

Dr. Anne Christin Wietfeld – Assistentin am Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, deutsches und europäisches Arbeitsrecht, Wirtschaftsrecht und Methodenlehre der Universität Bielefeld

„Der Einsatz psychologischer Testverfahren bei der Personalauswahl“

Vortrag am 26. November 2016

Die Referentin habe im Rahmen eines Kooperationsprojekts mit der Fakultät für Psychologie- und Sportwissenschaft festgestellt, dass die rechtliche Bewertung von psychologischen Testverfahren nicht immer mit dem Forschungsstand der Psychologie in Einklang stehe. Weiter sehe sie zahlreiche in der Literatur noch nicht oder nicht abschließend erörterte rechtliche Fragestellungen. Der inhaltlichen Auseinandersetzung stellte die Referentin eine Definition psychologischer Testverfahren voran: Diese seien standardisierte diagnostische Verfahren zur Messung von Fähigkeiten und anderen Persönlichkeitsmerkmalen, welche Schlüsse auf individuelle Eigenschaftsausprägungen gestatteten. Im Rahmen dieses Vortrages liege der Fokus auf konstruktorientierten Verfahren; den Leistungs- und Persönlichkeitstests. Ihrer Bewertung lägen nur Verfahren zugrunde, welche psychometrischen Grundsätzen entsprächen. Das bedeute, dass aus den Messungen Zahlenwerte ermittelbar seien, welche im Anschluss mit Durchschnittswerten verglichen werden könnten. Weiter müssten alle untersuchten Verfahren den Kriterien der Reliabilität, Validität und Objektivität genügen; also zuverlässig, gültig und unabhängig von der Wertung einer bewertenden Person sein. Verfahren die diesen wissenschaftlichen Standards nicht genügten, stellten einen nicht rechtfertigbaren Eingriff in das allgemeine Persönlichkeitsrecht dar. Obwohl psychologische Testverfahren nach Einschätzung der Psychologie mit hoher Sicherheit die berufliche Leistungsfähigkeit vorhersagen könnten, würden diese in Deutschland nur von einem Drittel aller Unternehmen eingesetzt. Dabei entfielen der Großteil auf die Testung von Auszubildenden. In anderen Ländern, wie etwa den Beneluxstaaten setzten fast 60 % der Unternehmen solche Tests ein. Diese Tests seien aussagekräftiger als die in Deutschland häufiger eingesetzten Methoden (Bewerbungsgespräch, Auswahl nach Lebenslauf, Assessmentverfahren). Gründe für den derzeit geringen Einsatz könnten daher in fehlendem Wissen der Praxis, fehlender Berufsbezogenheit mancher Testverfahren, Widerständen des Betriebsrats oder Unklarheit der rechtlichen Rahmen liegen.

Leistungstests fänden bei der Auswahl von Personen für komplexe Aufgaben Anwendung, da damit Personen mit hohen Intelligenzmerkmalen gefunden werden könnten. Diese könnten schneller und mehr lernen, neue Informationen strukturieren und auf unerwartete Situationen auch ohne entsprechende Erfahrungswerte agiler reagieren. Kognitiv anspruchsvolle Aufgaben würden so besser bewältigt. Die Messung der Persönlichkeit gebe dagegen Aufschluss darüber, ob die vorliegenden Fähigkeiten auch erfolgreich eingesetzt werden könnten. Nach dem Fünf-Dimensionen-Modell bestehe die

Persönlichkeit aus der Extraversion, dem Neurotizismus, der Offenheit für Erfahrungen, der Gewissenhaftigkeit und der Verträglichkeit. Für den Einsatz von Persönlichkeitstests sei zu berücksichtigen, dass diese auf der Selbsteinschätzung des Bewerbers beruhen und somit eine subjektive Komponente hätten. Gerade in Stresssituationen wie dem Bewerbungsverfahren, könne es sowohl zu bewussten als auch zu unbewussten Manipulationen –etwa durch Beschönigung – kommen. Um diese Problematik abzuschwächen empfehle sich eine Kombination mehrerer Methoden. Zu berücksichtigen sei dabei, dass wegen Manipulation Personen fälschlich als geeignet eingestuft würden, die Gruppe der nicht geeigneten Personen sei dagegen immer zutreffend. Das Verfahren eigne sich so gut für die Erstellung einer Vorauswahl.

In die Analyse der rechtlichen Rahmenbedingungen stieg die Referentin mit der Feststellung ein, dass es zu der Frage der Zulässigkeit des Einsatzes psychologischer Tests kaum Rechtsprechung gebe. Die in diesem Zusammenhang zitierten Urteile des BAG seien von 1964 und 1982. Streitgegenstand sei auch kein psychologisches Testverfahren im eigentlichen Sinn gewesen. Außerdem habe sich zwischenzeitlich die Rechtslage geändert und die Psychologie habe in den 80-iger Jahren eine Wende erlebt. Für die rechtliche Beurteilung empfehle sich daher eine Anlehnung an die Rechtsprechung des BAG zum Fragerecht. Maßgeblich sei die Abwägung von Arbeitnehmer- und Arbeitgebergrundrechten. Der Einsatz solcher Verfahren könne zulässig sein, wenn ein konkreter Arbeitsplatzbezug bestünde. Sei für die Stelle etwa das Erarbeiten eigener Lösungsmuster maßgeblich, liese sich feststellen, dass einige Persönlichkeitsdimensionen eher dafür geeignet seien als andere. Die Erfassung der verschiedenen Ausprägungen von Persönlichkeitsdimensionen ermögliche so eine Sortierung der Bewerber. Sie erachte den Einsatz psychologischer Testverfahren weitgehend für statthaft. Dafür spreche auch die Objektivität. Ähnlich dem Vorgehen bei ärztlichen Einstellungsuntersuchungen müsse auch bei psychologischen Tests nur das Ergebnis „Getesteter ist geeignet oder nicht“ dem Arbeitgeber mitgeteilt werden. Die Details unterfielen der Geheimhaltung. Hingewiesen wurde abschließend noch auf die Problematik der Diskriminierung wegen des Geschlechts, da nach derzeitigem Wissen manche Testverfahren bestehende Geschlechterunterschiede noch verstärkten. Diese seien im Rahmen der Erforderlichkeitsprüfung auszusondern. Nachdem die Forschung zu dieser Problematik noch am Anfang stehe, rate sie hier zu Vorsicht und einer Beobachtung der Entwicklung in der Forschung der Psychologie.

Die Frage, ob im Rahmen des Einsatzes psychologischer Testverfahren ähnlich wie bei graphologischen Gutachten auch eine arglistige Täuschung nach § 123 BGB denkbar sei, bildete den Einstieg in die anschließende, sehr lebhaft diskutierte Diskussion. Im weiteren Verlauf wurde unter anderem geklärt, dass eine Einwilligung in psychologische Testverfahren erforderlich sei und wie eine solche ausgestaltet sein sollte. Kontrovers diskutiert wurde das Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats sowie die Frage, wie sich ein Arbeitnehmer gegen ein unzulässiges psychologisches Verfahren verteidigen könne.

Felisa Frey
Wissenschaftliche Mitarbeiterin