

Nr.7

(April 1976)

Lothar P. Schardt:

Wem nützt die Eignungsdiagnostik? Zum konservativen Charakter der klassischen Testtheorie und ihrer Anwendung in der betrieblichen Praxis

Zusammenfassung:

Ausgehend von einer Einordnung der Eignungsdiagnostik in die betriebliche Personalplanung und ihrer Ausdifferenzierung in drei Phasen - Arbeitsanalyse, Eignungsbeurteilung, Selektions- bzw. Plazierungsentscheidung - werden die wirtschaftlichen, politischen, sozialen und psychischen Dimensionen psychodiagnostisch begründeter personalwirtschaftlicher Maßnahmen als Gegenstand der betriebsverfassungsrechtlichen und gewerkschaftlichen Interessenvertretung ausgewiesen und mit den begrenzten gesetzlichen Rechten des Betriebsrats konfrontiert. Basierend auf einer kurzen Darstellung der Klassischen Testtheorie wird deren konservativer Charakter aus den methodologischen Grundlagen abgeleitet und im Detail kritisiert. Die Verwendung neuer Validitätskriterien und Normen wird als Scheinalternative ausgewiesen, und die objektiven Grenzen der konservativen Tendenzen dieses Testmodells werden konkretisiert. Abschließend wird die Notwendigkeit einer "alternativen" psychodiagnostischen Eignungsbegutachtung als ein Instrument zur "Humanisierung der Arbeit" begründet, und die daraus resultierenden Forderungen hinsichtlich der Arbeitsanalyse und der empirischen Begründung von klassifikatorischen Entscheidungen werden herausgearbeitet. Die Psychometrische Einzelfalldiagnostik und die Lehrzielorientierten Tests werden als kurz- und mittelfristig praktikable alternative Testmodelle für die psychometrische Eignungsdiagnose vorgestellt.

1. FUNKTION UND STELLENWERT PSYCHOLOGISCHER EIGNUNGSDIAGNOSTIK

1.1 Psychologische Eignungsdiagnostik und Personalplanung

Zumindest in mittleren und größeren Unternehmen geht der Einstellung von Arbeitskräften i.d.R. eine Untersuchung und Beurteilung der physischen und psychischen Eignung des Bewerbers voraus. Eine solche, von (Werks-)Ärzten, Psychologen und anderen Mitarbeitern der Personalabteilung vorgenommene Begutachtung der Eignungsvoraussetzungen ist u.a. ein Instrument der Personalwirtschaft bzw. -planung. Allgemein werden die verschiedenen Bereiche der Personalplanung nach folgender Systematik unterschieden:

- Personalbedarfsplanung (kurz-, mittel-, langfristig; quantitativ - qualitativ; Neu- und Ersatzbedarf)
- Personalbeschaffungs- bzw. -abbauplanung (interner und externer Arbeitsmarkt; Auswahlrichtlinien; Sozialauswahl)
- Personaleinsatzplanung (Arbeitsplatzzuweisung)
- Personalkostenplanung
(u.a. BIRKWALD & PORNSCHLEGEL, 1973; ARBEITSBERICHTE, Nr.27; ARBEITSRING, 1975).

Einsatzbereiche der Eignungsdiagnostik sind die Personalbeschaffungs- und die Personaleinsatzplanung. Im Rahmen der Beschaffungsplanung gehören die eignungsdiagnostischen Verfahren zu den Methodeninventaren zur Auswahl von Bewerbern. Methodisch gesehen handelt es sich dabei um Selektionsprobleme. Wenn im Rahmen der Personaleinsatzplanung eine Arbeitsplatzzuweisung vorgenommen wird, ist ein Plazierungsproblem zu lösen. In beiden Fällen handelt es sich letztlich um Klassifikationen (JANKE, 1964, 1969; SCHMALE, 1969). Diese eignungsdiagnostisch zu begründenden klassifikatorischen Entscheidungen bedürfen der Optimierung i.S.d. Minimax-Prinzips (Minimierung der Kosten/ Maximierung des Nutzens). Die hierzu erforderlichen wahrscheinlichkeits- bzw. entscheidungstheoretisch begründeten statistischen Verfahren werden in der einschlägigen Literatur

unter den Begriffen "Klassifikation" und "Taxometrie" (numerische Taxonomie) behandelt (vgl. die Sammelreferate von JANKE 1964, 1969; SCHMALE, 1969; LIENERT & v. KEREKJARTO, 1969; BAUMANN, 1974). Auf die in der betrieblichen Praxis mit der Lösung dieser Probleme verbundenen Schwierigkeiten wird abschließend noch kurz zurückzukommen sein.

Eine Optimierung der Selektions- und Plazierungsentscheidungen ist dann gegeben, wenn - im Rahmen des durch die interne und/oder externe Arbeitsmarktsituation determinierten Bewerberangebots - der Bewerber den zur Disposition stehenden Arbeitsplatz erhält, dessen individuelle Eignungsvoraussetzungen mit den Tätigkeitsanforderungen des betreffenden Arbeitsplatzes maximal übereinstimmen bzw. maximale Ähnlichkeit aufweisen (i.S.d. maximum likelihood-Prinzips; vgl. JANKE, 1964). Die diagnostische Eignungsbeurteilung hat also insofern instrumentellen Charakter, als sie die Parameter für die personelle Entscheidungskomponente zu liefern hat. Hingegen können die Parameter für die zweite Entscheidungskomponente (Tätigkeitsanforderungen) nur über eine Arbeitsanalyse beschafft werden. Der Arbeitsanalyse kommt darüber hinaus aber noch eine zweite, ebenfalls notwendige Funktion zu: Eine eignungsdiagnostische Beurteilung setzt notwendigerweise die Beantwortung der Frage "Eignung für was?", d.h. die Benennung der zu beurteilenden Merkmale bzw. Merkmalsdimensionen voraus. Auch auf die mit der Arbeitsanalyse verbundenen Probleme wird abschließend noch kurz einzugehen sein.

Somit enthält die als Instrument der Personalbeschaffungs- und -einsatzplanung fungierende Eignungsbegutachtung ihrerseits drei verschiedene Phasen:

- (1) Die Analyse der zu besetzenden Arbeitsplätze im Hinblick auf die zur Ausführung der Tätigkeiten erforderlichen Anforderungen (Arbeitsanalyse)
- (2) die Ermittlung bzw. Beurteilung der aufgrund der Ergebnisse der Arbeitsanalyse als tätigkeitsrelevant erachteten Merkmale des jeweiligen Bewerbers (Eignungsdiagnostik)

i.e.S.);

- (3) der für jeden einzelnen Bewerber zu treffenden Entscheidung über die Annahme/Ablehnung bzw. Arbeitsplatzzuweisung auf der Grundlage zweier Parameter: dem Grad der Übereinstimmung der individuellen Merkmalsausprägungen mit den Tätigkeitsanforderungen einerseits und dem Verhältnis der Zahl der Bewerber zur Zahl der zu besetzenden Arbeitsplätze andererseits (Klassifikatorische Entscheidung).

Gegenstand der folgenden Überlegungen ist nur noch die 2. Phase des gesamten Begutachtungsprozesses, und zwar nur insoweit, als es sich um die Beurteilung der psychischen Eignungsvoraussetzungen handelt. Die darüber hinaus ebenfalls in der Eignungsdiagnostik i.e.S. beinhalteten medizinischen Beurteilungen sowie anderweitige soziale oder gesetzliche Gesichtspunkte (z.B. Beschäftigung von Schwerbeschädigten) müssen im folgenden unberücksichtigt bleiben.

Die Aufgabenstellung der psychologischen Eignungsdiagnostik i.e.S. besteht nun - entsprechend der allgemeinen Zielsetzung jeder Psychodiagnostik (vgl. LIENERT, 1967; LORD & NOVICK, 1968; HEISS, 1964) - in der Ermittlung des Ausprägungsgrades eines oder mehrerer individueller Merkmale. Zur Durchführung einer solchen diagnostischen Beurteilung stehen unterschiedliche Methoden zur Verfügung, angefangen von den - bestenfalls noch als anachronistisch zu bezeichnenden - graphologischen Verfahren über Interviews (Einstellungsgespräche) bis hin zu den nur mit großem empirischen Aufwand zu konstruierenden psychometrischen Testverfahren. Im folgenden wird sich nur noch ausschließlich mit der auf der Anwendung psychometrischer Tests beruhenden Eignungsdiagnostik befaßt (zur Definition von Tests, s. LIENERT, 1967, 7 f.). Diese Verfahren und damit auch die darauf beruhende Diagnostik gründet sich derzeit noch ausschließlich auf das Modell der sog. Klassischen Testtheorie (LORD & NOVICK, 1968). Deshalb ist die Aussagefähigkeit dieser Art Eignungsdiagnostik von vornherein stark eingeschränkt: Es kann nicht der Ausprägungsgrad eines Merkmals schlechthin ermittelt wer-

den, sondern nur die relative Stellung eines Individuums in einer jeweils zu definierenden Referenzpopulation in bezug auf ein bestimmtes Merkmal. Bei der im 3. Abschnitt im Detail zu begründenden Kritik an der Klassischen Testtheorie und den darauf beruhenden Testverfahren steht diese Beschränkung im Zentrum der Überlegungen.

Allerdings kann die Funktion der psychologischen Eignungsdiagnostik im Rahmen der "industriellen Beziehungen" nicht aus einer solchen Detailkritik abgeleitet, d.h. quasi aus sich selbst heraus bestimmt werden. Deshalb soll sich zuvor noch etwas grundsätzlicher mit der Personalplanung befaßt werden, da nur auf diesem Hintergrund eine angemessene politische Stellenwertbestimmung der Eignungsdiagnostik als personalwirtschaftliches Instrument möglich ist.

1.2 Ökonomische und soziale Aspekte der Personalplanung

In der Literatur wird immer wieder gefordert, die Personalwirtschaft bzw. -planung als integrierten Bestandteil der gesamten Unternehmensplanung zu sehen. Dabei soll die Personalplanung "... nicht lediglich aus anderen Planungsbereichen ... abgeleitet werden. Vielmehr ist der personelle Aspekt in jeder Phase der verschiedenen Planungsprozesse zu berücksichtigen" (ARBEITSBERICHTE, Nr. 27). Diese Forderung nach einer Optimierung der verschiedenen Planungsparameter (Produkte, Produktivität, Investitionen, Umsatz, Erträge usw.) via integrierter Unternehmensplanung ist allerdings in der Praxis - auch in Großunternehmen - nur in wenigen Ausnahmefällen verwirklicht: Meist werden nur kurzfristige, i.d.R. einjährige Planungen vorgenommen; Planungssysteme, die verbindliche Schätzungen bzw. Prognosen des quantitativen und qualitativen Personalbedarfs auf mittel- (bis 3 Jahre) oder gar langfristiger Basis erlauben und darüber hinaus auch für quantitativ und qualitativ unterschiedlich dimensionierte Unternehmen bei einer vertretbaren Kosten-Nutzen-Relation praktikabel wären, liegen bislang nicht vor (dies ist das zentrale Ergebnis einer eigens zu dieser

Fragestellung vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (BMAS) in Auftrag gegebenen Expertise der DGFP, 1973). Auf die inzwischen kaum mehr überschaubare Literatur (s. dazu die ebenfalls vom BMAS in Auftrag gegebene Literaturexpertise von GAUGLER, 1974) sowie die immer wieder monierten Diskrepanzen zwischen Theorie und Praxis der Personalplanung (u.a. ARBEITSRING, 1975) kann hier nicht näher eingegangen werden.

Als für den vorliegenden Zusammenhang wesentlich ist jedoch festzuhalten, daß eine unzureichende bzw. nicht vorhandene Personalplanung mit sehr konkreten und weitreichenden ökonomischen und sozialen Folgen verbunden ist. Diese Folgen machen die Personalplanung nicht nur zu einem erstrangigen Konfliktgegenstand der betriebsverfassungsrechtlich vermittelten "industriellen Beziehungen", sondern auch - spätestens seit dem Ende der durch Arbeitskräfteknappheit gekennzeichneten sechziger Jahre - immer mehr zu einer gesellschaftspolitischen Grundsatzfrage. Diese Aspekte der Personalplanung sollen im folgenden kurz angerissen werden.

Im Hinblick auf die ökonomischen Aspekte ist bei einer unzureichenden Personalbedarfs- bzw. -beschaffungsplanung im Falle von fehlenden Arbeitskräften mit Produktionsausfällen, im Falle von Personalüberhang mit erhöhten Produktions- bzw. Stückkosten zu rechnen. Dies ist nicht nur für die Marktstellung und damit auch die Ertragslage des betreffenden Unternehmens von Bedeutung. Aufgrund der dadurch induzierten kompensierenden Maßnahmen - wie z.B. Überstunden, Sonderschichten, Zeit- und Fremdfirmenarbeiter bzw. Personalabbau (insbesondere der "disponibleren" ausländischen Arbeitskräfte) und andere Sparmaßnahmen (insbesondere Abbau von "freiwilligen" Zulagen) - handelt es sich auch um ein beschäftigungspolitisches Problem, das für die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten durch Betriebsrat und Gewerkschaft zentrale Bedeutung hat (vgl. die sehr informative Darstellung der aus der Durchführung von Kurzarbeit resultierenden praktischen Probleme und Konflikte bei KEMMLER, 1975).

Eine unzureichende Personaleinsatzplanung z.B. schlägt sich - neben verminderter quantitativer und qualitativer Leistung - u.a. in erhöhten Fehlzeiten- und Fluktuationsquoten nieder, und zwar vermittelt durch subjektive Verarbeitungsmechanismen, die vor allem unter dem Begriff "Arbeitszufriedenheit" inzwischen kaum mehr überschaubare Forschungsaktivitäten auf sich gezogen haben (vgl. die umfassenden Darstellungen bei NEUBERGER, 1974 und BRUGGEMANN, GROSKURTH & ULLICH, 1975). Welche enormen ökonomischen Dimensionen dieses scheinbar nur "psychologische" Problem aufweist, läßt sich aus den beiden folgenden Beispielen ersehen: Die sehr breit angelegte, vom US-amerikanischen Gesundheits- und Erziehungsministerium in Auftrag gegebene Großuntersuchung "Work in America" schätzt die zur Kompensation der Fehlzeiten erforderliche Personalüberlegung (relativ zum Planstellensoll) auf 15-25% (zit.n. KASTELEINER, 1974, 95 f.); in der bundesrepublikanischen Chemischen Industrie betragen die durchschnittlichen Fluktuationskosten (Einstellungs- und Einarbeitungskosten) für einen ungelernten Arbeiter ca. 10.000 DM, für einen Facharbeiter 13.000 DM, eine kaufmännische Angestellte 17.000 DM, einen Diplom-Chemiker ohne Berufserfahrung 99.000 DM und für einen Produktmanager gar 122.000 DM (ARBEITSRING, 1975, 24 u. 101 f.).

Derartige Rentabilitätsminderungen sollten nicht ausschließlich unter betriebswirtschaftlichem Aspekt gesehen werden. Vielmehr ist zu bedenken, daß eine solche volkswirtschaftlich unproduktive Verausgabung ökonomischer Ressourcen - als in der Bilanz unter dem Titel "Personal- und Sozialaufwand" subsumierter Kostenfaktor - zu einer Verminderung der im Verteilungskampf zur Disposition stehenden Ertragsmasse führt. Insofern kommt der Personalplanung nicht nur die schon erwähnte betriebswirtschaftliche und beschäftigungspolitische, sondern sekundär auch eine einkommens- bzw. verteilungspolitische Bedeutung zu (auf weitere gesellschaftspolitisch bedeutsame Sekundärwirkungen wird auch in der "Empfehlung der sozialpolitischen Gesprächsrunde beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung zur 'Betrieblichen Personalplanung'" aufmerksam gemacht; BMAS, 1971).

Die Brisanz der sozialen Dimension - als "individuelle" Kehrseite des arbeitsmarktpolitischen Aspekts - der Personalplanung wird auf dem Hintergrund der Tatsache deutlicher, daß die Arbeitsplatzsicherheit für die abhängig Beschäftigten nicht nur objektiv, sondern auch subjektiv ein erstrangiges Existenzproblem darstellt. Diese Feststellung wird aufgrund der sich verschärfenden konjunkturellen und strukturellen Krisen und der infolge dessen entstandenen neuen industriellen Reservearmee (insbesondere der Jugendarbeitslosigkeit) auf absehbare Zeit nicht nur Gültigkeit behalten, sondern eher noch an Bedeutung zunehmen (s. dazu die Schwerpunkthefte der WSI-Mitteilungen 2/1975 sowie der Gewerkschaftlichen Monatshefte 1/1976). Damit erhält die Personalplanung sowohl für die Unternehmer als auch die Gewerkschaften einen neuen Stellenwert. Dem wird allerdings auch in der neueren Literatur in keiner Weise Rechnung getragen. Nach wie vor wird dort von einer für Hochkonjunkturphasen typischen Personalknappheit auf dem Gesamt- und auch auf Teilarbeitsmärkten ausgegangen (KOHL, 1976b, der einen an gewerkschaftlichen Aufgabenstellungen orientierten kritischen Überblick über neuerschienene Monographien zur Personalplanung gibt). Für den eignungsdiagnostisch tätigen Betriebspsychologen hat diese Entwicklung u.a. zur Folge, daß er in verstärktem Maße die Funktion eines Sachwalters kapitalistischer Verwertungsprinzipien auszuüben hat: In dem Maße, in dem mit der steigenden Arbeitslosenquote die Auswahlmöglichkeiten des Unternehmens größer werden, gewinnen Eignungsbeurteilungen an Bedeutung - d.h. von den Betroffenen aus gesehen, ökonomischer Druck in Form von Existenzangst und -gefährdung wird nicht mehr unmittelbar erfahren, sondern über die scheinbar wissenschaftlich erwiesene Nicht-Eignung vermittelt.

Aber nicht nur im Rahmen der Personalauslese, sondern auch bei der eignungsdiagnostisch begründeten Arbeitsplatzzuweisung ist dann mit erheblichen sozialen Konsequenzen zu rechnen, wenn diese nicht adäquat ist und somit die Arbeitenden Über- oder auch Unterforderungen ausgesetzt werden. Die daraus resultierende Arbeitsunzufriedenheit hat nicht nur die schon erwähnten

ökonomischen Folgen, sondern schlägt sich auch in den "privaten", familiären und gesellschaftlichen Lebensbereichen nieder (vgl. den Überblick bei Ulich, GROSCHURTH & Ulich, 1974, sowie die dort angegebene Literatur). Es gibt gut begründete Hinweise dafür, daß die unmittelbar aus den Arbeitsanforderungen resultierenden oder über die Arbeitszufriedenheit vermittelten psychischen bzw. psychosomatischen Störungen vermutlich quantitativ sehr verbreitet und qualitativ sehr erheblich sind. Darüber können derzeit aufgrund des völlig unzureichenden Datenmaterials und der bisher nicht einmal ansatzweise vorhandenen Epidemiologie - geschweige denn Ätiologie - der "Psychopathologie der Lohnarbeit" allerdings nur Spekulationen angestellt werden (zu ersten bescheidenen Bemühungen vgl. ABHOLZ, 1970; GLEISS, SEIDEL & ABHOLZ, 1973; SCHAHN & MARSTEDT, 1976; FRESE, 1975 sowie die dort angegebene Literatur).

1.3 Personalplanung, Interessenvertretung und Betriebsverfassung

Somit wird aufgrund der hier nur angedeuteten sozialen Konsequenzen die betriebliche Eignungsdiagnostik in dem Maße zu einem Problem für die Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten und somit zur gewerkschaftlichen Aufgabe, in dem der Verkauf der Arbeitskraft im allgemeinen und der Verschleiß der Arbeitskraft im besonderen durch psychodiagnostische Maßnahmen vermittelt wird. Daß dabei der Sicherung der Arbeitsplätze- in Wahrnehmung der aus Betriebsverfassungs-, Kündigungsschutz- und Arbeitsförderungsgesetz sowie Tarifverträgen (Rationalisierungsschutzabkommen) resultierenden Aufgaben - aufgrund ihrer existenziellen Bedeutung absolute Priorität zukommen hat, steht außer Frage. Fatal ist es jedoch - und die Statistiken der Sozialversicherungsträger beweisen dies nachdrücklich (vgl. dazu KASISKE, 1976) - wenn dabei der Aspekt des Verschleißes der Arbeitskraft unter den Tisch fällt, indem Arbeitsplatzsicherheit mit inhumanen Arbeitsbedingungen um den Preis massiver physischer, psychischer und sozialer Störungen erkaufte wird.

Eignungsdiagnostik ist aber nicht nur für die Schutz-, sondern auch für die Gestaltungsfunktion der Gewerkschaften von erheblicher Bedeutung: Versteht man unter der - inzwischen von fast allen gesellschaftlichen Gruppierungen für sich reklamierten und dadurch weitgehend sinnentleerten (vgl. z.B. ARBEITSBERICHTE, Nr.36) - "Humanisierung der Arbeit" solche Maßnahmen, die unter den gegebenen gesellschaftlichen Verhältnissen von Produktion und Verteilung, d.h. Macht und Herrschaft, dazu beitragen, den physischen und psychischen Verschleiß der Arbeitskraft zu minimieren und darüber hinaus bessere Voraussetzungen für die berufliche und gesellschaftliche Qualifikation zu schaffen - wie es die "Humanisierungspolitik" des DGB beinhaltet (VETTER, 1973,1974) -, so kann insbesondere unter dem Aspekt des dynamischen Charakters individueller Fähigkeiten und Interessen auf eine psychodiagnostische Beurteilung der Eignungsvoraussetzungen i.S. individueller Entwicklungsmöglichkeiten nicht verzichtet werden. Dies erfordert allerdings - wie noch zu zeigen sein wird - nicht nur die Konzipierung der methodologischen und methodischen Voraussetzungen für eine "alternative" Eignungsdiagnostik, sondern auch eine erhebliche Verlagerung des Schwerpunktes der eignungsdiagnostischen Tätigkeit im Rahmen der Personalplanung: Je konsequenter dieser Ansatz verwirklicht wird, umso mehr tritt die Selektion in den Hintergrund und umso bedeutsamer wird der adäquate Personaleinsatz als ein mit den arbeitsgestalterischen Maßnahmen zu integrierendes "arbeitswirtschaftliches" Instrument.

Dem hier nur skizzierten erheblichen Stellenwert der Personalplanung im allgemeinen und der Eignungsdiagnostik im besonderen wird allerdings im Betriebsverfassungsgesetz weder unter dem arbeitsmarktpolitischen noch den beschäftigungs- und sozialpolitischen Aspekten (SEIFERT,1976; WELTZ,1976 und KOHL, 1976a) auch nur annähernd Rechnung getragen. Zwar bedürfen Auswahlrichtlinien der Zustimmung des Betriebsrates (§ 95 BetrVG), der unter bestimmten Voraussetzungen auch die Zustimmung zu Einstellungen (§ 99,(2) BetrVG, hier vor allem Ziffer 3) bzw. Kündigungen (§ 102,(3) BetrVG) verweigern kann: Die Rahmenbedingungen qua Zielvorgaben der Personalplanung in Form

betriebswirtschaftlicher (Produktions-, Umsatz-, Ertrags- etc.) Parameter sind jedoch als "wirtschaftliche Angelegenheiten" (i.S.d.§ 106,(3) BetrVG) den Mitbestimmungsmöglichkeiten des Betriebsrats entzogen. Solche Entscheidungen unterliegen der nach herrschender Meinung aus dem Eigentumsrecht (Art.14 GG; § 903 BGB) abgeleiteten Direktionsbefugnis der Kapitaleigner bzw. ihrer Beauftragten: Die Produktionsverhältnisse spiegeln sich in ihrem juristischen Oberbau wider! Daran vermag auch das Recht des Betriebsrats nichts zu verändern, Vorschläge zur Ein- bzw. Durchführung einer Personalplanung zu machen, zumal dieses Initiativrecht nicht erzwingbar ist (darauf machen die Arbeitgeberverbände nachdrücklich aufmerksam; so in ARBEITSBERICHTE, Nr.27). Hier muß der Gesetzgeber sich die Frage stellen lassen, wie ein Betriebsrat seine übergeordnete Aufgabe erfüllen soll, nämlich für das "Wohl der Arbeitnehmer" zu sorgen (§ 2,(1) BetrVG), wenn ihm gleichzeitig die dazu erforderlichen Instrumente, nämlich Mitbestimmungsrechte in wirtschaftlichen Angelegenheiten, vorenthalten werden. Trotz (oder auch aufgrund?) dieser vielfältigen Einschränkungen einer konsequenten und wirksamen Interessenvertretung der abhängig Beschäftigten hat die überragende soziale und politische Bedeutung dieser personalwirtschaftlichen Probleme in den letzten Jahren (insbesondere seit dem 1972 inkraft getretenen novellierten BetrVG) zu einer merklichen Intensivierung der gewerkschaftlichen Diskussion geführt (vgl.KOHL,1976b).

2. DIE KLASSISCHE TESTTHEORIE

Da sich die im folgenden darzulegende Kritik im wesentlichen auf die methodologischen Grundlagen der Klassischen Testtheorie (KTT) gründet, sollen diese zuvor kurz dargestellt werden (zu einer ausführlichen Darstellung der Klassischen Testtheorie als "Theorie der Messung psychischer Eigenschaften" sei auf LORD & NOVICK,1968, sowie kritisch FISCHER,1968 und GUTJAHR,1971 verwiesen).

2.1 Axiome und Grundannahmen

Die schon erwähnte prinzipielle Relativität der Aussagen der Klassischen Testtheorie nach der Struktur: "Individuum A erbringt in einem Test B bessere/schlechtere Leistungen als $X\%$ der Angehörigen der Population C" ist in ihren methodischen bzw. statistischen Prinzipien begründet. Diese sind in den vier Axiomen der Klassischen Testtheorie enthalten. Im einzelnen wird postuliert (FISCHER, 1968):

1. Axiom: Der empirisch beobachtete Wert (Ausprägungsgrad des untersuchten Merkmals) setzt sich aus einem "wahren" und einem "Fehler"-Wert (Meßfehler) zusammen (sog. Grundgleichung der KTT);
2. Axiom: Der Erwartungswert (Durchschnittswert) des "Fehlers" ist Null, d.h. in der Gesamtpopulation heben sich die Fehler gegenseitig auf;
3. Axiom: Meßfehler und "wahre" Werte sind unkorreliert, d.h. voneinander (stochastisch) unabhängig, und
4. Axiom: die Meßfehler zweier Tests sind unkorreliert, d.h. voneinander (stochastisch) unabhängig.

FISCHER (1968) führt diese vier Axiome auf zwei Grundannahmen zurück. Die erste Grundannahme beinhaltet lediglich die Aussage, daß es zu jeder Messung einen "wahren" Wert gibt. Die zweite Grundannahme postuliert, daß es zu jedem Objekt (Individuum) und jedem Test eine Zufallsvariable mit einem bestimmten Erwartungswert und endlicher Varianz gibt, wobei jede Messung eine unabhängige Realisierung dieser Zufallsvariablen darstellt. Aus diesen beiden Grundannahmen lassen sich die vier Axiome und weiterhin alle Haupt- und Nebengütekriterien der Klassischen Testtheorie ableiten.

In der zweiten Grundannahme ist das methodologische Kernstück der KTT enthalten, auf das es im vorliegenden Zusammenhang ankommt: Die Definition der Zufallsvariablen als eine Kombination von Person- und Testparametern. Hierauf wird im Rahmen der Kritik ausführlich einzugehen sein. Da diese auch auf

die beiden Hauptgütekriterien, die "Gültigkeit" (Validität) und "Zuverlässigkeit" (Reliabilität), sowie Prinzipien der Testkonstruktion Bezug nimmt, sollen diese ebenfalls noch kurz dargestellt werden:

2.2 Hauptgütekriterien

Als Kennwert für die Exaktheit der Messung, die Zuverlässigkeit oder Reliabilität, wird der Grad der Übereinstimmung zwischen dem empirisch ermittelten Meßwert und dem theoretischen "wahren" Wert herangezogen. Theoretisch ergibt sich die Reliabilität als ein aus dem Quotienten aus "wahrer" Varianz und Gesamtvarianz errechneter Korrelationskoeffizient.

Das zweite Hauptgütekriterium der KTT beinhaltet die Gültigkeit oder Validität einer Messung, definiert als Korrelation zwischen den Test- und Kriteriumswerten einer Population, die ihrerseits durch das jeweilige Merkmal und die Merkmalsträger definiert ist. Operationalisiert wird die Validität als Quotient aus der Kovarianz von Test und Kriterium und dem Streuungsprodukt der Test- und Kriteriumswerte (somit muß bei streng parallelen Messungen die Reliabilität gleich der Validität sein, da deren Kovarianz gleich der "wahren" Varianz ist; zur Definition "paralleler Messungen" s. FISCHER, 1968).

Während der Reliabilitätskoeffizient also angibt, in welchem Maße bei der empirisch-messenden Erfassung eines Merkmals Fehler ausgeschaltet werden konnten bzw. wie genau gemessen wurde, läßt sich anhand der Validität feststellen, ob und inwieweit das Merkmal, das der Test erfaßt, mit dem übereinstimmt, was erfaßt werden soll. Letzteres ist prinzipiell nur über ein extern, pragmatisch oder auch aufgrund inhaltlich-theoretischer Überlegungen definiertes Kriterium empirisch ermittelbar. (Zu den verschiedenen Validitätsarten und Methoden ihrer empirischen Ermittlungen vgl. LIENERT, 1967.)

2.3 Prinzipien der Testkonstruktion

Die Prinzipien der Testkonstruktion (eine sehr ausführliche Darstellung findet sich bei LIENERT, 1967) lassen sich in stark vereinfachter Form folgendermaßen darstellen: Es wird zur Erfassung eines bestimmten (Fähigkeits-, Persönlichkeits- etc.) Merkmals, z.B. der Intelligenzstruktur und des Intelligenzniveaus, eine große Anzahl von Indikatoren (Items) für dieses Merkmal zusammengestellt, der sog. Item-Pool. Die Sammlung und Zusammenstellung der Indikatoren zu einem Item-Pool unterliegt keinen bestimmten Regeln (sie kann z.B. aufgrund einer theoretischen Ableitung aus einem bestimmten Intelligenzmodell, aus anderen (validitäts-)ähnlichen Tests, aus Überlegungen nach dem Prinzip des "gesunden Menschenverstandes" u.a.m. erfolgen).

In einem zweiten Schritt werden nach inhaltlich-theoretischen und formalen (z.B. Aufgaben- und Antworttypus) Kriterien die Indikatoren erstmals selektiert und zu einer Testvorform zusammengestellt. Im nächsten Schritt wird dann die Testvorform einer Aufgaben- bzw. Itemanalyse unterzogen. Die dazu erforderlichen statistischen Kennwerte (z.B. Schwierigkeit, Trennschärfe, Aufgabensteuung, Reliabilitäts- und Validitätsindex, GULLIKSEN-Technik) werden empirisch ermittelt, indem die Testvorform einer Analysenstichprobe vorgegeben wird, die für den späteren Anwendungsbereich möglichst repräsentativ sein soll. Je nach Art des zu konstruierenden Tests (z.B. Leistungstests mit überwiegender oder ausschließlicher Geschwindigkeits- bzw. Niveauelemente; Persönlichkeitstests) wird dann anhand eines oder mehrerer statistischer Kennwerte eine empirisch begründete Itemselektion vorgenommen.

Aufgrund der Itemselektion wird die Testendform erstellt, die dann anhand einer Kontrollstichprobe hinsichtlich ihrer Gütekriterien, vor allem also Reliabilität und Validität, überprüft werden soll (in der Praxis wird diese Kontrolle oft erst anhand der Eichstichprobe durchgeführt, die zu diesem Zweck meist nach soziologischen Kriterien in verschiedene Substichproben aufgesplittert wird). Diese Gütekontrollen haben für die prak-

tische Brauchbarkeit eines Tests ganz entscheidende Bedeutung. So ist eine Eichung nur dann sinnvoll, wenn der Test hinreichend reliabel ist (bei mangelnder Reliabilität ist der Standardmeßfehler des Tests viel erheblicher als die Ungenauigkeiten der Vergleichsskala), was ggf. nur über eine neuerliche Testrevision erreichbar ist (dies weist auf Unsauberkeiten bzw. mangelnde Kontrollen während der vorhergehenden Phasen der Testkonstruktion hin).

Werden die Güteeigenschaften nach den konventionellen Normen für standardisierte Tests als zufriedenstellend angesehen, schließt sich als letzte Phase die Eichung des Tests an, die dann unumgänglich ist, wenn ein weiterer Geltungsbereich beansprucht wird und die Aufstellung von (Gruppen-)Normen vorgesehen ist. Die Eichung oder Normierung eines Tests wird an einer für den beanspruchten Geltungsbereich repräsentativen Eichstichprobe vorgenommen. Ziel der Eichung ist es, die Testleistung eines Individuums mit den Testleistungen einer Gruppe von Individuen vergleichen zu können, wobei die jeweilige Gruppe letztlich durch die Zielsetzung des Tests definiert wird (z.B. Vergleich der Resultate eines arbeitssuchenden Schlossers in einem Test für "mechanisch-technisches Verständnis" mit den entsprechenden Testleistungen - einer repräsentativen Eichstichprobe - von in ihrem Beruf tätigen Schlossern).

Mit der Eichung ist die Testkonstruktion abgeschlossen. Zwar wird in der einschlägigen Literatur immer gefordert, standardisierte Tests einer ständigen Überprüfung hinsichtlich möglicher Veränderungen des Geltungsbereiches - und damit der Aussagekraft der Gütekriterien und der Normen - zu unterziehen, jedoch ist dies in der Praxis nur bei ganz wenigen Tests bisher geschehen.

3. KRITIK DER KLASSISCHEN TESTTHEORIE

3.1 Die Festschreibung des status quo

Bei einem nach diesen Prinzipien konstruierten, standardisierten Test kann der status quo des Arbeitsverhältnisses und der Arbeitsbedingungen auf mindestens vierfache Weise festgeschrieben werden:

1. Bei der Zusammenstellung des Items-Pools: Indem nur davon ausgegangen wird, welche Merkmale für eine bestimmte Fähigkeit oder Leistung relevant sind (Ist-Zustand), aber nicht die Frage gestellt wird, welche Merkmale im Sinne der Weiterentwicklung der Persönlichkeit relevant sein müßten (Soll-Zustand) - wobei die normativen Anforderungen, wie z.B. Kreativität, demokratisches Verhalten, planerische Fähigkeiten, selbstverständlich der Begründung und Konkretisierung (Operationalisierung) bedürfen.
2. Bei der Aufgabenanalyse bzw. Item-Selektion: Indem die Aufgabenanalyse an einem Außenkriterium, z.B. Berufserfolg, Fertigungsstückzahl pro Zeiteinheit, durchgeführt, d.h. der Aufgabenvaliditätskoeffizient zur Item-Selektion herangezogen wird. Dabei werden in erster Linie die Aufgaben bzw. Merkmale aus dem Test eliminiert, die bei Personen mit z.B. großem und geringem "Berufserfolg" (von wem mit welchem Interesse nach welchen Kriterien festgelegt?) nicht unterschiedlich ausgeprägt sind bzw. umgekehrt nur die Merkmale bei der Bewerberauswahl berücksichtigt werden, in denen sich "gute" und "schlechte" Arbeiter unterscheiden. Eingestellt wird dann der Bewerber, dessen Merkmale den Merkmalen derjenigen Arbeiter am ähnlichsten sind, die z.B. die höchste Fertigungsstückzahl erbringen. Ob diese Merkmale aber auch unter normativen Gesichtspunkten akzeptabel oder gar erstrebenswert sind, fällt dabei völlig unter den Tisch.
3. Der gleiche Vorgang wiederholt sich noch einmal, wenn die Validitäten für die fertige Testendform ermittelt werden. Diese Studien sind nicht nur von methodischem Interesse. Vielmehr werden anhand der Validitätsindices verbindliche

Hinweise bzw. Anweisungen für die inhaltliche Interpretation eines Tests gegeben. Das wiederum bedeutet, daß jede Testinterpretation auf den Validitätskriterien beruht. Somit wird durch die Validitätsstudien in dem Maße der status quo festgeschrieben, wie dieser in das Validitätskriterium, z.B. in Form inhumaner, ausschließlich Ausdauer erfordernder Arbeitsbedingungen, eingeht.

4. Bei der Festlegung von Normen: Indem Normen als Maßstab für die Beurteilung von Individuen herangezogen werden, unabhängig davon, ob es sich dabei um die relative Stellung eines Individuums in der jeweiligen Referenzpopulation (Variabilitätsnormen) oder um einen Vergleich mit den Durchschnittswerten anderer, z.B. hinsichtlich Alter oder Qualifikation unterschiedlicher Gruppen handelt (Äquivalenznormen). Die jeweilige Bezugsgruppe wird somit zum alleinigen Maßstab für die Beurteilung und letztendlich - wenn ein Test praktische Konsequenzen haben soll - Bewertung von individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften. Damit ist nicht nur eine dynamische Betrachtungsweise der Persönlichkeit im Sinne ihrer Fortentwicklung von vornherein ausgeschlossen, sondern auch eine Akzeptierung der Kriterien beinhaltet, nach denen eine Einstufung der Angehörigen der jeweiligen Referenzgruppe - meist nach dem Normalverteilungsprinzip - in "Gute", "Mäßige" und "Schlechte" vorgenommen wird.

Alle vier Mechanismen ziehen die gleichen fatalen Folgen nach sich und potenzieren sich in ihren Effekten: Der Ist-Zustand der gegebenen und in weiten Bereichen äußerst inhumanen Arbeitsanforderungen geht immer wieder in die verschiedenen Stadien der Testentwicklung und -anwendung als Grundlage und Voraussetzung ein und führt so letztlich zu einer Festschreibung des Prinzips der "ökonomischen Rationalität", dem der Profitmaxime folgenden Leistungsprinzip. Daß dabei unter den von dem kapitalistischen Verwertungsprinzip geforderten "prozeßunabhängigen" Fähigkeiten die Bewerber auf der Strecke bleiben, die nicht über das darin beinhaltete notwendige Anpassungspotential verfügen, ist nur zu offensichtlich.

3.2 Die Verinnerlichung des Ist-Zustandes

Die Festschreibung des status quo verwirklicht sich jedoch nicht nur über die Bewerberauswahl oder Arbeitsplatzzuweisung, sondern sie wird zusätzlich noch im negativen Sinne verstärkt: Der Mechanismus der "selbsterfüllenden Prophezeiung", der sog. Pygmalion-Effekt sorgt dafür (ROSENTHAL & JACOBSON, 1971), daß der bestehende Zustand über die Testbeurteilungen von den Betroffenen verinnerlicht wird, d.h. die von der derzeitigen Organisation der gesellschaftlichen Arbeit diktierten Wertmaßstäbe bzw. Normen in das eigene Wert- und Normensystem übernommen werden. Das durchaus rationale, weil mit einer Verbesserung der Arbeits- und Lebenssituation verbundene, Streben nach "Berufserfolg" ist bei einer individuellen Interessenwahrnehmung nur möglich durch eine aktive Anpassung an die vorgegebenen Normen: Die scheinbar einfachste weil individuelle Beseitigung der Dissonanz zwischen eigenen Wünschen und Interessen auf der einen und den faktischen Möglichkeiten auf der anderen Seite ist die Veränderung der Wünsche und Interessen im Richtung auf eine Anpassung an das individuell ohnehin nicht veränderbare herrschende Normengefüge - das bekanntlich das der Herrschenden ist. Tritt der so vorprogrammierte Berufserfolg auch tatsächlich ein, so findet diese Einstellungsänderung ihre handfeste Verstärkung und somit Verfestigung.

3.3 Objektive Grenzen psychologisch vermittelter konservativer Tendenzen

Diese etwas apokalyptisch anmutenden Überlegungen scheinen aber offensichtlich der Realität zu widersprechen: Trotz aller Verschleierungsbemühungen insbesondere der bürgerlichen Soziologie hält sich das Anpassungspotential des bei weitem überwiegenden Teils der Arbeiterklasse in engen Grenzen. Diese Feststellung beinhaltet aber insofern keinen Widerspruch zu den dargelegten Zusammenhängen, als sie lediglich auf die objektiven Grenzen hinweist, die der Wirksamkeit der aufgezeigten psychologischen Mechanismen gesetzt sind.

Eine solche Grenze ist derzeit noch in dem relativ begrenzten Einsatzbereich psychometrischer Eignungs- und Leistungsdiagnostik zu sehen. Es ist jedoch zu erwarten (zu befürchten?), daß diese Grenzen in immer schnellerem Maße in Richtung auf eine weitere Ausbreitung verschoben werden. Dabei ist zu bedenken, daß mit der - bei einigen Großkonzernen schon realisierten - Speicherung und Dokumentation psychologischer Daten mit Hilfe elektronischer Datenverarbeitungsanlagen sowohl persönliche als auch politische Probleme aufgeworfen werden, über die heute kaum mehr als - apokalyptische - Spekulationen angestellt werden können (vg. hierzu HOFFMANN, TIETZE & PODLECH, 1975; dort insbesondere den Artikel von TIETZE).

Der entscheidende Grund für die begrenzte Wirksamkeit liegt jedoch in der Irrationalität des kapitalistischen Systems selbst: Die Notwendigkeit einer maximalen Ausnutzung der Arbeitskraft zur Verwirklichung kapitalistischer Rentabilitätsprinzipien zwingt dazu, mit immer neuen Versprechungen, die letztlich auf irgend eine Art "Berufserfolg" hinauslaufen, die abhängig Beschäftigten zu maximaler Arbeitsleistung anzureizen - jedoch ist das System nicht dazu in der Lage, diese Versprechungen auch für die überwiegende Mehrheit der Betroffenen einzulösen. So wird der langgediente Sachbearbeiter, der sich vergeblich Hoffnungen auf die freigewordene Stelle des Abteilungsleiters gemacht hat, sich zumindest die Frage stellen, ob die immer wieder geforderten Eigenschaften wie "Leistungsbereitschaft", "Pünktlichkeit", "bereitwilliges Ausführen von Anordnungen" usw. tatsächlich den eigenen Interessen entsprechen, d.h. zu einer Verbesserung der eigenen Arbeits- und Lebenssituation führen. Vielleicht werden ihn diese Überlegungen sogar dazu bringen, die Illusion des individuellen Aufstiegs aufzugeben und stattdessen seine Interessen kollektiv, zusammen mit seinem Kollegen, zu vertreten.

Ein weiterer Grund für die begrenzte Wirksamkeit der in der "klassischen" Eignungsdiagnostik beinhalteten konservativen und z.T. reaktionären Mechanismen kann in der durchaus begründeten Vermutung gesehen werden, daß sowohl die Konstruktion als

auch insbesondere die praktische Anwendung von Testverfahren mehr oder weniger unsauber durchgeführt wird, d.h. methodische Prinzipien nicht hinreichend berücksichtigt werden und somit die Beurteilung mehr oder weniger "fehlerbehaftet" ist (das muß aber keineswegs auch den Mechanismus der selbsterfüllenden Prophezeiung außer Kraft setzen). Die mit der Testkonstruktion verbundenen Mängel betreffen vor allem die oft unzureichenden Reliabilitäten und die nur in wenigen Ausnahmefällen hinreichend abgeklärten Validitäten - abgesehen von den z.B. höchst problematischen Methoden der Validitätsermittlung (so wird z.B. bei der Übereinstimmungsvalidität die Validität des Tests anhand der von "validitätsähnlichen" Tests ermittelt; aufgrund der zirkulären Vorgehensweise spricht man hierbei auch von einer "Kreisvalidierung"). In der Testanwendung liegt neben der vielfach unsauberem, d.h. nicht hinreichend standardisierten Testdurchführung der entscheidende methodische Mangel in der überhaupt nicht praktizierten zufallskritischen Absicherung von Testresultaten. Auch die simultane Verarbeitung der Ergebnisse von mehreren Tests sowie die Vergleiche von Gruppen- (Norm-)Profilen mit Individual-Profilen werden so gut wie ausschließlich per Augenmaß unter völliger Außerachtlassung der dazu unbedingt erforderlichen methodisch-statistischen Verfahren vorgenommen. Oftmals werden Testverfahren auch für Fragestellungen eingesetzt, die außerhalb ihres Indikationsbereiches liegen. Dies gilt analog für die Untersuchung von Personengruppen, für die keinerlei Gütekriterien und Normen vorliegen. Daß damit trotz allen (un-) methodischen Aufwands die Selektion und Plazierung von Individuen letztlich wieder der subjektiven Willkür oder dem Prinzip "Zufall" geopfert wird, kann angesichts des Alternativprinzips "Anpassungsbereitschaft" nur positiv eingeschätzt werden.

3.4 Die Scheinalternative neuer Validitätskriterien und Normen

Aufgrund der dargestellten Kritik der Konstruktions- und Anwendungsprinzipien der KTT liegt der Schluß nahe, daß deren konservativer Charakter beseitigt werden könnte, indem für die diagnostische Beurteilung andere Bezugspunkte, d.h. andere Validitäts- und Normierungskriterien herangezogen werden. Das könnte z.B. so aussehen, daß als Bezugsgruppenprofil (Vergleichsnorm) für die Beurteilung der Eignung von Chemielaboranten die Testresultate von solchen Chemielaboranten Verwendung finden, die nicht nur gute fachliche Leistungen aufweisen, sondern die sich darüber hinaus auch durch überdurchschnittliche Kritikfähigkeit, Kreativität, aktives Engagement für die eigenen und die Interessen der Kollegen u.a.m. auszeichnen. Analoge Überlegungen könnte man hinsichtlich der faktischen und der möglichen Anforderungsprofile bestimmter Berufe bzw. Arbeitsplätze anstellen. Diese Alternativen sind jedoch nur auf den ersten Blick so attraktiv: Der konservative Gehalt der KTT wird damit nicht aufgehoben, sondern bestenfalls - im Sinne einer relativ kurzfristigen Gegenstrategie - abgeschwächt und eingegrenzt. Das Heranziehen von lediglich anderen Kriterien für die Validierung und Normierung von Tests stellt deshalb keine echte Alternative zur Aufhebung des konservativen Charakters der KTT dar, weil dieser nicht in den Kriterieninhalten, sondern in den der Kriterienermittlung bzw. -definition zugrundeliegenden methodologischen Grundannahmen, die sich ihrerseits in den mathematisch-statistischen Prinzipien ausdrücken bzw. darin implizit enthalten sind, begründet ist. Dies soll im folgenden nachgewiesen werden, wobei auf die von methodischer Seite zu Recht vorgebrachte Kritik an der Annahme der Intervallskalierung, der Konstanz der Meßfehlerverteilung über die gesamte Skala sowie die Annahme der Eindimensionalität nicht weiter eingegangen werden soll.

3.5 Der Zirkelschluß des Testdiagnostikers

Die entscheidende Kritik an der KTT beinhaltet die folgenden vier Einwände, wie sie u.a. von FISCHER (1968, 15 ff.) herausgearbeitet wurden:

1. Da die beiden Hauptgütekriterien, die Reliabilität und Validität, über Varianzverhältnisse definiert sind, die nur über Meßwiederholungen oder parallele Messungen empirisch ermittelt werden können, ist eine a priori sinnvolle Definition der Maßzahlverteilungen als Realisationen einer Zufallsvariablen, d.h. der Referenzpopulationen und der Tests, impliziert. Damit handelt es sich bei der KTT nicht um eine Meßtheorie im eigentlichen Sinne.
2. Die Definition der Hauptgütekriterien impliziert weiterhin, daß jede einzelne Messung eine Realisierung ein- und derselben Zufallsvariablen darstellt; die damit gestellte Frage nach den Meßwiederholungen hat zwei Aspekte: In semantischer bzw. psychologischer Hinsicht müssen die Meßwiederholungen ohne Lern- bzw. Transfer- oder Ermüdungseffekte u.ä. durchführbar sein; in statistischer Hinsicht ist die Durchführbarkeit äquivalenter Meßwiederholungen entscheidend für die Anwendbarkeit der Theorie (was zur Notwendigkeit des Postulats paralleler Messungen zur praktischen Reliabilitätsschätzung führte).
3. Die Definition der Reliabilität durch ein Varianzverhältnis impliziert, daß sich mit der Referenzpopulation auch die Reliabilität ändert. M.a.W. das Gütekriterium "Reliabilität" kennzeichnet somit nicht nur - wie beansprucht - den Test, sondern auch gleichzeitig die jeweilige Referenzpopulation. Die Reliabilität ist also schon von der Definition her ein populationsabhängiger Parameter.
4. Diese Feststellung gilt analog auch für die Validität, die ebenfalls über ein Varianzverhältnis definiert und somit auch ein populationsabhängiger Parameter ist.

Diese vier entscheidenden statistisch begründeten Kritikpunkte kulminieren in dem zentralen methodologischen Einwand, daß die KTT a priori, d.h. definitionsgemäß populationsabhängig ist und somit keine Theorie der Messung liefern kann. Dies ist auch der Grund dafür, daß die oben genannten Alternativen zu kurz greifen, da ein bloßer Austausch der Validitätskriterien nichts an der Definition der Validität zu ändern vermag.

HUBER weist auf die teststatistischen und praktischen Implikationen der Populationsabhängigkeit hin: "So läßt sich beispielsweise die Frage, ob der zwischen dem Verbalteil und dem Handlungsteil beobachtete Leistungsunterschied eines Probanden im HAWIE (Hamburg-Wechsler-Intelligenztest für Erwachsene; neben dem Intelligenz-Struktur-Test (IST) von AMTHAUER das am häufigsten in der Eignungsdiagnostik verwendete Testverfahren) unter dem Beurteilungsaspekt der Reliabilität gesichert ist, nur dann beantworten, wenn man unterstellt, daß der untersuchte Proband der Eichpopulation angehört. Indem aber der Testdiagnostiker einen Probanden einer bestimmten Referenzpopulation ... zuordnet, fällt er eine Entscheidung, deren empirische Basis oft erst das Untersuchungsergebnis liefern soll" (1973,247). Der auf der Grundlage der KTT getroffenen und zufallskritisch nicht abgesicherten Entscheidung des Testdiagnostikers liegt also insofern ein Zirkelschluß zugrunde, als das, was er diagnostisch ermitteln soll, schon in Form einer ungeprüften Vorannahme als Voraussetzung in seine Entscheidung eingeht. Kommt er dennoch zu einer richtigen Entscheidung - was immer dann der Fall ist, wenn der Proband tatsächlich zur Referenzpopulation gehört - so ist das post hoc genauso wenig ersichtlich und überprüfbar, wie eine falsche Entscheidung. M.a.W. man ist nach dem ganzen aufwendigen diagnostischen Prozeß genauso klug wie vorher.

3.6 Das Menschenbild der KTT

Die Kritik der KTT darf sich jedoch nicht auf diese methodologischen Einwände beschränken, da dies zu dem falschen Schluß führen würde, eine alternative Diagnostik wäre mit einer Meßtheorie i.e.S., d.h. durch die Beseitigung der Populationsabhängigkeit der KTT zu begründen. Vielmehr muß berücksichtigt werden, daß in die KTT auch insofern wissenschaftstheoretische Postulate eingehen, als deren Axiome ein bestimmtes Menschenbild implizieren. Auf diese "anthropologischen" Grundlagen hat vor kurzem TIETZE (1975) aufmerksam gemacht. Die Autorin bezieht sich in ihrer Argumentation vor allem auf das "Fehlerpostulat" (vgl. das 2.Axiom), mit dem "... die Bedingungen intrapsychischer Varianz ... aus dem Erkenntnisinteresse einer auf die Erfassung statischer Strukturen gerichteten Wissenschaft (herausfallen) ... Die axiomatische Grundkonzeption der derzeitigen psychologischen Diagnostik zielt also ab auf einen Leistungsbegriff, der den ökologischen Anteil menschlicher Leistung als Zufallsvarianz begreift und Leistung als Resultat individueller, zeitkonstanter Eigenschaftskonstellationen darstellt" (1975, 86/87; Hervorhebung von mir, L.P.S.). Diesen Einwand sieht sie noch insofern verstärkt, als über die Normalverteilungsannahme nicht nur die intrapsychische Varianz als Zufallsprodukt konzipiert und aus der Betrachtung ausgeschlossen wird, sondern auch individuelle Unterschiede als Resultat "ahistorischer Zufälligkeiten" aufgefaßt werden.

TIETZE hat damit die wissenschaftstheoretische Begründung für die oben schon anhand der Prinzipien der Testkonstruktion und -anwendung abgeleitete Behauptung geliefert, nach der die auf der KTT gründende psychologische Diagnostik in ihrer konsequenten methodischen Anwendung in einem bedeutsamen, wenn auch nicht quantifizierbaren Maß Anpassungsergebnisse und -potentiale erfaßt: Indem der Test mit Hilfe höchst differenzierter Methoden der Aufgabenanalyse und Itemselektion darauf reduziert wird, eine optimale Unterscheidung zwischen "Erfolgreichen" und "Nicht-Erfolgreichen" zu treffen, werden die Eigenschaften und Fähigkeiten des von solcher Art Diagnostik Betroffenen an

den Maßstab der Eigenschaften und Fähigkeiten derjenigen angelegt, die bisher die Bedingung erfüllt haben, die als Voraussetzung für das Etikett "erfolgreich" festgelegt worden sind - von wem und mit welchem Interesse? Selbst in den Fällen, "... in denen der Erfolg nicht durch die akkordmäßige Einschätzung einer quantitativen Leistung erfaßbar ist, wird man sich auf irgendein dubioses Kriterium einlassen, welches sich weniger durch die kritische Reflexion des Begriffs "Berufserfolg" als durch die organisatorische Zugänglichkeit der Daten herleitet. Mit einem solchermaßen bedenklichen Instrument werden in der Folge Auslesemaßnahmen vollzogen, welche den Zugang zu sozialem Aufstieg regeln. Dabei geht man davon aus, daß die Eigenschaften desjenigen, der zehn oder zwanzig Jahre sich in seinem Beruf erfolgreich bewähren konnte, immer noch diejenigen sind, mit denen er seinerzeit angefangen hat. Diese Denkweise liefert die Legitimation, genau nach diesen Eigenschaften Berufsanfänger auszusieben, d.h. es geht nicht darum, Persönlichkeit als Resultat beruflicher Sozialisation, als entwicklungsfähiges und auch im Erwachsenenalter sich veränderndes dynamisches Konzept zu begreifen, sondern die Zuweisung von sozialem Status zu rationalisieren, und das heißt für den Eignungsdiagnostiker, sie vor allem von dem Störfaktor unbefugter Anteilnahme der Betroffenen an dem Mechanismus dieser Ausleseverfahren und von dem Störfaktor der Umwelteinflüsse auf die fiktive Leistungspersönlichkeit zu reinigen" (TIETZE, 1975, 88; Hervorhebung von mir, L.P.S.).

5. SCHLUSSFOLGERUNGEN

Aufgrund der dargestellten Mängel der Klassischen Testtheorie die Eignungsdiagnostik auf graphologische Gutachten oder den (meist gar nicht so) "gesunden" Menschenverstand (Einstellungsgespräche) zu reduzieren bzw. gar jede Eignungsdiagnostik abzulehnen, wäre allerdings nichts anderes als Maschinenstürmerei. Unbestreitbar und trivial ist die Tatsache, daß einerseits verschiedene Arbeitstätigkeiten unterschiedliche Arbeits-

anforderungen beinhalten und daß andererseits Fähigkeitsstrukturen unterschiedlich ausgeprägt, vor allem aber in unterschiedlichem Maße form- und veränderbar sind. Die Notwendigkeit einer psychologischen Eignungsdiagnostik ist daher aus zwei Gründen unabweisbar:

(1) Aufgrund der keineswegs nur im Interesse der Kapitaleigner liegenden "volkswirtschaftlichen Rationalität", d.h. einer optimalen Arbeitsproduktivität via adäquater Arbeitsplatzzuweisung und

(2) aufgrund der psychologischen Binsenweisheit, daß sowohl unter dem Gesichtspunkt der persönlichen Befriedigung als auch der intellektuellen, sozialen und auch personalen Fortentwicklung erfolgreiche bzw. erfolgreichere Arbeit positiver zu bewerten ist bzw. umgekehrt, Über- und Unterforderung in der Arbeit die eingangs dargestellten gesundheitlichen, psychosozialen und auch volkswirtschaftlichen (Rehabilitation) Sekundäreffekte nach sich zieht.

Soll Eignungsdiagnostik also einen Beitrag zu einer humaneren Arbeitswelt leisten, stellt sich die Frage nicht mehr nach dem "ob", sondern nach dem "wie", nämlich den Kriterien für die diagnostische Beurteilung und Begutachtung. Die Konzipierung einer so verstandenen Eignungsdiagnostik hat die eingangs dargestellten Abhängigkeiten und Wechselbeziehungen zu den anderen Bereichen der Unternehmensplanung im allgemeinen und der Personalplanung im besonderen zu reflektieren. In diesem Zusammenhang muß noch einmal in aller Deutlichkeit herausgestrichen werden, daß die betriebliche Eignungsdiagnostik in mehrfacher Weise prinzipiell von anderweitigen betriebswirtschaftlichen sowie personal- und beschäftigungspolitischen Zielvorgaben abhängig ist. In systemtheoretischer Sicht stellt sich die Eignungsdiagnostik somit als ein Subsystem des Teilsystems "Personalwirtschaft" dar, das seinerseits nicht nur dem Gesamtsystem "Unternehmensplanung", sondern auch anderen gesellschaftlichen Subsystemen (z.B. Arbeitsmarkt) nachgeordnet ist bzw. in Wechselwirkung damit steht. Daraus folgt, daß Eignungsdiagnostik nur ein Instrument unter vielen anderen sein

kann, um eine "Humanisierungspolitik" im Interesse der abhängig Beschäftigten durchzusetzen. Insbesondere ist zu berücksichtigen, daß auch eine "alternative" Eignungsdiagnostik auf der Grundlage der faktisch gegebenen Arbeitsanforderungen vorgenommen werden muß und somit prinzipiell nur in dem Maße zu einer "Humanisierung der Arbeit" beitragen kann, in dem die Arbeit selbst "menschengerechte" Anforderungen beinhaltet.

M.a.W. Eignungsdiagnostik im Interesse der abhängig Beschäftigten kann nur insoweit ihre Funktion erfüllen, als ihr aufgrund von Maßnahmen zur Gestaltung der Arbeit (Ablauf- und Aufbauorganisation, Arbeitsplatz und -umgebung) "menschengerechte" Kriterien vorgegeben werden.

Die Konzipierung einer solchen Eignungsdiagnostik kann sich jedoch nicht auf eine Einbettung in die Arbeitsgestaltung beschränken. Darüber hinaus muß sie in ihrem Zusammenhang mit den anderen Bestandteilen bzw. Phasen des gesamten Begutachtungsprozesses gesehen bzw. von weiteren "flankierenden" Maßnahmen begleitet werden.

Wie oben dargestellt beinhaltet die 1.Phase des Begutachtungsprozesses eine Arbeitsanalyse. Auf deren zentrale Bedeutung wird von SCHMIDTKE & SCHMALE hingewiesen: Ziel der Eignungsdiagnostik ist es, "... die Begabungsstruktur und das Persönlichkeitsbild eines Menschen in Beziehung zu einer festumrissenen Aufgabe zu stellen und aus dieser Beziehung Prognosen über die zu erwartenden Berufsleistungen abzuleiten. Daraus erwächst für den Eignungspsychologen die doppelte Aufgabe: Er muß erstens diagnostische Methoden entwickeln, die es gestatten, die Bewerber in verlässlicher und diagnostisch relevanter Weise voneinander zu unterscheiden, und er muß zweitens Unterlagen darüber besitzen, welche spezifischen Anforderungen an einem definierten Arbeitsplatz an den Menschen gestellt werden. Nur wenn es gelingt, die erste Aufgabe auf der Erkenntnisgrundlage der zweiten zu lösen, wird die Eignungspsychologie mehr sein können, als die Anwendung praktischer Menschenkenntnis in einer betrieblichen Situation" (1961, 9; zit.n. TRIEBE et al., 1973,27; **Hervorhebung** im Original). Damit ist die

"... Arbeitsanalyse der Ausgangspunkt jeder den Ansprüchen wissenschaftlicher Objektivität genügenden Eignungsdiagnostik. Ihr kommt die Schlüsselfunktion zu; von ihrer Angemessenheit und Genauigkeit hängt es letzten Endes ab, ob sich die eignungsdiagnostischen Verfahren - mit den resultierenden Prognosen - bewähren" (TRIEBE et al., 1973,27).

Im krassen Gegensatz dazu steht jedoch die Feststellung, daß - "... abgesehen von einer Fülle mehr oder minder allgemein gehaltener Anregungen (Schemata) ..., die bestenfalls zu einer Vororientierung taugen ..." (TRIEBE et al., 1973,27) - methodisch verbindliche Ansätze zu einer Arbeitsanalyse kaum existieren (vgl. auch den Literaturüberblick bei FRIELING, 1975; sowie HOYOS, 1974). Die weit über die Eignungsdiagnostik hinausreichende Brisanz dieser Feststellung wird an der Tatsache erkennbar, daß im Bereich der Arbeitsbewertung die in schlechtester tayloristischer Tradition stehenden REFA-, MTM- u.ä. scheinwissenschaftlichen Methoden der Arbeitsanalyse praktisch ausschließlich das Feld beherrschen.

Dieser desolate Zustand der Arbeitsanalyse ist jedoch primär nicht ein methodisches, sondern ein inhaltliches Problem: Eine Analyse der tätigkeitsspezifischen und berufsrelevanten Anforderungen im Hinblick auf die objektiven Interessen der abhängig Beschäftigten ist nur auf der Basis einer "Allgemeinen Lohnarbeitspsychologie" möglich. Zu deren Konzipierung und Ausarbeitung sind aber erst kürzlich von GROSKURTH & VOLPERT (1975) die ersten, noch bescheidenen Ansätze auf der Basis der Handlungstheorie von HACKER (1973) und der Persönlichkeitstheorie von SEVE (1972) vorgelegt worden. Erst mit der Erarbeitung dieser Grundlagen - als zentrale Forschungsaufgabe für jede gewerkschaftlich orientierte Arbeitspsychologie - ist nicht nur eine systematische, wissenschaftlich begründete Arbeitsgestaltung möglich, sondern werden auch Kriterien für solche eignungsdiagnostische Begutachtungen geliefert, die unter der Prämisse der intellektuellen, personalen und gesellschaftlichen Sozialisationsfunktion der Arbeit erfolgen.

Dieser Prämisse ist auch die 2.Phase, die Eignungsbeurteilung i.e.S. unterzuordnen, sofern die Interessen der davon Betroffenen zum Maßstab der Tätigkeit gemacht werden sollen. Da die konventionelle, auf dem methodischen Instrumentarium der klassischen Testtheorie beruhende Psychodiagnostik dies zu leisten nicht imstande ist, ist die nur langfristig realisierbare Forderung nach der Entwicklung eines diagnostischen Instrumentariums unabweisbar, das primär die Erfassung der Entwicklungspotentiale menschlicher Fähigkeiten und Interessen i.S. einer lebenslangen beruflichen Sozialisation erlaubt.

Da diese Forderung nicht einmal als ausgearbeitetes Forschungsprogramm existiert, geschweige denn eine Realisierung absehbar wäre, sind kurz- und mittelfristig praktikable Alternativen erforderlich. Diese wurden schon an anderer Stelle ausführlicher dargestellt und begründet (SCHARDT, 1975) und können hier nur angedeutet werden. Ein mittelfristig praktikabler, wenn auch ebenfalls noch erheblichen Forschungsaufwand erfordernder Ansatz wurde im Rahmen der Pädagogischen Psychologie mit den "Lehrzielorientierten Tests" von KLAUER et al. (1974) vorgelegt. Eine sehr knappe und leicht verständliche Darstellung dieses Testmodells findet sich bei KLAUER (1975). Dieser kriterienzentrierte Ansatz hat den wesentlichen Vorzug, daß die mit solchen Verfahren vorgenommenen Beurteilungen aufgrund des immanenten Zwangs zur Zielzentriertheit (Kontentvalidität) für die Betroffenen und ihre Interessenvertretungsorgane sehr viel eher durchschaubar und damit auch kontrollierbar sind, als dies bei den konventionellen, ihren konservativen Charakter mit Hilfe quantitativer Gütekriterien verschleiernde und Objektivität suggerierenden Testverfahren der Fall ist. Da darüber hinaus die Konstruktion Lehrzielorientierter Tests relativ einfach und wenig aufwendig ist, dürfte deren Übertragung auf die betriebliche Praxis in einem überschaubaren Zeitraum möglich sein, wobei - eben aufgrund des geringen Konstruktionsaufwandes - eine Berücksichtigung betriebsspezifischer Bedürfnisse eher ermöglicht wird. Dabei wäre zu überprüfen, ob und inwieweit eine Einbeziehung der auf dem neuen Arbeitsplatz zu er-

wartenden Arbeitszufriedenheit möglich ist bzw. als Kriterium für die Eignungsbeurteilung herangezogen werden sollte.

Eine weitere kurzfristige, d.h. sofort praktikable Alternative wurde in vollständig ausgearbeiteter Form von HUBER (1973) mit der zufallskritisch orientierten "Psychometrischen Einzelfalldiagnostik" vorgelegt. Hierbei muß allerdings die Betonung auf "kurzfristig" gelegt werden, weil dieses Testmodell insgesamt auf der KTT beruht und insofern die oben dargelegte Kritik, wenn auch in z.T. substantiell relativierter Form, auch auf diesen Ansatz anzuwenden ist (eine ausführlichere Darstellung und Kritik in SCHARDT, 1975). Die zufallskritische Absicherung von Testergebnissen, die in der Praxis zu einer erheblichen Verminderung der Zahl diagnostisch relevanter Testergebnisse führen wird, ist nicht nur unter methodischen Gesichtspunkten eine unabweisbare Forderung (insbesondere weil damit der in der Kritik angesprochene Zirkelschluß des Testdiagnostikers verhindert wird). So begrenzt die damit verbundenen Verbesserungen auch sein mögen, so sollte doch nicht übersehen werden, daß psychodiagnostische Beurteilungen oftmals entscheidende Bedeutung für die Möglichkeiten der Persönlichkeitsentwicklung und der - formal sogar grundgesetzlich garantierten - Persönlichkeitsentfaltung haben. Wer eine Anwendung der Psychometrischen Einzelfalldiagnostik mit dem Argument des damit verbundenen größeren Arbeitsaufwands - der sich zumindest bei Routinebeurteilungen in engen Grenzen hält - zu verhindern sucht, der muß sich die Frage stellen lassen, wieviel Zeit (und damit auch Geld) man zu investieren bereit ist, um für die individuelle Fortentwicklung solche Voraussetzungen zu schaffen, die nach dem heutigen Stand wissenschaftlicher Erkenntnisse möglich und notwendig sind.

Am desolatesten ist der Zustand der Eignungsbegutachtung zweifellos in dem Bereich der 3. Phase, nämlich der auf der Grundlage der vorliegenden Merkmalsbeurteilungen zu treffenden Selektions- und Plazierungsentscheidungen (s. dazu ausführlicher SCHARDT, 1975). Trotz einer Vielzahl von entscheidungstheoretisch begründeten und - zumindest z.T. - empirisch auch hinreichend

überprüften Klassifikationsmethoden (u.a. BAUMANN, 1974) werden die unterschiedlichen Selektions- und Plazierungsentscheidungen fast ausnahmslos nach völlig subjektiven Kriterien (i.d.R. auch unter Ausschluß des Betriebspsychologen), d.h. letztlich willkürlich getroffen. Daß damit auch die vorangegangenen Eignungsbeurteilungen und Arbeitsanalysen sinnlos werden, sei hier nur am Rande vermerkt. Die von den vorliegenden (Entscheidungs-)Theorien und Methoden her sofort realisierbare Aufgabe besteht somit darin, die empirische Begründung von Personalentscheidungen - soweit diesen überhaupt ein diagnostischer Beurteilungsprozeß vorgeschaltet ist - verbindlich zu machen. Entsprechende statistische Verfahren liegen - zumindest für die üblichen Entscheidungsprobleme - in der einschlägigen Literatur vor.

Zusammenfassend bleibt festzuhalten, daß zur Durchführung von Eignungsbegutachtungen kurz- und mittelfristig realisierbare Alternativen vorliegen, die zumindest eine Einschränkung des konservativen und somit kapitalorientierten Charakters der bislang praktizierten diagnostischen Maßnahmen ermöglichen. Wer es mit den Interessen der von betrieblicher Psychodiagnostik Betroffenen ernst meint, kann an diesen Möglichkeiten nicht vorbeigehen.

LITERATUR

- ABHOLZ, H.H. 1970. Die Rolle des industriellen Arbeitsplatzes für die Ätiologie psychischer Erkrankungen. Ein Literaturüberblick. Das Argument, 12 (H.60), 142-151.
- "ARBEITSBERICHTE" des Ausschusses für Soziale Betriebsgestaltung bei der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände. Informationen für die Betriebsleitung. Nr.27 Personalplanung (Neufassung, Jan.1976)
Nr.36 Humanisierung der Arbeitswelt (Juli 1974).
- ARBEITSRING der Arbeitgeberverbände der Deutschen Chemischen Industrie e.V. (Hrsg.). 1975. Personalplanung im Betrieb. (2., von H.SCHMIDT-DORRENBACH neu bearb.Auflage (Orig.1967) Heidelberg.
- BAUMANN, U. 1974. Gruppierung und Klassifikation: Statistische Probleme in der klinischen Psychologie. In: SCHRAML, W.J. & BAUMANN, U. (Hrsg.) Klinische Psychologie II. Methoden, Ergebnisse und Probleme der Forschung. Bern, 77-112.
- BIRKWALD, R. & PORNSCHLEGEL, H. 1973. Mitbestimmen im Betrieb. Ein arbeits- und betriebskundliches Handbuch für Arbeitnehmervertreter. Köln.
- BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung) (Hrsg.) 1971. Betriebliche Personalplanung, Empfehlung der Sozialpolitischen Gesprächsrunde beim BMAS. Sozialpolitische Informationen, V/20. Bonn.
- BRUGGEMANN, A.; GROSKURTH, P.; ULICH, E. 1975. Arbeitszufriedenheit. Schriften zur Arbeitspsychologie Nr.17. Bern.
- DGFP (Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V., Düsseldorf) 1973. Darstellung von Konzeptionen zur betrieblichen Personalplanung. Forschungsprojekt im Auftrag des BMAS (H.FRIEDRICHS (Ltg) u.W.BRUNN (Berichterstattung).
- FISCHER, G.H. 1968. Abriß der klassischen Testtheorie. In: FISCHER, G.H. (Hrsg.) Psychologische Testtheorie. Bern, 15-53.
- FRESE, M. 1975. Psychische Störungen bei Arbeitern: Zum Einfluß von gesellschaftlicher Stellung und von Arbeitsplatzmerkmalen. Unveröffentl. Dipl. Arbeit Psychol. Institut d. TU Berlin.
- FRIELING, E. 1975. Psychologische Arbeitsanalyse. Stuttgart.

- GAUGLER, E. (unter Mitarbeit von HUBER, K.-H. & RUMMEL, C.) 1974. Betriebliche Personalplanung - Eine Literaturanalyse. Schriftenreihe der Kommission für wirtschaftlichen und sozialen Wandel, Nr.23. Göttingen.
- GLEISS, I.; SEIDEL, R. & ABHOLZ, H.-H. 1973. Soziale Psychiatrie. Zur Ungleichheit in der psychiatrischen Versorgung. Frankfurt.
- GROSKURTH, P. & VOLPERT, W. 1975. Lohnarbeitspsychologie. Berufliche Sozialisation: Emanzipation zur Anpassung. Frankfurt.
- GUTJAHR, W. 1971. Die Messung psychischer Eigenschaften. Berlin (DDR).
- HACKER, W. 1973. Allgemeine Arbeits- und Ingenieurpsychologie. Berlin (DDR).
- HEISS, R. 1964. Psychologische Diagnostik: Einführung und Überblick. In: HEISS, R. (Hrsg.) Psychologische Diagnostik. Handbuch der Psychologie Bd.6. Göttingen, 3-16.
- HOFFMANN, G.F.; TIETZE, B. & PODLECH, A. (Hrsg.) 1975. Nummerierte Bürger. Wuppertal.
- HOYOS, C.v. 1974. Arbeitspsychologie. Stuttgart.
- HUBER, H.P. 1973. Psychometrische Einzelfalldiagnostik. Weinheim und Basel.
- IRLE, M. (Hrsg.) 1969. Bericht über den 26. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie, Tübingen 1968. Göttingen.
- JANKE, W. 1964. Klassifikation. In: HEISS, R., 901-929.
- JANKE, W. 1969. Grundlagen der Klassifikation. In: IRLE, M., 135-154.
- KASISKE, R. (Hrsg.) 1976. Gesundheit am Arbeitsplatz. Berichte und Analysen zu Belastungen und Gefahren im Betrieb. Reinbek.
- KASTELEINER, R.H. 1974. Humane Arbeitswelt. Schlagwort oder Realität? Düsseldorf.
- KEMMLER, H. 1975. Betriebsverfassung konkret - am Beispiel BASF Ludwigshafen. Gewerkschaftliche Monatshefte, 26, (H.10), 636-640.
- KLAUER, K.J. 1975. Wie man einen lehrzielorientierten Test entwickelt. Psychologie heute, 2, 37-39.

- KLAUER, K.J.; FRICKE, R.; HERBIG, M.; RUPPRECHT, H. & SCHOTT, F. 1974. Lehrzielorientierte Tests. Düsseldorf.
- KOHL, H. 1976 a. Betriebliche Beschäftigungspolitik, Personalplanung und Mitbestimmung. Gewerkschaftliche Monatshefte, H.1, 27, 36-44.
- KOHL, H. 1976 b. Anweisungen zur Personalplanung - für den gewerkschaftlichen Praktiker brauchbar? Kritische Durchsicht neuerer Literatur. Das Mitbestimmungsgespräch, H.3, 22, 54-56.
- LIENERT, G.A. 1967. Testaufbau und Testanalyse. Weinheim und Berlin.
- LIENERT, G.A. & KEREKJARTO, M.v. 1969. Möglichkeiten der Ex-Post-Klassifizierung depressiver Symptome und Patienten mittels Faktoren- und Konfigurationsanalyse. In: HIPPIUS & SELBACH (Hrsg.) Das depressive Syndrom. München, 218-256.
- LORD, F.M. & NOVICK, M.R. 1968. Statistical theories of mental test scores. Reading, Mass.
- NEUBERGER, O. 1974. Theorien der Arbeitszufriedenheit. Stuttgart.
- ROSENTHAL, R. & JACOBSON, E.L. 1971. Pygmalion im Unterricht. Lehrererwartungen und Intelligenzentwicklung der Schüler. Weinheim u. Basel.
- SCHAHN, K. & MARSTEDT, G. 1976. Industriearbeit und psychische Störungen. Unveröffentl. Dipl. Arbeit, Psychol. Inst. d. Univ. Hamburg.
- SCHARDT, L.P. 1975. Betriebliche Personalbeurteilung und Humanisierung der Arbeit. Hektograph. Manuskript. Düsseldorf.
- SCHMALE, H. 1969. Praktische Probleme der Klassifikation. In: IRLE, M. 154-159.
- SCHMIDTKE, H. & SCHMALE, H. 1961. Arbeitsanforderungen und Berufseignung. Bern.
- SEIFERT, H. 1976. Arbeitslosigkeit und Arbeitsmarktpolitik. Gewerkschaftliche Monatshefte, 27, 1-9.
- SEVE, L. 1973. Marxismus und Theorie der Persönlichkeit. Frankfurt.
- TIETZE, B. 1975. Eignungsdiagnostik und Verhaltensdokumentation: Zur Anthropologie psychologischer Meßinstrumente. In: G.F. HOFFMANN et al., 80-89.

- TRIEBE, J.K.; FISCHER, H. & ULICH, E. 1973. Problemstudie zur Informations- und Entscheidungsfindung bei der Auswahl von Bewerbern für den Öffentlichen Dienst. In: Studienkommission für die Reform des öffentlichen Dienstrechts Band 10. Baden-Baden, 17-104.
- ULICH E.; GROSKURTH, P. & ULICH, H. 1974. Über einige Zusammenhänge zwischen Arbeitsgestaltung und Freizeit. Gutachten für das Bayerische Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung. Zürich.
- VETTER, H.O. 1973. Humanisierung der Arbeitswelt als gewerkschaftliche Aufgabe. Gewerkschaftliche Monatshefte, 24, H.1, 1-11.
- VETTER, H.O. (Hrsg.) 1974. Humanisierung der Arbeit als gesellschaftspolitische und gewerkschaftliche Aufgabe. Protokoll der Konferenz des Deutschen Gewerkschaftsbundes vom 16. u. 17.5.74 in München. Frankfurt u.Köln.
- WELTZ, F. 1976. Betriebliche Beschäftigungspolitik und Verhalten der Arbeitskräfte. Gewerkschaftliche Monatshefte, 27, H.1, 9-25.