

DIN 33430 – Anforderungen an Verfahren und den Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen.

Seit Sommer 2002 ist sie nun in Kraft. Gemeint ist die DIN 33430, in der die Anforderungen an Verfahren und Einsatz berufsbezogener Eignungsbeurteilungen formuliert sind. Auslöser für die Norm war eine Initiative des Berufsverbandes Deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP), die verbindliche Qualitätskriterien und –standards für Eignungs- und Einstellungstests verlangte.

Die **Ziele der Initiative** waren:

- der Schutz der Bewerber vor unprofessionellem Einsatz oder dem Missbrauch von Tests und Assessment-Praktiken
- Minimierung von Fehlentscheidungen bei Karrieretests durch klare Anforderungen an die Durchführenden
- Förderung qualifizierten Handelns bei der Implementierung von Assessment-Verfahren, Tests und anderer psychologischer Instrumente

Die **Regelungen der DIN 33430** umfassen:

- Diagnostische Verfahren für Personalauswahl und Karriereentscheidungen
- Instrumente und Methoden
- Beteiligte Personen
- Prozesse und Vorgehensweisen
- Positions- und tätigkeitsbezogene Analysen
- Definition von Spezifikationen hinsichtlich Persönlichkeit, Wissen, Fähigkeiten, Erfahrung und Qualifikation
- Interpretation und Kommunikation von Ergebnissen
- Kriterien für Auswahl und Kombination von Instrumenten
- Qualität der Instrumente
- Objektivität, Validität, Verlässlichkeit
- Regeln für die Durchführung

In der Konsequenz hat die Norm Auswirkungen auf:

- a. Alle an den Verfahren beteiligten Personen**
- b. Alle eingesetzten Verfahren**

Betrachtet man die betriebliche Praxis der Auswahl und Personalentwicklung in den Unternehmen, erkennt man sofort die große Diskrepanz zwischen dem Anspruch der Norm und der Wirklichkeit in den Unternehmen. Weder die Qualifikationen der Beteiligten, noch die eingesetzten Verfahren und Prozesse entsprechen der Norm.



Diese Situation spiegelt sich auch im Einsatz von Auswahl- und Diagnoseinstrumenten und –verfahren wider. Tests werden häufig zu unkritisch ausgewählt und unreflektiert eingesetzt. Die Auswahl von Mitarbeitern orientiert sich an rein fachlichen oder sehr persönlichen Interessen. Dabei sind die meisten Verantwortlichen der Meinung, dass in ihrem Unternehmen der richtige Weg beschritten wird.

Die Realität in den Unternehmen ist in der Konsequenz ebenso vielschichtig, wie die Wirtschaft selbst. Einerseits besteht in vielen Unternehmen erkennbarer Handlungsbedarf im Personalmanagement, andererseits unterliegt die Art, wie ein Unternehmen mit seinen Mitarbeitern umgeht Entscheidungen der Geschäftsführung und damit der unternehmerischen Freiheit. Reglementierungen und Gleichmacherei sind eher schädlich und daher abzulehnen.

Stellvertretend für die Unternehmen hat sich daher auch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände zu der Norm geäußert. Eine Hilfestellung für Unternehmen, die eine bessere Orientierung im zunehmend unübersichtlichen Diagnosemarkt darstellt, wird grundsätzlich begrüßt. Bezweifelt wird allerdings, dass der Norm ein Bedarf der Unternehmen gegenübersteht. Weiterhin sehen die Arbeitgeber eine Einschränkung ihrer unternehmerischen Freiheit, resultierend aus Regelungen, die nicht mit den Anforderungen der Wirtschaft übereinstimmen. Es wird ein hoher bürokratischer Aufwand befürchtet, der insbesondere kleine und mittelständische Unternehmen benachteiligt.

Besonderen Widerspruch lösen die vielfältigen Anforderungen an die Beteiligten an Auswahl- und Testverfahren aus. Die Arbeitgeber bemängeln, dass die gängige Praxis der Auswahlgespräche (meist Interviews) nach der Norm nicht mehr möglich ist. Die Vertreter der Fachabteilungen, die wichtiger Bestandteil der Mitarbeitersuche sind, können die Anforderungen ebenso wenig erfüllen, wie Management und selbst die meisten Verantwortlichen der Personalabteilungen. Gefordert wird die Beschränkung auf das Instrument „Eignungsdiagnostische Testverfahren“ sowie auf externe Anbieter, d.h. eine Produktnorm.

Weder von den Initiatoren der Norm, noch von den Arbeitgebern wurde in der Diskussion eine ganz entscheidende Gruppe von Beteiligten berücksichtigt: Die auszuwählenden bzw. zu testenden Personen. Der BDP möchte diese Personen zwar schützen, verfolgt dabei aber eher einen „therapeutischen“ Ansatz im Sinne zu schützender Unmündiger. Die Arbeitgeber dagegen gehen scheinbar davon aus, dass Betriebsräte und andere Interessensvertretungen der Mitarbeiter auf das Wohl der Kollegen achten. Inwieweit Bewerber und Mitarbeiter selbst die Norm wahrnehmen und ggf. deren Einhaltung einfordern bleibt abzuwarten.

Wie die vielen Anbieter von Auswahl- und Diagnoseinstrumenten auf die Norm reagieren, bleibt ebenfalls abzuwarten. Sollte sich die Norm durchsetzen, wird wahrscheinlich größere Anbieter zuerst reagieren und normgerechte Produkte auf den Markt bringen. Diese werden dann insbesondere von größeren Kundenunternehmen nachgefragt. Kleinere Anbieter bleiben vielfach auf der Strecke, da ihnen bestimmte Marktsegmente verschlossen bleiben oder positionieren sich als flexible Nischenanbieter. Welche Konsequenzen dies für die Qualität in der Personalpraxis hängt vom jeweils individuellen Qualitätsverständnis des Betrachters ab.



Hier sei z.B. auf grafologische Gutachten verwiesen, die nach der neuen Norm als unseriös gelten. In Deutschland mag dies nicht überraschen, in der Schweiz wird diese Haltung wiederum auf Unverständnis stoßen, da derartige Instrumente dort gebräuchlich sind. In Frankreich sinkt die Bedeutung der Grafologie wiederum seit einigen Jahren, ist allerdings noch immer verbreitet. Dies zeigt eine Problematik in allen Qualitätsfragen: Wer definiert Qualität anhand welcher Kriterien?

Fazit:

In der vorliegenden Form ist die Norm eher von akademischem Interesse und wird kaum Chancen haben, in der unternehmerischen Praxis große Relevanz zu erlangen. Der zu offensichtliche Versuch den Berufsstand der Psychologen aufzuwerten wird der Durchsetzung der Norm nicht unbedingt helfen, ihr wahrscheinlich sogar schaden.

Wir gehen davon aus, dass die Norm in zwei Bereichen eine gewisse Relevanz erlangen wird.

- a. in verfahrensorientierten „Branchen“ etwa Behörden und dem öffentlichen Dienst und
- b. für die Anbieter von Tests und anderen Verfahren, die unter die Norm fallen.

Keine nennenswerten Auswirkungen erwarten wir für die unternehmerische Praxis, insbesondere im Mittelstand, und für die Mehrheit der Dienstleister, etwa Personalberater und Personalvermittler. Hier werden auch in Zukunft die unternehmerischen Ziele der Kunden höher bewertet als Verfahrensanforderungen.

Unwahrscheinlich ist weiterhin, dass die entscheidende Gruppe der Testpersonen die Norm wahrnimmt oder gar ihre Einhaltung einfordert.

Der große Joker bleibt wie so oft die Rechtsprechung. Wenn Verfahren zugelassen werden sollten, die sich mit Auswahl- und Diagnoseinstrumenten befassen und dabei die Norm zu Rate gezogen werden, steigt die Relevanz allein aus juristischen Gründen dramatisch an. Wenn...

Zum guten Schluß:

Abschließend möchten wir für eine pragmatische Betrachtung der Norm plädieren. Eine produktorientierte Norm, die Qualitätskriterien für Tests und andere Angebote im Bereich der Eignungsdiagnostik vorgibt, ist hilfreich und erlaubt den Unternehmen den Anbietermarkt kritischer zu betrachten. Hierzu muß die Norm aber noch weiter konkretisiert werden. In der ersten Fassung sind noch zu viele Kriterien zu schwammig formuliert, um eine wirkliche Praxisrelevanz aufzuweisen.



Um geeignete Verfahren für Einstellung und Personalbeurteilung einsetzen zu können bedarf es auf der Unternehmensseite einer gewissen Kompetenz, d.h. auch selbstkritischen Betrachtung der eigenen Möglichkeiten und Zielsetzungen. Unternehmen ist daher zu empfehlen, ihre Prozesse und Ansprüche an die eigene Personalarbeit regelmäßig zu prüfen bzw. durch geeignete Dienstleister prüfen zu lassen. Hier hilft die Norm nicht weiter, es ist unternehmerisches Denken und Handeln gefragt und die Bereitschaft spezielles Know-how ins Unternehmen zu holen.

Last but not least sind die Anbieter von Personaldienstleistungen gefordert, ihre eigene Leistung klar zu definieren und transparent darzustellen. Letztlich setzen sich Seriösität und Kompetenz am Markt am besten durch.

Links:

Die Initiatoren: www.bdp-verband.org

Der Normtext wird bei Beuth verlegt: www.beuth.de