

Stefan Hadamus

Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik

Möglichkeiten der Anwendung der DIN 33430

Diplomarbeit

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek: Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Copyright © 2003 Diplom.de
ISBN: 9783832471620

Stefan Hadamus

Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik

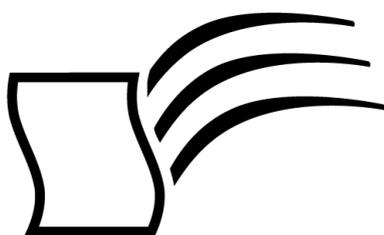
Möglichkeiten der Anwendung der DIN 33430

Stefan Hadamus

Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik

Möglichkeiten der Anwendung der DIN 33430

Diplomarbeit
Technische Universität Berlin
Abgabe Mai 2003



Diplom.de

Diplomica GmbH ———
Hermannstal 119k ———
22119 Hamburg ———

Fon: 040 / 655 99 20 ———
Fax: 040 / 655 99 222 ———

agentur@diplom.de ———
www.diplom.de ———

ID 7162

Hadamus, Stefan: Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik - Möglichkeiten der Anwendung der DIN 33430

Hamburg: Diplomica GmbH, 2003

Zugl.: Technische Universität Berlin, Technische Universität, Diplomarbeit, 2003

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere die der Übersetzung, des Nachdrucks, des Vortrags, der Entnahme von Abbildungen und Tabellen, der Funksendung, der Mikroverfilmung oder der Vervielfältigung auf anderen Wegen und der Speicherung in Datenverarbeitungsanlagen, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Eine Vervielfältigung dieses Werkes oder von Teilen dieses Werkes ist auch im Einzelfall nur in den Grenzen der gesetzlichen Bestimmungen des Urheberrechtsgesetzes der Bundesrepublik Deutschland in der jeweils geltenden Fassung zulässig. Sie ist grundsätzlich vergütungspflichtig. Zuwiderhandlungen unterliegen den Strafbestimmungen des Urheberrechtes.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne besondere Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Die Informationen in diesem Werk wurden mit Sorgfalt erarbeitet. Dennoch können Fehler nicht vollständig ausgeschlossen werden, und die Diplomarbeiten Agentur, die Autoren oder Übersetzer übernehmen keine juristische Verantwortung oder irgendeine Haftung für evtl. verbliebene fehlerhafte Angaben und deren Folgen.

Diplomica GmbH

<http://www.diplom.de>, Hamburg 2003

Printed in Germany

Zusammenfassung

Im Juni 2002 wurde die Endfassung der Deutschen Industrienorm (DIN) 33430 veröffentlicht unter dem offiziellen Titel 'Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen'. Dabei handelt es sich um einen Qualitätsstandard mit Anforderungen an Prozesse der Berufseignungsdiagnostik. Verschiedene bestehende Standards und Richtlinien haben mit ihrem Inhalt und ihrer Struktur auf diese Norm Einfluss genommen, wobei mit der DIN 33430 der Kreis der angesprochenen Personen erstmals über ein wissenschaftliches Publikum hinausgeht. Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich zunächst mit der Entstehung der DIN 33430 sowie der geführten Fachdiskussion im Anschluss an die Veröffentlichung der Endfassung. Darauf aufbauend werden Möglichkeiten einer Umsetzung der Norm in die eignungsdiagnostische Praxis diskutiert. Als eine der zentralen Anwendungs- und Umsetzungsmöglichkeiten wird die Erstellung eines Leitfadens zur Konformitätsprüfung eignungsdiagnostischer Prozesse herausgegriffen und realisiert. Das Ergebnis ist ein Instrument mit operational handhabbaren Kriterien zur Prüfung von Prozessen auf Übereinstimmung mit den Anforderungen der DIN 33430. Innerhalb des Erstellungsprozesses des Instrumentes wurde die Rohfassung in einem Unternehmen angewendet und darüber hinaus in zwei unabhängigen Expertenrunden evaluiert. Den Abschluss der vorliegenden Arbeit bildet eine Diskussion über Möglichkeiten einer Weiterentwicklung des Leitfadens sowie der Bedeutung der DIN 33430 für die eignungsdiagnostische Praxis.

Abstract

In June 2002, the final version of the 'Deutsche Industrienorm' (DIN) 33430 was published with the official title 'Requirements for processes and their use for occupational qualification assessments'. It deals with a quality standard and its requirements for processes of job qualification diagnostics. Structures and contents of several existing standards and guidelines have influenced this norm, whereby it is the DIN 33430 which for the first time does not only address an academic public. The present work, at first, deals with the development of the DIN 33430 and as well with the specialist discussion after the publication of the final version. Based on this, possibilities of how to put the norm into qualification diagnostic practice have been discussed. As one of the central possibilities of how to use and put the norm into practice, a guideline for testing conformity of qualification diagnostic processes has been developed and realized. The result is an instrument with operational applicable criteria for the examination of processes on concordance to the requirements of the DIN 33430. Within its creation process this instrument has been applied in a company and it has as well been evaluated in two different and independent discussions by experts. The end of the present work is a discussion about possibilities of a further development of this guideline and as well the meaning of the DIN 33430 for the qualification diagnostic practice.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	VII
Tabellenverzeichnis	VIII
1 Thematische Einführung	1
1.1 Ausgangssituation.....	1
1.2 Zielsetzung und Vorgehen der Arbeit	3
1.3 Begriffsklärung	5
2 Bestehende Standards vor der DIN-Entstehung.....	8
2.1 American Psychological Association - "Standards of Educational and Psychological Testing"	8
2.2 International Test Commission - "International Guidelines for test-use"	10
2.3 European Federation of Psychologists Associations - "EFPA Questionnaire for the description and evaluation of psychometric tests"	11
2.4 Leitlinien und Standards für die Eignungsdiagnostik in Deutschland.....	13
2.5 Kritische Bewertung der Standards.....	15
3 Entstehung und Inhalt der DIN 33430	18
3.1 DIN-Arbeit und Entstehung der DIN 33430	19
3.2 Struktur und Inhalt der DIN 33430	21
3.2.1 Anwendungsbereich.....	22
3.2.2 Normative Verweisungen.....	23
3.2.3 Begriffe	23
3.2.4 Qualitätskriterien und -standards für Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung (Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung)	23
3.2.5 Verantwortlichkeiten	24
3.2.6 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer und die Mitwirkenden	24
3.2.7 Leitsätze für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen	24
4 Die verabschiedete DIN 33430	25
4.1 Relevanz und Verbindlichkeit der verabschiedeten DIN 33430.....	25
4.2 Beurteilung der verabschiedeten DIN 33430 durch die Fachöffentlichkeit.....	26
4.2.1 Kein Bedarf für die DIN 33430	29
4.2.2 Geltungsbereich der Norm zu umfassend.....	30
4.2.3 Hoher Umsetzungsaufwand der Norm	31
4.2.4 Schwierige Lesbarkeit und Verständlichkeit der DIN 33430	31
4.2.5 Fehlende Konkretisierung und Vorgaben der DIN	33
4.2.6 Schaffung einer Zertifizierungsindustrie	33
4.3 Umsetzungsmöglichkeiten der DIN 33430	34
4.4 Zentrale Fragestellung.....	35
5 Methoden der Leitfadenerstellung.....	37
5.1 Begriffliche und methodische Einordnung des Leitfadens.....	37
5.2 Anforderungen an den Leitfaden	38
5.3 Beurteilung von Qualitätsanforderungen in einem Leitfaden.....	40
5.3.1 Zusammenfassung von Anforderungen.....	41
5.3.2 Wichtigkeit und Gewichtung von Anforderungen.....	42

5.3.3	Umgang mit fehlenden Informationen	43
5.3.4	Varianten von Skalen	44
5.4	Aufstellung von Kriterien	45
5.4.1	Herleitung einer Heuristik für die Kriterienaufstellung.....	46
5.4.2	Anwendung der Heuristik	47
5.4.3	Ableitung übergeordneter Bedingungen.....	48
5.4.4	Ableitung übergeordneter anforderungsspezifischer Kriterien.....	49
5.4.5	Ableitung von Kriterien.....	49
5.4.6	Evaluation und Auswahl der Kriterien	50
5.5	Entscheidungsstrategie und Urteil	50
5.6	Methodische Vorgehensweisen bei der Anwendung des Leitfadens.....	51
5.6.1	Beobachtungsinterview und Methodenkombination.....	52
5.6.2	Dokumentenanalyse	53
5.6.3	Beobachtung.....	53
5.6.4	Mündliche Befragung	54
5.6.5	Gütekriterien der Methoden.....	56
5.6.6	Möglichkeiten und Grenzen der methodischen Vorgehensweisen.....	56
6	Erstellung und Anwendung des Leitfadens.....	59
6.1	Erstellung und Aufbau einer Anforderungsliste.....	59
6.2	Erstellung und Aufbau einer Kriterienliste.....	64
6.3	Anwendung des Leitfadens und Beurteilungen.....	67
6.4	Anwendung des Leitfadens im Rahmen einer Konformitätsprüfung.....	70
6.5	Evaluation des Leitfadens durch Experten	73
6.6	Offene Forschungsfragen	78
7	Fazit und Ausblick	81
7.1	Weiterentwicklung des Leitfadens	81
7.2	Mögliche Weiterentwicklungen der DIN 33430.....	83
	Literaturverzeichnis	86
Anhang A:	Leitfaden zur Konformitätsprüfung eignungsdiagnostischer Prozesse mit der DIN 33430	90

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1-1: Ziel der Diplomarbeit	4
Abbildung 3-1: Aufbau der DIN 33430	22
Abbildung 5-1: Anforderungen an die Leitfadenerstellung.....	40
Abbildung 5-2: Einfluss Gewichtung von Teilaspekten	43
Abbildung 5-3: Ablaufschema zur Festlegung von Prüfkriterien	46
Abbildung 5-4: Modell der rationalen Arbeitsanalyse in Anlehnung an Hacker (1995, S. 54).....	47
Abbildung 6-1: Thematische Gliederung der Anforderungsliste.....	60
Abbildung 6-2: Anforderungsliste als Tabelle	60
Abbildung 6-3: Anforderungsliste mit Bewertungsspalte und Bemerkungsfeldern.....	61
Abbildung 6-4: Formatierung und optische Hervorhebung in der Anforderungsliste.....	61
Abbildung 6-5: Methodische Hinweise in der Anforderungsliste	62
Abbildung 6-6: Anforderungsliste mit Verweis auf Kriterien.....	63
Abbildung 6-7: Vorprüfung übergeordneter Anforderungen	63
Abbildung 6-8: Kopf- und Fußzeile der Anforderungsliste.....	64
Abbildung 6-9: Kriterienliste mit Verweis und Referenz.....	65
Abbildung 6-10: Kriterienliste mit Bewertungs- und Bemerkungsspalte	65
Abbildung 6-11: Kriterienliste mit Definitionen.....	66
Abbildung 6-12: Kriterienliste mit Hervorhebungen	66
Abbildung 6-13: Kriterienschema - Bedingungen	68
Abbildung 6-14: Kriterienschema - gleichberechtigte Kriterien.....	68
Abbildung 6-15: Angewendeter Leitfaden - fehlende Informationen	71
Abbildung 6-16: Beurteilungsschema Themenblöcke	71
Abbildung 6-17: Beispiel Expertenbeurteilung in der Anforderungsliste	74
Abbildung 6-18: Beispiel Expertenbeurteilung in der Kriterienliste	75
Abbildung 6-19: Farbliche Hervorhebungen des Leitfadens.....	76
Abbildung 6-20: Verweis auf Definitionen in der Anforderungsliste	77

Tabellenverzeichnis

Tabelle 2-1: Übersicht Qualitätsstandards	16
Tabelle 4-1: Missverständnisse zur DIN 33430.....	28
Tabelle 4-2: Auslegbarkeit der Anforderungen der DIN 33430	32
Tabelle 4-3: Umsetzungsvarianten der DIN 33430	35
Tabelle 5-1: Anwendung des Modells der rationalen Arbeitsanalyse nach Hacker	48
Tabelle 5-2: Beurteilung von Beobachtung und Befragung.....	52

1 Thematische Einführung

"We hire people because of their knowledge and experience,
but we fire them because of their personality" (Personalleiter eines englischen Konzerns)

Das Vorgehen, das dieser kurze Satz beschreibt, klingt zunächst sehr einleuchtend. Eine Person wird aufgrund einfach nachweisbarer und prüfbarer fachlicher Eignung und Erfahrungen für eine Aufgabe eingestellt. Wenn sich im Laufe der Zeit herausstellt, dass die Person für die Aufgabe persönlich nicht geeignet ist, wird sie wieder 'freigesetzt'. Tatsächlich sind jedoch mit dem 'Freisetzen' oder 'Feuern' von ungeeigneten Mitarbeitern sowohl für das Unternehmen als auch für den Mitarbeiter erhebliche negative ökonomische und auch soziale Konsequenzen verbunden. Diese zu vermeiden und von vornherein den optimalen Mitarbeiter für eine Stelle zu finden, ist die Aufgabe einer qualitativ hochwertigen Personalauswahl. Damit drückt sich in dem obigen Zitat ein qualitatives Defizit in der Personalarbeit aus.

Die vorliegende Arbeit befasst sich mit Aspekten der Qualität in der Personalauswahl und der Umsetzung entsprechender wissenschaftlicher Erkenntnisse für die Praxis der Auswahl von Mitarbeitern.

1.1 Ausgangssituation

Die zunächst interessierende Frage ist, wie die Qualität und das Qualitätsbewusstsein in der betrieblichen Praxis der Personalauswahl tatsächlich ausgeprägt sind. Zu diesem Thema hat die Firma Psychologie Transfer im Jahre 2000 eine Studie mit 388 repräsentativ ausgewählten Unternehmen durchgeführt. Die Studie zeigt bestehende Missstände und Optimierungspotenziale bei der Personalauswahl, welche "Jahr für Jahr finanziert aber nicht umgesetzt werden" (Psychologie Transfer, 2000, S. 64). Beispielsweise führten lediglich 7,2% der befragten Unternehmen eine Tätigkeitsanalyse im Vorfeld einer Rekrutierungsmaßnahme durch. Eine solche Tätigkeitsanalyse ist jedoch eine wichtige Basis für eine gute Stellenanzeige, aus der der potenzielle Bewerber ersehen kann, "inwiefern die Leistungsanforderungen und das Angebot an 'Gegenleistungen' seinen Wünschen entsprechen" (Psychologie Transfer, 2000, S. 33). Eine weitere offensichtliche Schwachstelle ist die Vorauswahl der Bewerber, die unter hohem Zeitdruck durchgeführt wird. Nach der Studie von Psychologie Transfer wurden 77% der Bewerbungen jeweils innerhalb von 10 Minuten bearbeitet und gegebenenfalls bereits endgültig abgelehnt. Damit ist die Gefahr sehr hoch, geeignete Bewerber unwiderruflich zurückzuweisen. Hinsichtlich der Gütekriterien zu den eingesetzten Verfahren für die Personalauswahl (wie beispielsweise Gültigkeit und Zuverlässigkeit des Verfahrens) gaben lediglich rund 27% der Befragten an, entsprechende Nachweise vorliegen zu

haben. Kontrollfragen ergaben sogar, dass lediglich 3 von 388 befragten Unternehmen stimmige Angaben über Art und Höhe von Gütekriterien machen konnten (Psychologie Transfer, 2000).

Bei der Optimierung der Personalauswahl handelt es sich im Gegensatz zu vielen anderen unternehmerischen Bereichen nicht um Einsparungen und Technologisierungen, was der Schaffung neuer Potenziale entsprechen würde. Es geht vielmehr darum, die schon vorhandenen aber bisher nicht genutzten Potenziale auszunutzen. Diese brachliegen zu lassen, scheint in Hinblick auf einen sich verschärfenden Wettbewerb und eine zunehmende Dynamisierung in der Wirtschaft ein nicht vertretbarer Luxus zu sein.

Die Fehlbesetzung einer Stelle verursacht kalkulierbare Kosten, wie Brake und Zimmer (2002) darstellen. Beispielsweise entstehen Einstellungskosten, Lohnkosten, Aufwand für die Betreuung und Einarbeitung der neuen Mitarbeiter und Kosten, um den ungeeigneten Mitarbeiter wieder freizusetzen. Dies ist um so entscheidender, da durch höhere Spezialisierung weniger Kompensationsmöglichkeit schlechter Leistungen durch andere Mitarbeiter gegeben ist. Hinzu kommen die so genannten Opportunitätskosten, worunter Kosten eines entgangenen Nutzens zu verstehen sind (Duden, 1994). Im Zusammenhang mit der Personalauswahl drücken sich diese beispielsweise in der Qualität der Arbeit aus, welche ein geeigneter und motivierter Mitarbeiter gegenüber einem für eine bestimmte Stelle weniger geeignetem Mitarbeiter leisten könnte. Psychologie Transfer (2000) nennen im Rahmen ihrer Studie eine ganze Reihe solcher sichtbaren Negativauswirkungen einer nicht-optimalen Stellenbesetzung wie Fehlzeiten, Mobbing, Produktivitätsdefizite und Innovationsmangel.

Ein Bewusstsein für den Stellenwert einer qualitativ hochwertigen Personalauswahl ist in der betrieblichen Praxis durchaus vorhanden. So weist die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände in Veröffentlichungen auf die Bedeutsamkeit des 'richtigen Mitarbeiters am richtigen Platz' hin (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände [BDA], 1990). Auch in den Unternehmen selbst scheint eine entsprechende Sensibilität vorhanden zu sein, wie an den Ergebnissen einer Studie von Göhls und Dick (2001) bei großen Industrieunternehmen deutlich wird. Beispielsweise wird die Wichtigkeit der wissenschaftlichen Fundierung eines Tests für die Personalauswahl auf einer Skala von 1 (völlig unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) durchschnittlich mit 5,16 bewertet.

Die Gründe für dennoch vorhandene Mängel bei der Qualität in der Personalauswahl sind vielfältig. Beispielsweise kann Pragmatismus wie das Vorhandensein von bestimmten Tests eine Rolle spielen. Darüber hinaus können sich personelle Entscheidungen auch an Sachzwängen orientieren wie einer vorgegebenen personellen Priorität bei der Vergabe von Posten. Ein wichtiger Grund dürfte auch ein Informationsdefizit und fehlende Qualifikation von Personalverantwortlichen sein. Ein Indiz für eine entsprechende Qualifikation ein Psychologiestudium, in welchem die notwendigen Kompetenzen vermittelt werden, um beispielsweise die Qualität von Testverfahren einschätzen zu können. In der Studie von Psychologie Transfer (2000) konnten lediglich 4% der befragten eine

psychologische Ausbildung nachweisen. Damit ist nachvollziehbar, dass 73% der Unternehmen es als sehr schwierig einschätzen, unter den vielfältigen Testangeboten einen passenden Test zur Unterstützung einer Personalauswahl zu finden (Göhls & Dick, 2001).

Um wissenschaftliche Erkenntnisse der Personalauswahlpraxis zur Verfügung zu stellen, müssen diese in geeigneter Weise aufbereitet und zur Verfügung gestellt werden. Der in der betrieblichen Praxis arbeitende Personaler muss wiederum wissen, welche Aspekte er beachten muss, um vorhandene oder eben nicht vorhandene Qualität in unterschiedlichen Bereichen der Personalauswahl zu identifizieren.

Nach wissenschaftlichen Maßstäben konstruierte Verfahren für die Personalauswahl zeichnen sich durch bestimmte Merkmale aus, die eine Aussage über ihre Qualität zulassen. Diese Merkmale müssen beurteilt und in die Gestaltung des gesamten Prozesses der Personalauswahl einbezogen werden. Beispielsweise kann ein solches Merkmal die Genauigkeit sein, mit der ein Verfahren eine Persönlichkeitseigenschaft misst. Entsprechend kann der Personalverantwortliche einschätzen, welchen prognostischen Wert das Ergebnis des Verfahrens für seine Fragestellung hat und welches Gewicht das Ergebnis bei seiner Personalentscheidung haben sollte.

Von verschiedenen Institutionen gibt es inzwischen eine Reihe von Veröffentlichungen, die sich mit dem Thema der 'optimalen' Bewerberauswahl befassen. Die Autoren haben einen sehr unterschiedlichen theoretischen und berufspraktischen Hintergrund, der sich in einer entsprechend unterschiedlichen wissenschaftlichen Fundierung der Werke widerspiegelt. Viele der Veröffentlichungen orientieren sich an betrieblichen Erfahrungswerten und den damit verbundenen praktischen Belangen und haben den Charakter einer Ideenskizze für ein pragmatisches Vorgehen. Andere Publikationen sind wissenschaftlich gehalten und sprengen den Rahmen der Möglichkeiten einer Umsetzung in einem betrieblichen Umfeld.

Die Deutsche Industrienorm (DIN) 33430 versucht, die Lücke zwischen wissenschaftlicher Erkenntnis und Fundierung auf der einen Seite und praktischer anwendbarer Leitlinie für ein 'best practice' auf der anderen Seite zu schließen. Die Norm stellt den Stand an Wissenschaft und Technik zu verschiedenen Aspekten der Berufseignungsdiagnostik dar. Zudem wendet sich das Medium der 'Deutschen Industrienorm' an die betriebliche Unternehmenspraxis und nicht ausschließlich an die wissenschaftlich arbeitende Fachöffentlichkeit.

1.2 Zielsetzung und Vorgehen der Arbeit

Das Ziel der Arbeit ist die Erstellung eines Instrumentes zur Überprüfung der Qualität von Prozessen der Personalauswahl. Grundlage dafür ist die DIN 33430 mit ihren Qualitätsanforderungen an eignungsdiagnostische Prozesse. Aus den Anforderungen der DIN sollen operational handhabbare Kriterien zur Prüfung bestehender Personalauswahlprozesse abgeleitet werden. Das

zu erstellende Instrument enthält damit die Qualitätsanforderungen der DIN 33430 erweitert um Operationalisierungen, um die Qualität der eignungsdiagnostischen Praxis prüfen zu können. Das folgende Modell verdeutlicht das Anliegen der Arbeit:

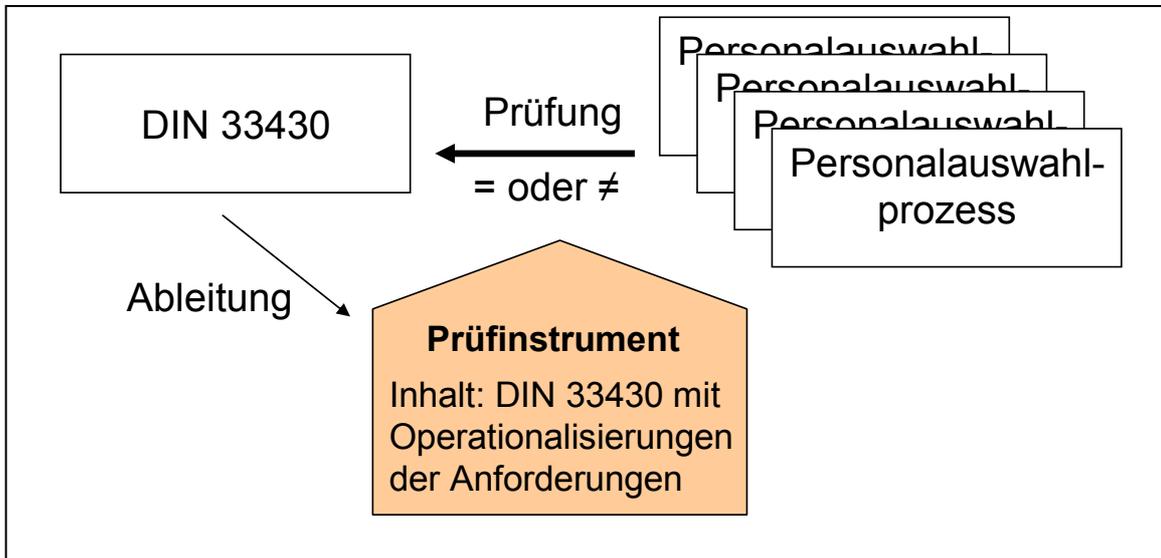


Abbildung 1-1: Ziel der Diplomarbeit

Innerhalb der Arbeit ist der folgende Aufbau vorgesehen: Nach der Klärung relevanter Begrifflichkeiten soll im 2. Kapitel ein Überblick über bestehende Richtlinien und Standards der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik gegeben werden. Dabei soll jeweils kurz auf die Ziele, die Entstehung und die Inhalte der Richtlinie eingegangen werden. Die bestehenden Richtlinien zum Zeitpunkt der Entstehung der DIN 33430 stellen den Hintergrund und die Basis der Erarbeitung DIN dar.

Die Entstehung der DIN 33430 wird im 3. Kapitel besprochen. Hierbei wird auf die Arbeit des Normausschusses mit den verfolgten Zielen sowie auf die Struktur und Inhalte der Norm eingegangen.

Das 4. Kapitel befasst sich mit der verabschiedeten DIN 33430, ihrer Relevanz für unterschiedliche betroffene Personenkreise und Institutionen sowie deren Einschätzungen und Stellungnahmen zur Norm. Vor dem Entstehungshintergrund und der Darstellung der Fachdiskussion zur verabschiedeten DIN 33430 werden Umsetzungsmöglichkeiten der Norm in der eignungsdiagnostischen Praxis diskutiert. Für die weiteren Ausführungen wird die Erstellung eines Leitfadens zur Konformitätsprüfung bestehender eignungsdiagnostischer Prozesse als eine Umsetzungsmöglichkeit der DIN herausgegriffen. Daraus leitet sich die zentrale Fragestellung der Arbeit ab.

Im 5. Kapitel werden die methodischen Grundlagen für eine Umsetzung der DIN 33430 in ein Instrument zur Konformitätsprüfung dargestellt. Hierbei werden zunächst allgemeine Anforderun-

gen an einen Leitfaden in Hinblick auf die grundsätzliche Gestaltung besprochen sowie verschiedene Aspekte der Durchführung von Beurteilungen. Weiterhin wird eine Heuristik aufgestellt, mit dessen Hilfe aus den Anforderungen der DIN Prüfkriterien abgeleitet werden sollen. Für die spätere Anwendung des Instrumentes werden methodische Vorgehensweisen zum Sammeln von Information über eignungsdiagnostische Prozesse diskutiert sowie eine konkrete Vorgehensweise für die Beurteilung der aufgestellten Kriterien. Zum Abschluss des Kapitels wird die Verwendung eines Leitfadens als Methode der Konformitätsprüfung kritisch reflektiert.

Das 6. Kapitel befasst sich mit der Ausgestaltung des Leitfadens, mit dessen Aufbau und Inhalten. Mit der Leitfadengestaltung hängt die Anwendung des Leitfadens und die Überführung der Beurteilungen von Prozessen in ein Konformitätsurteil zusammen. Die erstellte Rohfassung des Instrumentes wird beispielhaft auf einen eignungsdiagnostischen Prozess angewendet. Nach einer Überarbeitung entsprechend den Erkenntnissen der Testanwendung erfolgt eine Evaluierung des Leitfadens durch Experten. Die Ergebnisse der Evaluation werden wiederum diskutiert und in die Endfassung des Leitfadens eingearbeitet. Den Abschluss des 6. Kapitels bildet eine Diskussion offener Forschungsfragen zur Erstellung des Leitfadens.

Das Kapitel 7 beinhaltet das Fazit und den Ausblick der Arbeit. Es werden die Möglichkeiten der Weiterentwicklung des Leitfadens beleuchtet sowie Fragestellungen, die sich aus der Leitfadenerstellung ergeben haben. Weiterhin wird die Verwendung und die mögliche Weiterentwicklung der DIN 33430 als Standard für die berufsbezogene Eignungsdiagnostik diskutiert.

1.3 Begriffsklärung

Die Anforderungen der DIN 33430 beschreiben Sachverhalte, die erfüllt sein müssen, damit ein eignungsdiagnostischer Prozess als qualitativ hochwertig angesehen werden kann. Einer der zentralen Begriffe der Arbeit ist damit Qualität. Darunter ist allgemein die "Beschaffenheit, Güte und Wert einer Ware oder Dienstleistung" (Microsoft Encarta 99 Enzyklopädie [MS Encarta 99], 1998) zu verstehen. Die Anforderungen der DIN stellen spiegeln das Konstrukt von Qualität innerhalb von eignungsdiagnostischen Prozessen wider. Ein Konstrukt ist hierbei ein gedankliches Konzept, das aus Überlegungen und Erfahrungen abgeleitet worden ist zur Erklärung von Sachverhalten (Deutsches Institut für Normung e.V. [DIN Institut], 2002). Eine einzelne Anforderung der DIN stellt im Sinne der Definition ein Teilkonstrukt dar.

Die Beschaffenheit und Güte oder eben die Qualität richtet sich im Sinne der DIN 33430 auf berufsbezogene Eignungsbeurteilungen. Dabei handelt es sich um eine Wahrscheinlichkeitsaussage, ob die zu beurteilende Person den gegenwärtigen und zukünftigen Anforderungen einer Aufgabe gerecht wird unter Einbeziehung der Berufszufriedenheit bei der Ausübung der Tätigkeit (DIN Institut, 2002). Die Tätigkeit der Eignungsbeurteilung ist eine diagnostische Tätigkeit, also

allgemein die Feststellung inter- und intraindividuelle Unterschiede (Gourmelon, 2001). Kubinger (1995) beschreibt Diagnostizieren als einen Prozess zur Informationsgewinnung bezüglich der Eigenschaften von Menschen mit Hilfe von Instrumenten bzw. Verfahren.

Unter der Qualität berufsbezogener Eignungsbeurteilungen ist die Güte einer Wahrscheinlichkeitsaussage zur Berufseignung für eine bestimmte Tätigkeit einer Person zu verstehen, wobei sich die Güte einer solchen Wahrscheinlichkeitsaussage in erster Linie in ihrem Zutreffen ausdrückt.

Unter den Verfahren, die im Rahmen einer Eignungsbeurteilung verwendet werden, sind im Sinne der DIN 33430 "praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnismittel [zu verstehen], die in standardisierter Weise zur Eignungsbeurteilung eingesetzt werden" (DIN Institut, 2002, S. 23). Eine besondere Bedeutung bei der Anwendung der DIN haben so genannte standardisierte Verfahren, da insbesondere diese die Voraussetzungen mitbringen, den Qualitätsanforderungen der Norm zu entsprechen. Standardisierte Verfahren sind nach der DIN 33430 nach "einer wissenschaftlich akzeptierten Inhalts- und Testtheorie erstellt und ... empirisch fundiert und normiert" (DIN Institut, 2002, S. 24).

Die wichtigste Art von Verfahren sind Tests. Dabei handelt es sich nach Lienert und Raatz (1994) um ein "wissenschaftliches Routineverfahren zur Untersuchung eines oder mehrerer empirisch abgrenzbarer Persönlichkeitsmerkmale mit dem Ziel einer möglichst quantitativen Aussage über den relativen Grad der individuellen Merkmalsausprägung" (S. 1). Grubitzsch liefert eine Definition von psychologische Tests, die auf die berufsbezogene Eignungsdiagnostik anwendbar ist. Demnach stellen Tests Ergebnisse von Beurteilungssituationen dar, "die in wissenschaftlich abgesicherter Form Informationen über Personen, ... deren Fähigkeiten, intellektuelle Möglichkeiten, Arbeitsauffassung, individuelle Qualifikationen ... zum Zwecke der Entscheidungsfindung" (Grubitzsch, 1999, S. 54) liefern sollen. Eine solche Entscheidungsfindung kann sich auf eine Personalauswahlentscheidung oder eine Berufslaufbahnentscheidung beziehen.

Die wichtigsten Qualitätsmerkmale von Verfahren sind die so genannten Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität (oder Zuverlässigkeit) und die Validität (oder Genauigkeit). Die Objektivität beschreibt den "Grad, in dem die mit einem Verfahren zur Eignungsbeurteilung erzielten Ergebnisse unabhängig von jeglichen Einflüssen außerhalb der untersuchten Person sind" (DIN Institut, 2002, S. 22). Solche Einflüsse sind neben situativen Gegebenheiten insbesondere die Personen, die die Eignungsbeurteilung durchführen. Die Reliabilität beschreibt die "Genauigkeit ... eines Verfahrens, mit dem es das gemessene Merkmal erfasst" (DIN Institut, 2002, S. 24). Das bedeutet, dass die Anwendung eines Verfahrens unter identischen Bedingungen die gleichen Ergebnisse hervorbringen muss. Die Validität eines Verfahrens bestimmt, inwieweit ein Verfahren das misst, was es zu messen vorgibt (DIN Institut, 2002).

Wie erwähnt ist in der vorliegenden Arbeit der Bezugspunkt für Qualität in der Eignungsdiagnostik die DIN 33430, einem vom Deutschen Institut für Normung e.V. (DIN Institut) herausgegebenen

Standard. Das DIN Institut ist ein gemeinnütziger Verein, der 1917 als 'Normalienausschuss der deutschen Industrie' gegründet wurde (DIN Institut, 2001). Das DIN Institut verfolgt mit seiner Arbeit gesamtgesellschaftliche Interessen und einen Gemeinnutzen vor dem Nutzen Einzelner. Dies gilt insbesondere für Normen, die das Ergebnis der Arbeit des DIN Institutes darstellen. Bei einer Norm handelt es sich nach der DIN EN 45020 um ein "Dokument, das mit Konsens erstellt und von einer anerkannten Institution angenommen wurde und das für die allgemeine und wiederkehrende Anwendung Regeln, Leitlinien oder Merkmale für Tätigkeiten oder deren Ergebnisse festlegt" (DIN Institut, 1998, S. 13).

Bei der Anwendung einer Norm spielt die Feststellung einer Übereinstimmung eines Produktes oder einer Dienstleistung mit den festgeschriebenen Merkmalen eine entscheidende Rolle. Die Feststellung der Übereinstimmung kann beispielsweise durch eine Zertifizierung vorgenommen werden, also durch einen Beglaubigungsvorgang (Duden, 1994). Im Zusammenhang mit Normen versteht man unter Zertifizierung ein Verfahren zur Bestätigung der Konformität eines Prozesses von unabhängiger Seite (DIN Institut, 1998). Eine solche Übereinstimmung kann jedoch auch von einer betroffenen Institution selbst in Form einer Konformitätserklärung erklärt werden.

Zur Feststellung der Konformität eines Prozesses der Eignungsdiagnostik mit der DIN 33430 ist es notwendig, die abstrakten Anforderungen der DIN zu operationalisieren. Unter einer Operationalisierung ist eine "Umformung von theoretischen Begriffen ... im Sinne ihrer empirischen Überprüfbarkeit" zu verstehen (Duden, 1994, S. 978). Durch Operationalisierungen werden Beobachtungseinheiten definiert, durch deren Vorhandensein und Ausprägung auf die Qualität eines eignungsdiagnostischen Prozesses geschlossen werden kann.