

**Rezension für Tests und Arbeitsmittel  
für den Anwendungsbereich der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung in der Schweiz**

**Verfahren**

## Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung (BIP)

Hossiep, R. und Paschen, M. (2019; 3., durchgesehene Auflage). Göttingen: Hogrefe.

**Kategorie**

Persönlichkeitstest

### 1 Beschreibung

#### 1.1 Fragestellung / Anwendungsbereich

Gemäss den Autoren eignet sich das BIP zur systematischen Erfassung von berufsrelevanten Persönlichkeitsmerkmalen. Der Fokus liegt dabei auf dem Selbstbild der Testperson, welches bei Bedarf mit Fremdeinschätzungen abgeglichen werden kann. Zu den Anwendungsbereichen gehören neben Platzierungsentscheidungen in der Personalauswahl und -entwicklung auch Training, Coaching und Beratung.

Im Rahmen einer Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung kann das Verfahren ratsuchenden Personen bei einer differenzierten Persönlichkeitsanalyse unterstützen sowie bei einem Abgleich von möglichen Karrierelaufbahnen und deren Anforderungen.

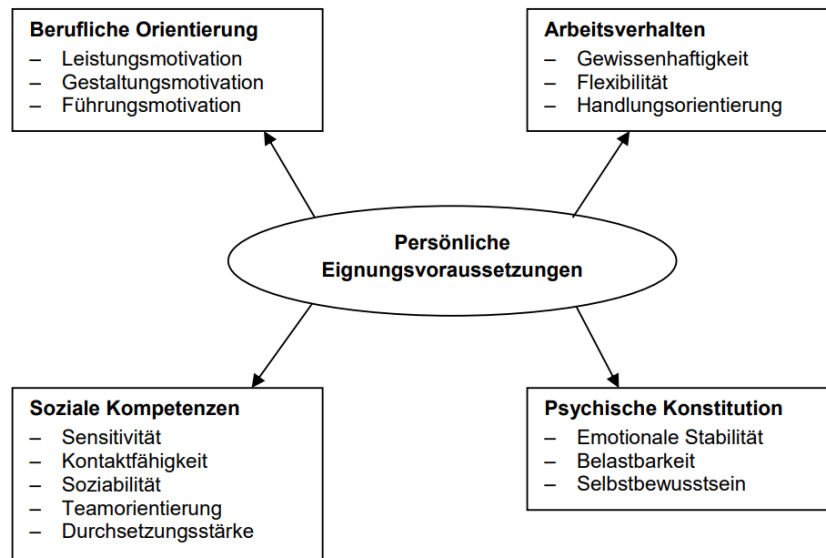
#### 1.2 Zielgruppe (Testpersonen)

Berufstätige Personen ab 20 Jahren

#### 1.3 Konzept / Theoretische Grundlagen

Bei der Entwicklung des Verfahrens haben die Autoren die Skalen bereits im Vorfeld festgelegt (= deduktive Strategie). Hossiep und Paschen haben dazu Validitätsstudien von bisher publizierten Persönlichkeitstests berücksichtigt sowie einschlägige Literatur, in der Hinweise auf berufsrelevante Persönlichkeitsdimensionen zu finden sind. Zudem wurden Personalexperten und Personalexpertinnen hinsichtlich der aus ihrer Sicht relevanten Persönlichkeitsattribute befragt. Obwohl somit Befunde der differentiellen Psychologie und der Motivationspsychologie bei den erfassten Konstrukten des BIP integriert wurden (vgl. Tabelle Manual Seite 27), liegt dem Verfahren keine alle Dimensionen umfassende theoretische Ausgangskonzeption zugrunde, sondern stammt auch aus der diagnostischen Praxis. Deshalb ist bei einigen Skalen eine relativ grosse Nähe zu bestehenden psychologischen Konstrukten erkennbar (z.B. Leistungsmotivation, Handlungsorientierung), bei anderen erfolgte aber die Konstruktion mehr entlang eines Alltagsverständnisses von Begrifflichkeiten (z.B. Teamorientierung, Selbstbewusstsein). Bei der Konstruktion der Skalen wurde darauf geachtet, dass sie inhaltlich eindeutig, augenscheinvalide sowie gut interpretier- und kommunizierbar sind.

Die 14 Skalen des BIP (210 Items) können gemäss Hossiep und Paschen (2019) den folgenden vier Globalfaktoren zugeordnet werden:



Zusätzlich können vier Zusatzindizes berechnet werden, die Hinweise auf weitere Themenstellungen geben können: Kontrollerleben, Wettbewerbsorientierung, Mobilität und Freizeitorientierung.

---

#### 1.4 Material

Manual, Fragebogen zur Selbst- und Fremdeinschätzung, Summenblätter, Schablonen, Profilblätter, Broschüre „Hinweise für Teilnehmerinnen und Teilnehmer“ und Broschüre „Selbstbild, Fremdbild und Persönlichkeit“.

---

#### 1.5 Anwendungen

---

##### 1.5.1 Durchführung und Auswertung

Im Handbuch finden sich detaillierte Hinweise zur Testdurchführung. Die Autoren haben zwei Hinweishefte verfasst, welche die Testpersonen in einer verständlichen Sprache ausführlich über die theoretischen Hintergründe sowie den Nutzen des Testens informieren. Das Verfahren liegt in Paper-Pencil sowie online über das Testsystem von Hogrefe (HTS) vor. Die Bearbeitungszeit beträgt gemäss Autoren ca. 45 Minuten. Da zu denselben Skalen sowohl Selbst- als auch Fremdeinschätzungsbogen vorliegen, ist es möglich, das Selbstbild einer Testperson einem Fremdbild durch Vorgesetzte, Kollegen usw. gegenüberzustellen. Die Auswertung erfolgt entweder mittels Schablonen oder online über das HTS.

---

##### 1.5.2 Interpretation

Zu den einzelnen Dimensionen liegen im Handbuch Leitfragen sowie Definitionen zu niedrigen und hohen Skalenwerten vor, welche beim Testauswertungsgespräch hinzugezogen werden können. Bei der digitalen Durchführung ist ein narrativer Report mitenthalten. Die Autoren betonen, dass bei einer Testbesprechung die Skalen nicht nur oberflächlich betrachtet werden sollen, sondern dass die Profilausprägungen stets angemessen zu hinterfragen sind. Dazu gehört auch das Bewusstsein, dass Iteminhalte unterschiedlich verstanden und aus dem Erfahrungshintergrund der Person erfolgen. Zudem wird angeraten, die zum Teil hohen Interkorrelationen zwischen den Skalen des BIP bei der Ergebnisbesprechung zu berücksichtigen (vgl. Manual Seite 43). Zum Rückmeldegespräch wird ein Schema als Anregung zur Verfügung gestellt und anhand von zwei Beispielen werden mögliche Auswertungs- und Interpretationsschritte demonstriert und erläutert.

## 1.6 Gütekriterien, Literatur

---

### 1.6.1 Von den Autoren geltend gemachte Gütekriterien

#### Objektivität:

Ist durch die standardisierte Durchführung, Auswertung und das Vorhandensein von Normen und detaillierten Ausführungen zur Interpretation gegeben.

#### Reliabilität:

Cronbachs Alpha liegt zwischen .74 und .91, die Retest-Reliabilität (5-36 Monate) zwischen .69 und .80.

#### Validität:

Zur Kriteriumsvalidität werden Zusammenhänge des BIP mit verschiedenen Indikatoren für beruflichen Erfolg wie berufliches Entgelt, hierarchische Position, Berufserfolgseinschätzung, Arbeitszufriedenheit, Studienverlauf und Berufsplanung berichtet. Insgesamt finden sich viele inhaltlich plausible Zusammenhänge wie beispielsweise, dass die Führungsmotivation beim beruflichen Entgelt und bei der hierarchischen Position die bedeutsamste BIP-Skala ist. Bei der Arbeitszufriedenheit sind die Skalen der psychischen Konstitution die bedeutsamsten.

Die Konstruktvalidität wird berichtet, indem Zusammenhänge mit anderen Persönlichkeitstests wie Eysenck-Persönlichkeits-Inventar (EPI), NEO-Fünf-Faktoren-Inventar (NEO-FFI) und 16-Persönlichkeits-Faktoren-Test (16 PF-R) dargestellt werden. Inhaltlich ähnliche Skalen weisen erwartungsgemäss die höchsten Kennwerte auf, insbesondere bei den Skalen Kontaktfähigkeit (z.B. mit Extraversion des NEO-FFI) und Emotionale Stabilität (z.B. mit der gleichnamigen Skala des 16 PF-R).

Zusätzlich werden die Korrelationen zwischen Selbst- und Fremdbild aufgezeigt, wobei sich teilweise relativ hohe (z.B. bei Führungsmotivation und Kontaktfähigkeit) und zum Teil weniger hohe (z.B. bei Leistungsmotivation und Flexibilität) Zusammenhänge zeigen.

---

### 1.6.2 Zusatzinformationen und Beurteilung in der Literatur

Das BIP wurde in psychologischen Fachzeitschriften vorgestellt und besprochen.

---

### 1.6.3 Normen

Im 2018 wurden neue Normen publiziert (BIP-Normenband), welche im aktuellsten Manual von 2019 nicht enthalten sind. Die Gesamtstichprobe von 2018 (N = 22'188) ist deutlich grösser als im 2003 (N = 9'303) und besteht vollständig aus neuen Datensätzen, welche zwischen 2002 – 2018 im Rahmen von Forschungs Kooperationen des Projektteams Testentwicklung (Ruhr Universität Bochum) erhoben wurden. 93.8% der Personen sind zum Zeitpunkt der Testdurchführung berufstätig (6.2% sind Studierende) und 62% der Teilnehmenden sind männlich. Die Normstichprobe ist nicht bevölkerungsrepräsentativ, da sie vorwiegend aus wirtschaftsnahen Kontexten stammt, entspricht aber dafür gemäss den Autoren der relevanten Zielgruppe.

Im Vergleich zur Norm von 2003 ist ein leichter Trend in Richtung höherer Mittelwerte nahezu über alle Skalen hinweg zu erkennen. Zur Beurteilung der Bedeutsamkeit der Differenzen werden Effektstärken berichtet, welche zwischen .03 (Flexibilität) und .47 (Sozialität) liegen. Bei fünf Skalen (Leistungsmotivation, Gestaltungsmotivation, Führungsmotivation, Flexibilität, Durchsetzungsstärke) sind keine bedeutsamen Effekte gegeben, bei den anderen ist der Effekt als klein einzuordnen. Daher ist es wahrscheinlich, dass beim Vergleich zwischen den beiden Normierungen die resultierenden Profilkpunkte entweder identisch sind oder sich bei Verwendung der aktualisierten Norm um einen Profilkpunkt (in seltenen Fällen um zwei) nach links verschieben.

Es stehen weiterhin Stanine-Normen (9 Profilstufen) und Sten-Normen (10 Profilstufen) zur Verfügung für die Gesamtstichprobe, nach Geschlecht, Alter (ab 20 Jahre bis über 50 Jahre), Berufstätigkeit, für weibliche Fach- und Führungskräfte, nach Position (z.B. Sachbearbeiter, Abteilungsleiter), nach Funktionsbereich (z.B. Vertrieb, EDV, Marketing) und nach Studienbereich. Für die Online-Version existieren zusätzlich PC-spezifische Normen von 2006 (Führungskräfte Dienstleistungssektor Schweiz) und von 2009 (Hochleistungssportler/innen).

---

## 1.7 Literaturhinweise

Hossiep, R. & Paschen, M. (1998, 2003, 2019). *Das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung*. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R., Paschen, M. & Mühlhaus, O. (1999). *Persönlichkeitstests im Personalmanagement*. Göttingen: Hogrefe.

Hossiep, R. & Weiss, S. (2018). *BIP – Normenband 2018*. Göttingen: Hogrefe.

Hülshager, U.R., Specht, E. & Spinath, F.M. (2006). Validität des BIP und des NEO-PI-R. Wie geeignet sind ein berufsbezogener und ein nicht explizit berufsbezogener Persönlichkeitstest zur Erklärung von Berufserfolg? *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 50, 135-147.

---

## 2 Einschätzung der Fachgruppe Beratung und Diagnostik

---

### 2.1 Anwendungsqualitäten

In der Durchführung und Auswertung (Paper-Pencil-Version) ist das BIP eher zeitaufwändig, dafür enthält es klare Instruktionen und die Handhabung ist einfach.

Das BIP ist ein explizit berufsbezogenes Persönlichkeitsverfahren, unterscheidet sich jedoch gemäss der Studie von Hülshager, Specht und Spinath (2006) nicht wesentlich von allgemeinen Persönlichkeitsverfahren wie NEO-PI-R, wenn mit objektiven und subjektiven Berufserfolgskriterien sowie der Akzeptanz verglichen wird. Mit den Dimensionen des BIP lassen sich zwar nicht alle untersuchten Aussenkriterien gleich gut vergleichen, bemerkenswert ist aber, dass die Autoren so umfassende Validitätsuntersuchungen anhand von Erfolgskriterien durchgeführt und diese publiziert haben (z.B. berufliches Entgelt oder Arbeitszufriedenheit).

---

### 2.1 Kritik / Grenzen

Da die Fragen leicht durchschaubar sind, sind auch die Selbstdarstellungstendenzen der Testpersonen entsprechend zu berücksichtigen. Bei der Normstichprobe ist zu beachten, dass diese vorwiegend aus dem wirtschaftlichen Bereich stammt, was nicht immer dem Kontext der ratsuchenden Personen entsprechen muss. Ausserdem bestehen für die Schweiz keine Paper-Pencil-Normen und die PC-Normen sind für eine eingeschränkte Zielgruppe und nicht mehr aktuell (2006). Die Fremdeinschätzung ist eine interessante Ergänzung zur Selbsteinschätzung sollte jedoch aus folgenden Gründen mit Vorsicht interpretiert werden: Die Fremdeinschätzung besteht nur aus 42 Items und enthält andere Fragen als die Selbsteinschätzung. Die Personen, welche die Fremdbeurteilungen vornehmen, schätzen jeweils selbst ein, ob die zu beurteilende Person etwas deutlich unterdurchschnittlich bis deutlich überdurchschnittlich macht (anhand von 9 Stufen). Dabei ist davon auszugehen, dass jeder von einer anderen Referenzgruppe ausgeht.

---

### 2.2 Gesamtbewertung für den Anwendungsbereich Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung

Für die Beschreibung der Persönlichkeit in Bezug auf berufsrelevante Dimensionen ist das BIP ein sehr gutes Verfahren im deutschsprachigen Raum. Besonders für die Laufbahnberatung und die beraterorientierte Eignungsdiagnostik stellt das BIP ein wissenschaftlich fundiertes und breites Verfahren dar, das den Fokus auf überfachliche Persönlichkeitsaspekte legt.

Die Autoren erläutern klar die Grenzen eines Selbsteinschätzungs-Instruments, zeigen aber gleichzeitig auch dessen Chancen auf. In der Beratungsarbeit kann das BIP unterstützend wirken bei Fragestellungen, bei denen es beispielsweise um die Stärken, Schwächen oder Motive der ratsuchenden Person geht oder beim Anforderungsabgleich von möglichen Karriereaufbahnen. Die Profilausprägungen der Selbstbeurteilung (sowie allfälligen Fremdbeurteilungen) liefern im Beratungsgespräch eine gute Basis für eine kritische Auseinandersetzung und tiefere Exploration der Persönlichkeitsaspekte. All dies kann der ratsuchenden Person dabei helfen, sich ihrem Selbst zu nähern, ohne den Anspruch zu haben, Facetten der Persönlichkeit offen zu legen, welche der ratsuchenden Person selbst nicht zugänglich sind.

Die Neunormierung von 2018 (Erhebung zwischen 2002 – 2018) ist umfangreich und erlaubt einen Vergleich mit verschiedenen Berufsgruppen. Der Fokus auf die Mittelwerte bei der neuen Normierung erlaubt einen besseren individuellen Vergleich der ratsuchenden Person, welcher interessant für die Testbesprechung sein kann. Die Kosten der Online-Version sind eher hoch (bei Hogrefe im Testkit über CHF 50.- pro Durchführung), deshalb ist davon auszugehen, dass die Paper-Pencil-Version weiterhin ihren Einsatz findet in der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung.

---

### 2.3 Anmerkungen

Die Veränderungen im Manual von der zweiten zur dritten Auflage beziehen sich nur auf Ergänzungen bezüglich der Online-Durchführung. Die neuen Normen sind darin nicht publiziert.

Hossiep und Krüger haben zusätzlich das BIP-6F herausgebracht, ein kürzeres Verfahren mit 6 Faktoren, welche anhand von Faktoranalysen des BIP extrahiert wurden. Ausserdem existieren das BIP-AM und BIP-6F-AM, bei denen die beruflichen Anforderungen erfasst werden. Kanning und Kempermann haben ausserdem das "Fallbuch BIP" herausgebracht.

Die Paper-Pencil- sowie die Online-Version liegen in mehreren Sprachen vor.

---

**Die Fachgruppe Beratung und Diagnostik des SDBB** hat u.a. die Aufgabe, Tests und Arbeitsmittel zuhanden der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung zu besprechen und zu bewerten. Sie tut dies in Form dieser Rezension, das den Fachleuten aus der Berufs-, Studien- und Laufbahnberatung Entscheidungshilfen für den Einsatz von Tests und Arbeitsmitteln bieten soll