

einstimmung von subjektiven Leistungsvoraussetzungen und objektiv existierenden Anforderungen bei konkreten Arbeitstätigkeiten als „Geeignetsein“, zugleich Ziel und Zweck der Ausbildung, der Qualifizierung und des Trainings als „Geeignetmachen“. Im Unterschied zur *Tauglichkeit*, hauptsächlich in bezug auf den Gesundheitszustand, auf konstitutionelle Faktoren, Kraffleistungen und Sinnestüchtigkeit, steht bei der E. als psychologische Kategorie die Gesamtheit jener Faktoren, Potenzen und Eigenschaften im Vordergrund, die die *psychische Leistungsfähigkeit* bzw. Arbeitsbefähigung und die *Leistungsbereitschaft* bzw. Arbeitsmotivation mit Bezug auf eine konkrete Arbeitsaufgabe oder eine Klasse von Arbeitsaufgaben und ihre spezifischen Ausführungsbedingungen ausmachen.

Voraussetzung für die *E.sbestimmung* sind berufsorientierte Anforderungs- und Beanspruchungsanalysen, d. h. Professiogramme, und eine spezifische eignungsdiagnostische Normenfindung, um entsprechende Kriterien für die Einschätzung der personellen Bedingungen zur Verfügung zu haben. Besonderheiten der Handlungsstruktur und sozialen Kommunikation der jeweiligen Berufs- bzw. Arbeitstätigkeit sind dabei zu erfassen; denn die E. eines Menschen bezieht sich stets auf eine bestimmte Tätigkeit oder Arbeitsfunktion.

Die vorwissenschaftliche E.sfrage ist so alt wie die gesellschaftliche Arbeitsteilung und mit dem Nachweis der beruflichen Meisterschaft identisch. Die wissenschaftliche E.sfrage wurde erstmals durch die industrielle Psychotechnik, anfangs durch H. MÜNSTERBERG, auf gegriffen; man begnügte sich aber in diesem Stadium mit funktionalen Leistungsbestimmungen, stellte z. B. die Reaktions-, Koordinations- und Konzentrationsleistung, die Aufmerksamkeit, das Handgeschick bzw. die Fingerfertigkeit fest. Später verlagerte sich in mehr ganzheitlicher Betrachtung das Gewicht auf charakterologische Komponenten der E., d. h. auf Motivation, Ausdauer und Zielstrebigkeit; dazu wurden spezielle Arbeitsproben entwickelt, die eine Verlaufsanalyse des aufgabengebundenen HandlungsVollzugs ermöglichen, z. B. der Arbeitsversuch nach KRAEPELIN-PAULI, der Glockentest nach GIESE oder der Würfelkasten nach GOTTSCHALDT. Die theoretische Grundlage bildeten statische und isolationistische Persönlichkeitsmodelle.

Die dialektisch-materialistische Grundkonzeption ordnet die E.sfrage in die Dialektik der *Person-Umwelt-Beziehung* sowie der *Entwicklung der Persönlichkeit* in der Tätigkeit ein und berücksichtigt gesellschaftliche Bedingungen und Forderungen, wie Bildungsmöglichkeiten, arbeitsrechtliche Verhältnisse, Aspekte der Effektivität und des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, und ist generell darauf ausgerichtet, dem betreffenden Menschen bei seiner Entscheidung und Bewährung Hilfe zu

geben, z. B. bei Funktionszuordnung, Arbeitsbemessung, Arbeitsplatzbesetzung. So gesehen, ist die Einschätzung der E. einerseits ein objektives Erfordernis für den *rationellen Einsatz* der Arbeitskraft, insbesondere an verantwortungintensiven Arbeitsplätzen, wo ein Versagen bzw. Fehlhandlungen Menschenleben gefährden oder erhebliche materielle Schadenswirkungen haben, andererseits ist sie eine spezielle Aufgabe mit dem Ziel, die *psychische Leistungsfähigkeit* prognostisch zu klären. Darüber hinaus ist die Einschätzung der E. auch, wenngleich indirekt, Mittel zur Begründung von *Verbesserung der Arbeits- und Qualifizierungsbedingungen*, vor allem um Überforderungen zu vermeiden. Die konkrete Aussage über die E. eines Menschen bezieht sich auf eine möglichst allseitige Charakteristik seiner Persönlichkeit in bezug auf eine bestimmte Fragestellung und unter Beachtung des personalen Entwicklungsstandes; dabei sind intellektuelle Voraussetzungen und die Lernfähigkeit ebenso ausschlaggebend wie volitiv-motivationale Besonderheiten und die affektive Verfassung.

Generell müssen von der differentiellen Psychophysiologie erzielte Ergebnisse über interindividuelle Unterschiede berücksichtigt und mögliche Auswirkungen kompensatorischer Mechanismen bei der Bewältigung umschriebener Berufs- bzw. Arbeitsanforderungen in Rechnung gestellt werden. Deshalb sind nachträgliche Bewährungskontrollen der E.sbefunde unbedingt notwendig.

Í Arbeitspsychologie, Í Eignungsdiagnostik, f Handlungsregulation, f Leistungsvoraussetzungen, Í Psychodiagnostik, | Training.

Eignungsdiagnostik: Diagnostik der psychischen Leistungsvoraussetzungen im Hinblick auf die Bestimmung der Eignung eines Menschen für eine Tätigkeit bzw. Tätigkeitsklasse. Die E. ist Teilgebiet der *Psychodiagnostik* der Persönlichkeit mit Bezug auf definierte Praxisaufgaben. Eignungsdiagnostische Befunde sind stets Relativaussagen auf der Grundlage einerseits der Tätigkeitsanforderungen bzw. eines Professiogramms, andererseits der durch Ausbildung bzw. Training erreichten Befähigung bei Beachtung individueller dynamischer Besonderheiten, insbesondere der Motivation. Die eignungsdiagnostische Untersuchung basiert auf einer dialektisch-materialistischen Methodologie und Persönlichkeitstheorie. Die Anwendung eignungsdiagnostischer Methoden und das Stellen entsprechender Diagnosen sind alleinige Aufgabe fachpsychologischer Tätigkeit, zumal Eignung nicht nur als Zustand, sondern vor allem als Prozeß, d. h. als zunehmende Lernfähigkeit in Verbindung mit der Tätigkeit, einzuschätzen ist.

Die *Arbeits-E.* dient Zwecken der Funktionsübertragung, Arbeitsplatzbesetzung und Kaderauswahl, hauptsächlich in der automatisierten Industrie und für spezialisierte Leitungsaufgaben. Auf der Grundlage des Anforderungsprofils der konkreten