

Diagnostik- und Testkuratorium

Hrsg.

Personalauswahl kompetent gestalten

Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430

Mit 26 Abbildungen

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung in die DIN 33430	1
	<i>Martin Kersting und Ingo Püttner</i>	
1.1	Qualitätssicherung und -optimierung in der Eignungsdiagnostik	2
1.1.1	Wozu eine Norm für die Eignungsdiagnostik?	3
1.1.2	Entwicklung, Bedeutung und Nutzen von Normen	3
1.1.3	Die aktuelle DIN 33430	5
1.1.4	Folgeinitiativen	13
1.1.5	Qualitätsstandards	15
1.1.6	Qualitätssichernde und qualitätsoptimierende Maßnahmen	18
1.1.7	Fazit	20
1.2	Rechtliche Rahmenbedingungen der Eignungsdiagnostik - I	20
1.2.1	Rechtliche Rahmenbedingungen	21
	Literatur	24
2	Anforderungsprofil, Verhaltensbeobachtung und Verhaltensbeurteilung	27
	<i>Stefan Höft und Martin Kersting</i>	
2.1	Anforderungsprofil	28
2.2	Verhaltensbeobachtung und -beurteilung	32
2.2.1	Von der Alltagsbeobachtung zur systematischen Verhaltensbeobachtung: <i>Eine Begriffsbestimmung</i>	32
2.2.2	Rahmenbedingungen der eignungsdiagnostischen Verhaltensbeobachtung	34
2.2.3	Prozess der Verhaltensbeobachtung und -beurteilung	35
2.2.4	Weitere Aufgaben der Beobachter/-innen	51
2.2.5	Fehler bei der Beobachtung und Beurteilung	51
2.2.6	Trainingstechniken für Beobachter/-innen	58
2.2.7	Fazit	60
	Literatur	62
3	Eignungsinterviews/direkte mündliche Befragungen	65
	<i>Anja Strobel, Luise Franke-Bartholdt, Ingo Püttner und Martin Kersting</i>	
3.1	Eignungsinterview	66
3.1.1	Begriffsbestimmung	66
3.1.2	Strukturierung als Merkmal zur Interviewklassifikation	68
3.1.3	Güte des Eignungsinterviews	71
3.1.4	Der Interviewprozess	72
3.1.5	Verzerrungen im Interviewprozess	79
3.1.6	Fazit	83
3.2	Zulässigkeit von Fragen, Offenbarungspflichten und Rechtsfolgen	84
3.2.1	Informationsinteresse der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers versus Persönlichkeitsrecht der Kandidatinnen und Kandidaten	84
3.2.2	Zulässige, anforderungsbezogene Fragen	85
3.2.3	Unzulässige Fragen	87
3.2.4	Besonderheiten in tendenziösen Organisationen	88

3.2.5	Rechtsfolgen unzulässiger Fragen	88
3.2.6	Umgang mit Informationen, nach denen man nicht hätte fragen dürfen.....	89
3.2.7	Befragung von Referenzgeberinnen und -gebern	90
3.2.8	Fazit	90
	Literatur.	91
4	Anforderungsanalyse, Verfahren der Eignungsbeurteilung sowie rechtliche Rahmenbedingungen	95
	<i>Stefan Höft, Ingo Püttner und Martin Kersting</i>	
4.1	Die Anforderungsanalyse als Grundlage der beruflichen Eignungsdiagnostik	97
4.1.1	Konzeptionelle Zugänge	101
4.1.2	Perspektiven- und Methodenvielfalt	102
4.1.3	Spezifische Zielpositionsanalysen	103
4.1.4	Zusammenführung der Informationen in einem Anforderungsprofil	107
4.1.5	Festlegung und Konkretisierung notwendiger Ausprägungsgrade der Eignungsmerkmale	109
4.1.6	Eignungsmerkmal und Gesamteignung	110
4.1.7	Dokumentation	111
4.1.8	Fazit	111
4.2	Verfahren der Eignungsbeurteilung sowie ihre Möglichkeiten und Grenzen	112
4.2.1	Auswahl von Verfahren	113
4.2.2	Fünf Verfahrenskategorien	113
4.2.3	Anforderungen an Verfahren	116
4.2.4	Möglichkeiten und Grenzen der Verfahren	122
4.2.5	Anforderungen an computerbasierte und internetgestützte Verfahren	123
4.2.6	Durchführungsbedingungen	124
4.2.7	Generische Eignungsmerkmale	126
4.2.8	Vorgehensweisen und Strategien der Eignungsbeurteilung	136
4.2.9	Fazit	138
4.3	Rechtliche Rahmenbedingungen der Eignungsdiagnostik - II	140
4.3.1	Mitbestimmung	140
4.3.2	Datenschutz	143
4.3.3	Berufspflichten	145
4.3.4	Gütekriterien aus rechtlicher Sicht	146
4.3.5	Rechtliche Bedeutung von DIN-Normen	146
4.3.6	Fazit	149
	Literatur.	150
5	Statistisch-methodische Grundlagen der Eignungsbeurteilung	155
	<i>Markus Bühner, Matthias Ziegler und Martin Kersting</i>	
5.1	Einführung	156
5.2	Statistisch-methodische Grundlagen für die Auswahl von Verfahren	157
5.2.1	Stichprobe	158
5.2.2	Maße der zentralen Tendenz	158
5.2.3	Streuungsmaße	160
5.2.4	Zusammenhangsmaße	161
5.2.5	Multiple lineare Korrelation	163

5.3	Testtheorien: Klassische Testtheorie und Item-Response-Theorien	165
5.3.1	Latente und manifeste Variablen	165
5.3.2	Klassische Testtheorie	166
5.3.3	Item-Response-Modelle	169
5.4	Gütekriterien	172
5.4.1	Zuverlässigkeit bzw. Reliabilität	172
5.4.2	Konfidenzintervalle und der Vergleich der Ergebnisse verschiedener Kandidatinnen und Kandidaten	177
5.4.3	Gültigkeit bzw. Validität	178
5.4.4	Objektivität	182
5.4.5	Norm- und kriteriumsorientierte Messungen und Ergebnisrückmeldung	182
5.4.6	Fairness	185
5.5	Fazit	186
	Literatur	187
6	Evaluation der Eignungsbeurteilung	189
	<i>Lothar Schmidt-Atzert, Stefan Krumm und Martin Kersting</i>	
6.1	Was ist Evaluation?	190
6.2	Wie wird evaluiert?	191
6.2.1	Vergleichsmaßstäbe	191
6.2.2	Erfolgskriterien	193
6.3	Diagnostische Urteilsbildung	195
6.3.1	Formen der Urteilsbildung	196
6.3.2	Strategien der regelgeleiteten Urteilsbildung	199
6.4	Ergebnisse einschlägiger Evaluationsstudien	200
6.4.1	Kriteriumsgültigkeit von verfahrensbasierten Eignungsbeurteilungen	200
6.5	Rahmenbedingungen für treffsicherer Prognosen: Grund- und Auswahlquote	210
6.6	Monetäre Nutzenschätzung	215
6.7	Evaluation/Ableitung von Verbesserungsmaßnahmen im Einzelfall	217
6.8	Fazit	219
	Literatur	220
	Serviceteil	223
	Anhang	224
	<i>Martin Kersting</i>	
A1	Zur Information über und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens – Die DIN SCREEN Checkliste 1, Version 3	224
A1.1	Informationen als Grundlage der Verfahrensauswahl und des Verfahrenseinsatzes	224
A1.2	Handhabung der Checkliste „DIN SCREEN“	227
A1.3	Qualitätsprüfung, -sicherung und -optimierung	231
A1.4	DIN SCREEN, Version 3, Checkliste 1	233
A1.5	Fazit	233
	Literatur	234
	Stichwortverzeichnis	245