

## **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