

Informationsbroschüre für Bewerber*innen

Bewerber*innen fragen, die dgp antwortet

Inhalt

Vorwort.....	3
1 Einige Fragen, die Sie stellen könnten.....	4
2 Inhalte der dgp-Tests.....	11
3 Übungsaufgaben.....	14
3.1 Verarbeitungskapazität.....	14
3.2 Bearbeitungsgeschwindigkeit.....	29
3.3 Arbeitseffizienz.....	30
3.4 Deutsch.....	30
3.5 Englisch.....	31
3.6 Wissensfragen.....	32
4 Was ist an Gerüchten wirklich dran?.....	34
5 Sieben Tipps für Bewerber/innen.....	37
6 Lösungen zu den Übungsaufgaben.....	39

Vorwort

Liebe Leserin, lieber Leser,

Sie haben sich für eine Ausbildung oder ein Studium beworben und sind zu einer Eignungsuntersuchung eingeladen worden. Mit der Durchführung der Untersuchung ist die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (dgp) beauftragt worden.

Falls Sie das erste Mal an einer solchen Eignungsuntersuchung teilnehmen, haben Sie bestimmt Fragen dazu. Sie möchten wahrscheinlich gern wissen, warum überhaupt eine Eignungsuntersuchung durchgeführt wird, mit wem Sie es dabei zu tun haben und was auf Sie zukommen wird.

In dieser Broschüre finden Sie Antworten auf einige dieser Fragen. Zusätzlich werden Ihnen beispielhaft Testaufgaben vorgestellt, die Sie zu bearbeiten haben, und Sie bekommen die Gelegenheit, einige Beispielaufgaben schon einmal selbst zu lösen. Hier haben Sie also die Möglichkeit, sich aus erster Hand umfassend über die bevorstehende Eignungsuntersuchung zu informieren.

1 Einige Fragen, die Sie stellen könnten

Wer ist die dgp?

dgp ist die Abkürzung für „Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.“. Die dgp wurde 1949 gegründet und ist damit eine der ältesten Personalberatungsgesellschaften der Bundesrepublik. Sie hat zurzeit fünf Geschäftsstellen: Hannover, Düsseldorf, Leipzig, Berlin und Stuttgart. Die Mitarbeiter*innen der dgp sind vor allem in zwei Bereichen tätig:

- Personalentscheidungen: Hier geht es darum, Unternehmen, Verwaltungen und Hochschulen bei Personalentscheidungen zu beraten und zum Beispiel bei der Auswahl geeigneter Personen für die Ausbildung und die Besetzung von Stellen zu unterstützen. Dabei ist die Bandbreite der zu besetzenden Stellen sehr groß: Sie bewegt sich von Auszubildenden bis hin zu Führungspositionen in unterschiedlichen Berufsfeldern.
- Personalentwicklung: Dabei geht es um die Förderung und Weiterbildung der bereits in der Organisation beschäftigten Personen. Die dgp führt dazu Veranstaltungen (z.B. Seminare, Coachings, Workshops, Maßnahmen zur Teamentwicklung) für unterschiedliche Zielgruppen durch.

Für ihre Tätigkeit setzt die dgp Diplom-Psychologen*innen und Master of Science im Fach Psychologie sowie psychologisch-technische Assistenten*innen ein, die sich auf die Gebiete Personalauswahl und -entwicklung spezialisiert haben. Weitere Informationen über die dgp finden Sie im Internet unter www.dgp.de.

Warum wird überhaupt eine psychologische Eignungsuntersuchung durchgeführt?

Jede Ausbildung, jeder Beruf stellt bestimmte Anforderungen an die Person, die diese Ausbildung erfolgreich absolvieren und den Beruf ausüben will. Die Anforderungen der einzelnen Berufe unterscheiden sich z.T. recht deutlich voneinander. So werden an einen Handwerker beispielsweise ganz andere körperliche, geistige und persönliche Anforderungen gestellt als an einen Manager; von einer Polizistin wird anderes verlangt als von einer Kauffrau. Es ist einleuchtend, dass sich auch die Menschen im Grad ihrer Eignung für verschiedene Berufe unterscheiden. Die Eignungsuntersuchung, zu der Sie eingeladen sind, soll feststellen, ob Sie über gute Voraussetzungen verfügen, damit Sie den Anforderungen der Ausbildung/des Berufes/des Studiums für die/den/das Sie sich beworben haben, später gewachsen sein werden. Dies liegt sicher auch in Ihrem Interesse, denn es wäre zum Bei-

spiel ein erheblicher Zeitverlust, wenn Sie erst während der Ausbildung/des Studiums feststellten, dass Ihnen der Beruf nicht liegt bzw. wenn erst nach zwei Jahren deutlich würde, dass Sie nicht alle Voraussetzungen für den gewählten Beruf mitbringen, sondern Ihre Fähigkeiten auf anderen Gebieten liegen. Aufgrund der Untersuchungsergebnisse werden nur Aussagen über Ihre Eignung für das spezielle, von Ihnen angestrebte, Berufsbild, getroffen. Über Ihre Eignung für andere Berufe wird nichts ausgesagt.

Warum wird die dgp mit der Durchführung der Eignungsuntersuchung beauftragt?

Die dgp verfügt über langjährige Erfahrungen auf dem Gebiet der beruflichen Eignungsfeststellung. Sie führt immer wieder für verschiedene Berufsbilder Analysen zur Erfassung der in der Ausbildung und in der Praxis gestellten Anforderungen durch und entwickelt Untersuchungsverfahren zur Erfassung der anforderungsspezifischen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse. Mit sogenannten „Bewährungskontrollen“ wurde und wird die Aussagekraft der Methoden wiederholt überprüft. Die Erfassung und statistische Analyse der Daten von jährlich weit über 20.000 Personen ermöglicht es der dgp, Aussagen über die durchschnittliche Leistungsfähigkeit von Bewerber*innen für spezifische Berufsbilder zu bestimmen.

Ein Vorteil der dgp-Verfahren, der besonders Ihnen als Bewerber*in zugute kommt: Die Bewertung der Bewerber*innen erfolgt ausschließlich aufgrund der nachvollziehbaren Untersuchungsergebnisse. Andere Aspekte, wie z.B. Beziehungen („Vitamin B“), fließen nicht in die Entscheidung ein.

Wie läuft die Eignungsuntersuchung ab?

Die Eignungsuntersuchung besteht in der Regel aus einem schriftlichen Testteil von – je nach Beruf bzw. Laufbahn – zwei bis fünf Stunden Dauer und einem mündlichen Teil, der einige Wochen später stattfindet.

Nun werden Sie sich fragen, welche Aufgabentypen im schriftlichen Teil vorkommen. Die Antwort: Nur solche, die einen Zusammenhang mit der Ausbildung haben und für die angestrebte Laufbahn/den angestrebten Beruf wichtig sind (auch wenn das ein Laie nicht immer sofort erkennen kann).

Im Allgemeinen sind das Aufgaben aus dem Bereich des logischen Denkens (wir nennen es Verarbeitungskapazität), Konzentrationsaufgaben sowie Aufgaben zur Überprüfung der Kenntnisse in der Rechtschreibung, der Grammatik, im Rechnen sowie in einigen Wissens-

gebieten. Bei technischen und handwerklichen Berufen können zusätzlich Aufgaben zum praktisch-technischen Verständnis und räumlichen Vorstellungsvermögen hinzukommen.

Im zweiten Teil der Informationsbroschüre stellen wir Ihnen beispielhaft Aufgaben zu den meisten der hier angesprochenen Bereiche vor. Der Tabelle auf Seite 12 können Sie entnehmen, welche Bereiche bei der beruflichen Ausbildung, für die Sie sich beworben haben, in der Regel getestet werden. Es kann aber Ausnahmen dazu geben.

Fragen, die Ihre Privat- und Intimsphäre berühren, erleben Sie bei uns nicht. Geprüft wird nur, ob Sie in den relevanten Bereichen die Voraussetzungen mitbringen, die einen Ausbildungs-, Studien- und Berufserfolg wahrscheinlich machen.

Der mündliche Teil schließt sich in Ausnahmefällen zeitlich direkt an, wird aber in der Regel einige Wochen später durchgeführt und ergänzt die schriftlichen Ergebnisse. Häufig werden nicht alle Personen zum mündlichen Teil eingeladen, sondern nur die Bewerber*innen, die einen bestimmten Mindestwert im schriftlichen Test erzielt haben. Der mündliche Teil besteht meist aus folgenden Stationen: einem Einzelgespräch mit einer Psychologin oder einem Psychologen der dgp, einer Gruppendiskussion mit 4-7 Bewerber*innen und häufig einer zusätzlichen Gruppenaufgabe. Bewertet werden hierbei vor allem folgende Aspekte:

- Analytisch-logische Kompetenz
- Intellektuelle Flexibilität
- Soziale Kompetenz
- Kommunikationskompetenz
- Engagement
- Emotionale Stabilität
- Motivation
- Interkulturelle Kompetenz (optional)

Wie Sie sehen, gehen nur solche Aspekte in die Bewertung ein, die im Berufsleben tatsächlich eine Rolle spielen, z.B. beim Einsatz im Publikumsverkehr. Keinesfalls werden andere Kriterien herangezogen wie etwa Ihre politische Ansicht, Ihre Konfession oder die Farbe Ihrer Kleidung.

Für Sie wichtig ist vielleicht noch, dass sich während des mündlichen Teils zwangsläufig Wartezeiten ergeben, weil die Einzelgespräche natürlich nacheinander geführt werden und dadurch Leerlaufzeiten entstehen. bringen Sie sich also ruhig etwas zu lesen mit.

Wie werden die Testergebnisse bewertet?

Bei der Bearbeitung des schriftlichen Tests tragen Sie Ihre Antworten auf einem Antwortbogen ein, der von der dgp per Computer ausgewertet wird. Es zählt die Zahl Ihrer richtigen Antworten.

Die Testergebnisse der Bewerber*innen der letzten Jahre haben wir stichprobenartig (natürlich anonymisiert) in Beziehung gesetzt zu ihrem späteren Ausbildungserfolg und daraufhin die Bedeutsamkeit jedes Aufgabentyps festgelegt. Je nach Güte der anforderungsspezifisch bewerteten Testergebnisse wird auf einer fünfstufigen Skala ein Eignungsgrad für den jeweiligen Ausbildungsgang festgestellt. Die Skala reicht von „Die Leistungen entsprechen den Anforderungen“ (5) über „Die Leistungen entsprechen nur teilweise den Anforderungen“ (3) bis zu „Die Leistungen entsprechen nicht den Anforderungen“ (1).

Auch der Verhaltenseindruck, den Sie in der Gruppendiskussion, dem Einzelgespräch und evtl. bei der Gruppenaufgabe hinterlassen, wird auf einer fünfstufigen Skala bewertet. Die Einstufungen für das Testergebnis und für das Verhalten werden zu einem Gesamteignungsgrad (ebenfalls in 5 Stufen) zusammengefasst. Dabei ist eines wesentlich: Die dgp bewertet Ihre Eignung für das entsprechende Berufsbild unabhängig von der zur Verfügung stehenden Zahl der Ausbildungs-, Studien- und Arbeitsplätze; die einstellende Organisation trifft die Entscheidung über Einstellung oder Nichteinstellung selbst.

Wie kann man sich auf die Eignungsuntersuchung vorbereiten?

Da die Fähigkeiten und Kenntnisse, die in den schriftlichen Tests gemessen werden, das Ergebnis langjähriger Lern- und Entwicklungsprozesse sind, entziehen sie sich weitgehend den Versuchen, kurzfristig grundsätzlich verändert zu werden. Man kann sich nicht in kurzer Zeit ein angemessenes Allgemeinwissen, ein gutes Sprachverständnis oder die Fähigkeit zum Erkennen logischer Zusammenhänge antrainieren.

Untersuchungen haben aber gezeigt, dass sich eine gewisse Vertrautheit mit der Aufgabenstellung – wenn auch in geringem Maße – positiv auf die Testleistungen auswirkt. Diesem Zweck dient der Übungsteil unserer Broschüre. Darüber hinausgehende sture Paukerei von Aufgaben oder das Auswendiglernen von Einzellösungen aus sog. „Testknacker“-Büchern bringt keine zusätzliche Leistungssteigerung, sondern trägt möglicherweise sogar zur Verwirrung bei.

Auch bezüglich des mündlichen Teils der Eignungsuntersuchung fragen Bewerber*innen häufig nach Vorbereitungsmöglichkeiten. Hier gilt Vergleichbares: Sie verhalten sich im Kontakt mit anderen Menschen in der Regel so, wie Sie es im Verlauf Ihrer Entwicklung gelernt haben. Es ist sehr schwer, das eigene „wirkliche“ Verhalten zu unterdrücken und dem Gegenüber etwas vorzuspielen. Besonders schwer wird dies dann, wenn die Situation für Sie sehr wichtig ist, wie es ja in Einstellungsuntersuchungen in der Regel der Fall ist. Deshalb sollten Sie sich am besten an die Devise halten: Offenheit und Natürlichkeit kommen besser an als „Trainiertheit“.

Die Mitarbeiter*innen der dgp haben ein Interesse daran, dass Sie Ihr Bestes geben können. Deshalb hier noch einige Tipps, wie Sie Ihre optimale Leistungsfähigkeit sicherstellen können:

- Lassen Sie sich nicht verrückt machen!
- Nehmen Sie nur in gesundem Zustand am Test teil! Sollten Sie sich krank fühlen, erkundigen Sie sich nach der Möglichkeit, den Test zu einem anderen Zeitpunkt nachzuholen.
- Gehen Sie ausgeruht zur Untersuchung, und essen Sie vorher ausreichend.
- Stellen Sie sich auf die voraussichtliche Testdauer ein.
- Wenn Sie bei der Testerklärung etwas nicht genau verstanden haben, fragen Sie sofort nach.
- Denken Sie im mündlichen Testteil nicht zu viel darüber nach, wie Ihr Verhalten wirken könnte, ob Sie die Arme verschränken dürfen usw. Diese Gedanken blockieren Sie nur für die wirkliche Aufgabe, nämlich das Einzel- und Gruppengespräch.
- Bringen Sie sich für die Wartezeiten etwas zu lesen mit.

Während der Untersuchung sind die vor Ort anwesenden dgp-Mitarbeiter*innen Ihre Ansprechpartner*innen. Scheuen Sie sich nicht, diese anzusprechen, wenn Sie Fragen oder Schwierigkeiten haben.

Welche Informationen bieten sogenannte „Testknacker“-Bücher?

Noch ein Hinweis zu sogenannten „Testknacker“-Büchern. Bei diesen Büchern muss man zwei verschiedene Inhalte unterscheiden. Zum einen informieren diese Bücher über Testbearbeitungsstrategien und über Testaufgaben, oft anhand zahlreicher Beispiele. Solche Informationen sind bei der Vorbereitung hilfreich, deshalb bieten wir Ihnen hier in der Broschüre Beispiele für Testaufgaben, die in Ihrer Eignungsuntersuchung vorkommen

werden. Zum anderen machen viele der „Testknacker“-Bücher aber auch Stimmung gegen Tests. Z.B. werden besonders dumme Testaufgaben dargestellt und es werden schreckliche Erlebnisse, peinliche Fragen usw. aus 1001 Bewerbungen geschildert. Jahr für Jahr werden in Deutschland ca. 20 Millionen berufliche Personalzuordnungsentscheidungen getroffen. Sicherlich wird es bei dieser Anzahl auch Fälle geben, bei denen das Auswahlverfahren nicht sinnvoll oder sogar in einer für die Bewerber*innen unzumutbaren Weise geführt wird. Auch wird es unter den Tausenden von Testaufgaben einige ungeeignete Testaufgaben geben. Schlechte Auswahlverfahren mit unmöglichen Fragen und ungeeigneten Testaufgaben sind vor allem dann zu befürchten, wenn das Auswahlverfahren nicht von Profis durchgeführt wird, die für diese Situation ausgebildet und trainiert sind. Man kann aber nicht von Einzelfällen auf die allgemeine Praxis schließen. Eine Falschmeldung in der Presse oder das Fehlverhalten einiger Journalisten rechtfertigen ja auch nicht die Forderung nach Abschaffung der Presse.

Die in einigen „Testknacker“-Büchern anzutreffende Stimmungsmache gegen Tests und Auswahlverfahren führt häufig dazu, dass Bewerber*innen mit Angst zur Eignungsuntersuchung erscheinen, weil sie glauben, die im Buch geschilderten düsteren Einzelfälle würden die Praxis widerspiegeln. Unter Angst kann man natürlich seine Leistungsfähigkeit nicht zeigen; die Autor*innen dieser „Testknacker“-Bücher verdienen daran, dass sie die Bewerber*innen zunächst verunsichern und ihre Bücher dann als Hilfe vermarkten. In vielen „Testknacker“-Büchern werden die vorhandenen Personalauswahlverfahren schlecht gemacht, ohne dass die Autor*innen selbst Alternativen anbieten. Was soll ein Unternehmen / eine Verwaltung tun, um z.B. allen 100 Bewerber*innen für die fünf verfügbaren Ausbildungsplätze eine faire Chance zu bieten? Wissenschaftlich fundierte psychologische Eignungsuntersuchungen, die von Profis durchgeführt werden, stellen gerade im Interesse der Bewerber*innen die beste und fairste Vorgehensweise dar.

Lassen Sie sich nicht durch ideologisch vorgefertigte Meinungen abschrecken und bezahlen Sie kein Geld dafür, sich grundlos Angst einjagen zu lassen! Bei uns werden Ihnen keine schrecklichen Erlebnisse widerfahren. Was Sie erwartet, ist eine anstrengende, aber faire und menschlich korrekte Untersuchung, bei der geprüft wird, ob Ihre Leistungen und Kenntnisse zu den in der Ausbildung und im Beruf gestellten Anforderungen passen.

Welche Möglichkeiten gibt es, sich über das Testergebnis zu informieren?

Sämtliche Testergebnisse, die Sie in der Eignungsuntersuchung erzielen, unterliegen selbstverständlich den Bestimmungen des Datenschutzes; sie werden nach den dort auf-

geführten Sicherheitsbedingungen aufbewahrt. Grundsätzlich haben Sie das Recht, sich Ihre Testergebnisse vorlegen und erläutern zu lassen.

Dazu brauchen Sie eine formlose Genehmigung des Unternehmens / der Verwaltung, das/die Sie zur Eignungsuntersuchung eingeladen hat. Mit dieser Genehmigung wenden Sie sich per E-Mail an die dgp, um einen Termin zu vereinbaren oder Ihr Testergebnis in Schriftform anzufordern. Beide Formen der Testerläuterungen sind gebührenpflichtig.

Im Übrigen halten wir uns bei der Durchführung der Eignungsuntersuchungen an die Empfehlungen des Berufsverbandes Deutscher Psychologen (BDP) (vgl. Seite 43-44).

Gibt es für Personen mit längerfristigen gesundheitlichen Einschränkungen Sonderregelungen im Testverfahren?

Eine längerfristige gesundheitliche Beeinträchtigung soll auf keinen Fall zu Nachteilen im Testverfahren führen. Deshalb kann, wenn die Art der längerfristigen gesundheitlichen Beeinträchtigung es erfordert, der Test in Einzelaspekten (z.B. Bearbeitungszeit, Art der Aufgaben) verändert werden. Dies wird von uns mit dem Bewerber bzw. der Bewerberin abgesprochen. Sollten Sie längerfristige gesundheitliche Einschränkungen haben, sollten Sie diesen Punkt unbedingt vorab mit der Stelle, die Sie zum Test eingeladen hat, klären.

Was passiert, wenn man sich mehrfach beworben hat?

Wenn Sie einen dgp-Test absolviert haben, speichert die dgp Ihre persönlichen Daten (Name, Vorname, Geburtsdatum) und Ihr Testergebnis für 6 Monate. Innerhalb dieser 6 Monate greifen auch andere Verwaltungen / Firmen, bei denen Sie sich ebenfalls für den selben Ausbildungsgang beworben haben und die ihre Vorauswahl anhand von dgp-Tests treffen, auf Ihr Testergebnis zurück. Wichtig: Bewerben Sie sich für unterschiedliche Ausbildungsgänge, für die unterschiedliche Testbatterien eingesetzt werden, müssen Sie natürlich für jeden Ausbildungsgang den entsprechenden Test absolvieren (ebenfalls jeweils nur einmal innerhalb von 6 Monaten).

Ihre Testergebnisse werden nur mit Ihrer schriftlichen Einwilligung an die Verwaltungen oder Firmen, bei denen Sie sich ebenfalls beworben haben, weitergegeben. Sind Sie mit der Weitergabe Ihrer Testergebnisse nicht einverstanden, können Ihre weiteren Bewerbungen nicht weiter verfolgt werden. Nach Ablauf von 6 Monaten werden Ihre Daten routinemäßig gelöscht, Sie können dann den Test wiederholen.

2 Inhalte der dgp-Tests

Mit den Eignungstests der dgp werden die folgenden Leistungsdimensionen erfasst:

1. Verarbeitungskapazität: Logisches Denken, Befähigung zum analytischen und abstrakten Denken.

2. Bearbeitungsgeschwindigkeit: Arbeitstempo, Auffassungsleichtigkeit und Konzentrationskraft beim Lösen einfach strukturierter Aufgaben von geringem Schwierigkeitsniveau.

Diese zwei so genannten „Dimensionen des Denkens“ werden je nach Berufsbild mit sprachlichem, zahlengebundenem und figuralem Aufgabenmaterial erfasst. Darüber hinaus werden noch bei einigen Ausbildungs- und Berufsbildern die folgenden Fertigkeiten und Kenntnisse geprüft:

3. Arbeitseffizienz: Konzentrationsfähigkeit, Sorgfalt und Arbeitstempo bei Büroroutineaufgaben wie z.B. Sortieren bzw. möglichst schnelles Identifizieren von Zahlen aus einer Zahlenreihe, die eine vorgegebene Bedingung erfüllen.

4. Rechtschreibung: Mittels eines Textes, in dem für bestimmte Wörter mehrere Schreibweisen angeboten sind, wird die Kenntnis der wichtigsten Rechtschreibregeln überprüft (siehe Beispiel in dieser Broschüre). Bei der Überprüfung der Rechtschreibkenntnisse übergehen wir die mit der diskutierten Rechtschreibreform aufgebrachte Umstellungsproblematik, indem wir die Prüfung auf solche Aspekte begrenzen, die von der Rechtschreibreform unberührt bleiben. Personen, die noch die „alten“ Regeln kennen, haben daher die gleichen Chancen wie Personen, die bereits die neuen Regeln gelernt haben und umgekehrt.

5. Deuschtest Wortschatz

Die richtige Bedeutung vorgegebener deutscher Wörter muss hier aus vier Lösungsvorschlägen ausgewählt werden.

6. Kenntnisse: Mit Wissensfragen werden allgemeine Kenntnisse, z. B. aus den Bereichen Politik und Gesellschaft, Wirtschaft, Literatur, Geschichte, Verwaltungswissen, Interkulturelles Wissen und EDV geprüft (vgl. S. 32-33).

Bei vielen Berufsbildern ist zudem ein Englischtest vorgesehen.

Je nach Berufsbild können zusätzlich noch berufsspezifische Kenntnisse und Fertigkeiten geprüft werden. Für technische Berufe werden beispielsweise Fragen zum praktisch-

technischen Verständnis gestellt. Fragen zu Physik, Chemie, Umweltkunde, Medizin etc. sind zu erwarten, wenn das Berufsbild diese Kenntnisse voraussetzt. Fachliche Kenntnisse, die Sie erst in der Ausbildung erwerben sollen, werden nicht vorausgesetzt.

Welche Leistungsbereiche voraussichtlich bei der Eignungsuntersuchung für das von Ihnen gewählte Berufsbild geprüft werden, können Sie der untenstehenden Tabelle entnehmen.

Testinhalte		F1	G3	K3
Verarbeitungskapazität	Verbal	0	0	0
	Numerisch	0	0	0
Bearbeitungsgeschwindigkeit	Numerisch		0	
	Figural		0	
Arbeitseffizienz		0		
Deutsch Rechtschreibung		0	0	
Deutsch-Wortschatz			0	
Praktische Fähigkeiten			0	
Kenntnistests (laufbahnspezifisch)		0	0	0
Englisch		0		

Erläuterung: Die verschiedenen Tests werden u.a. für folgende Berufsbilder und Laufbahnen verwendet: F1: (duale) Studiengänge / gehobener Dienst sowie kaufmännische Berufe / mittlerer Dienst, wie z.B. g.D., LG II, AGL II, Wirtschaftsinformatiker*in (BA); Bachelor of Public Administration; Feuerwehr g.D.; Verwaltungsfachangestellte, m.D., AGL I; Bürokaufmann/-frau; Fachinformatiker*in; mittlerer Gesundheitsdienst; Justizfachangestellte; G3: Gewerbliche Ausbildungsberufe wie z. B. Elektroniker*in; Forstwirt*in; Feuerwehr m.D.; Altenpfleger*in; K3: Höherer Dienst allgemeine Verwaltung; höherer Polizeidienst

Im Folgenden zeigen wir Ihnen typische Testaufgaben und geben Ihnen anhand einiger Beispiel- und Übungsaufgaben jeweils die Chance, die Lösung selbst herauszufinden. Die Beispielaufgaben sind zum schnelleren Verständnis relativ leicht, die Übungsaufgaben sind etwas schwerer. Sie sollten sich deshalb auf jeden Fall auch die Übungsaufgaben ansehen.

Vorab ist jedoch noch ein Hinweis zur besten Arbeitstechnik bei der Testbearbeitung nötig: Für das Durcharbeiten jeder Aufgabenreihe steht jeweils eine bestimmte Zeit zur Verfügung (je nach Schwierigkeitsgrad zwischen ca. 1 und 20 Minuten). Es ist wichtig, die Bearbeitungszeit gut zu nutzen. Ein gleichmäßiges und sorgfältiges, aber dennoch zügiges Arbeiten verspricht den besten Erfolg. Wahlloses Anstreichen führt nicht zu einem guten Ergebnis. Sie sollten berücksichtigen, dass die Testreihen meist mit leichteren Aufgaben beginnen und mit schwierigeren Aufgaben enden. Es empfiehlt sich also, der Reihe nach vorzugehen, sich aber keinesfalls zu lange bei einer Aufgabe „festzubeißen“, sondern gegebenenfalls lieber die Nächste zu probieren.

Wichtig ist auch noch der Hinweis, dass es bei vielen Aufgabenreihen gar nicht möglich ist, in der zur Verfügung stehenden Zeit alle Aufgaben zu bearbeiten. Sie sollten also nicht nervös werden, wenn Sie nur die Hälfte oder zwei Drittel der Aufgaben gelöst haben; in vielen Fällen reicht das durchaus aus, um ein anforderungsgerechtes Ergebnis zu erzielen.

Und nun zu den Übungsaufgaben: Sehen Sie sich zunächst die Beispielaufgaben an und versuchen Sie anschließend, die übrigen Aufgaben selbst zu lösen. Die Lösungen finden Sie am Ende dieser Broschüre.

3 Übungsaufgaben

3.1 Verarbeitungskapazität

3.1.1 Sprachlicher Inhalt

Ähnliche Wortbedeutung (ÄW)

Hier sollen Sie zu einem vorgegebenen Wort das Wort mit der ähnlichsten Bedeutung finden.

Beispielaufgabe:

Das Wort mit der ähnlichsten Bedeutung wie das Wort „Kopf“ ist:

- A) Körper
- B) Haupt
- C) Mensch
- D) Haar
- E) Haut

Hier ist B) Haupt das Wort, das die ähnlichste Bedeutung wie Kopf hat.

Übungsaufgaben:

ÄW1: anspruchslos

- A) brav
- B) genügsam
- C) folgsam
- D) geizig
- E) regsam

ÄW2: lauschen

- A) lösen
- B) klingen
- C) horchen
- D) schweigen
- E) träumen

Textanalyse (TA)

Bei diesem Aufgabentyp wird Ihnen ein kurzer Text (ca. eine halbe DIN-A4- Seite) vorgegeben, dessen Sinn Sie verstehen sollen. Als Lösungsmöglichkeiten werden Ihnen im Anschluss 5 Sätze vorgegeben, von denen nur einer den Sinn des Textes teilweise wiedergibt. Alle anderen Sätze sagen inhaltlich etwas anderes oder Neues aus. Sie sollen den einen Satz, der den vorgegebenen Text teilweise wiedergibt, heraussuchen.

Beispielaufgabe:

Die stärkste Kaufkraft besitzen der Hochtaunuskreis und der Kreis Starnberg bei München. Niedersachsen bleibt mit einem Indexwert von 94,2 um 5,8 % hinter dem Durchschnitt in den alten Bundesländern zurück. Innerhalb Niedersachsens zeigt die Studie ein erhebliches regionales Gefälle bei der Kaufkraft der Verbraucher*innen auf. Das Schlusslicht bildet mit einer Kaufkraftzahl von 79,3 der Kreis Lüchow-Dannenberg. Dieses Ergebnis wird mit der bisher extremen Randlage Lüchow-Dannenburgs erklärt. Ein ähnliches Phänomen ist in vielen Gemeinden im ehemaligen Grenzgebiet zur DDR zu beobachten. Besonders der Harz weist eine geringe Kaufkraft auf.

Welcher der folgenden Sätze gibt einen Teil des Textinhalts wieder?

- A) Die geringe Kaufkraft im Harz bedingt die allgemein schlechte Kaufkraftsituation in Niedersachsen.
- B) Bayern hat von allen Bundesländern die höchste Kaufkraft.
- C) Die Kaufkraft in Niedersachsen wird sich im Zuge der Wiedervereinigung voraussichtlich erhöhen.
- D) Niedersachsen weist im Vergleich zu den alten Bundesländern größere regionale Unterschiede in der Kaufkraft auf.
- E) Im ehemaligen Grenzgebiet zur DDR finden sich viele Kreise mit relativ geringer Kaufkraft.

Die Lösung ist hier E).

Begründung:

- A) Ist falsch, da neben dem Harz noch andere Kreise bzw. Gemeinden eine z.T. noch niedrigere Kaufkraft haben;
- B) ist falsch, da über die Kaufkraft in Bayern insgesamt keine Aussage gemacht wird;
- C) ist falsch, da hier eine Hypothese aufgestellt wird, für deren Berechtigung es im Text keinerlei Anhaltspunkte gibt;
- D) ist falsch, da über regionale Unterschiede in anderen Bundesländern im Text nichts ausgesagt ist;
- E) ist richtig, denn im Text steht, dass in Niedersachsen das Schlusslicht in der Kaufkraft der Kreis Lüchow-Dannenberg bildet und ein ähnliches Phänomen (nämlich geringe Kaufkraft) in vielen ehemaligen Zonenrandgemeinden zu beobachten ist.

Übungsaufgaben:

TA1

Die Personalverhältnisse im Spitzenbereich der Exekutive sind durch zwei personelle Hauptgruppen geprägt: politische Amtsträger und öffentliche Bedienstete. Exekutiv-Politiker*innen bilden in den parlamentarischen Demokratien eine eher kleine Personalgruppe, und sie sind relativ kurz im Amt. Öffentliche Bedienstete bilden den umfangreicheren Personalkörper.

- A) In der Exekutive sind ausschließlich politische Beamt*innen beschäftigt.
- B) Politische Beamt*innen haben eine kürzere Lebenserwartung, wenn sie in Spitzenpositionen arbeiten.
- C) Öffentliche Bedienstete sind zu lange im Amt.
- D) Öffentliche Bedienstete sind im Spitzenbereich der Exekutive nur vereinzelt vertreten.
- E) Exekutiv-Politiker*innen haben meistens eine relativ kurze Amtszeit.

TA2

In der Bevölkerung ist seit der ersten Hälfte der sechziger Jahre immer stärker eine alltägliche Bürokratie-, Verwaltungs-, Behörden- und Beamtenkritik zu verzeichnen. Diese Veränderungsprozesse, die im Wesentlichen im gesellschaftlichen Wertewandel einer pluralistischen Gesellschaft begründet liegen, sind an verschiedenen Symptomen erkennbar. Die Folge hiervon ist, dass die Akzeptanz der öffentlichen Verwaltung in ihrem bisherigen Erscheinungsbild immer mehr in Frage gestellt und Staatsentfremdung begünstigt wird.

- A) Staatsentfremdung ist das kennzeichnende Symptom des gesellschaftlichen Wertewandels.
- B) Die steigende Behördenkritik in der Bevölkerung liegt im Wesentlichen im gesellschaftlichen Wertewandel begründet.
- C) Nur in einer pluralistischen Gesellschaft kann es zu Wertewandel kommen.
- D) Das kritikwürdige Verhalten der Verwaltung begünstigt Staatsentfremdung der Bevölkerung.
- E) Das Erscheinungsbild der Verwaltung ist Symptom der pluralistischen Gesellschaft.

Analogien (AG)

Beispielaufgabe:

Was ist an Stelle des Fragezeichens einzusetzen, damit die Beziehung der Begriffe in jedem Wortpaar die gleiche ist?

Schaf verhält sich zu Wolle wie Vogel zu?

- A) Flügel
- B) Nest
- C) Luft
- D) Tier
- E) Federn

Hier ist E) Federn die richtige Lösung und an Stelle des Fragezeichens einzusetzen, denn die Beziehung zwischen „Vogel“ und „Federn“ ist die gleiche wie zwischen „Schaf“ und „Wolle“.

Übungsaufgaben:

AG1: Radiergummi : Bleistift = Schwamm : ?

- A) Füllfederhalter
- B) Kreide
- C) Eimer
- D) Schrift
- E) Tafel

AG2: Ziegel : Dach = Fliese : ?

- A) Zimmer
- B) Dachboden
- C) Fußboden
- D) Haus
- E) Waschbecken

Schlussfolgerungen (SL)

Bei dieser Aufgabe werden Ihnen mehrere Feststellungen vorgegeben. Im Anschluss daran folgt eine Reihe von Schlüssen. Sie sollen entscheiden, welche der Schlüsse zwingend aus den Feststellungen folgen. Es können dabei mehrere der vorgegebenen Schlüsse zwingend folgen, es kann aber auch sein, dass keiner der angegebenen Schlüsse gefolgert werden kann.

Beispielaufgabe:

1. Feststellung: Alle Bäume sind Häuser.
2. Feststellung: Alle Häuser trinken Milch.

Schlüsse:

- A) Was Milch trinkt, ist ein Haus.
- B) Alle Häuser sind Bäume.
- C) Alle Bäume trinken Milch.
- D) Was keine Milch trinkt, ist kein Baum.

Frage: Welche der vier Schlüsse folgen zwingend?

Richtige Lösungen: C) und D)

Begründung:

- A) ist nicht zwingend. Die Aussage „Alle Häuser trinken Milch“ schließt nicht aus, dass auch andere Dinge Milch trinken; was Milch trinkt, muss deshalb nicht unbedingt ein Haus sein.
- B) ist nicht zwingend. Die Aussage „Alle Bäume sind Häuser“ ist nicht umkehrbar. (Alle Dackel sind Hunde, das Umgekehrte gilt natürlich nicht, da „Hunde“ der Oberbegriff ist).
- C) zwingender Schluss. Wenn alle Bäume Häuser sind und alle Häuser Milch trinken, müssen auch alle Bäume Milch trinken.
- D) zwingender Schluss. Wenn alle Häuser Milch trinken und alle Bäume zugleich Häuser sind, dann ist alles, was keine Milch trinkt, auch kein Baum (natürlich auch kein Haus).

Übungsaufgaben:

SL 1

1. Feststellung: Alle Telefone sind rot.
2. Feststellung: Was nicht rot ist, kann nicht beißen.

Schlüsse:

- A) Alle Telefone können beißen.
- B) Einige Telefone können beißen.
- C) Einige Telefone können nicht beißen.
- D) Alle Telefone können nicht beißen.

SL 2

1. Feststellung: Alle Bücher haben dicke Rinden.
2. Feststellung: Was eine dünne Rinde hat, versteht Englisch.
3. Feststellung: Was Englisch versteht, kann fliegen.

Schlüsse:

- A) Bücher können fliegen.
- B) Bücher können nicht fliegen.
- C) Was eine dünne Rinde hat, ist kein Buch.
- D) Was Englisch versteht, ist kein Buch.

SL 3

1. Feststellung: Nachts sind alle Vögel vollkommen gelb.
2. Feststellung: Nachts ist gelb unsichtbar.
3. Feststellung: Was nachts unsichtbar ist, kann schwimmen.

Schlüsse:

- A) Alle Vögel sind unsichtbar.
- B) Alle Vögel können schwimmen.
- C) Tags ist gelb sichtbar.
- D) Was schwimmen kann, ist nachts unsichtbar.

3.12 Zahlgebundener Inhalt

Buchstabenreihen (BR)

Es sind Buchstabenreihen vorgegeben, die nach einer bestimmten Regel aufgebaut sind. Es sind jeweils die beiden nächsten Buchstaben herauszufinden, die nach der Regel an Stelle der Fragezeichen einzusetzen wären.

Beispielaufgabe:

A	Z	B	Y	C	X	D	W	?	?
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Lösungen A) FU B) EV C) EW D) DV E) VE

Richtig ist die Lösung B) EV, denn die Regel dieser Buchstabenreihe lautet: Auf den ersten Buchstaben des Alphabets A folgt der letzte Z; dann kommt der zweite B und der zweitletzte Y; der dritte C, der drittletzte X; der vierte D, der viertletzte W. An Stelle der Fragezeichen müssen jetzt der fünfte Buchstabe des Alphabets E und der fünftletzte V folgen.

Übungsaufgaben:

BR 1

A	M	B	C	M	D	E	M	?	?
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

A) EF B) GF C) MF D) FM E) FG

BR 2

E	F	E	F	C	D	G	H	G	H	E	F	I	J	I	?	?
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

A) HF B) JG C) JK D) JH E) KF

Grundrechnen (GR)

Bitte lösen Sie die folgenden Rechenaufgaben ohne Taschenrechner.

Beispielaufgabe:

$$150 \% \text{ von } 30 = ?$$

Die richtige Lösung lautet 45.

$$(1 \% \text{ von } 30 = \frac{30}{100}; 150 \% \text{ sind dann } \frac{30 \times 150}{100} = 45)$$

Übungsaufgaben:

GR1

$$\frac{4}{9} \times \frac{3}{27}$$

A) $\frac{3}{52}$ B) $\frac{6}{13}$ C) $\frac{3}{26}$ D) $175 \frac{1}{2}$ E) $\frac{4}{81}$ F) $\frac{96}{117}$

GR2

$$15,3 \times 13 =$$

A) 50 B) 21,6 C) 6 D) 54 E) 72 F) 198,9

GR3

Wandeln Sie folgenden Bruch in eine Prozentzahl um: $\frac{4}{20}$

A) 1000 % B) 20 % C) 5 % D) 50 % E) 500 % F) 10,2 %

Text-Rechenaufgaben (TX)

Beispielaufgabe:

Eine Angestellte verdient in 8 Stunden 120 €. Wie viel verdient sie in 12 Stunden?

Richtige Lösung: 180 €

(in einer Stunde verdient sie $\frac{120}{8}$ €, in 12 Stunden $\frac{120 \times 12}{8} = 180$ €)

Übungsaufgaben:

TX1

Herr Krause hat testamentarisch festgelegt, dass seine beiden Kinder nach seinem Tod je $\frac{1}{3}$ seines Vermögens erhalten. Der verbleibende Betrag wird auf die 5 Enkel verteilt. Jeder Enkel erhält nach diesen Bestimmungen EURO 1.500,-. Wie groß ist das Vermögen von Herrn Krause?

TX2

Frau Schmidt kauft Wertpapiere im Wert von 5.000 €. Ihr jährlicher Zins beträgt 10 % des Wertes, allerdings werden 0,5 % des Zinses als Depotgebühren abgezogen. Wie viel hat Frau Schmidt mit ihren Wertpapieren nach einem Jahr verdient?

TX3

Ein Hotel hat 10 Einzelzimmer und 40 Doppelzimmer. Der Übernachtungspreis beträgt im Einzelzimmer 100 € und im Doppelzimmer 80 € pro Person. Wie hoch sind die Einnahmen des Hotels in einer Nacht, in der alle Einzelzimmer und $\frac{3}{4}$ der Doppelzimmer voll belegt sind?

Ergebnisse Schätzen (ES)

Bei der folgenden Rechenaufgabe soll das Ergebnis nicht ausgerechnet, sondern durch Schätzen oder rechnerische Überlegungen gefunden werden.

Beispielaufgabe:

$$107.432 - 16.130 - 936 - 2.006 = ?$$

- A) 88.373 B) 87.009 C) 88.360 D) 87.997 E) 88.361

Es kann nur die Lösung C) 88.360 richtig sein, weil in der Aufgabe nur gerade Zahlen subtrahiert werden und deshalb als Lösung auch nur eine gerade Zahl herauskommen kann.

Übungsaufgaben:

ES1

$$\sqrt{27,3529} = ?$$

- A) 5,23 B) 5,34 C) 5,3 D) 5,243 E) 4,33

ES2

$$55 \times 0,93 = ?$$

- A) 55,35 B) 51,15 C) 52,5 D) 50,745 E) 51,54

ES3

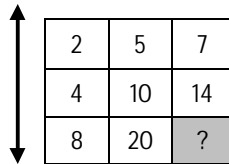
$$\frac{12345}{4} \times \frac{333}{3} = ?$$

- A) $\frac{1360398}{3}$ B) $\frac{1315335}{5}$ C) $\frac{1350344}{4}$ D) $\frac{1421855}{3}$ E) $\frac{1370295}{4}$

Zahlenmatrizen (ZM):

Die Zahlen in den Feldern sind nach einer bestimmten Regel geordnet. Sie sollen diese Regel suchen und anstelle des Fragezeichens die richtige Zahl einsetzen. Der Pfeil gibt an, in welcher Richtung Sie die Regel suchen müssen. Es kann vorkommen, dass sich die Regel von Zeile zu Zeile bzw. Spalte zu Spalte ändert.

Beispielaufgabe:

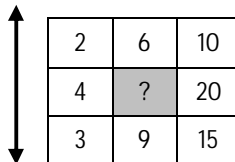


2	5	7
4	10	14
8	20	?

Die Regel in der Senkrechten besteht darin, dass die folgende Zahl immer doppelt so groß ist wie die vorhergehende. Die richtige Lösung ist also 28.

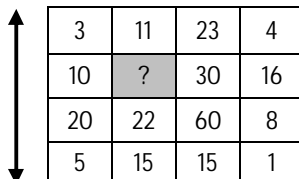
Übungsaufgaben:

ZM1



2	6	10
4	?	20
3	9	15

ZM2



3	11	23	4
10	?	30	16
20	22	60	8
5	15	15	1

Tabellen und Statistiken (TS):

Beispielaufgabe:

Betrachten Sie bitte folgende Tabelle:

Erdteile	Bevölkerung in Mio.	Bodenfläche in Mio. km ²
Europa	580	11
Asien	3 000	43
Amerika	560	42
Afrika	420	31
Australien	20	7

In welchem Erdteil leben pro Quadratkilometer die meisten Menschen?

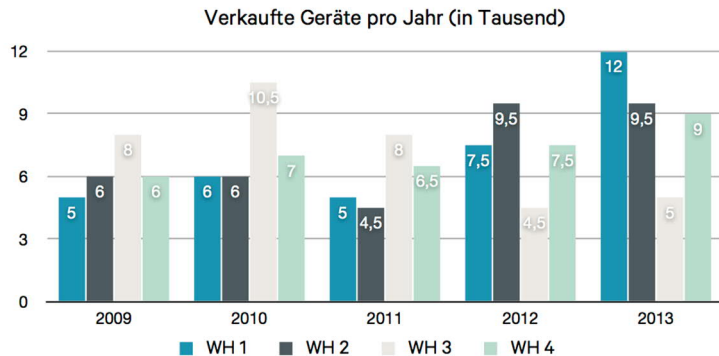
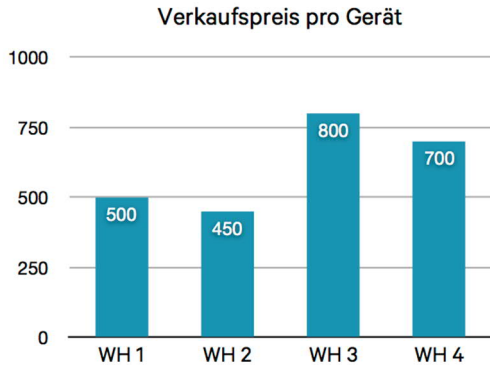
A) Europa B) Asien C) Amerika D) Afrika E) Australien

Um die Aufgabe lösen zu können, müssen Sie -möglichst durch rasches Schätzen- das Verhältnis der Bevölkerungszahl jedes Erdteils zu seiner Bodenfläche feststellen bzw. die einzelnen Zahlen der 2. Spalte durch die der 3. teilen.

Diese beiden Zahlen stehen etwa in folgendem Verhältnis: Europa 50:1 Asien 70:1 Amerika 14:1 Afrika 14:1 Australien 3:1 Demnach wäre B) Asien der Kontinent, in dem pro Quadratkilometer die meisten Menschen leben.

Übungsaufgaben:

Betrachten Sie bitte folgende Diagramme. Es handelt sich um eine Gegenüberstellung einiger Wirtschaftsdaten von 4 Warenhäusern, die Waschmaschinen verkaufen.



TS1: In welchem Warenhaus wurden – über die Jahre 2011 bis 2013 gemittelt – die meisten Waschmaschinen verkauft?

A) Warenhaus 1 B) Warenhaus 2 C) Warenhaus 3 D) Warenhaus 4

TS2: Welches Warenhaus hatte 2013 den größten Umsatz?

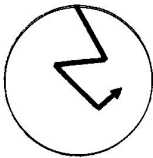
A) Warenhaus 1 B) Warenhaus 2 C) Warenhaus 3 D) Warenhaus 4

3.1.3 Figuraler Inhalt

Links-Wendungen (LW)

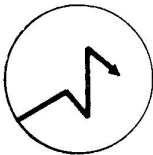
Bei dieser Aufgabe sollen Sie, ausgehend vom Kreisrand, die schwarz eingezeichnete Strecke in Pfeilrichtung nachvollziehen und dabei die Anzahl der Linkswendungen (LW) zählen.

Beispielaufgabe:

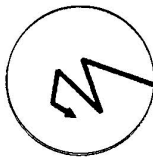


Die Lösung ist 2, denn wenn man den Pfeil vom Rand aus verfolgt, macht er eine Rechts- und zwei Linkswendungen. Die Rechtswendung zählt nicht, Sie sollen nur die Linkswendungen zählen.

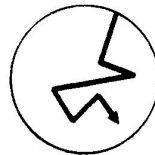
LW1.



LW2.



LW3.



3.2 Bearbeitungsgeschwindigkeit

3.2.1 Zahlengebundener Inhalt

Zahlen Teilen (ZT)

Auf einem mit vielen Zahlen bedruckten Bogen sind so schnell wie möglich alle Zahlen durchzustreichen, die durch 4 teilbar sind.

Beispielaufgabe

27 34 38 20 4 1 5 6 10 12 0 31







Lösungen

Die Zahlen 20, 4 und 12 wären durchzustreichen.

3.2.2 Figuraler Inhalt

Figuren Vergleichen (FV)

Aus fünf verschiedenen Figuren soll die Figur wiedererkannt werden, die der links vorgegebenen Figur entspricht.

Beispiel:  A)  B)  C)  D)  E) 

Lösung: E) entspricht der vorgegebenen Figur.

3.3 Arbeitseffizienz

Computerliste (CL)

Bei dieser Aufgabe sollen – möglichst schnell – aus einer Reihe von Zahlen diejenigen Zahlen herausgesucht werden, die eine vorgegebene Bedingung erfüllen.

Beispielaufgabe

Suchen Sie alle Zahlen, die im Bereich von 99 bis 151 liegen (einschließlich dieser beiden Zahlen)

181 98 101 56 132 99 170

Lösungen

Hier erfüllen die Zahlen 101, 132, 99 die vorgegebene Bedingung.

3.4 Deutsch

Rechtschreibung

Mittels eines Textes, in dem bei kritischen Wörtern mehrere Schreibweisen angeboten sind, werden die Rechtschreikenntnisse überprüft, z. B.:

"Viele Zeitgenossen fragen sich, wie die

A) Technick B) Techniek C) Technik D) Technieck E) technik

der Zukunft aussehen soll."

Der Buchstabe vor der richtigen Lösung ist zu markieren. Hier ist C) Technik die richtige Lösung.

Deutschtest Wortschatz

Die richtige Bedeutung vorgegebener deutscher Wörter muss hier aus vier Lösungsvorschlägen ausgewählt werden.

Beispielaufgabe:

Unter jedem vorgegebenen Wort finden Sie vier Lösungsvorschläge.

Hase	A	Blume
	B	Metall
	C	Tier
	D	Werkzeug

Hier ist „C“, also Tier, die richtige Lösung.

3.5 Englisch

Übersetzen

EN1: Schrecken

- A) fright
- B) upset
- C) anxiety
- D) dismay

Grammatik:

EN2: Are you good ... golf?

- A) in
- B) at
- C) on
- D) with

Rechtschreibung:

EN3: He ... the car in front of his house.

- A) stopped
- B) stoped
- C) stop
- D) stopde
- E) stoppet

3.6 Wissensfragen:

Gemeinschaftskunde (GK)

Beispielaufgabe:

Wo beantragt man einen Personalausweis?

- A) Polizei
- B) Personalamt
- C) Zulassungsstelle
- D) Personalrat
- E) Einwohnermeldeamt

Die richtige Lösung ist E). (Es ist immer nur eine Lösung richtig.)

Übungsaufgaben:

WF1: Welche der folgenden Institutionen gehört zur Exekutive?

- A) Polizei
- B) Bundestag
- C) Amtsgericht
- D) Landgericht
- E) Bundesrat

WF2: Welches Land gehört zur EU?

- A) Island
- B) Türkei
- C) Schweiz
- D) Niederlande
- E) Liechtenstein

Interkulturelles Wissen (IKW)

WF3: Ein zentrales Element des hinduistischen Glaubens ist / sind:

- A) die acht Pfade
- B) die göttliche Vorsehung
- C) die Existenz eines Gottes
- D) die Wiedergeburt der Seele in einem anderen Lebewesen
- E) die Höherstellung des Mannes gegenüber der Frau

Verwaltungswissens (VWW)

WF4: Welche Form der Verwaltung fällt in den Bereich der teilweise vollziehenden Gewalt (Exekutive)?

- A) Öffentliche Verwaltung
- B) Datenverwaltung
- C) Immobilienverwaltung
- D) Hausverwaltung
- E) Firmenverwaltung

EDV

WF5: Wie wird die Sicherheitskopie eines Datenbestandes bezeichnet?

- A) Roundup
- B) Saveas
- C) Hardcopy
- D) Protectioncopy
- E) backup

Praktisch-technisches Verständnis (PV)

Mit diesem Test soll Ihr Verständnis für technische Zusammenhänge überprüft werden. Sie bekommen Zeichnungen vorgelegt, die einfache technische Konstruktionen zeigen, z.B. drei Zahnräder, die ineinander greifen. Zu der Zeichnung sollen Sie dann eine Frage beantworten, z.B. die Drehrichtung eines Zahnrades herausfinden, wenn die der anderen beiden vorgegeben ist.

4 Was ist an Gerüchten wirklich dran?

Gerücht 1: „Der Eignungstest der dgp ist anstrengend.“

Stimmt! Wenn man bedenkt, dass der schriftliche Teil je nach Testbatterie ca. 2 bis 5 Stunden dauert und der mündliche oft einen ganzen Tag, dann ist alleine schon durch die zeitliche Ausdehnung klar: Die Sache ist anstrengend! Oft fühlt man sich am Ende eines solchen Tests ganz schön geschlaucht. Aber denken Sie bitte an eines: Auch ein Schultag schlaucht ganz schön, eine Klausur vielleicht noch mehr – und der Arbeitsalltag hat mit Ferien noch weniger zu tun. Tatsache ist: Arbeit ist immer in gewissem Maße anstrengend und konzentriertes Arbeiten um so mehr. Der Test will allerdings auch feststellen, wie belastbar Sie sind. Er erfasst zwar nicht Ihre Höchstbelastbarkeit, aber doch, ob Sie über ein „gesundes Mittelmaß“ an Belastbarkeit verfügen. Daher gilt: Der Test ist anstrengend, aber zu schaffen! Und Pausen – das nur zur Vollständigkeit – werden natürlich auch gemacht.

Gerücht 2: „Die Schulnoten reichen doch aus – wieso soll ich jetzt auch noch einen Test machen?“

Stimmt nicht! Hier geht doch einiges durcheinander: Schulnoten sind bekanntlich von vielen Dingen abhängig, von denen wir hier einige aufzählen (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

- Intelligenz
- Leistungsfähigkeit
- Fleiß
- Interesse am Fach
- Niveau der Schule
- Benotungsverhalten von Lehrer*innen.

Schüler*innen wissen (oder ahnen), dass es bei der Benotung nicht immer vergleichbar zugeht, dass an bestimmten Schulen bessere Noten gegeben werden, dass manche Fächer „leichter“ sind als andere. Wie aber soll der zukünftige Arbeitgeber bei so vielen Unsicherheiten eine Entscheidung treffen? Aber denken wir das Ganze einmal anders zu Ende: Selbst wenn Noten 100 % vergleichbar wären, selbst wenn alle die gleichen Fächer hätten, selbst wenn alle Schulen gleiches Niveau hätten – was wäre damit gewonnen? Anders gefragt: Sagt eine Schulnote etwas darüber aus, ob z.B. jemand eine gute Architektin, ein

guter Zahnarzt oder Polizist, eine gute Sachbearbeiterin für Sozialhilferecht, Handwerkerin usw. werden kann oder wie erfolgreich er/sie beim Studium sein wird? Dies ist übrigens auch nicht die Funktion von Schulnoten, die z. T. pädagogische Funktionen erfüllen. Außerdem lernen Sie in der Schule „fürs Leben“ und Ihre allgemeine Berufseignung, nicht jedoch für einen speziellen Beruf.

Gerücht 3: „Der Test der dgp ist unfair, er bevorteilt leistungsunabhängig bestimmte Personen.“

Falsch! Alle Bewerber*innen eines Berufsbildes durchlaufen das gleiche (standardisierte) Verfahren zu den gleichen Bedingungen. Die Testzeit ist für alle Bewerber*innen gleich, die Aufgaben sind für alle gleich und auch der Bewertungsmaßstab. Das letzte ist ganz besonders wichtig und sollte daher etwas genauer erklärt werden!

Die dgp bewertet die Ergebnisse unabhängig von der Zahl der offenen Stellen. Wenn also 100 Personen um 20 Stellen konkurrieren, und die dgp hält alle 100 für geeignet, dann empfehlen wir der Organisation auch alle 100. Welche 20 sie dann aussucht, ist ihre eigene Entscheidung. Sollten aber bei 20 offenen Stellen und 100 Bewerber*innen nur 10 geeignete vorhanden sein, so empfehlen wir auch nur 10.

Die Bewerber*innen werden an einem Anforderungsprofil gemessen, das die Fähigkeiten, die die Person haben muss, beschreibt. Nicht gemessen wird er oder sie an der Gruppe der anderen Bewerber*innen, die zufällig an diesem Tag mit ihm/ihr im Test oder in der Diskussion sitzen. Daher: Der dgp-Eignungstest behandelt alle vergleichbaren Bewerber*innen für eine Laufbahn gleich, und er vergleicht sie alle mit dem gleichen berufsspezifischen Anforderungsprofil.

Gerücht 4: „Der Test ist doch völlig unrealistisch; er prüft Dinge, die keinen Zusammenhang zum späteren Beruf haben.“

Stimmt nicht! Auch wenn man dies als Laie nicht immer erkennen kann: Der schriftliche Teil des Eignungstests ist spezifisch für die Prüfung entwickelt worden, die der/die Auszubildende später absolvieren muss. Der Test gibt eine Vorhersage über die Wahrscheinlichkeit, mit der diese Prüfung bestanden werden wird.

Überprüft werden diese Wahrscheinlichkeiten durch sog. „Bewährungskontrollen“, in denen das dgp Testergebnis mit dem Testergebnis aus der jeweiligen Ausbildung bzw. dem Studium verglichen wird. Jeder einzelne Untertest des schriftlichen Teils wird so auf seine

Vorhersagequalität überprüft, und falls er keine klare Aussage zu der Laufbahnprüfung mehr bringt, wird er aus dem Gesamtverfahren herausgenommen.

Und nun noch kurz zu den Inhalten: Darüber wurde ja an anderer Stelle schon einiges gesagt. Wir möchten hier nur noch einmal klarstellen: Dinge, die keine Aussage über Ausbildungs- oder Berufserfolg treffen, werden auch nicht getestet.

5 Sieben Tipps für Bewerber*innen¹

Bei Einstellungen werden heute oft psychologische Testverfahren angewandt. Sie helfen, die Stärken und Schwächen von Bewerber*innen möglichst objektiv zu erkennen. Richtig eingesetzt, kann ein psychologisches Testverfahren das Unternehmen dabei unterstützen, für die konkrete Aufgabe die besten Bewerber*innen herauszufinden. Es kann auch den Bewerber*innen selbst die Möglichkeit geben, eigene Fähigkeiten besser einschätzen zu können.

Wir wollen Sie darüber informieren, welche Rechte Sie als Bewerber*in bei der Durchführung von psychologischen Testverfahren haben und wie Sie Ihre Rechte wahren können.

1. Sie haben ein Recht darauf, dass Ihnen rechtzeitig mitgeteilt wird, ob im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens psychologische Testverfahren eingesetzt werden. Man muss Ihnen auch vorher mitteilen, welche Art von psychologischen Testverfahren durchgeführt werden. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass Sie über wesentliche Aspekte dieser Testverfahren informiert sind.
2. Eignungstests dürfen bei Einstellung nur Fragen bzw. Aufgaben enthalten, die für die ausgeschriebene berufliche Position die tatsächlich benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten erfassen. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Fragen oder Aufgaben gestellt werden, die nichts mit der künftigen Tätigkeit zu tun haben, fragen Sie bitte bei dem Testleiter bzw. der Testleiterin nach.
3. Fragen und Aufgaben müssen grundsätzlich mit der im Grundgesetz garantierten Würde des Menschen und seinen Persönlichkeitsrechten vereinbar sein. Daher sind keine Fragen nach religiösen oder politischen oder anderen ganz persönlichen Einstellungen erlaubt – schon gar nicht Fragen aus dem Intimbereich.
4. Sie haben ein Recht auf Information über die wichtigsten Ergebnisse der Testuntersuchung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen Ihre Testergebnisse global zu erläutern. Sie haben aber kein Anrecht darauf, nach einer psychologischen Testuntersuchung in Ihre Ergebnisse Einblick zu nehmen. Es sei denn, Sie haben Ihre Einwilligung nur unter

¹ Zitiert aus „Psychologische Testverfahren bei Einstellungsuntersuchungen 7 Tipps für Bewerber“ des BDP (Berufsverband Deutscher Psychologen, Heilsbachstr. 22-24, 53123 Bonn)

der Voraussetzung gegeben, dass Sie die Testergebnisse anschließend erfahren und die Testunterlagen einsehen können.

5. Sie können verlangen, dass Ihre Original-Testunterlagen vernichtet werden, wenn Sie bei der Bewerbung nicht berücksichtigt wurden.
6. Das Untersuchungsergebnis darf – wenn Sie eingestellt worden sind – nur in Ihre Personalakte genommen werden. Sie können auch verlangen, dass Ihre Original-Testunterlagen vernichtet werden.
7. Wenn Sie das Unternehmen verlassen, sollten Sie darauf bestehen, dass Ihre psychologischen Testergebnisse vernichtet werden.

6 Lösungen zu den Übungsaufgaben

AW1:	B	GR3:	B	LW1:	1
ÄW2:	C	TX1:	22.500	LW2:	3
TA1:	E	TX2:	497,50	LW3:	3
TA2:	B	TX3:	5.800	EN1:	A
AG1:	B	ES1:	A	EN2:	B
AG2:	C	ES2:	B	EN3:	A
SL1:	keiner	ES3:	E	WF1:	A
SL2:	C	ZM1:	12	WF2:	D
SL3:	B	ZM2:	44	WF3:	D
BR1:	E	TS1:	A	WF4:	A
BR 2:	B	TS2:	D	WF5:	E
GR1:	E				
GR2:	F				



Deutsche Gesellschaft
für Personalwesen e.V.

Berlin

Kantstraße 153
10623 Berlin
T 030 / 3983718-0
F 030 / 3983718-29
E berlin@dgp.de

Düsseldorf

Hohenzollernstraße 11-13
40211 Düsseldorf
T 0211 / 688508-0
F 0211 / 588508-29
E duesseldorf@dgp.de

Hannover

Stammestraße 40D
30459 Hannover
T 0511 / 94393-0
F 0511 / 94393-43 / 44
E hannover@dgp.de

Leipzig

Grassstraße 12
04107 Leipzig
T 0341 / 9782-223
F 0341 / 9782-225
E leipzig@dgp.de

Stuttgart

Kernerstraße 43
70182 Stuttgart
T 0711 / 9457-6701
F 0711 / 9457-2765
E stuttgart@dgp.de

Stand 10/2018