

DUDEN

Einstellungstests sicher bestehen

- Effektive Vorbereitung
- Kommunikation und Persönlichkeit
- Umfassendes Allgemeinwissen
- Logisches Denken und Konzentration
- Mit vielen Tipps und Ratschlägen

Duden

**Einstellungstests
sicher bestehen**

S
I
X
A
B
B

Duden

Einstellungstests sicher bestehen

Bearbeitet
von der Dudenredaktion

Dudenverlag
Mannheim · Zürich

Die **Duden-Sprachberatung** beantwortet Ihre Fragen zu Rechtschreibung, Zeichensetzung, Grammatik u. Ä. montags bis freitags zwischen 08:00 und 18:00 Uhr.
Aus Deutschland: 09001 870098 (1,86 € pro Minute aus dem Festnetz)
Aus Österreich: 0900 844144 (1,80 € pro Minute aus dem Festnetz)
Aus der Schweiz: 0900 383360 (3,13 CHF pro Minute aus dem Festnetz)
Die Tarife für Anrufe aus den Mobilfunknetzen können davon abweichen.
Den kostenlosen Newsletter der Duden-Sprachberatung können Sie unter www.duden.de/newsletter abonnieren.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Autoren und Redaktion haben die Inhalte dieses Werkes mit größter Sorgfalt zusammengestellt. Für dennoch wider Erwarten auftretende Fehler übernimmt der Verlag keine Haftung. Dasselbe gilt für spätere Änderungen in Gesetzgebung oder Rechtsprechung. Das Werk ersetzt nicht die professionelle Beratung und Hilfe in konkreten Fällen.

Das Wort Duden ist für den Verlag Bibliographisches Institut GmbH als Marke geschützt.

Kein Teil dieses Werkes darf ohne schriftliche Einwilligung des Verlages in irgendeiner Form (Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren), auch nicht für Zwecke der Unterrichtsgestaltung, reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Alle Rechte vorbehalten.

Nachdruck, auch auszugsweise, verboten.

© 2011 Duden

Bibliographisches Institut GmbH, Dudenstr. 6, 68167 Mannheim

Redaktion: Heike Pfersdorff

Autoren: Dr. Jürgen Hess, Barbara Kettl-Römer, Angelika Rodatus

Herstellung: Monika Schoch

Typografie: Horst Bachmann

Umschlaggestaltung: Jürgen Sauerhöfer

Umschlagabbildung: Fotolia/Johanna Mühlbauer: Stellenangebote

Satz: Bibliographisches Institut GmbH

Druck und Bindung: Těšínská tiskárna, Štefánikova, 73736 Český Těšín

ISBN 978-3-411-74701-6

Auch als E-Book erhältlich unter: ISBN 978-3-411-90295-8

www.duden.de

Inhalt

Einstellungstests	7
Durchführung und Formen	8
Welche Unternehmen warum Einstellungstests durchführen	8
Leistungs- und Fähigkeitentests	10
Persönlichkeitstests	11
Effektive Vorbereitung	16
Rechtzeitig und gezielt üben	16
Den eigenen Lerntyp erkennen und leichter lernen	19
Einstellungstests: Anforderungen und Vorbereitung	23
Tipps und Tricks gegen die Prüfungsangst	41
Kommunikation und Persönlichkeit	50
Überzeugend auftreten	50
Selbstbewusst kommunizieren	58
Vorstellungsgespräch	64
Typische Testaufgaben im Vorstellungsgespräch	65
Etikettetest	75
Assessment-Center	84
Elemente und Ablauf eines Assessment-Centers	84
Die Postkorbübung	88
Das Rollenspiel	92
Die Präsentation	96
Die Gruppendiskussion	98

■ Testteil Allgemeinbildung	103
Geschichte	105
Politik, Wirtschaft und Recht	109
Kunst	113
Mathematik und Technik	117
Physik und Chemie	121
Erde und Weltraum	125
Sprache und Literatur	129
Fremdwörter, Redensarten und Zitate	133
Religion, Philosophie und Mythologie	137
Mensch und Medizin	141
Musik	145
Flora und Fauna	149
Essen und Trinken	153
■ Testteil Deutschlandwissen	155
Geschichte	157
Geografie	161
Politik und Verfassung	163
Märchen und Sagen	165
Religion	167
Kunst und Architektur	169
Musik	171
■ Testteil Denktraining	173
Sprachkompetenz	174
Vorstellungsvermögen	176
Räumliches Vorstellungsvermögen	177
Örtliches Vorstellungsvermögen	178
Folgerichtiges Denken	180
Logisches Denken	181
Lösungen zum Testteil Denktraining	182

Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Vorbereitung
Lerntypen
Anforderungen
Kenntnisse
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben
Etikette
Assessment-Center
Postkorbübung
Rollenspiel
Präsentation
Gruppendiskussion
Allgemeinbildung
Deutschlandwissen
Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Kenntnisse
Lerntypen
Anforderungen
Vorbereitung
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben
Etikette
Assessment-Center
Postkorbübung
Rollenspiel
Präsentation
Gruppendiskussion
Allgemeinbildung
Deutschlandwissen
Leistungstests
Fähigkeitentests
Persönlichkeitstests
Bewerbungsunterlagen
Kenntnisse
Lerntypen
Anforderungen
Vorbereitung
Prüfungsangst
Kommunikation
Testaufgaben

Einstellungstests

Wer glaubt, mit dem erfolgreich bewältigten Schul-, Ausbildungs- oder Studienabschluss sei die Zeit der Prüfungen vorbei, irrt. Vor dem Eintritt ins Berufsleben und bei jedem Wechsel zu einem neuen Arbeitgeber sind häufig neue, wenn auch anders gestaltete Prüfungen zu absolvieren: die Einstellungstests. Etwa ein Viertel bis ein Drittel aller Unternehmen in Deutschland führen laut verschiedenen Studien bei ihren Bewerbern Einstellungstests durch.

■ Welche Unternehmen warum Einstellungstests durchführen

Einstellungstests sind keine Frage der Unternehmensgröße.

Dabei spielt, anders als man meinen könnte, die Unternehmensgröße keine entscheidende Rolle. Nur sehr kleine Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern unterziehen sehr selten ihre Bewerber speziellen Einstellungstests. Dort ist eher die Einladung zu einem ein- bis fünftägigen Probearbeiten üblich. Die Probearbeit kann daher als spezielle Form eines praktischen Tests gelten. Die Studien besagen auch, dass Unternehmen mit mehr als 5 000 Mitarbeitern ebenfalls vergleichsweise selten Einstellungstests durchführen, wohingegen bei Unternehmen mit elf bis 5 000 Mitarbeitern der Anteil bei 25 bis 35 Prozent liegt. Insgesamt scheint der Anteil der Unternehmen, die verstärkt auf Einstellungstests als Mittel der Bewerberauswahl setzen, zuzunehmen.

Einstellungstests gibt es für alle Arten von Positionen.

Noch vor wenigen Jahrzehnten waren Einstellungstests vorwiegend für die Auswahl von Auszubildenden und bei der Einstellung von Führungs- und Nachwuchsführungskräften üblich. Heute werden neben diesen Bewerbergruppen auch Bewerberinnen und Bewerber für »ganz normale« Stellen im Verkauf, in der Sachbearbeitung, im Kundenservice oder in der Montage getestet. Dazu kommen Institutionen wie Bundeswehr (für die Offiziersanwärter), Polizei oder Auswärtiges Amt, die aus einer sehr großen Anzahl von Bewerbern wählen können und müssen und schon seit Jahrzehnten dabei auf spezielle Tests setzen.

Wo es viele Bewerber gibt, wird mehr getestet.

Es gibt viele verschiedene Arten von Tests ...

... von denen Bewerber manchmal gar nichts erfahren ...

Grundsätzlich gilt: Je mehr Kandidaten sich um eine oder mehrere offene Stellen bewerben und je spezieller die gewünschten Fähigkeiten und Kenntnisse sind, desto eher müssen sie mit Einstellungstests als Mittel der Personalauswahl rechnen. Die aus der Sicht des Arbeitgebers besten Bewerberinnen und Bewerber sollen beim Einstellungstest ihre Eignung für die Stelle unter Beweis stellen. Je nach der Art der Stelle und der mit ihr verbundenen Aufgaben, Belastungen und Verantwortlichkeiten sind allerdings unterschiedliche Fähigkeiten und Eigenschaften der Stelleninhaber gefragt. Daher gibt es ein sehr breites Spektrum an Tests, mit dem Bewerber konfrontiert werden können.

Häufig kombinieren die Unternehmen verschiedene Tests, um ein aussagekräftigeres Bild des jeweiligen Bewerbers zu bekommen. »Der Einstellungstest« besteht in der Regel aus vielfältigen Testbausteinen, die verschiedene Fähigkeiten, Kenntnisse, Verhaltensweisen und Persönlichkeitseigenschaften prüfen sollen. Werden mit einer Gruppe von Bewerbern mehrere verschiedene Tests an einem oder zwei Tagen durchgehend absolviert, spricht man von einem Assessment-Center.

Es gibt auch Einstellungstests, die Unternehmen nur anhand der Bewerbungsunterlagen durchführen, ohne dies den Bewerbern ausdrücklich mitzuteilen. So setzen manche Unternehmen auf grafologische Gutachten (= die Auswertung der Handschrift durch einen speziell geschulten Psychologen) zur Persönlichkeitsbeurteilung. Damit müssen Bewerber rechnen, wenn sie im Rahmen der Bewerbung zur Abgabe eines von Hand geschriebenen Textes aufgefordert werden. Wieder andere werten anhand der Bewerbungsfotos die Gesichter der Kandidaten nach speziellen Kriterien aus, aus denen sie auf Persönlichkeit und Eigenschaften der Porträtierten schließen wollen. Diese »Psychophysiognomie« wird von privaten Anbietern offensiv vermarktet, obwohl es keine wissenschaftlichen Belege für ihre Aussagekraft gibt. Hinter vorgehaltener Hand berichten Personalberater sogar von Unternehmen,

Durchführung und Formen

... und die nicht alle wissenschaftlich fundiert sind.

die Bewerber nach Horoskopen oder mithilfe »Auspendelns« ihrer Bewerbungsunterlagen auswählen. Seriöse Unternehmen werden nur solche Tests durchführen, die aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen und ihre Bewerber vorab entsprechend informieren.

■ Leistungs- und Fähigkeitentests

Was getestet wird, hängt vor allem von der Art der Arbeitsaufgabe ab.

Wenn die Aufgaben, die mit einer bestimmten Stelle verbunden sind, bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse erfordern, ist es selbstverständlich sinnvoll, zu prüfen, ob diese Fähigkeiten und Kenntnisse vorhanden sind.

Unternehmen, die sich Einstellungstests überlegen, werden ihre Testbausteine diesen Anforderungen entsprechend zusammensetzen. Bewerber, die sich vorab ihre Gedanken machen, können daher in etwa abschätzen, was sie erwartet.

Oft wird gleichzeitig die Belastbarkeit getestet.

Viele Unternehmen legen auch Wert darauf, dass ihre Mitarbeiter belastbar und Stresssituationen gewachsen sind. Deshalb legen sie die Tests bewusst so an, dass die Kandidaten sie unter Zeitdruck bearbeiten müssen. Oder sie geben von vornherein eine so große Anzahl von Testaufgaben vor, die in einer so kurzen Zeitspanne zu bearbeiten sind, dass kein noch so fähiger Bewerber das schaffen kann.

Schnell muss nicht immer gut sein.

Der eigentliche Test erstreckt sich dann darauf, wie die Kandidaten mit dem Anforderungsdruck umgehen. Welches Ergebnis dabei als gut bewertet wird, kann wiederum je nach Art der Arbeitsaufgabe unterschiedlich sein: Für manche Stellen (z. B. in der Qualitätssicherung oder bei gefährlichen Arbeiten) kommt es besonders darauf an, auch unter Druck sorgfältig und korrekt zu arbeiten, auch wenn das langsamer vonstattengeht. Für andere ist es wichtiger, schnell viel zu schaffen, auch wenn das Ergebnis im Detail nicht immer genau stimmt. Welche Anforderungen Bewerberinnen und Bewerber im Rahmen von Leistungs- und Fähigkeitentests erwarten und wie sie sich darauf vorbereiten können, finden Sie in Kapitel 2.

Persönlichkeitstests

Fach- und Allgemeinwissen, analytische Intelligenz und Gedächtnis sind für viele Berufe wichtig und tatsächlich vergleichsweise einfach zu testen. Sie allein genügen aber nicht, um sehr qualifizierte Stellen und insbesondere Führungspositionen erfolgreich auszufüllen. Für solche Aufgaben brauchen die Bewerber bestimmte Persönlichkeitseigenschaften. Diese sollen im Rahmen von Persönlichkeitstests geprüft werden.

Wann Persönlichkeitstests seriös sind

Was genau »Persönlichkeit« eigentlich ist, wie man sie messen kann und welche Eigenschaften in welcher Ausprägung beruflichen Erfolg bedingen, ist nicht eindeutig geklärt. Neben einigen Tests, die dem aktuellen Wissensstand der Psychologie entsprechen und heutigen wissenschaftlichen Standards genügen, gibt es in der Praxis eine große Grauzone mit mehr oder weniger umstrittenen Testverfahren.

Seriöse Unternehmen informieren ihre Bewerberinnen und Bewerber vorab darüber, welche Persönlichkeitstests sie durchführen und was sie damit messen wollen. Die Durchführung sollte möglichst in der Hand erfahrener Psychologen liegen.

Unternehmen, die sich ihrer Verantwortung besonders bewusst sind, richten sich sogar nach einer eigens entwickelten DIN-Norm für eignungsdiagnostische Verfahren. Die DIN 33430, die auf Anregung des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) entwickelt wurde, beschreibt, was heute State of the Art ist. Interessierte Bewerber können sich vorab bei den Unternehmen informieren, ob die eingesetzten Verfahren der DIN 33430 entsprechen.

Nicht alle Persönlichkeitstests sind seriös

Nicht alle Unternehmen haben ausreichend qualifiziertes Personal für die Auswahl und Durchführung wissenschaft-

Bewerber sollten wissen, was auf sie zukommt.

DIN-Norm für Persönlichkeitstests

Durchführung und Formen

Vorsicht bei frei interpretierbaren Bildern

lich anerkannter psychologischer Eignungstests, und manche vertrauen diese Leistung externen Beratern an, deren Qualifikation nicht nachgewiesen ist. Manche Unternehmen arbeiten mit Tests, die nicht den aktuellen wissenschaftlichen Standards entsprechen, andere adaptieren Tests, die eigentlich ganz anderen Zwecken dienen.

So gibt es beispielsweise sogenannte projektive Verfahren, bei denen Probanden zu Bildern, Farben oder Texten freie Assoziationen bilden sollen. Ein bekannter Vertreter dieser Verfahren ist der Rohrschach-Test, bei dem »Klecksbilder« gedeutet werden sollen. Diese Verfahren werden heute noch ab und zu in der klinischen Psychologie zur Hypothesenbildung über nicht eindeutige Krankheitsbilder eingesetzt. Es gibt aber auch Personalberatungen und andere Unternehmen, die sie im Rahmen von Einstellungstests nutzen. Für diesen Einsatzzweck wurden sie nicht entwickelt und sind daher nicht dafür geeignet, außerdem lassen sie keine objektiv mess- und interpretierbaren Ergebnisse zu. Entsprechend wenig Aussagekraft haben diese Tests. Aufgeklärte Bewerberinnen und Bewerber werden daher überlegen, ob sie sich einem solchen Test im Rahmen eines Einstellungsverfahrens überhaupt unterziehen wollen.

Skepsis ist bei Typologien angebracht.

Weit verbreitet sind Persönlichkeitstests, als deren Ergebnis der Bewerber einem bestimmten Persönlichkeitstyp zugeordnet werden kann. Das »Herrmann Brain Dominance Instrument« (HBDI) beispielsweise unterteilt je nach dem bevorzugten Denkstil in analytische, intuitive, strukturelle und strategische Denker. Das ebenfalls sehr bekannte DISG-Persönlichkeitsprofil sortiert Kandidaten dagegen nach den Verhaltensstilen dominant, initiativ, stetig und gewissenhaft. Diese Verfahren sind auch deswegen so beliebt, weil sie sehr anschaulich sind und die Kandidaten sich zumindest gefühlsmäßig wiedererkennen. Wissenschaftlich sind sie umstritten, weil es keine gesicherten Nachweise dafür gibt, dass diese Typen so existieren und der »Typ« tatsächlich messbaren Einfluss auf das Verhalten hat bzw. Prognosen über zukünftiges Verhalten rechtfertigt.

Fünf wesentliche
Rechte der Bewerber

Welche Rechte Bewerber im Zusammenhang mit Persönlichkeitstests haben

Persönlichkeitstests haben den Zweck, die Persönlichkeit eines Kandidaten näher zu beleuchten und aus ihr auf den zukünftigen beruflichen Erfolg zu schließen. Damit erforschen sie einen sehr privaten Bereich; die Arbeitgeber erhalten einen tiefen Einblick in die Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber. Seriöse Arbeitgeber gehen mit den Tests und den sensiblen Daten entsprechend sorgfältig um.

- 1) Das einstellende Unternehmen muss Ihnen rechtzeitig mitteilen, ob im Rahmen des Bewerbungsverfahrens psychologische Testverfahren eingesetzt werden, und wenn ja, welche das sind.
- 2) Psychologische Tests im Rahmen von Einstellungsverfahren dürfen nur Fragen bzw. Aufgaben enthalten, die für die ausgeschriebene berufliche Position relevant sind.
- 3) Fragen nach religiösen und politischen Einstellungen sind nicht erlaubt, auch nicht solche nach persönlichen moralischen Vorstellungen oder gar aus dem Intimbereich. Solche Fragen müssen Sie nicht bzw. nicht wahrheitsgemäß beantworten.
- 4) Sie haben ein Recht darauf, über die wichtigsten Testergebnisse informiert zu werden und sie erklärt zu bekommen. Die Testergebnisse selbst muss Ihnen der Arbeitgeber aber normalerweise nicht zeigen (es sei denn, Sie haben das vorher ausdrücklich mit ihm vereinbart).
- 5) Wenn Sie es verlangen, muss das Unternehmen die Original-Testunterlagen vernichten, wenn Sie die Stelle nicht bekommen. Selbst wenn Sie eingestellt werden, können Sie verlangen, dass die Testergebnisse nur in Ihre Personalakte aufgenommen und nach Ihrem Ausscheiden aus dem Unternehmen vernichtet werden.