

# Qualitätscheck Mitarbeiterauswahl

# 47

**Ein Prüf- und Informationsleitfaden zur  
Beurteilung von Auswahlverfahren**

## **1. Auflage 2002**

2001 wechselten nach Angaben des statistischen Bundesamtes mehr als 6 Millionen Erwerbstätige Arbeitsstätte und Beruf. Zusammen mit Neueinstellungen kommen dabei mehr als 10 Millionen Einstellungsgespräche zustande. Fast jedes Großunternehmen wendet zur Eignungsprognose auch psychologische Tests oder andere Verfahren an.

Diese Fakten verdeutlichen: Die Auswahl der Mitarbeiter wird unabhängig von der Arbeitsmarktlage zu einer strategischen Größe der Unternehmensführung. Die Qualität der Mitarbeiter entscheidet über die künftige Wettbewerbsfähigkeit. Deswegen sind an die Auswahlverfahren höchste Qualitätsmaßstäbe anzulegen.

Die Zeit sollte vorbei sein, wo hauptsächlich mit der vielbemühten „Menschenkenntnis“ und dem sicheren Gefühl „das ist der/die Richtige“ die Auswahl begründet wurde.

Wonach aber können Auswahlverfahren bewertet werden?

Bislang fehlte eine pragmatisch aufgebaute Orientierung zur Beurteilung. Diese Lücke soll diese Checkliste schließen helfen. Sie ergänzt die Praktiker-Checkliste 45, „Mitarbeiterauswahl mit System“, die die Anwendung der Auswahlmethoden in den Mittelpunkt rückte, um den Bewertungsaspekt.

Die Checkliste wurde für Praktiker geschrieben. Sie hilft, Qualitätskriterien für die Analyse der Bewerbungsunterlagen, das Bewerberinterview, psychologische Tests, Arbeitsproben und Assessment Center festzulegen. Im Unternehmen bereits angewandte Verfahren können danach beurteilt und in ihrer Vorhersagequalität weiterentwickelt, neue Verfahren danach ausgewählt werden. Zahlreiche Prüflisten und Hintergrundinformationen zu den Anforderungen an die Verfahren erleichtern die Umsetzung der Checkliste in die Praxis.

**Autor:** Diplom-Psychologe Walter Braun  
Geschäftsführender Gesellschafter der  
SYSTEM-MANAGEMENT  
Braun, Rasche + Partner GmbH  
42579 Heiligenhaus

**ISBN: 3-922118-47-X**

© **SYSTEM-MANAGEMENT Braun, Rasche + Partner GmbH, 42579 Heiligenhaus**

<b>Gliederung</b>	<b>Seite</b>
<b>1. Ziele des Qualitätschecks</b>	<b>6</b>
<b>2. Die Zeit für Eignungsdiagnostik ist reif!</b>	<b>8</b>
<b>3. Das Auswahlprocedere im Überblick</b>	<b>12</b>
<b>4. Hinweise zur Definition betrieblicher Anforderungen</b>	<b>20</b>
<b>5. Anforderungen an Auswahlmethoden</b>	<b>26</b>
5.1 Gütekriterien	26
5.2 Durchführungsstandards	30
5.3 Überblick über Gütewerte	32
<b>6. Methoden der Bewerberauswahl</b>	<b>36</b>
6.1 Auswertung der Bewerberunterlagen	36
6.1.1 Ziele und Nutzen	36
6.1.2 Charakteristik	36
6.1.3 Vorgehensweise bei der Anwendung	38
6.1.4 Qualitätsaspekte und Beurteilung	40
6.2 Das Bewerberinterview	42
6.2.1 Ziele und Nutzen	42
6.2.2 Charakteristik	42
6.2.3 Vorgehensweise bei der Anwendung	44
6.2.4 Beispiel für die Entwicklung von Interview-Fragen	46
6.2.5 Aufbau eines Interviewleitfadens	48
6.2.6 Qualitätsaspekte und Beurteilung	48
6.2.7 Hinweise zur Gesprächsführung	52
6.3 Das Assessment Center (AC)	54
6.3.1 Ziele und Nutzen	54
6.3.2 Charakteristik	56
6.3.3 Vorgehensweise bei der Anwendung	58
6.3.4 Qualitätsaspekte und Beurteilung	62
6.4 Die Arbeitsprobe	64
6.4.1 Ziele und Nutzen	64
6.4.2 Charakteristik	64
6.4.3 Vorgehensweise bei der Anwendung	66
6.4.4 Qualitätsaspekte und Beurteilung	68
6.5 Psychologische Testverfahren	70
6.5.1 Ziele und Nutzen	70
6.5.2 Charakteristik	70
6.5.3 Vorgehensweise bei der Anwendung	72
6.5.4 Qualitätsaspekte und Beurteilung	74
6.5.5 Testanwendungen	76

<b>Gliederung</b>	<b>Seite</b>
<b>7. Prüfliste zur Qualitätsbeurteilung der Bewerberauswahl</b>	<b>80</b>
7.1 Überblick	80
7.2 Anforderungsprofil	84
7.3 Eignungsprofil	86
7.4 Methoden	88
7.5 Vorgehen bei Durchführung und Entscheidung	90
7.6 Qualitätssicherung	92
7.7 Erfolgskontrolle	94
<b>Anhang 1</b> Analyseblätter Bewerberunterlagen	<b>96</b>
<b>Anhang 2</b> Testbeschreibungen – 12 Wirtschaftspsychologische Testverfahren	<b>101</b>
<b>Literaturhinweise</b>	<b>114</b>
<b>Nachwort</b>	<b>115</b>