

Sonderdruck aus:

# Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Elmar Luxem

Die funktionsorientierte Bestimmung von  
Tätigkeitsinhalten

5. Jg./1972

**3**

## **Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (MittAB)**

Die MittAB verstehen sich als Forum der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung. Es werden Arbeiten aus all den Wissenschaftsdisziplinen veröffentlicht, die sich mit den Themen Arbeit, Arbeitsmarkt, Beruf und Qualifikation befassen. Die Veröffentlichungen in dieser Zeitschrift sollen methodisch, theoretisch und insbesondere auch empirisch zum Erkenntnisgewinn sowie zur Beratung von Öffentlichkeit und Politik beitragen. Etwa einmal jährlich erscheint ein „Schwerpunktheft“, bei dem Herausgeber und Redaktion zu einem ausgewählten Themenbereich gezielt Beiträge akquirieren.

### *Hinweise für Autorinnen und Autoren*

Das Manuskript ist in dreifacher Ausfertigung an die federführende Herausgeberin Frau Prof. Jutta Allmendinger, Ph. D. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 90478 Nürnberg, Regensburger Straße 104 zu senden.

Die Manuskripte können in deutscher oder englischer Sprache eingereicht werden, sie werden durch mindestens zwei Referees begutachtet und dürfen nicht bereits an anderer Stelle veröffentlicht oder zur Veröffentlichung vorgesehen sein.

Autorenhinweise und Angaben zur formalen Gestaltung der Manuskripte können im Internet abgerufen werden unter [http://doku.iab.de/mittab/hinweise\\_mittab.pdf](http://doku.iab.de/mittab/hinweise_mittab.pdf). Im IAB kann ein entsprechendes Merkblatt angefordert werden (Tel.: 09 11/1 79 30 23, Fax: 09 11/1 79 59 99; E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de)).

### **Herausgeber**

Jutta Allmendinger, Ph. D., Direktorin des IAB, Professorin für Soziologie, München (federführende Herausgeberin)  
Dr. Friedrich Buttler, Professor, International Labour Office, Regionaldirektor für Europa und Zentralasien, Genf, ehem. Direktor des IAB  
Dr. Wolfgang Franz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Mannheim  
Dr. Knut Gerlach, Professor für Politische Wirtschaftslehre und Arbeitsökonomie, Hannover  
Florian Gerster, Vorstandsvorsitzender der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Christof Helberger, Professor für Volkswirtschaftslehre, TU Berlin  
Dr. Reinhard Hujer, Professor für Statistik und Ökonometrie (Empirische Wirtschaftsforschung), Frankfurt/M.  
Dr. Gerhard Kleinhenz, Professor für Volkswirtschaftslehre, Passau  
Bernhard Jagoda, Präsident a.D. der Bundesanstalt für Arbeit  
Dr. Dieter Sadowski, Professor für Betriebswirtschaftslehre, Trier

### **Begründer und frühere Mitherausgeber**

Prof. Dr. Dieter Mertens, Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Karl Martin Bolte, Dr. Hans Büttner, Prof. Dr. Dr. Theodor Ellinger, Heinrich Franke, Prof. Dr. Harald Gerfin, Prof. Dr. Hans Kettner, Prof. Dr. Karl-August Schäffer, Dr. h.c. Josef Stingl

### **Redaktion**

Ulrike Kress, Gerd Peters, Ursula Wagner, in: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB), 90478 Nürnberg, Regensburger Str. 104, Telefon (09 11) 1 79 30 19, E-Mail: [ulrike.kress@iab.de](mailto:ulrike.kress@iab.de); (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: [gerd.peters@iab.de](mailto:gerd.peters@iab.de); (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: [ursula.wagner@iab.de](mailto:ursula.wagner@iab.de); Telefax (09 11) 1 79 59 99.

### **Rechte**

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion und unter genauer Quellenangabe gestattet. Es ist ohne ausdrückliche Genehmigung des Verlages nicht gestattet, fotografische Vervielfältigungen, Mikrofilme, Mikrofotos u.ä. von den Zeitschriftenheften, von einzelnen Beiträgen oder von Teilen daraus herzustellen.

### **Herstellung**

Satz und Druck: Tümmels Buchdruckerei und Verlag GmbH, Gundelfinger Straße 20, 90451 Nürnberg

### **Verlag**

W. Kohlhammer GmbH, Postanschrift: 70549 Stuttgart; Lieferanschrift: Heßbrühlstraße 69, 70565 Stuttgart; Telefon 07 11/78 63-0; Telefax 07 11/78 63-84 30; E-Mail: [waltraud.metzger@kohlhammer.de](mailto:waltraud.metzger@kohlhammer.de), Postscheckkonto Stuttgart 163 30. Girokonto Städtische Girokasse Stuttgart 2 022 309. ISSN 0340-3254

### **Bezugsbedingungen**

Die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ erscheinen viermal jährlich. Bezugspreis: Jahresabonnement 52,- € inklusive Versandkosten; Einzelheft 14,- € zuzüglich Versandkosten. Für Studenten, Wehr- und Ersatzdienstleistende wird der Preis um 20 % ermäßigt. Bestellungen durch den Buchhandel oder direkt beim Verlag. Abbestellungen sind nur bis 3 Monate vor Jahresende möglich.

### **Zitierweise:**

MittAB = „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ (ab 1970)  
Mitt(IAB) = „Mitteilungen“ (1968 und 1969)  
In den Jahren 1968 und 1969 erschienen die „Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung“ unter dem Titel „Mitteilungen“, herausgegeben vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.

**Internet:** <http://www.iab.de>

# Die funktionsorientierte Bestimmung von Tätigkeitsinhalten

von Elmar Luxem \*)

Die technisch-organisatorische Weiterentwicklung führt zur Verlagerung von Funktionen aus komplexen Tätigkeiten auf neue Träger. Dabei ist eine Arbeitsteilung in zweierlei Hinsicht zu beobachten:

1. Teilfunktionen werden auf maschinelle Einrichtungen übertragen (Mechanisierung und Automatisierung),
2. Teilfunktionen gleicher Art werden auf andere Beschäftigte im direkten oder indirekten Produktionsbereich verlagert (Arteilung nach Funktionen).

Durch diese Veränderungen ist die Identität von herkömmlicher Berufsbezeichnung, zugehörigem Berufsbild und tatsächlich gegebenem Tätigkeitsinhalt mehr und mehr verlorengegangen. Wir müssen deshalb versuchen, den Tätigkeitsinhalt durch die jeweils auszuführenden Funktionen wiederzugeben.

Als zusätzliche Information können die gegebenenfalls erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten und die nichtfachlichen geistigen Anforderungen erfaßt und zusammen mit den jeweiligen Funktionen in einem Arbeitsplatz- und Personal-Informationssystem gespeichert werden.

Wenn diesen Bestimmungsgrößen für die Tätigkeiten eines Betriebes die korrespondierenden Fähigkeitsmerkmale der Beschäftigten gegenübergestellt werden, sind die wichtigsten Voraussetzungen für eine sachlich fundierte und die qualitativen Aspekte berücksichtigende Lösung der Aufgabenstellungen des Personalwesens erfüllt.

Bei der Anwendung exakterer Planungsmethoden auch im Bereich des Personalwesens wird der mangelnde Informationswert der herkömmlichen Berufsbezeichnungen zur Gewinnung von Aussagen deutlich<sup>1)</sup>, die z. B. als Grundlage für Prognosen über den zukünftigen Personalbedarf und die daraus abzuleitenden Maßnahmen für Personalbeschaffung und Personalentwicklung dienen können.

Diese Erkenntnis wurde auch in einer Untersuchung des Forschungsinstituts für Rationalisierung bestätigt. Dort wurden sämtliche Berufsbezeichnungen der Abteilungen 2/3 „Industrielle und handwerkliche Berufe“ und 4 „Technische Berufe“, wie sie in der Schrift „Klassifizierung der Berufe“, Teil I „Systematische Ordnung der Berufe“<sup>2)</sup>, aufgeführt sind, auf ihre wörtliche Bedeu-

tung hin überprüft. Die Auswertung ergab, daß die meisten Berufsbezeichnungen aus zwei Begriffen gebildet werden<sup>3)</sup>. Die einzelnen Begriffe konnten den folgenden sechs Kategorien zugeordnet werden:

1. Material (z. B. Stahl-, Metall-, Gummi-)
2. Produkt (z. B. Messer-, Uhr-, Rohr-)
3. Verfahren, Tätigkeit (z. B. -Gießer, -Schweißer, -Polierer)
4. Gebiet (z. B. Elektro-, Chemie-, Fernmelde-)
5. komplexer Beruf (z. B. Zimmerer, Klempner, Schlosser)
6. komplettierendes Wort zu 1 bis 4 (wie -macher, -werker, -hersteller, -arbeiter)

Die insgesamt ausgewerteten 329 Berufsbezeichnungen enthielten 577 Begriffe, die sich wie folgt

Kategorie 1 „Material“	9,9 %
Kategorie 2 „Produkt“	21,0 %
Kategorie 3 „Verfahren, Tätigkeit“	18,2 %
Kategorie 4 „Gebiet“	10,9 %
Kategorie 5 „Beruf“	12,8 %
Kategorie 6 „Komplettierendes Wort“	27,2 %

Festzuhalten ist, daß alle gebräuchlichen Berufsbezeichnungen aus Begriffen oder Begriffskombinationen der genannten sechs Kategorien gebildet sind. Zu fragen ist nun, welchen Informationswert diese Begriffe für die Aufgabenstellungen des Personalwesens haben<sup>4)</sup>.

\*) Dipl.-Ing. E. Luxem, Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Forschungsinstitut für Rationalisierung an der Techn. Hochschule Aachen, Direktor: Prof. Dr.-Ing. R. Hackstein.

<sup>1)</sup> Lutz, B.: Prognosen der Berufsstruktur — Methoden und Resultate, Stuttgart 1969, S. 312.  
Eberhard, K.: Berufliche Mobilität und Berufsstatistik. In: Arbeit und Sozialpolitik, 1968, Heft 7 und 8.

<sup>2)</sup> Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1961 und Nachtrag 1964. Stuttgart 1966.

<sup>3)</sup> z. B. „Metallschleifer“.

<sup>4)</sup> An dieser Stelle soll nicht die Bedeutung und Zweckmäßigkeit der schon zitierten „Systematischen Ordnung der Berufe“ in Zweifel gezogen werden, die ganz anderen Zwecken dient als den hier erörterten, nämlich der vollständigen Erfassung und Ordnung aller in der BRD ausgeübten Berufe für beruflich gegliederte Statistiken. Die Berufssystematik wurde hier nur benutzt als Sammlung gebräuchlicher, offizieller Berufsbezeichnungen, in der die in der industriellen Produktion ausgeübten Berufe enthalten sind.

Diese Frage ist eine Frage nach der Identität von Berufsbezeichnung und Tätigkeitsinhalt. Überprüft man unter diesem Blickwinkel die betriebliche Wirklichkeit der Gegenwart, dann wird man häufig feststellen müssen, daß die im „Berufsbild“ gekennzeichnete Tätigkeit durch Funktionsverlagerungen auf andere Personen oder auf maschinelle Einrichtungen so stark verändert worden ist, daß von einer Identität von Berufsbezeichnung, dem zugehörigen Berufsbild und dem tatsächlichen Tätigkeitsinhalt nicht mehr gesprochen werden kann. Diese Veränderungen können nicht nur in einer Verminderung der dem Berufsbild entsprechenden Tätigkeitsmerkmale, sondern ebenso in einer Erweiterung durch berufsbildfremde Merkmale bestehen.

Auf der Suche nach Möglichkeiten, industrielle Tätigkeiten im Sinne einer hinreichenden Information über ihren tatsächlichen Inhalt zu kennzeichnen, bietet sich an, zunächst einmal die Einflußgrößen zu untersuchen, die die vorstehend erwähnten Funktionsverlagerungen bewirken.

Ein Grundprinzip der industriellen Produktion ist die Arbeitsteilung, sowohl zwischen Menschen untereinander als auch zwischen Menschen und Maschinen. Nach Kluge<sup>5)</sup> lassen sich die Unterschiede zwischen industrieller und vorindustrieller handwerklicher Produktion wie folgt darstellen: „Die industrielle Wirtschaft erzielt erhebliche Steigerung der Arbeitsproduktivität durch die organisatorischen und technischen Mittel der Arbeitsteilung und der Serien- und Massenfertigung, die ihrerseits mit Hilfe der Mechanisierung ... und der Automatisierung von Informationsflüssen möglich werden.“ „In der vorindustriellen handwerklichen Produktion lieferte der Mensch den größten Teil der mechanischen Energie und die Information, wobei die Informationseingabe bei der vorherrschenden Stückfertigung für jedes einzelne Erzeugnis notwendig war.“

Der Prozeß der Industrialisierung ist keineswegs abgeschlossen. Die Prinzipien industrieller Produktion werden auf immer mehr Bereiche ausgedehnt. Eine Untersuchung der Auswirkungen technischer Umstellungen<sup>6)</sup>, an der u.a. auch das Forschungsinstitut für Rationalisierung beteiligt war, zeigte, daß auch in den Industrieunternehmen selbst die Anwendung des obengenannten Grundprinzips industrieller Produktion ständig verfeinert und vertieft wird.

Von den im vorstehend genannten RKW-Projekt definierten sechs Objekten technischer Umstellungen „Materialeinsatz“, „Energieeinsatz“, „Arbeits-

verfahren“, „Betriebsmittel“, „Organisationstechnik“ und „Hilfstechnik“ war die Veränderungshäufigkeit am größten bei den Betriebsmitteln (bei 64 % der untersuchten Umstellungsfälle wurde der Einsatz neuer, bei 21 % stark veränderter und bei 14 % gering veränderter Maschinen und Anlagen angetroffen<sup>7)</sup>). Mit abnehmender Häufigkeit folgen die Objekte „Organisationstechnik“, „Hilfstechnik“ und „Arbeitsverfahren“. „Material- und Energieeinsatz“ zeigten nur in wenigen Fällen Veränderungen. In der starken Veränderung der Betriebsmittel sowie der Organisations- und Hilfstechnik kommt die zunehmende Mechanisierung und Automatisierung als wichtigstes und häufigstes Objekt technischer Veränderungen zum Ausdruck. Dies bedeutet gleichzeitig eine „Entfernung“ des Produktionsarbeiters vom eigentlichen Herstellungsvorgang, so daß schon von daher solche Arbeitskräfte über geringere Kenntnisse des Herstellverfahrens und des Materials zu verfügen brauchen als die Produktionsarbeiter an weniger oder nicht automatisierten Maschinen.

Die Untersuchungsergebnisse bezüglich der Veränderung des Arbeitsinhaltes der untersuchten Produktionstätigkeiten lassen sich folgendermaßen zusammenfassen<sup>8)</sup>: Während auf der Betriebsmittelseite die Entwicklung zur Zusammenlegung von Funktionen durch Verkettung und Kontinuierung der Be- und Verarbeitungsvorgänge zu verzeichnen ist, erfolgt auf der Beschäftigten-seite eine weitere Arbeitsteilung; diese jedoch weniger in dem Sinne, daß Arbeitsverrichtungen in kleine und kleinste Arbeitsteilvorgänge zerlegt werden, die sich in schneller Folge wiederholen.

Es vollzieht sich vielmehr eine Artteilung der ursprünglich komplexeren Tätigkeiten. Das bedeutet, daß das Bündel verschiedenartiger Funktionen, das ursprünglich von einer Person wahrgenommen wurde, artweise aufgeteilt und auf verschiedene Träger verlagert wird. Die Abbildung gibt schematisch die prinzipielle Entwicklung dieser Funktionsverlagerungen wieder. Folgende Funktionsarten bieten sich am häufigsten zur Isolierung und Übertragung auf neue Träger an: Transport, Beschickung, Steuerung, Überwachung, Kontrolle, Bestimmung des Arbeitsablaufes, Bestimmung der Prozeßparameter, Einrichten, Instandhalten.

Neue Funktionsträger können sowohl Menschen als auch Maschinen sein. Bei der Übertragung von Teilfunktionen auf maschinelle Einrichtungen handelt es sich um den Vorgang der Mechanisierung bzw. der Automatisierung, je nachdem, ob eine materielle Funktion (Transport, Beschickung usw.) oder eine Entscheidungsfunktion (Steuerung, Bestimmung des Arbeitsablaufes oder der Prozeßparameter usw.) verlagert wird. Prinzipiell liegt hier ebenso Arbeitsteilung vor wie bei der Übertragung von Teilfunktionen aus komplexen Tätigkeiten auf Menschen. Bei den maschinellen Ein-

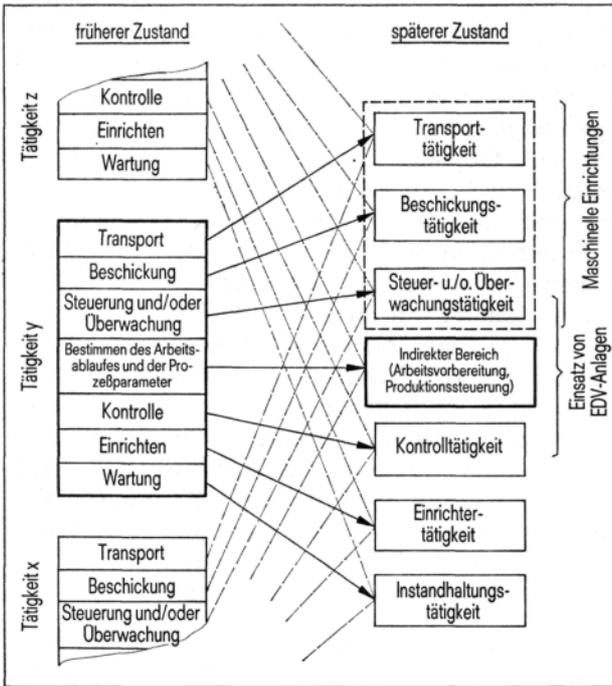
<sup>5)</sup> Kluge, Martin: Zum Prozeß der industriellen Wertschöpfung. In: Industrielle Produktion. Baden-Baden und Bad Homburg v. d. H. 1967. S. 26.

<sup>6)</sup> Forschungsprojekt des RKW: Wirtschaftliche und soziale Aspekte des technischen Wandels in der BRD. Bd. I. Frankfurt a. M. 1970.

<sup>7)</sup> ebenda, S. 183.

<sup>8)</sup> ebenda, S. 212.

## Schema der Funktionsverlagerungen infolge der technisch-organisatorischen Weiterentwicklung



richtungen kann es sich um Be- und Verarbeitungsmaschinen und -anlagen, Transporteinrichtungen, Steuerungseinrichtungen oder EDV-Anlagen handeln.

Als menschliche Träger artgleicher Funktionen kommen in Betracht:

Beschäftigte in unmittelbarem Kontakt zu maschinellen Anlagen (mit Beschickungs-, Steuerungs- und/oder Überwachungsfunktionen), mittelbar mit der Produktion Beschäftigte (mit Transport-, Einrichter-, Instandhaltungs- oder Kontrollfunktionen) und Beschäftigte in indirekten Bereichen (wie Arbeitsvorbereitung, Produktionsplanung und -Steuerung).

Zumeist übernehmen die Träger artgleicher Funktionen diese für mehrere oder alle Produktionsanlagen eines Bereiches. So ist ein Einrichter selten nur für eine Maschine zuständig, und die Instandhaltung betreut bedarfsweise alle Anlagen eines Bereiches oder Werkes. Auch die Mehrmaschinenbedienung ist in diesem Zusammenhang als Beispiel zu nennen.

Der Rationalisierungseffekt stellt sich bei diesen Maßnahmen durch die Spezialisierung auf eine Funktionsart — gegebenenfalls in verschiedenen anlagespezifischen Modifikationen — ein. Wegen des unterschiedlichen Schwierigkeitsgrades der

verschiedenen Funktionsarten ist eine differenzierte Anpassung an die Qualifikation der Mitarbeiter möglich.

Durch Kombination verschiedener Funktionen auf einen Funktionsträger und vor allem durch die enge Bindung des Tätigkeitsinhaltes an Maschinen oder Anlagen ergibt sich eine Fülle unterschiedlicher Tätigkeiten, die mit herkömmlichen Berufsbezeichnungen nicht hinreichend zu kennzeichnen sind. Daher sind in neuerer Zeit verschiedene Untersuchungen in Angriff genommen worden, deren gemeinsames Ziel es ist, zusätzliche Merkmale zur Kennzeichnung von Erwerbstätigkeiten anzuwenden<sup>9)</sup>.

Entscheidend für die Ausformung einer industriellen Tätigkeit ist u. E. die tatsächlich ausgeübte Funktion in der betrieblichen Kooperation. Da sie der gemeinsame inhaltliche Kern ist, stimmen Tätigkeiten mit gleicher Funktion — selbst in unterschiedlichen Branchen — weitgehend überein. So sind beispielsweise die Gemeinsamkeiten zwischen einem Steuermann an einer Walzstraße und an einer Produktionsstraße zur Herstellung von Backwaren wegen der gleichartigen Funktion wesentlich größer, als die unterschiedlichen Materialien, Produkte und auch Verfahren vermuten lassen. Das gleiche gilt für den Bediener eines Drehautomaten oder einer Blechpresse. Die jeweilige Funktion — im ersten Falle die Steuerfunktion, im zweiten Falle die Bedienungsfunktion — ist bestimmend für die Art der geistigen und körperlichen Anforderungen.

Auf der Suche nach Möglichkeiten, industrielle Berufe im Sinne einer hinreichenden Information für die Aufgabenstellungen des Personalwesens zu kennzeichnen, sind wir also zu der Erkenntnis gelangt, daß wir versuchen müssen, die Berufsstruktur nicht mehr durch die in der Einleitung herausgearbeiteten sechs Begriffskategorien der herkömmlichen Berufsbezeichnungen, sondern durch die jeweils auszuführenden Funktionen wiederzugeben.

Bei technischen oder organisatorischen Umstellungen, wo die Verteilung der Funktionen auf bestimmte Träger neu festgelegt wird, wird die Gestaltung der Arbeitsplätze — d. h. die Anpassung der Arbeit an das Qualifikationsangebot — wesentlich erleichtert, wenn man bei der Planung das Augenmerk auf die auszuführenden Funktionen richtet.

In der folgenden Aufstellung dürften alle wichtigen, in der industriellen Produktion von Menschen ausgeübten Funktionen enthalten sein:

1. Manuelles Be- und Verarbeiten (mit und ohne Werkzeug)
2. Montieren
3. Transportieren (mit und ohne Fördermittel)
4. Maschinenbedienung (ohne Steuerung)
5. Steuern

<sup>9)</sup> Vgl.: Institut für sozialwissenschaftliche Forschung, München: Vorstudie für Untersuchungen zur Entwicklung neuer Systematiken der Tätigkeitsbeschreibung und -klassifikation; Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung, Berlin: Untersuchung über den Nachwuchskräftebedarf in Berlin bis zum Jahre 1980; Statistisches Bundesamt: Zusatzbefragung zur 0,1-%-Mikro-zensushebung vom Juli 1969.

6. überwachen
7. Kontrollieren
8. Einrichten
9. Instandhalten
10. Bestimmen von Prozeßparametern
11. Verwalten (Magazin, Listen führen)
12. Leitungsfunktion

Eine exakte Definition und Abgrenzung der Funktionen gegeneinander würde an dieser Stelle zu weit führen. Auch die durchaus sinnvolle weitere Unterteilung der Grundfunktionen ist aus dem gleichen Grunde unterblieben. Diese Aufstellung soll lediglich eine ungefähre Vorstellung von der Vorgehensweise vermitteln.

In der industriellen Wirklichkeit sind in einer Tätigkeit häufig nicht nur eine, sondern mehrere der aufgeführten Funktionen vereinigt. In solchen Fällen müssen zur Kennzeichnung der Tätigkeit alle auszuführenden Funktionen erfaßt werden.

In der soeben erschienenen Ausgabe der „Klassifizierung der Berufe“<sup>10)</sup> hat die Funktion als Bestimmungsgröße für berufliche Tätigkeiten erstmals Eingang gefunden. In den meisten „Berufsordnungen“ der Fertigungsberufe sind eigene „Berufsklassen“ gebildet worden, deren Unterscheidungsmerkmale die verschiedenen Funktionen sind, die innerhalb der gleichen Berufsordnung auszuführen sind. Z. B. werden in der Berufsordnung 243 „Nieter“ u.a. folgende Berufsklassen unterschieden: Hochnieter, Nietmaschinenführer, Nietmaschineneinrichter, Nieterhelfer und Nietmaschinenbediener.

Unseres Erachtens ist diese starre Kopplung der Funktion mit der fachlichen Ausprägung der Tätigkeit für die Belange des Personalwesens jedoch nicht so zweckmäßig wie die getrennte Erfassung, da sie zu einer unübersichtlichen Vielfalt von Tätigkeitsbezeichnungen führen würde, wollte man alle Verfahrens- und Maschinenarten berücksichtigen und mit allen möglichen Funktionsarten koppeln. Außerdem ist in vielen Fällen, wie weiter oben dargelegt, die fachliche Ausprägung für das Bild industrieller Tätigkeiten ohne oder nur von geringer Bedeutung.

Für die Lösung der Aufgabenstellungen des Personalwesens sind jedoch nicht nur die im Rahmen einer Tätigkeit auszuführenden Funktionen aus-

<sup>10)</sup> Klassifizierung der Berufe. Systematisches und alphabetisches Verzeichnis der Berufsbenennungen. Ausgabe 1970. Stuttgart und Mainz November 1970.

zuweisen. Als zusätzliche Information über eine Tätigkeit kann von Interesse sein, ob und gegebenenfalls welche Kenntnisse und Fertigkeiten (nach Art und Umfang) erforderlich sind. Diese sollten unterschieden werden in solche, die außerbetrieblich erworben werden können (Fachkenntnisse aus Lehr- und Anlernberufen), und solche, die so sehr an betriebspezifische Anlagen, Verfahren oder Organisationsformen gebunden sind, daß sie nur im eigenen Betrieb vermittelt werden können. Diese Differenzierung ist als Entscheidungshilfe für die Personalbeschaffungs- und Entwicklungsplanung von Bedeutung. Darüber hinaus kann es sich als sinnvoll erweisen, neben den fachlichen geistige Eigenschaften bzw. Anforderungen, die die Tätigkeit verlangt, zu erfassen, wie z. B. logische Denkfähigkeit, mechanisch-technisches Verständnis, Auffassungsgabe, Reaktionsgeschwindigkeit, Konzentrationsvermögen, Verantwortungsbewußtsein usw.

Die genannten Bestimmungsgrößen „Funktionen“, „fachliche Kenntnisse <und Fertigkeiten“ und „nichtfachliche geistige Anforderungen“ sind voneinander nicht unabhängig. Die auszuübende Funktion bestimmt weitgehend das Niveau und den Charakter der geistigen Anforderungen, so daß sie in vielen Fällen als Bestimmungsgröße genügt. Jedoch sagt sie nichts darüber aus, welche Fachkenntnisse konkret erforderlich sind. Deshalb sollten ergänzend neben der „Funktion“ die gegebenenfalls erforderlichen „fachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten“ und die „nicht fachlichen geistigen Anforderungen“ erfaßt werden.

Das Vorhandensein eines solchen Instrumentariums dürfte aber auch die Aufgaben der Arbeitsvermittlung und der Berufsberatung wesentlich erleichtern.

Da zur Kennzeichnung von Tätigkeiten — im Unterschied zu den herkömmlichen Tätigkeitsbezeichnungen — ein einheitliches Kriterium (die Funktion) Verwendung findet, ergibt sich eine Systematik der Erwerbstätigkeiten, mit deren Hilfe eine funktionsorientierte Ordnung in die Vielfalt unterschiedlicher Tätigkeiten gebracht werden kann. Dadurch lassen sich berufsstatistische Aussagen zur Tätigkeitsstrukturentwicklung und Arbeitsmarktentwicklung gewinnen, die wiederum wertvolle Ansatzpunkte für die Curriculumforschung und Bildungsplanung bieten werden.