

27 Personalauswahl: Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte

von Martin Kersting und Ingo Püttner

Inhaltsübersicht

1 Einleitung und Überblick	842
2 Qualitätsstandards	842
2.1 Richtlinien	843
2.2 Beurteilungssysteme für Verfahren	845
2.3 Qualifizierung	846
3 Die DIN 33430	846
3.1 Inhalte der DIN 33430	846
3.2 Besonderheiten der DIN 33430	849
3.3 Qualifizierung zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430	849
3.4 Kritik an der DIN 33430	850
3.5 Vorzüge der DIN 33430	851
4 Rechtliche Aspekte	852
4.1 Eignungsbeurteilungen – ein rechtsfreier Raum?	852
4.2 Die rechtliche Zulässigkeit von Eignungsbeurteilungen	852
4.2.1 Das Persönlichkeitsrecht als rechtliche Grenze	852
4.2.2 Einwilligung und Aufklärungspflichten	853
4.3 Die rechtliche Bedeutung der DIN 33430	854
4.4 Die rechtliche Bedeutung sonstiger Qualitätsstandards	855
4.5 Die Mitbestimmung des Betriebsrats	856
4.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung	857
4.7 Beteiligungsrechte im öffentlichen Dienst	857
4.8 Der Umgang mit den Ergebnissen und Daten	858
Zusammenfassung	858
Weiterführende Literatur	859
Literatur	859

Rechtliche Rahmenbedingungen müssen. Qualitätsstandards können beachtet werden.

Qualitätssicherungsansätze lassen sich nach ihrem Ziel und den zur Zielerreichung eingesetzten Mitteln klassifizieren.

1 Einleitung und Überblick

In Deutschland werden pro Jahr ca. 30 bis 50 Millionen Personalentscheidungen gefällt (Wottawa & Oenning, 2002). Dabei wird der Rechtmäßigkeit, der Qualitätssicherung und der Wirtschaftlichkeit eine zunehmend große Bedeutung beigemessen. Die Personalauswahl muss rechtliche Vorgaben beachten, sie sollte Qualitätsstandards erfüllen und effizient (d. h. mit minimalen Kosten pro Leistung) funktionieren. Qualitätsstandards stellen operatives Hintergrundwissen und standardisierte Techniken (im Sinne normierter Handlungsanweisungen) bereit, ihre Beachtung trägt maßgeblich zu einer qualitativ hochwertigen und rechtlich einwandfreien Personalauswahl bei. Der Beitrag gibt einen Überblick über verschiedene nationale und internationale Qualitätsstandards und thematisiert einige für Deutschland zentrale rechtliche Fragen der Personalauswahl (z. B. rechtliche Zulässigkeit, Aufklärung, Einwilligung und Mitbestimmung). Ausführlicher besprochen wird die DIN 33430 (DIN, 2002) mit ihren „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“.

2 Qualitätsstandards

In Qualitätsstandards werden Regeln und Prinzipien formuliert, die zur Qualitätssicherung und -verbesserung beitragen. Für die Diagnostik und Personalauswahl relevante Qualitätsstandards wurden häufig von verschiedenen berufsständischen und wissenschaftlichen Vereinigungen der Psychologen formuliert, sie erfüllen auch (standes-)ethische Funktionen (siehe Schuler, 1991, S. 343; Schuler, 1996, S. 188ff.). Gleichwohl sind die inhaltlichen Aussagen arbeitsfeldbezogen und gelten für alle in diesem Arbeitsfeld tätigen Personen. Kersting und Hornke (2003) klassifizieren die verschiedenen Ansätze zur Qualitätssicherung nach den beiden Ordnungsgesichtspunkten Mittel und Ziel. Die Ansätze zielen (a) auf die Anwendungspraxis im Allgemeinen oder (b) auf die diagnostischen Verfahren (z. B. Tests) sowie (c) auf die Kompetenzen der diagnostisch Tätigen im Besonderen. Sie bedienen sich der Mittel (1) der Richtlinie, (2) des Beurteilungssystems und (3) der Qualifizierung (siehe Tabelle 1). Qualitätsstandards werden zumeist in Form von Richtlinien realisiert; es handelt sich um Richtlinien (1a) zur Prozessgestaltung, um (1b) Richtlinien zur Gestaltung von Informationen über Verfahren sowie zur Beurteilung von Verfahren sowie um (1c) Richtlinien, in denen die erforderlichen Kompetenzen der Anwender beschrieben werden. Dabei thematisieren die meisten Richtlinien mehrere der genannten Zielbereiche zugleich. Hinsichtlich der Verfahren finden sich (2b) vollständig ausgearbeitete Beurteilungssysteme, die über das Vorhandensein einer allgemeinen Richtlinie hinausgehen. Mit Bezug auf die Kompetenzen kann unterschieden werden, ob die Anforderungen an die diagnostisch Tätigen lediglich in Richtlinien festgehalten

Tabelle 1:

Klassifikation verschiedener Ansätze der Qualitätssicherung in der Personalauswahl

	Die Mittel beziehen sich auf ...		
	(a) Anwendung	(b) Verfahren	(c) Kompetenzen
(1) Richtlinien			
(2) Beurteilungssysteme			
(3) Qualifizierung			

werden oder ob darüber hinaus (3c) Curricula für Qualifizierungsmaßnahmen, Qualifizierungsangebote und/oder Prüfungs- und Zertifizierungsangebote existieren. Bei 2b und 3c handelt es sich um Konkretisierungen oder Umsetzungen von eher allgemein gehaltenen Richtlinien, auch wenn die einzelnen Konkretisierungen sich nicht explizit einer bestimmten Richtlinie zuordnen lassen.

2.1 Richtlinien

Die größte Verbreitung hat der Richtlinienansatz erlangt. Von zentraler Bedeutung sind die von verschiedenen US-amerikanischen Organisationen in Gemeinschaftsarbeit herausgegebenen „Standards für pädagogisches und psychologisches Testen“. Sie waren und sind Vorbild verschiedener nationaler (z. B. Australien, Davidson, 1997), internationaler (z. B. die Richtlinien der *International Test Commission* [ITC], 2000, siehe unten) und fachspezifischer (z. B. die Standards der Society for Industrial and Organizational Psychology [SIOP], 2003, siehe unten) Richtlinienwerke.

Die erste Ausgabe der „Standards“ erschien 1954; seit 1999 liegt die aktuellste, fünfte, überarbeitete Fassung vor (American Educational Research Association [AERA], 1999; Eignor, 2001). Von der 1985 publizierten vierten Fassung wurde 1998 eine deutschsprachige Ausgabe veröffentlicht (Häcker, Leutner und Amelang, 1998). Die 264 „Standards“ der aktuellen Auflage definieren Kriterien für die Anwendung und Evaluation von pädagogischen und psychologischen Tests und Testanwendungen. Dabei wird u. a. auf die Gütekriterien, die Fairness sowie auf spezielle Anwendungsfelder wie z. B. testbasierte Personalentscheidungen eingegangen (siehe das Beispiel in Kasten 1). Drei maßgebliche deutsche Testverlage haben sich in einer Vereinbarung mit den beiden deutschen psychologischen Berufsverbänden verpflichtet, sich bei der Konstruktion und Drucklegung von Tests an den „Standards“ zu orientieren (Häcker et al., 1998, S. VI).

Die „Standards“ sind das Vorbild für verschiedene Richtlinienwerke.

Kasten 1:

Beispiel aus den Standards for educational and psychological testing (AERA, 1999, S. 159)

Standard 14.6

Evidence of predictor-criterion relationships in a current local situation should not be inferred from a single previous validation study unless the previous study of the predictor-criterion relationship was done under favourable conditions (i.e., with a large sample size and a relevant criterion) and if the current situation corresponds closely to the previous situation.

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

Während sich die SIOP-Principles und die AERA-Standards auf die Anwendungspraxis und die Verfahren 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. In den entsprechenden Richtlinien werden die als notwendig erachteten Kompetenzen in Abhängigkeit vom Anwendungskontext differenziert beschrieben.

Häufig stehen die Verfahren (z. B. Tests) im Mittelpunkt der Richtlinien, in jüngster Zeit wird aber auch der Prozess einer entscheidungsorientierten Diagnostik insgesamt berücksichtigt (Fernández-Ballesteros et al., 2001). Ein erster Entwurf der entsprechenden *Richtlinien für den diagnostischen Pro-*

Die Internationalisierung des Testmarktes erfordert nationenübergreifende Richtlinien für die Testanwendung.

Die Berufsordnung für Psychologen betont die Pflicht zur gewissenhaften Berufsausübung.

Einige Richtlinien wurden speziell für die Assessment Center-Methode entwickelt.

zess der European Association of Psychological Assessment (EAPA) wurde als Diskussionsgrundlage veröffentlicht und ist mittlerweile auch auf Deutsch publiziert (Westhoff, Hornke & Westmeyer, 2003). Für jede Phase des diagnostischen Prozesses (z.B. Datensammlung, Interpretation) werden (unterschiedlich viele) Teilschritte formuliert, die zu 96 einzelnen Richtlinien führen.

Die Internationalisierung des Testmarktes erfordert nach Ansicht der ITC nationenübergreifende Richtlinien für die Testanwendung. Entsprechend hat die ITC die *International Guidelines for Test Use* erarbeitet (ITC, 2000), die auch bereits ins Deutsche übertragen wurden (siehe www.intestcom.org). Durch die explizite Berücksichtigung der Anwendungskontexte soll es möglich werden, gleichzeitig lokal heterogene Anforderungen und international homogene Standards zu erfüllen. Die Guidelines stellen hohe Anforderungen an den Testanwender und formulieren best-practice-Beispiele für alle diagnostischen Phasen. Im Anhang der Richtlinien wird ein Beispiel für eine Vereinbarung zwischen Testanwendern und den beurteilten Personen dargestellt.

Ebenfalls durch die Internationalisierung bedingt wird es immer häufiger notwendig, bereits vorhandene monolinguale bzw. monokulturelle Testformate an andere Sprach- und Kulturräume zu adaptieren. Dabei sind die – gleichfalls vom ITC erarbeiteten – *Guidelines for Test Translation and Adaptation* zu beachten (siehe z.B. Hambleton, 2001). Die Richtlinien empfehlen die Einbindung erfahrener Übersetzer und die Berücksichtigung der eventuell bestehenden „kulturellen Distanz“, die sich in Bereichen wie Sprache, Familienstruktur, Religion, Lebensstil und Wertekanon manifestieren kann.

Der vorliegende Beitrag wurde kurz vor der anstehenden Publikation der „*ITC International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing*“ verfasst. Diese beschäftigen sich mit der zunehmend an Bedeutung gewinnenden computer- und internetbasierten Testung und thematisieren hier u. a. Anforderungen an den Datenschutz, die technischen Voraussetzungen und die Frage der Verantwortlichkeiten für diese Art von Testungen (siehe auch Bartram & Hambleton, in press).

Innerhalb der von deutschen Organisationen herausgegebenen Richtlinien sind vor allem die vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e. V. (www.bdp-verband.org) herausgegebene *Berufsordnung für Psychologen* (BDP, 1989) sowie die von der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband der Psychologen (1980) herausgegebene „*Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*“ (BDP, 1980) zu nennen. Während die Berufsordnung für alle Anwendungsgebiete der Psychologie gilt und z.B. die Pflicht zur gewissenhaften Berufsausübung und das Bewusstsein der sozialen Verantwortung betont, zielen die genannten Grundsätze speziell auf die berufliche Eignungsbeurteilung. Sie fordern die Verwendung wissenschaftlicher, anforderungsorientierter und transparenter Verfahren und wenden sich gegen sachfremde Einflüsse bei Personalentscheidungen.

Speziell auf die Assessment Center-Methode zugeschnittene Richtlinien wurden im englischsprachigen Raum von der Task force on AC Guidelines (1989) und im deutschsprachigen Raum vom Arbeitskreis Assessment Center (AKAC) entwickelt. Die 1992 erstmals veröffentlichten deutschen „Standards der Assessment Center Technik“ (AKAC, 2004, siehe <http://www.arbeitskreis-ac.de>) liegen seit 2004 in der zweiten, überarbeiteten Auflage vor. Insgesamt werden neun Standards formuliert, die sich an dem Prozess der Assessment Center-Konstruktion und -Durchführung orientieren. Jeder Standard zielt auf einen Prozessabschnitt, beispielsweise auf die Arbeits- und Anforderungsanalyse, die Übungskonstruktion oder die Beobachterauswahl und -vorbereitung. Der Inhalt und die Nützlichkeit jedes einzelnen Standards wird erläutert. Anschließend werden Hinweise zur konkreten Umsetzung des Standards gegeben. Während die übrigen Richtlinien fast ausschließlich positiv formuliert sind, finden sich in den AKAC-Standards unter der Überschrift „Verstöße“ auch Beispiele für Vorgehensweisen, die dem jeweiligen Standard zuwiderhandeln. Diese Ergänzung um Negativbeispiele kann durchaus sinnvoll sein, da Verhalten durch die Darbietung positiver und negativer Modelle reguliert werden kann (siehe Kapitel 10).

Ein Beispiel für allgemeine Richtlinien zur Gestaltung von Informationen über Verfahren sowie zur Beurteilung von Verfahren sind die von der Föderation Deutscher Psychologenverbände (1986) herausgegebenen Kriterien für die Testbeurteilung. In Nordamerika wurde eine Vielzahl von Tests nach dem nordamerikanischen BUROS-System besprochen (siehe z. B. Plake & Impara, 2001; <http://www.unl.edu/buros>). Richtlinien kennzeichnen die zur Information und Beurteilung kritischen Bereiche und geben Beurteilungshinweise; im Gegensatz zu den Beurteilungssystemen (siehe unten, Abschnitt 2.2) fehlen in den Richtlinien aber eindeutige Bewertungsvorschriften. Reviews, die den oben genannten Kriterien für die Testbeurteilung folgen, lassen beispielsweise in der Regel eine klare abschließende Beurteilung des besprochenen Tests sowie eine eindeutige Anwendungsempfehlung vermissen. Der Übergang von einer Richtlinie zur Gestaltung von Informationen über Verfahren sowie zur Beurteilung von Verfahren hin zu einem vollständigen Beurteilungssystem (Abschnitt 2.2) ist aber fließend, zumal die Beurteilungssysteme in der Regel nicht deterministisch sind und Freiheitsgrade der Beurteilung vorsehen.

Organisationsspezifische Richtlinien haben u. a. die Bundesagentur für Arbeit (Hilke, 2004) und die Bundeswehr (Puzicha, 1997) erarbeitet. Darüber hinaus haben zahlreiche Verbände, wie z. B. die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Informationen und Leitfäden zur Personalauswahl herausgegeben, die qualitativ zumeist weit hinter den genannten Richtlinien zurückbleiben, sich in der Praxis aber einer großen Beliebtheit erfreuen.

2.2 Beurteilungssysteme für Verfahren

Mit der Etablierung von Systemen zur Beurteilung von diagnostischen Verfahren will man zur Qualitätssicherung beitragen, indem den Anwendern systematisch aufbereitete, sachgerechte Informationen über und nachvollziehbare Bewertungen von Verfahren zur Verfügung gestellt werden. Grundlage des Ansatzes sind formalisierte Systeme zur Verfahrensbeschreibung und -bewertung. Diese Systeme wurden bislang auf nationaler Ebene entwickelt. Eine vorbildliche Realisierung des Ansatzes findet sich z. B. in den Niederlanden. In der holländischen „*Documentation of Tests and Test Research*“ aus dem Jahr 2000 werden 372 nach dem sogenannten Cotan-System analysierte und eindeutig bewertete Tests dokumentiert (Evers, 2001).

Mittlerweile hat die European Federation of Psychologists Associations (EFPA) eine Initiative zur Entwicklung eines „*common set of European criteria for test reviews*“ gestartet (Bartram, 2001, S. 180). Dieser Ansatz weist Ähnlichkeiten mit dem niederländischen System auf. Das „*EFPA Review Model for the Description and Evaluation of Psychological Tests*“ ist im Internet verfügbar (<http://www.efpa.be>). Der vorliegende Entwurf des Systems sieht einerseits ein Formblatt zur Beschreibung und Bewertung der Verfahren vor und bietet andererseits den Reviewern eine ausführliche Instruktion, die eine einheitliche Bewertung sichern soll. Für alle Verfahrensmerkmale, die eine Bewertung erfahren, ist eine vierstufige Skala (von „inadequate“ to „excellent“) vorgesehen, außerdem kann die Bewertung ausbleiben, wenn das Bewertungsmerkmal nicht sinnvoll auf das Verfahren angewendet werden kann oder wenn keine (ausreichenden) Informationen zu dem Merkmal vorliegen. Fehlende Informationen führen – ebenso wie die Einstufung als „inadequate“ – im Fall von besonders relevanten Merkmalen allerdings dazu, dass von einer Anwendung des Verfahrens abgeraten wird. Für die einzelnen Bewertungsstufen gibt es eindeutige Vorgaben, beispielsweise werden die Kennwerte für die interne Konsistenz entsprechend ihrer Höhe klassifiziert, wobei die Einordnung aber je nach Anwendungszweck (Entscheidungen über Individuen oder Gruppen) strenger oder milder ausfällt. Das Review endet mit einer eindeutigen Bewertung des Verfahrens und einer Empfehlung zu seiner Anwendung. Obwohl das Gesamturteil sich nicht arithmetisch aus den Einzelurteilen herleitet, sollen definierte Mindestanfor-

Qualitätssicherung durch systematisch aufbereitete sachgerechte Informationen über und nachvollziehbare Bewertungen von Verfahren.

Die den Beurteilungssystemen zugrundeliegenden Kriterien müssen ausführlich und eindeutig operationalisiert sein.

Der Qualifizierungsansatz sieht eine handlungsorientierte Vermittlung der notwendigen Kenntnisse und Fertigkeiten sowie eine Zertifizierung der Qualifizierung vor.

derungen sicherstellen, dass problematischen Verfahren keine Empfehlung ausgesprochen wird.

2.3 Qualifizierung

Während Richtlinien die notwendigen Kompetenzen der für die Personalauswahl verantwortlichen Personen zumeist lediglich beschreiben, thematisiert der Qualifizierungsansatz auch den Erwerb, die Vermittlung sowie die Überprüfung/Zertifizierung der Kompetenzen und Fertigkeiten. Dabei kann zwischen der universitären und der postgradualen Qualifizierung unterschieden werden. Zur universitären Qualifizierung zählt die im Rahmen des Psychologiestudiums geleistete Ausbildung in Psychologischer Diagnostik. 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 Frage, ob und in welchem Ausmaß zusätzlich zu den Psychologen Angehörige anderer Berufsgruppen an berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen beteiligt werden sollten, ist in Deutschland umstritten. Der Streit darüber lässt sich bis in die Zeiten der Psychotechnik zurückverfolgen (Herrmann [1966, S. 263] verweist in diesem Kontext auf eine Publikation von Giese aus dem Jahre 1927) und hat bis heute nicht an Aktualität verloren (siehe Schuler, 1996, S. 195; 2003, S. 180). Die gesetzlich geregelte Schweigepflicht der Psychologen wirkt sich auf rechtlicher Ebene auf die Frage der Reichweite der Mitbestimmung aus (siehe unten, Abschnitt 4.5).

Ein Beispiel für postgraduale Qualifizierungsangebote geben die Niederlande, indem sich akademisch ausgebildete Psychologen mit psychodiagnostischem Tätigkeitsschwerpunkt von der Psychologengemeinschaft 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 Angehörige anderer Berufsgruppen angeboten. Der Erwerb des „Certificate of Competence in Occupational Testing“, das zur Zeit noch auf den Bereich der Betriebs- und Organisationspsychologie beschränkt ist, setzt den Besuch spezifischer Qualifizierungskurse 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.

Auch die Fortbildungen und Lizenzprüfungen zur DIN 33430 (siehe unten, Abschnitt 3.3) zählen zum Qualifizierungsansatz.

3 Die DIN 33430

Im Juni 2002 wurde die DIN 33430 verabschiedet, die „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ formuliert. Die 15 Seiten Text und sieben Seiten Glossar umfassende Norm ist im Beuth-Verlag publiziert (DIN, 2002), aber auch bei Kanning (2004) im vollständigen Wortlaut abgedruckt. Eine Erläuterung der Norm liefern beispielsweise Heyse und Kersting (2004) sowie Kersting und Heyse (2004).

3.1 Inhalte der DIN 33430

Gegenstand der DIN 33430 ist der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung, der als eine Einheit angesehen wird; die DIN 33430 ist eine Prozess- und

keine Produktnorm. Die Norm thematisiert daher nicht nur die Qualität von Verfahren (wie z. B. Tests), sondern sie umfasst auch Festlegungen und Leitsätze für deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen (DIN, 2002, S. 3 f.). Sie bezieht sich auf (1) die Planung von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen, (2) die Auswahl, Zusammenstellung, Durchführung und Auswertung von Verfahren sowie (3) die Interpretation der Verfahrensergebnisse und die Urteilsbildung. Außerdem formuliert sie (4) Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen. Für die genannten Bereiche werden Standards der zur Zielerreichung (Eignungsbeurteilung) erforderlichen Sorgfalt des Verhaltens und der Kenntniserwerbungs formuliert, wobei der jeweilige Auftrag und die Rahmenbedingungen simultan zu betrachten sind. Durch die Festlegungen und Leitsätze ergeben sich indirekt auch Hinweise für die sach- und fachgerechte Entwicklung von Verfahren. Unter Verfahren versteht die DIN 33430 „praxiserprobte und wissenschaftlich abgesicherte Erkenntnismittel, die in standardisierter Weise zur Eignungsbeurteilung eingesetzt werden“ (ebd., S. 23 f.) und nennt insbesondere Eignungsinterviews, biografische Fragebogen, berufsbezogene Persönlichkeitsfragebogen, Assessment Center, Arbeitsproben sowie Tests. Die isolierte Betrachtung eines Verfahrens erlaubt nur im negativen Falle Schlussfolgerungen auf die DIN-Konformität der gesamten Eignungsbeurteilung: Sofern ein Bereich (z. B. die Qualität der Verfahren oder der Verfahrenshinweise) den in der DIN 33430 formulierten Anforderungen nicht entspricht, kann auch die Eignungsbeurteilung insgesamt nicht dem Qualitätsstandard genügen. Umgekehrt sichert ein qualifiziertes Verfahren allein aber keine DIN-konforme Eignungsbeurteilung.

Eine berufliche Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 setzt eine sorgfältig durchgeführte Arbeits- und Anforderungsanalyse der Ausbildung, des Berufs oder der beruflichen Tätigkeit voraus. „Für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung dürfen nur solche Verfahren eingeplant werden, die nachweislich einen Bezug zu den Anforderungen haben.“ (DIN, 2002, S. 6). Außerdem müssen diese Verfahren für die jeweilige Eignungsbeurteilung qualifiziert sein. Qualitätskriterien sind Objektivität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit. Sofern für die Eignungsbeurteilung Verfahren eingesetzt werden, die den Vergleich mit Normwerten (im Sinne von Referenzkennwerten) vorsehen, kommt der Qualität der Normwerte ebenfalls Bedeutung zu. Sie müssen der Fragestellung und der Referenzgruppe der Kandidaten entsprechen (ebd., S. 8). Die Angemessenheit der Normwerte sowie der Kennwerte für die Zuverlässigkeit und Gültigkeit eines Verfahrens müssen spätestens alle acht Jahre überprüft werden.

Die DIN schreibt vor, dass für jedes Verfahren (also nicht nur für Tests, sondern z. B. auch für Eignungsinterviews oder Assessment Center) so genannte Verfahrenshinweise vorliegen und stellt in einem umfang- und detailreichen normativen Anhang hohe Anforderungen an die Gestaltung dieser Verfahrenshinweise. Sie müssen den Anwender in die Lage versetzen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäß anzuwenden.

Eine sorgfältige Planung der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung setzt nach DIN 33430 voraus, dass alle Aspekte der Durchführung und Auswertung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung sowie zur Interpretation der Ergebnisse vorab festgelegt und dokumentiert werden. Bei wiederholten Auswahlprogrammen sind diese Regeln spätestens alle drei Jahre zu überprüfen. Die Vorschriften der DIN 33430 gehen bis in Details, beispielsweise wird für Eignungsinterviews und Assessment-Center verlangt, dass 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. ä. umgegangen wird usw. Der gesamte Prozess der Eignungsbeurteilung ist so zu dokumentieren, dass die Eignungsbeurteilung nachvollzogen werden kann.

Eine Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 setzt nicht nur qualifizierte Verfahren, sondern auch kompetente Anwender für die Auswahl, Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren voraus. Die DIN 33430 unterscheidet zwischen dem Auftragnehmer einerseits und dem so genannten

Die DIN 33430 formuliert Standards der zur Zielerreichung (Eignungsbeurteilung) erforderlichen Qualität der Verfahren und deren Einsatz, der Sorgfalt des Verhaltens und der Kenntniserwerbungs.

Für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung eingeplante Verfahren müssen einen nachweislichen Bezug zu den in Frage stehenden berufsbezogenen Anforderungen aufweisen.

Für jedes Verfahren müssen Verfahrenshinweise vorliegen, die den Anwender in die Lage versetzen, das Verfahren kritisch zu bewerten und ordnungsgemäß anzuwenden.

Alle Aspekte der Durchführung und Auswertung der Verfahren sowie zur Interpretation der Ergebnisse müssen vorab festgelegt und dokumentiert werden.

Eine Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 setzt nicht nur qualifizierte Verfahren, sondern auch kompetente Anwender voraus.

Mitwirkenden andererseits. Als Auftragnehmer wird eine (organisationsinterne oder -externe) Person bezeichnet, die sich verpflichtet, für einen Auftraggeber eine berufsbezogene Eignungsbeurteilung im Sinne der DIN 33430 durchzuführen. Mitwirkende sind an der Eignungsbeurteilung beteiligt, z. B. als Assessoren im Assessment Center oder als Mitwirkende an Eignungsinterviews. Die Mitwirkenden stehen unter Anleitung, Fachaufsicht und Verantwortung des Auftragnehmers. Der Umfang der in der DIN 33430 geforderten Kenntnisse und angeleiteten Praxiserfahrungen variiert in Abhängigkeit von der Funktion, welche die Person im Rahmen der Eignungsbeurteilung wahrnimmt. Dabei werden drei, aufeinander aufbauende Funktionen unterschieden (siehe Abbildung 1). Personen, die als Auftragnehmer oder Mitwirkende an der Durchführung und Auswertung von Verhaltensbeobachtungen und -beurteilungen beteiligt sind, benötigen (1) Kenntnisse über Rahmenbedingungen von Verfahren zur mündlichen Informationsgewinnung, über einschlägige Evaluationen sowie über spezifizierte Bereiche aus dem Themenkontext Beobachtung und Beurteilung (z. B. Beobachtungseinheiten, Ratingverfahren, Beobachtungsfehler usw.). Ist man als Auftragnehmer oder Mitwirkender an Eignungsinterviews beteiligt, benötigt man zusätzlich (2) Kenntnisse zu den Themen (2a) Interviewklassifikationen, (2b) Handhabung von Interviewleitfäden, (2c) Frage- und Formulierungstechniken, (2d) interviewbezogene Beurteilungskriterien sowie (2e) Fragebereiche und ihre rechtliche Zulässigkeit. Der Auftragnehmer muss über die genannten Kenntnisse hinaus noch weitere Qualitätsanforderungen erfüllen, im Einzelnen werden u. a. (3) Kenntnisse zu (3a) Anforderungsanalysen (z. B. Methoden), (3b) Verfahren (z. B. Testtheorien, Gütekriterien) und (3c) zu Eignungsbeurteilungen (z. B. Geltungsbereiche) erwartet.

Mit den so genannten „Leitsätzen“, die keinen normativen Charakter haben, stellt die DIN 33430 weitere Hinweise für die Vorgehensweise bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen zur Verfügung. Für einzelne Bereiche

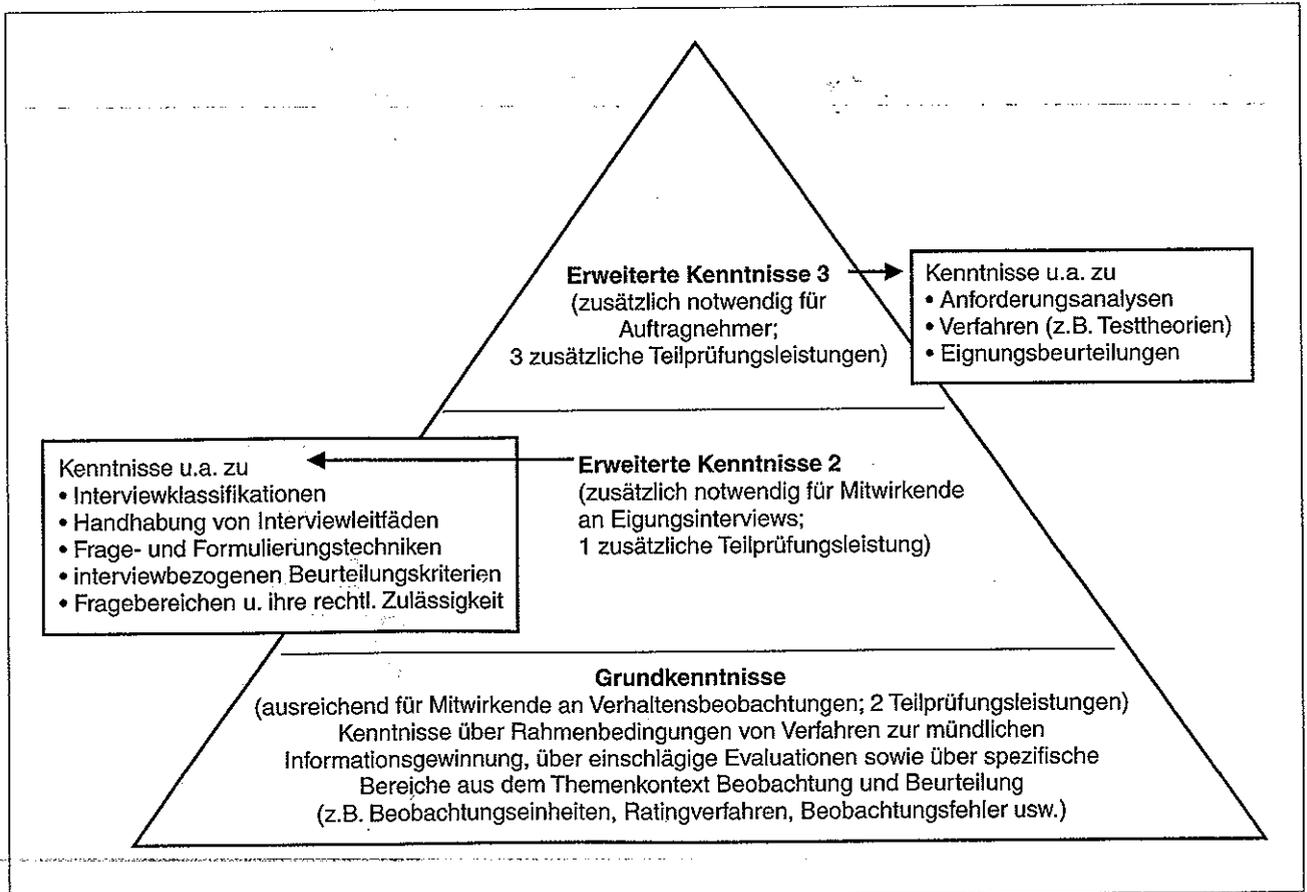


Abbildung 1: Qualitätsanforderungen der DIN 33430 an Auftragnehmer und Mitwirkende

wie z. B. die Anforderungsanalyse, die Vorauswahl und die Untersuchungssituation werden Vorgehensweisen beschrieben, die als best practice gelten können. Die DIN 33430 empfiehlt beispielsweise, die Kandidaten vorab über den Arbeitsplatz und über den Ablauf der Eignungsuntersuchung zu informieren.

3.2 Besonderheiten der DIN 33430

Mit der Norm sind die Voraussetzungen geschaffen, die bislang zumeist separat verfolgten Richtlinien- und Qualifizierungsansätze zu vereinen. Die DIN 33430 kann darüber hinaus als Ausgangsbasis für die Etablierung eines Systems zur Beurteilung von diagnostischen Verfahren genutzt werden.

Die weiter oben referierten bisherigen Qualitätsstandards wurden überwiegend von psychologischen Berufsverbänden verabschiedet und entfalteten bestenfalls bei den Mitgliedern dieser Gruppe ihre Wirkung. Angehörige anderer Berufsgruppen fühlten sich von Berufsstandesregeln für Psychologen überwiegend nicht angesprochen. Die DIN 33430 unterscheidet sich von diesen Ansätzen, indem sie *außerhalb* der psychologischen Berufsverbände formuliert wurde, sie setzt allen Verantwortlichen – ungeachtet ihrer Berufsgruppenzugehörigkeit – Standards. Sie ist multidisziplinär bestimmt und auf Interessen-Ausgleich von Expertengruppen und relevanten gesellschaftlichen Kräften ausgerichtet. Sie ist fachbezogen (nicht berufsständisch) und arbeitsfeldbezogen (nicht berufsgruppenorientiert).

Der formale Rahmen der DIN sorgt für die effiziente Verbreitung der formulierten Qualitäts- und Qualifikationsanforderungen. Einer DIN wohnt eine autoritative Wirkung inne, die eine berufsständisch formulierte Richtlinie nicht erlangen kann (zu ihrer rechtlichen Bedeutung siehe unten, Abschnitt 4.3). Wenn sie von relevanten Marktteilnehmern als Standard angesehen und akzeptiert wird, übt sie darüber hinaus auch in marktwirtschaftlicher Hinsicht Zwang aus.

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.

3.3 Qualifizierung zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

Es wird häufig darüber geklagt, dass Eignungsbeurteilungen von mangelhaft qualifizierten Personen durchgeführt werden. Durch Richtlinien, in denen die erforderlichen Kompetenzen der Anwender beschrieben werden, sowie durch den Qualifizierungsansatz sollte hier Abhilfe geschaffen werden (siehe oben). Mit der DIN 33430 sind die Qualitätsanforderungen an den Auftragnehmer und an die Mitwirkenden von berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen spezifiziert. Auf dieser Basis können Fortbildungen und Prüfungen angeboten werden. Die Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen hat im März 2004 eine Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430 erlassen (http://www.bdp-verband.org/bdp/politik/2004/40920_ordnung.pdf). Auftragnehmer und Mitwirkende können Fortbildungen besuchen, die in einer engen Theorie- und Praxisverzahnung die geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten (Qualitätsanforderungen) handlungsorientiert vermitteln. Für die Fortbildung sind sechs ein- bzw. zweitägige Module vorgesehen. Die Fortbildung für

Die DIN 33430 ist fachbezogen (nicht berufsständisch) und arbeitsfeldbezogen (nicht berufsgruppenorientiert).

DIN 33430 als Grundlage von Zertifizierungen im Rahmen der ISO 9000-Reihe.

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

Tabelle 2:

Anzahl und thematische Inhalte von Modulen zur Fortbildung nach DIN 33430 (Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen, 2004)

Modul	Inhalt	Zielgruppe	Tag(e)
1	Einführung in die DIN-Norm 33430	A, MV, ME	1
2	Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung	A, MV, ME	2
3	Eignungsinterviews	A, ME	2
4	Anforderungsanalyse, Konstrukte und Prozeduren der Eignungsbeurteilung	A	2
5	Psychometrische Grundlagen der Eignungsbeurteilung	A	1
6	Evaluation der Eignungsbeurteilung	A	2

¹A = Auftragnehmer, MV = Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen, ME Mitwirkende an Eignungsinterviews

Die für die Module definierten Kenntnisse und Fertigkeiten bilden die Grundlage zum Erwerb der Personenlizenz für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430. Lizenzen werden nach bestandener Lizenzprüfung ausgestellt. Es können drei Lizenzen erworben werden: (1) Lizenz A für Auftragnehmer, (2) Lizenz MV für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen und (3) Lizenz ME für Mitwirkende an Eignungsinterviews. Die Zulassung zur Lizenzprüfung ist nicht an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gebunden, der vorherige Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ist nicht vorgeschrieben. Allerdings müssen Personen, die eine Lizenz A anstreben, angeleitete Praxiserfahrungen nachweisen. Die gebührenpflichtige Prüfung für den erstmaligen Erwerb einer Lizenz setzt sich aus mehreren Teilprüfungsleistungen zusammen, die durch schriftliche Klausurarbeiten zu erbringen sind. Die Teilprüfungsleistungen entsprechen den in Tabelle 1 gelisteten Ausbildungsmodulen und Inhalten (siehe auch Abbildung 1): (1) Lizenz MV: die Inhalte der Module zur Fortbildung 1 und 2 (zwei Teilprüfungsleistungen), (2) Lizenz ME: die Inhalte der Module zur Fortbildung 1 bis 3 (drei Teilprüfungsleistungen) und (3) Lizenz A: die Inhalte der Module zur Fortbildung 1 bis 6 (sechs Teilprüfungsleistungen). Grundlage der Prüfungsfragen ist das vom Testkuratorium herausgegebene Buch „Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430“ (Westhoff et al., 2004). Die Gültigkeit der Lizenzen ist auf fünf Jahre befristet, die lizenzierten Personen werden in einem Register geführt. Für die Verlängerung einer bereits erworbenen Lizenz ist eine Verlängerungsprüfung erforderlich.

3.4 Kritik an der DIN 33430

Der Bundesverband der deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) befürchtet, dass durch die DIN 33430 die interne unternehmerische Handlungsfreiheit und die Flexibilität der Arbeitgeber eingeschränkt wird. Die DIN 33430 erzeugt – so die Sorge – einen erhöhten Aufwand an Bürokratie und Kosten (u. a. durch Personalbindung). Nach Ansicht des BDA haben sich die bislang eingesetzten Verfahren bewährt, so dass kein Bedarf für eine entsprechende Norm gesehen wird (Schmidt-Rudloff, 2002). Der Anwendungsbereich der als realitätsfremd empfundenen DIN 33430 wird als zu weitgehend angesehen, die gestellten Anforderungen seien „schlicht nicht umsetzbar“ (ebd.,

Drei Lizenzen: (1) A für Auftragnehmer, (2) MV für Mitwirkende an Verhaltensbeobachtungen und (3) ME für Mitwirkende an Eignungsinterviews.

Der BDA sieht kein Bedarf für die DIN 33430.

S. 10). Darüber hinaus werden die komplizierten Formulierungen, der Umfang der Norm, die hohen Dokumentationsanforderungen sowie der überbetonte Kandidatenschutz beklagt. Schließlich werden auch die Qualitätsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen als zu weitgehend zurückgewiesen. Mit ähnlichen Argumenten hat der Deutsche Städtetag die Norm kritisiert.

Innerhalb der Psychologenschaft wurden unterschiedliche Aspekte der DIN 33430 negativ bewertet. Einige akademisch tätige Psychologen beklagten, 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 der Nachweis definierter Kenntnisse und Erfahrungen verlangt, die Frage wie dieser Nachweis zu erbringen ist, bleibt in der DIN 33430 selbst aber ausgespart. Zahlreiche Praktiker bemängelten vor allem die unverbindlichen Formulierungen der DIN 33430. Die dissentierenden Psychologen wünschten sich beispielsweise die Festschreibung konkreter Mindestwerte für Gütekriterien wie Validität und Reliabilität.

Mittlerweile wurde versucht, einigen Kritikpunkten Abhilfe zu schaffen. Durch Kommentare zur DIN 33430 sowie Beispiele für DIN-konforme Eignungsbeurteilungen (Hornke & Winterfeld, 2004) sollen die Inhalte der DIN transparenter werden. Die Praktikabilität wird durch Checklisten zur DIN 33430 erhöht (siehe z. B. Hornke und Kersting, 2004). Ihre Anwendung ermöglicht es, mit einem ersten groben Screening die Qualität von Eignungsbeurteilungen zu bewerten und Verbesserungsbedarfe zu identifizieren. Durch die weiter oben dargestellte Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung wird der Erwerb und Nachweis definierter Kenntnisse und Erfahrungen im Sinne des Qualifizierungsansatzes geregelt.

Die Etablierung eines auf die DIN 33430 bezogenen seriösen Zertifizierungswesens für Organisationen steht noch aus. Wünschenswert ist auch der Ausbau der DIN 33430 zu einer internationalen Norm, wobei die rechtliche Bedeutung der DIN 33430 in Deutschland aber nicht geschwächt werden darf. Die Fort- und Weiterbildungsangebote sowie die Angebote zur Prüfung und Zertifizierung müssen umfassender werden. Psychologische Institute können sich durch entsprechende Angebote für Studierende sowie durch die Einrichtung berufsbegleitender Fort- und Weiterbildungen für Psychologen und Angehörige anderer Berufsgruppen profilieren. Alle Maßnahmen bedürfen der wissenschaftlichen Supervision. Die DIN 33430 sollte außerdem um ein Beurteilungssystem für diagnostische Verfahren ergänzt werden, so dass auf der Grundlage der DIN 33430 autoritative Reviews erstellt werden können, die mit klaren, auch für Angehörige anderer Berufsgruppen verständlichen abschließenden Bewertungen aufwarten. Benötigt wird außerdem ein Publikationsforum für anwendungsorientierte Arbeiten zur Eignungsbeurteilung nach DIN 33430.

3.5 Vorzüge der DIN 33430

Die DIN 33430 kann als Ausgangspunkt eines soliden Qualitätsmanagements in der Personalauswahl genutzt werden. Der so erreichbare hohe Standardisierungsgrad und die eindeutigen Regelungen der Vorgehensweisen, Zuständigkeiten und Verantwortungen begünstigen eine hohe Qualität, Praktikabilität und Wirtschaftlichkeit der Eignungsbeurteilung. Sofern die DIN 33430 zur Qualitätsverbesserung beiträgt, werden durch ihre Anwendung die Personalentscheidungen treff- und rechtssicherer, die Akzeptanz der Eignungsbeurteilungen im Besonderen und das Image der Organisation im Allgemeinen steigen. Notwendige, umfassende Aufklärungen und Vertragsvereinbarungen können durch den Hinweis auf die DIN 33430 abgekürzt werden. Die DIN 33430 ermöglicht eine Bewertung externer und interner Anbieter von Personaldienstleistungen. Zwar verlangt die DIN 33430 zahlreiche Dokumentationen, diese tragen aber zur Routinisierbarkeit der Prozesse bei. Die Dokumentationen ersparen außerdem Einarbeitungszeit und

Praktikabel: Die Anwendung von Checklisten zur DIN 33430.

Die Etablierung eines auf die DIN 33430 bezogenen seriösen Zertifizierungswesens für Organisationen steht noch aus.

Die DIN 33430 als Ausgangspunkt eines soliden Qualitätsmanagements in der Personalauswahl.

explizieren das in Organisationen implizit vorhandene Wissen, womit dieses Wissen vor dem Verlust (beispielsweise durch den Fortgang der Wissensträger) geschützt ist. Der Nutzen einer qualitativ hochwertigen Personalauswahl übertrifft allen Erfahrungen nach stets die Kosten (siehe Kapitel 26 sowie Kersting, 2004).

4 Rechtliche Aspekte

Von der Fülle rechtlicher Fragen, die sich bei der Anwendung von Erkenntnissen der Personalpsychologie stellen, sollen hier nur die Rechtsfragen im Zusammenhang mit Eignungsbeurteilungen und darauf gestützter Personalauswahl dargestellt werden. Diese Beschränkung ist nicht nur dem thematischen Zusammenhang mit den oben (siehe Abschnitt 2) dargestellten Qualitätsstandards geschuldet, sondern hat seinen Grund auch darin, dass die Personalauswahl rechtliche Fragen aus einem abgrenzbaren Gebiet, nämlich im Wesentlichen des Arbeits- und Dienstrechts, aufwirft, während die übrigen Themen der Personalpsychologie Verbindungen mit Rechtsfragen aus zahlreichen unterschiedlichen Teilbereichen des Rechts herstellen. Als Beispiele seien nur das Wettbewerbsrecht, Urheberrecht, internationale Privatrecht und das Unfallversicherungsrecht genannt.

4.1 Eignungsbeurteilungen – ein rechtsfreier Raum?

Die Zulässigkeit bestimmter Verfahren zur Feststellung beruflicher Eignung ist in Deutschland nicht gesetzlich geregelt. Bis jetzt ist dazu auch wenig Rechtsprechung bekannt geworden – hier wirkt sich die alte Erkenntnis aus: „Wo kein Kläger, da kein Richter“. Zudem werden die meisten Verfahren in der Arbeitgerichtsbarkeit in erster Instanz erledigt, und zwar häufig im Wege eines Vergleichs, so dass entsprechend wenig Urteile entstehen, die in der Fachpresse publiziert werden könnten. Das bedeutet aber nicht, dass es für den Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren keine rechtlichen Grenzen gibt. Mangels spezieller Regelungen ergeben sie sich aus den allgemeinen Gesetzen. In der Praxis fällt es Stellenbewerbern aber außerordentlich schwer, diesen Grenzen Geltung zu verschaffen: Viele kennen ihre Rechte kaum, zudem zahlt sich ein Beharren auf den eigenen Rechten meist nicht aus, da immer das Risiko besteht, vorzeitig aus dem Bewerberkreis auszuscheiden.

4.2 Die rechtliche Zulässigkeit von Eignungsbeurteilungen

4.2.1 Das Persönlichkeitsrecht als rechtliche Grenze

Das Interesse des Arbeitgebers beim Einsatz von Auswahlverfahren besteht darin, die Eignung des Stellenbewerbers für einen Arbeitsplatz möglichst umfassend zu ermitteln. Das Ziel des Arbeitgebers, auf diese Weise die bestmöglichen Mitarbeiter zu gewinnen, ist als Ausfluss der Berufsfreiheit (Art. 12 Grundgesetz [GG]) rechtlich anerkannt. Auf der anderen Seite steht das Bedürfnis des Bewerbers, nicht alle Einzelheiten seines Charakters und seiner Privat- und Intimsphäre preiszugeben – und dies vielleicht obendrein noch unbeabsichtigt, weil sich das eignungsdiagnostische Verfahren dem Laien nicht erschließt („Gläserner Mensch“). Davor schützt den Einzelnen das sog. allgemeine Persönlichkeitsrecht. Es beruht auf den verfassungsrechtlichen Grundrechten der Menschenwürde (Art. 1 Abs. 1 GG) und der freien Entfaltung der Persönlichkeit (Art. 2 Abs. 1 GG) und bewirkt den Schutz des Menschen vor unbefugter Ausforschung seiner inneren Struktu-

Dargestellt werden die Rechtsfragen im Zusammenhang mit Eignungsbeurteilungen.

Für den Einsatz eignungsdiagnostischer Verfahren gibt es rechtliche Grenzen.

Der Schutz des Persönlichkeitsrechts des Bewerbers ist gegen das Informationsinteresse des Arbeitgebers abzuwägen.

ren und Eigenschaften. Damit setzt das Persönlichkeitsrecht der Informationsgewinnung, insbesondere durch Anwendung konstruktorientierter Erhebungsverfahren, Grenzen (siehe Kapitel 5 im vorliegenden Band).

Die rechtliche Grenze zwischen zulässiger Eignungsfeststellung und verbotener Persönlichkeitsausforschung lässt sich nur ziehen, indem die Kollision zwischen arbeitgeberseitigem Informationsbedürfnis und Persönlichkeitschutz des Stellenbewerbers im Wege der Abwägung aufgelöst wird. Ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers an einer psychologischen Untersuchung hat das Bundesarbeitsgericht in einer Entscheidung aus dem Jahre 1964 bejaht, wenn er als Busunternehmer seiner Verantwortung gegenüber den Fahrgästen und sonstigen Verkehrsteilnehmern allein dadurch gerecht werden kann, dass er einen Busfahrer nur weiter beschäftigt, wenn er sicher sein kann, dass dieser den hohen Anforderungen an eine sichere Fahrweise gerecht wird (Bundesarbeitsgericht 13.02.1964, Arbeitsrechtliche Praxis Nr. 1 zu Art. 1 Grundgesetz). Allgemein lässt sich sagen, dass ausschließlich arbeitsplatzbezogene Merkmale des Arbeitnehmers erhoben werden dürfen (s. entsprechend 4.1 der DIN 33430 [DIN, 2002, S. 6]). Hingegen besteht für den Arbeitgeber kein berechtigtes Interesse, ein allgemeines Charakterbild des Bewerbers anfertigen zu lassen (s. aus psychologischer Sicht Schuler, 1996, S. 195). Moderne, auf die Anforderungen bestimmter Arbeitsplätze oder Berufsbilder zugeschnittene Eignungsbeurteilungsverfahren sind daher regelmäßig rechtlich unbedenklich, und zwar unabhängig davon, ob es sich um konstruktorientierte, simulationsorientierte oder biografieorientierte Verfahren handelt (zur Zulässigkeit von einzelnen Aspekten in Personalfragebogen siehe Schuler, 1996, S. 94, sowie Kapitel 7 im vorliegenden Band). Dabei können auch einzelne Elemente der beruflichen Eignung wie verbale und numerische Intelligenz, Leistungsmotivation und Stresstabilität untersucht werden. Für unzulässig – weil über die beruflichen Anforderungen hinausgehend – hält das rechtswissenschaftliche Schrifttum Tests zur Ermittlung des Intelligenzquotienten oder des allgemeinen Intelligenzniveaus (rein quantifizierende Intelligenztests), siehe Fitting, Engels, Schmidt, Trebinger und Linsenmaier (2004, § 94 Rn. 26). Zweifelhaft ist unter dem Gesichtspunkt der Arbeitsplatzbezogenheit die Zulässigkeit von wissenschaftlich nicht abgesicherten Persönlichkeitstests. Ein Beispiel aus älterer Zeit ist der Lüscher-Farbttest, aber auch aktuelle Verfahren sind zweifelhaft und in der Fachwelt umstritten. So basiert das Verfahren INSIGHTS MDI[®] gemäß der Einschätzung von Jäger (2004, S. 22) auf „veralteten und wissenschaftlich ungesicherten Modellen“. Aber die Rechtsprechung ist in diesem Bereich bis jetzt großzügig – sie hält sogar grafologische Begutachtungen für zulässig (trotz formulierter Zweifel, Landesarbeitsgericht Baden-Württemberg 26.01.1972, Neue Juristische Wochenschrift 1976, 7, 310-311; Bundesarbeitsgericht 16.09.1982, Neue Juristische Wochenschrift 1984, 8, 446-447). Die künftig durch die DIN 33430 auch außerhalb von Fachkreisen verbreitete Kenntnis von Gütekriterien für Eignungsbeurteilungen könnte zu einer Neubewertung von graphologischen Begutachtungen in der Rechtsprechung führen – bislang sind aber noch keine entsprechenden Entscheidungen bekannt geworden. Jedenfalls was die Arbeitsplatzbezogenheit von Eignungstests angeht, ist auch die neuere Rechtsprechung konzilient. Beispielsweise hat das Bundesverwaltungsgericht in einer neueren Entscheidung den klinisch orientierten Minnesota-Test (MMPI) und den 16-Persönlichkeitsfaktoren-Fragebogen (16 PF) ungeachtet ihres mangelnden beruflichen Bezugs als Erkenntnisquellen inzident gebilligt (Bundesverwaltungsgericht 12.11.1997, Neue Juristische Wochenschrift 1998, 22, 1656-1658).

4.2.2 Einwilligung und Aufklärungspflichten

Auch bei rechtlich zulässigen Eignungsbeurteilungsverfahren bedarf es immer der Einwilligung des Bewerbers. Dem Betroffenen muss die freie Wahl bleiben, sich der eignungsdiagnostischen Untersuchung zu verweigern. Das Bundesarbeitsgericht hat dies – mit Blick auf Testverfahren – so formu-

Der Bewerber muss über das Verfahren aufgeklärt werden und wirksam seine Einwilligung erklären.

liert: „Es gehört zum Selbstbestimmungsrecht des Menschen, selbst frei darüber entscheiden zu können, ob und inwieweit er dem Ausleuchten seiner Persönlichkeit mit Mitteln, die über jedermann zur Verfügung stehende Erkenntnismöglichkeiten hinausgehen, gestatten will“ (Bundesarbeitsgericht 16.09.1982, Neue Juristische Wochenschrift 1984, 8, 446). Bei fehlender Einwilligung darf der Arbeitgeber bzw. der beauftragte Psychologe das Verfahren nicht durchführen.

Rechtlich wirksam ist die Einwilligung nur, wenn der Bewerber zuvor ausreichend informiert wurde und daraufhin seine Zustimmung freiwillig erteilt hat. Durch die vorherige Aufklärung über das eingesetzte Verfahren muss er als psychologischer Laie in die Lage versetzt werden, qualifiziert über seine Teilnahme entscheiden zu können (ähnlich der Aufklärung vor medizinischen Eingriffen). So reicht bei einem Testverfahren ein bloßer Hinweis auf den Namen des Tests oder seinen Autor nicht aus, vielmehr muss der Bewerber wenigstens in den Grundzügen über die Art des Tests, die Bedeutung der Ergebnisse (Was wird eigentlich getestet?) und die Einhaltung der wissenschaftlichen Gütekriterien (Objektivität, Validität und Reliabilität) aufgeklärt werden. Bei nicht wissenschaftlich abgesicherten „Testverfahren“ sind die Anforderungen an die Aufklärung entsprechend höher, die Unwägbarkeiten dieser Methoden dürfen dem Bewerber nicht verheimlicht werden. Bei anderen Verfahren zur Eignungsbeurteilung sind an die Aufklärung geringere Anforderungen zu stellen: Bei biografischen Fragebogen ist von vornherein klar, dass es um den im Zusammenhang zu betrachtenden Lebenslauf geht. Bei Interviews kann sich die Aufklärung auf die Art der Beobachtung und ggf. durch welche Personen sie (zusätzlich zum Interviewer) erfolgt beschränken. Auch bei simulationsorientierten Verfahren genügt eine Aufklärung über die Rolle der Beobachter. Bei der Durchführung von Assessment-Centern richtet sich die Frage der Aufklärung nach den enthaltenen Einzelkomponenten.

Die Einwilligung muss freiwillig erteilt werden. Das bedeutet, dass sie nicht durch Täuschung oder rechtswidrige Drohung herbeigeführt werden darf. Dabei ist zu beachten, dass der Hinweis des Arbeitgebers, dass die Teilnahme am Testverfahren Voraussetzung für die weitere Berücksichtigung im Bewerbungsverfahren ist, keine rechtswidrige Drohung darstellt, da ein Bewerber keinen Rechtsanspruch auf Einstellung hat. Ein Beispiel für eine wirksame Einwilligung gibt Kasten 2.

Kasten 2:

Beispiel für eine wirksame Einwilligung

Über Inhalt, Funktionsweise und Auswertung des XY-Testverfahrens bin ich anhand des Merkblatts „Das XY-Verfahren – Information für Stellensbewerber“ informiert worden. Ich möchte am Testverfahren teilnehmen und willige in die Durchführung ein.

Musterdorf, den *Unterschrift*

Beim Einsatz von Testverfahren sollte aus Beweisgründen auf eine schriftliche Einwilligung geachtet werden, auch wenn eine mündliche Erklärung ausreichen würde. Die Einwilligung kann auch durch schlüssiges Handeln (konkludent) erklärt werden, etwa indem der Kandidat einen Fragebogen ausfüllt oder an einer Simulationsübung teilnimmt.

4.3 Die rechtliche Bedeutung der DIN 33430

DIN-Normen sind keine Rechtsnormen, sie stehen weder Gesetzen, Verordnungen noch sonstigen Rechtsvorschriften gleich. Dem Deutschen Institut für Normung e.V. [DIN] fehlt dazu als privatrechtlicher Vereinigung die staatliche Regelsetzungskompetenz. Die DIN-Normen sollen laut Vertrag zwischen der Bundesrepublik Deutschland und dem DIN der Allgemeinheit

DIN-Normen sind nicht rechtsverbindlich, ihre Einhaltung hat jedoch im Streitfall Vorteile.

dienen und den jeweiligen technischen Standard angeben. Das staatliche Interesse an der Verbreitung der DIN-Normen lässt sich daran ablesen, dass auf das Erscheinen einer neuen DIN-Norm im Bundesanzeiger hingewiesen wird. Gleichwohl ist niemand verpflichtet, sich nach den DIN-Normen zu richten. Ungeachtet dieses Mangels an Rechtsverbindlichkeit können DIN-Normen in Rechtsstreiten Bedeutung erlangen, nämlich wenn sie zur Ausfüllung allgemein gehaltener Begriffe („allgemein anerkannte Regeln der Technik“) oder unklarer vertraglicher Regelungen herangezogen werden. Die DIN 33430 kann diese prozessrechtliche Bedeutung entfalten, wenn um die Rechtmäßigkeit einer Personalauswahlentscheidung gestritten wird. Wenn der Arbeitgeber vortragen kann, sich bei der Personalauswahl auf eine Eignungsbeurteilung gestützt zu haben, die den Anforderungen der DIN entspricht, wirkt sich das zu seinen Gunsten als Beweiserleichterung aus. Es ist dann an der Gegenseite darzutun und zu beweisen, dass die Auswahlentscheidung gleichwohl willkürlich war. Bisläng spielt diese Konstellation nur bei der sog. Konkurrentenklage im öffentlichen Dienst eine wichtige Rolle. In privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen ist sie weniger von Bedeutung, da sich der Arbeitgeber hier nur in Fällen einer behaupteten Diskriminierung wegen des Geschlechts der Rechtspflicht zur Begründung seiner Auswahlentscheidung ausgesetzt sieht (§ 611a BGB).

Dies dürfte sich im Zuge der – schon überfälligen – Umsetzung der EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierungen (Richtlinie 2000/43/EG des Rates v. 29.06.2000, ABl. EG Nr. L 180 S.22; Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27.11.2000, ABl. EG Nr. L 303 S.16; Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates v. 23.09.2002, ABl. EG Nr. L 180 S.22) in deutsches Recht ändern. Der noch in der 15. Wahlperiode eingebrachte Entwurf eines Gesetzes zur Umsetzung europäischer Antidiskriminierungsvorschriften (BT-Drs. 15/4538 v. 16.12.2004) enthielt als Artikel 1 ein Antidiskriminierungsgesetz [ADG]. Nach diesem Gesetz ist dem Arbeitgeber jegliche Benachteiligung von Mitarbeitern und Stellenbewerbern aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verboten (§§ 1, 7 ADG). Auswahlkriterien als Zugangsvoraussetzungen zur Erwerbstätigkeit sind dabei ausdrücklich genannt (§ 2 Abs.1 ADG). Bei Verstößen gegen das Diskriminierungsverbot kann der Betroffene Ersatz seines materiellen und immateriellen Schadens („Schmerzensgeld“) verlangen (§ 15 ADG). Um seinen Anspruch durchzusetzen, braucht der Benachteiligte nur Tatsachen vorzutragen, aus denen sich schließen lässt, dass die benachteiligende Behandlung auf einem der verbotenen Gründe beruht („Vermutungstatsachen“, § 23 ADG). Auf diesen Vortrag hin muss der Arbeitgeber beweisen, dass seine Entscheidung auf sachlichen Gründen beruht und er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat (Beweislastumkehr nach § 23 ADG). Wenn das Auswahlverfahren den Anforderungen der DIN 33430 genügt hat, wird es dem Arbeitgeber am ehesten gelingen, eine rein an den beruflichen Anforderungen orientierte Auswahlentscheidung nachzuweisen und damit den Schadensersatzanspruch abzuwehren.

Unabhängig davon kann die DIN 33430 Bedeutung erlangen, wenn sie in Verträgen bei der Beschreibung der zu erbringenden Leistung in Bezug genommen wird.

4.4 Die rechtliche Bedeutung sonstiger Qualitätsstandards

Andere Qualitätsstandards – wie die oben unter Abschnitt 2 beschriebenen – mögen in ihrer jeweiligen Fokussierung den Stand von Wissenschaft und Technik wiedergeben. Jedoch soweit sie sich thematisch mit der DIN 33430 überschneiden, treten sie in ihrer rechtlichen Bedeutung schon deswegen hinter die DIN-Norm zurück, weil sie als berufsständische oder wissenschaftsorientierte Regeln nicht die Anerkennung als „Allgemein anerkannte Regeln der Technik“ beanspruchen können. In der gerichtlichen Praxis wird regelmä-

Das künftige Antidiskriminierungsgesetz wird die rechtliche Bedeutung der DIN 33430 steigern.

Andere Qualitätsstandards treten in ihrer Bedeutung hinter die DIN 33430 zurück.

ßig eine vorhandene DIN-Norm vorrangig vor anderweitigen Qualitätsstandards herangezogen werden. Soweit die DIN 33430 inhaltlich noch Lücken lässt (beispielsweise bei der Adaption von Testverfahren in andere Sprach-/Kulturräume, s.o. Abschnitt 2.1 sowie Hambleton, 2001), behalten die anderweitigen Standards ihre Bedeutung, um den Stand wissenschaftlicher Erkenntnis oder in Fachkreisen anerkannter Verfahrenspraxis zu repräsentieren. Sie können ebenfalls als Vertragsbestandteil rechtlich relevant werden.

4.5 Die Mitbestimmung des Betriebsrats

Sofern beim Arbeitgeber ein Betriebsrat existiert, ist er in allgemeinen personellen Angelegenheiten zu beteiligen. Dazu gehört auch die Einführung von Eignungsbeurteilungsverfahren. Die Mitbestimmung hat den Sinn, unzulässige Methoden der Informationsgewinnung zu verhindern und damit das Persönlichkeitsrecht von Beschäftigten und Stellenbewerbern zu wahren. Personalfragebogen bedürfen nach § 94 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz [BetrVG] der Zustimmung des Betriebsrats. Strukturierte Beurteilungsverfahren (Assessment-Center, Interviews), die der Arbeitgeber zur Eignungsbeurteilung einsetzen will, unterliegen als sog. allgemeine Beurteilungsgrundsätze der Mitbestimmung des Betriebsrats nach § 94 Abs. 2 BetrVG. Wenn der Arbeitgeber seine Auswahlentscheidungen direkt an das Ergebnis der Eignungsbeurteilung binden will (es also nicht nur als ergänzendes Kriterium einsetzen möchte), ist das Eignungsbeurteilungsverfahren als Auswahlrichtlinie anzusehen. Damit greift als weiterer Mitbestimmungstatbestand § 95 BetrVG (s. dazu Abeln & Reimann, 2004, S. 15).

Schwieriger ist die Einordnung von psychologischen Tests und Messverfahren in die Systematik der Betriebsverfassung, sie sind nämlich im BetrVG

Der Betriebsrat hat bei der Einführung von Eignungsbeurteilungen mitzubestimmen, um die Rechte von Bewerbern zu wahren.

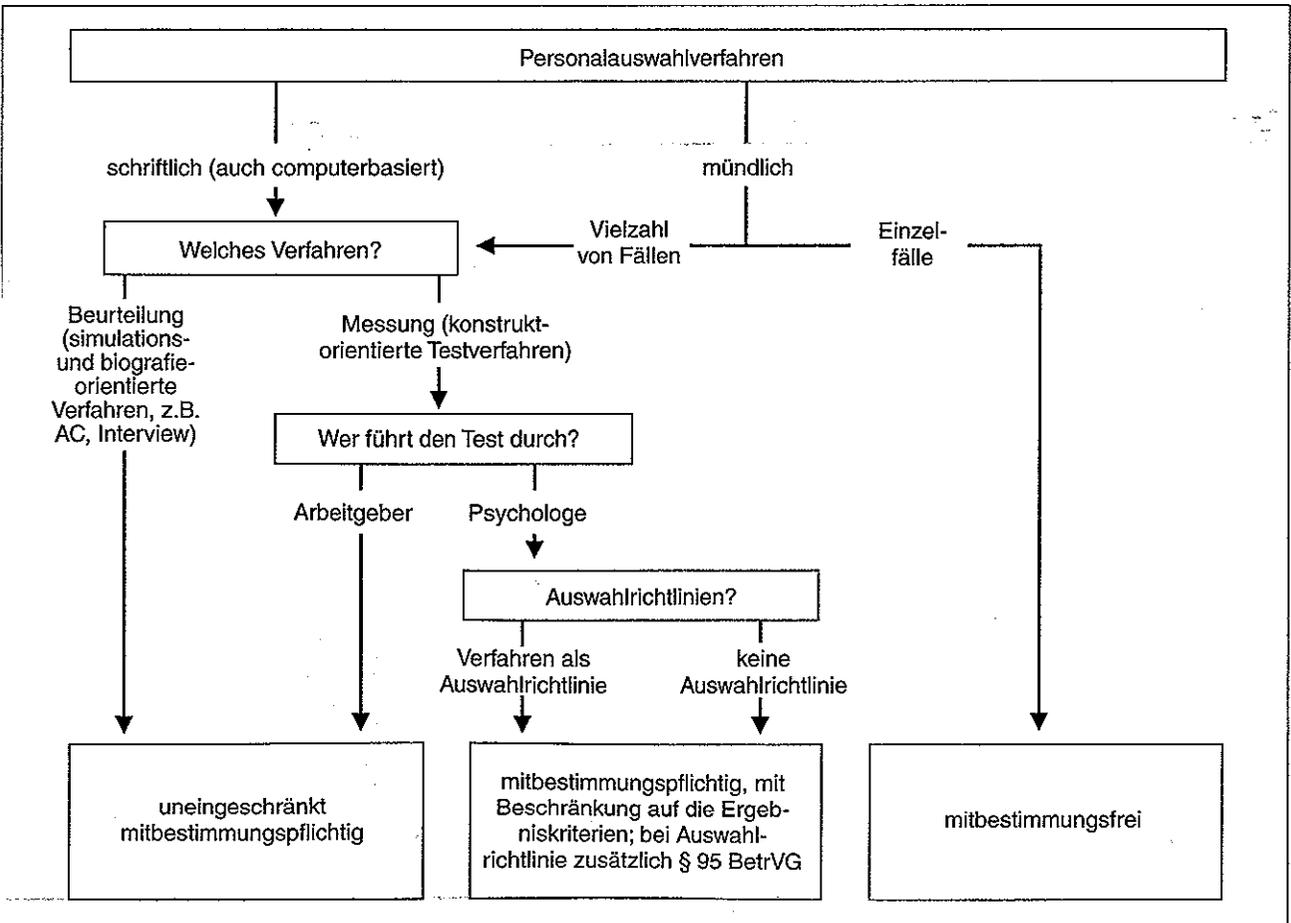


Abbildung 2: Die betriebliche Mitbestimmung bei der Einführung von Personalauswahlverfahren

nicht ausdrücklich erwähnt. Bei schriftlichen Tests ähnelt das Verfahren der Informationsgewinnung dem Personalfragebogen, so dass eine Mitbestimmungspflicht nach § 94 Abs. 1 BetrVG nahe liegt. Für die Frage der Reichweite der Mitbestimmung ist unter dem Gesichtspunkt des Schutzbedürfnisses des Bewerbers danach zu differenzieren, wie viele Informationen der Arbeitgeber durch das Testverfahren erlangt. Wenn mit der Durchführung ein Berufspsychologe beauftragt wird, der – wie ein Arzt – kraft gesetzlicher Regelung der Schweigepflicht unterliegt (§ 203 Strafgesetzbuch), erhält der Arbeitgeber in der Regel nur ein Ergebnisgutachten, das sich auf wenige Merkmale beschränkt (Schuler, 1996, S. 196). In die Testmethode und die Testmaterialien einschließlich der ausgefüllten Testbögen hat er in diesen Fällen keinen Einblick. Folglich besteht insoweit keine Gefahr der Verletzung des Persönlichkeitsrechts des Bewerbers. Daher beschränkt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats auf die Auswahl der Ergebniskriterien (v. Hoyningen-Huene, 1997, S. 65 f.; anderer Ansicht Abeln & Reimann, 2004, S. 14). Wenn hingegen der Arbeitgeber das Testverfahren in eigener Regie durchführt, kennt er sämtliche Antworten der Kandidaten und kann sie für seine weitere Auswahlentscheidung verwerten. In diesen Fällen erstreckt sich das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 94 Abs. 1 BetrVG auf das gesamte Testverfahren. Psychometrische Testverfahren führen – ungeachtet der immer bestehenden Gefahr von Messungenauigkeiten – zu einer wertfreien Feststellung von Tatsachen und nicht zu einer Beurteilung im Sinne von § 94 Abs. 2 BetrVG (v. Hoyningen-Huene, 1997, S. 67).

Solange die erforderliche Zustimmung des Betriebsrats fehlt, darf der Arbeitgeber das Auswahlverfahren nicht einsetzen. Andernfalls riskiert er, vom Betriebsrat mit einem gerichtlichen Zwangsverfahren nach § 23 BetrVG überzogen zu werden. Eine Einigung mit dem Betriebsrat wird am ehesten auf der Basis der DIN 33430 zu erzielen sein – auch an dieser Stelle zeigt sich die Bedeutung der DIN-Standards.

4.6 Beteiligung der Schwerbehindertenvertretung

Die Schwerbehindertenvertretung, bestehend aus einer Vertrauensperson und mindestens einem Stellvertreter, hat die Aufgabe, über die Beachtung der besonders geschützten Interessen der Gruppe der Schwerbehinderten zu wachen und dadurch die berufliche Eingliederung schwerbehinderter Menschen im Arbeitsleben zu fördern (§ 95 Sozialgesetzbuch IX). Sofern Interessen der schwerbehinderten Menschen durch die Einführung eines Eignungsbeurteilungsverfahrens betroffen sind, muss die Schwerbehindertenvertretung unterrichtet und angehört werden. Die Schwerbehindertenvertretung hätte darauf zu dringen, dass kein Verfahren eingeführt wird, das schwerbehinderte Bewerber von vornherein benachteiligt.

4.7 Beteiligungsrechte im öffentlichen Dienst

In den Verwaltungen des Bundes, der Länder und Gemeinden sowie der sonstigen öffentlichen Träger (Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) richtet sich die Mitbestimmung nach den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder. Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen sind ähnlich ausgestaltet wie im Betriebsverfassungsgesetz, s. im Einzelnen Püttner (2005). Neben den Personalräten sind als Beteiligungsorgane auch Gleichstellungsbeauftragte vorgesehen, die unter dem Gesichtspunkt der Chancengleichheit der Geschlechter und der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbstätigkeit an der Abfassung von Beurteilungsrichtlinien – und damit auch an der Einführung von Beurteilungsverfahren – zu beteiligen sind (beispielhaft § 19 Abs. 1 Bundesgleichstellungsgesetz).

Testverfahren unterliegen in Abhängigkeit von Konstruktion und Art der Durchführung in unterschiedlicher Intensität der Mitbestimmung.

Die Schwerbehindertenvertretung ist gehalten, eine Benachteiligung schwerbehinderter Bewerber bei Auswahlverfahren zu verhindern.

Im öffentlichen Dienst sind Personalräte und Gleichstellungsbeauftragte zu beteiligen.

4.8 Der Umgang mit den Ergebnissen und Daten

Ohne Vereinbarung gibt es keinen Rechtsanspruch auf Bekanntgabe der Ergebnisse.

Beim Umgang mit den Erkenntnissen und Daten sind die Grundsätze des Datenschutzes zu beachten („Informationelle Selbstbestimmung“).

Obwohl viele Bewerber großes Interesse an den erzielten Ergebnissen haben, besteht im Grundsatz keine Rechtspflicht zur Bekanntgabe. Ein Anspruch auf Kenntnis der Ergebnisse oder Einsicht in das Eignungsgutachten kann aber vereinbart oder vom Arbeitgeber einseitig zugesagt werden. Die Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband deutscher Psychologen (1980) empfiehlt zwar eine entsprechende Handhabung, aber ein Rechtsanspruch kann daraus nicht hergeleitet werden.

Beim weiteren Umgang mit den Ergebnissen und Daten kommt es rechtlich darauf an, das Persönlichkeitsrecht der Bewerber zu wahren. Denn die Unterlagen enthalten sensible personenbezogene Daten und dürfen daher keinesfalls in falsche Hände geraten. Bei der Aufbewahrung des Materials besteht ständig die Möglichkeit der Kenntnisnahme und damit eine dauernde Gefährdung der Rechte des Betroffenen. Das gilt auch für PC- oder Internetgestützte Verfahren. Eine Aufbewahrung beim Arbeitgeber ist daher nur zulässig, wenn ein besonderes rechtliches Interesse besteht, z. B. wenn der Bewerber eingestellt worden ist oder wenn sich ein Rechtsstreit über das Einstellungsverfahren ankündigt. Auch der beurteilende Psychologe darf die Daten nur aufbewahren, wenn er die ausdrückliche Zustimmung des Beurteilten eingeholt hat. Andernfalls müssen die Unterlagen nach Abschluss des Auswahlverfahrens vernichtet oder an den Bewerber herausgegeben werden. Wenn die Unterlagen weiter aufbewahrt werden, bedürfen sie der besonderen Geheimhaltung. Für Psychologen (auch Betriebspsychologen) ist die Offenlegung des Materials sogar strafbar (§ 203 StGB, näher dazu Jousen, 2004, S. 86ff.). Beim Arbeitgeber gehören sie zu den Personalakten und sind dort als besonders sensible Daten ähnlich wie die Ergebnisse von medizinischen Untersuchungen in einem verschlossenen Umschlag zu verwahren. Eine Missachtung der genannten Geheimhaltungspflichten begründet Schadensersatzansprüche des Arbeitnehmers wegen der Verletzung des Persönlichkeitsrechts nach § 847 i. V. m. § 823 Abs. 1 BGB. Der Arbeitgeber kann sich darüber hinaus strafbar machen, wenn er die Daten aus einer Computerdatei heraus unbefugt übermittelt (§ 43 Bundesdatenschutzgesetz).

Zusammenfassung

Zusammenfassung

Organisationen und Personen müssen in der Lage sein, die Personalauswahl so zu gestalten, dass sie hohen Qualitäts- und Effizienzanforderungen genügt. Mittlerweile stehen zur Qualitätssicherung und -optimierung zahlreiche nationale und internationale Standards zur Verfügung, die auf die Anwendungspraxis im Allgemeinen oder auf die diagnostischen Verfahren sowie auf die Kompetenzen der diagnostisch Tätigen im Besonderen zielen. Am häufigsten wird das Mittel der Richtlinie genutzt, darüber hinaus finden sich ausgearbeitete Beurteilungssysteme für Verfahren und vollständige Curricula für Qualifizierungen und/oder Qualifizierungs- sowie Prüfungs- und Zertifizierungsangebote für die diagnostisch Tätigen. Der Artikel referiert kurz für jeden der drei Ansätze einige zentrale Beispiele und geht insbesondere auf die DIN 33430 ein.

Der zweite Teil thematisiert die wesentlichen rechtlichen Aspekte der Personalauswahl, beispielsweise die Verpflichtung, die Kandidaten über die Eignungsbeurteilung aufzuklären, ihre Einwilligung einzuholen und sorgfältig mit den Ergebnissen umzugehen. Außerdem werden zentrale Regelungen der Mitbestimmung erläutert. Mit der anstehenden Umsetzung der EU-Richtlinien zum Schutz vor Diskriminierungen werden die rechtlichen Anforderungen an die Personalauswahl verschärft. Unter bestimmten Umständen kann vom Arbeitgeber ein Beweis verlangt werden, dass er nicht gegen das Benachteiligungsverbot verstoßen hat – diese Beweisführung wird durch eine DIN 33430-konforme Personalauswahl erleichtert.

Insgesamt ist die DIN 33430 in Deutschland von besonderer Bedeutung, sie kann beispielsweise bei Streitigkeiten um die Rechtmäßigkeit einer Personalauswahlentscheidung prozessrechtliche Wirkung entfalten. Bei der Gestaltung von Verträgen im Kontext des Personalauswahlgeschehens bietet sich eine Bezugnahme auf die DIN 33430 an. Dies gilt nicht nur bei Verträgen mit internen und externen Dienstleistungsanbietern, sondern auch bei Vereinbarungen mit Organen der Mitbestimmung.

Ein wichtiges Merkmal für qualitätsbestimmende Anforderungen ist, dass diese messbar sind. Dies ist für die meisten Anforderungen, die im Rahmen von Qualitätsstandards formuliert werden, der Fall. Somit ist die Orientierung an Qualitätsstandards unmittelbar mit der in Kapitel 25 dargestellten Erfolgsüberprüfung personalpsychologischer Arbeit verknüpft. Erfolgsüberprüfungen werden nicht nur in den meisten Qualitätsstandards vorgeschrieben, sondern ihre Ergebnisse werden auch zur Steuerung des (weiteren) Vorgehens benötigt.

Weiterführende Literatur

- American Educational Research Association (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- DIN (2002). *DIN 33430: Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen*. Berlin: Beuth.
- Hornke, L. F. & Winterfeld, U. (Hrsg.) (2004). *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand. DIN 33430 zur Qualitätssicherung*. Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Hoyningen-Huene, G. v. (1997). *Der psychologische Test im Betrieb. Rechtsfragen für die Praxis*. Sauer: Heidelberg.
- 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 Science Publishers.

Literatur

- Abeln, C. & Reimann, G. (2004). DIN 33430 und die Folgen. Personalauswahl und -entwicklung im Umbruch. *Arbeit und Arbeitsrecht*, 11, 8-15
- Arbeitskreis Assessment Center (2004). *Standards der Assessment Center Technik*. Hamburg: Autor.
- Berufsverband Deutscher Psychologen. (1989) *Berufsordnung für Psychologen*. Bonn: Deutscher Psychologenverlag.
- 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.
- Bartram, D. & Hambleton, R.K. (Eds.) (in press). *Computer-based testing and the internet: Issues and advances*. New York: John Wiley.
- Davidson, G. (1997). The ethical use of psychological tests: Australia. *European Journal of Psychological Assessment*, 13, 132-139.
- Eignor, D.R. (2001). Standards for the development and use of tests: The standards for educational and psychological Testing. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 157-163.
- 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.

Weiterführende Literatur

Literatur

Fortsetzung Literatur

- 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.
- Fitting, K., Engels, G., Schmidt, I., Trebinger, Y. & Linsenmaier, W. (2004). *Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar*. (22. Auflage) Vahlen: München.
- Föderation Deutscher Psychologenverbände (1986). Beschreibung der einzelnen Kriterien für die Testbewertung. *Diagnostica*, 32, 358-360.
- Föderation Deutscher Psychologenverbände (2004). *Fortbildungs- und Prüfungsordnung der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen zur Personenzulassung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430*. Bonn: Autor.
- Häcker, H., Leutner, D. & Amelang, M. (1998). *Standards für pädagogisches und psychologisches Testen*. Göttingen: Hogrefe.
- Hambleton, R.K. (2001). The next generation of the ITC test translation and adaptation guidelines. *European Journal of Psychological Assessment*, 17, 164-172.
- Herrmann, T. (1966). Sammelreferat: Zur Geschichte der Berufseignungsdiagnostik. *Archiv für die gesamte Psychologie*, 118, 253-278.
- Heyse, H. & Kersting, M. (2004). Anforderungen an den Prozess der Eignungsbeurteilung. In L.F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung* (S. 29-41). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Hilke, R. (2004). Qualitätsmanagement im psychologischen Dienst der Bundesanstalt für Arbeit. In: L.F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.) *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung*. (S. 81-102.) Heidelberg: Spektrum Verlag.
- Hornke, L.F. & Kersting, M. (2004). „Checkliste“ zur DIN 33430. In L.F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung* (S. 273-324). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- International Test Commission (ITC) (2000). *International guidelines for test use*. (Version 2000). USA: Author.
- Jäger, R. S. (2004). Test im Test. Insights MDI – wissenschaftlich betrachtet. *PersonalMagazin*, 1, 22.
- Joussen, J. (2004). *Berufs- und Arbeitsrecht für Diplom-Psychologen*. Göttingen: Hogrefe.
- Kanning, U.P. (2004). *Standards der Personaldiagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M. (2004). Kosten und Nutzen beruflicher Eignungsbeurteilungen. In L.F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung* (S. 55-77). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Kersting, M. & Heyse, H. (2004). Anforderungen an die Qualität der Verfahren. In L.F. Hornke & U. Winterfeld (Hrsg.), *Eignungsbeurteilungen auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung* (S. 43-54). Heidelberg: Spektrum Akademischer Verlag.
- Kersting, M. & Hornke, L.F. (2003). Qualitätssicherung und -optimierung in der Diagnostik: Die DIN 33430 und notwendige Begleit- und Folgeinitiativen. *Psychologische Rundschau*, 54, 175-178.
- Plake, B.S. & Impara, J. C. (2001). *The fourteenth mental measurements yearbook*. Lincoln, NB: The Buros Institute of Mental Measurement.
- Püttner, I. (2005). Die Reichweite der Mitbestimmung des Personalrats bei Assessment-Centern im Rahmen der Führungskräfteentwicklung. *DGP-Informationen*, 49, 33-41.
- Puzicha, K. (1997). *Neue Wege in der Personalpsychologie*. Arbeitsbericht Nr. 1/1997 des Psychologischen Dienstes der Bundeswehr. Bonn: Bundesministerium der Verteidigung P II 4.
- Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologen (1980). *Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*. Bonn: Berufsverband Deutscher Psychologen.

- Schmidt-Rudloff, R. (2002). DINormale Auswahl. *Arbeitgeber Magazin*, 54, 9-10.
- Society for Industrial and Organizational Psychology (SIOP) (2003). *Principles for the validation and use of personnel selection procedures* (4th ed.). Bowling Green, OH: Author.
- Schuler, H. (1991). Ethische Probleme der (sozial-)psychologischen Forschung. In: H. Lenk (Hrsg.) *Wissenschaft und Ethik* (S. 331-355). Stuttgart: Reclam.
- Schuler, H. (1996). *Psychologische Personalauswahl. Einführung in die Berufseignungsdiagnostik*. Göttingen: Hogrefe/Verlag für Angewandte Psychologie.
- Schuler, H. (2003). Kommentar zum Diskussionsbeitrag von Kersting und Hornke zur Qualitätssicherung und -optimierung in der Diagnostik. *Psychologische Rundschau*, 54, 180-181.
- Task force on AC Guidelines (1989). Guidelines and ethical considerations for assessment center operations. *Public Personnel Management*, 18, 457-470.
- 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.
- Westhoff, K., Hornke, L.F. & Westmeyer, H. (2003). Richtlinien für den diagnostischen Prozess – Zur Diskussion gestellt. *Report Psychologie*, 28, 504-517.
- Wottawa, H. & Oenning, S. (2002). Von der Anforderungsanalyse zur Eignungsbeurteilung: Wie praktikabel ist die neue DIN 33430 bei der Bewerberauswahl? *Wirtschaftspsychologie*, 4, 43-56.

Fortsetzung Literatur



Heinz Schuler (Hrsg.)

Lehrbuch der Personal- psychologie

2., überarbeitete
und erweiterte Auflage

HOGREFE



Prof. Dr. Heinz Schuler, geb. 1945 in Wien, Studium der Psychologie und Philosophie in München, Promotion 1973 und Habilitation 1978 in Augsburg. Nach Auslandsaufenthalten 1979 Professor und Institutsvorstand in Erlangen, seit 1982 Inhaber des Lehrstuhls für Psychologie der Universität Hohenheim, daneben Wissenschaftlicher Leiter der S&F Personalpsychologie Managementberatung in Stuttgart. Autor mehrerer eignungsdiagnostischer Verfahren und Standardwerke der Organisations- und Personalpsychologie.

Bibliografische Information Der Deutschen Bibliothek

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

© 2001, 2006 Hogrefe Verlag GmbH & Co. KG
Göttingen · Bern · Wien · Toronto · Seattle · Oxford · Prag
Rohnsweg 25, 37085 Göttingen

<http://www.hogrefe.de>

Aktuelle Informationen · Weitere Titel zum Thema · Ergänzende Materialien



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

Satz: Beate Hautsch, Göttingen
Gesamtherstellung: Schlütersche Druck GmbH & Co. KG, Langenhagen
Printed in Germany
Auf säurefreiem Papier gedruckt

ISBN 3-8017-1934-0