



## **Psychologische Tests contra Schulnoten: Worauf es bei der Auswahl von Berufseinsteigern wirklich ankommt – Ein Kommentar zur aktuellen Diskussion über das Verfahren „Multicheck“ in der Schweiz.**

*Für Berufseinsteiger geht in der Schweiz kaum ein Weg am „Multicheck“ vorbei, ein Auswahltest, der kognitive Leistungsfähigkeit und Schulwissen standardisiert abfragt. Der Einsatz eines Testverfahrens stiftet jedoch nur dann Nutzen, wenn die Vorhersage des Ausbildungserfolgs besser gelingt als auf Grundlage von Schulnoten. Im August 2011 wurde nun herausgefunden, dass „Multicheck“ keine berufliche Erfolgsprognose über Schulnoten hinaus leistet. Hieraus wurde verschiedentlich geschlussfolgert, der Einsatz von Tests in der Auswahl von Lernenden, Auszubildenden und Studierenden würde generell keinen Nutzen stiften. Der nachfolgende Beitrag beleuchtet die hieraus entstandene Diskussion um den generellen Einsatz von Testverfahren und erläutert, warum das Ergebnis in Bezug auf das spezifisch im Fokus stehende Verfahren nicht anders zu erwarten war.*

Im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie wurde die Multicheck „Junior-Eignungsanalyse“ im Hinblick auf ihre Prognosekraft über Schulnoten hinaus untersucht ([Download der Untersuchung](#)). Im Ergebnis wurde festgestellt, dass für die 334 untersuchten Auszubildenden der Migros-Genossenschaften *keine* Aussagekraft über Schulnoten hinaus gegeben ist, womit im Wesentlichen der Befund einer von Multicheck selbst initiierten Untersuchung der Universität Bern aus dem Jahr 2006 bestätigt wurde ([Download der Untersuchung](#)).

Das Ergebnis kann nicht wirklich überraschen, da die Multicheck Junior-Eignungsanalyse lediglich Inhalte der Schule in standardisierter Form dupliziert und darauf verzichtet, Inhalte zu integrieren, die zusätzliche Informationen über Schulnoten hinaus erschließen. Dass der Test in der Schweiz dennoch eine erhebliche Verbreitung findet (nach Angaben des Anbieters über 30.000 jährliche Durchführungen), dürfte auch damit zusammenhängen, dass die Kosten für die Durchführung von den Bewerbern getragen werden. Die Unternehmen erhalten also vermeintlich eine Absicherung der Schulnoten ihrer Bewerber frei Haus. Ein solches Vorgehen ist grundsätzlich sinnvoll, da standardisierte Tests zu einer besseren Vergleichbarkeit führen als Schulnoten – weil sie verzerrende Faktoren wie Schulform, soziokulturelles Umfeld oder Beurteilerfehler ausschließen. Gerade Schule und Lehrer haben einen starken Einfluss auf das individuelle Abschneiden in Kernfächern wie Mathematik, die nicht in der Leistungsfähigkeit der Schüler begründet liegen. Gleichzeitig verzichten Unternehmen, die sich ausschließlich auf den Multicheck verlassen, aber auf den Einsatz weiterer verfügbarer, verlässlicher und prognosestarker Methoden, wodurch sie den Kreis potenziell interessanter Kandidaten minimieren, die sie bei Erweiterung des eingesetzten Methodenrepertoires als geeignet hätten identifizieren können.



Schulnoten stellen klassischerweise den ersten Selektionsfilter für die Auswahl von Berufseinsteigern dar. Studien belegen zwar deren Prognosekraft für Universitäts- bzw. Berufsschulnoten, zur Prognose des späteren Berufserfolgs tragen Schulnoten jedoch weitaus weniger bei als standardisierte psychologische Auswahlverfahren ([Download für weitere Informationen zum Thema Prognosekraft von Schulnoten für den Studienerfolg](#)) ([Download für weitere Informationen zum Thema Prognosekraft von Intelligenztests für den beruflichen Erfolg](#)).

Alle Untersuchungen zeigen, dass kognitive Fähigkeiten eine zentrale Vorhersagevariable beruflichen Erfolgs sind. Bei entsprechend sorgfältiger Konstruktion sind Intelligenztests im Vergleich zu Schulnoten objektiver, messgenauer und ermöglichen eine bessere und langfristige Prognose des künftigen beruflichen Erfolgs. Eine weitere Steigerung der Vorhersageleistung dieser über Berufs- und Altersgruppen hinweg gültigen Methode kann durch die Berücksichtigung des spezifischen Anforderungsbezugs (z. B. kaufmännisches Rechnen oder räumliches Vorstellungsvermögen) erfolgen. Werden hingegen Fähigkeiten erfasst, die für den Erfolg im spezifischen Beruf irrelevant sind, was in der Regel z. B. für Allgemeinwissenstests gilt, reduziert deren Berücksichtigung die Prognoseleistung des Testergebnisses. Darüber hinaus ist auch eine Einkleidung eines Intelligenztests in das Gewand einer Arbeitsprobe empfehlenswert. Solche „Hybridtests“ können auf die jeweiligen Anforderungen abgestimmt werden, um z. B. sprachliche Fähigkeiten nicht – wie in der Schule – bei einer Erörterung eines Gedichts zu erfassen, sondern im Umgang mit einer fiktiven schriftlichen Kundenbeschwerde. Da ein auf diese Weise generiertes Testergebnis in direktem Zusammenhang mit den späteren Aufgaben steht und neben kognitiven Fähigkeiten auch Persönlichkeitsaspekte sowie Erfahrungswerte der Kandidaten in das Testergebnis einfließen, führt der Einsatz von Hybridtests zu einer Steigerung der Prognosegüte ([Download für weitere Informationen zum Thema Inhaltsvalidität](#)).

Eine solche Kontextualisierung in den Arbeitskontext hat sich auch für Persönlichkeitstests als wirkungsvoll erwiesen. Generell bieten Persönlichkeitsitems, insbesondere jedoch bei anforderungsbezogenem Einsatz, substantiellen Nutzen für Auswahlzwecke ([Download für weitere Informationen zum Thema Validität von Persönlichkeitstests](#)). Je nach Zielgruppe unterscheidet sich die Prognosekraft von Persönlichkeitsmerkmalen. Während Gewissenhaftigkeit eine berufsübergreifende Validität aufweist, gilt dies für andere Merkmale eher für spezifische Zielgruppen. So erweist sich beispielsweise die Persönlichkeitsvariable Extraversion für Führungskräfte als relevant, wohingegen sie sich für eine Vielzahl von Ausbildungsberufen als weniger prognosestark erwiesen hat und dort entsprechend unberücksichtigt bleiben sollte. Dies unterstreicht die Bedeutsamkeit einer anforderungsanalytisch fundierten Testentwicklung bzw. -zusammenstellung.



Im Gegensatz zu einer Konzentration auf kognitive Fähigkeiten, wie es bei einer Vorauswahl durch Schulnoten oder der in der oben zitierten Studie eingesetzten Multicheck Junior-Eignungsanalyse der Fall ist, erlaubt der kombinierte Einsatz unterschiedlicher Auswahlmethoden nicht nur eine Steigerung der absoluten Prognoseleistung, sondern führt auch zu verlässlicheren Testergebnissen. In diesem Zusammenhang sind insbesondere Situational Judgment Tests (SJT) zu nennen. In diesem Testformat werden Kandidaten zukünftige berufliche Situationen mit einer Reihe von ähnlich attraktiv klingenden, allerdings unterschiedlich effektiven Vorgehensweisen vorgegeben. Aufgabe der Kandidaten ist es, die alternativen Vorgehensweisen in eine Rangreihe zu bringen – von der effektivsten zur ineffektivsten. Diese individuelle Reihenfolge wird mit jener von Experten verglichen, sodass von einem umso höheren beruflichen Potenzial ausgegangen werden kann, je ähnlicher die Reihenfolge der Antworten von Kandidat und Experten sind. Empirische Studien zeigen, dass SJT Berufserfolg ähnlich gut vorhersagen wie kognitive Leistungstests. In der Praxis ist ihr Mehrwert über kognitive Fähigkeiten hinaus von hohem Nutzen ([Download für weitere Informationen zum Thema Validität von Situational Judgment Tests](#)).

Neben der besseren Prognose von Berufserfolg leisten psychologische Testverfahren auch substanzielle Vorhersagen für weitere Kriterien beruflicher Eignung, die von Schulnoten nicht abgedeckt werden können. Neben objektiven Arbeitsergebnissen (z. B. Verkaufserfolg oder Fehlerquoten) können spezifische Persönlichkeitsverfahren wie Integritätstests auch helfen, kontraproduktives Verhalten wie Absentismus, Diebstahl oder Suchtmittelmissbrauch zu vermeiden und damit erheblichen Schaden vom Unternehmen abzuwenden. Persönlichkeitsvariablen wie Verträglichkeit und Emotionale Stabilität zeigen sich außerdem als signifikante Vorhersagevariablen von kooperativem Verhalten im Team und sorgen so für besseres Arbeitsklima und höhere Gruppeneffizienz.

Die Mehrzahl aller Unternehmen bildet mit dem Ziel aus, ihre Auszubildenden nach Abschluss der Ausbildung als Mitarbeiter zu übernehmen – nicht zuletzt, um demografischen Veränderungen erfolgreich zu begegnen. Dem sollte in der Ausgestaltung des Auswahlprozesses Rechnung getragen werden, indem Verfahren zum Einsatz kommen, die eine Prognose der späteren beruflichen Leistung ermöglichen. Persönlichkeits- und Intelligenztests messen stabile Merkmale, die sich langfristig auf die Leistung der Mitarbeiter und damit auf den Unternehmenserfolg auswirken. Reduziert sich die Auswahlentscheidung nicht nur auf Schulwissen und kognitive Fähigkeiten, sondern bezieht auch die Persönlichkeit und praktische Fähigkeiten der Kandidaten in angemessenem Umfang in die Entscheidung ein, können Bewerber mit ihrer Persönlichkeit ggf. auch Leistungsunterschieden im kognitiven Bereich wettmachen. Für die Unternehmen heißt das, aus einer größeren Anzahl geeigneter Personen wählen zu können. Unternehmen wie SwissLife, PricewaterhouseCoopers, Bosch oder Volkswagen haben dies ebenso frühzeitig erkannt wie Polizeibehörden in Deutschland und der Schweiz (z. B. in Berlin, Sachsen, Winterthur oder Zürich).



Sie setzen auf anforderungsspezifisch zusammengestellte oder sogar tätigkeitsspezifisch entwickelte Testverfahren, die zudem unternehmens- und zielgruppenspezifisch normiert werden. Die eigenen Bewerber dienen hier als Vergleichsmaßstab – und nicht Bewerber anderer Unternehmen, Regionen oder gar Schüler, die die Tests nicht in einer Auswahl-situation bearbeitet haben.

*Fazit: Eine auf Basis der relevanten Anforderungen zusammengestellte Kombination psychologischer Testverfahren ermöglicht eine bessere Prognose des künftigen beruflichen Erfolgs als Schulwissen. Dies gilt unabhängig davon, ob die Inhalte über einen langen Zeitraum in oft wenig vergleichbarem Schulkontext gemessen oder standardisiert in Form eines unspezifischen Eignungstests erhoben werden. Um künftigen Berufserfolg zuverlässig vorherzusagen, sollten alle verfügbaren Informationsquellen genutzt werden. Speziell beim Einsatz von Testverfahren zur Vorauswahl besteht die Gefahr, potenziell geeignete Kandidaten auf Basis eingeschränkter Informationen auszuschließen, wenn die Tests nicht mehr leisten, als die Schulnoten zu replizieren. Der zusätzliche Einsatz von Persönlichkeitstests und verhaltensbasierten Tests begegnet dieser Gefahr und hilft diejenigen auszuwählen, die sich nicht nur als Auszubildende bewähren, sondern auch als Mitarbeiter einen wichtigen Beitrag zum zukünftigen Unternehmenserfolg leisten.*