



Jg. 13 / Nr. 4 (Dezember 2018)

**Martin Arendasy, Gisela Kriegler-Kastelic &
Dennis Mocigemba (Hrsg.)**

**Über die Möglichkeiten und Grenzen von
Aufnahmeverfahren im Hochschulbereich**

Inhalt

Vorwort

Editorial: Über die Möglichkeiten und Grenzen von
Aufnahmeverfahren im Hochschulbereich

*Martin Arendasy, Gisela Kriegler-Kastelic, Dennis
Mocigemba*

Akzeptanz von Auswahlverfahren zur
Studienplatzvergabe

*Stephan Josef Stegt, Hans-Jörg Didi, Alexander
Zimmerhofer, Philipp Karl Seegers*

Fairness als zentrale Herausforderung moderner
Aufnahmeverfahren

*Martin Arendasy, Markus Sommer, Martina Feldhammer-
Kahr, H. Harald Freudenthaler, Fritz Joachim Punter,
Anita Rieder*

Validität und Fairness eines Studierfähigkeitstests für
Rechtswissenschaften

Luisa Bergholz, Stephan Josef Stegt

Warum die Fokussierung auf den „gender gap“ in
Aufnahmetests mehr schadet, als sie nützt

Robin Gleeson

Implementierung und Einsatz eines einheitlichen
Lehramt-Aufnahmeverfahrens im Verbund

*Elke Jantscher, Agnes Diebschlag, Christine Kapper,
Corinna Koschmieder, Tanja Mössner, Aljoscha
Neubauer, Martin Polaschek*

Motivlagen und Haltungen: ein rekonstruktiver Zugang zur Studieneignung in der Sozialen Arbeit

Bettina Brüscheweiler, Barbara Fontanellaz

was-studiere-ich.de und das Berufswahltraining BEST: vernetzte Instrumente als Schlüssel für eine erfolgreiche Studienorientierung

Benedikt Hell, Katja Päßler, Ulrike Leitner

Studierfähigkeitstest Studierfähigkeitstest – das Delta zur Allgemeinen Hochschulreife?

Doris Ternes, Jasmin Fabricius

Anforderungen an Studierende in dualen Studiengängen: Integration von Hochschul- und Arbeitgeberkriterien im Auswahlprozess

Stefan Höft, David Ambiel

Angleichung von Schulnoten für die Studierendenauswahl

Stefan Zimmermann, Dietrich Klusmann, Wolfgang Hampe

Studiums- und Berufsinteressen bei Abiturientinnen/Abiturienten: Motivationen, Kompetenzen und soziale Einflussfaktoren

Jutta Margraf-Stiksrud, Gerhard Stemmler

Evaluierung von Motivationsschreiben als Instrument in universitären Aufnahmeverfahren

Julia Zeeh, Karl Ledermüller, Michaela Kobler-Weiß

Vorwort

Als wissenschaftliches Publikationsorgan des Vereins Forum neue Medien in der Lehre Austria kommt der Zeitschrift für Hochschulentwicklung besondere Bedeutung zu. Zum einen, weil sie aktuelle Themen der Hochschulentwicklung in den Bereichen Studien und Lehre aufgreift und somit als deutschsprachige, vor allem aber auch österreichische Plattform zum Austausch für Wissenschaftler/innen, Praktiker/innen, Hochschulentwickler/innen und Hochschuldidaktiker/innen dient. Zum anderen, weil die ZFHE als Open-Access-Zeitschrift konzipiert und daher für alle Interessierten als elektronische Publikation frei und kostenlos verfügbar ist.

Es werden ca. 8.700 Artikel pro Monat geladen. Das zeigt die hohe Beliebtheit und Qualität der Zeitschrift sowie auch die große Reichweite im deutschsprachigen Raum. Gleichzeitig hat sich die Zeitschrift mittlerweile einen fixen Platz unter den hundert besten deutschsprachigen Wissenschaftspublikationen laut Google Scholar Metrics gesichert.

Dieser Erfolg ist einerseits dem international besetzten Editorial Board sowie den wechselnden Herausgeberinnen und Herausgebern zu verdanken, die mit viel Engagement dafür sorgen, dass jährlich mindestens vier Ausgaben erscheinen. Andererseits gewährleistet das österreichische Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und

Wirtschaft durch seine kontinuierliche Förderung das langfristige Bestehen der Zeitschrift. Im Wissen, dass es die Zeitschrift ohne diese finanzielle Unterstützung nicht gäbe, möchten wir uns dafür besonders herzlich bedanken.

Dieses Themenheft hat sich zur Aufgabe gestellt, rezente Entwicklungen in Bezug auf Aufnahmeverfahren im Hochschulbereich aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aus einer theoretischen sowie praktischen Perspektive zu sammeln und die Wichtigkeit einer qualitätsvollen (Weiter-)Entwicklung von Aufnahmeverfahren darzustellen. Die Bandbreite an theoretischen Konzepten, aktuellen empirischen Befunden und Beispielen aus der Praxis zeigt, dass sich Aufnahmeverfahren in steter Weiterentwicklung befinden.

Seit der Ausgabe 9/3 ist die ZFHE auch in gedruckter Form erhältlich und beispielsweise über Amazon beziehbar. Als Verein Forum neue Medien in der Lehre Austria freuen wir uns, das Thema „Hochschulentwicklung“ durch diese gelungene Ergänzung zur elektronischen Publikation noch breiter in der wissenschaftlichen Community verankern zu können.

In diesem Sinn wünschen wir Ihnen viel Freude bei der Lektüre der vorliegenden Ausgabe!

Martin Ebner und Hans-Peter Steinbacher
Präsidenten des Vereins Forum neue Medien in der Lehre
Austria

Martin ARENDASY (Graz), Gisela KRIEGLER-KASTELIC (Wien) & Dennis MOCIGEMBA¹ (Mannheim)

Editorial: Über die Möglichkeiten und Grenzen von Aufnahmeverfahren im Hochschulbereich

In einer vielfältig gewordenen, zunehmend arbeitsteiligen Welt, die sehr hohe Anforderungen an den Einzelnen stellt, rückt – vor dem Hintergrund knapper Ressourcen im tertiären Bildungssektor einerseits und dem Interesse der Studienbewerber/innen an ihrer Selbstrealisierung andererseits – das Thema einer reflektierten und sinnvollen Studienwahl immer mehr in den Brennpunkt des Interesses. Einem in diesem Zusammenhang fairen Interessensausgleich zwischen Individuum und Gesellschaft wird in den letzten Jahren aus unterschiedlichster Perspektive daher vermehrt Augenmerk geschenkt.

Eine wichtige Rolle spielen in diesem Zusammenhang Aufnahmeverfahren im postsekundären bzw. tertiären Bildungssektor. Dieses Themenheft hat sich zur Aufgabe gestellt, rezente Entwicklungen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz aus einer theoretischen sowie praktischen Perspektive zu sammeln und die Wichtigkeit einer qualitätvollen (Weiter-)Entwicklung von Aufnahmeverfahren darzustellen.

Dabei ist der Bogen, der zunehmenden Breite des Themas gerecht werdend, sehr weit gespannt: Von der Fokussierung auf einzelne Aspekte wie die Bedeutung eines gender gaps, Fairness als zentrales Kriterium von Aufnahmeverfahren, die Bedeutung der Angleichung von Schulnoten angesichts regional unterschiedlicher Anforderungen im sekundären Bildungsbereich oder die Evaluierung von Motivationsschreibern im Kontext von Aufnahmeverfahren über Akzeptanz von Aufnahmeverfahren bis hin zu erfolgreichen Umsetzungen, z. B. im Bereich der Auswahl angehender Lehrer/innen, der Rechtswissenschaften oder der Sozialen Arbeit.

Der Frage nach der Akzeptanz von Aufnahmeverfahren durch Studieninteressierte gehen *Stephan Josef Stegt, Hans-Jörg Didi, Alexander Zimmerhofer und Philipp Karl Seegers* nach. In ihrer Studie zeigen sie, dass die Akzeptanzwerte verschiedener Verfahren durchaus variieren. Besonders positiv werden in der Regel fachspezifische Tests bewertet. Die Persönlichkeitseigenschaften der Befragten oder die Zugehörigkeit zu bestimmten Untergruppen haben hingegen kaum Einfluss auf die Akzeptanzbeurteilung.

Ein zentrales Kriterium bei der Einführung von Aufnahmeverfahren ist zweifellos das der Fairness. *Martin Arendasy, Markus Sommer, Martina Feldhammer-Kahr, Harald Freudenthaler, Fritz Joachim Punter und Anita Rieder* eruieren in Hinblick auf psychometrisch ausgerichtete Aufnahmeverfahren unterschiedliche Modelle von Fairness und diskutieren deren Realisierung und Realisierbarkeit am Beispiel des Aufnahmeverfahrens für Medizinische Studiengänge in Österreich (MedAT).

Luisa Bergholz und Stephan Josef Stegt beleuchten in ihrem wissenschaftlichen Beitrag einen auch gesellschaftspolitisch

wichtigen Aspekt, nämlich den der Geschlechterfairness. Anhand des Auswahltests der Bucerius Law School untersuchen sie Geschlechterfairness und Validität, zeigen Methoden zur Fairnessberechnung und Evaluierung von Auswahlverfahren auf und geben ihre Erkenntnisse über die Gestaltung von Aufgabentypen weiter.

Auch *Robin Gleeson* geht in seinem Werkstattbericht der Frage der Fairness in Bezug auf das Geschlecht nach und behandelt die Sinnhaftigkeit der Diskussion eines leistungsbezogenen Geschlechtsunterschieds (gender gap) im Zusammenhang mit Überlegungen zur Fairness von Aufnahmeverfahren. Er kommt zum Schluss, dass mittels des regressionsanalytischen Modells gleicher Erfolgswahrscheinlichkeiten unabhängig von einem bestehenden gender gap die Fairness von Aufnahmeverfahren beurteilt werden kann - und demonstriert dies anhand eines Eignungstests für Lehramtsstudien an der Universität Wien im Jahr 2015.

Elke Jantscher, Agnes Diebschlag, Christine Kapper, Corinna Koschmieder, Tanja Mössner, Aljoscha Neubauer und Martin Polaschek beschreiben in ihrem Werkstattbericht die Entwicklung und Durchführung eines einheitlichen Aufnahmeverfahrens für Lehramtsstudierende im Verbund. Dabei wird der Schwerpunkt, neben der wissenschaftlichen Fundierung des Verfahrens, auf technische und administrative Aspekte gelegt. Die Autorinnen und Autoren kommen zum Schluss, dass neben der Qualität der verwendeten Messinstrumente Kooperation der beteiligten Rektorate, gemeinsame technische Realisierung sowie eine gut aufeinander abgestimmte administrative Vorgehensweise ausschlaggebend für ein Projekt dieser Größenordnung sind.

Bettina Brüsche und *Barbara Fontanellaz* widmen ihren Beitrag einem Zulassungsverfahren zum Studium der Sozialen Arbeit an der Fachhochschule St. Gallen, das nicht auf kognitive Fähigkeiten, sondern Motivlagen und Haltungen fokussiert. In dem beschriebenen Verfahren steht die Chance auf die Ausbildung eines professionellen Habitus im Mittelpunkt der Auswahlentscheidung. Das qualitativ ausgerichtete Verfahren basiert stark auf biografischen Erzählungen der Studienbewerber/innen.

Der Selbsttest was-studiere-ich.de gehört in Deutschland vermutlich zu den bekanntesten und am stärksten genutzten Online-Self-Assessments. In ihrem Werkstattbericht beschreiben *Benedikt Hell*, *Katja Päßler* und *Ulrike Leitner* die Verzahnung dieses Online-Tools mit dem baden-württembergischen Berufswahltraining BEST. Sie heben dabei nicht nur die Vorteile eines in die Beratungsstrukturen der Hochschulen integrierten Systems hervor, sondern auch die integrierende Wirkung der Entwicklung desselben.

Doris Ternes und *Jasmin Fabricius* setzen sich in ihrem Beitrag kritisch mit einem zweistufigen Auswahlverfahren an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg auseinander. Sie gewähren Einblicke in ihre Erfahrungen aus der Praxis, loten dabei Möglichkeiten und Grenzen des Verfahrens aus und geben Denkanstöße zur Optimierung von Auswahlverfahren.

Auch der Beitrag von *Stefan Höft* und *David Ambiel* beschreibt die Herausforderungen, die sich insbesondere für Duale Hochschulen ergeben, wenn bei der Studierendenauswahl nicht nur die Anforderungen der Hochschule, sondern auch die eines späteren Arbeitgebers angemessen Berücksichtigung finden sollen. Am Beispiel des Aufnahmeverfahrens der Hochschule der

Bundesagentur für Arbeit erläutern sie die Integration zweier unterschiedlicher Anforderungsprofile in einem Aufnahmeprozess.

Stefan Zimmermann, Dietrich Klusmann und Wolfgang Hampe gehen in ihrem Beitrag der Frage nach, wie angesichts deren teils mangelnder Vergleichbarkeit aufgrund unterschiedlicher Schulformen oder regionaler Unterschiede in der Notengebung Schulnoten im Rahmen von Aufnahmeverfahren fair Berücksichtigung finden können. Sie zeigen anhand der Auswahl von Medizinstudierenden in Hamburg, dass die Transformation von Schulnoten in gruppenspezifische Prozentränge und deren Verwendung in Aufnahmeverfahren einen wichtigen Aspekt von Chancengleichheit über Schulformen und regionale Unterschiede hinweg darstellen können.

Der wissenschaftliche Beitrag von *Jutta Margraf-Stiksrud und Gerhard Stemmler* stellt eine Studie zu Studiums- und Berufswünschen von Abiturientinnen/Abiturienten vor. Er zeigt entscheidungsrelevante Faktoren für die Studienwahl auf und macht diese Erkenntnisse für die Gestaltung künftiger Auswahlverfahren nutzbar.

Julia Zeeh, Karl Ledermüller und Michaela Kobler-Weiß beschäftigen sich in ihrem wissenschaftlichen Beitrag mit Motivationsschreiben als Teil von mehrstufigen Auswahlverfahren. Es wird ein innovatives, multimodales Design zur Evaluation von Motivationsschreiben vorgestellt und der Frage nach der Vorhersagekraft für den Studienerfolg nachgegangen.

Die Bandbreite an theoretischen Konzepten, aktuellen empirischen Befunden und Beispielen aus der Praxis zeigt, dass sich Aufnahmeverfahren in steter Weiterentwicklung befinden. Als HerausgeberInnenteam hoffen wir, Ihnen nicht

nur eine Darstellung rezenter Entwicklungen zu bieten, sondern vielleicht auch einen Anreiz geschaffen zu haben, sich mit diesem interessanten Gebiet auseinanderzusetzen.

In diesem Sinne wünschen wir Ihnen eine hochspannende und hochentspannte Lektüre!

Herausgeber/in



Univ.-Prof. Dr. Martin ARENDASY || Universität Graz, Institut für Psychologie || Universitätsplatz 2, A-8010 Graz

<https://psychologie.uni-graz.at/de/psychologische-diagnostik-und-methodik/team/>

martin.arendasy@uni-graz.at



Mag. Gisela KRIEGLER-KASTELIC || Universität Wien, Center for Teaching and Learning || Universitätsstraße 5, A-1010 Wien

<https://ctl.univie.ac.at>

gisela.kriegler@univie.ac.at



Prof. Dr. Dennis MOCIGEMBA || Hochschule der
Bundesagentur für Arbeit, Beratungswissenschaften ||
Seckenheimer Landstraße 16, D-68163 Mannheim

<http://www.hdba.de>

dennis.mocigemba@hdba.de

¹ E-Mail: martin.arendasy@uni-graz.at, gisela.kriegler@univie.ac.at,
dennis.mocigemba@hdba.de

**Stephan Josef STEGT², Hans-Jörg DIDI,
Alexander ZIMMERHOFER (Bonn) & Philipp Karl
SEEGERS (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

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 (HAUSKNECHT 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](https://www.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, Motivations-/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 Hochschulstandorten. 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. Persönlichkeitstests 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.