

## **DIN 33430 – Entstehungsprozess, Ziele und Inhalte des neuen Qualitätsstandards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen**

*Dr. Martin Kersting, Institut für Psychologie der RWTH Aachen*

### **Einleitung**

Im Juni 2002 wurde die DIN 33430 verabschiedet, in der „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ formuliert werden. Die Norm soll dazu beitragen, die Qualität von Eignungsbeurteilungen bei der Berufswahl sowie bei der internen und externen Personalauswahl zu steigern. Während andere Industrieländer viel Wert auf die Qualität von Personalentscheidungen legen, leistet sich Deutschland diesbezüglich häufig den Luxus von mangelhaften Verfahren und irrationalen Beurteilungen. Ryan, McFarland, Baron und Page haben 1999 einen Artikel vorgestellt, der die zur Personalauswahl von Managern in verschiedenen Ländern angewandten Methoden vergleichend analysiert<sup>1</sup>. Betrachtet man die Häufigkeit, mit der die 955 befragten Firmen aus achtzehn Industrienationen solche Methoden anwenden, die als „good practice“ gelten können, nämlich beispielsweise die Anwendung von Testverfahren im Allgemeinen und die Verwendung von Intelligenz- und Leistungstests im Besonderen oder die Nutzung standardisierter Interviewfragen, so belegt Deutschland von achtzehn Plätzen bestenfalls Platz 14. Ursache für die schlechte Praxis, die den betroffenen Personen persönlichen und den betroffenen Organisationen wirtschaftlichen Schaden zufügt, ist häufig eine mangelnde Kenntnis der Qualitätskriterien auf Seiten der Entscheider(innen) einerseits und eine Intransparenz auf Seiten der Verfahrensangebote andererseits. Die DIN 33430 möchte hier Abhilfe schaffen und Informationen zur Auswahl und Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren und für die Gestaltung der externen und internen Personalauswahlprozesse zur Verfügung stellen.

### **Entstehungsprozess**

Die DIN 33430 geht auf eine 1994 vom Berufsverband deutscher Psycholog(inn)en gestartete Initiative zurück. Am 11. Juli 1995 wurde der Antrag auf Erarbeitung gestellt und mit der konstituierenden Sitzung vom 9. Juni 1997 nahm eine Expertenkommission unter Vorsitz von Prof. Dr. Lutz F. Hornke die Arbeit auf. Die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP) war von Anfang an, zunächst durch Dr. K. Althoff und anschließend durch Dr. M. Kersting, aktiv an der Gestaltung der Norm beteiligt. Im Oktober 2000 wurde ein erster Entwurf der Norm, der so genannte „Gelbdruck“, der Fachöffentlichkeit mit der Bitte um Rückmeldungen vorgelegt, im Juni 2002 wurde die Norm verabschiedet.

---

<sup>1</sup> Ryan, A.M., McFarland, L. Baron, H. & Page, R. (1999) An international look at selection practices: nation and culture as explanations for variability in practice. *Personnel Psychology*, 52, 359-391

Durch die Besetzung der Kommission mit Vertretern von Wissenschaft und Praxis, von Unternehmen, Behörden, Verbänden und Testverlagen wurde gewährleistet, dass die DIN 33430 unterschiedliche Interessen berücksichtigt. Der öffentliche Dienst war durch die Bundesanstalt für Arbeit, die Bundeswehr und die DGP im Normenausschuss vertreten. An der Kommissionsarbeit haben sich u.a. die folgenden Personen aktiv beteiligt: H. Ackerschott (Intelligenz-System Transfer); N. Gantner (teme) ; Dr. D. Haase (Sparkasse); H. Heyse (Schulpsychologischer Dienst); Dr. R. Hilke (Bundesanstalt für Arbeit); Dr. J. Hogrefe (Hogrefe Verlag); R. Horn (Swets-Verlag); Prof. Dr. L. F. Hornke (RWTH Aachen); Dr. M. Kersting (DGP); F. Lang (Berufsverband deutscher Psycholog(inn)en); Dr. H. Lundberg (Schuhfried Verlag); Dr. A. Melter (Bundeswehr); S. Moos (Hogrefe Verlag); Dr. G. Reimann (Ifus); Dr. C. Rüssmann-Stöhr (BeraTrain); K. Sänger (IfP); Prof. Dr. G. Schmitt (Uni Essen) und Prof. Dr. H. Wottawa (Ruhr-Universität Bochum). Die Kommissionsarbeit wurde von einem Juristen des DIN-Instituts, Herrn Dr. H. Mühlbauer, begleitet.

## **Ziele und Inhalt der DIN 33430**

Ausgehend von der von Franke (1969) vorgelegten „Konzeption zum systematischen Aufbau von Eignungsuntersuchungen“<sup>2</sup> betrachtet die DIN den gesamten Prozess der Eignungsbeurteilung, also (erstens) die Arbeits- und Anforderungsanalyse, (zweitens) die Auswahl der diagnostischen Strategie und der diagnostischen Verfahren, (drittens) die Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren sowie (viertens) die Evaluation und Qualitätssicherung. Außerdem berücksichtigt die Norm (fünftens) die Perspektive der diagnostizierten Personen und formuliert (sechstens) Anforderungen an die Kenntnisse und Erfahrungen der Verantwortlichen und Mitwirkenden. Die Norm umfasst 15 Seiten Text und 7 Seiten Glossar und ist über den Beuth-Verlag (Berlin) zu beziehen.

In der Einleitung der DIN 33430 werden die Ziele der Norm genannt.

„Die Norm dient:

- *Anbietern von Dienstleistungen (...) als Leitfaden für die Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungen*
- *Auftraggebern in Organisationen als Maßstab zur Bewertung externer Angebote im Rahmen berufsbezogener Eignungsfeststellungen*
- *Personalverantwortlichen bei der Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen und*
- *dem Schutz der Kandidaten vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zu Eignungsbeurteilungen.*
- *Damit trägt die Norm bei*
- *zur Verbreitung von wissenschaftlich und fachlich fundierten Informationen über Verfahren zur Eignungsbeurteilung*

---

<sup>2</sup> Franke, J. (1969) Eine Konzeption zum systematischen Aufbau von Eignungsuntersuchungen. Psychologische Beiträge, 11, 390-405

- zur fachgerechten Entwicklung und zum sachgerechten Einsatz von Verfahren zur Eignungsbeurteilung
- zur kontinuierlichen Verbesserung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung.“ (DIN 33430, S. 3)

Als Anwendungsbereich der Norm wird die Planung von berufsbezogenen Eignungsentscheidungen und die Durchführung, Auswertung und Interpretation der dazu eingesetzten Verfahren genannt. Außerdem formuliert die DIN 33430 Anforderungen an die Qualifikation der beteiligten Personen.

Hinsichtlich der Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren fordert die DIN 33430 u.a.:

- dass die zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren auf Grundlage einer Arbeits- und Anforderungsanalyse festgelegt werden
- dass für jedes Verfahren (z.B. auch für Interviews und Assessment-Center) ausführliche Verfahrenshinweise (Manuale) vorliegen. Die Inhalte dieser Verfahrenshinweise sind in der Norm spezifiziert.
- dass die Regeln zur Auswertung und Interpretation und Entscheidung vorab festgelegt werden
- dass die zur Eignungsbeurteilung herangezogenen Normwerte der Referenzgruppe der Kandidaten entsprechen (z. B. ist die Beurteilung von Managern anhand von Normentabellen, die aus Realschüler(innen)daten abgeleitet wurden, nicht normgerecht)
- dass die Gültigkeit der eingesetzten Verfahren empirisch nachgewiesen ist
- dass die Gültigkeit der Zuverlässigkeits- und Validitätskennwerte sowie der Normen (Referenzwerte) spätestens alle acht Jahre überprüft werden
- dass der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung, inklusive der Gütekriterien und Entscheidungsregeln, nachvollziehbar dokumentiert wird.

Von der Umsetzung allein der wenigen hier aufgeführten Anforderungs-Beispiele verspricht sich die DIN-Kommission eine deutliche Qualitätsoptimierung in der Praxis.

## **Anforderungen an die Qualifikation der beteiligten Personen**

Die in der DIN 33430 formulierten Anforderungen an die Qualifikation der beteiligten Personen berücksichtigen differenziert den jeweiligen Aufgabenbereich dieser Personen. Während der Auftragnehmer (das wäre z.B. die von einer Organisation beauftragte DGP) über fundierte eignungsdiagnostische Kenntnisse und Praxiserfahrungen – einschließlich statistisch-methodischer und test-theoretischer Grundlagen – verfügen muss, werden zur Durchführung von Eignungsinterviews und Verhaltensbeobachtungen / -beurteilungen nur anwendungsspezifische Kenntnisse und Erfahrungen verlangt. Diese Unterscheidung berücksichtigt die Tatsache, dass bei Personalbeurteilungen häufig externe Berater(innen) mit organisationsinternen Personen zusammenarbeiten und sich ergänzen. Die Internen müssen – wenn sie das Verfahren, also z.B. das Assessment-Center, nicht entwickelt haben – keine Experten für Verfahrens-

konstruktion sein. Sie müssen aber – wenn sie Mitglied der Assessment-Center-Beurteilungskommission sind – sehr wohl etwas über die in Frage stehenden Anforderungsdimensionen, den Bezugsmaßstab und über Beurteilungsfehler wissen. Vergleichbares gilt für das Eignungsinterview. Ähnlich den Schulungen für das Mitarbeiter(in)-Vorgesetzten-Gespräch bedarf auch die Führung von Eignungsinterviews der Vorbereitung, um die Handhabung von Interviewleitfäden, Frage- und Formulierungstechniken zu lernen. Schulungen zur DIN 33430 werden von verschiedenen Organisationen angeboten. Der Berufsverband deutscher Psycholog(inn)en bietet eine Weiterbildung für Diplom-Psycholog(inn)en an (siehe [www.bdp-verband.org/html/akademie/index.html](http://www.bdp-verband.org/html/akademie/index.html)). An Personalverantwortliche ohne Diplom in Psychologie wendet sich ein Angebot der Akademie der Ruhr-Universität Bochum (siehe [www.akademie.ruhr-uni-bochum.de/projekte/db/ed/index.htm](http://www.akademie.ruhr-uni-bochum.de/projekte/db/ed/index.htm)).

## **Leitsätze, Verfahrenshinweise und Glossar**

In einem weiteren Abschnitt stellt die DIN 33430 anhand von Leitsätzen eine Art „best practice“ dar. Sehr ausführlich fällt der letzte normative Abschnitt der DIN aus, in dem Anforderungen an Verfahrenshinweise geschildert werden. Die hier formulierten Anforderungen sind vor allem von Verfahrensentwicklern zu leisten und kommen den „Kunden“ zugute. Viele Anbieter von Verfahren stellen zurzeit nicht die Informationen über die Entwicklung und Bewährung des Verfahrens zur Verfügung, die zur Verfahrensbeurteilung notwendig sind. Die Formulierung diesbezüglich eindeutiger und umfassender Anforderungen soll hier Abhilfe und Transparenz schaffen.

Das im Anhang der DIN formulierte Glossar hat lediglich informativen Charakter. Auf sieben Seiten werden 54 im Kontext berufsbezogener Eignungsentscheidungen relevante Begriffe erläutert.

## **Zertifizierung**

Die DIN 33430 könnte in Zukunft Grundlage von Zertifizierungen sein. Im Rahmen der ISO-9000-Reihe besteht die Möglichkeit, durch externe Auditierung zu einem Zertifikat zu kommen, das die Übereinstimmung des Qualitätsmanagementsystems mit der Norm bestätigt. Eine solche Zertifizierung würde durch private Unternehmen erfolgen, die sich bei einem Ausschuss, der von mit Qualitätssicherung befassten Verbänden und Gesellschaften gebildet wird, akkreditieren lassen können. Bis zum Zeitpunkt dieser Veröffentlichung hat sich noch kein Zertifizierungsunternehmen definitiv dafür entschieden, in diesen potentiellen Markt einzusteigen. Eine isolierte Zertifizierung von Produkten, z.B. eine Art Test-Gütesiegel, ist auf Basis der DIN 33430 nicht möglich, da es sich um eine Prozess- und nicht um eine Produkt-Norm handelt.

## **Weiterführende Informationen:**

Der Berufsverband deutscher Psycholog(inn)en informiert mit einer „Erfolg“ überschriebenen Broschüre über die Ziele und Vorzüge der DIN 33430. Diese Broschüre kann beim BdP angefordert werden ([www.bdp-verband.org](http://www.bdp-verband.org)) und ist auch über das [www](http://www.bdp-verband.org/html/service/downloads/din.pdf) abrufbar ([www.bdp-verband.org/html/service/downloads/din.pdf](http://www.bdp-verband.org/html/service/downloads/din.pdf)). Eine ausführliche Darstellung der DIN 33430 findet sich in einem von Hornke und Winterfeld herausgegebenen Buch, das voraussichtlich im Sommer 2003 im Spektrum Verlag (Berlin) erscheinen wird. Die DIN-Norm selbst ist zum Preis von 55 Euro beim Beuth Verlag (Berlin) zu beziehen ([www.beuth.de](http://www.beuth.de)).

## **Korrespondenzanschrift des Autors:**

Dr. Martin Kersting  
Institut für Psychologie  
der RWTH Aachen  
Jägerstr. 17/19  
52056 Aachen  
eMail: [Kersting@psych.rwth-aachen.de](mailto:Kersting@psych.rwth-aachen.de)