

## **Der Biografische Fragebogen**

Die Grundlage des biografischen Fragebogens bildet die Annahme, dass künftiges Verhalten und künftiger Berufserfolg aus vergangenem Verhalten und vergangenem Berufserfolg prognostiziert werden kann. Bei diesem Instrument spricht man auch von der „Theorie der Verhaltenskonsistenz“. Beim biografischen Fragebogen handelt es sich inhaltlich um eine standardisierte Selbstbeschreibung. Nach Schuler & Funke (1993) sind die Antworten auf die Fragen im Gegensatz zu Persönlichkeitstests prinzipiell überprüfbar. Der biografische Fragebogen ist lt. Owens (1976) in zwei Komponenten aufgeteilt. Zum einen handelt es sich um Dinge, die einer Person von seiten anderer (Lehrer, Eltern, Arbeitgeber, etc) widerfahren sind und daneben die („Lebens“-)Erfahrungen, die sie selbst gemacht hat (vgl. Stokes et al., 1994)

Es setzte sich schon sehr früh die Einsicht durch, dass durch systematisches Erfassen, durch empirisches Gewichten der Daten der persönlichen Entwicklung sowie der bisherigen Berufserfahrungen und der Karriereentwicklung eine Verbesserung der Bewertungs- und Selektionsprozesse erreicht werden könnte. Des weiteren können durch die Kriterien des biografischen Fragenbogen Schlüsse über zukünftige Leistungen und des Trainingserfolges gezogen werden. Jedoch sind auch Kündigungshäufigkeit und andere Formen des Arbeitsverhaltens für die Zukunft ausschlaggebend. Diese soeben angesprochenen Informationen würden auch einen Beitrag etwa zur Früherkennung von Talenten leisten.

Es gab bereits vor über 60 Jahren eine Reihe von Versuchen aus Personalfragebogen diejenigen Items zu identifizieren, die als valide angesehen werden konnten, um Personen zu kategorisieren, von denen man eher Erfolg oder Misserfolg erwartete.

So gesehen, ist dieser „Biodaten-Ansatz“ zur Selektion und Klassifikation bereits sehr alt. In den vergangenen Jahrzehnten hat er schon mehrere hundert empirische Studien und praktische Anwendungen erfahren. Wobei neben den Möglichkeiten und Vorzügen auch die Grenzen und Probleme dieser Methode ausgelotet wurden. Deshalb überrascht es, dass in letzter Zeit mancherorts zum „Biodaten-Ansatz“ das Bild einer Universallösung für alle möglichen Fälle der Beurteilung und der Vorhersage von beruflichen Talenten, Eignungen, Fähigkeiten und Entwicklungspotenzialen entwickelt wird.

### **Auswahl und Gewichtung der Bio-Items**

Im folgenden wird Grundmuster zur Auswahl und Gewichtung von Biodaten-Items veranschaulicht.

- Ein entsprechendes Kriterium (z.B. Fähigkeiten, Leistungen, die Verbleibedauer in der Organisation u.a.m.)
- Eine Identifizierung von Kriteriengruppen (z.B. Personen mit guten oder schlechten Leistungen)
- Eine Auswahl der zu analysierenden Items des Personalfragebogens
- Eine Spezifizierung der Kategorien für die Item-Reaktionen, die analysiert werden sollten
- Bestimmung der Gewichtungen für die Items und der Scoring-Gewichtung für jede einzelne Beantwortung

- Es erfolgt eine Anwendung der Gewichtungen auf eine Kreuzvalidierungsgruppe und Korrelation der Gesamtscores mit den jeweiligen Kriterien
  - Eine Aufstellung von Cutting-Scores für die Auswahlentscheidung
- Diese sieben Schritte gelten als Grundlage für die Entwicklung eines Biodaten-Fragebogens, jedoch geben sie nur eine sehr allgemeine Vorgehensweise wieder. Denn in den letzten Jahren wurde eine Vielzahl unterschiedlicher Verfahrensmodi entwickelt, da für jeden Arbeitsplatz ein eigener biografischer Fragebogen konstruiert werden muss. Allerdings geschieht dies im wesentlichen aus drei verschiedenen Grundsätzen, die zur Umsetzung der oben genannten Schritte dienen.

### **Beispiele für biografische Items**

- *Persönliche Angaben wie z.B.:* Alter, Familienstand, wie viele Jahre verheiratet, Anzahl der zu versorgenden Familienmitglieder
- *Schulbildung:* die Art der Schulbildung, Abschlüsse, Schulbildung des Partners, beliebte Fächer, Noten
- *Sozialökonomischer/finanzieller Status:* regelmäßige momentane Ausgaben, Schulden, Wohneigentum, erwartetes Einkommen
- *Interessen:* Hobbies, Sportaktivitäten, wichtige Freizeitaktivitäten, Bevorzugung der Arbeiten innerhalb oder außerhalb von Gebäuden
- *Allgemeine Hintergrundinformationen:* eigener Beruf, Berufe von nahen Verwandten, Militärdienst/Rang, elterliche Familie
- *Berufserfahrung:* frühere Anstellungen/Anzahl früherer Berufe, Dauerstellung, Kündigungsgrund
- *Persönliche Charakteristika/Einstellung:* Einverständnis, sich an andere Orte versetzen zu lassen, Selbstvertrauen, zentrale Grundbedürfnisse, die erfüllt werden müssen, Arbeiten und Anstellungen die bevorzugt werden (vgl. Weinert, 1998, S.321).

### **Vergleich eines biografischen Items mit anderen Itemformen**

Die folgende Abbildung zeigt die Formulierung eines biografischen Items im Vergleich zu anderen Itemformen (aus Knoblauch, 1990, S.95).

#### **Fragetypen:**

Biografisches Item:

Wie viele Bücher über Antibiotika haben Sie in den letzten zwei Jahren gelesen?

Persönlichkeitsitem:

Würden Sie lieber allein neue Antibiotika erforschen oder lieber beim Vertrieb dieser Präparate mitarbeiten?

Interessenitem:

Interessieren Sie sich für die Bedeutung und Wirkungsweise von Antibiotika?

Meinungs-/Bewertungsitem:

Antibiotika werden häufig unnötigerweise verschrieben.

Wissensitem:

Welches Antibiotikum hat Sir Alexander Fleming entdeckt?

## Die drei verschiedenen Ansätze des Biodaten-Fragebogens

Wie schon unter 2.1 erwähnt, gibt es in der Regel drei verschiedenen Grundansätze zur Entwicklung eines Biodaten-Fragenbogens.

### Der empirische Ansatz

Der empirische Ansatz ist sowohl der älteste als auch die in der Praxis der wohl am häufigste verwendete Scoring-Technik zur Validierung von „Biodaten“. Diesem Ansatz liegt keine Theorie der Beziehungen zwischen den Items und dem jeweiligen Kriterium zugrunde. Ein Fragebogenitem wird solange verwendet wie es zur Vorhersage beiträgt. Die Reaktionen werden ganz einfach so gewichtet, dass sie die Vorhersagbarkeit eines Kriteriums maximieren. „Man ist hier vor allem an der Identifikation von Korrelaten interessiert“ (Weinert, 1998, S.321). Eine Gewichtung der Items auf dem Fragebogen erfolgt im Hinblick auf ihre Fähigkeit, zwischen verschiedenen Kriteriengruppen zu unterscheiden. Items, welche eine hohe „Diskriminierfähigkeit“ haben erhalten somit eine starke Gewichtung. Die einfachste Vorgehensweise hierfür ist die sogenannte „Horizontale Prozent-Methode“ (vgl. Guion, 1965, S.385). Bei dieser Methode wird eine Reaktion proportional zur Erfolgswahrscheinlichkeit, die damit verbunden ist, gewichtet. Die folgende Tabelle zeigt ein solches Beispiel für die Personal-Variable „Geschlecht“ auf. Dies geschieht im Hinblick auf das Kriterium „Verweildauer in der Organisation“.

Personal-Daten-Item	Kategorie	"Erfolg" > 1 Jahr	Misserfolg < 1 Jahr	Gesamt N	Erfolg	Gewichtung
Geschlecht	M	20	20	40	20/40 =50%	50
	W	45	15	60	45/60 =75%	75

### Untergruppen-Technik und Assessment-Klassifikations-Modell

Bei der Untergruppen-Technik handelt es sich um ein Modell welches das Ziel verfolgt, die Vorhersage von Arbeitsverhalten dadurch zu verbessern, dass Untergruppen von Personen erkannt werden, für die unterschiedliche Prädiktoren eine optimalere Anwendbarkeit erlauben. Dies kann auch anhand von Biodaten erfolgen. In diesem Fall werden Untergruppen so gebildet, dass Personen, die über ähnliche Background-Pattern ((Verhaltens)muster, (Denk)schema) verfügen (z.B. Berufs- oder Lebenserfahrungen), zusammengruppiert werden. „Der Biodaten-Bogen wird faktorisiert, und jede Person erhält einen „component-score“ an jeder Dimension“ (Weinert, 1998, S.323). Personen, welche ähnliche Profile aufweisen, bilden dann jeweils eine Untergruppe.

Bei der Methode der Klassifikation von Personen auf der Basis von Biodaten, soll ein geeignetes Zusammenpassen von Personen und verschiedenen Arten von Arbeitsbereichen erreicht werden. Dieses Prinzip wurde von Schoenfeldt (1982) in ein „Assessment-Klassifikations-Modell“ eingebaut. In diesem Modell werden Personen in diejenige Gruppe klassifiziert, in der sie ihrer bisherigen Lebens- und

Berufserfahrung am meisten ähneln. Des Weiteren werden sie ihres biografischen Hintergrundes entsprechen klassifiziert (vgl. Davis, 1984). Danach erfolgt eine Identifizierung von „Familien“ oder Cluster mit ähnlichen Aktivitäten und Fähigkeitsanforderungen. Letztendlich werden die einzelnen Untergruppen mit jeder „Familie von Arbeitsaufgaben“ verglichen. Es erfolgen dann Empfehlungen welche sich an denjenigen Arbeitsbereichen orientieren, bei denen die Wahrscheinlichkeit für Zufriedenheit und Erfolg maximiert werden kann.

Dieses Prinzip verläuft in der Regel nach folgenden drei Schritten:

1. *Bildung der Biodaten-Untergruppe*

Hier werden Gruppen von Personen zusammengenommen, welche ein ähnliches Biodaten-Profil aufweisen. Dies basiert auf statistischen Analysen der Reaktion auf einen Bio-Fragebogen.

2. *Bildung von Familien von Arbeitsaufgaben bzw. Berufen*

Dies sind Cluster von Arbeitsaufgaben welche ähnliche Profile von Arbeitsaufgaben aufweisen. Dies basiert auf Daten eines strukturierten Arbeitsanalyse-Fragebogens (vgl. auch Frieling & Hoyes, 1978)

3. *Analyse von Beziehungen*

In diesem Schritt wird die Wahrscheinlichkeit für ein mit der Arbeitsdurchführung im Zusammenhang stehendes Kriterium bestimmt. Dies können Leistung, Arbeitszufriedenheit, Verbleibdauer usw. sein. Die Bestimmung der Wahrscheinlichkeit erfolgt durch eine Analyse welche unter folgenden Bedingungen durchgeführt wird: in einer gegebenen Biodaten-Untergruppe ist eine Person Mitglied, und sie führt dort eine gegebene Arbeit aus. welche zu einer „Familie von Arbeitsaufgaben“ gehört.

Das Ergebnis der Analyse wäre dann die Identifikation der statistisch signifikanten Beziehung zwischen der Biodaten-Untergruppe und der Arbeitsaufgabenfamilie. Letztendlich basiert der Ansatz von Schoenfeldt darauf, dass jede Person für eine ziemliche Bandbreite von Aufgabenbereichen mit ähnlichen Charakteristika geeignet ist. Durch diesen Ansatz wird es ermöglicht, dass eine Umdisponierung von Arbeitskräften in derselben Organisation und somit eine flexiblere Personalplanung ermöglicht wird.

Eine praktische Anwendung des „Assessment-Klassifikations-Modell“ würde wie folgt aussehen: Bewerber füllen zuerst einen Biodaten-Fragebogen aus, um dann in diejenige Biodaten-Untergruppe klassifiziert zu werden, welcher sie am meisten ähneln. Dann würde eine Person für diejenige(n) Familie(n) von Aufgaben/Arbeiten empfohlen werden, für die signifikante Beziehungen mit ihrer Biodaten-Untergruppe bestehen.

### **Rationaler Ansatz**

Der rationale Ansatz ist ein theoriebegleitender Ansatz. Er ist wichtig, da die empirische Methode zwar Validitäten nachweisen kann, es aber bei vielen Items häufig keine Relevanz zur durchführenden Arbeit erkennbar ist. Ein empirisches Vorgehen hilft zwar bei der Vorhersage für zukünftiges Arbeitsverhalten und es ist auch einfach in der praktischen Anwendung, jedoch trägt es wenig zum wissenschaftlichen Verständnis der vorliegenden Beziehungen bei. Im Gegensatz

zum empirischen Ansatz, versucht der rationale Ansatz, auf Basis einer gründlichen Arbeitsanalyse, Zusammensetzungen von Items (Gruppen oder Cluster von Biodaten-Items) zu quantifizieren welche eine interpretierbare Menge von Konstrukten messen. Dabei ist es wichtig, dass die Items des Bio-Fragebogens mit den Fähigkeiten, dem Wissen und Können der Arbeitsbeschreibung übereinstimmen. Ein typisches Vorgehen ist die Methode der Faktorenanalyse. Bei dieser werden Biodaten-Scores für jede der verschiedenen Dimensionen errechnet. Diese errechneten Werte werden dann in Beziehung zu einem bestimmten Kriterium gebracht (vgl. Beispiele u.a. Tallmann, 1980). Das Resultat besteht letztendlich aus einer Liste von biografischen Items, welche die jeweiligen „Bio-Faktoren“ definieren.

Eine weitere Vorgehensweise zum rationalen Entwickeln von Biodaten-Dimensionen (bzw. der Bildung von Gruppen von Biodaten-Items) ist der so genannte „Inhalts-orientierte“ Ansatz. Dieser wurde von Tallmann (1980) zur Früherkennung von Management-Talent entwickelt. In diesem Fall wird zuerst ein Rollenmodell für die Führungsaufgaben erstellt. Dies geschieht um Biodaten-Dimensionen und die sie definierenden Items zu ihrer Messbarkeit zu entwickeln. Die Gewichtungen erfolgen durch eine Gruppe von Experten indem der Item-Inhalt subjektiv bewertet wird.

Drei Beispiele biografischer Items und Dimensionen, die Management-Rollen repräsentieren, mit den entsprechenden biografischen Skalen:

***Dimension: Analysieren/Planen***

Skalen: Wahl der Universität/Ausbildungseinrichtung  
Wahl des Studienfaches/Berufsabschlusses  
Analysieren/Planen bei Voll- und Teilzeitbeschäftigung/Jobs  
Belegte Fächer/Abgewählte Fächer in der Oberstufe

Item-Beispiel: Ungefähr wie oft haben Sie Ihre Pläne Karriere geändert seit dem Zeitpunkt , an dem Sie in das Gymnasium eingetreten sind?

***Dimension: Geschäftstüchtigkeit***

Skalen: Überzeugungsfähigkeit  
Aktive Teilnahme an „Verkaufsaktionen“ im Gymnasium

Item-Beispiel: Im Vergleich zu anderen, wie leicht konnten Sie eine Standpunkt Verteidigen oder eine Gegenposition halten?

***Dimension: Bewerter***

Skalen: Niveau der Einschätzungs- und Bewertungsfähigkeit  
Bewertung der Zufriedenheit  
Fällen von Entscheidungen

Item-Beispiel: Im Vergleich mit Ihrer Klasse in der Oberstufe, inwieweit haben Sie Ihren Lehrer mit fachlichen Fragen herausgefordert? (Weinert, 1998, S.326f.)

## Die Vorteile biografischer Fragebogen

Als einer der einflussreichsten Vertreter des biografischen Ansatzes gilt Owens. Dieser betrachtet biografische Informationen als das Zur-Verfügung-Stellen eines Bildes davon, „wo die Person bereits gewesen ist“. Des Weiteren betrachtet er die Informationen als Bericht über ihren Lebenspfad und über einen historischen Überblick über die Entwicklung der Person. Zweifelsohne ist der Schluss zulässig, dass die bisherigen Berufs- und Lebenserfahrungen einer Person einen großen Beitrag über Ihre Zukunft leisten können.

Argumente zugunsten des Biodaten-Fragebogens:

- Leichte Zugänglichkeit der biografischen Informationen welche eine erhebliche „face“-Validität aufweisen. Denn die Forschung hat gezeigt, dass bisheriges Arbeitsverhalten ein guter Prädiktor für zukünftiges Verhalten ist.
- Biodaten haben recht beachtliche Werte bei der Validität- Range .30 bis .50 (vgl. Reilly & Chao, 1982)
- Die Selbstbericht-Fragen eines Biodaten-Fragebogens dringen weniger in die Persönlichkeitsphäre ein, als dies häufig bei Fragen aus formale Tests der Fall ist.
- Im Hinblick auf Tests zur Berufseignung und zur Ausbildungsfähigkeit sind die Prognosen gut geeignet.
- Biodaten-Fragebogen sind auf spezifische Anwendungssituationen zugeschnitten. Dies hat eine positive Beeinflussung ihrer Validitäten zur Folge. (vgl. Weinert, 1998, S328f.)

## Die Nachteile biografischer Fragebogen

Auch wenn der Ansatz des biografischen Fragenbogens eine Reihe von Vorzügen bei Personalentscheidung bietet, müssen an dieser Stelle auch einige Nachteile genannt werden. Dem Vorteil der spezifischen Einsetzbarkeit des Biodaten-Fragebogens steht der Nachteil einer begrenzten Anwendbarkeit gegenüber. Den für jede Zielposition muss ein eigener Fragebogen konstruiert werden. Man spricht in diesem Zusammenhang auch von der begrenzten Generalisierbarkeit.

Des Weiteren erfassen die Fragen oftmals ein zu schmales Spektrum der vorhandenen und potenziellen Fähigkeiten und Entwicklungsmöglichkeiten einer Person. Bis jetzt ist auch sehr darüber bekannt, welche Items von den Bewerbern zurückgewiesen oder kritisiert werden- da die Items auch oft in die Privatsphäre eindringen. Ein weiteres Problem stellt die potenzielle Verfälschung der Antworten da. Bei Biodaten muss zwischen verifizierbaren („harten“) Items, wie z.B. Beschäftigungsnachweisen, Gehalt oder Ehe-Status, und den nichtverifizierbaren („weichen“) Items, wie z.B. Meinungen oder Einstellungen unterschieden werden. Denn der Beitrag der harten und weichen Items zur Validität des Biodaten-Fragebogens dürfte recht unterschiedlich sein. Ein weiterer Nachteil ist, dass sich für eine Langzeitprognose über 15 Jahre nur zwei Motivationscharakteristika als gute Prädiktoren für hochqualifizierte Führungsleistung erwiesen haben. Dies ist zum Einen das Bedürfnis voran zu kommen (Ehrgeiz) und zum Anderen der innere Arbeitsstandard (Anspruch und Selbstdisziplin).

## Literaturverzeichnis

- Weinert, A. B.** (2001). Organisationspsychologie. 4. Auflage. Weinheim: Psychologie Verlags Union.
- Weinert, A. B.** (2004). Organisations- und Personalpsychologie. 5. Auflage. Weinheim: Beltz PVU
- Schuler, H. & Marcus, B.** (2001). Biografieorientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler (Hrsg.), Lehrbuch der Personalpsychologie (S. 176-208). 1. Auflage. Göttingen: Hogrefe.
- Litzcke, S. M.** (2003). Psychologische Verfahren der Personalauswahl. In Dr. O. Koglin (Hrsg.), Schriftenreihe der Fachhochschule des Bundes für öffentliche Verwaltung Band 42 (S. 14-30). Bonn: Statistisches Bundesamt.
- Schuler H. & Stehle W.** (1990). Biografische Fragebogen als Methode der Personalauswahl. 2. Auflage. Stuttgart: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Hufnagel, H.** (2001). Vom Assessment-Center zum Multimodalen Auswahlverfahren. 1. Auflage. Würzburg: Lexika Verlag.
- Lorenz, M. & Rohrschneider, U.** (2002). Personalauswahl- schnell und sicher Top-Mitarbeiter finden. 2. Auflage. München: Haufe.
- Büdenbender, U. & Strutz, H.** (2003). Gabler Kompakt-Lexikon Personal. 1. Auflage. Wiesbaden: Gabler.
- Jung, H.** (2001). Personalwirtschaft. 4. Auflage. Wien: Oldenbourg
- o.V.** 1, Stand: 31. Mai 2005, Das MMI® : Multimodale Diagnostik mit nur einem Instrument in: <http://www.personalpsychologie.de/mmi.html>