

Jane Hergert & Bernd Marcus

# Methoden und Verfahren der Berufseignungsdiagnostik

Fakultät für  
**Kultur- und  
Sozialwissen-  
schaften**

---

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

# Teil 1 EINFÜHRUNG UND KOMMENTIERUNG DER THEMEN

## 1 Überblick und Wiederholung

Zu Beginn von Teil 2 dieses Studienbriefs finden Sie die Kapitel 2 „Anforderungsanalyse“ und 4 „Berufseignungsdiagnostik und Personalauswahl“ aus dem Studienbrief Personalpsychologie des Hagener Studiengangs BSc Psychologie nachgedruckt. Die Lektüre dieser Kapitel soll insbesondere Studierenden als thematischer Einstieg dienen, die von anderen Universitäten zum MSc-Studium an die FernUniversität in Hagen gekommen sind und sich dort vielleicht nicht intensiv oder gar nicht mit dem Themenbereich beschäftigt haben. Auch für Studierende, die den BSc Psychologie an der FernUniversität erworben haben, handelt es sich bei der Lektüre dieser beiden Kapitel vermutlich um eine sinnvolle Wiederholung, da hier die wichtigsten Themen knapp und auf einführendem Niveau behandelt werden. Beide Kapitel sind allerdings nicht prüfungsrelevant; Inhalte daraus werden aber später in prüfungsrelevanter Literatur vertieft.

### **Literatur:**

*Zur Wiederholung:*

Marcus, B. (2012). *Personalpsychologie* (Studienbrief) (Kapitel 2: S. 26-42; Kapitel 4: S. 55-87). Hagen: FernUniversität.

## 2 Arbeits- und Anforderungsanalyse

Arbeits- und Anforderungsanalyse als wichtige Grundlage der Personalauswahl

Ehe sich ein Personalverantwortlicher sinnvoll auf die Suche nach einer geeigneten Kandidatin für eine Stelle begeben kann, müssen verschiedene Aspekte bekannt sein:

- Wie sieht ein Arbeitsplatz günstigerweise aus, damit die Stelleninhaberin dort gut arbeiten kann?
- Welche Verhaltensweisen eines Stelleninhabers sind der beruflichen Leistung und anderen Indikatoren (wie Gesundheit und Wohlbefinden) förderlich, welche sind es nicht, welche sind ganz und gar schädlich?
- Welche Kenntnisse und Eigenschaften bringt ein erfolgreicher Stelleninhaber mit?

Diesen und weiteren Fragen wird mittels Arbeits- und Anforderungsanalyse nachgegangen. Neben der Ableitung erfolgskritischer eignungsdiagnostisch erfassbarer Kriterien kommt der Arbeits- und Anforderungsanalyse noch eine weitere wichtige Funktion zu: Schaffung von Rechtssicherheit. Mit der Anwendung eignungsdiagnostischer Verfahren, welche Kriterien erfassen, die aus arbeits- und/oder anforderungsanalytischen Ergebnissen abgeleitet wurden, können Personalabteilungen ihre Personalentscheidungen u.a. begründen, notfalls auch vor Gericht.

Die Begriffe Arbeits- und Anforderungsanalyse wurden und werden sehr uneinheitlich verwendet (wo liegen Überschneidungspunkte, wo Unterschiede?). Nach überwiegender Lesart ist allerdings speziell die Anforderungsanalyse auf die Fundierung der Personalauswahl zugeschnitten, dabei jedoch inhaltlich von der Arbeitsanalyse nicht immer zu trennen. Obwohl die Arbeits- und Anforderungsanalyse neben ihrer Bedeutung für die Personalauswahl in der Arbeits- und Personalpsychologie weitere vielfältige Zwecke hat (Arbeitssicherheit, Personalplanung und -entwicklung), konzentrieren wir uns hier vorrangig auf ihre Bedeutung für die Eignungsdiagnostik.

Prüfungsliteratur

Für alle Kursbeleger prüfungsrelevant ist das Kapitel zur Arbeits- und Anforderungsanalyse von Schuler (2006). Auf dieses Kapitel haben Sie über die Universitätsbibliothek digital Volltextzugriff. Hier geht es neben der Begriffsklärung und Abgrenzung vorrangig um die Darstellung der verschiedenen Zugänge bei Arbeits- und Anforderungsanalysen. Vertieft werden die für personalpsychologische Zwecke besonders bedeutsamen Zugänge der aufgaben-, verhaltens- und eigenschaftsbezogenen Arbeits- und Anforderungsanalyse dargestellt. Dabei werden jeweils auch Beispielverfahren dargestellt, um das Verständnis zu fördern. Abschließend wird kurz auf Alternativen zur klassischen Arbeits- und Anforderungsanalyse eingegangen. Ein letzter Abschnitt widmet sich Befunden aus der Evaluationsforschung.



Zum Themenbereich Anforderungsanalyse werden keine Referatsthemen angeboten. Referatsthemen

**Literatur:***Prüfungsliteratur:*

Schuler, H. (2006). Arbeits- und Anforderungsanalyse. In H. Schuler (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (2. überarb. und erw. Aufl.) (S. 45-68). Göttingen: Hogrefe.

### 3 Qualitätsstandards und rechtliche Aspekte in der Eignungsdiagnostik – Die DIN 33430

DIN 33430 – Brücke zwischen Wissenschaft und Praxis

Die DIN 33430 wurde am 07. Juni 2002 vom Deutschen Institut für Normung festgesetzt. Sie beinhaltet Qualitätsstandards bezüglich des Inhalts und Ablaufs berufsbezogener Eignungsbeurteilungen. Zudem legt sie Qualitätsstandards für Auftragnehmer (z.B. Personalverantwortliche, Unternehmensberaterinnen) fest. Personalentscheidungen dagegen sind nicht Bestandteil der Norm.

Die DIN 33430 war 2002 in ihrer Form einzigartig, da sie als erste eine Brücke zwischen Theorie und Praxis schlägt: Wissenschaftliche Erkenntnisse im Bereich der beruflichen Eignungsdiagnostik sind seitdem auch für Nicht-Psychologen über Anwendung der Norm relativ leicht abrufbar. Inzwischen existiert im österreichischen Raum eine ähnliche Norm, seit Oktober 2011 gibt es mit der ISO 10667 *Assessment service delivery – Procedures and methods to assess people in work and organizational settings* (Teil 1: *Requirements for the client*, Teil 2: *Requirements for service providers*) einen weltweiten Standard, der allerdings methodisch etwas geringere Anforderungen stellt und insgesamt weniger strikt ausfällt als die DIN 33430. Im deutschen Sprachraum sollte, trotz ISO 10667, wenn möglich weiter die DIN 33430 Anwendung finden.

Auch hat die Norm inzwischen an Universitäten Einzug gehalten: viele psychologische Institute binden die Norm in ihr Ausbildungsgeschehen ein. Für Personalverantwortliche anderer Disziplinen existieren zudem Weiterbildungsangebote und Zertifizierungsprogramme.

Prüfungsliteratur

Als Pflichtliteratur ist für diesen Abschnitt, neben dem Originaltext der Norm, das einführende Kapitel zur DIN 33430 von Reimann und Kersting (2010) vorgegeben. Während Reimann die Grundlagen und rechtlichen Rahmenbedingungen der Norm behandelt, stellt Kersting im zweiten Teil des Kapitels zahlreiche weitere Qualitätsstandards (national und international) vor, deren Kenntnis für berufseignungsdiagnostisch arbeitende Psychologen zu Qualitätssicherungs- und -verbesserungszwecken von Vorteil ist.

Referatsthemen

Zu diesem Thema wird ein Referatsthema angeboten. Dabei soll es um Kritik, Akzeptanz und Verbreitung der DIN 33430 gehen. In der Zeitschrift für Personalpsychologie wurde in den Jahren 2008-2009 eine bisweilen hitzige Debatte zur Norm geführt. Neben der Darstellung der verschiedenen Positionen der Autoren können und sollen sogar im Referat auch eigene Überlegungen der Referentin zu Pro und Contra der Norm Raum finden.

Bei den Literaturangaben handelt es sich bei diesem Thema um obligatorische Literatur. Der Referent kann diese jedoch gern durch weitere, möglicherweise aktuellere Texte ergänzen.

**Literatur:***Prüfungsliteratur:*

Originaltext der DIN 33430 (2010). In K. Westhoff, C. Hagemeister, M. Kersting, F. Lang, H. Moosbrugger, G. Reimann & G. Stemmler (Hrsg.). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (3., überarb. Aufl.) (S. 232-259). Lengerich: Pabst.

Reimann, G. & Kersting, M. (2010). Einführung in die DIN 33430. In K. Westhoff, C. Hagemeister, M. Kersting, F. Lang, H. Moosbrugger, G. Reimann & G. Stemmler (Hrsg.). *Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430* (3., überarb. Aufl.) (S. 15-36). Lengerich: Pabst.

*Literatur zum Referatsthema:*Kritik, Akzeptanz und Verbreitung der DIN 33430

Frintrup, A. (2008). Die Personalpraxis braucht keine Norm – sie braucht solide Methoden. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 181-183.

Kersting, M. (2009). DIN 33430: Akzeptanz durch Qualität, Geduld und Initiative. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8, 154-158.

Klehe, U.-C. (2008). Die DIN 33430 – eine komplexe Norm für eine komplexe Welt. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 183-188.

Reimann, G., Frenzel, T., Michalke, S. & Peper, M. (2008). Verbreitung und Akzeptanz der DIN 33430, Eine Stellungnahme. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 7, 178-188.

Reimann, G., Frenzel, T. & Michalke, S. (2009). DIN 33430 Quo vadis? *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8, 156-158.

Reimann, G., Frenzel, T., Michalke, S. & Peper, M. (2009). Verbreitung und Akzeptanz der DIN 33430, Eine zweite Stellungnahme. *Zeitschrift für Personalpsychologie*, 8, 35-39.