

BIELEFELDER ARBEITEN ZUR SOZIALPSYCHOLOGIE

Nr.24 (November 1977)

Lothar P. Schardt:

Die Anwendung psychologischer  
Testverfahren im Rahmen von  
betrieblichen Auswahlricht-  
linien unter dem Gesichtspunkt  
gewerkschaftlicher Interessen-  
vertretung (2.Teil)

Inhalt

1. Teil

A. PROBLEMSTELLUNG

1. Arbeitsmarkt, Beschäftigung und Perspektiven der Eignungsdiagnostik
2. Gewerkschaftliche Interessenvertretung, Betriebsverfassung und Eignungsdiagnostik
3. Zielsetzung

B. INTERESSENVERTRETUNG DER ARBEITNEHMER BEI EIGNUNGS-  
DIAGNOSTISCHEN MASSNAHMEN

1. Entscheidungskriterien für den Einsatz psychodiagnostischer Methoden
  - 1.1 Arbeitsorientierte Eignungsdiagnostik
  - 1.2 Alternative Auswahlkriterien
  - 1.3 Nutzen der Eignungsdiagnostik
  - 1.4 Funktion der Eignungsdiagnostik: Auslese oder Arbeitsplatzzuweisung?
    - 1.4.1 Entscheidungsprobleme
    - 1.4.2 Auslese
    - 1.4.3 Zuweisung
  - 1.5 Humanisierung durch Eignungsdiagnostik?
  - 1.6 Auswahlrichtlinien und Beschäftigungspolitik
  - 1.7 Entscheidungskriterien

2. Teil

2. Mindestbedingungen für den Einsatz psychodiagnostischer Methoden

- 2.1 Zum Verfahren bei der Überprüfung der Mindestbedingungen
- 2.2 Mindestbedingung A: Tätigkeitsanalyse
  - 2.2.1 Die verschiedenen Ebenen und Methoden der Tätigkeitsanalyse
  - 2.2.2 Die Ableitung der Tätigkeitsanforderungen
  - 2.2.3 Ermittlung der Mindestanforderungen
- 2.3 Mindestbedingung B: Wahl der Testverfahren

- 2.4 Mindestbedingung C: Gütekriterien
- 2.5 Mindestbedingung D: Normierung
- 2.6 Mindestbedingung E: Diskriminierung
- 2.7 Mindestbedingung F: Zufallskritische Absicherung der Testergebnisse
- 2.8 Mindestbedingung G: Objektivität der Testanwendung
- 2.9 Mindestbedingung H: Verwertung von Testbeurteilungen (Auslese- und Zuweisungsentscheidungen)
- 2.10 Mindestbedingung I: Persönlichkeitsrechte und Datenschutz
  - 2.10.1 Zulässigkeit der Erhebung personenbezogener Daten
  - 2.10.2 Datenschutz
- 2.11 Mindestbedingung J: Rolle und Rechte des Bewerbers
  - 2.11.1 Unterrichtung des Bewerbers
  - 2.11.2 Freiwilligkeit der Teilnahme an Eignungsuntersuchungen
  - 2.11.3 Beratung des Bewerbers

C. ARBEITS- UND ABLAUFPLAN FÜR DIE INTERESSENVERTRETUNG BEIM EINSATZ PSYCHODIAGNOSTISCHER METHODEN IM RAHMEN VON AUSWAHLRICHTLINIEN

Literaturverzeichnis

Zusammenfassung des 1. und 2. Teils:

Auf dem Hintergrund der Arbeitsmarktsituation und beschäftigungspolitischer Probleme werden die Entwicklungstendenzen der betrieblichen Eignungsdiagnostik skizziert und im Hinblick auf ihre Bedeutung für die betriebliche Personalwirtschaft diskutiert. Ausgehend von zentralen Prinzipien gewerkschaftlicher Interessenvertretung einerseits, und relevanten Normen des Betriebsverfassungsgesetzes andererseits werden Funktion und Stellenwert von Auswahlrichtlinien im allgemeinen und der Eignungsdiagnostik im besonderen bestimmt und Vorschläge für betriebliche Regelungen erarbeitet, mit deren Hilfe den Interessen der abhängig Beschäftigten so weit wie möglich Rechnung getragen werden soll. Daran anschließend wird die Funktion und die begrenzte Zielsetzung dieser Arbeit diskutiert. Die Ableitung und Operationalisierung der Kriterien für die Entscheidung der Grundsatzfrage, ob der Betriebsrat dem Einsatz psychodiagnostischer Verfahren überhaupt zustimmen kann, trägt den verschiedenen Funktionen der Eignungsdiagnostik und den damit verbundenen spezifischen Interessen der abhängig Beschäftigten Rechnung, wobei der Stand der eignungsdiagnostischen Forschung und Praxis berücksichtigt wird. Für den Fall, daß der Betriebsrat auf der Grundlage dieser rationalen Entscheidungskriterien dem Einsatz psychodiagnostischer Verfahren vom Grundsatz her zustimmt, werden elf Mindestbedingungen abgeleitet und operationalisiert, die bei jedem vorgeschlagenen Verfahren gewährleistet sein müssen, bevor eine endgültige Zustimmung erteilt werden kann. In diese Bedingungen gehen sowohl allgemein akzeptierte wissenschaftliche Standards als auch gewerkschaftliche Forderungen ein. Abschließend werden diese Mindestbedingungen in Form einer Checkliste zusammengestellt, die zusammen mit den zuvor entwickelten Entscheidungskriterien als eine erste praktische Handlungsanleitung für Betriebsräte dienen soll.

## 2. Mindestbedingungen für den Einsatz psychodiagnostischer Methoden

### 2.1 Zum Verfahren bei der Überprüfung der Mindestbedingungen

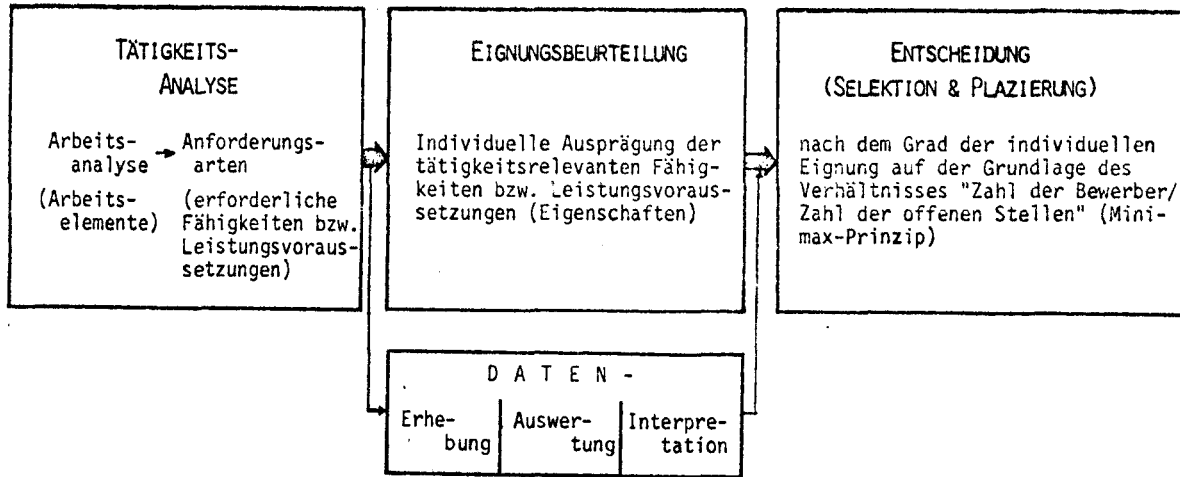
In den folgenden Kapiteln sollen die im vorhergehenden Abschnitt in den Entscheidungskriterien 5.1. - 5.3 und 6.2 genannten Mindestbedingungen entwickelt und für die praktische Anwendung operationalisiert werden. Dabei wurde von einer Systematik ausgegangen, die sich an den verschiedenen Phasen des eignungsdiagnostischen Begutachtungsprozesses, wie sie in Abbildung 1 schematisch veranschaulicht sind, orientiert.

Solche Mindestbedingungen können jedoch erst dann praktische Folgen haben, wenn gleichzeitig auch die Frage beantwortet wird, wie deren Überprüfung gewährleistet werden kann. Zu diesem Punkt sind noch einige Überlegungen anzustellen, bevor die Mindestbedingungen im einzelnen diskutiert werden.

Wurde dem Einsatz psychodiagnostischer Methoden im allgemeinen und psychometrischer Tests im besonderen unter Heranziehung der vorgenannten Entscheidungskriterien vom Grundsatz her zugestimmt, so muß die endgültige Zustimmung davon abhängig gemacht werden, ob die vorgesehenen Methoden und Verfahren den an sie zu stellenden wissenschaftlichen Standards genügen. In den folgenden Mindestbedingungen werden u.a. diese Standards formuliert.

Die Begriffe "Standards" und "Mindestbedingungen" weisen schon auf deren verbindlichen Charakter hin: Mindestbedingungen sind entweder gewährleistet oder nicht gewährleistet und können als solche insofern auch nicht Gegenstand von Verhandlungen bzw. Kompromissen sein. Eine Einschränkung dieses "normativen Charakters" der Mindestbedingungen ist nur in den Fällen akzeptabel, in denen aufgrund des derzeitigen Standes der wissenschaftlichen Forschung oder anderen konkret zu benennenden Gründen es noch nicht möglich ist, diese Standards eindeutig und in allgemeinverbindlicher Form - etwa im Sinne der auch im § 91 BetrVG ausdrücklich

## EIGNUNGSBEGUTACHTUNG



**Abb.1: Phasen des eignungsdiagnostischen Begutachtungsprozesses**

Bezeichnung der Ebene		Abstraktionsniveau	Zunahme des Abstraktionsniveaus ↑
Berufsbezeichnung	□	Aussagen über den Beruf des KFZ-Mechanikers	
Job-Ebene	□ ↓ ↓ ↓ □ □ □	Aussage über mehrere KFZ-Mechaniker innerhalb einer Organisation	
Positions-Ebene	□ □ □ ↓ ↓ ↓ □ □ □	Aussage über den Arbeitsplatz eines KFZ-Mechanikers	
Aufgaben-Ebene	□ □ □ ↓ ↓ ↓ □ □ □	Aussage über die Aufgabe eines KFZ-Mechanikers	

**Abb.2: Ebenen der Tätigkeitsanalyse (aus FRIELING 1977, S.25)**

angesprochenen "gesicherten" (arbeits-)wissenschaftlichen Erkenntnissen - zu formulieren. Auf solche Einschränkungen wird im folgenden ggf. ausdrücklich hingewiesen.

Da es sich bei diesen Mindestbedingungen überwiegend um wissenschaftliche Standards handelt, resultiert daraus für die Interessenvertretung ein besonderes Problem, das dem bei der Inanspruchnahme des Mitbestimmungsrechtes nach dem erwähnten § 91 BetrVG analog ist: Ein Betriebsrat wird i.d.R. überfordert sein, arbeits- und personalwirtschaftliche Bedingungen und Verfahren nach wissenschaftlichen Kriterien zu beurteilen. Auch wenn bislang zur Frage der "gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnisse" sowohl theoretische Einschätzungen als auch praktische Handlungsanweisungen für eine umfassende und allgemein akzeptierte Strategie der Gewerkschaften erst in Ansätzen vorliegen, so sind doch in dieser Hinsicht zumindest zwei Positionen unstrittig: Weder die letztlich als "Maschinenstürmerei" zu charakterisierende Strategie, wissenschaftliche Methoden und Erkenntnisse generell bei der Gestaltung der gegenständlichen und sozialen Arbeitsbedingungen auszuschließen, noch der Anspruch, die Betriebsräte per Bildungsarbeit quasi zu "Mini-Wissenschaftlern" zu qualifizieren, haben jemals in der strategischen Diskussion eine ernstzunehmende Rolle gespielt. Wenngleich auch die beiden letztgenannten Positionen für die Strategiediskussion nicht von Bedeutung sind, so ist damit noch nicht viel darüber ausgesagt, ob und inwieweit aufgrund der kaum noch zu durchschauenden Materie die praktische betriebliche Interessenvertretung - bewußt oder unbewußt - nicht doch darauf hinausläuft. Noch größer ist jedoch die Gefahr, mangels eigener Sachkenntnisse die Lösung solcher Probleme der Arbeitgeberseite zu überlassen und den entsprechenden Maßnahmen in sozialpartnerschaftlicher Hoffnung auf "vertrauensvolle Zusammenarbeit" mehr oder weniger unbesehen die Zustimmung zu erteilen.

Um zu verhindern, daß die praktische Interessenvertretung nicht de facto auf solche gleichermaßen abzulehnenden Strategien hinausläuft, besteht hinsichtlich der

hier in Rede stehenden psychodiagnostischen Methoden - wie auch der Anwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse zur Gestaltung der Arbeitsplätze und -abläufe etc. - für den Betriebsrat eine praktikable Alternative darin, sich von der Gewerkschaft beraten zu lassen. Sollten die zu lösenden Probleme so spezifisch sein, daß auch die Fachsekretäre der Gewerkschaft damit überfordert sind - was im Falle der psychodiagnostischen Methoden meist gegeben sein dürfte -, so steht dem Betriebsrat noch die Möglichkeit zur Verfügung, nach § 80 Abs. 3 BetrVG einen externen Sachverständigen als Berater hinzuzuziehen. Letzteres solle jedoch nur in enger Abstimmung mit der Gewerkschaft geschehen, um zu verhindern, daß unter dem illusionären Schein einer über allen Interessengegensätzen stehenden neutralen Wissenschaft ein sich allen Beteiligten angeblich gleichermaßen verpflichtet fühlender Sachverständiger hinzugezogen wird. Hierfür können aus Arbeitnehmersicht nur solche Wissenschaftler infrage kommen, deren "gewerkschaftliche Orientierung" sich dadurch auszuweisen hat, daß sie die Interessen der abhängig Beschäftigten zum Ausgangspunkt und Ziel ihrer Beratungstätigkeit machen.

## 2.2 Mindestbedingung A: Tätigkeitsanalyse

Hierbei handelt es sich - wie aus der Abb. 1 hervorgeht - um die erste Phase des eignungsdiagnostischen Begutachtungsprozesses. Hierzu muß festgestellt werden, daß die heutige eignungsdiagnostische Praxis bestenfalls in wenigen Ausnahmefällen auf differenzierten Tätigkeitsanalysen aufbaut. Damit setzt sich die Eignungsdiagnostik schlicht und einfach über eine ihrer eigenen Grundvoraussetzungen hinweg. Um der heutigen Situation gerecht zu werden, muß allerdings mit der gleichen Deutlichkeit darauf hingewiesen werden, daß für solche Tätigkeitsanalysen bislang erst ansatzweise für die Praxis brauchbare methodische Instrumentarien vorliegen. Dies ist auch kaum verwunderlich, weil die theoretischen Grundlagen für die Tätigkeitsanalyse bislang nur für den Bereich der Sensumotorik soweit entwickelt sind, daß hieraus einigermaßen verbindliche methodische Anweisungen abgeleitet werden könnten. Somit stehen wir heute in der Situation, kein



angemessenes methodisches Instrumentarium für die Tätigkeitsanalysen zur Verfügung zu haben und somit darauf **angewiesen zu sein**, uns mit solchen Instrumentarien zufrieden zu geben, die

- zu undifferenziert und/oder
- zu aufwendig (zu differenziert oder technisch zu anspruchsvoll),
- theoretisch unbefriedigend (Gültigkeit),
- methodisch unbefriedigend (Zuverlässigkeit),
- nur Teilaspekte erfassen, also zu begrenzt sind.

Um deutlich zu machen, um was es bei Tätigkeitsanalysen überhaupt geht, ist zuvor noch eine begriffliche Klärung erforderlich.

#### 2.2.1 Die verschiedenen Ebenen und Methoden der Tätigkeitsanalyse

Das Schaubild in Abbildung 2 soll die verschiedenen Ebenen von Tätigkeitsanalysen und die inneren Beziehungen verdeutlichen.

Im allgemeinen wird davon ausgegangen (z.B. FRIELING 1977), daß ein Beruf durch ganz bestimmte Tätigkeiten charakterisiert ist, wobei diese Tätigkeiten durch ähnliche Aufgaben bzw. Aufgabengruppen charakterisiert sind. Diese Ähnlichkeit ist nicht nur innerhalb eines Unternehmens, sondern auch zwischen verschiedenen Unternehmen gegeben.

Die verschiedenen Analyseebenen stehen in einer bestimmten Beziehung zueinander, nämlich dergestalt, daß die Analyse von Aufgaben Voraussetzung für die Analyse von Positionen, letztere wiederum Voraussetzung für die Analyse von Jobs, und diese wiederum Voraussetzung für die Analyse von Berufen ist. Die Aussagen werden auf den verschiedenen Ebenen nicht nur allgemeiner, sondern auch umfassender: So kommen auf der Positionsebene Informationen über die Beschaffenheit des Arbeitsplatzes (vor allem in ergonomischer Hinsicht), auf der Job-Ebene Informationen über die Stellung und Einordnung der betreffenden Tätigkeit in den gesamten betrieblichen Ablauf hinzu (z.B. Einordnung in die Betriebshierarchie, Stellenplan), in der Berufsanalyse müssen darüberhinaus

Informationen enthalten sein, wie man z.B. zu dem betreffenden Beruf kommt (z.B. schulische Voraussetzung) und welche "Anschlußmöglichkeiten" im Sinne eines Aufstiegs vorhanden sind (z.B. vom Chemiefacharbeiter zum Chemielaboranten). D.h. eine Berufsanalyse sollte auch das umfassen, was manchmal als "Karriereanalyse" bezeichnet wird.

Es wurde eingangs schon darauf hingewiesen, daß der Stand der wissenschaftlichen Forschung auf dem Sektor der Tätigkeitsanalysen noch höchst unbefriedigend ist und es z.Zt. noch eine Vielzahl unterschiedlichster Methoden gibt, die jeweils mehr oder weniger große Vor- oder Nachteile aufweisen. Zu bedenken ist aber, daß eine Methode - unter der Voraussetzung, daß die notwendigen wissenschaftlichen Standards berücksichtigt sind - nicht einfach gut oder schlecht ist, sondern daß es hier auf den Zweck der Analyse ankommt. Eine analytische Arbeitsbewertung z.B. kann sich sehr gut als technische Verfahrensvorschrift für die Lohndifferenzierung eignen - fragt sich nur, wem das nützt -, zur Begründung eignungsdiagnostischer Maßnahmen ist sie mit Sicherheit völlig ungeeignet.

Abbildung 3 gibt einen Überblick über die wichtigsten Arbeitsanalysemethoden und ihre Verwendungshäufigkeit in den USA, wie sie sich nach einer Untersuchung aus dem Jahre 1969 ergeben haben.

Nach einem Vorschlag von FRIELING (1977, 35ff.) können die verschiedenen Analysemethoden folgendermaßen systematisiert werden:

1. Unstandardisierte Verfahren

- Arbeitsplatzbeschreibungen
- freie schriftliche Berichte des Stelleninhabers
- freie Berichte von Arbeitsanalytikern und Vorgesetzten
- Arbeitsausführung durch Arbeitsanalytiker
- standardisierte Ausbildungsberichte oder -programme
- Dokumentenanalyse

Bezeichnung der Methode	Verwendungshäufigkeit bei	
	Angestellten %	Arbeitern %
1. Checkliste von Aufgaben und Pflichten	19	23
2. Checkliste von Arbeitsverhaltensweisen	2	2
3. Critical Incident Technique	3	2
4. Tägliche Tagebücher durch den Beschäftigten	3	4
5. Freie (geschriebene Berichte der Beschäftigten)	41	22
6. Interviews	85	84
7. Gruppeninterviews	11	9
8. Interviews mit Vorgesetzten	79	78
9. Interviews mit den Stelleninhabern	69	61
10. Standardisierte Ausbildungsberichte (Ausbildungsprogramme)	2	3
11. Schlüsselfrageninterviews (key question Int.)	26	20
12. Beobachtungen	57	72
13. Beobachtungs-Interview (Kombination)	34	39
14. Alte Arbeitsplatzbeschreibungen	59	58
15. Fragebögen	43	30
16. Erfahrungsberichte von Arbeitsanalytikern	18	17
17. Freie Berichte von Vorgesetzten	54	42
18. Experten (oder Vorgesetzten)-Konferenzen	20	17
19. Zeit- und Bewegungsstudien	4	13
20. Durchführung der Arbeit durch den Arbeitsanalytiker (Selbsterfahrung)	8	7
21. Übrige (z. B. experimentelle oder statistische Methoden)	1	1

**Abb. 3:**

**Liste der wichtigsten  
Arbeitsanalysemethoden  
(nach JONES & DECOTIS  
1969, S.808)**

**(aus FRIELING 1977, S.34)**

Bezeichnung der Abschnitte	Nr. der Arbeitselemente
1. Informationsaufnahme und Informationsverarbeitung	1.01-1.66
1.1 Quellen der Arbeitsinformation	1.01-1.21
1.1.1 Optische Quellen der Arbeitsinformation	1.01-1.15
1.1.2 Nichtoptische Quellen der Arbeitsinformation	1.16-1.21
1.2 Sinnes- und Wahrnehmungsprozesse	1.22-1.36
1.3 Beurteilungsleistungen	1.37-1.50
1.4 Denk- und Entscheidungsprozesse	1.51-1.60
1.5 Verwendung von gelernter Information	1.61-1.66
2. Arbeitsausführung	2.01-2.52
2.1 Gebrauch von Werkzeugen, technischen Geräten, Apparaturen und Anlagen	2.01-2.28
2.1.1 Werkzeuge oder Geräte, die in der Hand gehalten werden	2.01-2.06
2.1.2 Technische Hilfsmittel, die in der Hand gehalten werden	2.07-2.10
2.1.3 Stationäre Geräte oder Anlagen	2.11
2.1.4 Transportmittel und bewegliche technische Ausrüstungen	2.12-2.19
2.1.5 Bedienelemente	2.20-2.27
2.2 Manuelle Tätigkeiten	2.28-2.34
2.3 Tätigkeiten, die mit dem gesamten Körper ausgeführt werden	2.35-2.37
2.4 Grad der körperlichen Anstrengung	2.38
2.5 Körperhaltung/Körperbewegung	2.39-2.45
2.6 Bewegungs- und Koordinationsleistungen	2.46-2.51
3. Arbeitsrelevante Beziehungen	3.01-3.50
3.1 Kommunikationsformen	3.01-3.12
3.1.1 Mündliche Kommunikation	3.01-3.08
3.1.2 Schriftliche Kommunikation	3.09
3.1.3 Andere Kommunikationsformen	3.10-3.12
3.2 Verschiedene zwischenmenschliche Beziehungen	3.13-3.18
3.3 Umfang persönlicher Kontakte	3.19-3.20
3.4 Arten von Kontaktpersonen	3.21-3.36
3.5 Anweisung und Koordination	3.37-3.47
3.5.1 Umfang an Weisungsbefugnissen	3.37-3.40
3.5.2 Andere organisatorische Tätigkeiten	3.41-3.45
3.5.3 Erhaltene Aufsicht/Kontrolle	3.46-3.47
3.6 Belastungen und Konflikte	3.48-3.50
4. Umgebungseinflüsse und besondere Arbeitsbedingungen	4.01-4.54
4.1 Äußere Arbeitsbedingungen	4.01-4.14
4.1.1 Arbeit im Freien	4.01-4.02
4.1.2 Raumklima	4.03-4.05
4.1.3 Verschiedene äußere Arbeitsbedingungen	4.06-4.10
4.1.4 Arbeitsraum	4.11-4.14
4.2 Unfallgefährdung und Arbeitssicherheit	4.15-4.27
4.2.1 Gefährdungsarten	4.15-4.24
4.2.2 Maßnahmen	4.25-4.27
4.3 Strukturierung der Arbeit	4.28-4.35
4.4 Verantwortung	4.36-4.39
4.5 Besondere Anforderungen	4.40-4.44
4.6 Arbeitszeitregelungen	4.45-4.50
4.7 Verschiedenes	4.51-4.54

**Abb. 4:**

**Gliederung der FAA**

**(aus FRIELING 1977, S.51f.)**

## 2. Halbstandardisierte Verfahren

- Methode der kritischen Ereignisse
- Arbeitstagebuch
- Beobachtungstechniken
- Interview-Techniken

## 3. Standardisierte Verfahren

- Fragebogen
- Beobachtungsinterview
- Check-Listen

FRIELING stellt an eine Analysemethode, auf deren Grundlage Aussagen über die physischen und psychischen Eignungsvoraussetzungen getroffen werden sollen, die folgenden fünf Anforderungen:

- a) Das Instrument soll theoretisch begründet sein (damit sind z.B. alle Verfahren der analytischen Arbeitsbewertung ausgeschlossen);
- b) es soll ökonomisch anwendbar sein (Zeit-, Personal- und Materialaufwand = Kosten);
- c) zu quantifizierbaren Ergebnissen führen;
- d) zuverlässige (und damit objektive) und gültige Ergebnisse liefern;
- e) eine standardisierte Anwendung ermöglichen.

Wie ein solches Instrument aussehen könnte, soll hier an einem Beispiel verdeutlicht werden. Hierbei handelt es sich um den "Fragebogen zur Arbeitsanalyse" (FAA), der eine von FRIELING (1975) an deutsche Verhältnisse adaptierte Fortentwicklung des "Position Analysis Questionnaire" (PAQ) von McCormick, Jeanneret & Mecham (1969) darstellt.

### 2.2.2 Die Ableitung der Tätigkeitsanforderungen

Liegen die Ergebnisse der Arbeitsanalyse vor, so ist damit erst der erste Schritt der Tätigkeitsanalyse getan. Die Arbeitselemente müssen nämlich jetzt in Tätigkeitsanforderungen "übersetzt" werden, d.h. es ist die Frage zu beantworten, welche physischen und psychischen Funktionen erforderlich sind, um eine bestimmte Arbeitshandlung ausführen zu können (Fertigkeiten, Können).

Diese Beziehung zwischen Arbeitselementen und Eignungsanforderungen im Sinne von Fähigkeiten, Eigenschaften, Interessen, Motivationen usw. sei an einem einfachen Beispiel verdeutlicht: Eine Arbeitshandlung der Tätigkeit eines Steuermaschinisten einer Walzstraße besteht in der "Unterscheidung von roten und grünen Kontrollampen"; eine der erforderlichen korrespondierenden Eignungsanforderungen wäre in diesem Falle "Farbtüchtigkeit" bzw. noch spezifischer "rot-grün-Farbtüchtigkeit / Farbblindheit". In der Eignungsbegutachtung wäre somit u.a. abzuklären, ob ein Bewerber farbbblind (rot-grün-blind) ist oder nicht.

Solange solche Arbeitselemente sensumotorischer (manipulativer) Art sind, ist diese Zuordnung noch relativ unproblematisch, da die korrespondierenden physiologischen bzw. psychophysischen Funktionen vergleichsweise einfach zu identifizieren sind. Z.B. können bei körperlichen Belastungen (statische oder dynamische Muskelarbeit) als entsprechende Beanspruchungsdimensionen z.B. Pulsfrequenz, Sauerstoffumsatz u.ä. physiologische Maße herangezogen werden. Für das Arbeitselement "Justieren des Werkstücks auf der manuell gesteuerten Drehbank" läßt sich u.a. die Rechts-Links-Koordination von Armen, Händen und Fingern identifizieren.

Die Schwierigkeiten entstehen jedoch spätestens dann, wenn es in den eigentlichen psychologischen Bereich, also um mentale Anforderungen geht, wie sie bei allen informationsbe- oder verarbeitenden Prozessen (also bei einem Großteil der Verwaltungstätigkeiten, soweit sie nicht lediglich mechanische Arbeiten enthalten) gefordert sind. So stellt sich beispielsweise die Frage, ob die Bearbeitung eines bestimmten Verwaltungsaktes, etwa die Ablage eines Vorganges in eine inhaltlich systematisierte Registratur, eine Handlung ist, die die Fähigkeit "logisches Denken" oder eine Kombination der beiden Fähigkeiten "anschauungsgebundenes Denken" und "visuelles Gedächtnis" erfordert?

Hier stellt sich ein grundsätzliches Problem, das heute noch weit von einer befriedigenden Lösung entfernt ist.

Letztlich, d.h. wenn Schwierigkeiten in der Zuordnung von Fähigkeiten zu Arbeitselementen auftreten, kann das Problem nur durch - immer sehr aufwendige - experimentelle Untersuchungen geklärt werden. Dies dürfte aber vor allem in kleineren Betrieben i.d.R. schlechterdings unmöglich sein. Deshalb wird man sich auch bei diesem Problem oftmals mit vorläufigen Lösungen zufrieden geben müssen. Mit der bloßen Feststellung, daß es sich hierbei um ein noch weithin unbeackertes Feld der eignungsdiagnostischen Grundlagenforschung handelt, ist dem Praktiker jedenfalls nur wenig gedient.

Ein Lösungsvorschlag für dieses Problem wurde von WENNINGER et al. (1971) mit einer Liste von 59 "Attributen" (Eignungsanforderungen) vorgelegt, die in 7 physische und psychische Anforderungsarten gegliedert ist (Wahrnehmung, Psychomotorik, körperliche Leistungsfähigkeit, Gedächtnis, Intelligenz, Temperament, Interessen). Das unten wiedergegebene Eignungsanforderungsprofil eines Schrankenwärters beruht auf dieser Attributenliste (vgl. Abb. 5).

Für die Auswahl dieser Attribute waren drei Überlegungen maßgebend, denen hinsichtlich der Zuordnung von Fähigkeiten zu Arbeitselementen Allgemeinverbindlichkeiten zuerkannt werden sollte:

1. "Alle Attribute sollen in einer theoretisch befriedigenden Beziehung zur 'erfolgreichen' Leistung an beliebigen Arbeitsplätzen stehen. D.h. die Liste beinhaltet nur solche Attribute, von denen eine positive Beziehung zu komplexen Arbeitsleistungen anzunehmen ist. (Selbstverständlich sind auch noch andere Faktoren am Arbeitsprozeß beteiligt, z.B. soziale Bedingungen oder Ausbildung, die aber im Rahmen der eignungsdiagnostischen Spezifizierung nicht berücksichtigt werden können)."
2. "Die Attribute sind weitgehend operationalisierbar, d.h. mit standardisierten Meßverfahren zu bestimmen."
3. "Alle Attribute sind im Sinne der Faktorenanalyse als unabhängige Dimensionen aufzufassen." (FRIELING 1977,69).

Anforderungsmerkmale	Bedeutung des Merkmals					Körperliche Leistungsfähigkeit
	1	2	3	4	5	
1. Feinbühigkeit						
2. Schärfe im Nahraum						
3. Schärfe im Fernraum						
4. Beweglichkeit						
5. Wahrnehmungsgeschwindigkeit						
6. Tiefenwahrnehmung						
7. Räumliche Anschauungskraft						
8. Räumliche Orientierung						
9. Gestaltwahrnehmung						
10. Flexibilität der Gestaltwahrnehmung						
11. Hörsensibilität						
12. Auditive Rhythmus-Diskrimination						
13. Auditive Wahrnehmungsgeschwindigkeit						
14. Schärfe der Hautsinn						
15. Qualitativer Sinn						
16. Fingerschick						
17. Handschick						
18. Zielen						
19. Handgelenk-Fingerschwindigkeit						
20. Arm-Hand-Beständigkeit						
21. Geschwindigkeit der Armbewegungen						
22. Bewegungsrichtung nach Reizen						
23. Reaktionszeit						
24. Reaktionsbalanzierung						
25. Regelgenauigkeit						
26. Koordination der Körperglieder						
27. Gleichgewichtsrichtigkeit						
28. Statik des Stützapparates						

Anforderungsmerkmale	Bedeutung des Merkmals					Körperliche Leistungsfähigkeit
	1	2	3	4	5	
29. Dynamische Stärke						
30. Endorgelstärke						
31. Rumpfstärke						
32. Rumpfgelenkigkeit						
33. Dynamische Flexibilität						
34. Assoziationsreichtum						
35. Gedächtnisumfang						
36. Viertes Gedächtnis						
37. Anschauungsgebundenes Denken						
38. Einfallsreichtum und Produktivität						
39. Verarbeitungskapazität, formallogisches Denken						
40. Konzentrationskraft und Tempomotivation						
41. Zahlengebundenes Denken						
42. Sprachgebundenes Denken						
43. Eindrucksvermögen						
44. Fähigkeit zur Kommunikation						
45. Kooperationsbereitschaft						
46. Initiative						
47. Fähigkeit zu selbständigem Handeln und unabhängiges Handeln						
48. Verantwortungsbewusstsein und Risikobereitschaft						
49. Leistungsfähigkeit bei Belastungen und Frustrationen						
50. Interesse an abwechslungsreichen Tätigkeiten						
51. Interesse an der Beeinflussung anderer Menschen						
52. Interesse an sozialen Aktivitäten						
53. Interesse an Technik und Naturwissenschaften						
54. Interesse an Präzisionsarbeiten						
55. Interesse an körperlichen Aktivitäten						

**Abb. 5:** Eignungsanforderungsprofil für Schrankenwärter  
(aus FRIELING 1977, S.81 f.)

Abschließend soll nur noch - ebenfalls beispielhaft - verdeutlicht werden, wie aufgrund solcher Tätigkeitsanalysen ein Anforderungsprofil für eine bestimmte Tätigkeit bzw. einen bestimmten Beruf erstellt werden kann. Erst wenn ein solches Anforderungsprofil vorliegt, fängt die "eigentliche" Tätigkeit der Eignungsbeurteilung an. Es sei noch darauf hingewiesen, daß das folgende Anforderungsprofil Ergebnis einer relativ aufwendigen Studie ist. Des weiteren beruht dieses Profil auf dem FAA als Analyseinstrument und der oben erwähnten Attributen-Liste. Bei der Verwendung anderer Instrumente kann also ein solches Profil durchaus anders aussehen (beispielsweise weniger differenziert), müßte aber im Grundsatz zum gleichen Ergebnis kommen.

### 2.2.3 Ermittlung der Mindestanforderungen

Liegt ein solches Anforderungsprofil vor, so ist im Hinblick auf die Gewährleistung von Unfallsicherheit und Gesundheitsschutz (s.o., Kap. B. 1.7, Kriterium 5.2) in einem letzten Schritt der Tätigkeitsanalyse zu ermitteln, welche der Anforderungsmerkmale für die Ausführung der betreffenden Tätigkeit unumgänglich notwendig sind. Auch dieses Problem soll an dem oben angeführten Beispiel des Schrankenwärters verdeutlicht werden: Hier wäre z.B. festzustellen, welche Ausprägung das Attribut "auditive Wahrnehmungsgeschwindigkeit" mindestens aufweisen muß, damit ein Bewerber diese Tätigkeit noch sicher ausführen kann. Überprüft man in dieser Weise alle Merkmale des Anforderungsprofils, so dürfte sich bei der Tätigkeit des Schrankenwärters herausstellen, daß insbesondere bei den wahrnehmungsbezogenen Attributen bestimmte Mindestausprägungen erforderlich sind, hingegen bei Attributen wie "Kooperationsbereitschaft" oder "Fähigkeit zur Kommunikation" ein Bewerber durchaus durchschnittliche oder sogar unterdurchschnittliche Ausprägungen aufweisen kann. Ziel dieser Analyse ist also die Feststellung, welche Attribute für die Ausübung der Tätigkeit unumgänglich notwendig sind und welche Mindestanforderungen ein Bewerber hinsichtlich dieses Merkmals erfüllen muß.



Bei dieser Analyse der Mindestanforderungen ist noch ein weiterer Aspekt zu berücksichtigen, der mit den Stichworten "Kompensationsmöglichkeit" und "Substituierbarkeit" bezeichnet werden kann. Es muß nämlich davon ausgegangen werden, daß viele psychische Funktionen durch andere ausgeglichen (kompensiert) oder ersetzt (substituiert) werden können. Bei der Analyse der Mindestanforderungen sollte deshalb nach Möglichkeit gleichzeitig auch festgestellt werden, ob beispielsweise eine relativ langsame auditive Wahrnehmungsgeschwindigkeit durch extrem kurze Reaktionszeiten ausgeglichen werden kann. Die Frage nach der Kompensier- bzw. Substituierbarkeit von Attributen ist deshalb wichtig, weil für einen Bewerber sich dadurch der Vorteil ergeben kann, defizitäre Testleistung bei "notwendigen" Attributen ausgleichen zu können.

#### 2.2.4 Zusammenfassende Bemerkungen

Die Mindestbedingung A "Tätigkeitsanalyse" ist dann gewährleistet, wenn

1. eine aufgabenbezogene Analyse der Tätigkeit durchgeführt wurde;
2. die den jeweiligen Aufgaben korrespondierenden Tätigkeitsanforderungen (Fertigkeiten, Können) ermittelt wurden;
3. die im Hinblick auf die Gewährleistung von Unfallsicherheit und Gesundheitsschutz notwendigen Mindestanforderungen ermittelt bzw. festgelegt wurden.

Es wurde oben schon verschiedentlich darauf hingewiesen, daß der aktuelle Stand der "wissenschaftlichen Tätigkeitsanalyse" noch höchst unbefriedigend ist und somit von "gesicherten wissenschaftlichen Erkenntnissen" nicht die Rede sein kann. So lassen sich z.B. aus theoretischer Sicht eine Reihe von gewichtigen Gründen gegen die hier dargestellte Vorgehensweise anführen, die objektiven Tätigkeitsanforderungen quasi zu verdoppeln, indem jeweils eine korrespondierende Fähigkeit, "Eigenschaft" usw. schlicht definiert und dann unreflektiert als empirisches Faktum gehandhabt wird. Wenngleich dieser Ansatz schon seit Jahrzehnten (von vereinzelter Kritik abgesehen) praktisch unwidersprochen

verfolgt wird, so ist es doch keineswegs zwingend: Für eine auf handlungstheoretischen Prinzipien gründende "Prozeßdiagnostik" etwa, die die Arbeitshandlung als (praktische) Realisation einer (kognitiven) planenden Strategie versteht, die über sensumotorische, perzeptiv-begriffliche und intellektuelle Regulationsebenen vermittelt wird, stellt sich das Problem der Definition subjektiver "Fähigkeiten" erst gar nicht.

Von diesem theoretischen Einwand abgesehen sind Tätigkeitsanalysen der hier vorgestellten Form auch aus eher pragmatischen Überlegungen kritisch zu betrachten. So ist beispielsweise zu überprüfen, ob und inwieweit in die Analyseinstrumente auch Merkmale eingehen, die man als Ausdruck der "Handlungskompetenz" (ULICH) bezeichnen könnte.

Wenn bei der vorstehenden Diskussion der Mindestbedingung "Tätigkeitsanalyse" die hier kurz angedeuteten Probleme bzw. Alternativen noch unberücksichtigt geblieben sind, so liegt der Grund dafür keineswegs in mangelnder Plausibilität, Attraktivität o.ä., sondern ausschließlich in der Einschätzung, daß alternative eignungsdiagnostische Ansätze, insbesondere auch diejenigen, die eine "Prozeßdiagnostik" anstreben, bislang erst in Ansätzen vorliegen und insofern auch noch nicht - weder als "System" noch in Teilaspekten - allgemein verbindlich gemacht werden können.

Die Darstellung der verschiedenen Aspekte der Tätigkeitsanalysen und vor allem die damit verbundenen, hier nur angedeuteten Probleme dürften deutlich gemacht haben, daß eine rein schematische oder formale Überprüfung dieser Mindestbedingung kaum möglich ist. Selbst wenn die o.g. drei Kriterien zur Gewährleistung dieser Mindestbedingung erfüllt sind, bleibt immer noch die sehr schwierige Frage, ob die in der Tätigkeitsanalyse beinhalteten Merkmale auch aus Arbeitnehmersicht hinreichend bzw. angemessen gewichtet sind. Insofern ist bei der Überprüfung der Mindestbedingung A die Hinzuziehung eines externen Sachverständigen zu empfehlen.

### 2.3 Mindestbedingung B: Wahl der Testverfahren

Sind aufgrund der Tätigkeitsanalyse die spezifischen Eignungs- bzw. Mindestanforderungen bekannt, so stellt sich die Frage, wie überprüft werden kann, ob bei einer Person diese Voraussetzungen gegeben sind. Sieht man einmal von der arbeitsphysiologischen Belastbarkeit ab (die mit den entsprechenden ergonomischen bzw. arbeitsmedizinischen Methoden zu ermitteln sind), so werden für die Mehrzahl der psychophysischen, mentalen und vor allem emotionalen Anforderungsarten psychologische Testverfahren ins Auge gefaßt werden müssen.

Grundsätzlich ist die eignungsdiagnostische Methode zu wählen, die

- die höchste Gültigkeit
- die höchste Zuverlässigkeit und
- die größte Objektivität

aufweist, wobei realistischweise die Kosten/Nutzen-Relation vertretbar sein muß (d.h. der Untersuchungsaufwand - Zeit-, Personal- und Materialkosten - muß in einem angemessenen Verhältnis zur Bedeutsamkeit der zu untersuchenden Tätigkeitsanforderung stehen).

Entscheidend für die Wahl eines Testverfahrens ist das Kriterium der Gültigkeit. Ein Testverfahren darf nur dann zur Anwendung kommen, wenn damit nachweislich das Merkmal erfaßt wird (bzw. der Gültigkeitsbereich des Verfahrens das Merkmal umfaßt), das aufgrund der Tätigkeitsanalyse bzw. des Anforderungsprofils überprüft werden soll. "Nachweislich" heißt hier, daß für das betreffende Testverfahren entsprechende Validitätsstudien vorliegen müssen (auf die verschiedenen Arten von Validitätsstudien kann hier nicht näher eingegangen werden).

Hierzu muß berücksichtigt werden, daß bestimmte Testverfahren auch dann für den Einsatz im Rahmen einer Testbatterie geeignet und sinnvoll sein können, wenn sie selbst nur eine geringe Vorhersagegültigkeit in Bezug auf das infrage stehende Merkmal aufweisen. (Die Vorhersagevalidität der gesamten Testbatterie kann nämlich

- in seltenen Fällen - auf Grund eines bestimmten statistischen

Zusammenhangs (Suppressor-Effekt) u.U. durchaus erheblich verbessert werden, wenn in der Batterie auch Testverfahren enthalten sind, die für sich genommen nur eine geringe Vorhersagegültigkeit aufweisen).

Auch unter dem Aspekt, daß das gleiche Merkmal nicht mehrfach abgetestet wird, empfiehlt es sich daher, über den Einsatz der Testverfahren nicht jeweils einzeln, sondern im Zusammenhang der gesamten Testbatterie zu entscheiden.

Die Beurteilung der Angemessenheit der Testverfahren kann nur durch eignungsdiagnostisch qualifizierte Psychologen vorgenommen werden, so daß auch zur Überprüfung dieser Mindestanforderung auf einen externen Sachverständigen zurückgegriffen werden muß.

#### 2.4 Mindestbedingung C: Gütekriterien

Die Mindestbedingung des Vorliegens hinreichender Gütekriterien ist in der fachwissenschaftlichen Literatur schon lange formuliert und in dieser Form auch völlig unbestritten - obwohl man sich in der eignungsdiagnostischen Praxis keineswegs in allen Fällen daran hält (das Legitimationsbedürfnis der praktizierenden Psychologen ist im Zweifelsfalle oft doch stärker als das "fachwissenschaftliche Gewissen").

LIENERT (1967) hat die Mindestbedingungen für die Güte von Testverfahren in seinem Standardwerk zur Testkonstruktion formuliert. Danach ist ein Test in der Praxis erst dann brauchbar, wenn:

1. die Gültigkeit empirisch überprüft ist und mindestens .70 beträgt (Vorhersagegültigkeit);
2. die Zuverlässigkeit mindestens .80 beträgt (und zwar bei allen Methoden der Zuverlässigkeitsermittlung);
3. die Objektivität voll gewährleistet ist (d.h. mindestens über .90 beträgt), und zwar unter Berücksichtigung aller drei Fehlerquellen, die die Objektivität beeinflussen können (Testdurchführung, -auswertung und -interpretation).

Da die empirische Gültigkeitsüberprüfungen wegen der Fragwürdigkeit vieler Gültigkeitskriterien in der Praxis oftmals sehr problematisch sind, kann man hinsichtlich des Gültigkeitskriteriums eine Einschränkung machen: nämlich dann, wenn der Test nach Methoden der sog. Konstruktvalidität überprüft wurde und keine Gültigkeitskoeffizienten in Form der üblichen Korrelationskoeffizienten vorliegen bzw. berechnet werden konnten. In diesem Fall müssen dann aber andere empirisch gewonnene Daten vorliegen (z.B. Ergebnisse von Faktorenanalysen), die die Gültigkeit des Verfahrens schlüssig begründen können. Letzteres kann allerdings nur noch von einem Fachpsychologen beurteilt werden, formale Kriterien sind hierbei nicht mehr anwendbar.

Es wird in der Praxis vorkommen, daß die psychologische Abteilung Testverfahren einsetzen will, bei denen noch keine bzw. nicht hinreichend überprüfte Gütekriterien vorliegen. Begründet werden kann dies damit, daß das Verfahren im praktischen Einsatz getestet werden soll, um so zu den erforderlichen Daten zu kommen. Dagegen ist im Prinzip nichts einzuwenden, solange die Betroffenen dadurch nicht zu stark in Anspruch genommen werden (die Psychologie-Studenten bekommen für den gleichen Zweck immerhin Versuchspersonen-Geld gezahlt). Jedenfalls muß ausgeschlossen sein, daß die mit diesem Verfahren gewonnenen Daten irgendwelche praktischen Konsequenzen für die Bewerber haben.

Das Beispiel des Maurers, der mit einem Gummizollstock ein Haus baut, erscheint absurd; eine vergleichbare Situation ist in der eignungsdiagnostischen Praxis heute aber durchaus noch häufiger gegeben: Es werden immer noch Testverfahren im Rahmen der Eignungsbegutachtung eingesetzt, von denen man weder genau weiß, was sie messen, noch Informationen vorliegen hat, wie genau sie das messen, was lediglich mit einem möglichst wissenschaftlich klingenden Etikett versehen ist.

## 2.5 Mindestbedingung D: Normierung

Die vierte Mindestbedingung betrifft die Normierung: Testverfahren dürfen nur dann eingesetzt werden, wenn Normen für die Zielgruppe (Population) vorliegen, die mit dem Verfahren getestet werden soll, d.h. Testverfahren müssen geeicht sein. Wie aus dem Begriff "Normierung" schon erkennbar ist, sind Normen bzw. Maßstäbe erforderlich, mit deren Hilfe die individuellen Testleistungen beurteilt - und das heißt immer: verglichen - werden können.

Hierbei wird folgendermaßen vorgegangen: Liegt eine (hinsichtlich der Gütekriterien) zufriedenstellende Testendform vor, so wird eine repräsentative (!) Stichprobe der Population gezogen, die als Zielgruppe für den Test vorgesehen ist (eine Normierung von Tests, die nicht hinreichend zuverlässig und gültig sind, ist wissenschaftlich gesehen, blanker Unsinn und wohl nur mit kommerziellen Motiven erklärbar: Denn was nutzen Normwerte, also Vergleichsmaßstäbe, wenn man nicht einmal weiß, was man vergleicht und wie exakt die Daten sind, die man miteinander vergleicht!) Dieser Stichprobe wird dann nur der neue Test vorgegeben. Anhand der einzelnen Testergebnisse wird dann die durchschnittliche Testleistung (Mittelwert), die Streuung und Verteilung der Testleistungen ermittelt. Liegen diese Norm- oder Eichdaten vor, so kann man die Testleistung eines Bewerbers damit vergleichen. Die psychologische Beurteilung aufgrund einer Testleistung stellt also immer eine Aussage der folgenden Struktur dar: Die Person A hat im Test B eine bessere Testleistung/höheren Punktwert erreicht als x% der Bezugsgruppe C. Die Interpretation des Testergebnisses und somit die Beurteilung ist immer relativer Art: Es wird nämlich der relative Grad der individuellen Merkmalsausprägung in Bezug auf die Eichstichprobe festgestellt-

Je nach Testkonzept (also dem, was der Test messen soll) und dem vorgesehenen Anwendungsbereich kann es erforderlich sein, daß der Test an verschiedenen Bezugsgruppen geeicht wird. So ist es unmittelbar einleuchtend, daß ein Vergleich der Leistungen im Konzentrationstest einer

Bewerberin für die mittlere Beamtenlaufbahn mit den Testleistungen von Maschinenschlossern keine für die Prognose der beruflichen Bewährung sinnvollen Aussagen ermöglicht. Die Normen müssen aber nicht nur hinsichtlich der infrage stehenden beruflichen Tätigkeit, sondern auch hinsichtlich der Altersgruppe differenziert sein. Gegebenenfalls muß auch die Geschlechtsspezifität von Testleistungen bei der Ermittlung von Normen berücksichtigt werden.

Das Vorliegen von differenzierten Normen ist aber nur eine notwendige Voraussetzung, da diese u.U. in wenigen Jahren veraltet sein können. Obwohl das Problem der Alterung von Testnormen schon seit den Anfängen der Testtheorie bekannt ist, muß auch hier festgestellt werden, daß dem in der Praxis nur in wenigen Fällen Rechnung getragen wird. Bei vielen - wenn nicht gar den meisten - der heute in der Praxis eingesetzten Testverfahren muß davon ausgegangen werden, daß die vorliegenden Normen veraltet sind. Die wesentlichste Ursache für die Alterung von Normen ist die vorwiegend technologisch bedingte Wandlung der Berufsanforderungen. Daß sich gerade in dieser Hinsicht in den letzten Jahren tiefgreifende Veränderungen ergeben haben - z.B. durch die Computerisierung einer Vielzahl von Verwaltungstätigkeiten - braucht hier nicht weiter ausgeführt zu werden. Es ist unmittelbar einleuchtend, daß Normen, die beispielsweise vor 10 Jahren bei Bankkaufleuten ermittelt wurden, kaum noch Aussagekraft für die Bewährungsprognose von Schulabgängern haben können, die nach ihrer Ausbildung ab 1980 als Bankkaufmann ihre Aufgaben in erster Linie im Dialog mit der zentralen Datenverarbeitung zu lösen haben. Es ist durchaus vorstellbar, daß die Tätigkeit des Bankkaufmanns der 80iger Jahre weitaus mehr Ähnlichkeit mit der Tätigkeit eines Operators aufweist, als mit der seines Berufskollegen im Jahre 1970. Sofern die Normen veraltet sind, kann eine Nacheichung des Tests ins Auge gefaßt werden, die mit überschaubarem Kosten- und Zeitaufwande realisiert werden kann.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, daß bei jedem Testverfahren geprüft werden muß, ob

1. für alle Zielgruppen - gegebenenfalls auch nach Alter und Geschlecht - differenzierte Normen vorliegen;
2. aufgrund der Wandlungen der Arbeitsanforderungen zu vermuten ist, daß die vorliegenden Normen veraltet sind.

## 2.6 Mindestbedingung E: Diskriminierung

In den USA ist im Rahmen der Anti-(Rassen-)diskriminierungsgesetze eine Bestimmung erlassen worden, die psychologische Testverfahren verbietet, die Personen aufgrund ihrer Rasse, Herkunft oder sozialen Stellung benachteiligen. Eine analoge, wenn auch ganz allgemein gehaltene Bestimmung ist in dem Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes (Art. 3) sowie im BetrVG (§75) enthalten.

Es wäre ein großer Irrtum zu glauben, daß solche Bestimmungen nur für die ethnischen Minderheiten in den USA von Belang wären. Vielmehr ist es den Testkonstruktoren bis heute noch nicht gelungen, den schon jahrzehnte alten Vorwurf zu widerlegen, daß gerade die Intelligenztests mittelschichtsspezifische Standards beinhalten, d.h. die unteren sozialen Schichten benachteiligen. Für diese Behauptung lassen sich eine Reihe guter Gründe anführen. So werden in den gängigen Intelligenztests durchgängig Leistungen abverlangt, vor allem im Bereich der sog. verbalen, d.h. an Sprache gekoppelten Intelligenzleistungen, in denen aus den Mittel-(und Ober-)Schichten stammende Kinder besser trainiert sein dürften. Solche Leistungen hingegen, die man als "praktische Intelligenz" bezeichnen könnte - z.B. im Alter von 11 bis 12 Jahren einen Traktor fahren oder eine Maschine bedienen zu können - werden in Intelligenztests kaum abverlangt. Von dieser Überlegung her kann man begründeterweise vermuten, daß Kinder aus den unteren sozialen Schichten, also vor allem Arbeiterkinder, es von vornherein viel schwerer als Mittelschichtkinder haben, hohe Testleistungen zu erreichen.



Während bei den Intelligenz- und den spezifischen Leistungsverfahren eine solche Bevorzugung bzw. Benachteiligung oftmals nur vermutet und nur in empirischen Untersuchungen definitiv nachgewiesen werden kann, ist dies bei vielen Persönlichkeits-, Einstellungs- oder Motivationstests offensichtlich. In solchen Tests finden sich in vielen Fällen verbale Umschreibungen von mittelschichtsspezifischen Verhaltensnormen, die dazu führen, daß nur diejenigen "gute" Testleistungen erreichen können, die normkonform antworten. Es ist daher nachdrücklich zu empfehlen, bei der vorgesehenen Verwendung solcher Testverfahren jede einzelne Testaufgabe dahingehend sorgfältig zu überprüfen, ob und inwieweit darin soziale - oder auch politische! - Verhaltensstandards enthalten sind, die bestimmte Personen oder Personengruppen aufgrund ihrer sozialen Herkunft und Lage, ihrer persönlichen Einstellungen, Motive oder ihrer politischen Haltung benachteiligen.

Sofern sich an die hier vorgeschlagenen Entscheidungskriterien für den Einsatz psychologischer Testverfahren gehalten wird, dürfte diesem Problem in der Praxis ein nur untergeordneter Stellenwert zukommen. Muß nämlich der Einsatz von Testverfahren davon abhängig gemacht werden, daß die entscheidungsrelevanten Informationen nicht auch anders als mit psychologischen Testverfahren beschafft werden können und daß der Einsatz eines Testverfahrens durch eine Tätigkeitsanalyse begründet ist (Mindestbedingung A), so werden nämlich Persönlichkeits-, Einstellungs- und Motivationstests nur für ganz wenige berufliche Tätigkeiten infrage kommen (vor allem für Führungspositionen). Aber gerade in diesen wenigen Fällen sollte man bei der Auswahl von Testverfahren besondere Vorsicht walten lassen und ggf. auch ganz auf deren Einsatz verzichten.

## 2.7 Mindestbedingung F: Zufallskritische Absicherung der Testergebnisse

Jedes Testergebnis stellt eine Verhaltensstichprobe dar. Wie jede andere Stichprobe ist somit auch diese einem bestimmten "Stichprobenfehler" unterworfen. Bei jedem Testergebnis, beispielsweise einem IQ von 102, muß somit angegeben werden, in welchem Bereich die "wahre", nämlich von Zufallseinflüssen "bereinigte" Testleistung liegt. Die Größe dieses Bereichs ist abhängig von der Sicherheit bzw. Wahrscheinlichkeit, mit der man die "wahre" Testleistung bestimmen will. Die Aussage kann also immer nur lauten: Die Testleistung einer Person liegt mit 95%iger Wahrscheinlichkeit (dies ist das übliche Sicherheitsniveau) zwischen einem IQ von 93 und 110. Finden sich hingegen in psychologischen Gutachten Aussagen wie "die Person A hat einen IQ von 102", so ist dies ein sicherer Hinweis dafür, daß der begutachtende Psychologe entweder geschlampt hat (vergleichbar etwa dem Werkzeugmacher, der nicht überprüft, ob das von ihm abgelieferte Werkstück in den zulässigen Toleranzen liegt) oder daß er von dem Handwerkszeug, daß er anwendet, schlicht keine Ahnung hat. Beides sollte ein verpflichtender Anlaß sein, einem solchen Psychotechnokraten umgehend das Handwerk zu legen.

Die Frage der zufallskritischen Absicherung von Testresultaten ist lange Zeit in der testtheoretischen Forschung sehr stiefmütterlich behandelt worden. Erst seit wenigen Jahren liegt eine Arbeit vor, die sich mit diesem Problem umfassend auseinandersetzt und in der auch methodische Regeln für die praktische Anwendung erarbeitet wurden (HUBER 1973). Da es sich hierbei um sehr komplizierte testtheoretische und statistische Probleme handelt, sollen hier nur kurz die daraus resultierenden praktischen Konsequenzen angesprochen werden (diese Probleme sind offensichtlich so kompliziert, daß die eignungsdiagnostischen Praktiker sich erst gar nicht damit auseinandersetzen; eine zusammenfassende Darstellung des Ansatzes von HUBER findet sich in SCHARDT 1977).

Die zufallskritische Absicherung oder die - wie der Autor sie genannt hat - "psychometrische Einzelfalldiagnostik" überprüft die individuellen Testergebnisse unter zwei verschiedenen Gesichtspunkten:

1. Überprüfung der sog. praktischen Invarianz: Hierbei wird die Frage gestellt, in welchem Maße individuelle Testwerte dem Stichprobenfehler unterliegen. Dazu wird der in der Testkonstruktion empirisch ermittelte Koeffizient für die Zuverlässigkeit herangezogen. Beträgt der Umfang der Stichprobe, bei der der Zuverlässigkeitskoeffizient ermittelt wurde, mindestens 400, so kommt einem Test "praktische Invarianz" zu. Bei kleineren Stichprobenumfängen muß die "praktische Invarianz" vom Testanwender anhand ausgearbeiteter statistischer Verfahren gesondert überprüft werden. Erst wenn die praktische Invarianz nachgewiesen ist, wird eine zufallskritische Diagnose möglich. Anders ausgedrückt: Ergebnisse von Tests, die nicht "praktisch invariant" sind, d.h. bei denen man den Stichprobenfehler nicht abschätzen kann, weil die entsprechenden Normierungs- und Standardisierungsdaten nicht vorliegen (in diesem Fall wäre die Mindestbedingung C nicht erfüllt und der Test dürfte ohnehin nicht eingesetzt werden!), bzw. bei denen "praktische Invarianz" nicht nachgewiesen werden konnte, der Stichprobenfehler also zu groß ist, sind für die Eignungsdiagnose unbrauchbar. Eigene Erfahrungen mit der psychometrischen Einzelfalldiagnostik belegen, daß eine Reihe von gebräuchlichen Testverfahren das Kriterium der praktischen Invarianz nicht erfüllen.

Ist die praktische Invarianz nachgewiesen, so kann die Schätzung des Vertrauensbereichs vorgenommen werden (statistische Inferenz), in dem der wahre Testwert mit der geforderten Wahrscheinlichkeit liegt. Daß diese Angabe unumgänglich notwendig ist, kann man sich an dem eingangs dargestellten Beispiel verdeutlichen: Ohne zufallskritische Absicherung würde es in dem Gutachten etwa heißen: "Die Intelligenz-Testleistung ist durchschnittlich", obwohl der "wahre"

Testwert sowohl bei einem IQ von 93 als auch von 110 liegen kann. Im ersteren Fall würden jedoch rd. 80 % der entsprechenden Population bessere Testleistungen erbringen und im zweiten Fall nicht einmal 20 %. Daß die Angabe eines solchen Vertrauensbereiches im Vergleich zu der erstgenannten Aussage einen Personal- oder Ausbildungsleiter zu anderen Entscheidungen veranlassen wird (obwohl in beiden Fällen der ermittelte Intelligenzquotient 102 beträgt), dürfte auf der Hand liegen.

2. In der Eignungsdiagnostik geht es jedoch nicht nur um die Ermittlung des Vertrauensbereichs einzelner Testwerte, sondern vielfach auch um die Beurteilung der Differenz der Leistungen in verschiedenen Tests bzw. Subtests (z.B. wird im HAWIK der Differenz der Testleistung zwischen dem Verbal- und dem Handlungsteil große diagnostische Bedeutung zugemessen). Auch in diesem Fall muß zuerst wiederum die "praktische Invarianz" überprüft werden (und zwar für beide Subtests). Darüberhinaus dürfen die Zuverlässigkeitskoeffizienten der beiden Subtests nicht heterogen sein und müssen ggf. über eine sog. Tau-Normierung "homogenisiert" werden (dies ist lediglich ein statistisches Problem und braucht hier nicht weiter ausgeführt zu werden). Erst wenn "praktische Invarianz" und "Homogenität" der Subtestzuverlässigkeiten gegeben ist, kann die Differenz der Testwerte zufallskritisch beurteilt werden: Nur wenn diese Differenz eine kritische Prüfgröße bzw. Distanz übersteigt, kann man davon ausgehen, daß die beobachtete Testwertdifferenz real gegeben, d.h. nicht auf Zufallseinflüsse zurückzuführen ist.

Erst bei Vorliegen "realer" Testwertdifferenzen kommt die zweite zufallskritische Überprüfung der psychometrischen Einzelfalldiagnostik zur Anwendung, nämlich die Überprüfung der sog. diagnostischen Valenz. Diese wird wiederum anhand einer kritischen Prüfgröße bzw. Distanz vorgenommen und führt zu der Aussage

über die Wahrscheinlichkeit, mit der eine Testwertdifferenz der beobachteten Größenordnung in der Eichpopulation anzutreffen ist. Erst wenn eine solche beobachtete Testwertdifferenz überzufällig groß ist, d.h. in der Eichpopulation nur in ganz wenigen Fällen gegeben ist, liegt "diagnostische Valenz" vor und die beobachtete Testwertdifferenz kann eignungsdiagnostisch verwertet bzw. interpretiert werden, (Für weitere Anwendungsbereiche der psychometrischen Einzelfalldiagnostik im Rahmen eignungsdiagnostischer Fragestellungen kann hier nur auf die Arbeit von HUBER verwiesen werden.)

Die zufallskritische Absicherung von individuellen Testergebnissen mit Hilfe der Methoden der psychometrischen Einzelfalldiagnostik beinhaltet also praktisch eine massive Verschärfung der Kriterien für deren diagnostische Verwertbarkeit. Von hier aus ist es unmittelbar einleuchtend, daß die Anwendung dieser Methoden zu einer erheblichen Verminderung der Daten- und Interpretationsfülle in eignungsdiagnostischen Gutachten führen dürfte - eine Vermutung, die durch eigene Erfahrungen mit diesen Methoden gestützt wird.

Zusammenfassend bleibt also festzuhalten, daß ausschließlich zufallskritisch abgesicherte Testergebnisse eignungsdiagnostisch verwertet werden dürfen. Dies ist insofern leicht zu überprüfen, als sowohl die praktische Invarianz als auch die diagnostische Valenz bzw. die Vertrauensbereiche für die Einzeltestwerte in psychologischen Gutachten ausdrücklich aufgeführt sein müssen.

## 2.8 Mindestbedingung B: Objektivität der Testanwendung

Die im Zusammenhang mit den Testgütekriterien schon diskutierte Objektivität setzt immer standardisierte Bedingungen der Testanwendung voraus. Hierfür sind mindestens drei Aspekte maßgebend, nämlich die Testdurchführung, die Testauswertung und die Testinterpretation. In der Regel dürfte diese Mindestbedingung unproblematisch sein, da sich eine Standardisierung der Testanwendung schon aus Gründen der Rationalisierung, d.h. Kostensenkung, anbietet.

Hinsichtlich der Standardisierung der äußeren Untersuchungsbedingungen, also der Räumlichkeiten, der zeitlichen Organisation (Tageszeiten!), der Umgebungseinflüsse (besonders Geräusch- und Lichtverhältnisse, der klimatischen Bedingungen usw.) sind konkrete Bedingungen (z.B. Testräume) bzw. Toleranzbereiche (z.B. Geräuschpegel, Raumtemperatur) festzulegen, die dann verbindlich sind.

Neben den situativen Bedingungen kann die Objektivität der Testdurchführung auch noch - und dies ist meist der wichtigere Faktor - durch die Person bzw. Personen beeinträchtigt werden, die mit der Testdurchführung befaßt sind. Die Minimierung dieser Fehlerquelle hat eine maximale Standardisierung des Verhaltens des Testleiters zur Voraussetzung (Redeweise, Mimik, Verhalten bei Rückfragen, Testanweisungen, Zeitkontrolle usw.), was nur durch ein entsprechendes Training gewährleistet werden kann.

Bei den meisten im Handel befindlichen Testverfahren ist die Testauswertung entweder voll oder zumindest weitgehend standardisiert. In diesen Fällen dürfte i.d.R., nichts gegen die Testauswertung durch Hilfskräfte einzuwenden sein. Hiervon müssen die projektiven Testverfahren ausgenommen werden, da in diesem Fall der entscheidende Teil der diagnostischen Leistung in der Bewertung der Testantworten besteht. Daraus dürfte aber insofern kein praktisches Problem entstehen, weil keines der auf dem Markt befindlichen projektiven Verfahren die in Mindestbedingung C genannten Gütekriterien erfüllt und vor allem aufgrund der unabgeklärten Gültigkeit ("was" wird überhaupt gemessen) ohnehin kaum als Bestandteil der Auswahlrichtlinien (Mindestbedingung B) infrage kommen können.

Die Testinterpretation ist zwangsläufig die kritischste Phase der Testanwendung, da es hier nicht mehr um technische, sondern um inhaltliche bzw. methodische Probleme geht. Welche Aspekte von Raumvorstellung z.B. ein Test erfaßt, für welche Tätigkeitsanforderungen diese überhaupt relevant ist, wie diese im Hinblick auf eine bestimmte Tätigkeit gewichtet werden muß, wie die Gütekriterien dieses Tests zu beurteilen sind usw. - all dies

sind Fragen, die nur von einem Psychologen mit fundierten testtheoretischen bzw. statistischen und arbeitspsychologischen Kenntnissen beantwortet werden können. Eine detaillierte Kenntnis der angewandten Methoden und Verfahren ist eine unumgänglich notwendige Voraussetzung zur Gewährleistung der Interpretationsobjektivität.

Die Sektion "Arbeits- und Betriebspsychologie" im Berufsverband Deutscher Psychologen (BDP)e.V. hat 1973 Richtlinien zur "Zuständigkeit und Aufgabenverteilung bei arbeits- und betriebspsychologischer Eignungsdiagnostik" veröffentlicht. Es ist zu empfehlen, die im Anhang dokumentierten Richtlinien als Checkliste für die Kontrolle der eignungsdiagnostischen Tätigkeit zu verwenden (wobei darin auch eine Reihe von Tätigkeiten aufgeführt sind, die nicht oder nur indirekt die hier behandelte Mindestbedingung Objektivität betreffen).

#### 2.9 Mindestbedingung H: Verwertung von Testbeurteilungen (Auslese- und Zuweisungsentscheidungen)

Wie oben schon dargestellt wurde (vgl. Abb. 1), beinhaltet die dritte Phase des eignungsdiagnostischen Begutachtungsprozesses die Entscheidung über die Annahme bzw. die Ablehnung oder die Arbeitsplatzzuweisung des Bewerbers auf der Grundlage der in der zweiten Phase ermittelten individuellen Testleistungen. Um die Darstellung der hierbei auftretenden Probleme möglichst übersichtlich zu halten, wird im folgenden darauf verzichtet, auch die "nicht-psychologischen" Informationen einzubeziehen, die ebenfalls zur Entscheidungsfindung herangezogen werden sollen (also z.B. die arbeitsmedizinische Begutachtung, Kriterien der Sozialauswahl u.a.m.). Diese Einschränkung ist insofern nicht schwerwiegend, als es von der Logik der notwendigen Entscheidungsprozesse her völlig unerheblich ist, ob die Entscheidungskriterien psychologischer, medizinischer, sozialer oder anderer Art sind.

Methodisch gesehen handelt es sich bei der eignungsdiagnostischen Entscheidungsfindung um Klassifikationsprobleme. Das bedeutet, daß Personen aufgrund der individuellen Ausprägung eines oder mehrerer Merkmale einer von zwei oder mehreren Klassen (möglichst eindeutig) zugeordnet werden sollen. Dabei ist vorausgesetzt, daß diese Klassen sich gegenseitig ausschließen, d.h. eine Person nicht gleichzeitig zwei Klassen angehören kann und daß weiterhin Unterschiede innerhalb der Klassen vernachlässigt werden.

In der Eignungsdiagnostik stellt sich dieses Klassifikationsproblem entsprechend den zwei möglichen Funktionen in zwei verschiedenen Formen:

1. Handelt es sich um die Funktion "Bewerberauslese" (Selektion), so gibt es zwei "Klassen", nämlich die Population der in ihrem Beruf "Erfolgreichen" und die "Nicht-Erfolgreichen". Die Aufgabe der Entscheidungsfindung besteht nun darin, den Bewerber auf der Grundlage seiner Testergebnisse möglichst eindeutig einer dieser beiden "Klassen" zuzuordnen, was nichts anderes heißt, als den Berufserfolg mit möglichst hoher Wahrscheinlichkeit vorherzusagen. Je nach dem, wie man das Kriterium "Erfolg" definiert bzw. festlegt (zur Problematik dieses Kriteriums vgl. TIETZE 1975 und SCHARDT 1976), müssen unterschiedliche Entscheidungsstrategien angewendet werden.
2. Handelt es sich hingegen um die Funktion "Arbeitsplatzzuweisung" bzw. "Berufswahl" (Plazierung), so besteht das Entscheidungsproblem darin, einen Bewerber möglichst eindeutig einer von mehreren "Klassen" zuzuordnen, wobei die Zahl der "Klassen" durch die Zahl der infrage kommenden Tätigkeiten (z.B. Dreher, Werkzeugmacher, Starkstromelektriker usw.) festgelegt ist. "Möglichst eindeutig" bedeutet hier analog, den Arbeitsplatz bzw. die Tätigkeit auszuwählen, für den/die die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Bewährung am größten ist.



Methodisch gesehen kann die Selektion als Sonderfall der Plazierung angesehen werden, bei der nur zwei Klassen für den Klassifikationsvorgang zur Verfügung stehen. In der Praxis sind in der Regel beide Entscheidungsprobleme zu lösen, d.h. wenn ein Bewerber angenommen worden, die Selektionsentscheidung also positiv ausgefallen ist, muß noch entschieden werden, welche Tätigkeit der Bewerber ausüben soll (Plazierungsentscheidung). Von den statistischen bzw. entscheidungstheoretischen Methoden her ist es möglich, die Selektions- und Plazierungsentscheidung sowohl in einem einzigen (einstufige Entscheidungsstrategie) als auch in mehreren Entscheidungsvorgängen (sequentielle Entscheidungsstrategie) zu treffen. Sowohl aus methodischen als auch aus praktischen Erwägungen wird im allgemeinen eine sequentielle Entscheidungsstrategie zu empfehlen sein.

Der Plazierungs- bzw. Selektionsentscheidung können zwei verschiedene Modelle zugrunde gelegt werden: Das deterministische Entscheidungsmodell definiert eine Reihe von sukzessiven Entscheidungsstufen, wobei auf jeder Stufe eine Alternativentscheidung getroffen wird. Ein praktisches Beispiel (Selektion von Bewerbern für die Pilotenausbildung) für die Anwendung eines deterministischen Entscheidungsmodells findet sich bei WALTERT (1974). Bei dem probabilistischen Entscheidungsmodell werden keine Alternativentscheidungen getroffen, sondern die Eintretenswahrscheinlichkeiten für die verschiedenen Prognosealternativen ermittelt.

Hierzu können unterschiedliche statistische Verfahren herangezogen werden - meist handelt es sich um multiple Regressionsanalysen - die von der zugrunde liegenden Logik her jedoch alle darauf hinauslaufen, das Kriterium "Berufserfolg" mithilfe sog. Prädikatoren, den gewichteten Testresultaten, vorherzusagen. Ein Anwendungsbeispiel für dieses Entscheidungsmodell findet sich in der schon erwähnten Untersuchung von KOPOWSKI (1975). Beide Entscheidungsmodelle setzen umfangreiche empirische und statistische Vorarbeiten voraus.

Die mit den auf der Grundlage von Testbeurteilungen zu treffenden Auslese- und Zuweisungsentscheidungen verbundenen hochkomplexen Probleme können hier nicht im einzelnen diskutiert werden. Hierzu wäre ein detailliertes Eingehen auf komplizierte entscheidungstheoretische und multivariate statistische Verfahren erforderlich. Statt dessen sei hier lediglich auf die "Klassiker" CRONBACH & GLESER (1965) sowie die sehr informativen Sammelreferate von JANKE (1964; 1969) und BAUMANN (1974) verwiesen.

Abschließend soll noch ein Problem diskutiert werden, das für die Praxis von größter Bedeutung ist, nämlich die schon verschiedentlich erwähnte Kosten/Nutzen-Relation. Das Problem entsteht dadurch, daß der Erfolg der Eignungsprognose keineswegs nur von der Güte des Testverfahrens (Vorhersagegültigkeit), sondern auch von der Selektionsquote abhängig ist, und zwar im gegenläufigen Sinne: Je mehr Bewerber im Verhältnis zur Gesamtzahl aller Bewerber eingestellt werden (Selektionsquote), umso schlechter wird die Eignungsprognose. Hierfür liegen Tabellen vor (TAYLOR & RUSSEL 1939), aus denen man ablesen kann, wie sich der Prognoseerfolg in Abhängigkeit von der Selektionsquote bei verschiedenen (Vorhersage-)Gültigkeitskoeffizienten verändert. Hat man beispielsweise (zit. nach KOSOWSKI 1975, 140 ff.) eine Testbatterie, die eine Vorhersagegültigkeit von .70 aufweist und unterstellt man, daß 50 % der derzeit in dem betreffenden Beruf Tätigen sich "bewährt" haben, so werden bei Einstellung der besten 20 % aller Bewerber 72 % der Eingestellten sich tatsächlich in dem Beruf "bewähren"; der Prognoseerfolg beträgt also in diesem Fall 72 % (ohne Testung wäre die Erfolgsquote nur 50 %, also um 22 % geringer). Werden hingegen unter sonst gleichen Bedingungen nicht nur 20%, sondern die 80 % "besten" Bewerber eingestellt, so beträgt die Erfolgsquote nur 37 %. Somit ergibt sich der scheinbare paradoxe Sachverhalt, daß ohne Testung die Erfolgsquote um 13 % besser wäre, nämlich 50 %. Dieser Sachverhalt ist nur scheinbar paradox, weil kein Testverfahren bzw. keine Testbatterie eine maximale Vorhersagegültigkeit von 1.00 aufweist und somit jede Vorhersage mit Fehlern behaftet ist. Dieser Fehler wird umso

größer, je höher die Selektionsrate ist. Würde man nur nach Zufall auswählen, so würde man natürlich ebenfalls Fehler machen, also ungeeignete Bewerber einstellen. Bei einer Zufallsauswahl ist die Erfolgsquote immer genau so groß, wie das Verhältnis der "Geeigneten" zu den "Ungeeigneten" in der Personengruppe, aus der ausgewählt wird (Grundsatz). Beträgt das Verhältnis "geeignet:ungeeignet" (wie im obigen Beispiel) 50:50, so wird man in 50 % der Fälle einen Fehler machen bzw. in 50 % der Fälle richtig auswählen, also einen "geeigneten" Bewerber einstellen (die Erfolgsquote beträgt also 50 %.) Wird nun bei einer gegebenen Vorhersagegültigkeit die Selektionsquote ständig angehoben, so wird an einer errechenbaren Stelle der Punkt erreicht, wo die Fehlerquote der aufgrund dieses Testverfahrens getroffenen Eignungsprognose größer wird als die Fehlerquote, die bei einer reinen Zufallsauswahl zu erwarten ist.

Die praktischen Konsequenzen dieser Überlegungen liegen auf der Hand: Da eine Eignungsbegutachtung immer mit Kosten verbunden ist, wird man eine solche nur dann durchführen, wenn die Erfolgsquote höher liegt als bei einer reinen Zufallsauswahl. Dies ist umso eher der Fall

- je geringer die Selektionsquote ist (d.h. je mehr Bewerber bzw. umso weniger freie Stellen vorhanden sind);
- je besser die Vorhersagegültigkeit der Testbatterie ist;
- je weniger "Geeignete" sich in der Population der Bewerber befinden (d.h. in der Praxis, je höhere bzw. spezifischere Anforderungen die Tätigkeit beinhaltet bzw. je qualifizierter die Tätigkeit ist).

Wenn man diese Beziehungen umgekehrt formuliert, wird deutlich, daß unter bestimmten Voraussetzungen eine eignungsdiagnostische Begutachtung absolut nutzlos ist und lediglich Kosten verursacht: Handelt es sich nämlich um Tätigkeiten, die von den Anforderungen her von z.B. 80 % der Bevölkerung erfolgreich ausgeübt werden können, so beträgt die Erfolgsquote bei einer reinen Zufallsauswahl 80 %. Selbst wenn man unterstellt, daß eine sehr gute Testbatterie (hohe Vorhersagegültigkeit) zur Verfügung steht,

so ist diese Erfolgsquote kaum noch zu verbessern, es sei denn, daß die Selektionsquote sehr gering ist (z.B. wenn 10- oder 15-mal soviele Bewerber wie freie Stellen vorhanden sind). Sind die Kosten bzw. Risiken gering, die bei der Einstellung eines "ungeeigneten" Bewerbers entstehen, ist es besser, ganz auf eine Eignungsbegutachtung zu verzichten. Aus dieser Überlegung wird aber auch andererseits deutlich, daß angesichts der heutigen Arbeitsmarktsituation und den daraus resultierenden niedrigen Selektionsquoten die Eignungsdiagnostik im Vergleich zur "Vollbeschäftigung" inzwischen sehr viel "rentabler" geworden ist, insbesondere dann, wenn es sich um höher qualifizierte Tätigkeiten handelt, bei denen die Grundrate der "Geeigneten" naturgemäß sehr viel niedriger liegt. So profitiert zumindest die Eignungsdiagnostik von der Krise.

Zu erinnern ist an dieser Stelle an den schon oben begründeten Grundsatz, eine Bestauslese grundsätzlich abzulehnen bzw. jedem Bewerber, der als "geeignet" einzustufen ist, die gleiche Chance einzuräumen. Wenn man davon ausgeht, daß eine Vielzahl von Berufen von mindestens 80 oder 90% der Personen erfolgreich ausgeübt werden kann, die die Hauptschule erfolgreich absolviert haben und berücksichtigt des weiteren, daß es nur wenige Testverfahren oder -batterien gibt, deren Vorhersagegültigkeit den in der Literatur geforderten Standard von .70 erreicht, so ist für diese Berufe - mit einer Einschränkung (.s.u.) - eine Eignungsbegutachtung nicht nur nutzlos, sondern auch aufgrund sozialpolitischer Erfordernisse abzulehnen. Diese Ablehnung ist sozialpolitisch deshalb erforderlich, weil unter diesen Bedingungen (extrem niedrige Selektionsquoten) eine Verbesserung der Erfolgsquote durch eignungsdiagnostische Maßnahmen nur über den Weg einer Bestauslese realisierbar ist (sehr gute Testbatterien vorausgesetzt). Hierbei werden, wie schon ausgeführt, die unteren sozialen Schichten mit großer Wahrscheinlichkeit benachteiligt. Vom gesellschaftspolitischen Grundsatz der Chancengleichheit ganz abgesehen ist dies aber aus rein pragmatischen sozialpolitischen Gründen (man könnte auch sagen: fiskalischen Gründen) abzulehnen: Es ist nämlich bekannt, daß Angehörige und insbesondere Jugendliche aus den unteren sozialen Schichten von den Folgen der Arbeitslosigkeit

sehr viel härter getroffen werden, als dies bei höheren Schichten der Fall ist, und zwar nicht nur in ökonomischer, sondern vor allem auch in sozialer Hinsicht. Es dürfte auf der Hand liegen, daß das Kind eines Schichtarbeiters, das aufgrund einer eignungsdiagnostischen Bestauslese keinen Ausbildungsplatz bekommen hat, im Vergleich zu dem Beamtenkind aus objektiven Gründen weitaus gefährdeter ist, kriminell, drogenabhängig oder "nur" von der Sozialhilfe abhängig zu werden - und daß die Kosten hierfür "vergesellschaftet" werden, bedarf an dieser Stelle wohl keiner weiteren Ausführungen.

Die oben erwähnte Einschränkung bezüglich der Ablehnung der Eignungsdiagnostik kommt dann zum Tragen, wenn es sich um Tätigkeiten handelt, bei denen besondere Unfallrisiken oder spezifische Beanspruchungen gegeben sind (s.a. Kap.3.1.7, Kriterium 5.2). In solchen Fällen sollte unbedingt eine Eignungsbegutachtung durchgeführt werden, sofern damit durch eine entsprechende Selektion die Risiken gemindert werden können. Eine solche Begutachtung wird in den meisten Fällen arbeitsmedizinischer Art sein müssen (z.B. Epilepsie, Kreislauf labilität u.a.m.), es kann sich dabei aber auch um arbeitspsychologische Probleme handeln (z.B. Reaktionsgeschwindigkeit und -genauigkeit). Spezifische Beanspruchungsaspekte können z.B. beinhalten: Anforderung an Konzentration und Vigilanz (Fluglotsen, Meßwarten), Streßtoleranz "emotionale Labilität" u.a.m. Gerade was solche tätigkeitsspezifischen Beanspruchungsschwerpunkte angeht, wird es auch i.d.R. im Interesse der Betroffenen selbst liegen, Fehlbesetzungen auszuschließen. In diesem Zusammenhang ist auch zu beachten, daß die Unfallverhütungsvorschriften mehrerer Berufsgenossenschaften bei Fahr-, Steuer- und Überwachungstätigkeiten arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen vorschreiben. Diese Eignungsuntersuchungen sollen sich ausdrücklich auch auf psychische Funktionsbereiche erstrecken (wobei letztere bezeichnenderweise ausdrücklich dem Arzt (!) vorbehalten bleiben). Abschließend soll noch einmal daran erinnert werden, daß im Falle von gesundheitsgefährdeten Arbeitsplätzen

erst alle arbeitsgestalterischen Möglichkeiten ausgeschöpft werden müssen, bevor eine eignungsdiagnostische Selektion ins Auge gefaßt werden kann.

## 2.10 Mindestbedingung I: Persönlichkeitsrechte und Datenschutz

Das Problem des Datenschutzes leitet sich unmittelbar aus der verfassungsrechtlichen Verpflichtung zur Wahrung der Persönlichkeitsrechte ab, und zwar insbesondere aus dem Gleichbehandlungsgrundsatz und dem Gebot des Schutzes der Persönlichkeit (Art. 3 und 2 GG.). Von hier aus gesehen hat dieses Problem zwei Dimensionen:

1. Die Zulässigkeit der Erhebung und
2. die Aufbewahrung (Speicherung) und Zugänglichkeit personenbezogener Daten.

### 2.10.1 Zulässigkeit der Erhebung personenbezogener Daten

Im Unterschied zur BRD wird die Problematik der Zulässigkeit des Einsatzes psychologischer Testverfahren in anderen Ländern und auf internationaler Ebene schon seit einer Reihe von Jahren diskutiert. So setzte beispielsweise der amerikanische Kongreß zwei Untersuchungsausschüsse ein, die schon 1965 die persönlichkeitsrechtliche Fragwürdigkeit vieler gängiger Eignungstestverfahren nachwiesen (zit. nach TIETZE 1975, 82). Nach einem Urteil des obersten amerikanischen Gerichtshofes aus dem Jahre 1971 ist es verboten, Tests und Meßverfahren einen "entscheidenden Einfluß (beizumessen),... wenn sie nicht nachweisbar ein vernünftiges Instrument zur Beurteilung des Arbeitsverhaltens darstellen". Darüberhinaus wird verlangt, "...daß die angewandten Tests den Menschen für die Arbeit messen müssen und nicht den Menschen als solchen" (zit. nach PACZENSKY 1974, 39).

SCHMID, der 1971 erstmals für den deutschsprachigen Raum dieses Problem umfassend diskutiert hat, weist ebenfalls nachdrücklich auf die gängige betriebliche

Praxis hin, in der eine Vielzahl von Daten erhoben wird, die die Menschenwürde beeinträchtigen. Auch seine Forderung hinsichtlich der Zulässigkeit psychologischer Testverfahren entspricht im Grundsatz der des US-Supreme Court: Unzulässig sind Daten zur gesundheitlichen und seelischen Verfassung, zur Religion und zum familiären Bereich; zulässig sind Eignungstestverfahren zur Erfassung der Arbeitsleistung, des Arbeitsverhaltens und des Arbeitscharakters (zit. n. TIETZE 1975, 82f.).

Die 1973 ausgesprochenen Empfehlungen der Menschenrechtskommission liegen ebenfalls auf dieser Linie. Danach wird u.a. gefordert, den Einsatz psychologischer Testverfahren primär am Schutzanspruch des Betroffenen zu orientieren und Testuntersuchungen ohne nachteilige Folgen verweigern bzw. gegen Testbefunde Einspruch erheben zu können, nur Testverfahren mit nachweisbar direktem Bezug zu den sachlichen Arbeitsanforderungen einzusetzen sowie insbesondere den Einsatz von Persönlichkeitstests besonders strengen Regelungen zu unterwerfen (zit. n. IG CPK 1976, 44f.).

Schließlich fordert auch die IG Chemie in ihrer "Arbeitshilfe zum Problemkreis Testverfahren": "Die Eignungsbeurteilung hat sich auf eine Darstellung der Merkmale zu beschränken, die die Anforderungen an Arbeitsleistung und Arbeitsverhalten betreffen und in ihrer Gesamtheit den Charakter der Arbeit ausmachen. Das Ziel der psychologischen Eignungsprüfung kann also nicht die Wiedergabe eines lückenlosen Charakterbildes oder eine umfassende Würdigung der Gesamtpersönlichkeit sein" (IG CPK 1976, 45).

Die hier dokumentierten Stellungnahmen weisen eine weitgehende Übereinstimmung hinsichtlich der Zulässigkeit der Erhebung eignungspsychologischer Daten auf: Merkmale, die sich auf sachliche (!) Arbeitsanforderungen beziehen, dürfen erhoben werden, nicht jedoch oder nur mit großen Einschränkungen persönlichkeitspsychologische Daten.

Diese breite Übereinstimmung, in die sich ohne weiteres auch die Arbeitgeberseite einreihen könnte, ist jedoch nur auf Kosten der Konkretheit und der Praktikabilität erzielt worden.

Wie problematisch die zitierten Kriterien sind, läßt sich schon an dem alltäglichen Beispiel ersehen, wenn es um die Auswahl von Bewerbern für Leitungsfunktionen (auch auf den untersten Ebenen) geht: Was auch immer unter dem Begriff "Führungsfähigkeiten" verstanden werden mag - sicher ist, daß hierbei persönlichkeits- und sozialpsychologische Dimensionen nicht nur beinhaltet, sondern auch entscheidend sind. So muß z.B. auch SCHMID seine eigenen Kriterien aufweichen und die Zulässigkeit mit wachsender hierarchischer Stellung im Betrieb in Richtung auf persönlichkeitspsychologische Daten ausweiten.

Die Problematik betrifft jedoch nicht nur Leitungsfunktionen: Angenommen, Einzelarbeitsplätze sollen "humanisiert" und zu autonom organisierter Gruppenarbeit zusammengefaßt werden. Den eignungsdiagnostischen Maßnahmen wird in diesem Zusammenhang die Aufgabe zugewiesen, notwendige Ausbildungs- und Trainingsmaßnahmen zu ermitteln - eine Funktion also, der vom Grundsatz her für die Eignungsdiagnostik absolute Priorität zukommen sollte. Von den rein fachlichen Anforderungen abgesehen (die mit einer solchen Arbeitsbereicherung zwangsläufig steigen), wird in diesem Fall auch das Merkmal "Kooperationsbereitschaft" im Sinne der Abstimmung des Arbeits-, Leistungs- und auch des Sozialverhaltens von Belang sein. Ein solches Merkmal ist nun zweifelsohne der Kategorie der Persönlichkeitsmerkmale zuzuordnen. Würde man sich in einem solchen Fall an die oben zitierten Kriterien halten, so wäre damit auch die Möglichkeit ausgeschlossen, schon frühzeitig in individuellen Verhaltensweisen begründete Konfliktpunkte zu erkennen und prophylaktisch (z.B. mithilfe eines Trainings sozialer Fertigkeiten) solche negativen Begleiterscheinungen von Gruppenarbeit, wie etwa das Isolieren und Hinausdrängen von sog. "Leistungsschwachen", zu verhindern.



Aus dem Dargestellten dürfte deutlich geworden sein, daß die Reduzierung des Problems der Zulässigkeit von Testverfahren auf das Kriterium "sachliche Arbeitsanforderungen ja" (gemeint sind wohl "fachliche"! ) und "Persönlichkeitsmerkmale - nein" von der Sache her zumindest problematisch und, aufgrund der unpräzisen Definition, für die in der Praxis zu treffenden Entscheidungen kaum hinreichend sind.

Hier wird darüber hinausgehend die Auffassung vertreten, daß dieses Zulässigkeitskriterium aufgrund der zwei folgenden grundsätzlichen Erwägungen insgesamt abzulehnen ist:

1. TIETZE hat mit Recht darauf aufmerksam gemacht, daß dieses Kriterium ein konkreter Ausdruck der für unsere Gesellschaft charakteristischen strikten Trennung von "Arbeit" und "Privatsphäre" ist. Sie sieht darin das "ideologische Resultat einer entfremdeten Arbeits- und Lebenswelt" (1975, 84).

Damit ist genau der ideologische Kernpunkt dieses Kriteriums bezeichnet: Nämlich in dem Maße, in dem menschliche Arbeitskraft ihrer Funktion als roboterhaft funktionierender Arbeitsmaschine entkleidet, die Arbeit mit Inhalten (Kompetenzen) und damit auch mit Identifikationsmöglichkeiten angereichert wird, in dem Maße wird die Entfremdung von der Arbeit abgebaut (daß "Entfremdung" zwar wesentlich, aber keineswegs ausschließlich ein Problem der Arbeitsgestaltung ist, soll hier nur am Rande vermerkt werden). Je weniger entfremdet aber die Arbeit ist - oder etwas verkürzt formuliert: Je mehr Spaß die Arbeit macht - umso mehr und umso stärker wird auch die ganze Persönlichkeit des Arbeitenden bei der Tätigkeit produktiv eingebracht werden.

Der Fließbandarbeiter, der mutwillig Autos auf den Bändern demoliert auf der einen und der frühere Fließbandarbeiter auf der anderen Seite, der seinem "leistungsschwachen" Arbeitsgruppenkollegen geduldig immer wieder die Kniffe und Tricks erklärt, wie man bei der Motorenmontage die Kolben rationeller einpassen kann,

veranschaulichen plastisch die Spannweite der Verhaltensweisen, die nur unter Einbeziehung persönlichkeits- und sozialpsychologischer Dimensionen diagnostisch abgeklärt und zielgerichtet prophylaktisch angegangen werden können (z.B. durch entsprechende Seminare).

Will man also sinnentleerte Arbeit abbauen und weist dabei der Eignungsdiagnostik die zweifelsohne realisierbare und auch sehr sinnvolle Funktion zu, notwendige Qualifizierungsmaßnahmen zu begründen, so wird die Frage der Zulässigkeit personenbezogener Datenerhebung im allgemeinen und psychologischer Testverfahren im besonderen nach anderen als dem oben zitierten "Persönlichkeits-Kriterium" entschieden werden müssen.

2. Der zweite grundsätzliche Einwand hängt mit dem ersten eng zusammen und bezieht sich im Grunde genommen nur auf eine andere Ausdrucksform entfremdeter Arbeit. Mit der massenhaften Anwendung der Methoden der "wissenschaftlichen Betriebsführung" F.W.TAYLORS ist eine mit dem kapitalistischen Wirtschaftsprinzip entstandene Entwicklung forciert und schließlich auch perfektioniert worden, deren charakteristisches Kennzeichen die strikte Trennung von "Hand- und Kopfarbeit" und die Zerlegung der Arbeitstätigkeiten in kleinste Elemente ist (im Extremfall wird - bei den Systemen vorbestimmter Zeiten - die Zerstückelung der Arbeit bis auf in Zehntelsekunden ablaufende Bewegungselemente vorangetrieben).

Diese Wandlung der Arbeitstätigkeiten bzw. -anforderungen hat sich auch ideologisch in der sozialen Bewertung der Arbeitstätigkeiten niedergeschlagen: Daß die sog. "weiße-Kragen-Arbeit" generell höher bewertet wird als die der "Blaukittel" bzw. Arbeit umso geringer geachtet wird, je zerstückelter, monotoner und je dreckiger sie ist, ist ein unbestreitbares Faktum. Daß weiterhin solche Ideologien sehr handfeste materielle Konsequenzen haben - wie z.B. in der ungleichen Sozialversicherungs- und arbeitsrechtlichen Stellung von Gewerblichen und Angestellten - und eine derartige soziale Verbindlichkeit annehmen, daß sogar die Gewerkschaften diese als Grundlage ihrer Tarifpolitik anerkennen mußten - vor allem

inform der generellen Höherbewertung der Angestellten-tätigkeiten in der tarifvertraglichen Grundlohndifferenzierung -, sei hier nur am Rande vermerkt.

Von der Sache her kann eine solche Bewertung aber nicht akzeptiert werden: Müßten nicht gerade diejenigen Arbeitnehmer gesellschaftlich hoch geachtet sein, die gezwungen sind, extrem zerstückelte und sinnentleerte Arbeiten, evtl. sogar noch in Wechselschicht, unter hoher Lärm-, Staub- oder anderen mehr oder weniger unzumutbaren Umgebungsbelastungen ausführen müssen und denen faktisch jede Möglichkeit genommen ist, sich kulturell und gesellschaftlich zu betätigen - oder sich auch "nur" genügend um die Schulschwierigkeiten der eigenen Kinder kümmern zu können?

An dieser Stelle schließt sich wieder der Kreis zu dem hier diskutierten Zulässigkeitskriterium: Solange es um ausführende, meist manuelle Arbeitstätigkeiten geht, spricht man von "sachlichen Arbeitsanforderungen", deren testpsychologische Überprüfung offensichtlich als unproblematisch angesehen wird; erst wenn es um planende, dispositive, kontrollierende und leitende Funktionen geht, wird angeblich auch die "Persönlichkeit" des Arbeitenden betroffen. Umgekehrt formuliert: Solange die Arbeit auch z.B. von dressierten Tauben ausgeführt werden kann (das Beispiel ist keineswegs frei erfunden: Es gibt Versuche, in denen Tauben zur Fehlerkontrolle konditioniert wurden), kann man auch die "Persönlichkeit" des Arbeitenden, seine Fähigkeiten, Bedürfnisse und Interessen unter den Tisch fallen lassen.

Es ist bislang offensichtlich noch Niemandem in den Sinn gekommen, daß aber manuelle Fertigkeiten, wenn sie optimal ausgeführt werden sollen, genau so eine kognitive Verarbeitung, ein Durchschauen und Verstehen der wechselseitig zusammenhängenden Arbeitsabläufe erfordert (planende Strategie), wie die dispositive Tätigkeit des Meisters und daß Ertragen und Verarbeiten monotoner oder anderweitig extrem belastender Tätigkeiten ohne Ausbrüche von unkontrollierten Aggressionen gegenüber den Produkten, den Kollegen oder der Familie, mindestens in

gleichem Maße "Persönlichkeitseigenschaften" beansprucht, wie die vielbemühte "Verantwortung" beispielsweise eines Abteilungsleiters.

Die genannten Beispiele dürften deutlich gemacht haben, daß die Trennung in "sachliche Arbeitsanforderungen" einerseits und "Persönlichkeitsmerkmale" andererseits auch wissenschaftlich unhaltbar ist und nichts anderes darstellt, als ein - vielfach mit wissenschaftlichen Etiketten versehenen - ideologischer Ausdruck entfremdeter Arbeit. "Das Problem einer aus dem gesellschaftlichen Kontakt ausgegliederten, individualen Privatsphäre erweist sich als Phantom einer Gesellschaft, die dem Menschen das grundlegende Bedürfnis nach Selbstverwirklichung im Bereich der Arbeit verweigert" (TIETZE 1975, 84).

Da das "Persönlichkeits-Kriterium" offensichtlich für die Beurteilung der Zulässigkeit psychologischer Testverfahren nicht tragfähig ist, stellt sich die Frage, nach welchen anderen Kriterien die in der Praxis notwendigen Entscheidungen zu treffen sind. Den Lösungsweg für diese Frage hat TIETZE, wenn auch nur sehr abstrakt, aufgezeigt: "Die Zulässigkeit von Persönlichkeitstests, die zu Zwecken der Entscheidungsrationalisierung und der Verhaltensdokumentation erhoben werden, wird sich unter diesen Umständen - einer menschlichen Gesellschaft und einer auf Emanzipation gerichteten Organisation von Arbeit - nicht an dem Kriterium der Privatheit (also der sog. Persönlichkeits-sphäre; L.P.S.) orientieren können, sondern wird Resultat basisdemokratischer bzw. gewerkschaftlicher Mitbestimmung sein" (1975 , 84).

Konkret und auf die praktischen Entscheidungen bezogen hat diese Forderung folgende Konsequenzen: Es ist nicht vertretbar, für bestimmte Testverfahren generelle Unbedenklichkeitsbescheinigungen quasi als "Persilschein" auszustellen, andere hingegen auf einen "Index" zu setzen, weil sie die "Persönlichkeit" betreffen. Statt dessen muß bei jeder zu treffenden Entscheidung gesondert überprüft werden, ob ein Testverfahren zulässig ist oder nicht. Es ist also beispielsweise festzulegen, welche Testverfahren

bei der Auswahl von Bewerbern für die Stenotypistinnen-  
ausbildung, für die mittlere Beamtenlaufbahn, für die  
Besetzung von Meisterstellen, für die Teilnahme an beruf-  
lichen Weiterbildungsmaßnahmen usw. zulässig sind.  
Als objektive Grundlage für die Entscheidung über die  
Zulässigkeit von Testverfahren müssen die Tätigkeits-  
analysen herangezogen werden, da hieraus ersichtlich ist,  
welche Anforderungen die betreffende Tätigkeit stellt.  
Auf dieser Grundlage muß die entscheidende Frage gestellt  
werden, ob die psychodiagnostische Überprüfung im objektiv  
verstandenen Interesse des Betroffenen nützlich ist. Ist  
diese Frage zu bejahen - auch wenn es sich um eine Per-  
sönlichkeitseigenschaft wie etwa Dominanz, Selbstkon-  
trolle o,ä. handelt -, so ist auch das Testverfahren  
zulässig, mit dem dieses Merkmal erfaßt werden kann.  
Muß diese Frage verneint werden, so sind entsprechende  
Testverfahren von vornherein unzulässig - auch wenn es  
sich um "sachliche Arbeitsanforderungen" wie beispiels-  
weise "Ausdauer bei repetitiven Tätigkeiten" handelt  
und die sogar apparativ gemessen werden können (z.B,  
mit dem über 30 Jahre alten PAULI-Test, bei dem eine  
Stunde lang Zahlen addiert werden müssen).

Diese Frage nach der objektiven Nützlichkeit für den Be-  
troffenen ist der konkrete Inhalt der gewerkschaftlichen  
Interessenvertretung im eignungsdiagnostischen Bereich.

Die Form der gewerkschaftlichen Interessenvertretung  
wird sich hierbei sinnvollerweise wesentlich an dem ge-  
setzlichen Rahmen des BetrVG bzw. der PersVGs orientie-  
ren, indem die dort verankerten Mitwirkungsrechte im per-  
sonalwirtschaftlichen Bereich extensiv genutzt werden.

Das Kriterium für die Zulässigkeit von Testverfahren soll-  
te also die "Nützlichkeit" im oben dargestellten Sinne  
sein. Die diagnostische Abklärung eines Merkmals ist dann  
"nützlich" und ein entsprechendes Testverfahren dann zu-  
lässig, wenn damit

1. die freie Entfaltung der Persönlichkeit, insbesondere  
die Verwirklichung der persönlichen Fähigkeiten und  
Interessen in der Arbeit dadurch gefördert werden kann  
und/oder

2. gesundheitliche Schädigungen - und zwar sowohl organische als auch psychische - und/oder soziale Beeinträchtigungen bzw. Belastungen vermieden oder zumindest eingeschränkt werden können (erinnert sei in diesem Zusammenhang daran, daß die Weltgesundheitsorganisation (WHO) "Gesundheit" keineswegs nur als "Abwesenheit von Krankheit", sondern als "Zustand des körperlichen, geistigen und seelischen Wohlbefindens" definiert).

Eine konkretere und dennoch allgemeingültige Formulierung des Nützlichkeits-Kriteriums ist nicht möglich, weil ein und dasselbe Merkmal in einem Fall nützlich, in einem anderen Fall aber auch nicht nützlich sein kann. So kann beispielsweise die Abklärung des Merkmals "emotionale Labilität" für eine zukünftige Sozialarbeiterin höchst nützlich sein, weil labile Personen durch eine Tätigkeit extrem beansprucht, u.U. sogar gesundheitlich geschädigt werden; daß die Abklärung dieses Merkmals einer Fließbandarbeiterin aber keinen Nutzen bringt, liegt auf der Hand.

Es ist somit notwendig, für jede infrage stehende Tätigkeit, und zwar sowohl bei Selektions- als auch bei Platzierungsentscheidungen, die Frage der Zulässigkeit von Testverfahren anhand der Tätigkeitsanalysen zu überprüfen. Der Zeitpunkt der Zulässigkeitsüberprüfung ist prinzipiell beliebig, es wird jedoch i.d.R. am sinnvollsten sein, diese Überprüfung sofort nach Vorliegen der Tätigkeitsanalysen vorzunehmen und nicht vorher schon Testverfahren auszuwählen und die weiteren hier geforderten Mindestbedingungen zu überprüfen.

#### 2.10.2 Datenschutz

Liegen eignungsdiagnostische Daten vor, so muß festgelegt werden

- welche Informationen dem Auftraggeber (i.d.R. die Personalabteilung) zugänglich gemacht werden
- welche Informationen gespeichert werden
- wie die gespeicherten Informationen vor dem unbefugten Zugriff Dritter geschützt werden können.

Dabei ist es unerheblich, ob die Eignungsuntersuchungen vom auftraggebenden Unternehmen selbst, von Service-Firmen (Unternehmens-/Personalberatung) oder im Rahmen von Testkartellen von anderen Unternehmen durchgeführt wurden.

Zur Frage des Datenschutzes hat der Arbeitskreis "Behandlung psychologischer Unterlagen im Personalwesen" der Sektion "Arbeits- und Betriebspsychologie" im Berufsverband Deutscher Psychologen (BDP) kürzlich Empfehlungen vorgelegt (Beilage zu den Sektionsmitteilungen 4/77), die im Anhang II dokumentiert sind. Diese Empfehlungen können in der vorliegenden Form aber nicht als hinreichend akzeptiert werden. Dies ist schon deshalb nicht möglich, weil daraus nicht so recht deutlich wird, welche konkreten Informationen nun für die Ablage in der Personalakte (offen/verschlossen) bzw. im psychologischen Facharchiv vorgesehen sind.

Um diese Unklarheiten zu beseitigen und die Frage des Schutzes eignungsdiagnostischer Daten zu vereinfachen, werden die folgenden Kriterien vorgeschlagen:

1. Die Ergebnisse der eignungsdiagnostischen Untersuchungen sind grundsätzlich in schriftlicher Form festzuhalten und so zu erstellen, daß die folgenden drei Unterlagen getrennt aufbewahrt bzw. gespeichert werden können:
  - a) Die Test- bzw. Untersuchungsergebnisse selbst; das sind i.d.R. Antwort- oder Ergebnisformulare;
  - b) das psychologische Gutachten; das ist die psychologische Interpretation und Auswertung der Testergebnisse zu der/den Fragestellung/en, aufgrund dessen die Untersuchung veranlaßt worden ist;
  - c) die psychologische Stellungnahme; das ist die Zusammenfassung des psychologischen Gutachtens in seinen auf die Fragestellung bezogenen Empfehlungen, jedoch unter Weglassung der gutachtlichen Begründung.

Für diese Forderung ist die Überlegung maßgebend, daß diese drei "Arten" von Informationen bei jeder Eignungsbegutachtung notwendigerweise anfallen, jedoch jeweils unterschiedliche Funktion haben bzw. haben können und somit auch unterschiedliche Schutzmaßnahmen erforderlich machen.

2. Sämtliche Test- bzw. Untersuchungsergebnisse sollen ausschließlich im psychologischen Facharchiv aufbewahrt bzw. gespeichert werden.

Diese Forderung gründet sich auf der Überlegung, daß diese Daten weder für den Auftraggeber noch den Betroffenen, sondern ausschließlich für einen Fachpsychologen unmittelbar verwertbar sind. Eine Ablage in der Personalakte ist daher nicht sinnvoll und unter dem Gesichtspunkt des möglichen Mißbrauchs- der de facto nur arbeitgeberseitig zu bewerkstelligen wäre - auch nicht zu empfehlen.

Im psychologischen Facharchiv hingegen unterliegen diese Daten der Schweigepflicht nach § 203 StGB, die für alle Personen, denen beruflich persönliche Dinge anvertraut werden, gilt. Zu diesem Personenkreis gehören unbestrittenermaßen auch Betriebspsychologen. Daraus leitet sich auch unter dem Gesichtspunkt der Beeinträchtigung des Persönlichkeitsrechts im Falle einer unbefugten Weitergabe bzw. mißbräuchlichen Benutzung dieser Informationen ein Schadensersatzanspruch seitens des Betroffenen ab.

Obwohl für eignungspsychologische Daten nur in Ausnahmefällen von Belang, sei der Vollständigkeit halber darauf hingewiesen, daß im Zivilrecht, also bei arbeits-, sozial- oder verwaltungsgerichtlichen Angelegenheiten, für Psychologen auch das Zeugnisverweigerungsrecht gilt (§§ 383 Nr. 6 und 408 ZPO; beinhaltet auch das Recht der Gutachtenverweigerung). Handelt es sich hingegen um einen Strafprozeß, steht dem Psychologen kein Zeugnisverweigerungsrecht zu (nach § 53a StPO; abgeleitetes Zeugnisverweigerungsrecht).



Hinzuweisen ist noch auf die in der Diskussion befindliche gesetzliche Neuregelung des gesamten Arbeitsverhältnissrechts, in dessen Rahmen auch die erstmalige Regelung psychologischer Eignungsuntersuchungen geplant ist. Es wäre dringend zu empfehlen, in diesem Zusammenhang die bislang noch weitgehend bestehende Rechtsunsicherheit hinsichtlich der betriebspsychologischen Tätigkeit zu beseitigen.

Wenn Test- und Untersuchungsergebnisse im psychologischen Facharchiv aufbewahrt werden und des weiteren solche Ergebnisse regelmäßig anfallen, so handelt es sich bei diesem Archiv um eine Datei im Sinne des Bundesdatenschutzgesetzes ( § 2 Abs. 3, S.3) und unterliegt somit auch dessen Schutzbestimmungen. Insbesondere ist danach eine Verarbeitung, d.h. Speicherung, Übermittlung, Veränderung oder Löschung ( § 1, Abs. 1 BDSG) personenbezogener Daten nur dann zulässig, wenn die ausdrückliche, im Regelfalle schriftliche, Einwilligung des Betroffenen vorliegt, es sei denn, daß dies aufgrund einer bestehenden Rechtsvorschrift ausdrücklich erlaubt ist. Darüberhinaus hat der Betroffene das Recht auf Auskunft und gegebenenfalls auch auf Berichtigung, Sperrung oder Löschung der Daten.

Da des weiteren diese Daten als "Nebenakten" zur Personalakte anzusehen sind, unterliegen sie damit ebenfalls dem Recht zur Einsichtnahme durch den Betroffenen (FITTING/AUFFAHR/KAISER, Rn. 2 zu § 83 Abs. 1 BetrVG).

Für den Fall, daß solche gespeicherten und durch die genannten Bedingungen geschützten Daten zu Forschungszwecken genutzt werden sollen - was insbesondere für eignungsdiagnostische Fragestellungen sinnvoll sein kann - so ist dagegen unter Gewährleistung der folgenden zwei Bedingungen nichts einzuwenden:

- a) Das ausdrückliche Einverständnis des Betroffenen muß vorliegen bzw. ggf. eingeholt werden;
- b) die Anonymität hinsichtlich der verarbeiteten Daten muß gewährleistet sein.

Bei Zugrundelegung der hier ausgeführten Bedingungen sind Test- und Untersuchungsergebnisse hinreichend vor Mißbrauch geschützt.

3. Psychologische Fachgutachten sollen verschlossen in der Personalakte abgelegt werden; eine Einsichtnahme darf nur im Beisein des Psychologen möglich sein. Sobald das Gutachten gegenstandslos geworden ist, so wird es unter Verbleib eines entsprechenden Vermerks aus der Personalakte entnommen und im psychologischen Facharchiv gespeichert.

Diese Forderung resultiert aus den folgenden Überlegungen: Es ist davon auszugehen, daß Eignungstests Bestandteil der Personalakten des einzelnen Arbeitnehmers sind (so z.B. FITTING/AUFFAHRT/KAISER, Rn.2 zu § 83 Abs. 1 Betr.VG) und demnach auch dort abgelegt sein müssen. Hierbei muß darauf hingewiesen werden, daß arbeitgeberseitig eine gegenteilige Auffassung vertreten wird (MÜLLER-HAGEN/NIPPERDEY 1973, 12; die auch das Einsichtnahmerecht nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses verneinen, a.a.O., 16). Bei der Ablage des Gutachtens - an dessen Inhalt im Gegensatz zu den Test- und Untersuchungsergebnissen auch der Betroffene ein berechtigtes Interesse haben kann - in die Personalakte, steht dem Betroffenen das Recht der Einsichtnahme wie auch das Recht zur Hinzufügung von Richtigstellungen, Gegenvorstellungen oder anderen Erklärungen zu (§ 83 Abs.1 u.2 BetrVG).

Es liegt in der Sache selbst begründet, daß der Inhalt psychologischer Gutachten in den meisten Fällen auch zu anderen als den Zwecken verwendet werden kann, die Anlaß der Untersuchung waren. I.d.R. wird dies jedoch nur von dem Psychologen zu beurteilen und das Gutachten entsprechend zu verwenden sein. Sofern eine solche Absicht besteht, gleich ob arbeitgeber- oder arbeitnehmerseitig, so ist dies unter Hinzuziehung des Psychologen möglich. Um aber auch hier beabsichtigtem oder unbeabsichtigtem Mißbrauch vorzubeugen, soll das Gutachten verschlossen aufbewahrt werden, d.h. auch der Arbeitgeber kann nur im Beisein des Psychologen Einsicht nehmen.

Da Rechtsvorschriften hinsichtlich der verschlossenen Aufbewahrung von Bestandteilen der Personalakte nicht bestehen, müßte eine entsprechende Bestimmung in Form einer Betriebsvereinbarung verbindlich gemacht werden.

Das Gutachten soll dann aus der Personalakte entnommen werden, wenn damit keine personellen (Einzel-)Maßnahmen mehr begründet werden können, es also gegenstands- bzw. funktionslos geworden ist. Dies ist immer dann der Fall, wenn der Untersuchungsanlaß weggefallen ist, z.B. weil die zu begutachtende Fortbildungsmaßnahme inzwischen durchgeführt wurde, oder wenn der Untersuchungszeitpunkt schon so lange zurückliegt, daß die Gültigkeit der Aussagen zwischenzeitlich als eingeschränkt angesehen werden muß. Ein solches Gutachten kann dann u.U. lediglich noch eine Funktion für eine Laufbahnanalyse haben, ist aber auch in diesem Fall nur von einem Psychologen verwertbar. Um den Betroffenen vor einem denkbaren Mißbrauch des Arbeitgebers zu schützen, empfiehlt es sich daher, gegenstandslos gewordene Gutachten in dem psychologischen Facharchiv aufzubewahren. Die hierbei geltenden Bestimmungen wurden oben schon ausführlich diskutiert.

Hinsichtlich der Aufbewahrungsdauer im Facharchiv kann sich grob an den oben dokumentierten Empfehlungen des BDP-Arbeitskreises orientiert werden; konkrete Festlegungen sind jedoch sinnvollerweise betrieblich zu treffen.

4. Die psychologische Stellungnahme soll offen in der Personalakte abgelegt werden und dort verbleiben.

Da aufgrund des konkreten, d.h. ausschließlich auf ein bestimmtes Entscheidungsproblem bezogenen Charakters der Stellungnahme ein Mißbrauch kaum denkbar ist, besteht hier kein besonderes Schutzbedürfnis, so daß von anderen Personaldaten abweichende Regelungen nicht erforderlich sind.

Zu dem gesamten Problemerkis der Wahrung der Persönlichkeitsrechte der von eignungsdiagnostischen Untersuchungen Betroffenen noch eine abschließende Bemerkung:

Im Jahre 1974 veröffentlichte S.v.PACZENSKY ein Buch unter recht anreißerischem Titel "Der Testknacker, wie man Karriere-Tests erfolgreich besteht". An diesem Buch ist uneingeschränkt positiv zu bewerten, daß es sich durch eine eindeutige Parteinahme für die Betroffenen auszeichnet. Jedoch können weder die dort zugrunde gelegten Zielsetzungen noch die angebotenen Strategien akzeptiert werden. Mit schlitzohrigen und durchaus geschickten Tricks zur Täuschung des Testleiters, mit Kochbuchrezepten zum "erfolgreichen Bestehen" von Tests kann man vielleicht (wenn der Diagnostiker darauf reinfällt) "Karriere" machen - gewerkschaftliche Interessenvertretung ist so mit Sicherheit nicht zu betreiben. Daß noch so geschickte Tricks nicht das geringste daran ändern, daß die Mänschen des eignungsdiagnostischen Netzes von den Personalabteilungen gestrickt werden und deshalb immer eine bestimmte Quote als "nicht geeignet" ausgesiebt wird, ist nur für denjenigen kein Problem, für den "Mitbewerber" nur Steine auf dem Weg zur eigenen Karriere sind. Wenn man schließlich bedenkt, daß es gerade den von der heutigen eignungsdiagnostischen Praxis zweifellos am ehesten Benachteiligten am schlechtesten gelingen wird, sich die "Testknacker-Tricks" anzueignen - vorausgesetzt, das Arbeiterkind ohne Hauptschulabschluß oder die Fließbandarbeiterin bekommt jemals das Buch in die Hand-, so muten PACZENSKYs Ratschläge bei allem gutgemeinten Engagement eher als Rache des frustrierten Kleinbürgers an, der seine durchaus berechtigten Rechte und Interessen verletzt sieht. Für eine gewerkschaftliche Strategie hingegen ist das Prinzip "Solidarität" unverzichtbar.

## 2.11 Mindestbedingung J: Rolle und Rechte des Bewerbers

Faßt man die Eignungsuntersuchung in ihrer heute betriebenen Form als eine soziale Situation auf, so sind die Beziehungen zwischen den dabei Beteiligten durch asymmetrische hierarchische Abhängigkeiten gekennzeichnet:

Auftraggebende und allein entscheidende Instanz ist das Unternehmen; der Eignungsdiagnostiker nimmt den Auftrag entgegen, führt ihn aus und stellt die Ergebnisse dem Auftraggeber zur Verfügung; der Bewerber schließlich befindet sich in einer ausschließlichen Objektrolle - er hat weder einen Einfluß auf die Formulierung des Auftrages, noch auf die Art und Weise, wie er ausgeführt wird und vor allem wie die Ergebnisse verwertet werden.

Dieses Faktum wirft ein bezeichnendes Licht auf die gerade von Arbeitgeberseite soviel beschworene "Sozialpartnerschaft". Auch sollte man dies auf dem Hintergrund der in der aktuellen "Humanisierungsdebatte" scheinbar so übereinstimmend vertretenen Forderung sehen, den arbeitenden Menschen aus seiner Objektrolle zu "befreien". Abgesehen von solchen verbalen Absichtserklärungen, die bekanntermaßen nur sehr wenig über die diesbezügliche Praxis aussagen, kann eine gewerkschaftliche Interessenvertretung nur dann erfolgreich sein, wenn sie die davon Betroffenen einbezieht. Unter diesem Gesichtspunkt ist es keinesfalls hinreichend, wenn der Betriebs- bzw. Personalrat mithilfe seiner gesetzlichen Rechte quasi stellvertretend die Interessen der Betroffenen vertritt.

Letzteres ist zwar unbestrittenermaßen unumgänglich notwendig und bei Anwendung der hier vorgeschlagenen Entscheidungskriterien und Mindestbedingungen auch erfolgversprechend; genauso notwendig ist aber auch eine direkte Beteiligung, d.h. Einflußnahme und Nutzbarmachung eignungsdiagnostischer Ergebnisse durch die Betroffenen selbst. Mit der Realisierung der folgenden Vorschläge können hierzu die notwendigen praktischen Voraussetzungen geschaffen werden.

#### 2.11.1 Unterrichtung des Bewerbers

Bei jeder Bewerbung bzw. in allen Fällen, in denen Auswahlrichtlinien zum Tragen kommen (hierbei sollten unbedingt auch inner- und außerbetriebliche Berufsbildungsmaßnahmen nach § 98 Abs. 3 BetrVG einbezogen werden),

muß der Bewerber möglichst frühzeitig und umfassend über die vorgesehenen Auswahlmaßnahmen unterrichtet werden. Insbesondere muß er im Detail über die vorgesehenen arbeitsmedizinischen und psychologischen eignungsdiagnostischen Maßnahmen informiert werden. Dies erfordert zumindest die Angabe

- a) des Zweckes
  - b) der Art und ggf. auch des Inhaltes
  - c) sowie der Aussagefähigkeit bzw. Verwertbarkeit
- der eignungsdiagnostischen Methoden und Verfahren, insbesondere auch der Tests. Eine Eignungsuntersuchung darf also erst dann durchgeführt werden, wenn der Bewerber weiß, worum es im einzelnen dabei geht. Diese Forderung läßt sich auch aus der Unterrichtungspflicht des Arbeitgebers gegenüber dem einzelnen Arbeitnehmer ableiten (§ 82 BetrVG).

Im Prinzip ist es dabei unerheblich, von welcher betrieblichen Stelle diese Unterrichtung vorgenommen wird. Es ist jedoch dringend zu empfehlen, dabei so zu verfahren, daß

- die Information über den gesamten Auswahlprozeß von der Personalabteilung bzw. von der die Maßnahme beantragenden Stelle,
- die Detailinformation über die eignungsdiagnostischen Maßnahmen jedoch von der ausführenden Stelle, also der weksärztlichen und der betriebspsychologischen Abteilung

gegeben werden.

Bei letzterem ist es darüberhinaus unbedingt erforderlich, daß der Werksarzt bzw. Betriebspsychologe dem Bewerber die eigene Funktion offenlegt und insbesondere aufzeigt, welche Informationen bzw. Entscheidungshilfen an den Auftraggeber gegeben werden und welche der Vertraulichkeit bzw. Schweigepflicht unterliegen. Hierauf sollten vor allem auch die Werksärzte und Betriebspsychologen aus wohlverstandenen Eigeninteresse größten Wert legen.

Selbst wenn eine solche Unterrichtungspflicht in der hier vorgeschlagenen Form als Bestandteil der Auswahlrichtlinien rechtsverbindlichen Charakter hat, ist damit allein deren praktische Verwirklichung aber noch keineswegs gewährleistet. Es ist daher dringend zu empfehlen, daß

der Betriebs- bzw. Personalrat die Unterrichtung des Bewerbers durch geeignete Maßnahmen kontrolliert.

#### 2.11.2 Freiwilligkeit der Teilnahme an Eignungsuntersuchungen

Der Gleichbehandlungsgrundsatz macht es erforderlich, daß alle Bewerber den Bestimmungen der Auswahlrichtlinien unterworfen werden (eine Bevorzugung z.B. von Angehörigen der im Unternehmen beschäftigten Arbeitnehmer ist damit nicht vereinbar). Die werksärztlichen und eignungspsychologischen Untersuchungen betreffen in jedem Fall die Privatsphäre des Betroffenen so weitgehend, daß hierbei zweifellos ein Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht (§ 823 Abs. 1 BGB) vorliegt.

Daraus folgt zwingend, daß die Anwendung solcher Untersuchungsmethoden und -verfahren das Einverständnis des Betroffenen voraussetzt, d.h. ein Bewerber darf nicht gezwungen werden, sich einem Testverfahren zu unterziehen. Ist letzteres der Fall, kann der Betroffene auf Beseitigung der Beeinträchtigung, auf Schadensersatz und u.U. sogar auf Schmerzensgeld klagen (LAG Freiburg, Az: 8 Sa 109; zit. n. IG CPK 1976, 46).

Hierbei scheint es nicht hinreichend, von einer stillschweigenden Einwilligung des Betroffenen auszugehen, indem dieser den Anforderungen der Auswahlrichtlinien, also z.B. den Anweisungen des Testleiters, nachkommt. Es sollte vielmehr so verfahren werden, daß nach der erfolgten Unterrichtung die ausdrückliche Zustimmung des Betroffenen, ggf. auch getrennt für einzelne Auswahlmaßnahmen, eingeholt werden muß. Eine entsprechende Bestimmung sollte in die Auswahlrichtlinien mit aufgenommen werden. Damit würde der Bestimmung des Bundesdatenschutzgesetzes über die Verarbeitung personenbezogener Daten entsprochen.

Das Prinzip der Freiwilligkeit setzt notwendigerweise voraus, daß mit einer positiven oder negativen Entscheidung keine Vor- oder Nachteile verbunden sein dürfen. Das würde bedeuten, daß auch dem Bewerber, der Eignungsuntersuchungen ganz oder teilweise verweigert,

die gleichen Chancen für die z.B. Einstellung gegeben werden müßten, wie dem Bewerber, dessen Eignung untersucht worden ist. Verfolgt man diese Überlegung konsequent, so würde jede Eignungsbegutachtung sinnlos oder sogar unzulässig, da nur ein Losverfahren die Chancengleichheit sicherstellen würde (genau dies ist übrigens der Kernpunkt bei der aktuellen Auseinandersetzung um die Hochschulzulassungstests, bei denen ja gute Testergebnisse ebenfalls bessere Zulassungschancen bedingen). Andererseits geht die herrschende Meinung eindeutig davon aus, daß die von Auswahlrichtlinien erfaßten Maßnahmen (insbesondere Einstellungen) dem Direktionsrecht des Arbeitgebers unterliegen bzw. auf Arbeitnehmerseite bestenfalls Zustimmungs- bzw. Widerspruchsrechte gegeben sind (so in den §§ 99, 102 BetrVG).

Da das Grundgesetz der BRD kein verfassungsmäßiges Recht auf Arbeit enthält, besteht auch vom Individualrecht her ein Rechtsanspruch weder auf einen noch auf einen bestimmten Arbeitsplatz. Das wiederum bedeutet, daß es dem Arbeitgeber unbenommen bleibt, den getesteten gegenüber dem nicht-getesteten Bewerber mit der Begründung vorzuziehen, daß bei ersterem im Gegensatz zu letzterem die Vermutung einer erfolgreichen Ausübung der Tätigkeit begründet ist.

Aufgrund dieser realen und so auch rechtlich sanktionierten Verhältnisse kann der Grundsatz der Freiwilligkeit de facto nur relative Gültigkeit haben. Das bedeutet praktisch, daß aus dem Recht zur Verweigerung der Teilnahme an Eignungsuntersuchungen keine Nachteile erwachsen dürften, die über die im Direktionsrecht beinhalteten hinausgehen. Der entscheidende Nachteil, um den es hier geht, besteht nun darin, einen gewünschten Arbeitsplatz nicht zu erhalten - und eben genau diese Entscheidung unterliegt dem Direktionsrecht. Ein darüberhinausgehender Nachteil wäre vor allem darin zu sehen, wenn aufgrund einer solchen Ablehnung die Chancen für einen anderen Arbeitsplatz in diesem oder in einem anderen Unternehmen beeinträchtigt oder ggf. sogar ein Verlust des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung ("nicht arbeitswillig") zu befürchten wäre.



Zumindest die letztgenannten o.ä. Nachteile gilt es unter dem Gesichtspunkt des Freiwilligkeitsprinzips soweit wie möglich auszuschließen.

In der Personalakte bzw. in der Mitteilung an das Arbeitsamt wäre dementsprechend dem Ablehnungsvermerk der Hinweis "Eignung nicht überprüft" hinzuzufügen. Aber auch dies wird faktisch Benachteiligungen nicht ausschließen können.

Obwohl in der derzeitigen Situation das Freiwilligkeitsprinzip aufgrund der in der Praxis nicht auszuschließenden Benachteiligung de facto weitgehend außer Kraft gesetzt wird (welcher Arbeitslose kann sich schon den "Luxus" einer Testverweigerung erlauben?), kann daraus nicht im Umkehrschluß ein Teilnahmezwang konstruiert werden. Es sollte auf jeden Fall die ausdrückliche Zustimmung des Bewerbers eingeholt werden, wobei ihm die möglichen Nachteile einer Verweigerung (z.B. Nichteinstellung und aufgrund dessen Wegfall der Arbeitslosenunterstützung) in aller Deutlichkeit aufzuzeigen sind. Zynisch, aber keineswegs falsch formuliert heißt das, daß durch den Aufweis der potentiellen Nachteile die Einwilligung zu einem rein formalen Akt wird. Es sollte aber bedacht werden, daß der Zynismus der ganzen Sache nicht in dem hier unterbreiteten Vorschlag, sondern in den realen Verhältnissen selbst liegt.

Da die Freiwilligkeit des Betroffenen als wichtigste Einflußmöglichkeit solchermaßen eingeschränkt ist, kommt der Interessenvertretung durch Betriebs- bzw. Personalrat bei der Festlegung der Auswahlrichtlinien umso größere Bedeutung und Verantwortung zu: In dem Maße, in dem Testverfahren ausgeschlossen sind, die einen Bewerber beeinträchtigen oder gar benachteiligen, umso unproblematischer wird es, in diese Auswahlmaßnahmen einzuwilligen.

### 2.11.3 Beratung des Bewerbers

Ein entscheidender Aspekt der Asymmetrie der eignungsdiagnostischen Beziehungen betrifft den Verwertungsaspekt:

Bislang wird dem Betroffenen kaum eine Möglichkeit eingeräumt, sich über die Ergebnisse der Eignungsuntersuchung zu informieren und diese für sich persönlich zu nutzen. Hier gibt es jedoch Möglichkeiten, diese Benachteiligung zu beseitigen.

Dazu ist es lediglich erforderlich, daß der Eignungsdiagnostiker (das gilt auch mit entsprechenden Modifikationen für den Werksarzt) seinen Untersuchungsplan um eine halbe bis eine Stunde um die Position "Beratung des Bewerbers" erweitert. Grundlage dieses Beratungsgesprächs ist das psychologische Gutachten, das dann anschließend in der Personalakte verschlossen abgelegt wird. Hierbei soll der Bewerber - im Gegensatz zum Arbeitgeber, der ausschließlich die eignungsdiagnostische Stellungnahme erhält - umfassend über die Untersuchungsergebnisse und alle ihn interessierenden Konsequenzen bzw. Schlußfolgerungen, die daraus abgeleitet werden können, informiert werden. Auch in der betrieblichen Eignungsdiagnostik sollte genauso verfahren werden, wie bei anderen psychologischen Beratungsfunktionen (z.B. in der Erziehungsberatung oder der Arbeitsverwaltung), wo diese Praxis selbstverständlich ist.

Es wäre aufgrund einer Vielzahl ähnlich gelagerter Erfahrung nicht verwunderlich, wenn diese Forderung vom Arbeitgeber mit dem ständig bemühten Kostenargument abgelehnt wird. Wenn dieses Argument der "roten Zahlen" zutrifft, so sollte man die Erstellung von Auswahlrichtlinien zu den Akten legen und schleunigst einen Sozialplan vorbereiten - die mit dem Verzicht auf Beratung erzielten Kosteneinsparungen werden nämlich das Unternehmen auch nicht mehr retten können. M.a.W. es kann jedem Betriebs- bzw. Personalrat ohne Bedenken empfohlen werden, Testverfahren bzw. Auswahlrichtlinien nur dann zuzustimmen, wenn auch die Beratung des Bewerbers sichergestellt ist. Die hierbei entstehenden Kosten fallen im Vergleich zu dem gesamten Untersuchungsaufwand nicht ins Gewicht.

C. Arbeits- und Ablaufplan für die Interessenvertretung beim Einsatz psychodiagnostischer Methoden im Rahmen von Auswahlrichtlinien

Vorbemerkung

Die in Abschnitt B.1 entwickelten Entscheidungskriterien sollen dazu dienen, eine rationale Entscheidung über die Grundsatzfrage des Einsatzes psychologischer Testverfahren im Rahmen von Auswahlrichtlinien treffen zu können. Hierbei ist unbedingt darauf zu achten, daß, bevor überhaupt über Testverfahren diskutiert und dazu diese Checkliste herangezogen wird, die gesamte betriebliche Beschäftigungspolitik überprüft und die daraus resultierenden Auswahlgesichtspunkte - formale Qualifikation, soziale Merkmale, persönliche Eignungsmerkmale - verbindlich festgelegt sein müssen. Nur wenn persönliche Eignungsmerkmale als Auswahlgesichtspunkte vorgesehen sind, ist die weitere Erstellung der Auswahlrichtlinien anhand dieser Checkliste vorzunehmen.

Die zur Überprüfung der in dieser Checkliste enthaltenen Mindestbedingungen erforderlichen Informationen sind selbstverständlich vom Arbeitgeber anzufordern. Dem Betriebs- bzw. Personalrat obliegt ausschließlich die Aufgabe der Überprüfung und Bewertung der vorgelegten Informationen (es kann also z.B. keinesfalls die Aufgabe des Betriebs- bzw. Personalrats sein, Gültigkeits-Koeffizienten in der Literatur zu suchen!). In diesem Zusammenhang soll noch einmal darauf hingewiesen werden, daß es i.d.R. unumgänglich sein wird, hierzu einen externen Sachverständigen zur Beratung hinzuzuziehen, da bei der Überprüfung und Beurteilung der Testverfahren eine Reihe von arbeitspsychologischen und teststatistischen Kriterien herangezogen werden müssen.

Für die Begründung der einzelnen Prüfschritte der Checkliste sowie die damit verbundenen Zielsetzungen muß auf die ausführliche Darstellung im Abschnitt B.2 verwiesen werden.

C H E C K L I S T E

(A) Tätigkeitsanalyse

1. Für welche Berufe/Tätigkeiten/Ausbildungsgänge etc. ist eine psychologische Eignungsbegutachtung vorgesehen?

Alle Berufe müssen einzeln aufgeführt werden! Die folgenden Prüfschritte sind dann jeweils getrennt für die einzelnen Berufe etc. vorzunehmen!

2. Welche tätigkeitsanalytischen Unterlagen liegen vor ?

Hierbei kann es sich handeln um: - Berufsbezeichnungen  
- Berufsbilder  
- Ausbildungspläne  
- Stellenbeschreibungen  
- Zeitstudien usw.

Sämtliche vorliegenden Unterlagen sind einzeln aufzuführen. Nach Möglichkeit sollten diese Unterlagen beschafft werden, da diesen auch u.U. größte Bedeutung im Hinblick auf geplante Rationalisierungsmaßnahmen zukommen kann.

3. Welche Tätigkeitsdimensionen werden mit diesen Unterlagen erfaßt, d.h. wie konkret und differenziert sind die darin enthaltenen Angaben?

Falls diese Unterlagen nicht vorliegen, sämtliche Tätigkeitsdimensionen schriftlich festhalten !

4. Nach welchen Theorien/Methoden/Verfahren wurden die Tätigkeitsanalysen angefertigt (z.B. REFA-Methodenlehre; hausinterne Verfahren etc.) und wurde deren Güte (Gültigkeit, Zuverlässigkeit, Objektivität) überprüft (insbesondere wichtig bei Vorgesetzten- oder 'Experten'-Beurteilungen) ?

Nach Möglichkeit entsprechende Unterlagen - z.B. Beobachtungs- oder Fragebögen - beschaffen !

5. Wurden auf der Grundlage der vorliegenden Tätigkeitsanalysen die entsprechenden persönlichen Eignungsanforderungen inform von Anforderungsprofilen abgeleitet? (D.h. wurden die objektiven Arbeitsanforderungen in die entsprechenden psychischen Eignungsanforderungen, also Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten etc., "übersetzt"?).

Nach Möglichkeit sämtliche Anforderungsprofile beschaffen, da diesen auch größte Bedeutung für Rationalisierungs- und auch alle anderen personellen Maßnahmen zukommt !

6. Welche (Eignungs-)Dimensionen enthalten diese Anforderungsprofile, d.h. wie konkret und differenziert sind diese ?

Falls die Anforderungsprofile nicht vorliegen, sind diese Dimensionen schriftlich festzuhalten?

7. Nach welchen Theorien/Methoden/Verfahren wurden diese Anforderungsprofile erstellt ?

Hierzu genügen ggf. entsprechende Literaturhinweise.

8. Wurden für alle abzutestenden persönlichen Eignungsmerkmale Mindestanforderungen festgelegt ?

9. Nach welchen Verfahren bzw. aufgrund welcher Erkenntnis wurden diese Mindestanforderungen festgelegt ?

Hinweis: Auf der Grundlage der Tätigkeitsanalysen und der Anforderungsprofile sollten die Berufe, Tätigkeiten usw. zu Gruppen zusammengefaßt werden, die die gleichen Anforderungsdimensionen - z.B. anschauungsgebundenes Denken - beinhalten (z.B. Verwaltungsangestellte und Verwaltungspraktikanten). Die folgenden Prüfschritte können dann für die gesamte Tätigkeitsgruppe gemeinsam durchgeführt werden.

(B) Testverfahren

10. Umfaßt das Testkonzept (Gültigkeitsbereich) des vorgesehenen Testverfahrens die zu erfassende Anforderungsdimension (z.B. räumliches Vorstellungsvermögen) ?

Dies muß anhand der Handanweisung (Manual) des Testverfahrens oder empirischer Untersuchungen nachgewiesen werden !

11. Gibt es noch andere als die vorgesehenen Testverfahren, die die gleiche/n Anforderungsdimension/en erfassen ?

Ggf. sind diese in die Prüfschritte 12. - 14. einzu beziehen.

Die Objektivität der eingesetzten Testverfahren muß voll gewährleistet sein, d.h. bei einer empirischen Überprüfung mindestens .95 betragen.

Von diesem Mindest-Standard dürfen keine Abstriche gemacht werden, zumal Objektivitätsprobleme (z.B. bei der Interpretation) relativ leicht beseitigt werden können (z.B. durch die Erstellung entsprechender Richtlinien).

Hinweis: Falls mehrere Testverfahren zur Auswahl stehen (s. Prüfschritt 11.) ist aufgrund der Überprüfung der Gütekriterien das Verfahren auszuwählen, das die besten Gütekriterien aufweist; dabei sollte der Gültigkeit Priorität eingeräumt werden !

(D) Normierung

15. Liegen Normen für die Bewerberpopulation/en vor, die mit diesem Testverfahren untersucht werden soll/en ?
16. In welchem Jahr sind diese Normen ermittelt worden ?
17. Ist die Annahme begründet bzw. nachzuweisen, daß diese Normen aufgrund technologischer, arbeitsorganisatorischer o.a. Veränderungen der Tätigkeit zwischenzeitlich veraltet sind?
18. Ist/sind die Eichstichprobe/n, an der die Normen ermittelt wurden, repräsentativ ?
19. Liegen Altersnormen vor und ggf., wie differenziert sind diese ?

Sämtliche Angaben für die Prüfschritte der Mindestbedingung (D), ausgenommen 17., müssen in der Handanweisung oder empirischen Untersuchungen enthalten sein.

An der Normierung läßt sich oftmals noch am ehesten die Sorgfalt der Testkonstruktion und die Vertrauenswürdigkeit der Testautoren erkennen: Mangelnde oder nicht vorhandene Standardisierungsangaben, nicht repräsentative Stichproben, nicht ermittelte zu undifferenzierte Altersnormen u.ä. sind zumeist ein ziemlich sicheres Indiz dafür, daß der Test in erster Linie aus rein kommerziellen Interessen auf den Markt gebracht wurde.

(C) Gütekriterien

12. Welche Gültigkeit hat das Testverfahren ?

Die Gültigkeitsangaben sind in der Handanweisung oder entsprechenden empirischen Untersuchungen enthalten.

In der Literatur wird als Mindest-Standard ein Gültigkeits-Koeffizient in Höhe von .70 gefordert (Vorhersage-Gültigkeit).

Hiervon können u.U. Abstriche gemacht werden wenn:

- inhaltliche Gültigkeit (sog. 'Augenschein'-Gültigkeit) offensichtlich gegeben ist (z.B. bei der Maschinenschreibprobe)
- logische Gültigkeit begründeterweise unterstellt werden kann (z.B. aufgrund einer faktorenanalytischen Testkonstruktion; kann z.B. bei dem LPS und dem PSB von HORN unterstellt werden)
- eine Konstrukt-Validierung signifikante Ergebnisse erbracht hat.

13. Welche Zuverlässigkeit hat das Testverfahren ?

Die Zuverlässigkeits-Koeffizienten sind in der Handanweisung oder empirischen Untersuchung enthalten.

Die Zuverlässigkeit muß grundsätzlich empirisch überprüft worden sein und der Zuverlässigkeits-Koeffizient muß mindestens .80 betragen, und zwar unabhängig von der Methode der Zuverlässigkeitsermittlung (Testwiederholung, Paralleltestmethode, Teilungsmethode (split half), Konsistenzanalysen).

Von diesem, auch in der Literatur so geforderten Mindest-Standard dürfen keine Abstriche gemacht werden.

14. Welche (instrumentelle) Objektivität hat das Testverfahren, und zwar unter Berücksichtigung der Testdurchführung, -auswertung und -interpretation ?

Diese Angaben können sämtlich der Handanweisung entnommen werden. Bei standardisierten Tests sind Testdurchführung und -auswertung i.d.R. unproblematisch; die Testinterpretation ist hierbei meist der kritische Punkt, sofern diese nicht auch standardisiert ist.

Bei diesem Prüfschritt sollen lediglich die Aufgaben bzw. Anweisungen in der Handanweisung überprüft werden; die Gewährleistung der Objektivität in der praktischen Testanwendung wird unten noch in einem gesonderten Prüfschritt (Mindestbedingung G) kontrolliert.

(E) Diskriminierung

20. Liegen Hinweise für die Vermutung vor, daß bestimmte Personengruppen in dem Testverfahren bevorzugt bzw. benachteiligt werden ?

Bei Intelligenz- und Leistungstestverfahren ist vor allem auf die Bildungsabhängigkeit zu achten, die immer auch gleichbedeutend mit Schichtabhängigkeit ist. Dies ist meistens jedoch nicht offensichtlich, so daß hierfür ggf. ein Sachverständiger hinzugezogen werden muß.

Besondere Aufmerksamkeit sollte den Persönlichkeits-tests (im weitesten Sinne) gewidmet werden, da hier oft soziale Normen eingehen, die zumindest aus gewerkschaftspolitischer Sicht so ohne weiteres akzeptiert werden können. Dies ist oftmals auch schon für Laien ohne weiteres ersichtlich.

Evtl. Diskriminierungen können aufgedeckt werden durch:

- Inspektion und Analyse der Testaufgaben (Test-Material)
- eine Überprüfung des Testkonzepts (Handanweisung)
- eine Überprüfung der Validitätsstudien (Handanweisung; empirische Studien)
- eine Überprüfung der Standardisierungsdaten (Handanweisung).

(F) Zufallskritische Absicherung der Testresultate

21. Werden sämtliche (Einzel-)Testergebnisse mithilfe der Methoden der sog. Psychometrischen Einzelfalldiagnostik nach HUBER zufallskritisch abgesichert?

Jedes einzelne Testergebnis muß darauf hin überprüft werden, ob es als "praktisch invariant" angesehen werden kann (bei vorgegebener statistischer Sicherheit). Ist dies nicht der Fall, so darf das Ergebnis nicht interpretiert und verwendet werden. Ist "praktische Invarianz" gegeben, so muß das sogenannte Vertrauensintervall ermittelt und im Gutachten angegeben werden. Demnach sind Aussagen wie "Der Bewerber hat im Test X einen Standardwert von 102" wissenschaftlich völlig unhaltbar; zulässig sind ausschließlich Aussagen der folgenden Struktur: "Der Standardwert des Bewerbers im Test X liegt mit einer Wahrscheinlichkeit von 95 % (Minimum ist 90 %) zwischen 96 und 108".



Werden Vergleiche zwischen zwei oder mehreren (Sub-)Testwerten angestellt (Profilvergleich), so müssen die Testwertdifferenzen zusätzlich auf ihre "diagnostische Valenz" hin überprüft werden. Ist diese nicht gegeben, so muß auf eine entsprechende Interpretation und Verwertung verzichtet werden.

Die Absicherung der Testergebnisse gegen Zufallsfehler ist obligat zu machen; eine Kontrolle ist leicht möglich, weil die entsprechenden Angaben ausdrücklich im Gutachten vermerkt sein müssen !

(G) Objektivität der Testanwendung

22. Sind die äußeren Untersuchungsbedingungen voll standardisiert ?

Zumindest folgende Bedingungen sind zu kontrollieren:

- Zeitliche Organisation des Untersuchungsablaufs (Beginn, Pausen, Ende der Testungen; Reihenfolge und tageszeitliche Lage der einzelnen Testverfahren)
- Räumlichkeiten für die Testuntersuchungen
- Umgebungseinflüsse (Licht, Lärm, Klima u.ä.).

23. Sind hinreichende Voraussetzungen für standardisiertes Testleiterverhalten gegeben ?

Bedingung sollte sein, daß die jeweiligen Testverfahren immer vom gleichen Testleiter vorgegeben werden. Erforderlich ist darüber hinaus ein hinreichendes Training des Testleiters.

24. Ist eine objektive Testauswertung sichergestellt?

Dies kann durch entsprechende Qualifikation des Hilfspersonals (meist Psychologisch-technische Assistenten/innen) gewährleistet werden. Bei standardisierten Tests ist dies i.d.R. unproblematisch; nur teil- oder gar nicht-standardisierte Testverfahren können nur von einem Psychologen objektiv ausgewertet werden.

25. Ist eine objektive Testinterpretation sichergestellt ?

Testinterpretationen dürfen grundsätzlich nur von Psychologen vorgenommen werden. Soweit die Interpretationsregeln nicht voll standardisiert sind - was bei den meisten Testverfahren der Fall ist -

müssen schriftlich fixierte Interpretationsrichtlinien erstellt werden. Grundsatz ist dabei, daß Testinterpretationen von anderen, gleich qualifizierten Personen reproduzierbar sein müssen.

(H) Verwertung der Testresultate

26. Nach welchen Entscheidungsstrategien oder -modellen werden die Testresultate im Hinblick auf die abschließende Stellungnahme verwertet und welche Prognose-Wahrscheinlichkeiten bzw. - bei Vorliegen empirischer Kontrolluntersuchungen - welche Erfolgsquoten werden mit dem Testverfahren bzw. der Testbatterie auf der Grundlage der jeweils gegebenen Selektionsquoten erreicht ?

Eine nur subjektive, lediglich der "psychologischen Intuition" des Diagnostikers unterworfenene Verarbeitung von Testresultaten ist grundsätzlich abzulehnen, da damit nie sichergestellt werden kann, daß die abschließende Stellungnahme von den Untersuchungsergebnissen her reproduzierbar ist. Letzteres kann nur mit verbindlichen (schriftlich fixierten) Entscheidungskriterien und -verläufen sichergestellt werden. Dabei ist es unerheblich, ob es sich um eine Selektions- oder eine Plazierungsentscheidung handelt. Die dazu erforderlichen Entscheidungsstrategien und statistischen Verfahren liegen in der Literatur vor.

Auf eine Ermittlung der Prognose-Wahrscheinlichkeiten sowie eine empirische Kontrolle der Erfolgsquoten der eignungsdiagnostischen Begutachtung sollte keinesfalls verzichtet werden. Nur auf dieser Grundlage können fundierte Kosten/Nutzen-Analysen erstellt werden (s. die Schlußbemerkung zu dieser Checkliste).

(I) Persönlichkeitsrechte und Datenschutz

27. Stellen die mit Hilfe der Testverfahren anzustellenden Untersuchungen einen unakzeptablen Eingriff in die allgemeine Persönlichkeitsrechte des Bewerbers dar?

Dies muß vor allem unter Abwägung der individuellen Persönlichkeitsrechte (Schutz der Privatsphäre) einerseits und der Risiken hinsichtlich Gesundheits- und Unfallgefährdung und des Direktionsrechts des Arbeitgebers andererseits überprüft werden.

28. Ist die Aufbewahrung bzw. Speicherung der Test- und Untersuchungsergebnisse im psychologischen Facharchiv sichergestellt ?
29. Ist sichergestellt, daß das psychologische Fachgutachten verschlossen in der Personalakte abgelegt und nur im Beisein eines Psychologen geöffnet werden kann?
30. Ist sichergestellt, daß die psychologische Stellungnahme offen in der Personalakte abgelegt wird ?

(J) Rolle und Rechte des Bewerbers

31. Ist eine umfassende Unterrichtung des Bewerbers über die vorgesehenen Auswahlmaßnahmen sichergestellt ?
32. Ist sichergestellt, daß vor der Durchführung von Auswahlmaßnahmen das ausdrückliche Einverständnis des Bewerbers, ggf. auch gesondert für einzelne Maßnahmen, eingeholt wird und daß der Bewerber über die aus einer Verweigerung ggf. resultierenden Nachteile hinreichend unterrichtet ist ?
33. Ist sichergestellt, daß einem Bewerber aufgrund einer Verweigerung von Auswahlmaßnahmen keine Nachteile entstehen, die über die im Direktionsrecht beinhalteten hinausgehen ?
34. Ist sichergestellt, daß der Bewerber auf der Grundlage des eignungsdiagnostischen Gutachtens von dem Psychologen umfassend und unter Wahrung der Vertraulichkeit beraten wird ?

### Schlußbemerkung

Sollen eignungspsychologische Testverfahren nach erfolgter Überprüfung anhand dieser Checkliste zum Einsatz kommen, so ist vor einer endgültigen Zustimmung zu den Auswahlkriterien abschließend zu überprüfen, ob der mit der Testdiagnostik verbundene Aufwand in einem tragbaren Verhältnis zu dem damit realisierten Nutzen steht. Dabei ist auf der "Kostenseite" auch zu berücksichtigen, daß der Einsatz psychologischer Testverfahren auf absehbare Zeit noch mit einer Reihe von Problemen und für die Arbeitnehmer negativen Auswirkungen verbunden ist (vgl. SCHARDT 1976). Insbesondere sollte unter dem Gesichtspunkt des "statischen Charakters" von Testverfahren überlegt werden, ob das Risiko der Einstellung von "Nicht-Geeigneten" nicht durch entsprechende Qualifikationsmaßnahmen vermindert oder gar ausgeglichen werden kann, indem z.B. die für die Eignungsdiagnostik erforderlichen finanziellen Mittel für die Einstellung zusätzlicher Ausbilder oder die Durchführung zusätzlicher Ausbildungsmaßnahmen verwandt werden.

Grundsätzlich sollte sich vorbehalten werden, den Einsatz psychologischer Testverfahren im Rahmen von Auswahlrichtlinien auf der Grundlage von zu erstellenden Kosten/Nutzen-Analysen, in die auch die sozialen, den Bewerber betreffenden Aspekte eingehen müssen, neu zu regeln. Es empfiehlt sich, sofern eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen wird, diesen Vorbehalt ausdrücklich mit aufzunehmen, zumindest aber bei der Festlegung der Kündigungsfristen zu berücksichtigen.

L I T E R A T U R V E R Z E I C H N I S

- BAUMANN, U. 1974. Gruppierung und Klassifikation: Statistische Probleme in der klinischen Psychologie. In: W.J. SCHRAML & U.BAUMANN (Hrsg.), Klinische Psychologie II. Methoden, Ergebnisse und Probleme der Forschung. Bern, 77-112.
- BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) 1975. Humanisierung der Arbeitswelt. Hinweise für die Praxis. (Sonderdrucke des Arbeitsberichtes Nr. 36 des Ausschusses für soziale Betriebsgestaltung). Köln.
- CRONBACH, L.J. & GLESER, G.C. 1965. Psychological tests and personnel decisions. Urbana, Ill.
- ECKARDT, H.-M. 1977. Möglichkeiten des Einsatzes der elektronischen Datenverarbeitung in der psychologischen Eignungsdiagnostik. In: J.K. TRIEBE & E.ULICH 1977a, 139-189.
- FITTING, K., AUFFAHR, F. & KAISER, H. 1972. Betriebsverfassungsgesetz. Handkommentar. München (20.Aufl.)
- FRIELING, E. 1975. Psychologische Arbeitsanalyse. Stuttgart  
1977. Die Arbeitsplatzanalyse als Grundlage der Eignungsdiagnostik. In: J.K. TRIEBE & E.ULICH 1977 a, 20-90.
- HUBER, H.P. 1973. Psychometrische Einzelfalldiagnostik. Weinheim und Basel.
- IG CPK (Industriegewerkschaft Chemie-Papier-Keramik) (Hrsg.) 1976. Arbeitshilfe zum Problembereich Testverfahren. Psychologische Testverfahren in der betrieblichen Eignungsauslese. (Autoren: M.MÜLLER, R.SCHMID, A.WACKER, J.WALTER). Hannover.
- JANKE, W. 1964. Klassifikation. In: R.HEISS (Hrsg.), Handbuch der Psychologie, Bd.6: Psychologische Diagnostik. Göttingen, 3-16.  
1969. Grundlagen der Klassifikation. In: M.IRLE (Hrsg.), Bericht über den 26. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Psychologie in Tübingen 1968. Göttingen, 135-154.
- KOPOWSKI, L. 1975. Ein psychologisches Arbeitsplatz-Zuweisungsverfahren für ungelernte Industriearbeiter. Dissertation, TU Braunschweig.
- LIENERT, G.A. 1967. Testaufbau und Testanalyse. Weinheim und Berlin (2. Aufl.)

- McCORMICK, E.J., JEANNERET, P.R. & MECHAM, R.C. 1969a. The development and background at the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Occupational Research Center, Purdue University.
- 1969b. A study of job characteristics and job dimensions as based on the Position Analysis Questionnaire (PAQ). Occupational Research Center, Purdue University.
- PACZENSKY, S.v. 1974. Der Testknacker - wie man Karriere-Tests erfolgreich besteht. Gütersloh.
- PORNSCHLEGEL, H. 1977. Mitbestimmung bei der Einführung von Personalfragebogen und bei der Aufstellung allgemeiner Beurteilungsgrundsätze (§ 94 BetrVG). afa-Informationen 27 (H.3), 3-28.
- SCHARDT, L.P. 1976. Wem nützt die Eignungsdiagnostik? Zum konservativen Charakter der klassischen Testtheorie und ihrer Anwendung in der betrieblichen Praxis. Bielefelder Arbeiten zur Sozialpsychologie Nr. 7.
1977. Ansätze zu einer arbeitsorientierten Eignungsdiagnostik. In: J.K. TRIEBE & E.ULICH 1977a, 214-240.
- SCHMID, K. 1971. Psychologische Testverfahren im Personalbereich. Eine Darstellung ihrer rechtlichen Problematik für Personalleiter, Psychologen und Juristen. Köln.
- SCHMIDTKE, H. & SCHMALE, H. 1961. Arbeitsanforderungen und Berufseignung. Bern.
- STOLL, F. Zur Abhängigkeit des Eignungsdiagnostikers und des Probanden: Lösungsvorschläge. In: J.K. TRIEBE & E.ULICH 1977a, 203-213.
- TAYLOR, H.C. & RUSSELL, J.T. 1939. The relationship of validity coefficients to the practical effectiveness of tests in selection: Discussion and tables. Journal of Applied Psychology, 23, 565-578.
- TIETZE, B. 1975. Eignungsdiagnostik und Verhaltensdokumentation: Zur Anthropologie psychologischer Meßinstrumente. In: G.F. HOFFMANN, B. TIETZE & A. PODLECH (Hrsg.) Numerierte Bürger. (Technologie und Gesellschaft, Bd.1). Wuppertal.
- TRIEBE, J.K. & ULICH, E. 1977a (Hrsg.) Beiträge zur Eignungsdiagnostik. (Schriften zur Arbeitspsychologie. Nr. 19, hrsg. v. E.ULICH). Bern
- 1977b. Problemfeld 'Eignungsdiagnostik' - Zur Einführung in die Thematik. In: J.K. TRIEBE & E.ULICH 1977a, 9-19.

1977c. Eignungsdiagnostische Zukunftsperspektiven: Möglichkeiten einer Neuorientierung.  
In: J.K.TRIEBE & E.ULICH 1977a, 241-273.

WALTERT, A. 1977. Zur Formalisierung eignungsdiagnostischer Entscheidungsprozesse: Entwicklung und Evaluation eines Modells. In: J.K.TRIEBE & E.ULICH 1977a, 91-138.

WENNINGER, KANNHEISER, W., FRIELING, E. & HOYOS, Graf C. 1971. Systematische Zusammenstellung von Attributen für die Beschreibung von psychischen und physischen Anforderungen innerhalb des Arbeitsgeschehens. Regensburg. (Zit. n. FRIELING 1977).

WHITNEY, D.R. 1969. Predicting from expressed vocational choice: A review. Personnel and Guidance Journal 48, 279-286.

**ANHANG I**

**Eignungsdiagnostische Aufgaben und Zuständigkeiten  
(BDP-Vorschlag)**

Zuständigkeit und Aufgabenverteilung bei arbeits- und betriebspsychologischer Eignungsdiagnostik		Psychologe	Psychologisch technischer Assistent	Berufsbildungs- und Personal-Fachkräfte
O = Fachpsychologische Tätigkeit X = Grundsätzlich vom Psychologen auf Mitarbeiter delegierbare Tätigkeit (X) = Im Einzelfall vom Psychologen auf Mitarbeiter delegierbare Tätigkeit				
1. Vorbereitende Tätigkeiten	1.1. Psychische Arbeitsanforderungen ermitteln	O		
	1.2. Psychologische Anforderungsprofile erstellen	O		
	1.3. Fachwissenschaftliche Informationen zu arbeits- und betriebspsychologischer Eignungsdiagnostik einholen und sichten	O	(X)	
	1.4. Von Herstellern, Verlagen, Testhandlungen etc. Informationen über Angebot von Tests und einschlägiger Literatur einholen		X	
	1.5. Bestand an verfügbaren Untersuchungsverfahren laufend der wissenschaftlichen Entwicklung und den Untersuchungszielen anpassen	O		
	1.6. Neu- und Weiterentwicklung von Tests planen, veranlassen und überwachen (Kriterien: Objektivität, Reliabilität, Validität, Ökonomie, Populations- und Situationsangemessenheit, Standardisierung)	O		
	1.7. Im Zusammenhang mit der Neu- und Weiterentwicklung von Tests vorhandene Daten ordnen, verrechnen und darstellen		X	
	1.8. Personal für eignungsdiagnostische Hilfstätigkeiten unterweisen bzw. ausbilden	O		
	1.9. Tests und Testgeräte warten und auf gebrauchsfähigen Zustand überprüfen		X	(X)
	1.10. Testformular- und -materialbestand kontrollieren und bedarfsgemäß ergänzen		X	(X)
	1.11. Art und Weise der Weitergabe von Untersuchungsergebnissen mit Auftraggeber vereinbaren	O		
	1.12. Fachliche Stellungnahme im Zusammenhang mit Betriebsvereinbarungen nach § 95 BetrVG (Personalauswahl-Richtlinien) abgeben	O		
	1.13. Bewerbungsunterlagen psychologisch analysieren	O		
	2. Tätigkeiten bei Durchführung von Untersuchungen	1.14. Untersuchung planen, Verfahren auswählen, zeitlichen Ablauf festlegen	O	
1.15. Untersuchungstermine vereinbaren und überwachen			X	(X)
1.16. Testraum sowie Testgeräte vorbereiten und Testmaterial bereitlegen			X	(X)
2.1. Probanden empfangen			X	(X)
2.2. Personaldaten von Probanden erheben			X	X
2.3. Untersuchungsfähigkeit der Probanden erfragen; bei Krankheit, Ermüdung, Zeitdruck etc. umdisponieren		O	(X)	(X)
2.4. Probanden in Untersuchung einführen (Probanden über Untersuchungsziel, -verfahren und -ablauf informieren; sie zu situationsgerechter Einstellung motivieren; ihre Fragen beantworten)		O		
2.5. Testmaterial austeilen			X	(X)
2.6. Testinstruktion geben		O	(X)	(X)
2.7. Technische Untersuchungshilfsmittel (Tonbandgerät, Zeitsignalluhr etc.) bedienen			X	(X)
2.8. Test-Endzeiten (und Test-Zwischenzeiten) überwachen und ggf. ansagen			X	(X)
2.9. Probanden während der Durchführung eines Tests beaufsichtigen			X	(X)
2.10. Verbal geäußerte Testergebnisse protokollieren		O	(X)	
2.11. Testspezifisches Verhalten beobachten und protokollieren		O	(X)	
2.12. Spontanes Verhalten beobachten und protokollieren	O	(X)	(X)	
3. Tätigkeiten nach Untersuchungen	2.13. Bei besonderen Vorkommnissen korrigierend in Untersuchungsablauf eingreifen (z.B. bei störenden Umgebungseinflüssen, plötzlicher Indisposition von Probanden)	O	(X)	(X)
	2.14. Bearbeitetes Testmaterial einsammeln		X	(X)
	2.15. Untersuchungsplan überprüfen (evtl. Tests hinzufügen oder streichen, Testabfolge verändern)	O		
	2.16. Explorationsgespräch mit Probanden führen	O		
	2.17. Abschlussgespräch mit Probanden führen, dabei Empfänger des Untersuchungsergebnisses vereinbaren	O		
	3.1. Testmaterial wegräumen, Testraum und Untersuchungsgeräte wieder herrichten		X	
	3.2. Bearbeitete Testbogen und maschinelle Testaufzeichnungen auswerten		X	(X)
	3.3. Untersuchungsprotokolle (siehe 2.10. - 2.12.) auswerten	O		
	3.4. Spezielle Anwendbarkeit vorgegebener Hinweise zur diagnostischen Interpretation des Testergebnisses überprüfen	O		
	3.5. Testergebnisse diagnostisch interpretieren bzw. definieren	O		
	3.6. Arbeits- bzw. Berufseignung beurteilen	O		
	3.7. Eignungsbefund bzw. -gutachten abfassen	O		
	3.8. Befund bzw. Gutachten nach Diktat, Tonträger oder Manuskript maschinenschriftlich (auf Formular) übertragen		X	
	3.9. Probanden mündlich über Untersuchungsergebnis informieren und beraten	O		
3.10. Auftraggeber mündlich über Untersuchungsergebnis informieren und beraten	O			
3.11. Probandenkartei (-register, -datei etc.) anlegen und führen		X		
3.12. Ausgewertete Testbogen und Untersuchungsprotokolle ablegen		X		
3.13. Bewahrungskontrollen methodisch vorbereiten, veranlassen und überwachen, Ergebnisse auswerten	O			
3.14. Vorhandene Daten zur Bewahrungskontrolle ordnen und verrechnen; tabellarische oder grafische Darstellung der Ergebnisse anfertigen		X		



ANHANG II

**Aufbewahrung psychodiagnostischer Daten (BDP-Vorschlag)**

Anlaß	anfallende Daten	Adressaten	Darstellung der Ergebnisse	Aufbewahrung	Dauer
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstellung von Bewerbern</li> <li>- Besetzung von Arbeitsplätzen</li> <li>- Besetzung von Ausbildungsplätzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sozialdaten</li> <li>- Laufbahn- und Ausbildungsdaten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Einstellungsbehörde/ Personalabteilung</li> <li>- u.U. Bewerber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Entscheidungshilfe in Form einer alternativen Stellungnahme</li> <li>- Psychologischer Kurzbescheid</li> <li>- Eignungsfeststellung</li> <li>- u.U. Unterrichtung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- offen in der Bewerber-/</li> <li>- psychodiagnostische Daten nur in psychologischen Fachakten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>2 J.</li> <li>10 J. (nach 2 J. ins Facharchiv)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beförderung/Höhergruppierung</li> <li>- Fortbildung</li> <li>- Weiterbildung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- psychodiagnostische Daten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Auswahlgremium/ Personalabteilung</li> <li>- Bewerber</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalgutachten</li> <li>- Eignungsbegründung durch Verhaltensbeschreibung</li> <li>- Empfehlung für die Personalentscheidung</li> <li>- stellenbezogene Verwendungsvorschläge</li> <li>- Besprechung der Befunde durch Psychologen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- offen in der Personalakte/ Entscheidung</li> <li>- psychologische Unterlagen in psychologischen Fachakten: Verschlusssache</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 J.</li> <li>10 J. (nach 2 J. ins Facharchiv)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Umsetzung</li> <li>- Umschulung</li> <li>- Laufbahnwechsel</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalabteilung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Beratungsgutachten</li> <li>- Stellungnahme zu Zielfragen</li> <li>- fachliche Erläuterungen zur Stellungnahme (u.U. mündlich)</li> <li>- Beurteilung von Entwicklungsmöglichkeiten</li> <li>- Besprechung der Befunde durch Psychologen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- verschlossen in der Personalakte. Nur von Psychologen zu öffnen.</li> <li>- Beratungsgutachten und Befundunterlagen in psychologischen Fachakten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>5 J.</li> <li>10 J. (nach 2 J. ins Facharchiv)</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Rehabilitationsmaßnahmen</li> <li>- Arbeits- und Gesundheitschutz</li> <li>- Entlassung/ vorzeitige Pensionierung</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>- Personalabteilung</li> <li>- ärztlicher Dienst</li> <li>- mit der Entscheidung und Durchführung beauftragte Stellen (nach Einwilligung des Betroffenen)</li> <li>- Klient/Patient</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- klinisch-psychologisches Gutachten</li> <li>- Verhaltensbeschreibung mit Diagnose</li> <li>- prognostische Beurteilung</li> <li>- Indikation bzw. Behandlungsempfehlung</li> <li>- Besprechung der Befunde</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ausschließlich in psychologischen Fachakten</li> <li>- Hinweis in Personalakten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>10 J.</li> </ul>