

## Berufsorientierung als Querschnittsaufgabe der Ausbildungsmarkt-Akteure

*Prof. Dr. Reinhard Hilke*

Meine sehr geehrten Damen und Herren,

ich freue mich, dass ich heute zu Ihnen sprechen kann. Zwar bin ich im Bereich der beruflichen Beratung und beruflichen Vermittlung nicht mehr aktiv tätig, ich beschäftige mich aber immer noch mit Fragen der Berufspsychologie und hoffe, Ihnen mit dem heutigen Vortrag auch die eine oder andere Information geben zu können.

Die Probleme, die im Bereich des Überganges Schule-Beruf bestehen, werden hier in Hessen bereits aktiv bearbeitet. Die verschiedensten Aktivitäten, über die auf der heutigen Tagung berichtet wird, zeigen dies eindrucksvoll. Meine Aufgabe kann es aus diesem Grund nur sein, auf zentrale Grundlagen der Berufspsychologie einzugehen, die im Zusammenhang mit der Sicherung der Qualität dieser Arbeit von besonderer Bedeutung sind. Sie determinieren nicht nur die berufliche Orientierung, sondern beziehen sich auf den gesamten Prozess des Überganges Schule-Beruf und sollten demzufolge von allen daran beteiligten Akteuren, unabhängig davon, ob der Schwerpunkt Ihrer Arbeit im Orientierungs-, Beratungs- oder Vermittlungsbereich liegt, beachtet werden. Auf die besondere Bedeutung dieser Aspekte für die berufliche Orientierung werde ich in meiner Schlussbemerkung eingehen.

Zu fünf Themen werde ich in den nächsten 20 Minuten Anmerkungen machen (vgl. Folie 2). Dabei dürfte auch deutlich werden, dass den angesprochenen Aspekten im Rahmen der hessenweiten Strategie OloV zum Großteil schon Rechnung getragen wird.

### **Zum Eignungsbegriff**

Die Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsarbeit wird m. E. durch den tradierten Eignungsbegriff gefährdet, der immer noch verbreitet ist (vgl. Folie 3). Er bezieht sich auf das sogenannte P:A-Modell der Eignung, in dem P für Person und A für (berufliche) Anforderungen steht. Die Modellvorstellung ist die einer Passung von Individuum und Berufsumwelt im Sinne der Schlüssel-Schloss-Metapher. Diese suggeriert, dass es zu einem Schloss möglichst nur einen oder zumindest wenige Schlüssel gibt. Diese Auffassung von Passung ist nicht haltbar. Zudem orientiert sich der Ansatz ausschließlich am Berufserfolg. Es berücksichtigt nicht, ob sich der Beruf oder der Arbeitsplatz auch für die Person „eignet“. Fragen nach den Bedürfnissen, Werthaltungen, Zielsetzungen und beruflichen Interessen sind nach dem traditionellen Verständnis nicht ausdrücklich Gegenstand von Eignungsüberlegungen. Mit anderen Worten, der Aspekt der Zufriedenheit mit dem Beruf hat in diesem Konzept keinen Platz.



Verantwortung dafür, dass sich dieser Eignungsbegriff so gut hält, trägt auch der Gesetzgeber, der sich dieses Begriffs beispielsweise im Sozialgesetzbuch III bedient. Um den Aspekt der Zufriedenheit nicht unberücksichtigt zu lassen, behilft er sich mit dem Begriffspaar Eignung und Neigung. Neigungen und Abneigungen beziehen sich, wie wir heute aus zahlreichen Studien wissen, aber nur auf einzelne Aspekte beruflicher Umwelten und nicht auf Umwelten, die genau einem Beruf oder einem Berufsfeld zugeordnet werden können. Berufliche Orientierungen und Beratungen, die sich an dem Begriffspaar im Sinne des Gesetzgebers orientieren, arbeiten zwangsläufig mit unangemessenen Interpretationen von beruflichen Umwelten und berufsbedeutsamen Personmerkmalen. Diesem Umstand sollte der Gesetzgeber m. E. langsam Rechnung tragen und die entsprechenden Gesetzestexte einer Überarbeitung unterziehen.

Ebenfalls zu kritisieren ist die mit diesem Begriffspaar verbundene Verwendung der Schlüssel-Schloss-Metapher als grundlegender Interpretationsfolie, da sie gerade in der Orientierungsarbeit den Blick dafür verstellt, dass Jugendliche für sehr viel mehr Berufe die leistungsmäßigen Voraussetzungen mitbringen, als allgemein gedacht wird.

Von Jugendlichen, die mit ihrer intellektuellen Leistungsfähigkeit im mittleren Bereich der Population der Haupt- und Realschüler liegen, kann man sagen, dass sie, betrachtet man ausschließlich ihre intellektuelle Leistungsfähigkeit, für etwa 250 Ausbildungsberufe geeignet sind. Ausschließlich ausgehend von den intellektuellen Fähigkeiten können wir solchen Jugendlichen somit nicht zu einer sinnvollen Eingrenzung von Berufen verhelfen, die für sie in Frage kommen. Wir müssen im Rahmen einer individuellen Orientierungs- und Beratungsarbeit von ihren Bedürfnissen, Werthaltungen und Interessen ausgehen und können uns bezogen auf die so eingegrenzten Berufe dann mit der Frage befassen, für welche dieser Berufe auch die leistungsmäßigen Voraussetzungen in welchem Grad vorliegen. Ein nicht unwesentlicher Teil von beruflichen Fehlentscheidungen und Ausbildungsabbrüchen in den zurückliegenden Jahren dürfte darauf zurückzuführen sein, dass der Aspekt der beruflichen Zufriedenheit in der praktischen Arbeit mit den Jugendlichen zu wenig beachtet worden ist.

Der skizzierten Sichtweise trägt der Eignungsbegriff der Berufspsychologie Rechnung (vgl. Folie 4). Bei diesem Eignungsbegriff wird eine Person dann für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder berufliche Position als geeignet bezeichnet, wenn

- die Person über die Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind, und
- der Beruf, die berufliche Tätigkeit oder die berufliche Position die Merkmale aufweist, die Voraussetzung für die berufliche Zufriedenheit der Person sind.

Berufliche Leistungshöhe und berufliche Zufriedenheit sind idealisierte Begriffe und stellen Hauptzielkriterien dar. Als solche lassen sie bei Eignungsbeurteilungen Raum für zusätzliche Kriterien. Aus der Sicht der zu beratenden Person können dies z. B. sein: berufliche Weiterentwicklung, Arbeitsplatzsicherheit, Erhalt der Gesundheit, Vereinbarkeit von Familie und Beruf; aus Sicht des Arbeitgebers z. B.: innerbetriebliche Nachwuchsgewinnung, multifunktionelle Einsetzbarkeit, Altersaufbau und Altersschichtung der Beschäftigten, usw.

Die beiden Hauptzielkriterien sind relativ unabhängig, d. h. eine Abhängigkeit ist nur in den Grenzbereichen gegeben. Nur bei starker Überforderung in einem Beruf wird auch die Zufriedenheit leiden, ist eine Person mit ihrer beruflichen Situation ständig unzufrieden, wird sich diese Unzufriedenheit auch negativ auf die Leistungshöhe auswirken. Eine Eignungsbeurteilung muss wegen der relativen Unabhängigkeit der beiden Kriterien immer auf beide Kriterien Bezug nehmen.

## Eignungsbeurteilungen und ihre Prognoseansätze

Sowohl die Orientierungs- und Beratungsarbeit als auch die Vermittlung in Ausbildungs- und Arbeitsstellen bedarf der Beurteilung von Kompetenzen (Folie 5). Man kann sogar sagen, dass die Beurteilung von Kompetenzen im Kontext von Orientierung und Beratung aus methodischer Sicht den Königsweg darstellt. Denn eine Person, die sich in bestimmten Situationen in erwarteter Weise verhalten kann, die also bestimmte Kompetenzen zeigt, verfügt über entsprechende Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensbestände, aus denen sich die Kompetenzen entwickelt haben, und sie ist zudem gewillt, auf der Grundlage der persönlichen Werte und Normen entsprechend zu handeln.

Eignungsbeurteilungen sind immer Aussagen über zukünftiges berufliches Verhalten bzw. Handeln. Eignungsbeurteilungen auf der Grundlage von Kompetenzen beinhalten die „einfachste“ Form der Prognose. Man kann diese Form als „Äquivalenzbeurteilung der Eignung“ bezeichnen: Von einem Verhalten bzw. Handeln, das eine Person bisher gezeigt hat, wird geschlossen, dass die Person dieses Verhalten auch in einer in der Zukunft liegenden, äquivalenten Situation zeigen wird.

„Äquivalenzbeurteilungen der Eignung“ sind im Regelfall Grundlage der Vermittlung von Erwachsenen in Arbeitsstellen. Äquivalenz kann nun beispielsweise aber aus folgenden Gründen nicht gegeben sein:

- Es werden die Anforderungen in der neuen Arbeitsstelle nicht zutreffend beurteilt.
- Eine Person hat sich sehr verändert und verfügt demzufolge nicht mehr über die Kompetenzen, die man ihr in früheren Jahren testiert hat.
- Eine Person möchte die zukünftige berufliche Situation anders gestalten als die bisherige berufliche Situation.

Primär durch das Gespräch mit der Person versuchen wir, Fehlinterpretationen dieser Art zu vermeiden.

Erwachsene Personen, die aus gesundheitlichen Gründen oder aufgrund einer Behinderung ihren bisherigen Beruf nicht mehr ausüben können, sind oft in einer Situation, die eine Eignungsprognose auf der Grundlage der noch vorhandenen beruflichen Kompetenzen, also eine Äquivalenzbeurteilung der Eignung, nicht mehr erlaubt. In diesem Fall ist man gezwungen, Fähigkeiten und andere berufsbezogene psychologische und medizinische Persönlichkeitsmerkmale für eine Eignungsbeurteilung und Eignungsprognose heranzuziehen.

Nicht selten sind Jugendliche in einer noch schwierigeren Situation als erwachsene Rehabilitanden. Die Jugendlichen haben zwangsläufig häufig kaum Erfahrungen mit der Arbeitswelt. Sie können berufliche Kompetenzen noch nicht in der Breite entwickelt haben wie ein Erwachsener, der über viele Jahre einen Beruf ausgeübt hat. Jugendliche haben sehr viele schwierige Lebenssituationen noch vor sich, die sie bewältigen müssen und die persönlichkeitsbildend für sie sind. Jugendliche sind erst dabei ihre Werte, Normen und handlungsleitenden Interessen zu entwickeln. Welche Konsequenzen hat dieser Aspekt für die Arbeit mit den Jugendlichen? Die Erhebung von berufsbedeutsamen und beruflichen Kompetenzen ist für die berufliche Orientierung, Beratung und Vermittlung Jugendlicher zwar essentiell, ihre Erhebung muss in vielen Fällen aber durch die Erhebung von berufsbedeutsamen Persönlichkeitsmerkmalen, Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensaspekten ergänzt werden. Nur auf dieser Grundlage lassen sich Aussagen dazu machen, ob Jugendliche berufsbedeutsame oder berufliche Kompetenzen, über die sie zu einem bestimmten Zeitpunkt noch nicht verfügen, mittelfristig werden entwickeln können. Für Prognosen dieser Art benötigt man ein Wissen, das nur empirisch im Rahmen größerer Studien gewonnen werden kann. So wissen wir zwar aus dem Alltag, dass die intellektuellen Fähigkeiten für den beruflichen

Erfolg sehr wichtig sind, für Aussagen darüber, welche Ausprägungsgrade intellektueller Fähigkeiten erforderlich sind, um in bestimmten Berufen erfolgreich zu sein, benötigen wir gesicherte empirische Studien. Es hängt von der Güte der Instrumente ab, mit denen wir derartige Personmerkmale erfassen, von der Güte der empirischen Studien und selbstverständlich von den Ergebnissen der Studien, welche Aussagen wir anhand derartiger Personmerkmalen über den zukünftigen Berufserfolg Jugendlicher machen können.

Es dürfte trotz der Kürze meiner Ausführungen deutlich geworden sein, dass es sich hier um eine andere Form der Prognose handelt als bei der „Äquivalenzbeurteilung der beruflichen Eignung“, eine Form, die komplexe inhaltliche und mathematische Methoden erfordert und auf empirischen Zusammenhängen von Merkmalsvariablen beruht.

Wie schon erwähnt, kann eine Prognose auf der Grundlage von Kompetenzen nicht zutreffend sein, wenn eine Person nicht beabsichtigt, in zukünftigen beruflichen Situationen in vergleichbarer Weise zu handeln wie in zurückliegenden Situationen. Bestehen bezogen auf bestimmte Kompetenzen hinsichtlich des volitionalen bzw. affektiv-volitionalen Aspektes bei Jugendlichen Zweifel, sind wir gezwungen, diese Annahme zu hinterfragen. Dies können wir nur im Gespräch mit den Jugendlichen tun, indem wir versuchen, ihre Handlungsabsichten in Erfahrung zu bringen. Methodisch gesehen arbeiten wir damit zwangsläufig noch mit einem weiteren Erklärungs- und Prognoseansatz und machen Voraussagen auf der Grundlage von Handlungsabsichten.

Schwieriger als die skizzierte Situation ist die Situation bei Jugendlichen, die bestimmte berufsbedeutsame oder berufsbezogene Kompetenzen und damit verbundene, tragfähige Handlungsabsichten, aus welchen Gründen auch immer, noch nicht entwickeln konnten. Diesen Jugendlichen muss die Gelegenheit gegeben werden, Erfahrungen zu sammeln und auf der Grundlage dieser Erfahrungen Handlungsabsichten und Kompetenzen zu entwickeln.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass wir sehr genau hinsehen müssen, in welchen Situationen die einzelnen Jugendlichen sich befinden, damit wir ihnen eine angemessene Chance für die Entwicklung berufsbedeutsamer und beruflicher Kompetenzen eröffnen können, wenn sie über solche Kompetenzen noch nicht verfügen. Schnuppertage, Praktika und vergleichbare Möglichkeiten zur Gewinnung relevanter Erfahrungen haben hierin ihre Begründung. Zudem benötigen solche Jugendlichen die Möglichkeit zur Reflexion der gemachten Erfahrungen. In dieser Weise vorbereitete Jugendliche können für ihre Berufswahl aus einer individuellen beruflichen Beratung, von welcher Institution sie auch durchgeführt wird, den größten Nutzen ziehen.

Wir verwenden in der Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsarbeit zumindest die drei skizzierten Erklärungs- und Prognoseansätze. Verantwortbar ist diese Arbeit nur, wenn wir über die mit den drei Erklärungs- und Prognoseansätzen verbundenen Wissensbestände und Methoden verfügen und in der Lage sind, diese in der praktischen Arbeit auch angemessen einzusetzen.

### **Funktionen der Berufseignungsdiagnostik**

Eignungsaussagen werden in bzw. für unterschiedliche Kontexte gemacht und haben in diesen Kontexten auch unterschiedliche Funktionen, je nach dem, ob durch Eignungsbeurteilungen Zuordnungs- oder Veränderungsentscheidungen unterstützt werden (vgl. Folie 6).

In beiden Entscheidungssituationen kann entweder eine Person im Mittelpunkt stehen oder eine berufliche Tätigkeit, eine Stelle oder eine berufliche Position (vgl. Folie 7). Im einen Fall

geht es darum, dass sich eine Person für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit, einen Arbeitsplatz usw. zu entscheiden hat. In der anderen Situation ist ausgehend von einem Beruf oder einer Ausbildungs- oder Arbeitsstelle gestützt auf einen Auswahlprozess die Entscheidung für eine bestimmte Person zu treffen. Im ersten Fall sprechen wir von einer berufswahl- und berufslaufbahnunterstützenden Eignungsbeurteilung im anderen Fall von einer auswahlunterstützenden Eignungsbeurteilung.

Jugendliche im Übergang vom allgemeinbildenden Schulsystem in die Berufsausbildung kommen, prozessual betrachtet, zwangsläufig in beide Entscheidungssituationen. Zunächst geht es um die Frage, welche Berufe bzw. beruflichen Tätigkeiten Jugendliche zu einem bestimmten Zeitpunkt im Rahmen ihres Berufswahlprozesses in die engere Wahl ziehen können. Zu einem späteren Zeitpunkt des Prozesses geht es um die Frage, ob ein Betrieb oder eine Verwaltung diese Jugendlichen für eine bestimmte berufliche Ausbildung auch auswählen würde.

Mit den beiden Arten von Eignungsbeurteilungen sind für die praktische Arbeit unterschiedliche Fokussierungen verbunden, die auch nicht ohne Auswirkung auf entsprechende Forschungsansätze sind. Im Regelfall stützen sich die beiden Arten der Eignungsbeurteilung in der Gesamtheit nicht auf identische Anforderungen und Personmerkmale. Zumeist spielen bei der Beurteilung der Eignung für eine konkrete Ausbildungsstelle noch weitere Anforderungen und Personmerkmale eine Rolle. So kann eine Person zwar für einen Beruf geeignet sein, sie muss aber nicht über die Eignung für alle Ausbildungsplätze des jeweiligen Berufes verfügen.

Die Veränderungsfunktion der Berufseignungsdiagnostik besteht darin, zu berücksichtigen, welche Veränderungsmöglichkeiten in einer beruflichen Situation gegeben sind und/oder zu welchen Veränderungen eine Person in der Lage ist. Gerade bei Jugendlichen befinden wir uns sehr häufig in einer derartigen Situation. Benachteiligte, beeinträchtigte oder behinderte Jugendliche verlangen von uns sehr oft, uns der Veränderungsfunktion der Berufseignungsdiagnostik zu bedienen. So sieht, wie Sie wissen, das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und die Handwerksordnung (HWO) vor, für behinderte Jugendliche und Erwachsene Abweichungen von der Ausbildungsordnung zuzulassen oder besondere Ausbildungsregelungen zu treffen. Die berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und die Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche sind Beispiele dafür, vor dem Eintritt in eine Berufsausbildung eignungsrelevante Personmerkmale zu verändern. Als institutionalisierte Veränderungsbemühungen im Sinne dieser Veränderungsfunktion können beispielsweise alle Anstrengungen gesehen werden, Menschen mit den unterschiedlichsten Behinderungen in Berufsbildungswerken und Berufsförderungswerken auszubilden und beruflich einzugliedern.

Eignungsbeurteilungen im Sinne der Veränderungsfunktion hängen in ihrer Güte ganz wesentlich davon ab, wie gut das Urteil „nicht geeignet“ im Rahmen des ersten Schrittes begründet ist. Das klingt zunächst paradox. Nur wenn man sehr genau reflektiert, welche Gründe zu dem Urteil geführt haben, kann man bezogen auf die jeweiligen Gründe das Wissen über die Veränderbarkeit von Person- und Situationsmerkmalen einsetzen. Es wurde mittlerweile ein breites Spektrum an Maßnahmen entwickelt, das dazu dient, Jugendliche aktiv dabei zu unterstützen, Entwicklungsstände von berufsrelevanten Personmerkmalen zu erreichen, die ihnen den Übergang in Ausbildung ermöglichen bzw. erleichtern. Aus dem bisher Gesagten ergibt sich aber, dass die in solchen Maßnahmen institutionalisierten Veränderungsaktivitäten bezogen auf einzelne Jugendliche in ihrer Zweckdienlichkeit immer wieder hinterfragt werden müssen.

## **Mindest- und Maximal eignung**

Der vorgestellte Eignungsbegriff beinhaltet zwangsläufig, dass unter beruflicher Eignung ein Kontinuum verstanden wird, und zwar, ein Kontinuum zwischen Mindest- und Maximal eignung (vgl. Folie 8). Die unterscheidbaren Grade der Eignung lassen sich auf unterschiedliche Ausprägungsgrade von Einzelmerkmalen zurückführen und darauf, in welcher Weise die Merkmale zusammenwirken.

Gegen eine Verwendung von Kriterien der Mindesteignung im Rahmen beruflicher Orientierung und Beratung bestehen seitens der Betriebe und Verwaltungen Bedenken. Sie befürchten, dass sie dadurch mit Bewerbern konfrontiert werden, die ihren Einstellungskriterien nicht entsprechen.

Dass Betriebe und Verwaltungen aus ihrer Sicht bestimmte Erwartungen an Bewerberinnen und Bewerber haben, ist legitim. Die Arbeit im Rahmen beruflicher Orientierung und Beratung deshalb ausschließlich an den Einstellungskriterien von Betrieben und Verwaltungen auszurichten, halte ich nicht für zweckmäßig. Die Anforderungen von Betrieben und Verwaltungen variieren in Abhängigkeit vom Ausbildungsstellenmarkt, der zudem in verschiedenen Wirtschaftsregionen der Bundesrepublik Deutschland sehr unterschiedlich ist. Würde man die Einstellungskriterien der Betriebe und Verwaltungen jeweils gleich der beruflichen Eignung setzen, ginge den Jugendlichen jeglicher Orientierungsrahmen verloren. Für die berufliche Orientierung wie auch für die berufliche Beratung benötigt man das Konzept der Mindesteignung im Sinne eines Ankers, der es den Jugendlichen erlaubt, bestimmte Berufe in die engere Wahl zu ziehen und andere nicht.

Wenn der Berufswahlprozess Jugendlicher so weit fortgeschritten ist, dass es bezogen auf bestimmte ausgewählte Berufe um die Frage der Eignung für bestimmte Ausbildungsplätze geht, müssen selbstverständlich die Einstellungskriterien der Betriebe und Verwaltungen berücksichtigt werden. Es wäre unverantwortlich, Jugendliche mit den Einstellungskriterien der Betriebe nicht vertraut zu machen. Zugleich müssen die Jugendlichen aber wissen, dass die Ablehnung durch einen Betrieb oder eine Verwaltung nicht mit der Nichteignung für den jeweiligen Beruf gleichzusetzen ist und sich die Bewerbung bei einem anderen Betrieb lohnen kann.

Noch eine kleine Anmerkung zum Konzept der Maximal eignung. Wir wissen, dass die Eignungsgrade der Berufsvertreter in den verschiedenen Berufen der Gaußschen Normalverteilung entsprechen. Damit haben wir relativ viele Berufsvertreter mit mittlerem Eignungsgrad, nicht so viele mit niedrigem und nicht so viele mit hohem. Aus diesem Grund, können mit einer Auswahlstrategie, die sich primär an der Maximal eignung orientiert, nur wenige Betriebe Erfolg haben.

## **Der Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife – Anmerkungen zu seiner Verwendung**

Am 30. Januar 2006 wurde der von einem Expertenkreis erarbeitete Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife vom Lenkungsausschuss des Nationalen Paktes für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland gebilligt. (Ich gehörte diesem Expertenkreis an.)

Erlauben Sie mir einige Anmerkungen zum Umgang mit diesem Katalog (vgl. Folie 9).

Der Expertenkreis diskutierte zunächst die sinnhafte Verwendung der Worte Ausbildungseignung, Ausbildungsfähigkeit und Ausbildungsreife, um dann doch das Wort Ausbildungsreife zu wählen. In diesem steckt zwar das Wort Reife und damit der biologische Reifebegriff,

es hat aber gegenüber den anderen beiden Worten den Vorteil, dass im Jugendalter stattfindende Entwicklungsprozesse „angesprochen“ werden.

Die Experten haben sich bei der Erarbeitung des Kataloges zunächst an allgemeinen Merkmalen der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit im Sinne grundlegender und unverzichtbare Basismerkmale der Ausbildungsreife orientiert. Bei dem Versuch, die Merkmale zu beschreiben bzw. zu definieren und Verhaltensindikatoren bzw. Verhaltenskriterien zu entwickeln, zeigte sich aber, dass eine Orientierung an den Anforderungen einfacher Ausbildungsberufe unumgänglich ist. Die Diskussion im Expertenkreis machte deutlich, dass die Ausbildungsberufe nicht nur große Unterschiede in den intellektuellen Anforderungen haben, sondern auch bezogen auf andere Anforderungsmerkmale. Damit setzte die Erstellung des Kriterienkataloges eine genauere Analyse der Anforderungen einfacher Ausbildungsberufe und eine Orientierung an diesen voraus.

Dieser Umstand hat nach meiner Kenntnis bei der Verwendung des Katalogs zum Teil zu dem Missverständnis geführt, mit ihm könne auch die Eignung für einfache Ausbildungsberufe beurteilt werden.

Bekanntlich umfasst der Merkmalskatalog die fünf Merkmalsbereiche (vgl. Folie 10):

- Schulische Basiskenntnisse
- Psychologische Leistungsmerkmale
- Physische Merkmale
- Psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit
- Berufswahlreife

mit insgesamt 25 Einzelmerkmalen. Für die einzelnen Merkmale liegen Beschreibungen und Verhaltensindikatoren bzw. -kriterien vor.

Verwendet man den Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife auf der Ebene der Indikatoren/Kriterien, so erlaubt er im Sinne einer „Diagnose“ die Beurteilung, ob bei einer Person zu einem bestimmten Zeitpunkt Ausbildungsreife gegeben ist oder nicht. Liegt nach den Indikatoren bzw. Kriterien Ausbildungsreife vor, so ist damit eine Aussage über die Eignung für einen bestimmten Ausbildungsberuf noch nicht möglich. Die Beurteilung der Eignung im Sinne der Funktionen der Berufseignungsdiagnostik ist ein notwendiger weiterer Schritt, bei dem die Anforderungen konkreter Berufe sowie die Aspekte zu beurteilen sind, die bei der Wahl dieser Berufe durch bestimmte Jugendliche berufliche Zufriedenheit erwarten lassen.

Im Extremfall ist es sogar denkbar, dass Jugendliche zwar ausbildungsreif, nicht aber im Sinne der angesprochenen Eignungsdefinition für einen der Ausbildungsberufe geeignet sind. In diesen Fällen ist zu prüfen, ob durch entsprechende Maßnahmen die Eignung für bestimmte Ausbildungsberufe nicht „hergestellt“ werden kann.

Welche Schlussfolgerungen können wir ziehen, wenn gemäß den Kriterien des Kataloges bei Jugendlichen Ausbildungsreife zu einem bestimmten Zeitpunkt nicht gegeben ist. Der Sachverhalt, dass von Jugendlichen ein erwartetes Verhalten nicht gezeigt bzw. ein Kriterium nicht erfüllt wird, sagt uns noch nichts über die Gründe dafür. D. h. es sind verschiedene Gründe denkbar, warum Jugendliche bestimmte Verhaltensweisen nicht zeigen bzw. Kriterien von ihnen nicht erfüllt werden. Erst wenn wir in der Lage sind, die Gründe zutreffend zu beurteilen, können wir auch die „Herstellbarkeit“ oder Veränderbarkeit eines Verhaltens bei diesen Jugendlichen beurteilen und damit die „Herstellbarkeit“ ihrer Ausbildungsreife.

## Schlussbemerkung

Die berufliche Orientierung wird bekanntlich als erste Phase des Überganges Schule-Beruf verstanden, für den die verschiedenen Arbeitsmarktakteure die Gesamtverantwortung tragen, auch wenn die Schwerpunkte dieses Auftrags an unterschiedlichen Stellen des Prozesses liegen. Wenn im Kontext dieses Forums von einer Querschnittsaufgabe gesprochen wird, ist damit sicherlich nicht diese Gesamtverantwortung gemeint. Gemeint könnte sein, dass alle Akteure trotz der unterschiedlichen Aufgaben, die sie qua Auftrag haben, dieser Phase besondere Beachtung schenken sollten. Der Grund dafür ist meines Erachtens darin zu sehen, dass substanzielle Fehler, die an dieser Stelle gemacht werden, nur schwer wieder korrigiert werden können. Daher kommt gerade der Beachtung dieser Aspekte an dieser Stelle besondere Bedeutung zu. Was ist zu tun?

Die Arbeitsmarktakteure sind an dieser Stelle die Fachleute. Es liegt nahe, dass dieses Wissen der Fachleute allen am Prozess beteiligten zur Verfügung gestellt wird. Das haben sie in Hessen in sehr strukturierter Weise getan, auch mit entsprechenden Qualitätskriterien. Der angemessene Umgang mit diesem Wissen kann meines Erachtens nur auf der Grundlage eines gemeinsamen Verständnisses von beruflicher Eignung geschehen, da dieses Konzept für den gesamten Prozess essenziell ist. Auf einige grundlegende Aspekte des Eignungskonzeptes habe ich in meinem Vortrag hingewiesen. Ich habe Sie auch darauf aufmerksam gemacht, welche Aspekte für die berufliche Orientierung von besonderer Bedeutung sind. Benötigt wird meines Erachtens dieses gemeinsame Verständnis sowohl für die Gestaltung der strukturellen Prozesse, wie es ja auch geschieht, wie auch für die konkrete Orientierungs-, Beratungs- und Vermittlungsarbeit mit den einzelnen Jugendlichen.

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit.