

Wilfried Reisse

Noch einmal: Einstellungstests für Auszubildende

Anmerkungen zu einem aktuell gewordenen Problembereich

Der Beitrag behandelt einige Aspekte, die bisher bei der Diskussion über Einstellungstests für Auszubildende vernachlässigt wurden:

Zunächst zeigt sich, daß gängige Auffassungen wenig haltbar sind, z. B. die Kritik allein auf die Tests zu beschränken, diese als Instrumente der Bestenauslese oder als Eignungsprüfungsverfahren anzusehen oder ihren Nutzen generell als sehr hoch oder sehr niedrig einzuschätzen. Der Kern dieses Problembereiches läßt sich vielmehr so umreißen: In Situationen, in denen mehr Bewerber als Ausbildungsplätze vorhanden sind, werden Verfahren benötigt, um eine auf Prognosen gegründete Auswahl zu treffen. Der Nutzen dieser Verfahren, zu denen auch Tests gehören, läßt sich abschätzen, was jedoch zu komplexen Aussagen führt. Es ist dabei realistisch, mit einem erheblichen Anteil von Fehlentscheidungen zu rechnen, wie allgemein bei der Verwendung von Prognosen — Je nach Interessenstandpunkt kann man zwei grundsätzlich verschiedene Ansätze zur Auslese von Auszubildenden postulieren: Betriebliche Erfolgsmaximierung gegen Berücksichtigung sozialer Aspekte und Persönlichkeitsrechte. Wünschenswert sind „Mischsysteme“, die beide Ansätze beinhalten.

Unter dem Stichwort „Einstellungstests für Auszubildende“ werden seit einiger Zeit verstärkt die Probleme diskutiert, die in den Verfahren gesehen werden, wie Betriebe eine Auswahl unter den Jugendlichen treffen, die sich um Ausbildungsplätze bewerben.

Zu diesem Problembereich sollen — im Zusammenhang mit dem Beitrag von RESCH, RUMMEL, ZAPF (1983) — einige Anmerkungen in Thesenform ergänzt werden. Das Ziel ist, die Aufmerksamkeit auf einige vielleicht noch wenig beachtete Punkte zu lenken:

1) Solange das Zahlenverhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und ausbildungsplatzsuchenden Jugendlichen für die Bewerber ungünstig ist, wird die Auswahl unter den Bewerbern durch die Betriebe als **Problemfeld deutlich** werden. Das hat zunächst quantitative Gründe: Dieses Mißverhältnis muß bei einer nicht-staatlich reglementierten Form des Übergangs vom Bildungs- zum Ausbildungssystem zu einer erhöhten Zahl von Mehrfachbewerbungen führen. Die damit verbundene wiederholte Teilnahme an erfolglosen Ausleseprozeduren schärft den Blick für die Problematik einzelner Verfahren. Zum anderen haben bei einem solchen Zahlenverhältnis Einstellungsprüfungen als Zulassung zur Berufsausbildung und damit zu einer qualifizierten Beschäftigung einen ungleich höheren Stellenwert. Schließlich führt dieses Zahlenverhältnis vermutlich dazu, daß mehr Ausleseverfahren eingesetzt werden, u. a. weil sich solche Verfahren aus betrieblicher Sicht erst bei einer oder sehr „strengen“ Auswahl genügend „lohnen“ (vgl. Abschnitt 7). Kurz: **Die Problematik jahrzehntelang praktizierter Verfahren ist erst bei der derzeitigen Ausbildungsplatzsituation deutlich geworden.**

2) **Kein Weg führt an einer Auswahl von Jugendlichen durch Ausbildungsbetriebe oder sonstige ausbildende Institutionen vorbei.** Auch bei einer optimistischen Einschätzung ist kaum zu erwarten, daß die umgekehrte Situation — Jugendliche wählen Betriebe aus — zum Regelfall wird. Das bedeutet, daß man sich allen **Problemen stellen** muß, die in diesem Bereich zu lösen sind.

3) **Es ist falsch, nur die Testanwendung kritisch zu betrachten:** Neben dem Einsatz von Tests (im engeren Sinne, abgehoben von herkömmlichen Prüfungsverfahren) sind bekanntlich noch andere Prozeduren bei der Auswahl von Jugendlichen üblich: Auswertung von Lebensläufen, Zeugnissen, Bewerbungsschreiben, Anfertigung herkömmlicher Prüfungsarbeiten wie Diktate usw., Ge-

spräche mit dem Bewerber „um einen persönlichen Eindruck“ zu gewinnen. Während der (auch manchmal bescheidene) Nutzen von Tests in einer nicht mehr zu überschaubaren Zahl von Untersuchungen nachgewiesen wurde, sind Belege für manche dieser „Nicht-Test-Verfahren“ sehr viel schwerer aufzuspüren. Beispiele für problematische Anwendungen gibt es auch hier (ein Bewerber wird als „vermutlich nicht gesund“ abgelehnt, weil er blaß aussieht und eine Schramme am Kinn hat) — es sei hier auch an die zahlreichen Untersuchungen über Urteilsfehler bei der Personalbeurteilung erinnert. Ob man gut daran tut, Tests durch Einstellungsgespräche ersetzen zu wollen, die auch Prüfungen sind, erscheint mir höchst zweifelhaft. — Die folgenden Erläuterungen zeigen, daß man den gesamten Ausleseprozeß bei Einstellung von Auszubildenden analysieren muß, wenn man zu begründeten Vorschlägen kommen will.

4) **Die Auffassung, „Tests fördern die Bestenauslese“ ist ungenau:** Zum einen kann man eine Bestenauslese viel ökonomischer ohne Tests durchführen (Beispiel: Abiturnotendurchschnitt als Kriterium zur Hochschulzulassung) zum anderen ist fraglich, ob die derzeit von den Betrieben praktizierte Auslese überhaupt eine eindeutige Bestenauslese ist. Schon Einzelbeobachtungen sprechen gegen das einfache Verdrängungs-Schema einer reinen Bestenauslese (Sonderschüler verdrängt durch Hauptschüler, dieser durch Realschüler, der wiederum vom Abiturienten verdrängt wird, der seinerseits dem Hochschulabsolventen weichen muß). Eine einfache Bestenauslese widerspricht auch so elementaren und gängigen Prinzipien einer fundierten Personalauslese, daß sie kaum als einziger Ansatz denkbar ist: Zwischen Testleistung und späterer Berufsleistung besteht kein linearer Zusammenhang. Oder — überspitzt formuliert — aus der Sicht der Betriebe: Überqualifizierte Bewerber sind unzufrieden, wenig anpassungsbereit und bleiben später nicht im Betrieb — ein solches Risiko ist besser zu vermeiden. Vielmehr dürfte es sich weniger um eine reine Bestenauslese als um die Bevorzugung von Bewerbern handeln, die einen vermeintlich mit den Berufsanforderungen korrespondierenden Schulabschluß und/oder ein solches Wissensniveau aufweisen („... ist ein Realschülerberuf. Wir haben da noch einen Bewerber von der Realschule, wenn der nicht kommt, haben Sie als Abiturient Chancen.“)

Ein solcher Ansatz ist nicht weniger bedenklich:

- Die Auswirkungen sind ähnlich wie bei einer Bestenauslese: Sonderschulabgänger und Hauptschulabgänger haben es generell schwer, einen qualifizierten Ausbildungsplatz zu finden
- Es verstärken sich feste Zuordnungen (die es im Ansatz schon immer gegeben hat): für Abiturienten stehen zwar „Edelberufe“ wie Buchhändler, Bankkaufmann usw. zur Verfügung, ein Ausbildungsplatz in einem „einfachen“ Handwerksberuf ist aber nicht zu erhalten — „schwache“ Hauptschüler müssen wenig attraktive Berufe wie Bäcker, Verkäuferin usw. ergreifen. Solche Zuordnungen widersprechen aber den Prinzipien einer für Veränderungen offenen Gesellschaft
- Bei einer zentralen Orientierung an Schulabschlüssen wird übersehen, daß sich Leistungen einzelner Schulabgänger-Kategorien in sehr viel stärkerem Ausmaß überschneiden, als man gemeinhin annimmt — eine solche Orientierung ist auch aus der fachlichen Sicht einer fundierten Personalauslese unzumutbar.

5) **Die Bezeichnung „Eignungsprüfung“ für betriebliche Ausleseverfahren ist bei der derzeitigen Auslesepraxis irreführend:** Die Verwendung des Eignungsbegriffes ist schon insofern problematisch, da ihm ein überholtes statistisches Modell zugrundeliegt

(vereinfacht bedeutet „Eignung“ die Übereinstimmung zwischen jeweiligen beruflichen Anforderungen und Bewerber-Eigenschaften, die beide als zeitlich stabil angesehen werden). Zur Analyse und Gestaltung von Ausleseprüfungen sind daher entscheidungstheoretische Modelle zweckmäßiger. An die Stelle von „Eignungsaussagen“ treten dabei auf den Bewerber bezogene Erfolgsprognosen als Grundlage für Personalentscheidungen (vgl. REISSE, 1983). Auch wenn eindeutige Eignungsmerkmale mitunter angegeben werden können (Dachdecker müssen schwindelfrei sein, Drucker farbtüchtig), so spielen sie bei Ausleseverfahren besonders bei zur Zeit üblichen Ausleseverhältnissen nicht die ausschließliche Rolle, die es gestatten würde, von „Eignungsprüfungen“ zu sprechen. Auf die negativen Folgen bei der Verwendung dieses Ausdruckes für den abgewiesenen, immer wieder als „ungeeignet“ erklärten Bewerber ist zu Recht hingewiesen worden.

6) Bei wissenschaftlichen Anforderungen an Tests sollte man „maximale“ und „reale“ Anforderungen unterscheiden: Es ist richtig, immer wieder darauf hinzuweisen, daß an Tests festgelegte Qualitätsanforderungen gestellt werden (etwa Objektivität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit als „klassische“ Gütekriterien). Dazu sollte man noch ergänzen, daß bei einem qualifizierten Test „Kennwerte“ zu diesen Merkmalen angegeben werden können. Diese sind die entscheidenden Erkennungsmerkmale für ein qualifiziertes Verfahren – weniger dagegen die einzelnen Testaufgaben. Daher sollte man nicht nach dem Testformular, sondern nach dem „Beiheft“ mit diesen Angaben fragen. Auch beim Kauf eines Autos sollte man sich weniger für Aussehen und Geräusche des Motors interessieren als z. B. für die Kennwerte über Motorleistung und Benzinverbrauch!

Es ist weiter zutreffend, daß diese Anforderungen bei weitem nicht erfüllt werden, besonders bei „handgestrickten“ Verfahren gibt es dazu noch nicht einmal Angaben.

Dagegen ist der daraus gezogene Schluß, Tests wären deshalb generell abzulehnen, nicht begründet: Wenn man Tests nämlich nicht mit den Maximalanforderungen vergleicht, sondern – was realistischer ist – mit einem Losverfahren oder der Qualität anderer denkbarer Ausleseinstrumente wird der relative Nutzen von Tests deutlicher. Es ist auch realistischer, einen Kennwert danach einzuschätzen, ob er Werten nahekommt, die man nach bisherigen Erfahrungen bei qualifizierten Verfahren erreicht. Ein stark vereinfachtes Beispiel: Der Gültigkeitskoeffizient gibt an, in welchem Umfang die Leistungen beim Einstellungstest, z. B. mit den später erzielten Prüfungsnoten, übereinstimmen. Eine volle Übereinstimmung (= + 1.00) ist nicht erreichbar (was man eigentlich begrüßen sollte!). Wenn man bei einer solchen Bewährungskontrolle des Tests z. B. einen Wert von + 0.25 erhält, deutet das an, daß der Test allein für sich genommen, vermutlich kaum mehr bringt als eine Auswertung der Zeugnisnoten, bei einem Wert von + 0.40 ist der Testentwickler schon recht zufrieden, bei einem Wert von + 0.70 müßte er nach einem Rechenfehler oder sonst einem methodischen Mangel suchen, weil der Wert ungewöhnlich hoch ist!

7) Möglichkeiten und Grenzen von Tests und anderen Ausleseverfahren sind abzuschätzen. Wie dieses Beispiel zeigt, lassen sich manche Gütekriterien in „harten“ Zahlen ausdrücken. Ein anderes Kriterium, das etwas über die Genauigkeit des Einsatzes von Ausleseverfahren gleich welcher Art aussagt, ist der Prozentsatz der „Fehlentscheidungen“. Solche liegen vor, wenn Bewerber eingestellt werden, die später das Ziel der Ausbildung nicht erreichen (Fehler 1. Art) oder Bewerber abgelehnt werden, die dieses Ziel erreicht hätten, wenn sie eingestellt worden wären (Fehler 2. Art). Unter betrieblichem Nutzungsaspekt wird meist nur der erstgenannte Fehlertyp beachtet.

Wichtig ist nun, daß die Häufigkeit von Fehlentscheidungen nicht nur von dem verwendeten Ausleseinstrument abhängt, sondern von Merkmalen der Auslesesituation, konkreter: davon, wie qualifiziert die Bewerber für die jeweilige Ausbildung sind und wel-

cher Anteil „ausgelesen“ wird. Das folgende Beispiel soll zugleich verdeutlichen, was überhaupt mit Ausleseverfahren erreichbar ist: 100 Jugendliche bewerben sich um 20 Ausbildungsplätze, 70 Prozent der Bewerber sind (nach langjähriger Schätzung) so qualifiziert, das sie die Ausbildung erfolgreich absolvieren könnten. Bei dieser Konstellation wäre bei einem Losverfahren mit 30 Prozent „Fehlern“ zu rechnen, bei einer Auswertung von Zeugnisnoten und sonstigen „Nicht-Test-Verfahren“ unter günstigen Bedingungen (Korrelationskoeffizient $r = 0.3$) mit 10 Prozent *) aller Aufgenommenen, bei einem optimalen Testverfahren ($r = 0.6$) mit noch 5 Prozent – wobei nur Fehlentscheidungen hinsichtlich der „Aufgenommenen“ berücksichtigt werden (= Fehler 1. Art, betrieblicher Aspekt). Diese Fehlerquoten ändern sich erheblich, wenn alle Bewerber zugrunde gelegt werden (Fehler 1. und 2. Art): Bei dem herkömmlichen Verfahren 56 Prozent, bei dem Testverfahren 52 Prozent.

Diese Möglichkeit, zu erwartende „Auswahlfehler“ anhand von Tabellen zu ermitteln, ist seit dem Tabellenwerk von TAYLOR und RUSSEL aus dem Jahr 1939 bekannt, wurde aber in der Diskussion um Einstellungstests nicht beachtet (vgl. REISSE, 1977; RAATZ 1978).

Für die generelle Frage nach der durch „richtige“ Entscheidungen definierten Genauigkeiten von Ausleseprozeduren läßt sich zusammenfassend sagen (vgl. REISSE, 1977, RAATZ 1978):

- Die erwartete Genauigkeit ist sehr unterschiedlich einzuschätzen, je nachdem, ob man den Aspekt der Institution „Betrieb“ oder den gesamt-(wirtschaftlichen) Aspekt in den Vordergrund stellt
- Die erwartete Genauigkeit hängt von der Auslesesituation ab: Generell gilt, daß Tests kaum besser sind als herkömmliche Verfahren, wenn sehr viele Bewerber aufgenommen werden oder sehr viele qualifiziert sind. Wichtiger ist aber: „Wenn man nur ganz wenige Bewerber ausliest . . .“ (d. h. eine „scharfe“ Auslese betreibt, was häufig praktiziert wird) „ist ein guter Test kaum besser als ein schlechteres herkömmliches diagnostisches Verfahren.“ (RAATZ 1978, S. 35)! Dies gilt allerdings nur unter der Voraussetzung, daß man auch die Fehlentscheidungen bei den abgelehnten Bewerbern berücksichtigt – wenn nur der betriebliche Aspekt interessiert, ist im Gegensatz dazu der Gewinn durch eine Testanwendung bei einer scharfen Auslese beträchtlich (vgl. auch das vorhergehende Beispiel).
- Generell ist der Effektivitätsgewinn beim Testeinsatz im Vergleich zur Verwendung herkömmlicher Verfahren geringer als häufig erwartet. „Er liegt zwischen 0 Prozent und 11 Prozent, bezogen auf die Gesamtzahl aller Entscheidungen, im Mittel ungefähr bei 6 Prozent“ (RAATZ, 1978, S. 35), wenn man nur die aufgenommenen Bewerber berücksichtigt, „zwischen 0 Prozent und 24 Prozent, im Mittel ungefähr bei 8 Prozent“ (RAATZ, 1978, S. 37).

Diese Zusammenfassung zeigt, daß es völlig unreal ist, von Tests oder sonstigen Auswahlinstrumenten optimale Entscheidungen zu erwarten oder sie an diesem Anspruch zu messen. Richtiger ist es, gewissermaßen von der anderen Seite auszugehen: Auch Losverfahren führen zu einer Anzahl richtiger „Entscheidungen“ – man versucht also, diese „zufällige“ Trefferzahl durch herkömmliche Verfahren oder Tests je nach den situationsbedingten Möglichkeiten noch etwas zu verbessern. Die Prognosen, die im Rahmen von Auswahlverfahren formuliert werden können, sind damit in ihrer (Un)Genauigkeit anderen Prognosen vergleichbar, z. B. der langfristigen Wetterprognose, den Prognosen wirtschaftlicher Entwicklungen und manchen ärztlichen Prognosen. Dieser Vergleich macht auch deutlich, warum bisher Losverfahren bei Auswahlentscheidungen kaum durchzusetzen waren: Wir neigen offensichtlich dazu, in ungewissen Situationen eher sehr unzuverlässige Prognosen unseren Entscheidungen zugrundezu-

*) Nach Tabellen bei RAATZ (1978)

legen als den Mut zu haben, den Zufall in Form eines Losverfahrens in Anspruch zu nehmen.

Bei dieser Überlegung wurde die „Genauigkeit“ von Ausleseprozeduren in den Vordergrund gestellt.

Ein weiterführendes Qualitätsmerkmal ist der „Nutzen“, der allerdings ungleich schwieriger zu definieren und zu ermitteln ist. Dabei wäre nicht nur der Aufwand zu berücksichtigen (z. B. Kosten für Auslesetests), sondern auch die geschätzte Bedeutung einer Fehlerverringerung und – was nicht vergessen werden darf – mögliche erwünschte oder unerwünschte Nebenwirkungen. Die Frage, welche Ausleseprozeduren (z. B. Losverfahren, Auswertung vorliegender Unterlagen wie Zeugnisse usw. herkömmliche Prüfungsverfahren, Tests) vorgezogen werden sollen, kann eigentlich nur auf dieser schwierigen Ebene der Nutzenabwägung gestellt und beantwortet werden.

8) Nicht die Einstellungstests selbst sind nützlich oder schädlich, sondern die Art, wie sie eingesetzt werden. „Können Sie einen Auslesetest für Metallberufe nennen? – diese Frage weist auf das grundlegende Mißverständnis hin, der Test gestatte es – eingesetzt wie ein technisches Meßinstrument – die „Eignung“ zu erkennen und damit die Entscheidungen durch das Instrument quasi „objektiv“ zu treffen. Es wird auch übersehen, daß Einsatz und Interpretation eines Tests hohe Anforderungen an den Anwender stellen. Aus diesem Grund ist es berechtigt, wenn Berufsverbände der Psychologen immer wieder davor warnen, daß Personen ohne ausreichende Qualifikation Tests anwenden. Weiter wurde in der bisherigen Darstellung schon begründet, warum Vorbedingungen und Ablauf von Ausleseverfahren für die Einschätzung wichtiger sind als ein einzelnes dabei verwendetes Instrument. So kann auch ein qualifizierter Test bei ungünstigen Voraussetzungen (s. Abschnitt 7) und fehlerhafte Durchführung eher schädlich als nützlich sein.

9) Bei der Vielzahl von Ausleseentscheidungen führt die (notwendige) Informationsgewinnung zu nahezu unlösbaren Problemen. Wie anfangs erläutert, hat das derzeitige Angebot-Nachfrage-Verhältnis auf dem Ausbildungsstellenmarkt dazu geführt, daß die Zahl der Ausleseentscheidungen stark angestiegen ist. Falls man nicht im Losverfahren entscheiden will, benötigt man für diese Entscheidungen Informationen über den Bewerber. Jeder Ansatz, diese zu erhalten, ist mit Problemen verbunden:

- Beschränkt man sich auf bereits vorliegende Informationen (Zeugnisse, Lebenslauf), so werden die Chancen der Jugendlichen beeinträchtigt, die im Vergleich zu ihren Möglichkeiten bisher zu schlecht beurteilt wurden.
- Wenn die einstellenden Betriebe im einzelnen zusätzliche Informationen erheben (ob durch herkömmliche Prüfungen oder Tests ist gleichgültig), so müssen eine große Zahl von Jugendlichen mehrere erfolglose Prüfungen absolvieren – mit allen damit verbundenen negativen Effekten.
- Wenn man aber dagegen die Vielzahl einzelbetrieblicher Prüfungen durch zentral durchgeführte „Eignungstests“ ersetzt, deren Ergebnisse den Betrieben mitgeteilt werden, kann das für den Bewerber bedeuten, daß durch eine einzige – evtl. auch unqualifizierte – Einstellungsprüfung – seine Chancen gleich für alle Betriebe seiner Region zunichte gemacht werden.

10) Wie man bei Ausleseentscheidungen vorgeht, hängt vom Interessenstandpunkt ab: Schon in Abschnitt 7 wurde erläutert, daß der zu erwartende Genauigkeitserfolg durch einen Testeinsatz sehr unterschiedlich einzuschätzen ist, je nachdem, ob die „Fehlentscheidungen“ nur bei den aufgenommenen Bewerbern oder bezogen auf alle Bewerber zu berücksichtigen sind. Es gibt aber nicht nur den Interessengegensatz zwischen der aufnehmenden Institution und gesamtgesellschaftlichen Interessen, sondern die Interessen des einzelnen Bewerbers können noch anders akzentuiert sein. MÖBUS (1978, S. 91f) zitiert als Beispiel einen Bericht aus den USA: Ein weißer Amerikaner klagt vor dem

Obersten Amerikanischen Bundesgericht in Washington wegen „umgekehrter Rassendiskriminierung“. Er war nicht zum Studium zugelassen worden, während farbige Bewerber mit schlechteren Prüfungsleistungen aufgrund einer Quotenregelung aufgenommen wurden. Von der Hochschule war dagegen argumentiert worden, daß man den extrem geringen Anteil farbiger Ärzte erhöhen wolle (vgl. S. 191) – was wohl als gesamtgesellschaftlicher Ansatz zu verstehen ist. MÖBUS fragt, ob hier „ein unlösbares Trilemma zwischen den Zielen von Gruppen, Individuen und Institutionen“ vorliege (S. 191).

11) Etwas vereinfacht, schlagen sich unterschiedliche Interessen in zwei grundsätzlichen verschiedenen Ansätzen zur Personalauswahl (und damit auch zur Auslese von Auszubildenden) nieder: Bei dem Ansatz der betrieblichen **Erfolgsmaximierung** wird die Auswahl so durchgeführt, daß der Nutzen aus der Sicht des Einzelbetriebs (etwa definiert durch Ausbildungserfolg, Arbeitsleistung, Einsatzmöglichkeiten und Verweildauer der aufgenommenen Bewerber) maximiert wird. Im Gegensatz dazu, steht ein Ansatz, bei dem **soziale Aspekte und Persönlichkeitsrechte** in den Mittelpunkt gestellt werden. Konkret bedeutet das beispielsweise, daß man Aufnahme-Quoten für bisher benachteiligte Personengruppen festlegt, belastende Prüfungsverfahren, gleich welcher Art, vermeidet, auch die abgewiesenen Bewerber in vollem Umfang über das gesamte Verfahren und die Ergebnisse informiert usw.

Die zur Zeit praktizierten Ausleseverfahren dürften wohl eher dem Ansatz der „betrieblichen Erfolgsmaximierung“ zuzuordnen sein, auch wenn in dem einen oder anderen Fall soziale Aspekte mitberücksichtigt sein mögen.

12) Vorschlag I: Bessere Information aller Beteiligten über die praxisrelevanten wissenschaftlichen Grundlagen. Als Folgerung aus den bisher dargestellten Überlegungen wird zuerst vorgeschlagen, alle Bestrebungen zu unterstützen, um die Beteiligten in den Betrieben in verständlicher Form über die wichtigsten wissenschaftlichen Grundlagen zur Personalauswahl zu informieren. Die Darstellung von Mißständen und eine vereinfachende Polemik gegen Tests oder Prüfungsverfahren allgemein hilft nicht weiter.

13) Vorschlag II: Auswertung von Erfahrungen mit Auswahlverfahren, bei dem soziale Aspekte und Persönlichkeitsrechte besonders berücksichtigt werden („Faire Auslese“). Während für den Ansatz der betrieblichen Erfolgsmaximierung“ genügend Informationen in Form von Veröffentlichungen zur Verfügung stehen, ist der andere Ansatz in der deutschsprachigen Literatur kaum behandelt worden, sieht man von wenigen speziellen Arbeiten mehr statistisch-methodischer Art ab (s. u. a. GÖSSLBAUER, 1977; MÖBUS, 1978).

Dies verwundert, weil besonders in den USA sehr umfangreiche Erfahrungen als Folge einer Gesetzgebung vorliegen, mit der versucht wurde, die Chancen im Beschäftigungssystem bei verschiedenen rassischen Gruppen zu verbessern. Diese Aktivitäten führten u. a. zu Richtlinien für die Personalauslese (EQUAL EMPLOYMENT . . . , 1978), die unter Stichworten wie „Test-fairness, „Fairness bei Personalausleseverfahren“, Offenes Testen“ (vgl. SYMPOSIUM, 1980) in einem kaum vorstellbaren Umfang Einfluß auf die Auslesepraxis haben dürften. Sie haben eine Flut von Gerichtsurteilen, wissenschaftlichen Untersuchungen, widersprüchlichen Stellungnahmen usw. zur Folge. Beispielsweise müssen Betriebe durch genaue Bewährungskontrollen ihrer Ausleseverfahren nachweisen, daß eine Benachteiligung einzelner Gruppen (Nichteinhaltung von Quoten) aus betrieblichen Gründen zwingend notwendig und unvermeidbar war, Testhefte mit Lösungen müssen anschließend allen Bewerbern zur Verfügung gestellt werden usw. Man muß diese Vorschriften auf dem Hintergrund des von uns unterschiedlichen Ausbildungs- und Beschäftigungssystems in den USA sehen: Ein einheitliches Berufsausbildungssystem mit einheitlichen und anerkannten Zertifikaten

fehlt, Testanwendung (und damit auch Mißbrauch) spielen eine wesentlich größere Rolle, Ungleichheiten und Spannungen zwischen rassischen Gruppen dürften ausgeprägter sein. Sicher kann man diesen gesetzgeberischen Ansatz nicht übertragen, man sollte aber die sehr umfangreichen Erfahrungen aus den USA auswerten, um Anregungen – vielleicht auch Hinweise auf Irrwege – bei der Lösung der Probleme im Zusammenhang mit der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern zu erhalten.

14) Vorschlag III: Entwicklung von „Mischsystemen“ für die Auswahl von Auszubildenden, bei denen auch soziale Gesichtspunkte und Persönlichkeitsrechte der Bewerber verstärkt berücksichtigt werden. Der Versuch, fast ausschließlich soziale Gesichtspunkte als Auswahlkriterien zu verwenden, würde sehr schnell auf Grenzen stoßen: Als Konsequenz wäre eine verringerte Erfolgswahrscheinlichkeit der Ausbildung in Kauf zu nehmen mit nachteiligen Folgen für alle Beteiligten. Auch Ausbildungsinstitutionen, die nicht privatwirtschaftlich arbeiten, können einen solchen Ansatz nur sehr bedingt realisieren, weil sie wohl kaum eine zu eindeutige Verringerung des Ausbildungserfolgs riskieren können. Auch eine extensive Berücksichtigung der individuellen Rechte und Anforderungen der Bewerber würde auf praktische Schwierigkeiten bei Ausleseverfahren stoßen. Daher erscheinen Mischsysteme eine akzeptable Lösung, bei denen allerdings die hier erwähnten Gesichtspunkte verstärkt berücksichtigt werden. Dies ist teilweise auch ohne Einbuße an betrieblich definierter Vorhersagegenauigkeit zu erreichen: Beispiele wären Vermeidung unqualifizierter Prüfungsverfahren, die nicht mehr Entscheidungshilfe liefern als schon aus den Zeugnisnoten zu entnehmen sind, Information der abgelehnten Bewerber darüber, daß ihre Ablehnung nicht auf mangelnde Eignung zurückzuführen ist usw.

15) Was man nicht vergessen sollte: Durch verbesserte Ausleseverfahren werden keine Ausbildungsplätze geschaffen! Vielleicht trägt aber der durch den derzeitigen Ausbildungsplatzmangel verursachte Zwang, sich mit den Ausleseverfahren zu beschäftigen, dazu bei, daß Lösungen auch für günstigere Konstellationen entwickelt werden.

Literatur

- EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY COMMISSION, CIVIL SERVICE COMMISSION, DEPARTMENT OF LABOR, DEPARTMENT OF JUSTICE, 1978: Uniform Guidelines on Employee Selection. In: Federal Register, Vol. 43, No. 166, S. 38 290–38 315. (Friday, August 25, 1978).
- GÖSSLBAUER, J. P., 1977: Tests als Selektionsinstrumente – fair oder unfair? *Psychologie und Praxis*, 21. Jg., Heft 3, S. 97–111.
- MÖBUS, C., 1978: Zur Fairness psychologischer Intelligenztests: Ein unlösbares Trilemma zwischen den Zielen von Gruppen, Individuen und Institutionen? *Diagnostica*, Band XXIV, Heft 3, S. 191–234.
- RAATZ, U., 1978: Was können Tests bei Entscheidungsproblemen leisten? *Lernzielorientierter Unterricht*, Heft 2, S. 30–39.
- REISSE, W., 1977: Laufbahnentscheidungen und Erfolgsprognosen in der beruflichen Bildung – Untersuchungen an Berufsfachschulen –. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berlin, Beuth Verlag GmbH (Schriften zur Berufsbildungsforschung, Band 51).
- REISSE, W., 1983: Eignung und Eignungsprüfung. In: Blankertz, H.; Derbolav, J.; Kell, A.; Kutscha, G. (Hrsg.): *Sekundarstufe II – Jugendbildung zwischen Schule und Beruf*, S. 225–227. (Enzyklopädie Erziehungswissenschaft, Bd. 9, Teil 2: Lexikon). Stuttgart: Klett-Cotta 1983.
- RESCH, M.; RUMMEL, M.; ZAPF, D., 1983: „Wie breit sind die Gleise der Deutschen Bundesbahn?“ Einstellungstests für Auszubildende. *Gewerkschaftliche Bildungspolitik*, 12/83, (Dezember 1983), S. 312–314.
- SYMPOSIUM ON „OPEN VERSUS SECURE TESTING“, 1980: *Personnel Psychology*, Vol. 33, No. 1, S. 1–39.

Uwe Grünewald

Möglichkeiten einer Nutzbarmachung des Subventionsinstrumentariums des Bundes für die Sicherung eines quantitativ und qualitativ ausreichenden Ausbildungsplatzangebotes

Die Berufsbildungspolitik des Bundes unterliegt, insbesondere wenn ihre Instrumente kostenverursachend sind, stärker noch als andere Politikbereiche den Auswirkungen einer restriktiven Haushaltspolitik.

Eine Möglichkeit, in dieser Ausgangslage noch hinreichend effizient auf Probleme im Politikbereich (Ausbildungsplatzkrise) reagieren zu können, stellt der Versuch dar, Förderungs- und Subventionen anderer Politikbereiche mit berufsbildungspolitischen Auflagen zu verknüpfen.

Der vorliegende Beitrag analysiert den 9. Subventionsbericht der Bundesregierung vom Herbst 1983. Er untersucht zum einen die Frage einer prinzipiellen Zielkompatibilität bildungspolitischer Ziele mit den ausgewiesenen Zielen einzelner Finanzhilfen (Kap. 2), zum anderen prüft er die Frage, inwieweit vorhandene Subventionen als Instrument geeignet sind, für die Erfüllung bildungspolitischer Ziele herangezogen zu werden (Kap. 4).

1 Vorbemerkung

Die Bundesregierung sieht in der Ausdehnung der Staatstätigkeit im Verlaufe des letzten Jahrzehnts das entscheidende Hemmnis für die Entfaltung privater Initiative und ein Erschweren für notwendige strukturelle Anpassungsprozesse.

Aus diesen Gründen wird eine verstärkte Überprüfung aller staatlichen Subventionen mit dem Ziel eines teilweisen Abbaus angestrebt.

Der Bundesrat hat in seiner Stellungnahme zum Subventionsbericht vom 16.12.1983 ebenfalls mitgeteilt, „daß ein weiterer Abbau der Subventionen sowohl aus finanzpolitischen als auch aus ordnungs- und wachstumspolitischen Gründen notwendig ist.“ Überlegungen, vorhandene Subventionen mit ergänzenden bildungspolitischen Auflagen zu versehen, müssen vor dem Hintergrund der geschilderten Tendenzen der Subventionspolitik gesehen werden.