

*Karl Westhoff, Carmen Hagemeister, Martin Kersting,  
Fredi Lang, Helfried Moosbrugger, Gerd Reimann,  
Gerhard Stemmler (Hrsg.)*

*Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen*

# Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

3., überarbeitete Auflage







*Karl Westhoff, Carmen Hagemeister, Martin Kersting, Fredi Lang,  
Helfried Moosbrugger, Gerd Reimann, Gerhard Stemmler (Hrsg.)*

*Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen*

# Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

3., überarbeitete Auflage

*mit Beiträgen von:*

*Markus Bühner, Lutz F. Hornke, Martin Kersting,  
Klaus D. Kubinger, Jutta Margraf-Stiksrud, Helfried Moosbrugger,  
René Proyer, Wolfgang Rauch, Gerd Reimann,  
Lothar Schmidt-Atzert, Gerhard Stemmler, Anja Strobel, Karl Westhoff*



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Bremen, Miami, Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

*Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek*

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

*Prof. Dr. Karl Westhoff  
Institut für Psychologie II  
TU Dresden  
D-01062 Dresden  
E-Mail: [karl.westhoff@tu-dresden.de](mailto:karl.westhoff@tu-dresden.de)*

© 2010 Pabst Science Publishers, D-49525 Lengerich

Konvertierung: Armin Vahrenhorst  
Druck: KM-Druck, D-64823 Groß-Umstadt

ISBN 978-3-89967-561-0

# Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort zur dritten Auflage</b> .....	11
<b>Für wen und wozu dieses Buch?</b> .....	13
<b>1. Einführung in die DIN 33430</b> .....	15
<b>1.1. Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen der DIN 33430</b> <i>Gerd Reimann</i> .....	15
1.1.1 Entstehung der DIN 33430 und ihr Nutzen .....	15
1.1.2 Das Deutsche Institut für Normung e.V. und die Entstehung von Normen. ....	16
1.1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung. ....	17
1.1.4 Rechtliche Verbindlichkeit der DIN 33430 .....	21
<b>1.2 Qualitätsstandards</b> <i>Martin Kersting</i> .....	22
1.2.1 Qualitätsstandards des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen .....	25
1.2.2 US-amerikanische Qualitätsstandards .....	26
1.2.3 Qualitätsstandards der International Test Commission .....	27
1.2.4 Qualitätsstandards der European Association of Psychological Assessment. ....	28
1.2.5 Qualitätsstandards des Arbeitskreises Assessment Center .....	29
1.2.6 Beurteilungssysteme für Verfahren .....	31
1.2.7 Qualifizierung .....	34
1.2.10 Literatur .....	35
<b>2. Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung</b> .....	37
<b>2.1 Beobachtung: Begriff und Verständnis</b> <i>Gerhard Stemmler</i> .....	37
2.1.1 Wahrnehmen .....	38

2.1.2	Registrieren . . . . .	39
2.1.3	Eignung beurteilen . . . . .	40
2.1.4	Schritte bei der Durchführung von Verhaltensbeobachtungen . . . . .	41
<b>2.2</b>	<b>Operationalisierungen von Anforderungen</b>	
	<i>Gerhard Stemmler</i> . . . . .	43
2.2.1	Verhalten als Indikator einer Eigenschaft . . . . .	43
2.2.2	Situationsabhängigkeit von Verhalten . . . . .	45
2.2.3	Messgenauigkeit und Aggregation von einzelnen Verhaltensbeobachtungen. . . . .	46
<b>2.3</b>	<b>Systematik der Beobachtung</b>	
	<i>Jutta Margraf-Stiksrud</i> . . . . .	47
2.3.1	Wo wird beobachtet (Feld- und Laborbeobachtung)? . . . . .	47
2.3.2	Wer beobachtet (teilnehmende und nicht-teilnehmende Beobachtung)? . . . . .	48
2.3.3	Wann wird beobachtet (direkte und indirekte Beobachtung)? . . . . .	49
2.3.4	Womit wird beobachtet (vermittelte und unvermittelte Beobachtung)? . . . . .	50
2.3.5	Wie wird beobachtet (unstrukturierte und strukturierte Beobachtung)? . . . . .	50
2.3.6	Was wird beobachtet (Modalitäten des Beobachtungsziels)? . . . . .	51
<b>2.4</b>	<b>Definition und Abgrenzung von Beobachtungseinheiten</b>	
	<i>Jutta Margraf-Stiksrud</i> . . . . .	53
2.4.1	Beobachtungsziel und Verhaltensausschnitt. . . . .	53
2.4.2	Kennzeichen einer Beobachtungseinheit . . . . .	54
2.4.3	Festlegung von Beobachtungseinheiten . . . . .	55
<b>2.5</b>	<b>Registrierung und Dokumentation der Beobachtung</b>	
	<i>Lothar Schmidt-Atzert</i> . . . . .	57
2.5.1	Ereignisstichproben (event sampling) . . . . .	57
2.5.2	Zeitstichproben (time sampling) . . . . .	58
2.5.3	Hilfsmittel zur Dokumentation . . . . .	59
<b>2.6</b>	<b>Ratingverfahren</b>	
	<i>Lothar Schmidt-Atzert</i> . . . . .	61
2.6.1	Beurteilen. . . . .	61
2.6.2	Beurteilungsprozess . . . . .	62
2.6.3	Praktische Fragen . . . . .	63
2.6.4	Alternativen zu Ratingskalen . . . . .	67

---

<b>2.7</b>	<b>Auswertung und Bewertung von Beobachtungen</b>	
	<i>Markus Bühner</i> . . . . .	68
2.7.1	Messen und Skalenniveau . . . . .	68
2.7.1.1	Nominalskalenniveau . . . . .	69
2.7.1.2	Ordinalskalenniveau . . . . .	69
2.7.1.3	Intervallskalenniveau . . . . .	70
2.7.1.4	Verhältnisskalenniveau . . . . .	71
2.7.1.5	Verwendung von Vergleichsmaßstäben . . . . .	71
2.7.2	Urteilsschema . . . . .	72
<b>2.8</b>	<b>Beobachtungsfehler und Beobachtungsverzerrungen</b>	
	<i>Lothar Schmidt-Atzert</i> . . . . .	74
<b>2.9</b>	<b>Objektivität von Verhaltensbeobachtungen</b>	
	<i>Markus Bühner</i> . . . . .	78
2.9.1	Bestimmung der Beobachterübereinstimmung und dabei auftretende Probleme . . . . .	78
2.9.2	Determinanten der Beobachterübereinstimmung . . . . .	81
<b>3.</b>	<b>Eignungsinterview</b>	
	<i>Anja Strobel &amp; Karl Westhoff</i> . . . . .	84
3.1	Begriffsbestimmung und Abgrenzung . . . . .	84
3.2	Klassifikation nach dem Grad der Strukturiertheit des Eignungsinterviews . . . . .	85
3.3	Eignungsdiagnostische Interviewformen . . . . .	86
3.4	Der Interviewprozess . . . . .	91
3.5	Die Güte des Eignungsinterviews . . . . .	96
3.6	Rechtliche und ethische Rahmenbedingungen . . . . .	98

<b>4.</b>	<b>Anforderungsanalyse, Konstrukte und Prozeduren der Eignungsbeurteilung</b> .....	102
<b>4.1</b>	<b>Arbeits- und Anforderungsanalyse</b>	
	<i>Gerd Reimann</i> .....	102
4.1.1	Vorgehen bei Arbeits- und Anforderungsanalysen .....	102
4.1.2	Arbeitsanalyse .....	103
4.1.3	Anforderungsanalyse .....	105
4.1.4	Methoden zur Analyse von Arbeitsanforderungen (Arbeits- und Anforderungsanalyse) .....	108
4.1.5	Spezifische Verfahren der Arbeitsanalyse .....	112
4.1.6	Darstellung der Ergebnisse von Arbeits- und Anforderungsanalysen in Form von Anforderungsprofilen .....	114
4.1.7	Einsatzgebiete von Anforderungsprofilen .....	115
<b>4.2</b>	<b>Konstrukte und Operationalisierungen</b>	
	<i>Karl Westhoff</i> .....	117
4.2.1	Wissenschaftlich fundierte Begriffe zur Bezeichnung von Anforderungen .....	117
4.2.2	Ordnung der Anforderungen nach der Verhaltensgleichung der Entscheidungsorientierten Diagnostik (EOD) .....	118
4.2.3	Anforderungen an die äußeren Lebensdingungen (Umgebungsbedingungen) ..	120
4.2.4	Körperliche Anforderungen .....	121
4.2.5	Kognitive Anforderungen .....	122
4.2.6	Emotionale Anforderungen .....	125
4.2.7	Motivationale Anforderungen .....	126
4.2.8	Soziale Anforderungen .....	128
<b>4.3</b>	<b>Vorgehensweisen in der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung</b>	
	<i>Karl Westhoff</i> .....	130
<b>4.4</b>	<b>Methoden zur Operationalisierung von Anforderungen</b>	
	<i>Karl Westhoff</i> .....	133
4.4.1	Bewerbungsunterlagen .....	133
4.4.2	Zeugnisse .....	134
4.4.2.1	Schulzeugnisse und Prüfungen .....	134
4.4.2.2	Arbeitszeugnisse .....	135

---

4.4.3	Tests . . . . .	135
4.4.4	Fragebogen . . . . .	138
4.5	<b>Strategien der Eignungsbeurteilung . . . . .</b>	<b>140</b>
4.5.1	Die A-priori-Strategie . . . . .	140
4.5.2	Ausrichtungen einer Strategie zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung . . . . .	142
4.6	Beurteilungsprozeduren . . . . .	142
<b>5.</b>	<b>Psychometrische Grundlagen der Eignungsbeurteilung . . . . .</b>	<b>146</b>
5.1	<b>Grundkenntnisse über Verfahren der Eignungsbeurteilung</b> <i>Helfried Moosbrugger &amp; Wolfgang Rauch . . . . .</i>	<b>146</b>
5.2	<b>Basisinformationen zum Einsatz des Computers in der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung</b> <i>Klaus D. Kubinger &amp; René Proyer . . . . .</i>	<b>149</b>
5.3	<b>Statistisch-methodische Grundlagen</b> <i>Klaus D. Kubinger &amp; René Proyer . . . . .</i>	<b>155</b>
5.4	<b>Klassische Testtheorie</b> <i>Helfried Moosbrugger &amp; Wolfgang Rauch . . . . .</i>	<b>164</b>
5.5	<b>Item-Response-Theorie</b> <i>Klaus D. Kubinger &amp; René Proyer . . . . .</i>	<b>168</b>
5.6	<b>Gütekriterien</b> <i>Klaus D. Kubinger &amp; René Proyer . . . . .</i>	<b>173</b>
5.7	<b>Konstruktionsgrundlagen von Verfahren der Eignungsbeurteilung</b> <i>Helfried Moosbrugger &amp; Wolfgang Rauch . . . . .</i>	<b>181</b>
5.8	<b>Strategien zur Validierung von Tests</b> <i>Helfried Moosbrugger &amp; Wolfgang Rauch . . . . .</i>	<b>186</b>
<b>6.</b>	<b>Evaluation der Eignungsbeurteilung . . . . .</b>	<b>191</b>
6.1	<b>Die Eignungsbeurteilung</b> <i>Karl Westhoff . . . . .</i>	<b>191</b>
6.1.1	Empfehlungen in der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung . . . . .	195

6.1.2	Darstellung der Eignungsbeurteilung . . . . .	195
6.2	<b>Abschätzung der Prognosegüte von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen und darauf aufbauenden Entscheidungen</b> <i>Lothar Schmidt-Atzert</i> . . . . .	197
6.2.1	Eignungsbeurteilungen als spezifische Prognosen . . . . .	197
6.2.2	Bedingungen für eine hohe Erfolgswahrscheinlichkeit . . . . .	198
6.2.3	Prognosegüte der Verfahren bestimmen . . . . .	201
6.2.4	Vergleich mit publizierten Angaben zur Prognosegüte von Verfahren . . . . .	203
6.3	<b>Ergebnisse einschlägiger Evaluationsstudien</b> <i>Lothar Schmidt-Atzert</i> . . . . .	206
6.4	<b>Einsatzmöglichkeiten von Verfahren und Geltungsbereiche von Eignungsbeurteilungen</b> <i>Martin Kersting</i> . . . . .	211
6.4.1	Einsatzmöglichkeiten von Verfahren . . . . .	211
6.4.2	Geltungsbereiche von Eignungsbeurteilungen . . . . .	215
6.5	<b>Qualitätssichernde und qualitätsoptimierende Maßnahmen</b> <i>Martin Kersting</i> . . . . .	220
6.5.1	Vorgehensweisen der Qualitätssicherung . . . . .	221
6.5.2	Inhaltliche Qualitätsgesichtspunkte nach DIN 33430 . . . . .	225
6.5.3	Methodenvielfalt als Maßnahme der Qualitätssicherung . . . . .	228
	<b>DIN 33430 (Originaltext)</b> . . . . .	232
	<b>Autoren und Herausgeber</b> . . . . .	260
	<b>Stichwortverzeichnis</b> . . . . .	265

# Vorwort zur dritten Auflage

Grundwissen in der dritten Auflage! Das ist in der kurzen Zeit seit Erscheinen der ersten Auflage schon etwas Besonderes. Hierfür gibt es einerseits den nahe liegenden Grund der Nachfrage, was in Unternehmen alles für eine geordnete betriebliche Eignungsbeurteilung belangvoll ist. Doch dann gibt es andererseits den weiteren Grund, dass Grundwissen nicht ein für alle Mal abschließend formulierbar ist.

Universitäten beginnen zunehmend die DIN 33 430 und das hier formulierte Grundwissen in ihre Ausbildungsprogramme für ihre Bachelorstudiengänge aufzunehmen. Das ist ein richtiger Schritt für die Professionalisierung von jungen Personalpsychologen. Aber für die weit zahlreicheren Personaler sind natürlich die Weiterbildungen der Deutschen Psychologenakademie wichtig, die sich auf die DIN 33 430 beziehende Kurse anbieten [<http://www.din33430portal.de/>], denn allein vom trockenen Normtext her sind die Wirkungsabsichten und -folgen einer Norm wohl kaum völlig zu erfassen. Dies war den DIN-Autoren auch bewusst, weshalb sie von vornherein Weiterbildungskurse sowie Zertifizierungen konzipierten. Einige von ihnen verfassten mit anderen, die sich mit ihren eigenen Erfahrungen in der betrieblichen Eignungsbeurteilung dazugesellten, dieses Grundwissenbuch. Doch auch die Reaktionen und Ideen der vielen Kursteilnehmer gingen mit ein.

Seit ich die DIN 33 430 in 2002 für die allgemeine Publikation abgezeichnet habe, hat sich viel getan. So wurde die DIN 33 430 mit kleinen Ergänzungen vom österreichischen Normungsinstitut übernommen, und seit 2007 beschäftigt sich unter meiner Leitung eine internationale Arbeitsgruppe, ISO PC230, mit einem weltweiten Standard für die betriebliche Eignungsbeurteilung. Hierin werden Leitlinien für diejenigen formuliert, die Eignungsbeurteilungen als Dienstleistungen für das eigene, aber auch für fremde Unternehmen erbringen. Damit wird in einer globalen Wirtschaftswelt erstmals auch ein weltweiter Standard vorliegen, um zum Wohl aller verantwortbare sowie nach dem Stand von Wissenschaft und Technik gesicherte Eignungsbeurteilungen zu gestalten.

Doch auch Grundwissen selbst ist nicht in Stein gemeißelt, vielmehr misst sich vieles an den Erfahrungen, die die mit Eignungsbeurteilungen Befassten in Industrie und Handwerk tagtäglich machen. Inso-

fern geben die Weiterbildungskurse immer auch Rückmeldungen auf Wissensbestandteile, -lücken und Missverständnisse. Hier nachzuarbeiten haben sich die Autoren zum dritten Mal verpflichtet, und es werden sicher noch mehrere Auflagen folgen. So wie sich Vorgesetzte und Mitarbeiter in Unternehmen an immer neue Märkte und Produkte gewöhnen und heranwagen, so sind Eignungsbeurteilungen weiterhin nötig und bedienen sich neuer Methoden sowie Vorgehensweisen. Was in einem bestimmten Moment besonders vorrangig erschien, das ist im nächsten Moment schon Standard und neue Fragen stellen sich.

Insofern ist zu hoffen, dass auch die dritte Auflage nicht nur bald ausverkauft, sondern ihre Botschaften an vielen Orten beherzigt und benutzt werden. Treffend beurteilte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden es Vorgesetzten, Lieferanten und Kunden danken. Und damit leistet die dahinter stehende DIN 33 430 samt den Erläuterungen und Vorschlägen in diesem Band einen ganz eigenen gesellschaftlichen Beitrag.

*Lutz F. Hornke,*

*Professor für Betriebs- und Organisationspsychologie an der RWTH Aachen University, Vorsitzender des DIN 33 430-Ausschusses sowie des ICO PC230*

# Für wen und wozu dieses Buch?

Mit dem Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 sollen für alle, die berufsbezogene Eignung beurteilen, die erforderlichen Grundlagen allgemein verständlich dargestellt werden. Da es bisher keine systematische und kurze Darstellung dieses Grundwissens gibt, das die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 verlangt, wird hiermit zum ersten Mal versucht, diese Lücke zu schließen.

Sicher bedarf es mehr als der Lektüre dieses Buches und der Kenntnis seiner Inhalte, um kompetent berufsbezogene Eignungsbeurteilung vornehmen zu können, aber ohne diese Grundkenntnisse ist sie nicht verantwortlich möglich. Auf diesen Grundlagen aufbauend muss unter fachkundiger Anleitung Erfahrung durch individuelle Rückmeldung gesammelt werden. Dies sollte und kann in Kursen zur Arbeit nach der DIN 33430 unterstützt werden. Dabei sollen in der Eignungsbeurteilung ausgebildete Trainerinnen und Trainer, die kontrollierte Erfahrung in allen Methoden der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung haben, für weiterführende Fragen und Diskussionen zur Verfügung stehen.

Die Herausgeber dieses Buches stellen das derzeit amtierende Testkuratorium der Föderation der deutschen Psychologinnenvereinigungen dar. Eine der Hauptaufgaben dieses Testkuratoriums ist die Einführung der DIN 33430 am Markt. Das Testkuratorium hat eine Lizenzprüfungsordnung entwickelt, die der Vorstand der Föderation in Kraft gesetzt hat. Damit kann nun jeder Eignungsbeurteiler die zentrale schriftliche Lizenzprüfung ablegen und so die Lizenz für die Arbeit nach der DIN 33430 erwerben, ein Markenzeichen für qualitätsorientierte berufsbezogene Eignungsbeurteilung.

Der Aufbau des Buches orientiert sich strikt an der DIN 33430, an deren Zustandekommen im Konsensverfahren alle interessierten Gruppen wie Unternehmensverbände, der öffentliche Dienst, die Bundesagentur für Arbeit, die Bundeswehr, Testverlage und Berufsverbände durch Vertreter beteiligt waren. Ein Lehrtext zu einer so entstandenen Norm hat zwangsläufig eine andere Zielrichtung als ein übliches Lehrbuch. Die Ausrichtung an der Norm hat an manchen Stellen Doppelungen zur Folge, die in der Struktur der Norm begründet sind und die man in einem Lehrbuch eher vermeiden würde. Die Herausgeber sehen darin jedoch eher eine Chance für

den Leser, sich aus verschiedenen Perspektiven mit den Inhalten der DIN 33430 vertraut zu machen.

Diesem Buch liegt eine einheitliche didaktische Konzeption zu Grunde, die eine möglichst effiziente Vorbereitung auf die Lizenzprüfung ermöglichen soll. Dieser Konzeption haben alle Beiträgen Rechnung getragen: Jedes überflüssige Zitat wurde vermieden, es wurde möglichst klar und allgemein verständlich das Grundwissen dargestellt. Da aber bekanntlich nichts so gut ist, als dass man es nicht verbessern könnte, bitten die Herausgeber und Autoren um konstruktive Kritik per E-Mail.

Die Rückmeldungen zur zweiten Auflage haben dazu geführt, dass wir den Sprachgebrauch über die Kapitel hinweg vereinheitlicht haben und überflüssige Wiederholungen gestrichen haben. Der Text wurde dadurch kürzer und lernfreundlicher. Statt der englischen Fassung der DIN 33430 hat es der Pabst-Verlag ermöglicht, dass nunmehr der Originaltext dem Leser und Lerner zur Verfügung steht. Entsprechend wurde das aktualisierte Stichwortverzeichnis um die Stichworte aus dem Text der DIN 33430 ergänzt.

**LERNTIPP:** Das Stichwortverzeichnis eignet sich nun als Instrument zur Prüfung des Gelernten. Fragen Sie sich zu einem Stichwort: „Was versteht man unter dem Stichwort?“, dann verweist in der Regel eine einzige Seitenangabe auf die Seite, wo die Antwort auf die von Ihnen gestellte Frage steht. Angaben ab Seite 232 beziehen sich auf den abgedruckten Originaltext der DIN 33430 und haben öfter mehrere Seitenangaben, weil die Norm mehrfach explizit auf diese Stichworte verweist.

*Die Herausgeber*

# 1. Einführung in die DIN 33430

## 1.1. Grundlagen und rechtliche Rahmenbedingungen der DIN 33430

*Gerd Reimann*

### 1.1.1 Entstehung der DIN 33430 und ihr Nutzen

Seit dem 07. Juni 2002 hat das Deutsche Institut für Normung e. V. (DIN) eine Norm (DIN 33430) mit „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ festgelegt. Diese Norm beinhaltet *Qualitätsstandards* zum Inhalt und Ablauf von *berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen* und zur *Qualität der Auftragnehmer*.

Eignungsbeurteilungen und Personalentscheidungen sind voneinander zu trennen. Nur berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sind Gegenstand dieser Norm.

Die DIN 33430 richtet sich insbesondere an Auftraggeber, Auftragnehmer (z.B. Personalverantwortliche, Betriebsräte, interne und externe Berater), Verfahrensentwickler, Testverlage und Bewerber im Auswahlverfahren.

*Auftraggeber* ist eine Person, die eine berufsbezogene Eignungsbeurteilung im Sinne der DIN 33430 in Auftrag gibt.

*Auftragnehmer* ist eine Person, die für einen Auftraggeber eine berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach der DIN 33430 durchführt. Ein Auftragnehmer kann ein Mitarbeiter des Auftraggebers oder eine externe Person sein. Der Auftragnehmer kann bei der Bearbeitung eines Auftrages auch Mitwirkende einsetzen.

Ein *Mitwirkender* ist eine Person, die unter Anleitung, Fachaufsicht und Verantwortung des Auftragnehmers Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung durchführt oder auswertet bzw. an Auswertung und Durchführung beteiligt ist. Die *persönliche Strafbarkeit* bei „Verletzung von Privatgeheimnissen“ nach § 203 StGB betrifft nicht nur den Auftragnehmer, sondern auch den Mitwirkenden („Gehilfen im Beruf“).

Die Einführung und Umsetzung der DIN 33430 kann auf Seiten des Auftraggebers

- die internen Personalprozesse verbessern,
- die Entscheidungssicherheit bei der Personalauswahl erhöhen,

**Entstehung und Inhalt der DIN 33430**

**Zielgruppen der DIN 33430**

**Auftraggeber**

**Auftragnehmer**

**Mitwirkender**

**Haftung von Auftragnehmern und Mitwirkenden nach § 203 StGB**

**Nutzen der DIN 33430 für Auftraggeber**

- einen Imagezugewinn ermöglichen,
- die Rechtssicherheit bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen steigern,
- dazu führen, unseriöse Anbieter zu entdecken und zu meiden.

**Nutzen der DIN 33430 für Auftragnehmer**

*Auftragnehmer* können die DIN 33430 zur Überprüfung der Qualität ihres Angebotes einsetzen. Eigene Verbesserungsmöglichkeiten können aufgespürt und genutzt werden.

**faire Behandlung der Bewerber**

Ein DIN 33430-konformer Auswahlprozess bedeutet für die Bewerber ein Maximum an Fairness und eine gerechte Beurteilung.

**Bedeutung der DIN 33430**

Die DIN 33430 ist weltweit der erste Qualitätsstandard dieser Art. Das Ungewöhnliche und Besondere dieser Norm besteht darin, dass sie eine Brücke schlägt zwischen der Fachwelt und der Praxis. Die DIN 33430 greift die Regelung anderer Qualitätsstandards teilweise auf, teilweise weicht sie aber auch davon ab (vgl. Kap. 1.2). Bereits existierende Qualitätsstandards wurden überwiegend von den Fach- und Berufsverbänden zur Kenntnis genommen und diskutiert und entfalteten überwiegend auch nur dort eine gewisse Wirksamkeit. Die DIN richtet sich an die unterschiedlichsten Berufsgruppen. Damit besteht die Möglichkeit, wissenschaftliche Erkenntnisse zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nutzbringend in Organisationen wie Betrieben und Verwaltungen in die Praxis umzusetzen.

### 1.1.2 Das Deutsche Institut für Normung e.V. und die Entstehung von Normen

**Deutsches Institut für Normung e.V. (DIN)**

Das Deutsche Institut für Normung e.V. hat sich als technisch-wissenschaftlicher Verein etabliert und befasst sich zunehmend auch mit sozialen und Dienstleistungsthemen. Das DIN vertritt die deutsche Normung im In- und Ausland. Dazu hat die Bundesrepublik Deutschland im Jahre 1975 einen Vertrag mit dem DIN abgeschlossen. Nach diesem Vertrag wird den DIN-Normen ein bestimmter Rang eingeräumt, der es dem Gesetzgeber ermöglicht, auf bestimmte Normen zu verweisen.

**Entstehung von DIN-Normen**

Die Normungsarbeit wird in Normausschüssen durchgeführt. Prinzipiell kann jeder Normungsprojekte beim DIN beantragen. Der Normerstellungprozess wird öffentlich angekündigt, damit alle Institutionen oder Personen (*interessierte Kreise*), die von dieser neuen Norm betroffen sein könnten, informiert sind.

**interessierte Kreise**

**Normenausschuss**

Die fachliche Arbeit wird von Experten geleistet, die von den interessierten Kreisen delegiert werden und damit für die Arbeit im *Normenausschuss* autorisiert und entscheidungsbefugt sind. Das Arbeitspro-

gramm eines Ausschusses orientiert sich an den Kriterien Wirtschaftlichkeit und dem Stand von Wissenschaft und Technik. Erst wenn die Experten im *Ausschuss einen Konsens* erreicht haben, wird der Entwurf einer Norm öffentlich zur Diskussion gestellt.

Die interessierten Kreise haben dann die Möglichkeit, *Einsprüche* vorzubringen und persönlich vor dem Normenausschuss zu erläutern. Der Normenausschuss erörtert und würdigt die Einsprüche und befindet darüber, ob der Normentwurf überarbeitet wird.

Nach erfolgreichem Abschluss der Beratungsphase, nach Würdigung aller vorgebrachten Einsprüche und ggf. nach Überarbeitung wird der Normentwurf als Norm verabschiedet.

DIN-Normen werden spätestens alle fünf Jahre überprüft. Entsprechen die Inhalte nicht mehr dem Stand von Wissenschaft und Technik, so muss der Inhalt überarbeitet oder die Norm zurückgezogen werden.

**Expertenkonsens****Umgang mit  
Einsprüchen****regelmäßige  
Überprüfung einer  
DIN-Norm**

### 1.1.3 Rechtliche Rahmenbedingungen der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Eignungsbeurteilungen gehören mindestens

- das Persönlichkeitsrecht im Grundgesetz (GG)
- das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- das Personalvertretungsgesetz (PersVG)
- das Sozialgesetzbuch (SGB ) IX
- das Bundesdatenschutzgesetz sowie die Landesdatenschutzgesetze (BDSG; LDSG)
- das Strafgesetzbuch (StGB)
- die Eichordnung (EichO)
- das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)

**relevante Gesetze**

Das GG regelt den Schutz der Menschenwürde (Artikel 1) und das Recht auf Freiheit der Person (Artikel 2).

Das Grundgesetz schützt das Persönlichkeitsrecht der Bewerber z.B. vor Fragen in Interviews und Fragebogen, die gegen die Menschenwürde verstoßen, weil sie sich auf persönliche Dinge und nicht ausschließlich arbeitsplatzbezogene Merkmale des Bewerbers beziehen. Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung bedürfen immer der Einwilligung des zu Beurteilenden, nachdem dieser zuvor über alle wichtigen Aspekte des Vorgehens informiert worden ist.

**Persönlichkeitsrecht im  
Grundgesetz (GG)**

Das BetrVG gilt in privatwirtschaftlichen Organisationen und regelt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über Personalentschei-

**Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)**

<b>Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze nach BetrVG</b>	<p>dungen und Richtlinien zur Personalauswahl. Hier sind insbesondere die §§ 94 und 95 zu berücksichtigen.</p> <p>Nach § 94 (<i>Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze</i>) bedürfen Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrates. Der Begriff des Personalfragebogens wird im Gesetz nicht näher erläutert. Folglich muss im Einzelfall geklärt werden, ob die im Zusammenhang mit einer berufsbezogenen Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren nach § 94 als Personalfragebogen einzuordnen sind.</p>
<b>Auswahlrichtlinien nach BetrVG Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen, Kündigungen</b>	<p>Nach § 95 (<i>Auswahlrichtlinien</i>) bedürfen Auswahlrichtlinien über die personelle Auswahl bei <i>Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen</i> der Zustimmung des Betriebsrates.</p>
<b>Betriebsrat kann Auswahlrichtlinien verlangen</b>	<p>In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien verlangen.</p> <p>Ansonsten besteht das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates nur, wenn der Arbeitgeber ausdrücklich eine Richtlinie über Personalauswahl erlässt.</p>
<b>DIN 33430 als Auswahlrichtlinie nach BetrVG</b>	<p>Die <i>DIN 33430</i> kann eine solche <i>Auswahlrichtlinie nach BetrVG</i> sein.</p>
<b>Einigungsstelle</b>	<p>Kommt eine Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat über eine Auswahlrichtlinie nicht zustande, entscheidet die Einigungsstelle. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle ist eine vorgerichtliche Instanz, die sowohl der Arbeitgeber wie auch der Betriebsrat akzeptieren müssen.</p>
<b>Personalvertretungsgesetz (PersVG)</b>	<p>Das PersVG gilt in öffentlich-rechtlichen Organisationen und regelt das Mitbestimmungsrecht des Personalrates in bestimmten Personalangelegenheiten und Richtlinien zur Personalauswahl. Hier sind insbesondere die §§ 75 und 76 zu berücksichtigen.</p> <p>Nach § 75 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter), Absatz 3 hat der Personalrat über den Inhalt von Personalfragebogen und über Beurteilungsrichtlinien für Arbeitnehmer mitzubestimmen.</p> <p>Nach § 76 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Beamten), Absätze 1 und 2 hat der Personalrat mitzubestimmen über Einstellung und Anstellung, den Inhalt von Personalfragebogen und Beurteilungsrichtlinien für Beamte sowie über den Erlass von Richtlinien über die personelle Auswahl bei <i>Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen</i>.</p>

Die *DIN 33430* kann Gegenstand einer solchen *Auswahlrichtlinie* sein.

**DIN 33430 als Auswahlrichtlinie nach PersVG**

Neben Personalräten kümmern sich Gleichstellungsbeauftragte um die Chancengleichheit der Geschlechter und die Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit.

**Gleichstellungsbeauftragte**

Das Sozialgesetzbuch IX § 95 regelt die Beteiligung einer Schwerbehindertenvertretung, wenn Schwerbehinderte an Eignungsbeurteilungsverfahren teilnehmen. Diese Vertretung besteht aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Stellvertreter. Sie wachen über die Beachtung der besonders geschützten Interessen der Schwerbehinderten und ihrer beruflichen Eingliederung.

**Sozialgesetzbuch (SGB) IX**

Das BDSG regelt den Umgang mit personenbezogenen Daten. *Personenbezogene Daten* sind nach § 3 (1) Einzelangaben über persönliche oder sachliche Verhältnisse einer bestimmten oder bestimmbaren Person (Betroffener).

**Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) personenbezogene Daten**

Im § 43 (*Strafvorschriften*) BDSG heißt es: „Wer unbefugt von diesem Gesetz geschützte personenbezogene Daten, die nicht offenkundig sind, speichert, verändert oder übermittelt, zum Abruf mittels automatisierten Verfahrens bereithält oder abrufen oder sich oder einem anderen aus Dateien verschafft, wird mit Freiheitsstrafe bis zu einem Jahr oder mit Geldstrafe bestraft. Handelt der Täter gegen Entgelt oder in der Absicht, sich oder einen anderen zu bereichern oder einen anderen zu schädigen, so ist die Strafe Freiheitsstrafe bis zu zwei Jahren oder Geldstrafe.“

**Strafvorschriften des BDSG**

Auf das Bundesdatenschutzgesetz kann hier nur auszugsweise eingegangen werden. Dessen umfangreiche Ausführungen überschreiten den hier vorliegenden Rahmen. Es wird empfohlen, sich mit dem Gesetzestext in seiner wörtlichen und vollständigen Form auseinanderzusetzen.

Auch die *LDSG* sind zu berücksichtigen. Darauf kann in dieser Publikation nur hingewiesen werden.

**Landesdatenschutzgesetze (LDSG)**

Das *StGB* regelt u.a. die Schweigepflicht für bestimmte Berufsangehörige und sorgt damit im besonderen Maße für den Schutz vor Verletzung der Vertraulichkeit.

**Strafgesetzbuch (StGB)**

Der § 203 StGB enthält nachfolgende Regelungen:

Wer ein ihm anvertrautes Geheimnis (namentlich ein zum *persönlichen Lebensbereich gehörendes Geheimnis* oder ein *Betriebs- oder Geschäftsgeheimnis*) preisgibt, kann mit bis zu einem Jahr Freiheitsstrafe oder einer Geldstrafe bestraft werden (u.a. Berufspsychologen, Ärzte). Der

**Strafe bei Preisgabe persönlicher Geheimnisse oder von Betriebs- oder Geschäftsgeheimnissen**

Strafrahmen erhöht sich auf zwei Jahre, wenn die Straftat in der Absicht, sich zu bereichern, begangen wurde.

Die *persönliche Strafbarkeit* bei „Verletzung von Privatgeheimnissen“ betrifft nicht nur den Hauptverantwortlichen (Auftragnehmer), sondern auch den Mitwirkenden („Gehilfen im Beruf“).

**Eichordnung (EichO)**

Die EichO stellt allgemeine Anforderungen an Messgeräte für die innerstaatliche Zulassung und Eichung auf. Für Eignungsbeurteilungen mit Messgeräten spielen insbesondere die §§ 36, 37 und 40 eine Rolle.

**Messrichtigkeit**

Nach § 36 (*Messrichtigkeit*) müssen Messgeräte so gebaut sein, dass sie für ihren bestimmungsgemäßen Verwendungszweck geeignet sind und unter Nenngebrauchsbedingungen richtige Messergebnisse erwarten lassen.

**Messbeständigkeit**

Nach § 37 (*Messbeständigkeit*) gelten Messgeräte dann als messbeständig, wenn sie richtige Messergebnisse über einen ausreichend langen Zeitraum erwarten lassen. Bei eichpflichtigen Messgeräten muss dieser Zeitraum mindestens der Gültigkeitsdauer der Eichung entsprechen.

**Schutz gegen Eingriffe und Bedienungsfehler**

Nach § 40 (*Schutz gegen Eingriffe und Bedienungsfehler*) müssen Messgeräte gegen eine Verfälschung von Messwerten durch Bedienungsfehler und Eingriffe geschützt sein. Die richtige und zuverlässige Erfassung, Speicherung, Verarbeitung und Ausgabe der Daten muss unter den üblichen Betriebsbedingungen gewährleistet sein.

**apparatives Testen, computergestützte Diagnostik**

Die EichO ist insbesondere im Bereich des *apparativen Testens und der computergestützten Diagnostik* zu berücksichtigen.

**Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)**

Das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)* untersagt Benachteiligungen aufgrund „der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität“ (§ 1). Das Gesetz bezieht sich nach § 2 explizit auf sämtliche mit Einstellungen oder Aufstiegen verbundenen Entscheidungen im Personalwesen. Es verpflichtet Arbeitgeber zu Maßnahmen zum Schutz vor Benachteiligungen und unterwirft ihn einer vereinfachten Beweislastumkehr (§ 22). Wegen Verstößen gegen das AGG können Schadenersatzansprüche geltend gemacht werden.

**Literatur zur vertieften Beschäftigung**

Um den Verdacht der Diskriminierung auszuschließen, soll die Personalauswahl anhand objektiver Kriterien begründet werden, es entstehen unter anderem Dokumentationspflichten. Durch ein DIN-konformes Vorgehen beim Prozess der Eignungsbeurteilung werden die Bestimmungen des AGG in aller Regel eingehalten.

### 1.1.4 Rechtliche Verbindlichkeit der DIN 33430

DIN-Normen haben zunächst keine Rechtsverbindlichkeit. Eine Pflicht zur Anwendung der DIN 33430 gibt es nicht.

Die Einführung und Umsetzung der DIN 33430 ist freiwillig. Ein Arbeitgeber muss sie also nicht zwingend anwenden, ein Bewerber kann die Anwendung nicht einfordern.

Dennoch kann die DIN 33430 verbindlich werden. Sie wird es dann, wenn sich z.B. Auftraggeber und Auftragnehmer vorher auf die Anwendung der DIN 33430 vertraglich einigen. Ob dies geschieht, liegt in der Entscheidung der Beteiligten. Häufig werden DIN-Normen im Bereich des Kauf- und Werkrechtes als Entscheidungshilfe genutzt, wenn es um Entscheidungen in Streitfällen geht.

Ein Anwender der DIN 33430 erfährt den Vorteil, dass im Streitfall den Gerichten die Beweiswürdigung erleichtert wird, weil sie die DIN als Erfahrungssatz werten dürfen („Anscheinsbeweis“). Berücksichtigt der Dienstleister die vertraglich vereinbarte DIN 33430 dagegen nicht, kann der Auftraggeber einen Schadenersatzanspruch geltend machen.

Die vertragliche Vereinbarung über die Anwendung der DIN 33430 können Auftraggeber und Auftragnehmer sowohl im privatwirtschaftlichen als auch im öffentlich-rechtlichen Bereich abschließen.

Die DIN 33430 kann in der Rechtswirklichkeit weitere Bedeutung erlangen. Der Gesetzgeber kann sich in Gesetzen oder Verordnungen auf DIN-Normen beziehen. Darüber hinaus werden DIN-Normen bei der Rechtsprechung z.B. bei der Festlegung des Fahrlässigkeitsmaßstabes schon jetzt herangezogen.

DIN-Normen spiegeln gewöhnlich die objektiv anerkannten, aktuellen Regeln der Wissenschaft wider. Aus diesem Grund kann die DIN 33430 zwingend verbindlich werden, wenn der Gesetzgeber darauf Bezug nimmt oder sie sich derart in der Praxis durchsetzt, dass sie als allgemeinverbindlicher Standard bezeichnet werden muss und sich auch gerichtliche Entscheidungen daran orientieren.

Auch dies gilt im privatwirtschaftlichen und im öffentlich-rechtlichen Bereich gleichermaßen.

Einen weiteren Akzeptanzschub und damit einen hohen Verbindlichkeitsgrad kann die DIN 33430 durch Betriebsräte erhalten. Nach BetrVG § 95 Absatz 2 kann der Betriebsrat in Unternehmen mit mehr als 500 Mitarbeitern die Aufstellung von Auswahlrichtlinien verlangen.

Eine gewisse Eigendynamik kann die DIN 33430 im *öffentlichen Dienst* entfalten. Dort kann die DIN 33430 wegen der Möglichkeit einer *Konkurrentenklage* zum harten Faktor werden. Nach Artikel 33

**Rechtsverbindlichkeit der DIN 33430**

**Verbindlichkeit durch Bezugnahme in einem Vertrag**

**Verbindlichkeit durch Bezugnahme in Gesetzen, Verordnungen und durch Rechtsprechung**

**Verbindlichkeit durch Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates nach BetrVG (privatwirtschaftlicher Bereich)**

**Verbindlichkeit im öffentlichen Dienst Konkurrentenklage**

**Verbindlichkeit durch  
Gesetze und  
Verordnungen im  
öffentlichen Dienst**

Absatz 2 GG hat der Dienstherr den nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung am besten geeigneten Bewerber für vakante Dienstposten auszuwählen. Abgelehnte Bewerber könnten klagen, dass der Auswahlprozess nicht den Qualitätsstandards der DIN 33430 entsprochen habe.

In einigen Bundesländern gibt es bereits jetzt Verordnungen, für die die DIN 33430 maßgeschneidert ist. So fordert § 3 Absatz 2 der Ausbildungsverordnung gehobener nichttechnischer Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (VAPgD), dass die Auswahlmethode unter Berücksichtigung der in Wissenschaft und Praxis sich entwickelnden Erkenntnisse über Personalauswahlverfahren zu bestimmen ist. Auch hier könnte auf dem Wege einer Konkurrentenklage ein unterlegener Bewerber sich darauf berufen, dass die DIN 33430 im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt worden ist.

## Literatur

**Literatur zur vertieften  
Beschäftigung**

Hoyningen-Huene, Gerrick v. (1997). *Der psychologische Test im Betrieb. Rechtsfragen für die Praxis*. Heidelberg: Sauer-Verlag.

## 1.2 Qualitätsstandards

*Martin Kersting*

**Qualitätsstandards in  
der berufsbezogenen  
Eignungsbeurteilung**

Neben den im Abschnitt 1.1 dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen müssen Personen, die im Rahmen berufsbezogener Eignungsbeurteilungen Aufgaben und Verantwortungen übernehmen, auch allgemeine Qualitätsstandards einhalten. Ein Qualitätsstandard ist ein Regelwerk, dessen Beachtung die Erfüllung hochwertiger Ziele unterstützt. Qualitätsstandards formulieren Regeln und Prinzipien für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung.

Kersting (2008) klassifiziert unterschiedliche Qualitätsstandards nach den beiden Ordnungsgesichtspunkten Mittel und Ziel. Die Ansätze zielen (a) auf den diagnostischen Prozess im Allgemeinen oder (b) auf die diagnostischen Verfahren (z. B. Assessment Center oder Tests) sowie (c) auf die Kompetenzen der diagnostisch Tätigen im Besonderen. Sie bedienen sich der Mittel (1) der Richtlinie, (2) des Beurteilungssystems und/oder (3) der Qualifizierung, Prüfung sowie Lizenzierung von Personen (siehe Tab. 1).

Bislang hat man vor allem durch Richtlinien versucht, die Qualität in der Diagnostik zu sichern und zu optimieren. Verabschiedet wurden (1a) Richtlinien zur Prozessgestaltung, (1b) Richtlinien zur Gestaltung und Anwendung von Verfahren sowie (1c) Richtlinien, in denen

**Tabelle 1: Klassifikation verschiedener Qualitätsstandards der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung**

Mittel	Ziele: Die Mittel beziehen sich auf...		
	(a) Prozess	(b) Verfahren	(c) Kompetenzen
(1) Richtlinien	•	•	•
(2) Beurteilungssysteme		•	
(3) Qualifizierung, Prüfung und Lizenzierung			•

die erforderlichen Kompetenzen der Anwender beschrieben werden. Dabei thematisieren viele Richtlinien mehrere der genannten Zielbereiche zugleich. Hinsichtlich der Verfahren finden sich für spezifische Verfahren, nämlich für Tests, vollständig ausgearbeitete Beurteilungssysteme (2b), die über das Vorhandensein einer allgemeinen Richtlinie hinausgehen. In Bezug auf die Kompetenzen kann unterschieden werden, ob die Anforderungen an die diagnostisch Tätigen lediglich in Richtlinien festgehalten werden (1c) oder ob darüber hinaus (3c) Qualifizierungsmaßnahmen mit ausgearbeiteten Curricula und/oder Prüfungs- und Lizenzierungsangebote existieren. Bei 2b und 3c handelt es sich häufig um Konkretisierungen oder Umsetzungen von eher allgemein gehaltenen Richtlinien, auch wenn die einzelnen Konkretisierungen sich nicht explizit einer bestimmten Richtlinie zuordnen lassen.

Qualitätsstandards zielen, wie beschrieben, auf die Qualitätssicherung und -verbesserung der diagnostischen Arbeit, thematisieren aber auch deren ethische und moralische Aspekte. Qualitätsstandards betonen somit auch die Verantwortung in Bezug auf die von der Arbeit Betroffenen. Es geht nicht nur um das Wissen und Können, sondern auch um das „Dürfen“. Qualitätsstandards benennen die Verantwortlichkeiten der Auftragnehmer und geben an, für welche Bereiche ihres Handelns Zurückhaltung angezeigt ist. Für die berufliche Eignungsbeurteilung relevante Qualitätsstandards wurden häufig von verschiedenen berufsständischen und wissenschaftlichen Vereinigungen der Psychologen formuliert, sie erfüllen auch standesethische Funktionen. Gleichwohl sind die inhaltlichen Aussagen arbeitsfeldbezogen und gelten für alle in diesem Arbeitsfeld tätigen Personen.

Zahlreiche Qualitätsstandards sind für die berufliche Eignungsbeurteilung relevant, einen Überblick über mehr als 20 Standards gibt Kersting (2008). Der zentrale Qualitätsstandard ist aber die DIN 33430. Mit der Norm sind die Voraussetzungen geschaffen, die bislang zumeist separat verfolgten Richtlinien- und Qualifizierungsansätze zu vereinen. Die DIN 33430 wurde darüber hinaus als Aus-

**DIN 33430 als zentraler  
Qualitätsstandard**

gangsbasis für das Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums (TBS-TK) genutzt (siehe unten). Kersting (2008) hat den normativen Text (mit Ausnahme der normativen Verweisungen) der DIN 33430 in 318 Einzelaussagen zerlegt, in Aussageform gebracht sowie in sechs Kategorien (Einzelchecklisten) neu gegliedert. Die neue Gliederung ist prozessorientiert und somit leichter nachvollziehbar als die nach Ansicht von Kersting (2008) nur schwer nachvollziehbare Originalgliederung der DIN 33430. Durch die Checklisten kann man in Form von Selbst- oder Fremdbeurteilungen rasch kontrollieren, ob die Anforderungen der DIN 33430 für einen konkreten Fall erfüllt sind, Abbildung 1 zeigt beispielhaft einen Ausschnitt aus einer Checkliste.

**Qualitätsstandards zur Qualitätssicherung und -verbesserung**

Bei der Erstellung der DIN 33430 wurden andere Qualitätsstandards berücksichtigt. Soweit die DIN 33430 inhaltlich noch Lücken lässt (beispielsweise bei der Adaption von Testverfahren in andere Sprach-/Kulturräume, siehe Abschnitt 1.2.3 sowie Hambleton, 2005), behalten die anderweitigen Standards ihre Bedeutung, um den Stand wissenschaftlicher Erkenntnis oder in Fachkreisen anerkannter Verfahrenspraxis zu repräsentieren. In jedem Fall stellt die Kenntnis weiterer Qualitätsstandards eine Orientierungshilfe auf dem Weg der Qualitätssicherung und -verbesserung dar. Im Folgenden werden einige Qualitätsstandards vorgestellt, wobei ein Schwerpunkt auf die in deutscher Sprache erschienenen Standards gesetzt wird.

**Checkliste 4.2: Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung**

		ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
208	Es werden nur Informationen zu anforderungsrelevanten Eigenschaftsmerkmalen ausgewertet. (DIN, S. 8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
209	Die Bewertung richtet sich nach den Beurteilungskategorien und den diesen Beurteilungskategorien vorab zugeordneten Beispielaussagen und/oder Beispielverhaltensweisen. (DIN, S. 8).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
V54	<i>Verzweigungsfrage: Beurteilen mehrere Personen den Ausprägungsgrad von Personmerkmalen aufgrund von mündlich gewonnenen Informationen bzw. Verhaltensbeobachtungen (z. B. Teamfähigkeit aufgrund eines Interviews oder einer Assessment-Center-Übung)? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Aussage 213.</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
210	Der Grad der Übereinstimmung zwischen den beurteilenden Personen wurde berechnet. (DIN, S. 7)	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Abbildung 1: Auszug aus der Checkliste zur DIN 33430 (Kersting, 2008)

### 1.2.1 Qualitätsstandards des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen

Die vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen ([www.bdp-verband.org](http://www.bdp-verband.org)) herausgegebene *Berufsordnung für Psychologen e. V.* (BDP, 1989) gilt für alle Anwendungsgebiete der Psychologie. Übergeordnete Aspekte der Berufsordnung können auch auf Nicht-Psychologen angewandt werden, die in der beruflichen Eignungsbeurteilung tätig sind. Hierzu zählt

- die Pflicht zur gewissenhaften Berufsausübung,
- das Bemühen um Sachlichkeit und Objektivität sowie
- das Bewusstsein der sozialen Verantwortung.

Die hohe Verantwortung ergibt sich daraus, dass die Arbeit auf das Leben anderer einwirkt. Die Berufsordnung für Psychologen betont die notwendige hohe fachliche Kompetenz und die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung.

Die von der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband der Psychologen herausgegebenen „*Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*“ (BDP, 1980) zielen speziell auf die berufliche Eignungsbeurteilung. Die Grundsätze fordern u. a. die Verwendung wissenschaftlicher Verfahren, wenden sich gegen sachfremde Einflüsse bei Personalentscheidungen und sprechen sich für transparente Eignungsbeurteilungen aus. In den Ausführungen zur Planung der Eignungsbeurteilung werden die Anforderungsanalyse und die notwendige Angemessenheit der zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren betont. Bei der Durchführung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung ist den Grundsätzen zufolge auf Transparenz Wert zu legen. Bezogen auf die berufliche Eignungsbeurteilung ergibt sich daraus die Forderung, dass die gesamte Situation der Eignungsbeurteilung für die beurteilten Personen transparent sein sollte, indem z.B.

- alle an der Beurteilung beteiligten Personen in ihren Funktionen und in ihren Kompetenzen vorgestellt werden.

Die beurteilten Personen sollten auch in die Lage versetzt werden,

- eine Beziehung zwischen den Anforderungen der in Frage stehenden Tätigkeit/Aufgabe und den zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren herzustellen.

Schließlich sollten Informationen zur Verfügung gestellt werden,

- auf welche Art und Weise Schlussfolgerungen aus den erhobenen Informationen gezogen werden.

**Berufsordnung für  
Psychologen**

**Grundsätze für die  
Anwendung  
psychologischer  
Eignungsuntersuchun-  
gen in Wirtschaft und  
Verwaltung**

Abschließend gehen die Grundsätze kurz auf die Ergebnisdarstellung ein (siehe 6.1.2).

## 1.2.2 US-amerikanische Qualitätsstandards

### Standards für pädagogisches und psychologisches Testen

Von zentraler Bedeutung sind die von verschiedenen US-amerikanischen Organisationen in Gemeinschaftsarbeit herausgegebenen „Standards für pädagogisches und psychologisches Testen“ (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], National Council on Measurement in Education [NCME], 1999; Eignor 2001), die zahlreiche Qualitätsstandards in der Welt beeinflusst haben. Ihre Bedeutung lässt sich auch daran ablesen, dass sie verkürzt einfach als die „Standards“ bezeichnet werden. Die erste Ausgabe der „Standards“ erschien 1954; seit 1999 liegt die fünfte, überarbeitete Fassung vor. Sowohl von der vierten Fassung (Häcker, Leutner & Amelang, 1998) als auch von der fünften Fassung (Kersting, Häcker & Hornke, in Druck) wurde eine deutschsprachige Version erstellt, für die fünfte Fassung erfolgte außerdem ein systematischer Vergleich der „Standards“ einerseits und der DIN 33430 andererseits (Kersting et al., in Druck). Die „Standards“ definieren Kriterien für die Evaluation von pädagogischen und psychologischen Tests und Testanwendungen. Behandelt werden vor allem Leistungstests und Fragebogen. Verhaltensorientierte Verfahren wie z.B. das Rollenspiel und das Eignungsinterview werden am Rande thematisiert.

### Gliederung der Standards

Die 264 „Standards“ der aktuellen Auflage gliedern sich in drei Abschnitte. Abschnitt I der „Standards“ thematisiert die Testentwicklung, Evaluation und Dokumentation. Im Einzelnen werden 123 Standards zu den Themengebieten (1) Validität, (2) Reliabilität, (3) Testentwicklung und Testrevison, (4) Skalierung und Normierung, (5) Testanwendung, Testauswertung und Ergebnisdarstellung sowie (6) Dokumentation formuliert. Der zweite Abschnitt der „Standards“ ist der Testfairness gewidmet und umfasst insgesamt 48 Regelungen. Im abschließenden dritten Abschnitt werden weitere 93 Standards zur Testanwendung aufgestellt, wobei hier auch auf spezielle Anwendungsfelder wie z.B. die Eignungsdiagnostik eingegangen wird.

### Principles for the validation and use of personnel selection procedures

Die *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* der SIOP (2003) ([http://siop.org/\\_Principles/principles.pdf](http://siop.org/_Principles/principles.pdf)) beziehen sich explizit auf die Standards, konzentrieren sich aber ausschließlich auf die berufliche Eignungsbeurteilung und auf die in diesem Kontext relevanten Themen wie z. B. Anforderungsorientierung sowie Selektions- und Entscheidungsstrategien.

Die Anforderungen an die Kompetenzen der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen werden in den Standards kaum behandelt. Dieses Thema wurde in den USA von der *Task Force on Test User Qualifications* aufgegriffen. In den entsprechenden Richtlinien werden die als notwendig erachteten Kompetenzen in Abhängigkeit von dem Anwendungskontext differenziert beschrieben. Mit der Beschreibung der Kompetenzen ist eine wesentliche Vorarbeit für den Qualifizierungsansatz geleistet, der weiter unten (Abschnitt 1.2.8) beschrieben wird.

**Anforderungen an die Kompetenzen der Testanwender**

### 1.2.3 Qualitätsstandards der International Test Commission

Die „Internationalen Richtlinien für die Testanwendung“ (Deutsche Fassung, 1999, <http://www.intestcom.org/Downloads/German%20Guidelines%202001.pdf>) wurden von der *International Test Commission (ITC, www.intestcom.org)* erarbeitet. In der ITC sind eine Vielzahl nationaler psychologischer Vereinigungen und mit verschiedenen Aspekten des Testens befasste Kommissionen sowie Herausgeber von Tests organisiert. Nach Ansicht der Kommission erfordert die Internationalisierung des „Testmarktes“ internationale Richtlinien für die Testanwendung. Ungeachtet der internationalen Anwendbarkeit der Richtlinien empfehlen die Autoren jedoch, die Kontextbedingungen (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen) auf der jeweiligen nationalen Ebene zu berücksichtigen.

**Internationale Richtlinien für die Testanwendung**

Ziel der internationalen Richtlinien für die Testanwendung ist es u. a., die Anforderungen an die Kompetenzen von Testanwendern klar zu formulieren, womit ebenfalls Vorarbeiten für den Qualifizierungsansatz geleistet werden (siehe Abschnitt 1.2.8). Die Richtlinien schreiben eine fachlich kompetente Praxis in der Testanwendung sowie eine Verantwortung für eine ethisch korrekte Testanwendung vor. Im Anhang der Richtlinien wird ein Beispiel für einen Entwurf von Grundsätzen in der Testanwendung sowie ein Beispiel für eine Vereinbarung zwischen Testanwendern und den beurteilten Personen dargestellt. Außerdem werden im Anhang Aspekte gelistet, die bei Tests mit behinderten oder in anderer Weise beeinträchtigten Personen beachtet werden sollten. Der Begriff „Test“ wird im Geltungsbereich der Richtlinien explizit weit gefasst und soll z. B. auch auf Arbeitsproben angewandt werden. Viele der Richtlinien gelten auch für andere Verfahren wie z. B. das Eignungsinterview.

**Ziele der Internationalen Richtlinien für die Testanwendung**

**Guidelines for Test Translation and Adaptation**

Ein weiterer, leider bislang nicht ins Deutsche übersetzte Qualitätsstandard der ITC liegt mit den *Guidelines for Test Translation and Adaptation* (siehe Hambleton, 2005) vor. Diese Empfehlungen beziehen sich auf die Adaptation bereits vorhandener monolingualer beziehungsweise monokultureller Testformate an andere Sprach- und Kulturräume. Dabei ist die eventuell bestehende „kulturelle Distanz“ zu berücksichtigen, die sich in Bereichen wie Sprache, Familienstruktur, Religion, Lebensstil und Wertekanon manifestiert. Die Richtlinien empfehlen, bei Übersetzungen und Adaptionen erfahrene Übersetzer einzubinden. Der Anwendung adaptierter Tests in anderen kulturellen Kontexten ist ein eigener Abschnitt gewidmet, der u. a. für den möglichen Einfluss unterschiedlicher Situationsbedingungen sensibilisiert.

Der Übertragung von Tests in einen anderen Sprach- und Kulturraum wird angesichts der Internationalisierung immer häufiger erforderlich. Hier trägt die Beachtung der *Guidelines for Test Translation and Adaptation* zur Qualitätssicherung und -verbesserung bei.

Das Problem der Übertragung in einen anderen Sprach- und Kulturraum stellt sich nicht nur bei Tests, sondern auch bei allen anderen Verfahren (z. B. Eignungsinterviews und Assessment Center). Speziell für die Internationalisierung von Assessment Centern werden aktuell ebenfalls Guidelines vorbereitet (siehe unten, Abschnitt 1.2.5).

**Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing**

Die ITC International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing (ITC, 2006) beschäftigen sich mit der zunehmend an Bedeutung gewinnenden computer- und internetbasierten Testung und thematisieren hier u. a. Anforderungen an den Datenschutz, die technischen Voraussetzungen und die Frage der Verantwortlichkeiten für diese Art von Testungen (siehe auch Bartram & Hambleton, 2006).

### **1.2.4 Qualitätsstandards der European Association of Psychological Assessment**

**Richtlinien für den diagnostischen Prozess**

Die Richtlinien für den diagnostischen Prozess werden aktuell von der European Association of Psychological Assessment (EAPA) entwickelt. Ein erster Vorschlag wurde als Diskussionsgrundlage veröffentlicht und auch auf Deutsch publiziert (Westhoff, Hornke & Westmeyer, 2003). Mit den Richtlinien werden handlungsleitende Prinzipien für den gesamten diagnostischen Prozess zur Verfügung gestellt. Diagnostizieren wird als ein komplexer Entscheidungsprozess begriffen, bei dem der Diagnostiker – an den Anforderungen des Auftraggebers orientiert – zunächst Fragen formuliert und dann zur