

Der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Personalauswahl

ZAAR-Vortragsreihe

Zentrum für Arbeitsbeziehungen und Arbeitsrecht, München

26. November 2015

I. Der Einsatz psychologischer Testverfahren in der Praxis

II. Chancen des Einsatzes

1. Messung allgemeiner kognitiver Fähigkeiten
2. Persönlichkeitstests
 - a) Dimensionen der Persönlichkeit
 - b) Aussagekraft von Persönlichkeitstests für beruflichen Erfolg
3. Kombination verschiedener Auswahlinstrumente

III. Rechtliche Rahmenbedingungen

1. Allgemeine Grundsätze im Sinne der Fragerechts-Rechtsprechung
 - a) Allgemeine Anforderungen an zulässige Fragen
 - aa) Bezug zum konkreten Arbeitsplatz
 - bb) Erforderlichkeit des Einsatzes im Sinne einer Verhältnismäßigkeit
 - b) Vergleich mit ärztlichen Einstellungsuntersuchungen
2. Diskriminierungsrechtliche Besonderheiten
 - a) Geschlechtsspezifische Unterschiede
 - b) Verstärkung geschlechtsspezifischer Unterschiede durch Persönlichkeitstests

IV. Zusammenfassung

§ 6.1.1 Entgelt- und Rahmentarifvertrag der IG Metall (ERA-TV)

Grundlage der Bestimmung des Werts einer Arbeitsaufgabe sind folgende Bewertungsmerkmale für Arbeitsanforderungen (Definition siehe Anlage 1):

1. Wissen und Können
 - 1.1 Anlernen
 - 1.2 Ausbildung und Erfahrung
2. Denken
3. Handlungsspielraum/Verantwortung
4. Kommunikation
5. Mitarbeiterführung