

# Personalarbeit auf dem Prüfstand Möglichkeiten und Grenzen der DIN 33430

Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz  
bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen

**11. Oktober 2004: Workshop**

Zentrum für Testentwicklung und Diagnostik  
am Departement für Psychologie der  
Universität Fribourg, Schweiz

**Autor der Präsentation:**

Gideon GmbH

Dr. Gerd Reimann

Konsumhof 1-5, 14482 Potsdam

Tel: 0331-747 00 31

Fax: 0331-747 00 24

[reimann@gideon-potsdam.de](mailto:reimann@gideon-potsdam.de)

[www.gideon-potsdam.de](http://www.gideon-potsdam.de)

# "Was ist die Idee der DIN ?"

## Intentionen der DIN 33430

---



- "Die Norm beschreibt Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sowie Qualifikationsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen." (DIN 33430)
- Prozessnorm: gesamter eignungsdiagnostischer Prozess wird betrachtet (keine Produktnorm!)
- Die Norm bezieht sich auf:
  - ☞ die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen
  - ☞ die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren (Interview, Fragebogen, Test/Messverfahren, AC,...)
  - ☞ die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die Urteilsbildung
  - ☞ die Anforderungen an die Qualifikation der Beteiligten

# "Was soll erreicht werden ?"

## Ziele der DIN 33430

---



- Verbreitung wissenschaftlich fundierter Informationen zu berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen
- Verbesserung der Qualität von Eignungsbeurteilungen
- Qualitätsverbesserung bei Verfahrensentwicklungen

## Grenzen der Norm

- Norm betrifft Eignungsbeurteilung; Personalentscheidung bleibt in der Verantwortung der Arbeitgeber
- keine isolierte Bewertung der Qualität eines Verfahrens oder der Qualifikation der Anwender möglich

# "Für wen ist die DIN interessant ?" Wer zieht Nutzen aus der Norm?

---



Testentwickler, Anwender, Distributoren und Kandidaten, also

- Universitäten
- Personalverantwortliche in Betrieben und Verwaltungen
- Ausbilder, Schulungsunternehmen
- Anbieter von Personaldienstleistungen
- Arbeitsämter, Berufsberatungen oder damit beauftragte Stellen
- Verbände
- Anbieter von Tests, Testverlage
- Personalräte, Betriebsräte
- Schiedsstellen, Arbeitsrechtler
- Teilnehmer an Auswahlverfahren

# „Aus welchen Gründen wurde die DIN erarbeitet?“ Gründe



- erhebliche Defizite in der Praxis der Eignungsbeurteilung in Deutschland („Deutschland als eignungspsychologisches Entwicklungsland“)
- wissenschaftlich abgesicherte Verfahren haben in der Praxis einen schweren Stand
- Entscheider (Auftraggeber) können die Spreu vom Weizen nicht trennen
- Defizite:
  1. Auf Anforderungsanalysen wird häufig verzichtet.
  2. Die Auswahl der Verfahren erfolgt häufig nicht fragestellungsbezogen.
  3. In der Praxis werden Verfahren eingesetzt, die veraltet sind, aus unausgereiften Eigenentwicklungen bestehen, fragwürdig sind oder für z.T. gänzlich andere Fragestellungen entwickelt wurden.
  4. Die Ergebnisse werden nicht oder nur unzureichend dokumentiert.
  5. Die „Eignungsbeurteiler“ sind für ihre Aufgabe nicht oder nur unzureichend qualifiziert.

# "Wie ist die DIN entstanden ?"

## Entstehung der DIN 33430

---



- Ausgangsidee: Defizite in Qualität der Eignungsbeurteilung erkennen und abbauen
- Aufstellung eines Standards für die Eignungsbeurteilung mit „Markenqualität“: DIN
- 1995 Einreichung des Normantrages und konstituierende Sitzung; Aufstellung eines interessenparitätischen Normausschusses, Teilnehmer aus interessierten Kreisen wirkten mit
- Repräsentanz der Wirtschaft in der Ausschussarbeit durch autorisierte Personen gegeben
- 2000 Veröffentlichung der Gelbfassung; Möglichkeit der interessierten Öffentlichkeit für Einsprüche
- Juni 2002 Veröffentlichung der Endfassung der DIN 33430

# "Wer hat an der DIN mitgeschrieben?"

## Beteiligte I

---



- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie
- Testverlage, z.B. Hogrefe-Verlag GmbH & Co. KG, Swets Test Services GmbH
- Bundesanstalt für Arbeit
- Bundeswehr
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband, DSGV
- Beratungsunternehmen, z.B. Kienbaum GmbH, Institut für Personal- und Unternehmensberatung
- Technischer Überwachungsverein, TÜV
- Deutsches Institut für Normung, DIN

# "Welche Relevanz hat die DIN 33430 ?"

## Relevanz und Verbindlichkeit

---



- die Anwendung der Norm ist grundsätzlich freiwillig
- mögliche Verbindlichkeit durch Marktmechanismen
- im Verwaltungsbereich Möglichkeit, dass die Norm den Status einer Verwaltungsvorschrift erlangt

§3 Absatz 2 (VAPgD) NRW: „Die Auswahlmethode, die die oberste Dienstbehörde bestimmt, soll die neuesten Erkenntnisse über Personalausleseverfahren berücksichtigen.“

Inhaltliche Relevanz grundsätzlich bei

- der Berufswahlentscheidung
- der Berufslaufbahnplanung
- der Bewerberauswahl

# „Welche kritische Reaktionen gab es?“ Diskussion

---



- "...die DIN sei schwer verständlich"
- "...der Dokumentations- und Arbeitsaufwand der Norm sei zu groß"
- "...es würde die Gefahr einer 'Zertifizierungsindustrie' bestehen"
- "...eine Produktnorm wäre wünschenswerter gewesen"
- "...die Qualität der betrieblichen Personalauswahl sei auch jetzt schon gut"
- ".. die Norm würde einen Eingriff in die unternehmerische Freiheit darstellen"
- "...die Norm würde zu kostenintensiven Auswahlprozeduren zwingen"

# "Was für Vorteile bringt die Norm ?"

## Vorteile der DIN



- Sensibilisierung für das Thema (Qualität in der Personalauswahl; Betrachtung der Arbeitsanforderungen, systematisches Vorgehen)
- "Aufwertung" der Personalverantwortlichen als qualifizierter Auftragnehmer (AN) für die Durchführung der Eignungsdiagnostik
- Identifikation "schwarzer Schafe" am Markt für Verfahren und Dienstleistungen zur Eignungsdiagnostik
- Rahmen für interne und externe Aufträge zur Personalauswahl
- Richtlinie bei Auseinandersetzungen; Rechtssicherheit für eignungsdiagnostische Vorgehensweisen
- verbesserter Kandidatenschutz und faire Bewerberverfahren
- Kostenoptimierung bei Betrachtung offener und verdeckter Kostenanteile
- Arbeitsabläufe der Eignungsbeurteilung werden effektiviert und optimiert
- Imagezugewinn und Marketingvorteile, mehr Kunden und Aufträge

# Wie kann sich die DIN durchsetzen? Durchsetzung

---



Markt und Wettbewerb wirken:

- DIN – kompatible Diagnostik ist vertrauensbildend und deutlich risikoloser für Auftraggeber (AG)
- Bei der Beurteilung von Prozess, Verfahren und der Qualifikation der AN werden Gutachter DIN-Kriterien verwenden (es gibt nur diese Referenznorm (z.B. Konkurrentenklagen))
- DIN wird Vertragsbestandteil für externe AN
- Unternehmen mit Eigenerklärung „Wir arbeiten nach DIN 33430.“ können bei Nichteinhaltung der DIN abgemahnt werden

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte I (Auswahl)

---



### **Kapitel 4: Grundsätze**

Für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung dürfen nur solche Verfahren eingeplant werden, die *nachweislich einen Bezug zu den Anforderungen* haben.

#### **Absatz 4.2.1 Verfahrenshinweise**

... müssen den Anwender in die Lage versetzen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäss anzuwenden. Es müssen

- die Zielsetzungen und Anwendungsbereiche benannt werden,
- relevante empirische Untersuchungen nachvollziehbar beschrieben werden,
- Konstruktionsschritte in angemessener, ausführlicher und verständlicher Weise dargestellt werden,
- alle Gütekriterien und eingesetzten Analysemethoden nachvollziehbar dokumentiert werden.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte II (Auswahl)

---



### **Absatz 4.2.5 Normwerte; Referenzkennwerte**

*Verfahren, die Vergleiche mit Normwerten vorsehen:*

Normen müssen der Fragestellung und der Referenzgruppe der Kandidaten entsprechen.

Die Angemessenheit der Normwerte ist spätestens alle 8 Jahre zu prüfen.

*Wenn Verfahren auf unterschiedliche Art und Weise vorgegeben werden (Papier-Bleistift oder computergestützt):*

Übertragbarkeit der Normwerte muss nachgewiesen sein – oder gesonderte Normwerte zu verwenden.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte III (Auswahl)

---



### **Absatz 4.3 Planung der Untersuchungssituation**

Es sind *Regeln festzulegen* und zu dokumentieren, anhand derer die Ergebnisse zur Eignungsbeurteilung führen

Schon bei der Planung der Vorgehensweise muss mit dem Auftraggeber vereinbart werden, wie das *Ergebnis vermittelt* wird.

### **Absatz 4.4 Durchführung**

Der Auftragnehmer muss die *Objektivität* der Durchführung der Verfahren gewährleisten.

Bei computergestützten Verfahren sind auch die in den Verfahrenshinweisen genannten *technischen Vorgaben* einzuhalten.

Die Anweisungen bzw. Erläuterungen an die Kandidaten müssen verständlich, eindeutig und möglichst standardisiert erfolgen.

Es ist dafür zu sorgen, dass – soweit wie möglich – Verfahrensergebnisse nicht durch Betrug und / oder Täuschung *verfälscht* werden.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte IV (Auswahl)

---



### **Absatz 4.5 Dokumentation**

Das Vorgehen bei der Eignungsbeurteilung ist vom verantwortlichen Auftragnehmer so darzustellen, dass die Eignungsbeurteilung von dem Auftraggeber nachvollzogen werden kann.

### **Absatz 4.6 Auswertung**

Die Auswertung hat sich nach den vorher festgelegten Vorschriften zu richten. Abweichungen von den Verfahrenshinweisen oder der geplanten Durchführung durch Störungen oder Verfälschungen sind zu berücksichtigen.

Es dürfen nur Informationen zu anforderungsrelevanten Eignungsmerkmalen ausgewertet werden.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte V (Auswahl)

---



### **Absatz 4.6 Interpretation und Urteilsbildung**

Die Festlegung der Regeln zur Interpretation der Verfahrensergebnisse und zur abschliessenden Beurteilung erfolgt durch den verantwortlichen Auftragnehmer; sie kann nicht an Mitwirkende delegiert werden.

Bei computergestützten Verfahren mit automatischer Klassifikation und/oder Textbausteinen trägt der Auftragnehmer in jedem Fall die Verantwortung für die Richtigkeit des übermittelten Befundes. Die Kandidaten sind darauf hinzuweisen, dass der Befund automatisiert erstellt wurde.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte VI (Auswahl)

---



### **Absatz 5 Verantwortlichkeiten**

Der AN ist hauptverantwortlich für die Planung und Durchführung der gesamten Eignungsbeurteilung, für die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie für den Bericht an den Auftraggeber.

Nicht delegierbar sind die:

- Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung,
- Planung der Untersuchungssituation,
- Festlegung der Beurteilungsregeln und
- Festlegung der Interpretationsregeln.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte VII (Auswahl)

---



### **Absatz 6 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer**

- Der i.S.d. Norm qualifizierte AN benötigt fundierte Kenntnisse von Eignungsbeurteilungen und – soweit möglich – angeleitete Praxiserfahrungen.
- Der AN muss die zur Beantwortung der Fragestellung vorhandenen bzw. verfügbaren Verfahren und Prozesse sowie deren Qualität und Einsatzvoraussetzungen kennen.
- Weiterhin muss er Kenntnisse über die den Eignungsmerkmalen zugrundeliegenden Konstrukte ... haben.
- Er muss Qualitätsstandards und qualitätssichernde Massnahmen einhalten sowie die rechtlichen Rahmenbedingungen berücksichtigen.
- Der AN hat dem AG die o.a. Qualifikation und seine regelmässige fachliche Fortbildung nachzuweisen.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte VIII (Auswahl)

---



### **Absatz 6 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer**

Im Einzelnen werden erwartet:

a) zu Anforderungsanalysen

Kenntnisse der Arbeits- und Anforderungsanalyse

...

b) zu Verfahren

Grundkenntnisse über Verfahren der Eignungsbeurteilung

Statistisch-methodische Grundlagen

Testtheorien

Gutachtenerstellung ...

c) zu Eignungsbeurteilungen

Kenntnisse der Vorgehensweisen in der Eignungsbeurteilung ...

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte IX (Auswahl)

---



### **Absatz 7.4 Gesetzliche Vorgaben**

Für Eignungsuntersuchungen gelten gesetzliche Vorgaben, z.B.  
Schweigepflicht, Datenschutzbestimmungen und Mitwirkungsrechte

Die Teilnahme an Verfahren zur Eignungsbeurteilung ist prinzipiell freiwillig; die Kandidaten müssen ihre Teilnahme vorab ausdrücklich erklären. Dies gilt auch für die Teilnahme an der Überarbeitung bzw. Neuentwicklung von Verfahren, die nicht für den Beurteilungsprozess herangezogen werden.

# Was wurde in der DIN geregelt?

## Inhalte X (Auswahl)

---



### **Kandidateninformation**

- Hinweise zum Ablauf der Eignungsuntersuchung und zur Freiwilligkeit der Teilnahme.
- Ziele, Ablauf, Dauer und Funktion
- An der Untersuchung mitwirkende Personen, deren Berufsausbildung und Qualifikation sowie deren Funktion im Verfahren
- Mögliche Folgen mangelnder Kooperation
- Art der zu erhebenden Daten, ihre Verwendung sowie Ort, Form und Dauer der Aufbewahrung
- Personen, die von den Ergebnissen Kenntnis erhalten

*K. Westhoff, L. J. Hellfritsch, L. F. Hornke, K. D. Kubinger, F. Lang, H. Moosbrugger, A. Püschel, G. Reimann (Hrsg.)*

*Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen*

Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 2004,  
288 Seiten, ISBN 3-89967-125-2 (mit englischsprachiger Fassung der DIN 33430)

*Hornke, L. & Winterfeld, U. (2003). Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.*  
ISBN 3-8274-1403-2 (mit Checkliste für die Bewertung nach DIN 33430)

*Kanning, U.P. (2004). Standards der Personaldiagnostik 607 S. ISBN: 3-8017-1701-1*  
(mit vollständiger deutschsprachiger Fassung der DIN 33430)