

Sonderdruck aus:

Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung

Hans-Henning Eckardt

Psychologische Eignungsprognosen: Ihre Stellung
in einem Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter
und eignungsorientierter Beratungsinformationen

6. Jg./1973

2

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. 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>

Psychologische Eignungsprognosen: Ihre Stellung in einem Gesamtsystem arbeitsmarktorientierter und eignungsorientierter Beratungsinformationen

Hans-Henning Eckardt*

Während seiner Ausbildungs- und Berufslaufbahn hat der einzelne Entscheidungen zu treffen, bei denen er sowohl seine individuelle Eignung für die ins Auge gefaßten Ausbildungs- und Berufswege berücksichtigen muß, als auch die Chance, eine adäquate Beschäftigungsmöglichkeit zu finden. Eine nähere Betrachtung zeigt, daß diese beiden Gesichtspunkte nicht unabhängig voneinander angewandt werden können: „Eignung“ ist relativ zur Beschäftigungssituation im jeweiligen Tätigkeitsfeld gegeben (oder nicht gegeben), die „Beschäftigungschance“ des Individuums relativ zu seiner Eignung. Weiter zeigt sich, daß beide Gesichtspunkte mit variablem Gewicht in die Entscheidung eingehen, abhängig von der zeitlichen Position der Entscheidung innerhalb der Laufbahn und abhängig von individuellen Besonderheiten des Entscheidungs- und Risikoverhaltens.

Die Einschätzung der individuellen Eignung für bestimmte Ausbildungs- und Berufswege und die Einschätzung von Beschäftigungschancen setzen gleichermaßen eine Prognose zukünftiger Entwicklungen voraus. Es wird gezeigt, daß sich diese Prognosen — die psychologische Eignungsprognose mit der Blickrichtung auf das Individuum, die arbeitsmarktorientierte Berufsprognose mit der Blickrichtung auf die einzelnen „Berufe“ und ihre zukünftige soziologisch-ökonomische Entwicklung — mit verwandten Schwierigkeiten auseinanderzusetzen haben und daß sie sich unter den gleichen Gesichtspunkten analysieren lassen. Der erste Versuch einer solchen Analyse wird unternommen.

Weiter wird eine Übersicht über die gegenwärtige Situation der Berufseignungsdiagnostik, die derzeit erreichbaren Prognoseleistungen und neuere methodische Entwicklungen gegeben und eine Prüfung häufig erhobener Einwände gegen die praktische Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren vorgenommen. Es wird auf den wichtigen Unterschied zwischen ausleseorientierter und beratungsorientierter Eignungsdiagnostik hingewiesen, von denen die erste, im Dienst von Institutionen stehend, um eine möglichst genaue Vorhersage zukünftiger Leistungen bemüht ist, während die zweite, mit dem Ziel, dem Individuum bei der Planung seines weiteren Lebensweges Hilfestellung zu geben, auf feinabgestufte Erfolgsvorhersagen verzichten kann und statt dessen die Affinität des Individuums zu den einzelnen zur Wahl stehenden Alternativen in den Mittelpunkt zu stellen hat.

Es werden erste Überlegungen dazu angestellt, wie die Ergebnisse ökonomisch-soziologischer Berufsprognosen und die Ergebnisse psychologischer Eignungsprognosen am einzelnen Beratungsfall so zusammengeführt werden könnten, daß auch von dieser Seite her eine Entwicklung unterstützt wird, in deren Verlauf Ausbildungs- und Berufswahl (und die sie unterstützenden Beratungstätigkeiten) zu einem soweit als möglich rationalen Geschehen werden.

Gliederung

Vorbemerkung

1. „Eignung“ im Kontext von individueller beruflicher Lebensgeschichte und Arbeitsmarktgeschehen
2. Einige allgemeine Überlegungen zur wissenschaftlichen Prognose
3. Psychologische Eignungsprognose: Allgemeines - Prognoseerfolge — Neuere Entwicklungen in der psychologischen Diagnostik – Kritische Strömungen
4. Vergleichende Betrachtung arbeitsmarktorientierter Berufsprognosen und psychologischer Eignungsprognosen
5. Ausblick auf ein kombiniertes Beratungssystem

Vorbemerkung

Die folgende Darstellung verfolgt zwei Ziele. Zum einen will sie dem vorwiegend wirtschaftswissenschaftlich und soziologisch orientierten Leser dieser Zeitschrift einen Einblick in die Probleme und den gegenwärtigen Stand der psychologischen Eignungs-

Prognostik vermitteln. Sie knüpft dabei soweit als möglich an die der wirtschaftswissenschaftlich-soziologischen Berufsforschung geläufigen Vorgehensweisen und Fakten an. Zum anderen will sie die Aufmerksamkeit auf Fragen lenken, die sich dort ergeben, wo in der beruflichen Beratung am Einzelfall Informationen eignungsprognostischer und arbeitsmarktprognostischer Art zusammengeführt werden müssen. Der Darstellung wird im wesentlichen das statistisch-empirische Modell der Eignungsprognostik zugrunde gelegt, das in zunehmendem Umfang überall dort angewandt wird oder sich in der Einführung befindet, wo dies den Umständen nach, unter denen sich die psychologisch-prognostische Tätigkeit jeweils vollzieht, möglich ist. Damit wird keineswegs in Abrede gestellt, daß in Zukunft weiterhin auch Vorgehensweisen anderer Art – etwa solche, die auf einer psychologischen Motiv- und Kausalanalyse am Einzelfall basieren - ihren Platz in der Eignungsprognostik haben werden. Nicht behandelt werden an dieser Stelle Fragen, die den Einbau psychologisch-prognostischer Aktivitäten in den Ablauf beraterischer Tätigkeiten betreffen sowie den Stellenwert von Eignungsprognosen innerhalb der zwischen Berater und Ratsuchendem entstehenden zwischenmenschlichen Beziehung.

* Leiter der Zentralen Arbeitsgruppe für Grundlagenarbeiten Im Psychologischen Dienst (ZAP) der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Regensburger Str. 104.

1. „Eignung“ im Kontext von individueller beruflicher Lebensgeschichte und Arbeitsmarktgeschehen

Wer eine berufliche Entscheidung zu treffen hat, steht vor der Notwendigkeit, sich selbst zwei Fragen zu beantworten: „Welche Beschäftigungschancen bietet die von mir ins Auge gefaßte berufliche Laufbahn?“ und „Bin ich für diese berufliche Laufbahn geeignet?“ Und immer dann, wenn der vor der beruflichen Entscheidung Stehende nicht ohne den Rat eines Fachmanns auskommen zu können glaubt, sind dies auch die Fragen, die er am häufigsten an den Berater heranträgt. Es sind aber zugleich unter allen in einem Beratungsgespräch gestellten Fragen die, deren Beantwortung am schwierigsten ist. Während sich Fragen nach Ausbildungsgängen, Ausbildungsorten, Spezialisierungsmöglichkeiten u. dgl. sicher und erschöpfend beantworten lassen, wenn wohlorganisierte berufs- und ausbildungskundliche Dokumentations- und Informationseinrichtungen zur Verfügung stehen, beinhaltet sowohl die Frage des Ratsuchenden nach den zukünftigen Beschäftigungschancen in einer beruflichen Tätigkeit wie auch die Frage nach seiner individuellen Eignung für diese Tätigkeit die Forderung an den Berater, *Prognosen* über zukünftige Ereignisse abzugeben. Sie zwingt ihn damit — sollen Aussagen auf der Grundlage empirisch nicht überprüfter Vorannahmen und Stereotype sowie kurzschlüssige, übergeneralisierte Folgerungen vermieden werden — in gedankliche Operationen einzutreten, die in aller Regel eine Vielzahl von determinierenden Faktoren und komplexen Wechselwirkungen berücksichtigen müssen.

Die hierin liegenden Schwierigkeiten haben in den zurückliegenden Jahren und Jahrzehnten nach Mitteln und Wegen suchen lassen, um sowohl den berufsprognostischen als auch den eignungsprognostischen Anteil der berufsberaterischen¹⁾ Tätigkeit durch wissenschaftlich fundierte Verfahren zu erleichtern und abzusichern. Die psychologische Eignungsdiagnostik beschäftigt sich mit dieser Aufgabe seit rund einem halben Jahrhundert, während aufseiten der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung von systematischen Bemühungen um eine wissenschaftliche Prognose des Arbeitskräftebedarfs in einzelnen Berufsfeldern seit etwa zehn Jahren gesprochen werden kann.

Auf den folgenden Seiten soll zweierlei zu zeigen versucht werden: daß wissenschaftliche Berufsprognostik und wissenschaftliche Eignungsprognostik in ihrer Grundstruktur — bei aller Verschiedenartigkeit im einzelnen — verwandte Züge aufweisen, sich mit verwandten Problemen auseinanderzusetzen haben und sich schon aus diesem Grunde in Zukunft vielleicht stärker als bisher gegenseitig befruchten können; zum anderen, daß die Anwendung beider Betrachtungsweisen auf den Einzelfall nicht unabhängig voneinander geschieht und beurteilt werden kann,

¹⁾ Die Begriffe „berufsberaterisch“ und „Berufsberatung“ betreffen hier und im folgenden immer neben der Beratung von Abgängern all gemeinbildender Schulen zugleich die Beratung von Rehabilitanden, Umschülern, Fortbildungswilligen und Arbeitsberatungsuchenden.

²⁾ Siehe Weidenhammer (1962) einerseits, Rundquist (1969) andererseits (Literaturverzeichnis im Anhang).

³⁾ Die analoge Verwendung des Begriffs für spielerische, sportliche und ähnliche Betätigungen bleibt hier außer Betracht.

⁴⁾ Davon, daß im Einzelfall auch eine Ausbildung sinnvoll gewesen sein kann, die beruflich nicht verwertet wird, aber zur allgemeinen Persönlichkeitsentfaltung beigetragen hat, wird hier abgesehen.

und weiter, daß die gegenseitige Relativierung, Modifizierung und Durchdringung des arbeitsmarktorientierten und des eignungsorientierten Prognoseaspekts zusätzliche Probleme aufwerfen, im ganzen aber vielleicht eines Tages zu einer Verbesserung der prognostischen Tätigkeit werden beitragen können. Eine solche Verbesserung wäre dringend zu wünschen: Wirtschaftswissenschaftliche und psychologische Prognose haben auch dies miteinander gemeinsam, daß ihre Erfolge als eher bescheiden bezeichnet werden müssen²⁾ und daß Fortschritte nur langsam und in kleinen Schritten zu erzielen sind.

Den weiteren Überlegungen vorzuschicken ist eine Abgrenzung des Begriffs der „Eignung“. Er wird im folgenden verwendet als Inbegriff aller im Individuum selbst liegenden Bedingungen für das Zustandekommen von positiv bewerteten Ereignissen im individuellen Berufsleben³⁾. Ein positiv bewertetes Ereignis im individuellen Berufsleben ist z. B. dort gegeben, wo ein Individuum mit einer beruflichen Tätigkeit beschäftigt ist, für die seine frühere Ausbildung Voraussetzung war; die in einer solchen Ausbildung aufgewandten Mühen und Kosten erweisen sich nachträglich dadurch als sinnvoll, daß sie in der späteren beruflichen Tätigkeit verwertet werden können⁴⁾. Ein „positiv bewertetes Ereignis“ ist weiter auch ein hohes (oder wenigstens leidliches) Maß an Zufriedenheit, das der Betreffende in seiner beruflichen Tätigkeit erlebt, und schließlich auch ein hohes (oder wenigstens ausreichendes) Maß an Leistung und Erfolg in der beruflichen Tätigkeit. Diese drei Sachverhalte — „Tätigsein im erlernten Beruf“, „Zufriedenheit“, „Erfolg“ — sind voneinander nicht unabhängig: Fehlende Zufriedenheit im Beruf und ebenso mangelhafte Leistung in der Ausbildung oder in der späteren Tätigkeit können zum Ausscheiden aus der betreffenden beruflichen Laufbahn führen. Hier genügt aber zunächst ein Nebeneinanderstellen dieser drei Aspekte des Eignungsbegriffs; es soll später durch weiterführende Überlegungen ergänzt werden.

Individuelle Eignung und Arbeitsmarktgeschehen treten in der beruflichen Lebensgeschichte des einzelnen auf zweifache Weise zueinander in Beziehung. Einmal — auf der subjektiven Ebene — verbindet sich im Berufswahlprozeß die Vorstellung, die das Individuum von seiner Eignung hat, mit seiner Vorstellung vom Arbeitsmarkt hinsichtlich der „Aussichten“ der einzelnen Berufe. Zum anderen — auf der objektiven Ebene und zu späteren Zeitpunkten in der individuellen Lebensgeschichte — wird die Beschäftigungschance gemeinsam von den eignungsrelevanten Merkmalen der Person und von der Situation des Arbeitsmarktes bestimmt; beispielsweise kann eine bezüglich des betreffenden Berufes ungünstige Arbeitsmarktsituation dazu führen, daß zur Erlangung einer adäquaten Beschäftigung ein Maß an beruflichen Fertigkeiten benötigt wird, das bei günstiger Arbeitsmarktsituation keineswegs gefordert zu werden pflegt.

Diesen Zusammenhängen wird im folgenden weiter nachzugehen sein. Zunächst sollen jedoch einige allgemeine Überlegungen zur wissenschaftlichen Prognose angestellt und ein kurzer Abriss zum Stand der Berufseignungsdiagnostik gegeben werden.

2. Einige allgemeine Überlegungen zur wissenschaftlichen Prognose

Die Prognose — im Sinne einer wissenschaftlich fundierten Voraussage zukünftiger Ereignisse und damit in Absetzung von nicht empirisch überprüfbar oder mit nichtrationalen Methoden arbeitenden Voraussagen (wie Ahnungen, Prophezeihungen u. dgl. m.) — gehört zu den bedeutsamsten und zugleich zu den seit jeher eindrucksvollsten Leistungen der Wissenschaft. Während die Prognose in formaler Hinsicht mit der wissenschaftlichen *Erklärung* in mancher Hinsicht identisch ist, weist sie unter sozialpsychologischem Aspekt eine wichtige Besonderheit auf: ihre Fähigkeit, das Leistungsvermögen wissenschaftlich-methodischen Vorgehens und seine Überlegenheit über vorwissenschaftlich-unreflektierte Erfahrung und bloßen common sense eindrucksvoll in Erscheinung treten zu lassen. Erfolgreiche wissenschaftliche Prognosen dürften für die Durchsetzung einer rationalen Denkweise innerhalb einer Gesellschaft von erheblicher Bedeutung sein; Mißerfolge prognostischer Bemühungen — sei es auf dem Gebiet meteorologischer Wetterprognosen, medizinischer Prognosen der Überlebensdauer von Kranken, wirtschaftswissenschaftlicher Konjunkturprognosen oder soziologisch-politischer Wahlprognosen — führen umgekehrt die Grenzen wissenschaftlichen Erkenntnisvermögens jedermann anschaulich vor Augen.

Was die Voraussage menschlichen Verhaltens anbelangt, so ist dieses Bemühen mit einer Ambivalenz belastet, die sich bis in die wissenschaftliche Behandlung der Fragen der psychologischen Prognose hineinzieht. Einerseits verleiht die „Hautnähe“ des Prognosegegenstands diesem Unterfangen besonderen Reiz und sichert ihm besondere Beachtung, andererseits schließt Prognose menschlichen Verhaltens die Vorstellung der Determiniertheit dieses Verhaltens ein, widerspricht von daher der unmittelbar erlebten freien Verfügung über die eigenen Entschlüsse und weckt auf diese Weise Widerstände, die auf mannigfaltige — auch scheinbar ganz rationale und sachbezogene — Weise in Erscheinung treten können.

In Wahrheit besteht kein Grund, daran zu zweifeln, daß menschliches Verhalten kurzfristig ebensogut vorhersagbar ist wie komplexe physikalische oder biologisch-medizinische Prozesse. Wirkliche Überraschungen durch das Verhalten anderer Menschen sind eher selten; im allgemeinen wissen wir, was wir von anderen zu gewärtigen haben und können ziemlich fest damit rechnen, morgen bei einem bestimmten Menschen den gleichen Verhaltensstil wahrzunehmen wie heute und gestern, sofern die äußere Situation unverändert bleibt.

Die eigentliche Problematik der wissenschaftlichen Prognose, in der Psychologie wie anderswo, beginnt — jedenfalls im Rahmen der Fragestellungen, die hier zur Diskussion stehen — erst dort, wo Vorhersagen über einen längeren Zeitraum zu treffen sind. Gerade dies aber ist meist erforderlich, wenn praktische Entscheidungen durch Prognosen erleichtert werden

sollen. Zwar gibt es Fakten, die auch über längere Zeiträume hinweg mit ziemlich großer Sicherheit voraussagbar sind, weil sie von relativ stabiler Natur sind. (Auf psychologischem Gebiet ließe sich als Beispiel das allgemeine Intelligenzniveau des erwachsenen Menschen nennen oder seine Interessenstruktur; zu letzterem vgl. *Campbell*, 1971.) Aber gerade solche Sachverhalte, wie sie in konkreten Entscheidungssituationen vorausgesagt werden müssen — die Eignung für einen bestimmten Ausbildungsgang, die Beschäftigungschance in einer diesem Ausbildungsgang entsprechenden beruflichen Tätigkeit —, sind in der überwiegenden Zahl der Fälle vielfach determiniert und somit in aller Regel *auch* von Determinanten mitbestimmt, die eine geringere Stabilität aufweisen.

Sind nun aber für die Unterstützung praktischer Entscheidungen meist längerfristige Prognosen erforderlich und besitzen eben diese längerfristigen Prognosen oft nur geringe Treffsicherheit, so liegt die skeptische Frage nahe, ob überhaupt Nutzen von prognostischen Bemühungen im Rahmen beruflicher Beratung erwartet werden kann. Zur Beantwortung dieser Frage sind zwei Überlegungen anzustellen.

Zunächst ist zu bedenken, daß die Prognosen, die zu verschiedenen Gruppen von Personen abgegeben werden, keinen einheitlichen Sicherheitsgrad aufweisen. So läßt sich im Bereich der psychologischen Prognose oft nachweisen, daß das Verhalten bestimmter Personengruppen hinsichtlich bestimmter Fragestellungen besser vorhersagbar ist als das bestimmter anderer Personengruppen („differential predictability“; vgl. z.B. *Crites*, 1969). Oft können schlechte Prognoseleistungen an einer Gesamtgruppe aufgespalten werden in eine befriedigende Prognoseleistung für eine Subgruppe und in eine völlig unbrauchbare für eine andere. Ebenso ergeben sich bei der Vorausschätzung des Arbeitskräfteangebots verschiedene hohe Prognosesicherheiten für verschiedene Erwerbspersonengruppen (*Klauder* und *Kühlewind*, 1962). Eine zweite Erfahrung ist die, daß hinsichtlich verschiedener Kriterien — also etwa hinsichtlich verschiedener beruflicher Ausbildungsgänge — ganz verschiedene hohe Prognoseleistungen erzielt werden können⁵⁾.

Es gibt demnach, beides eben Ausgeführte zusammengefaßt, befriedigend lösbare Prognoseaufgaben und (derzeit) unlösbare Prognoseaufgaben. Eines der Teilziele wissenschaftlicher Bearbeitung des jeweiligen Gebietes muß es sein, empirisches Material zu sammeln, das es gestattet, hinsichtlich dieses Gesichtspunktes die einzelne Fragestellung — und im Bereich der Psychologie darüber hinaus: das einzelne Individuum auf der Grundlage seiner Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe — zu beurteilen, um auf diese Weise zu einer erhöhten Sicherheit der prognostischen Aussagen zu kommen.

3. Psychologische Eignungsprognose: Allgemeines – Prognoseerfolge – Neuere Entwicklungen in der psychologischen Diagnostik – Kritische Strömungen

Bevor versucht wird, Parallelen und Unterschiede zwischen arbeitsmarktorientierter Berufsprognostik und psychologischer Eignungsprognostik herauszuarbeiten und bevor Überlegungen angestellt werden,

⁵⁾ Zur Situation auf wirtschaftswissenschaftlichem Gebiet vgl. Gerfin (1967): „Die Wirtschaftsprognose schlechthin gibt es nicht und kann es nicht geben. Unter bestimmten Bedingungen werden manche Variablen über einen kürzeren oder längeren Zeitraum recht präzise und verlässlich vorausschätzbar sein, während unter anderen Konstellationen oder für andere Größen vielleicht nur sehr vage Aussagen vertreten werden können.“

wie beide am konkreten Fall zusammengeführt werden könnten, soll die gegenwärtige Situation der Berufseignungsdiagnostik — der Umfang der auf diesem Gebiet ausgeübten praktischen Tätigkeit, die heute erreichbaren Prognoseerfolge, neuere methodische Entwicklungen, kritische Einwände grundsätzlicher Art — in geraffter Form dargestellt werden.

In der Bundesrepublik werden jährlich weit über eine halbe Million Personen im Hinblick auf ihre Berufseignung psychologisch begutachtet. Für die westlichen Länder insgesamt läßt sich die Zahl der Eignungsbegutachtungen nur schwer bestimmen, beträgt aber mit Sicherheit viele Millionen jährlich⁶⁾. Der Aufwärtstrend scheint anzuhalten, allen Voraussagen einer abnehmenden Bedeutung der Eignungsdiagnostik zum Trotz (für die Bundesrepublik u. a. begründet mit der andauernden Vollbeschäftigung und der daraus für den Beschäftigten angeblich resultierenden Notwendigkeit, Arbeitskräfte, die sich anbieten, mehr oder weniger unbesehen einzustellen). Die Situation in den sozialistischen Ländern ist noch schwerer abschätzbar; die dort lange Zeit beobachtete Abneigung gegenüber der Anwendung psychologisch-diagnostischer Verfahren außerhalb des klinischen Bereichs (Schwachsinnstest, Diagnose psychischer Störungen) scheint in letzter Zeit einer unbefangeneren Einstellung Platz zu machen (vgl. *Gutjahr*, 1971).

Ein großer Teil aller psychologischen Eignungsbegutachtungen dient dem Zweck einer *Auslese* geeigneter Bewerber für jeweils bestimmte Tätigkeiten oder Ausbildungsgänge, mit dem Ziel entweder der Einstellung in die betreffende Institution oder der Auslese von Personen, die der Institution bereits angehören, aber für andere Tätigkeiten — z. B. solche von höherem Verantwortungsgrad — in Betracht gezogen werden. Im Rahmen des in diesem Aufsatz behandelten Themas steht jedoch eine andere Form der Eignungsbegutachtung im Mittelpunkt des Interesses, nämlich diejenige, die nicht der Auslese, sondern der *Beratung bei einer Entscheidung zwischen verschiedenen beruflichen Möglichkeiten* dient. Sie bemüht sich im Gegensatz zu jener nicht um die Voraussage eines höheren oder geringeren Grades der Eignung für

einen bestimmten Beruf⁷⁾, sondern um die vergleichende Voraussage der Eignung für verschiedene Berufe.

Das Bemühen, die Treffsicherheit der abgegebenen Eignungsprognosen in methodisch zureichender Weise zu bestimmen, ist seit den 20er Jahren — dem Beginn einer breiteren Anwendung eignungsprognostischer Verfahren — ein Anliegen der beteiligten Fachleute gewesen, das zu einer fast unübersehbaren Fülle von einschlägigen Veröffentlichungen geführt hat. Daß vielen der daraus zu gewinnenden Informationen nur ein begrenzter Wert zugesprochen werden kann, hat seine Ursache in den Schwierigkeiten, die einer methodisch einwandfreien Bestimmung des Prognoseerfolgs entgegenstehen. Aus der Vielzahl der Berechnungen zur Enge des Zusammenhangs zwischen prognostischen Aussagen und später erhobenen Kriterien hat sich aber doch im Laufe der Zeit ein relativ klares Bild ergeben, aus dem sich ein zusammenfassendes Urteil über die Leistungsfähigkeit der psychologisch-prognostischen Methoden ableiten läßt⁸⁾. Allerdings trägt ein solches zusammenfassendes Urteil infolge der Unterschiedlichkeit von Probandengruppen, Prognosekriterien und sonstigen Prognosebedingungen notwendigerweise einen stark generalisierenden Charakter.

Der Erfolg prognostischer Bemühungen läßt sich beurteilen (1) am Idealzustand der perfekten, für jeden Einzelfall vollständig treffsicheren Prognose (bzw. umgekehrt durch das Ausmaß ausdrücken, mit dem die Fehlerhäufigkeit reduziert wird, die bei einem Zufallsvorgehen [„Münzenwurf“] auftreten würde) und (2) am Zuwachs der Treffsicherheit gegenüber einer Anwendung herkömmlicher Verfahren (z. B. dem persönlichen Eindruck unter Heranziehung von Schulzeugnissen u. dgl.). Hierauf aufbauend kann eine Nutzenanalyse durchgeführt werden, die u. a. den durch die psychologische Untersuchung betriebenen Aufwand in die Berechnung mit einbezieht.

Am Maßstab der perfekten Vorhersage gemessen sind die Erfolge psychologischer Eignungsprognosen als bescheiden zu bezeichnen, die Fortschritte der letzten Jahre und Jahrzehnte in Richtung auf eine Vergrößerung der Treffsicherheit als eher enttäuschend. Zugleich aber erweist sich die Überlegenheit über vorwissenschaftliche Methoden als eindeutig, der Nutzeffekt der Anwendung psychologischer Methoden als fast durchweg beträchtlich.

Für die meisten psychologisch-prognostischen Zielsetzungen gelingt es nicht, Validitätskoeffizienten zu erzielen, die den Wert von 0,50 in beständiger Weise in erheblichem Ausmaß übersteigen (*Rundquist*, 1969)⁹⁾. Es lassen sich demnach im allgemeinen nur 25% der Kriteriumsvarianz prognostisch erfassen, während sich drei Viertel der Kriteriumsvarianz der Prognose entziehen. Eine richtige Bewertung dieses Sachverhalts verlangt aber den Zusatz, daß herkömmliche Beurteilungsmethoden wie die oben genannten im allgemeinen nicht mehr als 5 % der Kriteriumsvarianz aufklären (*Jäger*, 1970). Erst in einem solchen Vergleich vorwissenschaftlicher Voraussage und psychologischer Prognose menschlichen Verhaltens wird der Wert der letzteren erkennbar.

⁶⁾ Allein vom College Entrance Examination Board, New York, und vom American College Testing Program, Iowa City, werden zusammen jährlich rd. 3,5 Millionen Untersuchungen durchgeführt (Thorn-dike, 1971).

⁷⁾ Wenn hier und im folgenden von „Beruf“ gesprochen wird, ohne daß weitere Zusätze gemacht werden, so geschieht das nicht aus Unkenntnis der diesem Begriff innewohnenden Problematik, sondern in der Absicht, die Darstellung von an sich oft erforderlichen Zusätzen wie „Ausbildungsgang“, „Tätigkeitsschwerpunkt“ oder „Aggregat von Arbeitstätigkeiten“ zu entlasten.

⁸⁾ Bedauerlicherweise gilt das, was hier über die Fülle der zum Prognoseerfolg vorliegenden Informationen gesagt wird, in weit geringerem Maße für die Bewährungskontrolle der für Beratungszwecke angestellten Eignungsprognosen. Auf diesem Sektor sind die methodischen und organisatorischen Schwierigkeiten noch größer, die Bereitschaft dagegen, Mittel für breit angelegte systematische Bewährungskontrollen zur Verfügung zu stellen, bis heute geringer. Es wäre aus sozialen wie aus volkswirtschaftlichen Gründen zu hoffen, daß in Zukunft solche Untersuchungsvorhaben in stärkerem Maße Förderung finden, deren ökonomischer Nutzen nicht so rasch sichtbar wird wie der von Untersuchungsvorhaben in wirtschaftlichen und militärischen Institutionen (in denen durch psychologische Untersuchungen Kosteneinsparungen erzielt werden können). Das „Test-Validierungs-und-Interpretations-System“ des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit wird neben seinen im Dienst der beruflichen Beratung stehenden praktischen Aufgaben auch diese Zielsetzung verfolgen (s. Bundesanstalt für Arbeit, 1973).

⁹⁾ Die in dem vielbeachteten Buch von Ghiselli (1966) angegebenen, noch niedriger liegenden Werte entsprechen insofern nicht den tatsächlich gegebenen Verhältnissen, als die Anwendung der dort unbeachtet gebliebenen multivariaten Verrechnungsverfahren im allgemeinen einen wesentlichen Zuwachs der prognostischen Leistung erbringt.

Aus dem Gesagten sollte die folgende Schlußfolgerung gezogen werden: Ebenso wie für den Auftraggeber von Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen gilt für den Auftraggeber psychologischer Prognosen, daß er gut daran tut, „magische Prognose-Utopien“ (Mertens) aufzugeben. Zugleich aber sollte er im Auge behalten, daß psychologische Prognosen auf vielen Gebieten möglich, sinnvoll und nützlich sind.

Die Gründe für die relativ begrenzte Sicherheit psychologischer Prognosen können hier nur mit wenigen Sätzen angedeutet werden. Einer der wichtigsten ist, daß menschliches Verhalten im jeweils gegebenen Zeitpunkt eine Resultante aus „Persönlichkeit“ und „Situation“ darstellt — wobei der Begriff der „Situation“ physische, soziologisch-technologische (z. B. von arbeitsplatzbedingten Anforderungen her bestimmte) und sozialpsychologische (z. B. von der Persönlichkeit der Kontaktpersonen am Arbeitsplatz her bestimmte) Momente beinhaltet —, daß dabei „Persönlichkeit“ für sich genommen keineswegs die bedeutsamste Komponente darstellt und daß deshalb eine Prognose zukünftigen Verhaltens durch bloße Fortschreibung früheren Verhaltens oft nicht zum Erfolg führt. Die relative Gewichtigkeit der drei Komponenten „Persönlichkeit“, „Situation“ und „(statistische) Interaktion zwischen spezifischer Persönlichkeitsart und spezifischer Situationsart“ ist nur selten empirisch untersucht worden. Die vorliegenden Ergebnisse lassen aber vermuten, daß der Komponente „Interaktion“ die relativ größte Bedeutung zukommt (Hunt, 1965). Das heißt, mit anderen Worten, daß der einzelne Mensch sich nicht in allen Situationen auf die gleiche, sondern in je nach Situation wechselnder Weise verhält, daß er aber umgekehrt auch nicht Spielball der Situationen ist und in seinem Verhalten von diesen überwiegend bestimmt wird, sondern daß *sein Verhalten ein je nach Situation wechselndes, in der Art seines Reagierens auf die einzelnen Situationen aber durchaus individuell-typisches ist*. Nur selten ist zu beobachten, daß ein Mensch in jeder Situation, welcher Art auch immer, ein gleichartiges Verhalten zeigt (etwa ein aggressives oder ein angsthaftes Verhalten); ebenso selten ist es umgekehrt, daß ein Mensch ein vollständig von der jeweiligen Situation abhängiges Verhalten erkennen läßt, dem jede Situationsübergreifende Kontinuität fehlt. (Beide Verhaltensweisen wären auch insofern als „pathologisch“ anzusehen, als sie biologisch-soziologisch höchst nachteilig wären.) Da sich nun aber „Situation“, wie angedeutet, keineswegs in physischen Bedingungen und sachbezogenen Anforderungen erschöpft, sondern sicher zu einem sehr erheblichen Teil von der (weithin zufälligen) Eigenart der mitmenschlichen Umwelt her bedingt ist, ergibt sich unter den Verhaltensdeterminanten ein breiter Bereich, der sich der vorausschauenden Betrachtung widersetzt¹⁰⁾.

Nach der hier vorgetragenen Auffassung wird also die Prognostizierbarkeit menschlichen Verhaltens nicht so sehr durch die Instabilität des Menschen über die Zeit hinweg vermindert; diese bewegt sich

¹⁰⁾ Der zu vermutende große Anteil der konkreten mitmenschlichen Umwelt an der Determination menschlichen Verhaltens ist geeignet, alzu hoch gespannte Erwartungen auf eine Verbesserung psychologischer Prognosen durch Ergebnisse arbeitsplatzanalytischer und berufskundlicher Bemühungen zu dämpfen, von Bemühungen dieser Art kann jedoch durchaus ein Beitrag zur Verbesserung von Eigenschaftsprognosen erwartet werden.

beim Erwachsenen in eher engen Grenzen, wenn man von Individuen besonderer Wandelbarkeit absieht (die aber ihrerseits u. U. wieder vorweg als solche erkennbar sind). Die relativ schlechte Prognostizierbarkeit menschlichen Verhaltens ist auch dadurch nicht in erster Linie bedingt, daß der Mensch über sein Verhalten zu reflektieren, Werthaltungen zu entwickeln und eigenständige Entscheidungen zu treffen vermag, mit denen er sich über die Zug- und Druckkräfte der jeweiligen Situation und über seine eigene Vorgeschichte hinwegsetzen kann: Mindestens wieder ausgeglichen wird dieser Effekt der Reflexion und Wertbildung dadurch, daß die Fähigkeit zur Selbststeuerung menschlichem Verhalten auch *zusätzliche* Stabilität verleiht. (Analoges gilt für wirtschaftliche Steuerungsprozesse im Zusammenhang mit staatlichen Eingriffen in das Wirtschaftsgeschehen.) Der entscheidende Faktor scheint vielmehr darin zu liegen, daß Verhalten aus der Interaktion von Persönlichkeitseigenart und Situationseigenart entsteht, die Situationen aber, in denen sich der Mensch zu einem späteren Zeitpunkt finden wird, meist nur schwer voraussagbar sind.

Daraus ergibt sich, daß entscheidende Fortschritte in der psychologischen Diagnostik kaum von einzelnen neuen Tests oder einzelnen methodischen Fortentwicklungen — jedenfalls nicht von den derzeit erkennbaren und absehbaren — zu erwarten sind. Die mit oft großem Scharfsinn erarbeiteten Verfahren und methodischen Details haben im Verlauf der letzten Jahrzehnte keinen wirklichen Durchbruch gebracht (Rundquist, 1969; Layton, 1972). Das bedeutet nicht, daß sie in ihrer Gesamtheit nicht doch — jedes einzelne von ihnen ohne übertriebene Erwartungen betrachtet — zu einem Fortschritt werden beitragen können, wenn ihre Anwendung an genügend großen Fallzahlen über genügend lange Zeit hinweg im Rahmen breit angelegter Projekte erfolgt.

Damit ist bereits die wichtigste Entwicklung der letzten Jahre auf dem Gebiet der psychologischen Diagnostik angedeutet — die Entwicklung weg vom „Test“ als einem „Meßinstrument“ von gleichsam *gegenständlichem* Charakter, das zuerst „konstruiert“ und dann „angewandt“ wird, hin zu einer Auffassung von „Test“ als einem *Satz von Verfahrensregeln* (McReynolds, 1971) zur Gewinnung von Informationen unter kontrollierten Bedingungen.

Ein weiteres Merkmal in der Entwicklung der psychologischen Diagnostik der jüngeren Zeit ist die Ausweitung der Informationsfelder, die als Prädiktoren Verwendung finden. „Test“ ist heute nicht mehr identisch mit Intelligenz- oder Kenntnistest; der Inhalt dieses Begriffs ist aber auch nicht erschöpft durch die Hinzunahme von Fragebogenverfahren zur Erfassung von Persönlichkeits-, Interessen- und Werthaltungsmerkmalen. Abgesehen von apparativen Tests, sog. objektiven Persönlichkeitstests und projektiven Tests (die, wie zu hoffen ist, in absehbarer Zeit auf exaktere und rationellere Weise als bisher angewandt und ausgewertet werden können), sind vor allem die aus der Vorgeschichte des Individuums stammenden Daten zu wichtigen psychologischen Prädiktoren geworden.

Nicht nur hinsichtlich der Prädiktoren, sondern auch hinsichtlich der Kriterien und Verrechnungsverfahren ist in der Diagnostik der letzten Jahre eine höhere

Flexibilität festzustellen. In der Praxis lassen sich entsprechende Vorgehensweisen allerdings nur auf der Basis großer Datenmengen realisieren. Sie folgen dann Regeln, die von denen der Grundlagenforschung — Laborforschung, die eine möglichst weitgehende „Parzellierung, Labilisierung und Reduzierung der Versuchssituation“ anstrebt (Holzkamp, 1970) — ebenso verschieden ist wie von denen einer „angewandten Wissenschaft“, die theoretische Sätze auf Lebenssituationen zu applizieren sich bemüht. Neben Grundlagenforschung, angewandter Wissenschaft und Praxis stellen sie ein Viertes dar, das mit Begriffen wie „engineering research“ (Finan, 1966) oder „action research“ nur mühsam umschrieben werden kann, das aber durch seinen *Praxis zugleich fundierenden und sie begleitenden* Charakter hinreichend abgrenzbar ist und in den letzten Jahren in seiner Eigenart zunehmend deutlicher geworden ist (Finan, 1966; Cooley and Lohnes, 1972).

Charakteristisch für die Diagnostik der letzten Jahre ist schließlich die Erkenntnis von den besonderen Bedingungen und Anforderungen, die mit *beratungsbezogener diagnostischer Tätigkeit* verknüpft sind, nachdem, wie oben bereits ausgeführt, in der zurückliegenden Zeit ausleseorientierte Denkweisen und Verfahren dominiert hatten. (Bezeichnenderweise erscheint die einzige Fachzeitschrift, die sich mit beraterorientierter diagnostischer Tätigkeit befaßt — *Measurement and Evaluation in Guidance, Washington: American Personnel and Guidance Association* — erst seit dem Jahre 1968.)

Zum Abschluß dieses Oberblicks über den gegenwärtigen Stand der Eignungsdiagnostik sollen die kritischen Einwände behandelt werden, denen sich die psychologische Diagnostik — z. T. schon seit ihren Anfängen, z.T. erst in jüngerer Zeit — gegenübersieht.

Einwände wie der, daß der Psychologe durch eine Untersuchung in unberechtigter Weise in die Privatsphäre seines Klienten eindringe, spielen im hier interessierenden Zusammenhang eine eher untergeordnete Rolle. Dieser Vorwurf wird vor allem erhoben, wenn im Verlauf einer Ausleseuntersuchung — etwa im Rahmen einer betrieblichen Einstellungsuntersuchung — ein Untersuchungsabschnitt so angelegt ist, daß der Klient die diagnostische Absicht nicht erkennen kann und deshalb außerstande ist zu entscheiden, ob er die betreffende Information preisgeben will oder nicht. In der beraterorientierten Diagnostik kann man davon ausgehen, daß der aus eigenem Antrieb zur Beratung und Untersuchung Erschienene bereit ist, alle zweckdienlichen Informationen zu geben und daß der Psychologe berechtigt ist, von dieser Bereitschaft Gebrauch zu machen.

Ein anderer, nicht selten erhobener Einwand lautet, es sei fraglich, ob die relativ begrenzte Sicherheit

psychologischer Prognosen es erlaube, auf ihnen Entscheidungen aufzubauen, die das Leben des einzelnen in schwerwiegender Weise beeinflussen können. Nun wäre es in der Tat als sehr bedenklich anzusehen, wenn der Ratsuchende das Ergebnis der psychologischen Untersuchung unbesehen zur Grundlage seiner Entscheidung machen wollte oder wenn der Berater in entsprechender Weise vorgehen würde. In der einschlägigen Fachliteratur wird allenthalben vor einem derartigen Vorgehen gewarnt, und sämtliche dem Verfasser bekannten Institutionen, die mit Beratung befaßt sind, haben unter ihren Leitsätzen den, daß Ergebnisse psychologischer Untersuchungen nur als *ein* Hilfsmittel unter anderen verwendet werden sollten. Faßt derjenige, der vor einer beruflichen Entscheidung steht, das Untersuchungsergebnis in diesem Sinne als eine Orientierungshilfe auf, die ihm eine gezieltere Sammlung von Informationen, Ansatzpunkte für Selbstreflexion und Selbsterforschung und schließlich eine rationale, eigenverantwortliche Entscheidung ermöglicht, so ist der angeführte Einwand kaum aufrechtzuerhalten. Außerdem ist zu bedenken, daß die Informationen, auf die allein sich der Berater stützen müßte, wenn er auf psychologische Hilfsmittel verzichten wollte — etwa die in einem Schulgutachten enthaltenen Informationen —, hinsichtlich der Prognosesicherheit noch wesentlich weniger verlässlich sind.

Gewichtiger erscheint ein weiterer, in letzter Zeit häufig erhobener Einwand. Bei einem Ratsuchenden, der durch ungünstige soziale Verhältnisse in der Entfaltung seiner Persönlichkeit und seiner Fähigkeiten behindert worden ist, erfaßt und fixiert der Psychologe die Folgen dieser Behinderung (z. B. eine mangelnde Lernmotivation oder eine mangelnde Befähigung, sich in schulähnlichen Situationen zu bewähren); so wirkt der Psychologe, anstatt um den Ausgleich sozialer Benachteiligung bemüht zu sein, als Stabilisator bestehender Verhältnisse. Dieser Einwand darf nicht leichtgenommen werden. Entgegenhalten ist ihm aber, daß eine nüchterne, emotionsfreie Feststellung von Fakten — unabhängig davon, welches die Ursachen für ihr Zustandekommen gewesen sind — am ehesten Grundlage für ausgleichende Maßnahmen ist. „Heilmittel für die Krankheiten der Gesellschaft ist es nicht, die Diagnose zu unterlassen, sondern die Krankheiten zu behandeln“ (Wesman, 1972)¹¹). Außerdem ist auch bei diesem Einwand zu fragen, wie der Ratsuchende *ohne* Einschaltung psychologischer Hilfsmittel beurteilt würde; irgendeine Art von Beurteilung erfolgt zwangsläufig in jedem Falle. Man denke sich etwa einen Ratsuchenden, der seit Jahren schlechte Schulleistungen erbringt und nach seinem Gesamtverhalten den Eindruck erweckt, daß er sich an die Ausbildungssituation in einem anspruchsvollen Ausbildungsgang nicht wird anpassen können. Der Berater würde hier aufgrund seiner Erfahrungen mit ähnlichen Fällen zu Zweifeln an der Eignung kommen und daran denken, die Überlegungen des Ratsuchenden auf anspruchslosere Tätigkeiten hinzuleiten. Eine Eignungsuntersuchung kann dagegen auf in der Person des Ratsuchenden liegende Möglichkeiten aufmerksam machen, die andernfalls unerkennbar geblieben wären, die aber durch entsprechende Vorkehrungen und daraus sich entwickelnde Erfolgserlebnisse beim Ratsuchenden zu einer positiven berufli-

¹¹ Jeder sozial engagierte Diagnostiker wird sich an Fälle erinnern, bei denen er auf ein ungünstiges Leistungs- und Persönlichkeitsbild so reagiert hatte, daß er nachteilige äußere Lebensbedingungen des Ratsuchenden — nach Art einer „Vorgabe“ — in seine Eignungsprognose miteinbezogen und dabei Schiffbruch erlitten hatte. Bei der Reflexion über sein diagnostisches Vorgehen wird er sich sagen müssen, daß er als Diagnostiker „aus der Rolle gefallen“ ist, als er Momente im positiven Sinne in seine Beurteilung einbezog, die eher als ein zusätzliches (prognostisches) Negativum hätten angesehen werden müssen oder die — besser — über Maßnahmen zur Beseitigung von Benachteiligungsfolgen hätten nachdenken lassen sollen. Das risikoreiche Hineinführen eines sozial benachteiligten Ratsuchenden in eine berufliche Situation, die in irgendeiner Hinsicht zu hohe Anforderungen an ihn stellt, ist kein Heilmittel gegen die soziale Benachteiligung.

chen Entwicklung führen können. Wenn auch längst nicht in jedem derartigen Fall ermutigende psychologische Fakten aufgefunden und erfolgversprechende Wege aufgezeigt werden können, so ist doch die sachgerechte, nüchterne psychologische Diagnose anhand aller verfügbaren und erhebaren Daten am ehesten ein Weg, um sozial Benachteiligten gerecht zu werden¹²).

Ein letzter Einwand ist der, daß die Verwendung von psychologischen Untersuchungsverfahren zu einer unerwünschten „Stabilisierung des Status quo“ hinsichtlich der Zusammensetzung der in einem Beruf tätigen Personengruppen führe. Die Eignungsprognose basiert im wesentlichen auf Informationen, die zu einem früheren Zeitpunkt gewonnen worden sind, nämlich auf früher erhobenen Individualdaten und dazu in Beziehung gesetzten Kriteriendaten. Auf diese Weise werden Momente, die zu einem früheren Zeitpunkt die Einmündung in einen bestimmten Beruf mitbewirkt haben, gleichsam reproduziert, darunter auch Berufsstereotype, die von den tatsächlichen Anforderungen und Befriedigungsangeboten der Berufe abweichen.

Diesem Mangel auf eine Weise abzuhelpen, die ihn dem Vorwurf aussetzen würde, *normative* Gesichtspunkte in seine prognostische Tätigkeit mit einfließen zu lassen, ist dem Psychologen selbstverständlich nicht möglich¹³). Zweierlei läßt sich aber gegen die Besorgnis vor einer „Stabilisierung des Status quo“ sagen. Zum einen, daß ein unerwünschter Stabilisierungseffekt nur dann in merklichem Ausmaß zu erwarten ist, wenn die folgenden drei Bedingungen erfüllt sind: wenn ein *großer* Teil aller vor der Ausbildungsentscheidung Stehenden psychologisch untersucht wird, wenn ein *großer* Teil der Untersuchten sich in die Richtung hin entscheidet, die durch das Untersuchungsergebnis jeweils nahegelegt wird, und wenn die Prognosen einen *hohen* Sicherheitsgrad haben. Selbst wenn nur eine dieser Bedingungen nicht erfüllt wäre, wäre ein merklicher Stabilisierungseffekt in dem befürchteten Sinn nicht zu erwarten. Zum anderen ist zu sagen, daß durch eine fortlaufend betriebene Überprüfung und Revision des Verfahrens die beschriebenen Auswirkungen eingeschränkt werden können. Möglich ist dies bei einem Verfahren, das die Speicherung der anfallenden Prädiktoren- und Kriteriendaten einschließt und auf fortlaufende Anpassung hin angelegt ist¹⁴). Ein „Nachhinken“ der Anpassungsschritte gegenüber der Realität ist zwar auch hier nicht zu vermeiden; durch ein solches Vorgehen wird aber sichergestellt, daß nicht zeitlich *weit* zurückliegende – und damit in der Regel: inzwischen *stark* veränderte – Zustände der beruflichen Wirklichkeit mit zur Grundlage von Entscheidungen gemacht werden.

¹²) Eine allein auf schulische Leistungen gestützte Prognose bringt gerade bei Unterprivilegierten die Gefahr mit sich, daß vorhandene Fähigkeiten nicht erkannt werden (Jensema and Lunneborg, 1972). Allerdings führt umgekehrt die Verwendung von Fähigkeitstests bei Unterprivilegierten dann leicht zu einer zu optimistischen Prognose, wenn nicht zugleich auch Bildungsmotivation, erworbene Kenntnisse und andere Faktoren mit berücksichtigt werden (Tyler, 1972).

¹³) Vgl. die Darstellung der analogen Situation auf dem Gebiet der Arbeitsmarktprognostik bei Mertens (1969 b).

¹⁴) Vgl. hierzu das Programm für das „Test-Validierungs- und Interpretations-System“ des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit (Bundesanstalt für Arbeit, 1973).

¹⁵) Näher steht der Arbeitsmarktprognose unter diesem Gesichtspunkt eine Prognose wie die des weiteren Verlaufs einer psychischen Erkrankung.

4. Vergleichende Betrachtung arbeitsmarktorientierter Berufsprognosen und psychologischer Eignungsprognosen

Bei einer vergleichenden Betrachtung der arbeitsmarktorientierten Berufsprognose und der psychologischen Eignungsprognose sind der Charakter der Prognosen und der Typus, dem sie zuzurechnen sind, die Ziele und Kriterien, auf die sie sich richten, die Daten- und Hypothesenbasis und die Darstellungsformen der Prognosen in Augenschein zu nehmen. Eine solche mehr formale Betrachtung stellt keinen Selbstzweck dar; sie ist Voraussetzung für weiterführende Überlegungen, die vielleicht eines Tages zu praktischen Konsequenzen für die Beratungstätigkeit führen können.

Eine erste vergleichende Betrachtung von arbeitsmarktorientierter Berufsprognose und psychologischer Eignungsprognose könnte den Eindruck entstehen lassen, daß hier zwei von Grund auf unterschiedliche Bemühungen vorliegen. Im einen Fall — dem der Arbeitsmarktprognose — wird ein in allen wesentlichen Bestimmungsstücken bereits gegebenes Ganzes auf seine weitere Entwicklung hin abgeschätzt, im anderen Fall — dem der Eignungsprognose — ist der eigentliche Voraussagegegenstand eine Person-Umwelt-Konstellation, die als solche noch nicht existiert¹⁵). Insofern als im Zeitpunkt der Prognose nicht nur Randbedingungen, sondern wesentliche Antezedensbedingungen noch fehlen, handelt es sich hier nicht eigentlich um eine „Prognose“, sondern um eine „Projektion“; vgl. *Lenk*, 1972. (Dessen ungeachtet wird im folgenden der in der Eignungsdiagnostik übliche Begriff „Prognose“ verwendet.) Auch in einem mehr wörtlichen Sinne bezeichnet der Begriff der Projektion übrigens recht gut den Vorgang des versuchsweisen gedanklichen „Hineinsetzens“ einer Person in einen Ausbildungsgang oder eine berufliche Tätigkeit.

Bei näherem Zusehen zeigt sich, daß der Verschiedenartigkeit, die in dieser Hinsicht zwischen Arbeitsmarkt- und Eignungsprognose besteht, kein sehr großes Gewicht zukommt. Sobald man auf der Seite der Arbeitsmarktprognose über das Verfahren der bloßen Trendextrapolation hinausgeht und die Prognose auf alternative wirtschaftspolitische Eingriffe hin abstellt, wird auch hier der Prognosegegenstand gedanklich in alternative „Situationen“ hineinprojiziert, um auf diese Weise sein Reagieren auf verschiedene Umweltbedingungen über die Zeit hinweg voraussagen zu können. Umgekehrt muß man daran denken, daß eine der Trendextrapolation vergleichbare Vorgehensweise auch der psychologischen Eignungsprognostik nicht ganz fremd ist. Von vielen Fachleuten wird in der einen oder anderen Weise eine Auffassung vertreten, die *Guion* (1965) mit den Worten ausdrückt: „Als bester Prädiktor für zukünftige Leistungen haben sehr oft die früheren Leistungen zu gelten.“

Dort, wo in diesem Sinne in erster Approximation an eine zu lösende psychologisch-prognostische Aufgabe vergangene und gegenwärtige Leistungen als direkte Indikatoren für zukünftige Leistungen verwendet werden — auf eine Person-Umwelt-Analyse also verzichtet wird — kann man von einer Art Trendex-

trapolation sprechen. Eine grundsätzliche Verschiedenheit beider Prognosebereiche ist unter diesem Gesichtspunkt also nicht auszumachen. Unter wissenschaftslogischem Aspekt lassen sich - in Anlehnung an *Lenk* (1972) — die prognostischen Bemühungen beider Bereiche folgendermaßen charakterisieren: Während die arbeitsmarktorientierte Berufsprognose wenigstens in ihren wirtschaftsprognostischen Anteilen Elemente einer deduktiv-nomologischen Prognose enthält, treten in der psychologischen Eignungsprognose derartige Elemente noch stärker zurück; im wesentlichen trägt diese den Charakter einer statistischen Wahrscheinlichkeitsprognose. Denn die hier in Betracht kommenden Disziplinen der Psychologie verfügen kaum über Erkenntnisse, die als gesetzesförmige Aussagen ausgedrückt werden könnten und aus denen im konkreten Fall durch Verknüpfung mit Randbedingungen Prognosen abzuleiten wären¹⁶). Die Voraussage der Berufseignung erfolgt im wesentlichen auf induktiv-statistischem Wege, also durch eine Wahrscheinlichkeitsaussage mittels Generalisierung des Wissens von ähnlichen Fällen¹⁷).

Allerdings eröffnet sich der Psychologie (und anderen Disziplinen, die mit dem zielgerichteten Verhalten von Menschen befaßt sind¹⁸), ein dritter Weg zur Prognose im *Verstehen* der inneren Situation von Menschen, ihrer psychischen Dynamik und der von ihnen angestrebten Ziele. Über die — im psychologischen Bereich sich meist in unmittelbarem persönlichem Kontakt entwickelnde — *Einfühlung* in den anderen Menschen kann es zu einem Erfassen seines inneren Zustandes und — insofern angestrebte Ziele zukunftsbezogenen Charakter tragen — auch zu einem unmittelbaren Erfassen seiner zukünftigen Entwicklung kommen. Ein solches unmittelbares Verstehen beinhaltet stets auch Erkenntnisse aus der „subjektiven Statistik“ (d. h. Erkenntnisse, die der Diagnostiker zuvor an anderen Menschen gewonnen und in seinem Gedächtnis gespeichert hat), und es schließt — weil hierbei stets theoretische Begriffe („Eigenschaften“) Verwendung finden — Ansätze zu einem deduktiv-nomologischen Vorgehen ein. In welchem Ausmaß einem Vorgehen dieser Art (gewöhnlich als „klinisch-intuitives Vorgehen“ bezeichnet und dem induktiv-statistischen Vorgehen gegenübergestellt) tatsächliche prognostische Gültigkeit zukommt, läßt sich nur so feststellen, daß man das (nicht weiter analysierbare) Ergebnis von Einfühlung, subjektiver Statistik und Anwendung von Eigenschaftsbegriffen mit dem Vorgehen nach dem (objektiven) Wahrscheinlichkeitsverfahren hinsichtlich des prognostischen Erfolgs vergleicht. Dies ist häufig geschehen; neuere Zusammenfassungen entsprechender Untersuchungsergebnisse finden sich bei *Sawyer* (1966) und *Goldberg* (1968).

Hinsichtlich der *Prognoseziele und -kriterien* läßt sich folgendes feststellen: Eine arbeitsmarktorientierte Berufsprognose, die Voraussagen für Gruppen von Individuen zu geben sucht (für solche, die be-

und bestimmte berufliche Qualifikationen erworben haben), befaßt sich in den meisten Fällen mit der Voraussage von adäquaten *Beschäftigungschancen*. Sie sucht also den ersten unter den drei oben als „positiv bewertete Ereignisse im individuellen Berufsleben“ umschriebenen Sachverhalten vorauszusagen, nämlich die Beschäftigung mit einer Tätigkeit, in der die in der Ausbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten verwertet werden können. Das Datenmaterial, das der Erarbeitung von Prognoseregeln durch die arbeitsmarktorientierte Berufsforschung zugrunde liegt, ist deshalb in erster Linie die (derzeitige und frühere) Beschäftigung von Personen in beruflichen Tätigkeitsfeldern; zugleich ist die (spätere) Beschäftigung von Personen in beruflichen Tätigkeitsfeldern Kriterium für die Richtigkeit der Prognosen. Dagegen wird die Voraussage, welchen beruflichen Erfolg (gemessen z. B. an der Einkommenshöhe) Personengruppen mit einer bestimmten beruflichen Ausbildung zu einem späteren Zeitpunkt haben werden, zwar als interessante und nicht prinzipiell unlösbare Aufgabe angesehen, wird aber — angesichts der Schwierigkeiten, die schon allein mit der Prognose der bloß adäquaten Beschäftigungschance verbunden sind — im großen und ganzen zurückgestellt.

Demgegenüber wird in der Eignungsdiagnostik bisher meist das recht ehrgeizige Ziel verfolgt, Eignung als „Erfolg“ (im Sinne einer kontinuierlich verteilten Leistungshöhe) vorauszusagen; Eignungsdiagnostik beschränkt sich also im allgemeinen nicht auf die Prognose der Tatsache der bloßen Beschäftigung im erlernten Beruf. Im Gegensatz dazu soll hier der Überzeugung Ausdruck gegeben werden, daß sich eine *beratungsbezogene* Eignungsprognostik in gleicher Weise wie die ökonomisch-soziologische Berufsprognostik an *Beschäftigungschancen* orientieren könnte. Sie würde sich damit bewußt in Gegensatz zu einer selektivbezogenen Eignungsprognostik stellen, die Personalauslese für Betriebe oder vergleichbare Institutionen betreibt und das Hauptaugenmerk auf den Grad der voraussichtlich zu erwartenden Leistung richtet. Gerade auf diese Weise könnte die beratungsorientierte Eignungsprognostik dazu beitragen, daß eines Tages eine rationale Verkopplung mit der Berufsprognostik am Einzelfall möglich wird.

Bereits vor 10 Jahren hat *R. L. Thorndike* auf der Grundlage einer umfangreichen empirischen Untersuchung die Auffassung vertreten, daß „jenseits des ‚Überlebens‘ in einem Beruf... ‚Erfolg‘ ein sinnloser Begriff ist, den man aufgeben sollte“ (*Thorndike*, 1963). Diese Stellungnahme hat bis heute kaum Wirkung auf die Praxis der psychologischen Diagnostik gehabt; noch immer sucht diese „Erfolg“ mit Hilfe mühselig und unzureichend erhobener Kriterien zu erheben und zu prognostizieren. Nun besteht zwar — entgegen *Thorndike* — durchaus die Möglichkeit, Berufserfolg zu operationalisieren, zwar nicht so sehr über die Einkommenshöhe, die wohl tatsächlich allzu stark von den zufälligen Besonderheiten des jeweiligen Betriebes abhängt, aber über Kriterien wie Stückzahl beim Industriearbeiter, Zahl der Patente beim Forschungsingenieur usw. Jedoch wird die *beratungsbezogene* Eignungsdiagnostik — weit entfernt davon zu ignorieren, daß zwischen den in einem be-

¹⁶ Zur vergleichbaren Situation in der Soziologie s. *Kühn* (1970).

¹⁷ Die Tatsache, daß es sich um Wahrscheinlichkeitsaussagen handelt, schließt selbstverständlich nicht aus, daß im Einzelfall auch Voraussagen möglich sind, die einen sehr hohen Wahrscheinlichkeitsgrad aufweisen und demzufolge mit großer Sicherheit getroffen werden können.

¹⁸ Vgl. für die Wirtschaftswissenschaften *Ritschi, Seidenfus, Weippert* (in: *Giersch und Borchardt*, 1962).

stimmten Beruf Tätigen die berufliche Leistung imens unterschiedlich sein kann – noch auf lange Zeit hinaus, vielleicht für immer, darauf verzichten müssen, für alle die so verschiedenartigen Tätigkeiten die jeweils geeigneten Erfolgskriterien zu erarbeiten, zu erheben und anzuwenden. Dies erscheint auch insofern als vertretbar, als es längst nicht für jeden Menschen vordringliches Lebensziel ist, besonders hohen beruflichen Erfolg zu erzielen. Was dagegen jeder, der sich beruflich beraten läßt, erwarten kann, ist, daß man ihn nach Möglichkeit davor bewahrt, in einen Berufsweg zu geraten, den später wieder zu verlassen er gezwungen sein wird oder sich getrieben fühlen wird¹⁹).

Zur *Daten- und Hypothesenbasis* der Prognosen beider Gebiete sei das folgende gesagt: Eine schwerwiegende Einschränkung der Möglichkeiten zu wissenschaftlicher Erkenntnis und zu empirisch fundierter Hypothesen- und Theorienbildung resultiert für beide Bereiche aus der Tatsache, daß ein experimentelles Vorgehen nicht in Betracht kommt. Die Psychologie ist zwar in vielen ihrer Teildisziplinen eine experimentelle Wissenschaft; rasche Fortschritte haben begonnen, als sie vor nunmehr rund hundert Jahren das Experiment systematisch einführt. In demjenigen Teilbereich, der Gegenstand dieser Ausführungen ist, verbietet sich aber ein Experimentieren — es würde etwa ein Zuordnen von Personen zu Berufsausbildungen nach einem experimentellen Versuchsplan beinhalten — von selbst. Ein „Hineinstellen in wechselnde Situationen“ — das, wie oben ausgeführt, als *gedankliches* Experiment in der prognostischen Tätigkeit enthalten ist — in der *Realität* auszuführen, ist demnach unmöglich. Daraus resultiert für beide Bereiche u. a. oft der Zwang, Datenmaterialien in derjenigen Beschaffenheit verwenden zu müssen, in der sie anfallen.

Was die Datenmengen anbelangt, die sich gewinnen lassen — bezogen auf diejenige Einheit, die den eigentlichen Erkenntnisgegenstand ausmacht: in der Berufspsychologie das einzelne Individuum in seiner Berufsgeschichte, in der arbeitsmarktorientierten Berufsforschung der einzelne „Beruf“ in seiner Entwicklung über einen Zeitabschnitt hinweg — so befindet sich die Berufspsychologie in einer weit günstigeren Lage²⁰). Wo die Möglichkeiten der Datenspeicherung konsequent genutzt werden, lassen sich an Stellen, die über ein breites Dateneinzugsgebiet und über eine entsprechende Organisation verfügen, innerhalb weniger Jahre sehr große Fallzahlen gewinnen. Was dies für die Überprüfung des Prognoseerfolgs, für die Gewinnung und Testung empirisch begründeter Hypothesen und für die Fortentwicklung der prognostischen Mittel bedeutet, bedarf keiner

Daß zu übertriebenem Optimismus auch dann kein Anlaß besteht, sondern daß nur von einer geduldrigen schrittweisen Weiterarbeit eine allmähliche Verbesserung der Prognoseerfolge erwartet werden kann, wurde oben bereits ausgeführt.

Die *Aussage- und Darstellungsformen* psychologischer Prognosen lassen sich unter formal gleichen Gesichtspunkten betrachten wie diejenigen von Arbeitsmarkt- und Berufsprognosen.

Zunächst ist zu fragen, ob die zu Beratungszwecken gestellte psychologische Eignungsprognose den Charakter einer *kategorischen* Prognose annehmen kann oder ob sie in jedem Fall — analog zu arbeitsmarktprognostischen Alternativrechnungen — über *verschiedene* dem Ratsuchenden offenstehende Entscheidungsmöglichkeiten (Ausbildungswege) Aussagen macht. Hinsichtlich der selektionsbezogenen Eignungsdiagnostik wäre diese Frage leicht zu beantworten: Hier wird die Eignung eines Bewerbers für einen bestimmten zu besetzenden Arbeitsplatz vorausgesagt; Alternativen werden dabei nicht berücksichtigt, der Bewerber wird also im Fall einer negativen Entscheidung auf seine eigene Initiative verwiesen, sich Informationen zu beschaffen, mit deren Hilfe er sich selbst hinsichtlich seiner Eignung für andere Arbeitsplätze einschätzen kann²¹). Was die hier hauptsächlich interessierende beraterbezogene Eignungsprognose anbelangt, so könnten in manchen Fällen der Ablauf der psychologischen Untersuchung und der Inhalt des Untersuchungsbefundes vermuten lassen, daß es sich um eine kategorische Prognose handelt: Wenn ein Ratsuchender einen bestimmten Berufswunsch äußert, wenn daraufhin die Frage nach der Eignung für die betreffende Berufsausbildung und -ausübung gestellt wird und wenn diese Frage aufgrund des Untersuchungsergebnisses positiv beantwortet wird, dann sind alternative berufliche Ausbildungsgänge anscheinend nicht ins Auge gefaßt worden. Bei genauerer Prüfung zeigt sich jedoch, daß in derartigen Fällen *implizit* andere berufliche Möglichkeiten mitberücksichtigt worden sind, daß aber keiner von diesen Möglichkeiten in einem solchen Maße der Vorzug gegeben werden mußte, daß sie im psychologischen Befund ausdrücklich der Beachtung des Beraters und des Ratsuchenden empfohlen wurde. Auch in der bejahenden Antwort auf die Frage nach der Eignung für einen bestimmten Beruf ist also eine prognostische „Alternativrechnung“ für andere Ausbildungsgänge mit enthalten. In anderen Untersuchungsfällen werden Alternativen ausdrücklich berücksichtigt und im psychologischen Befund diskutiert. Dabei kann es sich sowohl um alternative *Ausbildungsentscheidungen* handeln — in der Betrachtungsweise der Entscheidungstheoretiker orientierten psychologischen Diagnostik sind bereits sie als verschiedene *treatments* anzusehen — aber auch um verschiedene *treatments* im engeren Sinne des Wortes, also um Prognosen und daraus abgeleitete Empfehlungen hinsichtlich sozialpsychologisch unterschiedlich strukturierter Ausbildungs- und Berufssituationen, die eine bestimmte „Behandlung“ gewährleisten (etwa wenn vorausgesagt wird, daß ein bestimmter selbstunsicherer Schulabgänger „bei einem verständnisvollen Meister den Anforderungen gewachsen sein“ wird; in dieser Prognose ist die gegenteili-

¹⁹) Man könnte sich sogar die Frage stellen, ob das Anlegen eines einheitlichen „Erfolgs“-Maßstabes an jeden, der sich beruflich beraten lassen will, nicht geradezu unter sozialethischem Aspekt als fragwürdig angesehen werden muß.

²⁰) Sie selbst beginnt dies allerdings, jedenfalls in Europa, erst in allerletzter Zeit zu erkennen. In den USA hat sich die Überzeugung von der Notwendigkeit breit angelegter und über lange Zeit hinweg angewandter und weiterentwickelter Untersuchungsprogramme durchgesetzt (vgl. Horst, 1966).

²¹) Das schließt nicht aus, daß der Betriebspsychologe am Rande seiner eigentlichen Tätigkeit aus eigenem Antrieb beratend tätig wird. Außerdem ist zu bedenken, daß die derzeitige Lage des Arbeitsmarktes in Großbetrieben eine Situation schafft, in der nahezu jeder Bewerber in irgendeiner Position verwendbar ist; dies führt dazu, daß aus der reinen Selektionsfunktion des Betriebspsychologen eine Platzierungsfunktion wird, die von einer beraterbezogenen Funktion, etwa der des Arbeitsamts-Psychologen, nicht mehr von Grund auf verschieden ist.

ge Prognose für eine sozialpsychologisch andersgeartete Ausbildungssituation implizit mitenthaltend). Es läßt sich also zusammenfassend sagen, daß auch die beratungsbezogene psychologische Eignungsprognostik mit Alternativprognosen arbeitet.

Eine zweite Frage richtet sich auf den numerischen Charakter psychologischer Eignungsprognosen. Während Berufsprognose und Bedarfsprognose – als Aussagen über erwartete Häufigkeiten (erwartete Anzahl von Beschäftigten bzw. von Arbeitsplätzen) – meist von vornherein quantitativer Natur sind²²⁾, bezieht sich die psychologische Eignungsprognose auf eine einzelne Person und oft auf ein einzelnes Ereignis (z. B. Bestehen einer Prüfung); insofern trägt sie keinen grundsätzlich numerischen Charakter. In der psychologischen Prognostik kommen dennoch numerische Aussagen vor, und zwar a) als Aussage zur erwarteten Berufsleistung oder Berufszufriedenheit, wenn diese in graduell abgestufter Weise gegeben wird, und b) als Wahrscheinlichkeitsaussage für das Eintreten eines bestimmten Ereignisses. Hinsichtlich der enorm wichtigen Aufgabe, bei prognostischen Aussagen *Scheingenaugigkeit zu vermeiden*, sind diese beiden Formen numerischer Aussagen gegensätzlich zu beurteilen. Während die Wahrscheinlichkeitsaussage ein Korrektiv zur nicht näher spezifizierten Einordnung in eine Kategorie (die die Gefahr der Überbewertung des Sicherheitsgrades mit sich bringt) darstellt, beinhaltet die numerische Aussage zum zu erwartenden Berufserfolg oder zur zu erwartenden Berufszufriedenheit gerade die Gefahr, daß die Sicherheit dieser Prognose vom Empfänger und Nutzer der Prognose überschätzt wird. Hier kann die Verwendung von Konfidenzintervallen, innerhalb derer mit einem bestimmten Sicherheitsgrad der tatsächliche Wert erwartet werden kann, ein Korrektiv bilden oder auch die Darstellung in Ungleichungen (Mertens, 1969a). Beide Maßnahmen zur Vermeidung von Scheingenaugigkeit – die Angabe von Eintreffenswahrscheinlichkeiten und die Verwendung von Konfidenzintervallen – führen somit zu entgegengesetzten Vorgehensweisen: die erste zur Verwendung von numerischen Angaben, die zweite u. U. – wenn die Konfidenzintervalle so breit sind, daß sich nur noch zwei oder drei Bereiche bilden lassen – zu bloßen Tendenzangaben.

Das hier angesprochene Thema, wie Scheingenaugigkeit bei psychologisch-prognostischen Aussagen vermieden werden kann, muß zu den wichtigsten Themen der praktischen Diagnostik überhaupt gezählt werden. Die intensivsten Bemühungen um eine Verbesserung psychologischer Prognosen sind nutzlos, wenn die Art der Kommunikation mit dem Prognoseempfänger nicht ausschließt, daß von diesem ungerechtfertigte Folgerungen aus den Prognosen gezogen werden. Die Suggestivwirkung, die von Zahlenangaben ausgeht, muß stets in Rechnung gestellt und durch die Art der Darbietung so weit als möglich verringert werden. Selbst bei Wahrscheinlichkeits-

aussagen muß immer befürchtet werden, daß der Prognoseempfänger relativ geringe Unterschiede in den Wahrscheinlichkeiten bei seiner Entscheidung stärker berücksichtigt als quantitativ nicht erfaßte Faktoren, auch wenn diesen nicht-quantitativen Faktoren für die richtige Entscheidung ein viel größeres Gewicht zukommt²³⁾.

5. Ausblick auf ein kombiniertes Beratungssystem

Sollen in der berufsberaterischen Tätigkeit die erreichbaren berufsrelevanten Informationen optimal genutzt werden, so ist eine rationale Verknüpfung eignungsprognostischer und berufsprognostischer Daten erforderlich. Eine bestmögliche Prognose der späteren Beschäftigungschancen für einen Ratsuchenden im Hinblick auf verschiedene in Betracht kommende Ausbildungsgänge ist kaum vorstellbar, wenn ökonomisch-soziologische Berufsprognosen und psychologische Eignungsprognosen unverbunden nebeneinander stehen und dabei womöglich ganz verschiedenen Modellen folgen. Zu einem „zusammenspielenden Beratungssystem“, in dem „Eignungsfeststellungen und Gruppenaussagen in ein sinnvolles Verhältnis zueinander gebracht werden“ (Mertens 1969 a), zu kommen, ist dort eher denkbar, wo man sich auf beiden Seiten soweit als möglich vergleichbarer Modelle bedient.

Die Chance, die der einzelne nach Absolvierung einer bestimmten Ausbildung hat, in einer dieser Ausbildung entsprechenden Tätigkeit Beschäftigung zu finden, läßt sich keinesfalls dadurch zureichend bestimmen, daß man die *durchschnittliche* Beschäftigungschance für Personen mit der betreffenden Berufsausbildung benennt (Mertens, 1969 a). Vielmehr ergeben sich die Beschäftigungschancen des einzelnen in hohem Maße auch aus den individuellen Voraussetzungen, die er – über die bloße Tatsache der betreffenden Ausbildung hinaus – mitbringt. Bei diesen Voraussetzungen handelt es sich um eine Palette ganz heterogener individueller Merkmale – angefangen etwa bei Examenszeugnissen und sonstigen Nachweisen berufsrelevanter Kenntnisse und Erfahrungen, über Merkmale von (im engeren Sinne) psychologischer Natur – Fähigkeiten, Temperamenteigenschaften, Werthaltungen, Interessen – bis hin zu Merkmalen wie äußerer Erscheinung und äußerem Auftreten.

Umgekehrt ist mit der Feststellung, daß erst beide Bedingungskomplexe zusammen die Bestimmung der individuellen Beschäftigungschance erlauben, auch ausgesprochen, daß der Begriff der „Eignung“ bzw. „Nicht-Eignung“ nur im Kontext einer bestimmten Angebots-Nachfrage-Situation am Arbeitsmarkt sinnvoll verwendet werden kann.

Den hier angesprochenen Zusammenhang zu erfassen, wurde verschiedentlich versucht. Beginnend mit den im Zweiten Weltkrieg von der britischen Armee durchgeführten Forschungen zur optimalen Platzierung einer großen Zahl von Bewerbern für eine große Zahl von Einsatzplätzen mit verschiedenartigen Anforderungen (vgl. Eysenck, 1953), fortgesetzt und mathematisch ausgearbeitet von Cronbach und G/eser²⁴⁾ läuft das Bemühen, individuelle Eignung mit dem Bedarf an Arbeitskräften verschiedenartiger Qualifikation in einem geschlossenen System so

²²⁾ – obwohl dies nicht zwingend so sein muß (vgl. Mertens, 1969 a) –²³⁾ Diese Überlegungen sollten allerdings nicht dazu führen, daß die Ansprüche an das statistische Signifikanzniveau überspitzt werden. Man sollte sich vor Augen halten, mit welchem subjektivem Sicherheitsgrad sich der vor einer Entscheidung Stehende andernfalls – ohne Einschaltung wissenschaftlich überprüfter Mittel – zufriedenzugeben pflegt und welcher Sicherheitsgrad den Informationen tatsächlich eignet, auf die sich zu stützen er in diesem Falle gezwungen ist. ²⁴⁾ s. hierzu die übersichtliche Darstellung von Michel und May (1968).

in Einklang zu bringen, daß der Gesamtnutzen für das System maximiert wird. Eine derartige Vorgehensweise schließt nun allerdings die Vorstellung von einer innerhalb des Systems bestehenden Konstanz auf der Angebots- und Nachfrageseite ein. So unrealistisch es wäre, wenn man im Aufgabenzusammenhang beruflicher Beratung mit der Vorstellung von einem konstanten Arbeitsmarkt operieren wollte, so bemerkenswert ist doch dieses Vorgehen als erster Versuch, beide für berufliche Beratungszwecke gleichermaßen bedeutsamen Aspekte — individuelle Eignung einerseits, Angebots- und Nachfragerelation andererseits — nicht bloß nebeneinanderzustellen, sondern in realitätsadäquater Weise zu vereinigen.

Ein anderer Versuch richtete sich darauf, den Zusammenhang zwischen Arbeitsmarkt und Individuum so zu erfassen, daß die auf beiden Seiten entlang der Zeitdimension sich ergebenden Veränderungen berücksichtigt werden; dabei wurde die prinzipielle Strukturähnlichkeit beider Seiten herausgearbeitet, der eigentliche Prognoseaspekt allerdings noch nicht gezielt verfolgt (Blau et al., 1956). „Eintritt in einen Beruf“ wird hier begriffen als Resultante aus zwei mannigfach ineinander verwobenen, in der wissenschaftlichen Analyse jedoch unterscheidbaren Determinanten: der Entscheidung des Individuums und der Entscheidung des Beschäftigers (bzw. der Zulassungsinstanz für einen Ausbildungsgang). Der Entscheidung des Individuums liegt ein Kompromiß zwischen den subjektiven Berufspräferenzen und den subjektiven Vorstellungen von der eigenen Befähigung zugrunde, der des Beschäftigers ein Kompromiß zwischen der Idealvorstellung vom „geeigneten“ Bewerber und der realitätsbezogenen Abschätzung der Aussichten, dieser Idealvorstellung entsprechende Bewerber gewinnen zu können²⁵).

Von einem Verfahren, das Berufsprognosen und Eignungsprognosen in formalisierter Weise verknüpft, ist bisher nichts bekannt. Man könnte die Auffassung vertreten, daß es verfrüht sei, sich hierzu Gedanken zu machen, weil es sich bei der arbeitsmarktorientierten Berufsforschung um eine sehr junge Wissenschaft handelt, deren Methoden- und Erfahrungsschatz möglicherweise für ein solches Vorhaben noch nicht ausreicht. Bedenkt man aber, daß die zu erwartenden Änderungen im Bildungswesen für viele Individuen höchstwahrscheinlich zu einer Fraktionierung der Berufsentscheidung führen werden — so daß zumindest zum ersten Entscheidungszeitpunkt Entscheidungen nur hinsichtlich relativ breiter Berufsfelder notwendig sind — und daß erwartet werden

kann, daß hierfür in absehbarer Zeit die tendenziellen Beschäftigungsaussichten selbst auf längere Frist für viele Ausbildungswege angegeben werden können (wie Mertens, 1969 a, voraussagt), dann erscheint eine optimistischere Auffassung gerechtfertigt²⁶).

Wie eine Verknüpfung von individueller Eignungsprognose und arbeitsmarktorientierter Berufsprognose am einzelnen Beratungsfall denkbar wäre, soll zum Abschluß mit wenigen Sätzen angedeutet werden. Eine Möglichkeit wäre die Darbietung der Ergebnisse beider Prognosebemühungen in einer Weise, die dem Prognoseempfänger eine zusammenschauende Betrachtung nahelegt und erleichtert. Es würde sich hier um eine eher darstellungstechnisch ausgerichtete Maßnahme handeln, allerdings um eine, die zu praktischen Erfahrungen verhelfen und zum weiteren Durchdenken der Zusammenhänge zwingen würde. Auf dieser Stufe wäre eine Angleichung beider Seiten hinsichtlich methodischer Aspekte kaum erforderlich. Es wäre denkbar, im Eignungsbereich vorwiegend mit kontinuierlichen, im Berufsprognosebereich mit diskreten Maßen zu arbeiten. So könnten z. B. ohne weiteres im Eignungsbereich Ähnlichkeitsmaße im Vordergrund stehen — die den Grad der Ähnlichkeit des Ratsuchenden mit den in ihrem Beruf hinreichend zufriedenen und erfolgreichen Angehörigen des jeweils betrachteten Berufes zum Ausdruck bringen —, im Berufsprognosebereich dagegen „Negativkataloge“ (Mertens, 1969 a) von Merkmalen, die die Beschäftigungsrisiken nach Abschluß des jeweils ins Auge gefaßten Ausbildungsganges erhöhen, oder Ungleichungsinformationen (Beruf A > Beruf B).

Die zweite Möglichkeit, wie eignungsprognostische und berufsprognostische Aussagen zusammengebracht werden könnten, wäre eine noch stärker formalisierte Verknüpfung. Sie würde je Beratungsfall und Ausbildungsgang zu einer *overall prediction* führen, die folgende einzelne Prognoseaspekte einschließen müßte: Verfügbarkeit eines Ausbildungsplatzes; Bewältigung der Ausbildungsanforderungen; Verfügbarkeit einer der Ausbildung entsprechenden beruflichen Position; Bewältigung der Anforderungen einer der Ausbildung entsprechenden Position; Zufriedenheit in einer der Ausbildung entsprechenden beruflichen Position. Hierbei wären allerdings nicht geringe methodische Schwierigkeiten zu überwinden. Ähnlichkeitsmaße — derzeit und wohl auch in Zukunft das wichtigste methodische Hilfsmittel der berufsbezogenen Eignungsprognostik — müßten mit Wahrscheinlichkeit und Ausmaß von Nachfrageveränderungen am Arbeitsmarkt mit Hilfe eines geeigneten Verfahrens verknüpft werden²⁷).

Schließlich kann man sich auch — bei Weiterentwicklung des Beratungswesens zu einer ausbildungsbegleitenden Permanenzberatung — ein Zusammenwirken nach Art einer geordneten und verabredeten sequentiellen „Arbeitsteilung“ vorstellen, die die zu erwartende Fraktionierung der Berufsentscheidung berücksichtigt. Danach hätte in der ersten Stufe (Entscheidung beim Ausbildungsstart) die Eignungsprognose eine dominante Rolle — allerdings auch eine veränderte Rolle: sie bezweckte dann weniger eine Berufserfolgs- als eine *Ausbildungserfolgsvor*-aussage. Mit späteren Entscheidungsstufen träte die Bedeutung ökonomisch-soziologisch orientierter Be-

²⁵) Überlegungen dieser Art machen es verständlich, warum es auch für eine betont berufsorientierte Prognostik notwendig sein kann, die Selektion von Personen für Berufspositionen bzw. Ausbildungsplätze zu berücksichtigen. Selektion hat ihren Platz hier allerdings ausschließlich im Feld der Prädiktoren — und zwar denen der Arbeitsmarktseite —, nicht im Bereich der Prognoseziele (wie in der selektionsorientierten Prognostik). So wird es beispielsweise bei der Prognose auf manche akademischen Berufe hin zwingend erforderlich sein, die in dem betreffenden Studienfach bestehenden Zulassungsbeschränkungen zu berücksichtigen und insofern die dort verwendeten Selektionsmaßstäbe einzubeziehen.

²⁶) Die erwähnten Änderungen im Bildungswesen werden auch die Aufgabe der psychologischen Eignungsprognose erleichtern, weil auch diese dann in vielen Fällen nur noch auf relativ breite Berufsfelder hin abzustellen hat.

²⁷) Auch zu einem Zeitpunkt, in dem eine formale Verknüpfung noch nicht angestrebt wird, kann die Eignungsprognostik einigen der hierher gehörenden Problemen nicht ausweichen. So stellen sich bereits jetzt methodische Fragen im Zusammenhang mit den Gruppengrößen der in eine Validierungsstichprobe aufzunehmenden Berufsgruppen unter der Überlegung, ob eine vollständige Vernachlässigung der a priori-Wahrscheinlichkeiten (aus der Anzahl der in einem Beruf tätigen Personen) vertretbar ist.

rufsprognosen mehr und mehr hervor, bis sie (beim Abschluß der Ausbildung und der Entscheidung für einen unter mehreren möglichen ausbildungsadäquaten Berufen) ihrerseits einen dominanten Stellenwert in der Beratung erhalte.

Die Aufgabe ist gestellt, den Ansprüchen von berufliche Beratung suchenden Menschen auf Hergabe von Prognosen zur Berufseignung und auf Hergabe von

Prognosen zur arbeitsmarktbedingten Beschäftigungschance in einer Weise zu entsprechen, die die in der beruflichen Wirklichkeit gegebene Abhängigkeit beider Bereiche voneinander berücksichtigt. Vor einer Lösung dieser Aufgabe im Sinne der hier vortragenen Gedanken oder auf andere Weise stehen noch Hindernisse, die auch im günstigsten Falle nur in langer und geduldiger Arbeit überwunden werden können.

Literatur

- Blau, P. M., et al.:* Occupational choice: a conceptual framework. *Industrial Labor Relations Review*, 1956, 9, 531—546.
- Bundesanstalt für Arbeit:* „Informationen“ des Psychologischen Dienstes, Nr. 13 (Das Test-Validierungs- und -Interpretations-System des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit). Als Manuskript vervielfältigt, 1973.
- Campbell, D. P.:* Handbook for the Strong Vocational Interest Blank. Stanford: Stanford University Press, 1971.
- Cooley, W. W., Lohnes, P. R.:* Multivariate data analysis. New York: Wiley, 1971.
- Crites, J. O.:* Vocational psychology. New York: McGraw-Hill, 1969.
- Eysenck, H. J.:* Uses and abuses of psychology. London: Penguin Books, 1953.
- Finan, J. L.:* The system concept and methodological decision. In: Gagné, R. M. (Ed.): Psychological principles in system development. New York: Holt, Rinehart & Winston, 1966.
- Gerfin, H.:* Begriffe und Fragestellungen wirtschaftlicher Vorausschätzungen. *Allgemeines Statistisches Archiv*, 1967, 51, 1—9.
- Ghiselli, E. E.:* The validity of occupational aptitude tests. New York: Wiley, 1966.
- Giersch, H., Borchardt, K.:* Diagnose und Prognose als wirtschaftswissenschaftliche Methodenprobleme. Berlin: Duncker und Humblot, 1962.
- Goldberg, L. R.:* Simple models or simple processes? Some research on clinical judgments. *American Psychologist*, 1968, 23, 483—496.
- Guion, R. M.:* Psychological testing. New York: McGraw-Hill, 1965.
- Gutjahr, W.:* Die Messung psychischer Eigenschaften. Berlin: VEB Deutscher Verlag der Wissenschaften, 1971.
- Holzkamp, K.:* Zum Problem der Relevanz psychologischer Forschung für die Praxis. *Psychologische Rundschau*, 1970, 21, 1—22.
- Horst, P.:* Psychological measurement and prediction. Belmont: Wadsworth, 1966.
- Hunt, J. McV.:* Traditional personality theory in the light of recent evidence. *American Scientist*, 1965, 53, 80—96.
- Jäger, A. O.:* Personalauslese. In: Mayer, A., Herwig, B. (Hrsg.): Handbuch der Psychologie. Band 9: Betriebspsychologie. 2. Aufl. Göttingen: Hogrefe, 1970.
- Jensema, C. L., Lunneborg, C. E.:* A preliminary investigation of a special education program for minority group university students. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 1972, 5, 326—331.
- Klauder, W., Kühlewind, G.:* Zur längerfristigen Vorausschätzung des Arbeitskräfteangebots in der Bundesrepublik Deutschland. *Technik, Probleme, Möglichkeiten und Grenzen. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1969, Nr. 10, 787—807.
- Kühn, A.:* Das Problem der Prognose in der Soziologie. Berlin: Duncker und Humblot, 1970.
- Layton, W. L.:* The basis for a lasting relationship between tests and counseling. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 1972, 5, 403—407.
- Lenk, H.:* Erklärung, Prognose, Planung. Freiburg i. B.: Rombach, 1972.
- McReynolds, P.:* Introduction. In: McReynolds, P. (Ed.): Advances in psychological assessment. Vol. II. Palo Alto: Science and Behavior Books, 1971.
- Mertens, D.:* „Berufsprognosen“: Relativierung und Modifikationen. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1969 (a), Nr. 6, 405—416.
- Mertens, D.:* Längerfristige Arbeitsmarktprognose bei alternativer Arbeitsmarkt- und Gesellschaftspolitik. *Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*, 1969 (b), Nr. 10, 781—786.
- Michel, L., May, N.:* Entscheidungstheorie und Probleme der Diagnostik bei Cronbach und Gleser. *Diagnostica*, 1968, 14, 99—121.
- Rundquist, E. A.:* The prediction ceiling. *Personnel Psychology*, 1969, 22, 109—116.
- Sawyer, J.:* Measurement and prediction, clinical and statistical. *Psychological Bulletin*, 1966, 66, 178—200.

- Thorndike, R. L.:* The prediction of vocational success. *Vocational Guidance Quarterly*, 1963, 11, 179—187.
- Thorndike, R. L. (Ed.):* Educational measurement. Washington: American Council on Education, 1971.
- Tyler, L. E.:* Human abilities. In: Mussen, P. H., Rosenzweig, M. R. (Ed.): *Annual review of psychology*. Vol. 23. Palo Alto: Annual Review Inc., 1972.
- Weidenhammer, R. M.:* Economic forecasts and projections. Some past failures and new methods. In: Giersch, H., Borchardt, K.: *Diagnose und Prognose als wirtschaftswissenschaftliche Methodenprobleme*. Berlin: Duncker u. Humblot, 1962.
- Wesman, A. G.:* Testing and counseling: fact and fancy. *Measurement and Evaluation in Guidance*, 1972, 5, 397—402.