

**Deutsche Gesellschaft  
für Personalwesen e.V.**

BERLIN · DÜSSELDORF · HANNOVER · LEIPZIG



# EIGNUNGSDIAGNOSTIK

**Instrumente  
der Personalauswahl**

# INHALTSVERZEICHNIS

Informationen zur DGP .....	Seite
Die DGP auf einen Blick .....	2
Kunden der DGP .....	2
Qualitätsmerkmale der DGP-Personalauswahl .....	3
DGP-Testsystem .....	4
Exemplarische Berufsbilder .....	5

## Informationen zu den DGP-Eignungsuntersuchungen

Mindestvoraussetzung Abitur/Fachabitur .....	6
Mindestvoraussetzung Mittlere Reife .....	7
Mindestvoraussetzung Hauptschulabschluss .....	8
Mindestvoraussetzung Studienabschluss .....	9
Leistungsbeurteilung .....	10
Verhaltensbeurteilung .....	10
Beispiele der psychologischen Untersuchungsbefunde .....	11
Glossar .....	16

## Die DGP auf einen Blick

Gründung	1949 in Frankfurt/Main
Rechtsform	e. V.
Mitglieder	Ausschließlich juristische Personen
Ziel	Beratung und Begleitung in allen Fragen des Personalwesens – kompetent, zielorientiert, unabhängig –
Kunden	Öffentlich-rechtlicher Sektor Vereine und Verbände Privatwirtschaft
Tätigkeitsschwerpunkte	Personal- und Managemententwicklung Organisationsentwicklung Personalauswahl (auch e-basiert) Fort- und Weiterbildung, Konfliktmanagement Befragungen, Coaching
Geschäftsstellen	Berlin, Düsseldorf, Hannover, Leipzig
Mitarbeiter/innen	Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologen/innen sowie Psychologisch-Technische Assistentinnen/ Assistenten

## Kunden der DGP

Die DGP arbeitet seit über 50 Jahren regelmäßig mit über 1.000 Kunden aus folgenden Bereichen zusammen:

- Europäisches Parlament
- Oberste Bundesbehörden
- Rentenversicherungsträger
- Landesministerien und -behörden
- Landkreise und Kommunen
- Verbände und Stiftungen
- Kliniken
- Schulen und Hochschulen
- Museen, Theater und Kulturinstitute
- Kreditinstitute
- Wirtschaftsunternehmen

## Qualitätsmerkmale der DGP-Personalauswahl

- Über 50 Jahre Erfahrung in der Eignungsdiagnostik – Einsatz modernster Testmethoden
- Die Testung von ca. 25.000 Personen jährlich ermöglicht eine kontinuierliche Evaluation und Aktualisierung der Testverfahren
- Orientierung an der DIN 33430 sowie weiteren nationalen und internationalen Qualitätsstandards
- Die Treffsicherheit der Prognosen wird durch regelmäßige Bewährungskontrollen überprüft und dokumentiert
- Ständige Kooperation mit Universitäten und Fachorganisationen
- Unveröffentlichte Testverfahren gewährleisten Chancengleichheit im Test
- Die Testmodule können anforderungsgerecht gewichtet werden
- Professionelle Organisation und Durchführung der Eignungsuntersuchungen durch qualifiziertes Fachpersonal
- Die DGP kommt zu Ihnen; die Testergebnisse liegen sofort/innerhalb weniger Tage vor

Informationen zur DGP und den Mitarbeitern/innen finden Sie unter [www.dgp.de](http://www.dgp.de)

# DGP-Testsystem

Leistungstest

Exemplarische Berufsbilder im  
Öffentlichen Dienst und in der Wirtschaft

G2	Gewerbliche Berufe Mittlerer feuerwehrtechnischer Dienst Krankenpflege Altenpflege . . .
M2	Mittlerer Dienst Verwaltungsfachangestellte Angestelltenlehrgang I Fachangestellte Kaufmännische Berufe . . .
A2	Gehobener Dienst – Allg. Verwaltung – OFD – Polizei – Feuerwehr Angestelltenlehrgang II Kaufmännische Berufe . . .
K2	Höherer Dienst Allg. und Fachverwaltungen Managementpositionen . . .

# Exemplarische Berufsbilder

## ■ Höherer Dienst

Allg. Verwaltung, Technische und Bauverwaltung, Auswärtiges Amt, Deutsche Bundesbank (Zentrale und Hauptverwaltungen), Polizei, Feuerwehr, Führungs- und Leitungspositionen

## ■ Gehobener Dienst

Allg. Verwaltung, Technische und Bauverwaltung, Finanzverwaltung, Auswärtiges Amt, Polizei, Feuerwehr

## ■ Mittlerer Dienst, Fachangestellte

Verwaltungsfachangestellte/r,  
Fachangestellte/r für Bürokommunikation,  
Fachangestellte/r für Medien und Informationsdienste,  
Mittlerer Dienst (Auswärtiges Amt, Allg. Verwaltung, Polizei, Feuerwehr),  
Sozialversicherungsangestellte/r

## ■ Kaufmännische Ausbildungsberufe

Bank-, Sparkassenkaufmann/-frau  
Büro-, Industrie-, Reiseverkehrskaufmann/-frau  
Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

## ■ Medizinische und soziale Berufe

Krankenpflege  
Altenpflege  
Med. Assistenz-Berufe

## ■ Gewerbliche Ausbildungsberufe

von Anlagenmechaniker/innen über IT-Ausbildungen  
bis zu Zentralheizungs- und Lüftungsbauer/innen

## Mindestvoraussetzung Abitur/Fachabitur

Die Eignungsuntersuchung für Bewerberinnen und Bewerber mit Abitur/Fachabitur (allg. Verwaltung, Polizei, Auswärtiger Dienst, Angestelltenlehrgang II, Feuerwehr etc.) besteht standardmäßig aus einem schriftlichen Leistungstest (A2) und einem verhaltensdiagnostischen Teil (Assessment-Center).

### Schriftlicher Leistungstest

Die Testbatterie gehobener Dienst überprüft folgende Leistungsbereiche:

- Verarbeitungskapazität (verbal und numerisch)
- Arbeitseffizienz
- Rechtschreibung
- Anforderungsspezifische Kenntnisse

Dauer: ca. 3,5 Stunden

Der schriftliche Leistungstest A2 überprüft die Ausprägung der für eine Eignungsprognose bedeutsamsten Dimension kognitiver Kompetenz, der Verarbeitungskapazität. Komplettiert wird die Überprüfung der Verarbeitungskapazität durch die Überprüfung der Arbeitseffizienz, der Rechtschreibung und der Kenntnisse in vereinbarten Bereichen. Beispielhafte Aufgaben zu den überprüften Dimensionen und ein Muster des psychologischen Untersuchungsbefundes finden Sie im Glossar.

Psychometrische Kennwerte zur Qualität des Tests finden Sie in Kersting, M. & Beauducel, A. (2004). BIS-r-DGP (sowie die Kurzformen A1 und K1). Berliner Intelligenzstruktur-Test der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e.V. In W. Sarges & H. Wottawa (Hrsg.), Handbuch psychologischer Testverfahren (2. Auflage, S. 149-157). Lengerich: Pabst Science Publishers.

## Mindestvoraussetzung Mittlere Reife

Die Eignungsuntersuchung für Bewerberinnen und Bewerber mit Mittlerer Reife besteht standardmäßig aus einem schriftlichen Test (M2) und einem verhaltensdiagnostischen Teil.

### Schriftlicher Leistungstest

Die Testbatterie für den Mittleren Dienst überprüft folgende Leistungsbereiche:

- Verarbeitungskapazität (verbal und numerisch)
- Merkfähigkeit
- Arbeitseffizienz
- Rechtschreibung
- Anforderungsrelevante Kenntnisse

Dauer: ca. 3,5 Stunden

Der schriftliche Leistungstest M2 überprüft die Ausprägung der für eine Eignungsprognose bedeutsamsten Dimension kognitiver Kompetenz, der Verarbeitungskapazität. Komplettiert wird die Überprüfung der Verarbeitungskapazität durch die Überprüfung der Merkfähigkeit, der Arbeitseffizienz, der Rechtschreibung und der Kenntnisse in vereinbarten Bereichen. Beispielhafte Aufgaben zu den überprüften Dimensionen und ein Muster des psychologischen Untersuchungsbefundes finden Sie im Glossar.

## Mindestvoraussetzung Hauptschulabschluss

Die Eignungsuntersuchung für Bewerberinnen und Bewerber mit Hauptschulabschluss besteht standardmäßig aus einem schriftlichen Test (G2) und einem verhaltensdiagnostischen Teil.

### Schriftlicher Leistungstest

Die Testbatterie GA überprüft die Ausprägung folgender Leistungsbereiche

- Praktische Intelligenz
- Verarbeitungskapazität (verbal, numerisch, figural)
- Bearbeitungsgeschwindigkeit (numerisch, figural)
- Rechtschreibung und Grammatik
- Anforderungsrelevante Kenntnisse

Dauer: ca. 3,5 Stunden

Der schriftliche Leistungstest G2 überprüft die Ausprägung der für eine Eignungsprognose bedeutsamsten Dimension kognitiver Kompetenz, der Verarbeitungskapazität. Komplettiert wird die Überprüfung der Verarbeitungskapazität durch die Überprüfung der Praktischen Intelligenz, der Bearbeitungsgeschwindigkeit, der Rechtschreibung und Grammatik und der Kenntnisse in berufsrelevanten Bereichen. Beispielhafte Aufgaben zu den überprüften Dimensionen und ein Muster des psychologischen Untersuchungsbefundes finden Sie im Glossar.

## Mindestvoraussetzung Studium

Die Eignungsuntersuchung für Bewerberinnen und Bewerber mit der Mindestvoraussetzung abgeschlossenes Studium einer Universität/Fachhochschule besteht standardmäßig aus einem schriftlichen Leistungstest (K2) und einem Assessment-Center (AC).

### Schriftlicher Leistungstest

Die Testbatterie K2 enthält nur Aufgaben zur Diagnose der

- Intellektuellen Verarbeitungskapazität (verbal und numerisch)

Dauer: ca. 1,5 Stunden

Der schriftliche Leistungstest K2 überprüft die Ausprägung der für eine Eignungsprognose bedeutsamsten Dimension der kognitiven Kompetenz, der Verarbeitungskapazität (verbal/numerisch).

## Leistungsbeurteilung

Die im schriftlichen Test erzielten Leistungen werden bei anforderungsbezogener differenzierter Gewichtung zu einem Gesamtpunktwert zusammengefasst. Der Gesamtpunktwert wird in einen Empfehlungsgrad auf einer 5-stufigen Skala transformiert (siehe „Psychologischer Untersuchungsbefund“).

Die Leistungen im standardisierten Eignungstest geben in erster Linie Auskunft darüber, mit welcher Wahrscheinlichkeit die Bewerber/innen die ausbildungs-/berufsspezifischen intellektuellen Anforderungen erfüllen. Der Gesamtpunktwert bzw. der Empfehlungsgrad für die schriftliche Leistung kann als Vorauswahlkriterium benutzt werden, um sich im Verhaltensteil der Eignungsuntersuchung auf die Bewerber/innen mit den günstigsten Eignungsprognosen konzentrieren zu können.

## Verhaltensbeurteilung

Der verhaltensdiagnostische Teil der Eignungsuntersuchung umfasst immer ein Eignungsinterview und darüber hinaus – je nach Berufsbild/Laufbahn – verschiedene Assessment-Center-Elemente, z. B.:

- Rundgespräch/Gruppendiskussion
- Konsensorientierte Gruppenaufgabe
- Wettbewerbsorientierte Gruppenaufgabe
- Kurzvortrag

Bei der anforderungsgerechten Gestaltung des verhaltensdiagnostischen Teils beraten wir Sie gerne.

In diesen Situationen werden anforderungsrelevante Merkmale beobachtet und beurteilt, z. B.:

- Sachbezogenheit
- Einfallsreichtum

- Team- und Kontaktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit/Sprachlicher Ausdruck
- Zielorientierte Initiative
- Interkulturelle Kompetenz
- Sicherheit/ Belastbarkeit
- Berufsbezogene Motivation

Dauer: in Abhängigkeit von der Bewerberzahl

Die DGP-Assessment-Center werden maßgeschneidert durch:

- Anforderungsanalyse der Zielposition bzw. -ebene
- Erarbeitung von spezifischen Beurteilungsmerkmalen
- Entwicklung realitätstypischer mündlicher und schriftlicher Aufgaben gemeinsam mit den Kunden
- Psychologisch fundierte Beratung bei der Interpretation und Umsetzung der Ergebnisse und der Erarbeitung individueller Fördermaßnahmen bei internen Bewerberinnen und Bewerbern

Ausführliche Informationen zur Methode und Zielsetzung des Assessment-Centers bietet unsere Broschüre Assessment-Center-Verfahren – Instrumente der Personalauswahl und Personalentwicklung. Abrufbar im Internet unter [www.dgp.de](http://www.dgp.de).

## Gesamtbewertung

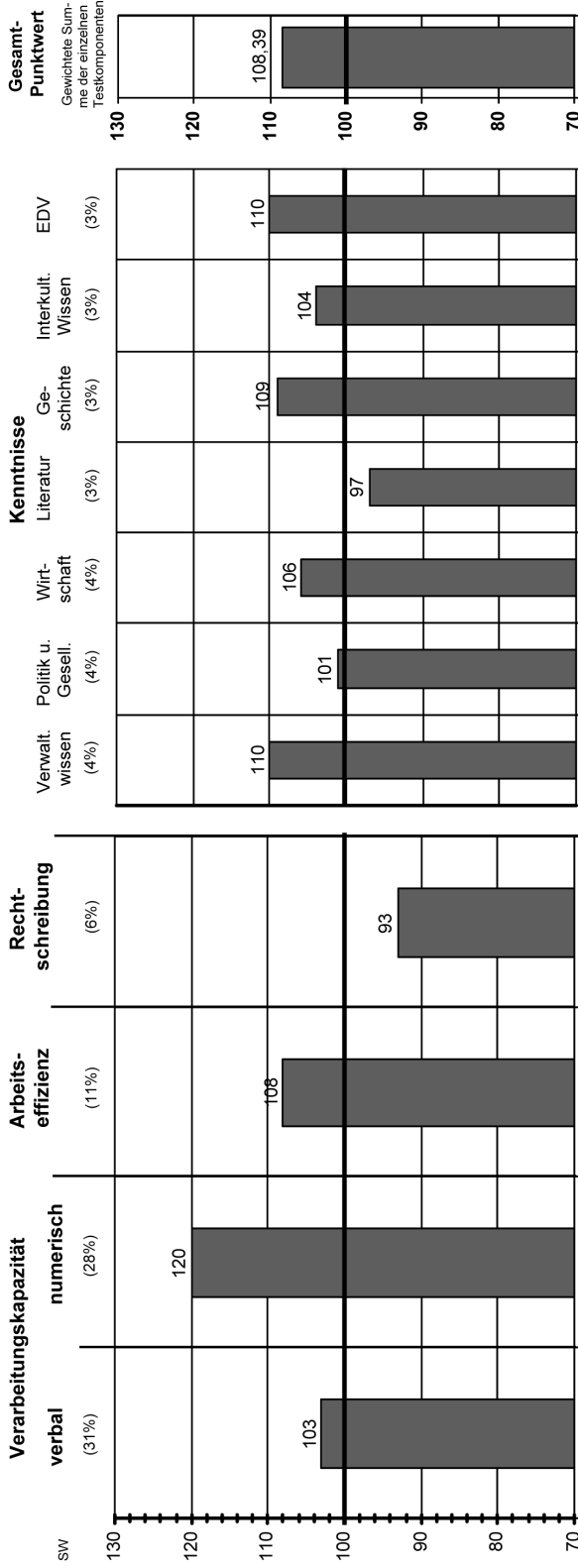
Die im schriftlichen Test erfasste Leistungsbeurteilung und die Verhaltensbewertung im verhaltens-diagnostischen Teil der Eignungsuntersuchung werden zu einem Gesamtergebnis zusammengefasst. Das Gewichtsverhältnis richtet sich nach dem Anforderungsprofil.

# Beispiel für einen psychologischen Untersuchungsbefund A2

## PSYCHOLOGISCHER UNTERSUCHUNGSBEFUND ( A 2 )

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Geb.-Dat.: \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ LB-Nr.: \_\_\_\_\_ F.-Nr.: **287105**  
 Berufsbild: \_\_\_\_\_ Auftragnehmer: \_\_\_\_\_ HT-Datum: \_\_\_\_\_ HT-MANR: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

### I. LEISTUNGSBEURTEILUNG (% = Gewichtungsfaktor der einzelnen Komponenten)



### II. VERHALTENSBEURTEILUNG

hohe Ausprägung niedrige (Erläuterung der Dimensionen s. Rückseite)

7	6	5	4	3	2	1

- Sachbezogenheit
- Einfallsreichtum
- Team- und Kontaktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit / Sprachl. Ausdr.
- Zielorientierte Initiative
- Sicherheit / Belastbarkeit
- Berufsmotivation

Druckdatum: 09.08.07

Datum: \_\_\_\_\_

Dipl.-Psych.: \_\_\_\_\_

Copyright: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., 2006

### III. ERGEBNIS DER EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Leistung und Verhalten der Bewerberin / des Bewerbers entsprechen

den Anforderungen	Leistungen	Verhalten	Gesamturteil
(105,5 - 130)	5		
(103,5 - 105,49)	4,5	X	
(101,5 - 103,49)	4		
(99,5 - 101,49)	3,5		
(97,5 - 99,49)	3		
(95,5 - 97,49)	2,5		
(93,5 - 95,49)	2		
(91,5 - 93,49)	1,5		
(70 - 91,49)	1		

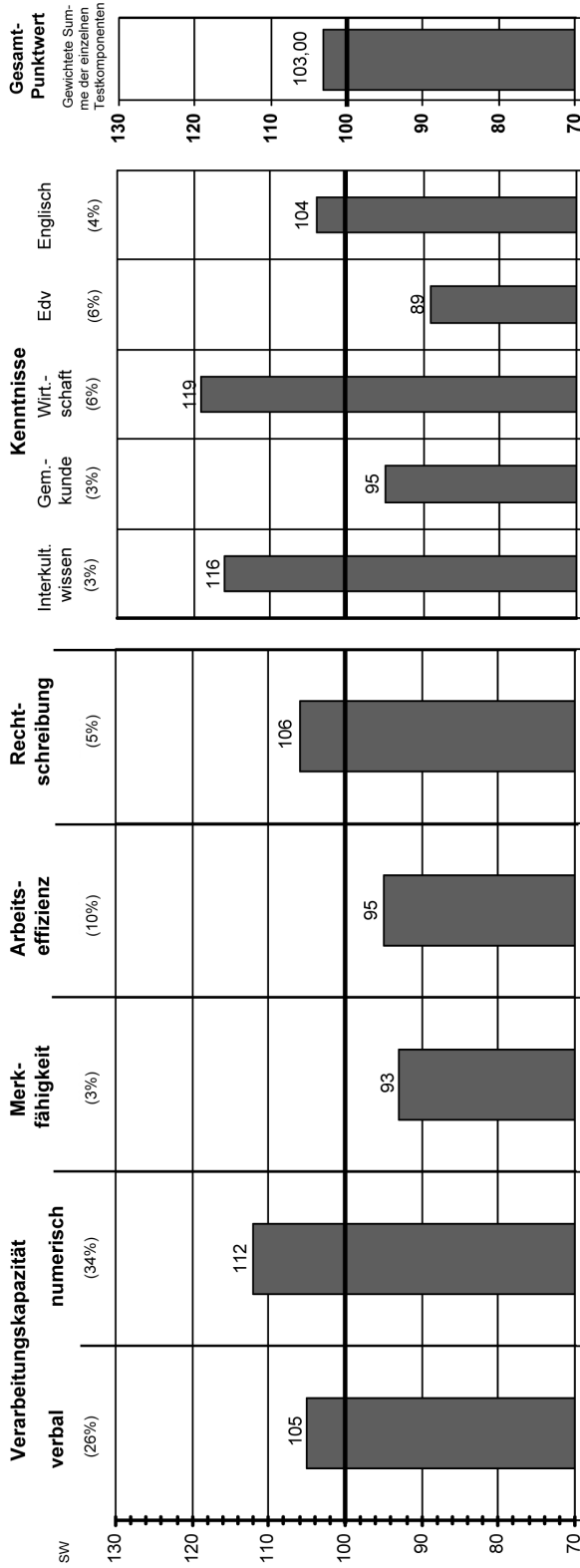
VA:

# Beispiel für einen psychologischen Untersuchungsbefund M2

## PSYCHOLOGISCHER UNTERSUCHUNGSBEFUND ( M 2, I Ib )

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ / Geb.-Dat.: \_\_\_\_\_ LB-Nr.: \_\_\_\_\_ F.-Nr.: **444444**  
 Berufsbild: \_\_\_\_\_ Auftragnehmer: \_\_\_\_\_ HT-Datum: \_\_\_\_\_ HT-MANR: \_\_\_\_\_ Datum: \_\_\_\_\_

### I. LEISTUNGSBEURTEILUNG (% = Gewichtungsfaktor der einzelnen Komponenten)



### II. VERHALTENSBEURTEILUNG

hohe Ausprägung niedrige (Erläuterung der Dimensionen s. Rückseite)

5	4	3	2	1

- Sachbezogenheit
- Einfallsreichtum
- Team- und Kontaktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit / Sprachl.Ausdr.
- Zielorientierte Initiative
- Sicherheit / Belastbarkeit
- Berufsmotivation

### III. ERGEBNIS DER EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Leistung und Verhalten der Bewerberin / des Bewerbers entsprechen

Leistung	Verhalten	Gesamturteil
den Anforderungen (107 - 130)	5	
weitgehend den Anforderungen (105 - 106)	4,5	
nur teilweise den Anforderungen (103 - 104)	4	X
weitgehend nicht den Anforderungen (95 - 96)	3	
nicht den Anforderungen (93 - 94)	2,5	
	2	
	1,5	
	1	

Druckdatum: 09.08.07

Datum: \_\_\_\_\_

Dipl.-Psych.: \_\_\_\_\_

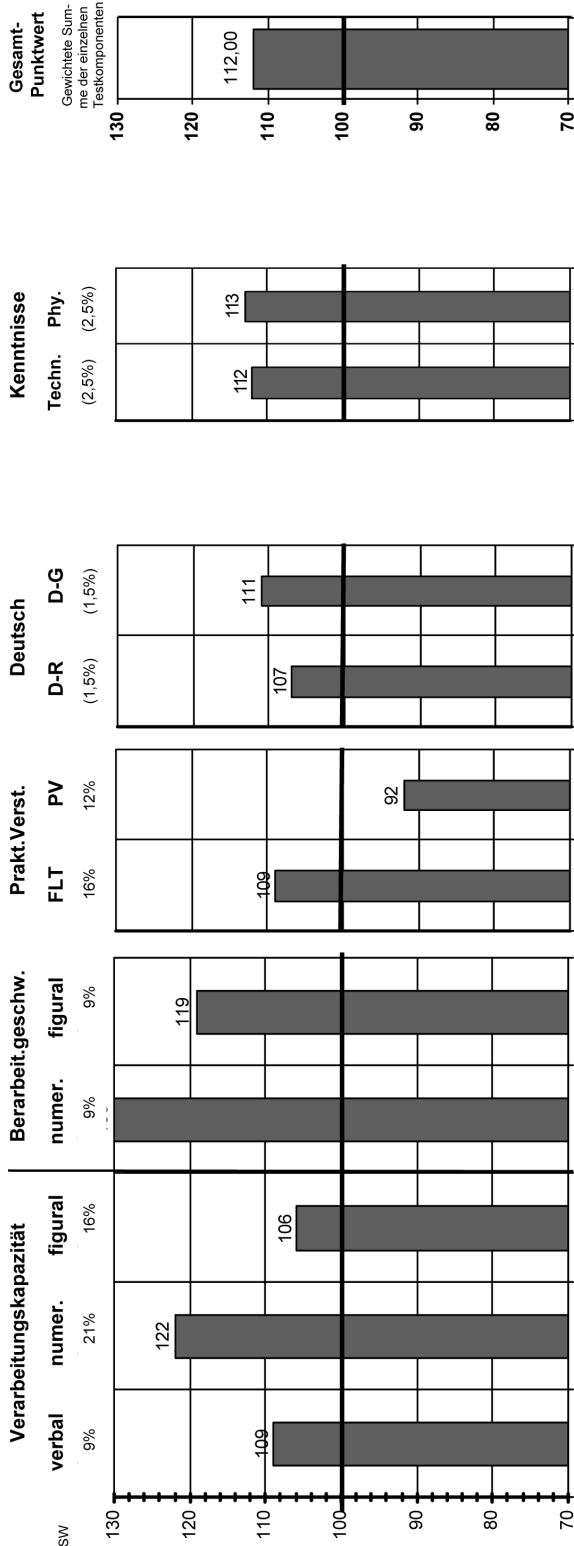
Copyright: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., 2007

# Beispiel für einen psychologischen Untersuchungsbefund G2

## PSYCHOLOGISCHER UNTERSUCHUNGSBEFUND ( G2-VI)

Name: **MUSTER** Vorname: **MUSTER** Geb.-Dat.: **10.10.1990** / **18** LB-Nr.: **8E+ F.-Nr.:** **2**  
 Berufsbild: **Straßenwärter/in** Auftragneber: **Musterdorf** HT-Datum: **14.07.2009** HT-MANR:

### I. LEISTUNGSBEURTEILUNG (% = Gewichtungsfaktor der einzelnen Komponenten)



### II. VERHALTENSBEURTEILUNG

hohe Ausprägung niedrige (Erläuterung der Dimensionen s. Rückseite)

Dimension	hohe Ausprägung	niedrige
Sachbezogenheit	5	1
Einfallsreichtum	4	2
Team- und Kontaktfähigkeit	3	3
Kommunikationsfähigkeit / Sprachl.Ausdr.	3	3
Zielorientierte Initiative	3	3
Sicherheit / Belastbarkeit	2	4
Berufsmotivation	1	5

### III. ERGEBNIS DER EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Leistung und Verhalten der Bewerberin / des Bewerbers entsprechen

Leistung und Verhalten	EG	Leistungen	Verhalten	Gesamturteil
den Anforderungen	5	X		
weitgehend den Anforderungen	4,5			
nur teilweise den Anforderungen	3,5			
weitgehend nicht den Anforderungen	2			
nicht den Anforderungen	1,5			
	1			

Druckdatum: 02.09.09

Dipl.-Psych.:

Copyright: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., 2009

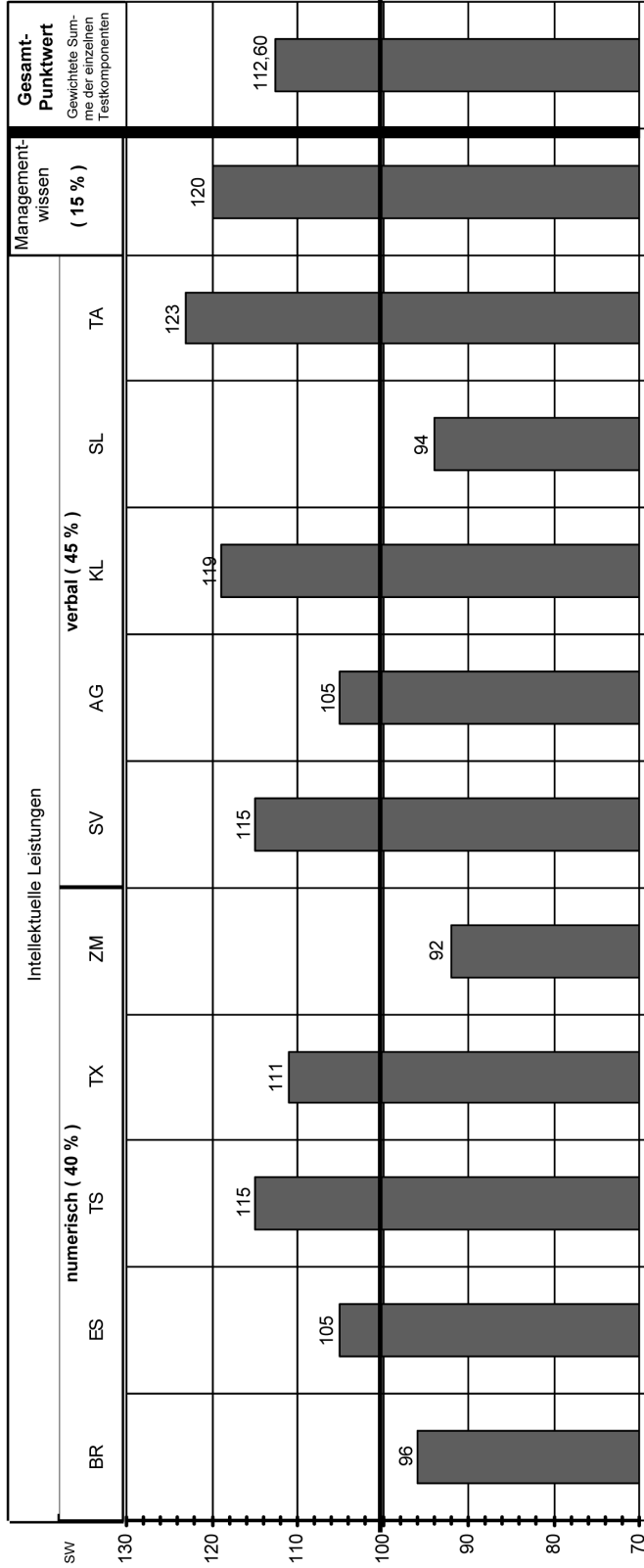
# PSYCHOLOGISCHER UNTERSUCHUNGSBEFUND (K2)

Name: \_\_\_\_\_ Vorname: \_\_\_\_\_ Geb.-Dat.: \_\_\_\_\_ F-Nr.: \_\_\_\_\_ 15

Berufsbild: \_\_\_\_\_ Auftraggeber: \_\_\_\_\_ EU-Datum: \_\_\_\_\_

## LEISTUNGSBEURTEILUNG

(% = Gewichtungsfaktor der einzelnen Komponenten)



## ERGEBNIS DER EIGNUNGSUNTERSUCHUNG

Leistung der Bewerberin / des Bewerbers entsprechen

Leistung	Leistungen	
	Ergebnis	Anforderung
den Anforderungen	(105,50 - 130,00)	5
weitgehend den Anforderungen	(103,50 - 105,49)	4,5
nur teilweise den Anforderungen	(99,50 - 101,49)	3,5
weitgehend nicht den Anforderungen	(97,50 - 99,49)	3
nicht den Anforderungen	(95,50 - 97,49)	2,5

Datum: \_\_\_\_\_

Dipl.-Psych.: \_\_\_\_\_

Druckdatum: 15.08.07

Copyright: Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V., 2007

# Glossar

## Kurzbeschreibung einiger beispielhafter Aufgabengruppen

### 1. Verarbeitungskapazität

Verarbeitung komplexer Informationen bei Aufgaben, die nicht auf Anhieb zu lösen sind, sondern Heranziehen, Verfügbarhalten, vielfältiges Beziehungsstiften, formallogisch exaktes Denken und sachgerechtes Beurteilen von Informationen erfordern.

#### Verbale Aufgabengruppen

Einheitsstiftendes Merkmal ist hier das Beziehungssystem Sprache. Ein dem Grad seiner Aneignung und Verfügbarkeit entsprechendes Fähigkeitsbündel scheint bei allen sprachgebundenen Operationen mitbestimmend zu sein.

#### ■ Ähnliche Wortbedeutung

Zu einem vorgegebenen Begriff muss aus fünf weiteren Begriffen derjenige mit der gleichen bzw. ähnlichen Bedeutung herausgefunden werden. Überprüft werden Wort-, Sprachverständnis und Differenziertheit des Wortschatzes.

#### ■ Analogien

Zur Ergänzung von Wortanalogien der Art  $A : B = C : ?$  ist eine von fünf Alternativen auszuwählen.

#### ■ Schlussfolgerungen

Inhaltlich absurde Feststellungen werden als Prämisse vorgegeben. Bei den nachfolgenden Schlussfolgerungen ist zu entscheiden, ob es sich um logisch richtige Konklusionen handelt.

#### ■ Textanalyse

Ein komplexer Text wird vorgegeben. Aus fünf verschiedenen Sätzen ist derjenige herauszusuchen, der einen Teil des im Text enthaltenen Sinnes wiedergibt. Überprüft werden das Erfassen komplexer Sinnzusammenhänge, Sprachabstraktion, Trennung Wesentliches/Unwesentliches.

#### Numerische Aufgabengruppen

Analog zu den verbalen Aufgabengruppen kann hier der Grad der Aneignung und Verfügbarkeit des Beziehungssystems Zahlen als einheitsstiftendes Merkmal interpretiert werden.

#### ■ Textrechenaufgaben

Eingekleidete Textrechenaufgaben der üblichen Art sind zu lösen. Überprüft werden das Verständnis für numerische Beziehungen und praktisches Rechnen.

### ■ Tabellen und Statistiken

Gefordert wird die Auswertung von Informationen, die in einer Tabelle enthalten sind.

### ■ Grundrechnen

Aufgaben zum Grund- und Prozentrechnen sind zu lösen. Überprüft wird die Sicherheit im praktischen Rechnen.

### ■ Ergebnisse schätzen

Ergebnisse für Rechenaufgaben sollen durch rechnerische Überlegungen, Schätzen etc. ermittelt werden. Überprüft wird die Vertrautheit mit dem Zahlenraum und seinen Beziehungen.

### ■ Zahlenreihen

Für nach bestimmten Regeln aufgebaute Zahlenreihen müssen die beiden folgenden Glieder gefunden werden. Überprüft wird logisch-intuitives, regelerkennendes Denken.

## Figurale Aufgabengruppen

Gefordert sind das Erkennen von Gesetzmäßigkeiten sowie zwei- und dreidimensionales Vorstellungsvermögen.

### ■ Figurenmatrizen

Reihen sich stetig verändernder abstrakter Figurenelemente müssen fortgesetzt werden. Überprüft werden Vorstellungsvermögen (zweidimensional) und logisches Denken.

### ■ Drehfiguren

Aus mehreren Teilelementen zusammengesetzte Gebilde müssen gedanklich gedreht und/oder gekippt werden. Überprüft wird räumliches Vorstellungsvermögen (dreidimensional).

### ■ Linkswendungen

Die Anzahl der Linkswendungen im Verlauf von Strecken muss rasch festgestellt werden. Überprüft wird die räumliche (zweidimensionale) Orientierung.

## 2. Arbeitseffizienz

Überprüft wird die Fähigkeit, bei der Bearbeitung büropraktischer Aufgaben gegebene Bearbeitungsregeln zu verstehen, korrekt anzuwenden sowie schnell und genau zu arbeiten.

### ■ Postaufgabe

Zur Berechnung von Gebühren müssen verschiedene Vorgaben und Informationen zusammengeführt werden. Überprüft wird die Wirksamkeit des Arbeitsverhaltens.

### ■ Reisekosten

Zur Berechnung von Kilometergeld und Spesen müssen verschiedene Vorgaben und Informationen zusammengeführt werden. Überprüft wird die Wirksamkeit des Arbeitsverhaltens.

### ■ Computerliste

In einem Computerausdruck müssen Zahlengrößen identifiziert werden, die vorgegebene Bedingungen erfüllen. Überprüft wird das Arbeitstempo bei einfachen büropraktischen Routineaufgaben.

## 3. Bearbeitungsgeschwindigkeit

Überprüft werden die Konzentrationsfähigkeit sowie die Genauigkeit bei der Bearbeitung berufsnaher Routineaufgaben.

### ■ Computerliste

In einem Computerausdruck müssen Zahlengrößen identifiziert werden, die vorgegebene Bedingungen erfüllen. Überprüft wird das Arbeitstempo bei einfachen büropraktischen Routineaufgaben.

### ■ Zahlen teilen

In einer Liste müssen rasch alle Zahlen identifiziert werden, die ohne Rest durch eine vorgegebene Zahl dividiert werden können. Überprüft wird das Arbeitstempo bei einfachen kontrollierenden Routinetätigkeiten.

### ■ Figuren vergleichen

Aus fünf Alternativen ist diejenige Figur herauszufinden, die mit einer vorgegebenen Figur identisch ist. Überprüft wird rasche und sichere Detailwahrnehmung.

### ■ Zahlen durchstreichen

Vorgegebene Zahlen sind im Kontext einer Vielzahl anderer Zahlen zu identifizieren. Überprüft wird die konzentrierte Belastbarkeit.

#### 4. Merkfähigkeit

##### ■ Zahlenpaare

Vorgegebene Zahlenpaare sind zu speichern und wiederzufinden.  
Überprüft wird die kurzfristige numerische Gedächtnisleistung.

##### ■ Sinnvoller Text

Detailangaben eines Textes sind zu speichern und wiederzugeben.  
Überprüft wird die kurzfristige verbale Gedächtnisleistung.

#### 5. Praktische Intelligenz

Überprüft wird die Fähigkeit, Aufgaben nur durch Kombination mehrerer Elemente und mittels räumlichen Vorstellungsvermögens zu lösen.

#### 6. Praktisches Verständnis

Überprüft wird das Verständnis für praktisch-technische Gesetzmäßigkeiten.

#### 7. Deutschkenntnisse

Überprüft werden

- Grammatikalisches Regelwissen  
Aus vier Sätzen muss der grammatikalisch korrekte Satz gewählt werden.
- Sicherheit in der Rechtschreibung  
In Fließtexten muss die richtige Schreibweise einzelner Wörter aus mehreren Alternativen gewählt werden.
- Breite des Wortschatzes  
Zu vorgegebenen Begriffen muss aus mehreren Alternativen die richtige Bedeutung gefunden werden. Dieser Teilttest wird voraussichtlich ab August 2010 zur Verfügung stehen.

#### 8. Kenntnisse

Überprüft werden Kenntnisse in Verwaltungswissen, Politik und Gesellschaft, Wirtschaft, Literatur, Geschichte, Interkulturelles Wissen, EDV-Basiswissen, Physik, Chemie, Medizin, Umweltkunde, Informatik, Geografie und Interkulturelles Wissen sowie gemeinschaftskundliches Wissen.

Beispiel- und Übungsaufgaben finden Sie in der Informationsbroschüre  
„**Bewerber/innen fragen ... die DGP antwortet**“  
(im Downloadbereich unter [www.dgp.de](http://www.dgp.de))

Eine Liste der bislang durchgeführten Bewährungskontrollen finden Sie im  
Downloadbereich unter [www.dgp.de](http://www.dgp.de).

## Das Beratungsangebot der DGP

Weitere Informationen und individuelle Beratung zum Einsatz von Personalauswahlverfahren bieten wir Ihnen telefonisch, per Mail, per Fax oder in einem persönlichen Gespräch in Ihrem Hause. Auf Wunsch erstellen wir für Sie gern konkrete Angebote für spezifische Berufsgruppen.

### Ihre Ansprechpartner/innen sind

#### Geschäftsstelle Berlin

Fr. Dipl.-Psych. Antje Grünhagen-Scheele	Fr. Dipl.-Psych. Ina Voigt
Telefon 0 30/3 98 37 18-12	Telefon 0 30/3 98 37 18-11
Telefax 0 30/3 98 37 18-29	Telefax 0 30/3 98 37 18-29
E-Mail gruenhagen@dgp.de	E-Mail voigt@dgp.de

#### Geschäftsstelle Düsseldorf

Hr. Dipl.-Psych. Hubert Faupel	Hr. Dipl.-Psych. Dr. Volker Klein-Moddenborg
Telefon 02 11/68 85 08-10	Telefon 02 11/68 85 08-11
Telefax 02 11/68 85 08-29	Telefax 02 11/68 85 08-29
E-Mail faupel@dgp.de	E-Mail klein-moddenborg@dgp.de

#### Geschäftsstelle Hannover

Hr. Dipl.-Psych. Stephan Jerusel	Fr. Claudia Witkiewicz
Telefon 05 11/9 43 93-13	Telefon 05 11/9 43 93-28
Telefax 05 11/9 43 93-44	Telefax 05 11/9 43 93-44
E-Mail jerusel@dgp.de	E-Mail witkiewicz@dgp.de

#### Geschäftsstelle Leipzig

Hr. Dipl.-Psych. Dr. Stephan Buchhester	Fr. Meike Spitzky
Telefon 03 41/97 82-223	Telefon 03 41/97 82-223
Telefax 03 41/97 82-225	Telefax 03 41/97 82-225
E-Mail buchhester@dgp.de	E-Mail spitzky@dgp.de

#### Stabsstelle Testentwicklung

Fr. Dipl.-Psych. Astrid Schmitter  
Telefon 02 11/68 85 08-16  
Telefax 02 11/68 85 08-29  
E-Mail schmitter@dgp.de

# Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V.

BERLIN · DÜSSELDORF · HANNOVER · LEIPZIG



## Geschäftsstelle Berlin

Straße des 17. Juni 114  
Ernst-Reuter-Haus · 10623 Berlin  
Telefon 030/3 98 37 18-0  
Telefax 030/3 98 37 18-29  
E-Mail [berlin@dgp.de](mailto:berlin@dgp.de)

## Geschäftsstelle Hannover

Stammestr. 40 D  
30459 Hannover  
Telefon 0511/9 43 93-0  
Telefax 0511/9 43 93-43/-44  
E-Mail [hannover@dgp.de](mailto:hannover@dgp.de)

## Geschäftsstelle Düsseldorf

Grafenberger Allee 32  
40237 Düsseldorf  
Telefon 0211/68 85 08-0  
Telefax 0211/68 85 08-29  
E-Mail [duesseldorf@dgp.de](mailto:duesseldorf@dgp.de)

## Geschäftsstelle Leipzig

Grassistr. 12  
04107 Leipzig  
Telefon 0341/97 82-223  
Telefax 0341/97 82-225  
E-Mail [leipzig@dgp.de](mailto:leipzig@dgp.de)