CHECKLISTE · EIGNUNGSDIAGNOSTIK

# Verfahrens-Check: Wie belastbar ist euer Test?

Neun Fragen für HR, bevor ein Persönlichkeitstest, ein Assessment oder ein 360°-Tool über Menschen mitentscheidet.

Stand Oktober 2026 | Dauer rund 5 Minuten | Für HR & Geschäftsführung

**WOFÜR**

Neun Fragen, mit denen du ein Verfahren einordnest, das ihr nutzt oder kaufen wollt: einen Persönlichkeitstest, ein Assessment oder ein 360°-Tool. Das Ergebnis zeigt dir, welche Punkte du beim Anbieter klären solltest.



**Lieber digital? Den Check online ausfüllen:**
hirnzigartig.at/eignungsdiagnostik-potenzialanalyse/#verfahrens-check

## Woran erkennst du ein belastbares Verfahren?

### Objektivität

Das Ergebnis hängt nicht davon ab, wer auswertet.

### Reliabilität

Das Verfahren misst zuverlässig, eine Wiederholung führt zu ähnlichen Ergebnissen.

### Validität

Das Verfahren misst, was es zu messen vorgibt.

### Normierung

Die Ergebnisse werden mit einer passenden Vergleichsgruppe eingeordnet.

# Der Check: neun Fragen

Name des Verfahrens / Anbieter:

| | FRAGE UND HINWEIS | JA | NEIN | WEISS NICHT |
|---|---|---|---|---|
| 1 | **Gibt es ein Testhandbuch mit Angaben zu Reliabilität und Validität, das du einsehen kannst?**<br>Frag den Anbieter nach dem Handbuch. Fehlt es, fehlt die Grundlage für jede Aussage über die Qualität. | ○ | ○ | ○ |
| 2 | **Wurden die Kennwerte auch von Dritten geprüft oder in Fachzeitschriften veröffentlicht?**<br>Eigene Daten des Anbieters allein genügen nicht, wenn die Fachwelt sie nicht prüfen kann. | ○ | ○ | ○ |
| 3 | **Misst das Verfahren mehrere Dimensionen auf einem Spektrum und ordnet niemanden einem Typ zu?**<br>Typenmodelle machen mittlere Ausprägungen unsichtbar, die psychologisch flexibel und gesund sein können. | ○ | ○ | ○ |
| 4 | **Gibt es eine Normstichprobe, die zu deiner Zielgruppe passt (zum Beispiel Mitarbeitende oder Führungskräfte)?**<br>Ein Wert sagt erst etwas aus, wenn du ihn mit einer passenden Vergleichsgruppe einordnest. | ○ | ○ | ○ |
| 5 | **Passt die Zahl der Fragen zur Zahl der gemessenen Dimensionen?**<br>Meine Daumenregel: Pro Frage rechnet man 8 bis 10 Sekunden. Wenige Minuten Bearbeitungszeit bei vielen Dimensionen deuten oft auf eine einzige Frage je Dimension hin. | ○ | ○ | ○ |
| 6 | **Steht fest, wofür das Ergebnis dient (Entwicklung oder Auswahl), und deckt das Testhandbuch genau diesen Einsatz ab?**<br>Verfahren, die für Reflexion gedacht sind, gehören nicht automatisch in Auswahlentscheidungen. | ○ | ○ | ○ |
| 7 | **Steht vorab fest, wer welche Ergebnisse sieht, und wissen das die Teilnehmenden?**<br>Kläre das vor dem Start und teile es allen klar mit. | ○ | ○ | ○ |
| 8 | **Ist die Mitbestimmung geklärt (Betriebsrat, Betriebsvereinbarung), bevor Daten erhoben werden?**<br>In Österreich hat die Datenschutzbehörde ein HR-Tool wegen fehlender Betriebsvereinbarung untersagt (siehe Abschnitt Datenschutz). Das ist keine Rechtsberatung. | ○ | ○ | ○ |
| 9 | **Werten Psychologinnen oder Psychologen die Ergebnisse aus und besprechen sie persönlich mit den Teilnehmenden?**<br>Ein Report allein erklärt nicht, was ein Wert im konkreten Arbeitsumfeld bedeutet. | ○ | ○ | ○ |

# Auswertung

Zähle die Antworten mit **Ja**. „Weiß nicht“ zählt wie „Nein“: Das sind die Punkte, die du klären solltest.

| JA-ANTWORTEN | EINSCHÄTZUNG |
|---|---|
| 8–9 | **Das Verfahren erfüllt die meisten Kriterien.** Prüfe die offenen Punkte, bevor ihr es einsetzt. |
| 5–7 | **Mehrere Punkte sind offen.** Kläre sie mit dem Anbieter, bevor das Ergebnis eine Entscheidung über Personen stützt. |

| | |
|---|---|
| **0–4** | **Die Grundlage reicht nicht aus, um Entscheidungen über Personen zu stützen.** Hol dir die fehlenden Angaben beim Anbieter ein oder lass das Verfahren fachlich prüfen. |

Diese Auswertung ist eine Orientierung und ersetzt keine fachliche Prüfung.

**DATENSCHUTZ UND BETRIEBSRAT**

Die österreichische Datenschutzbehörde hat in einer erstinstanzlichen, rechtskräftigen Entscheidung zu einem 360-Grad-Feedback-Tool festgestellt, dass die Datenverarbeitung ohne eine nach dem Arbeitsverfassungsgesetz erforderliche Betriebsvereinbarung die Rechte der betroffenen Person verletzt. Die Behörde untersagte dem Arbeitgeber das Tool, bis eine gültige Betriebsvereinbarung vorliegt. Ob die Entscheidung inhaltlich Bestand hat, ist offen (Quelle: CMS Reich-Rohrwig Hainz, NewsMonitor § Arbeitsrecht, Folge 49, zu DSB 2025-0.960.016).

Das ist keine Rechtsberatung. Ob in deinem Unternehmen eine Betriebsvereinbarung nötig ist, klärst du mit deiner Rechtsvertretung. Die Entscheidung betrifft Österreich, zur Rechtslage in Deutschland enthält dieses Blatt keine Aussage.

## Verfahren prüfen lassen?

Psychologische Verfahren mit belegten Gütekriterien, ausgewertet und persönlich besprochen. Kostenloses Erstgespräch: hirnzigartig.at/eignungsdiagnostik-potenzialanalyse/

**Julie Simstich, MSc.**
Psychologin und zertifizierte Arbeitspsychologin, Klinische Psychologin in Fachausbildung, systemische Coach und Unternehmensberaterin. Büro in Raaba bei Graz.
**hirnzigartig.at** · hallo@hirnzigartig.at · +43 660 70 18 500