

„Arbeit und Beruf“

Halbmonatschrift für Fragen des Arbeitsmarktes,
der Berufsberatung und verwandter Gebiete

Schriftleitung:

Dr. Paul Dermietzel, Direktor des Brandenburgischen Landesarbeitsamtes
Schindler, Ministerialrat im Preussischen Ministerium für Handel und Gewerbe



1924

Grüner-Verlag, Bernau bei Berlin

Arbeit und Beruf

(mit der ständigen Anlage „Berufskundliche Nachrichten“)

Halbmonatsschrift für Fragen des Arbeitsmarktes, der Berufsberatung und verwandter Gebiete

Schriftleitung:

Dr. Paul Dermiezel, Direktor des Brandenburgischen Landesarbeitsamtes
Schindler, Ministerialrat im Preussischen Ministerium für Handel u. Gewerbe

Die Zeitschrift erscheint am 10. und 25. jeden Monats. Bezugspreis monatlich 1,50 Goldmark, zu bezahlen in wertbeständigem Gelde oder umgerechnet in Papiermark. Der Bezugspreis ist stets im voraus auf das Postkontokonto Berlin Nr. 129661 des Grüner-Verlages, Bernau bei Berlin, zu entrichten. Sämtliche Manuskripte sind zu senden an die Schriftleitung zu Händen des Herrn Direktor Dr. Dermiezel, Berlin-Wilmersdorf, Landauer Straße 7. Inseraten-Nachnahme, Grüner-Verlag, Bernau bei Berlin. Unverlangt eingesandten Manuskripten ist Rückporto beizufügen. Insertionspreis pro 2spaltigen Millimeter 0,30 Goldmark.

Bei unregelmäßiger Belieferung oder Ausbleiben von einzelnen Nummern der Zeitschrift werden die Bezieser gebeten, sich vorerst schriftlich an die für sie zuständige Postanstalt zu wenden. Sollte dies erfolglos bleiben, ist die Reklamation an den Grüner-Verlag in Bernau bei Berlin zu richten.

Inhalt:

I. Aufsätze.	Seite
Gemeinde und Arbeitsnachweis in der Erwerbslosenfürsorge. Von Dr. Bernhard Lehfeldt, Ministerialrat im Reichsarbeitsministerium	114
Zur Frage der Aufbringung der Mitt.l für Arbeitsnachweis und Erwerbslosenfürsorge. Von Dr. C. Wolf, Münster i. W.	117
Unterhaltungsabende für Arbeitslose. Von Alfy Bues, Harburg a. d. Elbe	118
Vom Sinn psychologischer Eignungsprüfungen für handelsgewerbliche Berufe. Von Helmuth Bogen, Berlin	120
Umschau Von Dr. Walter Stets, Berlin	122
II. Arbeitsmarkt, Arbeitslosenfürsorge und Arbeitsbeschaffung.	
Gefahrgemeinschaften für öffentliche Arbeitsnachweisämter Von Cairing, Direktor des Städtischen Arbeitsamtes, Erfurt	124
Die Erwerbslosigkeit der Jugendlichen	126
Arbeitslöhne im Januar	127
III. Arbeitsnachweisgesetz, Verordnungen, Bescheide.	
a) Verordnungen, Erlasse pp.	127
b) Entscheidungen und Bescheide	129
c) Sägung der öffentlichen Arbeitsnachweis	130
V. Berufsberatung.	
Stellungnahme der Arbeitgeberverbände zur Berufsberatung und Lehrstellenvermittlung	131
Mitarbeit der Schulen an der Berufsberatung	132
Statistische Ergebnisse der Berufsämter der Provinzen Nieder- und Oberschlesien für die Zeit vom 1. Juli 1922 bis 30. Juni 1923	132
Schulbesuch über die Schulpflicht hinaus	133
Berufsberatung der Schüler und Schülerinnen höherer Lehranstalten in Sachsen-Anhalt	133
VI. Literarische Umschau	134

[Hellmuth Arnold Bogen (1893 - 1947):
1919 - 1922 Assistent am Institut für
angewandte Psychologie in Berlin
1927 Dozent an der Deutschen Hochschule
für Politik]

Vom Sinn psychologischer Eignungsprüfungen für handlungsgewerbliche Berufe.

Von Hellmuth Bogen, Berlin.

Gegenständlich haben die psychologischen Eignungsprüfungen ihren Ausgang bei den Fahrerberufen und im Metallgewerbe. Im Kriege griffen sie auf die Spezialtruppen über und bald nachdem ihre erste Entwicklungszeit hinter ihnen lag, wurden Vorstöße auch in das Gebiet der Berufsreignung innerhalb des Handelsgewerbes unternommen. Praktisch Bedeutsames hat in dieser Richtung wohl zuerst G. Birkowski geschaffen, teils mit den Vorschlägen über Methoden zur Erfassung des befähigten Börsenkaufmanns, teils mit den bei der Auer-Gesellschaft durchgeführten Angestellten-Prüfungen. Im wesentlichen dienten diese Prüfungen der Personenreignung, d. h. der für einen bestimmten Berufsweig bestgeeigneten Personen. Der Auftraggeber war das Großunternehmen.

Im Laufe der Zeit mit dem Wachsen der Erkenntnis von der volkswirtschaftlichen Wichtigkeit einer geregelten Berufsreignung des Menschen ist es gelungen, der Berufsreignungsprüfung grundsätzlich und in größerer öffentlicher Organisation auch praktisch in der Berufsberatung ihren Platz zu schaffen. Die Berufsberatung basiert auf dem Gedanken der Berufsreignung, d. h. der Zuordnung des adäquaten Berufs zum geeigneten Bewerber. Diesem Allgemeinprinzip hat sich natürlich auch die in der Berufsberatung durchgeführte Eignungsprüfung zu unterwerfen. Hierzu ist sie ihrem Wesen nach nur sehr schwer in der Lage, und so dient sie

innerhalb der Praxis auch vielmehr der Personenreignung als der Berufsreignung. Ueber schüchterne Ansätze in der Richtung auf Berufsreignung ist sie einstweilen nicht hinausgekommen. Dieser Tatbestand kehrt die innere Unzulänglichkeit der Eignungsprüfung etwas hervor. Daß sie bisher unzulänglich blieb, dürfte eine Folge dessen sein, daß man sich in der gesamten Prüfungspraxis zu stark auf eine möglichst vollständige Erfassung aller berufskritischen Eigenschaften einstellte und damit m. E. eine falsche Einstellung auch zur kaufmännischen Eignungsprüfung einzunehmen gezwungen war. Ein recht bezeichnendes Beispiel dafür ist der in allerjüngster Zeit erschienene Entwurf einer Eignungsprüfung für Verkäuferinnen in der Textilwarenindustrie von Seyffert. (Zu: Der Mensch als Betriebsfaktor. G. G. Poetschel, Stuttgart 1922.) Er prüft z. B. Sehschärfe, Grundfarbenkenntnis, Hörschärfe, Farben- und Helligkeitsunterscheidungen, Tastempfindlichkeit, Gewichtsunterscheidung, Formenreignung, ästhetische Farbenbeurteilung, Vorstellungsgedächtnis, Sinnesgedächtnis, logisches Gedächtnis, Intelligenz, Konzentration und Dauerleistung usw., fürwahr eine umfangreiche Eigenschaftsliste.

Der gebräuchliche Gang war im allgemeinen der, daß der Psychologe durch systematische Arbeitsbeobachtung oder exakte experimentelle Arbeitsstudie, durch Probeprüfungen und durch die Folgerungen aus den Ergebnissen, die solche Probeprüfungen zeitigten, allmählich ein Bild von den berufskritischen Eigenschaften gewann. Das führte zu einem Schema der mehr oder weniger wichtigen Eigenschaften, die man mit bestimmten experimentell-psychologischen Methoden am Individuum erfassen konnte. Die praktische Prüfung stellt dann fest, ob ein Bewerber den Anforderungen der Eigenschaftsliste gerecht wird und begutachtet danach seine voraussichtliche Eignung für einen bestimmten Beruf. Ausgesprochen oder unausgesprochen vollzieht der das Gutachten erarbeitende Psychologe innerlich eine Addition der vom Bewerber erreichten Leistungshöhen mit dem Ziel, das quantitative Verhältnis des Prüflings zu einer entweder exakt erarbeiteten oder als Leitbild gedanklich vorschwebenden „Norm“ zu bestimmen. Dieser leitende Arbeitsgedanke ist brauchbar, aber nur mit Einschränkung. Der Leitgedanke bleibt auf solche Berufe beschränkt, deren berufskritische Eigenschaften einer analytischen Scheidung wirklich zugänglich sind. Diesem Tatbestand stehen wir aber bei den handlungsgewerblichen Berufen überhaupt nicht oder nur in den seltensten Fällen gegenüber.

Die Vielgestaltigkeit der kaufmännischen Berufe erzwingt eine andere Einstellung. Es interessiert hier nicht die Gesamtheit der berufskritischen Eigenschaften, sondern diejenigen, die als wesentliche Teilganzheit in beherrschende Arbeitsstrukturen eingehen. Wenn wir uns den berufskritischen Eigenschaften samt und sonders zuwenden wollten, so hieße das Eigenschaftslisten berücksichtigen, die eine praktische Prüfung niemals bewältigen könnte, ohne unsolide

zu werden. Eine weitere Scheidung ist noch durchzuführen. Wir müssen die Eigenschaften, die der kaufmännischen Arbeit insgemein Voraussetzungen sind, von denen trennen, welche Voraussetzungen der Tätigkeit in einer bestimmten Branche sind, der der Anwärter sich zuwenden wird. Die durch die Branche bedingten seelischen Voraussetzungen möchte ich als seelische Komponenten zweiter Ordnung ansprechen. Es ist beispielsweise selbstverständlich, daß an einen Verkäufer für die Textilwarenbranche andere Anforderungen gestellt werden neben denen, die zum Bilde des Verkäufers als solchem gehören, als an einen Verkäufer im Eisenwarenhandel. Dinge wie Farbensinn und Tastsinn sind dem ersteren jücker wesentlicher als dem letzteren. Für ihn wieder werden Formensinn und gegebenenfalls ein gewisser Grad technischen Verständnisses etwas zu bedeuten haben. Wenn derartige Dinge in der Eignungsprüfung berücksichtigt werden sollten, müßte man bei der engen Verknüpfung von Handel und Industrie der ganzen Leiter menschlicher Betätigungsformen nachzugehen suchen. Die Forderung liegt im Bereich des praktisch Unmöglichen, wenn es sich um Berufsauslese handelt.

Bleiben also die kaufmännisch allgemein berufskritischen Eigenschaften übrig. Sie sollen soweit als irgend möglich in der Prüfung erfaßt werden. Bei der Vielgestaltigkeit kaufmännischer Arbeitsverrichtungen muß man sich von dem Gedanken frei machen, die Leistungen des Einzelnen nach ihrem Verhältnis zur Norm der Begutachtung der Eignung zugrunde zu legen. Die Begutachtung soll vielmehr versuchen, dem Typus, den der Einzelne repräsentiert, gerecht zu werden. Angenommen, ein Prüfling hätte in einer Reihe von 20 Prüfungsaufgaben 10 mit der Note 4, 5 mit $3\frac{1}{2}$ und 5 mit 2 erledigt. Unter dem Gesichtspunkt der Normbeziehung würden wir eine Durchschnittszensur von 3,3 errechnen, d. h. er läge unter dem Durchschnitt. Er würde also eher zu den Ungeeigneten gerechnet werden müssen als zu den Geeigneten. Es kann aber ein Mensch zum kaufmännischen Beruf schlechthin nicht geeignet sein, wenn wir die typischen Unterschiede, die innerhalb der Spezialberufe bestehen, sich aber unter gewissen Gruppen zusammenfassen lassen, in Betracht ziehen. Im Sinne einer solchen typologischen Erfassung liegt es im Bereich der Möglichkeit, daß die als Beispiel herangezogene Versuchsperson durchaus geeignet ist für in typischer Weise von anderen unterschiedenen Arbeitsverrichtungen. Vielleicht qualifizieren ihn die Ergebnisse in den fünf mit 2 benoteten Aufgaben besonders zum Einkäufer, besonders zum Registrator oder zu irgendeiner Spezialtätigkeit, sodas seine Leistungen in den übrigen Aufgaben außerhalb der Beurteilung für seine Eignung liegen.

Bei einer solchen Betrachtung der Eignungsprüfungsergebnisse kämen wir also doch wieder zu der vorhin abgelehnten Zielstellung auf die zahl-

reichen Spezialberufe des Handelsgewerbes zurück? In gewissem Sinne ja, und es liegt auch kein Hinderungsgrund vor, das zu tun, wenn man in Betracht zieht, daß sich ganze Gruppen dieser Spezialberufe unter einheitlichen Gesichtspunkten zusammenfassen lassen, sich typisierend voneinander unterscheiden lassen. Wenn hier von Typisierung gesprochen wird, muß noch gesagt werden, was wir einstweilen unter dem Begriff des kaufmännischen Gruppentypus verstehen. Es kann sich nicht um Typen im streng wissenschaftlichen Sinne handeln. Ihrer Aufstellung und Abgrenzung fehlen noch die Grundlagen. Es handelt sich dabei vielmehr um Leitbilder, wie sie aus der Beschäftigung mit dem kaufmännischen Berufsleben rein intuitiv-erfahrungsmäßig gewonnen werden, wobei die auf das psychologische Erfassen gerichtete Einstellung die innere Gestaltung dieses Bildes beeinflusst. Diese Leitbilder können für streng wissenschaftliche Zwecke nur Ausgang eingehenderer Arbeit sein. Vorläufig sind wir auf sie angewiesen, solange nicht wissenschaftlich brauchbare Strukturanalysen der kaufmännischen Berufe vorliegen. Wir stehen, wie in der gesamten psychologischen Berufskunde auch hier noch in den Anfängen.

Solcher Leitbilder schweben im wesentlichen drei vor. Sie lassen sich drei menschlichen Betätigungsbereichen nach Lipmann zuordnen, dem Umgang mit Menschen (Verkäufer, Vertreter), dem Umgang mit Dingen (Lagerist, Expedient) und der Richtung auf die Betätigung an vorwiegend gedanklichem Material (Kontorist, Buchhalter, Korrespondent). Bei dieser Zuordnung ist natürlich wie bei jeder Klassifikation menschlicher Verhaltensweisen im Auge zu behalten, daß die Grenzen fließend sind. Der Verkäufer z. B. pflegt den Umgang mit Dingen wohl ebenso stark wie den mit den Menschen. Doch ist zu berücksichtigen, daß der Umgang mit den Dingen für ihn nur Mittel zum eigentlichen Zweck seiner Arbeit ist.

Den drei Objekten, auf die sich die Arbeit des Berufstätigen richtet entsprechend, lassen sich gewisse allgemeine Merkmale seiner Arbeitsweise festlegen, die wiederum bestimmte vorherrschende seelische Abläufe und Eigenschaften bei dem Träger der Arbeit bedingen. — Die Arbeit der zur ersten Gruppe gehörigen Berufstätigen erfordert den geistig zwar nicht tiefen, aber beweglichen Menschen, der intuitiv aufnimmt und unter Berücksichtigung des Aufgenommenen suggestiv zu wirken versucht. Die Gestaltung der Einzelheiten seiner Technik unterliegt im weiten Rahmen sehr allgemeiner Richtlinien völlig seiner eigenen Initiative und Ausübung der im Augenblick bestehenden Situation. Die im Umgang mit den Sachen arbeitenden Menschen der zweiten Gruppe haben diese unter relativ genau festliegenden Arbeitsbedingungen, die bestimmte Arbeitsanweisungen voraussetzen, zu erledigen. Dadurch ist eine starrere Form der Arbeit gegeben, die eine größere Statik des seelischen Ablaufs voraussetzt. Die dritte

Gruppe endlich repräsentiert den geistig tieferen und beweglichen, vorwiegend verstandesmäßig klar und kühl arbeitenden Kaufmannstyp.

Diese kurz angedeuteten Faktoren dürften als die vorherrschenden anzusprechen sein, welchen sich die Eignungsprüfung in erster Linie zuzuwenden versuchen muß. Es wird weniger darauf ankommen zu fragen, in welchem Grade sind bestimmte Eigenschaften bei dem Individuum entwickelt, sondern es wird zu fragen sein: welcher Komplex unter den berufskritischen Eigenschaften zeigt eine besonders gerichtete Ausprägung, oder anders gefragt: welchem der Leitbilder steht X am nächsten? Und erst, wenn das entschieden ist, und X steht in Konkurrenz mit anderen Individuen, wird nach dem Entwicklungsgrad der dominierenden Eigenschaften gefragt werden müssen.

*) Die seelischen Verhaltensweisen, auf deren besondere Ausgeprägtheit Wert zu legen ist, seien für die drei Typen kurz umschrieben. Wir würden bei der ersten Gruppe nach der Fähigkeit fragen, auch unter Störungen durch Publikum geistige Arbeit richtig zu leisten. (Sicheres Schnellrechnen und Ueberlegen neuer Werbungsargumente, während Käufer oder sonstige Interessenten Fragen stellen, sich unterhalten, plötzlich von anderen Dingen anfangen zu sprechen usw.) Reiche Beobachtungsfähigkeit, verbunden mit schnell umstellbarer, auf einen größeren Bereich vertellter Aufmerksamkeit dürfte eine weitere dominierende Eigenschaft darstellen. Die notwendige Vorbedingung zur Anregung des Kaufentschlusses beim Kunden ist sicher die starke Einfühlungsfähigkeit in die verschiedenen Individualitäten, welche dem Verkäufer gegenüber treten. Sie muß sich paaren mit einer gewissen Suggestivität der Behandlungstechnik, damit vorgesezte Zwecke sicherer erreicht werden. Eigenschaften wie Handgeschicklichkeit, Tastsinn und Farbensinn, Geschmacks-, technisches Verständnis u. a. würde die Prüfung nur unter bestimmten Voraussetzungen zu berücksichtigen haben, nämlich dann, wenn es sich um eine Personalauslese für eine bestimmte Branche, eine bestimmte Firma handelt. Im Fall der Berufsberatung wird man aus prüfungspraktischen Gründen und Gründen der Ungewißheit über die Branche, in der der Anwärter zukünftig seinen Beruf nachgehen wird, von einer Prüfung der Komponenten zweiter Ordnung absehen.

Bei den Berufstätigen zweiter Gruppe wird man in erster Linie auf die Vorstellung besonderer Betätigungsweisen des Gedächtnisses, der Dauerspannung konzentrierter Aufmerksamkeit, des Sinnes für schematische und logische Anordnungen ausgehen. Aber auch hier ist darauf zu achten, daß sich der Begutachtende nie so sehr um die absolute Ent-

wicklungshöhe dieser die Arbeitsstruktur bestimmenden Eigenschaften bekümmert, als um ihr Verhältnis zu den Strukturkomplexen, wie sie die anderen Berufsgruppen typisch von der vorliegenden unterscheiden. Hier muß der Zwischenstellung der Stenotypisten gedacht werden. Die festliegende Arbeitsform (z. B. Diktat und Uebertragen) und das Arbeitsmittel (Schreibmaschine) bedingen bestimmte Arbeitsabläufe von einer gewissen Starrheit, die vom Arbeitsträger ein Einpassen in diese Starrheit verlangen. Andererseits treten an den Stenotypisten Arbeitsituationen heran, die in vielem stark verwandt sind mit Arbeitsituationen, wie sie der ersten Gruppe stärker eigen sind (Umgang mit Menschen, allerdings meist mit bestimmten, immer denselben Personen) und ebenfalls stärker verwandt sein können mit Anforderungen, wie sie der Arbeitsbereich der dritten Gruppe, der vorwiegend gedanklicher Natur ist, darstellt. Der dauernde Umgang mit immer denselben Personen setzt nicht weniger Einfühlungsfähigkeit in ein fremdes Ich voraus, wie der nur gelegentlich mehrmalige Umgang mit vielen Personen in im allgemeinen immer gleicher Arbeitskonstellation, z. B. des Verkaufens. Das Einfühlen in eine oder wenige Personen und deren gedankliches Material, das in Brief-, Berichtsform oder als wissenschaftliche Arbeit und dergl. vorliegt, geht nur mehr in die Tiefe, während das Einfühlen in viele Personen für kürzere Zeit mehr in die Breite geht. Bei genauem Zusehen erkennen wir jedoch auch hierin für den Stenotypisten eine Komponente zweiter Ordnung, da ihre Betätigungsnotwendigkeit außerordentlich stark abhängig ist von der Arbeitssituation, in der sich der einzelne Berufstätige befindet. Dagegen bleibt der Umgang mit gedanklichem Material, dem der Stenotypist mit einer gewissen Kombinationsfähigkeit im Falle von durch die Eigenheiten des Diktierens bedingten Fehlern und Entstellungen nicht hilflos, sondern mit einer gewissen Selbständigkeit gegenüberstehen soll, ein für die Prüfung beachtenswerter Faktor.

Die Arbeitskonstellation der dritten Gruppe erfordert ein Hervortreten solcher Eigenschaften, die in ihrer gegenseitigen Verhinderung einen Typus gestalten, der bei seiner Arbeit geistige Beweglichkeit im Rahmen kühler verstandesmäßiger Beherrschung des Arbeitsganges, sei es in kombinatorischen, kritischen, systematisierenden oder schematisierenden Ueberlegungen zeigt, den ferner ein gewisses Gleichmaß im seelischen Arbeitsablauf auszeichnet.

Die bisher so charakterisierten Arbeitsindividualitäten sind auch in anderen Berufen nicht nur denkbar, sondern sicher als erfolgreiche Berufstätige auch in sie hinein zu vermitteln. Die kaufmännisch Tätigen bedürfen noch einer letzteren Berufsvoraussetzung, die wir als ökonomische Berichtetheit, als Sinn für wirtschaftliche Zusammenhänge bezeichnen können. Sowie der von der Natur aus künstlerisch Veranlagte einer Situation, einem Objekt vorwiegend ästhetisch abwertend gegenübersteht — unbewußt —

*) Anm. der Schriftleitung: Man vergleiche mit den nachfolgenden Ausführungen das Berufsbild des Kaufmannes, das Aloys Fischer in seinem bekannten Werke „Ueber Beruf, Berufswahl und Berufsberatung als Erziehungsfragen“ Seite 52 ff. entwirft.

so muß dem echten Kaufmann, ganz gleich, an welcher Stelle er steht, die ökonomische Verflechtung der Erscheinungen wesenseigentümlich sein, wenn er nicht beruht, aus einer durch den Augenblick bestimmten anderen Zwecksetzung heraus eine andere Sinnggebung vorzieht. Psychologisch wird sich das, was wir mit dem Begriff ökonomischer Gerichtheit oder Sinnggebung bezeichnen, nicht klar in seine Einzelfaktoren zergliedern lassen. Es ist die Gesamtheit der Person, die in dieser Richtung lebt oder nicht lebt, und wir werden nicht in der Lage sein, innerhalb der Eignungsprüfungen Verfahren zu erfinden, die uns eine derartige Grundeinstellung eines Individuums restlos enthüllen. Das vorwissenschaftliche Verfahren in diesem Falle ein sorgames intuitives Erfassen aller bei der Prüfung sich ergebender Nebenbefunde — die oft recht imponderabler Natur sind — führt hier viel eher zum Ziel als Maß und Zahl, als exakt registrierte Reaktion. Sie führt allerdings nur dann zum Ziel, wenn der Prüfende mit dem kritischen Nützzeug wissenschaftlicher Psychologie ein genügendes Maß von Intuition verbindet. Die letztere allein tut es nicht. Ihre Blickschärfung durch eine streng wissenschaftliche Grundlage nur bietet die Sicherheit, daß nicht eine wilde Deuterei rein zufällig nebeneinander gestellter Befunde das zu gewinnende Individualbild völlig verfälscht.
