



Fachhochschule Nordwestschweiz
Hochschule für Angewandte Psychologie

Trendstudie zur Nutzung, Validität, Praktikabilität und
Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren
in Deutschland

MASTERARBEIT

2018

Autorin

B.Sc. Corina Armoneit

Betreuende Person

Prof. Dr. Benedikt Hell

Praxispartnerin

Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

Zusammenfassung

Diese Studie ist Teil der seit 1985 etwa alle 10 Jahre durchgeführten Trendstudie zur Nutzung von Personalauswahlverfahren in Deutschland. Im Zuge der aktuellen Studie werden 140 Unternehmen quantitativ zur Nutzungshäufigkeit und zum Einfluss der Validität, Praktikabilität und Akzeptanz bei Bewerbenden auf die Nutzungswahrscheinlichkeit befragt. Die Ergebnisse zeigen, dass vermehrt online-basierte Personalauswahlverfahren genutzt werden. Der Trend zur Nutzung strukturierter und valider Personalauswahlverfahren setzt sich fort. Validitätsüberlegungen kovariieren am stärksten mit der Nutzungswahrscheinlichkeit, gefolgt von Praktikabilitäts- und Akzeptanzaspekten. Ein Vergleich mit einschlägigen Metastudien verdeutlicht, dass Unternehmen Leistungstests bezüglich ihrer Validität zwar nach wie vor unterschätzen, dafür aber die von Bewerbenden favorisierten Personalauswahlverfahren kennen. Aufgrund ihrer Praktikabilität und der hohen Akzeptanz bei Bewerbenden wird empfohlen, hochvalide Personalauswahlverfahren vermehrt online-basiert oder hybrid umzusetzen, um so, in Zeiten des Fachkräftemangels, zu geeigneten und gefragten neuen Mitarbeitenden zu gelangen.

Schlüsselwörter: Trendstudie, Personalauswahl, Nutzung von Personalauswahlverfahren, Validität, Akzeptanz, Praktikabilität

Diese Masterarbeit umfasst 75 534 Zeichen (inkl. Leerzeichen)

Abstract

This study is part of a trend study which is conducted every ten years to give an overview of the use of recruitment instruments in Germany. 140 companies were quantitatively surveyed on the use of these instruments and on the influence of validity, practicability and applicant acceptance on the probability of use. Results reveal an increased use of online-based recruitment instruments and an ongoing trend towards the use of structured and valid recruitment instruments. Considerations of validity are most strongly correlated with the probability of use, followed by practicability and acceptance aspects. By comparing the results of the current study with relevant metaanalyses, a noticeable underestimation of the validity of cognitive ability tests can be detected. However, companies are also aware of recruitment instruments mainly preferred by applicants. As a result, highly valid instruments should be practically either used online-based or as hybrid instruments. Companies could then find more easily suitable and sought-after employees, which is essential, especially in a job market, characterised by a shortage of skilled workers.

Key words: Trend study, personnel selection, use of recruitment instruments, validity, acceptance, practicability

This master thesis comprises 75 534 characters (incl. spaces)

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung, Fragestellungen	1
2. Theoretischer Hintergrund, Hypothesen	3
2.1 Erkenntnisse aus den Vorgängerstudien und aktuelleren Studien zur Verwendungshäufigkeit von Personalauswahlverfahren	3
2.2 Scientist-Practitioner-Gap: Einsatz von Personalauswahlverfahren im Licht der Validität	4
2.3 Scientist-Practitioner-Gap: Einsatz von Personalauswahlverfahren im Spannungsfeld von Validitäts-, Praktikabilitäts- und Akzeptanzüberlegungen	6
2.4 Hypothesen	8
3. Methode	10
3.1 Untersuchungsdesign, Erhebungsinstrument	10
3.2 Sampling	11
3.3 Rücklaufquote, Samplebeschreibung	12
4. Ergebnisse	14
4.1 Nutzung von Personalauswahlverfahren	14
4.2 Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz durch Anwendende bzw. Nichtanwendende	20
4.3 Zusammenhang zwischen Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz und der Nutzungswahrscheinlichkeit von Personalauswahlverfahren	24
4.4 Gegenüberstellung der Einschätzungen zur Validität bzw. Akzeptanz aus Unternehmens- oder Bewerbendensicht mit einschlägigen Metastudien	26
5. Diskussion	30
5.1 Fragestellung 1a – Nutzung von Personalauswahlverfahren	30
5.2 Fragestellungen 1b-c – Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz durch Anwendende bzw. Nichtanwendende, Zusammenhang mit Nutzungswahrscheinlichkeit	33
5.3 Fragestellungen 2-3 – Zusammenhang zwischen Einschätzung zur Validität bzw. Akzeptanz aus Unternehmens- oder Bewerbendensicht und einschlägigen Metastudien	37
5.4 Limitationen	38
5.5 Fazit, Implikationen für Forschung und Praxis im Sinne eines Ausblicks	40
6. Literaturverzeichnis	42
7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	46
8. Anhang	47

1. Einleitung, Fragestellungen

Diese Studie ist Teil der von der Hohenheimer Arbeitsgruppe in Deutschland ca. alle 10 Jahre durchgeführten Befragung zur Nutzung von Personalauswahlverfahren (Schuler, Frier & Kauffmann, 1993; Schuler, Hell, Trapmann, Schaar & Boramir, 2007; Schulz, Schuler & Stehle, 1985). 2017/18 fand die Befragung in Kooperation mit der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) statt. Die Studie fokussiert auf die Praxis der externen Personalauswahl in Deutschland sowie die Einschätzung der Validität, Praktikabilität und Akzeptanz bei Bewerbern (Akzeptanz) von psychologischen Personalauswahlverfahren. Erstmals werden den erhobenen Daten zur Validität und Akzeptanz die Ergebnisse aus einschlägigen Metastudien (Anderson, Salgado & Hülsheger, 2010; Hausknecht, Day & Thomas, 2004; Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt, Oh & Shaffer, 2017) gegenübergestellt.

Dadurch verfolgt diese Studie zwei Ziele:

Erstens liefert sie aktuelle Erkenntnisse zum Einsatz von Personalauswahlverfahren in Deutschland und beleuchtet damit die vieldiskutierte Umsetzung wissenschaftlicher Erkenntnisse in der Praxis (Anderson, Herriot & Hodgkinson, 2001; Benit & Soellner, 2013; Funk, Nachtwei & Melchers, 2015; Hossiep, Shecke & Weiss, 2015; Kanning & Thielsch, 2015; König, Klehe, Berchtold & Kleinmann, 2010; Ployhart, Schmitt & Tippins, 2017; Rynes, Colbert & Brown, 2002; Shapiro, Kirkman & Courtney, 2007; Weinert, van Laak & Müller-Vorbrüggen, 2014). Dazu wird die Einsatzhäufigkeit der aktuell genutzten Personalauswahlverfahren den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) gegenübergestellt. Weiter wird die Kovariation der aus Unternehmenssicht eingeschätzten Validität, Praktikabilität und Akzeptanz mit der Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren untersucht. Schliesslich wird die aus Unternehmenssicht eingeschätzte Validität der Personalauswahlverfahren mit den Ergebnissen zweier Metastudien (Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017) verglichen.

Zweitens liefert diese Studie Erkenntnisse zur Optimierung der Personalauswahlverfahrensprozesse, indem sie die eingeschätzte Akzeptanz aus Unternehmenssicht mit metaanalytisch bestimmten Akzeptanzwerten aus Bewerbendensicht vergleicht (Anderson et al., 2010; Hausknecht et al., 2004).

Übergeordnet unterstützen die Erkenntnisse aus der Gesamtuntersuchung Unternehmen somit darin, valide, praktikable und von Bewerbenden akzeptierte Personalauswahlverfahren zu kombinieren, dadurch zu geeigneten und gefragten Bewerbenden zu gelangen und sich so in einem von Fachkräftemangel geprägten Arbeitsmarkt (Ehrentraut, 2015) zu behaupten. Die Fragestellungen lauten:

- 1a Inwiefern hat sich die Einsatzhäufigkeit von Personalauswahlverfahren in Deutschland generell und nach bestimmten Bewerbendengruppen im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) verändert?
- 1b Inwiefern haben sich die Einschätzungen deutscher Unternehmen hinsichtlich Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren, aufgeteilt nach Anwendenden und Nichtanwendenden, im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) verändert?
- 1c Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen den Einschätzungen deutscher Unternehmen hinsichtlich Validität, Praktikabilität und Akzeptanz und der Nutzungswahrscheinlichkeit bestimmter Personalauswahlverfahren?
- 2 Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen der aus Unternehmenssicht eingeschätzten Validität von Personalauswahlverfahren und den Ergebnissen gemäss Metastudien von Schmidt und Hunter (1998) und Schmidt et al. (2017)?
- 3 Inwiefern korrelieren die aus Unternehmenssicht eingeschätzte Akzeptanz von Personalauswahlverfahren mit den Ergebnissen aus Bewerbendensicht gemäss Metastudien von Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004)?

2. Theoretischer Hintergrund, Hypothesen

2.1 Erkenntnisse aus den Vorgängerstudien und aktuelleren Studien zur Verwendungshäufigkeit von Personalauswahlverfahren

Die Übersicht in Anhang A enthält eine Zusammenfassung der drei Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985). Betrachtet man die Ergebnisse im Zeitverlauf, lässt sich für Deutschland zwar grundsätzlich ein positiver Trend zur Nutzung validerer Personalauswahlverfahren feststellen. Schuler et al. (2007) weisen z. B. auf eine zunehmende Verwendung strukturierter Einstellungsinterviews und Assessment Centers (AC) bzw. auf eine abnehmende Verwendung graphologischer Gutachten hin. Psychometrische Testverfahren wie Intelligenz- oder Persönlichkeitstests werden aber eher selten verwendet (Schuler et al., 2007). Diese Tendenz bestätigen auch aktuellere Studien für Deutschland (Benit & Soellner, 2013; Weinert et al., 2014). Wie bereits von Schuler et al. (2007) festgestellt, konstatieren auch Funk et al. (2015), dass Intelligenztests hinsichtlich ihrer Eignung zur Personalauswahl gemeinhin unter-, ACs hingegen überschätzt werden.

Hinsichtlich Zielgruppenspezifität zeigt sich, dass gewisse Personalauswahlverfahren, wie z. B. die Analyse der Bewerbungsunterlagen, beinahe über alle Bewerbendengruppen hinweg in gleichem Ausmass genutzt werden (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985). Andere wiederum werden zielgruppenspezifisch eingesetzt, wie z. B. das Einholen von Referenzen bei Führungskräften oder Leistungstests bei Auszubildenden / Lernenden (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985). Der zielgruppenspezifische Einsatz von Personalauswahlverfahren wurde, z. B. im Fall von Persönlichkeitstests, auch von Hossiep et al. (2015) bestätigt.

Weiter beurteilen Unternehmen Personalauswahlverfahren, die sie selbst nutzen, tendenziell als valider, also geeigneter, die passenden Bewerbenden zu identifizieren, praktikabler, also durchführbarer, und akzeptierter bei Bewerbenden (Schuler et al., 2007).

Je nach Personalauswahlverfahren variiert indes die relative Bedeutsamkeit: Während die Validität z. B. für strukturierte Einstellungsinterviews, Leistungstests, Arbeitsproben oder medizinische Begutachtungen das bedeutsamste Gütekriterium darstellt, entscheidet die Praktikabilität über den Einsatz von medizinischen Begutachtungen. Die Akzeptanz wiederum ist für den Einsatz von unstrukturierten Interviews und Intelligenztests massgebend (Schuler et al., 2007). König et al. (2010) legen hingegen anhand ihrer Befragung von 506 Deutschschweizer Unternehmen dar, dass die Bewerbendenreaktion, also die Akzeptanz von Personalauswahlverfahren seitens Bewerbenden, für Unternehmen das wichtigste Kriterium für die Nutzung von Personalauswahlverfahren ist. Erst dann folgen Aspekte wie Kosten, Verbreitung und Validität.

Schliesslich stellen Schuler et al. (2007) eine zunehmende Verbreitung online-basierter Verfahren, insbesondere bei der Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen, fest. Auch Ployhart et al. (2017) verweisen in ihrem Übersichtsartikel zu den Entwicklungen in der Personalauswahl während der letzten 100 Jahre auf den zunehmenden Einfluss online-basierter Technologien auf die Gestaltung von Personalauswahlverfahrensprozessen.

2.2 Scientist-Practitioner-Gap: Einsatz von Personalauswahlverfahren im Licht der Validität

Unter dem Begriff Scientist-Practitioner-Gap wird die „Kluft zwischen wissenschaftlich generiertem Wissen und dessen Umsetzung in die Praxis“ (Benit & Soellner, 2013, S. 146) verstanden. Im Bereich der Personalauswahl geht es dabei insbesondere darum, inwieweit Unternehmen Personalauswahlverfahren verwenden, die als kriteriumsvalide gelten, also z. B. den späteren Berufserfolg möglichst gut vorhersagen (Schmidt & Hunter, 1998). Da die Kriteriumsvalidität treffsicher zur Identifikation geeigneter Bewerbenden beiträgt (Funk et al., 2015), ist sie ein zentrales Kriterium zur Beurteilung der Güte von Personalauswahlverfahren

(Weinert et al., 2014). Tabelle 1 zeigt eine Aufstellung ausgewählter Personalauswahlverfahren zweier Metastudien inkl. der entsprechenden Kriteriumsvaliditäten (Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017).

Tabelle 1

Kriteriumsvalidität von Personalauswahlverfahren

Prädiktor	Schmidt und Hunter (1998)			Schmidt et al. (2017)		
	Val	mR	inkrV	Val	mR	inkrV ^b
GMA ^a (Intelligenztest)	.51			.65		
Strukturiertes Einstellungsinterview	.51	.63	.12	.58	.76	.11
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	.38	.55	.04	.58	.73	.08
Strukturiertes telefonisches Interview	–	–	–	.46	.70	.05
Arbeitsprobe	.54	.63	.12	.33	.65	.00
AC	.37	.53	.02	.36	.66	.01
Biographische Daten	.35	.52	.01	.35	.68	.03
Persönlichkeitstest (Gewissenhaftigkeit)	.31	.60	.09	.22	.70	.05
Einholen von Referenzen	.26	.57	.06	.26	.70	.05
Situational Judgment Test (Wissen)	–	–	–	.26	.66	.01
Situational Judgment Test (Verhalten)	–	–	–	.26	.65	.00
Persönlichkeitstest (Neurotizismus)	–	–	–	.12	.65	.00
Persönlichkeitstest (Extraversion)	–	–	–	.09	.65	.00
Persönlichkeitstest (Verträglichkeit)	–	–	–	.08	.65	.00
Persönlichkeitstest (Offenheit)	–	–	–	.04	.69	.04
Graphologisches Gutachten	.02	.51	.00	.02	.65	.00

Anmerkungen. Val = Kriteriumsvalidität, Kriterium: Gesamtarbeitsleistung. mR = multiple Korrelation mit GMA als erster und Prädiktor als zweiter Variable. inkcrV = inkrementelle Validität (ΔR).

^a GMA: Allgemeine Intelligenz. ^b ΔR auf zwei Dezimalstellen gerundet.

Zusammengefasst verfügen gewisse Personalauswahlverfahren bereits für sich genommen über eine hohe Kriteriumsvalidität (z. B. Intelligenztest). Strukturierte Personalauswahlverfahren sagen zudem die spätere Gesamtarbeitsleistung besser bzw. mindestens gleich gut vorher wie unstrukturierte. Sie klären aber in Kombination mit einem Intelligenztest mehr an Varianz auf (z. B. strukturiertes im Gegensatz zu unstrukturiertem Einstellungsinterview). Vergleicht man nun die in Kapitel 2.1 vorgestellten Erkenntnisse aus den Vorgängerstudien sowie den aktuelleren Studien mit Tabelle 1, so besteht bei deutschen Unternehmen hinsichtlich Nutzung kriteriumsvalider Personalauswahlverfahren durchaus Optimierungspotenzial. Dabei handelt es sich allerdings keinesfalls bloss um ein deutsches Phänomen: Auch eine von Rynes

et al. (2002) mit 959 Personalverantwortlichen durchgeführte Umfrage deckt grosse Unterschiede zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen und in der Praxis bestehenden Überzeugungen auf, und zwar gerade hinsichtlich Intelligenztests.

2.3 Scientist-Practitioner-Gap: Einsatz von Personalauswahlverfahren im Spannungsfeld von Validitäts-, Praktikabilitäts- und Akzeptanzüberlegungen

Es stellt sich somit die Frage, wie dieser, sowohl von der Wissenschaft (König et al., 2010) wie auch der Praxis (Shapiro et al., 2007), als problematisch angesehene Scientist-Practitioner-Gap zustande kommt. Zwei mögliche Erklärungsansätze lauten (Funk et al., 2015; Rynes et al., 2002):

- 1) Die Praxis kennt die aktuellsten wissenschaftliche Erkenntnisse nicht.
- 2) Die Praxis kennt besagte wissenschaftliche Erkenntnisse, wendet sie aber nicht an.

Zum erstgenannten Erklärungsansatz halten Rynes et al. (2002) fest, dass die Mehrheit der von ihnen befragten Personalverantwortlichen kaum akademische Zeitschriften lesen. Kanning und Thielsch (2015) wiederum legen dar, dass Weiterbildungen sowie die Konsultation (wissenschaftlicher) Fachzeitschriften bei Personalpraktikern durchaus einen beträchtlichen Stellenwert besitzen. Benit und Soellner (2013) relativieren dies insofern, als dass Begriffe wie Intelligenz, Persönlichkeit und Testverfahren in Praxiszeitschriften vergleichsweise selten aufscheinen. Gerade weil die Forschungsergebnisse uneindeutig sind, scheint es inadäquat, den Scientist-Practitioner-Gap auf blosse Kenntnislücken zurückzuführen. Vielmehr gilt es zu ergründen, warum Personalpraktiker wissenschaftliche Erkenntnisse nicht anwenden, wenn sie denn bekannt sind.

Dies führt direkt zum zweiten Erklärungsansatz. So ist gemäss Latham und Finnegan (1993) z. B. die am ehesten durch die Anwendenden selbst einzuschätzende Praktikabilität von

Personalauswahlverfahren relevant. Praktikabilität bedeutet hier, inwiefern ein Personalauswahlverfahren von besagten Anwendenden als zielführend wahrgenommen wird. Demnach werden als unsinnig empfundene Personalauswahlverfahren schlicht nicht genutzt.

Anderson et al. (2001) wiederum rufen in Erinnerung, dass Unternehmen mit unterschiedlichsten Anspruchsgruppen und Anliegen konfrontiert sind. Besagte Anliegen können durchaus divergieren, z. B. Profitabilität und Wachstum versus die Anwendung von Best-Practice-Beispielen. Klar im Zentrum jeglichen unternehmerischen Handelns stehen aber die Kunden (Anderson et al., 2001) oder, auf die Personalauswahlverfahrenspraxis übertragen, die Bewerbenden. Wie bereits in Kapitel 2.1 dargelegt, hat denn auch die Studie von König et al. (2010) genau diese bewerbendenorientierte Haltung von Unternehmen ergeben.

Die Berücksichtigung der Bewerbendensicht ist aus Perspektive des Personalmarketings, also Bestrebungen von Unternehmen, sich oder eine Stelle gegenüber potenziellen Bewerbenden möglichst attraktiv darzustellen (Kanning, 2017a), plausibel. So konnten Hausknecht et al. (2004) aufzeigen, dass die Unternehmensattraktivität seitens Bewerbenden bei zu invasiv empfundenen Personalauswahlverfahren abnimmt, Unternehmen also Gefahr laufen, potenziell geeignete Kandidaten zu verlieren. Als angemessen empfundene Personalauswahlverfahren führen hingegen eher zu Weiterempfehlungen oder Stellenannahmen (Hausknecht et al., 2004). Auch Chapman, Uggerslev, Carroll, Piasentin und Jones (2005) stellen fest, dass die wahrgenommene Unternehmensattraktivität bei Bewerbenden massgeblich durch Personalauswahlverfahrensprozesse bestimmt wird. Und: Ein gelungenes Personalmarketing ist für Unternehmen wiederum nicht zuletzt aufgrund des prognostizierten Fachkräftemangels in Deutschland (Ehrentraut, 2015) unabdingbar. Immerhin hat Deutschland bis 2030 mit an die 3 Millionen fehlenden Fachkräften zu rechnen.

Dabei schliessen sich, wie Tabelle 2 zeigt, die Ansprüche zur Nutzung valider und von Bewerbenden akzeptierten Personalauswahlverfahren keineswegs aus.

Tabelle 2

Übersicht aus Metastudien zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren

Personalauswahlverfahren	Anderson et al. (2010) ^a		Hausknecht et al. (2004) ^b	
	<i>M</i>	95 % CI	<i>M_{ajd}</i>	95 % CI
Arbeitsprobe	5.38	6.47–4.29	3.63	3.58–3.68
Einstellungsinterview	5.22	5.43–5.00	3.84	3.80–3.88
Lebenslauf	4.97	4.97	3.57	3.51–3.62
Intelligenztest	4.59	5.30–3.89	3.14	3.09–3.19
Einholen von Referenzen	4.36	4.76–3.96	3.33	3.28–3.38
Biographische Daten	4.28	4.83–3.74	2.81	2.75–2.87
Persönlichkeitstest	4.08	4.61–3.54	2.88	2.83–2.93
Graphologisches Gutachten	2.33	2.70–1.96	1.76	1.71–1.81

Anmerkungen. *M* = Mittelwert. CI = Konfidenzintervall. *M_{ajd}* = gewichtetes Mittel.

^a 7stufige Skala (1 = stimme völlig nicht zu; 7 = stimme völlig zu). ^b 5stufige Skala (je höher der Wert, desto positiver die Bewertung).

So besitzen Bewerbende durchaus eine Präferenz für kriteriumsvalide Personalauswahlverfahren, wie z. B. Einstellungsinterviews, Arbeitsproben oder sogar Intelligenztests.

2.4 Hypothesen

Aufgrund der Fragestellungen und des soeben dargelegten theoretischen Hintergrunds werden folgende, konzeptuellen Hypothesen abgeleitet:

Hypothesenkomplex 1 zu den Fragestellungen 1a, 1b, 1c:

H1a Die befragten deutschen Unternehmen nutzen im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) häufiger valide Personalauswahlverfahren, wobei sich die Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je nach Bewerbendengruppe unterscheidet.

H1b Die befragten deutschen Unternehmen nutzen im Vergleich zur letzten Vorgängerstudie (Schuler et al., 2007) generell häufiger Online-Verfahren.

H1c Die Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren wird von Anwendenden höher eingeschätzt als von Nichtanwendenden.

H1d Die Validität, Praktikabilität und Akzeptanz sind für die befragten deutschen Unternehmen unterschiedlich bedeutsam für die Nutzungswahrscheinlichkeit der Personalauswahlverfahren.

Der Hypothesenkomplex 1 basiert insbesondere auf den aus den Vorgängerstudien und den aktuelleren Studien abgeleiteten Erkenntnissen (s. Kapitel 2.1).

Hypothesenkomplex 2 zu den Fragestellungen 2, 3:

H2a Die Einschätzungen zur Validität der befragten deutschen Unternehmen weichen von denjenigen gemäss Metastudien von Schmidt und Hunter (1998) und Schmidt et al. (2017) ab.

H2b Die Einschätzungen zur Akzeptanz aus Unternehmenssicht weichen von der Bewerberdensicht gemäss Metastudien von Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004) ab.

H2c Die Abweichungen bei den Einschätzungen der befragten deutschen Unternehmen zur Akzeptanz sind geringer als bei den Einschätzungen zur Validität.

H2a und H2b basieren auf dem Vergleich der Vorgängerstudien und den aktuelleren Studien (s. Kapitel 2.1) mit besagten Metastudien (s. Kapitel 2.2, 2.3). H2c stützt sich auf die Erkenntnisse von König et al. (2010), wonach aus Unternehmenssicht bei der Wahl von Personalauswahlverfahren Akzeptanzüberlegungen wichtiger sind als Validitätsüberlegungen (s. Kapitel 2.1, 2.3).

3. Methode

3.1 Untersuchungsdesign, Erhebungsinstrument

Das Untersuchungsdesign ist als Trendstudie angelegt (Döring & Bortz, 2016). Trendstudien thematisieren Veränderungen über die Zeit, daher darf das Erhebungsinstrument marginal um relevant erscheinende, neue Inhalte ergänzt werden (Döring & Bortz, 2016). Der Fragebogen der Studie aus dem Jahr 2007 wurde folglich lediglich um gewisse Personalauswahlinstrumente, wie z. B. automatisierte Vorauswahl, sowie Online-Verfahren, wie z. B. Online-Situational-Judgment-Test, ergänzt (Obermann, 2018; Weitzel et al., 2016; s. Anhang B). Zwecks Vereinfachung wurden einzelne Personalauswahlverfahren (z. B. Gruppengespräch / Diskussion, [Online-] Personalfragebogen) gestrichen oder Bewerbendengruppen (z. B. Praktikanten und Diplomanden) bzw. Personalauswahlverfahren (z. B. Intelligenz- und Leistungstest, strukturiertes Einstellungsinterview durch Personal- und Fachabteilung) zusammengefasst. Weiter wurden die Instruktionen je nach Erhebungsform (Online- vs. Paper-Pencil-Version; s. Kapitel 3.2) angepasst. Der modifizierte Fragebogen wurde hinsichtlich Plausibilität von zwei Praxisexperten geprüft, die Online-Version zusätzlich hinsichtlich Funktionalität von neun Personen getestet. Als Anreiz erhielten die teilnehmenden Unternehmen bei der Online-Version direkt nach der Befragung eine automatisierte, individuelle Rückmeldung (s. Anhang B). Die Antworten der Befragten wurden dabei in Bezug zu Ergebnissen der Metastudie von Schmidt et al. (2017) gesetzt. Sowohl bei der Online- wie der Paper-Pencil-Version konnten die teilnehmenden Unternehmen die Forschungsergebnisse auf Wunsch kostenlos und exklusiv anfordern.

3.2 Sampling

Das Sampling erfolgte in vier Wellen (s. Tabelle 3):

Tabelle 3

Erhebungswellen pro Zeitraum, kontaktiertes Sample, Erhebungsart

Zeitraum ^a	Kontaktiertes Sample	Erhebungsart
12/17 – 01/18	49 197 U	Online-Version (Unipark)
03/18 – 04/18	294 PV ₁	Paper-Pencil-Version (Postversand), Online-Version (Unipark)
05/18 – 05/18	30 PV ₂ (4 Linkzustellungen)	Telefonakquise, Online-Version (Unipark)
06/18 – 06/18	14 PV ₃	Persönlicher Kontakt, Online-Version (Unipark)

Anmerkungen. U = Unternehmen (Ursprungssample). PV₁ = nur Personalverantwortliche aus Ursprungssample. PV₂ = bis auf 9 nur Personalverantwortliche aus Ursprungssample. PV₃ = bis auf 7 nur Personalverantwortliche aus Ursprungssample.

^a Monat/Jahr.

Das Ursprungssample ($N = 49\,197$) wurde aus der Unternehmensdatenbank Orbis (elektronische Informationsressource der Fachhochschulen: <http://bit.ly/2HZRsUy>) nach den Suchparametern Land (Deutschland), Kontaktmöglichkeit (nur Unternehmen mit E-Mail-Adresse) und Unternehmensgröße („sehr gross“, „gross“, „mittelständisch“ und „klein“) generiert. Die Personalverantwortlichen wurden mittels XING, LinkedIn, Online-Stelleninseraten oder Nutzung persönlicher Kontakte eruiert. Zur Vermeidung doppelter Teilnahmen fand sich sowohl in der Online- wie in der Paper-Pencil-Version ein Hinweis, wonach auf eine Teilnahme verzichtet werden soll, wenn bereits an der Befragung teilgenommen wurde. Es handelt sich somit um ein disproportionalles, geschichtetes Zufallssample (Döring & Bortz, 2016), wobei das zentrale Schichtungsmerkmal die Unternehmensgröße in Form der Anzahl Mitarbeitenden war. Die Disproportionalität resultierte aufgrund der Tatsache, dass weniger Repräsentativität hinsichtlich der Unternehmenslandschaft Deutschland, sondern vielmehr Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien angestrebt wurde (s. Kapitel 3.3): So müssen Samples zur Feststellung von Trends repräsentativ für die gleiche Grundgesamtheit sein (Gehring & Weins, 2009). Aus

Gründen der Vereinfachung wurde überdies für die spätere Auswertung die bisherige Feinsegmentierung der Grossunternehmen (GU) aufgegeben, indem diese zu einer Kategorie zusammengefasst wurden. Dies entspricht der Einteilung des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (IfM) in grosse oder kleine und mittlere Unternehmen (KMU) (IfM, 2016). Die Neukategorisierung gemäss IfM findet sich in Anhang C.

3.3 Rücklaufquote, Samplebeschreibung

Tabelle 4 zeigt die Rückläufe pro Erhebungswelle / beantwortetem Fragebogenteil.

Tabelle 4

Rücklauf pro Erhebungswelle, beantwortetem Fragebogenteil (absolut, prozentual)

Erhebungswelle	Rücklauf			
	Teil PA (N)	Teil PA (%)	Teil PAA (N)	Teil PAA (%)
1	292	0.59	178	0.36
2	14	4.76	11	3.74
3	1	3.34	1	3.34
4	11	78.57	10	71.43
Total	318	87.26	200	78.87

Anmerkungen. Teil PA = bis Nutzung von Personalauswahlverfahren komplett. Teil PAA = bis Validität, Praktikabilität, Akzeptanz von Personalauswahlverfahren komplett. N = Rücklauf absolut, % = Rücklauf prozentual, beides pro Samplegrösse / Erhebungswelle.

Um die in Kapitel 3.2 erwähnte Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien zu erreichen, wurde zur Beantwortung von Fragestellung 1a von den $N = 318$ ein Sample von $n_I = 140$ ($n_{Ia} = 26$ [KMU]; $n_{Ib} = 114$ [GU]) gezogen. Trotz dieser Ziehung ist das Sample der aktuellen Studie grösser als diejenigen der Vorgängerstudien (s. Anhang A). Bei der Ziehung wurde darauf geachtet, dass die Unternehmensgrößen- und Branchenverteilungen möglichst gut denjenigen der Vorgängerstudien entsprachen. Im Falle der Unternehmensgrösse wurde dies, aufgrund der Nominalskalierung der Variablen und der Anzahl Kategorien, statistisch mit einem Chi-Quadrat-Mehrfeldertest überprüft (Zöfel, 2003). Das Sample von $n_I = 140$ unterscheidet sich nicht signifikant von den Vorgängerstudien ($\chi^2(3, n_{Studie\ 1985} = 120; n_{Studie\ 1993} = 105; n_{Studie\ 2007} = 125; n_I = 140) = 4.008, p > .05$). Da die Branchenkategorien über die verschiede-

nen Vorgängerstudien stark variieren, konnte hier kein Chiquadrat-Mehrfeldertest durchgeführt werden. Beim Ziehen des Samples n_1 wurde aber darauf geachtet, dass durchgängig belegte Branchenkategorien in etwa gleich besetzt sind (s. Anhang D). Für die Beantwortung der Fragestellungen 1b-c, 2 und 3 resultierte aufgrund von Abbrüchen bzw. fehlenden Werten ein Sample von $n_2 = 92$ ($n_{2a} = 26$ [KMU]; $n_{2b} = 66$ [GU]). Die deskriptiven Statistiken beider Samples sind in Anhang D, die detaillierte Herleitung zur Branchenzuordnung, Fallauswahl und Samplereduktion inkl. Erläuterungen in Anhang E zu finden.

4. Ergebnisse

4.1 Nutzung von Personalauswahlverfahren

Tabelle 5 zeigt die Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren über alle Bewerbergruppen und Studien (inkl. Veränderungsrate).

Bei der Analyse der Bewerbungsunterlagen ist im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007) eine markante Nutzungsabnahme (−17.1 %) festzustellen. Demgegenüber verzeichnen die neu hinzugekommene automatisierte Vorauswahl und die Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen einen Nutzungszuwachs: Erstgenanntes Personalauswahlverfahren wird bereits von 10.7 %, letztgenanntes aktuell von 75.0 % der befragten Unternehmen genutzt. Ein, wenn auch eher geringer, Nutzungszuwachs, lässt sich ebenfalls für den biographischen (Online-) Fragebogen feststellen (+2.0 % bzw. +0.4 %). Dies, nachdem die traditionelle Variante dieses Personalauswahlverfahrens zwischen 1993 und 2007 eine markante Nutzungsabnahme (−19.4 %) erfahren hat.

Das strukturierte telefonische Interview wird ebenfalls vermehrt genutzt (+8.7 %), sein unstrukturiertes Pendant hingegen erfährt nur einen leichten Nutzungszuwachs (+1.7 %). Das strukturierte Video-Interview wiederum wird bereits von 12.1 % der befragten Unternehmen verwendet, sein unstrukturiertes Pendant immerhin von 8.6 %. Strukturierte Einstellungsinterviews wiederum werden nur leicht vermehrt und aktuell von 72.9 % der befragten Unternehmen genutzt. Zwischen 1993 und 2007 war der Nutzungszuwachs hier noch markanter (+13.3 %). Die Nutzung des unstrukturierten Einstellungsinterviews ist hingegen weiter kontinuierlich zurückgegangen. Es wird aktuell noch von 33.6 % der befragten Unternehmen verwendet.

Ein deutlicher Nutzungsrückgang ist beim Einholen von Referenzen (−15.4 %), der medizinischen Begutachtung (−24.4 %) und beim AC (−20.5 %) erkennbar.

Tabelle 5

Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je Studie inkl. Veränderungsrate

Personalauswahlverfahren	Studie 1993 (%)	+ / -	Studie 2007 (%)	+ / -	Studie 2017/2018 (%)
Automatisierte Vorauswahl	- ^a	-	- ^a	-	10.7
Analyse der Bewerbungsunterlagen	98.0	+1.2	↑ 99.2	-17.1	↓ 82.1
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	- ^a	-	71.2	+3.8	↑ 75.0
Strukturiertes telefonisches Interview	- ^a	-	32.0	+8.7	↑ 40.7
Unstrukturiertes telefonisches Interview	- ^a	-	24.0	+1.7	↑ 25.7
Strukturiertes Einstellungsinterview ^b	59.5	+13.3	↑ 72.8	+0.1	↑ 72.9
Unstrukturiertes Einstellungsinterview ^b	63	-20.6	↓ 42.4	-8.8	↓ 33.6
Strukturiertes Video-Interview	- ^a	-	- ^a	-	12.1
Unstrukturiertes Video-Interview	- ^a	-	- ^a	-	8.6
Einholen von Referenzen	71	-14.2	↓ 56.8	-15.4	↓ 41.4
AC	39	+18.6	↑ 57.6	-20.5	↓ 37.1
Persönlichkeitstest	21	-1.0	↓ 20.0	-0.7	↓ 19.3
Online-Persönlichkeitstest	- ^a	-	1.6	+22.0	↑ 23.6
Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^b	40.5	-4.9	↓ 35.6	-12.0	↓ 23.6
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^b	- ^a	-	0	+16.4	↑ 16.4
Arbeitsprobe / Fallstudie	44.0	+0.8	↑ 44.8	+0.9	↑ 45.7
Online-Fallstudie	- ^a	-	1.6	+0.5	↑ 2.1
Situational Judgment Test	- ^a	-	- ^a	-	5.0
Online-Situational-Judgment-Test	- ^a	-	- ^a	-	1.4
Biographischer Fragebogen	21.0	-19.4	↓ 1.6	+2.0	↑ 3.6
Biographischer Online-Fragebogen	- ^a	-	3.2	+0.4	↑ 3.6
OSA	- ^a	-	4.0	-1.1	↓ 2.9
Graphologisches Gutachten	9.0	-6.6	↓ 2.4	-0.3	↓ 2.1
Medizinische Begutachtung	64.0	-23.2	↓ 40.8	-24.4	↓ 16.4

Anmerkungen. Ein Vergleich mit den Ergebnissen aus dem Jahr 1985 ist nicht möglich, da diese auf Rangfolgen basierten (Schulz et al., 1985). Angaben in % der Gesamtzahl der Unternehmen (über alle Bewerbendengruppen), zwecks besserer Lesbarkeit Angabe nur einer Nachkommastelle. Ausschliesslich Personalauswahlverfahren, die in der aktuellen Studie erhoben wurden.

^a = Vergleichsdaten fehlen. ^b Schuler et al. (1993, 2007): Differenzierung von strukturiertem bzw. unstrukturiertem Einstellungsinterview in PA (= Personalabteilung) bzw. FA (= Fachabteilung) und von (Online-) Leistungstest (Intelligenz / Wissen) in (Online-) Leistungs- bzw. Intelligenztest. Für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen.

Während diese Nutzungsabnahme beim Einholen von Referenzen und bei der medizinischen Begutachtung bereits zwischen 1993 und 2007 feststellbar war (−14.2 % bzw. −23.2 %), resultierte für das AC damals noch ein markanter Nutzungszuwachs (+18.6 %).

Die Nutzung von Online-Persönlichkeits- und Leistungstests (Intelligenz / Wissen) wiederum hat markant zugenommen (+22.0 % bzw. +16.4 %). Deren traditionellen Varianten verzeichnen hingegen, wie bereits bei der Vorgängerstudie von Schuler et al. (2007), eine Nutzungsabnahme: Beim Persönlichkeitstest ist diese marginal (−0.7 %), beim Leistungstest (Intelligenz / Wissen) markanter (−12.0 %). Online-Persönlichkeits- und Leistungstests (Intelligenz / Wissen) werden aktuell von 23.6 % bzw. 16.4 % der befragten Unternehmen, deren traditionellen Varianten von 19.3 % bzw. 23.6 % genutzt.

Die Nutzung von Arbeitsprobe / Fallstudie bzw. Online-Fallstudie ist (nochmals) leicht gestiegen (+0.9 % bzw. +0.5 %): Diese beiden Personalauswahlverfahren werden aktuell von 45.7 % bzw. 2.1 % der befragten Unternehmen genutzt.

Die Nutzung von Online-Self-Assessments (OSAs) aber auch von graphologischen Gutachten ist hingegen (erneut) zurückgegangen (−1.1 % bzw. −0.3 %). Erstere werden aktuell nur noch von 2.9 %, letztere von 2.1 % der befragten Unternehmen genutzt.

Der neu hinzugekommene (Online-) Situational Judgment Test wiederum wird, in seiner traditionellen Variante, bereits von 5 %, in der online-basierten Variante, von 1.4 % der befragten Unternehmen genutzt.

Tabelle 6 stellt dar, wie häufig die verschiedenen Personalauswahlverfahren aktuell über unterschiedliche Bewerbendengruppen genutzt werden und wie stark sich die Nutzung, im Vergleich zur jeweiligen Vorgängerstudie, verändert hat. Grundsätzlich sind erhebliche Unterschiede feststellbar, wobei sich insbesondere die markierten sechs Zielgruppencluster herauskristallisieren.

Tabelle 6

Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je Vorgängerstudie, Bewerbendengruppe

Personalauswahlverfahren	Ungelernte MA (%)	AZUBI ^a (%)	Absolventen / Direkteinstieg ^b (%)	Trainees (%)	MA ohne Führungsaufgabe ^c (%)	Führungskräfte		
						Untere (%)	Mittlere (%)	Obere (%)
Automatisierte Vorauswahl	3.6	4.3	3.6	2.1	5.7	5.0	6.4	2.9
Analyse der Bewerbungsunterlagen	51.4 {-41.7} (-28.6) [-48.6]	71.4 {-27.1} (-24.6) [-28.6]	68.6 {-27.0}	50.0 {-44.8} (-45.0) [-50.0]	75.7 {-22.0} (-17.3) [-24.3]	72.1 {-26.3} (-25.9) [-27.9]	71.4 {-26.9} (-25.6) [-28.6]	65.0 {-71.4} (-28.0) [-35.0]
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	43.6 {+10.3}	62.1 {+11.7}	61.4 {+8.2}	46.4 {-11.9}	69.3 {+13.4}	69.3 {+10.0}	67.1 {+13.4}	60.7 {+17.0}
Strukturiertes telefonisches Interview	3.6 {+0.2}	11.4 {+6.6}	22.9 {+11.3}	19.3 {-1.5}	27.1 {+15.3}	28.6 {+14.0}	28.6 {+14.6}	24.3 {+13.4}
Unstrukturiertes telefonisches Interview	4.3 {-1.4}	5.0 {+2.7}	12.9 {+6.3}	5.7 {-1.6}	15.0 {+5.7}	14.3 {+2.1}	14.3 {+7.7}	11.4 {+7.2}
Strukturiertes Einstellungsinterview ^d	31.4 {-3.0} (+16.4)	56.4 {+9.1} (+20.2)	57.9 {+14.0}	42.9 {-14.4} (-7.1)	62.9 {+2.9} (+24.9)	66.4 {+1.4} (+19.9)	67.1 {+3.1} (+19.6)	60.0 {+1.2} (+18.0)
Unstrukturiertes Einstellungsinterview ^d	20.7 {-10.9} (-31.3)	20.7 {+3.9} (-4.3)	21.4 {-6.9}	19.3 {+0.5} (-14.7)	23.6 {-1.6} (-27.2)	21.4 {-1.3} (-25.1)	20.7 {-2.4} (-26.8)	20.7 {+1.8} (-19.3)
Strukturiertes Video-Interview	0.7	4.3	4.3	3.6	6.4	9.3	9.3	6.4
Unstrukturiertes Video-Interview	0.7	2.9	2.9	2.9	4.3	3.6	4.3	5.0
Einholen von Referenzen	2.9 {+1.8} (-9.1)	2.1 {+1.1} (-2.9)	4.3 {+4.0}	2.9 {-2.3} (-8.1)	12.1 {+3.4} (-4.4)	15.7 {-8.7} (-21.3)	32.1 {-14.2} (-31.9)	35.7 {-18.9} (-32.3)
AC	0.7 {-0.4} (+0.7)	13.6 {-12.7} (+8.1) [+13.0]	8.6 {+7.1}	12.9 {-37.1} (-27.1) [-5.9]	7.9 {+2.7} (+1.9) [+4.8]	17.9 {+0.8} (+3.9) [+11.6]	21.4 {+4.0} (+6.4) [+13.9]	22.9 {+12.8} (+10.9) [+17.0]
Persönlichkeitstest	0 {+0.0} (-2.0)	4.3 {-2.1} (-5.7) [-6.9]	2.1 {+2.1}	5.7 {-0.6} (-1.3) [-0.6]	5.0 {+4.5} (+0.5) [+2.5]	8.6 {+4.5} (+1.6) [+3.8]	11.4 {+4.8} (+3.4) [+1.0]	11.4 {+3.8} (+6.4) [-0.4]
Online-Persönlichkeitstest	0.7 {+0.7}	5.0 {+5.0}	6.4 {+6.4}	8.6 {+8.6}	8.6 {+8.6}	15.0 {+14.2}	17.1 {+15.4}	15.7 {+14.0}
Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^e	0.7 {+0.7} (-2.8) [-4.4]	17.9 {-13.2} (-17.6) [-38.2]	2.1 {+1.8}	2.1 {-2.1} (-7.4) [-17.7]	1.4 {-2.9} (-2.3) [-4.2]	1.4 {+0.2} (-2.6) [-4.1]	1.4 {-0.3} (-1.1) [-3.8]	3.6 {+3.2} (+2.6) [-2.3]
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^e	0 {+0.0}	11.4 {+11.4}	2.1 {+2.1}	2.1 {+2.1}	2.9 {+2.9}	2.9 {+2.9}	2.9 {+2.9}	4.3 {+4.3}
Arbeitsprobe / Fallstudie	10.7 {+8.4} (+2.7) [-1.2]	18.6 {+1.4} (-0.9) [-1.2]	15.0 {+11.4}	10.0 {-2.5} (-2.0) [+1.7]	29.3 {+14.7} (+9.8) [+10.1]	21.4 {+10.0} (+12.4) [+10.3]	12.1 {+2.2} (+3.1) [-2.8]	10.7 {+4.8} (+2.7) [+10.7]

Tabelle 6 (Fortsetzung)

Online-Fallstudie	0 {+0.0}	0.7 {+0.7}	0 {+0.0}	0 {+0.0}	0.7 {+0.7}	1.4 {+0.6}	0.7 {-1.0}	0.7 {-0.1}
Situational Judgment Test	0	0.7	1.4	1.4	2.9	5.0	2.1	2.1
Online-Situational-Judgment-Test	0	0	0	0	0	0.7	0	0.7
Biographischer Fragebogen	1.4 {+0.3} (-7.6)	1.4 {+0.4} (-9.6)	1.4 {+0.5}	1.4 {+0.4} (-15.6)	2.1 {+0.8} (-9.4)	2.9 {+1.3} (-13.1)	2.1 {+0.4} (-12.9)	2.9 {+1.2} (-12.1)
Biographischer Online-Fragebogen	0 {+0.0}	0.7 {-0.3}	1.4 {-0.4}	0 {-2.1}	0.7 {-1.6}	2.1 {-0.3}	2.1 {-0.4}	2.1 {+0.4}
OSA	0 {+0.0}	0 {-0.9}	0 {-0.3}	0 {-1.0}	0 {+0.0}	1.4 {+0.6}	0.7 {-0.1}	2.1 {+1.3}
Graphologisches Gutachten	0 {+0.0} (+0.0) [+0.0]	0.7 {+0.7} (+0.7) [+0.7]	0 {+0.0}	0 {+0.0} (-1.0) [-2.1]	0 {+0.0} (+0.0) [-3.6]	1.4 {+1.4} (-0.6) [-6.5]	0.7 {-1.0} (-6.3) [-21.7]	1.4 {-1.1} (-9.6) [-31.9]
Medizinische Begutachtung	6.4 {-30.4} (-64.6)	11.4 {-25.6} (-53.6)	5.7 {-3.5}	5.0 {-17.9} (-48.0)	9.3 {-23.0} (-53.7)	7.9 {-16.5} (-44.1)	7.9 {-15.2} (-45.1)	7.1 {-16.4} (-45.9)

Anmerkungen. MA = Mitarbeitende. AZUBI = Auszubildende / Lernende. Angaben in % der Gesamtzahl der Unternehmen (pro Bewerbendengruppe), zwecks besserer Lesbarkeit Angabe nur einer Nachkommastelle. Nur Personalauswahlverfahren, die in der aktuellen Studie erhoben wurden. { } = Veränderungen zu Ergebnissen aus Schuler et al. (2007). () = Veränderungen zu Ergebnissen aus Schuler et al. (1993). [] = Veränderungen zu Ergebnissen aus Schulz et al. (1985). Farbgebung: Cluster 1, Cluster 2, Cluster 3, Cluster 4, Cluster 5, Cluster 6.

^a Schuler et al. (1993, 2007): Differenzierung in technische und kaufmännische AZUBI, für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen. ^b Schuler et al. (1993, 2007): Differenzierung in technische und kaufmännische Praktikanten sowie Diplomanden, für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen. ^c Schuler et al. (1993, 2007), Schulz et al. (1985): Differenzierung in Facharbeiter und Angestellte ohne Führungsaufgaben, für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen. ^d Schuler et al. (1993, 2007): Differenzierung von strukturiertem bzw. unstrukturiertem Einstellungsinterview in PA (= Personalabteilung) bzw. FA (= Fachabteilung), für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen. ^e Schuler et al. (1993, 2007), Schulz et al. (1985): Differenzierung von (Online-) Leistungstest (Intelligenz / Wissen) in (Online-) Leistungs- bzw. Intelligenztest, für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen.

Besagte Cluster wurden qualitativ bestimmt. Daher sind die Grenzen, anders als bei einer statistischen Clusterung, weicher und zeichnen sich in gewissen Fällen eindeutiger, in anderen weniger eindeutig ab. Gemäss Cluster 1 werden die automatisierte Vorauswahl, die Analyse von (Online-) Bewerbungsunterlagen, das strukturierte sowie unstrukturierte telefonische Interview und das strukturierte Einstellungsinterview sowie Video-Interview vor allem für Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe und untere bzw. mittlere Führungskräfte genutzt.

Das unstrukturierte Video-Interview, das Einholen von Referenzen, das AC sowie der (Online-) Persönlichkeitstest wiederum kommen gemäss Cluster 2 beinahe ausnahmslos bei mittleren und oberen Führungskräften zum Einsatz.

Der (Online-) Leistungstest (Intelligenz / Wissen) sowie die medizinische Begutachtung werden gemäss Cluster 3 und Cluster 6 vor allem bei den AZUBI genutzt.

Die Arbeitsprobe / Fallstudie, die Online-Fallstudie und der Situational Judgment Test hingegen kommen gemäss **Cluster 4** am häufigsten bei Mitarbeitenden ohne Führungsaufgabe und unteren Führungskräften zur Anwendung.

Der Online-Situational-Judgment-Test, der biographische (Online-) Fragebogen, das OSA sowie das graphologische Gutachten schliesslich werden gemäss **Cluster 5** vor allem für untere und obere Führungskräfte genutzt.

Bis auf das unstrukturierte Einstellungsinterview grenzen sich alle Cluster relativ deutlich zu den jeweils anderen Bewerbendengruppen ab. Überdies verzeichnen die Mehrzahl der Personalauswahlverfahren beim Vergleich mit den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) über die unterschiedlichen Bewerbendengruppen sowohl Nutzungs- wie abnahmen. Lediglich bei der Analyse der Bewerbungsunterlagen ($\emptyset -33.0\%$) und der medizinischen Begutachtung ($\emptyset -33.6\%$) zeigt sich über alle Bewerbendengruppen eine kontinuierliche Nutzungsabnahme. Eine reine Nutzungszunahme über alle Bewerbendengruppen ist demgegenüber sowohl bei Online-Persönlichkeits- ($\emptyset +9.1\%$) wie Online-Leistungstests (Intelligenz / Wissen) ($\emptyset +3.6\%$) zu verzeichnen.

Augenfällig ist beim unstrukturierten Einstellungsinterview die markante Nutzungsabnahme bei den ungelernten Mitarbeitenden (-10.9% ; -31.3%). Weiter wird das Einholen von Referenzen bei den mittleren und oberen Führungskräften (-14.2% ; -31.9% bzw. -18.9% ; -32.3%), der Leistungstest (Intelligenz / Wissen) bei den AZUBI (-13.2% ; -17.6% ; -38.2%) und die Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen (-11.9%), das strukturierte Einstellungsinterview (-14.4% ; -7.1%) sowie das AC (-37.1% ; -27.1% ; -5.9%) bei den Trainees markant weniger häufig genutzt. Hypothesen H1a und H1b können somit grösstenteils bestätigt werden.

4.2 Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz durch Anwendende bzw. Nichtanwendende

Tabelle 7 zeigt die Mittelwerte der eingeschätzten Validität, Praktikabilität und Akzeptanz der Personalauswahlverfahren aus Sicht der befragten Unternehmen, unterteilt in Anwendende und Nichtanwendende. Eine Tabelle inkl. Standardabweichungen findet sich in Anhang F.

In der Mehrheit schätzen Anwendende, im Gegensatz zu Nichtanwendenden, die jeweiligen Personalauswahlverfahren valider, praktikabler und akzeptierter bei Bewerbenden ein. Der Online-Persönlichkeitstest ($M_{Anwendende} = 1.9$; $M_{Nichtanwendende} = 1.6$), der (Online-) Leistungstest (Intelligenz / Wissen) (1.8 / 1.8; 1.7 / 1.8) aber auch das graphologische Gutachten (1.5; 1.1) werden sowohl von Anwendenden wie Nichtanwendenden zu den am wenigsten validen Personalauswahlverfahren gezählt, strukturierte Einstellungsinterviews (2.9; 2.5) und ACs (2.8; 2.2) hingegen zu den validesten.

Am praktikabelsten schätzen sowohl Anwendende wie Nichtanwendende die automatisierte Vorauswahl und die Analyse von (Online-) Bewerbungsunterlagen ein (alle 2.6; 2.6). Den biographischen Online-Fragebogen erachten vor allem Anwendende als praktikabel (2.7). Als am wenigsten praktikabel werden sowohl bei Anwendenden wie Nichtanwendenden der Situational Judgment Test (1.5; 1.8), das graphologische Gutachten (1.5; 1.7) und das AC (1.7; 1.5) gesehen.

Als bei den Bewerbenden am akzeptiertesten sehen Anwendende wie Nichtanwendende die Analyse von (Online-) Bewerbungsunterlagen (2.8 / 2.8; 2.3 / 2.4), das strukturierte Einstellungsinterview (2.8; 2.5) sowie die Arbeitsprobe / Fallstudie (2.8; 2.4). Anwendende erachten zudem den Online-Situational-Judgment-Test als am wenigsten akzeptiert bei Bewerbenden (1.5), Nichtanwendende das graphologische Gutachten (1.1).

Tabelle 7

Validität, Praktikabilität und Akzeptanz je Personalauswahlverfahren, Anwendende und Nichtanwendende

Personalauswahlverfahren	Validität (1 niedrig - 3 hoch)		Praktikabilität (1 schwierig - 3 einfach)		Akzeptanz (1 gering - 3 hoch)	
	A	NA	A	NA	A	NA
Automatisierte Vorauswahl	2.1	1.6	2.6	2.6	2.7	1.7
Analyse der Bewerbungsunterlagen	2.5	2.6	2.6	2.6	2.8	2.3
	{+0.2}	{+2.6}	{-0.2}	{+2.6}	{+0.0}	{+2.3}
	(+0.1)	(+2.6)	(+0.0)	(+2.6)	(-0.1)	(+2.3)
Analyse von Online- Bewerbungsunterlagen	2.5	2.2	2.6	2.6	2.8	2.4
	{+0.5}	{+0.4}	{-0.1}	{+0.1}	{+0.3}	{+0.1}
Strukturiertes telefonisches Interview	2.6	2.2	2.4	2.3	2.6	2.3
	{+0.3}	{+0.1}	{-0.2}	{+0.0}	{+0.3}	{+0.3}
Unstrukturiertes telefonisches Interview	2.2	1.7	2.4	2.4	2.3	2.1
	{+0.4}	{+0.3}	{+0.0}	{-0.1}	{+0.2}	{+0.4}
Strukturiertes Einstellungsinterview ^a	2.9	2.5	2.4	2.4	2.8	2.5
	{+0.1}	{+0.0}	{-0.2}	{+0.2}	{+0.0}	{-0.2}
	(+0.3)	(+0.2)	(+0.1)	(+0.5)	(+0.1)	(+0.2)
Unstrukturiertes Einstellungsinterview ^a	2.6	1.7	2.3	2.3	2.7	2.2
	{+0.3}	{+0.0}	{-0.2}	{+0.0}	{+0.0}	{+0.2}
	(+0.5)	(+0.1)	(-0.3)	(-0.2)	(+0.1)	(+0.0)
Strukturiertes Video- Interview	2.4	2.3	2.5	2.0	2.5	2.2
Unstrukturiertes Video- Interview	2.1	1.6	2.0	2.2	2.4	2.0
Einholen von Referenzen	2.3	1.9	1.9	2.0	2.0	2.0
	{+0.2}	{-0.1}	{+0.1}	{+0.5}	{-0.1}	{+0.0}
	(+0.2)	(+0.4)	(+0.0)	(+0.0)	(-0.2)	(+0.1)
AC	2.8	2.2	1.7	1.5	2.5	1.9
	{+0.0}	{-0.3}	{+0.1}	{+0.2}	{+0.0}	{-0.2}
	(+0.0)	(-0.3)	(+0.6)	(+0.5)	(-0.2)	(-0.1)
Persönlichkeitstest	2.1	1.5	2.2	2.0	2.2	2.0
	{+0.0}	{-0.3}	{+0.0}	{+0.1}	{+0.5}	{+0.5}
	(-0.1)	(-0.1)	(+0.4)	(+0.5)	(+0.2)	(+0.5)

Tabelle 7 (Fortsetzung)

Online-Persönlichkeitstest	1.9 {+0.4}	1.6 {+0.2}	2.5 {+0.5}	2.1 {+0.2}	2.4 {+0.9}	1.7 {+0.3}
Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^a	1.8 {-0.4} (-0.5)	1.7 {-0.2} (-0.4)	2.2 {+0.1} (+0.2)	2.0 {+0.3} (+0.3)	2.2 {+0.3} (+0.0)	2.1 {+0.5} (+0.3)
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^a	1.8 {+1.8}	1.8 {+0.3}	2.5 {+2.5}	2.3 {+0.5}	2.4 {+2.4}	1.9 {+0.4}
Arbeitsprobe / Fallstudie	2.5 {-0.2} (-0.3)	2.1 {-0.2} (-0.4)	2.0 {+0.0} (+0.0)	1.6 {-0.2} (-0.1)	2.8 {+0.3} (+0.2)	2.4 {+0.2} (+0.1)
Online-Fallstudie	2.3 {-0.2}	2.1 {+0.6}	2.0 {+0.0}	1.9 {+0.4}	2.3 {+0.3}	2.1 {+0.3}
Situational Judgment Test	2.5	1.9	1.5	1.8	2.3	2.2
Online-Situational- Judgment-Test	2.5	2.1	2.0	1.7	1.5	2.0
Biographischer Fragebogen	2.3 {-0.3} (-0.2)	1.7 {-0.1} (-0.1)	2.5 {+0.5} (+0.0)	2.2 {+0.2} (+0.4)	2.0 {+0.0} (-0.3)	1.8 {+0.1} (+0.2)
Biographischer Online- Fragebogen	2.0 {+0.0}	1.6 {+0.1}	2.7 {+0.4}	2.3 {+0.4}	2.3 {+0.3}	1.8 {+0.2}
OSA	2.3 {+0.3}	1.7 {+0.1}	2.0 {+0.3}	2.1 {+0.6}	2.3 {+0.3}	1.9 {+0.3}
Graphologisches Gutachten	1.5 {+0.2} (-0.1)	1.1 {+0.1} (+0.1)	1.5 {-0.5} (+0.1)	1.7 {+0.3} (-0.1)	2.0 {+0.7} (+0.2)	1.1 {+0.0} (+0.0)
Medizinische Begutachtung	2.2 {-0.1} (-0.1)	1.3 {+0.0} (-0.6)	2.5 {+0.0} (+0.3)	1.8 {+0.1} (+0.3)	2.0 {-0.1} (-0.7)	1.3 {-0.1} (-0.6)

Anmerkungen. A = Anwendende. NA = Nichtanwendende. Mittelwerte (höhere Werte: positiv zu interpretieren; tiefere Werte: negativ zu interpretieren), zwecks besserer Lesbarkeit Angabe nur einer Nachkommastelle. Nur Personalauswahlverfahren, die auch in der aktuellen Studie erhoben wurden. { } = Veränderungen zu Ergebnissen aus Schuler et al. (2007). () = Veränderungen zu Ergebnissen aus Schuler et al. (1993).

^a Schuler et al. (1993, 2007): Differenzierung von strukturiertem bzw. unstrukturiertem Einstellungsinterview in PA (= Personalabteilung) bzw. FA (= Fachabteilung) und von (Online-) Leistungstest (Intelligenz / Wissen) in (Online-) Leistungs- bzw. Intelligenztest. Für Vergleich mit aktueller Studie wurde Durchschnitt genommen.

Werden die realen, sprich aufsummierten, Veränderungen von Anwendenden und Nicht-anwendenden mit der Vorgängerstudie von Schuler et al. (2007) verglichen, zeigt sich bei den durchgängig belegten Personalauswahlverfahren folgendes Bild: Bei der Einschätzung der Validität erfahren die Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen (+0.9), das unstrukturierte telefonische Interview (+0.7) und der Online-Persönlichkeitstest (+0.6) die grössten Zunahmen. Die grösste Abnahme findet sich dagegen bei der Einschätzung der Validität des Leistungstests (Intelligenz / Wissen) (-0.6).

Die Einschätzung der Praktikabilität hat am stärksten beim Einholen von Referenzen (+0.6), beim Online-Persönlichkeitstest (+0.7), beim biographischen (Online-) Fragebogen (+0.7; +0.8) und beim OSA (+0.9) zugenommen. Bei der Akzeptanz zeigen sich insbesondere beim (Online-) Persönlichkeitstest (+1.0; +1.2), dem Leistungstest (Intelligenz / Wissen) (+0.8) sowie beim graphologischen Gutachten (+0.7) die grössten Zunahmen. Weder bei der Praktikabilität noch der Akzeptanz lassen sich nennenswerte Abnahmen ausmachen.

Zieht man denselben Vergleich zur Vorgängerstudie von Schuler et al. (1993) sind folgende realen Veränderungen bei den durchgängig belegten Personalauswahlverfahren erkennbar: Am markantesten an Validität zugenommen haben das strukturierte sowie unstrukturierte Einstellungsinterview (+0.5; +0.6) sowie das Einholen von Referenzen (+0.6), nennenswert abgenommen haben hingegen der Leistungstest (Intelligenz / Wissen) (-0.9) sowie die Arbeitsprobe / Fallstudie und die medizinische Begutachtung (beide -0.7).

Bei der Praktikabilität verzeichnen das AC (+1.1) sowie der Persönlichkeitstest (+0.9) die grössten Zunahmen. Die grösste Abnahme findet sich demgegenüber beim unstrukturierten Einstellungsinterview (-0.5). Bei der Akzeptanz schliesslich hat der Persönlichkeitstest (+0.7) am markantesten zugenommen, am stärksten abgenommen hat die medizinische Begutachtung (-1.3). Hypothese H1c kann somit grösstenteils bestätigt werden.

4.3 Zusammenhang zwischen Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz und der Nutzungswahrscheinlichkeit von Personalauswahlverfahren

Zur Untersuchung des Zusammenhangs zwischen Validitäts-, Praktikabilitäts- und Akzeptanzeinschätzungen bei Bewerbenden und der Nutzungswahrscheinlichkeit bestimmter Personalauswahlverfahren wurde eine binär logistische Regressionsanalyse gerechnet. Diese bietet sich dann an, wenn die abhängige Variable binär und die unabhängigen Variablen kategorial oder metrisch sind (Fromm, 2012). In das Regressionsmodell wurden nur Personalauswahlverfahren aufgenommen, die:

- 1) mind. 10 Fälle pro Prädiktor aufweisen, dies zwecks Erhalt akkurater Maximum Likelihood Schätzer (Long, 1997);
- 2) mind. 10 EPV (Event per Variable) aufweisen (Peduzzi, Concato, Kemper, Holford & Feinstein, 1996), dies zwecks Vermeidung inakkuratere Regressionskoeffizientenschätzer und überkonservativer Signifikanztests. EPV ist dabei „the smaller of the number of subjects who experienced the outcome and the number of subjects who did not experience the outcome“ (Austin & Steyerberg, 2017, S. 797);
- 3) mind. 25 Fälle pro Antwortkategorie der abhängigen Variable aufweisen (Fromm, 2012), dies zwecks Sicherstellung einer ausreichenden Teststärke und somit aussagekräftiger Ergebnisse.

Weiter wurde überprüft, dass die Prädiktoren keine Multikollinearität oder signifikante Interaktionseffekte mit dem Logit aufweisen und die standardisierten Residuen frei von Ausreißern sind (Field, 2009). Aufgrund der bestehenden theoretischen Vorannahmen (s. Kapitel 2) basiert die binär logistische Regressionsanalyse auf dem Einschlussverfahren (Field, 2009).

Gemäss Tabelle 8 tragen, bis auf den Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ($p = .43$), sämtliche Prädiktoren signifikant zur Modellverbesserung bei, sagen also die Nutzungswahrscheinlichkeit des jeweiligen Personalauswahlverfahrens gut bzw. sehr gut vorher. Der Determinationskoeffizient nach Nagelkerkes bewegt sich, bis auf das strukturierte bzw. unstrukturierte telefonische Interview sowie den Leistungstest (Intelligenz / Wissen), zwischen $R^2 = .20$ bis $.42$. Die Effekte sind bis auf den Leistungstest (Intelligenz / Wissen) stark (Cohen, 1988).

Tabelle 8

Binär logistische Regressionsanalyse je Personalauswahlverfahren

Personalauswahlverfahren	Validität			Praktikabilität			Akzeptanz			Modellfit	
	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	<i>OR</i> (95 % CI)	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	<i>OR</i> (95 % CI)	<i>B</i>	<i>SE(B)</i>	<i>OR</i> (95 % CI)	R^2 (<i>f</i>)	<i>p</i>
Strukturiertes telefonisches Interview	0.89 *	0.41	2.44 (1.09–5.47)	-0.01	0.39	0.99 (0.46–2.12)	0.63	0.40	1.87 (0.85–4.11)	.15 (0.41)	.03
Unstrukturiertes telefonisches Interview	1.27 **	0.44	3.57 (1.50–8.52)	0.04	0.40	1.04 (0.48–2.27)	-0.40	0.41	0.67 (0.30–1.50)	.17 (0.45)	.02
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	1.79 ***	0.52	5.96 (2.15–16.54)	-0.30	0.42	0.74 (0.32–1.70)	0.40	0.52	1.50 (0.54–4.15)	.42 (0.85)	.00
Einholen von Referenzen	1.37 **	0.44	3.94 (1.66–9.36)	-0.31	0.37	0.73 (0.36–1.52)	-0.57	0.40	0.56 (0.26–1.23)	.20 (0.50)	.00
AC	1.08 *	0.43	2.94 (1.26–6.84)	0.56	0.44	1.76 (0.74–4.18)	0.91 *	0.43	2.49 (1.08–5.74)	.31 (0.67)	.00
Online-Persönlichkeitstest	1.42 ***	0.42	4.14 (1.80–9.52)	1.20 *	0.49	3.31 (1.26–8.67)	0.78	0.43	2.18 (0.94–5.08)	.41 (0.84)	.00
Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	0.24	0.40	1.27 (0.58–2.78)	0.35	0.37	1.42 (0.69–2.91)	0.46	0.40	1.58 (0.72–3.47)	.05 (0.23)	.43
Arbeitsprobe / Fallstudie	1.04 *	0.48	2.83 (1.10–7.25)	0.96 *	0.41	2.62 (1.16–5.89)	0.50	0.36	1.65 (0.81–3.36)	.26 (0.60)	.00

Anmerkungen. *B* = unstandardisierter Regressionskoeffizient. *SE(B)* = Standardfehler unstandardisierter Regressionskoeffizient. *OR* = Odds Ratio. *CI* = Konfidenzintervall. R^2 = Determinationskoeffizient (Nagelkerkes). *f* = Effektstärke nach Cohen (1988): 0.10 = kleiner, 0.25 = mittlerer, 0.40 = grosser Effekt. $p = \chi^2$ Omnibus-Test. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ (Wald); $N = 92$.

Die Validität ist über die verschiedenen Personalauswahlverfahren hinweg der stärkste Prädiktor und beeinflusst insbesondere beim unstrukturierten Einstellungsinterview ($B = 1.79$, $SE(B) = 0.52$, $p = .00$, 95 % CI für B [2.15, 16.54]), dem Online-Persönlichkeitstest ($B = 1.42$, $SE(B) = 0.42$, $p = .00$, 95 % CI für B [1.80, 9.52]), beim Einholen von Referenzen ($B = 1.37$,

$SE(B) = 0.44$, $p = .00$, 95 % CI für B [1.66, 9.36]) und beim unstrukturierten telefonischen Interview ($B = 1.27$, $SE(B) = 0.44$, $p = .00$, 95 % CI für B [1.50, 8.52]) die relative Wahrscheinlichkeit, dass diese genutzt werden.

Die Praktikabilität wiederum beeinflusst insbesondere beim Online-Persönlichkeitstest ($B = 1.20$, $SE(B) = 0.49$, $p = .01$, 95 % CI für B [1.26, 8.67]) und der Arbeitsprobe / Fallstudie ($B = 0.96$, $SE(B) = 0.41$, $p = .02$, 95 % CI für B [1.16, 5.89]) die relative Wahrscheinlichkeit, dass diese zur Anwendung kommen.

Die Akzeptanz schliesslich beeinflusst insbesondere beim AC ($B = 0.91$, $SE(B) = 0.43$, $p = .03$, 95 % CI für B [1.08, 5.74]) die relative Wahrscheinlichkeit, dass dieses verwendet wird.

Bis auf das strukturierte telefonische Interview, das unstrukturierte Einstellungsinterview und das Einholen von Referenzen beim Prädiktor Praktikabilität sowie das unstrukturierte telefonische Interview und das Einholen von Referenzen beim Prädiktor Akzeptanz steigt bei allen Personalauswahlverfahren die relative Nutzungswahrscheinlichkeit, je stärker die jeweiligen Prädiktoren ausgeprägt sind. Hypothese H1d kann somit grösstenteils bestätigt werden.

4.4 Gegenüberstellung der Einschätzungen zur Validität bzw. Akzeptanz aus Unternehmens- oder Bewerbendensicht mit einschlägigen Metastudien

Tabelle 9 zeigt die Rangkorrelationen der Einschätzungen zur Validität der in dieser Studie befragten Unternehmen mit den empirisch ermittelten Validitäten gemäss Schmidt und Hunter (1998) bzw. Schmidt et al. (2017). Aufgrund der Grösse des Samples ($n = 9$ bzw. $n = 11$, s. Tabelle 9) zeigen sich keine signifikanten Korrelationen zwischen den Kriteriumsvaliditäten gemäss Schmidt und Hunter (1998) bzw. Schmidt et al. (2017) und den Einschätzungen der Anwendenden zur Validität der Personalauswahlverfahren ($r_{s \text{ Studie } 1998} = .525$, $p > .05$, $n = 9$; $r_{s \text{ Studie } 2017} = .493$, $p > .05$, $n = 11$). Die Korrelationskoeffizienten entsprechen aber einem mittleren bis starken Effekt (Cohen, 1988).

Tabelle 9

Rangkorrelation zur Validität

Personalauswahlverfahren	Schmidt und Hunter (1998)		Schmidt et al. (2017)		Aktuelle Studie		
	Val	Rang	Val	Rang	<i>M</i>	Rang	
Leistungstest ^a	.51	2.5	.65	1	1.80	8	10
Strukturiertes Einstellungsinterview	.51	2.5	.58	2.5	2.86	1	1
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	.38	4	.58	2.5	2.58	3	4
Strukturiertes telefonisches Interview	–	–	.46	4	2.63	–	3
Arbeitsprobe ^b	.54	1	.33	7	2.40	4	6
AC	.37	5	.36	5	2.75	2	2
Biographische Daten ^c	.35	6	.35	6	2.31	5	7
Einholen von Referenzen	.26	8	.26	8.5	2.28	6	8
Situational Judgment Test ^d	–	–	.26	8.5	2.50	–	5
Persönlichkeitstest ^e	.31	7	.11	10	2.01	7	9
Graphologisches Gutachten	.02	9	.02	11	1.50	9	11

Anmerkungen. Val = Kriteriumsvalidität. *M* = Mittelwerte eingeschätzte Validität durch Anwendende.

Rang = Rangierung Personalauswahlverfahren (1 = höchster Rang, 11 bzw. 9 = niedrigster Rang).

Aufgrund fehlender Vergleichsdaten bei der Metastudie von Schmidt und Hunter (1998) resultieren seitens der aktuellen Studie zwei Rangierungen. Farbgebung: Gleiche bzw. benachbarte Rangierung = gleicher bzw. ähnlicher Farbton.

^a Metastudien Schmidt und Hunter (1998) bzw. Schmidt et al. (2017): GMA (Intelligenztest); aktuelle Studie: Mittelwert aus Leistungs- und Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen). ^b Aktuelle Studie: Mittelwert aus Arbeitsprobe / Fallstudie und Online-Fallstudie. ^c Aktuelle Studie: Mittelwert aus Analyse der (Online-) Bewerbungsunterlagen und biographischem (Online-) Fragebogen. ^d Metastudie Schmidt et al. (2017): Mittelwert aus Situational Judgment Test (Wissen) und (Verhalten); aktuelle Studie: Mittelwert aus Situational Judgment Test und Online-Situational-Judgment-Test. ^e Metastudie Schmidt und Hunter (1998): Gewissenhaftigkeit; Metastudie Schmidt et al. (2017): Mittelwert aus Gewissenhaftigkeit, Neurotizismus, Extraversion, Verträglichkeit, Offenheit; aktuelle Studie: Mittelwert aus Persönlichkeits- und Online-Persönlichkeitstest.

Augenfällig sind beim Vergleich mit Schmidt und Hunter (1998) die teilweise markant unterschiedlichen Rangierungen beim Leistungstest, bei der Arbeitsprobe und beim AC. Allerdings hat sich bei der Arbeitsprobe die Empirie bei der zweiten Metastudie (Schmidt et al., 2017) der Praxis angenähert, letztere ist also von Anbeginn an korrekt gelegen. Auch beim Vergleich mit Schmidt et al. (2017) zeigt sich eine unterschiedliche Rangierung beim Leistungstest und beim AC, darüber hinaus aber auch noch beim Situational Judgment Test. Hypothese H2a kann somit grösstenteils bestätigt werden.

In Tabelle 10 finden sich die Rangkorrelationen der aktuellen Studie und der Metastudien gemäss Anderson et al. (2010) bzw. Hausknecht et al. (2004) zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren.

Trotz der auch hier kleinen Samples (beide $n = 8$, s. Tabelle 10) korrelieren sowohl die Daten zur Akzeptanz aus Bewerbendensicht gemäss Anderson et al. (2010), wie auch diejenigen von Hausknecht et al. (2004) signifikant mit den Einschätzungen der befragten Unternehmen zur Akzeptanz ($r_{s \text{ Studie } 2010} = .705, p < .05, n = 8$; $r_{s \text{ Studie } 2004} = .717, p < .05, n = 8$).

Tabelle 10

Rangkorrelation zur Akzeptanz

Personalauswahlverfahren	Anderson et al. (2010)		Hausknecht et al. (2004)		Aktuelle Studie	
	<i>M</i>	Rang	<i>M_{ajd}</i>	Rang	<i>M</i>	Rang
Arbeitsprobe ^b	5.38	1	3.63	2	2.55	3
Einstellungsinterview ^a	5.22	2	3.84	1	2.78	2
Lebenslauf ^c	4.97	3	3.57	3	2.81	1
Leistungstest ^d	4.59	4	3.14	5	2.31	5
Einholen von Referenzen	4.36	5	3.33	4	2.00	7.5
Biographische Daten ^f	4.28	6	2.81	7	2.17	6
Persönlichkeitstest ^e	4.08	7	2.88	6	2.32	4
Graphologisches Gutachten	2.33	8	1.76	8	2.00	7.5

Anmerkungen. *M* = Mittelwerte; aktuelle Studie: Eingeschätzte Akzeptanz durch Anwendende.

M_{ajd} = gewichtetes Mittel. Rang = Rangierung Personalauswahlverfahren (1 = höchster Rang, 8 = niedrigster Rang). Farbgebung: Gleiche bzw. benachbarte Rangierung = gleicher bzw. ähnlicher Farbton.

^a Aktuelle Studie: Mittelwert aus strukturiertem und unstrukturiertem Einstellungsinterview. ^b Aktuelle Studie: Mittelwert aus Arbeitsprobe / Fallstudie und Online-Fallstudie. ^c Aktuelle Studie: Mittelwert aus Analyse der Bewerbungsunterlagen und Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen. ^d Metastudien Anderson et al. (2010) bzw. Hausknecht et al. (2004): Intelligenztest; aktuelle Studie: Mittelwert aus Leistungs- und Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen). ^e Aktuelle Studie: Mittelwert aus Persönlichkeits- und Online-Persönlichkeitstest. ^f Aktuelle Studie: Mittelwert aus biographischem Fragebogen und biographischem Online-Fragebogen.

In beiden Fällen handelt es sich um grosse Effekte (Cohen, 1988). Beim Vergleich mit Anderson et al. (2010) fallen die abweichenden Rangierungen beim Lebenslauf, beim Einholen von Referenzen, beim Persönlichkeitstest und bei der Arbeitsprobe auf. Bei Hausknecht et al.

(2004) zeigen sich bis auf die Arbeitsprobe dieselben abweichenden Rangierungen. Hypothese H2b kann somit grösstenteils bestätigt werden.

Betrachtet man weiter die eingefärbten Zellen in Tabelle 9 bzw. 10 und deren Sinngebung (gleiche oder ähnliche Rangierung = gleicher oder ähnlicher Farbton) scheinen die Abweichungen bei den Einschätzungen zur Akzeptanz geringer als diejenigen bei den Einschätzungen zur Validität. Hypothese H2c kann somit bestätigt werden.

5. Diskussion

5.1 Fragestellung 1a – Nutzung von Personalauswahlverfahren

In Abbildung 1 findet sich die Fragestellung 1a, sowie die, basierend auf den Ergebnissen in Kapitel 4.1, beantworteten Hypothesen.

Fragestellung(en)	Hypothesen
<p>1a Inwiefern hat sich die Einsatzhäufigkeit von Personalauswahlverfahren in Deutschland generell und nach bestimmten Bewerbendengruppen im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) verändert?</p>	<p>H1a Die befragten deutschen Unternehmen nutzen im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) häufiger valide Personalauswahlverfahren, wobei sich die Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je nach Bewerbendengruppe unterscheidet.  Hypothese grösstenteils bestätigt</p> <p>H1b Die befragten deutschen Unternehmen nutzen im Vergleich zur letzten Vorgängerstudie (Schuler et al., 2007) generell häufiger Online-Verfahren.  Hypothese grösstenteils bestätigt</p>

Abbildung 1. Fragestellung 1a inkl. Hypothesen 1a, 1b

Betrachtet man die Ergebnisse zur generellen Einsatzhäufigkeit, verfestigt sich der von Schuler et al. (2007) festgestellte Trend zur Nutzung validerer Personalauswahlverfahren: Das Einholen von Referenzen ist seit der Studie von Schuler et al. (1993) um rund 30 % zurückgegangen, graphologische Gutachten werden kaum mehr genutzt. Die Nutzung strukturierter Personalauswahlverfahren nimmt überdies stärker zu als diejenige des jeweils unstrukturierten Pendant: Die Nutzung des unstrukturierten Einstellungsinterviews ist z. B. generell, und gerade auch bei ungelernten Mitarbeitenden, nochmals zurückgegangen und wird aktuell noch von rund 34 % der befragten Unternehmen genutzt. Kanning (2016a) hatte hier z. B. noch festgestellt, dass 75 % bzw. 90 % der Unternehmen unstrukturierte Einstellungsinterviews nutzen.

Allerdings fällt, im Vergleich mit dem jeweils strukturierten Pendant, die überdurchschnittliche Nutzung unstrukturierter Telefon- und vor allem Videointerviews auf. Tatsächlich werden erstere aber insbesondere auch asynchrone Video-Interviews oft zur ökonomischen Vorselektion von Bewerbenden genutzt (Brenner, Ortner & Fay, 2016; Gulba, Moldzio &

Daniels, 2005). Um valide Aussagen zu treffen, sollten aber auch sie theoriegeleitet und standardisiert sein (Gulba et al., 2005) bzw. könnten adaptiv erfolgen (Obermann & Solga, 2018), indem sie z. B. bei Nichterfüllung bestimmter Kriterien abgebrochen werden.

Der Megatrend Digitalisierung (ZukunftsInstitut, 2018) hat definitiv auch in der Personalauswahl Einzug gehalten. Es ist anzunehmen, dass die Analyse der Bewerbungsunterlagen als eines der bisher verbreitetsten (Schuler et al., 2007), wenn auch nicht unbedingt validesten (Kanning, 2016b), Personalauswahlverfahren zugunsten von online-basierten Personalauswahlverfahren wie automatisierte Vorauswahl oder die Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen zurückgegangen ist. Dies ist konform mit Ployhart et al. (2017), die den zunehmenden Einfluss neuer Technologien auf Personalauswahlprozesse feststellen, und zwar insbesondere aus Gründen der Effizienz und Flexibilität. Dass diese Personalauswahlverfahren als besonders praktikabel angesehen werden, wurde denn von den befragten Unternehmen auch in vorliegender Studie bestätigt (s. Kapitel 5.2).

Noch deutlicher zeigt sich die Verschiebung in Richtung online-basierte Personalauswahlverfahren bei den Persönlichkeits- bzw. Leistungstests (Intelligenz / Wissen), wobei beim Persönlichkeitstest sogar eine grundsätzliche Nutzungszunahme festzustellen ist. Auch Hossiep et al. (2015) attestieren eine vermehrte Verwendung von Persönlichkeitstests. Allerdings sagt eine vermehrte Nutzung von Tests noch nichts über deren inhaltliche Qualität aus (Benit & Soellner, 2013). So setzen z. B. die von Hossiep et al. (2015) befragten deutschen Unternehmen nach wie vor am häufigsten den Myers-Briggs-Typenindikator (s. dazu auch Hülshager & Maier, 2008) und das Persolog-Persönlichkeits-Profil ein. Dabei handelt es sich gemäss Hossiep et al. (2015) um Verfahren „deren Aussagekraft aus wissenschaftlicher Perspektive in Frage steht“ (S. 128).

Die Nutzung hochvalider (Online-) Leistungstests (Intelligenz / Wissen) scheint sich nach wie vor nur zögerlich durchzusetzen. Der grundsätzlich geringe Einsatz psychometrischer

Testverfahren in Deutschland wurde bereits von anderen Autoren (Benit & Soellner, 2013; Weinert et al., 2014) festgestellt und ist überdies nicht bloss auf Deutschland beschränkt (Rynes et al., 2002). Über die Gründe kann hier bloss spekuliert werden (s. Kapitel 5.3), zumal die befragten Unternehmen auch in der vorliegenden Studie um die Wichtigkeit der Validität wissen (s. Kapitel 5.2), die Validität von (Online-) Leistungstests (Intelligenz / Wissen) aber markant unterschätzen (s. Kapitel 5.2, 5.3).

Das AC wiederum erfährt eine Trendwende, sofern hier nicht Samplebesonderheiten greifen (s. Kapitel 5.4). So ist dessen Nutzung markant zurückgegangen, obwohl es ebenfalls in vorliegender Studie zu einem der validesten, wenn auch am wenigsten praktikablen Personalauswahlverfahren befunden wurde (s. Kapitel 4.2). Tatsächlich ist der Aufwand bei der Durchführung von ACs enorm (Kanning, 2015). Auch könnte die zunehmende Nutzung von Situational Judgment Tests ein Indiz dafür sein, dass vermehrt diese anstatt ACs zur Anwendung kommen, sind sie doch eine beliebte und kostengünstige Variante, um das Simulationsprinzip früher im Personalauswahlprozess einzubinden (Brenner, 2015).

Wie in der Vorgängerstudie (Schuler et al., 2007) aber z. B. auch von Hossiep et al. (2015) festgestellt, gibt es ebenfalls in der aktuellen Studie gewisse Zielgruppenspezifitäten hinsichtlich der genutzten Personalauswahlverfahren. Auffallend ist, dass aufwändige oder ein besonderes Fachwissen erfordernde Personalauswahlverfahren wie z. B. ACs oder (Online-) Persönlichkeitstests vor allem bei Führungskräften genutzt werden. Auch Kanning, Pöttker und Gelléri (2007) attestieren, dass ACs insbesondere bei Führungskräften aber auch Trainees zur Anwendung kommen. Grund dafür könnten einerseits Kostenüberlegungen sein, zumal diese von König et al. (2010) als zweitwichtigster Entscheidungsfaktor für die Nutzung von Personalauswahlverfahren identifiziert wurden. Andererseits könnten auch Praktikabilitätsüberlegungen greifen, wurden doch die ACs in vorliegender Studie von den befragten Unternehmen

als eines der am wenigsten praktikablen Personalauswahlverfahren eingeschätzt (s. Kapitel 4.2). Wiederum zielgruppenunspezifisch ist hingegen die Verschiebung zur vermehrten Nutzung online-basierter Personalauswahlverfahren.

5.2 Fragestellungen 1b-c – Einschätzungen zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz durch Anwendende bzw. Nichtanwendende, Zusammenhang mit Nutzungswahrscheinlichkeit

In Abbildung 2 sind die Fragestellungen 1b-c zu finden, mit den, aufgrund der Ergebnisse in den Kapiteln 4.2 und 4.3, beantworteten Hypothesen.

Fragestellung(en)	Hypothesen
1b Inwiefern haben sich die Einschätzungen deutscher Unternehmen hinsichtlich Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren, aufgeteilt nach Anwendenden und Nichtanwendenden, im Vergleich zu den Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007; Schulz et al., 1985) verändert?	H1c Die Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren wird von Anwendenden höher eingeschätzt als von Nichtanwendenden.  Hypothese grösstenteils bestätigt
1c Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen den Einschätzungen deutscher Unternehmen hinsichtlich Validität, Praktikabilität und Akzeptanz und der Nutzungswahrscheinlichkeit bestimmter Personalauswahlverfahren?	H1d Die Validität, Praktikabilität und Akzeptanz sind für die befragten deutschen Unternehmen unterschiedlich bedeutsam für die Nutzungswahrscheinlichkeit der Personalauswahlverfahren.  Hypothese grösstenteils bestätigt

Abbildung 2. Fragestellungen 1b-c inkl. Hypothesen 1c, 1d

Wie bereits in der Vorgängerstudie von Schuler et al. (2007) schätzen die Anwendenden, im Gegensatz zu den Nichtanwendenden, auch in der aktuellen Studie die von ihnen genutzten Personalauswahlverfahren grösstenteils valider, praktikabler und akzeptierter bei Bewerbenden ein. Dies kann als Beleg für ein rationales Entscheiden der befragten Unternehmen gewertet werden. Eine mögliche alternative bzw. ergänzende Erklärung für die Befunde wäre der sogenannte Mere-Exposure-Effekt (Zajonc, 1968): Dieser besagt, dass Personen Dinge bei zunehmender Vertrautheit positiver erleben. Demnach beurteilen Anwendende Personalauswahlverfahren im Gegensatz zu Nichtanwendenden als valider, praktikabler und akzeptierter bei Bewerbenden, weil ihnen diese durch die Nutzung schlicht vertrauter sind.

Kritisch ist, dass die befragten Unternehmen (Online-) Leistungs- und Persönlichkeits-tests nach wie vor zu den am wenigsten validen Personalauswahlverfahren zählen, gehören doch erstere gemeinhin zu den kriteriumsvalidesten (Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017). Aber auch letztere können, je nach verwendetem Testverfahren und trotz einer, auf den ersten Blick, nur moderat erscheinenden Kriteriumsvalidität, massgeblich zur Identifizierung geeigneter Mitarbeitenden beitragen (Hülshager & Maier, 2008). Während der Online-Persönlichkeitstest im Vergleich zu Schuler et al. (2007) immerhin valider eingeschätzt wird, verhält sich dies beim Leistungstest (Intelligenz / Wissen) gegenteilig (s. Kapitel 4.2).

Demgegenüber werden, wie bereits bei der Studie von Schuler et al. (2007), strukturierte Einstellungsinterviews und ACs hinsichtlich ihrer tatsächlichen Validität (Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017) überschätzt. Diese Tendenz bestätigen auch Funk et al. (2015).

Rund um die Diskussion der Validität von ACs und Leistungstests sei hier im Übrigen der Vollständigkeit halber noch die Studie von Sackett, Shewach und Keiser (2017) erwähnt. Diese relativiert namhafte bisherige Erkenntnisse nämlich insofern, als dass in besagter Studie ACs die spätere Arbeitsleistung markant besser vorhersagen als Leistungstests. Dies wirft, ähnlich wie bei der Arbeitsprobe (s. Kapitel 4.4), die Frage auf, inwiefern sich die Empirie in dieser Frage in Zukunft allenfalls der Praxis annähern könnte.

Wie bereits in Kapitel 5.1 erwähnt, gelten die automatisierte Vorauswahl und die Analyse von (Online-) Bewerbungsunterlagen als am praktikabelsten: Es ist anzunehmen, dass die Automatisierung dieser Personalauswahlverfahren als die von Ployhart et al. (2017) angetönte verbesserte Effizienz erlebt wird.

Wiederum analog zur Vorgängerstudie (Schuler et al., 2007) befinden die Unternehmen die Analyse von (Online-) Bewerbungsunterlagen, das strukturierte Einstellungsinterview und

neu die Arbeitsprobe / Fallstudie als am akzeptiertesten bei Bewerbenden. Dies entspricht weitestgehend der Bewerbendensicht gemäss Metastudien von Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004; s. Kapitel 4.4, 5.3).

Die als gering eingeschätzte Praktikabilität und Akzeptanz des (Online-) Situational Judgment Tests könnte darin begründet liegen, dass dieses Personalauswahlverfahren bislang bei den befragten Unternehmen noch nicht sehr etabliert ist und folglich auch die Bewerbenden damit nicht vertraut sind. Tatsächlich finden sich in den aktuellen Daten überdurchschnittlich viele Unternehmen, die dieses Personalauswahlverfahren nicht kennen.

Interessanterweise hat der (Online-) Persönlichkeitstest aus Unternehmenssicht über beide Vorgängerstudien (Schuler et al., 1993, 2007) stark an Akzeptanz gewonnen, der Leistungstest (Intelligenz / Wissen) immerhin in Bezug auf Schuler et al. (2007; s. Kapitel 4.2, 5.3). Dieser Umstand könnte auch die in Kapitel 5.1 erwähnte grundsätzliche Nutzungszunahme von Persönlichkeitstests erklären, ist doch die Akzeptanz von Personalauswahlverfahren seitens Bewerbenden für Unternehmen das entscheidende Kriterium für die Nutzung von Personalauswahlverfahren (König et al., 2010).

Wie bereits bei Schuler et al. (2007), wirken sich die drei Prädiktoren Validität, Praktikabilität und Akzeptanz unterschiedlich auf die Entscheidung zur Nutzung eines Personalauswahlverfahrens aus, wenn in vorliegender Studie auch die Validität mit Abstand am meisten Impact aufweist. Immerhin beeinflusst sie bei sieben von acht Personalauswahlverfahren signifikant bis höchst signifikant die Wahrscheinlichkeit, dass dieses zum Einsatz kommt. An zweiter Stelle finden sich Praktikabilitäts- und erst an dritter Stelle Akzeptanzüberlegungen. Dieses Ergebnis ist konträr zu den Ergebnissen von König et al. (2010): Hier sind Akzeptanzgefolgt von Kosten- und erst an vierter Stelle von Validitätsüberlegungen ausschlaggebend für die Wahl von Personalauswahlverfahren. Dass bei gewissen Personalauswahlverfahren (strukturiertes bzw. unstrukturiertes telefonisches Interview, unstrukturiertes Einstellungsinterview,

Einholen von Referenzen) und Prädiktoren (Praktikabilität, Akzeptanz) die relative Nutzungswahrscheinlichkeit sinkt, je stärker der jeweilige Prädiktor ausgeprägt ist, kann nicht restlos plausibel erklärt werden. Da die Prädiktoren mit negativem Vorzeichen weit von einer statistischen Signifikanz entfernt sind, erübrigt sich aber eine weitere Ergründung.

Auffallend ist, dass beim Leistungstest (Intelligenz / Wissen) als einzigem Personalauswahlverfahren nicht Validitäts- sondern Akzeptanzüberlegungen die Nutzungswahrscheinlichkeit am stärksten beeinflussen. Dies geht einher mit der bereits festgestellten, tendenziellen Unterschätzung der Validität dieses Personalauswahlverfahrens in dieser wie auch anderen Studien (Funk et al., 2015; Schuler et al., 2007). Gemäss Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004) gehören Leistungstests aber klar nicht zu den von Bewerbenden am wenigsten akzeptierten Personalauswahlverfahren, sondern bewegen sich vielmehr im Mittelfeld (s. Kapitel 4.4, 5.3).

Auch trägt beim Leistungstest (Intelligenz / Wissen) keiner der drei Prädiktoren signifikant zur Modellverbesserung bei. Überhaupt tragen die Prädiktoren, über alle Personalauswahlverfahren gesehen, im Schnitt nur mit rund 25 % zur Varianzaufklärung bei, was knapp über den von Backhaus, Erichson, Plinke und Weiber (2006) im Mindesten geforderten 20 % liegt. Es liegt daher die Vermutung nahe, dass die Nutzungswahrscheinlichkeit noch durch andere Prädiktoren beeinflusst wird (s. Kapitel 5.3).

5.3 Fragestellungen 2-3 – Zusammenhang zwischen Einschätzung zur Validität bzw. Akzeptanz aus Unternehmens- oder Bewerbendensicht und einschlägigen Metastudien

Abbildung 3 enthält die Fragestellungen 2 und 3 inkl. der aufgrund der Ergebnisse in Kapitel 4.4 beantworteten Hypothesen.

Fragestellung(en)	Hypothesen
<p>2 Inwiefern besteht ein Zusammenhang zwischen der aus Unternehmenssicht eingeschätzten Validität von Personalauswahlverfahren und den Ergebnissen gemäss Metastudien von Schmidt und Hunter (1998) und Schmidt et al. (2017)?</p>	<p>H2a Die Einschätzungen zur Validität der befragten deutschen Unternehmen weichen von denjenigen gemäss Metastudien von Schmidt und Hunter (1998) und Schmidt et al. (2017) ab.  Hypothese grösstenteils bestätigt</p>
<p>3 Inwiefern korrelieren die aus Unternehmenssicht eingeschätzte Akzeptanz von Personalauswahlverfahren mit den Ergebnissen aus Bewerbendensicht gemäss Metastudien von Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004)?</p>	<p>H2b Die Einschätzungen zur Akzeptanz aus Unternehmenssicht weichen von der Bewerbendensicht gemäss Metastudien von Anderson et al. (2010) und Hausknecht et al. (2004) ab.  Hypothese grösstenteils bestätigt</p> <p>H2c Die Abweichungen bei den Einschätzungen der befragten deutschen Unternehmen zur Akzeptanz sind geringer als bei den Einschätzungen zur Validität.  Hypothese bestätigt</p>

Abbildung 3. Fragestellungen 2-3 inkl. Hypothesen 2a, 2b, 2c

Bei der Validität besteht, wie in Kapitel 4.4 dargelegt, ein mittlerer bis starker Zusammenhang zwischen der aus Unternehmenssicht eingeschätzten Validität von Personalauswahlverfahren und den Ergebnissen aus einschlägigen Metastudien (Cohen, 1988; Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017). Allerdings legen Korrelationen bekanntlich keine Ursachen-Wirkungs-Beziehungen offen (Bortz & Schuster, 2010). Was hingegen, weil verdichtet dargestellt, einmal mehr auffällt, ist die bereits in Kapitel 5.2 beleuchtete Tendenz der befragten Unternehmen, strukturierte Einstellungsinterviews oder ACs hinsichtlich ihrer tatsächlichen Validität (Schmidt & Hunter, 1998; Schmidt et al., 2017) zu über-, Leistungstests hingegen markant zu unterschätzen. Beim AC könnten möglicherweise mit der Validität fast gleich aufliegende Akzeptanzüberlegungen eine Rolle spielen (s. Kapitel 4.3). Beim Leistungstest ist die Suche nach möglichen Ursachen schwieriger. Davon ausgehend, dass die Personalverantwortlichen aus den in Kapitel 2.3 hergeleiteten Gründen (Weiterbildungen, Konsultation [wissenschaftlicher] Fachzeitschriften) nicht aus Unkenntnis handeln und unter Berücksichtigung

der diskutierten Ergebnisse vorliegender Studie (massgeblicher Einfluss der Validität auf Nutzungswahrscheinlichkeit, Bestehen möglicher anderer Einflussfaktoren, s. Kapitel 5.2), könnte hier wohl nur eine Nachfolgeuntersuchung Klärung bieten.

Bezüglich der Akzeptanz aus Bewerbendensicht korrelieren, wie aus Kapitel 4.4 ersichtlich, sowohl die Daten zur Metastudie von Anderson et al. (2010), wie auch diejenigen von Hausknecht et al. (2004) nach Cohen (1988) stark und signifikant mit den Einschätzungen der Anwendenden der befragten Unternehmen. Tatsächlich decken sich die Einschätzungen zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren aus Unternehmens- bzw. Bewerbendensicht recht gut: Die Arbeitsprobe und das Einholen von Referenzen werden zwar hinsichtlich der Akzeptanz etwas unter-, der Lebenslauf und der Persönlichkeitstest etwas überschätzt. Alles in allem scheinen die befragten Unternehmen aber ein ausgezeichnetes Gespür für die Bedürfnisse der Bewerbenden zu haben.

5.4 Limitationen

Vorliegende Studie unterliegt gewissen Limitationen. Die Ergebnisse sind mit Blick auf das Untersuchungsdesign insofern zu relativieren, als dass Trendstudien nur eine Veränderung auf Gesamtsample- und nicht auf Individualebene zulassen (Döring & Bortz, 2016). Dies, weil es sich über die verschiedenen Messzeitpunkte gesehen nicht um dasselbe Sample handelt. Insofern könnten z. B. markante Nutzungsabnahmen gewisser Personalauswahlverfahren bei gewissen Bewerbendengruppen oder marginale Nutzungsveränderungen samplebedingt sein und dürfen nicht überinterpretiert werden.

Da vom eigentlichen Sample zwecks Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien ein Auswahl-sample gezogen wurde, resultieren sogenannte Over- oder Undercoverageeffekte (Gehring & Weins, 2009). So ist das finale Sample im Vergleich zur tatsächlichen Unternehmenslandschaft Deutschland (Statistisches Bundesamt, 2018) hinsichtlich Grossunternehmen

deutlich über- und hinsichtlich kleinen und mittleren Unternehmen unterrepräsentiert. Überhaupt ist fraglich, inwiefern hier überhaupt noch von einem Zufallssample gesprochen werden kann, wurden doch verschiedene Zugangswege und Samplegewinnungsstrategien kombiniert. Gemäss Bortz und Schuster (2010) ist ein Zufallssample aber eine notwendige Voraussetzung für die Durchführung interferenzstatistischer Statistikmethoden, wenn Döring und Bortz (2016) auch einräumen, dass echte Zufallssample in der akademischen Sozialforschung eher als Ausnahmefall gelten.

Des Weiteren mussten durch die Überarbeitungen am Erhebungsinstrument Bewerbengruppen oder Personalauswahlverfahren für die Berechnungen aggregiert werden. Die Daten für die Rangkorrelationen zwischen der aktuellen Studie und den Metastudien entstammten zudem nicht derselben Datenquelle, und es handelte sich im Fall der Metastudien um Sekundärdaten (Gehring & Weins, 2009).

Schliesslich weist Long (1997) darauf hin, dass bei der binär logistischen Regressionsanalyse mind. 100 Fälle vorhanden sein müssen, um aussagekräftige Resultate zu erhalten. Durch all diese Aspekte wird die interne und externe Validität vorliegender Studie potenziell geschmälert.

Da aufgrund des geringen Rücklaufs mehrere Erhebungswellen zur Erlangung eines mit Blick auf die Vorgängerstudien vergleichbaren Samples lanciert wurden, ist die Gefahr von doppelten Teilnahmen, trotz ergriffener Vorsichtsmassnahmen, erhöht. Ausserdem könnten aufgrund der Tatsache, dass insbesondere Unternehmen mit E-Mail-Adresse kontaktiert wurden, systematische Selektionseffekte resultieren (Bortz & Schuster, 2010).

Was die Antwortskalierung zur Validität, Praktikabilität und Akzeptanz anbelangt, könnte diese auch als ordinalskaliert betrachtet werden. Allerdings sind die Grenzen zwischen Intervall- und Ordinalskalierung fliessend (Zöfel, 2003).

5.5 Fazit, Implikationen für Forschung und Praxis im Sinne eines Ausblicks

Trotz der vorgenannten Limitationen leistet diese Studie einen wertvollen Forschungs- und Praxisbeitrag.

So konnte sie hinsichtlich des Scientist-Practitioner-Gaps und des Aspekts der Kriteriumsvalidität zeigen, dass in Deutschland der Trend zur Nutzung validerer Personalauswahlverfahren anhält und Validitätsüberlegungen die Wahl von Personalauswahlverfahren dominieren. Die Studie zeigt aber auch, dass sich gewisse Überzeugungen hartnäckig halten: Es sei hier exemplarisch nochmals an die markante Unterschätzung der Validität von Leistungstests (Intelligenz / Wissen) bzw. die Überschätzung der Validität von strukturierten Einstellungsinterviews und ACs erinnert. Allerdings wurde die Diskussion zur Validität von ACs und Leistungstests (Intelligenz / Wissen), wie dargelegt, gerade neu lanciert. Daher greift es zu kurz, auf einen Scientist-Practitioner-Gap aufgrund von Kenntnislücken zu schliessen. Vielmehr stellt sich die Frage, warum Unternehmen an gewissen Überzeugungen festhalten, wenn sie doch um die Relevanz der Validität wissen. Wenn es um die Ergründung genau dieser Fragestellung geht, könnte eine weiterführende, qualitative Untersuchung basierend auf den Ergebnissen dieser Studie zielführend sein. Ausserdem sollte zukünftig forschungsseitig beachtet werden, dass, nebst den in dieser Studie untersuchten, durchaus relevanten, noch andere Aspekte die Nutzungswahrscheinlichkeit von Personalauswahlverfahren beeinflussen könnten.

Bezüglich des Scientist-Practitioner-Gaps mit Blick auf die Praktikabilität und Akzeptanz legt diese Studie dar, dass erstere die Nutzungswahrscheinlichkeit stärker beeinflusst als letztere. Nichtsdestotrotz kennen die befragten Unternehmen die Bedürfnisse der Bewerbenden, was gerade mit Blick auf ein gelungenes Personalmarketing elementar ist. Es liegt nun an den Unternehmen, geeignete Mittel und Wege zu finden, um valide Personalauswahlverfahren noch stärker in ihre Personalauswahlverfahrenspraxis einzubinden. Wie diese Studie ebenfalls

zeigen konnte, stehen Bewerbende solchen Personalauswahlverfahren nicht grundsätzlich ablehnend gegenüber. Sie liessen sich überdies auch praktikabel umsetzen. So könnten Unternehmen für eine zielführende Synthese auf eine weitere Erkenntnis dieser Studie zurückgreifen, nämlich die zunehmende Verbreitung online-basierter Personalauswahlverfahren. Tatsächlich reagieren Bewerbende in der Regel positiv auf diese (McCarthy et al., 2017), ausserdem sind hochwertige Leistungs- oder auch Persönlichkeitstests mittlerweile problemlos online-basiert erhältlich (Testzentrale, 2018). Als weitere Variante könnten vermehrt Hybridverfahren online-basiert umgesetzt werden, indem z. B. die kognitive Leistungsfähigkeit anhand von Aufgaben und Inhalten geprüft wird, die einer Arbeitsprobe ähneln (Kanning, 2017b). Klingner und Schuler (2004) konnten hier zeigen, dass Bewerbende Hybridverfahren besser akzeptieren als klassische Intelligenztests. Und wie bereits dargelegt, stehen Bewerbende Leistungstests (Intelligenz / Wissen) nicht per se negativ gegenüber und haben überdies ein Faible für Arbeitsproben. Gelingt es Unternehmen diesen Bogen zwischen validen, für sie praktikablen und von Bewerbenden akzeptierten Personalauswahlverfahren zu schlagen, werden sie eher zu geeigneten und gefragten Bewerbenden gelangen und sich letztendlich im Kampf um Fachkräfte behaupten können.

6. Literaturverzeichnis

- Anderson, N., Herriot, P. & Hodgkinson, G. P. (2001). The practitioner-researcher divide in industrial, work and organisational (IWO) psychology: Where are we now, and where do we go from here? *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 391–411.
- Anderson, N., Salgado, J. F. & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18, 291–304.
- Austin, P. C. & Steyerberg, E. W. (2017). Events per variable (EPV) and the relative performance of different strategies for estimating the out-of-sample validity of logistic regression models. *Statistical Methods in Medical Research*, 26, 796–808.
- Backhaus, K., Erichson, B., Plinke, W. & Weiber, R. (2006). *Multivariate Analysemethoden: Eine anwendungsorientierte Einführung* (11. Aufl.). Berlin: Springer.
- Benit, N. & Soellner, R. (2013). Scientist-practitioner gap in Deutschland: Eine empirische Studie am Beispiel psychologischer Testverfahren. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 57, 145–153.
- Bortz, J. & Schuster, C. (2010). *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler* (7. Aufl.). Berlin: Springer Medizin.
- Brenner, F. (2015). Recruitingmethoden: Situational Judgment Tests in der Kritik. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2nPQ2na>
- Brenner, F. S., Ortner, T. M. & Fay, D. (2016). Asynchronous video interviewing as a new technology in personnel selection: The applicant's point of view. *Frontiers in Psychology*, 7 (863), 1–11.
- Chapman, D. S., Uggerslev, K. L., Carroll, S. A., Piasentin, K. A. & Jones, D. A. (2005). Applicant attraction to organizations and job choice: A meta-analytic review of the correlates of recruiting outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 90, 928–944.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2. Aufl.). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Döring, N. & Bortz, J. (2016). *Forschungsmethoden und Evaluation in den Sozial- und Humanwissenschaften* (5. Aufl.). Berlin: Springer-Verlag.
- Ehrentraut, O. (2015). Arbeitslandschaft 2040. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2C2MjuH>
- Field, A. (2009). *Discovering statistics using SPSS* (3. Aufl.). London: SAGE Publications Ltd.

- Fromm, S. (2012). *Datenanalyse mit SPSS für Fortgeschrittene 2: Multivariate Verfahren für Querschnittsdaten* (2. Aufl.). Wiesbaden: Springer VS.
- Funk, L., Nachtwei, J. & Melchers, K. (2015). Die Kluft zwischen Wissenschaft und Praxis in der Personalauswahl. *PERSONALquarterly*, 15 (3), 26–31.
- Gehring, U. W. & Weins, C. (2009). *Grundkurs Statistik für Politologen und Soziologen* (5. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Gulba, A., Moldzio, T. & Daniels, A. (2005). Telefoninterview zur Vorselektion: Effizientes Bewerbermanagement und dessen Qualitätssicherung. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 12 (2), 14–17.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V. & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57, 639–683.
- Hossiep, R., Shecke, J. & Weiss, S. (2015). Zum Einsatz von persönlichkeitsorientierten Fragebogen: Eine Erhebung unter den 580 grössten deutschen Unternehmen. *Psychologische Rundschau*, 66, 127–129.
- Hülshager, U. R. & Maier, G. W. (2008). Persönlichkeitseigenschaften, Intelligenz und Erfolg im Beruf: Eine Bestandsaufnahme internationaler und nationaler Forschung. *Psychologische Rundschau*, 59, 108–122.
- Institut für Mittelstandsforschung. (2016). KMU-Definition des IfM Bonn. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2RzPdg8>
- Kanning, U. P. (2015). *Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit. Eine wirtschaftspsychologische Analyse*. Berlin: Springer Medizin.
- Kanning, U. P. (2016a). Personalauswahl zwischen Anspruch und Wirklichkeit. *HR Consulting Review*, 7 (1), 5–9.
- Kanning, U. P. (2016b). Über die Sichtung von Bewerbungsunterlagen in der Praxis der Personalauswahl. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60, 18–32.
- Kanning, U. P. (2017a). *Personalmarketing, Employer Branding und Mitarbeiterbindung. Forschungsbefunde und Praxistipps aus der Personalpsychologie*. Berlin: Springer-Verlag.
- Kanning, U. P. (2017b). Fairness und Akzeptanz von Personalauswahlmethoden. In D.E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl. Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (S. 271–299). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Kanning, U. P., Pöttker, J. & Gelléri, P. (2007). Assessment Center-Praxis in deutschen Grossunternehmen: Ein Vergleich zwischen wissenschaftlichem Anspruch und Realität. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 51, 155–167.

- Kanning, U. P. & Thielsch, M. T. (2015). Wie bilden Personalpraktiker/innen sich weiter? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, *59*, 206–214.
- Klingner, Y. & Schuler, H. (2004). Improving participants' evaluations while maintaining validity by a work sample-intelligence test hybrid. *International Journal of Selection and Assessment*, *12*, 120–134.
- König, C. J., Klehe, U.-C., Berchtold, M. & Kleinmann, M. (2010). Reasons for being selective when choosing personnel selection procedures. *International Journal of Selection and Assessment*, *18*, 17–27.
- Latham, G. P. & Finnegan, B. J. (1993). Perceived practicality of unstructured, patterned, and situational interviews. In H. Schuler, J.L. Farr & M. Smith (Hrsg.), *Personnel selection and assessment: Individual and organizational perspectives* (S. 41–56). Hillsdale: Lawrence Erlbaum Associates, Inc.
- Long, S. J. (1997). *Regression Models for Categorical and Limited Dependent Variables*. Thousand Oaks: SAGE Publications, Inc.
- McCarthy, J. M., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Anderson, N. R., Costa, A. C. & Ahmed, S. M. (2017). Applicant perspectives during selection: A review addressing “So what?,” “What’s new?,” and “Where to next?”. *Journal of Management*, *43*, 1693–1725.
- Obermann, C. (2018). *Assessment Center. Entwicklung, Durchführung, Trends. Mit neuen originalen AC-Übungen* (6. Aufl.). Wiesbaden: Springer Gabler.
- Obermann, C. & Solga, M. (2018). *Jobinterviews professionell führen. Über 400 Interviewfragen für die erfolgreiche Bewerberauswahl*. Wiesbaden: Springer Gabler.
- Peduzzi, P., Concato, J., Kemper, E., Holford, T. R. & Feinstein, A. R. (1996). A simulation study of the number of events per variable in logistic regression analysis. *Journal of Clinical Epidemiology*, *49*, 1373–1379.
- Ployhart, R. E., Schmitt, N. & Tippins, N. T. (2017). Solving the supreme problem: 100 years of selection and recruitment at the Journal of Applied Psychology. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 291–304.
- Rynes, S. L., Colbert, A. E. & Brown, K. G. (2002). HR professionals' beliefs about effective human resource practices: Correspondence between research and practice. *Human Resource Management*, *41*, 149–173.
- Sackett, P. R., Shewach, O. R. & Keiser, H. N. (2017). Assessment centers versus cognitive ability tests: Challenging the conventional wisdom on criterion-related validity. *Journal of Applied Psychology*, *102*, 1435–1447.
- Schmidt, F. L. & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, *124*, 262–274.

- Schmidt, F. L., Oh, I.-S. & Shaffer, J. A. (2017). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 100 years of research findings. *Manuskript zur Veröffentlichung eingereicht*.
- Schuler, H., Frier, D. & Kauffmann, M. (1993). *Personalauswahl im europäischen Vergleich*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H., Hell, B., Trapmann, S., Schaar, H. & Boramir, I. (2007). Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen. Ein Vergleich über 20 Jahre. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 6, 60–70.
- Schulz, C., Schuler, H. & Stehle, W. (1985). Die Verwendung eignungsdiagnostischer Methoden in deutschen Unternehmen. In H. Schuler & W. Stehle (Hrsg.), *Organisationspsychologie und Unternehmenspraxis: Perspektiven der Kooperation* (S. 126–132). Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Shapiro, D. L., Kirkman, B. L. & Courtney, H. G. (2007). Perceived causes and solutions of the translation problem in management research. *Academy of Management Journal*, 50, 249–266.
- Statistisches Bundesamt. (2018). Unternehmensgröße. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2pOokbt>
- Testzentrale. (2018). Intelligenztest. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2PvdRNv>
- Weinert, S., van Laak, C. & Müller-Vorbrüggen, M. (2014). Identifikation von High Potentials: Testverfahren fristen ein Schattendasein. *Wirtschaftspsychologie aktuell*, 21 (3), 12–14.
- Weitzel, T., Laumer, S., Maier, C., Oehlhorn, C., Wirth, J., Weinert, C. et al. (2016). *Techniksprung in der Rekrutierung*. Bamberg.
- Zajonc, R. B. (1968). Attitudinal effects of mere exposure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 9, 1–27.
- Zöfel, P. (2003). *Statistik für Psychologen: Im Klartext. Psychologie*. München: Pearson Studium.
- Zukunftsinstitut. (2018). Megatrend Konnektivität. Verfügbar unter: <http://bit.ly/2MkA2bD>

7. Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildungsverzeichnis:

<i>Abbildung 1.</i> Fragestellung 1a inkl. Hypothesen 1a, 1b.....	30
<i>Abbildung 2.</i> Fragestellungen 1b-c inkl. Hypothesen 1c, 1d.....	33
<i>Abbildung 3.</i> Fragestellungen 2-3 inkl. Hypothesen 2a, 2b, 2c.....	37

Tabellenverzeichnis:

Tabelle 1 <i>Kriteriumsvalidität von Personalauswahlverfahren</i>	5
Tabelle 2 <i>Übersicht aus Metastudien zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren</i>	8
Tabelle 3 <i>Erhebungswellen pro Zeitraum, kontaktiertes Sample, Erhebungsart</i>	11
Tabelle 4 <i>Rücklauf pro Erhebungswelle, beantwortetem Fragebogenteil (absolut, prozentual)</i>	12
Tabelle 5 <i>Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je Studie inkl. Veränderungsrate</i>	15
Tabelle 6 <i>Einsatzhäufigkeit der Personalauswahlverfahren je Vorgängerstudie, Bewerbendengruppe</i>	17
Tabelle 7 <i>Validität, Praktikabilität und Akzeptanz je Personalauswahlverfahren, Anwendende und Nichtanwendende</i>	21
Tabelle 8 <i>Binär logistische Regressionsanalyse je Personalauswahlverfahren</i>	25
Tabelle 9 <i>Rangkorrelation zur Validität</i>	27
Tabelle 10 <i>Rangkorrelation zur Akzeptanz</i>	28

8. Anhang

Anhang A: Übersicht zu den Vorgängerstudien

Anhang B: Fragebogen zur Studie Human Resources 2017 / 2018

Anhang C: Neukategorisierung Sample in kleine und mittlere oder grosse Unternehmen

Anhang D: Deskriptive Statistik Sample n_1 und n_2

Anhang E: Detaillierte Herleitung Branchenzuordnung, Fallauswahl, Samplereduktion

Anhang F: Zusatztabelle

Anhang A: Übersicht zu den Vorgängerstudien

Tabelle 1

Überblick über die Vorgängerstudien zur Nutzung von Personalauswahlverfahren in Deutschland

Studie	Forschungsgegenstand ^a	Sample	Ergebnisse
Schulz et al. (1985)	Nutzung von PA (Bewerbendengruppe, Zuständigkeit), Akzeptanz ^b von PA	287 umsatzstarke Unternehmen bzw. Unternehmen > 1000 MA (N = 120; Rücklauf 41.8 %)	kaum Informationen zur Akzeptanz, Betriebsräte lehnen psychometrische Testverfahren und graphologische Gutachten tendenziell ab, Tendenz zur Nutzung wenig valider PA
Schuler et al. (1993)	Nutzung von PA (Bewerbendengruppe, Zuständigkeit), Validität ^c , Praktikabilität ^d , Akzeptanz ^e von PA (Anwendende bzw. Nichtanwendende)	500 umsatzstärkste Unternehmen, 50 Unternehmen unterschiedlichster Grösse (N = 105; Rücklauf 19 %)	vor allem Nutzung von Einstellungsinterviews, Analyse von Bewerbungsunterlagen und medizinischen Begutachtungen, markante Zunahme bei strukturierten Einstellungsinterviews und ACs ^h , markante Abnahme bei psychometrischen Testverfahren, graphologische Gutachten und Einholen von Referenzen vor allem bei FK ⁱ , Einschätzung Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von PA bei Nichtanwendenden grösstenteils geringer als bei Anwendenden, Überschätzung Validität bei AC, Unterschätzung Validität bei psychometrischen Testverfahren (Persönlichkeit, Intelligenz)
Schuler et al. (2007)	Nutzung von PA (Bewerbendengruppe, Zuständigkeit), Validität ^f , Praktikabilität ^g , Akzeptanz ^h von PA (Anwendende bzw. Nichtanwendende), Einfluss eingeschätzte Validität, Praktikabilität und Akzeptanz auf Nutzung von PA	550 umsatzstärkste Unternehmen (N = 125; Rücklauf 22.7 %)	weiterhin vor allem Nutzung von (strukturierten) Einstellungsinterviews, Analyse von Bewerbungsunterlagen und neu auch Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen, nach wie vor breite Nutzung von ACs (vor allem bei Trainees, Auszubildenden), kaum mehr Nutzung von graphologischen Gutachten, relativ geringer Einsatz von psychometrischen Testverfahren, Einschätzung Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von PA bei Nichtanwendenden grösstenteils geringer als bei Anwendenden, nach wie vor Überschätzung Validität bei AC und Unterschätzung Validität bei psychometrischen Testverfahren (Intelligenz)

Anmerkungen. PA = Personalauswahlverfahren. MA = Mitarbeitende. AC = Assessment Center. FK = Führungskräfte.

^a Begrenzt auf die externe Personalauswahlverfahrenspraxis in Deutschland. ^b Akzeptanz: Bei Bewerbenden, Betriebsrat. ^c Validität: Brauchbarkeit. ^d Praktikabilität: Durchführbarkeit (Kosten-Nutzen-Analyse). ^e Akzeptanz: Wirkung PA auf Bewerbende. ^f Validität: Eignung zur Identifikation von passenden Bewerbenden.

^g Praktikabilität: Durchführbarkeit. ^h Akzeptanz: Bei Bewerbenden.

Anhang B: Fragebogen zur Studie Human Resources 2017 / 2018**Anschreiben Paper-Pencil-Version:**

Fragebogen zur Studie Human Resources 2017/2018:
Verfahren der Personalauswahl und Personalentwicklung im
europäischen Vergleich

**Empirische Studie zur Personalauswahl und Personalentwicklung im europäischen Vergleich**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Zum vierten Mal im Abstand von 10 Jahren führt die Universität Hohenheim (Deutschland) neu in Zusammenarbeit mit der Fachhochschule Nordwestschweiz, Hochschule für Angewandte Psychologie (Schweiz), eine Befragung zur Personalauswahl- und Personalentwicklungspraxis in europäischen Unternehmen durch. Die Ergebnisse aus dieser Befragung finden großes Interesse und sind für alle teilnehmenden Firmen als Benchmark sehr aufschlussreich.

Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme an der Untersuchung ein. Sie haben zwei Möglichkeiten, sich zu beteiligen:

Einerseits können Sie mittels dieses Links (<http://bit.ly/Unternehmensbefragung>) Online an der Befragung teilnehmen und direkt nach der Beantwortung des Fragebogens von einer individuellen Rückmeldung profitieren. Aus dieser ersehen Sie, wie präzise Ihre persönlichen Einschätzungen im Vergleich zu aktuellen Forschungsergebnissen sind.

Andererseits können Sie auch sehr gerne den Papierfragebogen ausfüllen und uns mittels beiliegendem Rückumschlag zurücksenden.

Bei beiden Varianten stellen wir Ihnen die Ergebnisse aus der Befragung auf Wunsch exklusiv und kostenlos zur Verfügung.

Die Befragung dauert ca. 15 Minuten und dauert bis zum

6. April 2018.

Die erhobenen Daten fließen vollständig anonymisiert und nur nach Gruppen aufgeschlüsselt (z.B. Unternehmensgröße, Länder, Branchen) in die Berichte ein.

Für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag bedanken wir uns herzlich.

Rückfragen zur Befragung können Sie gerne an hr.practices@aps.fhnw.ch richten.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Heinz Schuler
(Universität Hohenheim, Deutschland)

Prof. Dr. Benedikt Hell
(Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz)

Wir haben bereits im Dezember 2017 mittels E-Mail-Versand zur Befragung eingeladen. Falls Sie damals teilgenommen haben sollten, können Sie dieses Schreiben selbstverständlich als gegenstandlos betrachten. Andernfalls hoffen wir, Sie nun für eine Teilnahme zu gewinnen!

Anschreiben Online-Version

Herzlich Willkommen zur Befragung „HR Practices“

Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme an der Untersuchung zu Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren in deutschen und schweizerischen Unternehmen ein. Unmittelbar nach der Bearbeitung der Befragung erhalten Sie eine individuelle Rückmeldung. Daraus ersehen Sie, wie präzise Ihre persönlichen Einschätzungen im Vergleich zu aktuellen Forschungsergebnissen sind.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Befragung auf Wunsch exklusiv und kostenfrei zur Verfügung.

Die Befragung dauert ca. 15 Minuten und wird bis zum

26. Januar 2018

durchgeführt. Die erhobenen Daten fließen vollständig anonymisiert und nur nach Gruppen aufgeschlüsselt (z.B. Länder, Branchen, Unternehmensgröße) in die Berichte ein.

Für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag bedanken wir uns herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Heinz Schuler (Universität Hohenheim, Deutschland)

Prof. Dr. Benedikt Hell (Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz)

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: hr.practices.aps@fhnw.ch

Herzlich Willkommen zur Befragung „HR Practices“

Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme an der Untersuchung zu Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren in deutschen und schweizerischen Unternehmen ein. Unmittelbar nach der Bearbeitung der Befragung erhalten Sie eine individuelle Rückmeldung. Daraus ersehen Sie, wie präzise Ihre persönlichen Einschätzungen im Vergleich zu aktuellen Forschungsergebnissen sind.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Befragung auf Wunsch exklusiv und kostenfrei zur Verfügung.

Die Befragung dauert ca. 15 Minuten und wird bis zum

6. April 2018

durchgeführt. Die erhobenen Daten fließen vollständig anonymisiert und nur nach Gruppen aufgeschlüsselt (z.B. Länder, Branchen, Unternehmensgröße) in die Berichte ein.

Für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag bedanken wir uns herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Heinz Schuler (Universität Hohenheim, Deutschland)

Prof. Dr. Benedikt Hell (Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz)

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: hr.practices.aps@fhnw.ch

Wir haben bereits im Dezember 2017 mittels E-Mail-Versand zur Befragung eingeladen.
Falls Sie damals teilgenommen haben sollten, können Sie dieses Schreiben selbstverständlich als
gegenstandslos betrachten.
Andernfalls hoffen wir, Sie nun für eine Teilnahme zu gewinnen!

Herzlich Willkommen zur Befragung „HR Practices“

Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme an der Untersuchung zu Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren in deutschen und schweizerischen Unternehmen ein. Unmittelbar nach der Bearbeitung der Befragung erhalten Sie eine individuelle Rückmeldung. Daraus ersehen Sie, wie präzise Ihre persönlichen Einschätzungen im Vergleich zu aktuellen Forschungsergebnissen sind.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Befragung auf Wunsch exklusiv und kostenfrei zur Verfügung.

Die Befragung dauert ca. 15 Minuten und wird bis zum

9. Mai 2018

durchgeführt. Die erhobenen Daten fließen vollständig anonymisiert und nur nach Gruppen aufgeschlüsselt (z.B. Länder, Branchen, Unternehmensgröße) in die Berichte ein.

Für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag bedanken wir uns herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Heinz Schuler (Universität Hohenheim, Deutschland)

Prof. Dr. Benedikt Hell (Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz)

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: hr.practices.aps@fhnw.ch

Wir haben bereits im Dezember 2017 mittels E-Mail-Versand und im März 2018 mittels postalischem Versand zur Befragung eingeladen.
Falls Sie bereits an der Befragung teilgenommen haben, können Sie diese Mail als gegenstandslos betrachten.
Andernfalls hoffen wir, Sie nun für eine Teilnahme zu gewinnen!

Herzlich Willkommen zur Befragung „HR Practices“

Wir laden Sie herzlich zur Teilnahme an der Untersuchung zu Personalauswahl- und Personalentwicklungsverfahren in deutschen und schweizerischen Unternehmen ein. Unmittelbar nach der Bearbeitung der Befragung erhalten Sie eine individuelle Rückmeldung. Daraus ersehen Sie, wie präzise Ihre persönlichen Einschätzungen im Vergleich zu aktuellen Forschungsergebnissen sind.

Darüber hinaus stellen wir Ihnen die Ergebnisse der Befragung auf Wunsch exklusiv und kostenfrei zur Verfügung.

Die Befragung dauert ca. 15 Minuten und wird bis zum

20. Juni 2018

durchgeführt. Die erhobenen Daten fließen vollständig anonymisiert und nur nach Gruppen aufgeschlüsselt (z.B. Länder, Branchen, Unternehmensgröße) in die Berichte ein.

Für Ihre Teilnahme und Ihren wertvollen Beitrag bedanken wir uns herzlich.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Heinz Schuler (Universität Hohenheim, Deutschland)

Prof. Dr. Benedikt Hell (Fachhochschule Nordwestschweiz, Schweiz)

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an: hr.practices.aps@fhnw.ch

Wir haben bereits im Dezember 2017 mittels E-Mail-Versand, im März 2018 mittels postalischem Versand und im Mai 2018 telefonisch zur Befragung eingeladen.

Falls Sie bereits an der Befragung teilgenommen haben, können Sie diese Mail als gegenstandslos betrachten.

Andernfalls hoffen wir, Sie nun für eine Teilnahme zu gewinnen!

Teil I: Angaben zum Unternehmen (Code Deutschland: 3)**1. BRANCHE**

Bitte kreuzen Sie an, welcher Branche Ihr Unternehmen angehört.

- | | | | |
|--------------------------|---|--------------------------|---|
| <input type="checkbox"/> | Banken und Versicherungen (1) | <input type="checkbox"/> | Handel (2) |
| <input type="checkbox"/> | Baugewerbe (3) | <input type="checkbox"/> | Luft- und Raumfahrt (4) |
| <input type="checkbox"/> | Bergbau (5) | <input type="checkbox"/> | Maschinenbau (6) |
| <input type="checkbox"/> | Chemie und Pharmazie (7) | <input type="checkbox"/> | Medien und Verlage (8) |
| <input type="checkbox"/> | Eisenschaffende Industrie (9) | <input type="checkbox"/> | Öffentliche Institution (10) |
| <input type="checkbox"/> | Elektrotechnische Industrie (11) | <input type="checkbox"/> | Textil und Bekleidung (12) |
| <input type="checkbox"/> | Energiewirtschaft (13) | <input type="checkbox"/> | Tourismus und Gastgewerbe (14) |
| <input type="checkbox"/> | Ernährungsindustrie (15) | <input type="checkbox"/> | Transport und Verkehr (16) |
| <input type="checkbox"/> | Informationstechnologie und
Telekommunikation (17) | <input type="checkbox"/> | Unternehmensberatung und
Wirtschaftsprüfung (18) |
| <input type="checkbox"/> | Fahrzeugbau (19) | <input type="checkbox"/> | Sonstige, bitte eintragen (20): (string:
Branche_Sonstige) |
-

2. UNTERNEHMENSGRÖÖE

Bitte kreuzen Sie an, wie viele Arbeitnehmende in Ihrem Unternehmen beschäftigt sind.

- < 500 (1)
- 500 – 1 999 (2)
- 2 000 – 7 999 (3)
- 8 000 – 19 999 (4)
- ≥ 20 000 (5)

Teil II: ANGABEN ZUR PERSONALAUSWAHL

1. VERFAHRENSANWENDUNGEN

Bitte kreuzen Sie an, welche **Personalauswahlverfahren** für welche Zielgruppe von Bewerbern in Ihrem Unternehmen Anwendung finden. (Mehrfachnennungen sind möglich)

	Ungelernte Mitarbeitende	Auszubildende / Lernende	Absolventen / Direkteinstieg	Trainees	Mitarbeitende ohne Führungsaufgabe	Führungskräfte		
						untere	mittlere	obere
Automatisierte Vorauswahl, z.B. SAP, Taleo, REXX	PA_AutVor_UngelMA	PA_AutVor_Lernende	PA_AutVor_Absolventen	PA_AutVor_Trainees	PA_AutVor_MaohneFuehrung	PA_AutVor_UntFK	PA_AutVor_MittlFK	PA_AutVor_ObereFK
Analyse der Bewerbungsunterlagen	PA_AnalyseBew_UngelMA	PA_AnalyseBew_Lernende	PA_AnalyseBew_Absolventen	PA_AnalyseBew_Trainees	PA_AnalyseBew_MaohneFuehrung	PA_AnalyseBew_UntFK	PA_AnalyseBew_MittlFK	PA_AnalyseBew_ObereFK
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	PA_AnalyseOnlBew_UngelMA	PA_AnalyseOnlBew_Lernende	PA_AnalyseOnlBew_Absolventen	PA_AnalyseOnlBew_Trainees	PA_AnalyseOnlBew_MaohneFuehrung	PA_AnalyseOnlBew_UntFK	PA_AnalyseOnlBew_MittlFK	PA_AnalyseOnlBew_ObereFK
Strukturiertes telefonisches Interview	PA_StruktTelInt_UngelMA	PA_StruktTelInt_Lernende	PA_StruktTelInt_Absolventen	PA_StruktTelInt_Trainees	PA_StruktTelInt_MaohneFuehrung	PA_StruktTelInt_UntFK	PA_StruktTelInt_MittlFK	PA_StruktTelInt_ObereFK
Unstrukturiertes telefonisches Interview	PA_UnStruktTelInt_UngelMA	PA_UnStruktTelInt_Lernende	PA_UnStruktTelInt_Absolventen	PA_UnStruktTelInt_Trainees	PA_UnStruktTelInt_MaohneFuehrung	PA_UnStruktTelInt_UntFK	PA_UnStruktTelInt_MittlFK	PA_UnStruktTelInt_ObereFK
Strukturiertes Einstellungsinterview	PA_StruktEinstInt_UngelMA	PA_StruktEinstInt_Lernende	PA_StruktEinstInt_Absolventen	PA_StruktEinstInt_Trainees	PA_StruktEinstInt_MaohneFuehrung	PA_StruktEinstInt_UntFK	PA_StruktEinstInt_MittlFK	PA_StruktEinstInt_ObereFK
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	PA_UnStruktEinstInt_UngelMA	PA_UnStruktEinstInt_Lernende	PA_UnStruktEinstInt_Absolventen	PA_UnStruktEinstInt_Trainees	PA_UnStruktEinstInt_MaohneFuehrung	PA_UnStruktEinstInt_UntFK	PA_UnStruktEinstInt_MittlFK	PA_UnStruktEinstInt_ObereFK
Strukturiertes Video-Interview	PA_StruktVidInt_UngelMA	PA_StruktVidInt_Lernende	PA_StruktVidInt_Absolventen	PA_StruktVidInt_Trainees	PA_StruktVidInt_MaohneFuehrung	PA_StruktVidInt_UntFK	PA_StruktVidInt_MittlFK	PA_StruktVidInt_ObereFK
Unstrukturiertes Video-Interview	PA_UnStruktVidInt_UngelMA	PA_UnStruktVidInt_Lernende	PA_UnStruktVidInt_Absolventen	PA_UnStruktVidInt_Trainees	PA_UnStruktVidInt_MaohneFuehrung	PA_UnStruktVidInt_UntFK	PA_UnStruktVidInt_MittlFK	PA_UnStruktVidInt_ObereFK
Einholen von Referenzen	PA_Referenz_UngelMA	PA_Referenz_Lernende	PA_Referenz_Absolventen	PA_Referenz_Trainees	PA_Referenz_MaohneFuehrung	PA_Referenz_UntFK	PA_Referenz_MittlFK	PA_Referenz_ObereFK
Assessment Center	PA_AC_UngelMA	PA_AC_Lernende	PA_AC_Absolventen	PA_AC_Trainees	PA_AC_MaohneFuehrung	PA_AC_UntFK	PA_AC_MittlFK	PA_AC_ObereFK
Persönlichkeitstest, z.B. BIP	PA_PersTest_UngelMA	PA_PersTest_Lernende	PA_PersTest_Absolventen	PA_PersTest_Trainees	PA_PersTest_MaohneFuehrung	PA_PersTest_UntFK	PA_PersTest_MittlFK	PA_PersTest_ObereFK
Online-Persönlichkeitstest, z.B. BIP-Online	PA_OnlPersTest_UngelMA	PA_OnlPersTest_Lernende	PA_OnlPersTest_Absolventen	PA_OnlPersTest_Trainees	PA_OnlPersTest_MaohneFuehrung	PA_OnlPersTest_UntFK	PA_OnlPersTest_MittlFK	PA_OnlPersTest_ObereFK
Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PA_LeistTest_UngelMA	PA_LeistTest_Lernende	PA_LeistTest_Absolventen	PA_LeistTest_Trainees	PA_LeistTest_MaohneFuehrung	PA_LeistTest_UntFK	PA_LeistTest_MittlFK	PA_LeistTest_ObereFK
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PA_OnlLeistTest_UngelMA	PA_OnlLeistTest_Lernende	PA_OnlLeistTest_Absolventen	PA_OnlLeistTest_Trainees	PA_OnlLeistTest_MaohneFuehrung	PA_OnlLeistTest_UntFK	PA_OnlLeistTest_MittlFK	PA_OnlLeistTest_ObereFK
Arbeitsprobe / Fallstudie	PA_Fallstud_UngelMA	PA_Fallstud_Lernende	PA_Fallstud_Absolventen	PA_Fallstud_Trainees	PA_Fallstud_MaohneFuehrung	PA_Fallstud_UntFK	PA_Fallstud_MittlFK	PA_Fallstud_ObereFK
Online-Fallstudie	PA_OnlFallstud_UngelMA	PA_OnlFallstud_Lernende	PA_OnlFallstud_Absolventen	PA_OnlFallstud_Trainees	PA_OnlFallstud_MaohneFuehrung	PA_OnlFallstud_UntFK	PA_OnlFallstud_MittlFK	PA_OnlFallstud_ObereFK
Situational Judgment Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (in Testform)	PA_SJT_UngelMA	PA_SJT_Lernende	PA_SJT_Absolventen	PA_SJT_Trainees	PA_SJT_MaohneFuehrung	PA_SJT_UntFK	PA_SJT_MittlFK	PA_SJT_ObereFK
Online-Situational-Judgment-Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (Online, in Testform)	PA_OnlSJT_UngelMA	PA_OnlSJT_Lernende	PA_OnlSJT_Absolventen	PA_OnlSJT_Trainees	PA_OnlSJT_MaohneFuehrung	PA_OnlSJT_UntFK	PA_OnlSJT_MittlFK	PA_OnlSJT_ObereFK
Biographischer Fragebogen	PA_BiogFB_UngelMA	PA_BiogFB_Lernende	PA_BiogFB_Absolventen	PA_BiogFB_Trainees	PA_BiogFB_MaohneFuehrung	PA_BiogFB_UntFK	PA_BiogFB_MittlFK	PA_BiogFB_ObereFK
Biographischer Online-Fragebogen	PA_OnlBiogFB_UngelMA	PA_OnlBiogFB_Lernende	PA_OnlBiogFB_Absolventen	PA_OnlBiogFB_Trainees	PA_OnlBiogFB_MaohneFuehrung	PA_OnlBiogFB_UntFK	PA_OnlBiogFB_MittlFK	PA_OnlBiogFB_ObereFK
Online-Self-Assessment* *Online-Verfahren zur Selbstselektion. Die Ergebnisse werden nicht zur Fremdselektion herangezogen	PA_OnlSA_UngelMA	PA_OnlSA_Lernende	PA_OnlSA_Absolventen	PA_OnlSA_Trainees	PA_OnlSA_MaohneFuehrung	PA_OnlSA_UntFK	PA_OnlSA_MittlFK	PA_OnlSA_ObereFK
Graphologisches Gutachten	PA_Graphologie_UngelMA	PA_Graphologie_Lernende	PA_Graphologie_Absolventen	PA_Graphologie_Trainees	PA_Graphologie_MaohneFuehrung	PA_Graphologie_UntFK	PA_Graphologie_MittlFK	PA_Graphologie_ObereFK
Medizinische Begutachtung	PA_Medizin_UngelMA	PA_Medizin_Lernende	PA_Medizin_Absolventen	PA_Medizin_Trainees	PA_Medizin_MaohneFuehrung	PA_Medizin_UntFK	PA_Medizin_MittlFK	PA_Medizin_ObereFK

Sonstige, bitte eintragen: SonstigePA → string	PA_Sonstige_UngelMA	PA_Sonstige_Lernende	PA_Sonstige_Absolventen	PA_Sonstige_Trainees	PA_Sonstige_MaohneFuehrung	PA_Sonstige_UntFK	PA_Sonstige_MittlFK	PA_Sonstige_ObereFK
--	---------------------	----------------------	-------------------------	----------------------	----------------------------	-------------------	---------------------	---------------------

2. ZUSTÄNDIGKEIT

Bitte kreuzen Sie an, wer in Ihrem Unternehmen das jeweilige **Personalauswahlverfahren** nutzt. (Mehrfachnennungen sind möglich)

	Personalabteilung	Fachabteilung / Fachvorgesetzte	Weiterbildung	Psychologen /-innen	Unterstützung durch externe Spezialisten/-innen	Andere, bitte eintragen:
Automatisierte Vorauswahl, z.B. SAP, Taleo, REXX	PAZ_AutVor_PA	PAZ_AutVor_FA	PAZ_AutVor_Psycho	PAZ_AutVor_Psycho	PAZ_AutVor_ExtSpez	PAZ_AutVor_Andere
Analyse der Bewerbungsunterlagen	PAZ_AnalyseBew_PA	PAZ_AnalyseBew_FA	PAZ_AnalyseBew_Psycho	PAZ_AnalyseBew_Psycho	PAZ_AnalyseBew_ExtSpez	PAZ_AnalyseBew_Andere
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	PAZ_AnalyseOnlBew_PA	PAZ_AnalyseOnlBew_FA	PAZ_AnalyseOnlBew_Psycho	PAZ_AnalyseOnlBew_Psycho	PAZ_AnalyseOnlBew_ExtSpez	PAZ_AnalyseOnlBew_Andere
Strukturiertes telefonisches Interview	PAZ_StruktTellnt_PA	PAZ_StruktTellnt_FA	PAZ_StruktTellnt_Psycho	PAZ_StruktTellnt_Psycho	PAZ_StruktTellnt_ExtSpez	dupl1_PAZ_AnalyseOnlBew_Andere → PAZ_StruktTellnt_Andere!
Unstrukturiertes telefonisches Interview	PAZ_UnStruktTellnt_PA	PAZ_UnStruktTellnt_FA	PAZ_UnStruktTellnt_Psycho	PAZ_UnStruktTellnt_Psycho	PAZ_UnStruktTellnt_ExtSpez	PAZ_UnAnalyseOnlBew_Andere
Strukturiertes Einstellungsinterview	PAZ_StruktEinsInt_PA	PAZ_StruktEinsInt_FA	PAZ_StruktEinsInt_Psycho	PAZ_StruktEinsInt_Psycho	PAZ_StruktEinsInt_ExtSpez	PAZ_StruktEinsInt_Andere
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	PAZ_UnStruktEinsInt_PA	PAZ_UnStruktEinsInt_FA	PAZ_UnStruktEinsInt_Psycho	PAZ_UnStruktEinsInt_Psycho	PAZ_UnStruktEinsInt_ExtSpez	PAZ_UnStruktEinsInt_Andere
Strukturiertes Video-Interview	PAZ_StruktVidInt_PA	PAZ_StruktVidInt_FA	PAZ_StruktVidInt_Psycho	PAZ_StruktVidInt_Psycho	PAZ_StruktVidInt_ExtSpez	PAZ_StruktVidInt_Andere
Unstrukturiertes Video-Interview	PAZ_UnStruktVidInt_PA	PAZ_UnStruktVidInt_FA	PAZ_UnStruktVidInt_Psycho	PAZ_UnStruktVidInt_Psycho	PAZ_UnStruktVidInt_ExtSpez	PAZ_UnStruktVidInt_Andere
Einholen von Referenzen	PAZ_Referenzen_PA	PAZ_Referenzen_FA	PAZ_Referenzen_Psycho	PAZ_Referenzen_Psycho	PAZ_Referenzen_ExtSpez	PAZ_Referenzen_Andere
Assessment Center	PAZ_AC_PA	PAZ_AC_FA	PAZ_AC_Psycho	PAZ_AC_Psycho	PAZ_AC_ExtSpez	PAZ_AC_Andere
Persönlichkeitstest, z.B. BIP	PAZ_PersTest_PA	PAZ_PersTest_FA	PAZ_PersTest_Psycho	PAZ_PersTest_Psycho	PAZ_PersTest_ExtSpez	PAZ_PersTest_Andere
Online-Persönlichkeitstest, z.B. BIP-Online	PAZ_OnlPersTest_PA	PAZ_OnlPersTest_FA	PAZ_OnlPersTest_Psycho	PAZ_OnlPersTest_Psycho	PAZ_OnlPersTest_ExtSpez	PAZ_OnlPersTest_Andere
Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PAZ_LeistTest_PA	PAZ_LeistTest_FA	PAZ_LeistTest_Psycho	PAZ_LeistTest_Psycho	PAZ_LeistTest_ExtSpez	PAZ_LeistTest_Andere
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PAZ_OnlLeistTest_PA	PAZ_OnlLeistTest_FA	PAZ_OnlLeistTest_Psycho	PAZ_OnlLeistTest_Psycho	PAZ_OnlLeistTest_ExtSpez	PAZ_OnlLeistTest_Andere
Arbeitsprobe / Fallstudie	PAZ_FallStud_PA	PAZ_FallStud_FA	PAZ_FallStud_Psycho	PAZ_FallStud_Psycho	PAZ_FallStud_ExtSpez	PAZ_FallStud_Andere
Online-Fallstudie	PAZ_OnlFallStud_PA	PAZ_OnlFallStud_FA	PAZ_OnlFallStud_Psycho	PAZ_OnlFallStud_Psycho	PAZ_OnlFallStud_ExtSpez	PAZ_OnlFallStud_Andere
Situational Judgment Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (in Testform)	PAZ_SJT_PA	PAZ_SJT_FA	PAZ_SJT_Psycho	PAZ_SJT_Psycho	PAZ_SJT_ExtSpez	PAZ_SJT_Andere
Online-Situational-Judgment-Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (Online, in Testform)	PAZ_OnlSJT_PA	PAZ_OnlSJT_FA	PAZ_OnlSJT_Psycho	PAZ_OnlSJT_Psycho	PAZ_OnlSJT_ExtSpez	PAZ_OnlSJT_Andere
Biographischer Fragebogen	PAZ_BiogFB_PA	PAZ_BiogFB_FA	PAZ_BiogFB_Psycho	PAZ_BiogFB_Psycho	PAZ_BiogFB_ExtSpez	PAZ_BiogFB_Andere
Biographischer Online-Fragebogen	PAZ_OnlBiogFB_PA	PAZ_OnlBiogFB_FA	PAZ_OnlBiogFB_Psycho	PAZ_OnlBiogFB_Psycho	PAZ_OnlBiogFB_ExtSpez	PAZ_OnlBiogFB_Andere
Online-Self-Assessment* *Online-Verfahren zur Selbstselektion. Die Ergebnisse werden nicht zur Fremdselektion herangezogen	PAZ_OnlSA_PA	PAZ_OnlSA_FA	PAZ_OnlSA_Psycho	PAZ_OnlSA_Psycho	PAZ_OnlSA_ExtSpez	PAZ_OnlSA_Andere
Graphologisches Gutachten	PAZ_Graphologie_PA	PAZ_Graphologie_FA	PAZ_Graphologie_Psycho	PAZ_Graphologie_Psycho	PAZ_Graphologie_ExtSpez	PAZ_Graphologie_Andere
Medizinische Begutachtung	PAZ_Medizin_PA	PAZ_Medizin_FA	PAZ_Medizin_Psycho	PAZ_Medizin_Psycho	PAZ_Medizin_ExtSpez	PAZ_Medizin_Andere

Sonstige, bitte eintragen:	PAZ_Sonstige_PA	PAZ_Sonstige_FA	PAZ_Sonstige_Psycho	PAZ_Sonstige_ExtSpez	PAZ_Sonstige_Andere → sonstige_PAZ (string)
----------------------------	-----------------	-----------------	---------------------	----------------------	---

3. VALIDITÄT, PRAKTIKABILITÄT UND AKZEPTANZ (DURCH DIE BEWERBENDEN) DER PERSONALAUSWAHLVERFAHREN

Bitte kreuzen Sie an, wie Sie die Brauchbarkeit der einzelnen **Personalauswahlverfahren** hinsichtlich ihrer Validität (das Verfahren ist geeignet, die passenden Bewerbenden zu identifizieren), Praktikabilität (Durchführbarkeit) und Akzeptanz (durch die Bewerbenden) beurteilen.

	Validität (Das Verfahren ist geeignet, die passenden Bewerbenden zu identifizieren)				Praktikabilität (Durchführbarkeit)				Akzeptanz (Akzeptanz durch die Bewerbenden)			
	hoch (3)	mittel (2)	niedrig (1)	kenne ich nicht (4)	einfach (1)	mittel (2)	schwierig (3)	kenne ich nicht (4)	hoch (3)	mittel (2)	gering (1)	kenne ich nicht (4)
Automatisierte Vorauswahl, z.B. SAP, Taleo, REXX	PAV_AutVor	PAV_AutVor	PAV_AutVor	PAV_AutVor	PAP_AutVor	PAP_AutVor	PAP_AutVor	PAP_AutVor	PAA_AutVor	PAA_AutVor	PAA_AutVor	PAA_AutVor
Analyse der Bewerbungsunterlagen	PAV_AnaAnalyseBew	PAV_AnaAnalyseBew	PAV_AnaAnalyseBew	PAV_AnaAnalyseBew	PAP_AnaAnalyseBew	PAP_AnaAnalyseBew	PAP_AnaAnalyseBew	PAP_AnaAnalyseBew	PAA_AnaAnalyseBew	PAA_AnaAnalyseBew	PAA_AnaAnalyseBew	PAA_AnaAnalyseBew
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	PAV_OnlAnalyseB	PAV_OnlAnalyseB	PAV_OnlAnalyseB	PAV_OnlAnalyseB	PAP_OnlAnalyseB	PAP_OnlAnalyseB	PAP_OnlAnalyseB	PAP_OnlAnalyseB	PAA_OnlAnalyseB	PAA_OnlAnalyseB	PAA_OnlAnalyseB	PAA_OnlAnalyseB
Strukturiertes telefonisches Interview	PAV_StruktTeilInt	PAV_StruktTeilInt	PAV_StruktTeilInt	PAV_StruktTeilInt	PAP_StruktTeilInt	PAP_StruktTeilInt	PAP_StruktTeilInt	PAP_StruktTeilInt	PAA_StruktTeilInt	PAA_StruktTeilInt	PAA_StruktTeilInt	PAA_StruktTeilInt
Unstrukturiertes telefonisches Interview	PAV_UnStruktTeilInt	PAV_UnStruktTeilInt	PAV_UnStruktTeilInt	PAV_UnStruktTeilInt	PAP_UnStruktTeilInt	PAP_UnStruktTeilInt	PAP_UnStruktTeilInt	PAP_UnStruktTeilInt	PAA_UnStruktTeilInt	PAA_UnStruktTeilInt	PAA_UnStruktTeilInt	PAA_UnStruktTeilInt
Strukturiertes Einstellungsinterview	PAV_StruktEinsInt	PAV_StruktEinsInt	PAV_StruktEinsInt	PAV_StruktEinsInt	PAP_StruktEinsInt	PAP_StruktEinsInt	PAP_StruktEinsInt	PAP_StruktEinsInt	PAA_StruktEinsInt	PAA_StruktEinsInt	PAA_StruktEinsInt	PAA_StruktEinsInt
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	PAV_UnStruktEinsInt	PAV_UnStruktEinsInt	PAV_UnStruktEinsInt	PAV_UnStruktEinsInt	PAP_UnStruktEinsInt	PAP_UnStruktEinsInt	PAP_UnStruktEinsInt	PAP_UnStruktEinsInt	PAA_UnStruktEinsInt	PAA_UnStruktEinsInt	PAA_UnStruktEinsInt	PAA_UnStruktEinsInt
Strukturiertes Video-Interview	PAV_StruktVidInt	PAV_StruktVidInt	PAV_StruktVidInt	PAV_StruktVidInt	PAP_StruktVidInt	PAP_StruktVidInt	PAP_StruktVidInt	PAP_StruktVidInt	PAA_StruktVidInt	PAA_StruktVidInt	PAA_StruktVidInt	PAA_StruktVidInt
Unstrukturiertes Video-Interview	PAV_UnStruktVidInt	PAV_UnStruktVidInt	PAV_UnStruktVidInt	PAV_UnStruktVidInt	PAP_UnStruktVidInt	PAP_UnStruktVidInt	PAP_UnStruktVidInt	PAP_UnStruktVidInt	PAA_UnStruktVidInt	PAA_UnStruktVidInt	PAA_UnStruktVidInt	PAA_UnStruktVidInt
Einholen von Referenzen	PAV_Refenzen	PAV_Refenzen	PAV_Refenzen	PAV_Refenzen	PAP_Refenzen	PAP_Refenzen	PAP_Refenzen	PAP_Refenzen	PAA_Refenzen	PAA_Refenzen	PAA_Refenzen	PAA_Refenzen
Assessment Center	PAV_AC	PAV_AC	PAV_AC	PAV_AC	PAP_AC	PAP_AC	PAP_AC	PAP_AC	PAA_AC	PAA_AC	PAA_AC	PAA_AC
Persönlichkeitstest, z.B. BIP	PAV_PersTest	PAV_PersTest	PAV_PersTest	PAV_PersTest	PAP_PersTest	PAP_PersTest	PAP_PersTest	PAP_PersTest	PAA_PersTest	PAA_PersTest	PAA_PersTest	PAA_PersTest
Online-Persönlichkeitstest, z.B. BIP-Online	PAV_OnlPersTest	PAV_OnlPersTest	PAV_OnlPersTest	PAV_OnlPersTest	PAP_OnlPersTest	PAP_OnlPersTest	PAP_OnlPersTest	PAP_OnlPersTest	PAA_OnlPersTest	PAA_OnlPersTest	PAA_OnlPersTest	PAA_OnlPersTest
Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PAV_LeistTest	PAV_LeistTest	PAV_LeistTest	PAV_LeistTest	PAP_LeistTest	PAP_LeistTest	PAP_LeistTest	PAP_LeistTest	PAA_LeistTest	PAA_LeistTest	PAA_LeistTest	PAA_LeistTest
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	PAV_OnlLeistTest	PAV_OnlLeistTest	PAV_OnlLeistTest	PAV_OnlLeistTest	PAP_OnlLeistTest	PAP_OnlLeistTest	PAP_OnlLeistTest	PAP_OnlLeistTest	PAA_OnlLeistTest	PAA_OnlLeistTest	PAA_OnlLeistTest	PAA_OnlLeistTest
Arbeitsprobe / Fallstudie	PAV_FallStud	PAV_FallStud	PAV_FallStud	PAV_FallStud	PAP_FallStud	PAP_FallStud	PAP_FallStud	PAP_FallStud	PAA_FallStud	PAA_FallStud	PAA_FallStud	PAA_FallStud
Online-Fallstudie	PAV_OnlFallStud	PAV_OnlFallStud	PAV_OnlFallStud	PAV_OnlFallStud	PAP_OnlFallStud	PAP_OnlFallStud	PAP_OnlFallStud	PAP_OnlFallStud	PAA_OnlFallStud	PAA_OnlFallStud	PAA_OnlFallStud	PAA_OnlFallStud
Situational Judgment Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (in Testform)	PAV_SJT	PAV_SJT	PAV_SJT	PAV_SJT	PAP_SJT	PAP_SJT	PAP_SJT	PAP_SJT	PAA_SJT	PAA_SJT	PAA_SJT	PAA_SJT
Online-Situational-Judgment-Test* *Darstellung typischer Arbeitssituationen und Bewerten lassen von Handlungsalternativen dazu (Online, in Testform)	PAV_OnlSJT	PAV_OnlSJT	PAV_OnlSJT	PAV_OnlSJT	PAP_OnlSJT	PAP_OnlSJT	PAP_OnlSJT	PAP_OnlSJT	PAA_OnlSJT	PAA_OnlSJT	PAA_OnlSJT	PAA_OnlSJT
Biographischer Fragebogen	PAV_BiogFB	PAV_BiogFB	PAV_BiogFB	PAV_BiogFB	PAP_BiogFB	PAP_BiogFB	PAP_BiogFB	PAP_BiogFB	PAA_BiogFB	PAA_BiogFB	PAA_BiogFB	PAA_BiogFB
Biographischer Online-Fragebogen	PAV_OnlBiogFB	PAV_OnlBiogFB	PAV_OnlBiogFB	PAV_OnlBiogFB	PAP_OnlBiogFB	PAP_OnlBiogFB	PAP_OnlBiogFB	PAP_OnlBiogFB	PAA_OnlBiogFB	PAA_OnlBiogFB	PAA_OnlBiogFB	PAA_OnlBiogFB

Online-Self-Assessment* *Online-Verfahren zur Selbstselektion. Die Ergebnisse werden nicht zur Fremdelektion herangezogen	PAV_Onl SA	PAV_Onl SA	PAV_Onl SA	PAV_Onl SA	PAP_Onl SA	PAP_Onl SA	PAP_Onl SA	PAP_Onl SA	PAA_Onl SA	PAA_Onl SA	PAA_Onl SA	PAA_Onl SA
Graphologisches Gutachten	PAV_Gra phologie	PAV_Gra phologie	PAV_Gra phologie	PAV_Gra phologie	PAP_Grap hologie	PAP_Grap hologie	PAP_Grap hologie	PAP_Grap hologie	PAA_Gra phologie	PAA_Gra phologie	PAA_Gra phologie	PAA_Gra phologie
Medizinische Begutachtung	PAV_Me dizin	PAV_Me dizin	PAV_Med izin	PAV_Med izin	PAP_Med izin	PAP_Med izin	PAP_Med izin	PAP_Med izin	PAA_Med izin	PAA_Med izin	PAA_Med izin	PAA_Med izin
Sonstige, bitte eintragen: Sonstige_PAV, Sonstige_PAP, Sonstige_PAA → string	PAV_Son stige	PAV_Son stige	PAV_Son stige	PAV_Son stige	PAP_Sons tige	PAP_Sons tige	PAP_Sons tige	PAP_Sons tige	PAA_Son stige	PAA_Son stige	PAA_Son stige	PAA_Son stige

4. ANGABEN ÜBER GEPLANTE VERÄNDERUNGEN BEI DER PERSONALAUSWAHL (PA_GEPLVERAEND)

Welche Verfahren zur **Personalauswahl** sind in Ihrem Unternehmen geplant bzw. werden in naher Zukunft eingeführt?

TEIL III: ANGABEN ZUR PERSONALENTWICKLUNG

1. VERFAHRENSANWENDUNGEN

Bitte kreuzen Sie diejenigen Verfahren zur **Personalentwicklung** an, die in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden. (Mehrfachnennungen sind möglich)

Personalentwicklungsverfahren	Wird eingesetzt: (1)
Einarbeitungsprogramme (On-Boarding-Programme) (PE_Einarbeitung)	
Traineeprogramme (PE_Traineeprogramm)	
Job Enlargement* (PE_JobEnlarg) *Aufgabenerweiterung; Erweiterung des Arbeitsbereiches um zusätzliche Aufgaben mit gleichwertigen Anforderungen	
Job Enrichment* (PE_JobEnrich) *Arbeitsbereicherung; Ausweitung des Arbeitsbereiches durch zusätzliche Kompetenzen und qualitativ höherwertige Aufgaben	
Job Rotation* (PE_JobRotation) *Systematischer Arbeitsplatzwechsel; in einem bestimmten Rhythmus wechseln sich Mitarbeitende bei ihren Arbeitsaufgaben ab und tauschen ihre Arbeitsplätze	
Qualitätszirkel* *Eine Kleingruppe an Mitarbeitenden der gleichen Hierarchiestufe, die regelmäßig Vorgehensweisen und Prozesse des eigenen Arbeitsbereiches analysiert und Verbesserungsvorschläge erarbeitet (PE_QualiZirkel)	
Gruppendynamische Trainings* *Analyse des sozialen Geschehens und der Kommunikationsprozesse in der Gruppe (PE_GruppTraining)	
Konferenzen, Lectures / Speeches (PE_Konferenzen)	
Selbstgesteuertes Lernen (traditionell: Präsenz vor Ort) (PE_SelbstgestLernenVorOrt)	
Selbstgesteuertes Lernen (E-Learning, Blended Learning)* *E-Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb durch elektronische Medien; Blended Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb auf Basis einer Kombination aus E-Learning-Phasen und Präsenzphasen (PE_SelbstgestLernenELearn)	
Interne Seminare bzw. Fort-/Weiterbildungen (traditionell: Präsenz vor Ort) (PE_IntSeminareVorOrt)	
Interne Seminare bzw. Fort-/Weiterbildungen (E-Learning, Blended Learning)* *E-Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb durch elektronische Medien; Blended Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb auf Basis einer Kombination aus E-Learning-Phasen und Präsenzphasen (PE_IntSeminareELearn)	
Externe Seminare bzw. Fort-/Weiterbildungen (traditionell: Präsenz vor Ort) (PE_ExtSeminareVorOrt)	

Externe Seminare bzw. Fort-/Weiterbildungen (E-Learning, Blended Learning)* *E-Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb durch elektronische Medien; Blended Learning: Wissens- und Fähigkeitenerwerb auf Basis einer Kombination aus E-Learning-Phasen und Präsenzphasen (PE_ExtSeminareELearn)	
Outdoor-Trainings (PE_OutdoorTraining)	
Volunteering* *Entsendung von Mitarbeitenden an gemeinnützige Einrichtungen zur dortigen Mitarbeit (PE_Volunteering)	
Development Center (PE_DevelopCenter)	
Talent Pool (PE_TalentPool)	
Sabbaticals (PE_Sabbaticals)	
Promotionsprogramme, z.B. berufsbegleitendes Studieren (PE_Promotionsprogramme)	
Studium / Postgraduales Studium, z.B. CAS, MAS, MBA (PE_PostgradStudium)	
Laufbahn-, Förderplanung (PE_Laufbahn)	
Mitarbeitendengespräch (PE_MAGespraech)	
Nachfolgeplanung (PE_Nachfolgeplanung)	
Zielvereinbarungsgespräch (PE_Zielvereinb)	
Mitarbeitendenbeurteilung (PE_MABeurteilung)	
Vorgesetztenbeurteilung (PE_VorgBeurteilung)	
180°- oder 360°-Feedback (PE_180resp360Feedback)	
Ruhestandvorbereitung (PE_Ruhestandvorb)	
Outplacement (PE_Outplacement)	
Bindung älterer Mitarbeitenden, z.B. durch Ermöglichung interner Consultingtätigkeit (PE_BindAeltereMA)	
Mentoring (PE_Mentoring)	
Coaching / Supervision (PE_CoachingSupervision)	
Shadowing* *Mehrständige, z.T. mehrtätige Begleitung eines Mitarbeitenden durch z.B. einen Coach mit dem Ziel, den Mitarbeitenden in seinem verhaltensrelevanten Umfeld zu erleben und ihm anschließend Feedback geben zu können (PE_Shadowing)	
Sonstige, bitte eintragen: (PE_Sonstige) → Sonstige_PE → string	

**2. ANGABEN ÜBER GEPLANTE VERÄNDERUNGEN BEI DER PERSONALENTWICKLUNG
(PE_GEPLVERAEND)**

Welche Verfahren zur **Personalentwicklung** sind in Ihrem Unternehmen geplant bzw. werden in naher Zukunft eingeführt?

TEIL IV: ANGABEN ZUM EMPLOYER BRANDING / PERSONALMARKETING

1. MAßNAHMENANWENDUNG

Bitte kreuzen Sie an, welche Maßnahmen des **Employer Brandings** in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden. (Mehrfachnennungen sind möglich)

Employer Branding Maßnahme	Ja: (1)
Liegt eine definierte Employer Branding Strategie* vor? (EB_Strategie) *Aufbau / Weiterentwicklung einer Arbeitgebermarke, welche für Fachkräfte attraktiv ist und die Stärken und Besonderheiten des Unternehmens verdeutlicht	
Liegt eine definierte Employee Value Proposition* vor? (EB_EVProposition) * Leistungsangebotsbeschreibung des Arbeitgebers und die damit verbundenen Erwartungen an den Arbeitnehmenden in Bezug auf seine Leistungen bzw. sein Engagement	
Werden Employer Branding Kampagnen* eingesetzt? (EB_Kampagne) *Gezielter kommunikativer Schwerpunkt, der in Ergänzung zum Basisprogramm für bestimmte Zielgruppen oder als übergreifende Imagekampagne durchgeführt wird	

Bitte kreuzen Sie diejenigen Maßnahmen des **Personalmarketings** an, die in Ihrem Unternehmen eingesetzt werden.

Personalmarketingmaßnahme	Wird eingesetzt: (1)
Teilnahme an Karrieremessen (inkl. Hochschulmessen) (PM_TeilnahmeMessen)	
Job-Mail-Abo* auf eigener Webseite (PM_JobMailAbo) *Möglichkeit für Bewerbende sich in bestimmten Zeitabständen automatisch über die aktuellsten Stellenangebote per E-Mail informieren zu lassen	
Stellenbeschreibungen mit Videos (PM_StellenbeschrVideo)	
Alumni Angebote / Events für ehemalige Mitarbeitende* (PM_Alumni) *Vereinigung ehemaliger Mitarbeitenden mit dem Ziel der Bindung an das Unternehmen (z.B. in Form von Events, Jobangeboten, Networking-Anlässen, Career-Coachings)	
Mitarbeitendenempfehlungsprogramme (PM_MAEmpfehlProgramm)	
Unternehmensbroschüre (PM_UGBroschuere)	
Arbeitgeberbroschüre (PM_AGBroschuere)	
Eigene Bereiche auf Webseite zum Thema Karriere im Unternehmen (zusätzlich zu Stellenangeboten) (PM_Website)	
Blogposts auf Unternehmenswebseite, die sich an Mitarbeitende und potentielle Bewerbende richten (PM_BlogpostsUGSeite)	
Präsenz auf Social Media Kanälen zur Imagepflege, z.B. ein Unternehmensprofil auf LinkedIn, Facebook (PM_SocialMediaImagepflege)	
Posts auf Social Media Kanälen, z.B. LinkedIn, Facebook (PM_PostSocialMedia)	
Aktives Bearbeiten von Arbeitgeber-Bewertungen, z.B. Kununu (PM_AGBewertung)	
Aktives Rekrutieren von Mitarbeitenden über Social Media Kanäle, z.B. LinkedIn, XING (PM_SocialMediaRekrutierung)	
Recrutainment, z.B. Online-Recruiting-Games (PM_Recrutainment)	
Imagevideo der Firma als Arbeitgeber (PM_Imagevideo)	
Teilnahme an Auszeichnungsverfahren, z.B. Great Place to Work (PM_TeilnahmeAuszeichnAG)	
Durchführung von Exkursionen / Unternehmensführungen (PM_Exkursionen)	
Search Engine Marketing* (PM_SearchEngineMarketing) *Bezahlte Werbeanzeigen, Sponsorenlinks etc. zur Verbesserung der Sichtbarkeit innerhalb der Ergebnislisten der Suchmaschinen	
Rundfunk / TV Werbung für Arbeitgebermarke (PM_RundfunkTV)	
Print Werbung für Arbeitgebermarke (PM_PrintWerbung)	

Sponsoring zur Kommunikation der Arbeitgebermarke, z.B. Sponsoring von Sportevents (PM_Sponsoring)	
Betreuung von Abschlussarbeiten, z.B. Bachelorthesis (PM_BetreuungThesis)	
Bewerben von besonders vorteilhaften Arbeitsbedingungen und Benefits, z.B. Flexibilisierung Arbeitsort, Kinderbetreuung, Sport- und Freizeitangebote (PM_FringeBenefits)	
Sonstige, bitte eintragen: (dupl1_PM_Sonstige → PM_Sonstige)	

2. ANGABEN ÜBER GEPLANTE VERÄNDERUNGEN BEIM EMPLOYER BRANDING / PERSONALMARKETING (EBUNDBM_GEPLVERAEND)

Welche Verfahren zum **Employer Branding / Personalmarketing** sind in Ihrem Unternehmen geplant bzw. werden in naher Zukunft eingeführt?

Sollten Sie an den Ergebnissen der Studie interessiert sein, füllen Sie bitte die nachfolgenden Angaben aus. Wir sichern Ihnen vollkommene Vertraulichkeit bei der Handhabung der Daten zu und garantieren Ihnen eine anonyme Auswertung des Fragebogens.

Firmenname (optional): _____

Name (optional): _____

Funktion (optional): _____

E-Mail: _____

VIELEN DANK FÜR IHRE TEILNAHME!

Bei Fragen und Anregungen wenden Sie sich gerne an: hr.practices@aps.fhnw.ch.

FEEDBACK MOCK-UP

Sie haben es geschafft! Herzlichen Dank nochmals für Ihre Teilnahme.

Wie am Anfang des Fragebogens versprochen, erhalten Sie im Folgenden eine Rückmeldung darüber, wie valide die Personalauswahlverfahren sind. Sind Sie mit Ihrer Einschätzung bezüglich der Validität richtig gelegen?

In der untenstehenden Tabelle finden Sie Ihre individuellen Einschätzungen hinsichtlich der Validität einiger ausgewählter Personalauswahlverfahren. Weiter finden Sie zu diesen Personalauswahlverfahren Daten aus einer Metastudie von Schmidt und Kollegen (2017) zur Validität der Vorhersage der beruflichen Leistung. Es gilt: Je höher der Wert, desto besser sagt das jeweilige Personalauswahlverfahren die spätere berufliche Leistung vorher. Die Personalauswahlverfahren mit

einer hohen Vorhersagekraft finden sich im grünen, diejenigen mit einer mittleren Vorhersagekraft im orangen und diejenigen mit einer geringen Vorhersagekraft im roten Bereich.

Überraschen Sie diese Ergebnisse? Beeinflussen sie sogar Ihre zukünftige Wahl von Personalauswahlverfahren? Wir hoffen Ihnen mit dieser Gegenüberstellung wertvolle Anregungen zu liefern.

Personalauswahlverfahren: Gegenüberstellung Ihrer individuellen Einschätzung und derjenigen gemäß Schmidt und Kollegen (2017) zur Validität:

Personalauswahlverfahren	Validität nach Schmidt (2017)	Ihre Einschätzung
Intelligenztest (z.B. WIT; IST-2000-R)	.65	#v_1716#
Strukturiertes Einstellungsinterview	.58	#v_1708#
Wissenstest (z.B. Informatik-, Sprachtest, Fachwissen)	.48	#v_1716#
Assessment Center	.36	#v_1713#
Biografischer Fragebogen	.35	#v_1722#
Arbeitsprobe / Fallstudie	.33	#v_1718#
Situational Judgment Test	.26	#v_1720#
Zusätzlich eingeholte Referenzen	.26	#v_1712#
Persönlichkeitstest	.04 - .32	#v_1714#
Graphologisches Gutachten	.02	#v_1725#

Anhang C: Neukategorisierung Sample in kleine und mittlere oder grosse Unternehmen

Tabelle 2

Neukategorisierung des Samples in kleine und mittlere oder grosse Unternehmen

Anzahl Mitarbeitende (gemäss Erhebungsinstrument)	Definition IfM (seit 2016)
< 500	kleine und mittlere Unternehmen
500 – 1 999	
2 000 – 7 999	grosse Unternehmen
8 000 – 19 999	
≥ 20 000	

Anhang D: Deskriptive Statistik Sample n_1 und n_2

Tabelle 3

Sampleverteilung n_1 pro Studie und Unternehmensgrösse (absolut)

Unternehmensgrösse	Studie 1985	Studie 1993	Studie 2007	Studie 2017/2018
bis 500 MA ^a (KMU) ^b	15	16	13	26
ab 501 MA (GU) ^c	105	89	112	114
<i>N</i>	120	105	125	140

Anmerkungen. Finales Sample n_1 für Fragestellung 1a (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Nutzung von Personalauswahlverfahren), nach Eliminierung von 178 KMU. Die Angaben der Vorgängerstudien stammen von Schuler et al. (2007). Chiquadrat-Mehrfeldertest.

^a MA = Mitarbeitende. ^b KMU = kleine und mittlere Unternehmen. ^c GU = Grossunternehmen.

Tabelle 4

Sampleverteilung n_1 pro Studie und Branche (absolut)

Branche	Studie 1985	Studie 1993	Studie 2007	Studie 2017/2018
Banken und Versicherungen	25.0	14.6	16.0	13.0
Handel	14.0	13.5	8.0	13.0
Baugewerbe	2.0	4.2	3.0	5.0
Luft- und Raumfahrt	¹	3.1	2.0	1.0
Bergbau	¹	¹	¹	2.0
Maschinenbau	10.0	7.3	10.0	10.0
Chemie und Pharmazie	11.0	15.6	16.0	14.0
Medien und Verlage	¹	4.2	5.0	3.0
Eisenschaffende Industrie	0.0	4.2	1.0	4.0
Öffentliche Institution	¹	0.0	1.0	6.0
Elektrotechnische Industrie	10.0	11.4	8.0	6.0
Textil und Bekleidung	3.0	0.0	3.0	1.0
Energiewirtschaft	5.0	6.2	10.0	7.0
Tourismus und Gastgewerbe	¹	0.0	1.0	3.0
Ernährungsindustrie	3.0	5.2	5.0	5.0
Transport und Verkehr	¹	0.0	5.0	7.0
Informationstechnologie und Telekommunikation	¹	4.2	9.0	6.0
Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	¹	0.0	6.0	6.0
Fahrzeugbau	4.0	9.4	6.0	5.0
Konsumgüterindustrie	¹	2.1	4.0	¹
Bildung Gesundheit Soziales	¹	¹	¹	15.0
Allgemeine Dienstleistung	¹	¹	¹	3.0
Sonstiges	33.0	0.0	6.0	5.0
<i>N</i>	120.0	105.0	125.0	140.0

Anmerkungen. Finales Sample n_1 für Fragestellung 1a (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Nutzung von Personalauswahlverfahren), nach Eliminierung von 178 kleinen und mittleren Unternehmen. Die Angaben der Vorgängerstudien stammen von Schuler et al. (2007).

¹ Branche nicht explizit ausgewiesen.

Tabelle 5

Sampleverteilung n_1 pro Studie nach Unternehmensgrösse und Branche (prozentual)

Unternehmensgrösse	Studie 1985	Studie 1993	Studie 2007	Studie 2017/2018
< 500 MA ^a (KMU) ^b	12.5	15	10.4	18.6
> 501 MA (GU) ^c	87.5	85	89.6	81.4
Branche				
Banken und Versicherungen	20.8	14.0	12.8	9.3
Handel	11.7	13.0	6.4	9.3
Baugewerbe	1.7	4.0	2.4	3.6
Luft- und Raumfahrt	- ¹	3.0	1.6	0.7
Bergbau	- ¹	- ¹	- ¹	1.4
Maschinenbau	8.3	7.0	8.0	7.1
Chemie und Pharmazie	9.2	15.0	12.8	10.0
Medien und Verlage	- ¹	4.0	4.0	2.1
Eisenschaffende Industrie	0.0	4.0	0.8	2.9
Öffentliche Institution	- ¹	0.0	0.8	4.3
Elektrotechnische Industrie	8.3	11.0	6.4	4.3
Textil und Bekleidung	2.5	0.0	2.4	0.7
Energiewirtschaft	4.2	6.0	8.0	5.0
Tourismus und Gastgewerbe	- ¹	0.0	0.8	2.1
Ernährungsindustrie	2.5	5.0	4.0	3.6
Transport und Verkehr	- ¹	0.0	4.0	5.0
Informationstechnologie und Telekommunikation	- ¹	4.0	7.2	4.3
Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	- ¹	0.0	4.8	4.3
Fahrzeugbau	3.3	9.0	4.8	3.6
Konsumgüterindustrie	- ¹	2.0	3.2	- ¹
Bildung Gesundheit Soziales	- ¹	- ¹	- ¹	10.7
Allgemeine Dienstleistung	- ¹	- ¹	- ¹	2.1
Sonstiges	27.5	0.0	4.8	3.6
<i>N</i>	120	105	125	140

Anmerkungen. Finales Sample n_1 für Fragestellung 1a (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Nutzung von Personalauswahlverfahren), nach Eliminierung von 178 KMU. Die Angaben der Vorgängerstudien in Bezug auf das Gesamtsample N (absolute Werte) stammen von Schuler et al. (2007).
^a MA = Mitarbeitende. ^b KMU = kleine und mittlere Unternehmen. ^c GU = Grossunternehmen. ¹ Branche nicht explizit ausgewiesen.

Tabelle 6

Sampleverteilung n_2 nach Unternehmensgrösse und Branche (absolut, prozentual)

Unternehmensgrösse	Absolut	Prozentual
bis 500 MA ^a (KMU) ^b	26	28.3
ab 501 MA (GU) ^c	66	71.7
Branche		
Banken und Versicherungen	10	10.9
Handel	9	9.8
Baugewerbe	2	2.2
Luft- und Raumfahrt	1	1.1
Bergbau	1	1.1
Maschinenbau	6	6.5
Chemie und Pharmazie	10	10.9
Medien und Verlage	3	3.3
Eisenschaffende Industrie	3	3.3
Öffentliche Institution	2	2.2
Elektrotechnische Industrie	4	4.3
Textil und Bekleidung	1	1.1
Energiewirtschaft	6	6.5
Tourismus und Gastgewerbe	2	2.2
Ernährungsindustrie	3	3.3
Transport und Verkehr	4	4.3
Informationstechnologie und Telekommunikation	5	5.4
Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	4	4.3
Fahrzeugbau	3	3.3
Konsumgüterindustrie	- ¹	- ¹
Bildung Gesundheit Soziales	8	8.7
Allgemeine Dienstleistung	1	1.1
Sonstiges	4	4.3
<i>N</i>	92	100

Anmerkungen. Finales Sample n_2 für Fragestellungen 1b, c, 2, 3 (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren), nach Eliminierung von 178 KMU, unter Berücksichtigung der Abbrüche bzw. fehlenden Werten. Häufigkeitstabelle (absolut, prozentual), Prozente bezogen auf N (absoluter Wert).

^a MA = Mitarbeitende. ^b KMU = kleine und mittlere Unternehmen. ^c GU = Grossunternehmen. ¹ Branche nicht explizit ausgewiesen.

Anhang E: Detaillierte Herleitung Branchenzuordnung, Fallauswahl, Samplereduktion

Erläuterungen:

Zuordnung der offenen Antworten (Branchen) zu den bestehenden Branchenkategorien gemäss Fragebogen bzw. Bildung der zwei neuen Branchenkategorien „Bildung Gesundheit Soziales“ und „Allgemeine Dienstleistung“.

Branchenzuordnung		
Kategorie Branche_Sonstiges	Zuordnung zu Branche	Code
Finanzierung und Leasing Finanzdienstleistung	Banken und Versicherungen	1
Vertrieb und Dienstleistung von Messgeräten für das Analytische Labor Großhandel	Handel	2
Architektur / Generalplanungsleistungen	Baugewerbe	3
	Luft- und Raumfahrt	4
	Bergbau	5
Werkzeughersteller	Maschinenbau	6
Medizintechnik	Chemie und Pharmazie	7
Medizin Zulieferer Pharma Industriegase Kunststofftechnik Kautschukindustrie Kunststoffverarbeitende Industrie Holz- und Kunststoffe verarbeitende Industrie Holz- & kunststoffverarbeitende Industrie		
	Medien und Verlage	8
Metallindustrie Metallindustrie und -verarbeitung Metallverarbeitung metallverarbeitende Industrie Metallindustrie- und Verarbeitung Metallbearbeitung Metall- und Kunststoffverarbeitung Härterei	Eisenschaffende Industrie	9
EMS-Dienstleister	Öffentliche Institution	10
	Elektrotechnische Industrie	11
	Textil und Bekleidung	12
	Energiewirtschaft	13
	Tourismus und Gastgewerbe	14
Landwirtschaft Agrarbranche	Ernährungsindustrie	15
Logistik Verkehrstechnik	Transport und Verkehr	16
	Informationstechnologie und Telekommunikation	17
Consulting	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	18
Beratung Automobilzuliefererindustrie Automobilbranche	Fahrzeugbau	19

Freikirche	Sonstiges	20
Forschung		
Sport		
Entsorgungsbranche		
Ladenbau		
Entsorgung		
Produzierendes Gewerbe, Holz		
Wissenschaftseinrichtung		
Konsumgüter Industrie		
Kommunikation + Event		
Holz		
Gebäudedienstleistungen		
Anlagenbau		
FMCG		
Gesundheitswesen	Bildung Gesundheit Soziales	neu gebildete Kategorie 21
Gesundheit und Soziales		
Gesundheitsbranche		
Sozial- & Gesundheitswesen		
sozialer Bereich Altenpflege und		
Kinder- und Jugendhilfe		
Gesundheit und Pflege		
Soziale Einrichtung		
Pflege und Soziales		
Soziale Dienstleistungen		
Gesundheitswesen und Soziales		
Gesundheitswesen e.V.		
Wohlfahrtspflege (Soziales)		
Wohlfahrtspflege		
Wohlfahrt/Sozialwesen		
Sozialwirtschaft		
Sozialunternehmen/		
Wohlfahrtsverband		
Sozial- und Gesundheitswesen		
Non Profit		
Kinder- und Erwachsenenbetreuung		
Bildung		
Bildungsmanagement		
Bildung und Soziales		
Bildung und Betreuung		
Development		
Personalberatung	Allgemeine Dienstleistung	neu gebildete Kategorie 22
Dienstleistung		
Immobilien		
Messewesen		
Immobilienverwaltung		
Dienstleistung/Sicherheit		
Wohnungswirtschaft		
Personaldienstleistung		
Immobilienwirtschaft/		
Dienstleistungen		
Immobilienwirtschaft		
Immobilien- und Wohnungswirtschaft		
Dienstleistungen Gebäudetechnik und		
Facility Management		
Dienstleistung KFZ Gewerbe		
Dienstleistung FM		

Erläuterungen:

Detektion der Abbrüche zwischen Teil PA (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Nutzung von Personalauswahlverfahren) und Teil PAA (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren). Fälle, sprich kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die zwischen dem Teil PA und dem Teil PAA abgebrochen haben, wurden als erstes genutzt, um das Sample von 318 auf 140 Unternehmen zu reduzieren. So konnten in einem ersten Schritt 71 KMU eliminiert werden. Die Grossunternehmen (GU) wurden im Sample für den Teil Nutzung von Personalauswahl belassen, um für die späteren Berechnungen für diesen Teil die Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien zu gewährleisten.

Eliminierung Fälle (nur KMU), die zwischen PA bis PAA herausgefallen sind (Abbrüche)**Bearbeitung Fragestellungen 1a**

ID	UG-Grösse Code	UG-Grösse Kategorie	Branche Code	Branche Kategorie	ID	UG-Grösse Code	UG-Grösse Kategorie	Branche Code	Branche Kategorie
3009	2	GU	1	Banken und Versicherungen	3009	2	GU	1	Banken und Versicherungen
3008	2	GU	2	Handel	3008	2	GU	2	Handel
3007	2	GU	2	Handel					
3006	2	GU	2	Handel					
3005	2	GU	6	Maschinenbau	3005	2	GU	6	Maschinenbau
3004	2	GU	19	Fahrzeugbau					
3003	2	GU	19	Fahrzeugbau	3003	2	GU	19	Fahrzeugbau
3002	2	GU	13	Energiewirtschaft	3002	2	GU	13	Energiewirtschaft
3001	2	GU	2	Handel	3001	2	GU	2	Handel
1197	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1197	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1196	2	GU	15	Ernährungsindustrie	1196	2	GU	15	Ernährungsindustrie
1194	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1194	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1193	2	GU	13	Energiewirtschaft	1193	2	GU	13	Energiewirtschaft
1189	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1189	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1188	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1188				
1186	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1186	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1183	2	GU	20	Sonstiges	1180	2	GU	20	Sonstiges
1180	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1180	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1179	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	1179	2	GU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
1178	2	GU	1	Banken und Versicherungen	1178	2	GU	1	Banken und Versicherungen
1165	2	GU	2	Handel	1165	2	GU	2	Handel
1151	1	KMU	2	Handel	1151	1	KMU	2	Handel
1149	2	GU	2	Handel	1149	2	GU	2	Handel
1148	2	GU	4	Luft- und Raumfahrt	1148	2	GU	4	Luft- und Raumfahrt
1140	2	GU	16	Transport und Verkehr	1140	2	GU	16	Transport und Verkehr
1134	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	1134	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
1116	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	1116	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
1067	2	GU	1	Banken und Versicherungen					

988	2	GU	3	Baugewerbe	988	2	GU	3	Baugewerbe
977	1	KMU	12	Textil und Bekleidung	977	1	KMU	12	Textil und Bekleidung
973	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
966	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie	966	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie
953	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
952	1	KMU	15	Ernährungsindustrie	952	1	KMU	15	Ernährungsindustrie
950	1	KMU	13	Energiewirtschaft	950	1	KMU	13	Energiewirtschaft
947	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	947	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
946	2	GU	10	Öffentliche Institution	946	2	GU	10	Öffentliche Institution
945	2	GU	7	Chemie und Pharmazie					
941	1	KMU	20	Sonstiges	941	1	KMU	20	Sonstiges
937	2	GU	10	Öffentliche Institution	937	2	GU	10	Öffentliche Institution
936	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	936	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
931	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	931	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
930	1	KMU	6	Maschinenbau	930	1	KMU	6	Maschinenbau
929	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	929	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
897	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie	897	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie
889	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe	889	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe
887	2	GU	15	Ernährungsindustrie					
886	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	886	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
884	2	GU	14	Tourismus und Gastgewerbe	884	2	GU	14	Tourismus und Gastgewerbe
881	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	881	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
874	2	GU	13	Energiewirtschaft	874	2	GU	13	Energiewirtschaft
873	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
872	1	KMU	16	Transport und Verkehr	872	1	KMU	16	Transport und Verkehr
871	2	GU	6	Maschinenbau	871	2	GU	6	Maschinenbau
870	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
866	1	KMU	4	Banken und Versicherungen					
861	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	861	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
859	2	GU	3	Baugewerbe					
856	1	KMU	10	Öffentliche Institution	856	1	KMU	10	Öffentliche Institution
854	1	KMU	6	Maschinenbau					
850	2	GU	6	Maschinenbau	850	2	GU	6	Maschinenbau
848	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
844	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	844	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
842	1	KMU	2	Handel	842	1	KMU	2	Handel
841	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	841	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
835	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
834	2	GU	2	Handel	834	2	GU	2	Handel
827	1	KMU	10	Öffentliche Institution	827	1	KMU	10	Öffentliche Institution
825	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	825	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales

823	2	GU	14	Tourismus und Gastgewerbe	823	2	GU	14	Tourismus und Gastgewerbe
822	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe					
818	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe	818	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe
815	2	GU	8	Medien und Verlage	815	2	GU	8	Medien und Verlage
813	1	KMU	2	Handel					
811	2	GU	16	Transport und Verkehr					
809	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
805	2	GU	2	Handel	805	2	GU	2	Handel
803	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	803	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
802	1	KMU	2	Handel					
800	1	KMU	13	Energiewirtschaft					
796	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
795	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	795	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
793	1	KMU	19	Fahrzeugbau					
792	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	792	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
791	1	KMU	6	Maschinenbau	791	1	KMU	6	Maschinenbau
790	1	KMU	15	Ernährungsindustrie	790	1	KMU	15	Ernährungsindustrie
789	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie					
788	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	788	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
785	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	785	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
784	1	KMU	15	Ernährungsindustrie	784	1	KMU	15	Ernährungsindustrie
783	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	783	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
774	1	KMU	2	Handel					
773	2	GU	16	Transport und Verkehr					
772	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	772	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
771	1	KMU	15	Ernährungsindustrie					
769	1	KMU	3	Baugewerbe					
766	2	GU	10	Öffentliche Institution					
764	1	KMU	4	Banken und Versicherungen					
763	1	KMU	10	Öffentliche Institution					
761	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation	761	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation
760	2	GU	6	Maschinenbau	760	2	GU	6	Maschinenbau
753	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie	753	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie
752	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	752	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
751	2	GU	13	Energiewirtschaft					
750	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	750	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
748	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
747	1	KMU	4	Banken und Versicherungen					
746	1	KMU	20	Sonstiges					

741	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	741	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
740	1	KMU	13	Energiewirtschaft					
737	2	GU	2	Handel	737	2	GU	2	Handel
736	2	GU	7	Chemie und Pharmazie					
735	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	735	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
730	2	GU	6	Maschinenbau	730	2	GU	6	Maschinenbau
729	2	GU	6	Maschinenbau					
725	1	KMU	19	Fahrzeugbau	725	1	KMU	19	Fahrzeugbau
724	1	KMU	3	Baugewerbe	724	1	KMU	3	Baugewerbe
718	1	KMU	3	Baugewerbe	718	1	KMU	3	Baugewerbe
712	2	GU	10	Öffentliche Institution					
711	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	711	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
709	2	GU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation	709	2	GU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation
708	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	708	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
703	1	KMU	6	Maschinenbau	703	1	KMU	6	Maschinenbau
702	1	KMU	6	Maschinenbau	702	1	KMU	6	Maschinenbau
697	2	GU	8	Medien und Verlage	697	2	GU	8	Medien und Verlage
693	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	693	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung
691	1	KMU	20	Sonstiges					
685	1	KMU	2	Handel	685	1	KMU	2	Handel
684	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
679	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	679	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
678	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie					
673	1	KMU	6	Maschinenbau	673	1	KMU	6	Maschinenbau
671	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	671	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
670	1	KMU	2	Handel	670	1	KMU	2	Handel
668	1	KMU	4	Banken und Versicherungen					
665	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie	665	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie
660	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
658	2	GU	20	Sonstiges					
656	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	656	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
654	1	KMU	8	Medien und Verlage	654	1	KMU	8	Medien und Verlage
650	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	650	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
648	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	648	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
646	1	KMU	10	Öffentliche Institution					
645	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
644	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
643	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	643	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
640	1	KMU	2	Handel					
638	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	638	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
637	2	GU	19	Fahrzeugbau					

636	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
635	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie	635	2	GU	9	Eisenschaffende Industrie
631	1	KMU	3	Baugewerbe					
629	2	GU	6	Maschinenbau					
621	1	KMU	10	Öffentliche Institution	621	1	KMU	10	Öffentliche Institution
616	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
612	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	612	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
611	2	GU	3	Baugewerbe	611	2	GU	3	Baugewerbe
603	2	GU	5	Bergbau	603	2	GU	20	Bergbau
602	2	GU	16	Transport und Verkehr	602	2	GU	16	Transport und Verkehr
598	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	598	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
597	2	GU	1	Banken und Versicherungen					
594	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	594	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
593	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe					
590	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie	590	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie
589	1	KMU	20	Sonstiges	589	1	KMU	20	Sonstiges
587	2	GU	14	Tourismus und Gastgewerbe					
583	1	KMU	10	Öffentliche Institution	583	1	KMU	10	Öffentliche Institution
580	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie	580	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie
571	1	KMU	10	Öffentliche Institution					
569	1	KMU	10	Öffentliche Institution					
568	2	GU	2	Handel					
564	2	GU	10	Öffentliche Institution					
560	1	KMU	2	Handel					
559	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
558	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
557	1	KMU	13	Energiewirtschaft	557	1	KMU	13	Energiewirtschaft
556	1	KMU	20	Sonstiges	556	1	KMU	20	Sonstiges
554	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
553	1	KMU	20	Sonstiges	553	1	KMU	20	Sonstiges
552	1	KMU	2	Handel	552	1	KMU	2	Handel
548	1	KMU	3	Baugewerbe					
545	1	KMU	20	Sonstiges	545	1	KMU	20	Sonstiges
544	1	KMU	20	Sonstiges	544	1	KMU	20	Sonstiges
542	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
540	2	GU	22	Allgemeine Dienstleistung					
539	1	KMU	2	Handel	539	1	KMU	2	Handel
534	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
533	1	KMU	3	Baugewerbe					
530	1	KMU	2	Handel	530	1	KMU	2	Handel
529	2	GU	1	Banken und Versicherungen	529	2	GU	1	Banken und Versicherungen
528	1	KMU	2	Handel	528	1	KMU	2	Handel

527	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	527	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
522	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	522	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
521	1	KMU	20	Sonstiges	521	1	KMU	20	Sonstiges
518	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
517	2	GU	5	Bergbau					
515	1	KMU	15	Ernährungsindustrie	515	1	KMU	15	Ernährungsindustrie
511	2	GU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation	511	2	GU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation
510	1	KMU	13	Energiewirtschaft	510	1	KMU	13	Energiewirtschaft
506	1	KMU	2	Handel	506	1	KMU	2	Handel
504	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
503	1	KMU	18	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung					
502	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	502	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
501	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	501	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
500	1	KMU	2	Handel	500	1	KMU	2	Handel
496	2	GU	1	Banken und Versicherungen					
492	2	GU	16	Transport und Verkehr	492	2	GU	16	Transport und Verkehr
490	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	490	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
488	1	KMU	2	Handel	488	1	KMU	2	Handel
487	2	GU	6	Maschinenbau					
486	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie					
483	1	KMU	6	Maschinenbau	483	1	KMU	6	Maschinenbau
480	1	KMU	3	Baugewerbe	480	1	KMU	3	Baugewerbe
478	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
476	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	476	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
472	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	472	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
461	2	GU	22	Allgemeine Dienstleistung					
460	2	GU	13	Energiewirtschaft	460	2	GU	13	Energiewirtschaft
459	1	KMU	20	Sonstiges	459	1	KMU	20	Sonstiges
457	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	457	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
455	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
453	1	KMU	10	Öffentliche Institution	453	1	KMU	10	Öffentliche Institution
452	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation	452	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation
450	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	450	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
447	1	KMU	6	Maschinenbau	447	1	KMU	6	Maschinenbau
446	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation					
442	1	KMU	13	Energiewirtschaft	442	1	KMU	13	Energiewirtschaft
439	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
438	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
435	1	KMU	3	Baugewerbe	435	1	KMU	3	Baugewerbe

430	2	GU	2	Handel					
426	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	426	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
425	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation	425	1	KMU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation
423	2	GU	7	Chemie und Pharmazie	423	2	GU	7	Chemie und Pharmazie
422	2	GU	7	Chemie und Pharmazie					
421	2	GU	3	Baugewerbe					
420	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
419	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	419	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
418	1	KMU	4	Banken und Versicherungen					
412	1	KMU	20	Sonstiges	412	1	KMU	20	Sonstiges
411	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	411	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
405	2	GU	17	Informationstechnologie und Telekommunikation					
403	1	KMU	6	Maschinenbau	403	1	KMU	6	Maschinenbau
397	1	KMU	2	Handel					
396	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	396	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
390	2	GU	19	Fahrzeugbau	390	2	GU	19	Fahrzeugbau
389	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	389	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
383	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	383	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
380	1	KMU	6	Maschinenbau	380	1	KMU	6	Maschinenbau
379	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
376	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	376	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
375	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe					
374	1	KMU	20	Sonstiges	374	1	KMU	20	Sonstiges
372	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
366	1	KMU	6	Maschinenbau					
365	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	365	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
361	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
359	2	GU	16	Transport und Verkehr					
358	2	GU	6	Maschinenbau					
355	2	GU	15	Ernährungsindustrie	355	2	GU	15	Ernährungsindustrie
346	1	KMU	3	Baugewerbe	346	1	KMU	3	Baugewerbe
342	1	KMU	20	Sonstiges	342	1	KMU	20	Sonstiges
339	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie	339	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie
336	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
333	1	KMU	2	Handel	333	1	KMU	2	Handel
332	2	GU	15	Ernährungsindustrie					
327	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	327	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
325	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie					

321	1	KMU	6	Maschinenbau	321	1	KMU	6	Maschinenbau
311	1	KMU	10	Öffentliche Institution	311	1	KMU	10	Öffentliche Institution
310	1	KMU	2	Handel					
309	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
307	1	KMU	6	Maschinenbau	307	1	KMU	6	Maschinenbau
300	1	KMU	3	Baugewerbe	300	1	KMU	3	Baugewerbe
299	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
296	1	KMU	6	Maschinenbau	296	1	KMU	6	Maschinenbau
295	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	295	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
294	2	GU	22	Allgemeine Dienstleistung	294	2	GU	20	Allgemeine Dienstleistung
291	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	291	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
283	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	283	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
280	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	280	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
279	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie	279	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie
272	1	KMU	19	Fahrzeugbau	272	1	KMU	19	Fahrzeugbau
271	2	GU	7	Chemie und Pharmazie					
270	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	270	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
269	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
268	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung					
266	1	KMU	15	Ernährungsindustrie					
265	2	GU	21	Bildung Gesundheit Soziales	265	2	GU	20	Bildung Gesundheit Soziales
262	2	GU	2	Handel	262	2	GU	2	Handel
261	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie					
260	2	GU	3	Baugewerbe					
255	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	255	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
252	1	KMU	2	Handel					
251	2	GU	11	Elektrotechnische Industrie					
249	1	KMU	16	Transport und Verkehr	249	1	KMU	16	Transport und Verkehr
248	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe	248	1	KMU	14	Tourismus und Gastgewerbe
245	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales	245	1	KMU	20	Bildung Gesundheit Soziales
243	1	KMU	3	Baugewerbe	243	1	KMU	3	Baugewerbe
241	1	KMU	2	Handel	241	1	KMU	2	Handel
231	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	231	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
230	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie	230	1	KMU	11	Elektrotechnische Industrie
224	1	KMU	2	Handel	224	1	KMU	2	Handel
219	1	KMU	21	Bildung Gesundheit Soziales					
214	1	KMU	3	Baugewerbe					
213	1	KMU	16	Transport und Verkehr					
200	1	KMU	16	Transport und Verkehr	200	1	KMU	16	Transport und Verkehr
191	2	GU	16	Transport und Verkehr	191	2	GU	16	Transport und Verkehr
190	1	KMU	6	Maschinenbau					

187	1	KMU	20	Sonstiges	187	1	KMU	20	Sonstiges
169	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie	169	1	KMU	9	Eisenschaffende Industrie
142	1	KMU	2	Handel					
127	2	GU	10	Öffentliche Institution					
123	1	KMU	2	Handel	123	1	KMU	2	Handel
118	1	KMU	1	Banken und Versicherungen	118	1	KMU	1	Banken und Versicherungen
116	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie	116	1	KMU	7	Chemie und Pharmazie
77	1	KMU	22	Allgemeine Dienstleistung	77	1	KMU	20	Allgemeine Dienstleistung
76	2	GU	2	Handel	76	2	GU	2	Handel

Prüfung, Entscheid, Begründung: KMU total: 204
Es gibt 71 KMU weniger zwischen PA (Teil Nutzung Personalauswahlverfahren) bis PAA (Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren) (Abbrüche). Diese Fälle sind demnach zu eliminieren. Für einen Vergleich mit den Vorgängerstudien (Reduktion bis $n_{1a} = 26$) sind noch weitere 107 Fälle zu eliminieren.

Prüfung, Entscheid, Begründung: GU total: 114
Es gibt 48 GU weniger zwischen PA (Teil Nutzung Personalauswahlverfahren) bis PAA (Validität, Praktikabilität und Akzeptanz von Personalauswahlverfahren) (Abbrüche, fehlende Werte). Diese Fälle sollten nicht entfernt werden, obwohl sie im Sample PAA nicht mehr aufscheinen. **Begründung:** Die Kategorie GU ist sonst unter- bzw. die Kategorie KMU überrepräsentiert und ein Vergleich mit den Vorgängerstudien wäre für den Teil PA nicht mehr möglich.

Erläuterungen:

Bestimmung der zusätzlich zu eliminierenden 107 Fällen zwecks Reduktion des Samples von nunmehr 247 auf 140 Unternehmen, um so für den Teil PA (vollständige Beantwortung Fragebogen bis Teil Nutzung von Personalauswahlverfahren) die Vergleichbarkeit mit den Vorgängerstudien zu gewährleisten. Der Fokus lag hier darauf, die Fälle, sprich kleine und mittlere Unternehmen (KMU), so auszuwählen, dass die Branchenkategorien in etwa gleich besetzt sind, wie in den Vorgängerstudien.

Bestimmung der zu eliminierende Fälle pro Branche (107 KMU)

Anzahl	Branche	Fallauswahl (ID)
1	Banken und Versicherungen	861
15	Handel	123 224 241 333 488 500 506 528 530 539 552 670 685 842 1151
7	Baugewerbe	243 300 346 435 480 718 724
0	Luft- und Raumfahrt	
0	Bergbau	
11	Maschinenbau	296 307 380 403 447 483 673 702 703 791 930
3	Chemie und Pharmazie	638 708 931
0	Medien und Verlage	
8	Eisenschaffende Industrie	169 270 327 426 450 472 752 1116
6	Öffentliche Institution	311 453 583 621 827 856
3	Elektrotechnische Industrie	279 339 590
0	Textil und Bekleidung	
2	Energiewirtschaft	557 950
3	Tourismus und Gastgewerbe	248 818 889
3	Ernährungsindustrie	784 515 952
3	Transport und Verkehr	200 249 872
0	Informationstechnologie und Telekommunikation	
5	Unternehmensberatung und Wirtschaftsprüfung	693 750 929 936 1197
1	Fahrzeugbau	725
0	Konsumgüterindustrie (nicht explizit ausgewiesen → unter Sonstiges)	
10	Bildung Soziales Gesundheit	245 283 396 457 476 598 643 679 788 825
17	Allgemeine Dienstleistung	77 231 255 280 291 365 383 411 502 594 650 711 741 772 783 803 947
9	Sonstiges	187 342 521 544 545 553 556 589 941

Total = 107**Prüfung, Entscheid, Begründung:**

Die 107 oben identifizierten Fälle werden aus dem Sample eliminiert.

Anhang F: Zusatztabelle

Tabelle 7

Zuständigkeiten je Personalauswahlverfahren (absolut, prozentual)

Personalauswahlverfahren	N	PA		FA		Psych.		Ext.		Andere	
		Z	nz	z	nz	z	nz	z	nz	z	nz
Automatisierte Vorauswahl	15	11.0 (73.3)	4.0 (26.7)	6.0 (40.0)	9.0 (60.0)	2.0 (13.3)	13.0 (86.7)	3.0 (20.0)	12.0 (80.0)	1.0 (6.7)	14.0 (93.3)
Analyse der Bewerbungsunterlagen ^a	115	103.0 (89.6)	10.0 (8.7)	95.0 (82.6)	18.0 (15.7)	2.0 (1.7)	111.0 (96.5)	7.0 (6.1)	106.0 (92.2)	6.0 (5.2)	107.0 (93.0)
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen ^a	105	96.0 (91.4)	7.0 (6.7)	81.0 (77.1)	22.0 (21.0)	2.0 (1.9)	101.0 (96.2)	4.0 (3.8)	99.0 (94.3)	4.0 (3.8)	99.0 (94.3)
Strukturiertes telefonisches Interview	57	48.0 (84.2)	9.0 (15.8)	28.0 (49.1)	29.0 (50.9)	2.0 (3.5)	55.0 (96.5)	5.0 (8.8)	52.0 (91.2)	0.0 (0.0)	57.0 (100.0)
Unstrukturiertes telefonisches Interview	36	22.0 (61.1)	14.0 (38.9)	22.0 (61.1)	14.0 (38.9)	1.0 (2.8)	35.0 (97.2)	1.0 (2.8)	35.0 (97.2)	2.0 (5.6)	34.0 (94.4)
Strukturiertes Einstellungsinterview	102	86.0 (84.3)	16.0 (15.7)	88.0 (86.3)	14.0 (13.7)	3.0 (2.9)	99.0 (97.1)	4.0 (3.9)	98.0 (96.1)	4.0 (3.9)	98.0 (96.1)
Unstrukturiertes Einstellungsinterview	47	29.0 (61.7)	18.0 (38.3)	41.0 (87.2)	6.0 (12.8)	1.0 (2.1)	46.0 (97.9)	2.0 (4.3)	45.0 (95.7)	5.0 (10.6)	42.0 (89.4)
Strukturiertes Video-Interview	17	12 (70.6)	5 (29.4)	12.0 (70.6)	5.0 (29.4)	0.0 (0.0)	17.0 (100.0)	0.0 (0.0)	17.0 (100.0)	1.0 (5.9)	16.0 (94.1)
Unstrukturiertes Video-Interview	12	6.0 (50.0)	6.0 (50.0)	10.0 (83.3)	2.0 (16.7)	0.0 (0.0)	12.0 (100.0)	0.0 (0.0)	12.0 (100.0)	0.0 (0.0)	12.0 (100.0)
Einholen von Referenzen	58	48.0 (82.8)	10.0 (17.2)	22.0 (37.9)	36.0 (62.1)	0.0 (0.0)	58.0 (100.0)	7.0 (12.1)	51.0 (87.9)	3.0 (5.2)	55.0 (94.8)
AC	52	45.0 (86.5)	7.0 (13.5)	28.0 (53.8)	24.0 (46.2)	8.0 (15.4)	44.0 (84.6)	21.0 (40.4)	31.0 (59.6)	2.0 (3.8)	50.0 (96.2)
Persönlichkeitstest	27	17.0 (63.0)	10.0 (37.0)	3.0 (11.1)	24.0 (88.9)	7.0 (25.9)	20.0 (74.1)	8.0 (29.6)	19.0 (70.4)	4.0 (14.8)	23.0 (85.2)
Online-Persönlichkeitstest	33	27.0 (81.8)	6.0 (18.2)	7.0 (21.2)	26.0 (78.8)	8.0 (24.2)	25.0 (75.8)	9.0 (27.3)	24.0 (72.7)	1.0 (3.0)	32.0 (97.0)

Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	33	27.0 (81.8)	6.0 (18.2)	8.0 (24.2)	25.0 (75.8)	3.0 (9.1)	30.0 (90.9)	4.0 (12.1)	29.0 (87.9)	1.0 (3.0)	32.0 (97.0)
Online- Leistungstest (Intelligenz / Wissen)	23	18.0 (78.3)	5.0 (21.7)	6.0 (26.1)	17.0 (73.9)	4.0 (17.4)	19.0 (82.6)	2.0 (8.7)	21.0 (91.3)	1.0 (4.3)	22.0 (95.7)
Arbeitsprobe / Fallstudie	64	33.0 (51.6)	31.0 (48.4)	49.0 (76.6)	15.0 (23.4)	3.0 (4.7)	61.0 (95.3)	6.0 (9.4)	58.0 (90.6)	1.0 (1.6)	63.0 (98.4)
Online- Fallstudie	3	2.0 (66.7)	1.0 (33.3)	2.0 (66.7)	1.0 (33.3)	0.0 (0.0)	3.0 (100.0)	0.0 (0.0)	3.0 (100.0)	0.0 (0.0)	3.0 (100.0)
Situational Judgment Test	7	5.0 (71.4)	2.0 (28.6)	6.0 (85.7)	1.0 (14.3)	1.0 (14.3)	6.0 (85.7)	2.0 (28.6)	5.0 (71.4)	0.0 (0.0)	7.0 (100.0)
Online- Situational- Judgment-Test	2	1.0 (50.0)	1.0 (50.0)	1.0 (50.0)	1.0 (50.0)	1.0 (50.0)	1.0 (50.0)	0.0 (0.0)	2.0 (100.0)	0.0 (0.0)	2.0 (100.0)
Biographischer Fragebogen	5	3.0 (60.0)	2.0 (40.0)	1.0 (20.0)	4.0 (80.0)	0.0 (0.0)	5.0 (100.0)	2.0 (40.0)	3.0 (60.0)	0.0 (0.0)	5.0 (100.0)
Biographischer Online- Fragebogen	5	3.0 (60.0)	2.0 (40.0)	1.0 (20.0)	4.0 (80.0)	0.0 (0.0)	5.0 (100.0)	1.0 (20.0)	4.0 (80.0)	0.0 (0.0)	5.0 (100.0)
OSA	4	2.0 (50.0)	2.0 (50.0)	1.0 (25.0)	3.0 (75.0)	1.0 (25.0)	3.0 (75.0)	0.0 (0.0)	4.0 (100.0)	0.0 (0.0)	4.0 (100.0)
Grapholog- isches Gut- achten	3	2.0 (66.7)	1.0 (33.3)	1.0 (33.3)	2.0 (66.7)	0.0 (0.0)	3.0 (100.0)	0.0 (0.0)	3.0 (100.0)	1.0 (33.3)	2.0 (66.7)
Medizinische Begutachtung	23	8.0 (34.8)	15.0 (65.2)	3.0 (13.0)	20.0 (87.0)	1.0 (4.3)	22.0 (95.7)	10.0 (43.5)	13.0 (56.5)	3.0 (13.0)	20.0 (87.0)

Anmerkungen. N = Anzahl Unternehmen, die Personalauswahlverfahren nutzen. PA = Personalabteilung. FA = Fachabteilung / Fachvorgesetzte. Psych. = Psychologen / Psychologinnen. Ext. = Unterstützung durch externe Spezialisten / Spezialistinnen. z = zuständig. nz = nicht zuständig. Absolute Häufigkeiten, in Klammer sind die prozentualen Häufigkeiten.

^aJe zwei fehlende Werte.

Tabelle 8

Mittelwerte Anwendende / Nichtanwendende, inkl. Standardabweichung

Personalauswahlverfahren	Validität (1 niedrig - 3 hoch)		Praktikabilität (1 schwierig - 3 einfach)		Akzeptanz (1 gering - 3 hoch)	
	A	NA	A	NA	A	NA
Automatisierte Vorauswahl	2.1 (0.69)	1.6 (0.65)	2.6 (0.79)	2.6 (0.70)	2.7 (0.52)	1.7 (0.74)
Analyse der Bewerbungsunterlagen	2.5 (0.59)	2.6 (0.53)	2.6 (0.52)	2.6 (0.53)	2.8 (0.47)	2.3 (0.95)
Analyse von Online-Bewerbungsunterlagen	2.5 (0.62)	2.2 (0.68)	2.6 (0.56)	2.6 (0.62)	2.8 (0.49)	2.4 (0.81)
Strukturiertes telefonisches Interview	2.6 (0.54)	2.2 (0.71)	2.4 (0.62)	2.3 (0.64)	2.6 (0.59)	2.3 (0.63)
Unstrukturiertes telefonisches Interview	2.2 (0.75)	1.7 (0.66)	2.4 (0.69)	2.4 (0.71)	2.3 (0.66)	2.1 (0.77)
Strukturiertes Einstellungsinterview ^a	2.9 (0.35)	2.5 (0.67)	2.4 (0.61)	2.4 (0.67)	2.8 (0.44)	2.5 (0.80)
Unstrukturiertes Einstellungsinterview ^b	2.6 (0.56)	1.7 (0.68)	2.3 (0.68)	2.3 (0.71)	2.7 (0.57)	2.2 (0.75)
Strukturiertes Video-Interview	2.4 (0.63)	2.3 (0.67)	2.5 (0.52)	2.0 (0.70)	2.5 (0.65)	2.2 (0.72)
Unstrukturiertes Video-Interview	2.1 (0.38)	1.6 (0.61)	2.0 (0.82)	2.2 (0.75)	2.4 (0.53)	2.0 (0.76)
Einholen von Referenzen	2.3 (0.59)	1.9 (0.61)	1.9 (0.68)	2.0 (0.64)	2.0 (0.58)	2.0 (0.76)
AC	2.8 (0.44)	2.2 (0.80)	1.7 (0.63)	1.5 (0.59)	2.5 (0.60)	1.9 (0.67)
Persönlichkeitstest	2.1 (0.62)	1.5 (0.63)	2.2 (0.54)	2.0 (0.77)	2.2 (0.70)	2.0 (0.78)

Online-Persönlichkeitstest	1.9 (0.65)	1.6 (0.73)	2.5 (0.51)	2.1 (0.78)	2.4 (0.74)	1.7 (0.67)
Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^b	1.8 (0.65)	1.7 (0.64)	2.2 (0.58)	2.0 (0.78)	2.2 (0.59)	2.1 (0.70)
Online-Leistungstest (Intelligenz / Wissen) ^b	1.8 (0.66)	1.8 (0.63)	2.5 (0.62)	2.3 (0.68)	2.4 (0.51)	1.9 (0.71)
Arbeitsprobe / Fallstudie	2.5 (0.68)	2.1 (0.78)	2.0 (0.68)	1.6 (0.64)	2.8 (0.47)	2.4 (0.69)
Online-Fallstudie	2.3 (0.58)	2.1 (0.74)	2.0 (0.00)	1.9 (0.72)	2.3 (0.58)	2.1 (0.69)
Situational Judgment Test	2.5 (0.55)	1.9 (0.72)	1.5 (0.55)	1.8 (0.79)	2.3 (0.82)	2.2 (0.77)
Online-Situational- Judgment-Test	2.5 (0.71)	2.1 (0.68)	2.0 (0.00)	1.7 (0.77)	1.5 (0.71)	2.0 (0.72)
Biographischer Fragebogen	2.3 (0.50)	1.7 (0.66)	2.5 (0.58)	2.2 (0.66)	2.0 (0.00)	1.8 (0.77)
Biographischer Online- Fragebogen	2.0 (0.00)	1.6 (0.63)	2.7 (0.58)	2.3 (0.67)	2.3 (0.58)	1.8 (0.76)
OSA	2.3 (0.58)	1.7 (0.60)	2.0 (0.00)	2.1 (0.74)	2.3 (0.58)	1.9 (0.63)
Graphologisches Gutachten	1.5 (0.71)	1.1 (0.28)	1.5 (0.71)	1.7 (0.82)	2.0 (0.00)	1.1 (0.44)
Medizinische Begutachtung	2.2 (0.86)	1.3 (0.49)	2.5 (0.51)	1.8 (0.74)	2.0 (0.75)	1.3 (0.55)

Anmerkungen. A = Anwendende. NA = Nichtanwendende. Mittelwerte (höhere Werte: positiv; tiefere Werte: negativ), in Klammer sind die Standardabweichungen.