

Der Eignungs-Test auf dem Prüfstand

Kampf gegen handgestrickte Verfahren: Psychologen schaffen eine DIN-Norm für die Beurteilung von Bewerbern

Es gehört zu den Horror-Situationen im Leben: das Vorstellungsgespräch. Damit Bewerber wenigstens die Chance auf eine faire Beurteilung erhalten, habe Psychologen eine Norm für Eignungs-Test aufgestellt.

Von CHRISTIANE DULLAU

Saarbrücken.

Wer bekommt den Ausbildungsplatz oder den neuen Job? Wer kann in die Chefetage aufsteigen, welcher der drei Vorstände behält bei der Fusion seinen Posten? Eignungstests und Auswahlverfahren lassen bei vielen Kandidaten den Angstschweiß ausbrechen. In Deutschland werden jährlich etwa 20 Millionen Personalentscheidungen getroffen. Und 80 bis 90 Prozent der vorausgehenden Eignungsbeurteilungen würden von Nicht-Psychologen vorgenommen, stellt Monika Fixemer fest. Sie ist Diplom-Psychologin in Saarbrücken und Vorstandsmitglied des Berufsverbands Deutscher Psychologen (BDP).

Seit Juni 2002 gibt es für die berufsbezogene Eignungs-Diagnostik eine Norm: Din 33430. Initiator war vor acht Jahren der BDP, der die Norm zusammen mit der Deutschen Gesellschaft für Psychologie im Wesentlichen erarbeitete. Bisher habe Deutschland unter 20 Industrieländern nur Platz 16 bei der Anwendung normierter Testverfahren belegt, erläutert Fixemer. Mit der Einführung der Norm sei man nun Vorreiter unter den Industrienationen. Die Din-Norm sei eine freiwillige Regelung und stelle einen neuen Ansatz der Qualitätssicherung dar.

Schon seit langem werden bei der Einstellung in den Polizeidienst standardisierte Tests verwendet. Dabei gebe es neben einer Sportprüfung einem Gesundheitstest auch einen schriftlichen Teil sowie ein Vorstellungsgespräch, sagt Arno Prinz. Der schriftliche Teil bestehe aus Tests aus dem Handel und selbst entwickelten Komponenten, die auf den Polizeidienst zugeschnitten seien. Im Vorstellungsgespräch würden Eigenschaften wie Teamfähigkeit, Belastbarkeit und Kommunikationsvermögen getestet. Auch diese Gespräche seien auf den Polizeibereich ausgerichtet. Mit diesem System habe man gute Erfahrungen gemacht, berichtet Prinz. Die Prüfungskommission bestehe aus einem Polizeibeamten höheren Dienstgrads sowie zwei Beamten aus dem gehobenen Dienst. Sie arbeiteten mit Polizeipsychologen zusammen, das beteiligte Personal werde nach Bedarf für diese Aufgaben geschult.

Die neue Norm für den Eignungs-Test:

Die neue Norm für berufsbezogene Eignungs-Diagnostik schreibt unter anderem die folgenden Punkte fest:

- ◆ Basis einer Eignungsbeurteilung sind die Arbeits- und Anforderungs-Analyse
- ◆ Es dürfen nur Verfahren eingesetzt werden, die einen nachweislichen Bezug zu den Anforderungen haben. Die angewendeten Verfahren sollen standardisiert sein.
- ◆ Die Tests müssen ihre Zielsetzung und die Anwendungsbereiche benennen, ihre Anwendung muss nachvollziehbar beschrieben sein.
- ◆ Die Beurteilungen müssen außerdem auch eine hohe Zuverlässigkeit aufweisen.
- ◆ Ausführung, Auswertung und Interpretation der Ergebnisse sollen objektiv erfolgen. Die Auswertung soll sich nach vorher festgelegten Vorschriften richten.
- ◆ Im Voraus sollte festgelegt werden, wie dem Kandidaten das Ergebnis mitzuteilen ist.
- ◆ Planung, Anwendung und Auswertung der Eignungsverfahren werden dokumentiert.
- ◆ Verantwortlich für Planung und Anwendung des Eignungs-Tests ist der Auftragnehmer, der über fundierte Kenntnisse und Praxis - Erfahrung verfügen sollte.

So sollte es nach Vorstellung von Fixemer auch laufen. Fundierte Kenntnisse seien unbedingt erforderlich, sagt sie. Es könne nicht angehen, eine nur eintägige Schulung zu besuchen, um sich dann für den Bereich der Einstellungsdiagnostik zertifizieren zu lassen. Wichtig sei außerdem die Fairness gegenüber der zu testenden Person. Die neue Norm diene dem Schutz des Bewerbers vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Eignungs-Tests, sagt Fixemer. Eine in der DIN-Norm geforderte wichtige Voraussetzung sei weiter, dass zuerst eine Anforderungs- und Arbeitsanalyse erstellt werde, betont die Psychologin. So gebe es für bestimmte Berufe auch spezifische Testverfahren. Sie habe schon erschreckende Beispiele erlebt, wo sich Arbeitgeber „aus dem Internet irgendwelche Tests kopieren und aus dem Zusammenhang herausgerissen anwenden. Das ist für mich der Horror“, erzählt Fixemer. So mache es überhaupt keinen Sinn, für eine Büro-Job räumliches Vorstellungsvermögen zu prüfen. Durch die Norm solle solche Willkür ausgeschaltet werden.

Keinen Bedarf für eine Norm bei der Personalauswahl sieht dagegen Rainer Schmidt Rudloff, stellvertretender Abteilungsleiter für betriebliche Personalpolitik und berufliche Bildung bei der Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände in Berlin. Zwar sei die Zielsetzung zu begrüßen, durch die Normierung schwarze Schafe unter den Test-Anbietern auszumerzen. Doch die DIN 33430 „geht weit über das hinaus, was in der Praxis umsetzbar ist“ meint Schmidt - Rudloff. „Für kleine und mittelständische Unternehmen, die im Jahr drei oder vier Leute einstellen, ist der Aufwand im Vergleich zum Nutzen zu hoch“. Die geforderten Qualifikationen der Testanwender bedeuten einen hohen bürokratischen Aufwand und höhere Kosten. Durch den in der Norm verlangten Dokumentationsaufwand verloren die Betriebe an Flexibilität, da die Verfahren zu lange dauerten. Dem vom Psychologen angeführten Argument der Fairness dem Bewerber gegenüber hält Schmidt - Rudloff entgegen: „Es liegt im ureigenen Interesse des Arbeitgebers seine Bewerber gut zu behandeln. Dazu braucht man keine Norm.“

Auf nationaler Ebene strebt der Psychologenverband eine an der Din 33 430 orientierte Zertifizierung von Personen- und Organisationen an, die Eignungsverfahren anwenden. Außerdem soll die Norm europaweit verbreitet werden. Im Februar wird die Din-Norm 33 430 ein Schwerpunkt-Thema auf dem Landes-Psychologentag in Saarbrücken sein.