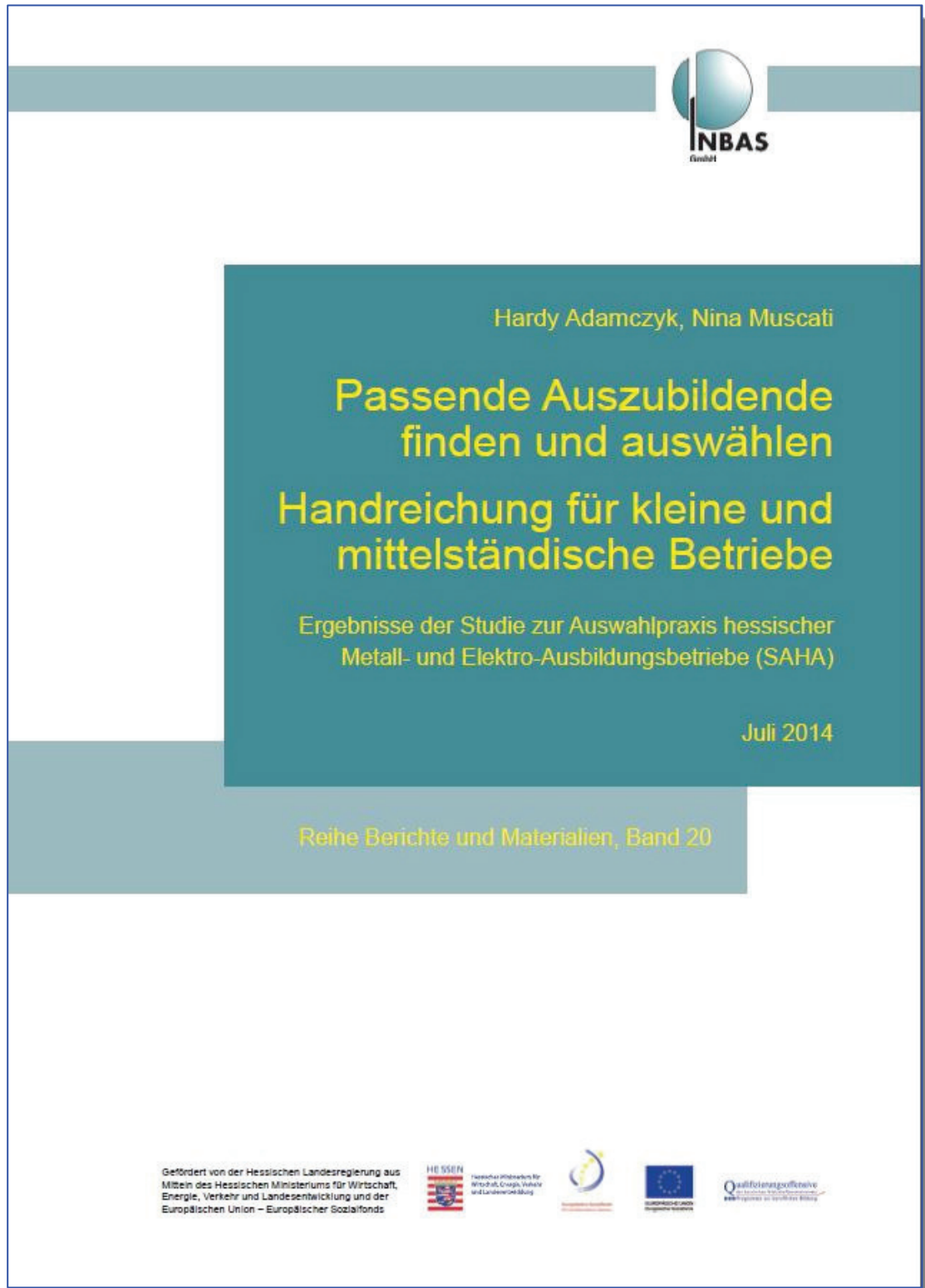


## ANLAGE

**Messner, Michael** (2012): Den passenden Auszubildenden finden und auswählen: Qualitätsanalyse kommerzieller Tests und Auswahlverfahren. Gutachten im Rahmen der Studie zur Auswahlpraxis hessischer Ausbildungsbetriebe (SAHA). Frankfurt/Main.



Gefördert von der Hessischen Landesregierung aus Mitteln des Hessischen Ministeriums für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung und der Europäischen Union – Europäischer Sozialfonds



Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung



Qualitätsinitiative  
des Landes Hessen  
www.qualitaet.hessen.de

## **Gutachten**

### **Analyse kommerzieller Tests und Auswahlverfahren**

#### **1. Analyse kommerzieller Produkte**

Es gibt eine Vielzahl von Anbieter kommerzieller Auswahlssysteme zur Eignungsdiagnostik. Die Anbieter werben damit mit Hilfe Ihrer Produkte und Dienstleistungen, die besten bzw. die geeignetsten Bewerber und Bewerberinnen kosteneffizient auszuwählen. Die Angebote kommerzieller Produkte zur Personalauswahl lassen sich kategorisieren in Software für das gesamte Bewerbermanagement, Software und Materialien zur Eignungsdiagnostik unter Einsatz unterschiedlichen Testmethoden und -verfahren und Dienstleistungen zur Abwicklung des gesamten Workflows für die Bewerberakquisition.

##### **1.1 Software für Bewerbermanagement**

Laut einer Erhebung des Bundesverbandes BITKOM von 2010 erhalten Unternehmen am liebsten Bewerbungen auf elektronischen Weg. „Insgesamt 27 Prozent der befragten Firmen bevorzugen eine Kontaktaufnahme per E-Mail oder Web-Formular. 19 Prozent bevorzugen dabei E-Mails am meisten, 8 Prozent wünschen sich Bewerbungen über ein Web-Formular auf der Firmen-Homepage.“<sup>1</sup> 95 Prozent der befragten Unternehmen nutzen das Internet für das Bewerbermarketing. Freie Stellen werden in Online-Jobbörse, auf Firmenhomepages und in Community-Plattformen publiziert. Der prozentuale Anteil der Befragten, die klassische Printmedien wie Zeitungen und Fachmagazine nutzen liegt bei 85 Prozent.

Laut der Studie „Recruiting Trends im Mittelstand 2009“ ist der größte Teil der Neueinstellungen in mittelständischen Unternehmen auf die Stellenbörsen im Internet und Firmenhomepages zurückzuführen. Der prozentuale Anteil liegt hier bei 40,4%, gefolgt von den Printmedien mit 34,3% und der Agentur für Arbeit mit 14,1%.<sup>2</sup> Es ist in den kommenden Jahren davon auszugehen, dass sich dieser Trend zur elektronischen Bewerbung weiter fortsetzen wird. Dies bestätigen auch die weiteren Studienergebnisse. Die befragten Unternehmen erwarten zukünftig eine Zunahme an elektronischen Bewerbungen. Der Anteil der papierbasierten Bewerbungen wird in den kommenden fünf Jahren zurückgehen, sodass die elektronische Bewerbung am stärksten verbreitet sein wird.<sup>3</sup>

---

<sup>1</sup> Die Erhebung hat das Institut Aris Umfrageforschung im Auftrag des BITKOM erhoben. Befragt wurden 1.357 Unternehmen in Deutschland.

[http://www.bitkom.org/de/markt\\_statistik/64054\\_63417.aspx](http://www.bitkom.org/de/markt_statistik/64054_63417.aspx), 09.12.2012

<sup>2</sup> Weitzel, Timm, König, Wolfgang, Eckhardt, Andreas, von Stetten, Alexander, Laumer, Seven: Recruiting Trends Mittelstand 2009, S. 3, <http://blog.recruitment.de/wp-content/uploads/2009/10/Recruiting-Trends-im-Mittelstand-20091.pdf>, 09.12.2012

<sup>3</sup> Ebd., S. 3

In den nachfolgenden Ausführungen werden einige kommerzielle Produkte für das Bewerbermanagement untersucht. Die Marktanalyse zeigt, dass es eine Vielzahl von Herstellern mit zum Teil sehr ähnlich ausgerichteten Produkten gibt. Software für das Bewerbermanagement bildet je nach Anbieter verschiedene Dimensionen des Workflows im Bereich Human-Ressource-Management ab. In erster Linie werden kommerzielle Produkte genutzt um eine erste Selektion von potenziellen Bewerbern und Bewerberinnen vorzunehmen.

Die Produkte unterstützen die Anwender bei der Stellenausschreibung, Verwaltung, Beurteilung, Auswahl und der gesamten elektronischen Korrespondenz. So werden klassische Stellenausschreibungs- und Bewerberprozesse durch moderne Softwaresysteme kostengünstig abgelöst bzw. ergänzt. Die Anbieter kommerzieller Software verweisen in diesem Zusammenhang auf die Wirtschaftlichkeit ihrer Produkte. Nahezu alle Produkte bieten die Möglichkeit, Stellenausschreibungen auch in den populären Social-Media-Kanälen wie beispielsweise Facebook und Twitter zu veröffentlichen. So können Unternehmen z.B. ihren Stellenmarkt auf der Pinnwand ihrer Facebookseite platzieren und Bewerber haben dadurch die Möglichkeit, über Twitter Stellenausschreibungen in Echtzeit zu verfolgen.

### **1.1.1 Preise und Dienstleistungen**

Die Preisstruktur der Produkte variiert je nach Zielgruppe zwischen monatlichen Kosten von 59,00 € bis einmaligen Investitionsvolumen von rund 6.000,- €. Bei einem Anbieter werden die Kosten in Abhängigkeit von der Anzahl der Bewerbungen berechnet. Bei einem Bewerberaufkommen von 1.000 Bewerbungen beziffern sich die Kosten in Höhe von 6,40 € pro Bewerbung.<sup>4</sup> Es ist davon auszugehen, dass kleine und mittelständische Unternehmen tendenziell kostengünstigere Lösungen für ihr Bewerbermanagement erwerben.

Bei den günstigeren Softwarelösungen fehlt in der Regel die individuelle Vor-Ort-Beratung und die Option die Anwendung auf die Bedürfnisse der Unternehmen im Rahmen des Customizings anpassen zu können. Anbieter hochpreisigere Produkte hingegen bieten Schulungen, Beratungsdienstleistungen und die Möglichkeit, die Software auf die unternehmensspezifischen Anforderungen zur Optimierung der Arbeits- und Geschäftsprozesse anzupassen.

Die Produkte unterscheiden sich bezüglich des Funktionsumfangs und der eingesetzten Basistechnologie. Hier kann prinzipiell zwischen Systemen, die in die unternehmenseigene IT-Architektur integriert wird, sogenannte Intranet-Lösungen und sogenannte Cloud-Lösungen<sup>5</sup> unterschieden werden. Dieser Unterschied spiegelt sich auch in der Preisstruktur der unterschiedlichen Produkte wider. Produkte, die mit modernen Webtechnologien entwickelt und ausschließlich in einer Cloud konfiguriert und bedient werden, werden oft kostengünstiger angeboten. Für die Anwender entstehen somit keine Installations- und Wartungskosten. Einzelne Anbieter diese Cloud-Lösungen vermarkten nur ihre Website und verzichten vollständig auf Vor-Ort-Präsentationen.

---

<sup>4</sup> <http://www.a-recruiting.de/export/system/galleries/pdfs/BewerberNavigatorProspekt.pdf>, 09.12.2012

<sup>5</sup> Cloud-Lösungen werden im Rahmen von Software as a Service, kurz SaaS angeboten.

Die Software und die IT-Infrastruktur werden bei dem jeweiligen Anbieter betrieben und gewartet.

Durch den Einsatz der Bewerbermanagementsysteme lassen laut Herstellerangaben große Einsparpotentiale erzielen, sodass sich die Investitionen bereits nach kürzester Zeit amortisieren.

Mit Angaben von bis zu 70% Zeitersparnis<sup>6</sup> oder je nach Bewerberaufkommen zwischen 0,8 FTE und 2,4 FTE wird geworben<sup>7</sup>.

## 1.1.2 Grundprinzipien des Bewerbermanagements

Das Grundprinzip aller Produkte besteht darin, konventionelle Recruitingprozesse durch softwarebasierte Anwendungen nachzubilden. Stellenbeschreibungen und idealtypische Bewerberprofile, sogenannte Soll-Profile können von den Anwendern dieser Bewerbermanagementsysteme in Datenbanken hinterlegt werden. Die Anwender definieren hierzu Fragen, die während der Online-Bewerbungen von den Bewerbern über Formulare und Texteingaben beantwortet werden müssen. Jeder Frage wird gewichtet mit einer Punktzahl und für die spätere Auswertung addiert. Neben der individuellen Definition von Fragen, können je nach Anbieter auch auf hinterlegte Fragenkataloge zugegriffen werden. In der nachfolgenden Tabelle werden Beispiele von Bewerberfragen mit ihren dazugehörigen Gewichtungsfaktoren dargestellt.

Tabelle 1: Gewichtungsschema in Form von Bewerberfragen

Kategorie	Bewerbereingabe	Punktevergabe
Schulnoten, <u>Beispielfrage:</u> Welche Schulnote haben Sie in Mathematik?	Schulnoten von 1 bis 6	Je nach Schulnote werden Punkte vergeben. Note 1 = 200 Punkte, Note 2 = 160 Punkte, Note 6 = 0 Punkte
Ja/Nein <u>Beispielfrage:</u> Haben Sie bereits aufgrund Ihrer Leistungen ein Schuljahr wiederholen müssen?	Ja/Nein	Ja = 0 Punkte, Nein = 300 Punkte
Schulabschluss	Kein Abschluss, Hauptschule, Realschulabschluss, Abitur	Kein Abschluss = 0 Punkte, Abitur = 200 Punkte
Kenntnisse	Keine Kenntnisse, Grundkenntnisse, gute Kenntnisse und sehr gute Kenntnisse	Keine Kenntnisse = 0 Punkte, Sehr gute Kenntnisse = 200 Punkte
Sprachkenntnisse	Keine Kenntnisse Grundkenntnisse Sichere Umgangssprache Verhandlungssicher Muttersprache	Keine Kenntnisse = 0 Punkte, Muttersprache = 200 Punkte

<sup>6</sup> Human Energy Consulting AG, <http://www.agon-net.de/content/view/102/191/lang,de>, 09.12.2012

<sup>7</sup> Die Monster Worldwide Deutschland GmbH gibt auf ihren Webseiten an, dass durch den Einsatz ihrer Anwendung bei einem monatlichen Bewerberaufkommen von 89 Bewerbern, eine geschätzte Einsparung 0,8 FTE zu erzielen ist. Bei einem Bewerberaufkommen von 1267 im Monat erhöhen sich die geschätzten Einsparungen auf 2,4 FTE. <http://arbeitsgeber.monster.de/produkte/hr-software.aspx>, 09.12.2012. FTE steht für „Full-time equivalent“ im deutschsprachigen Raum auch Vollzeitäquivalent genannt, ist eine Kennzahl aus der Personalwirtschaft und gibt den Zeitwert bzw. Ressourcenwert einer Vollzeitkraft an.

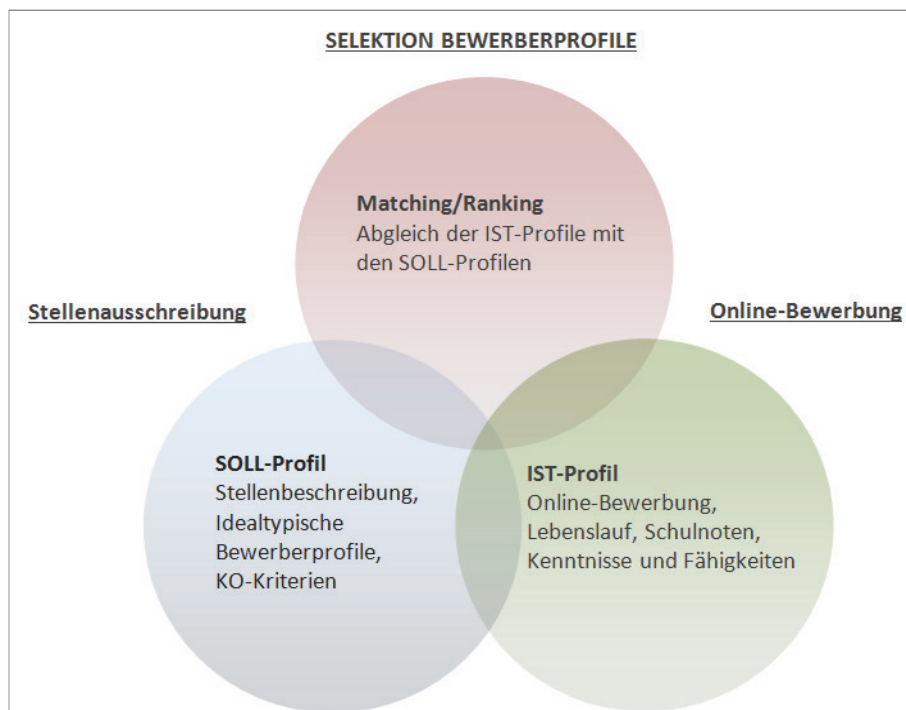
Quelle: Eigenerstellung

Auf Basis der durch die Online-Bewerbung erhobenen Daten erstellt die Softwareanwendung automatisch eine standardisierte und digitale Personalakte aller Bewerber und Bewerberinnen. Alle Produkte sind mehrbenutzerfähig, sodass alle Entscheidungsberechtigten Zugriff auf die Bewerberdaten besitzen und die Kandidaten durch textuelle Eingaben, Schulnoten oder Punkte bewerten können. Neben diesen Bewertungsoptionen bieten einige Anbieter auch eine manuelle ABC-Kategorisierung der Bewerberdaten an.

Die Korrespondenz mit Bewerbern erfolgt bei allen Anbietern über integrierte Webmail-Funktionalitäten. Einladungen zum Vorstellungsgespräch, Einstellungstests oder Absagen werden durch Knopfdruck versendet.

Einige Produkte bieten zudem die Definition von sogenannten „KO-Kriterien“ an. Dabei handelt es sich um Fragen, die bei bestimmten Antworten Bewerber als ungeeignet kennzeichnen und optional automatisierte Absagen per E-Mail versenden. Im Rahmen von idealtypischen Bewerberprofilen können somit eine Vielzahl von Daten systematisch erfasst und ausgewertet werden. Durch das Matching-Verfahren findet ein Abgleich der Soll-Profilen mit den Ist-Profilen der Bewerberdaten statt. Durch diesen Abgleich kann für jeden Bewerber ein Matching-Koeffizient errechnet und auf dessen Basis automatisch Rankinglisten generiert werden. Die erste Vorauswahl findet auf der Grundlage dieses Rankings statt. In der nachfolgenden Abbildung wird die Selektion durch das Matching-Verfahren illustriert.

Abbildung 1: Bewerbervorauswahl durch Matching



Quelle: Eigenerstellung

Alle Softwaresysteme für das Bewerbermanagement sind für die Verwaltung und Vorauswahl von Bewerbern konzipiert. Die Produkte können frei konfiguriert werden, sodass idealtypische Biographien hinterlegt und mit den aus der Online-Bewerbung erhobenen Daten verglichen werden können. Diese Anwendungen werden auch für das Bewerbermanagement für Auszubildende genutzt. Nur ein Hersteller wirbt explizit damit, dass seine Lösung speziell für das Bewerbermanagement von Auszubildenden geeignet ist.<sup>8</sup>

Hinsichtlich der beworbenen Funktionalitäten unterscheiden sich die Produkte kaum. Hochpreisigere Produkte bieten einige Zusatzfunktionen wie z.B. die CV-Parsing Funktion, die zum automatischen Einlesen von Lebensläufen verwendet wird um den Arbeitsaufwand zu verringern.<sup>9</sup> Einige Produkte bieten zudem die Möglichkeit zur weiterführenden Bewerberselektion ein Online-Assessment einzusetzen.<sup>10</sup> Hierbei handelt es sich um ein eignungsdiagnostisches Testverfahren, das mittels Aufgabenstellungen und Übungen im Internet durchgeführt wird. In Tabelle 1 werden einige Softwareprodukte für das Bewerbermanagement verschiedener Hersteller dargestellt.

---

<sup>8</sup> u-form Testsysteme GmbH. <http://www.a-recruiting.de/produkte/index.html> E-Recruiting Lösung, 09.12.2012

<sup>9</sup> Durch die CV (Curriculum Vitae) Parsing-Funktion können Lebensläufe automatisch in das Bewerbermanagementsystem eingelesen werden. Bei Bewerbungen per E-Mail werden Daten aus dem Lebenslauf wie beispielweise Adresse, Schulbildung und angegebene Qualifikationen ausgelesen und in die Bewerbermappe übertragen. Auch klassische Papier-Bewerbungen können eingescannt und eingelesen werden. Quelle: <http://www.he-roes.de/heroes-e-recruiting/funktionen/weitere-optionen-cv-parsing-funktion-und-online-assessment-anbindung>, 09.12.2012

<sup>10</sup> Diese Zusatzfunktion wird z.B. von den Anbietern Monster Worldwide Deutschland GmbH und Telum GmbH angeboten.

Tabelle 2: Software Bewerbermanagement

Anbieter	Produkt	Auswahlsystem	Zielgruppe	Funktionalität	Technologie	Kosten
DEXTER GmbH & Co. KG Thomasstraße 10-12 61348 Bad Homburg <a href="http://www.sb-recruiting.de">http://www.sb-recruiting.de</a>	SB-Recruiting	Bewerber- Management	KMU	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage, Dexter-Software-Portal, Suchmaschinen und Stellenportalen. Integration in Social-Media-Kanäle z.B. Facebook. Korrespondenz per E-Mail. Erfassung von biographischen Daten wie Lebenslauf, Zeugnissen, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Einsatz von Punkteskalen und KO-Kriterien. Vorauswahl geeigneter Bewerber durch Matching-Funktion. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.	SaaS/Cloud	ab 49,99 € / Monat
Recruiting Software GmbH Friesenstr. 5-15 50670 Köln <a href="http://www.jobmin.de">http://www.jobmin.de</a>	Jobmin	Bewerber- Management	KMU	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage, Jobmin- Recruiting-Portal, Suchmaschinen und Stellenportalen wie bspw. „azubister“. Integration in Social-Media-Kanäle z.B. Facebook und Twitter. Korrespondenz per E-Mail. Erfassung von biographischen Daten wie Lebenslauf, Zeugnissen, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.	SaaS/Cloud	ab 59,99 € / Monat
u-form Testsysteme GmbH & Co. KG Cronenberger Straße 58 42651 Solingen <a href="http://www.a-recruiting.de">http://www.a-recruiting.de</a>	Bewerber- navigator	Bewerber- Management	KMU, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage und Stellenportalen. Erfassung von biographischen Daten wie z.B. Lebenslauf, Zeugnissen, Schulnoten, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Korrespondenz per E-Mail. Vorauswahl geeigneter Bewerber durch automatisierte Absagen, ABC-Analyse u. Matching. Integrierte Online-Testsystem (Leistungs- und Persönlichkeitstests).	SaaS/Cloud	6,40 € pro Bewerbung (Preis gilt ab 1.000 Bewerbungen)

							Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.		
Anbieter	Produkt	Auswahlsystem	Zielgruppe	Funktionalität	Technologie	Kosten			
DATEV eG Paumgartnerstr. 6 – 14 90429 Nürnberg <a href="http://www.datev.de">http://www.datev.de</a>	Bewerber- Infosystem comfort-plus/ Modul Bewerber- Service- Online	Bewerber- Management	Mittelstand, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen im Intra- oder Internet. Korrespondenz per E-Mail. Erfassung von biographischen Daten wie bspw. Lebenslauf, Zeugnissen, Schulnoten, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Vorauswahl geeigneter Bewerber durch Abgleich des Stellen-Soll-Profiles mit Stellen-Ist-Profil, Mehrbenutzerfähig.	Intranet	ab 240,00 € / Monat zzgl. ca. 1.125 € Einführungsberatung			
StepStone Deutschland GmbH Hammer Straße 19 40219 Düsseldorf <a href="http://www.stepstone.de">http://www.stepstone.de</a>	StepStone Candidate Tracker	Bewerber- Management	KMU, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen direkt auf Karriereportal „Stepstone“. und weitere. Erfassung von biographischen Daten wie bspw. Lebenslauf, Zeugnissen, Schulnoten, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Korrespondenz per E-Mail. Definition und Bewertung von "projektspezifischen Vorauswahlfragen", automatisierte Absagen. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption..	SaaS/Cloud	ab 195,00 € /Monat			
Monster Worldwide Deutschland GmbH Ludwig-Erhard-Straße 14 65760 Eschborn <a href="http://www.monster.de">http://www.monster.de</a>	Monster- Bewerberman- agement- Software TMS	Bewerber- Management	KMU, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen direkt auf das Karriereportal „Monster“ und weitere Stellenportale. Social-Media-Integration. Erfassung von biographischen Daten wie bspw. Lebenslauf, Zeugnissen, Schulnoten, Sprachkenntnissen, Qualifikationen usw.. Korrespondenz per E-Mail. Definition von unternehmensspezifischen Anforderungen und Online Assessment Center. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.	SaaS/Cloud	ab 258,00 € / Monat zzgl. Schulung			



Anbieter	Produkt	Auswahlsystem	Zielgruppe	Funktionalität	Technologie	Kosten
Persis GmbH Erchenstraße 12 89522 Heidenheim <a href="http://www.persis.de">http://www.persis.de</a>	Persis- Bewerber- manage- ment	Bewerber- Management	Mittelstand, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage, Suchmaschinen und Stellenportalen. Integration in Social-Media-Kanäle wie Facebook und Twitter. Korrespondenz per E-Mail. Erfassung von biographischen Daten wie Lebenslauf, Zeugnissen, Sprachkennntnissen, Qualifikationen, usw.. Vorauswahl geeigneter Bewerber durch Matching. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.	Intranet	k.A.
HUMAN ENERGY CONSULTING AG Leopoldstraße 244 80807 München <a href="http://www.agon-net.de">http://www.agon-net.de</a>	AGON-NET	Bewerber- Management	Mittelstand Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage und Jobbörsen. Erfassung von biographischen Daten wie bspw. Lebenslauf, Zeugnissen, Schulnoten, Sprachkennntnissen, Qualifikationen usw.. Korrespondenz per E-Mail. Definition von Anforderungsprofilen. Vorauswahl geeigneter Bewerber/innen durch Matching-Funktion und ABC-Kategorisierung. Mehrbenutzerfähig und Bewertungsoption.	SaaS/Cloud	ab 100,00 € / Monat zzgl. 1.000,- € Einrichtungsgebühr ggfs. Schulung für 1.250,00 €
TELLUM GmbH Auenstraße 100 80469 München <a href="http://www.he-roes.de">http://www.he-roes.de</a>	Heroes	Bewerber- Management	Mittelstand, Großunter- nehmen	Publikation von Stellenausschreibungen auf Kundenhomepage, Suchmaschinen und Stellenportalen. Integration in Social-Media-Kanäle wie bspw. Facebook und Twitter. Korrespondenz per E-Mail. Erfassung von biographischen Daten wie bspw. Lebenslauf, Zeugnissen, Sprachkennntnissen, Schulnoten, Qualifikationen usw.. Vorauswahl geeigneter Bewerber	Intranet, SaaS/Cloud	ab 6.000 € Intranet- Lösung zzgl. Kosten für Installation und Wartung

durch Matching-Funktion.  
Mehrbenutzerfähig, Bewertungsoption,  
ABC-Kategorisierung und Anbindung an  
Online-Assessment.

## **2. Software und Materialien zur Eignungsdiagnostik**

Die Angebote von Materialien und Software zur Auswahldiagnostik sind vielfältig. Sie reichen von einfachstrukturierten Wissenstests zur Abfrage von Allgemeinwissen bis hin zu komplexen Persönlichkeits- und Kompetenztests. Wissenstest fragen zumeist das Allgemeinwissen und Kenntnisse in den Bereichen Deutsch, Mathematik und Naturwissenschaften von den Bewerber ab. Diese Tests sind am stärksten vertreten und werden je nach Anbieter in Papierform, als lokales Installationsprogramm oder als Cloud-Anwendung angeboten.

Die Anbieter werben damit, dass ihre Instrumente zur Bewerberdiagnostik berufsspezifisch einsetzbar sind. Somit kann für Berufsgruppen wie beispielsweise für den Bereich Metall der jeweils passende Test ausgewählt werden. Unsere Untersuchungen zeigen jedoch, dass kaum inhaltliche Unterschiede in den Testinstrumenten verschiedener beruflicher Bereiche festzustellen sind. Der Unterschied beispielsweise zwischen den Eignungstests für Elektroberufe und Metallberufe besteht bei einem Anbieter lediglich aus 20 berufsbezogenen Wissensfragen. Die Spannbreite der Zeiten zur Testdurchführung reicht von wenigen Minuten dauernden Wissensaufgaben bis hin zu mehrstündigen Testmodulen zur Feststellung der Konzentrationsfähigkeit, Intelligenz und Persönlichkeit.

### **2.1 Preise**

Die Preise der kommerziellen Produkte variiert je nach beworbener Leistungsfähigkeit. Die meisten Produkte sind kostspielig. Die Preisspanne reicht von einmaligen Kosten in Höhe von 59,00 € für einen Wissenstest<sup>11</sup>, bis hin zu Investitionen in Höhe von 8.500,00 € für komplexen Testbatterien zur Messung von Kompetenzen.<sup>12</sup>

Für den Fall, dass der günstigste Anbieter des Wissenstest nicht berücksichtigt wird, entstehen demnach für Unternehmen Kosten je nach Produkt zwischen 9,00 € und 34,00 pro Bewerbung. Aufgrund der Kostenstruktur ist davon auszugehen, dass kleinere und mittelständische Unternehmen eher dazu tendieren, Produkte des unteren Preissegmentes zu auswählen. Die Feststellung von Kompetenzen wie beispielsweise Teamfähigkeit, Kommunikationsfähigkeit und Lernbereitschaft kommt in diesen Tests allerdings nicht zur Anwendung.

Des Weiteren ist festzustellen, dass die Angebote stets professionell beworben, vielfältig und im Hinblick auf ihre Leistungsfähigkeit, intransparent zu beurteilen sind. In der Regel informieren die Anbieter bei ihren Eignungstests nicht über die Testgütekriterien wie Objektivität, Reliabilität und Validität. Anbieter treffen diesbezüglich pauschale Aussagen wie „geprüft und für gut befunden“, „praxisgeprüft“ und dass es sich um wissenschaftlich fundierte, aussagekräftige Testverfahren handelt.

---

<sup>11</sup> BestLogic® Einstellungstest 7. <http://www.einstellungstest.de>, 08.12.2012

<sup>12</sup> geva-test Bewerberauswahl B. <http://www.geva-institut.de/tests-test-personalauswahl.html>, 08.12.2012

Nur vereinzelt werden wissenschaftliche Angaben im Hinblick auf die Zuverlässigkeit und Gültigkeit der eingesetzten Methoden und Verfahren der eignungsdiagnostischen Instrumente angegeben.<sup>13</sup>

Dieser Umstand erschwert es KMU ein geeignetes Instrument zu finden. Eine große Bedeutung nimmt in diesem Kontext die Qualifikation der für die Auswahlentscheidung verantwortlichen Personen ein. Ohne eine intensive Beschäftigung mit der Vielzahl unterschiedlicher Produkte und Testmethoden am Markt, ist eine fundierte Auswahl kaum möglich. In Tabelle 2 werden einige Produkte zur Eignungsdiagnostik verschiedener Anbieter exemplarisch illustriert.

---

<sup>13</sup> Z. B. Hogrefe Verlag, <http://www.testzentrale.de>, 10.12.2012

Tabelle 2: Eignungsdiagnostische Produkte

Anbieter	Produkt	Methode	Zielgruppe	Diagnostische Instrumente	Technologie	Kosten
métier 2000 - Softwareentwicklung GmbH Auweg 78 85375 Neufahrn <a href="http://www.einstellungstest.com">http://www.einstellungstest.com</a>	BestLogic® Einstellungs- test 7	Wissenstest	Kleinere Unternehmen	200 vordefinierte Berufsprofile für die Auswahl von Auszubildenden. Wissenstests in den Bereichen Deutsch, Mathematik, Naturwissenschaften, Logik, Geschichte, Fremdsprachen, Politik, Recht und Wirtschaft.	Installation auf PC/CD-ROM	ab 59 € pro Client
Feldhaus Verlag GmbH Bei der Neuen Münze 4a 22145 Hamburg <a href="http://www.feldhausverlag.de/shop">http://www.feldhausverlag.de/ shop</a>	Auswahl- mappe A, Lösungs- schablone A	Wissenstest	KMU	Wissenstests, Aufgaben zur Allgemein- bildung in den Bereichen Mathematik, Deutsch, räumliches Vorstellungsvermögen etc. Enthält je ein Testheft aller Exemplare dieser Reihe.	Papierform	90,00 €
Verlagsanstalt Handwerk GmbH Auf'm Tetelberg 7 40221 Düsseldorf <a href="http://www.handwerksblatt.de/azubitest.html">http://www.handwerksblatt.de/az ubitest.html</a>	AZUBITEST	Wissenstest	Kleinere Handwerk- betriebe	Wissenstest und Kompetenztest für übergreifende Anforderungen: Soziales Verhalten, Rechtschreibung, Sprach- und Leseverständnis, Rechnen mit Mengen/Maßeinheiten, Logik/Konzentration.	Website, App	kostenlos
Dr.-Ing. Paul Christiani GmbH Hermann-Hesse-Weg 2 78464 Konstanz <a href="http://www.christiani.de">http://www.christiani.de</a>	Eignungs- Test Metall- Berufe Erstbezug	Wissenstest praktische Aufgaben	KMU	Theoretischer Teil: Allgemeinwissen, Technisches Wissen. Berufsbezogenes Wissen, Mathematik, Vorstellungs- aufgaben, Denkaufgaben u. Deutsch. Praktischer Teil: Technisches Verständnis, Technisches Zeichnen, Zeichen-Aufgaben, Drahtbiegeaufgabe.  36 Seiten, DIN A4, 130 Aufgaben, geheftet, mit Lösungsheft.	Papierform	45,61 € zzgl. 9,16 € für jedes weiteres Testheft
	Eignungs- Test Elektro- Berufe	Wissenstest praktische Aufgaben	KMU	9,16 € für jedes weiteres Testheft	Papierform	45,61 €

Anbieter	Produkt	Methode	Zielgruppe	Diagnostische Instrumente	Technologie	Kosten
Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG Apparatezentrum Merkelstraße 3 37085 Göttingen  <a href="http://www.hogrefe.de">http://www.hogrefe.de</a> <a href="http://www.testzentrale.de/">http://www.testzentrale.de/</a>	Test Mechatronik/ Elektro	Wissenstest	KMU, Groß- unternehmen	Grundwissen Physik, Mathematik/Zahlen- verständnis, technisches Vorstellungs- vermögen, Verständnis technischer Texte, Rechtschreibung (optional/abtrennbar).  Testerläuterungen und 10 Testhefte inkl. Lösungsblättern	Papierform	130,55 €
	IST- Screening	Intelligenz- Struktur-Test	KMU, Groß- unternehmen	Intelligenz-Struktur-Test – Screening Aufgabengruppen (Analogien, Zahlenreihen, Matrizen), die erste Hinweise auf die Ausprägung der drei Dimensionen (verbal, numerisch, figural) des I-S-T 2000 R liefern. Reliabilitätsschätzungen (Cronbachs Alpha, Split half, Test-Retest, Paralleltest) für die drei inhaltlichen Skalen und den Gesamtwert liegen zwischen .72 und .90.	Papierform oder Software	128,00 € oder 640,00 €
	BET Berufs- eignungstest	Wissens- und Eignungstest	KMU, Groß- unternehmen	Gültigkeit: Umfangreiche Aussagen zur konvergenten und divergenten Validität liegen vor (I-S-T 2000 R, d2-R, NEO-FFI, VVKI, Schulnoten, Aspekte des Fremdsprachenerwerbs – START-E, Bearbeitungsgeschwindigkeit). Lieferumfang: Manual, 4 Testhefte, 30 Antwortbögen, Schablonen, Ergebnis- profile u. Mappe oder HTS* PC-Version inkl. 50 lokale Durchführungen u. Manual	Papierform, Software	883,00 €

Anbieter	Produkt	Methode	Zielgruppe	Diagnostische Instrumente	Technologie	Kosten
ALPHA-TEST GmbH Steubenstraße 46 68199 Mannheim <a href="http://www.alpha-test.de/">http://www.alpha-test.de/</a>	Azubi-Tool- Box	Wissens,- Persönlichkeits,- Intelligenz und Leistungstest.	KMU	Die Retest-Reliabilität liegt zwischen $rtt = .89$ und $rtt = .93$ . Laut Anbieter liegen nach Berufsgruppen differenzierte Validitätsnachweise für die Einzeltests vor. Die Bewertung des innerbetrieblichen Ausbildungserfolges oder das Ergebnis der IHK-Abschlussprüfung wurde als Außenkriterien verwendet. Lieferumfang: 12 Einzeltests.	Online- Assessment	k.A.
U-Form-Verlag Solingen Cronenberger Straße 58 42651 Solingen <a href="http://www.u-form-shop.de">http://www.u-form-shop.de</a>	Basispaket gewerblich/ technische Berufe	Wissenstest, Konzentrations-, und Kompetenz- tests, und weitere	KMU	Grundwissen Mathematik, Englisch, Deutsch. Kognitiven Tests erfassen folgende Fähigkeiten: Logisches Denken usw., Persönlichkeitstests, die Dimensionen wie Selbstvertrauen, Motivation, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit, Eigeninitiative, Kommunikationsgeschick, Lernbereitschaft usw. erfassen. Tests zum Planungsvermögen, Tests zur räumlichen Vorstellung, Tests zum logischen Denken, Konzentrationstests und weitere Verfahren.	Papierform	133,64 €

Anbieter	Produkt	Methode	Zielgruppe	Diagnostische Instrumente	Technologie	Kosten
geva-institut Gesellschaft für Verhaltensanalyse und Evaluation mbH Elisabethstr. 25 80796 München <a href="http://www.geva-institut.de">http://www.geva-institut.de</a>	geva-test Bewerbersauswahl B	Wissenstest, Kernkompetenzen/Berufsziele	Mittelstand, Großunternehmen	<p>Test 616 – für die Bereiche Metall/Elektro überprüft Kenntnisse und Fähigkeiten, die sowohl für den Bereich Metall als auch für den Bereich Elektro von Interesse sind.</p> <p>Testgebiete: Berufliche Interessen und Ziele, Schlüsselqualifikationen (z.B. Belastbarkeit; Konzentrationsfähigkeit, Teamfähigkeit), grundlegende kognitive Leistungsfähigkeit (z. B. mathematisches und sprachliches Verständnis, analytisches Denken), berufsspezifische Fähigkeiten (z.B. mechanisches Verständnis, räumliches Vorstellungsvermögen, Englischkenntnisse).</p> <p>*) durchschnittliche Kosten 20,00-30,00 € pro Bewerber</p>	Papierform oder Onlineversion	ab 8.500 € für 250 Tests inkl. Auswertung



### **3. Beurteilung kommerzieller Tests und Auswahlverfahren**

Durch den Einsatz von Software für das Bewerbermanagement können Unternehmen alle Bewerberdaten systematisiert, standardisiert und transparent verwalten. Allerdings ist die Vorselektion durch die Definition von KO-Kriterien und automatisierte Absagen per E-Mail kritisch einzuschätzen. Obwohl Schulnoten bezüglich des Berufserfolgs eine eher geringere Validität aufweisen,<sup>14</sup> können diese in diesem Zusammenhang zur entscheidenden Variable werden. Die Qualifikation der Anwender, die diese Systeme konfigurieren, nehmen hier besonderen Stellenwert ein. Ferner ist anzumerken, dass der Zugang für Bewerber mit geringen Computerkenntnissen durch den Einsatz von Bewerbermanagementsystemen verwehrt wird.

Im Rahmen unserer Marktuntersuchung haben wir eine Reihe von Software für das Bewerbermanagement getestet. Wir erachten es im Hinblick auf den Datenschutz für besonders bedenklich, dass wir bei einem Anbieter nach einem Softwareupdate kurzzeitig Zugang zu einer Vielzahl von fremden Bewerberdaten erhielten.

Die Marktanalyse zeigt, dass Unternehmen mit der Auswahl der Vielzahl von Testverfahren überfordert sind. KMU verfügen oft nicht über das Fachwissen und die Zeit, geeignete Instrumente auszuwählen und adäquat einzusetzen. Die Werbung der Anbieter verspricht, den passenden Eignungstest für jede Berufsgruppe bereitzustellen. Oft unterscheiden sich die Test inhaltlich kaum.

Eine Vorauswahl von Bewerber anhand ihrer Bewerbungsunterlagen ist bei Unternehmen gängige Praxis. Schulnoten bilden bei vielen Unternehmen dabei die wesentliche Entscheidungsgrundlage. Es liegt die Vermutung nahe, dass aufgrund der hohen Kosten für eignungsdiagnostische Instrumente, Unternehmen eine Vorselektion auf Basis der Bewerbungsunterlagen in großer Zahl vornehmen. Hier ist anzumerken, dass eignungsdiagnostische Entscheidungsfindung auf Basis der Bewerbungsunterlagen eine eher geringer Validität aufweist.<sup>15</sup>

Die Auswahl von guten eignungsdiagnostischen Instrumenten erfordert viel Know-how, Geld und Zeit. Des Weiteren werden personelle Ressourcen für die Durchführung und Auswertung benötigt. In der Praxis kommen Auswahltests zur Anwendung, die wissenschaftlich als bedenklich einzustufen sind. Die Berufsverbände der Psychologen warnen eindringlich vor zu vielen Tests. Die Testverfahren werden demnach unqualifiziert konzipiert und

---

<sup>14</sup> Schuler, H. (2000). Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik (3. Aufl.), Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie

<sup>15</sup> Ebd.

angewendet.<sup>16</sup> In zahlreichen Studien wurde für Persönlichkeitstests, die versuchen eine eher geringe Validität konstatiert.<sup>17</sup>

Die Erfassung von Charaktereigenschaften, Interessen, Neigungen und Motivationen durch Fragebogenverfahren sind nicht nur wissenschaftlich umstritten.

Im Rahmen von Persönlichkeitstests werden Bewerber mit Fragen zur Selbsteinschätzung konfrontiert wie beispielsweise *„Es gibt Tage an denen ich mir total wertlos vorkomme“*<sup>18</sup>, *„Manchmal bin ich von bösen Geistern besessen“*<sup>19</sup> und *„Ich glaube, dass meine Sünden nicht vergeben werden“*<sup>20</sup>. Diese Fragen sind eindeutig als Eingriffe in die Privatsphäre der Bewerber zu bewerten und als bedenklich einzustufen.

Weiterhin ist es fraglich, inwieweit durch den flächendeckenden Einsatz von Intelligenz- und Konzentrations- und Berufseignungstests genau die Bewerber ausgewählt werden können, die später als erfolgreiche Facharbeiter arbeiten. Fragen in Wissenstests wie beispielsweise *„Wo leben Pinguine“* oder *„Wer entdeckte das Penicillin?“* haben mit dem Anforderungsprofil für ein Berufsbild nichts zu tun. Gleiches gilt für Fragen, die das logische Denken und die Abstraktionsfähigkeit identifizieren sollen. Bewerber sind in diesen Situationen mit Fragen wie beispielsweise *„Wenn alle Krokodile fliegen können und alle Riesen Krokodile sind, können Riesen dann fliegen? Und sind Riesen dann grün?“*, konfrontiert. Sicherlich ist das logische Denken und die Abstraktionsfähigkeit wichtig für den Berufsalltag, allerdings vernachlässigen die Tatsache, dass sich Jugendliche sich im Laufe ihrer Ausbildung weiterentwickeln.

---

<sup>16</sup> Weiler, Peter: Trainingsbuch Einstellungstests und Assessment Center S. 15, Südwestverlag 2003

<sup>17</sup> Schuler, H. (2000). Psychologische Personalauswahl: Einführung in die Berufseignungsdiagnostik (3. Aufl.), Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie

<sup>18</sup> Beispielfragen des „Big Five Test“ zur Bestimmung von Neurotizismus, Extraversion, Offenheit und Erfahrungen, Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit

<sup>19</sup> Beispielfragen des „MMPI-Test“ zur Bestimmung von Hypochondrie, Depression, Hysterie, Paranoia und sozialer Introversion.

<sup>20</sup> Beispielfragen des „MMPI-Test“.