

# Konsequenzen aus der DIN 33430

**Überwältigender Publikumsandrang war bei der Podiumsdiskussion zum Thema „Personalauswahl – die neue DIN 33430“ am 18. September 2002 auf der Messe „Zukunft Personal“ in Köln zu verzeichnen.**

Seit Juni dieses Jahres ist die DIN 33430 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ (s. Kasten) in Kraft. In den Medien wurde schon lebhaft berichtet. Viele Fragen blieben für die interessierte Öffentlichkeit scheinbar offen. Dies nahm die „Wirtschaftspsychologie“ zum Anlass, eine Podiumsdiskussion mit namhaften Experten zum Thema auf der Messe „Zukunft Personal“ am 18. September 2002 in Köln zu veranstalten. Unter Anteilnahme von circa 200 Besuchern diskutierten unter meiner Moderation Unternehmensvertreter, Berater, Wissenschaftler und Verbandsvertreter die Konsequenzen der Norm.

## Markt

Auf dem Markt werden viele Verfahren zur Personalauswahl unterschiedlichster Qualität angeboten, und in Unternehmen nutzen Personen unterschiedlichster Qualifikation diese Instrumente zur Personalauswahl. Diese Qualitätsunterschiede waren der Grund für den Berufsverband der Psychologinnen und Psychologen (BDP) in einen vom Deutschen Institut für Normung (DIN) moderierten Diskussionsprozess mit anderen gesellschaftlich relevanten Gruppierungen einzutreten, so Hagen Seibt, Vorstandsmitglied der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie (ABO) im BDP. Konkret ging es also darum, sich von „Schwarzen Schafen“ auf dem Anbietermarkt abzusetzen, und auch darum, den Unternehmen Hilfestellungen zu geben: Denn die Personalauswahl ist eine sensible Entscheidung, von der viel abhängt. Dies führte Professor Heinrich Wottawa, Ruhr-Uni Bochum, noch weiter aus: In Unternehmen würde oft noch nach Sympathie statt Anforderungsbezogenheit entschieden. Die DIN 33430 fokussiere nun darauf,

sich als Personalverantwortlicher im Unternehmen „ein bisschen mehr Gedanken zum Thema zu machen“. Das könne doch so falsch nicht sein.

„Die Norm“, so Seibt, „greift überhaupt nicht ein in die Entscheidungskompetenz des Unternehmens, der Unternehmer kann weiterhin einstellen, wen er will. Doch andersherum betrachtet, bietet sie ihm einen Vorteil: Beauftragt er nämlich einen externen Dienstleister mit der Personalauswahl und macht die DIN 33430 zum Vertragsbestandteil, dann müsse auch normkonform gearbeitet werden.“ Und dies gehe so: Anforderungsanalyse (Ableitung von Anforderungen an den Kandidaten aus der Stellen- und Tätigkeitsbeschreibung), Auswahl geeigneter Instrumente, die diese Anforderungen überprüfen können, Durchführung und Dokumentation und schließlich Schlussfolgerungen aus den Ergebnissen und Rückmeldung an den Kandidaten.

## Hintergrund

*Vor sieben Jahren hatten Vertreter von Organisationen, von Beratungsunternehmen, der Deutschen Gesellschaft für Psychologie (DGPs) und des Berufsverbands deutscher Psychologinnen und Psychologen (BDP) beraten. Mit der DIN 33430 werden nun Qualitätskriterien und -standards für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen sowie für Qualifikationsanforderungen an die an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen beschrieben. Die Norm ist kein Gesetz, an das sich nun alle Beteiligten demnächst halten müssen, aber sie formuliert Standards, was „best practice“ ist – wie beim DIN-A 4-Papierformat.*