

Diskussionsforum

Qualitätssicherung und -optimierung in der Diagnostik: die DIN 33430 und notwendige Begleit- und Folgeinitiativen

Martin Kersting und Lutz F. Hornke

Zusammenfassung

Der Artikel schildert Initiativen zur Qualitätssicherung und -optimierung in der psychologischen Diagnostik. Im Zentrum steht die DIN 33430 mit ihren „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“. Dabei werden die Besonderheiten des DIN-Ansatzes gegenüber den bisherigen Ansätzen herausgearbeitet und die Stärken und Schwächen der Norm verdeutlicht. Zur Qualitätssicherung und -optimierung in der Eignungsdiagnostik bedarf es weiterer Initiativen, die die DIN 33430 ergänzen. Fünf konkrete Vorschläge für entsprechende Initiativen runden den Artikel ab.

Bisherige Initiativen

Zahlreiche Initiativen zielen auf die Qualitätssicherung und -optimierung in der psychologischen Diagnostik. Sie lassen sich in die Kategorien (1) Richtlinienansatz, (2) Review- und Informationsansatz und (3) Qualifizierungsansatz ordnen. Dabei zielen die Ansätze auf (a) die Anwendungspraxis oder (b) auf die Entwicklung und Anwendung diagnostischer Verfahren (z. B. Tests) sowie (c) auf die Kompetenzen der diagnostisch Tätigen. Die Kombinationen 2 a und 2 c werden nicht realisiert.

Richtlinienansatz

Die größte Verbreitung hat der Richtlinienansatz erlangt. Ein prominentes Beispiel sind die bereits 1954 erstmals formulierten „Standards for Educational and Psychological Testing“ (AERA, 1999). Sie waren Vorbild verschiedener Richtlinienwerke wie in Australien (Davidson, 1997). Während sich die „Standards“ auf die Verfahren und die Anwendungspraxis konzentrieren, kümmert sich die 1996 gegründete „Task Force on Test User Qualifications“ (siehe z. B. Turner, DeMers, Fox und Reed, 2001) um die notwendigen Kompetenzen der Anwender. Häufig stehen „Tests“ im Mittelpunkt der Richtlinien (etwa die Adaption von Tests an andere Sprachen oder Kulturen, siehe z. B. Hambleton, 1994), in jüngster Zeit wird aber auch der *Prozess* einer entscheidungsorientierten Diagnostik berücksichtigt (Fernández-Ballesteros et al., 2001).

Qualifizierungsansatz

Innerhalb des Qualifizierungsansatzes kann zwischen der universitären und der postgradualen Qualifizierung unterschieden werden. In einigen Ländern (z. B. Australien, Deutschland, Kanada) wurde ein „Testschutz“ etabliert, der auf die universitäre Ausbildung vertraut, indem bestimmte Verfahren eigentlich nur von universitär vorgebildeten Personen bezogen werden dürfen.

Die Niederlande geben ein Beispiel für postgraduale Qualifizierungsangebote, indem sich akademisch ausgebildete Psychologen mit psychodiagnostischem Tätigkeitsschwerpunkt von der Psychologenvereinigung NIP (Nederlands Instituut van Psychologen, <http://www.psynip.nl>) registrieren lassen können. Nachzuweisen ist eine universitäre Ausbildung, ein Training in psychologischer Diagnostik sowie drei Fallbearbeitungen unter Supervision eines akkreditierten Psychologen (Evers, 1996). Ein Zertifizierungssystem für Testanwender existiert auch in Großbritannien. Im Gegensatz zu den Niederlanden wird die Zertifizierung hier sowohl für Psychologen, als auch für Nichtpsychologen angeboten. Der Erwerb des Zertifikats, das zur Zeit noch auf den Bereich der Betriebs- und Organisationspsychologie beschränkt ist, setzt den Besuch spezifischer Trainingskurse voraus, die mit einer Prüfung enden (siehe Bartram, 1996, 2001). Die in der Regel fünftägigen Kurse und die Prüfung werden von Personen durchgeführt, die von der British Psychological Society (BPS, <http://www.bps.org.uk>) akkreditiert sind. Die Anzahl der zertifizierten Personen betrug im Jahre 2002 circa 14.000 für das sogenannte „Level A“ und circa 3000 für das anspruchsvollere „Level B“ „Certificate of Competence in Occupational Testing“.

Review- und Informationsansatz

Der Review- und Informationsansatz bezieht sich auf die psychodiagnostischen Verfahren an sich. Traditionsreich ist das nordamerikanische BUROS System (siehe z. B. Plake & Impara, 2001; <http://www.unl.edu/buros>). Grundlage des Review- und Informationsansatzes sind Beurteilungssysteme zur Bewertung der Verfahren. Diese Systeme wurden bislang auf nationaler Ebene entwickelt (z. B. Testkuratorium, 1986). Laut Bartram (2001, S. 180) startet die EfPPA aber eine Initiative zur Entwicklung eines „common set of European criteria for test reviews“.

Vorbildliche Realisierungen des Ansatzes finden sich z. B. in England und Holland. In der aktuellen holländischen „Documentation of Test and Test Research“ aus dem Jahr 2000 werden 372 nach dem sogenannten Cotan System analysierte Tests dokumentiert (Evers, 2001). Das holländische System unterscheidet sich nicht nur quantitativ, sondern vor allem qualitativ von den in Deutschland bekannten Testbesprechungen, indem es eine eindeutige Testbeurteilung vorsieht. Jeder Test wird von zwei unabhängigen Gutachtern hinsichtlich sieben verschiedener Aspekte (z. B. Reliabilität, Kriteriumsvalidität, Konstruktvalidität) eindeutig und nachvollziehbar als „gut“, „ausreichend“ oder „unzureichend“ beurteilt. Die dieser Beurteilung zugrundeliegenden Kriterien sind ausführlich operationalisiert.

Zur Situation in Deutschland

Die deutschen Initiativen konzentrierten sich bislang auf den Richtlinienansatz. Für den Bereich der Eignungsdiagnostik sind beispielsweise die 1980 publizierten „Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung“ (BdP, 1980) und die 1998 publizierte deutsche Übersetzung der US „Standards“ (Häcker, Leutner & Amelang, 1998) zu nennen. Darüber hinaus gibt es von Interessenvereinigungen herausgegebene Richtlinien wie z. B. die „Standards der Assessment-Center Technik“ des Arbeitskreises Assessment Center (abgedruckt u. a. in Fisseni und Fennekels, 1995 und unter <http://www.arbeitskreis-ac.de>) sowie organisationsinterne Qualitätssicherungsansätze, beispielsweise bei der Bundesanstalt für Arbeit (Hilke, in Druck) und in der Bundeswehr (Puzicha, 1997). Der 1986 erschienene „Kriterienkatalog für die Beurteilung von psychologischen Tests“ des Testkuratoriums zählt zum Informations- und Reviewansatz.

Das Vorhaben, in Deutschland ein „Psychodiagnostisches Zentrum“ einzurichten, welches vergleichbare Aufgaben wahrnehmen sollte wie der ETS in Nordamerika (<http://www.ets.org>) oder die NFER in Großbritannien (<http://www.nfer.ac.uk>) ist ebenso gescheitert (Amelang, 1999, S. 56) wie das Vorhaben „lokale Kompetenzzentren“ zu gründen. Eine Initiative zur qualitativen und quantitativen Verbesserung von Testrezensionen konnte – trotz der vorhandenen Sockelfinanzierung durch drei Verlage – nur schleppend umgesetzt werden.

Die DIN 33430

Im Januar 2002 wurde die auf eine 1994 vom Berufsverband deutscher Psychologen (BdP) gestartete Initiative zurückgehende DIN 33430 verabschiedet. Die mit Vertretern von Wissenschaft und Praxis, von Unternehmen, Behörden, Verbänden und Verlagen besetzte DIN-Kommission hatte am 9. Juni 1997 unter Vorsitz von Lutz F. Hornke mit der Erarbeitung der Norm begonnen. Die Norm formuliert „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ und be-

trachtet den *gesamten Prozess der Eignungsbeurteilung*, also (1) die Arbeits- und Anforderungsanalyse, (2) die Auswahl der diagnostischen Strategie und der diagnostischen Verfahren, (3) die Durchführung und Auswertung von Verfahren einschließlich der Interpretation der Ergebnisse sowie (4) die Evaluation und Qualitätssicherung (siehe bereits Franke, 1969). Für die genannten Bereiche werden Standards der zur Zielerreichung (Eignungsbeurteilung) erforderlichen Sorgfalt des Verhaltens und der Kenntnisgewinnung formuliert. Außerdem berücksichtigt die Norm (5) die Perspektive der zu beurteilenden Personen und formuliert (6) Anforderungen an die Kenntnisse und Erfahrungen der Verantwortlichen und sonstigen Mitwirkenden. Die 15 Seiten Text und sieben Seiten Glossar umfassende Norm ist über den Beuth-Verlag zu beziehen (DIN, 2002).

Mit der Norm sind die Voraussetzungen geschaffen, die bislang zumeist separat verfolgten Richtlinien- und Qualifizierungsansätze zu vereinen. Der DIN Ansatz unterscheidet sich von den Initiativen der Vergangenheit vor allem dadurch, dass die Qualitäts-Standards unter dem Dach einer etablierten Institution *außerhalb* der psychologischen Berufsverbände formuliert wurden. Die bisherigen Ansätze waren an die psychologischen Berufsverbände gebunden und entfalteten bestenfalls bei den Mitgliedern dieser Gruppe ihre Wirkung. Doch selbst hier war der Effekt aufgrund der Unverbindlichkeit der Richtlinien begrenzt. Die entsprechenden Schriften wurden häufig als berufsständische Tugendlehre rezipiert. Nichtpsychologen fühlten sich von Berufsstandesregeln für Psychologen nicht angesprochen. Anders verhält es sich mit der DIN, die allen Verantwortlichen – ungeachtet ihrer Berufsgruppenzugehörigkeit – Standards setzt. Der formale Rahmen der DIN sorgt für die effiziente Diffusion der formulierten Qualitäts- und Qualifikationsanforderungen. Einer DIN wohnt bei der Formulierung von Standards eine autoritative Wirkung inne, die eine berufsständisch formulierte Richtlinie nicht erlangen kann. Die DIN ist zwar keine Rechtsnorm, indem sie über den aktuellen Stand von Wissenschaft und Praxis informiert kann sie aber gleichwohl Bedeutung bei einer richterlichen Entscheidungsfindung erlangen. Normen finden bei Gericht Beachtung, um den Standard eines bestimmten Faches zu ermitteln. Dabei kann das Gericht eine DIN als eine Art Beweismittel heranziehen (Deutsch, 1997, S. 1032). Nicht nur in juristischer, sondern auch in marktwirtschaftlicher Hinsicht kann die Wirkung einer DIN weit über die Wirkung der bisherigen berufsgruppenintern formulierten Regelungen hinaus gehen. Zwar ist die Anwendung der Norm freiwillig, sie übt aber Zwang aus, wenn sie von relevanten Marktteilnehmern als Standard angesehen und akzeptiert wird.

Ein weiteres Novum des DIN-Ansatzes ist die Möglichkeit von Ist-Soll-Vergleichen. Während mit Richtlinien lediglich Soll-Werte formuliert wurden, kann die DIN 33430 in Zukunft Grundlage von Zertifizierungen sein. Im Rahmen der ISO 9000 Reihe besteht die Möglichkeit, durch externe Auditierung zu einem Zertifikat zu kommen, das die Übereinstimmung des Qualitätsmanagementsystems mit der Norm bestätigt. Eine solche Zertifizierung würde durch private Unternehmen erfolgen, die sich bei einem

Ausschuss, der von mit Qualitätssicherung befassten Verbänden und Gesellschaften gebildet wird, akkreditieren lassen können.

Kritik an der DIN 33430

Die DIN 33430 weist verschiedene Schwächen auf. Zunächst ist sie in einer – insbesondere für Nichtpsychologen – schwer verständlichen Sprache geschrieben. Hier soll mit Kommentaren Abhilfe geleistet werden (Hornke & Winterfeld, in Druck). Ein weiteres Problem ist die nationale Ausrichtung der Norm angesichts einer immer stärker international orientierten Eignungsdiagnostik. Allerdings ist es möglich, die DIN 33430 zu einer internationalen Norm auszubauen. Das schwerwiegendste Problem besteht darin, dass die DIN 33430 Regelungsbedarf schafft, der nicht durch die DIN selbst befriedigt wird. So wird von den Verantwortlichen und Mitwirkenden im eignungsdiagnostischen Prozess beispielsweise zwar der Nachweis definierter Kenntnisse und Erfahrungen verlangt, die Frage wie dieser Nachweis zu erbringen ist, bleibt aber ausgespart. Eine große Gefahr geht schließlich von unseriösen Zertifizierungen von Verfahren und Weiterbildungen aus. Dadurch könnte minderwertige Qualität mit dem Mantel der DIN-Kompatibilität beschönigt werden.

Notwendige Initiativen

Die DIN 33430 sollte als kritisierbare, lebendige, sich entwickelnde normative Vorstellung betrachtet werden. Sie muss aber *zugleich* öffentlich etabliert werden, um sie dann fachintern verbessern zu können. Eine Norm ist nicht richtig oder falsch, sie wirkt produktiv oder unproduktiv. Damit die Norm fachübergreifende positive Wirkung erzielen kann, bedarf es ergänzender Initiativen.

Erstens: Der dringendste Bedarf besteht hinsichtlich der Weiterbildung, und zwar einer postgradualen eignungsdiagnostischen Weiterbildung von Psychologen einerseits und einer Qualifizierung von Nichtpsychologen andererseits sowie der wissenschaftlichen Supervision solcher Bildungsmaßnahmen. Die Weiterbildungen sollten mit Prüfungen abgeschlossen und durch ein Zertifikat beurkundet werden. Hier sollte die DGPs entsprechende Curricula erarbeiten und für die Gewährleistung fachlich-inhaltlicher Mindeststandards bürgen. Vorbild könnten die Initiativen zur Qualitätssicherung der Weiterbildung in der Klinischen Psychologie und Rechtspsychologie sein. Aus den dort gewonnenen Erfahrungen zu lernen bedeutet beispielsweise, curriculare Redundanzen zwischen Studium und Zusatzausbildung zu vermeiden.

Angebote zur zertifizierten eignungsdiagnostischen Qualifizierung von Nichtpsychologen muss es geben, da in praxi berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sehr häufig von Nichtpsychologen getroffen werden. Die Unkenntnis dieses Umstandes erschwert häufig die Diskussion um die Qualitätssicherung. Nach Wottawa und Oenning (2002) werden in der Bundesrepublik jährlich 30 bis 50 Millionen berufliche Eignungsbeurteilungen ge-

troffen. Die Forderung, diese Arbeit auf Diplom-Psychologen zu beschränken, bedeutet angesichts der Größenordnung den Boden der rationalen Argumentation zu verlassen und in berufsständische Egoismen abzuheben. Einer 1996 von der ITC und der EFPPA durchgeführten internationalen Untersuchung zufolge waren im Durchschnitt über 37 Länder hinweg 86,3 % aller Testanwender Nichtpsychologen (Bartram, 2001, S. 175). Dieser Umstand wird gerade von im klinischen und rechtspsychologischen Bereich Tätigen häufig verkannt, da in diesen Anwendungsfeldern Psychologen in der – quantitativ selteneren – Diagnostik ungleich stärker etabliert sind.

Der Status „Diplom-Psychologe“ ist weder Garant für eignungsdiagnostische Qualität noch Ersatz für die Notwendigkeit zum lebenslangen Lernen. Nach den Umfragen von Schorr (1995) und Steck (1997) benutzt ein Großteil der Diplom-Psychologen heute die gleichen Verfahren wie vor zwanzig Jahren und setzt regelmäßig projektive Verfahren ein. Über 20 Prozent der untersuchten Diplom-Psychologen wenden Tests abweichend von den Vorgaben des Autors an. Auch die von Jäger (2001) durchgeführte Erhebung hat die schlechten diagnostischen Kenntnisse einiger in der Praxis tätigen Diplom-Psychologen offenbart. Qualität lässt sich sinnfällig nur durch Leistung definieren und nicht durch Mitgliedschaft. Hierzu sind postgraduale Weiterbildungen für Diplom-Psychologen unersetzlich.

Zweitens: Die DGPs sollte eine starke Präsenz im Zertifizierungsverfahren nach DIN 33430 zeigen. Im Rechenschaftsbericht des Präsidenten der DGPs vom Juli 2002 wird ausgeführt, dass die für Zertifizierer notwendige Akkreditierung kostenträchtig sei. *„Da diese Verfahrensweise zum Teil erhebliche finanzielle Einsätze verlangt, bestand im Vorstand schnell Einigung, dass wir nicht selbst eine solche Agentur gründen können. Hier muss man den Entwicklungen Raum lassen“* (Silbereisen, 2003, S. 47). Angesichts der möglichen schädlichen Entwicklungen, die hier Raum greifen können, ist eine Einigung darüber, was man *nicht* tun will, unzureichend. Auch wenn man die Absage an ein wirtschaftliches Engagement der DGPs akzeptiert, bleibt unklar, warum sich die DGPs nicht stärker auf anderen, kostenneutralen Wegen für die Qualitätssicherung in der Diagnostik engagiert. Dies schließt die Kooperation mit noch einzurichtenden Akkreditierungsagenturen ein. Sinnvoll wäre es z. B., Mindestanforderungen an Zertifizierer und an die Zertifikatsvergabe zu erarbeiten sowie Prüfer für Zertifizierungen zu benennen.

Drittens: Die DIN sollte durch ein autoritatives Review- und Informationssystem über diagnostische Verfahren ergänzt werden. Klare, auch für Nichtpsychologen verständliche Bewertungskategorien und abschließende Bewertungen würden die Überzeugungskraft solcher Informationen nachhaltig stärken. Voraussetzung jeglicher Bewertung ist, dass die „conditio“ expliziert wird. So könnte eine Rezension beispielsweise enden mit: *„für die im Testmanual genannte Zielstellung >Eignungsdiagnostik bei 18–25 jährigen Bewerbern mit Hochschulreife< ist der Test >ungeeignet<.“* Nachzudenken ist auch über die vergleichende Bewertung von Verfahren mit über-

lappenden Geltungsanspruch, wobei hierfür Studien, in denen konkurrierende Verfahren simultan eingesetzt werden, hilfreich wären. Minimale Voraussetzung ist, dass Verfahrensrezensionen in Fachzeitschriften nicht länger zu Kurzberichten degradiert werden und bei den fachinternen Bewertungskriterien zur wissenschaftlichen Qualifikation als vollwertige Publikation anerkannt werden.

Viertens: Darüber hinaus sollte es eine von der DGPs akkreditierte Stelle geben, die Anwender, Diagnostikanten und berechnete Interessenten in allen Fragen der Psychodiagnostik neutral berät und auch als Ombudsmann fungiert.

Fünftens: Benötigt wird ein Publikationsforum für anwendungsorientierte diagnostische Arbeiten. Die Diagnostica wird ihrem Anspruch „Organ für diagnostische Fragen in allen Bereichen der Psychologie“ zu sein, nur sehr eingeschränkt gerecht. Die Originalbeiträge der Diagnostica widmen sich überwiegend den diagnostischen Verfahren und somit nur einem Teilausschnitt des diagnostischen Prozesses. Selbst dieser kleine Teilausschnitt wird von der Diagnostica keinesfalls repräsentativ abgebildet. Denn während laut Schorr (1995) über 70 Prozent der in der diagnostischen Praxis eingesetzten Verfahren Interviews und Verhaltensbeobachtungen sind, widmet sich die Diagnostica ganz überwiegend den in der Praxis quantitativ eher unbedeutenden Fragebogen und Tests. Selbst in dieser Domäne, als Informationsquelle über Tests, wird die Diagnostica laut Steck (1997) aber nur von 7 Prozent der Praktiker genutzt.

Bei allen genannten Initiativen sollte die DGPs mit dem BdP zusammen arbeiten. Erste Schritte in die hier skizzierte Richtung wurden mittlerweile unternommen. Das Testkuratorium befasst sich mit den in den Vorschlägen eins und zwei thematisierten Fragen der Weiterbildung, Prüfung und Zertifizierung.

Literatur

- Amelang, M. (1999). Rechenschaftsbericht des Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 50, 40–58.
- American Educational Research Association, American Psychological Association & National Council on Measurement in Education (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- Bartram, D. (1996). Test Qualifications and Test Use in the UK: The Competence Approach. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 62–71.
- Bartram, D. (2001). Guidelines for Test Users: A Review of National and International Initiatives. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 173–186.
- Berufsverband Deutscher Psychologen (1980). *Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*. Bonn: BdP.
- Davidson, G. (1997). The ethical Use of Psychological Tests: Australia. *European Journal of Psychological Assessment*, 13, 132–139.
- Deutsch, E. (1997). Haftungserhebliche Standards. *Juristische Zeitung*, 1030–1033.
- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Evers, A. (1996). Regulations Concerning Test Qualifications and Test Use in the Netherlands. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 153–159.
- Evers, A. (2001). Improving Test Quality in the Netherlands: Results of 18 years of Test Ratings. *International Journal of Testing*, 1, 137–153.
- Fernández-Ballesteros, R., De Bruyn, E. E. J., Godoy, A., Hornke, L. F., Ter Laak, J. Vizcarro, C., Westhoff, K., Westmeyer, H. & Zaccagnini, J. L. (2001). Guidelines for the Assessment Process (GAP): A proposal for Discussion. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 187–200.
- Fisseni, H. & Fennekels, G. P. (1995). *Das Assessment-Center*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Franke, J. (1969). Eine Konzeption zum systematischen Aufbau von Eignungsuntersuchungen. *Psychologische Beiträge*, 11, 390–405.
- Häcker, H., Leutner, D. & Amelang, M. (1998). *Standards für pädagogisches und psychologisches Testen*. Göttingen: Hogrefe.
- Hambleton, R. J. (1994). Guidelines for adapting educational and psychological tests. *European Journal of Psychological Assessment*, 10, 229–244.
- Hilke, R. (in Druck). Qualitätsmanagement im psychologischen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit. In L. F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilung auf dem Prüfstand. DIN 33430*. Heidelberg: Spektrum Verlag.
- Hornke, L. F. & Winterfeld, U. (Hrsg.). (in Druck). *Eignungsbeurteilung auf dem Prüfstand. DIN 33430*. Heidelberg: Spektrum Verlag.
- Jäger, R. S. (2001). Zur Notwendigkeit von Qualitätssicherungs- und Qualitätskontrollmaßnahmen in der Psychologischen Diagnostik. In J. F. Beckmann & P. Y. Herzberg (Hrsg.), *Dynamik im Testen* (S. 83–93). Landau: Verlag für empirische Pädagogik.
- Plake, B. S. & Impara, J. C. (2001). *The fourteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NB: The Buros Institute of Mental Measurement.
- Puzicha, K. (1997). *Neue Wege in der Personalpsychologie*. Arbeitsbericht Nr. 1 / 1997 des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr. Bonn: Bundesministerium der Verteidigung P II 4.
- Schorr, A. (1995). Stand und Perspektiven diagnostischer Verfahren in der Praxis. Ergebnisse einer repräsentativen Befragung westdeutscher Psychologen. *Diagnostica*, 41, 3–20.
- Silbereisen, R. (2003). Rechenschaftsbericht des Präsidenten der Deutschen Gesellschaft für Psychologie. *Psychologische Rundschau*, 54, 41–53.
- Steck, P. (1997). Psychologische Testverfahren in der Praxis. Ergebnisse einer Umfrage unter Testanwendern. *Diagnostica*, 43, 267–284.
- Testkuratorium der Föderation deutscher Psychologenverbände. (1986). Mitteilung: Beschreibung der einzelnen Kriterien für die Testbeurteilung. *Diagnostica*, 32, 358–360.
- Turner, S. M., DeMers, S.T., Fox, H. R. & Reed, G. M. (2001). APA's Guidelines for Test User Qualifications. An executive Summary. *American Psychologist*, 56, 1099–1113.
- Wottawa, H. & Oenning, S. (2002). Von der Anforderungsanalyse zur Eignungsbeurteilung: Wie praktikabel ist die neue DIN 33430 bei der Bewerberauswahl? *Wirtschaftspsychologie*, 4, 43–56.

Dr. Martin Kersting und
Prof. Dr. Lutz F. Hornke

Institut für Psychologie der RWTH Aachen
52056 Aachen
E-Mail: Kersting@psych.rwth-aachen.de
E-Mail: lutz.hornke@psych.rwth-aachen.de

Kommentare

Hannelore Weber

1. Vizepräsidentin der DGPs

„Angesichts der möglichen schädlichen Entwicklungen ... ist eine Einigung darüber, was man *nicht* tun will, unzureichend“, so Martin Kersting und Lutz Hornke in ihrer Reaktion auf eine frühere Aussage des Vorstandes der DGPs, kein finanzielles Engagement in Form einer eigenen Agenturgründung einzugehen. Touché! In der Tat ist der Prozess, der mit der DIN 33430 in Gang gesetzt wurde, zu folgenreich für die Psychologie, als dass die DGPs nichts tun könnte. Die zitierte Aussage bezog sich allein auf *kommerzielle* Engagements, die der DGPs angesichts ihres Status als gemeinnütziger Verein nicht erlaubt sind. Solange dieser Status bestehen bleibt – auch darüber können und müssen wir vielleicht in den nächsten Jahren in der DGPs diskutieren – bleibt es uns untersagt, Profitorientierte Institutionen zu gründen.

Das schließt aber keinesfalls aus, dass die DGPs die notwendigen Prozesse der Zertifizierung und der Akkreditierung von Zertifizierern nachhaltig unterstützt und fördert. Es steht außer Frage, dass die DGPs als zuständige wissenschaftliche Fachgesellschaft Einfluss auf die Zertifizierung und Akkreditierung nehmen muss, damit die mit der DIN 33430 intendierte Qualitätssicherung auch in die Praxis umgesetzt wird. So haben wir das Testkuratorium mit der Aufgabe betraut, die Konsequenzen aus der DIN 33430 zu diskutieren und Vorschläge zu erarbeiten, in welcher Form die DGPs sich engagieren kann. Wir begrüßen zudem, dass auf der Ebene der vorrangig betroffenen Fachgruppen, der Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik sowie der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie, gemeinsam mit Vertretern des BDP und betroffenen Verbänden eine lebhafte Diskussion über Weiterbildung, Zertifizierung und Akkreditierung in Gang gesetzt wurde. Wir sind den beteiligten Kollegen und Kolleginnen für ihre Initiativen und ihr Engagement sehr dankbar und können nur versichern, dass wir offen sind für alle Maßnahmen und Strukturen, die mit dem Status unserer Gesellschaft vereinbar sind.

Die DIN 33430 und ihre Folgen bergen jedoch einen besonderen Sprengstoff, der in den anderen Gebieten, in denen bereits unter dem Dach der Föderation die Akkreditierung von Weiterbildung und Zertifizierung erfolgt, in dieser Form nicht enthalten war. Wie Martin Kersting und Lutz Hornke in notwendiger Anerkennung der Realität betonen, wird die überwiegende Mehrzahl aller eignungsdiagnostischen Entscheidungen von Nichtpsychologen getroffen. Welche Konsequenzen entstehen daraus für die Weiterbildung und Zertifizierung? Sollte die postgraduale Weiterbildung offen sein für alle? Buchstäblich alle? Sind vor der DIN 33430 alle gleich? Die DIN 33430 ist anspruchsvoll, der Psychologie zur Freude (und hoffentlich auch zum Gewinn), denn sonst würde sie auch ihrem An-

spruch auf Qualitätssicherung nicht gerecht. Es ist aber kaum vorstellbar, dass Nichtpsychologen beliebiger Provenienz die vorausgesetzten Kenntnisse etwa in Testtheorie in kurzer Zeit erwerben können. So wage ich auch zu bezweifeln, das nur nebenbei, ob es gelingen kann, die Bewertungskategorien für diagnostische Verfahren für Nichtpsychologen vollständig verständlich zu machen.

Für die Diplom-Psychologen und Diplom-Psychologinnen hingegen droht die Wiederholung des aus der Weiterbildung zum Psychologischen Psychotherapeuten vertrauten Problems: Mit Abschluss ihres Studiums und ihrer Ausbildung in Psychologischer Diagnostik verfügen sie über die in der DIN 33430 geforderten Kenntnisse – eine entsprechende Ausbildung vorausgesetzt. Es wäre völlig unangemessen (wenn auch für die kommerziellen Weiterbildungsinstitute überaus lukrativ), sie in eine unter Umständen unmittelbar an das Studium anschließende Weiterbildung zu zwingen. Damit würde dem Studium der Psychologie und speziell der Psychologischen Diagnostik ein Bärendienst erwiesen, da ihr Status innerhalb des Studiums dramatisch verfallen und auf die postgraduale Weiterbildung verlagert würde. Das kann und darf nicht geschehen. Wir werden einer solchen Entwertung des Studiums der Psychologie auf keinen Fall zustimmen.

Zudem gilt es zwischen verschiedenen Formen und Funktionen der Weiterbildung zu unterscheiden. Die schnelle Verfallszeit für das im Studium erworbene Wissen, auf die Martin Kersting und Lutz Hornke eindringlich verweisen, gebietet in der Tat lebenslange Auffrischkurse für Psychologen und Psychologinnen. Das gilt selbstverständlich nicht nur für die Eignungsdiagnostik. Mit der DIN 33430 und einer Zertifizierung gemäß DIN 33430 ist aber dieses Problem nicht gelöst. Auch hier verfällt das zu einem bestimmten Zeitpunkt erworbene und zertifizierte Wissen ebenso rapide. Zumindest in dieser Hinsicht sind Psychologen und Nichtpsychologen fraglos gleich.

All diese Fragen und Probleme sind jedoch nicht als Argumente dafür gedacht, wie es Martin Kersting und Lutz Hornke zu befürchten scheinen, dass sich der Vorstand der DGPs angesichts der möglicherweise zu schluckenden Kröten vornehm zurück halten wird. Der Vorstand der DGPs ist allen Beteiligten an der Erstellung der DIN 33430 und den Kollegen und Kolleginnen, die bereits jetzt und in naher Zukunft mit den Konsequenzen beschäftigt sein werden, in hohem Maße dankbar. Auch für die weitere Entwicklung brauchen wir ihre Expertise; wir brauchen darüber hinaus eine Gründerstimmung an den Psychologischen Instituten, die sich bietenden Chancen für die postgraduale Weiterbildung in Psychologischer Diagnostik zu ergreifen.

Anschrift: Prof. Dr. Hannelore Weber, Institut für Psychologie, Universität Greifswald, Franz-Mehring-Str. 47, 17487 Greifswald, E-Mail: vize1-praesident@dgps.de.

Heinz Schuler

Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie

In systematischer Weise referieren Kersting und Hornke die wichtigsten Regelungsaussagen der DIN 33430 und stellen sie in den Kontext anderer Regelungsbemühungen durch Fachverbände. Auch mir scheint daran die Bestrebung wesentlich, „Richtlinien- und Qualifizierungsansätze zu vereinen“, wie Kersting und Hornke in der Terminologie ihrer Klassifikation betonen. Auch in den meisten übrigen Punkten sagen mir Inhalt und Darstellungsweise dieses Diskussionsbeitrags sehr zu, und ich meine, dass damit auch die Interessen der Fachgruppe Arbeits- und Organisationspsychologie (in der die Autoren ja selbst eine wichtige Rolle spielen) gut artikuliert sind.

Als einen Punkt, den ich gerne etwas anders akzentuieren würde als Kersting und Hornke, möchte ich die Frage berufsbezogener Eignungsbeurteilungen durch Nichtpsychologen herausgreifen, zumal diese Frage in Zusammenhang mit den Vorschlägen der Autoren für weiterführende Initiativen, namentlich für die Qualifizierung durch Fortbildung, steht.

Die Berufseignungsdiagnostik ist ein wissenschaftlich anspruchsvolles Fachgebiet und ein interessantes Arbeitsfeld. Es ist deshalb verständlich, dass Psychologen lange Zeit darauf bestanden haben, diagnostische Aufgaben dem eigenen Berufsstand vorzubehalten. Ihnen dafür „berufsständische Egoisten“ vorzuwerfen, verkennt, dass die Verknüpfung von Klientenschutz, Ausbildungsordnung und Standesinteressen auch in anderen diagnoseintensiven Professionen zum essentiellen Berufsverständnis zählt. Allerdings waren beispielsweise Ärzte, Apotheker und Architekten erfolgreicher darin, Diagnoseaufgaben für ihren Berufsstand zu reklamieren.

Hierin liegt eine wichtige Quelle der DIN 33430, und zwar, kann man hinzufügen, eine in gewissem Maße selbstverschuldete. Sie wurzelt in der diagnosefeindlichen Haltung vieler Psychologen in den sechziger bis achtziger Jahren des vergangenen Jahrhunderts, die ihrerseits in einer einseitig situationistischen und sozialisationsgläubigen Ausrichtung eines Teils der öffentlichen Meinung ihr Rückgrat fand. In dieser Zeit wurde die Differentielle Psychologie in der Ausbildung vernachlässigt, und die Berufseignungsdiagnostik (als zusätzlich auch noch kapitalismusaffines Betätigungsfeld!) geriet wissenschaftlich ins Hintertreffen gegenüber angloamerikanischen Forschern. Andere Berufsgruppen, in erster Linie Betriebswirte, haben gern die Gelegenheit wahrgenommen, ihrerseits den Bedarf der Praxis an eignungsdiagnostischen Leistungen zu decken. Wie internationale Vergleiche erkennbar machen (z. B. Schuler, Frier & Kauffmann, 1993), haben Psychologen in Deutschland ihren Rückzug aus der Diagnostik eifriger betrieben als in anderen europäischen Ländern.

Auch der Siegeszug des Assessment Centers seit den achtziger Jahren ist kein Zufall. Diese Form der Eignungsdiagnose wurde nämlich hierzulande nicht von Psychologen propagiert, sondern von Betriebswirten, deshalb ist ihre psychometrisch unzulängliche Durchführung die Regel und nicht die Ausnahme – so konnte der „Arbeitskreis Assessment Center“ methodische Belanglosigkeiten zum Credo erheben und die validitätsschädliche Beschränkung auf „Übungen“, die direkte Verhaltensbeobachtungen ermöglichen, in weiten Kreisen durchsetzen. Der Verlust des Terrains ging mit der Aufweichung methodischer Standards Hand in Hand.

Anlässlich des Hohenheimer Eignungsdiagnostikkongresses 1991 (Schuler & Funke, 1991) war es an der Zeit, zum geordneten Rückzug zu blasen. In einer Podiumsdiskussion (Troost, 1992) wurde erkennbar, dass der Standpunkt, wenn das Diagnosemonopol der Psychologen nicht aufrechtzuerhalten ist, sollte man darauf verzichten und stattdessen für die erforderlichen Qualifikationsvoraussetzungen sorgen (Wottawa, 1990), unter A&O-Psychologen zunehmend Konsens findet. Am vorläufigen Schlusspunkt der nachfolgend einsetzenden Aktivitäten steht nun die DIN 33430. Ihre Qualitätsmaßgabe richtet sich an Psychologen wie an alle übrigen Anbieter eignungsdiagnostischer Dienstleistungen. Für einschlägig arbeitende Psychologen enthält sie nichts Neues, aber sie erleichtert die Kommunikation mit den Auftraggebern und dürfte helfen, den fachlichen Vorsprung der Psychologen gegenüber Mitbewerbern erkennbar zu machen. Ob sie auch sehr hilfreich sein wird, den Entschlossenen unter den „Scharlatanen“ das Handwerk zu legen, ist zweifelhaft, liefert sie ihnen doch sogar Hinweise, mit welchen Qualitätssignalen sie ihre Angebote künftig aufwerten müssen. Dieser Personenkreis wird es künftig auch mit der Korrektheit seiner Evaluationsberichte weniger genau nehmen als verantwortungsbewusste Kollegen. Eine beliebte Möglichkeit ist z. B., aus einer Validität von $r = .50$ eine von $.60$ zu machen, indem man sich bei der Berechnung auf die beiden extremen Quartile der Verteilung beschränkt. Erkennbar für einen Testrezensenten würde das nur, wenn er die Testentwicklung bis auf die Rohdaten zurückverfolgte und alle Berechnungsschritte nachprüfte. Auch der Vertreter eines allgemeinen Persönlichkeits-tests auf obsoleter theoretischer Basis, der längere Zeit mit einer absurden Validität von $r = .70$ und mehr geworben hat, wird wohl für sich reklamieren, DIN-gemäß zu arbeiten.

Ein letztes Wort zur Fortbildung für alle: Wer wollte diesem Vorschlag widersprechen! Aber: Was den fachfremden Diagnostikern fehlt, ist gerade das, was Psychologen für die Diagnostik besonders qualifiziert, Kenntnisse der Methoden und der Differentiellen Psychologie. Die Psychologen ihrerseits kennen die Arbeitswelt oft nur aus Büchern und könnten von der pragmatischen Haltung ihrer außerfachlichen Konkurrenten lernen. Dafür ein gemeinsames Curriculum vorzusehen, stelle ich mir schwierig vor.

Literatur

- Schuler, H., Frier, D. & Kauffmann, M. (1993). *Personalauswahl im europäischen Vergleich*. Göttingen/Stuttgart: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. & Funke, U. (Hrsg.). (1991). *Eignungsdiagnostik in Forschung und Praxis*. Göttingen/Stuttgart: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.
- Trost, G. (1992). Handhabung von Tests ausschließlich durch Diplom-Psychologen? Ergebnisse einer Podiumsdiskussion. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 36, 144–146.
- Wottawa, H. (1990). Sachgerechter Schutz psychologischer Testverfahren für Eignungsuntersuchungen – ein Diskussionsbeitrag. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 34, 159–164.

Anschrift: Prof. Dr. Heinz Schuler, Lehrstuhl für Psychologie (540F), Institut für Sozialwissenschaften, Universität Hohenheim, 70593 Stuttgart, E-Mail: schuler@uni-hohenheim.de.

DOI: 10.1026//0033-3042.54.3.180

Gerhard Stemmler, Peter Borkenau und Manfred Schmitt

Fachgruppe Differentielle Psychologie, Persönlichkeitspsychologie und Psychologische Diagnostik

Es ist das Verdienst der Autoren, die oftmals verschlungenen Pfade der Bemühungen um Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung in der psychologischen Diagnostik kenntlich gemacht zu haben. In Umrissen wird ein Masterplan sichtbar, der das Qualitätsmanagement einzelner Bestandteile der psychologischen Diagnostik wie auch des diagnostischen Prozesses insgesamt umfasst.

Die DIN-Norm 33430 ist in zweierlei Hinsicht ein bemerkenswerter Baustein in einem solchen Qualitätsmanagement. Zum einen wegen ihres *Inhalts*, denn die DIN-Norm beschreibt fachliche Standards, die bei der entscheidungsorientierten, berufsbezogenen Eignungsbeurteilung angelegt werden sollen. Diese Standards umfassen neben den einzelnen Bestandteilen der diagnostischen Informationsgewinnung und ihrer Verknüpfung auch die Qualifikationsmerkmale der diagnostisch Tätigen („Auftragnehmer“ in der Diktion der DIN-Norm) und die sicher zu stellenden organisatorischen Abläufe. Zum anderen ist die DIN-Norm bemerkenswert wegen ihrer *politischen Dimension*, denn sie war in einem manchmal schwierigen Prozess der Konsensfindung zwischen den betroffenen Interessengruppen auszuhandeln. Dabei musste etwa die Fachgruppe DPPD mit ihrer Forderung zurückstecken, dass in der DIN-Norm auch die Regeln für die Überprüfung der Qualifikationsmerkmale von Auftragnehmern festzuschreiben seien, was einer Verwässerung der Standards in der Praxis vorbeugen sollte.

Diese Norm erfolgreich verhandelt zu haben ist ein Meilenstein, aber mitnichten ist damit ein Schlusspunkt

gesetzt. Wie die Autoren zu Recht betonen, sind nun „notwendige Initiativen“ gefordert. Damit auch die zukünftigen Entwicklungen auf dem sich nun strukturierenden Markt der Ausbildung und Zertifizierung von Auftragnehmern im Sinne bestmöglicher fachlicher Qualität beeinflusst werden, ist zum einen die nachhaltige Initiative der DGPs und ihrer Fachgruppen (insbesondere DPPD und A&O) gefragt. Zum anderen muss aber auch das Fach Psychologische Diagnostik initiativ werden, will es nicht die anstehenden Entwicklungen verschlafen. Nicht-Psychologen, die berufsbezogene Eignungsbeurteilungen durchführen, müssen im Sinne der DIN-Norm als Auftragnehmer ausgebildet werden. Wie umfangreich sollte und kann realistischerweise die Ausbildung von Nicht-Psychologen sein? Aber auch Diplompsychologen müssen sich postgradual weiterbilden. Gibt es hier für Psychologische Institute Chancen, solche Ausbildungsangebote erfolgreich zu platzieren? Was liegt näher, als schon während des Studiums die in der DIN-Norm geforderten Qualifikationsmerkmale im Fach Psychologische Diagnostik zu erwerben? An etlichen Psychologischen Instituten werden die Studierenden für diese Praxis ausgebildet: Anforderungsanalyse; begründete Auswahl der für die Anforderung am besten geeigneten diagnostischen Instrumente; systematische Verhaltensbeobachtung; gezielte Gesprächsführung und Entwicklung von Gesprächsleitfäden; Evaluation. Einige andere Institute geben ihren Studierenden allerdings einen Wettbewerbsnachteil mit auf den Weg, wenn sie diese Kompetenzen nicht vermitteln, sondern statt dessen auf spätere Praxiserfahrung verweisen.

Die gerade in Kraft getretene neue Rahmenordnung für die Diplomprüfung im Studiengang Psychologie wird allen Psychologischen Instituten im Laufe der kommenden Jahre die Ausarbeitung neuer Diplomprüfungsordnungen abverlangen. Hier eröffnet sich an jedem Institut die Chance, in einem modularisierten Curriculum zu sichern, was Kersting und Hornke nicht in ihre Betrachtungen einbezogen haben: die Qualität der Ausbildung in Psychologischer Diagnostik.

Anschrift: Prof. Dr. Gerhard Stemmler, Philipps-Universität, Fachbereich Psychologie, Gutenbergstr. 18, 35032 Marburg.

DOI: 10.1026//0033-3042.54.3.181 a

Thomas Fydrich, Birgit Kröner-Herwig und Brunna Tuschen

Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie

Die Autoren schränken ihre Ausführungen weitgehend auf die DIN 33430 ein, die sich auf diagnostische Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen bezieht. Dieser Kommentar weist auf ein Reihe

von Ansätzen und aktuellen Initiativen hin, die auch für den Bereich der Klinischen Psychologie und Psychotherapie besondere Bedeutung haben. Dabei werden im Wesentlichen vergleichbare Ziele wie unter DIN 33420 verfolgt, nämlich die Sicherung der Qualität psychologischer Diagnostik in einem wesentlichen Anwendungsbereich der Psychologie und damit auch um die Qualitätssicherung im Bereich psychotherapeutischer Intervention.

Qualitätssicherung in der Klinischen Psychologie und Psychotherapie begrenzt sich dabei nicht nur – vergleichbar mit den Hinweisen bei Kersting & Hornke für die Eignungsdiagnostik – auf die Entwicklung und Anwendung von Tests und anderen diagnostischen Verfahren (vor allem in der Psychotherapie). In der Literatur über Qualitätssicherung in der ambulanten und stationären Psychotherapie werden in weitgehender Übereinstimmung folgende drei Arten der Qualitätssicherung benannt: (1) Strukturqualität, (2) Prozessqualität und (3) Ergebnisqualität (vgl. z. B. Laireiter & Vogel, 1998). Unter Strukturqualität werden übergeordnete Merkmale der Versorgung, aber auch Merkmale der Ausbildung von Psychotherapeuten verstanden, die wesentlich auch Inhalte der diagnostischen Fertigkeiten und Kenntnisse umfassen. Maßnahmen zur Prozessqualität beinhalten unterschiedliche Formen „adaptiver Diagnostik“, d. h. dass Veränderungen im Verlauf einer psychotherapeutischen Behandlung erfasst und erkannt werden und ggf. einen korrekativen Einfluss auf die Behandlung haben sollten. Die Methoden der Ergebnisqualität in der Psychotherapie sind – zumindest bei den therapeutischen Ansätzen, die sich einer psychometrischen Diagnostik nicht verschließen – die Domäne, in der strukturierte oder standardisierte diagnostische Verfahren eingesetzt werden. Hinsichtlich der Eingangs- und Ergebnisdiagnostik gelten (a) die kategoriale Diagnostik der psychischen Störung, (b) die symptomorientierte Erfassung der psychischen Problematik und (c) die beziehungsorientierte Diagnostik als wesentliche Aufgaben- und Anwendungsbereiche (vgl. Fydrich, Laireiter, Saile & Engberding, 1996).

Seit dem Inkrafttreten des Psychotherapeutengesetzes im Jahre 1999 gibt es eine vom Gesundheitsministerium erlassene Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für Psychologische Psychotherapeuten sowie Kinder- und Jugendlichenpsychotherapeuten. Am Ende der akademischen Ausbildung steht eine staatliche Prüfung mit der Erteilung einer Approbation. Geregelt werden auch Ausbildungsteile, die die klinisch-psychologische Diagnostik umfassen. Eine Orientierung auf diagnostische Verfahren, deren Zuverlässigkeit und Gültigkeit hinreichend nachgewiesen ist und deren Bedeutung für die o. g. Stufen der QS hinreichend belegt ist, ist darin jedoch nicht enthalten. Die von der DGPs eingeführte Akkreditierung von staatlich anerkannten universitären Ausbildungseinrichtungen für Psychologische Psychotherapie und Kinder- und Jugendlichenpsychotherapie hat auch zum Ziel, einen Ausbildungsstandard zu gewährleisten, bei dem angehende Therapeuten in eine empirisch fundierte diagnostische Praxis eingeführt werden.

Bisher ist der Einsatz standardisierter oder strukturierter diagnostischer Verfahren in der psychotherapeutischen Praxis vor allem im ambulanten Bereich eher die Ausnahme als die Regel. Zwar gibt es in den so genannten „Psychotherapie-Richtlinien“ als auch in den entsprechenden Passagen des Sozialgesetzbuches Hinweise auf die Verpflichtung zur Qualitätssicherung in der Psychotherapie – diese sind jedoch so allgemein gehalten, dass sie kaum eine Handlungskonsequenz beinhalten. Im Gegenteil sind in der psychotherapeutischen Praxis erhebliche Vorbehalte gegen eine qualitätssichernde Diagnostik zu erkennen, zumal diese auch nicht angemessen vergütet wird. Im Bereich der ambulanten psychotherapeutischen Versorgung sind daher – zumindest in Form von Pilotprojekten – Maßnahmen zur psychometrisch fundierten Qualitätssicherung längst überfällig.

Hinsichtlich einer normgebenden Kraft dürfte in Zukunft den schon existierenden und sich neu konstituierenden Psychotherapeutenkammern auf Länder- und Bundesebene eine bedeutsame Rolle zukommen, da es zur gesetzlich benannten Aufgabe der Kammern gehört, Maßnahmen der Qualitätssicherung für ihre Mitglieder festzulegen. Hier wird es auch notwendig sein, eine zumindest minimale, verbindliche Regelung für die laufende Fortbildung aller Professionellen im Bereich der Diagnostik und Psychotherapie zu schaffen. Da es sich hier sicherlich nur um Minimalstandards handeln kann, würde es auch die Fachgruppe Klinische Psychologie begrüßen, wenn die DGPs aktiv und unter Einsatz von Mitteln eine zentrale Rolle in der Entwicklung und Etablierung von Qualitätssicherungsstandards spielt. Kersting und Hornke sprechen dies in ihrer Idee eines Psycho-Diagnostischen Zentrums an.

Ein weiterer Gesichtspunkt des Artikels soll noch aufgegriffen werden. Die Autoren propagieren aus gut verständlichen Gründen die Einbeziehung nicht psychologischer Berufsgruppen in Qualifizierungs- und Zertifizierungsmaßnahmen. Dies kann für den Bereich der klinisch-psychologischen Diagnostik jedoch nur sehr eingeschränkt empfohlen werden. Möglicherweise könnte der Einsatz von Screeningverfahren für psychische Störungen in Arztpraxen sinnvoll sein, um Fehlindikationen für rein somatische Therapien zu vermeiden.

Aktuelle Themen, die über die Diagnostik hinaus die Arbeitsbereiche der Klinischen Psychologie und Psychotherapie bestimmen, umfassen die empirisch validierten psychotherapeutischen Behandlungen (entspricht etwa der Idee der „evidenzbasierten Medizin“ bzw. Psychotherapie; vgl. hierzu Chambless & Hollon, 1998; Chambless & Ollendick, 2000; Wissenschaftlicher Beirat Psychotherapie, 2000), der Diskussion um die Implementierung klinisch-psychologischer Maßnahmen nach den Mustern von „Disease Management Programmen (DMP)“ sowie die Diskussion um Leitlinien der Psychotherapie.

Die Fachgruppe Klinische Psychologie und Psychotherapie hat zwei Arbeitsgruppen zu den Themen „Qualitätssicherung in der Psychotherapie“ und „Leitlinien der Psychotherapie“ eingerichtet. Eine aktive Mitarbeit von

weiteren Mitgliedern der DGPs und eine Vernetzung mit den Psychotherapeutenkammern sowie anderen Gremien und Verbänden ist dabei unbedingt notwendig.

Literatur

- Chambless, D. L. & Hollon, S. D. (1998). Defining empirically supported therapies. *Journal of Consulting and Clinical Psychology, 66*, 7–18.
- Chambless, D. L. & Ollendick, T. H. (2000). Empirically supported psychological interventions: Controversies and evidence. *Annual Review of Psychology, 52*, 685–716.
- Fydrich, T., Laireiter, A. R., Saile, H. & Engberding, M. (1996). Diagnostik und Evaluation in der Psychotherapie: Empfehlungen zur Standardisierung. *Zeitschrift für Klinische Psychologie, 25*, 161–168.
- Laireiter, A. R. & Vogel, H. (Eds.). (1998). *Qualitätssicherung in der Psychotherapie und psychosozialen Versorgung*. Tübingen: Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie.
- Wissenschaftlicher Beirat Psychotherapie (2000). Mindestanforderungen für die Begutachtung von Wirksamkeitsstudien im Bereich der Psychotherapie. Verfügbar unter: www.wbpsychotherapie.de [15. 05. 2003].

Anschrift: Prof. Dr. Thomas Fydrich, Zentrum für Psychologische Psychotherapie, Psychologisches Institut der Universität, Hauptstr. 51, 69117 Heidelberg.

DOI: 10.1026/0033-3042.54.3.181b

Carola Brücher-Albers

Vizepräsidentin des BDP

Längst überfällig ist die Zusammenschau von Kersting und Hornke die Entwicklung der DIN 33430 betreffend und ihrer Relevanz für die Fortentwicklung von Berufspraxis und wissenschaftlicher Begründung dieser Praxis. Längst überfällig ist der Verweis auf den lange vernachlässigten Prozesscharakter diagnostischer Vorgehensweisen in der Berufspraxis. Längst überfällig ist auch der Hinweis, dass psychologisch-diagnostische Verfahren vor allem im westlichen Ausland nicht nur von Berufspsychologen eingesetzt werden. Die Autoren greifen zentrale Punkte einer spannenden Debatte zwischen Wissenschaft und Praxis auf, die bisher in Deutschland kein Forum gefunden hat.

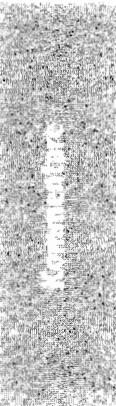
Es ist deshalb die vor allem in Deutschland vertretene Ansicht zu reflektieren, ob aus der wissenschaftlichen Begründung der psychodiagnostischen Praxis in der Psychologie die diagnostische Anwendungskompetenz allein den Psychologen zugeschrieben werden kann oder ob – gleichsam wie aus einem Steinbruch – Wissensbestandteile und Handlungsmodule der diagnostischen Psychologie herausgebrochen und in berufliches Handeln anderer Berufsgruppen integriert werden können. Die Länder, in denen dies bereits praktiziert wird, sind von den Autoren erwähnt. Im Bereich der Personalauswahl und -platzierung teilt sich die Psychologie das Aufgabenfeld von Anfang an mit anderen Personalfachleuten, die z. B. aus

kaufmännischen oder juristischen Ausbildungsberufen stammen.

Worin aber unterscheiden sich Personalfachleute, die Psychologie studiert haben und jene, die aus anderen beruflichen Qualifikationen stammen, wenn sie Personalauslese betreiben? Auf einen ersten Blick scheint es so zu sein, dass die in der akademischen Psychologie-Ausbildung vermittelten diagnostischen Kompetenzen auf eine Technologiefremden jederzeit übertragen werden kann. Auf einen zweiten Blick hin weiß zumindest jeder Berufspraktiker seit Kaminski und anderer Autoren aus jener Phase der Wissenschaftsentwicklung, dass er sich bei jeder diagnostischen Aufgabenstellung in einem Prozess der Urteilsbildung befindet und noch dazu in diesem Prozess den Fallstricken einer sozialpsychologisch begründeten Wahrnehmungsunsicherheit ausgesetzt ist. Erst das Steuern und Beherrschen des psychodiagnostischen Prozesses im Kontext des wissenschaftlichen Bezugsrahmens, der nur dem akademisch gebildeten Psychologen bewusst sein kann, lässt die wissenschaftsgebundene Arbeit von Psychologen sich abheben von der diagnostisch-technologischen Kompetenz des Berufsfremden, der an das Regel- und Normennetz des Faches nicht gebunden ist.

Als Lösung bieten Kersting und Hornke an, eine Qualifizierungsstrategie für Anwender der Norm in Abhebung ihrer jeweiligen fachlichen Herkunft zu entwickeln. Dies kann von Seiten des BDP nur unterstützt werden. Es muss aber auch die Frage gestattet sein, warum in Zukunft eine wegweisende zentrale Arbeits-Norm, wie die DIN und die zugrundeliegende „Philosophie“ (d. h. der fachlich-theoretische Bezugsrahmen) nicht bereits im Psychologie-Studium vermittelt werden sollen.

Wer aber kann bzw. sollte nun die DIN Norm in der eigenen Arbeit einsetzen? Die DIN 33430 wurde, wie die Autoren zu Recht erwähnen, vom BDP initiiert, weil Mitte der 90er Jahre spürbar wurde, dass diagnostische Verfahren durch ihre Auswertungskriterien immer leichter von Berufsfremden einsetzbar waren, ohne dass diese den Bezugsrahmen für ihren Einsatz sowie die damit verbundenen Begrenzungen kennen müssen. Hier haben die Arbeiten an der Norm Erkenntnisse gebracht, die nun dankenswerter Weise von den Autoren der fachinternen Öffentlichkeit vorgestellt werden. Die Norm kann von jeder Personalfachkraft angewendet werden, die glaubt, für die Anwendung geschult zu sein und die erforderliche Kompetenz zu besitzen. Wer jedoch bei sich Wissens- oder Handlungslücken erkennt, ist eingeladen, sich gemäß den Vorgaben der Norm schulen zu lassen. Die Norm muss aber vor allem von Auftraggebern (Betrieben, Institutionen, Personalverantwortlichen) umgesetzt werden, wenn man sie gemäß ihrer primären Zielrichtung beachten will. Die Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen sollte ein konzeptionelles Angebot für die Lizenzierung von einzelnen Anwendern und die Zertifizierung von Auftraggebern gleichermaßen entwickeln. Die Deutungshoheit für die Norm und die Weiterentwicklung im europäischen Raum kann sicherlich nur im Dialog zwischen Berufspraktikern und Wissenschaftlern erfolgen.



Anschrift: Dipl.-Psych. Carola Brücher-Albers, Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V., Vorstandssekretariat, Glinkastr. 5–7, 10117 Berlin, bruecher-albers@bdp-verband.org.

DOI: 10.1026//0033-3042.54.3.183

Volker Klein–Moddenborg und Ina Voigt

Deutsche Gesellschaft für Personalwesen

Angesichts absehbarer Entwicklungen am Arbeitsmarkt sind passgenaue und bedarfsgerechte Personalentscheidungen notwendiger denn je. Diese setzen geeignete Verfahren der Eignungsfeststellung ebenso voraus wie qualifizierte Verfahrensanwender.

Die DIN 33430 beschreibt nun seit Juni 2002 Qualitätsstandards für Personalauswahlverfahren bzw. für Eignungsbeurteilungen im Rahmen von Personalauswahl und Potentialfeststellung. Ebenso werden Anforderungen hinsichtlich Qualifikation und Kompetenz der Personen, die in eben solche Verfahren involviert sind, definiert.

Neu an diesen Normen ist sicherlich nicht die Tatsache, dass Standards definiert werden, um die Qualität psychologischer Eignungsuntersuchungen zu sichern und zu verbessern (vgl. z. B. die Qualitätsstandards für Assessment-Center-Verfahren), sondern die Art. Die akademische Diskussion und Vorgabe von Kreuzvalidierung, Kriteriumsvalidität, Varianz, Reliabilität oder Rohwert ist für Praktiker nur von eingeschränktem Nutzen. Die im Bereich psychologischer Eignungsuntersuchungen und -beurteilungen Tätigen sind nicht ausschließlich fachakademisch ausgebildete Psychologen. Die Spannbreite der Kollegen/innen oder auch Konkurrenten/innen reicht von Betriebswirten bis hin zu Theologen.

Eignungsdiagnostik ist also keine Oase für Psychologen/innen und durch die Definition von Qualifizierungsanforderungen darf nicht der Eindruck einer Schutznorm für Diplompsychologen/innen entstehen. Qualifizierungs-

anforderungen müssen für alle gelten. Die Vorgabe von Standards durch Theoretiker darf weder zum Schutz einer bestimmten Berufsgruppe führen, noch zu einer kopflastigen Verwissenschaftlichung oder gar zu Schaffung eines grauen Zertifizierungsmarktes.

Qualität muss sich – einfach und pragmatisch ausgedrückt – lohnen. Die Frage der Praxis an die Theorie lautet also: wo ist der (wirtschaftliche) Vorteil normgerechter Personalauswahl? Hier gilt es zu verdeutlichen, dass DIN-gerechte Verfahren die Treffsicherheit einer Personalentscheidung erhöhen und sich damit unmittelbar „rechnen“ und dass für unternehmensinterne oder -externe Anbieter von Auswahlverfahren die Zertifizierung einen Wettbewerbsvorteil darstellt.

Die Bereitschaft zur Zertifizierung nach DIN 33430 – und damit auch die Dokumentierbarkeit nach außen – setzt voraus, dass der Praktiker nicht von anderen Praktikern, denen er auf dem Markt der Eignungsbeurteilungen als Mitbewerber begegnet, begutachtet und eingeschätzt wird. Des weiteren setzt sie ein Zertifizierungsverfahren voraus, bei dem Scharlatane nicht die gleiche Chance wie seriöse Anbieter haben. Zertifizierung und natürlich auch Beratung und Hilfestellung kann und darf daher nur von einer neutralen Institution wahrgenommen werden. Aus Sicht der Praxis sollte gerade die Wissenschaft diesen Service über die Formulierung von Qualitätsstandards und Qualifikationsanforderungen hinaus zusätzlich bzw. ergänzend anbieten, z. B. durch ein Einbringen in die Zertifizierung und/oder eine Kontrolle der Zertifizierung durch die DGPs.

Seriöse Anbieter haben sich immer schon mit Fragen der Qualitätssicherung in der Eignungsdiagnostik beschäftigt und werden die DIN 33430 begrüßen und mit Leben füllen. In Hinblick auf ein neutrales Zertifizierungsverfahren werfen wir den Ball jedoch noch einmal an die Wissenschaft zurück!

Anschrift: Ina Voigt, Leitende Psychologin der Deutschen Gesellschaft für Personalwesen e. V., Stammestr. 40 D, 30459 Hannover.

DOI: 10.1026//0033-3042.54.3.184