



**Centrum
für Hochschulentwicklung**

**Leitfaden für die Gestaltung von Auswahlverfahren
an Hochschulen**

**Nina Arnhold
Cort-Denis Hachmeister**

**Arbeitspapier
Nr. 52**

Februar 2004

Inhalt

A. Studierendenauswahl als Aufgabe der Hochschulen	3
B. Grundsätzliche Empfehlungen für die Gestaltung von Auswahlverfahren	4
C. Leitfaden für die Entwicklung von Auswahlverfahren	5
1. Rahmenbedingungen klären	5
2. Ziele setzen	7
2.1. Profilbildung	7
2.2. Homogenisierung	8
2.3. Bindung	8
2.4. Studierende für den Studiengang gewinnen	8
3. Instrumente auswählen	9
3.1. Schulnoten	9
3.2. Tests	9
3.3. Fremdsprachenprüfungen	10
3.4. Interviews/Gespräche	10
3.5. Bewerbungsschreiben und Aufsätze	11
3.6. Probezeit	11
3.7. Biografische Angaben	12
3.8. Empfehlungsschreiben	12
3.9. Selbstselektion	12
4. Entscheidungsregeln festlegen	15
4.1. Einstufiges vs. mehrstufiges Verfahren	15
4.2. Kompensatorische vs. konjunktive Entscheidung	16
4.3. Klinische vs. Statistische Urteilsbildung	16
D. Qualitätssicherung	17
E. Literatur	18

A. Studierendenauswahl als Aufgabe der Hochschulen

Die Hochschulen haben mittlerweile die Möglichkeit, zumindest einen Teil ihrer zukünftigen Studierenden selbst auszuwählen. Im Hinblick auf die absehbare Änderung des Zulassungswesens sowie die Einführung der Bachelor- und Master-Studiengänge wird die Bedeutung der Studierendenauswahl in Zukunft mit großer Wahrscheinlichkeit zunehmen. In den Studiengängen, in denen die Studienplätze zentral über die ZVS vergeben werden, haben die Hochschulen schon heute das Recht, 24 Prozent der Studienplätze nach eigenen Kriterien zu vergeben. In Baden-Württemberg **müssen** die Hochschulen mittlerweile sogar einen Großteil ihrer Studierenden selbst auswählen, wobei die Landesregierung bestimmte Kombinationen von Auswahlkriterien vorgegeben hat. Im Bereich der internationalen Postgraduiertenausbildung (internationale graduate schools und Master-Programme) ist die Auswahl der Studierenden durch die Hochschule ebenfalls schon Realität. In seinen erst kürzlich veröffentlichten Empfehlungen zur Reform des Hochschulzugangs fordert auch der Wissenschaftsrat (2004) eine stärkere Beteiligung der Hochschulen an der Zulassung der Studierenden.

Dem Hochschulsystem eröffnet sich damit die Chance, zu einer größeren Diversifizierung und Profilierung der Studienangebote zu gelangen. Die Hochschulen auf der einen Seite haben die Möglichkeit, maßgeschneiderte Angebote zu entwickeln und sich dazu dann auch die Studierenden aussuchen zu können, für die diese Angebote die passenden sind. Den Studierenden auf der anderen Seite können so Studiengänge angeboten werden, die auf ihr spezielles Fähigkeitsprofil zugeschnitten sind. Darüber hinaus werden sie bei der Wahl des passenden Studiengangs unterstützt, in dem ihre Eignung bzw. Nichteignung für den speziellen Studiengang schon vor Aufnahme des Studiums prognostiziert wird. Damit wird von vornherein eine größtmögliche Passung zwischen Studienangebot und Studierenden angestrebt und die Gefahr von Fehlentscheidungen reduziert.

Dieses Papier beschreibt die aus der Sicht des CHE notwendigen Schritte zur systematischen Entwicklung eines Studierendenauswahlverfahrens für eine bestimmte Hochschule, einen Fachbereich oder einen Studiengang und zeigt auf, welche Handlungsoptionen es bei der Entwicklung entsprechender Verfahren gibt. Dabei geht es primär um die **Auswahl für grundständige Studiengänge**. Auf die spezifischen Anforderungen und Besonderheiten bei der **Zulassung zu höheren Semestern** und bei der **Zulassung in Master- und Promotionsstudiengänge** kann im Rahmen dieses Paper nicht eingegangen werden. Im Großen und Ganzen sind dabei jedoch die beschriebenen Überlegungen und die beschriebene Vorgehensweise auch anzuwenden.

Zunächst werden einige grundsätzliche Empfehlungen für die Gestaltung von Auswahlverfahren gegeben, danach werden die notwendigen Schritte zur Erstellung eines solchen Verfahrens eingehend geschildert.

B. Grundsätzliche Empfehlungen für die Gestaltung von Auswahlverfahren

- **Auswahl zur Profilbildung nutzen**

Das Ziel der Auswahl sollte die Herstellung einer größtmöglichen Passgenauigkeit zwischen dem Anforderungs- und inhaltlichen Profil des Studiengangs und dem Fähigkeits- und Interessenprofil der ausgewählten Studierenden sein. Die Gestaltung des Auswahlprozesses muss Teil der Strategie- und Profilentwicklung der Hochschule, des Fachbereichs und des Studiengangs sein.

- **Auswahl nutzen um Bindung zu erhöhen**

Neben der Profilbildung sollte die Herstellung von Bindung zwischen Lehrenden und Studierenden das Ziel des Auswahlverfahrens sein. Diese entsteht insbesondere im persönlichen Gespräch.

- **Klare Auswahlziele formulieren**

Von der Zielsetzung der Auswahl hängt die Gestaltung des Verfahrens ab: Die Art der Kriterien, die zu erhebenden Daten, die verwendeten Instrumente und damit nicht zuletzt auch Entscheidungsprozess und Ergebnis. Erst wenn geklärt ist, welche Studierenden die Hochschule für den entsprechenden Studiengang haben möchte, kann entschieden werden, ob der Bewerber oder die Bewerberin diesen Vorstellungen entspricht.

- **Selbstselektion nutzen**

Mit Selbst-Selektion ist einerseits gemeint, dass sich passende Bewerber bei der entsprechenden Einrichtung bewerben und weniger passende Bewerber von vornherein nicht. Voraussetzung für eine erfolgreiche Selbst-Selektion ist eine optimale Kommunikation der Anforderungen, Profile und Aufnahmekriterien. Möglichst viele passende Bewerber sollen auf das Angebot der Hochschule aufmerksam werden und nicht passende Bewerber sollen erkennen können, dass sie dem Anforderungsprofil des Studienganges nicht entsprechen und eine Bewerbung somit wenig Aussicht auf Erfolg hat.

Der große Vorteil der Selbstselektion ist die Vermeidung von Kosten für das Auswahlverfahren. Ein Bewerber, der anhand der Informationen, die beispielsweise im Internet zugänglich sind, erkennt, dass er nicht „passt“, verursacht keine weiteren Kosten. Wird die fehlende Passung erst nach einem aufwändigen Testverfahren und einem Vorstellungsgespräch festgestellt, sind sowohl der Hochschule als auch dem Bewerber Kosten für die Durchführung des Testverfahrens, Anreise und allgemeinen Aufwand entstanden.

- **Mehrstufige Verfahren verwenden**

Es kann bei der Auswahl von Studierenden nicht darum gehen, alle Bewerber möglichst detailliert „auf Herz und Nieren“ zu prüfen. Um den Aufwand für die Auswahl auf ein leistbares Maß zu beschränken sind daher mehrstufige Verfahren zu verwenden, die von einer groben (Vor-)Selektion, z.B. durch formale Kriterien zu einer immer genaueren Diagnose führen. Aber auch bei der genaueren Beurteilung geht es nicht darum, unter den Passenden eine genaue Rangliste aufzustellen, sondern lediglich darum, die Bewerber in die beiden Gruppen „Annahme“ oder „Ablehnung“ einzusortieren sowie ggf. zusätzlich in eine Gruppe „weiter zu untersuchen“.

- **Einfache Verfahren bevorzugen**

Angesichts der Tatsache, dass die Zeit und der Aufwand, den eine Hochschule investieren kann, begrenzt ist, und auch der Aufwand für die Bewerber möglichst gering gehalten werden sollte¹, ist es ratsam, ein eher einfaches Verfahren einzusetzen, um so das Verhältnis von Kosten und Nutzen zu optimieren.

¹ Man bedenke, dass diese sich an mehreren Hochschulen gleichzeitig bewerben.

C. Leitfaden für die Entwicklung von Auswahlverfahren

Die Entwicklung eines Auswahlverfahrens sollte sechs Schritte beinhalten (siehe Abb.1). Vor der eigentlichen Entwicklung des Auswahlverfahrens sind organisatorische, juristische, finanzielle und weitere **Rahmenbedingungen** zu klären. Der erste Schritt der eigentlichen Entwicklung ist dann das **Setzen der Auswahlziele**. Aus der Beantwortung der Frage nach den Zielen (also der Frage, welche Studierenden ausgewählt werden sollen) ergeben sich die dafür geeigneten **Prädiktoren**, die wiederum die Art der zu verwendenden **Auswahlinstrumente** bestimmen. Letztlich müssen noch die **Regeln** festgesetzt werden, **nach denen eine Entscheidung getroffen** werden soll.

1. Rahmenbedingungen klären
2. Ziele setzen
3. Instrumente auswählen
4. Entscheidungsregeln festlegen

Abb. 1: Schritte zur Entwicklung eines Auswahlverfahrens

Im Folgenden wird nun auf die einzelnen Schritte ausführlicher eingegangen.

1. Rahmenbedingungen klären

Bevor die Entwicklung eines Auswahlverfahrens begonnen werden kann, sind zunächst verschiedene Rahmenbedingungen zu klären.

Übergeordnete Ziele der Hochschule

Bei der Entwicklung von Auswahlverfahren sind zwei wesentliche Bedingungen zu berücksichtigen: zum einen muss das Verfahren den Anforderungen des jeweiligen Faches bzw. Studiengangs entsprechen, d.h. die eingesetzten Instrumente müssen den Spezifika des Faches entsprechen. Andererseits müssen die verschiedenen studiengangsbezogenen Auswahlverfahren den übergeordneten strategischen Ausrichtungen der Organisationseinheiten Fachbereich/Fakultät und Hochschule entsprechen. Das heißt, es kann keine Verfahrensentwicklung ohne Beteiligung der betroffenen Fächer geben, jedoch sind auch Fachbereichs- und Hochschulleitung in die Aufgabe der Verfahrensentwicklung zu involvieren. Wie das im Einzelnen geschieht, wird in der Praxis unterschiedlich sein. Wesentlich ist, dass die Hochschulleitung dafür Sorge tragen muss, dass die strategische Ausrichtung (beispielsweise soziales Engagement der Studierenden oder Forschungsorientierung) sich in den einzelnen Auswahlverfahren niederschlägt².

Will sich die Hochschule durch die Ziel gerichtete Auswahl von Studierenden profilieren, so muss sie durch gezielte **Marketingaktivitäten** dafür sorgen, dass es einen gewissen Bewerberüberhang gibt. Insbesondere geht es darum, dass die Anzahl der **passenden** Bewerber genauso hoch oder höher ist, als die Anzahl der Studienplätze. Nur dann ist sichergestellt, dass man nicht aufgrund des Kapazitätsauschöpfungsgebotes auch unpassende Bewerber aufnehmen muss – womit die Profilbildung wieder zu einem gewissen Maße hinfällig würde. Hier zeigt sich ein Dilemma: Einerseits sollte es möglichen sein, auch bei Unterauslastung ungeeignete Bewerber abzuweisen. Dafür wäre allerdings der derzeitige rechtliche und haushälterische Spielraum der Hochschulen erheblich zu erweitern. Andererseits kann das Ziel nicht darin bestehen, Auswahlverfahren als Hebel für die Reduzierung von Studentenzahlen zu benutzen, wofür artifizielle „elitäre“ Studiengangprofile

² Im Idealfall ist der Entwicklung eines Auswahlverfahrens eine strategische Positionierung der Hochschule, des Fachbereichs und des Studiengangs vorausgegangen. Als Mindestanforderung sollte die Hochschulleitung in die Gestaltung des Verfahrens soweit involviert sein, so dass sichergestellt ist, dass sich die strategischen Ziele des Auswahlverfahrens und der Hochschule insgesamt nicht widersprechen.

als Feigenblatt erhalten müssten. Eine Lösung für dieses Dilemma zeichnet sich erst dann ab, wenn die organisatorische und haushälterische Autonomie der Hochschulen weiter vorangeschritten ist, als dies heute der Fall ist.

Für den einzelnen Studiengang stellt sich in der derzeitigen rechtlichen Situation die Frage, ob **überhaupt eine Auswahl bzw. ein eigenes Auswahlverfahren** möglich ist. Das hängt auch davon ab, wie das Zulassungsverfahren in dem entsprechenden Studiengang generell organisiert ist. Sind die Studiengänge in das ZVS-Verfahren eingebunden? Gibt es einen örtlichen NC? Die Frage ist also, ob man von vornherein gezwungen ist, eine Auswahl zu treffen, oder ob diese Entscheidung der Hochschule überlassen ist.

Liegt die Entscheidung bei der Hochschule, so ist zunächst festzustellen, ob es überhaupt langfristig einen Bewerberüberhang gibt. Ist der Bewerberandrang in einem Jahr nur knapp höher als die Anzahl der vorgesehenen Studienplätze, so kann es sinnvoll sein, alle Bewerber aufzunehmen, statt ein aufwändiges Verfahren zu etablieren, das im Folgejahr hinfällig werden könnte, wenn der Bewerberandrang wieder etwas geringer sein sollte. In bestimmten Fällen kann es sich jedoch auf Grund einer bestimmten strategischen Positionierung oder besonderer fachlicher Anforderungen auch dann empfehlen auszuwählen, wenn es keinen Bewerberüberhang gibt.

Als nächstes muss geklärt werden, welche **Verfahren überhaupt Anwendung finden dürfen**³, und bestimmte Kriterien auf jeden Fall verwendet werden müssen (z.B. Wartezeitquote, Ausländerquote).

Es ist zu klären, welche **finanziellen und personellen Ressourcen** vorhanden sind und welche davon eingesetzt werden sollten, damit Aufwand und Ertrag in einem vernünftigen Verhältnis zueinander stehen. Im Fall der personellen Ressourcen muss auch geklärt werden, zu welchem Zeitpunkt diese verfügbar sind.

Nicht zuletzt sind dabei auch **Terminfragen** zu klären: Bis zu welchem Zeitpunkt muss die Auswahl durchgeführt werden, wann gehen die Bewerbungen ein? Wann gibt es am Fachbereich welche Kapazitäten für die Auswahl? Gibt es eventuell Überschneidungen mit Prüfungszeiträumen? Soll die Auswahl zentral koordiniert werden, dann sind die Termine zwischen den Fachbereichen abzustimmen.

³ Nach der derzeitigen Interpretation von Artikel 12 des Grundgesetzes stellt die Beschränkung der Anzahl der Studienplätze eine Einschränkung des Grundrechtes auf freie Berufswahl dar. Einschränkungen von Grundrechten können wiederum nur aufgrund eines Gesetzes erfolgen. Daher obliegt es in der jetzigen Situation dem Gesetzgeber, den Hochschulen veränderte rechtliche Rahmenbedingungen für die Auswahl der Studierenden zu geben. Diese Rahmenbedingungen sind mehr oder weniger restriktiv. In Baden-Württemberg sind beispielsweise nur bestimmte Kombinationen von Auswahlverfahren vom Gesetzgeber erlaubt worden.

2. Ziele setzen

Nach der Klärung der Rahmenbedingungen ist der erste Schritt zur Entwicklung eines Auswahlverfahrens die Festlegung der **Ziele, die mit dem Verfahren verfolgt werden sollen**. Diese Ziele können im einzelnen sehr unterschiedliche sein, vier grundsätzliche Ziele lassen sich jedoch für jeden Studiengang, bzw. für jede Hochschule postulieren.

1. Profilbildung der Hochschule bzw. der organisatorischen Einheit
2. Homogenisierung des Leistungs- und Anforderungsniveaus
3. Bindung zwischen Studierenden und Hochschule
4. Gewinnung von Studierenden

2.1. Profilbildung

Die Auswahl von Studierenden ist komplementär zum Prozess der Profilbildung der Hochschulen. Die Hochschule bzw. der Fachbereich oder der einzelne Studiengang entwickeln ein Angebots- bzw. Anforderungsprofil, für das dann die passenden Studierenden gesucht werden. Damit rückt vor die Frage, welche Studierenden zu suchen sind die Frage nach dem eigenen Profil. Dies ist gleichwohl ein iterativer Prozess: keine Hochschule sollte ein Profil für einen Studiengang entwickeln, der auf keinerlei Nachfrage stößt.

Profilierungsdimensionen

Drei zentrale Dimensionen, mit deren Hilfe das Profil eines Studienganges beschrieben werden kann, sind:

1. Inhaltliches Profil
2. Strukturelles Profil
3. Leistungsanforderungsprofil

Das **inhaltliche Profil** wird zunächst grob durch das Studienfach vorgegeben, innerhalb der Fächer gibt es jedoch wiederum verschiedene inhaltliche Ausrichtungen und Schwerpunktbildungen. Vermehrt entstehen in letzter Zeit auch speziell zugeschnittene interdisziplinäre Angebote („Bindestrich-Studiengänge“). Im Hinblick auf diese Dimension sind also Studierende zu suchen, deren fachliche Interessen und Neigungen dem speziellen inhaltlichen Profil des Studiengangs entsprechen.

Mit **strukturellem** Profil sind Merkmale wie Abschlussart (Dipl., Mag. Bachelor, Master) und Studienorganisation (Präsenz-, Fern-, Vollzeit-, Teilzeitstudiengang) gemeint. Weitere Merkmale könnten obligatorische Praxisabschnitte (Praktikum, Praxissemester), Auslandsaufenthalte oder auch die Intensität und Form der Betreuung (z.B. durch Mentorenprogramme) sein. Auch hier gibt es unterschiedliche Interessen der Studienanfänger und ein größtmöglicher Abgleich zwischen Angebot und Interessen sollte gesucht werden.

Die Dimension des **Leistungsanforderungsprofils** findet bisher bei der Diskussion um Studierendenauswahl besondere Beachtung. Von den Hochschulen wird immer wieder gefordert, sich die „besten“ Studierenden aussuchen zu dürfen. Die oben stehenden Ausführungen machen aber deutlich, dass die Passung der Anforderungen mit einer - wie auch immer definierte - Leistungsstärke der Studierenden lediglich eine Dimension der anzustrebenden Passung von Studiengang/Hochschule und Studierenden ist.

Leistungsstärke ist ein sehr abstraktes Konzept. Will man Studierende nach ihrer Leistungsstärke auswählen, so muss konkretisiert werden, wodurch sich Leistungsstarke Studierende auszeichnen sollen. Denkbare Kriterien wären beispielsweise:

- Kognitive Leistungsfähigkeit (Intelligenz)
- Leistungsstärke bei Schlüsselqualifikationen (Kontaktfreudigkeit, Organisationstalent, etc.)

- Leistungsmotivation
- Möglichst vielseitige Begabung.

Es liegt in der Logik eines wettbewerblichen Systems, dass nicht alle Hochschulen die – wie auch immer definierten – leistungsstärksten Studienanfänger bekommen können. Sollten **alle** Hochschulen das Leistungsniveau lediglich mit dem Abiturdurchschnitt gleichsetzen, würde dies dazu führen, dass einige wenige Hochschulen die Abiturbesten, viele die durchschnittlichen und einige wenige die übriggebliebenen Bewerber bekommen. Insofern sind die Hochschulen gefordert, genau zu definieren, was für Sie Leistungsstärke bedeutet und dabei von Hochschule zu Hochschule auch unterschiedliche Definitionen zu verwenden.

2.2. Homogenisierung

Das Ziel der Profilbildung ist, sich von anderen Angeboten zu unterscheiden. Innerhalb des Studiengangs, bzw. der Hochschule ist dagegen eine gewisse Homogenisierung anzustreben. Das bedeutet also beispielsweise, das durchschnittliche Leistungs- und Vorkenntnisniveaus der Bewerber nicht um jeden Preis zu erhöhen, sondern ein möglichst homogenes Leistungs- und Vorkenntnisniveau auf einem angemessenen Niveau herzustellen. Das gleiche gilt auch für den Inhalt und die Struktur des Angebotes. Das Ziel sollte eine Gruppe von Studierenden sein, die ähnlich Interessen und Neigungen hat und deren Leistungsniveau einigermaßen homogen ist. Nur dann kann die Hochschule ihr Angebot optimal auf die Studierenden ausrichten.

Zum Beispiel könnte sich ein Fachbereich darauf spezialisieren, Studierende, die das Studium mit spezifischen Defiziten beginnen, zum Abschluss zu führen (z.B. Chemie für Bewerber ohne Chemie Leistungskurs). Ein anderer Fachbereich könnte beispielsweise eine bestimmte Klientel bedienen, die nicht über Leistungsfähigkeit definiert ist, sondern über ein besonderes Fachinteresse (z.B. Verkehrspsychologie) oder ganz spezielle Anforderungen (z.B. Teilzeitstudium, Studieren mit Kind, Abendstudium usw.).

2.3. Bindung

Ein weiterer Effekt der gegenseitigen Auswahl von Studierenden und Hochschulen ist ein höheres Maß an **Bindung** bzw. gegenseitiger Wertschätzung. Dieses Maß an Bindung und Wertschätzung ist umso höher, je persönlicher, aber auch je selektiver die Auswahl war. Hohe Bindung führt auf der Seite der Studierenden dazu, dass sie sich stärker für das Studium und auch für die Hochschule insgesamt engagieren, ein Studienabbruch oder Hochschulwechsel wird darüber hinaus unwahrscheinlicher. Auf Seiten der Lehrenden führt höhere Bindung ebenfalls zu höherem Engagement für die selbst ausgewählten Studierenden. Hier spielen auch Prozesse der kognitiven Dissonanzreduktion eine Rolle: Da sich die Lehrenden für diese Studierenden entschieden haben „müssen“ diese gut sein.⁴

2.4. Studierende für den Studiengang gewinnen

Auch wenn es zunächst selbstverständlich erscheint, so sollte man sich vergegenwärtigen, dass der Zweck des Auswahlverfahrens die **Zulassung** von Studierenden ist. Auch wenn dies beinhaltet, unter den Bewerbern zu selektieren, ist immer darauf zu achten, dass das Verfahren so gestaltet wird, dass eine angemessene Anzahl von Bewerbern auch bereit ist, das Verfahren auf sich zu nehmen. Wenn das Verfahren als sehr aufwändig oder als sehr selektiv wahrgenommen wird, kann dies unter Umständen dazu führen, dass sich auch passende Bewerber lieber an einer Hochschule bewerben, bei der die subjektiven Erfolgsaussichten höher scheinen.⁵

Um für den entsprechenden Studiengang nachhaltig eine ausreichende Anzahl von passenden Studierenden finden zu können, muss die Hochschule sowohl die eigenen Angebote und ihre Qualität

⁴ Die Theorie der Kognitiven Dissonanz (Festinger (1957)) besagt, dass nach Entscheidungen konsonante Informationen (z.B. Stärken des Studierenden) gesucht und dissonante Informationen (z.B. ihre Defizite) ausgeblendet werden. So wird die Einstellung zum ausgewählten Studierenden in der Regel immer positiver.

⁵ Insbesondere dann, wenn die Anzahl der Bewerbungen beschränkt sein sollte (siehe „Leipziger Erklärung“ in Meyer/Müller-Böling (1996)).

als auch die Population der potentiellen Studierenden im Blick behalten und ggf. Auswahlziele und Kriterien anpassen. Es gilt also, wie Waage zwischen einerseits Profilbildung und Homogenisierung und andererseits einer ausreichenden Anzahl von passenden Bewerbern zu halten.

3. Instrumente auswählen

Sind die Zielkriterien für die Auswahl festgelegt, muss als nächstes überlegt werden wie das Vorhandensein dieser Kriterien **gemessen**, also operationalisiert werden soll und mit welchen **Instrumenten**⁶ dies geschehen soll.

3.1. Schulnoten

Da das Abiturzeugnis/Zeugnis der Hochschulreife ohnehin bei der Bewerbung mit eingereicht werden muss um die Hochschulzugangsberechtigung nachzuweisen, ist diese Informationsquelle zumindest für inländische Studienbewerber in jedem Fall verfügbar. Schulnoten geben zum einen Hinweise über den erreichten Leistungs- bzw. Wissensstandard, gelten aber auch als Maß für die intellektuelle Leistungsfähigkeit. Darüber hinaus wird die Abiturnote durch weitere Faktoren, wie z.B. Fleiß, Konzentrationsfähigkeit und Leistungsmotivation bestimmt, die auch im Studium eine Rolle spielen. Als Auswahlkriterien kommen der **Gesamnotendurchschnitt**, **einzelne Fachnoten** oder **eine Kombination aus relevanten Fachnoten** oder auch die **belegten Kurse** in Betracht.

Der **Gesamnotendurchschnitt** des Schulabschlusszeugnisses stellt dabei den Prädiktor mit der höchsten Validität bezogen auf das Kriterium Studienerfolg dar. Die prognostische Validität der **Teilnoten** oder auch einer **Kombination aus verschiedenen Teilnoten** ist niedriger. Eine plausible Erklärung dafür ist, dass die Gesamtnote weniger von Tagesform, unterschiedlicher Notengebung der Lehrer usw. beeinflusst ist, also reliabler⁷ ist. Teilnoten können jedoch z.B. dazu verwendet werden, spezifische Mindeststandards in bestimmten Fächern festzustellen. Beispielsweise wäre es denkbar, einen Englisch-Test nur dann zu verlangen, wenn die Bewerber keinen Leistungskurs Englisch mit einer bestimmten Note vorweisen können.

3.2. Tests

Als Instrumente für die Auswahl von Studierenden kommen in erster Linie **Kenntnis-** und **Studierfähigkeitstest** in Frage. **Persönlichkeitstest** könnten zwar grundsätzlich interessante Informationen liefern, sind jedoch aufgrund Ihrer leichten Verfälschbarkeit für die Auswahl von Studierenden eher ungeeignet.

Kenntnistest messen den allgemeinen oder auch fachspezifischen Wissensstand eines Studienbewerbers. Hier ist weiterhin zwischen **schulfachbezogenen Kenntnistests** und **Tests, die spezielle studienfachbezogene Kenntnisse überprüfen** zu unterscheiden. Beide Arten von Test sind in Deutschland nicht sehr weit verbreitet. Generell könnten diese aber eingesetzt werden, um z.B. gewisse Mindeststandards bei den Studienanfängern zu setzen und damit auch auf die schulische Ausbildung zurückzuwirken. Die Vorhersagekraft dieser Tests bezogen auf das Kriterium Studienerfolg ist zwar geringer als die Abiturnote, jedoch noch zufrieden stellend.

Der wohl bekannteste **Studierfähigkeitstest**, der in Deutschland bisher zur Anwendung kam, ist der mittlerweile eingestellte Test für Medizinische Studiengänge (TMS). In den USA findet der Scholastic Aptitude Test (SAT) breite Verwendung. Diese Art von Tests messen kognitive Fähigkeiten und Fertigkeiten, die für die Bewältigung der Studienanforderungen notwendig sind. Beim TMS waren dies beispielsweise Fähigkeiten wie Konzentrationsfähigkeit, Merkfähigkeit, räumliches Vorstellungsvermögen, Textverstehen. motivational-affektive Aspekte wie Leistungsmotivation oder

⁶ Die Beschreibung der Instrumente wurde in weiten Teilen dem sehr lesenswerten Buch des Deidesheimer Kreises (1997) entnommen.

⁷ Da die Validität wiederum nie höher als das Quadrat der Reliabilität werden kann, sind der Validität von Einzelfachnoten durch die mangelnde Reliabilität Grenzen gesetzt. Grundsätzlich erhöht aber jeder weitere Prädiktor mit einer Validität über null die Vorhersagegenauigkeit.

Prüfungsangst werden damit zwar nicht direkt abgeprüft, spielen aber für das Testergebnis ebenfalls eine Rolle.

Man unterscheidet zwischen **studienfach- bzw. studienfeldspezifischen Fähigkeitstests**, wie z.B. dem TMS, und **allgemeinen Studierfähigkeitstest**, wie z.B. dem bis 1980 verwendeten Auswahltest der Studienstiftung (ATS) oder dem SAT. Die Prognosekraft von Studierfähigkeitstests liegt generell etwas unterhalb der Prognosekraft der Schulabschlussnoten. Die Kombination von Schulabschlussnote und Ergebnis eines Studierfähigkeitstests führt zu einer beträchtlichen Erhöhung der Vorhersagegenauigkeit (Trost 2003).

Die Vorteile von Testverfahren gegenüber anderen Verfahren z.B. Interviews sind ihre hohe Objektivität und Reliabilität sowie der geringere Aufwand der Durchführung bei einer höheren Bewerberzahl. Der große Nachteil von Testverfahren ist, dass die Erstellung und ständige Anpassung⁸ recht aufwändig sind und sie sich daher nur für eine große Anzahl von Personen lohnen. Dass ein einzelner Fachbereich nur für den eigenen Bedarf einen Test „nach allen Regeln der Kunst“ entwickelt und einsetzt ist deshalb recht unwahrscheinlich. Damit bleibt einzelnen Fachbereichen realistischer Weise nur die Möglichkeit, entweder auf bereits vorhandene Testverfahren zurückzugreifen, oder sich mit anderen Fachbereichen zusammenzutun⁹. Eine Ausnahme stellen einfache **Screening-Verfahren** da, die Mindeststandards hinsichtlich Vorkenntnissen und Fähigkeiten abprüfen, also nicht dem Vergleich der Bewerber untereinander dienen, sondern offensichtlich ungeeignete Bewerber herausfiltern.

Test, insbesondere studienfeldspezifische Studierfähigkeitstest liefern also Hinweise auf die Wahrscheinlichkeit eines erfolgreichen Studienabschlusses. Zur angestrebten Profilbildung durch die Studierendenauswahl tragen sie dagegen nicht bei. Vor diesem Hintergrund sollten sie lediglich zur Vorselektion der Bewerber dienen und als **eine**, unbedingt durch weitere Instrumente zu ergänzende Teilinformation über den Bewerber angesehen werden.¹⁰ Das gleiche gilt auch für Schulnoten.

3.3. Fremdsprachenprüfungen

Insbesondere im Hinblick auf die Entstehung des europäischen Hochschulraums wird die Bedeutung von Fremdsprachenprüfungen für die Zulassung ohne Frage zunehmen. Diese können in unterschiedlicher Weise stattfinden, beispielsweise als Test, Interview oder Aufsatz. Für die einzelne Hochschule stellt sich die Frage, ob sie selbst die Fremdsprachenkenntnisse der Bewerber abschätzen will, oder ob sie auf bereits vorhandene, standardisierte Tests, wie z.B. den TOEFL zurückgreift.

3.4. Interviews/Gespräche

Interviews als Auswahlinstrument können durchaus sinnvoll eingesetzt werden, wenn man bei Ihrer Anwendung berücksichtigt, was sie leisten können und was nicht. Generell weisen Interviews eine geringe Objektivität und Reliabilität auf, die jedoch durch Strukturierung, d.h. Vorgabe der Fragen erhöht werden kann. Entgegen dem subjektiven Gefühl der Auswählenden in Interviewverfahren belegen wissenschaftliche Untersuchungen die geringe Prognosekraft, mit Korrelationen überwiegend um $r=.20$, **bezogen auf den Studienerfolg** (vgl. Trost 1996). Faktoren wie Vorwissen und Studieneignung können mit Tests deutlich besser erfasst werden. Interviews können dagegen Aufschluss über kommunikative Kompetenzen, individuelle Besonderheiten und Studienmotivation geben. Beim letzten Punkt besteht allerdings die Gefahr, dass hier eher die Fähigkeit der Bewerber, sich auf das Interview entsprechend vorzubereiten, die Fragen zu antizipieren und den Interviewern das zu erzählen, was sie hören wollen, gemessen wird.

⁸ Beispielsweise müssen in der Regel bei jedem Testdurchlauf neue Aufgaben verwendet werden.

⁹ Um an einer Baden-Württembergischen Fachhochschule für einen wirtschaftswissenschaftlichen Studiengang zugelassen zu werden, muss man beispielsweise einen Studierfähigkeitstest absolvieren, der zentral von der FH Pforzheim koordiniert wird und in Pforzheim, Heilbronn oder Nürtingen abgelegt werden kann.

¹⁰ Ein Negativbeispiel dafür ist das oben erwähnte Verfahren für die wirtschaftswissenschaftlichen Studiengänge an Baden-Württembergischen Fachhochschulen. Hier wird die Auswahlentscheidung allein aufgrund der Abiturnote und dem Ergebnis des Testes gefällt. Eine Profilbildung der einzelnen Hochschulen wird damit nicht befördert.

In Anbetracht der wissenschaftlich belegten geringen prognostischen Validität von Interviews ist deren vielleicht wichtigste Funktion die Herstellung einer Beziehung zwischen Bewerber/Studienanfänger und der Hochschule. Dadurch, dass sich beide Seiten, die Hochschule sowie der Bewerber, auf einer persönlichen Basis füreinander entscheiden, entsteht eine deutlich höhere gegenseitige Wertschätzung, die Grundlage für höheres Engagement sowohl des Bewerbers als auch der Hochschule ist (s.o.). Nicht zuletzt stellt sich ja die Hochschule beim Bewerbungsgespräch auch selbst dem Bewerber vor und hat so die Chance, attraktive Bewerber zu überzeugen, sich für sie zu entscheiden.

3.5. Bewerbungsschreiben und Aufsätze

Ausführliche **Bewerbungsschreiben** können Auskunft über die Motivation für die Wahl des Faches und der Hochschule, aber auch über Ausdrucksfähigkeit und Sprachbeherrschung, außerschulische Interessengebiete, Berufserfahrung und den allgemeinen Bildungshintergrund des Bewerbers geben¹¹. Damit werden durch ein Bewerbungsschreiben ähnliche Aspekte abgedeckt wie durch ein Auswahlgespräch, mit dem Unterschied, dass der Informationsfluss beim Bewerbungsschreiben nur in eine Richtung verläuft. Noch mehr als im Bewerbungsgespräch besteht bei Bewerbungsschreiben die Gefahr, dass die Bewerber genau das schreiben, was der Auswählende hören will, ohne es wirklich zu meinen. Außerdem besteht unter Umständen die Gefahr, dass die Bewerber das Schreiben gar nicht selbst verfassen. Daher scheint es ratsam, das Bewerbungsschreiben durch ein Gespräch zu ergänzen. Ein aussagefähiges Bewerbungsschreiben ist eine gute Grundlage für das Interview, da es Anknüpfungspunkte für das Gespräch enthält. Der Umfang der Bewerbungsschreiben kann von einem einfachen Anschreiben bis zu einem ausführlichen „Letter of Motivation“ reichen.

Aufsätze zu einem vorgegebenen oder auch selbst gewählten Thema zielen auf die Erfassung schulischer und außerschulisch erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten und die Beurteilung des Gliederungs-, Argumentations- und Ausdrucksvermögens. Sie bieten sich daher als Auswahlkriterium für Studienfächer an, in denen genau dies für ein erfolgreiches Studium gefordert ist, so beispielsweise im geisteswissenschaftlichen Bereich. Auch hier besteht die Gefahr, dass der Aufsatz nicht selbstständig verfasst wird. Es können jedoch Gegenmaßnahmen getroffen werden: Zum einen kann man den Aufsatz z.B. im Rahmen eines allgemeinen Zulassungstests unter Aufsicht schreiben lassen. Eine weitere Möglichkeit ist, die Bewerber unterschreiben zu lassen, dass sie den Aufsatz selbst verfasst haben. Die dritte Möglichkeit ist, in einem Vorstellungsgespräch Fragen zum Aufsatz zu stellen.

3.6. Probezeit

Der Hintergedanke bei einer Probezeit für Studierende ist, dass sich ein erfolgreicher Studienabschluss am besten prognostizieren lässt, indem man die Leistungen des Studierenden über einen gewissen Zeitraum in der Studieneingangsphase hinweg betrachtet. Eine solche Probezeit kann auch als Ersatz fungieren, wenn eine Studierendenauswahl aufgrund rechtlicher Rahmenbedingungen nicht möglich ist. Dabei ist allerdings zu bedenken, dass eine solche Probezeit mit einigem Zeit- und Ressourcenverlust für beide Seiten verbunden ist. Als eine bereits vorhandene Form der „Bewährungsprobe“ können bisher das Vordiplom- oder die Zwischenprüfungen angesehen werden. Dieser Zeitraum ist jedoch für diesen Zweck eindeutig zu lang.

Denkbar ist, dass Hochschulen einige Bewerber endgültig aufnehmen, und einige Grenzfälle sozusagen „auf Bewährung“ zulassen. Diese könnten dann in den ersten Semestern dazu verpflichtet werden, entsprechende Leistungen zu erbringen um ihre Fähigkeiten unter Beweis zu stellen. Ähnlich ist das Verfahren, die Zulassung nur unter Auflagen zu erteilen, wenn z.B. die formellen Zulassungskriterien nicht erfüllt sind, die Bewerber aber trotzdem Erfolg versprechend sind. Die Auflagen könnten z.B. Praktika oder nachzuweisende Fremdsprachenkenntnisse sein.

¹¹ So fordert beispielsweise die private Universität Witten/Herdecke von den Bewerbern ein Essay an zum Thema „Wer ich bin und wie ich geworden bin, wer ich bin“

3.7. Biografische Angaben

Bei der Bewerbung um einen Arbeitsplatz gehört der Lebenslauf zum Standardinhalt einer Bewerbungsmappe. Auch bei der Auswahl von Studierenden ist die Verwendung von biografischen Angaben denkbar. Lebensläufe können zum einen Aufschluss über die Qualifikation und Erfahrung des Bewerbers geben, zum anderen über Interessen und Engagement. Wie bei Anschreiben und Aufsätzen besteht auch hier die Gefahr, dass im Lebenslauf falsche Angaben gemacht werden, um z.B. hohes soziales Engagement vorzutäuschen. Dieser Gefahr kann aber durch gezieltes Nachfragen in einem persönlichen Bewerbungsgespräch entgegnet werden.

3.8. Empfehlungsschreiben

In den USA und dort insbesondere bei der Auswahl von Studierenden für die PhD-Programme sind Empfehlungsschreiben weit verbreitet und für die Hochschulen ein wichtiger Entscheidungsfaktor. Voraussetzung ist jedoch ein funktionierendes Netzwerk der Hochschulen und der Verfasser dieser Schreiben, denn Empfehlungsschreiben können nur dann als Kriterium verwendet werden, wenn Sie von (dem Fachbereich) bekannten und renommierten¹² Personen verfasst werden. Anderenfalls sind sie ohne großen Wert. Für die Auswahl von Studienanfängern sind Empfehlungsschreiben daher eher kein sinnvolles Instrument.

3.9. Selbstselektion

Die Bedeutung der Selbst-Selektion ist nicht zu unterschätzen. Könnte die Selbst-Selektion optimal gesteuert werden, dann würden sich nur passende Kandidaten bewerben, und zwar ungefähr in dem Umfang, in dem Plätze vorhanden sind. Die Selbst-Selektion vermindert damit deutlich den späteren Selektionsaufwand. Sie kann zum einen durch **Informationen über den Studiengang** und zum anderen über die Kommunikation von **Anforderungen** gesteuert werden.

Um **Selbstselektion durch Information** handelt es sich z.B., wenn eine Hochschule kommuniziert, dass sich ein bestimmter Studiengang an eine bestimmte Zielgruppe richtet. Die Hochschule muss hierbei ihr Profil, die gewünschte Art von Studierenden sowie die Anforderungen, die sie zu Beginn und während des Studiums stellt, kommunizieren. Der Bewerber kann dann selbst sehen, ob er zu diesem Profil passt, bzw. ob er den Anforderungen gerecht werden kann.¹³ Eine andere Form der Selbstselektion ergibt sich durch den Selbsttest. Das Institut für Informatik der LMU München bietet beispielsweise einen webbasierten Selbst-Test an (<http://www.pms.informatik.uni-muenchen.de/eignungstest/>). Dieser ist nicht verbindlich, aber der Studienbewerber kann selbst herausfinden, ob er für den Studiengang prinzipiell geeignet ist oder nicht.

Selbstselektion durch Anforderungen findet dann statt, wenn die Anforderungen bzw. der Aufwand für eine Bewerbung so hoch gesetzt werden, dass nur besonders motivierte und befähigte Bewerber überhaupt die Bewerbungsunterlagen zusammenstellen. Als Anforderung ist dabei vieles denkbar: angefangen von Essays bis hin zu Praktika oder – im künstlerischen Bereich – die Erstellung von Mappen oder Drehbüchern. Ein relativ neues Verfahren stellen Online-Bewerbungen dar. In den Bewerbungsvorgang können auch Tests eingebaut werden, die nicht nur der Selbstinformation dienen, sondern der Selektion (wer den Test nicht besteht, kann sich erst im nächsten Jahr wieder bewerben). Diese Anforderungen erfüllen gleichzeitig auch den Zweck, Daten über die Fähigkeiten der Bewerber zu generieren.

Nachfolgend werden die verschiedenen Auswahlinstrumente noch einmal überblicksartig dargestellt.

¹² In der Regel werden Empfehlungsschreiben von Personen verfasst, die entweder selbst an der entsprechenden Hochschule promoviert wurden oder die den vom Studierenden gewünschten Promotionsbetreuer aus Forschungszusammenhängen kennen.

¹³ Optimal funktioniert dieser Mechanismus dann, wenn man die ausführliche Information selbst zum Selektionskriterium macht, wenn man also kommuniziert und dann auch abprüft, dass die Studienanfänger, um angenommen zu werden ausreichend sein müssen. Die Bewerber eines internationalen Studienganges der Uni Kassel werden in einem Online-Bewerbungsverfahren beispielsweise zunächst darüber aufgeklärt, dass vollständige Information über den Studiengang für die Bewerbung vorausgesetzt wird, und später gefragt, ob sie noch weitere Informationen benötigen. Diejenigen, die diese Frage mit „ja“ beantworten fallen dann aus dem Verfahren heraus.

Tabelle 1: Auswahlinstrumente

Instrumente	Messgrößen	Vorteile / Anwendungsmöglichkeiten	Probleme
Formelle Kriterien, Eingangsvoraussetzungen	Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen, geforderter Schulabschluss, Vorpraktika	Setzen von Mindeststandards Relativ einfach und schnell zu überprüfen	
Zeugnisse/Schulnoten	Gesamtnotenschnitt, einzelne Fachnoten, Lerninhalte (Leistungskurse)	Daten liegen zumindest für deutsche Studienbewerber flächendeckend vor Gesamtnote korreliert mit Studienerfolg	Noten zwischen Schulen und Bundesländern schlecht vergleichbar
Kenntnistests	Allgemeiner und fachspezifischer Wissensstand	Setzen von Mindeststandards Rückwirkung auf schulische Bildung	Trainierbar Wissen könnte auch später angeeignet werden – Bewerber mit guten Fähigkeiten, aber geringem Vorwissen fallen durch Wissen kann wieder verloren gehen
Allgemeine Studierfähigkeitstest	Allgemeine, fachunabhängige kognitive Fähigkeiten	Objektiv und reliabel	Relativ geringe Prognosefähigkeit für Studienerfolg Darf nicht als einziges Auswahlkriterium benutzt werden, sonst keine Profilbildung.
Studienfach/-feldbezogene Studierfähigkeitstests (z.B. TMS)	Studienfeldspezifische kognitive Fähigkeiten	Hohe Objektivität und Reliabilität Relativ gute Prognose des Studienerfolgs	Darf nicht als einziges Auswahlkriterium benutzt werden, sonst keine Profilbildung.
Persönlichkeitstests	Persönlichkeitsmerkmale, z.B. Extraversion, Leistungsmotivation		Leicht verfälschbar, wenn Testperson die Absicht der Fragen erkennt.
Fremdsprachenprüfungen	Fremdsprachenkompetenz (mündlich, schriftlich, rezeptiv, produktiv)	Relativ objektiv und reliabel, standardisierte Verfahren (z.B. TOEFL liegen vor)	Eher zum Setzen von Mindeststandards, als zur Differenzierung zwischen den Bewerbern geeignet
Interviews/Gespräche	soziale Kompetenzen, individuelle Besonderheiten, Studienmotivation, Erfassung der Gesamtpersönlichkeit	Hohe Akzeptanz bei Auswählern und Auszuwählenden, Herstellung von Bindung und persönlicher Beziehung	Eher schlecht geeignet zur Vorhersage von Studienerfolg, kann durch Strukturierung gesteigert werden.

Instrumente	Messgrößen	Vorteile / Anwendungsmöglichkeiten	Probleme
Bewerbungsschreiben	Motivation für die Wahl des Faches und der Hochschule, Ausdrucksfähigkeit und Sprachbeherrschung, außerschulische Interessengebiete, Berufserfahrung, allgemeiner Bildungshintergrund	Schneller erster Überblick über die Person	Bewerbungsschreiben werden u.U.. nicht allein verfasst, Messung der Ausdrucksfähigkeit und Sprachbeherrschung, daher unvalid, und höchstens als Mindeststandard zu gebrauchen. Angaben müssen im Gespräch hinterfragt werden.
Aufsätze	Erfassung schulischer und außerschulisch erworbener Kenntnisse und Fähigkeiten, Beurteilung des Gliederungs-, Argumentations- und Ausdrucksvermögens	Geeignet für Fächer, in denen es auf die genannten Kriterien ankommt	Nur für bestimmte Fächer als Auswahlkriterium geeignet
Biografische Angaben	Erfahrungen, Bildungshintergrund, Motivation für das Studium		In gewissem Maße verfälschbar, kann aber ggf. im Gespräch verifiziert werden
Empfehlungsschreiben	Allgemeine Eignung für das entsprechende Studium, Gesamtpersönlichkeit	Beurteiler kennt den Beurteilten in der Regel über einen längeren Zeitraum. Eher für den Postgraduiertenbereich geeignet	Muss verifiziert werden, Verfasser des Schreibens muss bekannt und kompetent sein. Für die Auswahl von Studienanfängern daher nur bedingt geeignet.
Selbstselektion	Vergleich der Ansprüche der Hochschule mit den eigenen Fähigkeiten und Motiven	Vorselektion – der Anteil der geeigneten Bewerber an allen Kandidaten steigt Begrenzung der Bewerberzahl	Auch geeignete Bewerber könnten sich selbst selektieren, wenn sie ihre eigenen Fähigkeiten zu niedrig einschätzen
Probezeit	Prüfung der Studierfähigkeit im Praxistest	Hohe Validität, da Prädiktor und Kriterium gleich sind (Studienerfolg)	Zeitverlust, falls Studierende es nicht schaffen, vermehrter Aufwand für die Hochschulen

4. Entscheidungsregeln festlegen

Nach der Auswahl der Datenerhebungsinstrumente und der Auswahlkriterien muss festgelegt werden, wie auf der Grundlage der erhobenen Daten die Entscheidung über die Annahme oder Ablehnung von Bewerbern getroffen werden soll. Die Entscheidung muss dabei zwei Ziele im Blick haben:

Entscheidung für eine genügend große Anzahl von Bewerbern

Ziel der Hochschule wird es sein, den Studiengang mit der gewünschten Anzahl von passenden Studierenden auszulasten. Dabei ist durch einen entsprechenden – auf Erfahrungswerten basierenden - gezielten Überhang die Tatsache zu berücksichtigen, dass sich nicht alle Bewerber letztendlich für diese Hochschule entscheiden werden, wenn Sie sich auch an anderen Hochschulen beworben haben.

Minimierung von Fehlentscheidungen

Für die Hochschulen heißt das konkret, den Anteil der geeigneten Bewerber an der Anzahl der insgesamt ausgewählten Bewerber möglichst hoch zu halten, also eine möglichst gute Auswahl zu treffen. Die Menge der geeigneten Bewerber, die trotzdem von der einzelnen Hochschule abgelehnt werden, weil sie entweder nicht als solche erkannt, oder aber zwar erkannt werden, aber aufgrund der begrenzten Anzahl der Plätze nicht angenommen werden können, spielt dagegen **aus Sicht der einzelnen Hochschule** eine untergeordnete Rolle.

Für das **Gesamtsystem** ist dagegen anzustreben, die Gesamtzahl der Fehlentscheidungen möglichst klein zu halten.

4.1. Einstufiges vs. mehrstufiges Verfahren

Die Auswahlentscheidung kann grundsätzlich in einem einstufigen oder einem mehrstufigen Verfahren getroffen werden.

Beim **einstufigen Verfahren** kann entweder nur ein Auswahlinstrument („single screen“) oder eine Mehrzahl von Instrumenten/Kriterien Verwendung finden. Dieses Verfahren ist sehr „schnell“ i.d.S. dass sämtliche Entscheidungen zu einem einzigen Zeitpunkt gefällt werden. Das bedeutet jedoch auf der anderen Seite, dass alle Bewerber sämtliche vorgesehenen Instrumente durchlaufen müssen. Ein Beispiel für das einstufige Verfahren ist das gängige ZVS-Verfahren, d.h. die Auswahl nach der Abiturnote bzw. Wartezeit.

Beim **mehrstufigen Verfahren** werden Entscheidungen zu unterschiedlichen Zeitpunkten gefällt. Dieses Verfahren wird vor allem dann angewandt, wenn besonders kostenintensive Auswahlinstrumente eingesetzt werden (z.B. Interview), die aus Kostengründen nicht auf alle Bewerber angewendet werden sollen. Innerhalb der mehrstufigen Verfahren unterscheidet man drei unterschiedliche Strategien:

1. *Vorauswahl-Strategie* („pre-reject“): Aufgrund der Ergebnisse eines ersten Tests/Auswahlkriteriums werden Bewerber endgültig abgelehnt, die übrigen absolvieren weitere Verfahren. Die endgültige Auswahl erfolgt dann aufgrund der Ergebnisse aller Verfahren.
2. *Vorentscheidungsstrategie* („pre-accept“): Aufgrund der Ergebnisse eines ersten Verfahrens werden Bewerber bereits angenommen, die übrigen Bewerber absolvieren noch weitere Verfahren.
3. Die *Vollständig sequentielle Strategie* stellt die Kombination der beiden Verfahren dar: Aufgrund der Ergebnisse einer ersten Stufe werden einige Bewerber endgültig abgelehnt, andere endgültig angenommen. Der Rest durchläuft weitere Verfahren und wird dann aufgrund der Kombination der Ergebnisse entweder angenommen oder abgelehnt.

Ein solches Verfahren könnte in der konkreten Anwendung folgendermaßen aussehen: Aufgrund des Notendurchschnitts des Schulabgangszeugnisses und der Bewerbungsunterlagen werden einige Bewerber direkt abgelehnt und andere ungesehen angenommen, die übrigen Bewerber, bei denen man über die Eignung im Unklaren ist, werden zu einem

Bewerbungsgespräch geladen, das weitere Informationen über den Bewerber liefert, bevor eine endgültige Entscheidung gefällt wird.

4.2. Kompensatorische vs. konjunktive Entscheidung

Wird die Auswahlentscheidung aufgrund mehrerer Kriterien gefällt, dann kann die Kombination der Kriterien kompensatorisch oder konjunktiv erfolgen.

Kompensatorisch bedeutet, dass die Ergebnisse der unterschiedlichen Tests und Verfahren miteinander „verrechnet“ werden und die Entscheidung aufgrund des Gesamtergebnisses gefällt wird. Das bedeutet, dass schlechte Ergebnisse in einem Kriterium durch gute Ergebnisse in einem anderen ausgeglichen werden können. **Konjunktiv** bedeutet, dass sämtliche Ergebnisse in den verschiedenen Tests einem Mindeststandard genügen müssen.

Auch eine Kombination beider Entscheidungsstrategien ist denkbar. Zum Beispiel könnten die Ergebnisse eines Studierfähigkeitstest und die Abiturnote kompensatorisch miteinander verknüpft werden, jedoch ein gewisses Mindestergebnis bei einem Englischtest gefordert werden. Ein anderes Beispiel wäre, dass Kenntnisse in zwei Fremdsprachen gefordert werden, z.B. Englisch als erste Fremdsprache **und** als zweite Französisch **oder** Spanisch.

4.3. Klinische vs. Statistische Urteilsbildung

Bei der Frage der Urteilsbildung geht es **nicht** um die **Bewertung** des Bewerbers in einem einzelnen Prüfverfahren (z.B. einem Interview), sondern um die Frage, wie die verschiedenen Ergebnisse der unterschiedlichen Verfahren miteinander „verrechnet“ werden, um zu einer **Entscheidung** zu gelangen. Dies kann entweder statistisch erfolgen, d.h. mit Hilfe einer Formel bzw. eines vorher festgelegten Entscheidungs-Algorithmus, oder klinisch, d.h. durch eine menschliche Abwägungsentscheidung, z.B. die eines Auswahlkomitees.

Statistisch wäre die Urteilsbildung beispielsweise, wenn man in jedem Verfahren (z.B. Test, Abiturnote, Interview) Punkte sammeln kann, und dann eine Rangliste dieser Bewerber entsprechend ihrer Gesamtpunktzahl aufgestellt wird.

Klinische Urteilsbildung würde bedeuten, dass ein Auswahlkomitee auf der Grundlage der Ergebnisse in den verschiedenen Tests/Verfahren eine Mehrheitsentscheidung (oder auch einstimmige Entscheidung) trifft.

Forschungsergebnisse aus verschiedenen Bereichen der psychologischen Diagnostik zeigen eindeutig, dass die statistische Urteilsbildung der klinischen hinsichtlich der Vorhersagegenauigkeit überlegen ist. Das Hauptproblem bei der statistischen Urteilsbildung ist jedoch, dass die Entscheidungsregeln auf der Grundlage des Abschneidens beim Zielkriterium (beispielsweise Studienerfolg) erst ermittelt werden müssen. Daher ist man im Regelfall, insbesondere bei neu eingeführten Verfahren auf eine klinische Entscheidungsmethode angewiesen. Wichtig ist dabei jedoch im Vorhinein „Entscheidungsspielregeln“ festzulegen, also, z.B. ob die Entscheidung mehrheitlich oder einstimmig gefällt werden muss.

D. Qualitätssicherung

Die erste Etappe bei der Ausarbeitung eines Auswahlverfahrens ist mit den genannten Punkten abgeschlossen. Sie kann aber nur der erste Schritt bei der Etablierung eines erfolgreichen Auswahlverfahrens sein. Es müssen Maßnahmen getroffen werden, um das Verfahren von Jahr zu Jahr zu verbessern und fortzuentwickeln.

„Manöverkritik“

Dazu gehört zunächst einmal eine mehr oder weniger formelle „Manöverkritik“, ein Austausch der am Verfahren Beteiligten untereinander über den Ablauf des Verfahrens nachdem es durchgeführt wurde. Die Kritikpunkte, Verbesserungsvorschläge aber auch die positiven Punkte müssen dokumentiert und bei der nächsten Verfahrensrunde berücksichtigt werden.

Feedback der Ausgewählten

Weiterhin gehört zur Qualitätssicherung auch ein Feedback derjenigen, die das Verfahren durchlaufen haben. Neben dem Feedback der Studierenden, die letztlich ausgewählt wurden, ist auch ein Feedback der abgelehnten Bewerber nützlich. Dies ist beispielsweise sinnvoll, um abschätzen zu können, ob das Verfahren aus deren Sicht als „fair“ wahrgenommen wird.

Gütekriterien

Grundsätzliche Gütekriterien von diagnostischen Verfahren sind **Objektivität**, **Reliabilität**, **Validität** und **Fairness**. *Objektivität* bezeichnet das Maß in dem das Test/Auswahlergebnis unabhängig von den durchführenden Personen ist. *Reliabilität*, auch *Zuverlässigkeit*, ist das Ausmaß, in dem ein Verfahren das misst, was es messen soll. Es wird meist dadurch abgeschätzt, dass man das gleiche Verfahren mehrmals auf eine Person anwendet (Retest-Reliabilität). Bei einer hohen Reliabilität ist zu erwarten, dass sich die Ergebnisse stark ähneln. *Validität*, in Fall der Studierendenauswahl insbesondere prognostische Validität, bezeichnet das Ausmaß, in dem das Ergebnis bei einem Auswahlinstrument (z.B. Test, Abiturnote) mit dem vorherzusagenden Kriterium (z.B. Studienerfolg) im Zusammenhang steht. *Fair* ist ein Verfahren dann, wenn es nicht von vornherein Personen systematisch benachteiligt, deren Erfolgswahrscheinlichkeit, bzw. Eignung genauso hoch ist, wie die anderer Personen.

Erfolgskontrolle/Validierung

Mittelfristig muss kontrolliert werden, ob die mit dem Auswahlverfahren angestrebten Ziele auch tatsächlich erreicht worden sind. Hier hängen wiederum die Verfahren und Messgrößen von den angestrebten Zielen ab. Kennzahlen für eine höhere Bindung könnten beispielsweise geringerer Studienabbruch aber auch subjektive Einschätzungen der Studierenden und Lehrenden sein. Studienerfolg ließe sich beispielsweise über Abschlussnoten oder die Studiendauer quantifizieren.

Eine Art der Erfolgskontrolle ist der **Vorher-Nachher-Vergleich**. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass man auch schon vor der Einführung eines Verfahrens Messungen der relevanten Kenngrößen (z.B. Studienabbruch) vorgenommen hat. Eine Alternative ist, Studierende, die die Annahmekriterien nur knapp erfüllt haben, mit Studierenden, die die Kriterien in hohem Maße erfüllt haben, zu vergleichen. Anhand dieser Daten kann auch festgestellt werden, welche Teile der Aufnahmeprüfung die Zielkriterien am besten vorhersagt. Das Verfahren bzw. die Entscheidungsregeln könnten dann so angepasst werden, dass die Auswahlinstrumente mit der besten Vorhersagekraft ein höheres Gewicht bei der Auswahlentscheidung bekommen.

Letztlich stellt sich auch an dieser Stelle die Frage nach dem **Verhältnis von Aufwand und Nutzen**. Stellt sich heraus, dass Teile des Verfahrens zwar recht aufwändig und kostspielig sind, ihre Vorhersagekraft jedoch gering bzw. auch über andere Wege erreichbar ist, dann sollte in Erwägung gezogen werden, diesen Teil des Verfahrens wegzulassen oder ggf. zu modifizieren. Klar ist, dass das optimale Verfahren nicht von Anfang an existieren kann und dass jedes Verfahren kontinuierlich den sich ändernden Rahmenbedingungen, z.B. Hochschul- und Fachbereichsziele, Bewerberpopulation, rechtliche Rahmenbedingungen) angepasst werden muss.

E. Literatur

Amelang, M. & Zielinski, W. (1997). Psychologische Diagnostik und Intervention. Berlin/Heidelberg/New York: Springer

Deidesheimer Kreis (Amelang, M., Bartussek, D., Brackmann, H.-J., Egli, H., Haase, K., Hinrichsen, K., Klauer, K.J., Kornadt, H.-J., Michel, L. & Trost, G.)(1997). Hochschulzulassung und Studieneignungstests. Studienfeldbezogene Verfahren zur Feststellung der Eignung für Numerus-clausus und andere Studiengänge. Göttingen/Zürich: Vandenhoeck & Ruprecht.

Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Row, Peterson; Evanston/III.

Meyer, H.-J., Müller-Böling, D. (Hrsg.)(1996). Hochschulzugang in Deutschland – Status quo und Perspektiven. Gütersloh: Verlag Bertelsmann Stiftung

Trost, G (1996).Interview. In K. Pawlik (Hrsg.), Grundlagen und Methoden der Differentiellen Psychologie. Enzyklopädie der Psychologie, Themenbereich C, Serie VIII (S.463-505). Göttingen: Hogrefe

Trost, G. (2003). Deutsche und internationale Studierfähigkeitstests. Arten, Brauchbarkeit, Handhabung. Dok&Mat Band 51. Bonn: DAAD Deutscher Akademischer Austauschdienst

Wissenschaftsrat (2004). Empfehlungen zur Reform des Hochschulzugangs. Köln: Wissenschaftsrat.
<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/5920-04.pdf>