz. ist für K. unerlässlich (spezielle Reparaturen sonst vom Autoelektriker). Instandhaltungsarbeiten („Kundendienst“): Prüfen des Ölstandes, Durchsehen der Zündungsanlage, Überwachen des Säurestandes der Batterie, Nachziehen von Befestigungsschrauben, Waschen des Wagens, Polieren der Karosserieaufteile, Nachfüllen von Getriebeöl, Abschmieren, Auf- und Abziehen der Bereifung, Aufpumpen der Reifen u. a. II. Montagearbeiten: Entsprechend der grundsätzlichen Serienproduktion von Kfz. weitestgehende A.-teilung, wobei Verwendung oft von angelernten A.-ern; K. vor allem als Gruppenmonteur der fertig gelieferten Einzelteile tätig. Wesentlich dabei ist Kenntnis des Einbaues aller Teile unter vollster Berücksichtigung der günstigsten Gesamtfunktion des Kfz.; volle Beherrschung des Mechanismus und reiche Erfahrung sind die Grundlage für diese verantwortungsvolle A., da viele Teilfunktionen nur mit langer Erfahrung begründet werden können. Einarbeitung meist auf einen der Hauptteile des Kfz. (Motor, Getriebe, Hinter-, Vorderachse), Werkzeuge und Maschinen: Schmiede-, Schlosser- und Mechanikerwerkzeuge s. die BB 23, 31, 38. Drehbank, Fräs-, Hobel-, Schleif-, Bohrmaschinen. Abgrenzung gegen verwandte Berufe: Grundsätzliche Verwandtschaft mit Schlosser- und Mechanikerberuf, aber ausschließliche Spezialisierung des K. auf Kfz. einschließlich Traktoren.

3.4.7 Lehrlingsordnung

Richtlinien für die Lehrlingseinstellung und Ausbildung im Elektrogewerbe.

Verfasser (Hrsg): Fachverbandausschuß der Bundesinnung der Elektrotechniker auf der Basis von Gewerbeordnung und Handelskammergesetz.

Eigenverlag der Bundesinnung der Elektrotechniker.

3.4.7.1 Beigelegte Kopie:

§ 1 - 9 der Richtlinien

3.4.7.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Lehrlingsordnung	voll erfüllt	teilweise erfüllt
gesetzliche Regelungen		x
erforderliche allgemeine Schulbildung		x
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Ausschließungsgründe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeits- elemente		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse		x

§ 1 bis § 9 DER RICHTLINIEN FÜR ELEKTROTECHNIKER

Allgemeine Bestimmungen.

§ 1: Geltungsbereich.

Die nachstehenden Richtlinien regeln die fachlichen Belange des Lehrlingswesens im Elektrogewerbe im Bundesgebiet Österreich.

§ 2: Eignungsbedingungen.

In Erwägung, daß es im Wesen des Elektrogewerbes liegt, Stromerzeuger, Stromquellen, Stromverbraucher, Schaltgeräte usw. aufzustellen, die verschiedenartigen, jeweils notwendigen Verbindungsleitungen zwischen Stromquellen und Stromverbraucher, den Sicherheitsvorschriften entsprechend zu verlegen und anzuschließen und mangelhaft funktionierende Anlagen zu reparieren, weiters in Erwägung dessen, daß diese Arbeiten vielfach außerhalb der Werkstatt zu verrichten sind und auch Arbeiten im Rahmen des Elektrogewerbes zur Ausführung gelangen, die eine hinreichende Körperkraft voraussetzen, ergeben sich folgende Eignungsbedingungen, die durch eine Eignungsprüfung festzustellen sind.

Die durch die Eignungsprüfung festzustellenden Eignungsbedingungen sind:

1. Körperliche Eignung.
2. Allgemeinbildung.
3. Besondere Anforderungen.

§ 3: Körperliche Anforderungen.

Ausschluß- oder Hinderungsgründe:

1. Körperkonstitution:

Ausschließend: Gegen Wind und Wetter empfindliche, kränkliche und schwächliche Körperbeschaffenheit, Neigung zum Schwindligwerden.

Hindernd: Übernormales Körpergewicht.

2. Gliedmaßen:

Ausschließend: Verkrüppelung der Gliedmaßen, Schweißhände, Anlagen zu schweren Plattfüßen, Krampfadern.

Hindernd: Neigung zu Leistenbruch.

3. Innere Organe:

Ausschließend: Neigung zu Krämpfen, Epilepsie, abnorm große Schilddrüse, Schwächung des Körpers durch krankhaftes Nervensystem, besonders schwere Infektionskrankheiten.

4. Sinnesorgane:

Ausschließend: Schwerhörigkeit, durch Hilfsmittel nicht auszugleichende Sehfehler, völlige Farbenblindheit.

Hindernd: Teilweise Farbenblindheit.

§ 4: Allgemeinbildung.

Das Elektrowerbe erfordert eine Fülle von Kenntnissen, die sich bei der Verlegung von Leitungen, beim Aufsuchen von Fehlern, bei Verwendung vorgeschriebener und zulässiger Materialien, bei Anfertigung und beim Lesen können von Berechnungen und Projektplänen ergeben.

Die Schulkenntnisse müssen daher ausreichend sein, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können und die Meisterlehre mit Erfolg abzuschließen. Neben ausreichenden Kenntnissen in den Elementarfächern ist auf gute Leistungen in den allgemein bildenden Fächern zu achten.

§ 5: Besondere Anforderungen

Bei der Berufsauslese sind besonders festzustellen: Hand- und Fingergeschicklichkeit, Augenmaß, zeichnerische Veranlagung, rechnerische Begabung, Auffassungsvermögen, Beobachtungsgabe, Gedächtnis.

§ 6: Eignungsprüfung.

Bedingungen:

Jeder Bewerber, der als Lehrling im Elektrowerbe bei einem Lehrmeister eingestellt werden will, hat ein handgeschriebenes Ansuchen um Zulassung zur Eignungsprüfung an das Lehrlingsreferat der zuständigen Landesinnung des Elektrowerbes mit folgenden Beilagen zu richten:

Abgangszeugnis der Schule.

Geburtsurkunde.

Staatsbürgerschaftsnachweis (Heimatschein).

Bestätigung des Lehrherrn, daß derselbe den Bewerber nach erfolgreich abgelegter Eignungsprüfung einzustellen beabsichtigt.

Bestätigung des gesetzlichen Vertreters des Bewerbers, daß dieser die durch die Eignungsprüfung entstehenden Kosten bestreitet.

Der Lehrvertrag darf erst nach erfolgreich abgelegter Eignungsprüfung abgeschlossen werden. Eine Protokollierung darf bei der Innung nur dann erfolgen, wenn nachgewiesen wird, daß der Bewerber als geeignet befunden wurde.

§ 7: Ärztliche Untersuchung.

1. Der Lehrling hat sich vor der Ausbildung einer Untersuchung durch den Vertragsarzt der Innung zu unterziehen. Für die Kosten hat der Lehrling, bzw. sein gesetzlicher Vertreter aufzukommen.

2. Einsprüche gegen das Untersuchungsergebnis können stattgegeben werden, wenn der Bewerber (gesetzliche Vertreter) die Kosten eines Fakultätsgutachtens trägt und diese auf Grund der Bedingungen der §§ 2 und 3 der Lehrlingsordnung im Gutachten einzeln behandelt werden.

§ 8: Psychotechnische Prüfung.

1. Die Landesinnung des Elektrowerbes gibt der öffentlichen Berufsberatung die Bewerber bekannt, bei denen die psychotechnische Prüfung vorzunehmen ist; wobei auf die Lehrlingsordnung § 5 besondere Sorgfalt zu legen ist.

2. Die öffentliche Berufsberatung gibt nach vorgenommener Prüfung der Landesinnung ein ausführliches schriftliches Gutachten mit Einzelbewertung über die einzelnen Prüfungsergebnisse, als auch einer aus dem Gesamtausdruck erfolgten Beurteilung das den Ausklang mit der Feststellung „gut geeignet“, „minder geeignet“ oder „nicht geeignet“ findet, über jeden einzelnen Bewerber.

§ 9: Eignungsprüfungskommission.

1. Die Eignungsprüfungskommission besteht aus dem Vorsitzenden, der Mitglied des Innungsausschusses ist und möglichst die Lehrlingsangelegenheiten behandelt oder dessen Stellvertreter, im weiteren aus einem Gesellen, einem Vertreter der öffentlichen Berufsberatung und einem Lehrer der Berufsschule.

3.4.8 *Die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit, Sozialwissenschaftliche Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, Heft 3.*

Verfasser (Hrsg.): Euler/Stevens,
Verlag Stahleisen, Düsseldorf 1950

3.4.8.1 *Beigelegte Kopien*

a) *Anforderungsarten*

b) *Arbeitsschwere, Arbeitsvermögen*

3.4.8.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: analytische Arbeitsbewertung	voll erfüllt	teilweise erfüllt
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Umgebungseinflüsse	x	
Unfallgefahr	x	
Verantwortung		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x	
Eingehen auf zeitliche Gliederung der Arbeitselemente		x

a) ANFORDERUNGSARTEN (S.171)

Deutschland

171

blick auf ihre praktische Anwendbarkeit noch einmal überarbeitet. Das Ergebnis dieser Überprüfung ist eine bereits in vierter Auflage herausgekommene Broschüre¹³⁾. Hinsichtlich der Definition und der Gewichtung der Anforderungsarten haben sich gegenüber dem ursprünglichen Plan gewisse Änderungen ergeben, wie die folgende Zusammenstellung zeigt:

Hauptgruppe	Nr.	Anforderungsart	Theoret- höchste Wertzahl	Zwischen- summe	Wertigkeit %
Erste Hauptgruppe: Wissen und Können	1	Fachkenntnisse	7		100
	2	Berufliche Geschicklichkeit	4	11	57
Zweite Hauptgruppe: Verantwortung für:	3	Betriebsmittel und Erzeugnis	3		
	4	Sicherheit anderer	3	9	
	5	Arbeitsablauf	3		12,9
Dritte Hauptgruppe:	6	Muskelarbeit	8		114
	7	Aufmerksamkeit (Sinne und Nerven)	2		28,5
	8	Nachdenken (geistige Beanspruchung)	4	14	57
Vierte Hauptgruppe: Umgebungseinflüsse (Erschwerisse der Arbeit)	9	Temperatur	3		
	10	Wasser, Feuchtigkeit, Säure	1,5		
	11	Verschmutzung (Öl, Fett, Schmutz, Staub)	2		
	12	Gase, Dämpfe	2	15	
	13	Lärm, Erschütterung	1,5		
	14	Blendung, Lichtmangel	1,5		
	15	Erkältungsgefahr, Arbeiten im Freien	1,5		
	16	Unfallgefährdung	2		
Summe 1 bis 16			49,0	49,0	

Abbildung 55. Anforderungsarten, Höchstpunktzahlen und Wertigkeiten nach Euler/Stevens

Die Diagramme des alten Planes sind in Bewertungstabellen umgearbeitet worden. Körperliche Beanspruchung wird jetzt nach der in Abbildung 56 enthaltenen Tabelle bewertet. Die vier Stufen der Arbeitsschwere sind in einer besonderen Tafel mit Worten näher beschrieben und durch Richtbeispiele erläutert.

Methodisch bietet dieser Bewertungsplan insofern etwas Neues, als er die in der früheren Ausarbeitung allein verwandte Wertzahlenmethode (Stufenmethode) mit der Rangreihenmethode kombiniert. Für jede Anforderungsart ist eine Richtangabereihe aus den vorhandenen Arbeitsbeispielen gebildet worden. Dabei wird für jede Arbeitsaufgabe der Grad der Beanspruchung in Prozenten vom möglichen Beanspruchungsmaximum ausgedrückt.

¹³⁾ Euler/Stevens, Die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit. Sozialwirtschaftliche Schriftenreihe der Wirtschaftsvereinigung Eisen- und Stahlindustrie, Heft 3. Verlag Stahl-essen, Düsseldorf 1950, 4. Aufl. 1965.

b) ARBEITSSCHWERE, ARBEITSVERMÖGEN (S.55)

Deutschland

55

Das Ergebnis dieser Überprüfung liegt in Buchform vor³⁸⁾. Hinsichtlich der Definition und der Gewichtung der Anforderungsarten haben sich gegenüber dem ursprünglichen Plan gewisse Änderungen ergeben, wie Tabelle 8 zeigt.

Die Diagramme des alten Planes sind in Bewertungstabellen umgearbeitet worden. Die Bewertung der körperlichen Beanspruchung erfolgt beispielsweise nach folgender Tabelle:

Stufe	Dauer der Beanspruchung in Stunden/Schicht							
	1	2	3	4	5	6	7	8
0 = keine	0	0	0	0	0	0	0	0
I = gering	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,8	1,0
II = mittel	0,3	0,6	0,9	1,2	1,5	1,8	2,2	2,7
III = schwer	0,6	1,2	1,8	2,4	3,1	3,8	4,6	—
IV = sehr schwer	1,0	2,0	3,0	4,1	5,3	6,5	—	—

Zwischenwerte möglich und häufig erforderlich!
a) Bewertungstafel für „Arbeitsschwere“.

Stufe der Arbeitsschwere aus a)	Wertzahl für die Höchstbeanspruchung
0 = keine	0
I = gering	0,3
II = mittel	0,6
III = schwer	1,0
IV = sehr schwer	1,5

Zwischenwerte in Übereinstimmung mit „Arbeitsschwere“!
b) Bewertungstafel für „Arbeitsvermögen“.

Tabelle 9. Euler/Stevens, Bewertungstabellen für die Anforderungsart „Muskelarbeit“ (körperliche Beanspruchung).

Beispiel für die Bewertung der „Muskelarbeit“ aus a) Arbeitsschwere plus b) Arbeitsvermögen nach Euler/Stevens: 4 Stunden Stufe III ergibt Wertzahl 2,4 aus Tafel a)
4 Stunden Stufe I ergibt Wertzahl 0,4
dazu 1 x Stufe III ergibt Wertzahl 1,0 aus Tafel b)
Wertzahl für Muskelbeanspruchung (Muskelarbeit) 3,8

Die vier Stufen der Arbeitsschwere sind in einer besonderen Tafel mit Worten näher beschrieben und durch Richtbeispiele erläutert.

Methodisch bietet dieser Bewertungsplan insofern etwas grundsätzlich Neues, als er die in der früheren Ausarbeitung von Euler/Stevens allein verwandte Wertzahlenmethode (Stufenmethode) mit der Rangreihenmethode kombiniert. Für jede Anforderungsart ist jetzt eine Rangreihe aus den vorhandenen Arbeitsbeispielen gebildet worden. Dabei wird für jede Arbeitsaufgabe der Grad der Beanspruchung in Prozenten vom möglichen Beanspruchungsmaximum ausgedrückt. Die Bildung der Rangreihen bietet eine sehr gute Möglichkeit, die Eingruppierung in die verschiedenen Beanspruchungsstufen und die Zuteilung entsprechender Punktwerte zuverlässiger zu gestalten. Das Verfahren Euler/Stevens bemüht sich, für jede Anforderungsart die wichtigsten Einflußgrößen herauszuarbeiten. Bei den Umgebungseinflüssen werden die Intensität der Einwirkung, z. B. Höhe der Temperatur in Grad Celsius, ihre Dauer und die Schwere der Arbeit berücksichtigt.

³⁸⁾ Euler/Stevens, Die analytische Arbeitsbewertung als Hilfsmittel zur Bestimmung der Arbeitsschwierigkeit, Verlag Stahleisen, Düsseldorf 1950.

3.4.9 *Arbeitsanalyse (Psychologische Faktoren der Berufsarbeit)*

Verfasser (Hrsg.): Dirks, H., Verlag für Psychologie, Göttingen 1957.

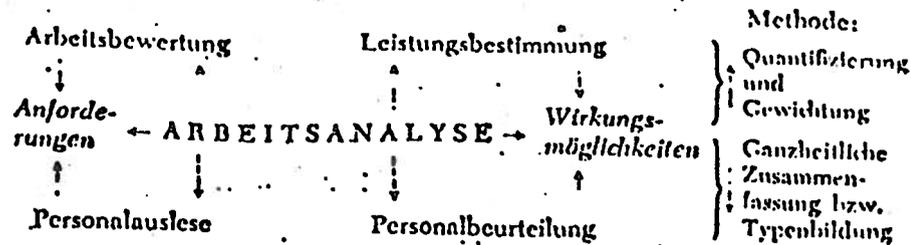
3.4.9.1 *Beigelegte Kopie:*
Schema einer Arbeitsanalyse

3.4.9.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Arbeitsanalyse	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Umgebungseinflüsse	x	
Beurteilungsleistungen		x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
Verantwortung		x
persönlicher Freiheitsraum		x

SCHEMA EINER ARBEITSANALYSE

DIRKS Die Arbeitsanalyse 1954 280



Oberbegriffe: 1. Differenzierungsebene 2. Differenzierungsebene

Anforderungen

(unter dem Aspekt der Arbeitsbewertung und Eignungsbegutachtung)

bzw. Wirkungsmöglichkeiten.

(unter dem Aspekt der Personalbeurteilung und Leistungsbestimmung)

- 1. körperliche
 - ⊕ Körperkraft
 - × Geschick
 - Körpergeschick
 - Handgeschick
 - Widerstandsfähigkeit
 - gegen Hitze
 - Staub
 - Nässe
 - Kälte usw.
 - 2. willentliche
 - ⊕ Vitalität (seelische Belastbarkeit)
 - × Dynamik (Arbeitsbereitschaft)
 - Steuerung (Arbeitsplanung, Selbstdisziplin)
 - 3. geistige
 - ⊕ Fachkönnen
 - Ausbildung
 - Erfahrung
 - × Denken
 - Selbständigkeit
 - Beweglichkeit
 - Gründlichkeit
 - Verantwortung
 - für Mensch
 - Material
 - Arbeitsablauf
 - 4. menschliche
 - ⊕ Anpassung
 - × Gestaltung
 - Führung
- (⊕ Substanz × Aktion ○ Beherrschung)

analyse, was man am deutlichsten an den daraus entwickelten Personalbeurteilungsbogen ablesen kann.

Es wird also dieses System als geschlossenes System zur Diskussion gestellt. Eine beliebige Auswahl hier vorhandener Begriffe der ersten Differenzierungsebene ohne den strukturellen Zusammenhang und

3.4.10 *Arbeits- und Berufsanalyse (Konzept der Kern- und Randleistungen)*

Verfasser (Hrsg.): Riedel, J.: *Arbeits- und Berufsanalyse in berufspädagogischer Sicht.*- Braunschweig 1957

3.4.10.1 *Beigelegter Auszug:*

Schema einer Arbeitsanalyse

3.4.10.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Arbeits- und Berufsanalyse	voll erfüllt	teilweise erfüllt
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
verwandte Berufe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
Quellen der Arbeitsinformation	x	
Beurteilungsleistungen	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x

"Schema einer Arbeitsanalyse"

A. Abgrenzung der Analyse

1. Bezeichnung der untersuchten Arbeit
2. Kurze Beschreibung der Arbeit
3. Arbeitsperson
4. Gültigkeitsbereich der Analyse

B. Kennzeichnung der Arbeit

1. Ausgangszustand
2. End-Sollzustand
3. Arbeitsmittel
4. Arbeitsgang

C. Äußerer Verlauf im einzelnen

1. Zwischenzustände
2. Operationen
3. Verrichtungen

D. Innere Voraussetzungen des Gelingens

1. Allgemeines Bild der inneren Leistung
2. Dominante Kernleistungen
3. Nichtdominante Kernleistungen
4. Randleistungen

(S. 27/28)

3.4.11 International Standard Classification of Occupations

Verfasser (Hrsg.): International Labour Office, Genf 1958

3.4.11.1 Beigelegte Kopien:

- a) Preface
- b) Inhalt (deut.Übers) +)
- c) Berufsbilder

3.4.11.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: ISCO	voll erfüllt	teilweise erfüllt
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
andere Bezeichnungen		x
Berufswege, Spezialisierungen		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Quellen der Arbeitsinformation		x
Verantwortung		x

+)
Die ISCO ist vom Internationalen Arbeitsamt 1969 in einer "revidierten Ausgabe 1968" als "Internationale Standardklassifikation der Berufe" erstmals in deutscher Sprache veröffentlicht worden. Das zitierte Inhaltsverzeichnis und auch die Berufsbilder stammen aus der Ausgabe vom August 1971, (eine weitere vom Internationalen Arbeitsamt autorisierte deutschsprachige Veröffentlichung der ISCO):

Statistisches Bundesamt Wiesbaden (Hrsg.): Internationale Standardklassifikation der Berufe.- Stuttgart 1971

a) PREFACE (engl. Ausgabe 1958, S. III)

PREFACE

The International Standard Classification of Occupations has been developed by the International Labour Office to provide a basis for the international comparison of occupational data and to afford guidance to countries wishing to develop or improve their systems of occupational classification. It is the result of a number of years of work by the International Labour Office, which has at every stage systematically consulted the governments and interested agencies and sought the counsel of occupational specialists throughout the world.

In particular, its preparation was actively assisted by the International Conference of Labour Statisticians, which meets under the auspices of the International Labour Organisation. In 1949 the Seventh Conference recognised nine "major groups" of occupations; these, with certain modifications, constitute the basic framework of the present system. The Eighth Conference (1954) adopted a provisional list of minor groups. Three years later the Ninth Conference endorsed the major, minor and unit groups of the present system and urged countries to make occupational information available in conformity with the resulting classification.¹

The classification has been designed as a comprehensive, multi-purpose instrument for use in the organisation of occupational information. It is composed of definitions of occupations and of groups of occupations embodied in a corresponding classification structure. The latter was designed with a twofold aim in view; its general groupings are intended to facilitate the classification of statistics derived from labour force inquiries, particularly population censuses, while the final subdivisions are calculated to meet the requirements of employment placement for a more detailed classification.

An important contribution to the development of an international standard classification usable for both statistical and placement purposes had been made earlier, when the *International Classification of Occupations for Migration and Employment Placement* (I.C.O.M.E.P.), drawn up by the International Labour Office in co-operation with the Organisation for European Economic Co-operation, was published in 1952. Although this classification was designed primarily to fit in with a programme to further migration from Europe, it drew upon the work of the International Conference of Labour Statisticians; as it was the only international system in existence during that period, it proved of great value to a number of countries pending the development of the present multi-purpose international standard classification. For the benefit of governments which have framed their national occupational classification systems on the lines followed by the I.C.O.M.E.P. the I.L.O. has prepared a conversion table (available on request) which shows the relationship between the two systems.

The publication of the International Standard Classification of Occupations marks the accomplishment of a difficult task. In a certain sense it also represents the beginning of a new phase, in which emphasis will be placed upon refinement and improvement.

¹ "Proceedings of the Ninth International Conference of Labour Statisticians", in *International Labour Review* (Geneva, I.L.O.), Vol. XXVI, No. 3, Sep. 1957, p. 278.

b) INHALTSVERZEICHNIS (deutsche Ausgabe, S.3)

Inhalt

	Seite
Vorbemerkung des Statistischen Bundesamtes	5
Vorbemerkung des Internationalen Arbeitsamtes	7
I. Einführung	9
II. Systematisches Verzeichnis der Berufshauptgruppen, Berufsuntergruppen, Berufsgattungen	21
Berufshauptgruppe 0/1	
Wissenschaftler, technische und verwandte Fachkräfte	25
Berufshauptgruppe 2	
Leitende Tätigkeiten im Öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft	72
Berufshauptgruppe 3	
Bürokräfte und verwandte Berufe	76
Berufshauptgruppe 4	
Handelsberufe	88
Berufshauptgruppe 5	
Dienstleistungsberufe	94
Berufshauptgruppe 6	
Berufe des Pflanzenbaues, der Tier-, Forst- und Fisch- wirtschaft sowie der Jagd	105
Berufshauptgruppe 7/8/9	
Gütererzeugende und verwandte Berufstätigkeiten, Bedienung von Transportmitteln und Handlangertätigkeiten	114
Berufshauptgruppe X	
Beruflich nicht näher klassifizierbare Arbeitskräfte	207
Wehrberufe und Wehrdienst	
Wehrmachtsangehörige	207
III. Systematisches Verzeichnis der ISCO-Positionen 1968	208
IV. Umsteigeschlüssel ISCO 1958/ISCO 1968	224
V. Erweitertes Alphabetisches Verzeichnis der ISCO-Positionen 1968	234

c) EINIGE BERUFSBILDER (deutsche Ausgabe, S.154)

arbeitung an; schleift, glättet und formt das Metall auf andere Weise auf die verlangten Maße zu; baut die Schablonenteile durch Verschrauben, Löten oder andere Verfahren zusammen und prüft die Richtigkeit der Maße, Ausrichtungen und Spielräume mit Meßinstrumenten; untersucht die fertige Schablone auf Genauigkeit und nimmt notwendige Änderungen vor; repariert zerbrochene und beschädigte Schablonen.

8-32.50 Metallanreißer

Bringt Linien und Bezugspunkte auf dem unbearbeiteten Metall an als Führung für andere Arbeitskräfte, die das Metall schneiden, drehen, fräsen, schleifen oder auf andere Weise formen:

Studiert Zeichnungen und andere Maßangaben und plant die Anlage; prüft das Werkstück, setzt Bezugspunkte fest und berechnet die Anlagemaße mit Hilfe von Meßinstrumenten wie Lineale, Winkel, Lehren und Mikrometer; kerbt die Bezugspunkte mit Körner und Hammer ein und reißt die Umrisslinien an unter Verwendung von Oberflächenlehre, Richtscheid, Zirkel, Form.

Kann die Metalloberfläche vor dem Anreißen auch mit Kreide, Farbe oder ähnlichem Material überziehen. Der Blechanreißer ist in 8-73.20, der Baumentalanreißer in 8-74.20 eingeordnet.

8-32.90 Andere Werkzeugmacher, Metallschablonenmacher, Metallanreißer

Diese Kategorie umfaßt nicht anderweitig klassifizierte Werkzeugmacher, Metallstempelmacher und Metallanreißer, z. B. solche, die Industriediamanten in Schleifwerkzeuge oder in mit Diamantspitzen versehene Schneidwerkzeuge einsetzen.

8-33 Werkzeugmaschinen-einrichter und -bediener

Berufstätige in dieser Berufsgattung sind als Einrichter oder als Einrichter und Bediener von Maschinen tätig, die der spanabhebenden Metallbearbeitung innerhalb enger Toleranzen dienen.

Ihre Aufgaben umfassen:

Einrichten einer oder mehrerer Arten von Werkzeugmaschinen für die Maschinenbediener, die damit Metallgegenstände in genormten Serien herzustellen haben;

Einrichten und Bedienen verschiedenartiger Werkzeugmaschinen;

Einrichten und Bedienen einer bestimmten Art von Werkzeugmaschinen wie Drehbänke, Fräs-, Hobel-, Bohr-, Ausbohr-, Schleif- oder Honmaschinen, inbegriffen numerisch gesteuerte Mehrzweck-Werkzeugmaschinen;

Verrichten ähnlicher Tätigkeiten bei der maschinellen Bearbeitung von Kunststoffen und anderen Metalleersatzstoffen auf Werkzeugmaschinen.

8-33.05 Metallbearbeitungsmaschineneinrichter (allgemein)

Richtet verschiedenartige kraftgetriebene Präzisionsmaschinen der spanabhebenden Metallbearbeitung für die Maschinenbediener ein:

Studiert Zeichnungen und andere Maßangaben und bestimmt die Reihenfolge der auszuführenden Arbeitsgänge; mißt und reißt die erforderlichen Bezugspunkte an; macht das Schneidwerkzeug in der richtigen Lage an der Maschine fest, indem er nach Bedarf Spannutter und andere Haltevorrichtungen verwendet; justiert den Maschinentisch, die Führungs-, Arretier- und anderen Steuervorrichtungen, um sicherzustellen, daß das Werkzeug das Metall vorschriftsgemäß spant oder schleift; legt die Geschwindigkeit für Rotations- oder andere Bewegungen des Werkstücks oder des Schneidwerkzeugs fest; setzt die Maschine in Betrieb und bedient sie, um eine Arbeitsprobe zu erhalten; überprüft das Probestück mit Hilfe von Meßinstrumenten und berichtigt nötigenfalls die Einstellung der Maschine; wechselt Werkzeuge aus und richtet die Maschine soweit erforderlich für den Maschinenbediener neu ein.

8-33.10 Metallbearbeitungsmaschineneinrichter und -bediener (allgemein)

Ist als Einrichter und Bediener verschiedenartiger kraftgetriebener Präzisionsmaschinen der spanabhebenden Metallbearbeitung tätig:

Richtet verschiedenartige Werkzeugmaschinen, z. B. Drehbänke, Fräs-, Hobel- und Ausbohrmaschinen, in der unter Metallbearbeitungsmaschineneinrichter (allgemein) (8-33.05) beschriebenen Weise ein und bedient verschiedene Maschinen je nach der auszuführenden Ar-

beit entsprechend den Definitionen in Berufsgattung 8-34.

8-33.20 Drehbankeinrichter und -bediener, Metallreher, Metalldrehbank tätig

Ist als Einrichter und Bediener einer kraftgetriebenen Metalldrehbank tätig: Studiert Zeichnungen und Maßangaben des herzustellenden Teilstücks; macht das Werkstück und die Werkzeuge in der richtigen Lage auf der Drehbank fest, indem er nach Bedarf Spannutter und andere Haltevorrichtungen verwendet; justiert Führungen und Arretierungen, legt die Drehgeschwindigkeit des Werkstücks fest und setzt die Maschine in Betrieb; betätigt die Handräder oder richtet und schaltet automatische Steuerungen ein, um die Schneidwerkzeuge gegen das Werkstück oder an ihm entlang zu führen; steuert den Schmiermittelzufluß auf die Werkzeugschneiden; kontrolliert den Schneidvorgang mit Hilfe von Meßinstrumenten und berichtigt nötigenfalls die Einstellung der Maschine. Kann auch auf einen bestimmten Drehbanktyp spezialisiert und entsprechend bezeichnet sein.

8-33.30 Fräsmaschineneinrichter und -bediener, Metallfräser

Ist als Einrichter und Bediener einer kraftgetriebenen Maschine tätig, die Metall mittels eines rotierenden vielfach gezähnten Fräfers spant:

Studiert Zeichnungen und andere Maßangaben des herzustellenden Teilstücks; macht das Werkstück mit Hilfe von Bolzen, Klammern und anderen Haltevorrichtungen auf dem Maschinentisch fest; wählt den Kreisfräser aus und befestigt ihn an der Maschine; legt die Drehgeschwindigkeit des Fräfers fest und setzt die Maschine in Betrieb; betätigt die Handräder oder richtet und schaltet automatische Steuerungen ein, um den Fräser dem Werkstück oder das Werkstück dem Fräser zuzuführen; steuert den Schmiermittelzufluß auf den Fräser; wechselt erforderlichenfalls den Fräser und die Lage des Werkstücks; kontrolliert den Fräsvorgang mit Hilfe von Meßinstrumenten und berichtigt nötigenfalls die Einstellung der Maschine. Kann vor dem Fräsen auch Linien und Bezugspunkte auf dem Metall anbringen. Kann auch auf einen bestimmten Fräsmaschinentyp spezialisiert und entsprechend bezeichnet sein.

8-33.40 Hobelmaschineneinrichter und -bediener, Metallhobler

Ist als Einrichter und Bediener einer kraftgetriebenen Maschine tätig, bei der ein Hobelstahl gegen ein Metallstück geführt wird, das auf einem sich hin und her bewegenden Tisch befestigt ist:

Studiert Zeichnungen und andere Maßangaben des herzustellenden Teilstücks; macht das Werkstück mit Hilfe von Bolzen, Klammern und anderen Haltevorrichtungen in der richtigen Stellung auf dem Maschinentisch fest; wählt den Hobelstahl aus und befestigt ihn an der Maschine; justiert Führungs-, Arretier- und Steuervorrichtungen, um die Geschwindigkeit und Grenzen der Tischbewegungen festzulegen; setzt die Maschine in Betrieb und betätigt die Handräder oder richtet und schaltet automatische Steuerungen ein, um den Hobelstahl gegen das Werkstück oder an ihm entlang zu führen; kontrolliert den Hobelvorgang mit Hilfe von Meßinstrumenten und berichtigt nötigenfalls die Einstellung der Maschine. Kann vor dem Hobeln auch Linien und Bezugspunkte auf dem Metall anbringen. Kann auch auf einen bestimmten Hobelmaschinentyp spezialisiert und entsprechend bezeichnet sein.

8-33.50 Ausbohrmaschineneinrichter und -bediener (Feinstbohrwerk)

Ist als Einrichter und Bediener einer kraftgetriebenen Maschine tätig, bei der durch ein rotierendes Kalibrierbohrwerkzeug zylindrische Löcher in Metallgegenstände in gerader Linie angebracht und erweitert (ausgebohrt) werden:

Studiert Zeichnungen und andere Maßangaben des herzustellenden Teilstücks; macht das Metallstück nach Bedarf mit Hilfe von Spann- und anderen Haltevorrichtungen in der richtigen Stellung auf dem Maschinentisch fest; wählt und befestigt das Bohrwerkzeug in der Spindel der Maschine; justiert Maschinentisch, Führungs-, Arretier- und andere Steuervorrichtungen; legt die Drehgeschwindigkeit des Werkzeugs fest und setzt die Maschine in Betrieb; betätigt die Handräder oder richtet und schaltet automatische Steuerungen ein, um das Werkzeug dem Metallstück zuzuführen, steuert den Schmiermittelzufluß auf das Werkzeug; kontrolliert den Bohrvorgang mit Hilfe von Meßinstrumenten und berichtigt nötigenfalls die Einstellung der Maschine. Kann auch vor dem Ausweiten die Löcher verbohrt und Werkzeuge schärfen. Kann auch auf einen besonderen Ausbohrmaschinentyp spezialisiert und entsprechend bezeichnet sein.

3.4.12 *Arbeitsanforderung und Berufseignung*

Verfasser: Schmidtke/Schmale, Schriften zur Arbeitspsychologie Nr. 4.

Hrsg.: Max Planck Institut für Arbeitspsychologie, Bonn und Stuttgart 1961

3.4.12.1 *Beigelegte Kopien*

a) *Formblatt für die Durchführung der Arbeitsanalyse (Seiten 20, 21)*

b) *Entwurf eines Formblattes für ein System der Anforderungsmerkmale (Seiten 24, 25)*

3.4.12.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Arbeitsanforderungen, Berufseignung	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Umgebungseinflüsse	x	
Beurteilungsleistungen	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
Verantwortung	x	
besondere Anforderungen		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x	
Zeitdruck - Streß		x

Formblatt für die Durchführung der Arbeitsanalyse

Arbeitsvorgang: Arbeitsplatznummer: Abteilung: Aufgenommen durch: Datum: Abteilungsleiter:	
Arbeitsanalyse	
I. Arbeitsumgebung Beschreibung: Besondere Einflüsse: Temperatur (°C) } Effektivtemperatur (°C) rel. Luftfeuchtigkeit (%) Windgeschwindigkeit (m/sec) Lärm (Phon, db, sone) Vibration Mittlere Raumbelichtung (lx) Arbeitsplatzbelichtung (lx) Blendung Nässe / Säure Schmutz / Staub Gase / Chemikalien	
II. Weite des Arbeitsbereiches Beschreibung: Besondere Kennzeichen: Wegestrecke pro Vorgang horizontal (m) vertikal (m) Mehrstellenarbeit ja - nein Anzahl der Stellen	
III. Körperliche Beanspruchung Beschreibung: Besondere Kennzeichen: Erforderliche Größe (cm) Allgemeiner Gesundheitszustand (Leistungspulsindex) Muskelbeanspruchung (kcal) stat. - dynamisch Kreislaufbeanspruchung Beanspruchung der Sinnesorgane Schärfe nah / weit / Tiefe Farbträchtigkeit Hörschärfe Körpergeschick Hand- und Fingergeschicklichkeit	

Formblatt für die Durchführung der Arbeitsanalyse
(Fortsetzung)

IV. Geistig-seelische Beanspruchung Beschreibung: Besondere Kennzeichen: a) Intelligenzbeanspruchung verbale Komponente sachlogische Komponente praktisch-technische Komponente b) Aufmerksamkeitsbeanspruchung Grad der Anspannung Grad der Verteilung (Beachtungsumfang) c) Willensbeanspruchung Fähigkeit zum Durchhalten Fähigkeit zur Steuerung des Gesamtverhaltens d) Verantwortung am Arbeitsplatz Verantwortung für eigene Arbeit Verantwortung für Leben und Sicherheit anderer Verantwortung für Betriebsmittel und Werkstoffe e) Soziologische Aspekte Einzelarbeit Gruppenarbeit Führungsaufgaben			
V. Arbeitsplatzbeschreibung in der Reihenfolge des Arbeitsablaufes			
Was muß getan werden ?	Wie muß es getan werden ?	Warum muß es getan werden ?	Häufigkeit
VI. Sonstige Bemerkungen		Frühschicht Tagesschicht Früh- und Spätschicht Früh-, Spät- und Nachtschicht Dauernachtschicht außergewöhnliche Schichtwechsel Geschlechtsgebundene } Arbeit Nicht geschlechtsgebundene } M W	

Tafel 2

Entwurf eines Formblattes für ein System der Anforderungsmerkmale

Anforderungskategorien	Anforderungsmerkmale	Unterscheidungskriterien
I. Körperliche Anforderungen	1. Körpergröße	Mindestgröße: Höchstgröße:
	2. Leistungsfähigkeit	bezogen auf Dauerbelastung bezogen auf Momentanbelastung
	3. Allgemeiner Gesundheitszustand	Kreislauf (Hitze) Lunge (Staub, Chemikalien) Verdauungssystem (Chemikalien) Haut (Allergien) Extremitäten (Beschädigten-einsatz)
	4. Schleimleistung	Nahsehen (30 cm oder ähnlich) Weitsehen (8 m oder ähnlich) Tiefenschen Farbtüchtigkeit
	5. Andere Sinnesleistungen	Gehör Geschmack Geruch
	6. Geschicklichkeit	Körpergeschick (z. B. für Montagarbeiten) Hand- und Fingerschick (z. B. für Feinarbeiten)
II. Anforderungen an die Intelligenz	1. Verbale und sachlogische Intelligenzkomponenten	Sprachliches Denken Mathematisches Denken Abstraktionsfähigkeit Kombinationsfähigkeit
	2. Praktisch-technische Intelligenzkomponenten	Organisationsfähigkeit Anpassungsfähigkeit an Arbeitswechsel Technisches Verständnis Technisch-konstruktives Denken Raumvorstellung

Entwurf eines Formblattes für ein System der Anforderungsmerkmale

(Fortsetzung)

Anforderungskategorien	Anforderungsmerkmale	Unterscheidungskriterien
III. Anforderungen an die Aufmerksamkeit	1. Grad der Anspannung (Gerichtetheit der Aufmerksamkeit)	Mehr genaue Detailerfassung Mehr ganzheitliche Erfassung
	2. Beachtungsumfang (Verteilung der Aufmerksamkeit)	Großes, mittleres, kleines Aufmerksamkeitsfeld
IV. Anforderungen an die Persönlichkeits- und Sozialstruktur des Menschen	1. Anforderungen an den Willen	Willensstosskraft (Momentanaktivität) Willensspannkraft (Dauerbelastung, Monotonie) Steuerungsfähigkeit (Regulation des Verhaltens)
	2. Anforderungen an die Verantwortungsbereitschaft	Verantwortung für Eigenarbeit Verantwortung für Leben und Sicherheit anderer Verantwortung für Betriebsmittel und Werkstoffe
	3. Anforderungen an die Sozialstruktur	Einzelarbeit Gruppenarbeit Ein- und Unterordnungsbereitschaft
	4. Anforderungen an die Führungseigenschaften	Durchsetzungsfähigkeit Persönlichkeitsniveau

3.4.13 Leitfaden der Arbeitsanalyse

Verfasser (Hrsg.): Nutzhorn, H., Frankfurt/Main 1964

3.4.13.1 Beigelegte Kopie:

Seiten 90 bis 93 des Leitfadens

3.4.13.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Leitfaden der Arbeitsanalyse	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Entlohnung, Kollektiv-, Tarifverträge		x
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit		x
Beurteilungsleistungen		x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
besondere Anforderungen		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x
Zeitdruck - Streß		x
Eingehen auf zeitliche Gliederung der Arbeitselemente		x

17 Lernfähigkeit für Bewegungsabläufe

- 1 = Arbeit verlangt Menschen, die sehr schnell Bewegungsabläufe erlernen, sehr anstellig in der Bedienung von Apparaten und Maschinen sind und ihr Ablauftempo steigern
- 3 = Die hier eingesetzten Menschen müssen körperliche Bewegungsabläufe sicher und schnell erlernen können
- 5 = Die hier eingesetzten Menschen müssen nach normaler Gewöhnungzeit genügend anstellig in den Bewegungsabläufen der Arbeit sein und sich genügend steigern können
- 7 = Bewegungsabläufe spielen keine große Rolle; durch Ungeschicklichkeit können keine wesentlichen Fehler oder Leistungs-minderungen eintreten
- 9 = Bewegungsabläufe brauchen nicht erlernt zu werden, spielen keine Rolle

II. Anforderungsgesichtspunkte im geistigen Bereich

Begabung

a) Allgemeine geistige Begabung

18 Auffassung und Beweglichkeit

- 1 = Arbeit verlangt Menschen, die ausgesprochen rasch und sicher auffassen, sich gewandt zurechtfinden und sich schnell auf jede neue Situation einstellen können
- 3 = Arbeit verlangt Menschen, die in der Auffassung rasch sind und sich auf neue Situationen und Aufgaben einstellen können
- 5 = Arbeit verlangt Menschen, die genügend rasch und klar auffassen und Anweisungen verstehen können, sich auch genügend schnell einstellen und zurechtfinden können
- 7 = Arbeit kann auch von Menschen gemacht werden, die nicht allzu schnell auffassen können; sie verlangt nicht allzu viel Umstellungsfähigkeit; wer einmal gelernt hat, was er zu machen hat, kommt klar
- 9 = Arbeit ist so einfach, daß an Auffassungsvermögen und eigenes Denken keine Anforderungen gestellt werden; sie bleibt sich immer gleich, so daß auch ein Sich-einstellen-Können auf neue Situation nicht erforderlich ist

19 Gedächtnis

- 1 = Arbeit verlangt Menschen mit einem ausgesprochen guten Gedächtnis für Sinn-Zusammenhänge und Zahlen, die in dem einmal Erfahrenen gut Bescheid wissen; es muß stoffmäßig viel — auch Einzelheiten zuverlässig — behalten werden
- 3 = Arbeit verlangt Menschen mit einem verlässlichen Gedächtnis, die sich die wesentlichen Dinge gut einprägen und behalten können

12 Sehschärfe (nah, beidäugig, korrigiert)

dasselbe wie 11.

gegebenenfalls festhalten für Sehentfernung von 25 und 33 cm

13 Farbtauglichkeit

- 1 = Abmusterungstauglichkeit bzw. gute Farbentauglichkeit erforderlich
- 5 = Farbentauglichkeit erforderlich (z. B. wegen Kennfarben oder Verwechslungsgefahr)
- 7 = durch Farbenuntauglichkeit können im allgemeinen keine Fehler entstehen
- 9 = durch Farbenuntauglichkeit können keine Fehler entstehen

14 Hörfähigkeit

- 3 = besonders gute Hörfähigkeit erforderlich
- 5 = normales Hören erforderlich
- 7 = wenig sprachliche Verständigung erforderlich; auch Schwerhörige sind einzusetzen
- 9 = Verstärkung schriftlich oder durch Zeichen möglich; auch Gehörlose sind für diese Arbeit einsatzfähig

C. Körperbeherrschung

15 Handgeschicklichkeit

- 1 = Arbeit erfordert sehr geschickte, behende Menschen mit leichter Hand, deren Handgriffe sitzen
- 3 = Arbeit erfordert geschickte, im ganzen flotte Menschen mit sicherem Zugriff, die genügend Feingefühl besitzen
- 5 = Arbeit erfordert genügend geschickte und flotte Menschen und brauchbare Fingerfertigkeit
- 7 = Arbeit stellt an Handgeschicklichkeit weniger Anforderungen, kann auch von weniger Geschickten durchgeführt werden
- 9 = Handgeschicklichkeit spielt bei dieser Arbeit keine Rolle

16 Körpergewandtheit

- 1 = Arbeit erfordert sehr gewandte, elastische und geschickte Menschen
- 3 = Arbeit erfordert gewandte, bewegliche und sichere Menschen
- 5 = Arbeit erfordert genügend gewandte, bewegliche und sichere Menschen; sie dürfen sich schon einmal vertun, müssen aber zurechtkommen
- 7 = Körpergewandtheit spielt nur geringe Rolle; auch weniger gewandte und sichere Menschen kommen zurecht
- 9 = Körpergewandtheit spielt keine Rolle

- 5 = Arbeit verlangt Menschen mit einem normalen Gedächtnis, die das Notwendige genügend sicher behalten, wenn auch mitunter Wiederholungen gebraucht werden
- 7 = Es ist nur wenig gedächtnismäßig zu behalten oder es stehen Gedächtnishilfen zur Verfügung
- 9 = Die Arbeit stellt an das Gedächtnis keine Anforderungen
- 20 *Klarheit und Folgerichtigkeit des Denkens*
- 1 = Die Arbeit verlangt Menschen, die folgerichtig und logisch gründlich denken, und zwar bis zur wirklichen Klärung der Sache; sie müssen scharfsinnig und systematisch vorgehen
- 3 = Die Arbeit verlangt Menschen, die im Denken gründlich sind und überlegt und konsequent vorgehen
- 5 = Die Arbeit verlangt Menschen, die genügend folgerichtig und klar im Denken sind; gelegentliche Denkmwege können in Kauf genommen werden, wenn sie genügend schnell als solche erkannt werden
- 7 = Die Arbeit stellt nur wenig Anforderungen an Klarheit und Folgerichtigkeit des Denkens; man braucht hier nicht viel zu überlegen; das, was getan werden muß, ergibt sich im allgemeinen aus dem Ablauf der Arbeit
- 9 = An Klarheit und Folgerichtigkeit des Denkens wird keine Anforderung gestellt; eigene Überlegungen sind nicht notwendig
- 21 *Selbständigkeit und Kritikfähigkeit des Denkens*
- 1 = Die Arbeit verlangt Menschen, die selbständig das Wesentliche erkennen können und sicher das richtige Urteil finden; sie müssen sehr gute eigene Einfälle haben
- 3 = Die Arbeit verlangt Menschen, die selbständig mitdenken und sich ein eigenes Urteil bilden; sie dürfen keine Anleitungen brauchen und müssen gute Vorschläge machen können
- 5 = Die Arbeit verlangt Menschen, die genügend mitdenken, die imstande sind, auf Hinweise hin ohne weitere Hilfe vernünftig weiterzudenken; sie müssen genügend brauchbare Einfälle entwickeln
- 7 = Die Arbeit verläuft im wesentlichen nach Schema; sie stellt an Selbständigkeit und Kritikfähigkeit des Denkens nur wenig Anforderungen; auch eigene Vorschläge werden hier kaum erwartet
- 9 = Die Arbeit stellt keine Anforderungen an Selbständigkeit und Kritikfähigkeit des Denkens; sie läuft nach einem vorgegebenen oder gelernten Schema ab; eigene Einfälle sind nicht notwendig
- b) *Besondere geistige Fähigkeiten*
- 22 *Sprachliche Ausdrucksgewandtheit (mündlich)*
- 1 = Die Arbeit verlangt außerordentlich ausdrucksgewandte Menschen, die über einen sehr reichen Wortschatz verfügen, immer

- sehr treffende Formulierungen finden und sich jedem verständlich machen können
- 3 = Die Arbeit verlangt recht ausdrucksgewandte Menschen mit einem großen Wortschatz, die gut formulieren und sich gut verständlich machen können
- 5 = Die Arbeit verlangt genügend ausdrucksgewandte Menschen mit einem durchschnittlichen Wortschatz, die im allgemeinen genügend treffend formulieren und sich verständlich machen können
- 7 = Die Arbeit verlangt nur wenig sprachliche Ausdrucksgewandtheit; es muß nicht allzu viel formuliert werden; es wird auch kein allzu großer Wortschatz verlangt
- 9 = Die Arbeit stellt keinerlei Anforderungen an sprachliche Ausdrucksgewandtheit

23 *Sprachliche Ausdrucksgewandtheit (schriftlich)*

- 1 = Die Arbeit verlangt außerordentlich ausdrucksgewandte Menschen mit einem sehr reichen Wortschatz, die immer sehr treffende Formulierungen finden und sich jedem verständlich machen können
- 3 = Die Arbeit verlangt recht ausdrucksgewandte Menschen mit einem großen Wortschatz, die gut formulieren und sich gut verständlich machen können
- 5 = Die Arbeit verlangt genügend ausdrucksgewandte Menschen mit einem durchschnittlichen Wortschatz, die im allgemeinen genügend treffend formulieren und sich verständlich machen können
- 7 = Die Arbeit verlangt nur wenig sprachliche Ausdrucksgewandtheit; es muß nicht allzu viel formuliert werden; es wird auch kein allzu großer Wortschatz verlangt
- 9 = Die Arbeit stellt keinerlei Anforderungen an sprachliche Ausdrucksgewandtheit; hier braucht schriftlich nichts formuliert zu werden

24 *Fremdsprachliche Fähigkeiten*

- 1 = Wer hier eingesetzt ist, muß die Fremdsprache fließend in Wort und Schrift beherrschen
- 3 = Wer hier eingesetzt ist, muß sich in der Fremdsprache verständlich machen können
- 5 = Schulkenntnisse in der Fremdsprache sind erforderlich
- 7 = Lückenhafte Grundkenntnisse genügen
- 9 = An fremdsprachliche Fähigkeiten werden keine Anforderungen gestellt
- (Sprachen mit Buchstaben kennzeichnen)

25 *Verhandlungsgeschick*

- 1 = Hier sind nur Menschen richtig eingesetzt, die sehr zielsicher, überzeugend und diplomatisch verhandeln können

3.4.14 Leitfaden der Berufsanalyse

Verfasser (Hrsg.): Fritz Molle, Köln und Opladen 1965

3.4.14.1 Beigelegte Kopie:

Berufsbild des Zimmerers

3.4.14.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Leitfaden der Berufsanalyse	voll erfüllt	teilweise erfüllt
berufskundliche Literatur	x	
wissenschaftl.-techn. Entwicklungstendenzen		x
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
andere Bezeichnungen	x	
Berufsstatistik	x	
Arbeitsmarktsituation		x
Entlohnung, Kollektiv-, Tarifverträge		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
körperliche Beanspruchung		x
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse		x
Quellen der Arbeitsinformation	x	
besondere Anforderungen		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x

BERUFSBILD DES ZIMMERERS (S.83 - 89)

Zimmerer

Textfassung II / Stand: Juli 1964

Nomenklatur:

Haupt-Bezeichnung in Handwerk und Industrie gleich. Identische (alternative) Bezeichnungen: *Zimmermann*

Bezeichnungen im Betrieb:

Gehilfen-Bezeichnung im Handwerk: *Zimmergeselle*

Facharbeiter-Bezeichnung in der Industrie: *Zimmerer*

Vorarbeiter- bzw. Werkmeister-Bezeichnung im Handwerk und in der Industrie: *Zimmer-Polier*

Meister-Bezeichnung im Handwerk: *Zimmermeister*

Sonderbezeichnungen im Betonbau (»Einschaler« usw.) vgl. unter B 8.

Deutsche berufssystematisch-statistische Kennziffer: 2431. - ISCO-Code-Nr.: 7-71.10/15/20

A. Berufliche Gesamtaufgabe

Entwirft, konstruiert, fertigt, richtet, errichtet und installiert selbständig ausführend oder mithelfend unter Verwendung von Hand- oder Maschinen-Werkzeugen in Einzel- oder Gruppenarbeit hölzerne, Druck und Zug ausgesetzte Bauausrüstungs-Gegenstände, tragende und andere Bauwerkteile sowie ganze Holzbauwerke verschiedener Form und Zweckbestimmung im Hoch- oder Tiefbau durch Auswählen, Bearbeiten und Zusammenfügen (Verbinden) geeignet befundener, in der Regel »roher« (= nicht tischlerisch bearbeiteter) Bauhölzer oder holzartiger Werkstoffe auf dem Werk(Zimmer-)platz oder auf der Baustelle. Führt damit zusammenhängende Änderungs- oder Reparaturarbeiten aus. Leistet für Beton- und Stahlbeton-Bauwerke des Hoch- oder Tiefbaues und entsprechende -Bauwerksteile fachgerechte Rüstungs- und Einschaltungsarbeiten (insbesondere an schwierigen Passungsstellen) am Bauplatz zur Herstellung von Eingießformen und -vorrichtungen für das Einschütten von Betongußmassen. Kann auch mit dem Abstützen von Mauern bei Gebäude-Abbrüchen, mit Gründungs- und Rammarbeiten sowie mit Arbeiten für den Holzschutz gegen Verwitterung oder Entflammung sowie zur Bekämpfung pflanzlicher und tierischer Holzzerstörer befaßt sein.

Allgemeine Arbeits-Charakteristik zur Gesamtaufgabe

Arbeitet einzeln, zu zweit (z. B. beim Sägen, Verbinden) oder (häufig) in Gruppen-(Team-)Arbeit. Wechselt den Freiluft-Arbeitsplatz mit dem (häufigen) Wechsel der Baustelle, kehrt aber mehr oder weniger regelmäßig zum »Zimmerplatz« (Werkplatz mit Werkstatt und Maschinen-Ausrüstung) zurück, von dem aus er jeweils neue Arbeitsaufträge und Arbeiten beginnt. Verrichtet auf dem Zimmerplatz oder in der Werkstatt (zunehmend hier, wegen der immer intensiveren Verwendung von Arbeitsmaschinen) die nötigen Vorbereitungsarbeiten, die oft einen großen Teil seiner Arbeit und Arbeitszeit beanspruchen. Ist zwar viel im Freien tätig und daher witterungsbeeinflußt, indessen auf dem (z. T. auch überdachten) Zimmerplatz und

in der Werkstatt bis zu einem gewissen Grade gegen Witterungsunbilden geschützt. Saisoncharakter des Berufs und der Arbeit dadurch gemindert, daß auch bei Frost noch Vorbereitungs- und Holzzurichtungsarbeit auf dem Zimmerplatz und in der Werkstatt möglich sind. Arbeit im Hochbau im allgemeinen relativ weniger beschmutzend als im Tiefbau oder bei den Rüstungen und vor allem Einschaltungen im Beton- und Stahlbetonbau (Feuchtigkeit bis Nässe, Zementschmutz- und -ätzwirkungen). Typisch ist der Wechsel erhebliche Körperkraftleistungen erfordernder Arbeiten (Heben schwerer Lasten, auf der Schulter Tragen und auf der Baustelle Zurechtlegen und Aufrichten großer und schwerer Balken, soweit ihm diese Arbeiten nicht - neuerdings zunehmend - maschinelle Hebe- und Fördereinrichtungen abnehmen) mit relativ leichteren Tätigkeiten (Sägen, Stemmen, Bohren, Nageln), wobei indessen in beiden Fällen oft fester Boden fehlt und auf nur schmalen Balken oder schmaler Mauerkrone stehend oder gebückt und nicht selten in großer Höhe schwindelfrei, körpfergewandt und -gelenkig, gut beobachtend und rasch reagierend, flink aber trotzdem vorsichtig und gegen Ablenkbarkeit der Aufmerksamkeit möglichst unempfindlich gearbeitet werden muß (z. B. beim Dachstuhl-Aufrichten). Wechsel in jüngerem Alter auch heute noch wie seit altersher - wenn auch weniger als früher - durch »Gesellen-Wandern« Berufserfahrung sammelnd häufiger den Arbeitgeber. Ist in höherem Alter als »Werkzimmermann« öfter auf die Arbeit auf dem Zimmerplatz oder in der Werkstatt beschränkt und angewiesen, sofern er nicht als »Zimmer-Polier« Aufsichts- und Anleitungsbefugnisse ausübt. Arbeitet in der Regel mit eigenem (ihm selbst gehörenden, zu schärfenden und instandzuhaltenden) Hand-Werkzeug (»Bundgeschirr«: Axt, Daxel = Querbeil, Stuchaxt = Stoßaxt, Stemmeisen, Klopffholz, Schrot-, Hand- und Schweif-Säge, Hobel, Bohrer, Hammer, Winkeleisen, Streichmaß, Lorschmaß, Maßstab, Wasserwaage).

B. Einzelaufgaben und Tätigkeiten im Rahmen der Gesamtaufgabe

1. Arbeit bei Neuanfertigungen in der Regel nach Konstruktionsunterlagen (Bauskizzen, Baupläne, Detailzeichnungen)

Erhält Konstruktions-Skizzen, -Pläne und -Detailzeichnungen vom Auftraggeber (Baubeauftragten) oder entwirft und führt sie gemäß erhaltenen Angaben selbst am Reißbrett in Grundrissen und Schnitten unter Beachtung material- und kostensparender Wirtschaftlichkeit aus. Stellt nach den Konstruktionsunterlagen und seinen Überlegungen Materialbedarfs- bzw. Materialbestell-Listen sowie Leistungsverzeichnisse und Bauzeitpläne zusammen.

2. Führt Berechnungen für Konstruktionen und Kostenanschläge durch

Berechnet Holz-Flächen und -Masseninhalte(-Körper) unter Berücksichtigung der Qualität des Holzes und des Arbeitszeitaufwandes, um Material- und sonstige Gestehungskosten zu ermitteln und dem Auftraggeber entsprechend preisgünstige Kostenanschläge machen zu können. Rechnet Zimmerer-Arbeiten kostenmäßig ab.

3. Wählt sägewerkfertiges, zu bearbeitendes Bauholz geeignet aus

Sucht die Hölzer (Balken, »Binder«, Schwellen, Ständer, Streben, Sparren, Bohlen, Bretter, Latten, Rundholz usw.) am Lagerplatz danach aus, ob sie dem speziellen Verwendungszweck artlich (hinsichtlich Härte, Wuchsrichtung, Wuchsfehlern, Druck-, Zug-, Reiß- und Biegefestigkeit usw.) und maßlich entsprechen.

4. Bearbeitet sägewerkfertiges Bauholz auf verschiedene Weise zurichtend und für Genauigkeit, Festigkeit und Sicherheit des späteren Verbundes der hölzernen Teile verantwortlich durch:

- Anreißen (Anzeichnen, Vorzeichnen);
- Schneiden (Sägen) mit Handsäge, handbedienter transportabler oder stationärer (Werkstatt-)Sägemaschine;
- Hobeln (Spanen, Ebnen, Glätten) mit Handhobeln oder an der stationären (Werkstatt-)Hobelmaschine;
- Fräsen (Verformendes Spanen) mit handbedienter transportabler oder an der stationären (Werkstatt-)Fräsmaschine;
- Stemmen (Spanabheben) von Hand mit dem Stemmeisen und Klopffholz oder mit der handbedienten transportablen Stamm-Maschine;
- Bohren von Hand mit dem Stangenbohrer oder mit der transportablen Bohrmaschine;
- Behauen mit der (Zimmermanns-)Axt (heute nur noch ausnahmsweise vorkommend).

5. Fügt zugerichtete Hölzer zu Holzbauwerkteilen und Holzbauwerken zusammen

Trägt hierbei besondere Verantwortung, da vom bestmöglichen druck- und zugfesten Verbinden der Teile die Sicherheit der Holzkonstruktion abhängt. Überlegt und verwendet daher die fallweise zweckmäßigste Art, die Teile fest miteinander zu verbinden und gegenseitig sicher zu verankern. Verbindet zugerichtete Holzteile durch:

- Verlängern, Überkreuzen (Verkämmen usw.) durch Verbinden länger zu machen, der, kreuzweise oder anders eckig zusammenzufügender Hölzer (Schwellen, Balken, Rahmen usw.);
- Verzapfen (Einfügen von Holzapfen in Zapfenlöcher), Verdübeln (Eintreiben von Hartholzstückchen runden, quadratischen oder ringförmigen Querschnitts = »Dübeln« in vorgebohrte, durch zwei oder mehr Holzteile gehende Löcher);
- Nageln (Verbinden von Holzbauteilen, heute in der Regel mit Stahlnägeln verschiedener Art);
- Schrauben (Verbinden von Holzbauteilen mit Stahlschrauben verschiedener Art);
- Verleimen (Verbinden ungehobelter Holzbauteile, auch tragender Holzkonstruktionen, mit Kaltleim).

6. Stellt (richtet) Holzbauwerke an der Baustelle auf

Baut zugerechete und zusammengefügte Holzbauwerkteile zum ganzen Holzbauwerk verbindend und den statischen Erfordernissen entsprechend am Bestimmungsort fachgerecht auf. Leistet dabei auch mannigfache Zu- und Behelfsarbeiten; baut Gerüste auf, stellt und rückt Hebmittel zurecht usw.
Hat beim Errichten von Gebäuden und anderen Holzkonstruktionen die geltenden Bau-, Sicherheits- und Unfallverhütungs-Vorschriften genauestens zu beachten, beim Bau von Gelände- oder Gartenzäunen die rechtlichen oder gewohnheitsrechtlichen Grenz- und Wegebenutzungs-Bestimmungen, beim Aufstellen von (genehmigungspflichtigen) Bauzäunen und -gerüsten die straßenverkehrspolizeilichen Anordnungen zu berücksichtigen.

7. Verschalt Holzkonstruktionen

Nagelt auf mit Schiefer, Dachpappe oder Zinkblech zu deckende Dachaußenwände, zu verkleidende Decken, Fußböden oder Innen- bzw. Außenwände von Gebäuden (soweit nicht - regional verschieden - Bautischler-Arbeit) nebeneinander oder - die Nägel verdeckend - überlappt angeordnete Bretter, Latten, Holzfaser-, Sperrholz- oder Asbestzementplatten usw. als Arbeits- oder Schutzunterlage, zur Innenausstattung, zum Schutz nach außen hin oder als Wärme- oder Schallschutz. Deckt Dachschalungsbretter mit Dachpappe ab.
Deckt - vor allem in Gebirgsgegenden - Dächer oder Außenwände durch Aufnageln überlappt angeordneter Holz->Schindeln (= rechteckige Holzbretchen) oder Asbestzement-Platten ab.

8. Ist als »Einschaler« (= »Verschaler«), Lebrgerüstbauer und »Ausschaler« im Beton- und Stahlbeton(hoch- und tief-)bau tätig und leistet damit Teilaufgaben gelernter Betonbauer

Zimmert zum Eingießen, Formgeben und Erhärten frischen Betonbreies zur Herstellung von Betonbauwerkteilen wie Fundamenten, Wänden, Stützen, Pfeilern, Bögen, Wölbungen, Böden, Decken, Treppen usw. dienende verschiedene »Einschalungen« sowie diese stützende »Lehr«-Gerüste, d. h. aus Brettern, Kanthölzern und anderen Holzrücken sowie eisernen Verbundmitteln zusammengefügte Holzkonstruktionen. Verrichtet vor allem die konstruktiv schwierigeren und verantwortungsvollen Arbeiten; überläßt einfachere Einschal-, Zu- und Hilfsarbeiten angelehrten »Einschalern«. Arbeitet mit dem Betonbau-Polier und den eigentlichen Betonbauern eng zusammen, deren Betonierarbeit jeweils mit neuen Verschalungen folgend. Beachtet die für Betonarbeiten, insbesondere Ein- und Ausschalungen, geltenden Sicherheits-Vorschriften. Berechnet und konstruiert Einschalungen nötigenfalls selbst.

9. Führt Ramm- und Gründungsarbeiten und andere Bau-Absteifungen aus

Ist hierbei insoweit tätig, als die noch vorkommende Verwendung von Bauholz für solche Arbeiten zimmermanns-fachgerechte Bearbeitung erfordert und nicht andere (Spezial-)Berufe (z. B. Rammführer, Rammhelfer, Gerüstbauer) sowie großmaschinelle und Eisen und Stahl verwendende Arbeitsmethoden und -Materialien (Ramm-Maschinen, Stahl-Spundwände) in Betracht kommen:

a) Ramm- und Gründungsarbeiten

Führt - vor allem in Küsten-, Sumpf- und Fließsand-Gebieten mit weniger tragfähigen Bodenverhältnissen - Holzpfahl- und Holzspundwand-Zurichtungs- und Gründungsarbeiten für Baugruben, Brücken, Landungsbrücken, Brückenschutzrichtungen, Hafenanlagen usw. aus.

b) Absteif(Abstütz-)arbeiten

Führt außer den Absteifungen beim Einschalen im Beton- und Stahlbetonbau (vgl. B 8) ein- oder doppelseitige Abstützungen und Stützgerüste im Hoch- und Tiefbau, Gerüstbau und bei Gebäude-Abbrüchen mit Hilfe von Balken, Rundhölzern, Bohlen (Brettern), Streben, auch Eisenträgern, aus. Sichert Mauern und andere Gebäudeteile durch Absteifungen gegen Einsturz und ist für unfall sicherer Absteifen besonders verantwortlich.

Stellt im Gerüstbau hölzerne »Auslegergerüste« und andere »abgebundene« Gerüste (für Großbauten, Turmbauten und -reparaturen usw.) fachgerecht zusammenfügend (nicht nagelnd) auf. (Nicht dagegen Leiter-, Stangen-, Hänge- oder andere Gerüste, die von Malern, Mauern oder Gerüstbauern errichtet werden.)

10. Sichert Holzbauwerke oder deren Teile gegen Schädlinge und Entflammung

Sireicht, tränkt oder impft Bauholz mit Schutzstoffen gegen pflanzliche und tierische Holzzerstörer. Stemmt von Schädlingen befallenes Holzwerk aus. Ersetzt stark befallenes Holzwerk durch einwandfreies. Setzt die Entzündbarkeit von Bauholz durch Streichen oder Spritzen mit chemischen Stoffen herab.

C. Arbeits- und berufsstrukturelle Wandlungen und Entwicklung

Aufgaben, Arbeitsweisen und Anforderungen im Zimmerer-Beruf haben sich im letzten Jahrzehnt mit den umwälzenden Veränderungen der Bautechnik erheblich gewandelt. Aufgaben-Verluste traten für den Z. durch die fast völlige Verdrängung des Holzfachwerkhäuses durch das Ziegel-, Beton-, Stahlbeton- und Stahlkonstruktions-Bauwerk sowie das noch vordringende, nur teilweise aus Holz oder holzartigen Werkstoffen bestehende, aus vorfabrizierten Bauteilen montierte Fertighaus ein; ferner mit dem weitgehenden Ersatz des Bauholzes im Haus-Stockwerksbau (Balkenlagen, Decken, Böden) durch Bauelemente aus Beton, Kunststein, anderen

D. Dokumentation

Fachzeitschriften (Periodica)

»Bauen mit Holz«, Organ des Bundes Deutscher Zimmermeister im Zentralverband des Deutschen Baugewerbes, Bruder-Vorlag Karlsruhe.

Berufslenklich orientierende Schriften

Ämliche

»Zimmerer«, Blätter zur Berufskunde, Bd. 1/2, Bundesanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung, Nürnberg, Bertelsmann Verlag KG, Bielefeld. (Kurzgefaßte Gesamtschreibung des Berufs.)
Zimmer-Handwerk - »Berufsbild« (Kurzangabe der Aufgaben, Fertigkeiten, Kenntnisse), anerkannt durch Bundeswirtschaftsministerium. Bundes-Anzeiger Nr. 77 vom 22. 4. 1960, Bundesarbeitsblatt 13/1960, Bonn.
Zimmerer (Industrie) - »Berufsbild« für die praktische Ausbildung (Kurzangabe der Aufgaben, Fertigkeiten, Kenntnisse), anerkannt durch Bundeswirtschaftsministerium. Arbeitsstelle für Betriebliche Berufsausbildung, Bonn.

Private

Stender/Bleidorn, Fachkunde für Zimmerer, Teil VII (Aufgaben, Tätigkeiten, Anforderungen). Wiesbaden, 1951.
Thiele R., Der Zimmerer und sein Werk. (Aufgaben, Tätigkeiten.) Leipzig 1952.

Kunststoffen und Stahl, teilweise auch im Dachbau durch das Vordringen des Niedrigdaches (hierbei außerdem durch Normung und Vereinfachung der Dachteile für Siedlungsbauten) und Flachdaches (besonders bei Beton- und Stahlbetonbauten), im Gerüstbau (Stahlrohrgerüstbau im Vordringen) und auch im Wasserbau (Beton, Stahlpundwände, Betonpfähle als neue Bauelemente). *Aufgaben-Gewinne* ergaben sich vor allem durch die bisher starke Beteiligung des Z. an den Einschaltungs- und Lehrgerüstbau-Arbeiten im Beton- und Stahlbeton-Hoch- und -Tiefbau, wobei allerdings bei der voranschreitenden technischen Vervollkommnung des - teilweise schon maschinellen - Einschalens die Z.-Arbeit künftig sich mehr und mehr auf die fachgerecht-zimmermannsmäßig auszuführenden schwierigen Einschaltungen an »Passungsstellen« und den komplizierten Lehrgerüstbau (als Vorarbeit für das Einschalen bei konstruktiv schwierigen Bauten) beschränken dürfte. Als Aufgabe hinzutreten und in Zukunft vielleicht noch verstärkt möglich ist die fachgerechte Mitwirkung des Z. bei der Fabrikation und besonders der Montage von ganz oder teilweise aus hölzernen Bauelementen bestehenden Fertighäusern.

Die *Arbeitsweisen* des Z. sind heute vor allem insofern verändert, als an die Stelle der früher besonders schwierigen Holz-Verbundarbeiten durch Verzapfen und Verankern mehr und mehr das Vernageln, Verschrauben und Verleimen - auch tragen der Holzkonstruktionen - getreten sind. Die Verwendung sägewerkfertiger Bauhölzer, vorgefertigter Holzbauerteile und damit der weitgehende Wegfall der Bauarbeit haben zusammen mit der Anwendung der modernen Holzbearbeitungsmaschinen (auch in handlicher, am Bau verwendbarer Kleinform wie Hand-Säge-, -Stemm-, -Fräs-, -Bohrmaschinen) die Holzzurichtungsarbeiten körperlich erleichtert, beschleunigt und mehr als früher in die gegen Witterungsunbilden geschützte Werkstatt verlagert. Maschinelle Hebe- und Förderanlagen haben ebenfalls die Arbeitsschwere herabgemindert, nicht dagegen das nach wie vor dem Z. abverlangte fachgerecht-exakte und verantwortungsbewußte Arbeiten.

Dieser Entwicklung zufolge nahm die Zahl der Z.-Handwerksbetriebe von rd. 13 400 Ende Juli 1956 auf rd. 12 000 Ende Juli 1962 (gleiche Zahl Ende Juli 1963) und besonders die Zahl der Z.-Lehrlinge von rd. 17 900 am 1. 1. 1950 auf nur noch rd. 4400 (als Gesamt-Bestand von drei Lehrlings-Jahrgängen) am 1. 1. 1963 in der Bundesrepublik (ohne West-Berlin) ab; sie nahm dann zum 1. 1. 1964, offensichtlich im Zusammenhang mit dem Wiederanstieg der Zahl der Schulentlassenen, erstmals wieder auf rd. 4520 (mit West-Berlin auf rd. 4540) zu. Demgegenüber erhöhte sich die Zahl der insgesamt in Bau-Industrie und -Handwerk fachlich als Z. (in der Bau-Industrie ganz überwiegend als »Einschaler« im Betonbau) im Arbeitnehmerverhältnis Beschäftigten (ohne Zimmer-Poliere) noch von rd. 67 500 Ende Juli 1950 über rd. 108 700 Ende Juli 1962 auf rd. 113 540 Ende Juli 1963, davon rd. 63 700 im Handwerk und rd. 45 800 in der Industrie. In Anbetracht des im letzten Jahrzehnt stetig geringeren jugendlichen Nachwuchses (s. o.) an Z.-Lehrlingen ist daher in absehbarer Zeit mit Überalterung der als Erwachsene berufstätigen Z. und verstärktem Ausscheiden aus dem Beruf allein schon aus Altersgründen zu rechnen.

3.4.15 *Klassifizierung der Berufe*

Verfasser (Hrsg.): Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung in
Zusammenarbeit mit der Bundesanstalt für Arbeit sowie mit dem
Statistischen Bundesamt, BRD.

Verlag Kohlhammer, Stuttgart, Köln, Berlin, Mainz 1966

3.4.15.1 *Beigelegte Kopien:*

a) *Aufbau und Inhalt der Beschreibungen*

b) *Beschreibung des Drehers*

3.4.15.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Berufsklassifikationen		
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
andere Bezeichnungen	x	
verwandte Berufe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x

a) AUFBAU UND INHALT DER BESCHREIBUNG

Die Berufsabteilung 8 „Berufe des Gesundheitswesens, Geistes- und Kunstlebens“ umfaßt die Tätigkeiten, die sich aus den Beziehungen von Mensch zu Mensch auf gesundheitlich-sozialem und pädagogischem Gebiet ergeben, ferner das Erarbeiten und Übermitteln wissenschaftlicher Erkenntnisse, mit Ausnahme der eigentlichen Technologie, sowie solche Tätigkeiten, welche die kulturellen, geistigen und kulturellen Bedürfnisse des Menschen befriedigen. Wirtschaftsgeschichtlich reichen die Wurzeln dieser Berufe in die Frühzeit der Menschheit zurück; ihre Vielfältigkeit ergab sich allmählich und zunehmend in neuerer Zeit insbesondere durch das Eindringen der Technik auch in die Arbeitsgebiete des Gesundheitswesens, des Geistes- und Kunstlebens.

Hier zugeordnet sind daher die Gesundheitsdienstberufe, die Erziehungs- und Lehrberufe, die Seelsor-

ger, die Wissenschaftler und sonstigen Berufe der Wissenschaft und des Geisteslebens (ohne die Ingenieure und Techniker) und die künstlerischen Berufe.

Die Berufsabteilung 9 „Arbeitskräfte mit unbestimmtem Beruf“ umfaßt solche Tätigkeiten, die die abgrenzbare Form eines Berufes nicht oder noch nicht erkennen lassen.

Hier zugeordnet sind daher mithelfende Familienangehörige außerhalb der Land- und Forstwirtschaft sowie Lehrlinge, Praktikanten oder Volontäre, deren endgültiges Ausbildungsziel noch nicht feststeht; ferner arbeitssuchende Schulentlassene und – aus Gründen der lückenlosen statistischen Erfassung – Berufstätige, über deren Tätigkeit ausreichende und geeignete Angaben für die systematische Einordnung unmöglich sind oder nicht vorliegen.

C. Aufbau und Inhalt der Beschreibungen

1. Beschreibungen der Berufsklassen enthalten:

- a) die Bezeichnung der Berufsklasse und ihre berufssystematische Kennziffer;
- b) eine Kurzdarstellung der Berufsaufgaben, die in der Berufsklasse zusammengefaßt sind;
- c) Angaben über die hauptsächlichsten Arbeitsverrichtungen sowie Hinweise auf Spezial- und Teilverrichtungen, die als Berufe ausgeübt werden;
- d) Hinweise auf die Abgrenzung der Berufsklasse, um klarzustellen, wann gleich oder ähnlich lautende Berufsbenennungen anderen Berufsklassen zugeordnet sind;
- e) Hinweise auf die in der Berufsklasse enthaltenen anerkannten Lehr- und Anlernberufe unter Angabe der Bezeichnung der Berufe, des Ausbildungsbereiches und der Ausbildungszeit. Hierbei werden folgende Abkürzungen verwendet:

- L = Lehrberuf
- A = Anlernberuf
- I = Industrie, Handel und Verkehr
- Hk = Handwerk
- Lw = Land- und Forstwirtschaft
- S = sonstige anerkannte Lehr- und Anlernberufe (z. B. Verwaltungslehrling)

Seit 1961 neu anerkannte Lehr- und Anlernberufe sind mit besonderer Kennzeichnung (*) in den Beschreibungen erwähnt. Inzwischen bis Redaktionsschluß gestrichene Lehr- und Anlernberufe wurden

nicht mehr angegeben. Wurde die Bezeichnung eines bereits 1961 anerkannten Lehr- oder Anlernberufes inzwischen geändert, so erscheint sie in der neuen Form. Das Gesetz zur Änderung der Handwerksordnung vom 9. September 1965 (BGBl I S. 1254 ff.) ist nicht berücksichtigt.

2. Die Beschreibungen der Berufsordnungen, Berufsgruppen, Berufsabteilungen beschränken sich auf die zusammenfassende Wiedergabe der Berufsaufgaben der ihnen zugeordneten Berufsklassen.

3. Besondere Angaben in den Beschreibungen

Fachausdrücke sind dort angegeben, wo es zur fachgerechten Beschreibung der Arbeitsverrichtungen erforderlich erschien, insbesondere aber, um auf daraus abgeleitete Berufsbezeichnungen und entsprechende Spezialisierungen hinzuweisen.

Arbeitsverfahren, Werkzeuge, Werkstoffe und ähnliche die Berufsausübung und den Arbeitsplatz betreffende Merkmale werden in den Beschreibungen nur dann berücksichtigt, wenn es der sachlichen Abgrenzung wegen nötig ist oder wenn die Verwendung bestimmter Verfahren, Werkzeuge, Werkstoffe usw. ein berufsbestimmendes Merkmal ist.

Pflege und Wartung des Arbeitsgerätes sowie Reparaturtätigkeiten werden nicht besonders erwähnt, wenn sie normalerweise als Nebenaufgabe zu den betreffenden Berufstätigkeiten gehören, sondern nur dann, wenn sie hauptsächlichliche Verrichtungen sind oder die eigentliche Arbeitsaufgabe bilden.

b) BEISPIEL FÜR DIE BESCHREIBUNG: DER DREHER (u.a.)

Berufsordnung 255 Metallspanabnehmer

Der Berufsordnung zugeordnet sind Berufe mit Fachtätigkeiten für das spanende Bearbeiten von metallenen Werkstücken durch maschinelles Drehen, Fräsen, Hobeln, Stoßen, Bohren und Schleifen.

Berufsklasse 2551 Dreher

Aufgabenbereich:

Bearbeiten von Werkstücken aus Eisen, Stahl und Nicht-eisenmetallen durch Drehen auf Drehbänken.

Arbeitsverrichtungen:

Sie arbeiten nach Zeichnung; reißen, kreuzen oder kürzen das Werkstück an; spannen das Werkstück in eine Spannvorrichtung ein und zentrieren es; wählen das Drehwerkzeug aus und befestigen es; stellen Führungen und Steuerungen ein; bestimmen Vorschub und Drehgeschwindigkeit; bedienen Steuerungen von Hand oder schalten automatische Steuerungen ein; drehen das Werkstück oder überwachen den Drehvorgang; regeln den Kühlmittelzufluß; kontrollieren das Fortschreiten des Drehvorgangs; messen und justieren nach; stellen Einstellfehler fest und sorgen für deren Beseitigung; schärfen auch Drehstähle.

Die der Berufsordnung zugeordneten Berufstätigen können als Einrichter und Bediener oder nur als Bediener von Drehbänken tätig sein; sie können auch auf bestimmte Typen von Drehbänken sowie auf bestimmte Dreharbeiten oder auf einzelne Teilarbeiten spezialisiert und entsprechend benannt sein, z. B. Bullardbankdreher, Handbankdreher, Karussellbankdreher, Loewendreher, Abdreher, Gewindeschneider, Grobdreher, Kolbendreher, Walzendreher, Ankörner, Ankreuzer.

In der Berufsordnung sind folgende anerkannte Lehr- und Anlernberufe enthalten:

Automatendreher	I, Hk/A/2
Dreher (Eisen, Metall)	I, Hk/L/3
Revolverdrehler	I, Hk/A/2
Walzendreher	I/L/3

Hinweis:

Nicht hier eingeordnet sind Berufstätige, die Drehbänke ausschließlich einrichten und einstellen und deshalb der Berufsordnung Automateinrichter, Maschineneinsteller (4361) zugeordnet sind, ferner Berufstätige, die im Rahmen ihrer Berufstätigkeit als Büchsenmacher Metallwerkstücke durch Drehen bearbeiten, z. B. Laufdreher (2687).

(Berufsklasse 2552 Fräser

Aufgabenbereich:

Bearbeiten von Werkstücken aus Eisen, Stahl und Nicht-eisenmetallen durch Fräsen auf kraftgetriebenen Fräsmaschinen.

Arbeitsverrichtungen:

Sie arbeiten nach Zeichnung; reißen das Werkstück an (zeichnen vor); spannen es auf; wählen das Fräswerkzeug aus; bestimmen die Fräsgeschwindigkeit und stellen den Vorschub ein; bedienen Steuerungen von Hand oder schalten automatische Steuerungen ein; fräsen Fassons, Federn, Gewinde, Zähne, Nuten, Profile, Räder, Scheiben, Schlitz-, Schrauben, Spitzen, Zahnräder; überwachen den Fräsvorgang (bei Rundreisen den Schälvorgang), regeln den Kühlmittelzufluß; kontrollieren das Fortschreiten des Fräsvorgangs; messen und justieren nach; stellen Einstellfehler fest und sorgen für deren Beseitigung.

Die der Berufsordnung zugeordneten Berufstätigen können als Einrichter und Bediener oder nur als Bediener von Fräsmaschinen tätig sein, sie können ferner auf bestimmte Typen von Fräsmaschinen sowie auf bestimmte Fräsarbeiten spezialisiert und entsprechend benannt sein, z. B. Horizontalfräser, Vertikalfräser, Automatenfräser; Gewindefräser, Nutenfräser, Profillfräser.

In der Berufsordnung sind folgende anerkannte Lehr- und Anlernberufe enthalten:

Fräser	I, Hk/A/2
Universalfräser	I/L/3

Hinweis:

Nicht hier eingeordnet sind Berufstätige, die Fräsmaschinen ausschließlich einrichten und einstellen und deshalb der Berufsordnung Automateinrichter, Maschineneinsteller (4361) zugeordnet sind, ferner Berufstätige, die im Rahmen ihrer Berufsaufgabe als Schriftgießer Lettern durch Fräsen nachbearbeiten, z. B. Höhefräser (2537) oder als Büchsenmacher Metallwerkstücke bearbeiten, z. B. Kammerfräser (Gewehr), Lauffräser, Rohrfräser (2687).

Berufsklasse 2553 Hobler, Stoßer

Aufgabenbereich:

Bearbeiten von Werkstücken aus Eisen, Stahl und Nicht-eisenmetallen auf kraftgetriebenen Hobel- oder Stoßmaschinen.

Arbeitsverrichtungen:

Sie arbeiten nach Zeichnung; reißen das Werkstück an (zeichnen vor); befestigen es auf dem Maschinenisch und richten es aus; wählen das Hobel-(Stoß-)werkzeug aus; stellen Führungen und Steuerungen ein; justieren Auflagefläch und Werkstück; bestimmen die Geschwindigkeit des Hobel-(Stoß-)vorganges; bedienen Steuerungen von Hand oder schalten automatische Steuerungen ein; hobeln, stoßen, räumen oder riffeln Blechkanfen, Blöcke, Kegelhäder, Nuten, Werkzeuge, Zahnäder u. a. warm oder kalt; überwachen den Bearbeitungsvorgang, regeln den Kühlmittelzufluß, messen und justieren die Werkstücke nach; stellen Einstellfehler fest und sorgen für deren Beseitigung; schärfen auch Hobel-(Stoß-)werkzeuge.

Die der Berufsordnung zugeordneten Berufstätigen können als Einrichter und Bediener oder nur als Bediener von Hobel- oder Stoßmaschinen tätig sein; sie können ferner auf bestimmte Typen von Hobel- oder Stoßmaschinen sowie auf bestimmte Hobel- oder Stoßarbeiten spezialisiert und entsprechend benannt sein, z. B. Shapinghobler, Universalhobler; Riffler.

In der Berufsordnung sind folgende anerkannte Lehr- und Anlernberufe enthalten:

Hobler	I, Hk/A/2
Universalhobler	I/L/3

Hinweis:

Nicht hier eingeordnet sind Berufstätige, die Hobel- und Stoßmaschinen ausschließlich einrichten und einstellen und deshalb der Berufsordnung Automateinrichter, Maschineneinsteller (4361) zugeordnet sind, ferner Berufstätige mit gleichen oder ähnlichen Berufsbezeichnungen, die als Schriftgießer, Stahlformengraveur oder Halbzeugputzer ebenfalls Metallwerkstücke durch Hobeln bearbeiten, z. B. Fortighobler, Figurenhobler (2537); Brennhobler, Fugenhobler (2539); Matrizenhobler (2636).

Berufsklasse 2554 Bohrer

Aufgabenbereich:

Bearbeiten von Werkstücken aus Eisen, Stahl und Nicht-eisenmetallen mit kraftgetriebenen Vertikal- oder Horizontalbohrmaschinen oder mit Handbohrmaschinen.

Arbeitsverrichtungen:

Sie arbeiten nach Zeichnung; zeichnen vor, reißen und kür-

3.4.16 Arbeits- und arbeiterbezogene Anforderungs-Analyse

Verfasser (Hrsg.)/

Titel: Kern, H./Schumann, M.: Industriearbeit und Arbeiterbewußtsein.-Teil I und II, Frankfurt/Main 1970

3.4.16.1 Beigelegte Kopie:

Schema zur Charakterisierung des Arbeitsverhaltens

3.4.16.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: arbeits- und arbeiterbezogene Anforderungsanalyse	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse	x	
Unfallgefahr	x	
Quellen der Arbeitsinformation	x	
Grad der Verwendung gelernter Information		x
Beurteilungsleistungen		x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		
Verantwortung	x	
persönlicher Freiheitsraum		
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x	
Eingehen auf zeitliche Gliederung der Arbeitselemente	x	

SCHEMA ZUR CHARAKTERISIERUNG DES ARBEITSVERHALTENS (S.87)

Tabelle III / 4
 Schema zur Charakterisierung des Arbeitsverhaltens

Aspekte des Arbeitsverhaltens	Elemente des Arbeitsverhaltens
Grad der Autonomie	Grad der Vorbestimmtheit des Arbeitseinsatzes Grad der Vorbestimmtheit der Arbeitstechniken Wahl des Arbeitsgegenstandes Wahl der Arbeitsmittel Wahl der Arbeitsmethoden Grad der Vorbestimmtheit der Arbeitsgeschwindigkeit Grad der Vorbestimmtheit der Produktqualität Wahl der Produktform Wahl der Produktstruktur Grad der Vorbestimmtheit der Produktquantität Grad der Vorbestimmtheit der räumlichen Bewegung
Umfang der Qualifikationen	Umfang der handwerklichen Fertigkeiten Materialgefühl Materialkenntnisse manuelle Geschicklichkeit Umfang der technischen Qualifikationen Kenntnisse über abstrakte technische Funktionszusammenhänge Kenntnisse der Anatomie und Geographie technischer Einrichtungen Kenntnisse der Bedienungs- und Wirkungsweise von Apparaten und Maschinen Umfang der prozessunabhängigen Fähigkeiten Flexibilität technische Intelligenz (kausales, abstrahierendes und hypothetisches Denken) Perzeption technische Sensibilität Verantwortung (Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, Selbständigkeit)
Höhe der Belastungen	Höhe der muskulären Belastungen Konstitution der zu bewegenden Gegenstände Wegstrecken und Bewegungsgeschwindigkeit Belastungsdauer zeitliche Verteilung der Belastung Einfluss der Umgebungseinflüsse Höhe der nervlichen Belastung Wahrnehmungsleistungen (Erkennbarkeit der Wahrnehmungsobjekte, Geschwindigkeit der Wahrnehmungsobjekte, Belastungsdauer, zeitliche Verteilung der Belastung) Reaktionsleistungen (Reaktionsgeschwindigkeit, Vorhersehbarkeit der Interventionen, Häufigkeit der Interventionen) Einfluss der Verantwortung Einfluss der Unfallgefahr Einfluss der Umgebungseinflüsse
Intensität der Interaktionen	Intensität der Kooperation gegenseitige Determinierung der Arbeit (gegenseitige Determinierung des Arbeitseinsatzes, gegenseitige Determinierung des Arbeitsinhaltes) gegenseitige Hilfeleistung (Beteiligung an fremder Arbeit, Modifikation der eigenen Arbeit) Informationsaustausch Intensität der informellen Beziehungen

3.4.17 CODOT, England

Verfasser (Hsrg.): Her Majesty Stationery Office Government Bookshops,
49 High Holborn, London 1972

3.4.17.1 Beigelegte Kopien:

- a) Major Group XII
- b) Minor Group 57 (Übersetzung des BMfSV, Sektion Arbeitsmarkt-
verwaltung)
- c) Occupation 572.60 (Übersetzung wie b))

3.4.17.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: CODOT	voll erfüllt	teilweise erfüllt
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
andere Bezeichnungen	x	
verwandte Berufe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x

a) MAJOR GROUP XII (S. 26/27)

XII MATERIALS PROCESSING OCCUPATIONS (EXCLUDING METAL)

53 Hide Skin and Pelt Processing Occupations

- 0 Foremen (Hide Skin and Pelt Processing Occupations)
- 1 Hide Skin and Pelt Processing Occupations

54 Fibre and Textile Processing and Fabric Making Occupations

- 0 Foremen (Fibre and Textile Processing and Fabric Making Occupations)
- 1 Fibre Preparing Occupations
- 2 Textile Spinning, Doubling, Twisting and Winding Occupations
- 3 Warp Preparing Occupations
- 4 Textile Weaving Occupations
- 5 Knitting Occupations
- 6 Textile Bleaching, Dyeing, Finishing and Other Treating Occupations
- 7 Textile Repairing Occupations
- 8 Braid, Plait, Line and Fibre Rope Making Occupations
- 9 Fibre and Textile Processing and Fabric Making Occupations NEC

55 Tobacco Processing and Products Making Occupations

- 0 Foremen (Tobacco Processing and Products Making Occupations)
- 1 Tobacco Processing and Products Making Occupations

56 Chemical, Gas and Petroleum Processing Plant Operating Occupations

- 0 Supervisors (Chemical, Gas and Petroleum Processing Plant Operating Occupations)
- 1 Chemical, Gas and Petroleum Processing Plant Operating Occupations

57 Food and Drink Processing Occupations

- 0 Foremen (Food and Drink Processing Occupations)
- 1 Bakers and Flour Confectioners
- 2 Meat, Fish and Poultry Slaughtering and Preparing Occupations
- 3 Cooking, Freezing and Other Heat Treating Occupations (Food and Drink Processing)
- 4 Crushing, Milling, Mixing and Blending Occupations (Food and Drink Processing)
- 5 Filtering, Straining and Other Separating Occupations (Food and Drink Processing)
- 6 Plant and Machine Operating Occupations (Food and Drink Processing) NEC
- 9 Food and Drink Processing Occupations NEC

58 Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making Occupations

- 0 Foremen (Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making Occupations)
- 1 Heat Treating Occupations (Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making)
- 2 Crushing, Milling, Mixing and Blending Occupations (Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making)
- 3 Filtering, Straining and Other Separating Occupations (Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making)
- 4 Plant and Machine Operating Occupations (Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making) NEC
- 9 Wood Processing and Paper, Paperboard and Leatherboard Making Occupations NEC

59 Materials Processing Occupations NEC

- 0 Foremen (Materials Processing Occupations NEC)
- 1 Heat Treating Occupations NEC
- 2 Crushing, Milling, Mixing and Blending Occupations NEC
- 3 Filtering, Straining and Other Mechanical Separating Occupations NEC
- 4 Plant and Machine Operating Occupations (Materials Processing) NEC
- 9 Other Materials Processing Occupations

b) MINOR GROUP 57

(Übersetzung des BMfSV, Sektion Arbeitsmarktverwaltung)

UNTERGRUPPE 57 : Lebensmittel- und Getränkeverarbeitende
Tätigkeiten

Arbeiter in dieser Untergruppe schlachten Vieh, Geflügel und Wild, und backen, kochen, gefrieren, erhitzen, zerdrücken, mischen, vermengen, filtrieren, sieben und verarbeiten Lebensmittel und Getränke auf andere Weise.

Die Tätigkeiten sind in folgende Einheitsgruppen unterteilt:

- 570 Werkmeister (Lebensmittel- und getränkeverarbeitende Tätigkeiten)
- 571 Bäcker und Konditor (für Verarbeitung von Grundstoff Mehl)
- 572 Fleisch-, fisch- und geflügelschlachtende und -bereitende Tätigkeiten
- 573 Tätigkeiten des Kochens, Gefrierens und anderer Hitzebehandlung (Lebensmittel- und Getränkeverarbeitung)
- 574 Tätigkeiten des Zerdrückens (Zermalmens etc), Mahlens, Mischens und Vermengens (Lebensmittel- und Getränkeverarbeitung)
- 575 Tätigkeiten des Filtrierens, Siebens und Trennens auf andere Weise (Lebensmittel- und Getränkeverarbeitung)
- 576 Anlagen- und maschinenbetätigende Tätigkeiten (Lebensmittel- und Getränkeverarbeitung), die nirgend anderswo gruppiert sind
- 579 Lebensmittel- und Getränkeverarbeitende Tätigkeiten, die nirgend anderswo gruppiert sind.

c) OCCUPATION 572.60 (Übersetzung wie b)

572.60 Fischzurichter (Hand)

Zerteilt, reinigt und bereitet Fisch auf andere Weise mit der Hand zur Weiterverarbeitung oder für Detailverkauf.

Verrichtet eine Kombination folgender Aufgaben: reibt ab, köpft, zieht Haut ab, öffnet, nimmt Eingeweide und Gräten des Fisches heraus; teilt Fisch in Filets; macht Einschnitte in großen Fisch, um Eindringen des Salzes während des Räucherns zu erleichtern; gibt bereiteten Fisch, Abfall und beschädigten oder weniger guten Fisch (mindere Qualität) in getrennte Behälter; wäscht Arbeitstisch ab.

- Kann (01) Fisch in Kartons, Fässer oder Gebinde packen
(02) Fischzurichtemaschine betätigen (572.90)
(03) Fischräuchern helfen
(04) Verkaufsaufgaben im Detailgeschäft übernehmen (361.48)

Andere Bezeichnungen beinhalten: ENTGRÄTER, FILLETEUR, AUSNEHMER, KÖPFER, FISCH-SCHLÄGER, FISCHZERTEILER.

3.4.18 *Elementarfertigkeiten, Komplexfertigkeiten und Tätigkeitsbeschreibungen*

Verfasser (Hrsg.): Pfeuffer, H.,.: Untersuchung über den Wandel von Berufsinhalten und die Notwendigkeit neuer Ausbildungsformen, dargestellt am Beispiel elektrotechnischer Ausbildungsberufe.- Dissertation an der TH-Aachen, Juni 1972.

3.4.18.1 *Beigelegte Kopien:*

- a) *Elementarfertigkeiten, Komplexfertigkeiten und Tätigkeitsbereiche (Abb. 1)*
- b) *Komplexfertigkeit "Verlegen und Schalten von Leitungen und Kabeln" (Abb. 3)*

3.4.18.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Elementarfertigkeiten ...	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x

a) ELEMENTARFERTIGKEITEN, KOMPLEXFERTIGKEITEN UND TÄTIGKEITSBEREICHE (Abb. 1)

<ol style="list-style-type: none"> 1 Messen und Prüfen von Längen, Flächen, Winkeln usw. 2 Anreißen (Abwickeln), Körnen, Stempeln (z.B. mit Schlagzahlen) 3 Meißeln 4 Feilen 5 Sägen 6 Schaben 7 Bohren, Senken, Reiben 8 Gewindeschneiden 9 Drehen 10 Fräsen 11 Hobeln und Stoßen 12 Räumen 13 Schleifen, Polieren, Honen, Läppen 14 Schneiden, Scheren und Lochen 15 Richten und Spannen (Profile und Bleche) 16 Biegen, Falzen, Bördeln 17 Wickeln von Federn 18 Schmieden 19 Schweißen (Gas-, Lichtbogen- u. Induktionsschweißen, Kunststoffe) 20 Hart- und Weichlöten mech. Bauteile 21 Kleben 22 Glühen, Härten, Anlassen und Vergüten, besonders Oberflächenbehandlung 23 Bearbeiten und Zurichten von Leitungen und Kabeln für Energieübertragung 24 Bearbeiten und Zurichten von Leitungen und Kabeln für Nachrichtentechnik 25 Herstellen von Formkabeln (Kabelformen, Kabelhüme) 26 Herstellen von Wicklungen für elektrische Maschinen für Energieübertragung 27 Herstellen von Spulen für Kraftagnete der Energietechnik 28 Herstellen von Spulen für Bauteile der Meß- und Regeltechnik 29 Herstellen von Spulen für Kraftagnete, Widerstände usw. der Nachrichtentechnik 30 Herstellen von Spulen für Bauteile der Hochfrequenztechnik 31 Bearbeiten und Zurichten von Isolier- und Schutzmaterial 32 Isolieren und Befestigen von Wicklungen, Leitungen und Bauteilen 33 Trocknen und Imprägnieren von Wicklungen und Bauteilen 34 Vorbereiten und Isolieren von elektrischen Bauelementen zum Einbau 35 Zusammenbau durch Nieten 36 Zusammenbau durch Schrauben 37 Verbinden von Bauteilen durch Stifte 38 Herstellen von Formschlüssigen Verbindungen 39 Herstellen von kraftschlüssigen Verbindungen 40 Zusammenbau von Führungen 41 Zusammenbau von Lagerungen 42 Zusammenbau von beweglichen Verbindungen 43 Zusammenbau von mech. und elektronech. Bauteilen zu Bausteinen und Baugruppen 44 Einbau von elektrischen Bauelementen 45 Zusammenbau von Bauteilen, Bausteinen und Baugruppen zu Geräten und Anlagen 46 Verdrahten und Schalten von Baugruppen 47 Verdrahten und Schalten von Geräten und Anlagen 48 Verlegen und Schalten von Leitungen und Kabeln 49 Einlegen und Schalten von Wicklungen für elektrische Maschinen 50 Prüfen der mechanischen Funktion und Justieren 51 Messen elektrischer Größen 52 Messen anderer physikal. und chem. Größen (elektrisch) 53 Prüfen der elektrischen Funktion 54 Abgleichen und Eichen 55 Inbetriebsetzen 56 Warlen 57 Instandsetzen 58 Erstellen von Zeichnungen, Schaltplänen, Datenblättern, Meßprotokollen usw. 	<p>Elementarfertigkeiten, Komplexfertigkeiten und Tätigkeitsbereiche</p>	<p>Abb. 1</p>
---	--	---------------

b) KOMPLEXFERTIGKEIT "VERLEGEN UND SCHALTEN VON LEITUNGEN UND KABELN " (Abb. 3)

VERLEGEN UND SCHALTEN VON LEITUNGEN UND KABELN		
Stufe	Fertigkeiten	Kenntnisse
0	Keine Fertigkeiten und Kenntnisse in Verlegen und Schalten von Leitungen und Kabeln erforderlich	
1	Verlegen von einfachen Leitungen und Kabeln ohne besondere Schalterbeiten. Draht- und Kabelart ist vorgegeben; Verlegungsart nach entsprechenden Angaben	Übersicht über die im Arbeitsbereich verwendeten "Draht"- und Kabelarten mit ihren Bezeichnungen Darstellung in einfachen Kabelplänen und Verlegelisten Arbeiten mit NE-Metallen, die als Leiterwerkstoffe verwendet werden
2	Verlegen der verschiedenen Leitungs- und Kabelarten einschl. Schalterbeiten nach entsprechenden Schaltplänen für kleinere oder Teile von größeren Anlagen	Kabel- und Leitungsarten, genaue Bezeichnungen, Aufbau und Anwendung Darstellung von Leitungen, Bauteilen und Geräten in Montage-, Schalt-, Anschlussplänen u.ä. - sowie auch von einfachen Funktionen in Stromlaufplänen
3	Verlegen und schalten der vorkommenden Kabel- und Leitungsarten - auch für größere, umfangreiche Anlagen nach Schaltplänen, ggf. auch nach Prinzipskizzen	Beschreibungen, Stromlaufpläne und andere Unterlagen für den Aufbau und die Funktion von Anlagen, Kabeln und Leitungsnetzen
4	Außer Verlegen und Schalten auch Festlegen von geeigneten Leitungs- und Kabelarten, die nach gegebenen Erfordernissen verwendet werden müssen	Berechnung und Dimensionierung von Leitungen und Kabeln für kleinere Anlagen nach elektrischen Erfordernissen
Komplexfertigkeit "Verlegen und Schalten von Leitungen und Kabeln" aus dem zur Bewertung des Fertigungs- und Kenntnisinhaltes verwendeten Stufenkataloges		Abb. 3

3.4.19 *Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen*

Verfasser (Hrsg.): Staatliches Amt für Berufsausbildung der DDR, derzeit gültig: Ausgabe 1973;

3.4.19.1 *Beigelegte Kopie:*

Berufsbild des Facharbeiters für Nachrichtentechnik

3.4.19.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen	voll erfüllt	teilweise erfüllt
volkswirtschaftliche Bedeutung		x
wissenschaftl.-techn. Entwicklungstendenzen	x	
Wirtschaftszweige, in denen der Beruf angesiedelt ist		x
erforderliche allgemeine Schulbildung	x	
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Berufswege, Spezialisierungen	x	
Fortbildungsmöglichkeiten		x
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Geschicklichkeit		x
Verantwortung		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x

BERUFSBILD DES FACHARBEITERS FÜR NACHRICHTENTECHNIK (S.226)

Facharbeiter für Nachrichtentechnik (Grundberuf)

Die schnelle und umfassende Befriedigung der wachsenden Bedürfnisse der Gesellschaft nach Information und Übermittlung von Nachrichten aller Art stellt höhere Anforderungen an die betrieblichen, technischen und technologischen Einrichtungen des Fernsprech-, Fernschreib- und Funkwesens. Damit steigen die Anforderungen an die Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie an das politische und ökonomische Denken und Handeln der im Fernmeldewesen tätigen Facharbeiter für Nachrichtentechnik.

226

Die technische Entwicklung ist durch den Einsatz von teil- oder vollelektronischen Vermittlungssystemen, den Ausbau des Selbstwählfernverkehrs, den weiteren Ausbau der Trägerfrequenznetze, den Einsatz zeitgeteilter Übertragungssysteme, die Datenübertragung über Fernmeldeleitungen und die Erweiterung des Sendernetzes, den Einsatz programmgesteuerter elektronischer Nachrichtenübertragungssysteme, die Automatisierung von studio- und sendetechnischen Prozessen sowie durch die Automatisierung von Betriebs-, Kontroll- und Analyseprozessen gekennzeichnet.

Der Beruf Facharbeiter für Nachrichtentechnik hat die beruflichen Spezialisierungen Vermittlungs- und Signalanlagen, Übertragungsanlagen, drahtgebundene Fernmeldelinien, Fernmelde-Stromversorgungsanlagen, Funksendeanlagen, videotechnische Anlagen, tontechnische Anlagen.

Arbeitsgebiete des Facharbeiters für Nachrichtentechnik sind: Montage und Instandhalten der Leitungsnetze, der Fernsprech- und Fernschreibanlagen sowie der Anlagen der Elektroakustik; Bedienen und Instandhalten studioteknischer und funk-sendetechnischer Anlagen. Wesentliche Arbeitstätigkeiten sind dabei: Montieren und Justieren von mechanisch und elektrisch betätigten Schaltmitteln; Zusammenbau von Einzelteilen und Baueinheiten und deren Verdrahtung; Erkennen und Beseitigen von Fehlern; Anfertigen und Lesen von Schaltplänen und Diagrammen; Prüfen und Messen von nachrichtentechnischen Anlagen.

Der Umfang und Wert der Anlagen und die Notwendigkeit zur Einhaltung bestimmter Sicherungsmaßnahmen stellen Anforderungen an das Verantwortungs-bewußtsein, die Aufmerksamkeit, an die Reaktionsschnelligkeit und an die Konzentrationsfähigkeit des Facharbeiters. Dieser Beruf ist gut für Mädchen geeignet (mit Ausnahme der Spezialisierung drahtgebundene Fernmeldelinien).

Lehrz.: 10. Klasse 2 1/2 Jahre; Voraussetz.: gute Leistungen in den naturwissenschaftlichen Fächern und im polytechnischen Unterricht; Gewissenhaftigkeit, Zuverlässigkeit, logisches Denken, Vorstellungsvermögen; theort. U.: Elektrotechnik, Elektronik, Meßtechnik, Grundlagen der Übertragung, Fernmeldeverkehr, Elektrozeichnen, Werkstoffkunde, mathematische Grundlagen der Elektrotechnik, Grundlagen der Nachrichtentechnik; berufsprakt. U.: Legen und Bearbeiten von Drähten und Kabeln; Montage und Justage von mechanisch und elektrisch betätigten Schaltmitteln; Montage und Prüfen von Baugruppen und Geräten; Lehrgang Schalten - Prüfen - Messen; Spezialisierung Vermittlungs- und Signalanlagen; Legen und Abschließen von Kabeln und Leitungen; Signal-, Funk- und elektroakustische Anlagen; Teilnehmer-einrichtungen des Fernsprechverkehrs; Ortsvermittlungsanlagen; Fernvermittlungsanlagen; Fernschreib-anlagen; Übertragungsanlagen; Spezialisierung Übertragungsanlagen; NF-Übertragungsanlagen; TF- und PCM-Übertragungsanlagen; Fernleitungen; Ortsvermittlungsanlagen; Fernschreibanlagen; Spezialisierung drahtgebundene Fernmeldelinien unterirdischer Linienbau; Herstellen von Adernverbunden; Herstellen und Verschließen von Kabelverbindungen am Bielmantelkabel; Einschalten und Montieren von Abschlusseinrichtungen; pneumatisches Prüfen der Kabel; Legen und Verbinden der Erdkabel; Kabelkanal- und Schachtbau; Arbeiten an in Betrieb befindlichen Kabeln; oberirdischer Linienbau; Errichten von Stützpunkten; Bau von Erdungsanlagen; Messungen an Fernmeldeleitungen; Spezialisierung Fernmelde-Stromversorgungsanlagen; Bearbeitung von Bauelementen, Bauteilen, Baugruppen, mechanisch und elektrisch betätigten Schaltmitteln; Installation; Akkumulatoren und Akkumulatorenanlagen; Geräte und Stromversorgungsanlagen; Netzersatz-anlagen; Niederspannungsschaltanlagen; meßtechnische Übungen; Spezialisierung Funksendeanlagen; spezielle Meßtechnik an sendetechnischen Anlagen; KHL-Hörrundfunksender; UKW-Sendeanlagen; Fernsch-sendeanlagen; Richtfunksende- und Richtfunkempfangsanlagen; automatisierte Betriebsprozesse; Spezialisie-rung videotechnische Anlagen; Inbetriebnahme und Einmessen von Kontrollgeräten, Bildüberblendeinrich-tungen; Bildsignaleberanlagen; komplexe Meß- und Schaltarbeiten; Fehlerbeurteilung und Fehlersuche in Videoübertragungsanlagen; Studio; spezielle Meßtechnik; Spezialisierung tontechnische Anlagen; Cuttern, Umzeichnen und Überspielen; Arbeitstätigkeiten bei der Produktion von Sendungen; Geräte und Anlagen der Beschallungstechnik und Simultananlagen; spezielle Meßtechnik.

3.4.20 *Qualifikations-Berufscharakteristik, UdSSR*

Verfasser (Hrsg.): Berezin, B.P. / Dumčenko, N.I. / u.a.:

Struktur der beruflichen Qualifikation und Charakteristik, methodologische Grundlagen, Prinzipien und die Methoden ihrer Ausarbeitung.

Hrsg.: Staatliches Komitee des Ministerrats der UdSSR für berufstechnische Ausbildung und Allunionsforschungsinstitut für Berufsausbildung der UdSSR (Hrsg.) Leningrad 1973, Übersetzung ZIB 75/74, S. 15/16

3.4.20.1 *Beigelegte Kopie:*

Strukturmodell (aus: Forschung der sozialistischen Berufsbildung 8. Jhrg. 1974, Heft 5-14, S. 8 bis 10

3.4.20.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Qualifikations-Berufscharakteristik	voll erfüllt	teilweise erfüllt
volkswirtschaftliche Bedeutung	x	
wissenschaftl.-techn. Entwicklungstendenzen	x	
Entlohnung, Kollektiv-, Tarifverträge	x	
erforderliche allgemeine Schulbildung	x	
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Fortbildungsmöglichkeiten	x	
Ausschließungsgründe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Umgebungseinflüsse		x

StR. Dipl.-Gwl. Werner Hohm
Dipl. agr. Päd. Gertraude Lusky
Zentralinstitut für Berufsbildung
der Deutschen Demokratischen Republik

Zur Entwicklung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken als Ergebnis der berufsanalytischen Arbeit

1. Vorbemerkungen

Die Realisierung der im „Komplexprogramm für die weitere Vertiefung und Vervollkommnung der Zusammenarbeit und Entwicklung der sozialistischen ökonomischen Integration der Mitgliedsländer des RGW“ festgelegten Schwerpunkte erfordert u. a. eine zielgerichtete, den künftigen gemeinsamen Aufgaben gerecht werdende Ausbildung der Kader.

Aus der zunehmenden Zusammenarbeit bei der gemeinsamen Errichtung und Nutzung von Industrie- und anderen Objekten sowie aus der Notwendigkeit, die dafür erforderlichen Arbeitskräfte aus den verschiedenen RGW-Mitgliedsstaaten heranzubilden, ergeben sich neue, höhere Anforderungen.

Der bereits seit geraumer Zeit praktizierte Austausch von Facharbeitern zwischen den RGW-Ländern erfordert einen fachgerechten und effektiven Einsatz der Werk-tätigen sowie eine exakte Planung und Bilanzierung der Arbeitskräfte in den Wirtschafts- und Industriezweigen. Eine wesentliche Voraussetzung dafür könnte durch das Vergleichen der Profile der Ausbildungsberufe in den verschiedenen Ländern geschaffen werden.

Dabei wären sowohl die Gemeinsamkeiten, als auch die nationalen Besonderheiten zu berücksichtigen.

Um diesem Anliegen Rechnung zu tragen, begannen im Jahre 1972 das Allunionsforschungsinstitut für Berufsausbildung der UdSSR (Leningrad) und das Zentralinstitut für Berufsbildung in der DDR die Möglichkeiten der gemeinsamen Erarbeitung und Anwendung einheitlicher Unterlagen für die Anforderungs- und Ziel/Inhaltsbestimmung der Ausbildungsberufe zu untersuchen.

Damit wurde eine neue Etappe der Zusammenarbeit sozialistischer Länder auf dem Gebiet der Berufsausbildung eingeleitet.

Die sozialistische Berufsausbildung der DDR hat in den vergangenen 25 Jahren viele Impulse von der Sowjetunion erhalten. Fünfundzwanzig Jahre DDR sind auch fünfundzwanzig Jahre sozialistische Berufsausbildung in unserem Staat.

Auch sie hat auf der Grundlage gemeinsamer Klasseninteressen und -ziele, geleitet von der einheitlichen Ideologie des Marxismus-Leninismus, zu einem immer engeren Zusammenwirken aller RGW-Länder beigetragen.

Im Rahmen der gemeinsamen Forschungsarbeit wurde vereinbart, für verschiedene Gruppen von Ausbildungsberufen Berufs- und Qualifikationscharakteristiken nach einem einheitlichen Modell zu entwickeln. Als Grundlage für die Lösung dieser Aufgabe erarbeitete das Allunionsforschungsinstitut für Berufsausbildung der UdSSR (Leningrad) ein Strukturmodell der Berufs- und Qualifikationscharakteristik für Facharbeiterberufe und übergab es dem Zentralinstitut für Berufsbildung der DDR zur gemeinsamen Erprobung.

Die von den beiden Instituten jeweils zu entwickelnden Berufs- und Qualifikationscharakteristiken wurden vertragsgemäß fertiggestellt und ausgetauscht. In der DDR wurden die einzelnen Charakteristiken durch die jeweiligen Zentralstellen für Berufsbildung der Fachministerien in enger Verbindung mit den Berufsfachkommissionen unter der Leitung des Zentralinstituts für Berufsbildung erarbeitet. Die Arbeit wurde vor allem deshalb erfolgreich abgeschlossen, weil die Erfahrungen der Sowjetunion auf diesem Gebiet umfassend genutzt werden konnten.

Im Prozeß der Ausarbeitung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken wurden besonders zur Funktion und Stellung dieser Dokumente im Rahmen der Komplexen Ausbildungsdokumentation in der DDR eine Reihe neuer Erkenntnisse gesammelt.

Sie werden dem dritten Kapitel dieses Beitrages mit zugrunde gelegt.

2. Zur Entwicklung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken in der Sowjetunion

Das von der Sowjetunion erarbeitete Strukturmodell/1/ hat folgenden Aufbau:

Abschnitt I

Sozialökonomische und volkswirtschaftliche Bedeutung des Berufes

1. Sozialökonomische Charakteristik des Berufes
2. Zweigbezogene und volkswirtschaftliche Bedeutung des Berufes
3. Grundtendenzen der Entwicklung der jeweiligen Art der Tätigkeit unter den Bedingungen des wissenschaftlich-technischen Fortschritts

Abschnitt II

Produktionstechnische Bedingungen der Arbeit

1. Arbeitsgegenstände
2. Arbeitsmittel
3. Arbeitsergebnis
4. Technologie des Arbeitsprozesses
5. Arbeitsbedingungen

Abschnitt III

Arbeitsinhalt

1. Arbeitsfunktionen:
 - a) Vorbereitung und Organisation der Produktionsprozesse
 - b) Abwicklung des technologischen Prozesses (Hauptfunktionen)
 - c) Kontrolle über den Ablauf des Produktionsprozesses und über die Erzeugnisqualität
2. Arbeitsorganisation

Abschnitt IV

Zur Ausübung des Berufes notwendige Allgemeinbildung. Allgemeintechnische und fachliche Ausbildung des Produktionsarbeiters

1. Allgemeine polytechnische Ausbildung
2. Allgemeintechnische und ökonomische Ausbildung
3. Fachliche Ausbildung (berufliche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten)

Abschnitt V

Qualifikationsniveau

1. Vorgesehene Lohngruppen nach dem „Einheitlichen Lohngruppen- und Qualifikationsverzeichnis für Arbeit und Arbeiterberufe“ oder vorgesehene Einstufung der Fachkraft
2. Theoretisches und produktionstechnisches Qualifikationsniveau des Absolventen der Schule
3. Hauptformen und Grundmethoden zur Erhöhung des Qualifikationsniveaus

Abschnitt VI

Psychophysiologische Besonderheiten des Berufes

1. Notwendige psychophysiologische Eigenschaften des Arbeiters
2. Wichtige medizinische Gegenanzeigen

Mit der Erprobung des sowjetischen Strukturmodells unter den jeweiligen nationalen Bedingungen wurde ein erster Schritt bei der gemeinsamen Lösung von Forschungsarbeiten zwischen der UdSSR und der DDR getan, der im Hinblick auf die weitere Qualifizierung und Rationalisierung der Grundlagen für die berufliche Anforderungs- und Ziel/Inhaltsbestimmung langfristig für den gesamten RGW-Bereich bedeutsam werden könnte.

Die Berufs- und Qualifikationscharakteristik ist in der Sowjetunion die Grundlage für die Ausarbeitung der Lehrprogramme zur Ausbildung qualifizierter Arbeiter in den Schulen für berufstechnische Ausbildung. Hierin liegt gegenwärtig ihre **einzige Funktion**, die sie gleichzeitig von anderen in der Sowjetunion gebräuchlichen Dokumenten, wie dem „Professiogramm“ und den im „Einheitlichen Lohngruppen- und Qualifikationsverzeichnis für Arbeit und Arbeiterberufe“ enthaltenen Lohngruppen- und Qualifikationscharakteristiken, unterscheidet.

Professiogramme sind die wichtigste Anleitung bei der Berufsorientierung. Sie ermöglichen es den jungen Menschen, sich bei ihrer Berufswahl zu konsultieren. Sie geben Auskunft über die Besonderheiten eines Berufes sowie über die psychophysiologischen Gegenanzeigen für die wichtigsten Gruppen der Arbeiterberufe/2/.

Die Lohngruppen- und Qualifikationscharakteristiken dienen in erster Linie zur Aufgliederung der Arbeiten nach ihrem Schwierigkeitsgrad in entsprechende Lohngruppen.

Alle drei Dokumente haben damit ihre eigene und den sowjetischen Erfordernissen gerecht werdende spezifische Funktion.

Die Ausarbeitung der Berufs- und Qualifikationscharakteristik ist in der Sowjetunion das Ergebnis der Gemeinschaftsarbeit zwischen Soziologen, Ökonomen, Ingenieuren, Psychologen und Physiologen unter berufspädagogischer Anleitung. Die Aufgabe dieser Fachspezialisten bestand darin, alle wesentlichen Informationen aus der Analyse der Produktions- und Arbeitsprozesse zu ermitteln, um daraus die Ziele und Inhalte für die berufliche Ausbildung der Arbeiterkader ableiten zu können. Unter dieser Zielsetzung wurde von der Sowjetunion ein Vorschlag für das methodische Vorgehen zur Erarbeitung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken unterbreitet, der auch Anregungen für die weitere berufsanalytische Arbeit in der DDR vermittelt. Diese Wegleitung besteht aus den folgenden neun Leitgedanken:/3/

1. Die berufliche Qualifikationscharakteristik ist für die Zusammenstellung und Vervollkommnung des Unterrichtsinhalts in den berufstechnischen Schulen vorgesehen. Diese Charakteristik muß ausreichend Material für die Aufstellung der Lehrprogramme und für die Einarbeitung notwendiger Veränderungen enthalten.
2. In der beruflichen Qualifikationscharakteristik müssen Angaben enthalten sein, die darüber Auskunft geben, welche Forderungen der soziale und wissenschaftlich-technische Fortschritt an den Charakter und den Inhalt der Tätigkeit des Arbeiters des jeweiligen Berufes oder der Berufsgruppe stellt und welches Qualifikationsniveau für die Absolventen der berufstechnischen Schule vorgesehen ist.
3. Da in der beruflichen Qualifikationscharakteristik ein breiter Tätigkeitsbereich des Arbeiters erfaßt ist, müssen die einzelnen Abschnitte der Charakteristik eine große Selbständigkeit sowohl in bezug auf die Auswahl des Materials als auch in bezug auf die Verwendung des Materials aufweisen.

4. Der Inhalt dieser Charakteristik ist nicht als Programmstoff für die Lehrfächer anzusehen. Die Reihenfolge der in der Charakteristik aufgeführten Angaben ist bei der praktischen Anwendung nicht bindend. Die Auslegung des Inhalts der Charakteristik besitzt ihre bestimmte Logik. Aus ihr ergibt sich, daß der gesamte Stoff in Abhängigkeit von den Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten ausgewählt wird, über die der Arbeiter zur Ausübung des jeweiligen Berufes verfügen muß. Die Struktur des Materials ist durch den Grad seiner Wichtigkeit (Grundmaterial, Hilfsmaterial, Material für Erkenntniszwecke) bedingt.
5. In den berufstechnischen Oberschulen haben wir drei parallel laufende, gleichbedeutende Zyklen von Unterrichtsfächern: den allgemeinbildenden, den allgemeintechnischen und den fachlichen (beruflichen) Zyklus. Die berufliche Qualifikationscharakteristik oder die ergänzenden Informationen zu dieser Charakteristik müssen Ausgangsdaten zur Vervollkommnung des Inhalts der Lehrfächer der genannten einzelnen Zyklen enthalten. Sämtliche Abschnitte der Charakteristik sind daher wichtig und gleichwertig.
6. Der sozialökonomische Aspekt des Charakters der Tätigkeit des Arbeiters ist für die absolute Mehrheit der Berufe gleich. Veränderungen dieses Aspekts werden bei der Ausarbeitung der Lehrpläne und Lehrprogramme sämtlicher berufstechnischer Schulen berücksichtigt.
Die Veränderungen des wissenschaftlich-technischen Aspekts im Charakter der Tätigkeit des Arbeiters betreffen bestimmte Berufsgruppen, und dies bedingt eine Aufgliederung der Berufe in Gruppen.
Veränderungen im Inhalt der Tätigkeit des Arbeiters bedingen eine entsprechende Vervollkommnung des Inhalts des Fachunterrichts der Schüler in dem jeweiligen konkreten Beruf.
7. Die berufliche Qualifikationscharakteristik muß die Erfordernisse des sozialen und wissenschaftlich-technischen Fortschritts für einen bestimmten Zeitabschnitt wiedergeben; in dieser Form ist sie das Ausgangsmaterial für die nachfolgende Einarbeitung der notwendigen Veränderungen in den Inhalt der Charakteristik.
Die Häufigkeit der Einziehung von Informationen und deren Einarbeitung in die berufliche Qualifikationscharakteristik, hängt vom Tempo des sozialen und wissenschaftlich-technischen Fortschritts ab.
8. Die Einziehung der Informationen über Veränderungen im Charakter und Inhalt der Tätigkeit der Arbeiter und die Systematisierung der Informationen werden von Soziologen, Ökonomen, Ingenieuren, Psychologen und Physiologen nach ausgearbeiteten und mit dem wissenschaftlichen Forschungsinstitut für berufstechnische Bildung abestimmten Methoden vorgenommen.
9. Die beruflichen Qualifikationscharakteristiken werden vom Staatlichen Komitee für berufstechnische Bildung beim Ministerrat der UdSSR zur Zusammenstellung und Vervollständigung des Inhalts der Ausbildung qualifizierter Arbeiter

sowie vom Zentralen Kabinett für Lehrmethodik zur Aufstellung und Vervollkommnung der Lehrprogramme verwendet.

3. Zur Berufs- und Qualifikationscharakteristik als Gegenstand komplexer Untersuchungen in der DDR

Die seit Jahren in der DDR als Grundlage für die Anforderungs- und Ziel/Inhaltsbestimmung übliche Erarbeitung von Berufsanalysen hat sich auch in der Periode der Entwicklung der Grundberufe und der Präzisierung der bestehenden Ausbildungsberufe im Zeitraum von 1968–1970 bewährt. Die dabei von den Berufsfachkommissionen gemachten Erfahrungen besagen aber auch, daß Inhalt und Struktur des berufsanalytischen Enddokuments mit dem Ziel, die Darstellung des Inhalts zu präzisieren und die Aussagekraft zu erhöhen, weiterentwickelt werden sollten. Wichtige Hinweise und Anregungen dafür gaben die sowjetischen Vorschläge zum Aufbau und zur inhaltlichen Ausgestaltung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken. In diesem Sinne wäre zu überprüfen, ob nicht die Entwicklung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken gegenüber den bisherigen Berufsanalysen einen Fortschritt bedeuten würde. Dafür spricht, daß eine klarere Abgrenzung zwischen der Erfassung aller notwendigen Primärdaten – dem eigentlichen berufsanalytischen Prozeß – und der Verdichtung der Daten in einem geschlossenen Endmaterial erzielt werden könnte.

In der Berufs- und Qualifikationscharakteristik sollten die in den Teilanalysen – Gesellschaftsanalyse, Wissenschaftsanalyse, Produktionsanalyse und Arbeitsaufgabenanalyse – erfaßten objektiven Sachverhalte in verdichteter Form als Anforderungen, Ziele und Inhalte eines Ausbildungsberufes ausgewiesen und unter didaktisch-pädagogischer Sicht als Kenntnisse, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Überzeugungen und Einstellungen dargestellt werden. Damit würde die Berufs- und Qualifikationscharakteristik alle notwendigen Informationen zu Inhalt und Profil eines Ausbildungsberufes enthalten und könnte den Charakter eines staatlichen Dokuments der Berufsausbildung annehmen, das bei Einführung neuer und Präzisierung bestehender Ausbildungsberufe zu erarbeiten ist. Untersuchungen hierzu werden gegenwärtig durchgeführt.

Ausgehend von dem Informationsgehalt der Berufs- und Qualifikationscharakteristik schließen wir uns der Auffassung der sowjetischen Genossen an, daß dieses Dokument die entscheidende Grundlage für die Erarbeitung der Lehrpläne sein muß. Bei einer möglichen Erarbeitung von Berufs- und Qualifikationscharakteristiken könnten in diesem Dokument sowohl das Profil des Ausbildungsberufes einschließlich notwendiger Spezialisierungsrichtungen ausgewiesen als auch Inhalt und Niveau der Tätigkeitsausübung und das dazu erforderliche Wissen und Können dargelegt werden. Damit würde auch entsprechend

3.4.21 *Analysentopologie*

Verfasser (Hsrg.): Ferner, W.: Die Analysentopologie. Eine Arbeits-
 Titel methode zur Festlegung von Ausbildungselementen und deren Verknüpfungen zu
 Ausbildungseinheiten.- Hannover 1973

3.4.21.1 *Beigelegte Kopie:*

Berufsspezifische Merkmale

3.4.21.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Analysentopologie	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Beurteilungsleistungen	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten	x	
persönlicher Freiheitsraum	x	
besondere Anforderungen	x	
Konzentration, vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x	
Zeitdruck - Streß	x	

Berufsspez. Merkm.	Fertigkeiten	Kenntnisse
	Beherrschen:	
1	<p>Maschinenfertigkeiten</p> <p>a) d. Maschinen bis zum Erreichen hoher Arbeits-Qualitäten</p> <p>b) d. Bearbtg. d. diversen Werkstoffe</p> <p>c) d. Einsatzes v. Wzgz., Prüf- u. Meßzeuge u. aller Spannprobleme</p> <p>d) Gewindeherstellung</p> <p>e) d. Einsatzes d. verschiedensten Schmiermittel (Gew.-Reib.-Honen)</p>	<p>Kenntnisse:</p> <p>a) Maschinenkunde</p> <p>b) Steuerungs- Meß- u. Regeltechn.</p> <p>e) über Werkstoffe, Werk-, Prüf- u. Meßzeuge, Arbeitsqualitäten u. Isotoleranzen; Bearbeitungsverfahren, Gewindeherstellung</p> <p>richtiger Einsatz v. Werkzeugen u. Schmiermittel</p>
2	<p>Arbeitsanforderungen</p> <p>Hand-Arm-Geschicklichkeit</p> <p>Finger-Feingefühl u. Fertigkeit</p> <p>Muskelkraft, Höchstbeanspruchungs-Arbeitstempo, Sorgfalt u. Gründlichkeit; sichere Reaktionen bei Störungen. Beheben kl. Störungen</p>	<p>rasche sichere Auffassung, eigenes logisches Denken, Kritik u. Urteilsfähigkeit</p> <p>Grundrechnungsarten, Raum- u. Bewegungsvorstellungen, geistige Wendigkeit, Eigeninitiative in Arbeitsabwicklung</p>
3	<p>Verantwortung und Arbeits-einsatz</p> <p>Optimales Einsetzen von Betriebsmitteln, deren Pflege u. Wartung</p>	<p>Kostendenken für optim. Einsatz der Betriebsmittel, Werkzeuge, Meßzeuge u. Schmiermittel, Überwachen u. zweckmäßiger Einsatz d. Mitarbeiters</p>
4	<p>Maschine einrichten</p> <p>An- u. Aufbau von Steuerungselementen an Maschinen: Nocken, Nockenleisten, Kurvenscheiben, Steuertrommel, End- u. Sprung- und Umkehrschalter setzen nach Schalt- und Einrichtungsplänen, Bestücken d. Masch. mit Werkzeugen, Einrichten, Werkzeuge auf Länge u. Durchmesser einstellen, 1. Teilfertigen u. kontrollieren, Abändern von Schaltelementen</p>	<p>Funktionaler Arbeitsablauf nach Teilzeichnungen und Arbeitsbegleitpapieren. Masch. Steuerungen; Technologische Daten für Werkstoff und Werkzeuge, Lesen von Schalt- u. Einrichtungsplänen, Aufreissen von Steuermockens od. Steuerkurven nach Änderungangaben d. Einrichtungsplanes oder d. Teilzeichnung</p>

Berufsspez. Merkm.	Fertigkeiten	Kenntnisse
	Beherrschen:	
5	<p>Arbeitsablauf</p> <p>Optimaler Ablauf d. Fertigungsschritte bei Vor- u. Fertigarbeiten, Schleif-, Einsatz- u. Härtezugaben, Ausrichten, richten, spannungsfreies Spannen, unterfüttern, spannen einzeln und in Vorrichtung</p>	<p>Kenntnisse:</p> <p>Zerspannungskennnisse, Kenntnisse über zweckmäßige schrittweise Aufgliederung d. Fertigungsschritte, Operationsfolgen, Warmbehandlung</p>
6	<p>Arbeitsqualitäten</p> <p>Messen, kühlen, schmieren richtiger Werkzeugeinsatz, richtige Schneidenform, ratter- u. schwingungsfreies Spannen</p>	<p>Passungen, Messen, Meßeinrichtungen, Spannmethode, kühlen, schmieren Zeichnunglesen</p>
7	<p>Meß- und Prüfzeuge</p> <p>Sachgemäßes Anwenden von Meß- u. Prüfzeugen, Pflegen</p>	<p>Passungssysteme, Meß- u. Prüfz. Einsatz, Genauigkeiten, Tabellen Zeichnunglesen, Pflege</p>
8	<p>Werkstoffe</p> <p>Zerspanungsverhalten d. Werkstoffe, Verhalten beim Spannen, Wärmeverhalten, Wärmebehandlg.: glühen, härten, anlassen</p>	<p>Art der Werkstoffe, Legierungen, Vorgänge bei Wärmebehandlungen, schweißen, glühen, härten, vergüten, anlassen, biegen etc.</p>
9	<p>Werkzeuge</p> <p>Werkzeugeinsatz; schleifen, spannen, härten, anlassen, kühlen, schmieren, zur Erhöhung d. Standzeit</p>	<p>Werkzeugformen, Zerspanungstheorie, Schneidformen, richt. Bestücken u. Ansetzen d. Werkzeuge. Schmieren, kühlen. Werkstoffe d. Werkzeuge</p>
10	<p>Werkstücke</p> <p>Form d. Werkstücke. Ausrichten, unterfüttern, Ratter-, schwingungs- u. biegefrei spannen. Abstützen, niederhalten u. richtig anschlagen</p>	<p>Formbeschreibung d. Werkstücke d. Zeichnung. Zeichnunglesen. Erkennen u. verstehen d. Zeichnungangaben für Abmessungen, Wärmebehandlung, Güte u. Qualität</p>

3.4.22 *Berufslexikon 1, Arbeitsmarktservice*

Verfasser (Hrsg.): Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung,
Wien

Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Wien (Hrsg.)

3.4.22.1 *Beigelegte Kopien*

Berufsbild des Fräasers und Hoblers

3.4.22.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Berufslexikon	voll erfüllt	teilweise erfüllt
berufsklassifikatorische Kennziffer	x	
Arbeitsmarktsituation		x
erforderliche berufsbezogene Ausbildung		x
Aufstiegsmöglichkeiten		x
Fortbildungsmöglichkeiten		x
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Geschicklichkeit		x
Umgebungseinflüsse		x
besondere Anforderungen		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x

BERUFSBILD DES FRÄSERS UND HOBLERS (S.60)

Fräser

● **Fräser und Hobler**

Berufssystematische Kennziffer 2042

Tätigkeitsmerkmale

Der Fräser und Hobler arbeitet in der metallverarbeitenden Industrie an Zerspanungsmaschinen. Nach Erlernung der Grundfertigkeiten der Metallbearbeitung, die auch einfache Schweiß- und Schmiedearbeiten enthalten, arbeitet der Fräser und Hobler in erster Linie an Hobelmaschinen und Fräsbänken.

Eignungsvoraussetzungen

Der Fräser und Hobler muß sehr genau sein, um die geforderten Toleranzen einhalten zu können. Ein gutes Sehvermögen und technisches Verständnis sind notwendig. Die Arbeit an großen Werkstücken erfordert Muskelstärke. Da die Arbeit meist stehend ausgeführt werden muß, ist eine gute körperliche Konstitution erforderlich.

Ausbildungs-, Weiterbildungs- und Aufstiegsmöglichkeiten

Die Ausbildung erfolgt in einer dreijährigen Lehrzeit. Der Beruf Fräser und Hobler ist zum Dreher verwandt und kann sich, wie die Entwicklung zeigt, zu einem universellen Beruf eines Maschinenarbeiters entwickeln.

Beschäftigungsmöglichkeiten (Situation auf dem Arbeitsmarkt)

Der Fräser und Hobler findet in größeren Betrieben der Metallindustrie Arbeit.

3.4.23 *Functie-Analyse, Holland*

Verfasser (Hrsg.): Directoraat voor de Arbeidsvoorziening:
Handleiding voor de functie-analyse.- 1974

3.4.23.1 *Beigelegte Kopien:*

a) *Funktions-Analyse-Formular*

b) *Formular zur Erfassung der funktionellen Anforderungen*

3.4.23.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: <i>Functie-Analyse</i>	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Persönlichkeits- und Charakterzüge		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien		x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen		x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
Geschicklichkeit	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten		x
besondere Anforderungen		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x

a) FUNKTIONS - ANALYSE - FORMULAR

1. Name der Funktion:

2. Anzahl der Beschäftigten in der Funktion:
Männl. .. Weibl. .. Männl. Jugendl. .. Weibl. Jugendl. ..

3. Andere Benennungen der Funktion:

4. Klassifikations-Code:

5. Nummer:

6. Name der Unternehmung oder des Betriebes:

7. Adresse:

8. Art des Betriebes:

9. Abteilung des Betriebes:

10. Name des Funktions-Analytikers:

11. Name des Betriebsleiters:

12. Datum der Analyse:

13. Verhältnis zu anderen Funktionen:
a. Steht unter allgemeiner/fortdauernder Anleitung und Aufsicht von:

b. Leitet Beschäftigte. Funktionen:

c. Kann verwechselt werden mit:

d. Kann befördert werden aus:

e. Kann befördert werden nach:

14. Vorbildung:
a. Theoretisch:

b. Praktisch:

15. Kurze Skizze der Funktion. 16. Einleitung. 17. Material.
18. Werkzeuge. 19. Maschinen. 20. Aufgabenbeschreibung.
21. Bemerkungen.

b) FORMULAR ZUR ERFASSUNG DER FUNKTIONALEN ANFORDERUNGEN

Name der Funktion:

Name des Betriebes:

Stufe						Stufe					
0	1	2	3	4		0	1	2	3	4	
					1. exakt						14. formgebend
					2. quantitativ						15. räumliches Vorstellungsvermögen
					3. technisch						16. Konzentration
					4. organisatorisch						17. Aufmerksamkeit
					5. verbal						18. Gedächtnis
					6. kunstsinnig						19. Ordnungssinn
					7. Kontakte						20. Genauigkeit
					8. helfend						21. Sorgfältigkeit
					9. verbindlich						22. Selbständigkeit
					10. persönlicher Eindruck						23. Umstellungsvermögen
					11. Geschicklichkeit						24. (Sonstiges)
					12. Koordinationsvermögen						
					13. Materialgefühl						

Erläuterung:

3.4.24 *Arbeitswissenschaftlicher Erhebungsbogen zur Tätigkeitsanalyse (AET)*

Verfasser (Hrsg.): Rohmert/Luzak/Landau: in: Zeitschrift für Arbeitswissenschaften, 29. Jhg. 1975/4, Seite 199 ff

3.4.24.1 *Beigelegte Abschrift:*

Gliederung des AET

3.4.24.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: AET	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Berufskrankheiten	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x	
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x	
körperliche Beanspruchung	x	
Geschicklichkeit	x	
Umgebungseinflüsse	x	
Unfallgefahr	x	
Quellen der Arbeitsinformation	x	
Grad der Verwendung gelernter Information		x
Beurteilungsleistungen	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten	x	
Verantwortung	x	
persönlicher Freiheitsraum	x	
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x	
Eingehen auf zeitliche Gliederung der Arbeitselemente	x	

Tabelle 2: Gliederung des "Arbeitswissenschaftlichen Erhebungsbogens zur Tätigkeitsanalyse"

1. Beurteilung der Formen menschlicher Arbeit
- 1.1 Beschreibung und Skalierung der energetisch-effektorischen Tätigkeitselemente
- 1.1.1 Beurteilung des Anteils statischer Arbeit
 - 1.1.1.1 Art und Zeitdauer der Körperstellung (Haltungsarbeit)
 - 1.1.1.2 Art, Zeitdauer und aufzubringende Kraft des statischen Einsatzes bestimmter Körperglieder (Haltearbeit)
- 1.1.2 Beurteilung des Anteils dynamischer Arbeit
 - 1.1.2.1. Häufigkeit extremer Körperdrehungen
 - 1.1.2.2. Art und Zeitdauer der Körperbewegungen
 - 1.1.2.3. Art und Zeitdauer des dynamischen Einsatzes schwerer Muskelgruppen
 - 1.1.2.4. Beurteilung des Anteils einseitig dynamischer Muskularbeit
- 1.1.3 Tätigkeitsbezogene Beurteilung des Anteils energetisch-effektorischer Arbeit
 - 1.1.3.1 Bedeutung manueller Tätigkeiten für die Arbeit
 - 1.1.3.2 Bedeutung der Tätigkeiten, die mit dem gesamten Körper ausgeführt werden
- 1.1.4 Zusammenfassende Beurteilung der energetisch-effektorischen Tätigkeitselemente
- 1.2 Beschreibung und Skalierung der informatorischen Tätigkeitselemente
- 1.2.1 Beurteilung des sensorischen Anteils der Tätigkeitselemente
 - 1.2.1.1 Bedeutung der sensorischen Arbeit
 - 1.2.1.2 Signalfrequenz
 - 1.2.1.3. Signaldeutlichkeit
 - 1.2.1.4 Häufigkeit der Signale in Wahrnehmungsgrenzbereichen

- 1.2.2 Beurteilung des diskriminatorischen Anteils der Tätigkeitselemente
 - 1.2.2.1 Visuelle Anteile diskriminatorischer Arbeit
 - 1.2.2.2 Auditiv-e Anteile diskriminatorischer Arbeit
 - 1.2.2.3 Propriozeptive Anteile diskriminatorischer Arbeit
 - 1.2.2.4 Haptische Anteile diskriminatorischer Arbeit
 - 1.2.2.5 Olfaktorische Anteile diskriminatorischer Arbeit
 - 1.2.2.6 Informationsquellen
 - 1.2.2.7 Vigilanz
- 1.2.3 Beurteilung des kombinatorischen Anteils der Tätigkeitselemente
 - 1.2.3.1 Art der zu treffenden Entscheidungen
 - 1.2.3.2 Bedeutung der zu treffenden Entscheidungen
 - 1.2.3.3 Ausbildungs- und arbeitsbezogene Entscheidungsvoraussetzungen
- 1.2.4 Beurteilung des signalisatorisch-motorischen Anteils der Tätigkeitselemente
 - 1.2.4.1 Manipulativer Anteil der signalisatorisch-motorischen Arbeit
 - 1.2.4.1.1 Anpassungsvorgänge des Auges
 - 1.2.4.1.1 Leistungsbewegungen der Effektoren
 - 1.2.4.2 Kommunikativer Anteil der signalisatorisch-motorischen Arbeit
- 1.2.5 Summarische Beschreibung kognitiver Prozesse
- 2. Beurteilung der Arbeitsobjekte und Arbeitsmittel
 - 2.1 Beurteilung der Arbeitsobjekte
 - 2.1.1 Eingrenzung der Arbeitsobjekte
 - 2.1.2 Eigenschaften der Arbeitsobjekte
 - 2.2 Beurteilung der Arbeitsmittel
 - 2.2.1 Werkzeuge oder Geräte, die in der Hand gehalten werden
 - 2.2.2 Technische Hilfsmittel, die in der Hand gehalten werden

- 2.2.3 Stationäre Geräte oder Anlagen
- 2.2.4 Transportmittel und bewegliche technische Ausrüstungen
- 2.2.5 Bedienelemente
- 2.2.6 Arbeitssitz, Arbeitstisch und Arbeitsraum
- 2.2.7 Technische Hilfsmittel zur Unterstützung der menschlichen Sinnesorgane
- 2.2.8 Arbeitskleidung
- 2.3 Beeinträchtigung oder Gefährdung durch Arbeitsobjekte oder nicht funktionssichere Arbeitsmittel

- 3. Beurteilung der Umgebungseinflüsse
- 3.1 Beleuchtung
- 3.2 Lärm
- 3.2.1 Gesamtbeurteilung des Geräuschpegels
- 3.2.2 Einflußfaktoren des Lärmempfindens
- 3.3 Mechanische Schwingungen
- 3.4 Klima
- 3.5 Sonstige Umgebungseinflüsse
- 3.6 Umgebung und Arbeitssicherheit
- 3.6.1 Unfallgefahr
- 3.6.2 Berufskrankheiten

- 4. Beurteilung der organisatorischen und wirtschaftlichen Aspekte der Arbeit
- 4.1 Organisatorische Aspekte
- 4.1.1 Die Stellung der untersuchten Tätigkeit in der betrieblichen Ablauforganisation

- 4.1.1.1 Zeitliche Arbeitsorganisation
 - 4.1.1.1.1 Arbeitszeitregelungen
 - 4.1.1.1.2 Pausenregelungen
- 4.1.1.2 Strukturelle Arbeitsorganisation
 - 4.1.1.2.1 Eingrenzung des Arbeitssystems
 - 4.1.1.2.2 Zeitliche und strukturmäßige Bindung der Arbeitsaufgaben
- 4.1.2 Die Stellung der untersuchten Tätigkeit in der betrieblichen Aufbauorganisation
 - 4.1.2.1 Verantwortung für Personen, Sachwerte und immaterielle Werte
 - 4.1.2.2 Umfang der Weisungsbefugnisse
 - 4.1.2.3 Zusammenfassende Beurteilung der Führungsfunktionen
- 4.1.3 Die Stellung der untersuchten Tätigkeit in der betrieblichen Informationsorganisation
 - 4.1.3.1 Arbeitsnotwendige und informelle Kontakte
 - 4.1.3.2 Beurteilung der Konflikte, die sich aus dem Arbeitsprozess ergeben können
- 4.2 Wirtschaftliche Aspekte
(Entlohnungsgrundsätze und Entlohnungsformeln)
 - 4.2.1 Festsetzung der Entlohnungsmethode
 - 4.2.2 Grundlohndifferenzierung
 - 4.2.3 Lohn- und Gehaltszahlungsweise
 - 4.2.4 Zeitlicher Entlohnungsbezug
 - 4.2.5 Ergebnismäßiger Entlohnungsbezug
 - 4.2.6 Gewährung von Lohnzuschlägen
 - 4.2.7 Bindung der Lohnzuschläge

3.4.25 *Der Position Analysis Questionnaire (PAQ)*

Verfasser (Hrsg.): McCormick/Jeanneret/Mecham

Occupational Research Center

Department of Psychology

Purdue University, 1969

Deutsch: Bundesanstalt für Arbeit, E. Frieling, 1972

3.4.25.1 *Beigelegte Kopien:*

a) *Gliederung des PAQ*

b) *Erhebungsformular, Grad der körperlichen Anstrengung*

3.4.25.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: PAQ	voll erfüllt
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente	x
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x
Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	x
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse	x
körperliche Beanspruchung	x
Geschicklichkeit	x
Umgebungseinflüsse	x
Unfallgefahr	x
Quellen der Arbeitsinformation	x
Grad der Verwendung gelernter Informationen	x
Beurteilungsleistungen	x
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten	x
Verantwortung	x
persönlicher Freiheitsraum	x
besondere Anforderungen	x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit	x
Zeitdruck - Streß	x

a) Gliederung des PAQ

Bezeichnung der Abschnitte

1. Informationsaufnahme
 - 1.1. Quellen der Arbeitsinformation
 - 1.1.1. Optische Quellen der Arbeitsinformation
 - 1.1.2. Nicht-optische Quellen der Arbeitsinformation
 - 1.2. Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse

2. Informationsverarbeitungsprozesse
 - 2.1. Beurteilungsleistungen
 - 2.2. Denk- und Entscheidungsprozesse
 - 2.3. Verwendung von gelernter Information

3. Arbeitsauführung
 - 3.1. Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Apparaturen und Anlagen
 - 3.1.1. Werkzeuge oder Geräte, die in der Hand gehalten werden
 - 3.1.2. Technische Hilfsmittel, die in der Hand gehalten werden
 - 3.1.3. Stationäre Geräte oder Anlagen
 - 3.1.4. Transportmittel und bewegliche technische Ausrüstungen
 - 3.1.5. Bedienelemente
 - 3.2. Manuelle Tätigkeiten
 - 3.3. Tätigkeiten, die mit dem gesamten Körper ausgeführt werden
 - 3.4. Grad der körperlichen Anstrengung
 - 3.5. Körperhaltung/Körperbewegung
 - 3.6. Bewegungs- und Koordinationsleistungen

4. Arbeitsrelevante Beziehungen zu anderen Personen
 - 4.1. Kommunikationsformen
 - 4.1.1. Mündliche Kommunikation
 - 4.1.2. Schriftliche Kommunikation
 - 4.1.3. Andere Kommunikationsformen
 - 4.2. Verschiedene zwischenmenschliche Beziehungen
 - 4.3. Umfang arbeitsrelevanter persönlicher Kontakte
 - 4.4. Arten arbeitsrelevanter zwischenmenschlicher Beziehungen
 - 4.5. Anweisung und Koordination
 - 4.5.1. Umfang an Weisungsbefugnissen
 - 4.5.2. Andere organisatorische Tätigkeiten
 - 4.5.3. Art der Arbeits- oder Aufgabenunterweisung, der der Stelleninhaber unterworfen ist
 - 4.6. Belastung und Konflikte, die sich aus dem Arbeitsprozeß ergeben können

5. Umgebungseinflüsse
 - 5.1. Äußere Arbeitsbedingungen
 - 5.1.1. Arbeit im Freien
 - 5.1.2. Raumklima
 - 5.1.3. Verschiedene äußere Arbeitsbedingungen
 - 5.1.4. Arbeitsraum

- 5.2. Unfallgefährdung und Arbeitssicherheit
- 6. Zusätzliche Arbeitsbedingungen
 - 6.1. Strukturierung der Arbeit
 - 6.2. Verantwortung
 - 6.3. Besondere Arbeitsanforderungen
 - 6.3.1. Besondere Arbeitsanforderungen im Bereich der Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung
 - 6.3.2. Besondere Anforderungen im Bereich der Arbeitsausführung
 - 6.3.3. Besondere Anforderungen im Bereich der sozialen Beziehungen
 - 6.3.4. Verschiedenes

b) Erhebungsformular, Grad der körperlichen Anstrengung

3.4. GRAD DER KÖRPERLICHEN ANSTRENGUNG

(Anhand des unten aufgeführten Schlüssels ist die Bedeutung bzw. der Grad der körperlichen Anstrengung anzugeben. Berücksichtigen Sie bitte zusammenfassend Art, Zeitdauer und Kraftaufwand, der gefordert wird, um die Arbeitsaufgaben während eines durchschnittlichen Arbeitstages auszuführen.)

<u>Schlüssel</u>	<u>Grad der körperlichen Anstrengung</u>
0	<u>trifft nicht zu</u> (zB Bereitschaftsdienst)
1	<u>sehr gering</u> (Gelegentliches Gehen oder Stehen und/oder gelegentliches Bewegen leichter Gegenstände oder Materialien; zB Schreiben an einer Schreibmaschine; Anfertigen technischer Zeichnungen; Reparieren von Uhren; Überwachen oder Telefonieren)
2	<u>gering</u> (Häufiges Gehen oder Stehen und/oder häufige Kraftaufwendungen, die dem häufigen Heben von ungefähr 5 Kp und/oder einer gelegentlichen Kraftaufwendung von 10 Kp entsprechen; zB Verkaufen von Gemüse; Reparieren von Radiogeräten)
3	<u>mittel</u> (Häufige Kraftaufwendungen, die einem häufigen Heben von 10 - 12 Kp und/oder einer gelegentlichen Kraftaufwendung beim Heben von ungefähr 20 Kp entsprechen; zB beim Reparieren von Kraftfahrzeugen; beim Fahren von LKW's oder beim Verrichten von Gartenarbeiten)
4	<u>groß</u> (Häufige Kraftaufwendungen, die dem häufigen Heben von ungefähr 25 Kp und/oder einer gelegentlichen Kraftaufwendung beim Heben von 50 Kp entsprechen; zB Transportieren von Lasten auf dem Bau; Fahren von Planiertraupen)
5	<u>sehr groß</u> (Häufige Kraftaufwendungen, die dem häufigen Heben von mehr als 25 Kp und/oder einer gelegentlichen Kraftaufwendung beim Heben von mehr als 50 Kp entsprechen; zB beim Transportieren von Möbeln; beim Arbeiten in einem Steinbruch; beim Schmieden schwerer Werkstücke)

3.4.26 Tätigkeitserhebungen

Verfasser (Hrsg.): Bundesministerium für Soziale Verwaltung, Büro der österreichischen Arbeitsmarktverwaltung für Berufskundliche Arbeiten

3.4.26.1 Beigelegte Kopien:

Tätigkeitserhebung zum Betonwarenerzeuger

3.4.26.2 Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:

Berufsbild: Tätigkeitserhebungen	voll erfüllt	teilweise erfüllt
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Aufstiegsmöglichkeiten	x	
Ausschließungsgründe	x	
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeitselemente		x
bearbeitete, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Gedächtnis-, Denk-, Entscheidungsprozesse		x
körperliche Beanspruchung		x
Umgebungseinflüsse		x
persönlicher Freiheitsraum		x
Konzentration, Vigilanz, Reaktionsgeschwindigkeit		x
Zeitdruck - Streß		x

Tätigkeitserhebung zum Betonwarenerzeuger

BETONWARENERZEUGER

(Ber. Art 1371)

Andre übliche Benennungen: Betonsteinerzeuger, Betonwerkshelfer.

Dem Betonwarenerzeuger obliegt die Herstellung verschiedener Betonwaren, wie Normalelemente für den Fertigteilbau, Ziegel verschiedener Art und Größe, Rohre, Brunnenringe uam. Die Erzeugnisse werden überwiegend maschinell angefertigt. Nur Sonderanfertigungen geringeren Umfangs werden händisch ausgeführt.

Die Tätigkeit wird teils aufgrund nicht ins Detail gehender Anweisungen, aber auch aufgrund von Detailanweisungen ausgeübt - hängt v. der Betriebsgröße und dem Erzeugungsprogramm ab - und vom Werkmeister, Vorarbeiter oder Betriebsleiter beaufsichtigt.

Aufgabenbeschreibung:

- o Mischgut (Kies, Sand, Zement, Wasser und evtl Zuschlagstoffe) nach Mischungsplan abwiegen und in Mischmaschine einfüllen;
- o Mischungszeit beachten und Vorgang in Maschine kontrollieren;
- o durch automatische Steuerung wird das Mischgut in die Form abgefüllt;
- o Betätigung des "Rüttlers", damit gleichmäßige Höhe und Dicke gewährleistet ist;
- o Einschaltung der Hydraulik, zur völligen Verdichtung der Füllmasse;
- o mittels "Abhebeschere" gefüllte Formen abheben und die noch nassen Steine mittels eines "Stempels" aus der Form ausstoßen;
- o nach der Abbindezeit (ca 3 Tage), Fertigprodukt mittels Hubstapler zur Lagerung transportieren;
- o Produkt ist nach etwa 3 bis 4 Wochen voll verwendungsfähig.

Material:

- o Sand, Kies, Rundkorn, Splitt, Steinkörnungen;
- o Hüttenbims, LEKA (Blähton), Schlacke, Steinmehl;
- o Zement, Wasser, chem Zusatzstoffe;
- o Eisen, Stahl, Schalungsholz.

Geräte und Maschinen:

- o Betonmischmaschine, Betonsteinmaschine, Rüttelmaschine, Ziegelmaschine mit Verdichtungsanlage, Rohrmaschine;
- o Förderband, fahrbare Waage, Schrägaufzug, Abhebegerät, Stapler, Pressen;
- o Scheibtruhe, Schaufel, Unterlagebretter, Betonsteinformen nach Normen unterschieden.

Technologische Anforderungen:

GERINGFÜGIG: Logisch methodisches Denken - Technik anwenden - Koordinationsvermögen - Materialgefühl/-verständnis - konzentrierte Aufmerksamkeit - offene Aufmerksamkeit - Sorgfalt.

Körperliche Anforderungen:

GELEGENTLICH: Sitzen - hocken - gehen - beugen - reichen - mit den Fingern arbeiten - heben - schieben - tragen - hören - sprechen - Belastungsspitzen - Tempo/Zeitdruck.

VORWIEGEND: Innen - Lärm - allein arbeiten - neben anderen arbeiten.

Vor- bzw Ausbildung:

- o Lehrberuf: 3 Jahre Lehrzeit;
- o vorwiegend jedoch Anlernberuf, meist aus Bauberufen kommend, vereinzelt auch aus der Landwirtschaft;
- o Anlernzeit: einige Wochen.

Aufstiegsmöglichkeiten:

Vorarbeiter, Gruppenführer, Lagerhalter.

Berufs-Ausschließungsgründe:

- o Alle Körperbehinderungen, die die Beweglichkeit einschränken;
- o schwere Seh- und Hörbehinderungen;
- o Lungenleiden, Ekzembildung;
- o Berufsausübung bis zum Pensionsalter möglich;
- o vereinzelt üben auch Frauen den Beruf aus.

(Zusammenfassung von Einzelanalysen - März 1976)

3.4.27 *Analysesystem für Berufs-anforderungen*

Verfasser (Hrsg.): Bürgi, A.: Die Analyse von Berufen und Berufs-anforderungen.- Stuttgart 1976

3.4.27.1 *Beigelegte Kopien:*

Schema zur objektiven Erfassung und Darstellung eines Berufes bzw. eines Berufsfeldes

3.4.27.2 *Beurteilung nach den Kriterien aus 3.3:*

Berufsbild: Analysesystem für Berufs-anforderungen	voll erfüllt	teilweise erfüllt
Geschichte und Entwicklung des Berufes	x	
berufskundliche Literatur	x	
volkswirtschaftliche Bedeutung		x
wissenschaftl.-techn. Entwicklungstendenzen	x	
andere Bezeichnungen	x	
gesetzliche Regelungen	x	
verwandte Berufe	x	
Berufsstatistik	x	
Größe, Art, regionale Verteilung der Berufe	x	
Wirtschaftszweige, in denen der Beruf angesiedelt ist	x	
einschlägige Berufsorganisationen	x	
einschlägige Berufsschulen	x	
Arbeitsmarktsituation	x	
Entlohnung, Kollektiv-, Tarifverträge	x	
Arbeitszeiten, Urlaub, Kündigung, Sozialleistungen	x	
erforderliche allgemeine Schulbildung	x	
erforderliche berufsbezogene Ausbildung	x	
Berufswege, Spezialisierungen	x	
Aufstiegsmöglichkeiten	x	
Fortbildungsmöglichkeiten	x	
Fachzeitschriften	x	
Ausschließungsgründe		x
Arbeitsfunktionen, Tätigkeiten, Tätigkeits-elemente	x	
bearbeite, verarbeitete Materialien	x	
Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Anlagen, Apparaturen	x	
Anforderung an sozialkommunikative Fähigkeiten	x	

SCHEMA ZUR OBJEKTIVEN ERFASSUNG UND DARSTELLUNG EINES BERUFES

1. Berufsbezeichnung

- Die Bezeichnung des Berufes, dessen Name, sollte der Tätigkeit entsprechen. Trifft dies nicht zu, muss eine Umschreibung gegeben werden.

Beispiel: Kartenschläger, Beruf aus der Textilbranche. Der Kartenschläger locht Steuerkarten für Webeautomaten.

- Sofern die Berufsbezeichnung die Ausbildung oder die Stellung innerhalb der Berufshierarchie enthält, sollte sie diesen entsprechen. Andernfalls muss eine kurze Richtigstellung angebracht werden.

Beispiel: Zahntechniker. Diese Bezeichnung ist irreführend. Der Zahntechniker ist nicht Absolvent eines Technikums; er stellt Zahnprothesen her, eine feine handwerkliche Tätigkeit, die etwa der des Feinmechanikers ähnlich ist.

- Bei der Festlegung neuer Berufsbezeichnungen ist der Tätigkeit, Ausbildung und Stellung des Berufes vermehrte Beachtung zu schenken.

Gutes Beispiel: Werkzeugmaschinenist
Schlechtes Beispiel: Krankenschwesterin FA SRK

- Ist der Beruf auch für Frauen geeignet, muss dies in der Berufsbezeichnung vermerkt werden.

Beispiel: Bäcker-Konditor/Bäcker-Konditorin
Schriftsetzer/Schriftsetzerin

- Meint ein Name ein ganzes Berufsfeld, so ist sowohl der Oberbegriff zu nennen als auch das einzelne Tätigkeitsfeld anzuführen.

Beispiel: Technische Zeichnerberufe

Hochbauzeichner	Lüftungszeichner
Tiefbauzeichner	Metallbauzeichner
Planungszeichner	Elektrozeichner
Eisenbetonzeichner	Beleuchtungszeichner
Stahlbauzeichner	Karosseriezeichner
Maschinenzeichner	Innenausbauzeichner
Sanitärzeichner	angelernter techn. Zeichner
Holzungszeichner	Kopist
Vermessungszeichner	Reinzeichner usw.

- Synonyme oder volkstümliche Bezeichnungen sind ebenfalls anzuführen.

Beispiel: Elektriker für Elektromonteur
Doktor für Arzt

2. Berufsbeschreibung

Darstellung der Tätigkeiten und Funktionen, der körperlichen, geistigen, psychischen Verhaltensformen, insbesondere auch der Denkvorgänge.

In diesem Abschnitt soll nicht die Ausbildung beschrieben werden, sondern die Berufstätigkeit bzw. die Funktion, auf die die Ausbildung gerichtet ist.

Es geht um Funktionsbeschreibungen, die auf arbeitsplatzanalytischen und berufsanalytischen Untersuchungen beruhen. Die Berufsdarstellungen sollen umfassend, verständlich, differenziert und objektiv sein. Schilderungen vom Hörensagen und die Wiedergabe allgemeiner Vorstellungen und subjektiver Meinungen von Berufsangehörigen sollen vermieden werden. Der Redaktion des Textes ist hier besondere Aufmerksamkeit zu schenken. Sofern ein Berufsbild behandelt wird, sind die einzelnen Berufe zu beschreiben.

Beispiel: Schlosser

Maschinenschlosser	Metallbauschlosser
Konstruktionsschlosser	Rohrschlosser
Grossapparatschlosser	

Wenn unter einer Berufsbezeichnung mehrere Funktionen enthalten sind, sind diese gesondert zu analysieren und zu beschreiben.

Beispiele: Elektromonteur

Installateur	Betriebselektriker
Telephonmonteur	Starkstrommonteur
Schalttafelbauer	Frelaltungsmonteur
Vorortnär	
Kleinflorarzt	Forschungs-Veterinär
Landflorarzt	Zootlerarzt
Vorwaltungstlerarzt	Hochschullehrer
Schlachthaustlerarzt	

Die Berufe funktionalisieren sich je länger je mehr. Oft lässt sich die Tätigkeit nur aus einem grösseren Zusammenhang heraus erfassen. Diesem Umstand ist bei der Berufsdarstellung Rechnung zu tragen.

Aspekte, die in der Darstellung zu berücksichtigen sind:

- *Stellung des Berufes im Wirtschaftsleben*: Kurze Erläuterung, welche Funktion eine Berufstätigkeit hat.
- *Stellung der Berufstätigkeit im Arbeitsprozess, im Arbeitsablauf*:

Beispiel: Programmierer in der EDV

Welche Unterlagen erhält der Programmierer?
Worüber arbeitet er?
Was geschieht nachher mit seiner Arbeit?
Worüber arbeitet er mit seinen Unterlagen weiter?

- *Eigentlicher Tätigkeitsbeschreibung*:

- Hauptfunktionen
- Einzelaufgaben, z. B.: In logischer Abfolge
In der Reihenfolge der Häufigkeit
In der Reihenfolge ihrer Bedeutung oder Wichtigkeit
- Verwendete Hilfsmittel für sämtliche Tätigkeiten einschliesslich geistiger Arbeiten
- Hergestellte Erzeugnisse oder angestrebte Ziele
- Verwendetes Material
- Arbeitsort, Arbeitsplatz, Arbeitsklima, Umgebung
- Kontakte mit Menschen inner- und ausserhalb von Beruf und Arbeitsplatz (Vorgesetzte, Mitarbeiter, Untergebene, Kunden, Auftraggeber, usw.)
- Art der Funktion (Ebene, Selbstständigkeitsgrad, Verantwortlichkeit, usw.)

3. Anforderungen

Es handelt sich um *Berufsanforderungen* und nicht um Ausbildungsanforderungen. Die Anforderungen sind auf Grund der Darstellung in Kapitel 2 zu behandeln, dh. wenn mehrere Berufe beschrieben werden, müssen auch die Anforderungen getrennt behandelt werden.

Die Berufsbeschreibung bildet die Grundlage für das Studium der Anforderungen.

Die Anforderungen lassen sich aus einer berufsanalytisch gewonnenen Berufsbeschreibung ableiten.

Darlegung der Berufsanforderungen:

vgl. Schema, Anhang II

Darlegung der Anforderungsumstrukturierungen:

Wurde in Kapitel 2 auf Berufsumstrukturierungen eingegangen, sind hier die zu erwartenden Anforderungsumstrukturierungen ebenfalls zu behandeln.

4. Vor- und Ausbildung

Berufsvorbildung – Schulung:

- erwünschte Schulung
- notwendige Schulung
- minimal mögliche Vorbildung zur erfolgreichen Absolvierung einer Berufsausbildung (oder Berufstätigkeit)
- Berufsvorkurse und Zwischenlösungen bis zur Erfüllung der Eintrittsanforderungen
- Anforderungen für den Eintritt in die Ausbildung (körperliche, geistige und seelisch-charakterliche Anforderungen), vor allem, wenn sie von den Anforderungen für die Berufsausübung (Ziffer 3) abweichen.

Handelt es sich um Berufe (z. B. Sekundärberufe) mit mehreren Vorbildungsmöglichkeiten, so sind sämtliche möglichen Wege anzuführen. Den regionalen oder schulischen Unterschieden ist hier besondere Beachtung zu schenken.

Berufsausbildung:

- Normalausbildung
- Zweiter Bildungsweg
- Andere Wege
 - Notwege
 - Fernkurse
 - Abendkurse usw.

Bei jeder Ausbildungsart ist auf folgendes einzugehen:

- Ausbildungsform
- Bedingungen
- Dauer
- Prüfungen, Diplome, Titel
- Studiengänge
- Ausbildungsprogramme (Lohnprogramme usw.)
- Kosten der Ausbildung
- Stipendien
- Verzeichnis der Schulungs- und Ausbildungsstätten und -Institutionen (Spezialinstitute usw. mit Adressen, Verzeichnis der diesbezüglichen Auskunftstellen)

Anhang – Statistisches:

- Alle statistischen Angaben, die betreffend Ausbildung zur Verfügung stehen.

5. Berufswege, Spezialisierungen, Aufstieg

In diesem Kapitel werden die Berufswege, der Aufstieg und die Spezialisierungen behandelt, wobei ein Teil der Wege einen Aufstieg bedeutet, ein anderer Teil nicht, ein Teil der Wege weitere Ausbildung voraussetzt, ein anderer nicht. Ausgehend von dem in Kapitel 2 beschriebenen Beruf oder Berufsfeld, kann die hier zu beschreibende Tätigkeit eine Vollfunktion, Teilfunktion, erweiterte Funktion oder einen Funktionswechsel darstellen.

Vollfunktion:

Beispiel: der Drogist als Ladeninhaber

Teilfunktion:

Beispiel: Spezialisierungsmöglichkeiten wie Narkoseschwester oder Operationsschwester für gelernte Krankenschwester.

Erweiterung der Funktion:

Beispiel: Bäcker - Bäcker/Konditor

Funktionswechsel:

Die Absolvierung einer Zusatzausbildung oder die Aufnahme einer Kaderfunktion bringt meist einen Aufgabenwechsel mit sich. Die Tätigkeiten und die Anforderungen ändern sich.

Beispiele: Arbeiter, Vorarbeiter, Meister, Werkführer,
Mechaniker und verkürzte Zeichnerlehre, technischer Zeichner,
Lehre z. B. als Mechaniker und Kurs für Arbeitsvorbereitung,
Arbeitsvorbereiter,
Abteilungskrankenschwester, Oberschwester.

Mobilitätsgrad:

Im Berufsleben ist heute ein viel stärkeres Fluktieren als früher festzustellen. Sehr viele Berufsausübende wechseln ihren Beruf während ihres Lebens mehrere Male und schulen sich um. Es ist wichtig, dass in der berufskundlichen Dokumentation Angaben darüber zu finden sind, ob ein solcher Wechsel möglich ist oder nicht, ob Ausweichmöglichkeiten bestehen, falls ein Beruf ausfällt oder die Ausübung desselben dem Einzelnen unmöglich geworden ist.

Statistiken:

Die Angaben über Einsatzmöglichkeiten, Berufswege und Aufstieg würden mehr Sinn erhalten, wenn Statistiken darüber erhältlich wären, z. B.

- Anzahl Akademiker im Verhältnis zu Nichtakademikern
- Anzahl (oder Anteil) Lehrverhältnisse im Verhältnis zu Gelehrten
- Anzahl Gelehrte im Verhältnis zu Ungelernten
- Ausgebildete, die in anderen Funktionen tätig sind
- Berufslaute im unteren Kader
mittleren Kader
höheren Kader
im Verhältnis zur Gesamtzahl der im Beruf
Tätigen (Positionsradius)
- Anteil der Selbständigen im Verhältnis zu den Berufstätigen
(Selbständigkeitsradius)
- Berufsaustritte

6. Weiterbildung

Das Kapitel »Weiterbildung« hängt sehr eng mit dem Kapitel 5 »Berufswege, Spezialisierungen, Aufstieg« zusammen. Die Ausbildung zu den dort genannten Möglichkeiten wird hier gemäss Katalog in Kapitel 4 zusammengefasst. Unter Umständen kann es zweckmässig sein, die Kapitel 5 und 6 zu verschmelzen. Die Weiterbildung kann in der Vollfunktion, Teilfunktion, in der erweiterten Funktion oder in der abgeänderten Funktion erfolgen.

Vollfunktion:

Beispiel: Durch Verbände usw. organisierte Kurse, die der allgemeinen Weiterbildung dienen (Repetitorien, Instruktionkurse usw.)

Teilfunktion:

Beispiel: Schreiner absolviert Kurs in perspektivischem Zeichnen, Möbelzeichnen und Kalkulation oder Maler besucht Kurs in Farblehre und Farbmischen.

Erweiterung der Funktion:

Beispiel: Lehrer absolviert Kurse, damit er sich zusätzlich als Turnlehrer betätigen kann.

Funktionswechsel:

Beispiel: Automechaniker absolviert Meisterkurs an Fachschule und betätigt sich als Garage-Chef.

7. Arbeitsmarktsituation

Heutige Situation:

- Gegenwärtige Arbeitsmarktlage für Beruf, Tätigkeit, Funktion; gegenwärtige wirtschaftliche Situation der Branche und des Berufes
- Gegenwärtiger Bedarf (Statistik inkl. vorheriger Entwicklung)
- Wirtschaftsgeographische Verteilung auf bestimmte Regionen: Stadt/Land
Ballung in bestimmten Landestellen oder in Abhängigkeit zu bestimmten anderen Industrien, Gewerben usw.

Berufs- und Bedarfsprognostik:

- Zukünftige Entwicklungstendenzen in Branche und Beruf (Konjunktur, Strukturwandlungen)
- Prognose auf Grund dieser Entwicklungstendenzen
- Angaben über zukünftigen qualitativen und quantitativen Nachwuchsbedarf

8. Arbeits- und Erwerbsverhältnisse

Arbeitsverhältnisse:

- Arbeitszeit (Normalarbeitszeit, Schichtarbeit, Nacharbeit, unregelmässige Arbeitszeit, Möglichkeit der Teilarbeitszeit)
- Besonderheiten in den Anstellungsbedingungen (Einstellungsbedingungen, Grenzalter usw.)
- Besonderheiten arbeitsrechtlicher Art (Unterstellung unter spezifische Gesetze usw.)
- Selbständigerwerbende/Unselbständigerwerbende

Erwerbsverhältnisse:

- Lehrlingsentschädigung
- Durchschnittsverdienste für Berufsanfänger
- Spätere Verdienstmöglichkeiten
- Lohnregulative (Gesamtarbeitsverträge und -regulative in der Verwaltung usw.)
- Besondere Sozialleistungen (Ferien, Versicherungen)

9. Berufsgeschichte

- Ursprünge des Berufes (Berufsstammbaum)
- Wirtschaftliche, technische, gesellschaftliche und gewerkschaftliche Situation, die zur Bildung des Berufes führte
- Geschichtliche Entwicklung des Berufes von den Anfängen bis zur Gegenwart

Ein historischer Überblick hilft oft, das Verständnis für einen Beruf und dessen heutige Situation zu vertiefen, sollte aber nicht zu ausführlich werden.

10. Berufsverwandtschaften

Für die berufsberaterische Arbeit ist es unumgänglich, dass wenigstens globale Angaben über verwandte Berufe und über die Art der zwischenberuflichen Verwandtschaften in der berufskundlichen Studie enthalten sind. Dieses Kapitel kann als Beitrag zur vergleichenden Berufskunde und Berufstypologie betrachtet werden. Es ist sehr schwierig, die Berührungsfelder verschiedener Berufe auf einen Nenner zu bringen. Jede diesbezügliche Angabe ist aber wertvoll, insbesondere, wenn sie auf arbeitsanalytischen Untersuchungen beruht.

Berufsverwandtschaften können festgestellt werden in Bezug auf:

- Funktion
- Produktionsweise und Verrichtungen
- Berufsziele
- Stoff, Arbeitsstoff, Material
- Wirtschaftsgruppe
- Anforderungen
 - Intelligenzniveau
 - Denkstruktur (Art des Denkens, Überlegens, der Aufmerksamkeit usw.)
 - Charakterstruktur (Verhaltensweisen, Anpassungsleistung, Art der Verantwortung)
 - Körperliche Eigenschaften
- Arbeitsplatz
- Positionsradius (Hierarchie)
- Selbständigkeitsradius
- Sozialprestige

11. Fachverbände, Berufsorganisationen

- Bezeichnungen und Adressen der Fachverbände und Berufsorganisationen
- Ziele und Arbeitsprogramme der betreffenden Organisationen

12. Literatur

3.5 Übersichtstabelle I

Übersichtsmässige Beschreibung unterschiedlicher Verfahren der Berufs- bzw. Tätigkeitsbeschreibung (Berufsbeschreibungsmodelle) anhand berufskundlicher, berufsorganisatorischer Kriterien.

Für das einzelne Verfahren wird angegeben, ob die jeweiligen Kriterien voll, teilweise oder nicht erfüllt werden.

Verfahren	ausgewählte Kriterien															
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
	Geschichte und Entwicklung des Berufes	berufskundliche Literatur	volksirtschaftliche Bedeutung	wissenschaftlich-technische Entwicklungstendenzen	berufsklassifikatorische Kennziffer	andere Bezeichnungen	Gesetzliche Regelungen	verwandte Berufe	Berufstatistik	Grösse, Art, regionale Verteilung der Berufe	Wirtschaftszweige in denen der Beruf angesiedelt ist	einschlägige Berufsorganisationen	einschlägige Berufsschulen	Arbeitsmarktsituation	Entlohnung, Kollektiv-, Tarifverträge	Arbeitszeiten, Urlaub, V. und f. u. g., Sozialleistungen
1	Am Scheideweg	■		■			■				■		■	■	■	■
2	Handbuch der Berufe	■	■				■			■			■	■	■	■
3	Schriften	■									■		■	■	■	■
4	Berufsbildungspläne für Lehrberufe															
5	Blätter zur Berufsschule						■						■	■		■
6	Österreichische Berufskartei	■	■	■				■		■	■		■	■		
7	Lehrlingsordnung						■									■
8	analytische Arbeitsbewertung															
9	Arbeitsanalyse															
10	Arbeits- und Berufsanalyse				■			■								
11	ISCO				■	■										
12	Arbeitsanforderungen, Berufseignung															
13	Leitfaden der Arbeitsanalyse														■	
14	Leitfaden der Berufsanalyse		■	■	■	■			■				■	■	■	
15	Berufsklassifikationen				■	■		■								
16	arbeits- und arbeiterbezogene Anforderungsanalyse															
17	CODOT				■	■		■								
18	Elementarfertigkeiten ...															
19	Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen		■	■	■	■					■					■
20	Qualifikations-Berufsscharakteristik		■	■	■	■									■	■
21	Analysentopologie															
22	Berufslexikon				■	■								■		
23	Function-Analyse															
24	AET															
25	PAQ															
26	Tätigkeitserhebungen															
27	Analyse-System für Berufs-anforderungen	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■

LEGENDE: nicht erfüllt teilweise erfüllt voll erfüllt keine Angabe möglich



4. ÜBERSICHTSTABELLE ZUR EINSCHÄTZUNG VON AUSGEWÄHLTER
METHODE UND BEDEUTUNG DER UNTERSUCHTEN BERUFSBILDER

4.1 Erläuterungen zu Übersichtstabelle II

Die im folgenden erläuterten Kriterien stellen einen Versuch dar, zwischen den ausgesuchten Verfahren eine vergleichende Bewertung zu ermöglichen.

Schwierigkeiten ergaben sich beim Versuch der Operationalisierung des Beurteilungskriteriums "Aktualität". Zwei Ansätze wurden getestet:

1. Aktualität bedeutet Tauglichkeit eines untersuchten Instruments zur Beschreibung aktueller Berufsinhalte.
2. Aktualität bedeutet Deckung der durch die Lektüre eines der vorliegenden, angewendeten Berufsbeschreibungsmodelle vermittelten Berufsbildes mit Inhalten der entsprechenden gegenwärtigen Berufspraxis.

ad 1. Unter diesem Gesichtspunkt erwiesen sich alle untersuchten Instrumente als aktuell.¹⁾

ad 2. Der notwendige Vergleich zwischen "alten" Berufsbildern und gegenwärtigen Berufssituationen ist im Rahmen dieser Arbeit nicht möglich.

Aus den obengenannten Gründen scheint die Kategorie "Aktualität" in der Übersichtstabelle II nicht auf.

1) Ein bestimmtes Instrument taugt zur Abbildung einer "alten" bzw "aktuellen" im wesentlichen gleich gut bzw gleich schlecht.

Mittels der weiter unten erläuterten Kriterien werden dann in Übersichtstabelle II die in 3.4 beschriebenen Verfahren untersucht. Diese Tabelle vermittelt somit, in Ergänzung zu Übersichtstabelle I, einen Überblick über den qualitativen Aspekt der dort aufscheinenden Aussagen eines bestimmten Verfahrens.

Die aufgelisteten Kategorien bezeichnen Aussagen zu:

1. Verfasser:
Verfasser bzw Herausgeber
2. Entstehungszeitpunkt:
Jahresangabe der Veröffentlichung des Berufsbildes bzw Verfahrens
3. Verfahrensobjekt:
Gegenstand der Beobachtungen, aufgrund welcher bestimmte Aussagen getroffen werden
4. Verfahrensbeschreibung:
Methodik und Durchführung
5. beabsichtigter Anwendungsbereich:
Vorstellungen des Verfassers zum geplanten Anwendungsbereich
6. Praktikabilität, Ökonomie: ¹⁾
erforderlicher Aufwand bei Verwendung zur Erstellung eines Berufsbildes bzw Tätigkeitsbeschreibung gegliedert nach:
 - erforderliche Qualifikation der Erheber,
 - Zeitaufwand für eine Einzelerhebung,
 - Anzahl der erforderlichen Einzelerhebungen,

1) Die Einordnung der untersuchten Modelle erwies sich hier als sehr schwierig, da auf der Basis des vorliegenden Materials, besonders hinsichtlich Zeitaufwand für die Zeit für eine Einzelerhebung, sowie Anzahl der erforderlichen Einzelerhebungen, meistens nicht genügend Informationen zur Verfügung standen, um eine einigermaßen exakte Einordnung zu gewährleisten. In einigen Fällen wurde aus genannten Gründen überhaupt auf eine Zuordnung verzichtet.

eingeteilt in: gering (1)
 mittel (2)
 hoch (3)

7. Standardisierung

8. mathematisches Modell:

Tätigkeit zur Erstellung eines mathematischen Modells
(ja oder nein)

9. methodischer Schwerpunkt:

welcher der unter Punkt 4. genannten Methoden die über-
wiegende Bedeutung zukommt

10. Aufzählung der miteinbezogenen Wissenschaftsbereiche,
Niveau der Abdeckung der miteinbezogenen Wissenschaftsbereiche:
Wissenschaftliche Disziplinen, die in unmittelbarem Zusammen-
hang mit Aussagebereichen stehen, Ausmaß der Berücksichtigung
der Problemstellungen dieser wissenschaftlichen Disziplinen

11. berufsbezogene Anwendungsbreite:

Tauglichkeit zum Einsatz in mehreren Berufsfeldern, gliedert
nach:

eng in einem (wenigen) Berufsfeld(ern)

weit in mehreren (allen) Berufsfeldern

12. Verwendung:

Bereiche, in welchen die Berufs-(Tätigkeits)beschreibung an-
gewendet wird (wurde); zB Berufsberatung, Gliederung der
Ausbildungsberufe, usw.

4.2 Übersichtstabelle II

Bei Spalte 10 wird beim jeweiligen Verfahren angegeben, ob das Kriterium voll, teilweise oder nicht erfüllt wird.

	ausgewählte Kriterien Verfahren	Verfasser	Entstehungszeitpunkt	Verfahrensobjekt	Verfahrensbeschreibung	keine Angabe möglich			
						1 ... gering	2 ... mittel	3 ... hoch	
	1	An Scheideweg	GRÖNEL Johann	1920	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten				Expertenmeinung
	2	Handbuch der Berufe	LANDEsarBEITSAmt SACHSEN-ANHALT	1927-1936	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten				Expertenmeinung, Dokumentenanalyse
	3	Schriften	HAASE Paul	1929	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten				Expertenmeinung, Dokumentenanalyse
	4	Berufsbildungspläne für Lehrberufe	DEUTSCHER AUSSCHUSS FÜR TECHNISCHEs SCHULWESEN, Berlin	1939	Tätigkeiten				Expertenmeinung
	5	Blätter zur Berufskunde	BURDESANSTALT FÜR AVAV, Nürnberg	seit 1950	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten				Expertenmeinung, Dokumentenanalyse
	6	Österreichische Berufskartei	INSTITUT FÜR ARBEITSKUNDE UND BERUFSEIGNUNGSFORSCHUNG	seit 1950	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	7	Lehrlingsordnung	BUNDESINNING DER ELEKTROTECHNIKER	1950	Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	8	analytische Arbeitsbewertung	EULER/STEVENS	1950	Tätigkeiten, Anforderungen				Arbeitsbeobachtung
	9	Arbeitsanalyse	DIRKS Heinz	1954	Anforderungen, Wirkungsmöglichkeiten				Arbeitsbeobachtung
	10	Arbeits- und Berufsanalyse	RIEDEL Johannes	1957	Tätigkeiten	<input checked="" type="checkbox"/>			Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung, Dokumentenanalyse
	11	ISCO	INTERNATIONALES ARBEITSAmt, Genf	1958	Tätigkeiten				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	12	Arbeitsanforderungen, Berufseignung	SCHMIDTKE/SCHMALE	1961	Tätigkeiten, Anforderungen				Arbeitsbeobachtung
	13	Leitfaden der Arbeitsanalyse	NUTZHORN H.	1964	Tätigkeiten				Arbeitsbeobachtung
	14	Leitfaden der Berufsanalyse	WOLLE Fritz	1965	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	15	Berufsklassifikation	BUNDEsMINISTER FÜR ARBEIT UND SoZIALORDNUNG, BRD	1966	Tätigkeiten	<input checked="" type="checkbox"/>			Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	16	arbeits- und arbeiterbezogene Anforderungs-Analyse	KERN/SCHUMANN	1970	Tätigkeiten, Anforderungen, soziale Beziehungen				Arbeitsbeobachtung
	17	COBOT	HER MAJESTY'S STATIoNERY OFFICE, London	1972	Tätigkeiten	<input checked="" type="checkbox"/>			Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	18	Elementarfertigkeiten ...	PFEUFFER Heinz	1972	Tätigkeiten	<input checked="" type="checkbox"/>			Arbeitsbeobachtung
	19	Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen	MINISTERRAAT DER OOR, STAATSSEKRETARIAT FÜR BERUFSBILDUNG	1973	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	20	Qualifikations-Berufsscharakteristik	BEREZIN/DUBCENKO	1973	Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	21	Analysentopologie	FERNER Walter	1973	Tätigkeiten, Anforderungen				Arbeitsbeobachtung
	22	Berufslexikon	ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG	1974	Tätigkeiten, Anforderungen	<input checked="" type="checkbox"/>			Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	23	Funcitie-Analyse	DIRECTORAAT VOOR DE ARBEIDsvORZIEHING, holland	1974	Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	24	AET	ROHREPT/LUCZAK/LANDAU	1975	Tätigkeiten, Anforderungen				Arbeitsbeobachtung
	25	PAQ	FRIELING Ekkehart	1975	Tätigkeiten, Anforderungen				Arbeitsbeobachtung
	26	Tätigkeitserhebungen	BÜRO DER ÖSTERREICHISCHEN ARBEITSAmt-VERWALTUNG	1976	Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Arbeitsbeobachtung
	27	Analysesystem für Berufsanforderungen	BÜRGI Andreas	1976	gesellschaftliche Einbindung des Berufes, Tätigkeiten, Anforderungen				Expertenmeinung, Beobachtung

LEGENDE: nicht erfüllt teilweise erfüllt voll erfüllt

5. ZUSAMMENFASSUNG

Eine Auswertung der Übersichtstabellen I und II zeigt folgendes Bild:

Zwei Gruppen von wichtigen, aussagefähigen Verfahren sind zu unterscheiden:

Gruppe A: Hier sind die "klassischen", berufskundlich geprägten Berufsbeschreibungsmodelle zusammengefaßt. Typische Vertreter dieser Gruppe sind:

- Handbuch der Berufe
- Schriften der Reichsanstalt für AVAV
- Berufsbeschreibung (Leitfaden, Molle)
- Österreichische Berufskartei
- Inhaltsbestimmung von Ausbildungsberufen, DDR

Gruppe B: Hier sind die stark arbeitswissenschaftlich geprägten "modernen" Instrumente zusammengefaßt. Typische Vertreter dieser Gruppe sind:

- Arbeits- und arbeiterbezogene Analyse (Kern/Schumann)
- Anforderungsanalyse (Euler/Stevens)
- Analysentopologie (Ferner)
- AET (Rohmert ua)
- PAQ (McCormick ua)

Zu Gruppe A: Folgende Merkmale sind hier charakteristisch:

- Weitgehende Ausdehnung des Betrachtungsbereiches
- weitgehend subjektive Beurteilung der betrachteten Objekte
- nicht standardisierte Instrumente
- zur Erstellung eines mathematischen Modells nicht tauglich

Zu Gruppe B: Folgende Merkmale sind hier charakteristisch:

- weitgehende Einschränkung des Betrachtungsbereiches, im wesentlichen auf Tätigkeits- und Anforderungsanalyse
- hohe Objektivität der getroffenen Aussagen
- Standardisierung der Instrumente
- Tauglichkeit zur Erstellung eines mathematischen Modells

In einer komprimierten Darstellung lassen sich daraus drei wesentliche Schlüsse ziehen:

1. Der methodischen Exaktheit der "modernen" Verfahren steht deren enger Betrachtungsbereich gegenüber,
2. Dem weitangelegten Betrachtungsbereich der "klassischen" Verfahren steht deren methodische Unexaktheit gegenüber,
3. Es steht kein dem Verfasser bekanntes Instrument zur Verfügung, das in der Lage ist, das Phänomen Beruf in seiner ganzen Komplexität exakt zu beschreiben.

Unterstellt man, daß eine komplexe Betrachtung, sowie ein methodisch exaktes Vorgehen bei der Beschreibung beruflicher Phänomene Voraussetzungen für die Erstellung eines plausiblen Berufsbeschreibungsmodells sind, zeichnet sich als zweckdienliche Vorgangsweise das Einbeziehen vor allem relevanter Kategorien von Berufskunde und Betriebssoziologie in die methodisch exakten arbeitswissenschaftlich ausgereiften Instrumente ab.



PUBLIKATIONEN DES IBW:

Forschungsberichte:

- Nr. 1 - : Dr. Irmfried Speiser
DUALE BERUFS-AUSBILDUNG IM RÜCKBLICK
- Nr. 2 - : C. Gaspari - E.H. Prat de la Riba
DIE UNTERNEHMER UND DIE JUGEND IM BETRIEB
- Nr. 3 - : Univ.Prof. Dr. Werner Clement - Dr. Leo Chini
ENTWICKLUNGSSTAND DER PERSONALPLANUNG IN DER INDUSTRIE
UND IM GROSSGEWERBE ÖSTERREICHS
- Nr. 4 - : Dr. Irmfried Speiser
MOBILITÄT JUNGER BERUFSTÄTIGER
- Nr. 5 - : Günther Kienast
ANALYSE VON TÄTIGKEITEN DER KFZ-MECHANIKER UND IHRE
AUSBILDUNG IM BETRIEB
- Nr. 6 - : Dr. Elsa Hackl
ZUR SITUATION DER BERUFSBERATUNG IN ÖSTERREICH
- Nr. 7 - : Badelt-Clement-Lukesch-Titscher
SOZIAL- UND WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTER IN DER WIRTSCHAFT
- Nr. 8 - : Dr. Elsa Hackl
DAS VERGESSENE POTENTIAL. DIE BERUFLICHE BESCHÄFTIGUNG
VON FRAUEN DER VERSCHIEDENEN AUSBILDUNGSSTUFEN
- Nr. 9 - : ANALYSE VON BERUFSBESCHREIBUNGEN

Broschüren:

- Dr. Dorothea Gaudart
TECHNIKER IN DER WIRTSCHAFT
- Richter-Thum-Wanschura
BERUFS-LAUFBAHNEN EHEMALIGER LEHRLINGE

Gemeinsam mit dem WIFI der Bundeskammer:

- KAUFMÄNNISCHE TÄTIGKEITEN FÜR MATURANTEN UND AKADEMIKER
IN DER WIRTSCHAFT
- NEUN INGENIEURBERUFE IN DER WIRTSCHAFT