

2.1 Anforderungen an den Prozess der Eignungsbeurteilung

Helmut Heyse und Martin Kersting

Wer nach der neuen DIN-Norm arbeiten will, wird hier darüber informiert, worauf besonders zu achten ist. Zunächst ist eine Analyse der Arbeitsanforderungen erforderlich. Die dementsprechend ausgewählten Verfahren zur Eignungsbeurteilung müssen die aus der Anforderungsanalyse abgeleiteten Fähigkeiten auch tatsächlich erfassen. Die Eignungsbeurteilung muss sorgfältig geplant sein und jedem Bewerber faire Chancen geben. Weiter müssen die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse für alle Beteiligten nachvollziehbar sein. Schließlich ist eine Dokumentation der Untersuchungsergebnisse und der -verläufe erforderlich, auch um Fehlerquellen zu erkennen und nachfolgend zu vermeiden.

Eine berufliche Eignungsbeurteilung impliziert eine Prognose über die berufliche Bewährung von Individuen. Diese Prognose basiert auf Hypothesen über den Zusammenhang zwischen den individuellen Eignungsmerkmalen der Kandidaten und den damit korrespondierenden Anforderungen für eine erfolgreiche Ausbildung oder Berufsausübung. Ziel ist, den- oder diejenigen Bewerber/Kandidaten auszuwählen, bei denen eine möglichst gute Passung zwischen ihren Eignungsmerkmalen und den Anforderungen der Ausbildung, des Berufs oder der beruflichen Tätigkeit besteht.

Eine berufliche Eignungsbeurteilung setzt Folgendes voraus:

- eine sorgfältig durchgeführte Arbeits- und Anforderungsanalyse der Ausbildung, des Berufs oder der beruflichen Tätigkeit,

2004

- qualifizierte Verfahren zur Feststellung der individuellen Eignung des Bewerbers für die Ausbildung, den Beruf oder die berufliche Tätigkeit,
- kompetente Anwender für die Auswahl, Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren.

Gegenstand der Norm sind im Wesentlichen Bestimmungen, wie diese Voraussetzungen sichergestellt werden können. Sie beschränkt sich jedoch auf die Erfassung bildungsbiografischer und psychologischer Merkmale einer Person. Zu den bildungsbiografischen Merkmalen zählen „*Kenntnisse, Fertigkeiten und berufliche Erfahrungen*“. Beispiele für psychologische Merkmale sind „*Bedürfnisse, Werthaltungen, Interessen, Fähigkeiten, tätigkeitsfeldbezogene Leistungsmotivation, Temperamentsmerkmale, psychische Belastbarkeit*“ (Norm B 16).

Die Diagnose medizinischer Eignungsmerkmale ist nicht Gegenstand der DIN 33430.

Der vorliegende Beitrag thematisiert die Arbeits- und Anforderungsanalyse, die Kompetenz der Anwender sowie insbesondere die Auswahl, Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren. Die Anforderungen an die Qualität der Verfahren werden in Abschnitt 2.2 behandelt.

2.1.1 Arbeits- und Anforderungsanalyse

Bei der Arbeitsanalyse handelt es sich um eine „*Methode der Identifizierung der an einem Arbeits-/Ausbildungsplatz oder in einem Beruf auszuführenden Aufgaben oder auszuübenden Tätigkeiten, ihrer Ausführungsbedingungen sowie ihrer psychischen, physischen und sozialen Umfeldbedingungen und Organisationsmerkmale*“ (Norm 3.2).

Die Anforderungsanalyse dient – auf der Basis der Arbeitsanalyse – der „*Ermittlung von personrelevanten psychischen und psychophysischen Voraussetzungen – einschließlich dessen, was für die berufliche Zufriedenheit bedeutsam ist – für den zu besetzenden Arbeitsplatz, das Aufgabenfeld, die Ausbildung bzw. das Studium oder den Beruf, für das/den/die die Eignung eines Kandidaten festgestellt werden soll*“ (Norm 3.1).

Aus der Anforderungsanalyse sollen die Eignungsmerkmale und ihre Ausprägungsgrade abgeleitet werden, die zur Erfüllung der Anforderungen nötig sind.

Zur Bestimmung der beruflichen Anforderungen und Erfolgskriterien stehen verschiedene Methoden zur Verfügung, die sich nach Schuler (1988, S. 202f) in drei Kategorien gliedern lassen:

1. Bei der *arbeitsplatzanalytisch-empirischen Methode* werden die beruflichen Tätigkeiten mit Hilfe von (zumeist standardisierter) Beobachtung und Befragung genau beschrieben.
2. Die *personbezogen-empirische Methode* untersucht berufsausübende Personen mit Verfahren, die auch in Eignungsbeurteilungen zum Einsatz kommen. Beispielsweise könnte man Personen untersuchen, die den interessierenden Beruf nachweislich erfolgreich ausüben, und deren Merkmale mit den Merkmalen von Personen vergleichen, die in dem interessierenden Beruf wenig erfolgreich sind.
3. Bei der *erfahrungsgeleitet-intuitiven Methode* bestimmen Experten aufgrund ihrer Vertrautheit mit den Eigenheiten der betreffenden Ausbildung und Berufstätigkeit direkt die benötigten Eignungsmerkmale.

2.1.2 Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung und deren Einsatz

Die Güte einer Eignungsbeurteilung hängt – neben der sorgfältig durchgeführten Anforderungsanalyse – von einer Reihe weiterer Kriterien ab. Es handelt sich dabei um

1. die Qualität der Verfahren,
2. die Auswahl und Zusammenstellung der verwendeten Verfahren,
3. die Planung, Vorbereitung und Durchführung der Untersuchung,
4. die Auswertung der Verfahren,
5. die Interpretation der Ergebnisse und das daraus abgeleitete Eignungsurteil.

Die Qualifikation und die Kompetenz der an der Untersuchung beteiligten Personen (Auftragnehmer und Mitwirkende) sind weitere Voraussetzungen für eine qualifizierte Eignungsbeurteilung.

2.1.3 Anforderungen an die Qualität der Verfahren

Die Norm bezeichnet alle Erkenntnismittel zur Eignungsbeurteilung, die „*praxiserprobt und wissenschaftlich abgesichert*“ (Norm 3.9) sind, als Verfahren – sofern sie in standardisierter Weise, d. h. „*unter vergleichbaren Bedingungen und nach festgelegten Regeln durchgeführt und ausgewertet werden*“ (Norm B 53).

Zu solchen Verfahren gehören insbesondere „*Eignungsinterviews, biographische Fragebögen, berufsbezogene Persönlichkeitsfragebögen, Assessment Center, Arbeitsproben sowie Tests*“ (Norm 3.9).

Grundsätzlich dürfen nur solche Verfahren ausgewählt werden, die aufgrund der Anforderungsanalyse gerechtfertigt sind.¹

Die Verfahren müssen drei Hauptkriterien genügen:

- Objektivität in Durchführung, Auswertung und Interpretation,
- Zuverlässigkeit in der Erfassung von Eignungsmerkmalen,
- Gültigkeit in der Aussage.

(S. dazu Abschnitt 2.2.)

In der Norm finden sich dezidierte Regelungen zu diesem Thema in den Abschnitten 4.2.2 bis 4.2.5, in Anhang A.6 und A.7 sowie im Glossar.

¹ Dabei sei auch auf das Bundesdatenschutzgesetz § 3a Datenvermeidung und Datensparsamkeit hingewiesen.

2.1.4 Kosten-Nutzen-Abwägung

Das Prozedere der Eignungsbeurteilung und der eingesetzten Verfahren sollte zusätzlich zu den Qualitätsmerkmalen auch unter dem Aspekt der Effizienz, also unter Kosten-Nutzen-Gesichtspunkten betrachtet werden.

Nicht nur die Gültigkeit der Verfahren, sondern auch die Angemessenheit der gewählten Strategie entscheiden über das Kosten-Nutzen-Verhältnis.

Die folgenden Fragen könnten dabei eine Rolle spielen:

- Welche Bedeutung kommt der zu besetzenden Stelle zu?
- Wie viele Stellen sind zu besetzen, und wie hoch ist die Zahl der Kandidaten?
- Welche Qualifikationen bringen sie mit?

Von entscheidender Bedeutung für die Kosten-Nutzen-Analyse sind die so genannte „Basisrate“ und die so genannte „Auswahlrate“.

- Die Basisrate (auch „Grundrate“ oder „Prävalenz“ genannt) informiert über das Vorkommen und die Ausprägung eines Merkmals in der interessierenden Grundgesamtheit, beispielsweise über den Anteil der für einen bestimmten Beruf Geeigneten innerhalb der Gruppe der Bewerber.
- Die Auswahlrate (auch „Selektionsrate“ genannt) bestimmt den Anteil der Personen, der für eine bestimmte Maßnahme ausgewählt wird, im Verhältnis zur Gesamtgröße der interessierenden Population oder Gruppe. Die Auswahlrate kennzeichnet beispielsweise den Anteil der einzustellenden Bewerber im Verhältnis zur Bewerberzahl insgesamt.

Basis- und Auswahlrate beeinflussen die Qualität beruflicher Eignungsurteile sehr und können insbesondere die Bedeutung der Gültigkeit des eingesetzten Verfahrens entscheidend relativieren.

- Wenn beispielsweise alle Bewerber für eine bestimmte Position von vornherein geeignet sind, ist eine Auswahl aufgrund eines einschlägigen Verfahrens überflüssig und nutzlos, auch wenn es eine hohe Gültigkeit besitzt.
- Wenn sich die Basisrate im mittleren Bereich bewegt und als Ziel eine hohe Anzahl korrekter Entscheidungen angestrebt wird, haben gültige Verfahren entscheidende Vorteile gegenüber nicht oder weniger validen Verfahren. Je geringer der Anteil der Geeigneten innerhalb der Gruppe der Bewerber ist und je geringer die Auswahlrate ist (es wird z. B. nur ein kleiner Prozentsatz der Bewerber eingestellt), desto größer ist der Nutzen, der durch den Einsatz gültiger Verfahren erzielt werden kann.

(Nähere Erläuterungen zur Bedeutung der Basis- und Auswahlrate für die Kosten-Nutzen-Analyse finden sich z. B. bei Kersting 2003; Lienert und Raatz 1994, Wiggins 1973.)

Strategie der Eignungsuntersuchung

Das Kosten-Nutzen-Verhältnis variiert darüber hinaus in Abhängigkeit von der gewählten Strategie der Eignungsuntersuchung. Im Rahmen der mit Hornke (1982) „Makrostrategie“ genannten Konzeption von Eignungsuntersuchungen muss man sich z. B. überlegen, ob man eine Vorauswahl anhand der Bewerbungsunterlagen vornehmen will. In den „Leitsätzen“ (Abschnitt 7) fordert die Norm in diesem Fall, die Auswahlkriterien – die zweckmäßigerweise aus dem Anforderungsprofil abgeleitet werden – vorab festzulegen (und sie nicht erst während der Sichtung zu entwickeln). Und sie empfiehlt, eine Vorauswahl durch zwei Beurteiler unabhängig vorzunehmen, um das Fehlerrisiko zu verringern.

Weiterhin ist zu prüfen, ob ein zweistufiges Vorgehen sinnvoll ist. Ein zweistufiges Vorgehen könnte z. B. darin bestehen, dass Kandidaten, die in einem ersten Verfahren

- einen Mindestwert nicht erreichen, zurückgewiesen werden (Pre-reject-Strategie),

- einen bestimmten Wert erreichen, ohne weitere Prüfungen akzeptiert werden, während die übrigen Kandidaten im Verfahren verbleiben (Pre-accept-Strategie).

2.1.5 Planung und Vorbereitung der Untersuchungssituation

Nach der Auswahl von Verfahren, die geeignet sind, das Untersuchungsziel zu erreichen, muss eine Reihe von weiteren Überlegungen und Festlegungen in Bezug auf die Durchführung und Auswertung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung erfolgen. In der Norm und in den Leitsätzen wird ausgeführt, dass all diese Entscheidungen sinnvollerweise vorab zu treffen sind. Dazu zählen:

- In welcher Form werden die Bewerber eingeladen und informiert?
- Wie sind die Rahmenbedingungen für die Durchführung optimal zu gestalten?
- Die Teilnahme an einer Eignungsuntersuchung ist prinzipiell freiwillig. Wie ist im Falle der Teilnahmeverweigerung und/oder mangelnder Kooperation zu verfahren?
- Welche Art von Kommunikation zwischen Auftragnehmer/Mitwirkenden und den Kandidaten wird zu welchem Zeitpunkt zugelassen? Wie wird diese Kommunikation gestaltet?
- In welcher Reihenfolge sollen die Verfahren angewendet werden? Können Änderungen der Reihenfolge, z. B. zwischen zwei Untersuchungsgruppen, ohne negative Wirkungen für die Kandidaten erfolgen?
- Wann werden Pausen eingeplant?
- Wie können Objektivität gesichert und Täuschungsversuche ausgeschaltet werden?
- Wie wird mit vorhersehbaren Störungen, Nachfragen, fehlenden Antworten usw. umgegangen?
- Welches Personal steht für die Durchführung zur Verfügung, und wie kann es ggf. geschult werden?
- In welcher Weise und durch wen soll die Auswertung erfolgen?

- Welches Gewicht sollen die Ergebnisse einzelner Verfahren bei der Gesamtbeurteilung bekommen?
- Wie werden die Kandidaten über die Ergebnisse informiert?

Auch die Beachtung rechtlicher Vorschriften, z. B. im Betriebsverfassungsgesetz oder im Datenschutzgesetz², und die Einhaltung ethischer Grundsätze, allen voran die Beachtung der Würde des Menschen und der informationellen Selbstbestimmung (Freiwilligkeit der Teilnahme, Schweigepflicht der Untersucher usw.), müssen bei der Untersuchungsplanung eine Rolle spielen (vgl. Heyse 2003 a und b).

2.1.6 Durchführung der Untersuchung

Während der Durchführung der Verfahren ist besonders darauf zu achten, alle diesbezüglich in den Verfahrenshinweisen enthaltenen Vorgaben und Empfehlungen einzuhalten, um die Objektivität zu gewährleisten. Das betrifft insbesondere:

- vorbereitende Maßnahmen,
- die Verwendung der Originalmaterialien und deren sachgerechten Einsatz,
- die technischen Vorgaben (bei computergestützten Verfahren z. B. Hardware wie Bildschirm, Hilfsmittel),
- die mündlichen Aufgabeninstruktionen,
- das Einhalten von Zeiten,
- die Regeln zum Umgang mit Nachfragen der Kandidaten,
- die vorgeschriebenen Protokollierungen.

Die Untersuchung insgesamt sollte die Kandidaten zeitlich, psychisch und körperlich nicht mehr als zur Erreichung des Untersuchungszieles notwendig beanspruchen.

Für die Durchführung der Untersuchung ist weiterhin eine Reihe von Leitsätzen formuliert, die sich vor allem auf die Information der Kandidaten beziehen, und zwar über:

¹ Insbesondere § 4a (Einwilligung) und § 28 (Datenerhebung, -verarbeitung und -nutzung für eigene Zwecke).

- „Ziele, Ablauf, Dauer und Funktion der Untersuchung,
- an der Untersuchung mitwirkende Personen, deren Berufsausbildung und Qualifikation sowie deren Funktion im Verfahren,
- mögliche Folgen mangelnder Kooperation,
- die Art der zu erhebenden Daten, ihre Verwendung sowie Ort, Form und Dauer der Aufbewahrung,
- Personen, die von den Ergebnissen Kenntnis erhalten“ (Norm 7.5),
- ggf. die Verwendung der Ergebnisse zur Weiterentwicklung eines Verfahrens.

Insgesamt sollte die Untersuchungssituation so gestaltet sein, dass die Kandidaten ihr Potenzial ausschöpfen, aber die Ergebnisse nicht durch Betrug oder Täuschung verfälschen können.

2.1.7 Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung

Der verantwortliche Auftragnehmer legt die Regeln zur Interpretation der Verfahrensergebnisse und zur abschließenden Beurteilung fest. Dies kann nicht an Mitwirkende delegiert werden, auch wenn Teile der Auswertung durch andere Personen erfolgen.

Ein zentraler Grundsatz der DIN 33430 besagt, dass alle Aspekte der Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung vor Beginn der Durchführung der Eignungsuntersuchung festgelegt werden, dokumentiert sind und eingehalten werden müssen.

So müssen bei mündlichen Verfahren bzw. Verhaltensbeobachtungen (z. B. Eignungsinterviews, Arbeitsproben, Assessment Center) vorab Beurteilungskategorien definiert werden, denen Beispielaussagen und Beispielverhaltensweisen der Kandidaten zugeordnet werden. Sofern mehrere Beurteiler an der Verhaltensbeurteilung beteiligt sind, sind das Gesamtergebnis und die Streubreite der Urteile festzuhalten.

Bei standardisierten Verfahren dürfen Reaktionen auf einzelne Items, Subtestwerte, Messwertdifferenzen oder Profile nur dann interpretiert werden, wenn es entsprechende Nachweise für die Gültigkeit dieser Interpretationsebene gibt. Dies gilt analog auch für andere Verfahren, wenn einzelne Teile (Verhaltenübungen u. Ä.) herausgegriffen werden (s. Norm 4.6.2).

Selbstverständlich haben sich Interpretation und Eignungsbeurteilung „nach den Grundsätzen der Objektivität sowie der Unparteilichkeit und Unabhängigkeit in Bezug auf die Kandidaten zu richten“ (Norm 4.6.2). Für die Auswertung dürfen nur Informationen berücksichtigt werden, die „anforderungsrelevante Eignungsmerkmale“ (Norm 4.6.1) betreffen.

Die Eignungsbeurteilung muss Antwort auf die in der Auftragserteilung gestellten Fragen geben. Dabei muss deutlich werden, auf welche Verfahrensergebnisse sich die Eignungsbeurteilung stützt. Das müssen nicht nur Verfahrensergebnisse sein; auch sachdienliche Informationen aus anderen Quellen können einbezogen werden (z. B. Bewerbungsunterlagen).

Anzumerken ist, inwieweit Verfahrensergebnisse in die gleiche Richtung weisen oder sich widersprechen.

Die Darstellung muss sprachlich für den Auftraggeber verständlich sein.

2.1.8 Dokumentation

Alle Entscheidungen im Zusammenhang mit der Untersuchung sind mit ihrer Begründung zu dokumentieren. Die Form der Dokumentation ist nicht vorgeschrieben.

Als erster Schritt sollen die Arbeits- und Anforderungsanalysen nachvollziehbar dokumentiert werden, indem die beteiligten Personen, deren Qualifikationen, die herangezogenen Quellen und die eingesetzten Analyse- und Auswertungsverfahren sowie die Ergebnisse beschrieben werden. Es sollte deutlich werden, aufgrund welcher Überlegungen die Eignungsmerkmale aus der Anforderungsanalyse abgeleitet wurden.

Aus der Dokumentation muss weiterhin hervorgehen, welche Überlegungen – vor allem im Hinblick auf die Zuverlässigkeit und Gültigkeit – dazu geführt haben, die Verfahren auszuwählen.

Auch die Gestaltungselemente der Planung und Durchführung müssen erkenn- und nachvollziehbar dargestellt werden. Dies betrifft z. B. die „Instruktionen, Verfahrenselemente (z. B. der Fragen und des Leitfadens für das Eignungsinterview, verwendete Aufgabenstellungen, Angaben zu technischen Installationen, Einstufungsskalen, Beurteilungsbogen)“ (Norm 4.5).

Abweichungen von der geplanten Durchführung und Störungen oder andere besondere Vorkommnisse müssen festgehalten werden, damit sie bei der Interpretation der Ergebnisse Berücksichtigung finden können.

Die Dokumentation von Auswertung und Interpretation der Verfahren beinhaltet vor allem die Einstufungshilfen und/oder Regeln, nach denen die Eignungsbeurteilung aus den gewonnenen Daten abgeleitet wurde.

Außerdem müssen die Qualifikationen des Auftragnehmers und der Mitwirkenden, ggf. deren Schulung, angegeben werden.

2.1.9 Qualifikation und Verantwortlichkeit des Auftragnehmers und der Mitwirkenden

Verfahren können noch so zuverlässig in ihren Ergebnissen, gültig in ihren Aussagen und objektiv in ihrer Handhabung sein, und die Durchführung kann noch so gut vorbereitet werden – wenn diejenigen, die die Untersuchung planen, durchführen und die Ergebnisse auswerten und interpretieren, nicht über die hinreichende Kompetenz verfügen, sind die abschließenden Beurteilungen nicht zu verwenden.

Daher kommt der Qualifikation des Auftragnehmers und seiner Mitwirkenden eine mindestens gleichrangige Bedeutung zu wie der Qualität der Verfahren.

Auftragnehmer müssen dem Auftraggeber in geeigneter Form ihre eigene Qualifikation nachweisen, wie sie in der Norm unter 6.1 detailliert beschrieben ist. Dies gilt auch für betriebsinterne Auftragnehmer und Mitwirkende.

Es handelt sich um „fundierte Kenntnisse von Eignungsbeurteilungen und – soweit möglich – angeleitete Praxiserfahrungen in Entwicklung, Planung, Gestaltung und kontrollierter Durchführung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung sowie deren Evaluation“ (Norm 6.1).

Kenntnisse und Erfahrungen in der Entwicklung von Verfahren sind besonders dann bedeutsam, wenn diese für den bestimmten Untersuchungszweck erst konstruiert oder modifiziert werden müssen, um zu gültigen Aussagen in Bezug auf die in Frage stehende Eignungsbeurteilung zu kommen.

Eine besondere psychologische Qualifikation wird nicht erwartet für betriebsinterne Sachverständige, die zu bestimmten Detailfragen der Eignungsbeurteilung hinzugezogen werden, etwa wenn es um die Feststellung besonderer Fachkenntnisse der Kandidaten geht.

Personen jedoch, die für die Durchführung von Eignungsinterviews oder Verhaltensbeobachtungen eingesetzt werden, müssen über eine Qualifikation verfügen, wie sie in der Norm (Abschnitt 6.2) beschrieben ist.

Der Auftragnehmer trägt die Gesamtverantwortung für die Eignungsbeurteilung. Er kann Teile der Untersuchung, insbesondere Routineelemente an qualifizierte Mitwirkende delegieren. Er ist verantwortlich dafür, dass diese Personen entsprechend fortgebildet bzw. geschult sind. Er muss die Fachaufsicht über die Arbeit der Mitwirkenden ausüben, auch wenn diese Betriebsangehörige sind.

Nicht delegationsfähig sind:

- die Auswahl und Zusammenstellung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung,
- die Planung der Untersuchungssituation,
- die Festlegung der Beurteilungs- und Interpretationsregeln.

Diese Schlüsselverantwortlichkeiten bleiben in der Hand des Auftragnehmers.

Zusammenfassung

Die Norm formuliert Voraussetzungen für qualifizierte Eignungsbeurteilungen, deren Ziel es ist, den- oder diejenigen Bewerber/Kandidaten auszuwählen, bei denen eine möglichst gute Passung zwischen ihren bildungsbiografischen und psychologischen Merkmalen und den Anforderungen der Ausbildung, des Berufs

oder der beruflichen Tätigkeit besteht. Der vorliegende Beitrag erläutert die Bestimmungen der Norm in Bezug auf

- die Arbeits- und Anforderungsanalyse für den zu besetzenden Arbeits- oder Ausbildungsplatz,
- die Auswahl und Anwendung der eingesetzten Verfahren zur Eignungsbeurteilung,
- die Planung und Durchführung der Untersuchung, die Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sowie die Kompetenz der Anwender.

Literatur

Heyse, H. (2003a). Rechtsgrundlagen – Deutschland. In: K.D. Kubinger & R.S. Jäger. *Stichwörter der psychologischen Diagnostik* (S. 362-368). Weinheim: Beltz, PVU.

Heyse, H. (2003b). Ethische Grundlagen — Deutschland. In: K.D. Kubinger & R. S. Jäger. *Stichwörter der psychologischen Diagnostik* (S. 124-126). Weinheim: Beltz, PVU.

Hornke, L.F. (1982). Testdiagnostische Untersuchungsstrategien. In: K.-J. Groffmann & L. Michel (Hrsg.). *Enzyklopädie der Psychologie* (Bereich B: Methodologie u. Methoden; Serie II: Psych. Diagnostik; Bd. 1; S. 130-172). Göttingen: Hogrefe.

Kersting, M. (2003). Stichwort Grundrate. In: K.D. Kubinger & R.S. Jäger. *Stichwörter der psychologischen Diagnostik* (S. 183-186). Weinheim: Beltz, PVU.

Lienert, G.A. & Raatz, U. (1994). Testaufbau und Testanalyse. Weinheim: Beltz, PVU.

Schuler, H. (1988). Berufseignungsdiagnostik. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 9, 201-213.

Wiggins, J.S. (1973). *Personality and prediction: Principles of personality assessment*. Reading, MA: Addison-Wesley.

Lutz Hornke / Ulrich Winterfeld (Hrsg.)

**Eignungsbeurteilungen
auf dem Prüfstand:
DIN 33430 zur Qualitätssicherung**

Herausgegeben für den Berufsverband
Deutscher Psychologinnen und Psychologen
und die Deutsche Gesellschaft für Psychologie