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

BERUFSVERBAND DEUTSCHER PSYCHOLOGINNEN UND PSYCHOLOGEN e.V.

Psychologische Testverfahren bei Einstellungsuntersuchungen

MERKBLATT

9 Tipps für Bewerber und Bewerberinnen

www.bdp-verband.org

Psychologische Testverfahren bei Einstellungsuntersuchungen

Rechtliche Rahmenbedingungen und Bestimmungen der DIN 33430 zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik

Merkblatt für Bewerber und Bewerberinnen

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, welche Rechte Sie als Bewerberin / Bewerber bei der Durchführung von psychologischen Testverfahren haben und wie Sie Ihre Rechte wahren können.
Neben gesetzlichen Bestimmungen existiert seit Juni 2002 die vom BDP mitentwickelte DIN-Norm 33430 zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik. Sie definiert in detaillierter Form ein fachliches Fundament und Qualitätsstandards für psychologisch fundierte Eignungsdiagnostik. Das gilt sowohl für die Anforderungen an angewandte Testverfahren als auch für die Qualifikation des Anwenders. In den folgenden Informationen für Sie als Bewerberin / Bewerber wird hierauf Bezug genommen.

TIPP 1

Sie haben ein Recht darauf, dass Ihnen rechtzeitig mitgeteilt wird, ob im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens psychologische Testverfahren eingesetzt werden. Man muss Ihnen auch vorher mitteilen, welche Art von psychologischen Testverfahren durchgeführt werden. Der Arbeitgeber geht davon aus, dass Sie über wesentliche Aspekte dieser Testverfahren informiert sind.

TIPP 2

Eignungstests dürfen bei Einstellung nur Fragen bzw. Aufgaben enthalten, die für die ausgeschriebene berufliche Position die tatsächlich benötigten Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse erfassen. Wenn Sie den Eindruck haben, dass Fragen oder Aufgaben gestellt werden, die nichts mit der künftigen Tätigkeit zu tun haben, fragen Sie bitte beim Testleiter nach.

TIPP 3

Fragen und Aufgaben, aus denen psychologische Testverfahren bestehen, müssen grundsätzlich 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 – schon gar nicht Fragen aus dem Intimbereich. Wenn Sie auf Fragen zu diesen Bereichen nicht wahrheitsgemäss antworten, so darf dieses später nicht rechtlich gegen Sie verwendet werden.

TIPP 4

Sie haben ein Recht auf Information über die wichtigsten Ergebnisse der Testuntersuchung. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, Ihnen Ihre Testergebnisse zu erläutern. Sie haben aber kein Anrecht darauf, nach einer psychologischen Testuntersuchung in Ihre Testergebnisse Einblick zu nehmen. Es sei denn, Sie haben Ihre Einwilligung nur unter der Voraussetzung gegeben, dass Sie die Testergebnisse anschließend erfahren und die Testunterlagen einsehen können.

TIPP 5

Sie können verlangen, dass Ihre Original-Testunterlagen vernichtet werden, wenn Sie bei der Bewerbung nicht berücksichtigt wurden.

TIPP 6

Das Untersuchungsergebnis darf – wenn Sie eingestellt worden sind – nur in Ihre Personalakte genommen werden. Sie können auch verlangen, dass Ihre Original-Testunterlagen vernichtet werden.

TIPP 7

Wenn Sie das Unternehmen verlassen, sollten Sie darauf bestehen, dass Ihre psychologischen Testergebnisse vernichtet werden.

TIPP 8

Achten Sie darauf, bzw. fragen Sie danach, ob die eingesetzten Verfahren zur berufsbezogenen Eignungsdiagnostik die Qualitätsstandards der DIN 33430 erfüllen. In naher Zukunft soll diese noch junge Norm zum verbindlichen Qualitätsstandard für die berufliche Eignungsdiagnostik werden und weite Verbreitung finden, da sie den Bewerber vor unsachgemäßer und missbräuchlicher Anwendung von Verfahren zur Eignungsbeurteilung schützen kann. Sie legt fest, welche Anforderungen an Verfahren für Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit und Aktualität einzuhalten sind und wie ein Verfahren anzuwenden, auszuwerten und zu interpretieren ist.

TIPP 9

Insbesondere 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. Der Testanwender kann sich nach der DIN 33430 zertifizieren lassen und sich somit auf die dort genannten Standards verpflichten. Achten SIe darauf, ob der Testanwender bereits zertifiziert ist bzw. erkundigen Sie sich im Rahmen des Verfahrens danach.