

Jane Hergert  
Bernd Marcus

# Methoden und Verfahren der Berufseignungsdiagnostik

kultur- und  
sozialwissenschaften

---

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt. Die dadurch begründeten Rechte, insbesondere das Recht der Vervielfältigung und Verbreitung sowie der Übersetzung und des Nachdrucks, bleiben, auch bei nur auszugsweiser Verwertung, vorbehalten. Kein Teil des Werkes darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie, Mikrofilm oder ein anderes Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung der FernUniversität reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Inhaltsverzeichnis

## METHODEN & VERFAHREN DER BERUFSEIGNUNGSDIAGNOSTIK

**Jane Hergert & Bernd Marcus**

|  |    |
|--|----|
| Inhaltsverzeichnis.....  | 3  |
| Einleitung.....  | 5  |
| Teil 1 EINFÜHRUNG UND KOMMENTIERUNG DER THEMEN.....  | 7  |
| 1 Überblick und Wiederholung.....  | 7  |
| 2 Arbeits- und Anforderungsanalyse .....   | 8  |
| 3 Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte in der Eignungsdiagnostik – Die DIN 33430..... | 10 |
| 4 Verfahren der beruflichen Eignungsdiagnostik .....                                       | 12 |
| 4.1 Konstruktorientierte Verfahren .....   | 12 |
| 4.2 Simulationsorientierte Verfahren.....  | 14 |
| 4.3 Biographieorientierte Verfahren .....  | 16 |
| 5 Evaluation eignungsdiagnostischer Methoden.....  | 18 |
| Teil 2 LEKTÜRE ZUM KURS .....  | 21 |
| 1 Überblick und Wiederholung – Anforderungsanalyse.....                                    | 21 |
| 1.1 Zwecke und Gegenstände der Anforderungsanalyse .....                                   | 22 |
| 1.2 Anforderungsanalytische Verfahren .....  | 26 |
| 1.3 Alternativen zur traditionellen Anforderungsanalyse .....                              | 33 |
| 2 Überblick und Wiederholung – Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl.....           | 40 |
| 2.1 Validität und Validitätsgeneralisierung .....  | 40 |
| 2.2 Eignungsdiagnostische Instrumente.....   | 44 |

|     |  |    |
|-----|--|----|
| 2.3 | Personalentscheidungen.....            | 61 |
| 2.4 | Personalauswahl aus Bewerbersicht..... | 67 |
| 3   | Abschließende Hinweise .....           | 80 |

## Einleitung

Bereits den Gründungsvätern (und -müttern) der Arbeits- und Organisationspsychologie war bewusst, wie wichtig die Auswahl geeigneter Mitarbeiterinnen<sup>1</sup> für den wirtschaftlichen Erfolg eines Unternehmens ist. So ist es nicht verwunderlich, dass u.a. bereits Hugo Münsterberg, William Ford und Frederick Winslow Taylor auf der Suche nach optimalen Personalauswahlverfahren waren und damit zu Wegbereitern der heutigen Eignungsdiagnostik wurden – man denke beispielsweise an Münsterbergs simulationsorientiertes Auswahlverfahren für Straßenbahnfahrer.

Bedeutung des Themas

Nahezu jede Person im erwerbsfähigen Alter ist bereits in den, mitunter zweifelhaften, Genuss eines eignungsdiagnostischen Auswahlverfahrens gekommen. Gerade in großen, multinational operierenden Unternehmen sind die Auswahlprozesse häufig mehrstufig und damit nicht selten zeitaufwändig und aufreibend für Bewerber und Auswählende. In einem solchen Auswahlprozess bekommt man einen Eindruck der Mannigfaltigkeit eignungsdiagnostischer Methoden und Verfahren: Der Querschnitt reicht von Bewerbungsunterlagen über Referenzen, Assessment Center, Persönlichkeits- und kognitive Fähigkeitstests sowie unstrukturierte oder strukturierte Einstellungsinterviews.

Kernthema dieses Kurses soll aufgrund seiner Bedeutung also die berufliche Eignungsdiagnostik und Personalauswahl sein. Neben der Behandlung grundlegender Themen, wie DIN 33430 und den verschiedenen Ansätzen und Verfahren der Eignungsdiagnostik, wollen wir uns, insbesondere in den vertiefenden Referaten, auch durchaus kontrovers diskutierten Themen, wie z.B. Argumenten für und gegen den Einsatz von Persönlichkeitstests in der Personalauswahl, widmen.

Der vorliegende Kurs baut auf der einschlägigen Einführung im BSc-Studium (insbesondere Kurs 03425: Personalpsychologie) auf, vertieft einige Aspekte und stellt auch einige in der Literatur kontrovers diskutierte Themen besonders zur Diskussion. Das Konzept unterscheidet sich, wie in den anderen Kursen in diesem Modul, von dem des BSc. Der Kurs ist vorwiegend als Lektürekurs konzipiert. Das heißt, wir haben keinen ausformulierten Studienbrief im Sinne eines zusammenhängenden Lehrtextes geschrieben. Stattdessen haben wir eine Reihe von Buchkapiteln und Originalia aus Fachzeitschriften zusammengestellt, über die Sie sich die Themen dieses Bandes erarbeiten sollen. In den einleitenden Kapiteln dieses Studienbriefs werden diese Beiträge jeweils nur kurz angerissen und kommentiert. Dabei wird in den meisten Themenfeldern zwischen allgemeinen und speziellen Beiträgen unterschieden. Die allgemeinen Beiträge stellen die einzelnen Themen eher überblicksartig dar. Sie sind teilweise Lehrbüchern entnommen und auch für die Abschlussprüfung zum Modul relevant. Neben diesem allgemeinen

Konzept des Kurses

---

<sup>1</sup> Aus Gründen der Lesbarkeit verwenden wir in diesem Studienbrief mal die männliche, mal die weibliche Form. Gemeint sind in der Regel natürlich beide Geschlechter.

Teil besteht in diesem Kurs für Sie die Möglichkeit, einzelne spezielle Themen in Form von Referaten aufzuarbeiten und mit Kommilitonen und Lehrenden gemeinsam zu diskutieren. Wir haben dafür spezielle Themen und jeweils relativ ausführliche Literaturvorschläge zum Einstieg in das jeweilige Thema zusammengestellt, die aber durch eigene Recherchen noch ergänzt werden können und sollen. Inwiefern diese spezifischen Themen, jenseits ihrer Erwähnung im allgemeinen Teil, in diesem Kurs am Ende behandelt werden, hängt davon ab, welche Themen tatsächlich vergeben werden. Die spezielle Literatur wird in der Klausur nicht explizit geprüft.

#### Themen des Kurses

Zur allgemeinen Einführung in das Thema sind zunächst die einschlägigen Kapitel aus dem Studienbrief 03425 im BSc-Studiengang Psychologie der Fernuniversität nachgedruckt. Wir empfehlen Ihnen, diese Einführung als thematischen Einstieg auch dann zu nutzen, wenn Sie den Kurs bereits im BSc belegt haben. Das nächste Kapitel befasst sich detailliert mit der Arbeits- und Anforderungsanalyse. Anschließend wird die DIN 33430 eingeführt, die seit 2002 Anforderungen von eignungsdiagnostischen Verfahren sowie deren Einsatz normiert. Im nächsten Abschnitt werden verschiedene Arten eignungsdiagnostischer Verfahren ausführlich behandelt, darunter konstrukt-, simulations- sowie biographieorientierte Verfahren. Abschließend widmen wir uns dem Thema der Evaluation eignungsdiagnostischer Verfahren.

Nach Durcharbeiten dieses Kurses sollten Sie Kenntnisse aller gängigen eignungsdiagnostischen Methoden, sowie von deren individuellem Nutzen besitzen. Zudem sollten Sie in der Lage sein, DIN-konform je nach Kontext das/die passenden/n eignungsdiagnostischen Verfahren auszuwählen und anzuwenden.

Bei der Bearbeitung dieses Kurses wünschen wir Ihnen viel Erfolg und Freude an der Sache.

Hagen, im Juli 2012

Jane Hergert und Bernd Marcus