
MMag. Dr. Markus Gole

Allgemein beeideter und gerichtlich zertifizierter Sachverständiger für Berufskunde

Leiter der Abteilung für Berufskunde im Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ), Linz

Praxis für Psychologie, Philosophie und Berufskunde, Linz

Arbeitsanalytische Grundlagen des berufskundlichen Arbeitens am Beispiel der beruflichen Rehabilitation

1. Berufskunde und berufliche Rehabilitation in Österreich

Der berufliche Rehabilitationsprozess schließt typischerweise entweder einer Phase einer teilweisen bis gänzlichen Berufsunfähigkeit bzw Invalidität im Ursprungsberuf an oder gründet sich auf den präventiven Gedanken, eine zu erwartende Berufsunfähigkeit zu vermeiden.¹ Diese Unmöglichkeit, den zuletzt ausgeübten Beruf zur Gänze weiterhin auszuüben bzw den gegenwärtigen Beruf langfristig ohne Gesundheitsschäden auch zukünftig ausüben zu können, liegt in physischen und/oder psychischen Ursachen begründet. Statistiken zur frühzeitigen krankheitsbedingten Pensionierung werden schon lange von psychischen Erkrankungen angeführt. Laut Jahresbericht 2018 der österreichischen Pensionsversicherungsanstalt sind zirka 42 % der Bezieher einer Berufsunfähigkeits- bzw Invaliditätspension aufgrund psychiatrischer Erkrankungen in krankheitsbedingter Pension. Als zweithäufigste Gruppe von Erkrankungen in zirka 19 % der Fälle sind Krankheiten des Bewegungs- und Stützapparats sowie der Muskeln anzuführen. Alle weiteren Erkrankungsgruppen liegen als Pensionierungsgrund weit abgeschlagen im einstelligen Prozentbereich.²

Deshalb müssen ein genaues Tätigkeitsprofil sowie ein physisches und psychisches Anforderungsprofil des Berufs vorliegen, der neu ergriffen werden will. Je nach Ziel der beruflichen Rehabilitation kann in der gelebten Praxis entweder ein ganz konkreter Arbeitsplatz hinsichtlich der Tätigkeiten und Anforderungen bewertet werden oder ein neu zu erlernender Beruf in seiner typischen Vielfalt. Die Feststellung der notwendigen Kenntnisse und Fähigkeiten einer kompetenten Berufsausübung, sozusagen die Begutachtung des Berufs als solchen, wird in Österreich von der Berufskunde übernommen. Verschieden zu den Fachbereichen der Medizin und Psychologie gibt es in der Berufskunde keine designierten Fachjournale, nur wenige Fachbücher an der Schnittstelle zur Medizin³ oder Arbeitsphysiologie⁴ und schon gar kein ausgearbeitetes Standardwerk. Erst kürzlich ist ein ausgearbeitetes und aktualisiertes Glossar zum Leistungskalkül in ärztlichen Gutachten erhältlich, welches eine Schärfung der berufskundlichen Begrifflichkeiten vornimmt und zu einer einheitlichen

Sprachverwendung der beteiligten Fachbereiche beiträgt.⁵ Daneben lassen sich lediglich vereinzelt Textquellen zur Definition einzelner berufskundlicher und medizinischer Begriffe zum Anforderungs- bzw Leistungskalkül,⁶ zur Darstellung der Berufsentwicklungen⁷ oder einzelne Beiträge zur Gutachterpraxis⁸ finden.

2. Arbeitsanalyse als Methode der Berufskunde

2.1. Allgemeines

Eine umfassende Kenntnis der Berufsbilder setzt auch Kenntnisse über alle mit dem Beruf zusammenhängenden Faktoren voraus. Erst dadurch kann ein Beruf in seiner Gesamtheit betrachtet werden und es können valide, die Arbeitswirklichkeit abbildende Berufstätigkeits- und Berufsanforderungsprofile erstellt werden. Hier bieten sich im Groben viele Methoden der Befragung und Beobachtung an, eben auch die Methode der Arbeitsanalyse, wie sie im Arbeits-, Organisations- und Personalkontext schon seit Langem Standard ist. So ist es nicht verwunderlich, dass die meisten Beiträge zum Themenfeld einer Passung zwischen Personen und Arbeitsplätzen sowie zwischen Personen und Unternehmen aus der Arbeits- und Organisationspsychologie kommen.⁹ *Riedel* hat überdies als Erstes die Befragung von Berufsangehörigen mithilfe eines strukturierten Fragebogens vorgeschlagen, um eine Berufsanalyse zu erstellen, die ermittelt, „*worauf es in einer Berufsarbeit besonders ankommt*“.¹⁰

Im weitesten Verständnis ist der Hauptzweck einer Arbeitsanalyse das Sammeln von Informationen über Berufe und das Abbilden von Veränderung über die Zeit hinweg.¹¹ Um eine Arbeitsanalyse systematisch durchführen zu können, bedarf es einer Vielzahl an Einzelentscheidungen auf dem Weg. In qualitativen¹² und quantitativen¹³ Metaanalysen finden sich vor allem folgende sechs Bereiche, welche die Ergebnisse einer Arbeitsanalyse systematisch beeinflussen.

2.2. Beschreibungsebene

Auf der Beschreibungsebene kann eine grobe Zweiteilung zwischen tätigkeitsorientierter und personenorientierter Arbeitsanalyse vorgenommen werden.¹⁴ Eine Tätigkeitsori-

entierung umfasst Faktoren, wie der Beruf konkret ausgeübt wird (zB Berufsaufgaben, Umgang mit Arbeitsmitteln, Berufspflichten). Die zu bewertenden beruflichen Tätigkeiten können wiederum entweder eine spezifische Tätigkeitsbeschreibung, die für ein bestimmtes Berufsbild generiert wurde (zB Tragen von Zementsäcken), oder eine globale Tätigkeitsbeschreibung sein, die eine Vielzahl an Berufen betrifft (zB Tragen von Gewichten über 20 kg). Im Kontrast dazu umfasst die Personenorientierung alle Faktoren, welche in der Person liegen und zur Berufsausübung notwendig sind. Dazu zählen die Kenntnisse (zB Faktenwissen), Fertigkeiten (zB Kommunikationsgeschick), Fähigkeiten (zB kognitive Fähigkeiten) und anderen Voraussetzungen (zB Persönlichkeitsmerkmale).¹⁵

2.3. Methodische Ebene

Methodisch kann die Generierung der nötigen Daten unter anderem durch Beobachtung am Arbeitsplatz, durch Interviews im Einzel- oder Gruppensetting, durch Fragebögen oder durch Dokumentenanalyse (zB Stelleninserate) geschehen. All diese Erhebungsmethoden weisen ihre eigenen Vor- und Nachteile auf, sodass es naheliegt, einzelne Nachteile durch die Vorteile anderer Methoden kompensieren zu können. Die so gewonnenen Daten können im Anschluss qualitativ und quantitativ ausgewertet werden, um zur notwendigen Beschreibung des Berufsbildes zu kommen.

2.4. Art der Fragestellung

Die Art der Fragestellung hinsichtlich der auszuübenden Berufsaufgabe zielt meistens auf die Häufigkeit (zB 10 Mal pro Arbeitstag), die aufgewendete Arbeitszeit (zB 10 % der Arbeitszeit), die Wichtigkeit (zB sehr wichtig für die Berufsausübung), die Schwierigkeit (zB sehr leicht zu bewältigen), die Konsequenzen bei einem Fehler (zB nur geringe erwartete negative Konsequenzen) und die Voraussetzung für den Berufseinstieg (zB vom ersten Arbeitstag an benötigt) ab. Teile dieser Ratingsysteme sind stärker durch subjektive Bewertungen gefärbt (zB Wichtigkeitsrating) als andere (zB Rating zur aufgewendeten Arbeitszeit).

2.5. Datenquellen

Die Datenquellen der Arbeitsanalyse können aus einem Bereich oder aus mehreren Bereichen stammen. Vielfach in der Literatur beschrieben sind Daten von Berufstätigen (das heißt Arbeitnehmern), von Berufsexperten (zB Ausbilder, direkte Vorgesetzte), Expertenmeinungen professioneller Arbeitsanalytiker und sonstiger berufskompetenter Personen (zB Personalisten, Arbeitgeber). Auch hier liegt es nahe, dass durch mehrere Datenquellen erst die Gesamtheit des Berufs sichtbar wird.

2.6. Erfahrung der befragten Person

Die Erfahrung der befragten Person spielt insofern eine Rolle, als dass die berufliche Erfahrung und damit das Aus-

maß an direktem Kontakt mit dem jeweiligen Beruf sehr stark variieren können. Berufsanfänger haben weniger Zeit im Beruf verbracht und dadurch weniger Arbeitsgelegenheiten erfahren, mit der Konsequenz, dass womöglich die Breite der berufstypischen Tätigkeiten und Anforderungen noch nicht erfasst wurde. Mit kurzer Berufstätigkeit ist auch die Betrachtung des Berufs im Längsschnitt nur mehr eingeschränkt möglich. Hingegen weisen Berufserfahrene einen sehr großen Fundus an Arbeitsgelegenheiten auf, die eine umfassende Betrachtung des Berufs (auch im Längsschnitt) zulassen.

2.7. Erhebungszweck

Der Erhebungszweck ist immer an das Ziel der Arbeitsanalyse gekoppelt, welches sie verfolgt. Im Rahmen der beruflichen Rehabilitation ist es der Zweck, eine langfristige Reintegration in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, nämlich durch eine optimale Passung zwischen dem Rehabilitanden und einem Beruf bzw einer konkreten Arbeitsstelle. Häufige weitere Erhebungszwecke im breiteren Kontext sind beispielsweise die Bestimmung des Fortbildungsbedarfs und der Qualifizierung der Mitarbeiter, die passende Gehaltseinstufung (abhängig von den konkret ausgeübten Tätigkeiten) oder das Erstellen von Tätigkeits- und Anforderungsprofilen für Stellenausschreibungen. Ziele können für die Einzelperson wiederum von wesentlicher Bedeutung (zB Gehaltsfragen) oder von geringerer Bedeutung sein (zB Erstellung eines Stellenprofils).

3. Arbeitsanalytische Verfahren

3.1. Bewährte Verfahren

Verschiedene Erhebungsverfahren, die den klassischen testtheoretischen Anforderungen genügen, gibt es bereits. Jedes einzelne Verfahren deckt bestimmte Bereiche des Arbeitslebens ab und fokussiert auf einen der zuvor angeführten sechs Bereiche. Ein weitverbreitetes Verfahren für personenorientierte Verfahren ist beispielsweise die Fleishman Job Analysis Survey (F-JAS),¹⁶ die sehr umfangreich die notwendigen Kenntnisse, Fertigkeiten und Fähigkeiten erhebt. Die Befragten schätzen dabei ein, inwieweit das jeweilige Item auf die eigene Berufsausübung zutrifft. Ein bekanntes Beispiel für ein eher tätigkeitsorientiertes Verfahren ist der Fragebogen zur Arbeitsanalyse (FAA),¹⁷ welcher mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten (zB Rating zur Wichtigkeit) verschiedene Arbeitsfaktoren (zB Zwangshaltungen) abfragt. In diese Gruppe fällt auch der Work Design Questionnaire (WDQ),¹⁸ bei dem die befragte Person angibt, in welchem Ausmaß die jeweilige Aussage auf die Berufsausübung zutrifft. Ein Verfahren zur schwerpunktmäßigen Erhebung der psychosozialen Arbeitsfaktoren stellt der Job Content Questionnaire (JCQ)¹⁹ dar. Mittels einer Ratingskala wird angegeben, inwieweit die Fragebogen-Items mit den Anforderungen in der Berufstätigkeit übereinstimmen. Eine große Bandbreite an arbeitsbezogenen Merkmalen wird durch das Merkmalprofil zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Be-

hinderter in Arbeit (MELBA)²⁰ erhoben. MELBA besteht aus 29 Items, welche in die fünf Bereiche der kognitiven Merkmale (zB Konzentration), der sozialen Merkmale (zB Führungsfähigkeit), der Merkmale zur Art der Arbeitsausführung (zB Sorgfalt), der psychomotorischen Merkmale (zB Antrieb) und der Kulturtechniken bzw Kommunikation (zB Lesen) fallen. Es wird anhand einer fünfstufigen Profilvertskala eingeschätzt, in welchem Ausmaß die jeweiligen Merkmale in der Berufsausübung vorhanden sein müssen.

3.2. Spezialisierte Verfahren in der beruflichen Rehabilitation

Selbstverständlich ist jeder Berufskundler frei, ja sogar dazu angehalten, je nach konkreter Fragestellung und bestimmten Tätigkeitsbereichen die bisher publizierten arbeitsanalytischen Verfahren zu erweitern. Solch eine Erweiterung kann beispielsweise durch selbst konstruierte strukturierte Interviews oder ergänzende Checklisten geschehen. Im Beruflichen Bildungs- und Rehabilitationszentrum (BBRZ) gehen wir genau diesen Weg und verwenden den selbst entwickelten berufskundlich-arbeitsanalytischen Fragebogen (BAF).²¹ Der BAF ist als eine Testbatterie zu verstehen, der aus den Bereichen der Unternehmensdaten (zB Anzahl der vorhandenen Arbeitsplätze, Unternehmensgröße, Einkommensmöglichkeiten), der physischen Anforderungen (hier wird mit den Kalküls- bzw Anforderungsbegriffen dem Glossar von *Wehringer*²² gefolgt und darüber hinaus spezifisch erweitert), der psychischen bzw kognitiven Anforderungen (hier wird dem MELBA-System²³ gefolgt) und einem Persönlichkeitsfragebogen (Kurzversion des Fünf-Faktoren-Modells der Persönlichkeit, welche die Extraversion, Verträglichkeit, Gewissenhaftigkeit, emotionale Stabilität und Offenheit erhebt)²⁴ besteht. Um bei den sechs Bereichen einer Arbeitsanalyse zu verbleiben, die systematisch die Ergebnisse beeinflussen können, kann der BAF mit folgenden Merkmalen beschrieben werden:

- Die Fragen zu den physischen Anforderungen stellen eine tätigkeitsorientierte Arbeitsanalyse und die Fragen zu den psychischen bzw kognitiven Anforderungen eine personenorientierte Arbeitsanalyse dar. Ebenfalls ist der Persönlichkeitsfragebogen im Gebiet der Personenorientierung zu verorten.
- Es handelt sich methodisch um einen Selbstbeurteilungsfragebogen, der von den Rehabilitanden selbstständig ausgefüllt wird. Im Falle der Unternehmensdaten, der physischen und psychischen bzw kognitiven Anforderungen sind die Fragen auf die letzte Arbeitsstelle gerichtet.
- Es werden zwei Arten von Fragestellungen vorgegeben: Zum einen geschlossene Fragen, die beispielsweise im Bereich der physischen Anforderungen nach der aufgewendeten Arbeitszeit in Bezug auf die gesamte Arbeitszeit für gewisse Anforderungsparameter fragen (zB Ausmaß der sitzenden Tätigkeiten). Zum anderen werden offene Fragen vorgegeben, um konkrete

Berufstätigkeiten anzugeben, die mit den jeweiligen Anforderungsparametern verbunden sind (zB Beantworten von E-Mails).

- Als Datenquelle dienen alle Rehabilitanden im Zuge der Berufsfindungsangebote des BBRZ.
- Die Erfahrung der befragten Personen wird durch die Dauer der Berufsausübung und die gearbeitete Wochenstundenanzahl erhoben.
- Der Zweck ist das Genieren von validen Berufstätigkeits- und Berufsanforderungsprofilen.

3.3. Statistische Überlegungen

Mit der Durchführung des BAF ist es seit dem Jahr 2017 möglich, um die 1.000 bis 1.500 Datensätze pro Jahr zu generieren, die einen tiefen Blick in die Arbeitswirklichkeiten geben. Durch die Erhebung vieler Daten wird erst eine umfassende Analyse möglich, in der Erkenntnisse für die berufskundliche Arbeit gewonnen werden. Dadurch ist zum einen eine quantitative Datenanalyse der geschlossenen Fragen gewährleistet, auf deren Grundlage ein quantitatives Anforderungsprofil des konkreten Arbeitsplatzes erstellt wird. Durch eine Analyse mehrerer Arbeitsplätze desselben Berufs kann so als berufstypischer Bereich der statistisch durchschnittliche Bereich herangezogen werden. Zum anderen ist aber auch eine qualitative Datenanalyse der offenen Fragen möglich, welche die berufstypischen Tätigkeiten zu jeder einzelnen Anforderung inhaltsanalytisch auswertet, und so kann ein qualitatives Anforderungsprofil erstellt werden. Dadurch ist es auch möglich, die beruflich-spezifischen Kerntätigkeiten herauszufiltern, die als notwendige Bedingungen einer Berufsausübung gelten und ohne deren Vorhandensein nicht von einer Berufszugehörigkeit gesprochen werden kann (*conditio sine qua non*).

Dawes/Faust/Meehl griffen im psychiatrischen Kontext die wichtige Unterscheidung zwischen der klinischen Methode und der statistischen Methode auf. Erstere umfasst das Durchführen von freien Interviews und das Einfließen des gesamten Eindrucks des Patienten auf die diagnostizierende Person, die wiederum aufgrund ihrer bisherigen Erfahrungen zu einer Entscheidung kommt. Letztere umfasst das Heranziehen eines standardisierten und normierten Datensatzes. Die Autoren schließen, dass der statistischen Methode im Regelfall der Vorzug gegeben werden soll: „*In the clinical method the decision-maker combines or processes information in his or her head. In the actuarial or statistical method the human judge is eliminated and conclusions rest solely on empirically established relations between data and the condition or event of interest.*“²⁵ Der Weg einer auf Statistik beruhenden Berufskunde vermag eine auf starker Evidenz basierte Entscheidung zu ermöglichen. Dadurch werden subjektiv gefärbte Entscheidungsprozesse so weit wie möglich ausgeschlossen und die empirisch-wissenschaftliche Methodik und Vorgehensweise gestützt.

4. Conclusio

Zusammenfassend stellt die Durchführung einer Arbeitsanalyse die methodologische Grundlage für berufskundliches Arbeiten dar. Ausgehend von einer strukturierten arbeitsanalytischen Erhebung werden die gewonnenen Daten qualitativ und quantitativ ausgewertet, um zur notwendigen Beschreibung des Berufsbildes zu kommen. Die Arbeitswirklichkeiten abbildenden Berufsprofile können im Rahmen der beruflichen Rehabilitation als Grundlage für die Reintegration in den Arbeitsmarkt dienen, um eine Zuordnung des Rehabilitanden auf einen konkreten Arbeitsplatz oder um eine Umschulung in einen neuen Beruf zu gewährleisten.

Anmerkungen:

- ¹ Siehe als Übersicht zu den rechtlichen Grundlagen *R. Müller*, Pensionsvermeidende berufliche Rehabilitation in der Arbeitslosenversicherung, DRdA 2014, 375; *Burger/Ivansits*, Medizinische und berufliche Rehabilitation in der Sozialversicherung, DRdA 2013, 106; *M. Sonntag*, Neue Entwicklungen bei der beruflichen Rehabilitation, ASoK 2017, 402.
- ² Vgl. *Pensionsversicherungsanstalt*, Jahresbericht 2018, online abrufbar unter <https://www.pv.at/cdscontent/load?contentid=10008.678442&version=1564738304>.
- ³ *Landau/Pressel*, Medizinisches Lexikon der beruflichen Belastungen und Gefährdungen² (2009); *Meggeneder/Pospischil*, Arbeitsmedizinisches Handbuch der Berufe (1993).
- ⁴ *H. Spitzer/Hettinger/Kaminsky*, Tafeln für den Energieumsatz bei körperlicher Arbeit (1982).
- ⁵ *Wehringer*, Glossar zum Leistungskalkül in ärztlichen Gutachten (2016).
- ⁶ *O. Jahn*, Die Begutachtung der Arbeitsfähigkeit im Hinblick auf die Pensionierung (1991).
- ⁷ *Molle*, Handbuch der Berufskunde (1968).
- ⁸ *Kollenz*, Möglichkeiten und Grenzen der Überprüfung berufskundlicher Gutachten, ASoK 2016, 387; *Rauch*, Das berufskundliche Gutachten bei der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit, ASoK 2018, 189.
- ⁹ *Nützi/Trezzini/Medici/Schwegler*, Job Matching: An Interdisciplinary Scoping Study With Implications for Vocational Rehabilitation Counseling, *Rehabilitation Psychology* 2017, 45.
- ¹⁰ *Riedel*, Arbeits- und Berufsanalyse in berufspädagogischer Sicht (1957) 41.
- ¹¹ *Morgeson/Dierdorff*, Work Analysis: From Technique to Theory, in *Zedeck*, APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology II (2011) 3.
- ¹² *Morgeson/Dierdorff*, Work Analysis, 3 ff; *Sanchez/Levine*, The Rise and Fall of Job Analysis and the Future of Work Analysis, *Annual Review of Psychology* 2012, 397.
- ¹³ *Dierdorff/Wilson*, A Meta-Analysis of Job Analysis Reliability, *Journal of Applied Psychology* 2003, 635; *DuVernet/Dierdorff/Wilson*, Exploring Factors That Influence Work Analysis Data: A Meta-Analysis of Design Choices, Purposes, and Organizational Context, *Journal of Applied Psychology* 2015, 1603; *Voskuil/van Sliedregt*, Determinants of Interrater Reliability of Job Analysis: A Meta-Analysis, *European Journal of Psychological Assessment* 2002, 52.
- ¹⁴ *Sackett/Laczo*, Job and Work Analysis, in *Borman/Ilggen/Klimoski*, *Handbook of Psychology XII* (2003) 21.
- ¹⁵ Hier wird auf das KSAO-Modell zurückgegriffen, das sich insbesondere im angloamerikanischen Raum durchgesetzt hat; vgl. *Schmidt-Rathjens*, Anforderungsanalyse und Kompetenzmodellierung, in *Schuller/K. Sonntag*, *Handbuch der Arbeits- und Organisationspsychologie* (2007) 592. In diesem Modell steht der Buchstabe K für „knowledge“ (Kenntnisse), der Buchstabe S für „skills“ (Fertigkeiten), der Buchstabe A für „abilities“ (Fähigkeiten) und der Buchstabe O für „other characteristics“ (andere Voraussetzungen bzw. Charakteristika).
- ¹⁶ Siehe deutsche Version von *Kleinmann/Manzey/Schumacher/Fleishman*, *Fleishman Job Analyse System für eigenschaftsbezogene Anforderungsanalysen* (2010).
- ¹⁷ *Frieling/Hoyos*, *Der Fragebogen zur Arbeitsplatzanalyse (FAA)* (1978).
- ¹⁸ Siehe deutsche Version von *Stegmann/van Dick/Ullrich/Charalambous/Menzel/Egold/Wu*, *Der Work Design Questionnaire, Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie* 2010, 1.
- ¹⁹ Siehe deutsche Version von *Stephan*, *JCQ – Job Content Questionnaire* (2004). Diese ist über das JCQ Center (<https://www.jcqcenter.com>) zu beziehen.
- ²⁰ *Föhres/Kleffmann/Sturtz/Weinmann*, *MELBA*³ (2014).
- ²¹ *Gole/Hager*, *Der berufskundlich-arbeitsanalytische Fragebogen (BAF)*³ (2020).
- ²² Siehe Anmerkung 5.
- ²³ Siehe Anmerkung 20.
- ²⁴ *Muck/Hell/Gosling*, Construct Validation of a Short Five-Factor-Model Instrument: A Self-Peer Study on the German Adaptation of the Ten-Item Personality Inventory (TIPI-G), *European Journal of Psychological Assessment* 2007, 166.
- ²⁵ *Dawes/Faust/Meehl*, *Clinical Versus Actuarial Judgment*, *Science* 1989, 1668.

Korrespondenz:

MMag. Dr. Markus Gole
Starhembergstraße 10, 4020 Linz
Tel.: 0650 / 330 5000
E-Mail: office@markus-gole.at