

## 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

## Rechtliche Vorgaben und Bedingungen des DIN für den Einsatz psychologischer Testverfahren in der Personalauswahl

### MERKBLATT

## 9 Tipps für Arbeitgeber



www.bdp-verband.org

## Rechtliche Vorgaben und Bestimmungen des Deutschen Instituts für Normung zum Einsatz psychologischer Testverfahren in der Personalauswahl

Bei Einstellungen werden heute oft psychologische Testverfahren angewandt. Sie helfen, die Stärken und Schwächen von Bewerberinnen / Bewerbern möglichst objektiv zu erkennen. Richtig eingesetzt, kann ein psychologisches Testverfahren das Unternehmen dabei unterstützen, für die konkrete Aufgabe die besten Bewerberinnen / Bewerber herauszufinden. Es kann auch den Bewerberinnen / Bewerbern selbst die Möglichkeit geben, eigene Fähigkeiten besser einschätzen zu können.

Wir wollen Sie darüber informieren, was Sie als Arbeitgeber bei der Durchführung psychologischer Testverfahren unter rechtlichen Gesichtspunkten zu beachten haben und welche Qualitätsstandards durch die neue DIN-Norm 33430 seit Juni 2002 für die Anwendung von Verfahren zur beruflichen Eignungsdiagnostik definiert worden sind.

### TIPP 1

Die Eignungsuntersuchung dient dem Zweck festzustellen, ob die Bewerberin / der Bewerber für eine bestimmte Tätigkeit geeignet erscheint. Demnach muss die Eignungsuntersuchung in ihrer inhaltlichen Ausrichtung allein darauf bezogen sein, festzustellen, ob die für diese Tätigkeit erforderlichen Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse bei den Bewerberinnen / den Bewerbern vorhanden sind.

### TIPP 2

Die Fragen und Aufgaben in psychologischen Testverfahren müssen mit der im Grundgesetz garantierten Würde des Menschen und seinen Persönlichkeitsrechten vereinbar sein. Daher sind keine Fragen nach religiösen, politischen oder anderen ganz persönlichen Einstellungen erlaubt.

### TIPP 3

Der Bewerberin / dem Bewerber muss rechtzeitig mitgeteilt werden, ob und welche Art von psychologischen Testverfahren im Rahmen der Bewerbung eingesetzt werden. Bei minderjährigen Bewerberinnen / Bewerbern empfiehlt es sich, die Einwilligung des gesetzlichen Vertreters einzuholen.

### TIPP 4

Der Arbeitgeber darf keine psychologischen Testverfahren ohne Einwilligung der Bewerberin / des Bewerbers durchführen. Wurde die Bewerberin / der Bewerber durch Vortäuschung falscher Tatsachen oder durch Drohung zur Abgabe der Einwilligungserklärung genötigt, so kann die Einwilligung angefochten werden. Wurde die Eignungsuntersuchung ohne Einwilligung durchgeführt, so steht der Bewerberin / dem Bewerber ein Anspruch auf Vernichtung oder Aushändigung der Unterlagen zu.

### TIPP 5

An die Form einer Einwilligungserklärung werden keine besonderen Anforderungen gestellt; es reicht eine mündlich erklärte Zustimmung oder das Erscheinen auf eine Einladung zu einer psychologischen Eignungsuntersuchung.

Es empfiehlt sich, vor der Durchführung einer psychologischen Eignungsuntersuchung die schriftliche Zustimmung der Bewerberin / des Bewerbers einzuholen. Dabei sollten die Art des Testverfahrens, der Name des untersuchenden Diplom-Psychologen und die Informationsempfänger der Ergebnisse der Testuntersuchung der Bewerberin / dem Bewerber mitgeteilt werden.

### TIPP 6

Die Ergebnisse des Eignungstests dürfen sowohl beim Arbeitgeber als auch beim Diplom-Psychologen nur so lange aufbewahrt werden, wie der Zweck der Testbewertung dies rechtfertigt. Abgelehnte Bewerberinnen / Bewerber haben ein Recht auf Vernichtung der Unterlagen. Die Unterlagen sollten noch etwa zwei Wochen nach Abschluss des Bewerbungsverfahrens aufbewahrt werden, damit bei Rückfragen Auskunft gegeben werden kann.

Bei eingestellten Bewerberinnen und Bewerbern kann die Zusammenfassung der Untersuchungsergebnisse zur Personalakte genommen werden. Die Bewerberin / der Bewerber hat dann gemäß § 83 Betriebsverfassungsgesetz die Möglichkeit, Einsicht in die Personalakte zu nehmen.

### TIPP 7

Sind psychologische Eignungsuntersuchungen Bestandteil firmeninterner Auswahlrichtlinien, so ist die Festlegung der Auswahlkriterien mitbestimmungspflichtig.

### TIPP 8

Die DIN 33430 zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik definiert seit Juni 2002 fachliche Qualitätsstandards für Personalentscheidungen. Sie bestimmt zum einen Anforderungen an zu verwendende Verfahren und zum anderen Anforderungen an die Qualifikation der Person des Anwenders von Verfahren. Ihr Zweck ist damit, das Risiko von kostenintensiven Fehlentscheidungen in der Eignungsdiagnostik zu minimieren und darüber hinaus als Leitfaden zur Planung und Durchführung von Eignungsbeurteilungen sowie zur Beurteilung der Qualität externer Angebote zu dienen. Damit ermöglicht sie die Qualitätssicherung und -optimierung von Personalentscheidungen. Seit diesem Jahr können sowohl Testverfahren nach der DIN 33430 zertifiziert werden als auch Anbieter von Testverfahren sich selbst zertifizieren lassen.

Greifen Sie bei Ihren Personalentscheidungen künftig nach Möglichkeit auf Verfahren zurück, die nach den Kriterien der DIN 33430 geprüft sind und damit Qualitätsstandards für die Verfahrensweise, die Objektivität, die Zuverlässigkeit, die Gültigkeit und die Aktualität der Verfahren erfüllen sowie Standards für die Durchführung, Auswertung und Interpretation enthalten.

### TIPP 9

Weiterhin definiert die DIN 33430 Anforderungen an die Qualifikationen der Person des Testanwenders, um auch dadurch das Risiko fehlerhafter und unsachgemäßer Vorgehensweisen und Entscheidungen zu verringern. Die Norm fordert den Nachweis, dass der Anwender eines Testverfahrens über fundierte Kenntnisse der Verfahren, deren Qualität, Anwendungsvoraussetzungen und Auswertung sowie über Praxiserfahrung und regelmäßige fachliche Fortbildung verfügt. Ein Testanwender kann sich künftig nach der DIN 33430 zertifizieren lassen und sich somit auf die dort genannten Standards verpflichten. Achten Sie darauf, in Ihrem Unternehmen Testanwender nach der DIN 33430 zu zertifizieren und bei externen Anbietern darauf, ob bereits eine Zertifizierung nach der DIN 33430 besteht.