

**Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz
bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen****DIN**
33430

ICS 03.100.30

Job related proficiency assessment

Vorwort

Diese Norm wurde vom Arbeitsausschuss 4.4 „Psychologische Eignungsdiagnostik“ im Normenausschuss Gebrauchstauglichkeit und Dienstleistungen (NAGD) erarbeitet.

Fortsetzung Seite 2 bis 24

Normenausschuss Gebrauchstauglichkeit und Dienstleistungen (NAGD)
im DIN Deutsches Institut für Normung e. V.

Inhalt

	Seite
Vorwort	1
Einleitung.....	3
1 Anwendungsbereich	3
2 Normative Verweisungen	4
3 Begriffe	4
4 Qualitätskriterien und -standards für Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung (Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung)	6
4.1 Grundsätze	6
4.2 Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren	6
4.2.1 Verfahrenshinweise	6
4.2.2 Objektivität	6
4.2.3 Zuverlässigkeit.....	7
4.2.4 Gültigkeit	7
4.2.5 Normwerte; Referenzkennwerte.....	7
4.3 Planung der Untersuchungssituation	8
4.4 Durchführung.....	8
4.5 Dokumentation.....	8
4.6 Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung.....	8
4.6.1 Auswertung	8
4.6.2 Interpretation.....	9
4.6.3 Urteilsbildung.....	9
5 Verantwortlichkeiten	9
6 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer und die Mitwirkenden	10
6.1 Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer	10
6.2 Qualitätsanforderungen zur Durchführung von Eignungsinterviews, Verhaltensbeobachtungen und -beurteilungen.....	11
7 Leitsätze für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen	12
7.1 Anforderungsbezug.....	12
7.2 Informationen über den Arbeitsplatz.....	12
7.3 Vorauswahl.....	12
7.4 Gesetzliche Vorgaben	12
7.5 Untersuchungssituation	13
Anhang A (normativ) Anforderungen an Verfahrenshinweise	14
Anhang B (informativ) Glossar	18

Einleitung

Berufsbezogene Eignungsbeurteilungen werden z. B. in Zusammenhang mit der Berufswahl, der Bewerberauswahl und der Berufslaufbahnplanung abgegeben.

Die vorliegende Norm beschreibt Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sowie Qualifikationsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen.

Eignungsbeurteilungen und Personalentscheidungen sind voneinander zu unterscheiden. Nur die Eignungsbeurteilung ist Gegenstand dieser Norm. Personalentscheidungen bleiben in der Hand der Personalverantwortlichen in Unternehmen, Betrieben, Institutionen oder Verwaltungen.

Diese Norm dient

- Anbietern von Dienstleistungen (organisationsinterne und -externe Auftragnehmer im Sinne dieser Norm) 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 und
- 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.

Durch die Anwendung der Norm können Fehlentscheidungen sowie daraus erwachsende negative ökonomische, soziale und individuelle Folgen vermieden werden, wie sie nicht selten aufgrund minderwertiger Eignungsbeurteilungen getroffen werden.

1 Anwendungsbereich

Diese Norm enthält Festlegungen und Leitsätze für Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen. Sie bezieht sich auf:

- die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen;
- die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren;
- die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die Urteilsbildung;
- die Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen.

ANMERKUNG Durch die Festlegungen und Leitsätze ergeben sich indirekt auch Hinweise für die sach- und fachgerechte Entwicklung von Verfahren. Die Kriterien zur Auswahl, Anwendung und Auswertung von Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung beruhen auf dem Stand von Wissenschaft und Technik.

Der Wert eines Verfahrens zur Eignungsbeurteilung kann nur im Rahmen seiner spezifischen Anwendung beurteilt werden. Daher ist die Norm nicht zur isolierten Bewertung der Qualität eines Verfahrens geeignet.

Medizinische Diagnostik ist nicht Gegenstand dieser Norm.

2 Normative Verweisungen

Diese Norm enthält durch datierte oder undatierte Verweisungen Festlegungen aus anderen Publikationen. Diese normativen Verweisungen sind an den jeweiligen Stellen im Text zitiert, und die Publikationen sind nachstehend aufgeführt. Bei datierten Verweisungen gehören spätere Änderungen oder Überarbeitungen nur zu dieser Norm, falls sie durch Änderung oder Überarbeitung eingearbeitet sind. Bei undatierten Verweisungen gilt die letzte Ausgabe der in Bezug genommenen Publikation (einschließlich Änderungen).

[1] Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)

[2] Strafgesetzbuch (StGB)

3 Begriffe

Für die Anwendung dieser Norm gelten die folgenden sowie in Anhang B näher bestimmten Begriffe.

3.1

Anforderungsanalyse

Ermittlung von personrelevanten psychischen und psychophysischen Voraussetzungen – einschließlich dessen, was für die berufliche Zufriedenheit bedeutsam ist – für den zu besetzenden Arbeitsplatz, das Aufgabenfeld, die Ausbildung bzw. das Studium oder den Beruf, für das/den die Eignung eines Kandidaten festgestellt werden soll

ANMERKUNG Absehbare zukünftige Entwicklungen in Technik, Wirtschaft, Gesellschaft sowie innerhalb der Organisation sollten in einem weiteren Schritt analysiert werden, um abzuschätzen, ob sich möglicherweise Tätigkeiten, Umfeldbedingungen oder Organisationsmerkmale verändern.

3.2

Arbeitsanalyse

Methode der Identifizierung der an einem Arbeits-/Ausbildungsplatz oder in einem Beruf auszuführenden Aufgaben oder der auszuübenden Tätigkeiten, ihrer Ausführungsbedingungen sowie ihrer psychischen, physischen und sozialen Umfeldbedingungen und Organisationsmerkmale

3.3

Eignung

eine Person ist für einen Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position geeignet, wenn sie über diejenigen Merkmale verfügt, die Voraussetzung für die jeweils geforderte berufliche Leistungshöhe sind

ANMERKUNG Wesentlich für die Eignung ist auch, ob ein Beruf, eine berufliche Tätigkeit oder eine berufliche Position andererseits Merkmale aufweist, die mit den Erwartungen einer Person übereinstimmen und somit die Voraussetzungen für die berufliche Zufriedenheit sind.

Es lassen sich drei Gruppen von Personenmerkmalen unterscheiden, die zusammengefasst als Eignungsmerkmale bezeichnet werden: bildungsbiografische Merkmale, psychologische und medizinische Merkmale (siehe B.16 Eignungsmerkmale).

3.4

Eignungsbeurteilung

Wahrscheinlichkeitsaussage darüber, ob die zu beurteilende Person einerseits den gegenwärtigen und künftigen berufsbezogenen Anforderungen gerecht wird und andererseits in dem Beruf auch zufrieden sein wird

ANMERKUNG Dabei werden berufsbezogene Anforderungen und Charakteristika des Berufs mit individuellen Ausprägungen von Personenmerkmalen verglichen.

3.5

Gültigkeit

Genauigkeit, mit der ein Verfahren tatsächlich das misst oder vorhersagt, was es messen oder vorhersagen soll (z. B. ein Merkmal oder eine Verhaltensweise einer Person)

ANMERKUNG Die Gültigkeit kann nach unterschiedlichen Verfahrensweisen bestimmt werden (siehe B.20 Gültigkeit ff., dort werden Orientierungswerte zur Gültigkeit von eignungsbeurteilenden Verfahren aufgeführt).

Der Vergleich der Gültigkeit von zwei oder mehr Verfahren kann sich nicht auf die numerische Höhe der Gültigkeitskoeffizienten beschränken. Die Gültigkeit ist auch anhand der Qualität der jeweils zugrunde liegenden empirischen Untersuchungen zu bewerten, mit denen sie bestimmt wurde. Qualitätsmerkmale von Gültigkeitsuntersuchungen sind beispielsweise: Größe, Repräsentativität (für die Zielgruppe) und Aktualität der Untersuchungsgruppe sowie vor allem die Angemessenheit des Untersuchungsansatzes für das zu messende Merkmal.

3.6

Mitwirkende

Personen, die unter Anleitung, Fachaufsicht und Verantwortung des Auftragnehmers Verfahren zur Eignungsbeurteilung durchführen oder auswerten

ANMERKUNG Dies meint auch Personen, die Büro- und Verwaltungstätigkeiten im Rahmen der Eignungsbeurteilung ausüben. Die persönliche Haftung bei der „Verletzung von Personengeheimnissen“ (§ 203 StGB) erstreckt sich auch auf die Mitwirkenden („Gehilfen im Beruf“).

3.7

Normwerte

Vergleichswerte (z. B. Mittelwerte, Standardabweichungen, Prozentränge), die anhand einer Vergleichsgruppe (Referenzgruppe, z. B. Bewerber bestimmter Alters-, Bildungs- oder Berufsgruppen) empirisch ermittelt wurden, und mit denen die vorliegenden Ergebnisse der Kandidaten verglichen werden (siehe B.39 Referenzgruppe)

3.8

Objektivität

Grad, in dem die mit einem Verfahren zur Eignungsbeurteilung erzielten Ergebnisse unabhängig vom Auftragnehmer und seinen Mitwirkenden sowie von weiteren irrelevanten Einflüssen sind

ANMERKUNG Zu unterscheiden ist zwischen der Objektivität der Durchführung, Auswertung und Interpretation.

3.9

Verfahren

praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnismittel, die in standardisierter Weise zur Eignungsbeurteilung eingesetzt werden

ANMERKUNG Dazu gehören insbesondere Eignungsinterviews, biografische Fragebögen, berufsbezogene Persönlichkeitsfragebögen, Assessment Center, Arbeitsproben sowie Tests.

3.10

Vorgehensweise

Gesamtheit aller Maßnahmen, die mit der Eignungsbeurteilung zusammenhängen. Sie umfasst alle Prozeduren, angefangen von der Planung der Eignungsbeurteilung über die Auswahl der eingesetzten Verfahren bis hin zur Ergebnismitteilung und Bewährungskontrolle (siehe B.20 Gültigkeit ff.)

3.11

Zuverlässigkeit

Grad der Genauigkeit eines Verfahrens, mit dem es das gemessene Merkmal erfasst

ANMERKUNG Anhand der Zuverlässigkeit kann die Wahrscheinlichkeit bestimmt werden, mit der die wirkliche Ausprägung des betreffenden Merkmals einer Person vom beobachteten bzw. gemessenen Ergebnis abweicht. In Anhang B werden zusätzliche Orientierungswerte hinsichtlich der Zuverlässigkeit von eignungsbeurteilenden Verfahren aufgeführt (siehe B.52 Zuverlässigkeit).

Neben der numerischen Höhe eines Zuverlässigkeitskoeffizienten sind die Ergebnisse auch vor dem Hintergrund der Qualität der Untersuchungen zu bewerten, mit denen die Zuverlässigkeit bestimmt wurde. Qualitätsmerkmale solcher Untersuchungen sind beispielsweise: Größe, Repräsentativität (für die Zielgruppe), Aktualität der Untersuchungsgruppe sowie vor allem die Ergebnisse von unabhängigen Vergleichs- und Wiederholungsuntersuchungen.

4 Qualitätskriterien und -standards für Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung (Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung)

4.1 Grundsätze

Für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung dürfen nur solche Verfahren eingeplant werden, die nachweislich einen Bezug zu den Anforderungen haben (siehe B.1 Anforderungsanalyse; siehe auch 7.1).

Für die Auswahl sind die nachstehend aufgeführten Kriterien zu beachten. Zusätzlich sind auch die Besonderheiten der jeweiligen Eignungsbeurteilung zu berücksichtigen.

ANMERKUNG Solche Besonderheiten sind z. B. die Anzahl offener Stellen sowie die Anzahl und Qualifikation der Kandidaten (siehe B.9 Basisrate). Dies dient einer sachgerechten Kosten-Nutzen-Einschätzung (siehe B.29 Kosten-Nutzen-Relation).

4.2 Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren

4.2.1 Verfahrenshinweise

Zu jedem Verfahren der Eignungsbeurteilung ist darzulegen, wie es zu handhaben ist. Die Verfahrenshinweise müssen den Anwender in die Lage versetzen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäß anzuwenden. Insbesondere müssen die Vorschriften für eine objektive Durchführung, Auswertung und für die Interpretation eindeutig erläutert werden.

In den Verfahrenshinweisen für standardisierte Verfahren zur Eignungsbeurteilung müssen:

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

Soweit möglich sollten die Verfahrenshinweise auch Angaben zur Verfahrenspflege, zu Studien anderer Autoren bzgl. des Verfahrens sowie Hinweise auf seine Rezensionen enthalten. Weitere Qualitätsstandards für Verfahrenshinweise werden im normativen Anhang A beschrieben.

4.2.2 Objektivität

Die zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren müssen eine größtmögliche Durchführungs-, Auswertungs- und Interpretationsobjektivität besitzen (siehe B.35 Objektivität). Die Verfahren, ihre Materialien und die dem Verfahren beigelegten Instruktionen für den Kandidaten sowie die Vorgehensweise bei der

Eignungsbeurteilung müssen so beschaffen sein, dass die Ergebnisse so wenig wie möglich durch den Kandidaten selbst verfälscht werden können.

4.2.3 Zuverlässigkeit

Die eingesetzten Verfahren müssen eine der jeweiligen Art des Verfahrens und der angestrebten Aussage entsprechende möglichst hohe Zuverlässigkeit aufweisen.

ANMERKUNG 1 Der erforderliche Grad der Zuverlässigkeit richtet sich u. a. nach dem untersuchten Merkmal, der Bedeutsamkeit der angestrebten Entscheidung sowie den jeweiligen Anwendungs- und Untersuchungsbedingungen.

ANMERKUNG 2 In Anhang B werden Orientierungswerte zur Zuverlässigkeit von Verfahren zur Eignungsbeurteilung aufgeführt (siehe B.52 Zuverlässigkeit).

Sofern der Ausprägungsgrad von Personmerkmalen aufgrund von mündlich gewonnenen Informationen bzw. Verhaltensbeobachtungen eingeschätzt wird (z. B. Teamfähigkeit aufgrund einer Assessment Center-Übung), ist sicherzustellen, dass verschiedene Interviewer bzw. Beurteiler bei gleicher Beobachtungsgrundlage möglichst übereinstimmen. Es muss dokumentiert werden, nach welchen Gesichtspunkten in Bezug auf die Zuverlässigkeit die Verfahren zur Eignungsbeurteilung ausgewählt wurden.

4.2.4 Gültigkeit

Die eingesetzten Verfahren müssen eine für die Fragestellung möglichst hohe Gültigkeit (Validität) aufweisen. Grundsätzlich muss die Gültigkeit des Verfahrens aufgrund von empirischen Analysen zur Konstrukt-, Kriteriums- oder Inhaltsvalidität nachgewiesen werden (siehe B.20 Gültigkeit ff.). Die Art der Gültigkeitsbestimmung muss dem Zweck des Verfahrens und der vorliegenden Fragestellung angemessen sein.

Auch die Ergebnisse von unabhängigen Vergleichs- und Wiederholungsuntersuchungen sind zu berücksichtigen.

ANMERKUNG Der erforderliche Grad der Gültigkeit richtet sich u. a. nach dem untersuchten Merkmal, der Bedeutsamkeit der angestrebten Entscheidung sowie den jeweiligen Anwendungs- und Untersuchungsbedingungen. Zur Orientierung hinsichtlich der Kriteriumsgültigkeit verschiedener Verfahren dient B. 20 Gültigkeit ff.

Es muss dokumentiert werden, nach welchen Gültigkeitsgesichtspunkten die Verfahren zur Eignungsbeurteilung ausgewählt wurden.

Bei wiederholtem Einsatz von Verfahren in gleichartigen Eignungsuntersuchungen sollte die bei der entsprechenden Fragestellung erreichte Gültigkeit der Verfahren ermittelt werden.

4.2.5 Normwerte; Referenzkennwerte

Sofern für die Eignungsbeurteilung Verfahren eingesetzt werden, die den Vergleich mit Normwerten vorsehen, müssen diese der Fragestellung und der Referenzgruppe (siehe B.39 Referenzgruppe) der Kandidaten entsprechen.

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

Sollten zwischenzeitlich empirische Untersuchungen aufzeigen, dass die Normwerte die jeweilige Referenzgruppe nicht zutreffend beschreiben, so sind vor Ablauf dieser Frist Neunormierungen vorzunehmen. Ein Aktualisierungsbedarf von Normwerten ergibt sich z. B., wenn sich die durchschnittliche Ausprägung des Eignungsmerkmals (z. B. EDV-Kompetenz) in der Referenzgruppe ändert.

Wird das Verfahren auf unterschiedliche Art und Weise (Papier-Bleistift Version bzw. computergestützt) vorgegeben, muss die Übertragbarkeit der Normwerte von einer Vorgabeart auf die andere nachgewiesen sein, oder es müssen gesonderte Normwerte vorliegen.

4.3 Planung der Untersuchungssituation

Die berufsbezogene Eignungsbeurteilung ist sorgfältig zu planen, indem alle Aspekte der Durchführung und Auswertung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung vorab festgelegt werden. Es sind Regeln festzulegen und zu dokumentieren, anhand derer die Ergebnisse zur Eignungsbeurteilung führen; in wiederholten Auswahlprogrammen sind diese Regeln spätestens alle drei Jahre zu überprüfen.

Wenn Verfahren oder Teile davon in unterschiedlicher Reihenfolge durchgeführt werden, ist darauf zu achten, dass keinem der Kandidaten daraus Vor- oder Nachteile erwachsen.

Bei allen Verfahren ist der Umgang mit vorhersehbaren Nachfragen zu regeln. Bei Verfahren zur Eignungsbeurteilung, die auf mündlich gewonnenen Informationen bzw. Verhaltensbeobachtungen basieren (z. B. Eignungsinterviews, Arbeitsproben, Assessment Center), müssen den Beurteilungskategorien vorab Beispielaussagen und Beispielverhaltensweisen der Kandidaten zugeordnet werden.

Bei schriftlichen Tests muss vorab geklärt werden, wie bei der Auswertung mit nicht bearbeiteten Items u. A. umgegangen wird.

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

4.4 Durchführung

Der Auftragnehmer muss die Objektivität der Durchführung der Verfahren gewährleisten. Dazu hat er die in den Verfahrenshinweisen enthaltenen Vorgaben und Empfehlungen zur Vorbereitung, zum Material und dessen Einsatz, die mündlichen Aufgabeninstruktionen, die vorgeschriebenen Protokollierungen und Zeiten sowie die Regeln zum Umgang mit Nachfragen zu beachten. Zur Gewährleistung der Objektivität müssen die Originalmaterialien verwendet werden.

Bei computergestützten Verfahren sind auch die in den Verfahrenshinweisen genannten technischen Vorgaben (z. B. Hardware wie Bildschirm, Hilfsmittel) einzuhalten. Die Anweisungen bzw. Erläuterungen an die Kandidaten müssen verständlich, eindeutig und möglichst standardisiert erfolgen.

Es ist dafür zu sorgen, dass – soweit wie möglich – Verfahrensergebnisse nicht durch Betrug und/oder Täuschung verfälscht werden. Sollte von den Verfahrenshinweisen und den Durchführungsvorgaben abgewichen werden, ist dies festzuhalten und bei der Interpretation zu berücksichtigen.

4.5 Dokumentation

Die Auswahl und Zusammenstellung der Verfahren sowie das Vorgehen bei der Eignungsbeurteilung sind vom verantwortlichen Auftragnehmer so darzustellen, dass die Eignungsbeurteilung von dem Auftraggeber nachvollzogen werden kann. Hierzu gehören die Dokumentation der Instruktionen, Verfahrenselemente (z. B. der Fragen und des Leitfadens für das Eignungsinterview, verwendete Aufgabenstellungen, Angaben zu technischen Installationen, Einstufungsskalen, Beurteilungsbögen) sowie der Einstufungshilfen/Regeln für die Ableitung der Eignungsbeurteilung.

4.6 Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung

4.6.1 Auswertung

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

Es dürfen nur Informationen zu anforderungsrelevanten Eignungsmerkmalen ausgewertet werden. Sofern mehrere Beobachter ein Urteil abgeben, sind das Gesamtergebnis und die Streubreite festzuhalten.