

Bewerberliste									
Ausbildungsberuf: Mechatroniker/Mechatronikerin; Einstellungsjahr 2008									
Nr.	Name	Vorname	Wohnort	Alter	Schulabschluss	Mathe-Note	Physik-Note	Deutsch-Note	Bemerkungen
1	Meier	Karl	Landau	16	HS	2	2	3	Mitarbeiterkind
2	Klein	Annette	Annweiler	19	RS	2	2	1	
3	Groß	Thomas	Eschbach	17	HS	2	3	3	
4	Rippel	Gerhard	Karlsruhe	18	RS	3	2	2	
5	Geiger	Stefan	Landau	20	Gymnasium	3	3	2	Funkamateurl

Mit der vorliegenden Bewerberliste erhalten alle an der Auswahl beteiligten Personen einen ersten Eindruck über die Bewerber und darüber, ob sie generell für den Ausbildungsberuf geeignet erscheinen. Die Liste enthält z. B. Angaben über das Alter, die Schulbildung und die Hobbys der Bewerber. Zusätzlich kann sie allen an dem Einstellungsgespräch teilnehmenden Personen zur Vorbereitung und zum Einstieg des Gesprächs dienen.

3.1.2 Psychologische Testverfahren

Psychologische Testverfahren werden zur weiteren Selektion der Ausbildungsplatzbewerber eingesetzt. Dabei sollten standardisierte, wissenschaftliche Tests eingesetzt werden, die Aussagen über die Einschätzung des Ausbildungs- und/oder Berufserfolges der Bewerber zulassen. Diese sind im Vergleich zu den anderen Auswahlverfahren objektiver und genauer; denn sie ermöglichen einen bildungsübergreifenden Vergleich und lassen z. B. Aussagen über die Intelligenzstruktur oder über die Mathematikkenntnisse der Bewerber zu. Vor dem Einsatz in der Praxis muss man aber den theoretischen Hintergrund kennen.

Bevor man also einen psychologischen Test einsetzt, sollte man die beigefügte Handanweisung sehr genau lesen, denn sie enthält entsprechende Hinweise für die Durchführung und Auswertung des Tests sowie zur Interpretation der Ergebnisse.

Ebenso enthält sie meistens ausführliche Informationen über die Entwicklung des Tests und dessen Gütekriterien. Bei der Auswahl eines Tests darf der Anwender (z. B. Ausbilder) niemals die Gütekriterien für psychologische Tests aus den Augen verlieren.

Ein guter Test sollte folgende **Hauptgütekriterien** erfüllen:

- Objektivität (Unabhängigkeit),
- Reliabilität (Zuverlässigkeit),
- Validität (Gültigkeit).

Objektivität

Objektivität (Unabhängigkeit) ist gegeben, wenn die Ergebnisse eines Tests unabhängig vom Ausbildungsplatzbewerber sind und mehrere Auswerter (z. B. Ausbilder) unabhängig voneinander zu gleichen Testergebnissen kommen. Mit anderen Worten: die Bewertung des Tests ist objektiv, wenn zwei oder mehrere Testanwender bei der Auswertung des Tests beim selben Bewerber zum gleichen Ergebnis kommen. Das Testergebnis ist somit unabhängig vom Anwender, egal, wer den Test durchführt, auswertet und die Ergebnisse interpretiert. Wir sprechen hier auch von Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität.

Die **Durchführungsobjektivität** verlangt, dass alle Bewerber die gleichen Rahmenbedingungen (z. B. Zeitdauer, Tageszeit, Hilfsmittel, Täuschungsmöglichkeit, Raumklima) haben. Dabei ist bei der Durchführung des Tests selbst sicherzustellen, dass alle Bewerber den gleichen Anforderungen und Bedingungen ausgesetzt sind. Man kann z. B. die Durchführungsobjektivität dadurch maximieren, dass allen Bewerbern die Anweisungen schriftlich vorgegeben werden.

Die **Auswertungsobjektivität** besagt, dass das Auswertungsergebnis bei einem Test unabhängig davon ist, welcher Ausbilder den Test auswertet (d. h. wenn verschiedene Ausbilder zu verschiedenen Zeitpunkten den Test mit gleicher Punktzahl bewerten). Die Auswertung eines Tests ist also nicht objektiv, wenn die Ausbilder zu unterschiedlichen Ergebnissen kommen. Bei Testaufgaben mit Mehrfachantworten zum Ankreuzen (**Multiple-Choice-Aufgaben**) ist die Auswertungsobjektivität maximiert, weil die Antwort vom Bewerber entweder richtig oder falsch angekreuzt wird und dadurch der Ausbilder eine eindeutige Antwort erhält. Eine hohe Auswertungsobjektivität wird rein technisch dadurch erreicht, dass man z. B. für die Auswertung eine Schablone oder eine eindeutige Beispielsammlung vorsieht. Ein Ausbilder kann dennoch bei der Auswertung zu einem falschen Ergebnis gelangen, wenn der Antwortbogen z. B. nicht eindeutig markiert ist oder wenn er sich bei der Addition der Einzelergebnisse verzählt. Durch solche Fehler wird die Auswertungsobjektivität wieder geringer.

Interpretationsobjektivität liegt dann vor, wenn zwei Ausbilder unabhängig voneinander aus dem gleichen Auswertungsergebnis des Tests den gleichen Schluss ziehen, d.h. wenn mehrere Ausbilder das gleiche Testergebnis gleich interpretieren. Weil aber Testergebnisse immer im Zusammenhang mit anderen Informationen interpretiert werden sollten, bleibt dabei ein großer subjektiver Spielraum. Hierbei ist besondere Vorsicht, Test- und Selbstkritik geboten!

Reliabilität

Unter Reliabilität (Zuverlässigkeit) einer Messung versteht man den Grad der Genauigkeit, mit dem ein bestimmtes Merkmal gemessen wird. Die Reliabilität bezieht sich auf das Ergebnis, z. B. die Anzahl der erreichten Punkte bei einem Test. Als reliabel gilt eine Messung und das zugrunde liegende Messinstrument (z. B. Test), wenn aus einer Wiederholung stets das gleiche Ergebnis resultiert.

Der Grad der Zuverlässigkeit einer Messung wird durch den **Reliabilitätskoeffizienten** r bestimmt, der angibt, in welchem Maße die gewonnenen Messergebnisse über denselben Ausbildungsplatzbewerber unter gleichen Bedingungen übereinstimmen. Der Reliabilitätskoeffizient gibt die Höhe des Zusammenhangs zwischen zwei Leistungen an. Bei einem Reliabilitätskoeffizienten von $r = 1.00$ besteht zwischen den beiden Merkmalen ein perfekter Zusammenhang und bei $r = -1.00$ besteht kein Zusammenhang. Ein für die Praxis geeigneter Test sollte mindestens eine Reliabilität von .80 haben. Sollte die Reliabilität in der Handanweisung niedriger angegeben sein oder ganz fehlen, dann sollte man gegenüber dem Test sehr misstrauisch sein und gegebenenfalls auf dessen Einsatz ganz verzichten.

Um die Reliabilität einer Messung zu bestimmen, bedient man sich der folgenden Methoden, die im Rahmen der klassischen Testtheorie entwickelt wurden:

Bei der »**Retest- oder Wiederholungsmethode**« wird der gleiche Test von derselben Versuchsperson zu unterschiedlichen Zeitpunkten bearbeitet. Anschließend wird aus den beiden Ergebnissen die Korrelation ermittelt. Dies ist eine gebräuchliche Methode zur Bestimmung der zeitlichen Stabilität einer Messung. Bei der Leistungsmessung wird diese Methode jedoch selten angewandt, weil bei der Wiederholung des Tests z. B. Übungseffekte nicht auszuschließen sind.

Dem Problem der Übungseffekte kann man jedoch aus dem Wege gehen, indem man die »**Split-Half- oder Testhalbierungsmethode**« anwendet. Dabei wird der Test nur ein einziges Mal von der Versuchsperson bearbeitet. Danach wird der Test in zwei Hälften aufgeteilt, z. B. alle Aufgaben mit geraden und alle Aufgaben mit ungeraden Nummern, und anschließend werden beide Testhälften miteinander korreliert. Diese Methode gibt uns Hinweise auf die Halbierungszuverlässigkeit oder die Konsistenz des Verfahrens.

Bei der »**Paralleltestmethode**« werden derselben Versuchsperson zwei einander inhaltlich ähnelnde Tests (z. B. Form A und Form B) hintereinander vorgelegt und deren Ergebnisse miteinander korreliert. Die Reliabilität ist um so größer, je genauer das Ergebnis der ersten Testdurchführung mit der zweiten Testdurchführung übereinstimmt. Ist die Reliabilität hoch, dann messen beide Tests hinreichend genau. Ist sie jedoch niedrig, messen ein Test oder aber beide Tests ungenau. Es könnte auch sein, dass sich Tests gar nicht ähneln (d. h. sie sind nicht genügend parallel).

Diese Methoden liefern unterschiedliche Reliabilitätsschätzungen, da die jeweiligen Messfehler auf unterschiedliche Ursachen zurückgehen können. Ein Reliabilitätskoeffizient, der mit der Halbierungsmethode bestimmt wurde, sagt eher etwas über die instrumentelle Güte des Tests und über die Homogenität der Aufgaben aus. Bei heterogenen Testaufgaben liefert diese Methode meist eine Unterschätzung der Reliabilität. Die Retestreliabilität ist nur dann hoch, wenn das zu messende Merkmal zeitlich stabil ist, was bei Schulleistungen nicht der Fall ist. Dabei ist die Homogenität der Aufgaben von geringerem Einfluss. Somit liefert ein Vergleich der verschiedenen Reliabilitätskoeffizienten Rückschlüsse auf die Güte und den Homogenitätsgrad des Tests sowie auf

die Stabilität des Merkmals, das gemessen wurde. Dabei sollten die Stichproben, bei denen die Reliabilitätskoeffizienten ermittelt wurden, genügend groß (mindestens 100 Probanden) und möglichst repräsentativ sein – im Ergebnis also nichts für die tägliche Praxis.

Die angegebenen Reliabilitätskoeffizienten in den Handanweisungen sind vor der Anwendung eines Tests »unter die Lupe« zu nehmen. Dabei sind folgende Punkte zu beachten:

- Die jeweilige Methode zur Bestimmung des Reliabilitätskoeffizienten,
- die Untersuchungsstichprobe,
- die Höhe des Reliabilitätskoeffizienten.

Test	Reliabilität
Adaptives Intelligenz Diagnostikum AID 2	Split-Half .91 – .95
Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Büro- und kaufmännische Tätigkeiten AZUBI-BK	Retest .91
Arbeitsprobe zur berufsbezogenen Intelligenz – Technische und Handwerklichen Tätigkeiten AZUB-TH	Retest .92
Aufmerksamkeits-Belastungstest d2	Split-Half .95 – .98
Berufsbezogener Rechentest BRT	Split-Half .97
Berufs-Eignungstest BET	Retest .89 – .93
FELDDHAUS Grundwissen-Test: – Rechtschreibung – Rechnen	Split-Half .83 – .87 Retest .87 – .90
Intelligenz-Struktur-Test 2000R	Split-Half .88 – .96
Leistungs-Prüfsystem LPS	Retest .95
Mechanisch-technischer Verständnistest MTVT	Retest .76
Revidierter Allgemeiner Büroarbeitstest ABAT-R	Retest .83
Test zur Untersuchung des Praktisch-Technischen Verständnisses PTV	Split-Half .83 – .86

Reliabilität verschiedener Tests

Die Reliabilität einer Messung sagt jedoch nur aus, wie genau gemessen wird, aber nicht **was** gemessen wird. Sie ist aber Voraussetzung für das wichtigste Gütekriterium, die Validität.

Validität

Die Validität (Gültigkeit) gibt den Grad der Genauigkeit an, mit dem ein Test auch tatsächlich das misst, das er messen soll oder zu messen vorgibt, z. B. Ausbildungs- und Berufserfolg. Sie bezieht sich auf die Ergebnisse der Messungen und deren Interpretation, d.h. ein Mathematiktest soll die Leistung eines Bewerbers in Mathematik und nicht seine Lesefähigkeit erfassen. Maßstäbe für die Validität sind Korrelationen mit entsprechenden Außenkriterien, z. B. den Schulnoten.

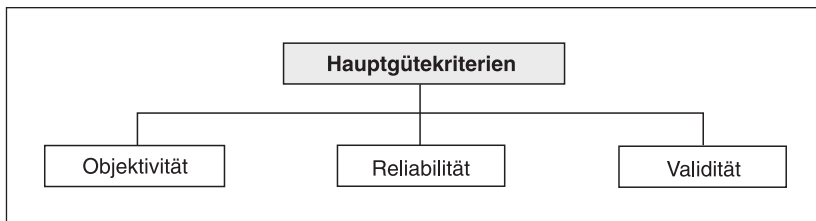
In der Testtheorie werden u.a. folgende Arten von Validitäten unterschieden:

Bei der »**Inhaltsvalidität**« wird die Gültigkeit eines Tests durch die inhaltliche Analyse der einzelnen Testaufgaben durch Experten gewährleistet, d.h. es wird überprüft, inwieweit ein Test Merkmale beinhaltet, die für den zu erfassenden Merkmalsbereich repräsentativ sind. So beziehen sich inhaltsvalide Berufseignungstests z. B. auf bestimmte Berufe oder Berufsgruppen.

Bei der »**Übereinstimmungsvalidität**« wird ermittelt, wie weit die mit einem Test gewonnenen Daten und die auf andere Weise und/oder mit anderen Methoden ermittelnden Resultate übereinstimmen. Bei einem Mathematiktest kann beispielsweise die vorliegende Mathematiknote als Außenkriterium herangezogen werden. Dabei korreliert bei einer hohen Übereinstimmungsvalidität ein Mathematiktest hoch mit der Mathematiknote.

Standardisierte Berufseignungstests sollten vor allem eine hohe »**Vorhersagevalidität**« haben; denn sie bildet die Grundlage für alle auf Berufseignung beruhenden Prognosen über den Ausbildungs- bzw. Berufserfolg eines Bewerbers. Dabei wird der Zusammenhang zwischen einer früheren und einer späteren Messung festgestellt. Soll z. B. der Berufsausbildungserfolg mit einem Eignungstest prognostiziert werden, dann vergleicht man die Testergebnisse des Ausbildungsplatzbewerbers mit den Ergebnissen von ehemaligen Auszubildenden, die bereits erfolgreich ihre Abschlussprüfung bestanden haben bzw. erfolgreich im Beruf stehen.

Bei der Beurteilung und Anwendung von Tests sollten die geschilderten Hauptgütekriterien niemals außer Acht gelassen werden! Zur Erinnerung daher diese nochmals im Überblick:



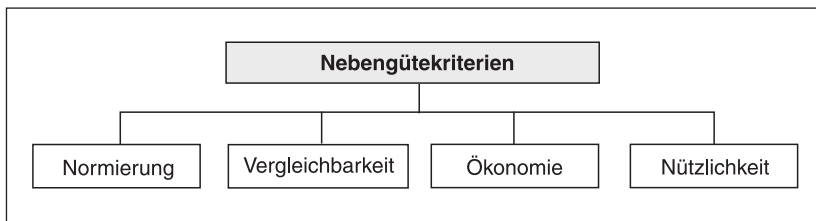
Hauptgütekriterien eines Tests

Außer den Hauptgütekriterien sollte man bei der Auswahl eines Tests auch die **Nebengütekriterien** beachten, die wie folgt beschrieben werden:

- Unter »**Normierung**« versteht man die Angaben über einen Test als Bezugssystem für die Entscheidung eines individuellen Testergebnisses. Dabei wird dem individuellen Testergebnis ein bestimmter Platz zugewiesen und daraus ist seine Stellung zur Bezugsgruppe erkennbar.
- Die »**Vergleichbarkeit**« eines Testes liegt vor, wenn Parallelformen oder validitätsähnliche Tests vorhanden sind (eher selten). Dadurch kann das individuelle Testergebnis mit anderen Testergebnissen verglichen werden.

- Die »**Ökonomie**« eines Testes ist gegeben, wenn er wenig Material verbraucht, einfach zu handhaben und als Gruppentest durchführbar ist sowie wenig Zeit beansprucht und in kurzer Zeit einfach ausgewertet werden kann. Erfüllt ein Test alle diese Kriterien, dann ist er auch preisgünstig in der Anwendung.
- Die »**Nützlichkeit**« eines Testes liegt vor, wenn er ein oder mehrere Personenmerkmale misst, für die ein praktisches Bedürfnis besteht. Die Nützlichkeit eines Tests kann z. B. bei der Auswahl von Auszubildenden zur Messung bestimmter Personenmerkmale für die Berufseignung gegeben sein. Ebenso ist ein Test auch dann nützlich, wenn er bei der Anwendung geringe Kosten verursacht.

Diese Erklärungen zeigen, dass auch die Nebengütekriterien für die Praxis von Bedeutung sind; ihre Einteilung nochmals im Überblick:



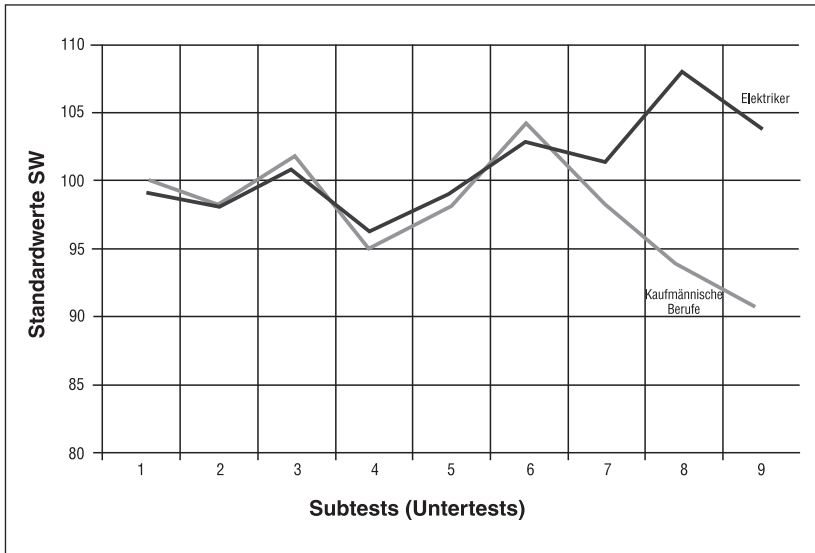
Nebengütekriterien eines Tests

In der Praxis erlebt man immer wieder, dass Ausbilder standardisierte Tests willkürlich abändern, indem sie z. B. einzelne Aufgaben herausstreichen oder hinzufügen, die Testzeit abändern oder den Bewerbern zusätzliche Hilfestellungen geben. Dadurch werden die Ergebnisse verfälscht und sind somit nicht mehr interpretierbar. Vorsicht also vor derartigen Manipulationen!

Es sollten für die Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern auch keine selbst erstellten Tests eingesetzt werden, die nicht nach wissenschaftlichen Gesichtspunkten entwickelt und erprobt wurden. Der größte Teil dieser »selbstgestrickten« Tests ist von Laien willkürlich zusammengestellt worden und daher eher mit einem Quiz vergleichbar. Weil diese Tests nicht die wissenschaftlichen Gütekriterien erfüllen, sind sie zur Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern nicht geeignet und sollten daher weder eingesetzt noch an andere weitergegeben werden.

Standardisierte Tests erfassen immer nur einen Teilaspekt, aber niemals die gesamte Persönlichkeit eines Testteilnehmers. Sie messen z. B. nur Strukturen der Intelligenz oder die Rechenfertigkeit eines Bewerbers, die mit der Eignung für einen bestimmten Beruf oder einer Berufsgruppe zusammenhängen.

Deswegen sollte die Auswahl der Bewerber nach einem **Anforderungsprofil** (z. B. Normprofil für einen bestimmten Beruf) erfolgen. Alle Bewerber, deren individuelles Profil dem Normprofil des gewünschten Ausbildungsberufes entspricht, werden daraufhin zu einem Einstellungsgespräch eingeladen.



Normprofile nach dem Intelligenz-Struktur-Test

Bei normierten Tests gibt der Normwert an, wo der getestete Bewerber leistungsmäßig in seiner Bezugsgruppe steht. Dabei ermöglichen die Normwerte die Interpretation eines Testergebnisses.

Im Allgemeinen sind folgende Arten von Normen in den Testanweisungen angegeben:

1. **Flächennormwerte** geben an, wie viele Jugendliche aus der Bezugsgruppe anteilmäßig eine bessere, dieselbe oder schlechtere Testleistung haben. Diese Normwerte heißen Flächennormen, weil die Anteile in der Rohwertverteilung durch entsprechende Flächen repräsentiert werden. Der Rohwert ist im Allgemeinen identisch mit der Anzahl der richtigen Antworten. Die wichtigste Flächennorm ist der »Prozentrang PR«, der angibt, wie viel Prozent der Jugendlichen der Bezugsgruppe eine schlechtere oder eine genauso gute Testleistung aufweisen.
2. **Standardwerte** geben an, wie weit ein individueller Rohwert vom durchschnittlichen Rohwert entfernt ist. Dabei wird die Standardabweichung der Rohwerte als Einheit gewählt. Die wichtigsten Standardwerte (SW) von Tests sind die folgenden (IQ = Intelligenzquotient):

T-Werte	Mittelwert 50, Standardwert 10
Z-Werte	Mittelwert 100, Standardwert 10
IQ-Werte	Mittelwert 100, Standardwert 15

T-Werte werden in der Regel bei Schulleistungstests, Z-Werte bei Leistungstests und IQ-Werte ausschließlich bei Intelligenztests verwendet.

Bei der **Interpretation** von Testergebnissen sollten Ausbilder stets **Prozent-ränge** verwenden, weil diese leichter als Standardwerte zu interpretieren sind. Beim **Rechnen** mit Testergebnissen sind jedoch die **Standardwerte** zu verwenden. Am Ende der Handanweisung eines normierten Tests sind meist entsprechende Umrechnungstabellen aufgeführt, in denen zu jedem Rohwert der entsprechende Prozentrang PR und Standardwert SW nachgesehen werden kann.

Bevor Ausbilder einen Test einsetzen, sollten sie überprüfen,

- wann er erschienen ist,
- ob das Testmaterial vollständig ist,
- ob die Testhefte oder Antwortbogen unzulässige Eintragungen enthalten.

Ein Test veraltet relativ schnell, da sich die Testleistung auf die Durchschnittsleistung einer Gruppe bezieht. Ändert sich dieser Wert, dann sollte der Test neu normiert werden. Zum Beispiel sind in den letzten Jahrzehnten die Durchschnittsleistungen von Hauptschülern gesunken, da immer mehr Schüler die Realschule oder das Gymnasium besuchen. Deshalb sollten Tests von den Anbietern immer wieder bezüglich des Inhalts und der Normen überprüft und gegebenenfalls überarbeitet werden.

Ist der Test unvollständig, dann kommt es beim Einsatz zu Schwierigkeiten. Deshalb ist vor jedem Einsatz zu prüfen, ob alle benötigten Schablonen für die Auswertung vorliegen und ob genügend Testhefte und Antwortbogen vorhanden sind. Sollte dies nicht der Fall sein, können die fehlenden Unterlagen rasch nachbestellt werden – das Fotokopieren der Unterlagen ist aus urheberrechtlichen Gründen bekanntlich verboten. Ebenso werden immer einige Reserveexemplare benötigt, wenn sich beispielsweise die Anzahl der Testteilnehmer kurzfristig vergrößert.

Bei wieder verwendbaren Testheften dürfen die Ausbildungsplatzbewerber hierin keine Eintragungen vornehmen. Trotz entsprechender Hinweise kommt es aber immer wieder vor, dass z. B. in Testheften irrtümlich Lösungen angekreuzt oder bei Rechentests Zwischenrechnungen gemacht werden. Durch solche Eintragungen wird die Leistung späterer Testteilnehmer (Bewerber) verfälscht. Deshalb sind die Testhefte in dieser Hinsicht immer vor ihrem Einsatz zu überprüfen.

Beim Einsatz und bei der Interpretation von Tests sollten Ausbilder immer folgende Punkte beachten:

- optimale äußere Rahmenbedingungen schaffen,
- möglichst standardisierte objektive Tests einsetzen,
- den Test niemals verändern,
- sich genau an die Handanweisung und Instruktion halten,
- bei der Interpretation von Testergebnissen immer den Standardmessfehler zugunsten des Bewerbers mit einbeziehen,
- in Zweifelsfällen immer zum Vorteil des Bewerbers entscheiden.

Psychologische Tests dürfen grundsätzlich nur mit Einwilligung des Testteilnehmers, d. h. des Ausbildungsplatzbewerbers, durchgeführt werden. Im Regelfall wird die Zustimmung durch die tatsächliche Teilnahme ohne Widerspruch am psychologischen Test erteilt. Im Falle von Minderjährigen ist allerdings, streng gesehen, die Einwilligung der gesetzlichen Vertreter erforderlich.

Mit einem standardisierten Test für Ausbildungsplatzbewerber, wie z. B. dem Grundwissen-Test, können Schwächen in Teilgebieten der Rechtschreibung und im Rechnen diagnostiziert werden. Dabei bietet er die Möglichkeit, den Leistungsstand der Bewerber hinsichtlich ihrer Kenntnisse in Rechtschreibung und Rechnen im Verhältnis zu einer Vergleichsgruppe festzustellen. Ebenso kann mit einzelnen Tests das räumliche Vorstellungsvermögen der Bewerber überprüft werden, denn es stehen verschiedene Testreihen für kaufmännisch/verwaltende und gewerblich/technische Ausbildungsberufe mit unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden zur Verfügung.

Beim Umgang mit dem Grundwissen-Test wird wegen des einfachen Aufbaus und der leichten Auswertung mit Schablonen sowie der Beschränkung auf eine reine Kenntnisermittlung die besondere Vorbildung als Psychologe oder Pädagoge nicht vorausgesetzt. Somit können ihn Ausbilder unbedenklich bei sorgfältiger Beachtung der beigefügten Anleitung zur Durchführung und Auswertung ohne Gefahr einer Verfälschung der Ergebnisse verwenden.

Zur Auswahl eines geeigneten Grundwissen-Testheftes ist für jede Testreihe eine Auswahlmappe erhältlich. Sie enthält vollständige Muster aller Tests einer Reihe sowie ein ausführliches »Begleitheft« mit allen für die Planung, Durchführung und Auswertung erforderlichen Erläuterungen sowie einer ausführlichen wissenschaftlichen Testbeschreibung.

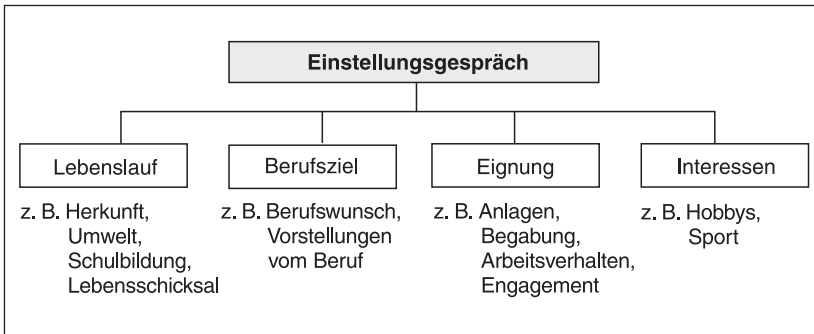
Nähere Informationen über den »Grundwissen-Test für Auszubildende« (33 Testhefte in vier Testreihen zu den Bereichen Rechtschreibung, Rechnen und Allgemeinbildung) sind erhältlich beim FELDHAUS VERLAG.

3.1.3 Einstellungsgespräch

Eine große Anzahl von Ausbildungsbetrieben rekrutiert seinen Nachwuchs aufgrund von Einstellungsgesprächen, obwohl die Validität solcher Gespräche bei $r = .1$ bezüglich des Berufsausbildungserfolges liegt (vgl. Abschnitt 3.1.2 zu diesem Wert).

Das Einstellungsgespräch sollte wegen der geringen Validität hauptsächlich zum gegenseitigen Kennenlernen aller an der Berufsausbildung Beteiligten, z. B. Ausbildungsleiter und Ausbildungsplatzbewerber, dienen. Die Teilnehmer können sich beim Einstellungsgespräch, jeweils nach dessen Qualität und Intensivität, einen abschließenden persönlichen Eindruck vermitteln. Dabei hat der Ausbildungsbetrieb die Möglichkeit sich selbst vorzustellen (z. B. Betriebsgröße, Sozialleistungen, Arbeitszeitregelung, Aufstiegsmöglichkeiten). Ebenso können sich die Interessenten näher darstellen, indem sie erläutern,

warum sie beispielsweise den gewählten Beruf erlernen und in dem betreffenden Unternehmen eine Ausbildung absolvieren möchten oder welchen Hobbys sie nachgehen. Das Gespräch sollte aber auch dazu dienen, dem Ausbildungsplatzbewerber noch offene Fragen zu beantworten.



Elemente eines Einstellungsgesprächs

Folgende Punkte sollten nach SCHULER (2000, S. 85) zur **Vorbereitung** für das Einstellungsgespräch beachtet werden:

- Bewerbungsunterlagen vollständig auswerten,
- Ablauf und evtl. Fragen zu den Basisanforderungen des Ausbildungsberufes festlegen,
- ggf. andere Personen informieren, die am Gespräch beteiligt sind oder eigene Gespräche führen,
- ungestörte Gesprächsgelegenheit schaffen,
- angenehme äußere Bedingungen schaffen,
- Unterlagen und Schreibmaterial bereithalten,
- »Roten Faden« im Geiste kurz vor dem Gespräch durchgehen.

Bei der Vielzahl von praktischen Auswahlprozessen kommt dem Einstellungsgespräch eine besondere **Schlüsselfunktion** zu, da in der Praxis häufig anhand des Gesprächs eine Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung des Ausbildungsplatzbewerbers gefällt wird.

Die Analyse des Gesprächs sollte daher mit größter Sorgfalt erfolgen. Es empfiehlt sich auf jeden Fall ein formeller Bewertungsbogen, der unmittelbar nach dem Gespräch ausgefüllt werden sollte!