

DIN 33430 – Berufsbezogene Eignungsbeurteilungen

In Zusammenhang mit der Bewerberauswahl, aber auch bei der Berufswahl und der Berufslaufbahnplanung werden beispielsweise berufsbezogene Eignungsbeurteilungen abgegeben. Diese Beurteilungen sind oftmals Basis von Personalentscheidungen in Unternehmen. Folglich will man sich auf die Beurteilung verlassen können. Doch auf dem Markt findet man wissenschaftlich entwickelte Verfahren ebenso wie Kaffeemaschinen. Worauf soll man sich da verlassen? Ab Mitte des Jahres auf die neue DIN 33430.

Müssen sich die Unternehmen demnächst an die neue DIN bei der Personalauswahl halten?

Nein, die Norm ist ja kein Gesetz. Aber die sogenannten „interessierten Kreise“, Großorganisationen wie beispielsweise die Bundeswehr, Unternehmensberater, Psychologenv Verbände, aber auch die Verlage, haben sich im DIN-Ausschuss auf einen bestimmten State of the Art geeinigt.

Ist das wie mit dem DIN-A-4-Format? Jeder kann Papierformate al Gusto schneiden, nur wenn er Pech hat, passt es nicht in den Fotokopierer?

Ja, das DIN-A-4-Format macht unser Leben einfacher, weil es ein einheitliches Format ist. Und deshalb hat es sich auf dem Markt durchgesetzt. Und weil der Markt der psychodiagnostischen Testverfahren so unübersichtlich ist, kam der BDP auf die Idee, Übersichtlichkeit zu schaffen durch Kriterien. Das war die Ursprungsidee. Sehr schnell ist da der klinische Bereich zunächst ausgeklammert worden. Und dann ist der Gegenstand ausgeweitet worden auf die Metaebene des Prozesses der Anwendung von Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung. Denn ein Testverfahren ist ja an sich nicht gut oder schlecht, es kommt darauf an, wie man es anwendet. Das ist wie mit einem Küchenmesser: Damit kann man Kartoffeln schälen oder jemanden umbringen. Die Norm, die jetzt verabschiedet wurde, ist keine Produktnorm im Sinne eines Gütesiegels für ein bestimmtes diagnostisches Instrument, sondern eine Prozessnorm, die Vorgehensweisen beschreibt. Auch Assessment Center oder der Einsatz von Arbeitsproben oder standardisierten Interviews ist damit eingeschlossen.

Fällt denn jetzt jedes Einstellungsgespräch unter die Norm?

Nein, natürlich nicht. Jeder Unternehmer ist frei darin, wie er mit Stellenbewerbern redet. Die Norm trennt strikt zwischen der Eignungsbeurteilung und der Personalentscheidung. Niemand hindert Sie daran, das Personal einzustellen, das Sie wollen, oder es bleiben zu lassen, seien die Leute nun geeignet oder nicht. Immer dann, aber auch nur dann, wenn eignungsdiagnostische Verfahren wie Tests oder ACs systematisch zur Bewerberauswahl eingesetzt werden, greift die Norm.

Was beschreibt denn dann die Norm?

Wie Eignungsbeurteilungen, in denen standardisierte Instrumente eingesetzt werden, abzulaufen ha-



*Dr. Christa Rüssmann-Stöhr,
Vizepräsidentin des Verbands
zur Förderung der Wirtschafts-
psychologie e. V., Bochum*