

Weiterführende Literatur:

Dieter Gaul: Rechtsprobleme psychologischer Eignungsdiagnostik, Deutscher Psychologen Verlag, Bonn ISBN 3-925559-41-8

Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung, Hrsg. und Bezugsquelle: Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im BDP (Anschrift siehe unten)

Deutsches Institut für Normung e.V. (Hrsg.): Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen (DIN 33430), Verlag: Beuth, Berlin 2002

Wenn Sie noch Fragen haben oder Anregungen und Hinweise geben möchten, wenden Sie sich bitte an die Geschäftsstelle der Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im BDP
Am Schilken 31
58285 Gevelsberg
Telefon (0 23 32) 96 44 35
Telefax (0 23 32) 96 44 36
E-Mail: ABO.Geschaeftsstelle@t-online.de

Herausgeber:

Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen e.V. (BDP)
Hauptgeschäftsführer: Dipl.-Psych. Armin Traute

Bundesgeschäftsstelle
Glinkastr. 5-7 · 10117 Berlin
Telefon (0 30) 20 91 49-0
Telefax (0 30) 20 91 49-66
E-Mail: info@bdp-verband.org

Bezugsadresse für die vorliegende Publikation:
BDP-Servicezentrum
Oberer Lindweg 2 · 53129 Bonn
Telefon (02 28) 9 87 31-0
Telefax (02 28) 9 87 31-70
E-Mail: service@bdp-verband.org

Homepage des BDP im Internet:
www.bdp-verband.org

Redaktion: Hans-Werner Drewe, BDP-Servicezentrum
Referat Mitgliederservice und Marketing

Alle Informationen in dieser Broschüre wurden mit Sorgfalt erarbeitet, eine Haftung für Richtigkeit und Vollständigkeit kann aber nicht übernommen werden. 10. Auflage, Sept. 2002



MERKBLATT

Psychologische Testverfahren



www.bdp-verband.org

1. Was ist ein psychologischer Test?

Psychologische Tests sind wissenschaftliche Routineverfahren, die neben anderen psychodiagnostischen Verfahren eingesetzt werden. Es werden Ihnen bestimmte Aufgaben gestellt. Die Art und Weise, wie Sie die Aufgaben lösen, erlaubt Aussagen darüber, wie Sie sich voraussichtlich in anderen, realen Situationen und bei vergleichbaren Anforderungen verhalten werden.

Folgende Aufgaben können beispielsweise gestellt werden:

- Zu je zwei vorgegebenen Begriffen ist ein Oberbegriff zu finden.
- Es sind Lücken in Zeichnungen zu ergänzen.
- Es sind angefangene Zahlenreihen fortzusetzen.
- Es sind fehlerhaft geschriebene Worte zu korrigieren.
- Ein Kartenstoß ist möglichst schnell nach bestimmten Kriterien zu sortieren.
- Es sind Fragen bezüglich der Einstellung zur eigenen Person oder zu anderen zu beantworten.
- Es sind vorgegebene Tätigkeiten oder Berufe zu bewerten.
- Zu vorgegebenen Bildern sind Geschichten zu erzählen.

Zwecke von Testverfahren

Die Anwendung von Testverfahren kann verschiedenen Zwecken dienen:

- Psychologische Testverfahren (vor allem im Zusammenhang mit psychologischer Beratung) können Aufschluss über die eigene Person geben.
- Wichtige Ziele der Testanwendung sind darüber hinaus die Wahl geeigneter Behandlungsmethoden (beispielsweise schulischer Fördermaßnahmen) und die Überprüfung von Behandlungsfortschritten.
- Sie können durch psychologische Testverfahren mit anderen Personen bezüglich Ihrer Fähigkeiten verglichen werden (beispielsweise im Rahmen der Auswahl von Bewerbern für eine bestimmte Tätigkeit).
- Es kann darum gehen, ob und inwieweit Sie einzelnen Anforderungen genügen, wie Sie beispielsweise für eine Ausbildung oder an bestimmten Arbeitsplätzen gestellt werden.

Seit Juni 2002 definiert die DIN 33430 speziell für den Bereich der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik Anforderungen und Qualitätsstandards sowohl für verwendete Testverfahren als auch für Anwender von Testverfahren. Testanwender können mit der Bezeichnung „zertifiziert nach DIN 33430“ ausgezeichnet werden und verpflichten sich somit auf die in der Norm bestimmten Standards, auf die in den folgenden Punkten jeweils am Ende kurz gesondert eingegangen wird.

Arten und Merkmale von Testverfahren

Es gibt Testverfahren, die bevorzugt qualitativ (inhaltlich) ausgewertet bzw. interpretiert werden (Wie haben Sie die Aufgaben gelöst oder was haben Sie sich bei bestimmten Antworten gedacht?), und solche, die ein quantitatives Ergebnis liefern (Wieviele Aufgaben haben Sie richtig gelöst oder wieviel Zeit haben Sie für den Test gebraucht?). Dabei können Sie einzeln oder in einer Gruppe (zusammen mit anderen Personen) getestet werden.

Testergebnisse führen immer nur zu Aussagen über Teilbereiche Ihrer Person (Merkmale, Fähigkeiten, bevorzugte Verhaltensweisen) in Bezug auf bestimmte Fragestellungen. In dieser Hinsicht sind psychologische Testverfahren durch eine Vielzahl von Untersuchungen erprobt und wissenschaftlich abgesichert. Voraussetzung für eine fachlich qualifizierte Aussage auf der Grundlage eines oder mehrerer psychologischer Tests ist eine verantwortungsvolle Interpretation der Testergebnisse. Diese orientiert sich an den wissenschaftlichen Gütekriterien

- der Objektivität: Sind Durchführung, Anwendung und Interpretation des Tests unabhängig von der Person des Testanwenders? (Für alle Testteilnehmer müssen gleiche Bedingungen gewährleistet sein.)
- der Zuverlässigkeit (Genauigkeit oder Reliabilität): Wie exakt sind die Ergebnisse? und
- der Gültigkeit (oder Validität): Misst der Test, was er messen soll?¹⁾

Testergebnisse dürfen nicht isoliert, für sich allein, interpretiert werden, sondern müssen in Beziehung zu anderen Informationen gesetzt werden (beispielsweise Gesprächsdaten oder Daten aus Ihrem persönlichen Werdegang). Auch muss den jeweiligen Umständen einer Untersuchung Rechnung getragen werden.

Insgesamt gibt es allein im deutschsprachigen Raum rund 600 publizierte psychologische Testverfahren zu einer Vielzahl von Fragestellungen.

In der DIN 33430 sind speziell für den Bereich der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik Standards und Anforderungen an Verfahren festgeschrieben, die entsprechend zertifizierte Verfahren erfüllen müssen. Dazu gehören Anforderungen an Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Aktualität sowie Hinweise wie Verfahren anzuwenden, auszuwerten und zu interpretieren sind.

¹⁾ Nach einer schon frühen Entscheidung des Bundesverwaltungsgerichts (BVerwG NJW 1964, S. 607) hält die Rechtsprechung die Anwendung von Testverfahren nur dann für zulässig, wenn diese wissenschaftlich abgesichert sind. Als wissenschaftlich abgesichert kann ein Testverfahren nur gelten, wenn es aus nachprüfbar und nachvollziehbaren Grundregeln der Testkonstruktion hervorgeht und dabei insbesondere den drei Mindestanforderungen der modernen Testtheorie Genüge leistet: es muss objektiv, reliabel und valide sein (vgl. Kühne, Berufsrecht für Psychologen, 1987, S. 288; Klein, Die Rechtmäßigkeit psychologischer Tests im Personalbereich, Juristische Schriften, Band 21: Arbeits- und Personalrecht, 1982, S. 90, 95ff; Sektion Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie im Berufsverband Deutscher Psychologen, „Grundsätze für die Anwendung psychologischer Eignungsuntersuchungen in Wirtschaft und Verwaltung“, 1988, Ziffer 3.3).

2. Wer sollte Psychologische Tests anwenden?

Eine verantwortungsvolle Anwendung, Auswertung und Interpretation psychologischer Tests bleibt dem Psychologen vorbehalten. Nur er verfügt über eine ausreichende Ausbildung in Testtheorie und über entsprechende Kenntnisse der einzelnen Verfahren, um die Aussagekraft der Ergebnisse beurteilen zu können. (Ähnlich verhält es sich beispielsweise mit medizinischen Diagnosemethoden: Nach entsprechender Einarbeitung kann auch ein Laie Blutkörperchen auszählen oder Röntgenbilder anfertigen; nur der ausgebildete und in der Praxis erfahrene Arzt jedoch kann die Daten sinnvoll interpretieren.) Da psychologische Testverfahren im Rahmen psychologischer Forschung entwickelt und zu vielen Testverfahren laufend neue Untersuchungsergebnisse und Bewährungskontrollen veröffentlicht werden, setzt ihre Anwendung eine psychologische Ausbildung und beständige Fortbildung voraus.

Wo Testverfahren durch psychologisch-technische Assistenten oder andere Personen durchgeführt werden, kann dies nur unter der Anleitung und Kontrolle eines Psychologen geschehen. Andernfalls können Nicht-Psychologen für die Anwendung psychologischer Tests haftbar gemacht werden. Werden Tests im Auftrag von Dritten durch Nicht-Psychologen durchgeführt und ausgewertet, gehen Auftraggeber und Nicht-Psychologen erhebliche Risiken dadurch ein, dass ihnen von vornherein mangelnde Sachkunde, somit grobe Fahrlässigkeit im haftungsrechtlichen Sinne zu unterstellen ist. Die diagnostische Kompetenz des Psychologen besteht nicht allein in seiner Kenntnis der Testverfahren: Er kennt die spezifischen Merkmale einer Testsituation und berücksichtigt den Rahmen, in dem die Testanwendung und alle übrigen Informationen zu bewerten sind. Grundsätzlich ist die Anwendung psychologischer Testverfahren in eine individuelle psychologische Beratung eingebettet. (Eine Ausnahme können betriebliche Ausleseverfahren bilden, vor allem, wenn diese in sehr großen Gruppen durchgeführt werden.)

Für den Bereich der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik ist in der DIN 33430 festgelegt, welche Anforderungen an die Anwender von Verfahren zur beruflichen Eignungsdiagnostik gestellt werden. Der Testanwender, der nach dieser Norm zertifiziert ist, verpflichtet sich damit zur Einhaltung von festgelegten Qualitätsstandards. Dazu gehört, dass er fundierte Kenntnisse und – soweit möglich – angeleitete Praxiserfahrungen in Entwicklung, Planung, Gestaltung und kontrollierter Durchführung von Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsbeurteilung nachweisen muss. Weiterhin muss er die vorhandenen und verfügbaren Verfahren und Prozesse sowie deren Qualität und Einsatzvoraussetzungen kennen und sich regelmäßig und nachgewiesenermaßen fachlich fortbilden. Nach der DIN 33430 zertifizierte Testanwender verfügen damit über eine definierte Qualifizierung in der Anwendung von Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik. Die Berechtigung zur Zertifizierung nach der DIN 33430 muss alle drei Jahre erneut nachgewiesen werden.

3. Welche Rechte haben Sie als Testteilnehmer?

Der verantwortungsbewusste Psychologe setzt seine Untersuchungsverfahren sinnvoll ein und interpretiert sie mit aller Vorsicht. Er wird Ihnen die einzelnen Ergebnisse sowie die zu Grunde liegenden Beurteilungskriterien erläutern. Auch bei maschinell durchgeführten und ausgewerteten Tests haben Sie ein Recht auf Einsicht in die Ergebnisse und auf individuelle Beratung. Zur Testanwendung gehört, dass Sie vorab über die Zielsetzung der Untersuchung, aufgeklärt werden, auch darüber, in wessen Auftrag sie durchgeführt wird und wer welche Ergebnisse mitgeteilt bekommt; ferner über die Art der Verfahren und über die getesteten Merkmale.

Es dürfen nur solche Tests durchgeführt werden, die dem Anlass der Untersuchung inhaltlich und methodisch entsprechen. Es muss ein Zusammenhang zwischen den getesteten Merkmalen und den relevanten Anforderungen gegeben sein. Beispielsweise sind bestimmte Persönlichkeitstests in Eignungsuntersuchungen nicht zugelassen.

In Betrieben bedarf der Einsatz von Testverfahren der Zustimmung durch den Betriebsrat (Feststellung von Auswahlrichtlinien nach §95 Betriebsverfassungsgesetz).

Fragen, die die grundgesetzlich geschützte Intimsphäre verletzen, sind nicht zulässig. Der Testanwender und die unter seiner Aufsicht tätigen Hilfspersonen unterliegen der gesetzlichen Schweigepflicht (§203 StGB). Nur mit Ihrer Einwilligung dürfen Testergebnisse Dritten zugänglich gemacht werden. Der Psychologe bürgt auch für die sichere Aufbewahrung der Testergebnisse. Grundsätzlich können Tests nur mit Ihrer Einwilligung durchgeführt werden (im Falle von Minderjährigen oder Unmündigen mit Einwilligung der gesetzlichen Vertreter).

4. Wie können Sie sich vor falscher Testanwendung schützen?

Vergewissern Sie sich vor der Testdurchführung

- wer die Tests durchführt und wer sie auswertet
- welchen Zweck die Testanwendung erfüllen soll
- ob die Testergebnisse alleine maßgeblich für die Beantwortung der Fragestellung sind
- welche Alternativen zur Testanwendung gegeben sind (z.B. persönliches Gespräch)
- wer außerdem die Ergebnisse erhält oder Zugang zu ihnen hat
- ob eine Beratung bezüglich Ihrer Ergebnisse gewährleistet ist (sofern Sie diese wünschen).

Manche Beratungsstellen oder Unternehmen stellen geeignetes schriftliches Informationsmaterial bereit.

Im Bereich der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik können Sie auf die Zertifizierung des Testanwenders nach der bereits erwähnten DIN 33430 achten, die Ihnen Gewähr darüber gibt, dass der so zertifizierte Testanwender die unter Punkt 2 genannten Anforderungen an seine Person und seine Kompetenzen erfüllt. Dadurch dient die DIN 33430 dem Schutz der Kandidaten vor unsachgemäßer oder missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zu Eignungsbeurteilungen. Die Zertifizierung wird mit der Etablierung der DIN nach und nach eine größere Verbreitung finden. Erkundigen Sie sich im Rahmen der berufsbezogenen Eignungsuntersuchung danach, ob der Testanwender bereits zertifiziert ist und die Anforderungen der DIN 33430 erfüllt.

5. Wie können Sie sich auf die Testsituation vorbereiten?

Testsituationen stellen in der Regel ungewohnte Prüfungssituationen dar. Auch in einer psychologischen Beratung können sie so erlebt werden. Am besten bereiten Sie sich auf die Testsituation vor, wie auf andere Prüfungssituationen auch.

- Informieren Sie sich vorab, worauf es ankommt.
- Gehen Sie im Kopf den voraussichtlichen Ablauf durch.
- Stellen Sie sich auf die voraussichtliche Testdauer ein. (Mitunter ist mit einer Testdauer von zwei bis drei Stunden zu rechnen.)
- Bedenken Sie Ihre eigenen Erwartungen, Interessen, Stärken und Schwächen.
- Gehen Sie möglichst gesund, ausgeruht und entspannt in die Testsituation.
- Lassen Sie sich durch ungewohnte oder störende Umstände nicht irritieren.
- Achten Sie darauf, dass Sie die Testanweisung und die Probeaufgaben (Beispiele) verstehen. Wenn Sie etwas nicht verstehen, fragen Sie nach. Der Testanwender wird dann die Aufgabenstellung erläutern oder zumindest die Anweisung wiederholen.

Von den Ergebnissen kann viel abhängen (wie in anderen Prüfungssituationen auch), doch bedenken Sie: Gerade da, wo es auf ein bestmögliches Abschneiden gegenüber anderen ankommt (beispielsweise gegenüber Mitbewerbern), sollten Sie bei einem nicht so guten Ergebnis immer im Auge behalten, dass nicht Ihre persönlichen Fähigkeiten an sich in Frage gestellt werden; es werden Ihnen lediglich unter einer bestimmten Perspektive Personen vorgezogen, denen Sie in anderer Hinsicht durchaus überlegen sein können.

Eine verantwortungsbewusste Anwendung von Testverfahren liefert im Falle einer Ablehnung auch Anhaltspunkte, welche Alternativen sich anbieten oder wie bestimmte Fähigkeiten trainiert werden können.

Sogenannte „Testhilfe“-Literatur oder „Testtrainings“ (als Bücher oder Kurse) mögen Ihnen dabei helfen, sich besser auf die Testsituation einzustellen. Bedenken Sie aber, dass bei der überwiegenden Zahl psychologischer Testverfahren das Einüben nicht oder nur sehr begrenzt möglich ist.

Wo Sie nach Einstellungen und Interessen oder nach Ihrer Persönlichkeit befragt werden, kommt es ohnehin nicht auf Ihre „Trainiertheit“ an, sondern alleine auf Ihre Offenheit. Wenn Sie einen solchen Test nicht offen beantworten können oder nicht wollen, sollten Sie von einer Testteilnahme besser absehen. Schließlich können Sie sich im Bereich der berufsbezogenen Eignungsdiagnostik über die Anforderungen und Inhalte der schon angesprochenen DIN 33430 informieren, in der Qualitätsanforderungen für die Anwendung von Testverfahren festgelegt sind. Wenn ein Testanwender gemäß der DIN 33430 zertifiziert ist, wissen Sie, dass er sich auf die schon angesprochenen Standards und die Anforderungen an seine Qualifikation verpflichtet hat und können sich so im Verfahren darauf einstellen und berufen.

6. Wo können Sie sich über Psychologische Tests informieren?

Für Informationen steht Ihnen jede Diplom-Psychologin und jeder Diplom-Psychologe zur Verfügung, die/der diagnostisch tätig ist und Testverfahren anwendet.

Wenn Sie weitere Fragen haben oder Anregungen und Hinweise geben möchten, können Sie sich auch an den Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen, Bundesgeschäftsstelle, Referat Fachpolitik, Glinkastr. 5-7, 10117 Berlin, Telefon (0 30) 20 91 49-57 wenden.