

• INSTITUT

für Personalentwicklung und Eignungsprüfung

AKTUELLES ZUR PERSONALAUSWAHL

Ausgabe 2
Januar 2009

Ausgabe 2
Januar 2009

Aktuelles zur Personalauswahl

Informationsschrift des Instituts für Personalentwicklung und Eignungsprüfung im öffentlichen Dienst (vormals Institut für Personalauslese)

Inhalt:	3
Standardtests sichern Gleichbehandlung	4
Gleichbehandlung bei der Beurteilung des Verständnisses der deutschen Sprache	5
Gleichbehandlung behinderter und nicht behinderter Menschen im Eignungstest.....	8
Gleichbehandlung bei Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Testwiederholung	9
Leistungsbeurteilungen sind besser als ihr Ruf	10
Testnotenberechnung des IfP aktualisiert	11
Neue Grundsatzjustierung für IfP-Testnotenmaßstäbe	13
Verhaltenseigenschaften aus der Biographie ermitteln	14

Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung

	Tel.
Postanschrift	0221 221 -2 34 48
Stadt Köln (11/2)	-2 34 62
Stadthaus, 50605 Köln	-2 34 47
	E-Mail
Lieferanschrift	gerhard.gros@stadt-koeln.de
Stadt Köln (11/2)	thilo.schmidt@stadt-koeln.de
Willy-Brandt-Platz 3	jutta.keulen@stadt-koeln.de
50679 Köln (Deutz)	susanne.schulte@stadt-koeln.de
Raum 07G64	http://www.verwaltungstests.de

Standardtests sichern Gleichbehandlung

Seit 2006 gilt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das Benachteiligungen aufgrund einer Reihe persönlicher Merkmale verhindern oder beseitigen soll. Für die Praxis der Personalauswahl sind dabei Sprachkenntnisse in ihrer Verbindung zur ethnischen Herkunft und Behinderungen von besonderem Belang.

Die Anwendung dieser Regelungen darf jedoch nicht in die einfache Begünstigung der entsprechenden Personengruppen münden, denn der Gleichbehandlungsgrundsatz begründet auch ein Schutzbedürfnis des Regelbewerbers. Vielmehr erlaubt §8 AGG ausdrücklich, nach beruflichen Anforderungen zwischen verschiedenen Personen zu unterscheiden und damit der Forderung nach dem Befähigungsbezug bei der Beamtenauswahl im Artikel 33 des Grundgesetzes und im §7 des Landesbeamtengesetzes NW zu genügen. Hinsichtlich der Sprachkenntnisse gibt es für die rechtsanwendende Sachbearbeitung noch eine spezielle Bestimmung: Der §23 des Verwaltungsverfahrensgesetzes definiert Deutsch als Amtssprache und bestimmt deren Beherrschung somit als Teil der beruflichen Anforderungen. Anders verhält es sich dagegen in Aufgabenfeldern mit mehr technischem Charakter. Hier ist die Bedeutung der Kompetenz im Gebrauch der deutschen Sprache bei vielen Stellen geringer als bei solchen mit typischen Verwaltungsaufgaben.

Will man Zweifel an der Objektivität und Vorurteilsfreiheit einer Auswahlentscheidung grundsätzlich ausschließen, muss man die Auswahl nach dokumentierten, anforderungsbezogenen und nachvollziehbaren Kriterien vornehmen. Dies geschieht z.B. durch die standardisierten, DIN-gerech-

ten Eignungstests des Instituts für Personalentwicklung und Eignungsprüfung. Die Bewerber und Bewerberinnen müssen Aufgaben mit nachgewiesenem Anforderungsbezug lösen und erzielen dabei eindeutig messbare Leistungen. Die ermittelten Leistungswerte sind völlig unabhängig von persönlichen Werthaltungen und möglichen Vorurteilen der Testleiter und der Auswertungssachbearbeiter. So bietet diese Verfahrensweise eine Garantie für Gleichbehandlung und zugleich die Basis zur Bestenauswahl im Sinne der o.g. Regelungen.

Gleichbehandlung bei der Beurteilung des Verständnisses der deutschen Sprache

Die hinreichende Kenntnis der Amtssprache Deutsch ist Teil der beruflichen Anforderung in der öffentlichen Verwaltung und darf daher als Unterscheidungsmerkmal bei der Beurteilung von Bewerbern und Bewerberinnen verwendet werden. Dies steht sowohl in Einklang mit dem §8 des AGG als auch mit der aktuellen Rechtsprechung (z.B. AZ 14 Ca 10356/07). Differenziert zu sehen ist die Sachlage jedoch bei erst vor kurzem zugewanderten Bewerbern und Bewerberinnen. Befindet sich ein hochintelligenter, frisch Zugewanderter in der anfänglichen Phase des Erwerbs der Verkehrssprache Deutsch, unterschätzt ein Eignungstest, der in deutscher Sprache abgefasst ist, das intellektuelle Potential dieses Bewerbers. Der Test gäbe eine Fehlprognose der Leistungskraft des Betreffenden in der späteren Berufsausübung und verletzte somit mittelbar auch das Prinzip der Bestenauswahl.

Eine kürzlich durchgeführte Untersuchung des IfP zeigte auch in der Tat, dass Bewerber und Bewerberinnen mit Migrationshintergrund die Defizite im Verständnis der deutschen Sprache umso besser aufholen, je mehr sie an Lernfähigkeit gezeigt haben.

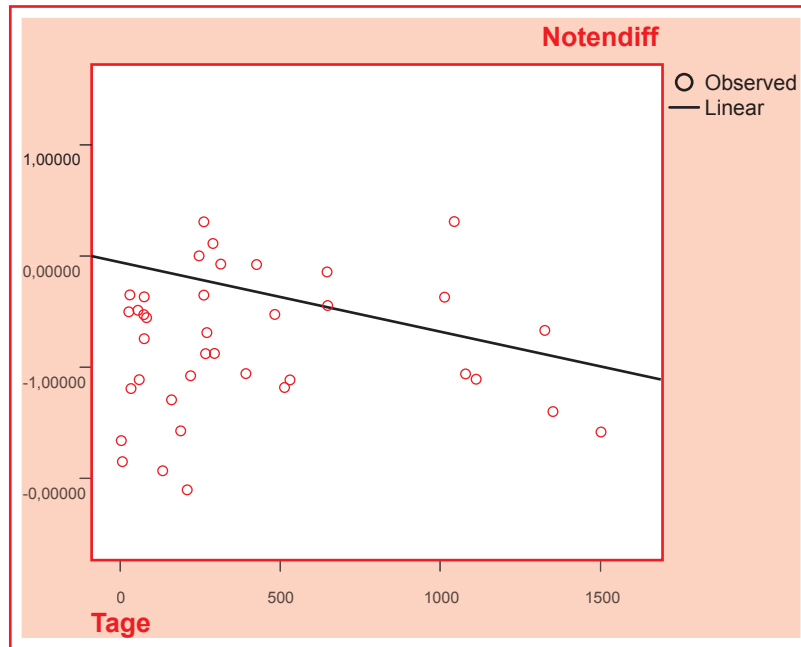


Bild 1
Zeittrend der Notenverbesserung (-1 = eine Schulnote besser) im deutschsprachigen Wortschatz bei Bewerbern mit Migrationshintergrund, die im Abstand bis 2000 Tage den Test wiederholt haben.
Bild 1 zeigt die Fälle mit früher überdurchschnittlichem, Bild 2 die mit früher unterdurchschnittlichem Lernfähigkeitswert.

Aus den Daten der Untersuchung konnten Parameter gewonnen werden, die es gestatten, die durch einen noch geringen Status beim Aufbau der Deutschkenntnisse bedingte Unterschätzung der geistigen Leistungskraft präzise zu korrigieren. Die Korrektur besteht in der auf drei Jahre hochgerechneten Prognose des Testergebnisses. Eine Verbesserung bringt dies jedoch nur, wenn die gezeigten Leistungen in den sprachunabhängigen Tests, vor allem in der Lernfähigkeit, deutlich besser sind als bei den sprachabhängigen Tests. Diese korrigierte Note kann

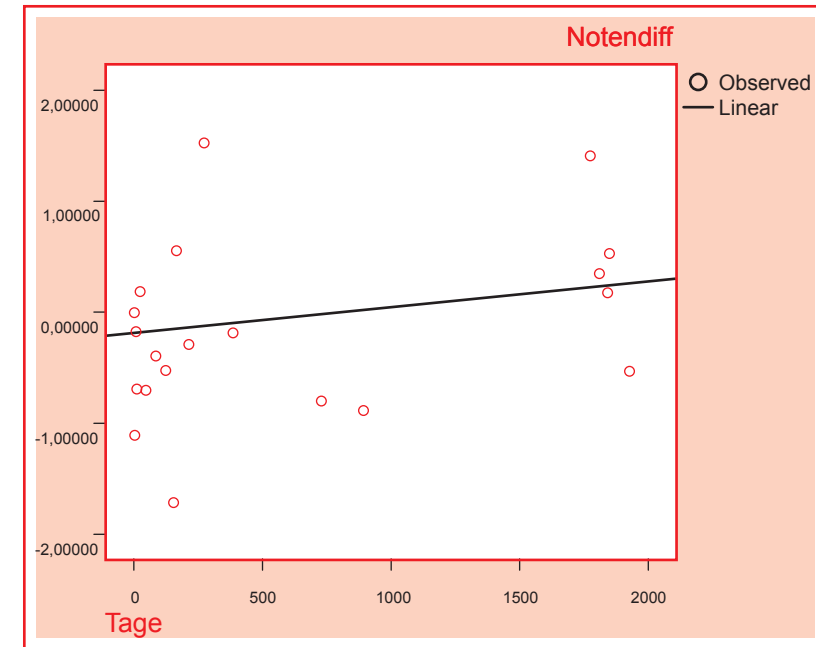


Bild 2
Erläuterung siehe Bild 1

auf besondere Anforderung von der Geschäftsstelle des IfP in Fällen frisch zugewanderter Bewerber und Bewerberinnen ermittelt werden. In allen anderen Fällen verbietet sich jedoch eine Differenzierung zugunsten dieser speziellen Zielgruppe und würde eine Benachteiligung der Bewerber und Bewerberinnen ohne Migrationshintergrund darstellen.

Gleichbehandlung bei Bewerbern und Bewerberinnen mit und ohne Testwiederholung

Ca.15% aller beim IfP getesteten Personen werden mehrfach, d.h. von verschiedenen Verwaltungen zum Test eingeladen. Liegt nun die erste Testbearbeitung nicht zu lange zurück, so erzielt man bei der erneuten Bearbeitung eine Testnote, die im Durchschnitt um 0,3 – 0,4 Schulnotenpunkte besser ist als das erste Testergebnis.

Würde bei einem Testwiederholer die neu erzielte Testleistung zur Auswahlentscheidung herangezogen, würden die rechtlich verbindlichen Forderungen nach Bestenauswahl und Gleichbehandlung gegenüber denjenigen Bewerbern und Bewerberinnen verletzt, die erstmalig an einem Auswahlverfahren teilnehmen und nicht über den Vorzug der Vorerfahrung mit der Aufgabebearbeitung verfügen. Außerdem würde bei der Benutzung der nicht korrigierten Note aus dem Wiederholungstest die Aussagekraft des Tests erheblich geschmälert.

Zur Vermeidung dieser Probleme werden beim Institut für Personalentwicklung und Eignungsprüfung Fälle von Testwiederholungen nach der folgenden Vorgehensweise bearbeitet. Innerhalb eines Einstellungsjahres werden automatisch immer die ältesten Leistungsergebnisse der Bewertung zugrunde gelegt. Über diese Verfahrensweise werden die Bewerber und Bewerberinnen informiert und müssen zu Beginn eines jeden Tests ihre Zustimmung erteilen. In den seltenen Fällen, in denen eine Person im ersten Test deutlich unter ihrer Form antrat, wird jedoch die neue Note benutzt, nachdem sie rechnerisch um den durchschnittlichen Lerngewinn bereinigt wurde. Dieser Fall gilt nur dann als gegeben, wenn die aktuelle Testleistung um mehr als 2,4 Notenpunkte vom Ergebnis des Ersttests abweicht.

Die beschriebene Verfahrensweise kann übrigens auch genutzt werden, um sich eine unnötige Anreise zu einem erneuten Testtermin zu ersparen. Dies geht aber nur, wenn die beim Institut vorliegenden Daten ausreichen, das neu geforderte Notenprofil zu bedienen. Bei den Körperschaften, die z.B. noch eigene Prüfungsarbeiten schreiben lassen, kommt dies generell nicht in Frage. Näheres hierzu und die Vorgehensweise bei der Notenübertragung ist der IfP-Webseite www.verwaltungstests.de zu entnehmen.

Gleichbehandlung behinderter und nicht behinderter Menschen im Eignungstest

Verwaltungsarbeit erfordert bestimmte kognitive Kernkompetenzen wie z.B. logisches Denken, Sprachverständnis und die Fähigkeit zum Lernen, über die behinderte wie nicht behinderte Verwaltungsmitarbeiter und -mitarbeiterinnen gleichermaßen verfügen müssen. Bedingt jedoch eine Behinderung eine Beeinträchtigung in einer peripheren Kompetenz, z.B. bei der Informationsaufnahme, körperlichen Beweglichkeit oder Leistungsausübung, kann auf entsprechenden Arbeitsplätzen und mit geeigneten Hilfsmitteln trotzdem eine nutzbare Arbeitsleistung erbracht werden. Dies bedeutet für den behinderten Stelleninhaber oder die behinderte Stelleninhaberin eine entsprechende Leistungspflicht bei Aufgaben und Arbeiten, die mit den vorhandenen Kernkompetenzen bewältigt werden können.

Insofern gilt auch bei der Stellenbesetzung mit Behinderten u.E. im Grundsatz das Gebot der Bestenauswahl, wonach die IfP-Eignungstests für Behinderte ausgerichtet sind. Der normale Test wird dafür so zugeschnitten, dass die Kernanforderungen erhalten bleiben, die speziellen Einschränkungen in

der Peripherie des Wirkungs austauschs mit der Arbeitsumgebung aber weitestmöglich umschiff t werden. Dem dient im Einzelfall eine gründliche, zur Zeit durch psychologisches Fachpersonal telefonisch durchgeführte Anamnese. Aus ihr ergibt sich relativ präzise der Zuschnitt des Eignungstests. Ein Behindertenbonus in den Kernkompetenzen wird demzufolge nicht gewährt. Er würde eine Benachteiligung nicht behinderter Bewerber und Bewerberinnen bedeuten.

Die eigentliche Herausforderung in diesem Zusammenhang liegt freilich bei der einstellenden Körperschaft: Sie muss dann Ausbildungs- und Arbeitsplätze so einrichten, dass die peripheren Kompetenzen, deren Einschränkungen sich im Test umschiffen lassen, auch im beruflichen Alltag entbehrlich sind. Die damit ggf. verbundenen finanziellen Belastungen lassen sich durch die Inanspruchnahme der örtlichen Fürsorgestellen zumeist deutlich reduzieren.

Leistungsbeurteilungen sind besser als ihr Ruf

Die Leistungsbeurteilungen nach der Verwaltungsausbildungs- und Prüfungsordnung (VAP) werden oft als zu milde und damit als aussagelos kritisiert. Eine kürzlich durchgeführte empirische Untersuchung des IfP an 72 Inspektorwärtern und anwärterinnen zweier Ausbildungsjahrgänge der Stadt Köln zeigte jedoch, dass dies ein Trugschluss ist.

Zwar lagen in der Tat 90% aller Noten im oberen Drittel der Skala, aber innerhalb dieses Mildekorridors spiegeln die Einschätzungen der Ausbilder trotzdem relativ zuverlässig die Unterschiede in der persönlichen Leistungskraft der Beurteilten. Hätten nämlich die Beurteilungsnoten nichts mit den individuellen Fähigkeiten zu tun, müssten die Beurteilungen der einzel-

nen Personen in verschiedenen Praxisabschnitten genau so stark schwanken wie es bei den Noten verschiedener Personen bei einem Ausbilder oder in einem bestimmten Praxisabschnitt der Fall ist. Dies trifft aber eindeutig nicht zu. Wenn jemand in einem Praxisabschnitt eine sehr gute Beurteilung erhalten hat, wird mit hoher Wahrscheinlichkeit auch die nächste nicht schlecht ausfallen. Gleiches gilt auch umgekehrt, unabhängig vom Ausbilder und dem Ausbildungsabschnitt.

Dies ergab sich aus einer Varianzanalyse der vorliegenden Daten, einem üblichen statistischen Analyseverfahren für solche Fragestellungen. Innerhalb der einzelnen Personalakten variierten die Beurteilungsnoten sehr viel weniger als zwischen den Personen (1 : 2,2). Nach den üblichen wissenschaftlichen Maßstäben belegt dies mit einer an Null grenzenden Irrtumswahrscheinlichkeit, dass die Vorgesetztenbeurteilung sehr wohl eine zeitkonstante Persönlichkeitseigenschaft spiegelt.

Testnotenberechnung des IfP aktualisiert

Um sich an Verschiebungen auf dem Arbeitsmarkt anzupassen, wurden die statistischen Kennzahlen, die den Bewertungsmaßstäben des IfP zugrunde liegen, gerade wieder aktualisiert.

Die Ergebnisnoten der Einzeltests werden grundsätzlich im Quervergleich mit den Mitbewerbern innerhalb der einzelnen Berufsbilder ermittelt. So lösten z.B. die in den letzten drei Jahren beim IfP getesteten 14600 Bewerber und Bewerberinnen für das Berufsbild des bzw. der Verwaltungsfachangestellten im Test „Überschlagsrechnen“ im Durchschnitt 9,11 Aufgaben. Die durchschnittliche Abweichung der Testleistung vom Mittelwert beträgt $\pm 3,124$ Treffer. Maximal kann

man 20 Treffer erzielen. Im Einzelfall dienen diese beiden Statistikwerte dann als Bewertungsmaßstab bei der Errechnung einer Note. Hat ein Bewerber z.B. 11 Richtige im Überschlagrechnen, so ergibt sich nach der entsprechenden Statistikerformel eine Dezimalnote von

$$3,5 - \frac{11-9,11}{3,124} = 2,89$$

was einer Schulnote von „3=befriedigend“ entspricht. Hätte sich der Bewerber für den gehobenen Dienst beworben, würde er bei 11 Richtigen nur eine Note von 3,66 erzielen, da die für diese Gruppe entsprechenden Statistiken 11,50±3,14 betragen.

Die Einzelnoten werden dann rechnerisch in einzelnen Fähigkeitsnoten und einem Gesamtwert zusammengefasst. Dies sind die Noten, die normalerweise den Personalämtern vorgelegt werden. Die Fähigkeitskomponenten stellen dabei mittels des

	Sprachliches Verständnis	Aktives Zuhören	Auffassen und Lernen	Rechnerisch- gegenständliches Denken	Orthographie- u. Interpunktions- kenntnisse	Arbeits- tempo	Logik und Genauigkeit
Satzzeichen					X		
Korrekturlesen					X		
Merken Prätest			X				
Definitionen	X						
Zuhören Gesamt		X					
Zuhören Verlauf		X					
Satzlücken	X						
Subsumtionen							X
Satzergänzungen							X
Gegensätze	X						
Figuren				X		X	
Überschlagsrechnen				X			
Mathe Grundkenntnisse				X			
Merken Posttest			X				
Namenvergleich Menge						X	
Namenvergleich Fehler							X

Tabelle 1: Zuordnung der Aufgabentypen zu den Fähigkeitskomponenten im IfP-Test

statistischen Verfahrens der Faktorenanalyse empirisch gewonnene Faktoren dar, die inzwischen in mehreren Untersuchungen repliziert werden konnten.

Neue Grundsatzjustierung für IfP-Testnotenmaßstäbe

Die Note eines Bewerbers oder einer Bewerberin in einem Eignungstest errechnet sich normalerweise aus dem Quervergleich mit den Mitbewerbern der gleichen Berufsrichtung. Normalerweise bewerben sich für anforderungsreichere Berufsbilder auch Bewerber mit höherer intellektueller Leistungskraft. Bei einigen Berufsbildern bestehen auf dem Arbeitsmarkt jedoch grob falsche Vorstellungen über den Anforderungsgehalt des Zielberufs, so dass das Kompetenzniveau der Bewerber und das Anforderungsniveau des Berufsbilds deutlich auseinanderfallen. So zeigen die Bewerber zum mittleren Dienst z.B. einen allgemeinen Testnotendurchschnitt von 3,64, die zum Fachangestellten für Medien- und Informationsdienste in Bibliotheken aber 3,60. Mit der gleichen Testleistung erhielt man als Fachangestelltenbewerber nach dem Quervergleich auf Basis des allgemeinen Testnotendurchschnitts also eine schlechtere Note, als wenn man sich zum anforderungsreicheren Beruf des Stadtsekretärs beworben hätte.

Um diese Verzerrung auszuschließen, befragte das IfP 16 Mitgliedskörperschaften nach dem Anforderungsniveau der bearbeiteten Berufsbilder. 10 gaben dankenswerterweise zum Teil sehr differenzierte Schätzungen ab. Unterschätzt werden nach Meinung der Befragten vor allem die Berufsbilder des bzw. der Verwaltungsfachangestellten, des Energieelektronikers und des Vermessungstechnikers. Dagegen überschätzen die Bewerber häufig den Gehalt der Zielberufe des Sport- und Fitnesskauf-

manns, der Servicekraft für Dialogmarketing und des o.g. Fachangestellten in Bibliotheken. Nach dieser Befragung können von nun an die Noten des Instituts mit aktualisierten Korrekturparametern berechnet werden.

Verhaltenseigenschaften aus der Biographie ermitteln

Fragen zur Biographie von Bewerbern und Bewerberinnen gehören zu jedem Vorstellungsgespräch und liefern nach allgemeiner Lehrmeinung mit die besten Aufschlüsse über die Bewerberpersönlichkeit. Schwierig ist dabei jedoch, bei der großen Vielfalt individueller Erfahrungen und den unterschiedlichen Werdegängen bei Fragestellung und Antwortbewertung die nötige Objektivität zu wahren. Einen Weg aus diesem Dilemma beschreitet ein neuartiges Testsystem, das in der Form einer internetgestützten Befragung eine Einschätzung der Erfolgsaussichten in der Ausbildungspraxis ermittelt. Es ergänzt damit die Aussage des mehr intelligenzbezogenen klassischen Leistungstests. Da es weitgehend verfälschungssicher ist, kann es am heimischen Computer bearbeitet werden.

Zielgruppe und Rolle der Web- Befragung

Eingesetzt wird die Web-Befragung bisher von den Städten Köln und Bonn bei der Gewinnung von Lehrstellenbewerbern mit Abitur als Bewerbungsvorfilter, zur Selbstberatung von Bewerbungsinteressenten und als zusätzliche Informationsquelle zur Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs. Der Auswahlprozess umfasst dabei die Vorauswahl und die Hauptauswahl. In der Vorauswahl werden parallel die eingereichten Bewerbungunterlagen geprüft und vom Bewerber die biografische Webbefra-

gung am heimischen PC bearbeitet. Das Hauptverfahren besteht aus dem schriftlichen Leistungstest unter Aufsicht und einem Vorstellungsgespräch für die im Leistungstest Erfolgreichen. Zur persönlichen Vorstellung werden die Protokolle aus der Internetbefragung herangezogen. Sie dienen zum einen als zusätzliche Informationsquelle für die Meinungsbildung über die Kandidaten. Zum anderen werden die bei der Web- Befragung zuvor gemachten Angaben, wie angekündigt, einer Flunkerprüfung unterzogen.

Selbstadaptierendes System

Bei der Web-Befragung handelt es sich um eine rechnergestützte, selbstadaptierende Befragung zu Sachverhalten in der jüngeren Leistungsbiografie der Bewerber und Bewerberinnen. Das Befragungssystem folgt im Prinzip dem klassischen Konstruktionskonzept des biografischen Fragebogens, nutzt jedoch die rechnergestützte Darbietungstechnik, um einen selbstadaptierenden Frageverlauf zu erzeugen. So lässt es sich zum Beispiel vermeiden, jemanden zum Abbruch seines Studiums zu befragen, der nie immatrikuliert war. In Anlehnung an die psychologische Theorie der Leistungsmotivation werden Fakten im persönlichen Werdegang als Ergebnis von Wahl- und Wirkungsakten vergangener Entscheidungslagen interpretiert. Der Erfahrungsraum der Bewerberzielgruppe im aktuellen Zeitfenster kann auf diese Weise als Netzwerk von Entscheidungslagen und Wahlakten dargestellt werden. In diesem baumartigen Netzwerk von zur Zeit 500 Entscheidungslagen und 2.000 Wahloptionen greift das Befragungsprogramm dann die persönlichen Erfahrungen des Bewerbers werdegangsspezifisch mit im Durchschnitt 180 Fragen pro Test ab. Die Test-Fragen stammen aus den Protokollen von weit über tausend Vorstellungsgesprächen, die das Institut für Eignungs-

prüfung bei der Stadt Köln in den zurückliegenden Jahren geführt hat. Neben der Schule werden unter anderem noch die formalen Bewerbungsvoraussetzungen, eine bereits begonnene Berufsausbildung, Arbeitstätigkeit oder ein angefangenes Studium, das Bewerbungsverhalten und die Freizeitaktivitäten angesprochen.

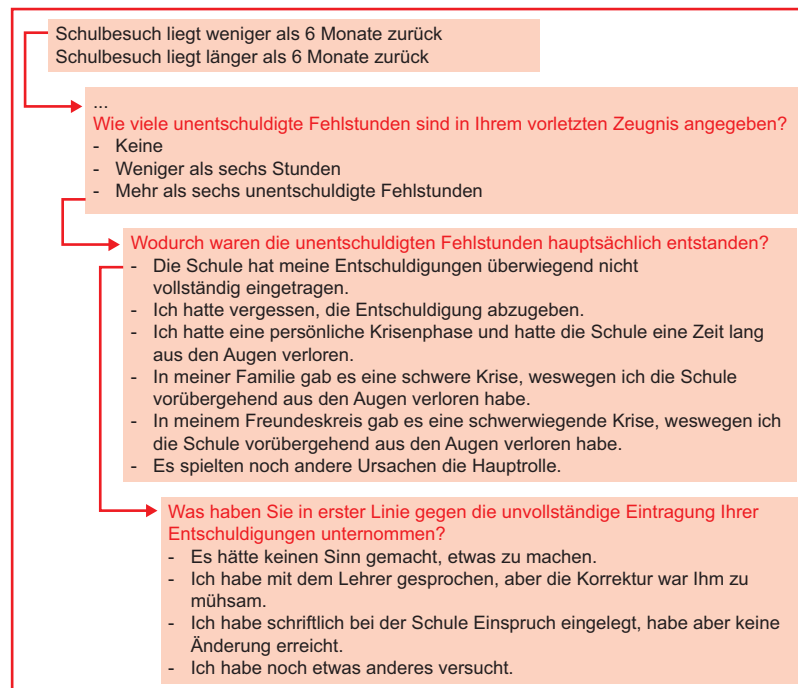


Bild 3

Der Test basiert auf einem selbstadaptierenden System: Die Folgefragen richten sich nach der gewählten Antwort. Hätte im Beispiel der Bewerber „0 Stunden unentschuldigtes Fehlen“ angegeben, hätte das System das Thema verlassen und nur die spätere Vorlage des Zeugnisses als Beleg verlangt. So fragt es weiter nach den Ursachen.

Bei der Bearbeitung ruft der Befragte zunächst unter einer bestimmten Webadresse einen Einleitungsschirm mit den nötigen Erklärungen auf. Er wird darauf hingewiesen, dass im eventuellen Vorstellungsgespräch eine Gegenprüfung der eingegebenen Informationen erfolgen wird. Die Bearbeitung dauert zwischen 30 und 40 Minuten. Unmittelbar nach der Bearbeitung erhält der Befragte ein Feedback zum persönlichen Profil und den Erfolgssaussichten im avisierten Bewerbungsverfahren.

Angesichts der Sensibilität der erhobenen Daten bleibt es dem Befragten überlassen, nach der elektronischen Rückmeldung selbst zu entscheiden, ob er in das Hauptverfahren eintreten möchte oder nicht. Bis dahin wird die Web-Befragung anonym bearbeitet. Die Bewerber können am Hauptauswahltest auch teilnehmen, wenn sie eine ablehnende Empfehlung erhalten haben.

Bewertung der Antworten

Zur Bewertung des Tests ist jede der Antwortoptionen mit einer Wertigkeit verknüpft, die aus den Leistungsbeurteilungen der 53 Anwärter der beiden Jahrgänge gewonnen wurde, die als erste die Befragung absolvieren mussten. Die Wertigkeit einer Antwort im Websystem wird aus den durchschnittlichen Leistungsbeurteilungen derjenigen errechnet, die diese Antwort bei der Befragung vor ihrer Einstellung gewählt hatten. Bei der Auswertung eines Befragungsdurchlaufs werden dann die Wertigkeiten zu einem Mittelwert zusammengefasst, dessen drei Abstufungen mit den folgenden Empfehlungstexten verbunden sind: „Bei einer Bewerbung hätten Sie gute Chancen.“, „Bei einer Bewerbung hätten Sie realistische Chancen.“, oder „Im Falle einer Bewerbung hätten Sie mit starker Konkurrenz zu rechnen. Sie sollten sich daher auch um andere Berufsfelder bemühen.“

Im ersten Jahr hatten 45 Prozent der Fälle die deutlich gute und 11 Prozent die ablehnende Rückmeldung erhalten.

Daneben prüft das System noch die rein formalen Zulassungsvoraussetzungen und ermittelt die Ausprägung einer Reihe von speziellen Kompetenzfaktoren, zum Beispiel der Leistungsmotivation. Auf ihnen basiert die differenzierte Rückmeldung, die neben der eigentlichen Entscheidungsempfehlung gegeben wird. Die Zuordnung der Antwortoptionen zu den Kompetenzfaktoren beruht auf den Einschätzungen der an den oben genannten Auswahlverfahren beteiligten Experten.

Einfluss auf die Bewerbungszahlen

Innerhalb des ersten Jahres beim Einsatz für die Stadt Köln wurde die Befragung 1.256 Mal vollständig im Web bearbeitet. Bereinigt ist diese Zahl um die vier Prozent von Bearbeitungen, die unter einem anderen Pseudonym wiederholt und die durch einen elektronischen Abgleich der Antwortprofile entdeckt wurden. Die Analyse der Daten nach Abschluss des ersten Einsatzjahres ergab, dass der Stadt Köln die Teilnahme von knapp 100 Personen im Auswahlhauptverfahren und damit Verfahrenskosten von schätzungsweise 7.000 Euro erspart geblieben sind.

Dabei hinterließ die Befragung bei den Bewerbern und Bewerberinnen einen durchweg positiven Eindruck. Zum Ende der Befragung gaben 26 Prozent der Teilnehmer an, dass sie die Befragung für zu kurz empfanden, drei Prozent hielten sie für zu lang und 71 Prozent für angemessen.

Aussagekraft der Web-Befragung

Dafür, dass es nicht die besseren Bewerber und Bewerberinnen waren, die auf den Eintritt ins Bewerbungshauptverfahren verzichtet haben, spricht die jüngste Bewährungskontrolle anhand der Leistungsbeurteilungen von 53 eingestellten Anwärtern zweier Jahrgänge. Ermittelt wurde dabei die Enge des Zusammenhangs zwischen den vor der Einstellung erzielten Web- und den heutigen Beurteilungsnoten. Das Maß hierfür ist die Korrelation, wobei ein Wert von 1,0 für einen exakten, einer von 0,0 für einen völlig zufälligen Zusammenhang steht. Für die auf den Expertenschätzungen beruhenden Webnoten für die Leistungsmotivation und den heutigen Beurteilungsnoten betrug die ermittelte Korrelation 0,34. Für die summarische Entscheidungsempfehlung, die aus den über die Leistungsbeurteilung gewonnenen Wertigkeiten gewonnen wird, und den heutigen Beurteilungsnoten betrug der Wert 0,81. Dieser Zusammenhang ist jedoch sehr spezifisch für die untersuchte, noch kleine Stichprobe. Künftige Untersuchungen werden zeigen, wie weit eine Korrektur erforderlich ist, wenn das System auf eine andere Stichprobenumgebung portiert wird, in der zum Beispiel ein anderes Leistungsbeurteilungssystem zum Einsatz kommt.

Bewährt hat sich bereits jetzt neben der Vorfilterfunktion der objektive Zugang zur Vielfalt biographischer Sachverhalte, die bei der Beurteilung von Bewerbern und Bewerberinnen herangezogen werden können. Die erbrachten Befragungsprotokolle helfen bei der Vorbereitung des Vorstellungsgesprächs und reduzieren die Unbestimmtheiten beim Finden und Interpretieren der biographiebezogenen Fragen. Der Online-Selbsttest der Stadt Köln ist unter der Adresse www.verwaltungstests.de, Option Vorabtest Stadt-Köln jedem zugänglich.

• INSTITUT
für Personalentwicklung und Eignungsprüfung
