

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans-Henning Eckardt

Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht

12. Jg./1979

1

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. 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).

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. 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; (09 11) 1 79 30 16, E-Mail: gerd.peters@iab.de; (09 11) 1 79 30 23, E-Mail: 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, 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>

Der Begriff der Eignung in psychologischer Sicht

Hans-Henning Eckardt*

Der Begriff der „Eignung“ wird im betrieblichen Personalwesen und in Beratungsdiensten in breitem Umfang verwendet. Die Bedeutung der mit ihm angesprochenen Sachverhalte für die berufliche Laufbahn des einzelnen und für Entscheidungen, die im Hinblick auf sie zu treffen sind, ist unbestreitbar; die Vielfalt dieser Sachverhalte bedingt jedoch einen Facettenreichtum des Begriffs, der seine eindeutige Verwendung erschwert. Es wird versucht, die wichtigsten Gesichtspunkte herauszuarbeiten, die bei der Verwendung des Eignungsbegriffs Beachtung finden sollten. Besondere Bedeutung wird der Unterscheidung der Eignungskriterien „Beruflicher Erfolg“ und „Berufliche Zufriedenheit“ und, im Zusammenhang damit, der Frage nach dem Stellenwert von Individualmerkmalen aus dem Motivationsbereich („Neigungen“) beigemessen, weiter der Frage nach der Beziehung des Eignungsbegriffs zu Veränderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt. Im letztgenannten Zusammenhang wird erörtert, in welcher Weise demographisch, soziologisch und technologisch bedingte Entwicklungen und Schwankungen in der Berufswirklichkeit mit einer Anpassung des jeweiligen Eignungsmaßstabs beantwortet werden sollten.

Gliederung

1. Vorbemerkung
2. Vorläufige Klärung des Eignungsbegriffs
3. Eignungskriterien
4. Eignungsmerkmale
5. Die Form von Eignungsaussagen
6. Beziehung des Eignungsbegriffs zu Veränderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt
7. Der Stellenwert von Eignungsaussagen für die Arbeits- und Berufsberatung

1. Vorbemerkung

Dem Eignungsbegriff kommt in der praktischen Tätigkeit von Personalfachleuten, von Berufs-, Arbeits- und Schullaufbahnberatern, von Berufspsychologen und Arbeitsmedizinern seit jeher eine zentrale Rolle zu. Soweit für deren Tätigkeit gesetzliche Regelungen getroffen wurden, verwenden die einschlägigen Gesetze ebenfalls den Eignungsbegriff. So spricht das Arbeitsförderungs-gesetz von der Eignung des Ratsuchenden und Arbeitssuchenden für den jeweiligen Ausbildungsgang bzw. Arbeitsplatz; das Berufsbildungsgesetz nennt als Voraussetzung für das Zustandekommen eines Berufsausbildungsverhältnisses die Eignung des Auszubildenden und die Eignung des Ausbilders.

* Dr. Hans-Henning Eckardt ist Leiter der Zentralen Arbeitsgruppe für Grundlagenarbeiten im Psychologischen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit. Der Beitrag liegt in der alleinigen Verantwortung des Autors.

¹⁾ Eine Ausnahme bildet die kritische Diskussion zum Gedanken der älteren Psychotechnik vom „richtigen Mann am richtigen Platz“. Vgl. Scharmann, Th., *Jugend in Arbeit und Beruf*. 2. Auflage. München, 1966. Es handelte sich dabei um die Vorstellung, daß für jede Person ein Beruf (bzw. eine berufliche Position) angemessen sei und für jeden Beruf (jede Position) eine bestimmte Art von Personen. An ihre Stelle ist inzwischen der Gedanke von der „Multipotentialität der Person“ und der „Heterogenität des Berufs“ getreten. Er basiert auf inzwischen vielfach bestätigten Erkenntnissen über die große Streubreite aller Eignungsmerkmale: Bei den Angehörigen ein und desselben Berufs finden sich in ein und demselben Merkmal meist höchst unterschiedliche Ausprägungsgrade. Des weiteren ist Meili zu nennen, der das Verhältnis der Begriffe „Eignung“ und „Neigung“ zueinander einer Analyse unterzogen hat. Vgl. Meili, R., *Psychologie der Berufsberatung*. Basel, 1944.

²⁾ Vgl. Ebel, H., Jendritzka, E. (unt. Mitw. v. G. Steglitz, W. Barthel, H. Schreiner, E. Werner), *Psychologie der Einzelberatung für Beruf und Arbeit*. Grundlagen, Methoden und Hinweise zur Anwendung. Als Manuskript vervielfältigt. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, 1975. Eckardt, H. H., *Psychologische Eignungsprognosen: Ihre Stellung in einem Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter und eignungsorientierter Beratungsinformationen*. MittAB 2/1973, S. 177-189.

- „Eignung“. In: F. Dorsch (Hrsg.): *Psychologisches Wörterbuch*. 9. Aufl. Bern, 1976.

- *Psychologische Diagnostik im Dienst beruflicher Beratung*. In: K. H. Seifen (Hrsg.): *Handbuch der Berufspsychologie*. Göttingen, 1977.

Engelbrecht, W., *EUB. Affinitätswerte. Information des Psychologischen Dienstes*, Nr. 34. Als Manuskript vervielfältigt. Nürnberg: Bundesanstalt für Arbeit, 1977. Moosbauer, W., *Prognose der individuellen Beschäftigungsaussichten. Materialien aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, 1975, Nr. 1.

Zunehmend deutlicher wird, daß es unerlässlich ist, sich um eine Präzisierung des Eignungsbegriffs zu bemühen. Der Eignungsbegriff ist – wie die meisten aus der Umgangssprache stammenden Begriffe, die keine intensive philosophische, erfahrungswissenschaftliche oder juristische Bearbeitung erfahren haben – unscharf und vieldeutig. Unterschiedliche oder doch partiell voneinander abweichende Bedeutungsgehalte bei verschiedenen Verwendern bringen aber naturgemäß die Gefahr von Mißverständnissen und Fehldeutungen mit sich.

Auch von der angewandten Psychologie wurde der der Umgangssprache entnommene Eignungsbegriff zunächst über längere Zeit hinweg verwendet, ohne daß die an verschiedenen Punkten liegenden Probleme thematisiert worden wären¹⁾. Fachleute aus dem Bereich der Bundesanstalt für Arbeit bemühen sich seit einiger Zeit, die hier bestehende Lücke zu schließen²⁾. Vor diesem Hingergrund sind die folgenden Ausführungen zu sehen.

Angesichts der Vielzahl der Fragen, die sich bei einer Beschäftigung mit dem Eignungsbegriff aufdrängen, ist es notwendig, eine Gliederung in einzelne Problembereiche vorzunehmen und so zu einer Systematik zu kommen, auch wenn sich eine gewisse Willkür bei der Zuordnung der Einzelfragen nicht vermeiden läßt. Wir betrachten Eignung und Eignungsbegriff im folgenden – nach einer kurzen allgemeinen Vorklärung – unter den Gesichtspunkten „Eignungskriterien“, „Eignungsmerkmale“, „Aussageformen“, „Abhängigkeit von Veränderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ und „Stellenwert in Arbeits- und Berufsberatung“.

2. Vorläufige Klärung des Eignungsbegriffs

In einem ersten Anlauf zu einer Definition des Eignungsbegriffs wird man davon ausgehen, daß „Eignung“ etwas über das „Zusammenpassen“ eines Menschen mit einem Beruf, einer Berufsausbildung, einer Schulgattung, einer sportlichen Disziplin od. dgl. aussagt.

Diese erste Feststellung zum Eignungsbegriff bedarf in dreifacher Hinsicht einer Ergänzung und Einschränkung.

(1) Die im Eignungsbegriff enthaltene Aussage über ein „Zusammenpassen“ stellt nicht bloß die Beschreibung eines gegenwärtigen Sachverhalts dar, sondern ist zugleich eine Aussage über die Konsequenzen dieses Sachverhalts, und zwar Konsequenzen, die *erwünschte Ereignisse* sind. Bezogen auf die berufliche Eignung sind dies – hierauf wird noch näher einzugehen sein – vor allem der berufliche Erfolg und die berufliche Zufriedenheit. Eignung ist also nicht ein bloßes „Zusammenpassen von Person und Beruf“ (das übrigens auch schwer zu definieren und festzustellen wäre), sondern eines,

von dem bestimmte erwünschte Konsequenzen erwartet werden können.

(2) „Eignung“ greift aus der Fülle der Bedingungen, die das berufliche Schicksal eines Menschen bestimmen, nur solche heraus, die eine gewisse *zeitliche Stabilität* besitzen. Und zwar gilt dies für beide Seiten: für Bedingungen in der Person und für Bedingungen in der Berufswelt. Das Fehlen von in kurzer Zeit zu erwerbenden Kenntnissen bezeichnen wir nicht als Eignungsmangel (ebensowenig wie wir dies bei einer vorübergehenden Erkrankung tun würden). Eine temporäre Nachfrageabschwächung auf einem Teilarbeitsmarkt verändert zwar möglicherweise die Einstellungsmaßstäbe der Beschäftigten, man kann aber bei einem Arbeitsuchenden, der in einer solchen Situation beruflich schwer unterzubringen ist, nicht von mangelnder Eignung sprechen.

(3) Eignung ist, wie bereits an der Umschreibung mit Hilfe des Begriffs „Zusammenpassen“ erkennbar geworden ist, ein Beziehungsbegriff, der notwendigerweise immer zwei Glieder einschließt (eine Person ist *stets für* etwas geeignet, in unserem Fall: für eine Berufsausbildung und/oder Berufsausübung). Dennoch nimmt man, wenn man von Eignung spricht, gewöhnlich seinen Standpunkt und eine entsprechende *Blickrichtung entweder auf der einen oder auf der anderen Seite* dieser Beziehung ein. So kann eine Aussage zur Berufseignung entweder lauten „A ist für den x-Beruf geeignet“ oder aber „Beruf x ist für A geeignet“. Es handelt sich hier um zwei unterschiedliche Sachverhalte, die durchaus nicht zwangsläufig miteinander einhergehen. Andererseits sind sie aber auch nicht gänzlich voneinander unabhängig. Ein sehr stark ausgeprägter Eignungsmangel unter dem einen der beiden Gesichtspunkte schließt Eignung unter dem anderen Gesichtspunkt aus. Wenn beispielsweise ein vor der Berufswahl stehender Jugendlicher für einen Beruf *sehr* wenig geeignet ist, wird auch der Beruf für ihn nicht geeignet sein können: Der Jugendliche wird das Ausbildungsziel nicht erreichen und wird demzufolge (in der Regel) den Beruf nicht ausüben können. Wenn umgekehrt der Beruf *sehr* wenig geeignet für den Jugendlichen ist, wird dieser sich in hohem Maße unzufrieden fühlen und das Berufsfeld, wenn irgend möglich, früher oder später wieder verlassen; er wird nicht dazu kommen, seine Eignung für den Beruf zu beweisen und zu nutzen. Im übrigen jedoch – also von derartigen besonders ausgeprägten Fällen abgesehen – ist, „Eignung der Person für den Beruf“ keineswegs identisch mit „Eignung des Berufs für die Person“. Hierauf wird im folgenden näher einzugehen

3. Eignungskriterien

Die Besprechung der Eignungskriterien nimmt ihren Ausgang am besten bei den beiden bereits genannten Arten von Eignungsaussagen. Was bedeuten die Aussagen „Beruf x ist für A geeignet“ und „A ist für den x-Beruf geeignet“?

In der Aussage „Beruf x ist für A geeignet“ kommt vor allem zum Ausdruck, daß sich die Person in dieser Tätigkeit relativ zufrieden fühlt, daß sie ihre Wünsche und Bedürfnisse – einschließlich des Bedürfnisses nach Erfolgserlebnissen – hinreichend befriedigen kann und daß sie, wie man gewöhnlich

fortfährt, zu einem gewissen Grad an beruflicher Selbstverwirklichung kommt. Mit dieser Aussage („Eignung des Berufs für die Person“) meint man, anders gesagt: Der Beruf bietet der Person das, was sie braucht, um – in dem Ausmaß, in dem bei ihr das Berufsleben hierzu überhaupt beizutragen vermag – Zufriedenheit zu erleben.

Umgekehrt meint man mit der Aussage „Person A ist für den x-Beruf geeignet“: Die Person erbringt im Beruf x eine ausreichende (oder bessere) Leistung und bietet damit den Ausbildungsinstanzen (Ausbildungsbetrieb, Berufsschule) bzw. dem Arbeitgeber das, was diese brauchen, um zufrieden zu sein.

Eignung bezieht sich also, auf einen kurzen Nenner gebracht, sowohl auf das „Zufrieden-sein“ als auch auf das „Zufriedenstellen-können“ einer Person im Berufsleben (oder in anderen Tätigkeitsfeldern). Dabei ist, was den zweiten Gesichtspunkt anbelangt, auch an ein abstrakter verstandenes „Zufriedenstellen-können“ zu denken, das nicht an das Urteil eines individuellen Ausbilders bzw. Arbeitgebers gebunden ist. So kann in beruflichem Aufstieg, verbunden mit Wechsel des Arbeitgebers, auch dann ein besonderer beruflicher „Erfolg“ zu sehen sein, wenn der bisherige Arbeitgeber *kein* ungewöhnlich hohes Maß an Zufriedenheit mit der früheren Tätigkeit der Person oder sogar Unzufriedenheit empfunden hat. In jedem Fall aber ist mit „Erfolg“ ein Sachverhalt gemeint, der nicht lediglich von der beruflich tätigen Person selbst festgestellt wird (ist also nicht mit deren „Erfolgserlebnis“ zu verwechseln).

Mit der Nennung der Begriffe „Zufriedenheit“ und „Erfolg“ sind die beiden Kriterien angesprochen, auf die sich der Eignungsbegriff bezieht.

Die Überzeugung, eine richtige berufliche Wahl getroffen zu haben, die Zufriedenheit mit der beruflichen Tätigkeit, die Identifizierung mit der Tätigkeit oder dem „Beruf“ als ganzem, der als Teil der eigenen Persönlichkeit erlebt wird, das Bewußtsein von der fortschreitenden Realisierung der in der eigenen Person angelegten Möglichkeiten, dies sind Aspekte dessen, was eben global als „berufliche Zufriedenheit“ umschrieben wurde und eines der beiden Kriterien der Eignung ausmacht. Die Vielfalt der angeführten Gesichtspunkte wirft nun allerdings auch Probleme auf. Man denke an die Frage, ob es zur Konstatierung beruflicher Zufriedenheit in einem konkreten Fall notwendig ist, daß alle einzelnen Aspekte des Zufriedenheitskriteriums eine positive Ausprägung aufweisen oder ob das Vorhandensein des einen das Fehlen eines anderen ausgleichen kann. Ist beispielsweise eine Person davon überzeugt, die für sie relativ beste berufliche Wahl getroffen zu haben, fühlt sich aber dennoch im Berufsleben nicht zufrieden, dann wird man zwar Überlegungen darüber anstellen, ob es vielleicht für Menschen dieser Art im Berufsleben generell keine zufriedenstellenden Möglichkeiten gibt (dies kann in den Eigentümlichkeiten unserer Wirtschafts- und Gesellschaftsordnung begründet liegen, es sind aber auch Fälle denkbar, in denen man sich zufriedenstellende Möglichkeiten für den betreffenden Menschen nicht einmal vorstellen kann). Was jedoch bleibt, ist die Unterschiedlichkeit der Aussagen der Person zu den verschiedenen Teilaspekten der Zufriedenheit (in ihrem individuellen Fall), damit aber, allgemein gesprochen, die Vieldeutigkeit des Globalbegriffs der „Zufriedenheit“ und der auf ihr aufbauenden Aussage über die „Eignung des Berufs für die Person“.

Ähnliches gilt für das Kriterium „Erfolg“. Kann man von Erfolg schon dann sprechen, wenn das Ausbildungsziel erreicht wurde³⁾? Oder erst bei anschließender Beschäftigung in einer Tätigkeit, in der die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten

³⁾ Eine bejahende Antwort auf diese Frage ergibt sich natürlich, wenn man von „Ausbildungseignung“ (und von „Tätigkeitseignung“ als ihrem Gegensatz) spricht. Was diese Unterscheidung bis zu einem gewissen Grade rechtfertigt, ist, daß sich die zeitlich weit ausgreifende Prognose der Tätigkeitseignung noch schwieriger darstellt als die Prognose der Ausbildungseignung – in vielen Fällen als nahezu unmöglich –, so daß man sich wohl oder übel sehr oft auf die Frage der Ausbildungseignung beschränkt. An sich kommt der Unterscheidung von Ausbildungseignung und Tätigkeitseignung nur begrenzter Wert zu: Im Fall vorhandener Ausbildungseignung, aber fehlender Tätigkeitseignung ist es im allgemeinen sinnlos, die betreffende Ausbildung durchzuführen; im Falle von Tätigkeitseignung bei fehlender Ausbildungseignung ist in aller Regel ebenfalls von dem betreffenden Berufsweg abzuraten.

wenigstens teilweise genutzt werden können? Erst bei einer sogenannten »ausbildungsadäquaten« Beschäftigung⁴⁾? Oder sogar erst dann, wenn ein beruflicher Aufstieg gelungen ist (wobei wiederum offen ist, ob beruflicher Aufstieg in erster Linie an der Einkommenshöhe, am Grad der beruflichen Selbständigkeit oder an anderen Indikatoren ablesbar sein soll)?

Alle eben unter den Gesichtspunkten „Zufriedenheit“ und „Erfolg“ genannten Ereignisse in der individuellen Berufslaufbahn hängen selbstverständlich in hohem Maße auch von der jeweils gegebenen Struktur der Berufswelt, den Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungsmarktbedingungen und der spezifischen Arbeitsplatzsituation ab. So kann es trotz vorhandener Fähigkeit und Motivation zu Mißerfolg kommen, wenn die Arbeitsplatzsituation durch besonders schlechte menschliche Beziehungen zwischen den Mitarbeitern oder zu den Vorgesetzten gekennzeichnet ist. Im *Einzelfall* hängen Erfolg und Zufriedenheit also nicht nur von Eignungsmerkmalen, sondern immer *auch* von veränderlichen und „zufälligen“ Bedingungen ab. Der Zusammenhang zwischen Eignungsmerkmalen und Eignungskriterien ist ein bloß statistischer Zusammenhang (= Wahrscheinlichkeitszusammenhang); im Einzelfall läßt sich nur bedingt aus dem Eintreten oder Nicht-Eintreten von „Erfolg“ und „Zufriedenheit“ auf Eignung schließen (die sich, wie oben gesagt, lediglich auf die relativ stabilen Merkmale der äußeren Realität – und auf die relativ stabilen Merkmale der Person – bezieht).

⁴⁾ Ihr Gegensatz wäre die „dysfunktionale Mobilität“ (Ausbildungsinvestitionen zumichtemachende Mobilität). Vgl. Hofbauer, H., Kraft, H., Betriebliche Berufsausbildung und Erwerbstätigkeit, MittAB 1/1974, S. 44-66. Die Voraussetzung für ausbildungsadäquate Beschäftigung auf seiten der Person könnte als „Mindesteignung“ (oder „Minimaleignung“) bezeichnet werden. Allerdings wird von „Minimaleignung“ bisweilen – nicht ganz glücklich – auch noch in einem anderen Sinne gesprochen, nämlich als Ergebnis einer Minimal-Eignungsfeststellung, die sich darauf beschränkt, das Fehlen ausschließender Merkmale sicherzustellen, alternative Wahlmöglichkeiten aber unberücksichtigt läßt.

4. Eignungsmerkmale

Die Berufslaufbahn eines Menschen hängt von vielerlei Bedingungen ab. (Mit Berufslaufbahn meinen wir dabei die Berufsentscheidung, das Finden einer Ausbildungsstelle, das Durchlaufen eines Berufsausbildungsgangs; die späteren Einmündungen, Spezialisierungen und sonstigen Weiterentwicklungen sowie den Berufserfolg und die berufliche Zufriedenheit in den verschiedenen Phasen der Berufslaufbahn.) Manche von diesen Bedingungen sind, wie bereits im vorigen Abschnitt angemerkt, von „zufälliger“ Natur. Als eines von vielen Beispielen hierfür seien die Begegnungen mit bestimmten Menschen genannt, die für die Berufslaufbahn bestimmend werden. Derartige Ereignisse lassen sich nicht voraussehen und scheiden schon allein deshalb für eine Betrachtung unter dem „Eignungs“-gesichtspunkt aus, die ja immer – wenn sie im Rahmen praktischer Aufgaben sinnvoll sein soll, d. h. fähig sein soll, Entscheidungen zu unterstützen – in die *Zukunft* ausgreift.

Aber auch die relativ gut faßbaren Bedingungen der Berufslaufbahn sind nicht durchweg „Eignungs“-merkmale der Person. Man denke – wiederum nur als ein Beispiel unter vielen möglichen – an die Stärke des Schulentlaßjahrgangs im jeweiligen Zeitpunkt, die die Konkurrenzsituation auf dem Ausbildungsmarkt mitbestimmt und so die Berufslaufbahn eines Jugendlichen nachhaltig beeinflussen kann.

Wie verhält es sich nun aber mit den in der Person selbst liegenden Bedingungen der individuellen Berufslaufbahn? Kann man diejenigen von ihnen, die gut oder einigermaßen gut faßbar sind und die im Zeitablauf stabil oder einigermaßen stabil sind (und sich demzufolge bis zu einem gewissen Grade als „Prädiktoren“ für die Berufslaufbahn verwenden lassen), durchweg als „Eignungs“-merkmale bezeichnen? Eine kurze Überlegung zeigt, daß dies nicht der Fall ist. Das *Geschlecht* einer Person wirkt sich in vielen Fällen auf die Berufslaufbahn

Berufslaufbahn-bestimmende Individualmerkmale

Demographische Merkmale	Soziologische Merkmale	Bildungsbiographische Merkmale		Eignungsmerkmale im engeren Sinne	Bedürfnisse, Zielsetzungen und Interessen
		formale	inhaltliche		
Geschlecht Lebensalter	Wirtschaftliche Familiensituation	Formale Bildungsabschlüsse	Kenntnisse Fertigkeiten	(psychologische) Fähigkeiten	Bedürfnisse Werthaltungen
	Familiäre Bildungsatmosphäre Ggf.: Vorstrafen	– allgemeinbildende – berufliche (Erstausbildung, Weiterbildung)	Berufliche Erfahrungen	Tätigkeitsfeldbezogene Leistungsmotivation Temperamentsmerkmale Neurovegetative Belastbarkeit Gesundheitszustand Körperkraft (medizinische)	Zielsetzungen Berufsinteressen
				„Eignung der Person für den Beruf“	
					„Eignung des Berufs für die Person“

aus (und läßt demzufolge in gewissem Ausmaß Vorhersagen über dieselbe zu). Man wird aber eine Person, die das „falsche“ Geschlecht für einen bestimmten Beruf hat, deshalb nicht „ungeeignet“ für diesen Beruf nennen. Ebensowenig wird man einen Jugendlichen, der über einen bestimmten *Bildungsabschluß* nicht verfügt, deshalb als „ungeeignet“ für eine diesen Bildungsabschluß voraussetzende Berufsausbildung bezeichnen. Der allgemeine Sprachgebrauch faßt also nur *bestimmte* Arten von berufslaufbahnbestimmenden Personenmerkmalen unter dem Begriff „Eignung“ zusammen. Daß dies sinnvoll ist, wird aus den angeführten Beispielen unmittelbar erkennbar. Es empfiehlt sich deshalb, dem allgemeinen Sprachgebrauch zu folgen: Nicht alle psychologischen und medizinischen Prädiktoren der Berufslaufbahn eines Menschen sind Eignungsmerkmale, sondern nur ein Teil von ihnen⁵).

Die Übersicht auf Seite 53 versucht die Zusammenhänge zu verdeutlichen.

Die „Eignung der Person für den Beruf“ wird von Individualmerkmalen sowohl psychologischer wie medizinischer Natur bestimmt. Zwischen beiden läßt sich keine scharfe Grenze ziehen; die neurovegetative Belastbarkeit markiert einen Punkt, an dem in Verursachung und Auswirkungen weder ein Übergewicht körperlicher noch psychischer Momente generell konstatiert werden kann.

Die „Eignung des Berufs für die Person“ berücksichtigt zusätzlich die Bedürfnisse, Werthaltungen, Zielsetzungen und Interessen des Individuums. Wenn man mit der beruflichen Beratung die Entscheidungsvorbereitung des Ratsuchenden so unterstützen will, daß die Chance einer für ihn richtigen Entscheidung⁶ größer wird, wird man neben anderem auch wissen müssen, welche Ziele der Ratsuchende anstrebt. Denn was für den Berater erstrebenswert ist, muß es nicht für den Ratsuchenden sein. „Ein möglichst hohes Einkommen zu erzielen“ beispielsweise ist für den einen Menschen ein erstrebenswertes Ziel, für den anderen kaum. Insofern ist für die Unterstützung der Entscheidungsvorbereitung die Beschäftigung mit den individuellen Zielen des Ratsuchenden notwendig.

Warum, so könnte an dieser Stelle gefragt werden, wurden nicht auch unter *der ersten* Blickrichtung („Eignung der Person für den Beruf“) die Bedürfnisse, Zielsetzungen und Interessen in den Eignungsbegriff einbezogen? Ist denn die alte Trennung von „Eignung“ und „Neigung“ nicht zu Recht seit langem in Mißkredit gekommen? Da, so lautet die derzeit gewöhnlich vertretene Auffassung, beruflicher Erfolg weitgehend auch von der Motivation abhängt, und Motivation, inhaltlich gefaßt (d. h. Motivation, Interesse für etwas Bestimmtes) nur ein anderer Ausdruck für Neigung sei, schließe Eignung immer auch Neigung ein, sei nicht von ihr zu trennen.

Bei dieser Argumentation wird jedoch übersehen, daß nicht die Befriedigung der Bedürfnisse als solche die Voraussetzung für beruflichen Erfolg ist. Sie ist es vielmehr nur indirekt und nur insoweit, als sie i. solche Verstärkungen, lernpsycholo-

gisch gesprochen, aufzubauen hilft, die sich in einer erhöhten habituellen Leistungsmotivation auf dem betreffenden Tätigkeitsfeld niederschlagen, und als sie 2. Temperamentsmerkmale verändert, insbesondere das allgemeine Aktivierungsniveau des Organismus auf dem Weg über die Veränderung der Stimmungslage steigen. Die erhöhte Leistungsmotivation wird dazu führen, daß die Person (a) sich relativ hohe, aber realistische Leistungsziele setzt, (b) viel Zeit zur Zielerreichung aufwendet, (c) je Zeiteinheit einen intensiven Energieeinsatz betreibt, (d) diesen Energieeinsatz bei auftretenden Schwierigkeiten nicht vermindert, sondern steigert. Der an zweiter Stelle genannte Zusammenhang wird besonders deutlich im Fall der depressiven und resignativen Stimmungslage mit Antriebs- und Aktivitätsverlust. Aber wichtig ist nun die Feststellung, daß diese funktionalen Beziehungen höchst unübersichtlich und von der Forschung noch längst nicht ausreichend geklärt sind. Insbesondere müssen die großen individuellen Unterschiede beachtet werden, die an dieser Stelle, wie fast überall im menschlichen Verhalten, bestehen. Ein Mensch vom zwanghaft-starren, übergewissenhaften Typ hat häufiger auch ohne Neigung zu der betreffenden Tätigkeit Erfolg, ein Mensch vom impulsiv-neigungsabhängigen Typ selbener⁷).

Die eben angestellten Überlegungen besitzen unmittelbare Bedeutung für die Praxis von Beratungsdiensten und Personalverwaltungen. Sind die Beziehungen zwischen der Befriedigung von Bedürfnissen im Beruf einerseits und beruflicher Leistung andererseits so uneinheitlich, von so vielerlei Bedingungen abhängig – man denke auch an die Möglichkeit der kompensatorischen Befriedigung in der Freizeit -, von Individuum zu Individuum so stark schwankend, dann wird man es nicht wagen können, einem Menschen „die Eignung“ ohne weitere Differenzierung und Einschränkung abzusprechen, wenn seine Interessenstruktur nicht ganz den in einem bestimmten Beruf gegebenen Tätigkeits- und Situationsbedingungen entspricht. Man wird sich zwar Rechenschaft darüber ablegen, daß die „Eignung des Berufs“ nicht voll gegeben ist, wird aber- etwa bei Fehlen anderer Möglichkeiten bei ungünstiger Arbeitsmarkt- oder Wohnortlage – nicht die „Eignung der Person“ verneinen.

Im folgenden soll auf die ersten vier Spalten der Übersicht eingegangen werden, die bisher noch unbeachtet geblieben sind. Bezüglich der demographischen und soziologischen Merkmale läßt sich ähnliches feststellen wie bezüglich der Bedürfnisse. So, wie diese *nur indirekt* – auf dem Umweg über Leistungsmotivation und Temperamentsmerkmale – die Eignung der Person für den Beruf bestimmen, sind auch die Merkmale aus dem demographischen und soziologischen Bereich lediglich indirekt eignungsbestimmend: „Höheres Lebensalter“ und „weibliches Geschlecht“ sind keine Eignungsmerkmale, stehen aber zu Eignungsmerkmalen wie „anfälligerer Gesundheit“ bzw. „geringere Muskelkraft“ in einem Wahrscheinlichkeitszusammenhang; sie können insofern für die Berufslaufbahn Bedeutung gewinnen. Selbst dort, wo sie keinerlei funktionale Bedeutung für die Berufstätigkeit selbst haben, können sie berufslaufbahn-bestimmend sein, nämlich auf dem Wege über Stereotype zu Merkmalen bestimmter Personengruppen oder auch einfach als „soziale Selbstverständlichkeiten“, denen der Beschäftigte unterworfen ist („Dieser Beruf ist für Frauen nicht geeignet“. „Diese Position verlangt einen älteren Stelleninhaber“).

Zu den formalen Bildungs- und Weiterbildungsabschlüssen (dritte Spalte der Übersicht) ist zu sagen, daß das Vorhandensein eines bestimmten formalen Abschlusses in vielen Berufsbereichen die Voraussetzung für eine bestimmte berufliche

⁵) An anderen Stellen kann es dagegen für ein wissenschaftlich reflektiertes praktisches Handeln ratsam sein, vom allgemeinen Sprachgebrauch abzuweichen. Dies trifft auf die oben vorgeschlagene Unterscheidung von „Eignung der Person für den Beruf“ und „Eignung des Berufs für die Person“ vor, die im allgemeinen Sprachgebrauch nicht anzutreffen ist.

⁶) Der Begriff der „richtigen“ Entscheidung enthält einige Schwierigkeiten, auf die hier jedoch nicht näher eingegangen werden kann.

⁷) Frederiksen, N. and Melville, S. D.: Differential predictability in the use of test scores. Educational and Psychological Measurement, 1954, 14, 647-656.

Todd, E.: Untersuchungen zur Vorhersage von Schulnoten. Psychologische Forschung, 1966, S. 29, 32-51.

Laufbahn darstellt. Die formalen Bildungsabschlüsse werden im allgemeinen als eigenständige berufslaufbahn-bestimmende Personalmerkmale angesehen und nicht der „Eignung“ zugerechnet⁸).

Was die Absetzung der „Kenntnisse und Fertigkeiten“ (vierte Spalte der Übersicht) von den „Fähigkeiten“ anbelangt, so sei auf folgende Unterscheidungsmerkmale hingewiesen (im folgenden steht „Fertigkeiten“ für „Fertigkeiten und Kenntnisse“): 1. Der Begriff der Fertigkeit bezieht sich stets auf *konkrete Inhalte*. Es sind immer genau spezifizierte Gebiete, auf denen man Fertigkeiten hat oder nicht hat, 2. Fertigkeiten sind gegenüber Fähigkeiten *leichter veränderbar*. Man kann bestimmte Fertigkeiten in einigermaßen im voraus angebbaren Zeiträumen erwerben, während dies für die Merkmale, die wir Fähigkeiten nennen, nicht zutrifft. Für Fähigkeiten gilt, daß sie, im Gegensatz zu Fertigkeiten, (a) nur relativ frühzeitig im Lebenslauf in stärkerem Maße veränderbar sind, (b) später nur mit relativ großem Aufwand veränderbar sind, (c) daß es relativ unsicher ist, ob ihre Veränderung im Einzelfall gelingt⁹).

Im Anschluß an den Überblick über die Eignungsmerkmale stellt sich die Frage, wie differenziert und individualisiert die Elemente sind, die der Eignungsbegriff im konkreten Fall in sich aufnimmt. Wird- die intellektuellen Fähigkeiten als Beispiel verwendet- Eignung vor allem durch „allgemeine Intelligenz“ bestimmt oder werden auch sehr spezifische intellektuelle Merkmale wie, um ein beliebiges Beispiel zu nennen, „Einfallsreichtum im Bereich des anschaulichen Denkens“ wirksam?

Diese Frage kann nur konkret beantwortet werden unter Bezugnahme auf die uns zur Verfügung stehenden Erhebungsverfahren, d. h. danach, wie feine Unterscheidungen sich überhaupt im Beratungsgespräch oder mittels Tests treffen und verwerten lassen (hierzu siehe auch weiter unten). Allgemein wird man sagen müssen: Eignungsmerkmale können sowohl von sehr genereller wie von sehr spezifischer Art im Hinblick auf die Anzahl der Berufe, für die sie eine Rolle spielen, sein. „Starke Abneigung gegen Küchengerüche“ ist gleichermaßen ein Eignungsmerkmal (in diesem Fall ein negati-

ves) wie allgemeine Intelligenz, nur spielt sie für unvergleichlich viel weniger Fragestellungen eine Rolle. Der Grad an Differenzierung und Individualisierung hängt vom jeweiligen Fall und von der jeweiligen Problemstellung ab.

Hier läßt sich die umgekehrte Frage anschließen, wie breit die *beruflichen* Einheiten sein sollten, zu denen man Eignungsaussagen macht. Ist es sinnvoll, weiterhin den „Beruf“ als Einheit zu verwenden und auf ihn bezogen Eignungsaussagen abzugeben? (Es ist seit langem bekannt – und die Berufsforschung hat es bestätigt – daß innerhalb eines „Berufs“ sehr verschiedenartige Ausübungsformen existieren und – umgekehrt – untereinander sehr ähnliche in Berufen, die verschiedene Bezeichnungen tragen.) Die Antwort kann nur lauten: Woran man sich – beispielsweise in der Beratung eines Schulabgängers oder eines Fortbildungs- oder Umschulungsbestrebten – möglichst halten sollte, ist der „Beruf“ als amtlich definierte Ausbildungseinheit, weil auf ihn hin die Entscheidung des Berufswählers erfolgt und weil eine Entscheidung am effizientesten durch Aussagen unterstützt wird, die sich auf die Entscheidungsalternativen selbst beziehen. Das schließt nicht grundsätzlich aus, daß man jeweils einige dieser Entscheidungsalternativen (= Berufe) für den Zweck der Eignungsbeurteilung zu Berufsfeldern zusammenfaßt. Die Erfahrung zeigt jedoch, daß dies nicht leicht zu bewerkstelligen ist, weil Berufe, die *unter einem* eignungspsychologisch bedeutsamen Gesichtspunkt zusammengehören, oft unter einem anderen wenig Ähnlichkeit aufweisen. So haben, um ein Beispiel zu nennen, die Elektroberufe sicher alle, auch unter Eignungsgesichtspunkten, etwas Gemeinsames, man wird jedoch kaum sagen können, daß „Eignung für den Elektroinstallateur“ „Eignung für den Meß- und Regelmechaniker“ einschließe. Eine Zusammenfassung von Berufen zu Berufsfeldern könnte nur auf der Grundlage einer *eignungspsychologischen* Berufsklassifikation erfolgen, und eine solche besitzen wir, von ersten Anfängen abgesehen, noch nicht¹⁰).

Schließlich sind noch einige Bemerkungen zur *Feststellung* der Eignungsmerkmale am einzelnen Ratsuchenden zu machen.

Viele Eignungsmerkmale lassen sich nur mit *sehr begrenzter Zuverlässigkeit* bestimmen. Zu Recht werden deshalb bei der Eignungsbeurteilung des einzelnen Ratsuchenden oder Bewerbers die betreffenden Merkmale im allgemeinen nur dann berücksichtigt, wenn sie nach der einen oder anderen Seite hin *sehr ausgeprägt* sind. Zwar schlagen sich zweifellos auch feinere Unterschiede (beispielsweise) in der Stärke der Leistungsmotivation zwischen verschiedenen Tätigkeitsfeldern bei ein und demselben Ratsuchenden (und zwischen verschiedenen Ratsuchenden auf dem gleichen Tätigkeitsfeld) in der Höhe der beruflichen Leistung nieder; da die Erfassung des Grades der Leistungsmotivation aber nur bei sehr starker oder sehr schwacher Ausprägung zuverlässig möglich und über die Zeit sowie über verschiedene Situationsbedingungen hinweg verallgemeinerbar ist, läßt sich dieses Merkmal in der praktischen Eignungsbeurteilung nur bei diesen Ausprägungsgraden berücksichtigen. Vergleichbares gilt für Temperamentsmerkmale und andere Merkmale. Erschwerend für die Eignungsbeurteilung des einzelnen Ratsuchenden kommt noch hinzu, daß das *Gewicht* der Merkmale für die betreffende Fragestellung (z. B. für die „Eignung der Person für den Beruf“) im allgemeinen nur ungenau bekannt ist¹¹).

5. Die Form von Eignungsaussagen

Eignungsaussagen können in zwei unterschiedlichen Formen getroffen werden:

⁸) In Veröffentlichungen aus der Bildungsökonomik und der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung wird häufig der Begriff der „Qualifikation“ verwendet. Hauptsächlich Inhalt dieses Begriffs sind die formalen Bildungsabschlüsse sowie die Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Erfahrungen. Eine solche Schwerpunktsetzung erklärt sich vor allem daraus, daß die genannten Wissenschaftsdisziplinen sich im wesentlichen auf die Ergebnisse von Zensen und andere Großzählungen zu stützen haben und sich häufig damit begnügen müssen, nach formal zertifizierten Qualifikationen zu unterscheiden. In der Praxis von Beratungsdiensten und Personalverwaltungen werden die Begriffe „Eignung“ und „Qualifikation“ meist deckungsgleich gebraucht.

⁹) Eine Klärung, was im einzelnen als Fähigkeit (im Gegensatz zur Fertigkeit) anzusehen ist, kann also nur auf empirischem Wege erzielt werden. Ob etwa bestimmte Formen der Handgeschicklichkeit so rasch und sicher überbar sind, daß man sie besser nicht den Fähigkeiten zuordnet, sondern als Fertigkeiten auffaßt, ist lediglich durch entsprechende Untersuchungen festzustellen. Auf den mehrdeutigen und belasteten Begriff der „Begabung“ verzichten wir hier vollständig.

¹⁰) Eine andere Situation ist selbstverständlich gegeben, sobald im Rahmen der Stufenausbildung die Entscheidung auf Berufsfelder hin erfolgt. Hier ist das Berufsfeld die Entscheidungsalternative, und hier sind Eignungsaussagen nach Möglichkeit auf diese hin abzugeben.

¹¹) Aus den genannten Gründen wird bei der durch maschinell auswertbare Verfahren unterstützten psychologischen Eignungsbeurteilung an den Arbeitsämtern folgendermaßen vorgegangen: Die im Gespräch zusätzlich erhobenen Informationen über den Ratsuchenden werden nur dann zu einer Veränderung der maschinell gewonnenen Eignungsaussagen verwendet, wenn es sich um zuverlässig erhebbare und in ihrer Bedeutung für die anstehende berufsbezogene Aussage eindeutige Fakten handelt. Dabei kann die Zuverlässigkeit aus der Natur des Merkmals resultieren (Beispiel: Der Ratsuchende berichtet von einer bestimmten chronischen Erkrankung) oder aber daraus, daß eine sehr starke oder eine sehr schwache Ausprägung des Merkmals sichtbar geworden ist (eine solche Feststellung wird in aller Regel nicht zufallsbedingt sein). Bei der durch maschinell auswertbare Verfahren unterstützten Eignungsbeurteilung wird also so verfahren: Merkmale, deren Zusammenhang mit Eignungskriterien hinreichend eng, gesichert und allgemeingültig ist – es sind dies zahlreiche Fähigkeiten und Berufsinteressen – werden in abgestufter Weise verwendet und maschinell verarbeitet. Andere Merkmale – z. B. Gesundheitszustand, Leistungsmotivation, Temperamentsmerkmale, individuelle Vorlieben und Abneigungen – werden lediglich im Zuge der Plausibilitätsprüfung der maschinell gewonnenen Ergebnisse im Gespräch („Entweder-Oder-Prüfung“) berücksichtigt. Vgl. Bundesanstalt für Arbeit: EUB-Handanweisung für die Fachkräfte der Berufsberatung 1978, Nürnberg, 1978.

als *kategoriale Aussagen*, z. B. „A ist für Beruf x geeignet“/ „A ist für Beruf x nicht geeignet“,

als *abgestufte Aussagen*, die ein „Mehr“ oder „Weniger“ an Eignung oder an Wahrscheinlichkeit des Eintretens der erwünschten Konsequenzen zum Ausdruck bringen.

Für die Verwendung der abgestuften Eignungsaussage spricht, daß alle handlungsbezogenen (praxisbezogenen) Eignungsaussagen prognostische Aussagen sind. Diese können aber – angesichts der Vielzahl wirksamer Faktoren, die sich teilweise nur unsicher, teilweise (man denke an zukünftige Ereignisse in der Umwelt!) so gut wie überhaupt nicht vorhersagen lassen – immer nur mit einem gewissen Wahrscheinlichkeitsgrad getroffen werden. Die abgestufte Eignungsaussage trägt dem besser Rechnung als die kategoriale Ja-/Nein-Aussage.

Umgekehrt spricht für die Verwendung der kategorialen Aussage (Ja-/Nein-Aussage), daß der Ratsuchende (bzw. der Arbeitssuchende, der Betrieb, der Berater) auf ihrer Grundlage Entscheidungen zu treffen hat, Entscheidungen sich aber immer auf ein Entweder/Oder beziehen. Durch ihre Strukturgleichheit führt die kategoriale Aussage dichter an die Entscheidung heran und erleichtert sie stärker¹²⁾. Dadurch entsteht allerdings auch die Gefahr, daß die Eignungsaussage die Entscheidung selbst in unerwünschter Weise vorwegnimmt. Man sollte sich deshalb angesichts von kategorialen Aussagen immer vor Augen halten, daß es um Sachverhalte geht, von denen in Form eines „Mehr“ oder „Weniger“ gesprochen werden könnte und aus deren Gesamtheit sich als Konsequenz ebenfalls ein „Mehr“ oder „Weniger“ ableiten ließe, nämlich an Wahrscheinlichkeit von beruflichem Erfolg oder beruflicher Zufriedenheit. Erst daraus sowie aus dem Grad der eigenen Risikobereitschaft ergibt sich das „Ja“ oder „Nein“ der Eignungsaussage und – wo dieser gefolgt wird – der Entscheidung selbst.

Die eben angesprochene Risikobereitschaft spielt nicht nur bei der Entscheidung des Berufswählers und Arbeitssuchenden und bei der des Betriebs eine Rolle. Auch das Verhalten des Berufsberaters und Arbeitsvermittlers, der dem Betrieb gegenüber eine Eignungsaussage über einen Arbeits- bzw. Ausbildungsstellensuchenden macht, wird davon bestimmt: Der einzelne Berater oder Vermittler ist in höherem oder geringerem Ausmaß bereit, das Risiko einzugehen, daß der Personalleiter des Betriebs ihm später mitteilt, seine positive Eignungsaussage sei unzutreffend gewesen. Auch hier hängt also die Umsetzung der abgestuften Eignungsaussage in die kategoriale Aussage (geeignet/nicht geeignet) mit vom individuellen Grad der Risikobereitschaft ab.

6. Beziehung des Eignungsbegriffs zu Veränderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt

Mit dem Eignungsbegriff wird, wie eingangs dargestellt, eine (positiv bewertete) Beziehung zwischen der Person und bestimmten Ausschnitten der Umwelt (z.B. bestimmten beruflichen Umwelten) angesprochen. Eignung ist also nicht unabhängig von den in der Umwelt gegebenen Bedingungen bestimmbar. Andererseits bezieht sich Eignung, wie ebenfalls ausgeführt, nur auf diejenigen Merkmale der Umwelt (und der Person), die als zeitlich einigermmaßen stabil gedacht werden. Kurzfristig eintretende Veränderungen in der Umwelt haben demnach keine Bedeutung für die Beurteilung der Eignung im Einzelfall.

¹²⁾ Auch der Gesetzgeber unterscheidet nur zwischen geeigneten und ungeeigneten Ratsuchenden, geeigneten und ungeeigneten Ausbildungsbetrieben und legt damit die Verwendung von kategorialen Aussagen nahe.

Dieser dem allgemeinen Sprachgebrauch entnommene Gehalt des Eignungsbegriffs behält seine Gültigkeit auch für eine wissenschaftlich reflektierte Verwendung. Nur ein zwischen den Extremen „völlige Starre“ und „gänzlich verzögerungsfreie Reagibilität“ angesiedelter Eignungsbegriff ist sinnvoll verwendbar. Besondere Aktualität und Bedeutung kommt dieser Überlegung für die Frage nach der Beziehung des Eignungsbegriffs zu Veränderungen auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu. Dies ist im folgenden etwas näher auszuführen.

Auf der einen Seite ist es unverkennbar, daß sich mit einer auf dem Arbeitsmarkt stattfindenden Veränderung der Angebots-Nachfrage-Relation nicht nur die Einstellungschancen für den einzelnen, sondern auch die Zusammensetzung der in die Berufe eintretenden Personengruppen ändern, damit aber auch die sozialpsychologische Atmosphäre und die Konkurrenzverhältnisse im Betrieb und damit wiederum die Maßstäbe der betrieblichen Personalbeurteilung. Eignung völlig unabhängig von Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt betrachten zu wollen, würde heißen, den Eignungsbegriff zu einem abstrakten, in der Praxis unbrauchbaren Begriff zu machen. Besitzt eine Person eine bestimmte Fähigkeit, die sie 30 Jahre früher zur Ausübung eines bestimmten Berufs befähigt hätte, dann kann man heute nicht davon sprechen, daß sie Eignung für diesen Beruf besitzt, wenn sich die Verhältnisse inzwischen wesentlich verändert haben.

Auf der anderen Seite ist zu sagen: Wenn – wie es gelegentlich geschieht – dem Eignungsbeurteiler vorgeworfen wird, die von ihm getroffene Eignungsaussage stelle die Verhältnisse *in diesem Jahr oder an diesem Ort* nicht in Rechnung, dann tritt hier ein Verständnis von Eignung zutage, das gleichfalls einer sinnvollen Verwendung des Eignungsbegriffs entgegensteht. Würde man den Eignungsbegriff allgemein so verwenden, daß „Eignung der Person für den Beruf“ sich unverzüglich der jeweiligen „Unterbringungschance“ anpaßt, dann würde der Eignungsbegriff überflüssig, das mit ihm Gemeinte würde fälschlicherweise keine Beachtung mehr finden. Damit würde unter anderem dem in einer Phase verminderter Arbeitsmarkt- bzw. Ausbildungschancen ohnehin Benachteiligten auch noch ausdrücklich „die Eignung“ abgesprochen (obgleich sie ihm zu einem anderen Zeitpunkt oder an einem anderen Ort zuzusprechen wäre); man würde Gefahr laufen, ihn zusätzlich zu entmutigen und in seinem Selbstvertrauen zu schädigen. Von derartigen Konsequenzen abgesehen müßte eine solche punktuelle Betrachtungsweise auch deshalb als wenig sinnvoll erscheinen, weil die individuelle Eignungsprognose schon in sich selbst auf einen längeren Zeitraum hin angelegt ist (beispielsweise mindestens auf den Zeitraum eines Berufsausbildungsganges) und schon deshalb das Ergebnis einer „Mittlung“ über einen längeren Zeitraum hinweg darstellt.

Durch eine zu eng auf die zeitlich und örtlich gegebenen Bedingungen bezogene Verwendung des Eignungsbegriffs würde in Zeiten eines Bewerber-Überangebots „Eignung der Person für den Beruf“, wie gesagt, identisch mit „Unterbringungschance“. Umgekehrt würde in Zeiten eines Bewerber-Unterangebots „Eignung des Berufs für die Person“ identisch mit „Stellenbesetzungschance“ (die beispielsweise eine bestimmte Handwerksinnung hat).

Der Eignungsbegriff läßt sich, dies wäre die Quintessenz aus dem Gesagten, sinnvollerweise nur als Begriff „mittlerer Reichweite“ – sowohl in zeitlicher wie in geographischer Hinsicht – verwenden.

Einige weitere Überlegungen sollen hier angeschlossen werden. Das Urteil des Betriebs darüber, in welchem Ausmaß ein

bereits Beschäftigter als „geeignet“ anzusehen ist, ist meist nicht unabhängig von den Merkmalen der gleichzeitig beurteilten Personen – einmal, weil neben (beispielsweise) vielen sehr guten Kräften eine schwächere Kraft *noch* schwächer erscheint, zum anderen, weil sich in einer derartigen Situation u. U. auch die Aufgaben bis zu einem gewissen Grade ändern können. Dies kann der Fall sein, wenn viele sehr gute Kräfte vorhanden sind (z. B. solche mit besserer Allgemeinbildung) und diese auch schwierigere Aufgaben übernehmen, denen der betreffende hier Betrachtete dann möglicherweise nicht mehr gewachsen ist. Und anschließend an derartige Veränderungen können sich auch die Maßstäbe für die Eignungsbeurteilung bei der *Einstellungspraxis* des Betriebes ändern.

Zu einer Verschiebung der Eignungsmaßstäbe kommt es selbstverständlich auch durch objektive technische und wirtschaftliche Veränderungen und die daraus folgenden Änderungen der Tätigkeitsstruktur. Dies gilt sowohl bezüglich der Eignung von Schulabgängern für Ausbildungsgänge wie umgekehrt bezüglich der Eignung von Ausbildungsgängen für Schulabgänger. (Als Erläuterung zum zweiten Gesichtspunkt sei angeführt, daß ein Ausbildungsberuf im Gefolge solcher Veränderungen höchst unzufriedenstellend werden kann beispielsweise für relativ leistungsfähige und anspruchsvolle Hauptschulabgänger.)

Längerfristige Veränderungen der Bildungs-, Berufs- und Arbeitsmarktstruktur können, wie angedeutet, die in einem beruflichen Feld gegebenen Tätigkeits- und Auslesebedingungen so nachhaltig beeinflussen, daß man gezwungen wird, von einer Verschiebung nicht nur der (subjektiven) Einstellungsmaßstäbe der Betriebe, sondern auch der (objektiven) Eignungsanforderungen zu sprechen. Damit wird aber die Abschätzung künftiger Beschäftigungsaussichten und ihre Verknüpfung mit dem Eignungsurteil im Grunde unerläßlich. Die Frage „Welche Beschäftigungs- (Entfaltungs-, Aufstiegs-)chancen wird ein Ratsuchender mit dieser individuellen Merkmalsausstattung in Zukunft angesichts der so und so zu erwartenden Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt haben?“ kommt in der Tat in einer großen Zahl von Fällen auf den Berater zu.

Wenn sich der Berater dieser Frage stellt, so bedeutet das nicht etwa, daß er die Erkenntnisse außeracht läßt, die die Arbeitsmarkt- und Berufsforschung zu den Grenzen der Aussagekraft von Berufsprognosen gewonnen hat¹³⁾. Der Berater trägt im Gegenteil diesen Erkenntnissen Rechnung, wenn er sich an den individuellen Gegebenheiten des Ratsuchenden orientiert und – statt globale Berufsprognosen zu verwenden – aus differenzierteren Informationen über Beschäftigungsaussichten¹⁴⁾ diejenigen auswählt, die angesichts der individuellen Gegebenheiten geeignet sind, den Informationsbedarf des Beraters und des Ratsuchenden zu befriedigen.

Abschließend zu den in den vorangegangenen vier Abschnitten angestellten Überlegungen sei noch die folgende Bemerkung gemacht: Einen „richtigen“ Begriff kann es von Eignung so wenig wie von irgendeinem anderen Erkenntnisgegenstand geben. Bei weiterer Beschäftigung mit den hier angesprochenen Fragen wird es jedoch zweifellos schließlich möglich werden, Definitionen, die für Beratungsdienste und Personalverwaltungen zweckmäßig sind, von solchen zu unterscheiden, die weniger zweckmäßig sind.

7. Der Stellenwert von Eignungsaussagen für die Arbeits- und Berufsberatung

Spielen in der Tätigkeit des Berufs- und Arbeitsberaters Eignungsgesichtspunkte tatsächlich eine bedeutende Rolle? Ist es nicht ein eher kleiner Teil der Ratsuchenden, bei dem über die Eignung nachzudenken ist? Ist das, was der Ratsuchende in aller Regel braucht, nicht eine Arbeits- (bzw. Ausbildungs-)stelle, oft zwar auch zuvor berufliche Information und gegebenenfalls Ermunterung, sich über die Berufswelt bzw. den jeweils bedeutsamen Teil des Arbeitsmarktes zu informieren, ist aber im übrigen nicht Eignung im allgemeinen schon mit dem Erreichen des jeweiligen formalen Bildungsabschlusses bzw. der jeweiligen Berufsausbildung und mit einer normalen körperlichen Entwicklung gewährleistet? Oder, von einem anderen Blickpunkt aus betrachtet: Welches Gewicht haben psychologisch und medizinisch bedingte Risiken gegenüber den generellen (= nicht-individualisierten) Arbeitsmarktrisiken?

Auf diese Frage ist zunächst folgendes zu antworten: Die Erfahrung zeigt eindeutig, daß der hervorragend Geeignete auch bei ungünstiger Situation auf dem jeweiligen Teilarbeitsmarkt fast immer eine hohe Beschäftigungschance hat, der Ungeeignete auch bei dringendem Arbeitskräftebedarf kaum eine. Die individuelle Beschäftigungschance in einem Beruf ist also – abgesehen vom Grenzfall „Berufseintrittschance für alle entsprechend Ausgebildeten = O“ – praktisch immer durch die Arbeitsmarktsituation *und* die individuelle Eignung bedingt.

Ein zweites Argument für die Bedeutsamkeit von Eignungsaussagen knüpft an die im vorigen Abschnitt angestellten Überlegungen an. Im Verlauf von Änderungen der Arbeitsmarktsituation verschiebt sich das Gewicht des Eignungsaspekts zwischen Beschäftigern und Beschäftigten (bzw. Auszubildenden und Auszubildenden). Bei einem Überangebot von Bewerbern wird oft, vom Standpunkt des Bewerbers aus gesehen, der Eignungsgesichtspunkt zurücktreten (vor allem der Gesichtspunkt der „Eignung des Berufs für die Person“), weil eine der sich spärlich bietenden Gelegenheiten ergriffen werden muß und hierbei vordringlich vitale Notwendigkeiten (wie beispielsweise Sicherung ausreichender Erholungszeit durch Vermeiden extrem großer Entfernung vom Wohnort) zu berücksichtigen sind. Dem Beschäftigten gibt genau umgekehrt ein Überangebot von Bewerbern die Möglichkeit, bei der Einstellung von Arbeitskräften und Auszubildenden den Eignungsaspekt stärker zu berücksichtigen. Bei Mangel an Bewerbern ist die umgekehrte Entwicklung – Bedeutungszunahme von Eignungsgesichtspunkten im Entscheidungsverhalten des Bewerbers, Bedeutungsabnahme von Eignungsgesichtspunkten im Entscheidungsverhalten des Beschäftigten – zu beobachten.

Es läßt sich demnach sagen, daß Eignung, auf die eine oder andere Weise, bei allen Personen und unter allen Arbeitsmarktbedingungen eine Mitdeterminante der Einmündung in eine Ausbildungsstelle, des Erfolgs in einer Ausbildung und des Verbleibens im Beruf darstellt. Am Einzelfall wird die Auseinandersetzung mit der Eignungsfrage allerdings oft sozusagen en passant erfolgen können: Häufig – so in der Regel bei einem langjährig erfolgreich in einem bestimmten Beruf Tätigen – beantwortet sie sich fast von selbst.

¹³⁾ Vgl. Mertens, D., „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikation, Mitt(IAB), 6/1969, S. 405-416.

¹⁴⁾ Chaberny, A., Schober-Gottwald, K., Risiko und Chance bei der Ausbildungs- und Berufswahl, MittAB 1/1976, S. 19-41.