

Vorwort

■ DIN 33430 – eine Norm für die Eignungsdiagnostik

Was macht gute Personalarbeit aus? Wesentliche Komponenten sind

- die „richtige“ Person zur „richtigen“ Zeit auf den „richtigen“ Arbeitsplatz bringen
- Menschen für zukünftige berufliche Aufgaben fördern und entwickeln

Das Herzstück der Arbeit ist die Passung zwischen der Welt der Arbeit und der Welt der Person. Diese Passung ist gleichermaßen eine zentrale Voraussetzung für den Organisationserfolg wie für den persönlichen Erfolg, für Gesundheit und Zufriedenheit. Im Zentrum guter Personalarbeit steht also die Eignungsdiagnostik, die Personalauswahl für Interne und Externe. Es geht darum, zu erkennen, wann jemand wofür „richtig“ gut passt.

Zu der Frage, was eine qualitativ hochwertige Personalauswahl ausmacht, wurden in der Praxis seit Jahrzehnten wertvolle Erfahrungen gesammelt. Von Anfang an wurde die Praxis von der Wissenschaft und Forschung begleitet. Theorien und Methoden wurden entwickelt, die Erfahrungen wurden systematisch in Evaluationsstudien ausgewertet.

Im Jahre 2002 wurden die gesammelten Erkenntnisse aus Wissenschaft und Praxis erstmals in Form einer DIN Norm, der DIN 33430, publiziert und allen Interessentinnen und Interessenten zur Verfügung gestellt. Zwölf Jahre später, im Jahr 2016, wurde eine überarbeitete Fassung der DIN 33430 unter dem Titel „Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik“ der Öffentlichkeit vorgestellt. Die neue Fassung der Norm trägt den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt (z.B. Personalmangel, Globalisierung), der Digitalisierung (z.B. Online-Testung), den veränderten gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie aktuellen Erkenntnisse (z.B. Metastudien, Qualitätsstandards wie der ISO 10667) Rechnung.

■ Das Buch zur Norm

Die Erfahrungen zeigen, wie wichtig eine solide Wissensbasis für die Gestaltung einer qualitativ hochwertigen Praxis der internen und externen Personalauswahl ist. Das Diagnostik- und Testkuratorium hat sich daher dazu entschlossen, ein Buch zu gestalten, in dem die Inhalte der DIN 33430 erläutert und praxisgerecht aufbereitet werden. Die Autorinnen und Autoren des vorliegenden Buches erklären den Prozess der Personalauswahl nach DIN 33430 von A wie „Anforderungsanalyse“ bis Z wie „Zielerreichungsevaluation“.

Im ersten Kapitel des Buches erläutern die Autoren die Architektur der DIN 33430 mit ihren drei qualitätstragenden Säulen (1) Prozess, (2) Verfahren und (3) Personen. Bei den „Personen“ geht es um diejenigen, die die Eignungsdiagnostik gestalten und/oder daran mitwirken. Qualitativ hochwertig ist Eignungsdiagnostik nur dann, wenn die Personen, die diese Diagnostik gestalten, durchführen und auswerten, ihr Handwerk verstehen. Im ersten Buchkapitel wird dargestellt, welche Anforderungen in der DIN 33430 an solche Personen gestellt werden und wie man nachweisen kann, dass man diesen Anforderungen gerecht wird. Dabei verlangen die Regeln der DIN 33430 jeder Person nur so viel an Qualifikation ab, wie für die Ausübung ihrer Aufgaben im eignungsdiagnostischen Prozess notwendig ist. In der Norm werden drei Qualifikationsprofile unterschieden.

In einer Folgeinitiative zur DIN 33430 hat die Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen eine „Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430“ erlassen. Der Nachweis, dass man über die nach

DIN 33430 für die jeweilige Rolle im eignungsdiagnostischen Prozess notwendigen Kenntnisse verfügt, wird durch das Bestehen einer Prüfung erbracht. Prüfungsgegenstand ist das vorliegende Buch. Es gibt drei verschiedene Arten von Lizenzen, die unterschiedlich umfangreiche Kenntnisse repräsentieren, wobei der Umfang der Kenntnisse über die Anzahl der Buchkapitel operationalisiert ist:

- Lizenz BV für Beobachter/-innen, die an Verhaltensbeobachtungen und -beurteilungen beteiligt sind (Gegenstand der Prüfung: ► [Kap. 1](#) und ► [Kap. 2](#))
- Lizenz BE für Beobachter/-innen, die an direkten mündlichen Befragungen beteiligt sind (Gegenstand der Prüfung: ► [Kap. 1](#), ► [Kap. 2](#) und ► [Kap. 3](#))
- Lizenz E für Eignungsdiagnostiker/-innen (Gegenstand der Prüfung: ► [Kap. 1](#) bis ► [Kap. 6](#) sowie der Text der DIN 33430)

Zusätzlich zu den Kenntnissen werden noch angeleitete Praxiserfahrungen gefordert. Details zur Lizenzierung und zu den Prüfungen sind Gegenstand von ► [Kap. 1](#), in dem auch rechtliche Aspekte der Eignungsdiagnostik angesprochen werden.

Der Ausgangspunkt jeder Personalauswahl ist das Anforderungsprofil – was es damit auf sich hat, erläutern die Autoren des zweiten Kapitels. Darüber hinaus geht es in diesem Kapitel um die Konstruktion, Durchführung und Auswertung von Verfahren zur Verhaltensbeobachtung und -beurteilung, z.B. Gruppendiskussionen und Rollenspiele. Thematisiert werden auch Beurteilungsfehler sowie Trainings für Beobachter/-innen.

Fast immer werden im Rahmen der Personalauswahl Interviews mit Kandidatinnen und Kandidaten geführt, gelegentlich auch Gespräche mit Dritten, z.B. Referenzgeberinnen und -gebern. Im dritten Kapitel wird erläutert, wie solche Interviews und Gespräche systematisch und strukturiert vorbereitet, durchgeführt und ausgewertet werden. Im zweiten Abschnitt des dritten Kapitels geht es um rechtliche Aspekte der Gesprächsführung, z.B. um die Zulässigkeit und Unzulässigkeit von Interviewfragen und um die Rechtsfolgen unzulässiger Fragen.

Noch ausführlicher werden die Grenzen, die das Recht der Eignungsdiagnostik zieht, im dritten Abschnitt des vierten Kapitels besprochen. Hier geht es vor allem um den Datenschutz sowie um das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Die Autoren zeigen auf, wie die Einhaltung der DIN (2016) hilft, die Rechtssicherheit der Personalauswahl zu erhöhen. In den beiden vorhergehenden Abschnitten des vierten Kapitels geht es darum, wie man eine Anforderungsanalyse durchführen kann, um das in ► [Kap. 1](#) bereits beschriebene Anforderungsprofil zu gewinnen. Das vierte Kapitel bietet außerdem einen Überblick über die Verfahren, die für die Personalauswahl zur Verfügung stehen (z.B. Auswertung von Bewerbungsunterlagen, Interviews, Präsentationsübungen, Persönlichkeitsfragebogen und Intelligenztests). Diese Verfahren werden kategorisiert, und es wird erläutert, was bei den Verfahren im Allgemeinen oder bei ihrer Durchführung im Besonderen jeweils zu beachten ist.

Die Konstruktion, Auswahl und die fachgerechte Nutzung von Verfahren sowie die Interpretation der Verfahrensergebnisse setzen statistisch-methodische Kenntnisse voraus. Diese werden im fünften Kapitel vermittelt. Die Autoren erläutern sowohl Grundbegriffe wie Korrelation und Messfehler als auch die Grundzüge der Klassischen Testtheorie sowie der Item-Response-Theorie. Ein weiterer Schwerpunkt des fünften Kapitels liegt auf den sogenannten „Hauptgütekriterien“ von Verfahren, Objektivität, Zuverlässigkeit (Reliabilität) und Gültigkeit (Validität).

Welche Verfahren der Personalauswahl sich bewährt haben, wird im sechsten Kapitel anhand der Ergebnisse empirischer (Meta-)Studien erläutert. Außerdem zeigen die Autoren, welche Aspekte bei einer Evaluation berücksichtigt werden können und welche Randbedingungen (Grundquote und Selektionsquote) zu günstigen bzw. ungünstigen Trefferquoten führen.

Schließlich zeigen die Autoren, wie der monetäre Nutzen von Vorgehensweisen und Verfahren der Eignungsbeurteilungen geschätzt werden kann.

Nur wer informiert ist, kann ein eignungsdiagnostisches Verfahren auswählen, regelgerecht anwenden, interpretieren und hinsichtlich der Qualität beurteilen. Qualitativ hochwertige Eignungsdiagnostik setzt nicht nur kompetente Anwender/-innen voraus, sondern auch Informationen über Verfahren. Mit der DIN 33430 wird geregelt, welche Informationen zu einem Verfahren vorliegen müssen – im Anhang des vorliegenden Buches werden diese Anforderungen erläutert. Der Anhang umfasst außerdem die sogenannte „DIN SCREEN Checkliste“. Mit dieser Checkliste lässt sich prüfen, ob den Informationspflichten, die die Autorinnen und Autoren der DIN den Anbieterinnen und Anbietern von Verfahren auferlegen, im konkreten Einzelfall genüge getan wird. Der Text erläutert die Anwendung dieser sogenannten „DIN SCREEN Checkliste“. Die Checkliste repräsentiert den „Standard zur Information und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens des Diagnostik- und Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen“. Diese Checkliste steht auch im Internet zum freien Download bereit (<http://link.springer.com/978-3-662-53772-5> unter „Back Matter“).

■ Hinweise zur Nutzung des Buches

Hinweisen möchten wir darauf, dass mit der Abkürzung „DIN“ im vorliegenden Buch, sofern nichts anderes vermerkt, die DIN 33430 in der Fassung von 2016 gemeint ist. Die Begriffe „Gültigkeit“ und „Validität“ werden als Synonyme genutzt, ebenso die Begriffe „Zuverlässigkeit“ und „Reliabilität“.

Das Buch ist in einer geschlechtergerechten Sprache geschrieben. Wenn Frauen und Männer gleichermaßen gemeint sind, werden sie auch sprachlich gleich behandelt, indem wir beide Geschlechter explizit erwähnen. Dieses Prinzip wird durchbrochen, wenn wir Originalzitate aus der DIN 33430 wiedergeben, da der Text der DIN keine geschlechtergerechte Sprache nutzt, von uns aber korrekt wiedergegeben werden muss. Natürlich sind auch bei den Zitaten aus der DIN immer Frauen und Männer gemeint.

Wie oben bereits erwähnt, ist das Buch Gegenstand der Prüfung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430. Wer diese Prüfung absolvieren möchte, muss unbedingt die entsprechenden Ausführungen dazu in ► [Kap. 1](#), ► [Abschn. 1.1.4](#) lesen. Dort wird beispielsweise erläutert, dass einige Ausführungen im Buch nicht prüfungsrelevant sind. Hierzu zählen alle als „Exkurs“ gekennzeichneten Informationen sowie die Inhalte einiger, diesbezüglich explizit mit einer Fußnote gekennzeichneten Tabellen.

■ Danksagungen

Das Diagnostik- und Testkuratorium ist zuständig für alle Aspekte der Qualitätssicherung und Qualitätsoptimierung des diagnostischen Prozesses in Forschung und Anwendung, soweit es sich um Diagnostik menschlichen Erlebens und Verhaltens handelt. Qualitativ hochwertige Personalauswahl bedarf qualifizierter Eignungsdiagnostikerinnen und -diagnostiker sowie Beobachter/-innen, die den Qualitätsstandard der DIN 33430 in der Praxis umsetzen. Wir sind überzeugt davon, mit dem vorliegenden Buch maßgeblich zur Qualifizierung der Eignungsdiagnostiker/-innen beizutragen.

Zum Abschluss des Vorworts möchten wir einigen Personen, die sich um das vorliegende Buch verdient gemacht haben, danken. Das Buch wäre in der vorliegenden Form nicht möglich geworden, wenn es uns nicht gelungen wäre, eine Gruppe von doppelt-qualifizierten Kolleginnen und Kollegen als Autorinnen und Autoren zu gewinnen. Die Autorinnen und Autoren sind nicht nur ausgewiesene Expertinnen und Experten in ihrem Fach, sie kennen darüber hinaus

auch die eignungsdiagnostische Praxis. Außerdem verfügen sechs der neun Autorinnen und Autoren (zumindest eine Autorin/ein Autor pro Kapitel) über jahrelange Erfahrungen als Trainer/-in zur DIN-Fortbildung. Sie haben erfahren, wie man Wissen vermitteln muss, damit es ankommt. Unser Dank gilt daher zunächst den Autorinnen und Autoren der Beiträge.

Darüber hinaus möchten wir uns bei Cordula Bork und Pascale Bothe aus der Abteilung Psychologische Diagnostik der JLU Gießen für umfassende Korrekturlesungen und konstruktiv-kritische Anregungen bedanken.

Schließlich geht unser Dank an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Springer-Verlags für die professionelle Begleitung des Buches, insbesondere an Heiko Sawczuk (Planung), Judith Danziger (Projektmanagement) und Dr. Marion Sonnenmoser (Lektorat).

Diagnostik- und Testkuratorium, Juni 2017

Personalauswahl kompetent gestalten
Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach
DIN 33430
Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.)
2018, XV, 248 S. 36 Abb., 35 Abb. in Farbe. Book +
eBook., Softcover
ISBN: 978-3-662-53771-8