

Norm für die Personalauswahl: DIN 33430

Erstmalig in der Geschichte und einzigartig bislang in der Welt sind seit dem Sommer 2002 „Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“ (DIN 33430) genormt. Die Norm ist kein Gesetz, an das sich nun alle Beteiligten halten müssten, aber sie formuliert Standards an „Best Practice“. Die Personalentscheidungen selbst, die auf Basis von Eignungsbeurteilungen getroffen werden, bleiben selbstverständlich weiterhin voll in der Souveränität der Personalverantwortlichen in Unternehmen, Betrieben, Institutionen oder Verwaltungen. Was ist nun der Vorteil der Norm?

- Sie hilft Anbietern von eignungsdiagnostischen Dienstleistungen bei der Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungen, weil sie dafür einen Leitfaden darstellt.
- Auftraggebern in Organisationen dient die Norm als Maßstab zur Bewertung externer Angebote.

Damit fördert die Norm die Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen, denn sie beschreibt,

- wie berufsbezogene Eignungsbeurteilungen geplant,
- wie Verfahren ausgewählt, zusammengestellt, durchgeführt und ausgewertet,
- wie die Verfahrensergebnisse interpretiert und die Urteilsbildung erfolgen und
- welche Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen gestellt

werden sollten. **Der Beurteilungsprozess ist also Gegenstand der Norm, nicht das einzelne Verfahren.**

Die Fachwelt reagierte teils ungläubig und erstaunt, teils unwirsch ablehnend auf die neue DIN 33430. Welche praktische Relevanz entwickelt nun die Norm?

- **Produkte:** Wer zukünftig normgerecht eignungsdiagnostische Verfahren anbieten will, beispielsweise als Testanbieter, muss dem Anwender ein Manual an die Hand geben, das aufklärt über den ordnungsgemäßen Einsatz, über Gütekriterien und Referenzwerte. Umstritten ist nun, ob man die Qualität eines Verfahrens isoliert bewerten kann (Produktzertifizierung). Kritiker dieses

Vorgehens argumentieren, die Bedeutung einer solchen Feststellung sei vergleichbar mit der Feststellung, dass der Porsche 911 ein hochwertiges Auto sei; spätestens wenn es mit der Kindergeburtstagsrunde Off Road gehen sollte, würde einem der Hasenfuß dieser Qualitätsaussage, die Kontextgebundenheit, offenbar werden.

- **Personen:** Anwender von Verfahren müssen für die normkonforme Durchführung ausgebildet sein und sich kontinuierlich fortbilden. Sie wären dann kundige Anwender, die die Risiken und Nebenwirkungen der Verfahrensanwendung einschätzen können. Kein vernünftiger und seriöser Anwender würde den Porsche 911 einsetzen, um mit der Kindergeburtstagsrunde Off Road zu gehen. Allerdings würde man sicher Unterschiede in der Fahrtüchtigkeit erkennen können; nicht jeder Käferfahrer wird mir dem Gaspedal und Fahrverhalten des Porsches gleich klarkommen. Prinzipiell reicht es, wenn eine Person öffentlich eine (Norm-) Konformitätserklärung abgibt. Doch gewiefte Bildungsanbieter basteln derzeit an einem Curriculum und einem Prüfungsmodus für eine Personenzertifizierung. Kritiker sind allerdings skeptisch, ob sich die Personenzertifizierung am Markt durchsetzen wird.
- **Organisation:** Planung und Durchführung von eignungsdiagnostischen Untersuchungen sind zu dokumentieren, Verantwortlichkeiten müssen definiert werden. Die Organisationszertifizierung kann in Anlehnung an ISO 9001:2000 erfolgen. Es werden auch die Aspekte „Produkte“ und „Personen“ behandelt. Kritiker dieser Regelung sehen hier die Latte zu tief hängen, schließlich können man auch „Rettungsringe aus Beton“ zertifizieren, wie die Geschichte des Qualitätsmanagements gezeigt hätte.

Was der Markt - vor allem in diesen schwierigen Zeiten, akzeptieren und nachfragen wird, ist offen. Eins ist jedoch klar, der Markt wird nur nachfragen, was ihm nutzt. Wer nachweisen kann, dass seine normkonforme Personalauswahl bessere Ergebnisse erzielt als eine landläufige nach Bauchgefühl oder Nasenfaktor, wird sicher Aufmerksamkeit erregen.

Thomas Webers