

*Karl Westhoff, Carmen Hagemeister, Martin Kersting, Fredi Lang,
Helfried Moosbrugger, Gerd Reimann, Gerhard Stemmler (Hrsg.)*

Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologenvereinigungen

Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430

3., überarbeitete Auflage

mit Beiträgen von:

*Markus Bühner, Lutz F. Hornke, Martin Kersting,
Klaus D. Kubinger, Jutta Margraf-Stiksrud, Helfried Moosbrugger,
René Proyer, Wolfgang Rauch, Gerd Reimann,
Lothar Schmidt-Atzert, Gerhard Stemmler, Anja Strobel, Karl Westhoff*



PABST SCIENCE PUBLISHERS

Lengerich, Berlin, Bremen, Miami, Riga, Viernheim, Wien, Zagreb

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.

Geschützte Warennamen (Warenzeichen) werden nicht besonders kenntlich gemacht. Aus dem Fehlen eines solchen Hinweises kann also nicht geschlossen werden, dass es sich um einen freien Warennamen handelt.

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

*Prof. Dr. Karl Westhoff
Institut für Psychologie II
TU Dresden
D-01062 Dresden
E-Mail: karl.westhoff@tu-dresden.de*

© 2010 Pabst Science Publishers, D-49525 Lengerich

Konvertierung: Armin Vahrenhorst
Druck: KM-Druck, D-64823 Groß-Umstadt

ISBN 978-3-89967-561-0

Absatz 2 GG hat der Dienstherr den nach Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung am besten geeigneten Bewerber für vakante Dienstposten auszuwählen. Abgelehnte Bewerber könnten klagen, dass der Auswahlprozess nicht den Qualitätsstandards der DIN 33430 entsprochen habe.

**Verbindlichkeit durch
Gesetze und
Verordnungen im
öffentlichen Dienst**

In einigen Bundesländern gibt es bereits jetzt Verordnungen, für die die DIN 33430 maßgeschneidert ist. So fordert § 3 Absatz 2 der Ausbildungsverordnung gehobener nichttechnischer Dienst des Landes Nordrhein-Westfalen (VAPgD), dass die Auswahlmethode unter Berücksichtigung der in Wissenschaft und Praxis sich entwickelnden Erkenntnisse über Personalauswahlverfahren zu bestimmen ist. Auch hier könnte auf dem Wege einer Konkurrentenklage ein unterlegener Bewerber sich darauf berufen, dass die DIN 33430 im Auswahlverfahren nicht berücksichtigt worden ist.

Literatur

**Literatur zur vertieften
Beschäftigung**

Hoyningen-Huene, Gerrick v. (1997). *Der psychologische Test im Betrieb. Rechtsfragen für die Praxis*. Heidelberg: Sauer-Verlag.

1.2 Qualitätsstandards

Martin Kersting

**Qualitätsstandards in
der berufsbezogenen
Eignungsbeurteilung**

Neben den im Abschnitt 1.1 dargestellten rechtlichen Rahmenbedingungen müssen Personen, die im Rahmen berufsbezogener Eignungsbeurteilungen Aufgaben und Verantwortungen übernehmen, auch allgemeine Qualitätsstandards einhalten. Ein Qualitätsstandard ist ein Regelwerk, dessen Beachtung die Erfüllung hochwertiger Ziele unterstützt. Qualitätsstandards formulieren Regeln und Prinzipien für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung.

Kersting (2008) klassifiziert unterschiedliche Qualitätsstandards nach den beiden Ordnungsgesichtspunkten Mittel und Ziel. Die Ansätze zielen (a) auf den diagnostischen Prozess im Allgemeinen oder (b) auf die diagnostischen Verfahren (z. B. Assessment Center oder Tests) sowie (c) auf die Kompetenzen der diagnostisch Tätigen im Besonderen. Sie bedienen sich der Mittel (1) der Richtlinie, (2) des Beurteilungssystems und/oder (3) der Qualifizierung, Prüfung sowie Lizenzierung von Personen (siehe Tab. 1).

Bislang hat man vor allem durch Richtlinien versucht, die Qualität in der Diagnostik zu sichern und zu optimieren. Verabschiedet wurden (1a) Richtlinien zur Prozessgestaltung, (1b) Richtlinien zur Gestaltung und Anwendung von Verfahren sowie (1c) Richtlinien, in denen

Tabelle 1: Klassifikation verschiedener Qualitätsstandards der berufsbezogenen Eignungsbeurteilung

Mittel	Ziele: Die Mittel beziehen sich auf...		
	(a) Prozess	(b) Verfahren	(c) Kompetenzen
(1) Richtlinien	•	•	•
(2) Beurteilungssysteme		•	
(3) Qualifizierung, Prüfung und Lizenzierung			•

die erforderlichen Kompetenzen der Anwender beschrieben werden. Dabei thematisieren viele Richtlinien mehrere der genannten Zielbereiche zugleich. Hinsichtlich der Verfahren finden sich für spezifische Verfahren, nämlich für Tests, vollständig ausgearbeitete Beurteilungssysteme (2b), die über das Vorhandensein einer allgemeinen Richtlinie hinausgehen. In Bezug auf die Kompetenzen kann unterschieden werden, ob die Anforderungen an die diagnostisch Tätigen lediglich in Richtlinien festgehalten werden (1c) oder ob darüber hinaus (3c) Qualifizierungsmaßnahmen mit ausgearbeiteten Curricula und/oder Prüfungs- und Lizenzierungsangebote existieren. Bei 2b und 3c handelt es sich häufig um Konkretisierungen oder Umsetzungen von eher allgemein gehaltenen Richtlinien, auch wenn die einzelnen Konkretisierungen sich nicht explizit einer bestimmten Richtlinie zuordnen lassen.

Qualitätsstandards zielen, wie beschrieben, auf die Qualitätssicherung und -verbesserung der diagnostischen Arbeit, thematisieren aber auch deren ethische und moralische Aspekte. Qualitätsstandards betonen somit auch die Verantwortung in Bezug auf die von der Arbeit Betroffenen. Es geht nicht nur um das Wissen und Können, sondern auch um das „Dürfen“. Qualitätsstandards benennen die Verantwortlichkeiten der Auftragnehmer und geben an, für welche Bereiche ihres Handelns Zurückhaltung angezeigt ist. Für die berufliche Eignungsbeurteilung relevante Qualitätsstandards wurden häufig von verschiedenen berufsständischen und wissenschaftlichen Vereinigungen der Psychologen formuliert, sie erfüllen auch standesethische Funktionen. Gleichwohl sind die inhaltlichen Aussagen arbeitsfeldbezogen und gelten für alle in diesem Arbeitsfeld tätigen Personen.

Zahlreiche Qualitätsstandards sind für die berufliche Eignungsbeurteilung relevant, einen Überblick über mehr als 20 Standards gibt Kersting (2008). Der zentrale Qualitätsstandard ist aber die DIN 33430. Mit der Norm sind die Voraussetzungen geschaffen, die bislang zumeist separat verfolgten Richtlinien- und Qualifizierungsansätze zu vereinen. Die DIN 33430 wurde darüber hinaus als Aus-

**DIN 33430 als zentraler
Qualitätsstandard**

gangsbasis für das Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums (TBS-TK) genutzt (siehe unten). Kersting (2008) hat den normativen Text (mit Ausnahme der normativen Verweisungen) der DIN 33430 in 318 Einzelaussagen zerlegt, in Aussageform gebracht sowie in sechs Kategorien (Einzelchecklisten) neu gegliedert. Die neue Gliederung ist prozessorientiert und somit leichter nachvollziehbar als die nach Ansicht von Kersting (2008) nur schwer nachvollziehbare Originalgliederung der DIN 33430. Durch die Checklisten kann man in Form von Selbst- oder Fremdbeurteilungen rasch kontrollieren, ob die Anforderungen der DIN 33430 für einen konkreten Fall erfüllt sind, Abbildung 1 zeigt beispielhaft einen Ausschnitt aus einer Checkliste.

Qualitätsstandards zur Qualitätssicherung und -verbesserung

Bei der Erstellung der DIN 33430 wurden andere Qualitätsstandards berücksichtigt. Soweit die DIN 33430 inhaltlich noch Lücken lässt (beispielsweise bei der Adaption von Testverfahren in andere Sprach-/Kulturräume, siehe Abschnitt 1.2.3 sowie Hambleton, 2005), behalten die anderweitigen Standards ihre Bedeutung, um den Stand wissenschaftlicher Erkenntnis oder in Fachkreisen anerkannter Verfahrenspraxis zu repräsentieren. In jedem Fall stellt die Kenntnis weiterer Qualitätsstandards eine Orientierungshilfe auf dem Weg der Qualitätssicherung und -verbesserung dar. Im Folgenden werden einige Qualitätsstandards vorgestellt, wobei ein Schwerpunkt auf die in deutscher Sprache erschienenen Standards gesetzt wird.

Checkliste 4.2: Auswertung, Interpretation und Urteilsbildung

		ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
208	Es werden nur Informationen zu anforderungsrelevanten Eigenschaftsmerkmalen ausgewertet. (DIN, S. 8)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
209	Die Bewertung richtet sich nach den Beurteilungskategorien und den diesen Beurteilungskategorien vorab zugeordneten Beispielaussagen und/oder Beispielverhaltensweisen. (DIN, S. 8).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
V54	<i>Verzweigungsfrage: Beurteilen mehrere Personen den Ausprägungsgrad von Personmerkmalen aufgrund von mündlich gewonnenen Informationen bzw. Verhaltensbeobachtungen (z. B. Teamfähigkeit aufgrund eines Interviews oder einer Assessment-Center-Übung)? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Aussage 213.</i>	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
210	Der Grad der Übereinstimmung zwischen den beurteilenden Personen wurde berechnet. (DIN, S. 7)	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Abbildung 1: Auszug aus der Checkliste zur DIN 33430 (Kersting, 2008)

1.2.1 Qualitätsstandards des Berufsverbands Deutscher Psychologinnen und Psychologen

Die vom Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen (www.bdp-verband.org) herausgegebene *Berufsordnung für Psychologen e. V.* (BDP, 1989) gilt für alle Anwendungsgebiete der Psychologie. Übergeordnete Aspekte der Berufsordnung können auch auf Nicht-Psychologen angewandt werden, die in der beruflichen Eignungsbeurteilung tätig sind. Hierzu zählt

- die Pflicht zur gewissenhaften Berufsausübung,
- das Bemühen um Sachlichkeit und Objektivität sowie
- das Bewusstsein der sozialen Verantwortung.

Die hohe Verantwortung ergibt sich daraus, dass die Arbeit auf das Leben anderer einwirkt. Die Berufsordnung für Psychologen betont die notwendige hohe fachliche Kompetenz und die Pflicht zur Fort- und Weiterbildung.

Die von der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband der Psychologen herausgegebenen „*Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*“ (BDP, 1980) zielen speziell auf die berufliche Eignungsbeurteilung. Die Grundsätze fordern u. a. die Verwendung wissenschaftlicher Verfahren, wenden sich gegen sachfremde Einflüsse bei Personalentscheidungen und sprechen sich für transparente Eignungsbeurteilungen aus. In den Ausführungen zur Planung der Eignungsbeurteilung werden die Anforderungsanalyse und die notwendige Angemessenheit der zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren betont. Bei der Durchführung der Verfahren zur Eignungsbeurteilung ist den Grundsätzen zufolge auf Transparenz Wert zu legen. Bezogen auf die berufliche Eignungsbeurteilung ergibt sich daraus die Forderung, dass die gesamte Situation der Eignungsbeurteilung für die beurteilten Personen transparent sein sollte, indem z.B.

- alle an der Beurteilung beteiligten Personen in ihren Funktionen und in ihren Kompetenzen vorgestellt werden.

Die beurteilten Personen sollten auch in die Lage versetzt werden,

- eine Beziehung zwischen den Anforderungen der in Frage stehenden Tätigkeit/Aufgabe und den zur Eignungsbeurteilung eingesetzten Verfahren herzustellen.

Schließlich sollten Informationen zur Verfügung gestellt werden,

- auf welche Art und Weise Schlussfolgerungen aus den erhobenen Informationen gezogen werden.

**Berufsordnung für
Psychologen**

**Grundsätze für die
Anwendung
psychologischer
Eignungsuntersuchungen
in Wirtschaft und
Verwaltung**

Abschließend gehen die Grundsätze kurz auf die Ergebnisdarstellung ein (siehe 6.1.2).

1.2.2 US-amerikanische Qualitätsstandards

Standards für pädagogisches und psychologisches Testen

Von zentraler Bedeutung sind die von verschiedenen US-amerikanischen Organisationen in Gemeinschaftsarbeit herausgegebenen „Standards für pädagogisches und psychologisches Testen“ (American Educational Research Association [AERA], American Psychological Association [APA], National Council on Measurement in Education [NCME], 1999; Eignor 2001), die zahlreiche Qualitätsstandards in der Welt beeinflusst haben. Ihre Bedeutung lässt sich auch daran ablesen, dass sie verkürzt einfach als die „Standards“ bezeichnet werden. Die erste Ausgabe der „Standards“ erschien 1954; seit 1999 liegt die fünfte, überarbeitete Fassung vor. Sowohl von der vierten Fassung (Häcker, Leutner & Amelang, 1998) als auch von der fünften Fassung (Kersting, Häcker & Hornke, in Druck) wurde eine deutschsprachige Version erstellt, für die fünfte Fassung erfolgte außerdem ein systematischer Vergleich der „Standards“ einerseits und der DIN 33430 andererseits (Kersting et al., in Druck). Die „Standards“ definieren Kriterien für die Evaluation von pädagogischen und psychologischen Tests und Testanwendungen. Behandelt werden vor allem Leistungstests und Fragebogen. Verhaltensorientierte Verfahren wie z.B. das Rollenspiel und das Eignungsinterview werden am Rande thematisiert.

Gliederung der Standards

Die 264 „Standards“ der aktuellen Auflage gliedern sich in drei Abschnitte. Abschnitt I der „Standards“ thematisiert die Testentwicklung, Evaluation und Dokumentation. Im Einzelnen werden 123 Standards zu den Themengebieten (1) Validität, (2) Reliabilität, (3) Testentwicklung und Testrevision, (4) Skalierung und Normierung, (5) Testanwendung, Testauswertung und Ergebnisdarstellung sowie (6) Dokumentation formuliert. Der zweite Abschnitt der „Standards“ ist der Testfairness gewidmet und umfasst insgesamt 48 Regelungen. Im abschließenden dritten Abschnitt werden weitere 93 Standards zur Testanwendung aufgestellt, wobei hier auch auf spezielle Anwendungsfelder wie z.B. die Eignungsdiagnostik eingegangen wird.

Principles for the validation and use of personnel selection procedures

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 Standards, konzentrieren sich aber ausschließlich auf die berufliche Eignungsbeurteilung und auf die in diesem Kontext relevanten Themen wie z. B. Anforderungsorientierung sowie Selektions- und Entscheidungsstrategien.

Die Anforderungen an die Kompetenzen der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen werden in den Standards kaum behandelt. Dieses Thema wurde in den USA von der *Task Force on Test User Qualifications* aufgegriffen. In den entsprechenden Richtlinien werden die als notwendig erachteten Kompetenzen in Abhängigkeit von dem Anwendungskontext differenziert beschrieben. Mit der Beschreibung der Kompetenzen ist eine wesentliche Vorarbeit für den Qualifizierungsansatz geleistet, der weiter unten (Abschnitt 1.2.8) beschrieben wird.

Anforderungen an die Kompetenzen der Testanwender

1.2.3 Qualitätsstandards der International Test Commission

Die „Internationalen Richtlinien für die Testanwendung“ (Deutsche Fassung, 1999, <http://www.intestcom.org/Downloads/German%20Guidelines%202001.pdf>) wurden von der *International Test Commission (ITC, www.intestcom.org)* erarbeitet. In der ITC sind eine Vielzahl nationaler psychologischer Vereinigungen und mit verschiedenen Aspekten des Testens befasste Kommissionen sowie Herausgeber von Tests organisiert. Nach Ansicht der Kommission erfordert die Internationalisierung des „Testmarktes“ internationale Richtlinien für die Testanwendung. Ungeachtet der internationalen Anwendbarkeit der Richtlinien empfehlen die Autoren jedoch, die Kontextbedingungen (z. B. rechtliche Rahmenbedingungen) auf der jeweiligen nationalen Ebene zu berücksichtigen.

Internationale Richtlinien für die Testanwendung

Ziel der internationalen Richtlinien für die Testanwendung ist es u. a., die Anforderungen an die Kompetenzen von Testanwendern klar zu formulieren, womit ebenfalls Vorarbeiten für den Qualifizierungsansatz geleistet werden (siehe Abschnitt 1.2.8). Die Richtlinien schreiben eine fachlich kompetente Praxis in der Testanwendung sowie eine Verantwortung für eine ethisch korrekte Testanwendung vor. Im Anhang der Richtlinien wird ein Beispiel für einen Entwurf von Grundsätzen in der Testanwendung sowie ein Beispiel für eine Vereinbarung zwischen Testanwendern und den beurteilten Personen dargestellt. Außerdem werden im Anhang Aspekte gelistet, die bei Tests mit behinderten oder in anderer Weise beeinträchtigten Personen beachtet werden sollten. Der Begriff „Test“ wird im Geltungsbereich der Richtlinien explizit weit gefasst und soll z. B. auch auf Arbeitsproben angewandt werden. Viele der Richtlinien gelten auch für andere Verfahren wie z. B. das Eignungsinterview.

Ziele der Internationalen Richtlinien für die Testanwendung

Guidelines for Test Translation and Adaptation

Ein weiterer, leider bislang nicht ins Deutsche übersetzte Qualitätsstandard der ITC liegt mit den *Guidelines for Test Translation and Adaptation* (siehe Hambleton, 2005) vor. Diese Empfehlungen beziehen sich auf die Adaptation bereits vorhandener monolingualer beziehungsweise monokultureller Testformate an andere Sprach- und Kulturräume. Dabei ist die eventuell bestehende „kulturelle Distanz“ zu berücksichtigen, die sich in Bereichen wie Sprache, Familienstruktur, Religion, Lebensstil und Wertekanon manifestiert. Die Richtlinien empfehlen, bei Übersetzungen und Adaptionen erfahrene Übersetzer einzubinden. Der Anwendung adaptierter Tests in anderen kulturellen Kontexten ist ein eigener Abschnitt gewidmet, der u. a. für den möglichen Einfluss unterschiedlicher Situationsbedingungen sensibilisiert.

Der Übertragung von Tests in einen anderen Sprach- und Kulturraum wird angesichts der Internationalisierung immer häufiger erforderlich. Hier trägt die Beachtung der *Guidelines for Test Translation and Adaptation* zur Qualitätssicherung und -verbesserung bei.

Das Problem der Übertragung in einen anderen Sprach- und Kulturraum stellt sich nicht nur bei Tests, sondern auch bei allen anderen Verfahren (z. B. Eignungsinterviews und Assessment Center). Speziell für die Internationalisierung von Assessment Centern werden aktuell ebenfalls Guidelines vorbereitet (siehe unten, Abschnitt 1.2.5).

Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing

Die ITC International Guidelines on Computer-Based and Internet-Delivered Testing (ITC, 2006) 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, 2006).

1.2.4 Qualitätsstandards der European Association of Psychological Assessment

Richtlinien für den diagnostischen Prozess

Die Richtlinien für den diagnostischen Prozess werden aktuell von der European Association of Psychological Assessment (EAPA) entwickelt. Ein erster Vorschlag wurde als Diskussionsgrundlage veröffentlicht und auch auf Deutsch publiziert (Westhoff, Hornke & Westmeyer, 2003). Mit den Richtlinien werden handlungsleitende Prinzipien für den gesamten diagnostischen Prozess zur Verfügung gestellt. Diagnostizieren wird als ein komplexer Entscheidungsprozess begriffen, bei dem der Diagnostiker – an den Anforderungen des Auftraggebers orientiert – zunächst Fragen formuliert und dann zur

Beantwortung dieser Fragen gezielt Daten sammelt und die Ergebnisse analysiert, interpretiert und kombiniert.

Die im Rahmen des eignungsdiagnostischen Prozesses problemlösungsorientiert durchzuführenden Aufgaben sind in der Abfolge der zwangsläufig zu treffenden Entscheidungen geordnet. Die Richtlinien für den diagnostischen Prozess gehen von einem allgemeinen Rahmenmodell der Diagnostik aus, das vier Phasen umfasst.

Phase 1: Analysieren des Falls

Phase 2: Organisieren und Berichten der Ergebnisse

Phase 3: Planen der Intervention

Phase 4: Evaluation und Nachuntersuchung

Für jede Phase werden (unterschiedlich viele) Teilschritte formuliert. In Bezug auf diese Teilschritte werden 96 einzelne Richtlinien formuliert.

**Ein allgemeines
Rahmenmodell der
Diagnostik**

1.2.5 Qualitätsstandards des Arbeitskreises Assessment Center

Der Arbeitskreis Assessment Center hat 2004 die zweite, überarbeitete Fassung der „Standards der Assessment Center-Technik“ (AK-AC Standards) veröffentlicht (AKAC, 2004; siehe <http://www.arbeitskreis-ac.de>). Von der Auftragsklärung bis zur Evaluation werden in neun Standards alle wichtigen Phasen einer Assessment Center-Entwicklung, Implementierung und Durchführung ausführlich beschrieben. Jeder Standard zielt auf einen konkreten Prozessabschnitt, beispielsweise auf die Arbeits- und Anforderungsanalyse, die Übungskonstruktion oder die Beobachterausswahl und -vorbereitung. Die „AK-AC-Standards“ sollen eine Grundlage für die Anwendung der Assessment Center-Technik darstellen und potenzielle Anwender in die Lage versetzen, Angebote zur Assessment Center-Entwicklung auf ihre Güte zu prüfen. Von internen Verantwortlichen können die „AK-AC-Standards“ als Argumentationshilfe in ihrem eigenen Organisationsumfeld genutzt werden, um Verbesserungsnotwendigkeiten an Assessment Centern zu begründen. Schließlich sollen die Standards einer interessierten Öffentlichkeit als Beurteilungsgrundlage für die Güte von Assessment Centern dienen.

Insgesamt wurden neun „AK-AC-Standards“ formuliert. Zunächst wurden der Inhalt und die Nützlichkeit jedes einzelnen Standards erläutert. Anschließend werden Hinweise zur konkreten Umsetzung des Standards gegeben. Während Qualitätsstandards sonst häufig ausschließlich positiv formuliert sind, finden sich in den AK-AC-Standards unter der Überschrift „Verstöße“ auch Beispiele für Vorgehens-

**Arbeitskreis Assessment
Center**

**Die neun Assessment
Center Standards des
Arbeitskreises**

weisen, die dem jeweiligen Standard zuwider handeln. Diese Ergänzung um Negativbeispiele kann durchaus sinnvoll sein, da Verhalten durch die Darbietung positiver *und* negativer Modelle reguliert werden kann. Die Inhalte der neun Standards werden im Folgenden zitiert:

- | | |
|---|--|
| 1. Auftragsklärung und Vernetzung | Vor der Entwicklung und Durchführung eines AC sind die Ziele und die Rahmenbedingungen des Auftrages sowie die Konsequenzen für die Teilnehmer verbindlich zu klären und zu kommunizieren. |
| 2. Arbeits- und Anforderungsanalyse | Eignungsbeurteilung lässt sich nur mit einer exakten Analyse der konkreten Anforderungen sinnvoll gestalten. |
| 3. Übungskonstruktion | Ein Assessment Center besteht aus Arbeitssimulationen. |
| 4. Beobachtung und Bewertung | Grundlage für die Eignungsdiagnose ist eine systematische Verhaltensbeobachtung. |
| 5. Beobachterausswahl und -vorbereitung | Gut vorbereitete Beobachter, die das Unternehmen angemessen repräsentieren, sind am besten geeignet, fundierte und treffsichere Entscheidungen zu treffen. |
| 6. Vorauswahl und Vorbereitung | Systematische Vorauswahl und offene Vorinformation sind die Grundlage für den wirtschaftlichen und persönlichen Erfolg im AC. |
| 7. Vorbereitung und Durchführung | Eine gute Planung und Moderation des AC gewährleisten einen transparenten und zielführenden Ablauf des Verfahrens. |
| 8. Feedback und Folgemaßnahmen | Jeder AC-Teilnehmer hat das Recht auf individuelles Feedback, um so das Ergebnis nachvollziehen und daraus lernen zu können. Nach dem AC sind konkrete Folgemaßnahmen abzuleiten und umzusetzen. |
| 9. Evaluation | Regelmäßige Güteprüfungen und Qualitätskontrollen stellen sicher, dass die mit dem AC angestrebten Ziele auch nachhaltig erreicht werden. |
| Besonderheit der AC-Standards des Arbeitskreises | Im Vergleich zu anderen Qualitätsstandards betonen die „AK-AC-Standards“ besonders die Einbettung der beruflichen Eignungsbeurteilung in das umgebende System der Personal- und Organisationsentwicklung. Die „AK-AC-Standards“ beziehen sich explizit auf die Assessment Center-Technik, sind aber prinzipiell auch auf andere Verfahren anwendbar. Im Jahre 2008 hat der Arbeitskreis Assessment Center erstmalig auch „Interview-Standards“ publiziert, die ähnlich |

aufgebaut sind wie die Standards der Assessment Center-Technik (siehe ebenfalls <http://www.arbeitskreis-ac.de>).

Englische Standards zur Assessment Center Technik hat die Task force on AC Guidelines (1989) formuliert. Die aktuellste Version aus dem Jahr 2000 kann unter <http://www.assessmentcenters.org/pdf/00guidelines.pdf> abgerufen werden. Aktuell wird unter dem Titel „Multi-national adaptations of assessment centers“ eine Erweiterung dieser Guidelines vorbereitet.

Guidelines and ethical considerations for assessment center operations

1.2.6 Beurteilungssysteme für Verfahren

Tests stellen ein besonders wichtiges und häufig genutztes diagnostisches Verfahren dar. Umso bedenklicher ist es, dass es besonders schwer ist, etwas über die Qualität von Tests zu erfahren, da sich bislang noch kein einheitliches System zur Information über und zur Beurteilung von Tests durchgesetzt hat (Kersting, 2006). Zwar gibt es etliche standardisierte Beschreibungssysteme für Tests, die beispielsweise für Testrezensionen genutzt werden, derartige Beschreibungssysteme stellen aber kein Beurteilungssystem im engeren Sinne dar. Beschreibungssysteme zielen zwar auf die Beurteilung von Verfahren, indem sie die für die Beurteilung relevanten Bereiche kennzeichnen und Beurteilungshinweise geben, es mangelt ihnen aber an eindeutigen Bewertungsvorschriften. Testrezensionen, die sich an Beschreibungssystemen orientieren, lassen beispielsweise in der Regel eine klare abschließende Beurteilung des besprochenen Tests sowie eine eindeutige Anwendungsempfehlung vermissen. Vollständige Systeme zur Verfahrensbeschreibung und -bewertung führen hingegen zu einer formalisierten Beurteilung der Verfahren. Solche Systeme wurden bislang auf nationaler Ebene erarbeitet. Eine vorbildliche Realisierung des Ansatzes wurde von dem Committee On Test Affairs Netherlands (COTAN) entwickelt. 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).

Beurteilungssysteme für Verfahren

COTAN-System

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>).

Common set of European criteria for test reviews

Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums (TBS-TK)	<p>Das in Deutschland vorhandene Angebot an Informationen über und Beurteilungen von Tests konnte, wie oben ausgeführt, weder quantitativ noch qualitativ überzeugen (siehe Kersting, 2006). Das Testkuratorium (TK) der Föderation der Deutschen Psychologinnenvereinigungen hat daher ein System zur Information über und Beurteilung von Tests entwickelt (Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums (TBS-TK), Testkuratorium, 2006), welches die DIN 33430 berücksichtigt. 2008 wurde eine geringfügig überarbeitete zweite Fassung erstellt (siehe http://www.zpid.de/index.php?wahl=Testkuratorium).</p> <p>Das System umfasst die folgenden drei Stufen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stufe 1: Prüfung der Informationsgrundlage nach DIN 33430 • Stufe 2: Testbeschreibung nach einem vorgegebenen Raster und unter Berücksichtigung der Datenbankkompatibilität • Stufe 3: Testbeurteilung und -rezension durch zwei unabhängige Rezensenten auf der Grundlage einer Beurteilungsrichtlinie
Stufe 1: Prüfung der Informationsgrundlage	<p>Für die erste Stufe sind nur diejenigen Aussagen der DIN 33430 relevant, die sich auf die Verfahrenshinweise beziehen und die über den Anwendungsbereich Eignungsbeurteilung hinweg Geltung beanspruchen können. Grundlage der Prüfung auf Stufe 1 ist die „Checkliste 1“ der Publikation „DIN SCREEN“ (Kersting 2008). Die Checkliste 1 gilt offiziell als „Standard zur Information und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen“. Die erste Prüfstufe endet mit der Feststellung, ob der Test nach Ansicht der Rezensenten „prüffähig“ ist. Ein Test, der in diesem Sinne nicht prüffähig ist, erhält ohne weitere Begutachtungen eine negative Gesamtbeurteilung.</p>
Stufe 2: Datenbankkompatible Testbeschreibung	<p>Auf der Stufe 2 erfolgt eine Testkategorisierung und es werden formale Datenbankangaben getroffen. Hierzu wird das Kategorisierungssystem des Zentrums für Psychologische Information und Dokumentation (ZPID) genutzt (http://www.zpid.de/index.php?wahl=products&uwahl=fee&uuwahl=ptfeld1). Zur Wahrung internationaler Kompatibilität werden zusätzlich noch datenbankfähige Informationen im Sinne des EFPA-Systems verlangt.</p>
Stufe 3: Testbeurteilung und -rezension	<p>Die eigentliche Testbeurteilung stellt die dritte Stufe des Systems dar. Hierzu hat das Testkuratorium eine Beurteilungsrichtlinie (Testkuratorium, 2006) verfasst. Durch die Richtlinie sollen die Objektivität und Vergleichbarkeit der Rezensionen erhöht werden, ungeachtet davon, dass die Beurteilung ein subjektives Werturteil der Rezensenten ist und bleibt.</p>

Das neue TBS-TK-System sieht die Beurteilung jeden Tests durch zwei zunächst unabhängig voneinander arbeitende Reviewer vor. In der Richtlinie werden sieben Beurteilungskategorien vorgegeben:

1. Allgemeine Informationen über den Test, Beschreibung des Tests und seiner diagnostischen Zielsetzung
2. Theoretische Grundlagen als Ausgangspunkt der Testkonstruktion
3. Objektivität
4. Normierung (Eichung)
5. Zuverlässigkeit (Reliabilität, Messgenauigkeit)
6. Gültigkeit (Validität)
7. Weitere Gütekriterien (Störanfälligkeit, Unverfälschbarkeit und Skalierung)

Sieben Testbeurteilungskategorien

Darüber hinaus soll eine Abschlussbewertung/Empfehlung formuliert werden. Für die Kategorien 1, 3, 5 und 6 müssen die Rezensenten zusätzlich zu einem Freitext ihre Beurteilung auf einer vierstufigen Skala ausdrücken („Der Test erfüllt die Anforderungen (...) (a) ‘voll’, (b) ‘weitgehend’, (c) ‘teilweise’ und (d) ‘nicht‘“). Die nach diesem Muster erstellten Rezensionen werden frei zugänglich veröffentlicht (siehe <http://www.zpid.de/index.php?wahl=Testkuratorium>). Tabelle 2 zeigt beispielhaft die TBS-TK Bewertung zum Intelligenz-Struktur-Test (I-S-T).

Beurteilungsskala

Tabelle 2: TBS-TK-Rezension zum IST-2000-R, Auszug aus der Rezension von Schmidt-Atzert und Rauch, 2008

TBS-TK Re z e n s i o n	Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (I-S-T 2000 R). 2., erweiterte und überarbeitete Auflage	Die TBS-TK-Anforderungen sind erfüllt			
		voll	weitgehend	teilweise	nicht
Testbeurteilungssystem - Testkuratorium der Föderation deutscher Psychologengvereinigungen	Allgemeine Informationen, Beschreibung und diagnostische Zielsetzung	●			
	Objektivität	●			
	Zuverlässigkeit		●		
	Validität		●		

1.2.7 Qualifizierung

Qualifizierung Während Richtlinien die notwendigen Kompetenzen der für die berufliche Eignungsbeurteilung 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 z. B. 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.

Postgraduale Qualifizierungsangebote Ein Beispiel für postgraduale Qualifizierungsangebote geben die Niederlande, indem sich akademisch ausgebildete Psychologen mit psychodiagnostischem Tätigkeitsschwerpunkt von der Psychologenvereinigung NIP (Nederlands Instituut van Psychologen, <http://www.psynip.nl>) registrieren lassen können. Nachzuweisen ist eine universitäre Ausbildung, ein Training sowie drei Fallbearbeitungen unter Supervision eines akkreditierten Psychologen (Evers, 1996).

Certificate of Competence in Occupational Testing Ein Zertifizierungssystem speziell für Testanwender existiert z. B. 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 zurzeit 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.

Der britische Ansatz weist Parallelen zum kanadischen Ansatz auf, bei dem der Zugang zu Tests ebenfalls in Abhängigkeit von der unterschiedlichen Qualifikation der Testanwender gestattet wird (siehe Simner, 1996).

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 Psychologenvereinigungen hat im März 2004 eine Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eig-

nungsbeurteilungen 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 (siehe: http://www.dpa-bdp.de/veranstaltungen_.html).

Die für die Module definierten Kenntnisse und Fertigkeiten bilden die Grundlage zum Erwerb der Personlizenz 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. Grundlage der im multiple-choice Format dargebotenen Prüfungsfragen ist das vorliegende Buch „Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430“. Die Gültigkeit der Lizenzen ist auf fünf Jahre befristet, die lizenzierten Personen werden auf Wunsch in einem Register geführt (<http://www.dpabdp.de/register.html>). Die Zulassung zur Lizenzprüfung ist nicht an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gebunden, der vorherige Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ist nicht vorgeschrieben.

**Fortbildung zu
berufsbezogenen
Eignungsbeurteilungen
nach DIN 33430**

**Personlizenzierung für
berufsbezogene
Eignungsbeurteilungen
nach DIN 33430**

1.2.10 Literatur

- American Educational Research Association (AERA), American Psychological Association (APA) & National Council on Measurement in Education (NCME). (1999). *Standards for educational and psychological testing*. Washington, DC: American Educational Research Association.
- 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. (Eds.) (2006). *Computer-based testing and the internet: Issues and advances*. New York: John Wiley.
- 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.
- Häcker, H., Leutner, D. & Amelang, M. (1998). *Standards für pädagogisches und psychologisches Testen*. Göttingen: Hogrefe.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.), *Adapting Educational and Psychological Tests for Cross-Cultural Assessment* (pp. 3-38). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Kersting, M. (2006). Zur Beurteilung der Qualität von Tests: Resümee und Neubeginn. *Psychologische Rundschau*, 57, 243-253.
- Kersting, M. (2008). *Qualität in der Diagnostik und Personalauswahl: Der DIN Ansatz*. Göttingen: Hogrefe.
- Kersting, M., Häcker, H. & Hornke, L. F. (in Druck). Qualitätsstandards in der Diagnostik. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kersting (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich B, Methodologie und Methoden. Serie II, Psychologische Diagnostik. Band 1, Grundlagen psychologischer Diagnostik*. Göttingen: Hogrefe.
- Schmidt-Atzert, L. & Rauch, W. (2008) Intelligenz-Struktur-Test 2000 R (I-S-T 2000 R). Testrezensionen nach dem TBS-TK-System. *Report Psychologie*, 33, 303-304.
- Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologen (1980). *Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung*. Bonn: Berufsverband Deutscher Psychologen.
- Simner, M. L. (1996). Recommendations by the Canadian Psychological Association for Improving the North American Safeguards that Help Protect the Public Against Test Misuse. *European Journal of Psychological Assessment*, 12, 72-82.
- Task force on AC Guidelines (1989). Guidelines and ethical considerations for assessment center operations. *Public Personnel Management*, 18, 457-470.
- Testkuratorium der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen (2006). TBS-TK. Testbeurteilungssystem des Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen. *Report Psychologie*, 31, 492-499.