

von der Beschaffenheit der äußeren Arbeitsbedingungen unterschiedliche A. entstehen (Handlungsspielraum). Ungünstige äußere Arbeitsbedingungen bewirken erhöhte A. Gleichartige A. auf der Grundlage identischer Arbeitsaufträge und äußerer Arbeitsbedingungen können zu verschiedenartigen Beanspruchungen des Arbeitenden führen, in Abhängigkeit von den personalen Bewältigungsvoraussetzungen ausführung- und antriebsregulatorischer Art, wie z. B. unterschiedliche Fertigkeitentwicklung oder unterschiedliches individuelles Anspruchsniveau der Zielerreichung.

Bezüglich der *Darstellungsform* der A. gibt es recht verschiedene Auffassungen, nach denen die A. auf jeweils unterschiedliche Betrachtungsebenen der Tätigkeit bezogen werden: entweder auf die Vollzugsebene oder auf die Ebene der einem bestimmten Vollzug zugrunde liegenden personalen Voraussetzungen. Somit sind zwei Grundpositionen unterscheidbar: 1) A. als die für die erfolgreiche Aufgabenbewältigung notwendigen *Merkmale des Tätigkeitsvollzuges*; dazu rechnet man notwendige Vorrichtungen unter Einbeziehung wesentlicher Merkmale des erforderlichen *psychischen Regulationsgeschehens*, z. B. kognitive Leistungen, Entscheidungen (t Handlungsspielraum, | Handlungsspielraum). Durch Bewertung und Gruppierung der erfaßten Einzel-A. nach psychologisch relevanten Gesichtspunkten — also unter dem Aspekt des psychischen Regulationsgeschehens — kann eine verdichtete Anforderungsdarstellung erfolgen. 2) A. als *notwendige personale Leistungsvoraussetzungen* für die forderungsgerechte Tätigkeitsausführung im Sinne von *Persönlichkeitseigenschaften* bzw. mehr oder weniger verallgemeinerten *Fähigkeiten* — wie z. B. Urteilsfähigkeit, Aufmerksamkeit, Vergleichen, Identifizieren — ohne nähere Kennzeichnung der Inhalte, auf die sie sich beziehen, und der Bedingungen ihres Funktionierens.

Die erste Fassung der A. ist sachlich bündiger und für viele übergeordnete praktische Anliegen der Anforderungsermittlung nützlicher, z. B. für die Arbeitsgestaltung, die Festlegung von Ausbildungsinhalten, für die Berufsberatung oder für Belastungsfragen. Sie ist auch für eignungspsychologische Aufgabenstellungen und bei Problemen der Arbeitsklassifizierung verwendbar. Diese Fassung kann bezüglich der Differenziertheit der Darstellung der A. und des Ausmaßes der *Berücksichtigung psychischer Regulationsprozesse* zweckorientiert recht variabel angewendet werden. Die Darstellung der A. als personale Leistungsvoraussetzungen in Form von Persönlichkeitseigenschaften und allgemeinen Fähigkeiten ist, abgesehen von der generellen Problematik der Gleichsetzung von A. und Leistungsvoraussetzungen, häufig methodisch ungenügend abgesichert; z. T. werden abhebend benennbaren Tätigkeiten im formalen Rückgriff „kurzschlüssig“ sie bedingende psychische

Funktionen oder „Fähigkeiten bzw. Vermögen“ zugeordnet; Kompensationsmöglichkeiten von Leistungsvoraussetzungen sind nicht ausreichend berücksichtigt. Die in der Regel recht abstrakten Anforderungsmerkmale sind nicht selten tätigkeitsunspezifisch, so daß keine ausreichende Trennschärfe zwischen verschiedenen Tätigkeiten vorhanden ist. Ein wesentlicher weiterer Mangel besteht darin, daß keine herkunfts- bzw. ursachenbezogene und keine auf Zeit- oder technologische Phasen der Arbeitstätigkeit bezogene verlaufsorientierte Darstellung und Analyse von A. als wichtiger Ausgangspunkt für die psychologische Optimierung der Arbeitstätigkeit möglich ist.

Eine differenzierte *Anforderungsanalyse* sollte folgende Mindestinhalte umfassen: 1) *Darstellung* der Arten der A.: Einzel-A. und deren Gruppierung zu Kategorien von A.; 2) *Anteiligkeit* der Arten der A. an der Gesamttätigkeit; 3) *Gewichtung* der A. bezüglich der Bedeutung für die Aufgabenerfüllung; 4) *quantitativ gestufte Ermittlung* der Höhe der A.

Die quantitativ stufende Zusammenstellung der A. für Arbeitstätigkeiten bzw. Berufe wird auch als *Anforderungsprofil* bezeichnet.

Arbeitsatmosphäre | Betriebsklima.

Arbeitsbedingungen: Gesamtheit der äußeren und personalen Gegebenheiten des Arbeitsprozesses, die den Vollzug und das Ergebnis einer bestimmten Arbeitstätigkeit unmittelbar oder vermittelt beeinflussen. Das Arbeitsergebnis schließt neben dem äußeren, gegenständlichen Ergebnis auch Zustandsänderungen beim Arbeitenden durch den Vollzug der Arbeitstätigkeit ein. A. sind tätigkeitspezifisch und bedingt wirksam, d. h., ihre Wirkung ist an bestimmte *äußere und personale Voraussetzungen* gebunden. Somit gibt es keinen für alle unterscheidbaren Arbeitstätigkeiten allgemeingültigen Katalog von A. und deren Wirkungen. Das Inventar und die Wirkungsweise von A. müssen vielmehr für jede Arbeitstätigkeit empirisch ermittelt werden. Auswirkungen von A. auf die Arbeitstätigkeit können in maskierter Form vorliegen, z. B. infolge reaktiver Anspannungsänderungen des Arbeitenden oder bei Kompensation negativer Wirkungen von A. durch Medikamente. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, als Kriterien für die Wirkung von A. neben Merkmalen des Tätigkeitsvollzuges und des äußeren Arbeitsergebnisses auch die durch die A. induzierten personalen Veränderungen mit heranzuziehen, z. B. Änderungen der Selbstbeanspruchung (j Beanspruchung), Motivierungsveränderungen, Trainiertheit, Befindensveränderungen, arbeitsbedingte Erkrankungen und Unfälle, einschließlich eventueller Kompensationsmaßnahmen zur Überwindung bzw. Verringerung ungünstiger personaler Veränderungen durch den Arbeitenden. Die personalen Veränderungen beim Arbeitenden sind im Grenzfall ohne Rückwirkung auf die Arbeitstätigkeit, im Regelfall jedoch stellen