

Arbeitsrecht: Psychotests im Betrieb

Im Rahmen einer Kooperation mit der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb, die sich an Betriebsräte und Gewerkschafter richtet, berichtet jW an dieser Stelle vorab über aktuelle Beiträge und Diskussionen zu Entwicklungen im Arbeitsrecht.

Psychologische Testverfahren, mit denen Bewerber und Mitarbeiter ihre Eignung für bestimmte Tätigkeiten nachweisen sollen, gewinnen in der betrieblichen Praxis an Bedeutung. Sie werfen allerdings schwierige datenschutzrechtliche Fragen auf, denen Florian Albrecht in der Oktober-Ausgabe der Fachzeitschrift Arbeitsrecht im Betrieb nachgeht. Nach ausführlichen Erläuterungen kommt er zu dem Schluß, daß eine rechtmäßige Durchführung solcher Tests »nur in seltenen Fällen - regelmäßig aufgrund wirksam erklärter Einwilligung der Betroffenen - möglich sein« dürften. Persönlichkeitsprofile dürfen grundsätzlich, auch bei Einwilligung der Betroffenen, nicht erstellt werden.

Die Einführung psychologischer Testverfahren bedarf im Normalfall der Zustimmung des Betriebsrats. Dieser sollte vor allem für Transparenz sorgen. Funktionsweise und Zweck der Tests müßten vollständig offengelegt werden. Schon daraus ergibt sich nach Einschätzung des Autors in vielen Fällen deren Unzulässigkeit. Wegen der komplizierten datenschutzrechtlichen Fragen rät er dringend von psychologischen Testverfahren ohne Einbindung eines Beraters, zum Beispiel des betrieblichen Datenschutzbeauftragten, ab. (jW)

Arbeitsrecht im Betrieb - Zeitschrift für Betriebsratsmitglieder. Erscheinungsweise: monatlich. Bezug und Probeabo: www.aib-web.de

<https://www.jungewelt.de/artikel/151963.arbeitsrecht-psychotests-im-betrieb.html>