

Handbuch wirtschaftspsychologischer Testverfahren

Band I: Personalpsychologische Instrumente

2., überarbeitete und erweiterte Auflage

2004

herausgegeben von

Prof. Dr. Werner Sarges

Universität der Bundeswehr Hamburg

und

Prof. Dr. Heinrich Wottawa

Ruhr-Universität Bochum



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Bremen, Miami,
Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

BIS-r-DGP

(sowie die Kurzformen A-1 und K-1)
Berliner Intelligenzstruktur-Test
der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V.

Autoren

Martin Kersting und André Beauducel

Vertreiber, Erscheinungsort und -jahr

Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (DGP), Hannover, 1996
(vertrieben wird nicht der Test, sondern die Testdurchführung, die Testauswertung und die Testinterpretation)

Einsatzbereiche

Intelligenzdiagnostik, Berufseignungsdiagnostik, Auswahl und Beratung bei Entscheidungen in Bezug auf die Eignung und das Entwicklungspotential von Bewerbern oder Mitarbeitern für Ausbildungen, Positionen oder Laufbahnen in Wirtschaft und öffentlicher Verwaltung. Zielgruppe sind Personen im Alter von 17 bis 32 Jahren mit (angestrebter) Fachhochschul- oder Hochschulreife.

Konstruktionsgrundlagen

Der BIS-r-DGP wurde mit dem Ziel entwickelt, im Rahmen der testökonomischen Grenzen eine Abbildung des hierarchischen und bimodalen Berliner Intelligenzstrukturmodells von Jäger zu ermöglichen. Hinsichtlich der Konstruktionsgrundlagen empfiehlt es sich daher, die Testbesprechung zum BIS-4 (in diesem Band) zu lesen. Wie beim BIS-4 geht auch bei der Auswertung des BIS-r-DGP jede Aufgabe entsprechend der Bimodalitätsannahme sowohl in die Leistungskennwerte für die operativen als auch in die Leistungskennwerte für die inhaltlichen Fähigkeiten ein. Durch den Rückgriff auf diese von Jäger vorgeschlagene Aggregationstechnik werden bei der Bestimmung der Fähigkeitsmaße die intendierten Informationsanteile maximiert und die unerwünschten Informationsanteile minimiert. Um eine möglichst trennscharfe Interpretation der einzelnen Fähigkeiten zu ermöglichen, werden beim BIS-r-DGP weitgehend unkorrelierte Faktorwerte bestimmt (anstelle von vergleichsweise höher interkorrelierten Skalenleistungen). In jeden Faktorwert gehen dabei *alle* Aufgabentypen ein. Bei der Bestimmung des Faktorwerts werden die einzelnen Aufgabentypen unterschiedlich gewichtet, wobei diese Gewichtung der Bedeutung der Aufgabe für die jeweils interessierende Fähigkeit entspricht.

Der BIS-r-DGP umfasst 38 Aufgabentypen. Gut zwei Drittel der Aufgabentypen lagen – mit Genehmigung der Autoren – entsprechende Aufgabentypen des BIS-4 als Vorlage der Testentwicklung zu Grunde. Übernommen wurde lediglich der Aufgabentypus, die Aufgaben selbst (Fragen/Items) des BIS-r-DGP sind hingegen *nicht* identisch mit den Aufgaben des BIS-4. Der BIS-r-DGP umfasst ausschließlich eigens entwickeltes, unveröffentlichtes und auch im Fachhandel nicht zugängliches Aufgabenmaterial.

Wesentliche Unterschiede zwischen dem BIS-4 und dem BIS-r-DGP

1. Im BIS-r-DGP wird anstelle des „Einfallreichums“ die „Einfallsmenge“ berücksichtigt.
2. Die BIS-4-Zelle zum numerischen Einfallreichum ist im BIS-r-DGP nicht durch Aufgaben repräsentiert.
3. Die übrigen beiden Zellen zur Einfallsmenge sind durch weniger Aufgaben repräsentiert als im BIS-4.
4. Verwendung maschinenlesbarer Antwortbogen/automatisierte Auswertung.
5. Deutlich umfangreichere Normbasis als beim BIS-4.
6. Integration weiterer Dimensionen: Das Testheft und der Antwortbogen sind so konstruiert, dass weitere Module (ein allgemeiner Kenntnistest, eine Aufgabe zur Simulation einer Büro-routinetätigkeit sowie ein Diktat) in den Testablauf integriert werden können.

Inhalte

Operative Fähigkeiten

- Verarbeitungskapazität (auch „schlussfolgerndes Denken“, „logisches Denken“ genannt)
- Einfallsmenge (auch „Kreativität“, „Einfallreichum“ genannt)
- Merkfähigkeit (auch „Gedächtnis“ genannt)
- Bearbeitungsgeschwindigkeit (auch „Konzentrationsfähigkeit“ genannt)

Inhaltsgebundene Fähigkeiten

- Sprachgebundenes Denken
- Zahlengebundenes Denken
- Anschauungsgebundenes, figurales Denken

Mit Ausnahme der Dimension „Einfallsmenge“ gelten für die übrigen Fähigkeiten die in der Darstellung des BIS-4 (in diesem Band) formulierten Erläuterungen.

Einfallsmenge: Flüssige Ideenproduktion bei der Bearbeitung von Gestaltungs-, Kombinations- und lösungsoffenen Suchaufgaben. Die Testauswertung berücksichtigt keine Originalität und Ideenflexibilität, sondern weist lediglich die Menge der produzierten Ideen aus. Zur „Einfallsmenge mit numerischem Aufgabenmaterial“ finden sich, wie gesagt, im BIS-r-DGP keine Aufgaben.

Anforderungsanalytisch fundierte Gewichtung der Dimensionen

Bei der Bildung des Testgesamtwertes wird die anforderungsanalytische Bedeutung der einzelnen Dimensionen für den diagnostisch in Frage stehenden Ausbildungs- und/oder Berufserfolg durch eine entsprechende Gewichtung berücksichtigt. Auf diese Art und Weise kann die Testauswertung auf den jeweiligen Anwendungsfall hin maßgeschneidert werden. Bislang wurden beispielsweise in zwei empirischen Studien 115 (Studie 1) und 253 (Studie 2) Experten nach der Bedeutung der Testdimensionen für bestimmte Berufsbilder befragt (Birk, 2004). Dabei wurde insbesondere der Dimension „Verarbeitungskapazität“ eine hohe Bedeutung sowohl für die in Frage stehende berufliche Ausbildung als auch für den Beruf selbst zugesprochen. Die beim BIS-r-DGP praktizierte Vorgehensweise einer anforderungsanalytisch fundierten Gewichtung der einzelnen Testdimensionen wird durch die Verwendung von Faktorwerten begünstigt.

Frage- und Antwort-Formate

Die Mehrzahl der Aufgaben wird im Multiple-Choice-Format dargeboten, die richtige Lösung ist aus einer Menge von Lösungsangeboten herauszusuchen und auf dem Antwortbogen zu markieren. Bei einigen Aufgaben wird die zu errechnende Lösungszahl mit Hilfe einer Zahlenleiste auf dem Antwortbogen markiert. Bezüglich einiger Aufgaben zur Bearbeitungsgeschwindigkeit dient der Antwortbogen zugleich als Aufgabenseite, d.h. die unter Zeitdruck herauszusuchenden „targets“ sind gemeinsam mit den Disktraktoren auf dem Antwortbogen abgebildet und dort direkt zu markieren. Die Aufgaben zur Einfallsmenge bedienen sich eines freien Antwortformats. Bei der Aufgabe, ein vorgegebenes Zeichen fortzusetzen, ist dieses Zeichen bereits auf dem Antwortbogen vorgegedruckt.

Subtests/Testvarianten

Der BIS-r-DGP Test umfasst 38 Aufgabentypen zur Messung der vier operativen und der drei inhaltsgebundenen Fähigkeiten. Mittlerweile liegt mit dem „A-1“ Test eine auf 22 Aufgabentypen reduzierte Version des BIS-r-DGP Tests vor. Der „A-1“ Test verzichtet auf Aufgaben zur Dimension „Einfallsmenge“ und auf Aufgaben mit figuralem Aufgabenmaterial (die bei einigen Berufsbildern keine prognostische Validität aufweisen) und ist daher zeitlich weniger aufwändig. Neben dem Einsatz des vollständigen BIS-r-DGP Tests sowie des „A-1“ Tests kann auch eine Testvariante appliziert werden, mit der lediglich die Verarbeitungskapazität erfasst wird (Kurzform, so genannter „K-1“ Test, acht Aufgabentypen). Eine computergestützte Variante des Tests kann stationär oder als Internet-Version eingesetzt werden. Eine modulare Gestaltung eröffnet sich hinsichtlich der Testerweiterung. Zur Ergänzung der Intelligenzdiagnostik wird optional eine Prüfung der

- Allgemeinkenntnisse (je 15, im Multiple-Choice-Format dargebotene Fragen zu den vier Wissensdomänen Wirtschaft, Politik, Gemeinschaftskunde und Literatur) sowie eine Prüfung der
- Rechtschreibkenntnisse angeboten.

Beim Diktat werden dabei nur die Schreibweisen solcher Wörter geprüft, die nach den alten und neuen Rechtschreibregeln identisch geschrieben werden. Optional ist auch die Erweiterung der Diagnostik um die so genannte „Postaufgabe“. Bei dieser Aufgabe geht es um die effiziente Be-

rechnung von Gebühren für einen privaten Postvertrieb nach bestimmten, vorab erläuterten, Regeln. Die Aufgabe zielt somit auf die Simulation einer Büro_ROUTINETÄTIGKEIT zur Messung der

- Effizienz des Arbeitsverhaltens.

Auf eine Erläuterung aller 38 Aufgabentypen des BIS-r-DGP Tests wird hier aus Platzgründen verzichtet, eine entsprechende Aufstellung mit Beispielaufgaben kann bei der DGP angefordert werden. Beispielfhaft seien nur sechs Aufgabentypen skizziert:

1. Verarbeitungskapazität mit verbalem Aufgabenmaterial

Diese Zelle ist durch fünf Aufgabentypen repräsentiert. Beim Aufgabentyp „Textanalyse“ werden beispielsweise komplexe Texte vorgegeben. Aus fünf verschiedenen Sätzen ist derjenige herauszusuchen, der einen Teil des im Text enthaltenen Sinnes wiedergibt.

2. Verarbeitungskapazität mit numerischem Aufgabenmaterial

Diese Zelle ist durch fünf Aufgabentypen repräsentiert. Beim Aufgabentyp „Tabellen und Statistiken“ wird beispielsweise die Auswertung von tabellarisch-statistisch aufbereiteten Informationen gefordert.

3. Verarbeitungskapazität mit figuralem Aufgabenmaterial

Diese Zelle ist durch fünf Aufgabentypen repräsentiert. Beim Aufgabentyp „Analogien figural“ werden beispielsweise Figurenanordnungen vorgegeben. Dabei verhält sich die erste Figur zu einer zweiten, wie die dritte zu einer von fünf Alternativen; diese ist herauszufinden.

4. Einfallsmenge

Zur Erfassung der Einfallsmenge dienen zwei Aufgabentypen mit figuralem und drei Aufgabentypen mit verbalem Aufgabenmaterial. Beim Aufgabentyp „Eigenschaften-Fähigkeiten“ wird beispielsweise die Nennung möglichst vieler verschiedener Eigenschaften und Fähigkeiten gefordert, die eine bestimmte Person oder Sache haben oder nicht haben sollte (verbales Aufgabenmaterial).

5. Merkfähigkeit

Es gibt jeweils drei Merkfähigkeitsaufgabentypen mit verbalem, numerischem und figuralem Aufgabenmaterial. Beim Aufgabentyp „Orientierungsgedächtnis“ sind beispielsweise die einzelnen Planquadrate eines Stadtplans so einzuprägen, dass sie unmittelbar danach unter einer Reihe von ähnlichen Planquadraten wieder erkannt werden können (figurales Aufgabenmaterial).

6. Bearbeitungsgeschwindigkeit

Es gibt jeweils drei Bearbeitungsgeschwindigkeitsaufgabentypen mit verbalem, numerischem und figuralem Aufgabenmaterial. Beim Aufgabentyp „Sechs-Teilbar“ sind beispielsweise in Spalten mit zweistelligen Zahlen alle durch Sechs teilbaren Zahlen zu markieren (numerisches Aufgabenmaterial).

Gütekriterien

Objektivität

Die Testdurchführung ist hochgradig standardisiert und wird ausschließlich durch geschultes und erfahrenes Fachpersonal der DGP durchgeführt. Die Auswertung erfolgt automatisiert, lediglich bei den Aufgaben zur Einfallsmenge wird der Rohwert vorher manuell ausgezählt. Es sind somit alle Voraussetzungen für eine hohe Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität gegeben.

Trennschärfe

Entsprechend dem Bimodalitätskonzept sind für jede der 38 Aufgabentypen zwei Trennschärfen, eine für den operativen- und eine für den Inhaltsaspekt, intendiert. Von den somit insgesamt 76 intendierten Trennschärfekoeffizienten der Aufgabentypen für die Faktorwerte lagen bei der letzten Analysegruppe im Umfang von 6.245 Personen 9,1% der intendierten Koeffizienten im Bereich von .29 bis .39 und 35,6% der Koeffizienten im Bereich .40 bis .49. Die übrigen 55,3% der intendierten Koeffizienten wiesen Werte über .50 auf. Die durchschnittliche Trennschärfe betrug .52 (alle Werte ohne Part-Whole-Korrektur).

Reliabilität

Berichtet werden soll hier die interne Konsistenz der Skalen, obwohl dieses Maß aufgrund der theoriegeleiteten heterogenen Zusammensetzung der Skalen nur einen bedingt geeigneten Indikator zur Beurteilung der psychometrischen Qualität des BIS-r-DGP darstellt. Vor diesem Hintergrund sind die an einer Untersuchungsgruppe von 3.274 Personen ermittelten Alpha-Werte (nach Cronbach) zwischen .73 für die Einfallsmenge und .89 für die Gesamtskala aller 38 Aufgabentypen zufrieden stellend. Die entsprechenden Koeffizienten für operations- und inhaltshomogene Variablenbündel fallen mit Werten im Bereich von .75 bis .94 höher aus (siehe Kersting & Beauducel, 1997).

Validität

In exploratorischen Faktorenanalysen mit operations- und inhaltshomogenen Aufgabenbündeln wurde mehrfach gezeigt, dass in den mit dem BIS-r-DGP erfassten Daten die intendierte Struktur von vier operativen und drei inhaltsgebundenen Fähigkeiten prägnant aufgewiesen werden kann (siehe Kersting & Beauducel, 1997).

Die Treffsicherheit der aufgrund des BIS-r-DGP erstellten Empfehlungen für Personalentscheidungen konnte bislang in vier prognostisch angelegten Studien nachgewiesen werden. In den Studien zur Kriteriumsvalidität mit 135 (Kersting, 1999a, 2004) und 104 (Kersting, 1999b) Mitarbeiter(inne)n einer Finanz- und Steuerverwaltung konnte der Erfolg in der Zwischenprüfung des Fachhochschulstudiums durch die Leistungen im BIS-r-DGP vorhergesagt werden. Die erhobenen Daten unterschätzen die Treffsicherheit des Auswahlverfahrens allerdings aufgrund der extrem vorausgewählten Untersuchungsgruppe. Die einstellende Organisation hatte die Gruppe von über einhundert zugelassenen Personen jeweils aufgrund der Testergebnisse aus einer Gesamtgruppe von jeweils fast 1000 getesteten Bewerber(inne)n herausgesucht. Daraus folgt, dass die Testergebnisse der zugelassenen Personen vergleichsweise wenig streuen, da nur Personen mit einem extrem positiven Testergebnis zugelassen wurden. Da aber für alle test-

basierten Werte die ursprüngliche Varianz aus der Eichstichprobe bekannt war, wurden für die analysierten Gruppen mit einer eingeschränkten Varianz Korrekturen des Validitätskoeffizienten entsprechend den empirisch vorliegenden Varianzverhältnissen der Eichstichprobe vorgenommen. Aggregiert man die beiden Gruppen, so korrelierte allein die Verarbeitungskapazität zu .27 (korrigiert: .35; $N = 239$) mit dem späteren Erfolg in der Zwischenprüfung. Für den Testgesamtpunktwert, bei dem die einzelnen Dimensionen mit einem – entsprechend der Anforderungsanalyse vor der Testung bestimmten – spezifischen Gewicht berücksichtigt werden, ergab sich ein entsprechender Vorhersagekoeffizient von .32 (korrigiert .55; $N = 251$). Bei diesem Wert wurden auch die Ergebnisse aus den übrigen Tests (z.B. Kenntnisse) berücksichtigt. Besonders aussagekräftig waren die Leistungen in der Dimension „kristallisierte Intelligenz“ (siehe Beauducel & Kersting, 2003). Diese Ergebnisse ließen sich in zwei weiteren Studien mit 52 und 88 Personen bestätigen.

Normen

Die Normen zum BIS-r-DGP basieren ursprünglich auf Daten von 3.274 Personen, die zum Zeitpunkt der Testung bereits über die Fachhochschulreife oder Hochschulreife verfügten oder diese voraussichtlich demnächst erwarben. Diese Normen werden regelmäßig an zusätzlich hinzu gewonnenen aktuellen Daten von jährlich ungefähr 4.000-6.000 Personen überprüft und ggfs. aktualisiert. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts umfasste die Datenbank zum BIS-r-DGP über 10.000 getestete Personen. Dabei handelt es sich ausschließlich um Personen, die den Test unter den „Ernstfallbedingungen“ einer Bewerbung bearbeitet haben.

Für alle Testkomponenten wurde empirisch geprüft, ob sich signifikante altersspezifische Leistungen zeigen. Für die vier Komponenten mit einem bedeutsamen Alterstrend wurde dieser Alterstrend in den Standardwerten der Faktorwerte korrigiert. Zur Korrektur wurden die B-Gewichte und Konstanten der linearen Regression der jeweiligen Faktorwerte über das Alter herangezogen. Auf diese Art und Weise wurde eine Lineartransformation hergestellt, die den Alterstrend exakt kompensiert. Die Verwendung der Lineartransformation entspricht der Verwendung von Normtabellen mit entsprechend extrapolierten Werten für jeden Altersjahrgang zwischen 17 und 32 Jahren.

Testmaterial

Es handelt sich um einen in zwei pseudoparallelen Formen (d.h. die Aufgabenfolge und/oder Distraktorabfolge unterscheidet sich pro Version) vorliegenden Paper-Pencil-Test mit computerlesbaren Antwortbögen. Der Test gliedert sich in drei Hefte, die in einem Ringbuch versammelt sind. Alternativ steht eine PC-Version für den stationären Testeinsatz oder die webbasierte Darbietungsvariante zur Verfügung.

Bearbeitungsbedingungen und -dauer

Der Test eignet sich gleichermaßen für die Anwendung in Gruppen wie bei Einzelpersonen. Die maximale Gruppengröße umfasst 45 Personen.

Die Bearbeitung der 38 Aufgabentypen des BIS-r-DGP nimmt inklusive aller notwendigen Instruktionen und der Erfassung der Personaldaten sowie inklusive zweier Pausen 3,5 Stunden in Anspruch. Die Durchführung des „A-1“ Tests erfordert eine halbe Stunde weniger, also drei

Stunden Zeit. Für das Diktat, den Kenntnistest zu vier Wissensdomänen sowie die Aufgabe zur Simulation einer Büro-Routinetätigkeit sind insgesamt zusätzliche 45 Minuten zu veranschlagen.

Die Durchführung der Kurzform „K-1“ (Verarbeitungskapazität) dauert inklusive einer Pause insgesamt eine Stunde und dreißig Minuten.

Ergebnisrückmeldung

Die Formen der Ergebnisrückmeldung sind vielfältig. Neben den für jede getestete Person erstellten individuellen Ergebnisprofilen mit Informationen zu allen getesteten Dimensionen können zusätzlich Rückmeldungen in Listenformaten erfolgen. Die Listen ermöglichen z.B. eine Sortierung der Bewerber nach Rangreihe der Testergebnisse, nach dem Alphabet usw. Die Listen sind in zahlreichen Dateiformaten lieferbar. Auf Wunsch steht ein vollständiger Bewerberverwaltungsservice zur Verfügung (z.B. automatisiert erstellte Anschreiben an die Bewerber mit der Absage oder der Einladung zum Vorstellungsgespräch usw.). Die Bewerber können sich auf Wunsch gegen eine geringe Gebühr ihr Testergebnis von einem Diplom-Psychologen in einem persönlichen Gespräch erläutern lassen.

Publikationen

siehe die zum BIS-4 (in diesem Band) genannten Publikationen sowie:

Beauducel, M. & Kersting, M. (2002). Fluid and crystallized intelligence and the Berlin Model of Intelligence Structure. *European Journal of Psychological Assessment*, 18, 97-112.

Birk, M. (2004). *Zur Validität von Anforderungsanalysen* (Diplomarbeit). Aachen: RWTH.

Kersting, M. (2004). Qualitätssicherung und -verbesserung: Zur Überprüfung der Gültigkeit berufsbezogener Eignungsbeurteilungen. In L.F. Homke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung* (S. 103-128). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.

Kersting, M. (1999a). Personalauswahl mit dem BIS-r-DGP-Test: Evaluation der prognostischen Validität. *DGP-Informationen* (Hannover: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen), 56, 43-60.

Kersting, M. (1999b). *Zur Treffsicherheit der Personalauswahl mit dem BIS-r-DGP Test: Ergebnisse der zweiten Studie zur prognostischen Kriteriumsvalidität*. Interner Bericht. Hannover: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen.

Kersting, M. & Beauducel, A. (1997). Der neue DGP-Leistungstest auf der Basis des Berliner Intelligenzstrukturmodells: Informationen zu ausgewählten Testgütekriterien und zur Normierung. *DGP-Informationen* (Hannover: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen), 55, 93-103.

Die angegebenen Artikel können über die unten genannte Kontaktadresse angefordert werden.

Erfahrungen in der Wirtschaftspraxis

Der BIS-r-DGP (bzw. der „A-1“- oder „K-1“-Test) wurde bislang bei über 60.000 Fällen zur Personalauswahl eingesetzt, beispielsweise vom Auswärtigen Amt, der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte, Landeszentralbanken, zahlreichen Innenministerien, Länderpolizeien sowie Hunderten von Kommunalverwaltungen. Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. arbeitet seit über 55 Jahren auf dem Gebiet der wissenschaftlich-empirisch fundierten Eignungsdiagnostik (siehe Kersting, 2004). Durch diese Erfahrung konnte eine Logistik aufgebaut werden, die es ermöglicht, effizient und professionell Hunderte von Bewerbern zeitgleich bundesweit zu testen, die Ergebnisse kurzfristig auszuwerten und dabei in jedem Einzelfall ein diagnostisch verantwortungsvolles Vorgehen zu gewährleisten. Für die Betreuung der Kunden stehen Geschäftsstellen in Berlin, Düsseldorf, Hannover und Leipzig zur Verfügung.

Sonstiges

Der Test wird ausschließlich durch Mitarbeiter der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. durchgeführt. Käuflich ist somit lediglich die Testdurchführung, -auswertung und -interpretation, der Test selbst ist unverkäuflich („confidential test“). Auf diese Art und Weise wird sichergestellt, dass das Testmaterial keiner Bewerberin/keinem Bewerber vorab zugänglich ist. Der Schutz vor Verbreitung der Testmaterialien ist somit höher als bei Tests, die über den (Fach-)Handel vertrieben werden. Der Hauptvorteil der exklusiven Testadministration durch die DGP liegt in der professionellen Testdurchführung und -auswertung sowie in der umfassenden Beratung.

Alle Personen, die mit dem BIS-r-DGP getestet werden, erhalten vorab kostenlos eine umfangreiche Broschüre mit allgemeinen Informationen über Personalauswahlverfahren sowie über einen beispielhaften Ablauf des konkreten Verfahrens. Der Großteil der Broschüre ist Beispielaufgaben zum schriftlichen Test vorbehalten und regt die Teilnehmer zur Übung an. Die Informationsbroschüre zielt auf die Erhöhung der Chancengleichheit, da somit alle Bewerber – und nicht nur die Leser so genannter „Testknackerbücher“ – Gelegenheit zur Vorbereitung erhalten. Die Broschüre informiert abschließend darüber, welche Rechte Teilnehmer an Auswahlverfahren haben und wie die Bewerber ihre Rechte wahren können. Auszüge aus der Broschüre finden sich auch im Internet: <http://www.DGP.de>.

Preise

Die Preise variieren in Abhängigkeit von der jeweiligen Gruppengröße. Ab einer Gruppe im Umfang von mindestens 11 Personen können für die Durchführung, Auswertung, Interpretation und Rückmeldung der Testergebnisse (inklusive der Erweiterungsmodule „Kenntnisse“, „Rechtschreibung“ und „Postaufgabe“) Kosten in Höhe von 60 € pro getesteter Person kalkuliert werden. In diesem Preis sind alle anfallenden Kosten (Reisekosten, Informationsbroschüren, Beratungsgespräche usw.) enthalten.

Bezugsadresse

Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.
 Stamme Str. 40d
 D - 30459 Hannover
 Fon: +49 (0)511/943 93 -0
 Fax: +49 (0)511/943 93 .43
 Email: dgpersonal@aol.com
 Internet: www.DGP.de

(Verfasser des Beitrags: Martin Kersting)