

DIN 33430

Vom Rinnsal zum Strom

Die DIN 33430 bahnt sich ihren Weg

**Dr. Gerd Reimann,
Wirtschaftspsychologe und
Mitautor der DIN 33430**

A. Eignungsfeststellungen mit der DIN 33430

Im Juni 2002 wurde die DIN 33430 »Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen« verabschiedet. Mit dieser Norm wird ein fachlicher Standard für eignungsdiagnostische Prozesse und Verfahren gesetzt. Es werden drei Bereiche *gleichzeitig* normativ geregelt:

1. Kriterien für den Ablauf, die Organisation sowie die Verantwortlichkeiten des Diagnoseprozesses
2. Anforderungen an die Qualifikation der Auftragnehmer für die Eignungsbeurteilung
3. Anforderungen an die verwendeten diagnostischen Verfahren (z.B. Interview, Fragebogen, Test, AC etc.) und die Dokumentation der Ergebnisse.

Bei der DIN 33430 handelt es sich um eine komplexe *Prozessnorm* (Synonyme: Systemnorm, Organisationsnorm). Die Erfüllung nur einzelner Bestimmungsstücke der Norm, etwa die Qualifikationskriterien für Auftragnehmer oder die Anforderungen an die eingesetzten Verfahren (z.B. Tests), rechtfertigen noch keine Normkonformität. Hier unterscheidet sich die DIN 33430 von so genannten Produkt- oder Personennormen. Die DIN 33430 ist unter Berücksichtigung ihres Geltungsbereiches am ehesten mit der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9001 vergleichbar, ohne von dieser ersetzt werden zu können.

Eignungsbeurteilungen finden in den Bereichen *Berufswahl, Bewerberauswahl* und *Berufslaufbahnplanung* statt. Sofern bei diesen Eignungsbeurteilungen diagnostische Verfahren zur Unterstützung herangezogen werden, unterliegen sie dem Anwendungsbereich der Norm.

Eignungsbeurteilungen im Bereich der *Berufswahl* werden z.B. von den Berufsberatern des Arbeitsamtes oder den Lerncoaches verschiedener Bildungsunternehmen durchgeführt, wenn sie Jugendliche beraten. Im Mittelpunkt steht hier die Frage, welcher Ausbildungsberuf und welches Berufsfeld am ehesten mit den individuellen Eignungen und Neigungen des Jugendlichen übereinstimmen.

Bei der *Bewerberauswahl* macht die Norm keinen Unterschied zwischen internen oder externen Bewerbern. Sie gilt sowohl für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen*, die sich auf eine in der eigenen Organisation ausgeschriebene Stelle bewerben, als auch für externe Kandidaten.

Unter *Berufslaufbahnplanung* versteht man alle Aktivitäten, mit denen für einzelne Mitarbeiter oder Führungskräfte festgestellt wird, welche beruflichen Wege ihnen in der Organisation offen stehen. Diese Aktivitäten werden häufig auch mit »Karriereplanung«, »Personalentwicklung«, »Potenzialanalyse«, »Managementdiagnostik« oder »Management-Audit« bezeichnet.

Die Norm spricht von *Auftragnehmern und Mitwirkenden*, die i.S. der Norm diagnostisch tätig werden. Damit ist keinesfalls nur der Berufsstand der Psychologen gemeint, sondern alle Personen, die Eignungsbeurteilungen mit Verfahren vornehmen.

Der *Auftragnehmer* trägt die operative Verantwortung für die gesamte Eignungsbeurteilung. Er plant, gestaltet und führt die Eignungsbeurteilung durch. Dabei stellt er das Untersuchungssystem auf, wählt die diagnostischen Verfahren und die Mitwirkenden aus und

berichtet dem Auftraggeber über die Ergebnisse. Er ist für definierte Mindestkenntnisse der Mitwirkenden verantwortlich.

Mitwirkende sind an der Eignungsbeurteilung z.B. als Beobachter, Interviewer oder Auswerter beteiligt. Mitwirkende können auch bei der Organisation und der Durchführung der Eignungsbeurteilung eingesetzt werden.

Auftragnehmer treffen prinzipiell keine Personalentscheidungen. Sie unterbreiten dem Auftraggeber lediglich Vorschläge. Personalentscheidungen verbleiben in der Verantwortung des Auftraggebers. Er kann die Vorschläge des Auftragnehmers berücksichtigen oder auch nicht.

B. Ausgangssituation und

Entstehung der Norm

Eine kritische Bestandsaufnahme zur Eignungsdiagnostik in Deutschland führte zu ernüchternden Ergebnissen. Einerseits wird die Bedeutung einer qualitativ hochwertigen Personalauswahl betont (vgl. Göhls und Dick 2001); andererseits ergab eine Studie von Schorr (1995), dass die Mehrzahl der eingesetzten Verfahren Konstruktionsmängel hatte und veraltet war. Dies wird durch eine Untersuchung von Psychologie Transfer (2000) gestützt, die gravierende Mängel in der Personalauswahl feststellte. Die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände weist in ihren Veröffentlichungen auf die Bedeutsamkeit des »richtigen Mitarbeiters am richtigen Platz« hin (BDA 1990). Nach Meinung einzelner Vertreter des BDA habe sich die Auswahlpraxis in den Unternehmen bewährt (Schmidt-Rudloff, 2003). Die Meinung von Sarges (2003), wonach Deutschland eher ein »eignungsdiagnostisches Entwicklungsland« sei, scheint der Wahrheit jedoch wesentlich näher zu kommen.

Das Thema Qualitätssicherung bei der Eignungsbeurteilung ist nicht neu. In den letzten Jahrzehnten hat dazu eine breite internationale Fachdiskussion stattgefunden. Diese Fachdiskussion führte zu einer Vielzahl von Konzepten, Qualitätsstandards und Richtlinien (vgl. Hadamus 2003; Kersting und Hornke 2003).

Weshalb ist ein weiterer Standard notwendig?

Die DIN 33430 ist weltweit der erste Qualitätsstandard dieser Art, der die Begrenzung psychologischer Fach- und Berufsverbände überwunden hat. Damit besteht die große Chance, aus der Fachwelt herauszukommen und wissenschaftlich praktikable Erkenntnisse in der betrieblichen Praxis zu etablieren. Kersting und Hornke (2003) merken zu Recht an, dass die bisherigen Standards »an die psychologischen Berufsverbände gebunden (waren) und bestenfalls bei den Mitgliedern dieser Gruppe Wirkung (entfalteten)«.

DIN-Normen werden nicht durch das Deutsche Institut für Normung entwickelt.

Das DIN-Institut wird auf Antrag tätig und koordiniert den Normerstellungsprozess. Dieser Antrag wurde im Oktober 1995 durch den Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) eingereicht. Der Normerstellungsprozess wurde in geeigneten Medien öffentlich angekündigt. Jeder Interessierte, insbesondere die so genannten »interessierten Kreise«,

* Im weiteren Textverlauf wird nur noch eine Form genannt, es sind jedoch immer beide Geschlechter gemeint.

konnte sich an diesem Prozess beteiligen. Bei der Zusammenstellung des Arbeitsausschusses wurde sehr genau auf eine sehr breite und interessenparitätische Zusammensetzung geachtet. Interessenparität bedeutet, dass grundsätzlich alle interessierten Kreise repräsentiert sein sollen. An der Entwicklung der DIN 33430 waren seit 1995 nachfolgende Institutionen und Organisationen direkt beteiligt:

- Bundesanstalt für Arbeit
- Streitkräfteamt
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband
- Testverlage (Hogrefe, Swets, Schuhfried)
- Personal- und Unternehmensberatungen: u.a.
Deutsche Gesellschaft für Personalwesen (DGP),
Institut für Personal- und Unternehmensberatung (ifp), Kienbaum & Partner GmbH
- Technischer Überwachungsverein (TÜV)
- Deutsche Gesellschaft für Psychologie (DGPs)
- Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP)

Einige Mitglieder des Normungsausschusses wurden durch weitere Organisationen autorisiert. Insofern waren nachfolgende Organisationen indirekt an der Erstellung der Norm beteiligt:

- Blücher GmbH
- Peek und Cloppenburg
- Syncon GmbH
- Vereinsbank
- Citroën Deutschland AG
- Sasse Gebäudedienste GmbH
- Unternehmerverband Berlin e.V.

Weitere Unternehmen und Institutionen wurden mit der Bitte um Mitarbeit angeschrieben, u.a.:

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände
- Deutsche Angestelltengewerkschaft
- Deutsche Gesellschaft für Personalführung
- Deutsche Lufthansa
- Deutscher Sparkassen- und Giroverband e.V.*
- Deutsche Unilever GmbH
- Deutscher Arbeitgeberverband e.V.
- Deutscher Städtetag
- Gerling
- Henkel KG
- Kienbaum & Partner GmbH*
- Mannesmann
- Siemens
- Thyssen AG

Die mit * gekennzeichneten Organisationen reagierten mit der Benennung von Experten, der andere Teil der Unternehmen und Institutionen reagierte nicht.

C. Ziele und Inhalte der Norm

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

»Diese Norm dient

- Anbietern von Dienstleistungen (...) als Leitfaden für die Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungen
- Auftraggebern in Organisationen als Maßstab zur Bewertung externer Angebote im Rahmen berufsbezogener Eignungsbeurteilungen
- Personalverantwortlichen bei der Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen
- dem Schutz der Kandidaten vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zu Eignungsbeurteilungen.

Damit trägt die Norm bei

- zur Verbreitung von wissenschaftlich und fachlich fundierten Informationen über Verfahren zur Eignungsbeurteilung
- zur fachgerechten Entwicklung und zum sachgerechten Einsatz von Verfahren zur Eignungsbeurteilung
- zur kontinuierlichen Verbesserung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung.« (DIN 33430, S. 3)

Inhaltlich befasst sich die Norm

- mit der Definition von Begriffen (Abschnitt 3 und Glossar)
- mit der Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung (Abschnitt 4)
- mit Verantwortlichkeiten (Abschnitt 5)
- mit Anforderungen an Auftragnehmer und Mitwirkende (Abschnitt 6)
- mit Leitsätzen für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen (Abschnitt 7)
- mit Anforderungen an Verfahrenshinweise (Abschnitt normativer Anhang A).

Zur Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren fordert die DIN 33430 u.a.: Die eingesetzten Verfahren müssen einen Bezug zu den Anforderungen haben. Diese werden in einer Arbeits- und Anforderungsanalyse festgelegt.

Für jedes Verfahren müssen Vorschriften für eine objektive Durchführung, Auswertung und Interpretation vorliegen. Die verwendeten Normwerte müssen der Referenzgruppe der Kandidaten entsprechen.

Die Angemessenheit der Normwerte muss spätestens alle acht Jahre überprüft werden.

Bei den Anforderungen für Auftragnehmer und Mitwirkende werden die jeweiligen Aufgabenbereiche dieser Personen berücksichtigt. Während der Auftragnehmer über fundierte eignungsdiagnostische Kenntnisse und Praxiserfahrungen verfügen muss, werden zur Durchführung von Eignungsinterviews oder Verhaltensbeobachtungen nur anwendungsspezifische Kenntnisse verlangt.

Die Leitsätze enthalten Empfehlungen für eine sachgerechte und professionelle Eignungsdiagnostik und formulieren eine Art »best practice«.

Die Anforderungen an Verfahrenshinweise betreffen überwiegend die Verfahrensentwickler, die damit für Verfahrensanwender transparente und nachvollziehbare Anwendungsbedingungen gewährleisten sollen. Im Abschnitt 3 und im Glossar werden Begriffe erläutert, die für Eignungsbeurteilungen relevant sind.

D. Kritik an der Norm

Trotz der über zweijährigen Bewährungszeit der DIN 33430 und relativ häufiger und auch konträrer öffentlicher Diskussionen ist diese Norm noch weitgehend unbekannt. Fischer (2003) befragte insgesamt 326 Organisationen und konnte einen Rücklauf von knapp 46% verzeichnen. Knapp zwei Drittel aller antwortenden Organisationen (61%) kannten die Norm nicht. Das hängt sicherlich mit der Tatsache zusammen, dass mit der DIN 33430 erstmals ein ernst gemeinter Brückenschlag von den Fachgremien in die Praxis vorgenommen wurde. Nun brauchen die Seiten Zeit, die Nützlichkeit des Angebotes verständlich zu machen bzw. alte Gewohnheiten zugunsten einer stärkeren Professionalisierung in Frage zu stellen.

Die Norm wird hartnäckig von Missverständnissen umwoben. Häufige Missverständnisse zeigen sich u.a. in den nachfolgenden irrigen Feststellungen:

- die individuelle Entscheidungsfreiheit und die hohe Eigenverantwortlichkeit des Diagnostikers würden eingeschränkt werden
- die Norm würde in die unternehmerische Freiheit des Auftraggebers eingreifen
- die Norm würde nur die Fachkompetenz des Diplompsychologen anerkennen
- die Norm sei überflüssig, weil sich die bisherige Auswahlpraxis bewährt habe
- die Norm sei ohne Beteiligung der Gewerkschaften, der Industrie und der Verbände erarbeitet worden.

Diese irrigen Feststellungen konnten bereits überwiegend entkräftet werden.

Die DIN 33430 stellt nur eine Richtschnur zur Qualitätssicherung auf freiwilliger Basis dar. Die Vielfalt an unterschiedlichen Verfahren wird genauso wenig in Frage gestellt wie die Eigenverantwortlichkeit des Diagnostikers oder des Auftraggebers.

Zum vermeintlichen Eingriff in die unternehmerische Freiheit soll klargestellt werden, dass jeder Unternehmer selbstverständlich weiterhin Nasen- oder Bauchfaktoren als Entscheidungsgrundlage nutzen darf. Er darf dann nur nicht behaupten, diese hätten etwas mit dem Stand von Wissenschaft und Technik oder der DIN 33430 zu tun.

Mit der DIN 33430 wird die Fachkompetenz oder -inkompetenz des Diplompsychologen genauso transparent wie die eines Eignungsbeurteilers einer anderen Profession. Die Norm gilt für Psychologen und für Nichtpsychologen gleichermaßen.

Die Auswahlpraxis in Deutschland ist entgegen den Darstellungen von »Schönrednern« stark verbesserungswürdig.

Gewerkschaften, Industrie und Verbände wurden rechtzeitig über das Normungsvorhaben informiert, und einige haben die Norm mit erarbeitet.

Schmidt-Rudloff (2002) hat sich mehrfach als Kritiker der Norm zu erkennen gegeben. So argumentiert er, dass »die Norm für die Betriebe weniger Flexibilität, Bindung von Personal, mehr Bürokratie und dadurch höhere Kosten« verursachen würde.

Wenn der Kritiker Schmidt-Rudloff die derzeit weit verbreitete Auswahlpraxis kennen und berücksichtigen würde, müsste er zu anderen Schlussfolgerungen gelangen. Häufig werden Bewerbungsunterlagen nämlich ohne vorherige Anforderungsanalyse und folglich ohne »Sichtungskriterien« den Führungskräften von Fach- und Querschnittsabteilungen mit der Bitte um Stellungnahme vorgelegt, oder es werden von mehreren Mitarbeitern und durchaus auch doppelt Auswahlgespräche geführt. Die Ergebnisse werden nur rudimentär oder auch gar nicht dokumentiert oder kommuniziert. So werden zeit- und personalintensive Personalprozesse ineffektiv und kostenintensiv realisiert.

Die DIN 33430 kann dazu beitragen, Reserven in der Auswahlpraxis aufzuspüren und durch die Vermeidung insbesondere der verdeckten Kosten (verursacht durch Doppelarbeiten, Fehlbesetzungen, Minderleistung durch Eignungsmängel, Trennungskosten, Recruiting-Kosten usw.) kosteneffektiver zu arbeiten. Hornke und Kersting (2004) haben eine Checkliste zur DIN 33430 entwickelt, mit der diese Reserven und Mängel in der Auswahlpraxis aufgedeckt werden können.

Interessanterweise gehörten dubiose Anbieter von Persönlichkeitstests zu den Ersten, die sich nach DIN 33430 zertifizieren ließen. Kurz nach dem Erscheinen der Norm versuchten einige Anbieter, ihre fragwürdigen Eignungsprozeduren mit irreführendem Marketing zu kaschieren (Schwertfeger, B. 2004; Jäger, R.S. 2004; Schwertfeger, B. und Jessl 2004).

Natürlich ist die DIN 33430 nicht gegen Missbrauch gefeit. Aber hier zeigt sich auch die Wirksamkeit der Norm. Scharlatane durften so lange Scharlatanerie betreiben, solange sie noch einen Markt besetzen konnten und es noch keinen verbindlichen Standard gab, mit dessen Hilfe die Spreu vom Weizen getrennt werden konnte. Wer sich jedoch jetzt mit DIN-Federn schmücken möchte, ohne die Anforderungen zu erfüllen, kann angeprangert und notfalls auch zur Unterlassung aufgefordert werden. So hat der BDP erfolgreich eine Unterlassungsklage gegen die selbst ernannten Zertifizierer Q-Pool 100, ZQS, VfZ, die die Verfahren DLNA und INSIGHTS zertifiziert haben, durchgesetzt. (Pressemitteilung des BDP 2003 und Report Psychologie 2004).

F. Rechtliche Verbindlichkeit der Norm

1.1 Rechtliche Rahmenbedingungen

Zu den rechtlichen Rahmenbedingungen bei Eignungsbeurteilungen gehören mindestens

- das Grundgesetz (GG)
- das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)
- das Personalvertretungsgesetz (PersVG)

- das Bundesdatenschutzgesetz sowie die Landesdatenschutzgesetze (BDSG; LDSG)
- das Strafgesetzbuch (StGB)
- die Eichordnung (EichO).

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

Das Grundgesetz schützt Bewerber z.B. vor Fragen aus Interviews und Fragebogen, die unterhalb der »Gürtellinie« (Menschenwürde) liegen.

Das BetrVG gilt in privatwirtschaftlichen Organisationen und regelt das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrates über Personalentscheidungen und Richtlinien zur Personalauswahl. Hier sind insbesondere die §§ 94 und 95 interessant.

Nach § 94 (Personalfragebogen, Beurteilungsgrundsätze) bedürfen Personalfragebogen und Beurteilungsgrundsätze der Zustimmung des Betriebsrates. Der Begriff des Personalfragebogens wird nicht näher erläutert. Folglich muss im Einzelfall geklärt werden, ob die im Zusammenhang mit der DIN 33430 eingesetzten Verfahren nach § 94 als Personalfragebogen einzuordnen sind.

Kommt eine Einigung über ihren Inhalt nicht zustande, so entscheidet die *Einigungsstelle*. Der Spruch der Einigungsstelle ersetzt die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Die Einigungsstelle ist eine vorgerichtliche Instanz, die sowohl vom Arbeitgeber als auch vom Betriebsrat einvernehmlich akzeptiert werden muss.

Nach § 95 (Auswahlrichtlinien) bedürfen Auswahlrichtlinien über die personelle Auswahl bei *Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen* der Zustimmung des Betriebsrates. Wenn sich Arbeitgeber und Betriebsrat nicht einigen können, entscheidet wieder die Einigungsstelle.

In Betrieben mit mehr als 500 Mitarbeitern kann der Betriebsrat die Aufstellung von Richtlinien verlangen. Es gilt als sicher, dass die *DIN 33430 als Auswahlrichtlinie nach BetrVG* zu gelten hat.

Das PersVG gilt in öffentlich-rechtlichen Organisationen und regelt das Mitbestimmungsrecht des Personalrates über Personalentscheidungen und Richtlinien zur Personalauswahl. Hier sind insbesondere die §§ 75 und 76 interessant.

Nach § 75 (Mitbestimmung in Personalangelegenheiten der Angestellten und Arbeiter), Absatz 3, hat der Personalrat über den Inhalt von Personalfragebogen und über Beurteilungsrichtlinien für Angestellte und Arbeiter mitzubestimmen.

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 Einstellungen, Versetzungen, Umgruppierungen und Kündigungen.

Es gilt als sicher, dass die *DIN 33430 als Auswahlrichtlinie nach PersVG* zu gelten hat.

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

HUBER

BUCHTippS

Zu den personenbezogenen Daten gehören z.B. Angaben über die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder philosophische Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, Gesundheit oder Sexualleben.

Im § 43 (Strafvorschriften) BDSG heißt es: »Wer unbefugt von diesem Gesetz geschützte personenbezogene Daten, die nicht offenkundig sind, speichert, verändert oder übermittelt oder 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.«

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

Das StGB regelt u.a. die Schweigepflicht und sorgt damit für den Schutz vor Verletzung der Vertraulichkeit. 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). Die Strafe kann sich verdoppeln, wenn das Vergehen in der Absicht, sich zu bereichern, begangen wurde.

Die persönliche Haftung bei der Verletzung von Personengeheimnissen erstreckt sich sowohl auf den Hauptverantwortlichen (Auftragnehmer) als auch auf den Mitwirkenden.

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.

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

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.

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.

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

1.2 Rechtliche Verbindlichkeit der DIN 33430

DIN-Normen haben zunächst keine Rechtsverbindlichkeit. Folglich ist auch die DIN 33430 nicht rechtsverbindlich. Eine Pflicht zur Anwendung der DIN 33430 gibt es nicht.

Die Einführung und Umsetzung der DIN 33430 ist vollkommen freiwillig.

Ein Arbeitgeber muss sie also unter keinen Umständen 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 belegt, dass er bei der Auftragsbearbeitung die erforderliche Sorgfalt beachtet (»Anscheinsbeweis«). Berücksichtigt der Dienstleister die vertraglich vereinbarte DIN 33430 dagegen nicht, kann der Auftraggeber einen Schadenersatzanspruch geltend machen.

Entsprechende Verträge 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.

Zwingend verbindlich kann die DIN 33430 nur dann werden, wenn entweder der Gesetzgeber darauf Bezug nimmt oder sie sich derart in der Praxis durchsetzt, dass sie als allgemein verbindlicher 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, 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 entsprechen 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 (VAPdG), dass die Auswahlmethode unter Berücksichtigung der in Wissenschaft und Praxis sich entwickelnden Erkenntnisse über Personalausleseverfahren 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. Ausführlichere Informationen zur rechtlichen Verbindlichkeit und Wirkung der DIN 33430 sind bei Abeln und Reimann (2004) und Westhoff u.a. (2004) dargestellt.

G. Umsetzung der Norm

Es gibt praktisch drei Möglichkeiten, die Norm umzusetzen:

1. die Selbsterklärung
2. die Lizenzierung
3. die Zertifizierung.

1.1 Umsetzung der DIN 33430 durch Selbsterklärung

Bei dieser Möglichkeit erklärt der Auftragnehmer eignungsdiagnostischer Dienstleistungen, dass er nach DIN 33430 arbeitet. Diese Aussage kann wahr oder falsch sein, und sie kann von Auftraggebern geglaubt werden oder nicht. Daraus ergeben sich vier Möglichkeiten mit jeweils unterschiedlichen Konsequenzen.

»Ich arbeite nach DIN 33430!«

1. Die Aussage ist wahr und wird geglaubt.
2. Die Aussage ist wahr, wird aber nicht geglaubt.
3. Die Aussage ist unwahr, es wird dennoch geglaubt, dass nach DIN 33430 gearbeitet wird.
4. Die Aussage ist unwahr und wird auch nicht geglaubt.

Im ersten Fall ist die Welt in Ordnung, und der Auftragnehmer erhält zu Recht den Auftrag. Seine Arbeitsweise ist jederzeit überprüfbar, und der Auftragnehmer muss sich vor einer Überprüfung nicht scheuen.

Im zweiten Fall könnte der Auftragnehmer zwar qualitätsgesichert arbeiten, aber er erhält den Auftrag aus den verschiedensten Gründen nicht. Offensichtlich sind der Auftraggeber und seine Arbeitsweise dem Auftraggeber nicht bekannt, oder es gibt andere Ursachen für das Misstrauen des potenziellen Auftraggebers.

Im dritten Fall erhält der Auftragnehmer einen Auftrag, den er eigentlich nicht erhalten dürfte. Hier handelt es sich um einen eindeutigen Fall von Etikettenschwindel. Die Arbeitsweise des Auftragnehmers hält einer möglichen Überprüfung nicht stand. Sofern dem Auftraggeber oder einem dritten Marktpartner (dem möglicherweise dieser Auftrag entgegen ist) dieser Etikettenschwindel offenbar wird und der Auftraggeber rechtlich gegen den Auftragnehmer vorgeht, kann dies zu Schadenersatzforderungen des Auftraggebers gegen den Auftragnehmer führen.

Im vierten Fall ist es unwahrscheinlich, dass der Auftragnehmer qualitätsgesichert arbeitet, und er erhält gerechtfertigterweise auch keinen Auftrag.

Die Selbsterklärung führt folglich nur in zwei Fällen (Fälle 1 und 3) zu Aufträgen, wobei der 3. Fall deutlich mit Risiken für Auftragnehmer und Auftraggeber belastet ist.

Deshalb ist die Umsetzung der DIN 33430 durch Selbsterklärung noch keine optimale Form.

Direkte Kosten entstehen bei einem verantwortungsvollen Umgang mit der Selbsterklärung nicht. Mate-

rielle und immaterielle Kosten entstehen bei o.g. Etikettenschwindel oder wenn die Selbsterklärung auch auf den Geschäftspapieren dokumentiert werden soll.

1.2 Umsetzung der DIN 33430 durch Lizenzierung

Die zweite Umsetzungsmöglichkeit stellt die Person des Eignungsbeurteilers in den Mittelpunkt. Vom Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenv Verbände wurde ein Weiterbildungsprogramm entworfen, welches Nichtpsychologen und Psychologen gleichermaßen angeboten wird. Dieses Weiterbildungsprogramm sichert, dass Auftragnehmer und Mitwirkende die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten (Qualitätsanforderungen) im Zuge von Fortbildungen erwerben können. Für die Fortbildung sind sechs Module vorgesehen, wobei zwei Module mit Informationsvermittlung ohne Übungsanteile einen zeitlichen Umfang von einem Tag, vier Module mit deutlichen Übungsanteilen einen Umfang von zwei Tagen haben.

Die Fortbildung für Auftragnehmer (A) besteht aus den Modulen 1 bis 6. Die Fortbildung für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen (MV) besteht aus den Modulen 1 und 2. Für Mitwirkende an Eignungsinterviews (ME) besteht die Fortbildung aus den Modulen 1, 2 und 3.

Modul 1: Einführung in die DIN-Norm 33430 (1 Tag)

Modul 2: Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung (2 Tage)

Modul 3: Eignungsinterviews (2 Tage)

Modul 4: Anforderungsanalyse, Konstrukte und Prozeduren der Eignungsbeurteilung (2 Tage)

Modul 5: Psychometrische Grundlagen der Eignungsbeurteilung (1 Tag)

Modul 6: Evaluation der Eignungsbeurteilung (2 Tage)

Die in den Modulen 1 bis 6 definierten Kenntnisse (operationalisiert durch den Inhalt von Westhoff u.a., 2004) und Fertigkeiten bilden die Grundlage zum Erwerb der Personenlizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilung.

Die Personenlizenz erhält man nach dem Ablegen einer Lizenzprüfung. Wenn Auftragnehmer oder Mitwirkende einschätzen, dass sie die modulare Weiterbildung nicht benötigen, weil sie bereits über das erforderliche Wissen verfügen, können sie sich auch gleich der Lizenzprüfung stellen. Nach erfolgreichem Bestehen der Lizenzprüfung werden die Teilnehmer in ein Register eingetragen, welches bei der Deutschen Psychologen Akademie geführt wird (siehe Abb. Lizenz).

Die Personenlizenz ist zweifello gegenüber der Selbsterklärung ein erheblicher Fortschritt. Wer eine Personenli-



zenz besitzt, kann diese jederzeit vorweisen und ist nicht mehr auf das gutgläubige Vertrauen etwaiger Auftraggeber angewiesen. Der Markt wird jedoch zeigen, inwiefern diese Personenlizenz akzeptiert wird. Der Vorteil der Personenlizenz liegt in der nachgewiesenen Kompetenz des Lizenzinhabers über Kenntnisse und Fertigkeiten zu verfügen. Diese Lizenz wird den Marktwert des Lizenzierten steigern, und er wird Vorteile bei Bewerbungen haben. Allein aus diesen Gründen kann die Weiterbildung und Lizenzierung ganz nachdrücklich empfohlen werden.

Kosten für Weiterbildung:

2.500,- € für Auftragnehmer zzgl. MwSt.

Kosten für Prüfung:

550,- € für Auftragnehmer, 165,- € zzgl. MwSt.

Kosten für Registereintrag:

150,- € zzgl. MwSt. (einmalig, gilt für 5 Jahre)

Der Nachteil (wenn überhaupt von einem Nachteil gesprochen werden kann) liegt darin, dass die Lizenz allein noch kein Beleg dafür ist, dass DIN-konforme Leistungen erbracht werden. Die Qualifikation des Auftragnehmers und der Mitwirkenden ist eben nur ein Merkmal innerhalb des gesamten Prozesses der Eignungsbeurteilung. Die DIN 33430 ist eine Prozessnorm und bezieht sich auf alle Merkmale des Prozesses. Eine Personenlizenz allein erlaubt zwar noch keine Aussage über eine gänzlich normkonforme Leistungserbringung, sichert aber die Qualifikation und damit einen Teilbereich.

1.3 Umsetzung der DIN 33430 durch Zertifizierung

Die dritte Form der Umsetzung stellt die Organisation des Auftragnehmers in den Mittelpunkt. Genau wie bei der Qualitätsmanagementnorm DIN EN ISO 9000:2000 werden hier der gesamte Prozess und das Qualitätsmanagement einer Organisation geprüft und zertifiziert. In der Regel wird es sich um Organisationen handeln, die mehrere Mitarbeiter im Bereich der Eignungsbeurteilung beschäftigen. Es ist jedoch auch möglich, Einzelunternehmen, d.h. Unternehmen, die nur einen Mitarbeiter beschäftigen, zu zertifizieren.

Zertifizierung bedeutet die Bestätigung, dass der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung konform zur DIN 33430 ist. Diese Bestätigung erteilt nach vorherigen Analysen und ggf. nach Abstellung von Mängeln ein unabhängiges Zertifizierungsinstitut. Um die DIN-Konformität auch mittelfristig zu gewährleisten, muss der Zertifizierte nach einem Plan regelmäßig interne Überprüfungen, so genannte Audits, durchführen. Auch das Zertifizierungsinstitut führt jährlich externe Audits durch. Somit kann gewährleistet werden, dass die Qualität der Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 auch aufrechterhalten wird. Zertifikate haben im Markt ein hohes Gewicht und genießen eine hohe Akzeptanz.

In vielen Bereichen ist der Nachweis der Qualitätsfähigkeit auf Basis eines Zertifikates nach DIN EN ISO 9001 die Voraussetzung für eine Auftragserteilung.

Eine ähnliche Entwicklung ist für den Dienstleistungsbereich »Eignungsbeurteilungen« mit der die DIN 33430 absehbar.

Modellkostenrechnung: Die angegebenen Kosten sind Schätzwerte und beziehen sich auf gut strukturierte

Unternehmen mit weniger als zehn Mitarbeitern, die zwischen vier und sechs eignungsdiagnostische Instrumente einsetzen (Angaben ohne Gewähr).

Aufwand für die Erarbeitung von Regelungen zur wirksamen Umsetzung der Normforderungen: Diese Arbeiten können durch eigene Kapazitäten oder unter Hinzuziehung eines fachkompetenten Beraters erbracht werden; Aufwand: 33 000 €.

Kosten für Zertifizierung: 1 500 €

Kosten für jährliches Überwachungsaudit: 750 €

Kosten für Wiederholungsaudit nach 3 Jahren: 1 200 €

Die Kosten können reduziert werden, wenn eine so genannte Gruppenzertifizierung mit mehreren Firmen durchgeführt wird.

H. Zusammenfassung und Ausblick

Im Juni 2002 wurde nach vierjähriger intensiver und kritisch-konstruktiver Arbeit eines interessenparitätisch zusammengesetzten Normenausschusses die Endfassung der Deutschen Industrienorm (DIN) 33430 unter dem offiziellen Titel »Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen« veröffentlicht. Obwohl das DIN-Institut schon mehrere Dienstleistungsnormen herausgegeben hat, handelt es sich bei der DIN 33430 um eine besondere Norm. Sie stellt weltweit den ersten Versuch dar, Qualitätsstandards für Prozesse der Eignungsbeurteilung branchen- und zielgruppenübergreifend aufzustellen. Damit spricht diese Norm erstmals alle mit Eignungsprozessen befassten Personen und nicht nur ein bestimmtes Fachpublikum an.

Dieser Artikel beschreibt die Notwendigkeit und die Ziele dieser Norm sowie den Erstellungsprozess.

Kritische Stimmen nach Veröffentlichung der Norm werden ernst genommen und auf ihre Stichhaltigkeit abgeklöpft.

Die rechtlichen Rahmenbedingungen, die bei Eignungsbeurteilungen und der Anwendung der DIN 33430 berücksichtigt werden müssen, werden im Überblick vorgestellt.

Ein zentrales Anliegen war die Darstellung der Anwendungs- und Umsetzungsmöglichkeiten der DIN 33430 für Nichtpsychologen und Psychologen.

Die DIN 33430 wird sicher zu mehr Transparenz und zu mehr Qualität auf dem unübersichtlichen Markt der Eignungsbeurteilung beitragen.

Natürlich können mit der DIN 33430 auch mögliche Geschäftsfelder für Diplompsychologen erschlossen bzw. erweitert werden. Mit geschätzten 3% Marktanteil bei Eignungsbeurteilungen haben Diplompsychologen hier noch einen gewaltigen Aufholbedarf.

Allerdings wird der Markt nicht auf Kollegen unserer Profession warten. Der Bedarf an der mit der DIN 33430 verbundenen Dienstleistung ist vorhanden.

Wenn wir als Diplompsychologen diesen Markt nicht erkennen und nutzen, werden andere Anbieter ihre Marktbeherrschung weiter ausbauen.

Unser Berufsverband, der BDP, hat die Initialzündung zu dieser Norm gegeben und hat auch den größten finanziellen Beitrag zur Entwicklung aufgebracht. Nun liegt es an uns, die Norm zu nutzen und umzusetzen.

CONTEXT AND PERSPECTIVE

After four years of intense work and detailed discussion in the standard committee which has been interest-equally compound, the final version of the German Standard (DIN) 33430 under the official name of »DIN 33430 – Requirements for proficiency assessment procedures and their implementation« was published in June, 2002.

Although the DIN-organisation has published some standards on services before, the DIN 33430 is uniquely outstanding. It represents the first service standard ever made to establish a quality standard on the process of appraisal of aptitude and proficiency that is not necessarily obliged to one specific target group or business. Therefore the standard relates to any person dealing with proficiency and appraisal of aptitude, not only to specific experts such as diagnosticians. Throughout the whole process of implementing the standard criticism is taken into account and will be analyzed on its relevance. The main ambition of the standard committee was to create a standard applicable and convertible for psychologists and other professions as well. The DIN 33430 is furthermore gaining a deep impact on juridical circumstances. So far, the DIN 33430 is to be adopted to a large number of national laws. In Germany the fairness and accuracy of the process of appraisal is already judged with regard to the DIN 33430. The DIN 33430 is most probably leading to more transparency, quality and efficiency in this still nontransparent market. In fact the DIN 33430 is able to open the market for psychologists. So far, the proficiency assessment market shares for psychologists are not as valuable as they are supposed to be. The market is not waiting for psychologists but at least in Germany the need for DIN 33430-related services is growing. If psychologists do not recognize this development as a chance to bring in quality to the market and gain shares in the market, other providers will.

LITERATUR

- Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände** (Hrsg.). (1990). Instrumente der Personalarbeit. Praktische Arbeitshilfen für Klein- und Mittelbetriebe (6. durchgesehene und ergänzte Auflage). Köln: Wirtschaftsverlag Bachem
- Abeln und Reimann** (2004). Personalauswahl und Entwicklung im Umbruch. Arbeit und Arbeitsrecht – die Zeitschrift für den Personalprofi 11/2004, 8-15
- DIN** (2002). **DIN 33430**: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Berlin: Beuth Verlag GmbH
- Fischer, J.** (2003). Personalauswahl mit der DIN 33430: Eine empirische Untersuchung in ausgewählten deutschen Unternehmen und im öffentlichen Dienst. Diplomarbeit, Freie Universität Berlin
- Göhls, N. und Dick, J.** (2001). Testverfahren bei der Personalauswahl. Personalführung, 1, 46-48
- Hadamus, S.** (2003). Qualität in der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik. Möglichkeiten der Anwendung der DIN 33430. Diplomarbeit, Institut für Psychologie und Arbeitswissenschaft an der Technischen Universität Berlin
- Hornke, L.F. & Kersting, M.** (2004). Checkliste zur DIN 33430. In: Lutz Hornke und Ulrich Winterfeld (Hrsg.): Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag, 273-324
- Jäger, R.S.** (2004). Die DIN-Norm zur Rückversicherung. Personalmagazin 1/2004, 20-22
- Kersting, M. und Hornke, L.F.** (2003). Qualitätssicherung und -optimierung in der Diagnostik: die DIN 33430 und notwendige Begleit- und Folgeinitiativen. Psychologische Rundschau 54 (3), 175-184, Hogrefe Verlag Göttingen
- Lang, F.** (2004). Weitere Abmahnung in Sachen Missbrauch der DIN 33430. Report Psychologie 1/2004, 60
- Pressemitteilung Nr. 26/03** (2003). BDP warnt vor irreführender Werbung mit der DIN 33430
- Psychologie Transfer** (2000). Personalanwerbung und Auswahl. Ergebnisbericht Gesamtuntersuchung 2000. Standortreserven Deutschland. München
- Sarges** (2003), in: Psychologische Eignungstests unter die Lupe genommen. Personalmagazin 7/2002, 58-59
- Schmidt-Rudloff, R.** (2002). Pro & Contra: DIN Norm für die Eignungsdiagnostik. Management & Training 4/2002, 65
- Schmidt-Rudloff R.** (2002). DINormale Auswahl. Arbeitgeber Magazin 11/54
- Schorr, A.** (1995). Stand und Perspektiven diagnostischer Verfahren in der Praxis. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung westdeutscher Psychologen. Diagnostica, 41, 3-20
- Schwertfeger, B.** (2004). Der wohlfeile Schmu mit den Persönlichkeitstests. Personalmagazin 1/2004, 16-18
- Schwertfeger, B. und Jessl, (2004)** Die Mausechlei der Marketingstrategen. Personalmagazin 1/2004, 24-25
- Westhoff, K.; Hellfritsch, L.J.; Hornke, L.F.; Kubinger, K.D.; Lang, F.; Moosbrugger, H.; Püschel, A.; Reimann, G.** (Hrsg.). (2004). Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. Lengerich: Pabst

Weiterführende Literatur

- Collisi, B.** Vorbericht für die 116. Sitzung des Personal- und Organisationsausschusses des Deutschen Städtetages am 24./25.10.2002 in München ■ **Gourmelon, A.** (2003): Der Entwurf zur DIN 33430 im Urteil von Verwaltungspraktikern ■ **Gourmelon, A.** (2003): Zur Praxis der Personalauswahl in der öffentlichen Verwaltung ■ **Hack, H.** KGSt INFO 13/2003. Eignungsdiagnostische und juristische Aspekte der DIN 33430 ■ **Hänsgen, K.-D.** DIN 33430 – Blick von außen auf Chancen, Risiken und Nebenwirkungen Draft 29.09.2003 ■ **v. Hoyningen-Huene, G.** (1997): Der psychologische Test im Betrieb. Rechtsfragen für die Praxis. I.H. Sauer-Verlag GmbH Heidelberg ■ **Wegener, M.** Rechtliche Verbindlichkeit der DIN 33430 für Behörden und Gerichte

HAR-COURT