

PSYCHOLOGISCHE TESTS

– sinnvoll einsetzen –

Psychologische Testverfahren werden häufig bei Bewerbungen eingesetzt, um die Stärken und Schwächen eines Bewerbers möglichst objektiv zu erkennen. Für die Bewerberauswahl sind jedoch einige rechtliche Grundsätze zu beachten. Der Berufsverband Deutscher Psychologen e.V. hat dazu die Broschüre „7 Tipps für Arbeitgeber“ herausgegeben:

1. Ein Test dient nur der Feststellung der Eignung von Bewerbern für eine bestimmte Tätigkeit. Die inhaltliche Ausrichtung des Tests muss also allein darauf bezogen sein, ob der Bewerber die für diese Tätigkeit erforderlichen Anforderungen erfüllt.
2. Die Fragen und Aufgaben des Tests müssen mit der im Grundgesetz garantierten Würde des Menschen und seinen Persönlichkeitsrechten vereinbar sein. Fragen nach politischen, religiösen oder ganz persönlichen Einstellungen sind nicht erlaubt.
3. Dem Bewerber ist rechtzeitig mitzuteilen, ob und welche Art von Tests für das Bewerbungsverfahren eingesetzt werden.
4. Bei der Personalauswahl darf kein Test ohne Einwilligung des Bewerbers durchgeführt werden. Wurden dem Bewerber durch falsche Informationen oder Drohungen die Notwendigkeit des Testeinsatzes signalisiert, so kann der Bewerber auf die Aushändigung oder Vernichtung der Testbögen bestehen bzw. dieses Recht einklagen.
5. Als Einwilligungserklärung genügt die mündliche Vereinbarung bzw. das Erscheinen des Bewerbers zum Testtermin, eine schriftliche Zustimmung des Bewerbers ist jedoch empfehlenswert.
6. Die Ergebnisse der Eignungstests dürfen nur solange aufbewahrt werden, wie der Zweck der Testbewertung dies rechtfertigt. Abgelehnte Bewerber haben das Recht auf die Vernichtung der Unterlagen. Bei eingestellten Bewerbern kann die Zusammenfassung des Testergebnisses in die Personalakten übernommen werden, die von den Bewerbern eingesehen werden können (§ 83 Betriebsverfassungsgesetz).
7. Sind psychologische Eignungsuntersuchungen Bestandteil firmeninterner Auswahlrichtlinien, so ist die Festlegung der Auswahlrichtlinien mitbestimmungspflichtig.

(aus: Blick durch die Wirtschaft Jg.30/127, 20.7.1993)