

Stephan Josef STEGT¹, Hans-Jörg DIDI, Alexander ZIMMERHOFER (Bonn) & Philipp Karl SEEGER (Köln)

Akzeptanz von Auswahlverfahren zur Studienplatzvergabe

Zusammenfassung

Die Akzeptanz von Auswahlverfahren bei Studienbewerberinnen und Studienbewerbern kann eine Rolle spielen, wenn Hochschulen sich für oder gegen bestimmte Auswahlverfahren entscheiden. In der Studie wurden 11.624 Studierende an deutschen Hochschulen zur Akzeptanz von Auswahlverfahren für Studierende befragt. Die höchsten Akzeptanzwerte erzielten fachspezifische Studierfähigkeitstests, gefolgt von Auswahlgesprächen und Berufserfahrung. Intelligenztests, Wartezeit und Abschlussnoten fanden weniger Akzeptanz. Die Akzeptanzbeurteilungen verschiedener Untergruppen waren sehr ähnlich. Persönlichkeitseigenschaften der Befragten hatten nur einen geringen Einfluss auf die Akzeptanzbeurteilungen.

Schlüsselwörter

Akzeptanz von Auswahlverfahren, fachspezifische Studierfähigkeitstests

¹ E-Mail: stephan.stegt@itb-consulting.de



Acceptance of selection methods for study programmes

Abstract

University applicants' acceptance of different selection methods is one factor universities take into account when making decisions regarding selection methods. In this study, 11,624 students at German universities were questioned about their approval of different selection methods. Specific aptitude tests had the highest acceptance ratings, followed by interviews and professional experience. General cognitive ability tests, waiting times and final grades showed low acceptance ratings. The acceptance ratings of different subgroups were very similar. The participants' personality traits had only a small influence on acceptance ratings.

Keywords

acceptance of selection methods, specific aptitude tests

1 Hintergrund

Viele Hochschulen verlassen sich bei der Auswahl von Studierenden nicht mehr ausschließlich auf die Abschlussnoten im vorangegangenen Bildungsabschnitt. Als Gründe werden die zunehmende Noteninflation sowie die abnehmende Vergleichbarkeit von Abschlussnoten angeführt. Durch Noteninflation (vgl. KULTUSMINISTERKONFERENZ, 2017; GAENS, 2015; GRÖZINGER, 2017) und geringe Vergleichbarkeit wird es immer schwieriger, anhand von Abschlussnoten diejenigen zu identifizieren, die im Studium die besten Erfolgsaussichten haben. Diese besonders „begehrten“ Studierenden studieren schneller, brechen seltener ihr Studium ab und tragen nach erlangtem Abschluss positiv zur Reputation der Hochschule bei (SCHULER & HELL, 2008).

Auch aus rechtlicher Perspektive wird die Vergabe von Studienplätzen ausschließlich anhand von Abschlussnoten immer problematischer. So hat in Deutschland das Bundesverfassungsgericht am 19.12.2017 entschieden, dass die aktuelle Vergabe

von Studienplätzen im Fach Medizin in Teilen verfassungswidrig ist, und die Gesetzgeber verpflichtet, neue gesetzliche Regelungen zur Vergabe von Studienplätzen bis Ende 2019 auszuarbeiten (BUNDESVERFASSUNGSGERICHT, 2017, AZ: 1 BvL 3/14 und 1 BvL 4/14). Demnach sollen Hochschulen in Zukunft neben den Abiturnoten weitere Kriterien berücksichtigen, und diese Kriterien sollen in strukturierter und standardisierter Weise die Eignung der Bewerber/innen abbilden.

Bei der Entscheidung von Hochschulen für oder gegen Auswahlkriterien spielt nach der Prognosekraft für Studienerfolg die Akzeptanz mutmaßlich eine wichtige Rolle. Ein Verfahren, das zwar valide ist, aber dafür Bewerber/innen abschreckt oder verärgert, könnte problematisch sein. Man möchte nicht den Zorn der Bewerber/innen auf sich ziehen, das eigene Image verschlechtern und erst recht nicht die besten Bewerber/innen an andere Hochschulen verlieren. Zum Ausmaß, in dem Hochschulen bei ihrer Entscheidung die Akzeptanz berücksichtigen, liegen nach Wissen der Autoren keine Studien vor.

Im Bereich der Personalauswahl wurde die Akzeptanz von Auswahlverfahren bei Bewerberinnen und Bewerbern umfassend untersucht. Die Studien zeigen, dass die Akzeptanz weitreichende Folgen hat: Sie hängt mit Attraktivitätsurteilen über Unternehmen zusammen und wirkt sich positiv auf die Bereitschaft aus, eine angebotene Stelle anzunehmen. Die Akzeptanz beeinflusst die Weiterempfehlung der Organisation positiv und die Neigung, juristisch gegen Ablehnungen vorzugehen, negativ (CHAPMAN, UGGERSLEV, CARROLL, PIASENTIN & JONES, 2005; HAUSKNECHT, DAY & THOMAS, 2004; UGGERSLEV, FASSINA & KRAICHY, 2012). Interessant an den Studien zur Akzeptanz von Personalauswahlverfahren ist auch die hohe Übereinstimmung zwischen verschiedenen Ländern, die Anderson, Salgado und Hülshager (2010) feststellten. Insgesamt zeigen die Studien im Bereich der Personalauswahl eine hohe Akzeptanz von Interviews und Arbeitsproben, während Fähigkeitstests und Persönlichkeitstests mittlere Akzeptanzratings erzielten und Integritätstests sowie Graphologie weitgehend abgelehnt wurden (ANDERSON et al., 2010; HAUSKNECHT et al., 2004). Wie sehr ein Verfahren akzeptiert wird, wird im Bereich der Personalauswahl vor allem von vier Faktoren beeinflusst: dem Bezug zur Zieltätigkeit, der Augenscheinvalidität, der vermuteten

prognostischen Validität und der wahrgenommenen eigenen Leistung (HAUS-KNECHT et al., 2004).

Zur Akzeptanz von Auswahlverfahren für Studiengänge wurden weniger Studien durchgeführt. Bei der Auswahl von Studierenden können im Wesentlichen dieselben Methoden verwendet werden wie bei der Personalauswahl: Abschlussnoten, Interviews bzw. Auswahlgespräche, Arbeitsproben und Assessment Center, Intelligenztests, Persönlichkeitstests und Berufserfahrung liefern Hinweise zur Studieneignung von Bewerberinnen und Bewerbern. Außerdem gibt es, anders als bei der Personalauswahl, noch Wartezeit und „fachspezifische Studierfähigkeitstests“. Letztere sind mit Intelligenztests verwandt, sie sollen aber vor allem diejenigen kognitiven Fähigkeiten messen, die für ein bestimmtes Studienfeld besonders wichtig sind, und sie bestehen häufig aus inhaltlich in das Studienfeld eingebetteten Problemlöseaufgaben.

Im deutschsprachigen Raum gibt es nach Kenntnis der Autoren fünf Studien zur Akzeptanz von Auswahlverfahren für Studiengänge, die nachfolgend in chronologischer Reihenfolge skizziert werden.

In der Studie von Trost (1993) bewerteten Teilnehmende am Test für medizinische Studiengänge (TMS) praktische Erfahrungen im medizinisch-sozialen Bereich bzw. in Krankenhäusern sowie Auswahlgespräche als Auswahlkriterien positiv. Die Durchschnittsnote der Hochschulzugangsberechtigung, Wartezeiten und der TMS erhielten mittlere Zustimmungsraten, Losverfahren fanden nur geringe Zustimmung.

Hell und Schuler (2005) ließen Verfahren zur Studierendenauswahl in eine Rangreihe bringen. Befragt wurden 237 Studierende der Fächer Wirtschaftswissenschaften, Wirtschaftspädagogik, Agrarwissenschaften und Sozialmanagement. Studienfachspezifische Fähigkeitstests, strukturierte Auswahlgespräche und Abiturnoten belegten in dieser Reihenfolge die vordersten Ränge, während graphologische Gutachten, Losverfahren und Intelligenztests am wenigsten akzeptiert wurden.

Täger (2010) befragte 276 Bewerber/innen für ein Soziologiestudium. In dieser Studie stießen Motivationsschreiben (79 Prozent Zustimmung), Auswahlgespräche

(69) und Leistungstests (67) auf große Zustimmung, während die Abiturdurchschnittsnote (25) nur von einem geringen Teil der Befragten als angemessenes Auswahlkriterium betrachtet wurde.

Stegt (2011) ließ 326 Teilnehmende des Tests für Masterstudiengänge in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften (TM-WISO) Modelle zur Studierendenauswahl für Masterstudiengänge auf einer Ratingskala einschätzen. Besonders begrüßt wurde eine Kombination von Bachelornoten, Berufserfahrung und studienfachspezifischen Fähigkeitstests. Auch Kombinationen der Bachelornoten mit Berufserfahrung oder mit Auswahlgesprächen erhielten gute Bewertungen. Die alleinige Verwendung von Bachelornoten wurde eher abgelehnt; gleiches galt für die Kombination von Bachelornoten mit Abiturnoten oder mit Empfehlungsschreiben.

Herde, Stegt und Preckel (2016) befragten 394 Bachelor-Studierende zu ihrer Präferenz bzgl. der Auswahlkriterien für Masterstudiengänge. Die Stichprobe umfasste überwiegend Studierende der Wirtschaftswissenschaften und Psychologie. Hier schnitten studienfachspezifische Fähigkeitstests und Bachelornoten am besten ab, gefolgt von Auswahlgesprächen und Berufserfahrung. Intelligenztests, Wartezeit und Abiturnoten wurden am kritischsten beurteilt. Herde et al. (2016) untersuchten außerdem die Zusammenhänge der Akzeptanzurteile mit Persönlichkeitsfaktoren, akademischem Selbstkonzept und Vorerfahrungen mit Auswahlverfahren. Die gefundenen Zusammenhänge waren insgesamt nur schwach ausgeprägt. Bei niedriger emotionaler Stabilität war die Akzeptanz von Intelligenztests schwächer ausgeprägt als bei hoher emotionaler Stabilität, Motivationsschreiben und Wartezeit wurden hingegen positiver beurteilt. Bei hoher Extraversion war die Akzeptanz von Auswahlgesprächen, Motivationsschreiben und Arbeitsproben/Assessment Centern höher. Bei hoher Offenheit wurden Abitur- und Bachelornoten kritischer gesehen, und die Befragten beurteilten freie Auswahlgespräche und Motivationsschreiben positiver. Bei hoher Gewissenhaftigkeit wurde Wartezeit kritischer gesehen, während berufliche Erfahrungen/Praktika positiver bewertet wurden. Bezüglich hoher Verträglichkeit zeigte sich eine leichte Bevorzugung von studienfachspezifischen Fähigkeitstests. Ein starkes akademisches Selbstkonzept ging mit

positiverer Beurteilung von Bachelornoten und Intelligenztests einher, während Wartezeit eine stärkere Ablehnung erfuhr.

Die genannten Studien lieferten wertvolle Erkenntnisse über die Akzeptanz von Verfahren zur Auswahl von Studierenden. Die Generalisierbarkeit ist allerdings aufgrund der untersuchten Stichproben und teilweise auch der Aktualität der Studien eingeschränkt. Die Studien von Trost (1993) sowie Hell und Schuler (2005) wurden vor der Bologna-Reform durchgeführt. Trost (1993) befragte nur Bewerber/innen für Medizin, Täger (2010) nur Bewerber/innen für Soziologie und Stegt (2011) nur Bewerber/innen für ein wirtschaftswissenschaftliches Masterstudium, die den TM-WISO absolviert hatten. In der Studie von Herde et al. (2016) ging es nur um Masterstudiengänge, und die Stichprobe bestand überwiegend aus Studierenden der Wirtschaftswissenschaften und Psychologie. Die Stichproben waren eher klein.

Angesichts der aktuellen politischen Entwicklung – u. a. dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts und Notwendigkeit der Überarbeitung der Gesetze zur Studienplatzvergabe in Deutschland bis Ende 2019 – erscheint es geboten, die bisherigen Erkenntnisse auf eine breitere Basis zu stellen und eine größere Stichprobe zu befragen.

Die vorliegende Studie untersucht daher die Akzeptanz von Verfahren der Studierendenauswahl anhand einer großen Stichprobe von Studierenden, die an der Studierendenbefragung „Fachkraft 2030“ teilnahmen. Fachkraft 2030 ist eine Studienreihe zur Lebenssituation von Studierenden in Deutschland. Die Studie wird seit 2012 halbjährig unter der Schirmherrschaft des Department of Labour Economics der Maastricht University durchgeführt. Die Teilnehmer/innen werden dabei über die von der Studitemps GmbH betriebene Plattform Jobmensa.de eingeladen (BERGERHOFF, HARTMANN, KNAPPE & SEEGER, 2017). In die Fachkraft 2030 Studie im März 2018 (12. Runde) wurden Zusatzfragen zur Akzeptanz von Auswahlverfahren aufgenommen. Die folgenden neun Auswahlverfahren wurden betrachtet: letzte Abschlussnote (Abitur/Bachelor), Arbeitsproben/Assessment Center, berufliche Erfahrung/Praktika, Auswahlgespräch, Intelligenztest, Motivati-

ons-/bzw. Begründungsschreiben, Persönlichkeitstest, studienfachspezifischer Fähigkeitstest sowie Wartezeit.

Für die unterschiedlichen Auswahlverfahren erwarten wir hinsichtlich der Akzeptanz eine weitgehende Replikation der Befunde von Hell und Schuler (2005) sowie Herde et al. (2016). Das bedeutet, dass studienfachspezifische Fähigkeitstests, Auswahlgespräche und berufliche Vorerfahrung am besten beurteilt werden, während Intelligenztests und Wartezeit die schwächsten Bewertungen erhalten. Einen Unterschied zu früheren Studien erwarten wir hinsichtlich der Akzeptanz der Abschlussnoten im vorangegangenen Bildungsabschnitt: Da die Noteninflation und die geringe Vergleichbarkeit von Noten in den vergangenen Jahren häufig kritisiert wurden, vermuten wir, dass die Akzeptanz der Abschlussnote sinkt.

Mit Blick auf die Persönlichkeitseigenschaften erwarten wir schwache Zusammenhänge und im Wesentlichen eine Replikation der Befunde von Herde et al. (2016).

Außerdem vermuten wir, dass es Zusammenhänge zwischen kognitiven Fähigkeiten und der Akzeptanz der verschiedenen Auswahlkriterien gibt. Mit zunehmender Intelligenz gehen wir von höheren Akzeptanzwerten für Intelligenztests, studienfachspezifische Fähigkeitstests und Abschlussnoten im vorangegangenen Bildungsabschnitt aus. Denn erstens werden intelligentere Personen vermutlich in allen drei Auswahlkriterien überdurchschnittlich erfolgreich sein, und zweitens könnte es sein, dass intelligentere Personen diese Verfahren bevorzugen, weil sie eine gute prognostische Validität aufweisen.

2 Methode

2.1 Stichprobe

Die Daten wurden im März 2018 im Rahmen der 12. Befragungswelle der Fachkraft 2030 Studie mittels Online-Umfrage erhoben. Insgesamt ergab sich eine Stichprobe von 11624 Studierenden (davon 7173 Frauen) von 472 Hochschul-

standorten. Im Durchschnitt waren die Teilnehmenden 22.95 Jahre alt ($SD = 3.51$). 39 Prozent aller Teilnehmenden studierten an einer Fachhochschule, 61 Prozent an einer Universität. Die meisten Teilnehmenden absolvierten ein Bachelorstudium (7837), die zweitgrößte Teilnehmergruppe bildeten Masterstudierende (2378). Am stärksten vertretenen waren die Fachbereiche Ingenieurwissenschaften (2304), Wirtschaftswissenschaften (1972), Naturwissenschaften (1334) und Sprach-/Kulturwissenschaften (1193). Auch aus den Sozial-/Geisteswissenschaften (970), Informatik (760), Rechtswissenschaften (556) sowie Medizin/Gesundheitswissenschaften (509) stammten größere Teilnehmergruppen. Im Vergleich zu der Studierendenstatistik des Statistischen Bundesamtes zeigt sich lediglich mit Blick auf das Geschlechterverhältnis in der Stichprobe eine größere Abweichung. Die Überrepräsentanz weiblicher Studierender wird auf die höhere Bereitschaft zur Teilnahme an sozialwissenschaftlichen Erhebungen zurückgeführt und zeigt sich so auch in anderen Studierendenbefragungen wie der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerkes (BERGERHOFF et al., 2017). Auf die Gewichtung der Daten wird verzichtet, da die Zusammensetzung der Stichprobe dies nicht zwingend erfordert. Darüber hinaus zeigen sich keine größeren Unterschiede in den Ergebnissen nach Geschlecht, weshalb eine Gewichtung mit Blick auf diese Variable keinen nennenswerten Einfluss auf die Analyse hätte.

2.2 Auswahlkriterien und Akzeptanzmessung

Die Teilnehmenden sollten die Eignung der Auswahlkriterien anhand der Frage „Wie beurteilen Sie die folgenden Kriterien, die eine Hochschule bei der Auswahl für Studiengänge verwenden könnte?“ auf einer vierstufigen Ratingskala („sehr schlecht“ [1], „schlecht“ [2], „gut“ [3], „sehr gut“ [4]) beurteilen (vgl. HERDE et al., 2016). Da der Methodenvergleich von Herde et al. (2016) ergab, dass mit Ratingskalen, Rangreihung und Paarvergleichen sehr ähnliche Ergebnisse erzielt werden, wurde aus ökonomischen Gründen auf die Einbeziehung von Paarvergleichen und Rangreihung verzichtet.

Für ein einheitliches Verständnis der Auswahlkriterien wurden diese teilweise mit einer Kurzbeschreibung versehen, die beim Überfahren des Begriffs mit dem

Mauszeiger eingeblendet wurde. Tabelle 1 zeigt die Begriffe sowie die Kurzbeschreibungen. Da die Akzeptanzbewertungen für freie und strukturierte Auswahlgespräche in der Studie von Herde et al. (2016) nahezu identisch waren, wurden diese beiden Verfahren zu „Auswahlgespräche“ zusammengefasst. Die Verfahren wurden in randomisierter Reihenfolge dargeboten.

Tab. 1: Kurzbeschreibung der Auswahlkriterien

| Auswahlkriterium | Beschreibung |
|--|--|
| Letzte Abschlussnote | Bei Auswahl für Bachelorstudiengänge: Abitur oder vergleichbare Hochschulzugangsberechtigung. Bei Auswahl für Masterstudiengänge: Bachelornote |
| Auswahlgespräch | |
| Arbeitsproben, Assessment Center | Arbeitsproben: Verfahren, die Stichproben des zukünftigen Studierendenverhaltens darstellen; z. B. Präsentation, Rollenspiel. Assessment Center: Kombination mehrerer unterschiedlicher eignungsdiagnostischer Verfahren unter Einsatz mehrerer Beurteiler/Beurteilerinnen |
| Motivations-, Begründungsschreiben | Ein vom Studienbewerber/von der Studienbewerberin verfasster Aufsatz zu motivationalen Hintergründen bzw. zu einem vorgegebenen Thema |
| Persönlichkeitstest | Fragebogen zur Beschreibung der Ausprägung von Persönlichkeitseigenschaften |
| Berufliche Erfahrung/ Praktika | |
| Wartezeit | |
| Studienfachspezifischer Fähigkeitstest | Speziell für ein Studienfach entwickelter Fähigkeitstest |
| Intelligenztest | Kognitiver Leistungstest zur Erfassung allgemeiner Intelligenz |

2.3 Persönlichkeitsfaktoren und kognitive Fähigkeiten

Zum Einsatz kam die deutsche Version des 50-Item IPIP Big-Five Inventory (Goldberg, 1992). Bei diesen Skalen sind Aussagen bzgl. ihrer Gültigkeit für die eigene Person auf einer fünfstufigen Ratingskala (von „trifft nicht zu“ [1] bis „trifft zu“ [5]) einzuschätzen. Die fünf Skalen erreichten interne Konsistenzen (Cronbachs α) von $\alpha = .73$ (Offenheit) bis $\alpha = .86$ (Extraversion).

Die allgemeinen kognitiven Fähigkeiten wurden mit einem von Seegers, Bergerhoff und Hoyer entwickelten IQ-Screening erfasst, das im Rahmen der Fachkraft 2030 Studie eingesetzt wird (BERGERHOFF et al., 2017). Das IQ-Screening besteht aus 34 klassischen IQ-Aufgaben (Matrizen, visuelle Puzzles und Allgemeinbildungsfragen), die in 10 Minuten den Teilnehmenden vorgegeben werden.

2.4 Auswertungen

Zur Untersuchung der Akzeptanz wurden Mittelwerte der Urteile berechnet. Beziehungen zwischen den Akzeptanzurteilen und den weiteren erhobenen Variablen wurden mittels Korrelationen (Produkt-Moment-Korrelationen) exploriert. Zum Vergleich der mittleren Bewertungen wurden Varianzanalysen mit Scheffé-Tests durchgeführt. Bei Signifikanztests wurde mit $\alpha=0,05$ (zweiseitig) getestet.

3 Ergebnisse

3.1 Akzeptanz der Verfahren

Tabelle 2 zeigt die mittleren Bewertungen sowie die Häufigkeiten von positiven und negativen Bewertungen. Studienfachspezifische Fähigkeitstests wurden demnach am besten bewertet. An zweiter Stelle lagen Auswahlgespräche, dicht gefolgt von beruflicher Erfahrung/Praktika sowie Motivationsschreiben. Persönlichkeits-tests und Arbeitsproben/Assessment Center erhielten mittlere Bewertungen. Am schwächsten wurden Wartezeit, Abschlussnoten und Intelligenztests bewertet.

Eine Betrachtung der Häufigkeiten von positiven (3 oder 4) und negativen (1 oder 2) Urteilen ergibt ein ähnliches Bild: Nur 14 Prozent bewerteten studienfachspezifische Fähigkeitstests negativ, wohingegen 47 Prozent den Intelligenztests negative Bewertungen gaben.

Tabelle 3 zeigt die durchschnittlichen Akzeptanzwerte nach Studienfach, Tabelle 4 nach Bundesland. In allen Studienfächern und Bundesländern ergab sich eine ähnliche Rangreihe der Verfahren hinsichtlich der Akzeptanz. Gleiches gilt für Geschlecht, die Dauer des Studiums, die Hochschulart und das Studienziel (Bachelor vs. Master).

Aufgrund der großen Stichproben werden in ANOVAs alle Haupteffekte signifikant. Bei Gruppenvergleichen werden je nach Gruppengröße Unterschiede ab 0.1 bis 0.3 statistisch signifikant. Allerdings sind die Effektstärken klein. Bei Unterschieden von 0.4 bis 0.6 handelt es sich um mittlere Effektstärken, über 0.6 sind die Effektstärken groß (erkennbar auch anhand der Standardabweichungen).

So wird beispielsweise die Berufserfahrung von Studierenden der Medizin und Erziehungswissenschaften positiver beurteilt als von Studierenden der Informatik (3.3 und 3.2 vs. 2.8), und es handelt sich hierbei um mittelgroße Effekte.

Tab. 2: Durchschnittliche Akzeptanzurteile gemäß Ratingskala (sortiert nach absteigender Akzeptanz) und prozentuale Verteilung der Antworten

| Verfahren | <i>M</i> | <i>SD</i> | „sehr schlecht“ (%) | „schlecht“ (%) | „gut“ (%) | „sehr gut“ (%) |
|---|----------|-----------|---------------------------|-------------------|--------------|-------------------|
| Studienfachspezifischer Fähigkeitstest | 3.20 | 0.73 | 2 | 12 | 49 | 36 |
| Auswahlgespräch | 3.03 | 0.79 | 4 | 18 | 49 | 29 |
| Berufliche Erfahrung/Praktika | 2.98 | 0.81 | 5 | 20 | 48 | 27 |
| Motivations-, Begründungsschreiben | 2.93 | 0.83 | 6 | 22 | 47 | 25 |
| Persönlichkeitstest | 2.84 | 0.84 | 7 | 25 | 47 | 22 |
| Arbeitsproben, Assessment Center | 2.76 | 0.79 | 6 | 27 | 50 | 16 |
| Wartezeit | 2.57 | 0.83 | 11 | 33 | 45 | 11 |
| Abschlussnote | 2.56 | 0.80 | 10 | 33 | 47 | 9 |
| Intelligenztest | 2.51 | 0.81 | 11 | 36 | 43 | 9 |

Tab. 3: Durchschnittliche Akzeptanzbewertungen nach Studienfach

| Studienfach | N | SF | AG | BE | MB | PT | AC | WZ | AN | IT |
|--|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Erziehungswissenschaft | 476 | 3.2 | 3.1 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.3 |
| Informatik | 760 | 3.1 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| Ingenieurwissenschaften | 2304 | 3.1 | 2.9 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| Kunst / Musik | 239 | 3.4 | 3.3 | 2.9 | 3.2 | 2.9 | 3.1 | 2.5 | 2.3 | 2.4 |
| Mathematik | 238 | 3.3 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.5 |
| Medien- / Kommunikationswissenschaften | 540 | 3.3 | 3.2 | 3.0 | 3.1 | 2.8 | 2.9 | 2.6 | 2.6 | 2.5 |
| Medizin / Gesundheitswissenschaften | 509 | 3.4 | 3.2 | 3.3 | 2.9 | 3.0 | 2.9 | 2.5 | 2.6 | 2.6 |
| Naturwissenschaften | 1334 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.5 |
| Psychologie | 405 | 3.4 | 3.3 | 3.0 | 3.1 | 2.8 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.4 |
| Rechtswissenschaft / Jura | 556 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |
| Sozial- / Geisteswissenschaften | 970 | 3.2 | 3.1 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.3 |
| Sportwissenschaften | 128 | 3.4 | 3.1 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.5 | 2.5 |
| Sprach- / Kulturwissenschaften | 1193 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 3.0 | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 2.5 | 2.3 |
| Wirtschaftswissenschaften | 1972 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.6 |

Anmerkungen: SF=studienfachspezifischer Fähigkeitstest, AG=Auswahlgespräch, BE=berufliche Erfahrung/Praktika, MB=Motivations-/Begründungsschreiben, PT=Persönlichkeitstest, AC=Arbeitsprobe/Assessment Center, WZ=Wartezeit, AN= Abschlussnoten, IT=Intelligenztest

Tab. 4: Durchschnittliche Akzeptanzbewertungen nach Bundesland

| Bundesland | N | SF | AG | BE | MB | PT | AC | WZ | AN | IT |
|------------------------|------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| Baden-Württemberg | 1584 | 3.2 | 3.0 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.6 | 2.6 | 2.5 |
| Bayern | 1460 | 3.3 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.5 |
| Berlin | 736 | 3.2 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.4 |
| Brandenburg | 211 | 3.1 | 2.9 | 2.9 | 3.0 | 2.7 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.4 |
| Bremen | 209 | 3.1 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.7 | 2.7 | 2.5 | 2.4 |
| Hamburg | 428 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 2.6 | 2.6 | 2.7 |
| Hessen | 994 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.7 | 2.5 | 2.6 | 2.5 |
| Mecklenburg-Vorpommern | 112 | 3.2 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 2.8 | 2.8 | 2.5 | 2.5 | 2.4 |
| Niedersachsen | 874 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.7 | 2.7 | 2.5 | 2.5 |
| Nordrhein-Westfalen | 2723 | 3.2 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.6 | 2.5 | 2.5 |
| Rheinland-Pfalz | 492 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 2.8 | 2.6 | 2.5 | 2.5 |
| Saarland | 79 | 3.3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.6 | 2.7 | 2.7 |
| Sachsen | 624 | 3.3 | 3.0 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 2.7 | 2.6 | 2.6 | 2.5 |
| Sachsen-Anhalt | 215 | 3.1 | 3.0 | 2.9 | 3.0 | 2.8 | 2.7 | 2.5 | 2.4 | 2.4 |
| Schleswig-Holstein | 318 | 3.3 | 3.0 | 3.0 | 2.9 | 2.9 | 2.8 | 2.6 | 2.5 | 2.4 |
| Thüringen | 190 | 3.2 | 3.2 | 3.0 | 3.0 | 2.8 | 2.8 | 2.5 | 2.6 | 2.5 |

Anmerkungen: SF=studienfachspezifischer Fähigkeitstest, AG=Auswahlgespräch, BE=berufliche Erfahrung/Praktika, MB=Motivations-/Begründungsschreiben, PT=Persönlichkeitstest, AC=Arbeitsprobe/Assessment Center, WZ=Wartezeit, AN= Abschlussnoten, IT=Intelligenztest

3.2 Einfluss von Persönlichkeit und intellektuellen Fähigkeiten

Insgesamt zeigen die Korrelationen zwischen Persönlichkeitseigenschaften sowie kognitiven Fähigkeiten mit Akzeptanzurteilen nur schwache lineare Zusammenhänge bis maximal $r = .14$ (positivere Beurteilung von Auswahlgesprächen bei

höherer Offenheit). Die beschriebenen Unterschiede in der Akzeptanz von Auswahlkriterien sind auch in der Betrachtung dieser Eigenschaften weitestgehend stabil. Verträgliche Studierende zeigen in der Tendenz eine höhere Akzeptanz von Auswahlverfahren. Dies trifft vor allem auf Motivations-/Begründungsschreiben, Auswahlgespräche und Persönlichkeitstests zu. Lediglich die Bewertungen für Abschlussnoten und Intelligenztests korrelieren negativ mit der Verträglichkeit der Teilnehmer/innen. Studierende mit einem höheren Maß an Offenheit akzeptieren vor allem Auswahlgespräche, studienfachspezifische Fähigkeitstests und Motivations-/Begründungsschreiben stärker. Diese Gruppe steht der Anwendung von Wartezeit und Abschlussnoten eher kritisch gegenüber. Mit Blick auf die emotionale Stabilität der Teilnehmenden und die Akzeptanzbewertungen zeigen sich mit Ausnahme einer leichten Bevorzugung von Auswahlgesprächen bei höherer emotionaler Stabilität keine signifikanten Zusammenhänge. Extrovertierte Studierende weisen eine erhöhte Akzeptanz für Auswahlgespräche, Persönlichkeitstests und Motivations-/Begründungsschreiben auf. Positive Korrelationen zeigen sich darüber hinaus zwischen der Gewissenhaftigkeit der Teilnehmenden und der Akzeptanz von Motivations-/Begründungsschreiben, Persönlichkeitstests und Abschlussnoten.

Entgegen den Erwartungen zeigen intelligentere Teilnehmende keine höheren Akzeptanzwerte für Intelligenztests und Abschlussnoten, wohl aber für studienfachspezifische Fähigkeitstests. Intelligentere Studierende weisen eine etwas niedrigere Akzeptanz für Persönlichkeitstests und Wartezeit auf.

Die Zusammenhänge mit Persönlichkeitseigenschaften decken sich zum Teil mit den Ergebnissen von Herde et al. (2016), beispielsweise was die höheren Akzeptanzwerte für Auswahlgespräche und Motivations-/Begründungsschreiben bei höherer Offenheit und Extraversion betrifft. Teilweise weichen die Ergebnisse aber auch voneinander ab, beispielsweise bei den Zusammenhängen der Akzeptanzurteile mit Verträglichkeit und Gewissenhaftigkeit. In beiden Studien sind die beobachteten linearen Zusammenhänge mit Persönlichkeitseigenschaften schwach.

Tabelle 5 zeigt die Korrelationen zwischen Persönlichkeitsfaktoren, Intelligenz und Akzeptanzurteilen.

Tab. 5: Zusammenhänge der Akzeptanzbewertungen mit Persönlichkeit und kognitiven Fähigkeiten

| Eigenschaft | SF | AG | BE | MB | PT | AC | WZ | AN | IT |
|-----------------------|------|------|------|-------|-------|------|-------|-------|-------|
| Verträglichkeit | .06* | .11* | .06* | .14* | .11* | .06* | .03* | -.05* | -.05* |
| Offenheit | .12* | .14* | .01 | .10* | .04* | .07* | -.04* | -.04* | .04* |
| Emotionale Stabilität | .01 | .04* | .01 | -.01 | .01 | .01 | -.01 | .02 | .00 |
| Extraversion | .03* | .13* | .06* | .10* | .11* | .05* | .01 | -.01 | .04* |
| Gewissenhaftigkeit | .02 | .03* | .04* | .07* | .07* | .01 | -.01 | .07* | .02* |
| Intelligenz | .13* | .04* | .02 | -.04* | -.08* | .00 | -.06* | -.03* | .00 |

*Anmerkungen: Signifikante Korrelationen ($p \leq 0.05$ zweiseitig) sind mit einem * markiert; Positive Korrelationen bedeuten höhere Akzeptanz bei höherer Merkmalsausprägung; SF=studienfachspezifischer Fähigkeitstest, AG=Auswahlgespräch, BE=berufliche Erfahrung/Praktika, MB=Motivations-/Begründungsschreiben, PT=Persönlichkeitstest, AC=Arbeitsprobe/Assessment Center, WZ=Wartezeit, AN= Abschlussnoten, IT=Intelligenztest*

4 Diskussion

Studierende bevorzugen studienfachspezifische Fähigkeitstests als Auswahlkriterien von Hochschulen. Auch Auswahlgespräche sowie berufliche Erfahrungen/Praktika erhalten hohe Akzeptanzratings. Abschlussnoten, Intelligenztests und Wartezeit werden weniger positiv gesehen.

Überraschend ist nach Ansicht der Autoren die hohe Diskrepanz der Akzeptanzwerte zwischen Intelligenztests und studienfachspezifischen Fähigkeitstests, da beide Verfahren Gemeinsamkeiten aufweisen und eine Überlappung der Messbereiche haben.

Ebenfalls interessant ist der Befund, dass weder Studienfach noch Hochschulart, Studienlevel, Bundesland oder Geschlecht bedeutsame Einflussfaktoren zu sein scheinen – die Akzeptanzratings unterscheiden sich kaum mit Blick auf die Rangreihe der Verfahren. Dies spricht für eine hohe Generalisierbarkeit der Befunde. Persönlichkeitseigenschaften hängen ähnlich wie in der Studie von Herde et al. (2016) nur schwach mit Akzeptanzurteilen zusammen, dasselbe gilt für Intelligenz.

Eingeschränkt wird die Generalisierbarkeit dadurch, dass die Studienteilnehmer/innen Studierende waren, so dass viele sich gerade vermutlich nicht in einer aktuellen Bewerbungssituation befanden. Auch konnte die Vorerfahrung mit Auswahlinstrumenten nicht erfasst werden, die eine Rolle bei der Beurteilung der jeweiligen Auswahlinstrumente spielt. Eine Erfassung dieser Variablen hätte noch differenziertere Aussagen ermöglicht. Eine weitere Limitation besteht darin, dass die Akzeptanz aufgrund der begrenzten Befragungszeit nicht differenziert mit mehreren Items erfragt wurde. Es wäre wünschenswert gewesen, die verschiedenen Facetten von Akzeptanz zu erfragen (vgl. KERSTING, 2008) oder eine Bewertung anhand von Adjektiven vornehmen zu lassen (vgl. HERDE et al., 2016).

Welche praktischen Implikationen haben die Ergebnisse dieser Studie? Bei der Entscheidung für oder gegen verschiedene Auswahlkriterien sollten Hochschulen in erster Linie die Validität berücksichtigen und dabei die einschlägigen Forschungsbefunde beachten (z. B. HELL et al., 2008). So ist es trotz der guten Akzeptanzwerte von Auswahlgesprächen nicht ratsam, auf unstrukturierte Auswahlgespräche zu setzen, da diese nur eine geringe Prognosekraft haben.

Die Ergebnisse zur Akzeptanz von Auswahlverfahren können hilfreich sein, wenn eine Hochschule sich zwischen zwei ähnlich validen Verfahren entscheiden muss. Außerdem kann es sein, dass eine vermutete geringe Akzeptanz als Argument gegen die Einführung valider Auswahlverfahren angeführt wird. Den Autoren liegen mehrere diesbezügliche Berichte von Hochschulen vor. Mit Hilfe von Studien zur Akzeptanz können Bedenkenräger/innen möglicherweise überzeugt werden, ihren Widerstand aufzugeben. Außerdem kann versucht werden, durch gezielte Kommu-

nikation die Akzeptanz von Verfahren zu verbessern, die valide sind, aber negativ bewertet werden (z. B. Abiturnoten).

Die Studie liefert somit praxisrelevante Erkenntnisse für die Gestaltung von Auswahlverfahren. Die Studie ergänzt mit einer großen Stichprobe die bisherigen Ergebnisse zur Akzeptanz von Auswahlverfahren zur Studienplatzvergabe.

5 Literaturverzeichnis

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(3), 291-304.

Bergerhoff, J., Hartmann, S., Knappe A. & Seegers, P. K. (2017). Fachkraft 2020: 7. und 8. Erhebung zur wirtschaftlichen und allgemeinen Lebenssituation der Studierenden in Deutschland.
http://www.constata.de/downloads/2017_Studie_Fachkraft2020.pdf

Bundesverfassungsgericht (2017). Urteil des Ersten Senats vom 19. Dezember 2017, - 1 BvL 3/14 - Rn. (1-253).
http://www.bverfg.de/e/ls20171219_1bvl000314.html

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(5), 928-944.

Gaens, T. (2015). Noteninflation an deutschen Hochschulen – Werden die Examensnoten überall immer besser? *Beiträge zur Hochschulforschung*, 37(4), 8-35.

Grözinger, G. (2017). Einflüsse auf die Notengebung: eine Analyse ausgewählter Fächer auf Basis der Prüfungsstatistik. *Noten an Deutschlands Hochschulen*. Springer Fachmedien Wiesbaden, 79-116.

- Goldberg, L. R.** (1992). The development of markers for the Big-Five factor structure. *Psychological Assessment*, 4, 26-42.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V. & Thomas, S. C.** (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639-683.
- Hell, B. & Schuler, H.** (2005). Verfahren der Studierendenauswahl aus Sicht der Bewerber. *Empirische Pädagogik*, 19, 36-376.
- Hell, B., Trapmann, S. & Schuler, H.** (2007). Eine Metaanalyse der Validität von fachspezifischen Studierfähigkeitstests im deutschsprachigen Raum. *Empirische Pädagogik*, 21, 251-270.
- Hell, B., Trapmann, S. & Schuler, H.** (2008). Synopse der Hohenheimer Metaanalysen zur Prognostizierbarkeit des Studienerfolgs und Implikationen für die Auswahl- und Beratungspraxis. In H. Schuler & B. Hell (Hrsg.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung* (S. 43-54). Göttingen: Hogrefe.
- Herde, C. N., Stegt, S. J. & Preckel, F.** (2016). Verfahren der Studierendenauswahl für Masterstudiengänge aus Sicht der Bewerber. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 60(1), 145-161.
- Kersting, M.** (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420-433.
- Kulturministerkonferenz** (2017). *Abiturnoten 2016 an Gymnasien, Integrierten Gesamtschulen, Fachgymnasien, Fachoberschulen und Berufsoberschulen*. <https://www.kmk.org/dokumentation-statistik/statistik/schulstatistik/abiturnoten.html>
- Schuler, H. & Hell, B.** (2008). Studierendenauswahl und Studienentscheidung aus eignungsdiagnostischer Sicht. In H. Schuler & B. Hell (Hrsg.), *Studierendenauswahl und Studienentscheidung* (S. 11-17). Göttingen: Hogrefe.
- Stegt, S.** (2011). *Teilnehmerbefragung zum Test für Masterstudiengänge in Wirtschafts- und Sozialwissenschaften*. Unveröffentlichter Bericht. Bonn: ITB Consulting GmbH.
- Täger, M.** (2010). *Der Hochschulzugang: Eine bildungs- und organisationssoziologische Untersuchung der Reform der Hochschulzulassung*

durch Auswahl- und Eignungsfeststellungsverfahren. Unveröffentlichte Dissertation, Ludwig-Maximilians-Universität München.

Trost, G. (1993). Attitudes and reactions of West German students with respect to scholastic aptitude tests in selection and counseling programs. In B. Nevo & R. S. Jäger (Hrsg.), *Educational and Psychological Testing: The Test Taker's Outlook* (S. 177-201). Weinheim: Beltz.

Uggerslev, K. L., Fassina, N. E. & Kraichy, D. (2012). Recruiting through the stages: A meta-analytic test of predictors of applicant attraction at different stages of the recruiting process. *Personnel Psychology*, 65(3), 597-660.

Autoren



Dr. Stephan Josef STEGT || ITB Consulting GmbH ||
Koblenzer Straße 77, D-53177 Bonn

www.itb-consulting.de

stephan.stegt@itb-consulting.de



Hans-Jörg DIDI || ITB Consulting GmbH || Koblenzer Straße 77,
D-53177 Bonn

www.itb-consulting.de

hans-joerg.didi@itb-consulting.de



Dr. Alexander ZIMMERHOFER || ITB Consulting GmbH ||
Koblenzer Straße 77, D-53177 Bonn

www.itb-consulting.de

alexander.zimmerhofer@itb-consulting.de



Dr. Philipp Karl SEEGER || candidate select GmbH (CASE) /
Maastricht University || Raderberger Straße 173-175 ||
D-50968 Köln

www.candidate-select.de, www.maastrichtuniversity.nl

pk@candidate-select.de, p.seegers@maastrichtuniversity.nl