

I N H A L T S V E R Z E I C H N I S

Literaturverzeichnis	XII
Abkürzungsverzeichnis	XVIII
A. Psychologische Eignungsdiagnostik im Industrie- betrieb	1
I. Psychologische Einflußfaktoren auf die Lei- stungsstruktur des Menschen	4
II. Der Test im Test	10
III. Die Funktionsbezogenheit der Eignungsunter- suchung	11
1. Die Kennzeichnung des Anforderungsprofils	15
a) Die Kennzeichnung der zu besetzenden Tätigkeit	17
b) Merkmale der Arbeitsbewertung als Kennzeichnung des Anforderungsprofils	19
2. Die Merkmale von Eignungsuntersuchungen	23
IV. Das psychologische Eignungsuntersuchungsver- fahren	29
V. Die berufsständischen Qualifikationsanfor- derungen an die Eignungsuntersuchung	31
B. Der individualrechtliche Persönlichkeitsschutz des einzelnen Arbeitnehmers	36
I. Das verfassungsrechtlich verankerte informa- tionelle Selbstbestimmungsrecht eines Bewer- bers	36

1. Der Grundsatz der vertraglichen Dispositionsfreiheit	37
2. Gesetzliche Einschränkungen des informationellen Selbstbestimmungsrechtes	39
3. Bewertungskriterien der berufsspezifischen Position des Diplom-Psychologen als mögliche Grundlagen einer rechtlichen Vorzugstellung	42
4. Die besondere Situation des Arbeitgebers	43
II. Einzelvertragliche Anforderungen an psychologische Eignungsuntersuchungen	45
1. Die Einwilligung	45
a) Die begriffliche Kennzeichnung	45
b) Die persönlichen Voraussetzungen der Einwilligungserklärung	46
aa) Die Eignungsuntersuchung als Voraussetzung für die Begründung eines Arbeitsverhältnisses	46
bb) Die psychologische Eignungsuntersuchung zur Begründung eines Berufsausbildungsverhältnisses	50
cc) Die psychologische Eignungsuntersuchung bei einem Volontär	51
c) Rechtsmängel der Einwilligungserklärung	52
aa) Die nichtige Erklärung	52
bb) Der Widerruf der Einwilligungserklärung	54
cc) Die Anfechtung der Einwilligungserklärung	55
d) Folgen von Rechtsmängeln der Einwilligungserklärung	56
2. Die Form der Einwilligungserklärung	58
a) Die schriftliche Erklärung	58
b) Die mündliche Erklärung	60
c) Die konkludente Einwilligungserklärung	61

3. Inhalt und Umfang der Einwilligungserklärung	65
a) Die Wortinterpretation	66
b) Der Sinngehalt der Einwilligungserklärung	68
4. Der Erklärungsumfang der Einwilligungserklärung	69
a) Die Wahl der Untersuchungsverfahren	69
b) Die Auswahl der die Eignungsuntersuchung durchführenden Diplom-Psychologen	71
c) Die Auswahl der Informationsempfänger	72
III. Individualrechtliche Ansprüche nach Durchführung der Eignungsuntersuchung	75
1. Der Anspruch auf Herausgabe der Untersuchungsunterlagen	75
2. Informations- und Einblicksrecht des Untersuchten in das Untersuchungsergebnis beim Psychologen?	77
3. Aufbewahrungsverpflichtungen und Informationsgebote des Arbeitgebers	80
a) Die Aufbewahrungspflicht des Arbeitgebers	80
b) Die Informationsverpflichtung des Arbeitgebers	89
aa) Die Rechtsgrundlage eines möglichen Informationsrechtes	90
bb) Der Informationsinhalt	90
4. Der Einfluß der Vertragsbeziehungen zum Arbeitgeber auf das Informationsrecht	92
a) Der Bewerber	92
b) Der Anspruch des Arbeitnehmers	95
c) Die Behandlung des ausgeschiedenen Arbeitnehmers	96

5. Das Recht und/oder die Pflicht zur Vernichtung der Untersuchungsunterlagen . . .	96
a) Die Vernichtungsberechtigung	97
aa) Die Position des potentiellen Arbeitgebers	97
bb) Die Rechtsposition des Psychologen	101
b) Die Vernichtungsverpflichtung	104
aa) Die Rechtsstellung des Arbeitgebers	104
bb) Die Stellung des Psychologen	112
IV. Ansprüche bei Verletzungstatbeständen	114
1. Zivilrechtliche Folgen bei Verletzungshandlungen	114
a) Ansprüche des Beurteilten	114
aa) Ansprüche gegen den Arbeitgeber	114
bb) Ansprüche gegen den Psychologen	115
b) Ansprüche des Arbeitgebers	116
c) Ansprüche des Psychologen	117
2. Die strafrechtlichen Sanktionen bei Verletzungshandlungen	118
a) Der Arbeitgeber in seiner strafrechtlichen Verantwortlichkeit	120
b) Die strafrechtliche Position des Psychologen	122
aa) Die heimliche Tonbandaufnahme	122
bb) Die Verletzung von Privatgeheimnissen	124
cc) Die datenschutzrechtliche Bewertung	126

C. Die kollektivrechtlichen Erfordernisse betrieblicher psychologischer Eignungsuntersuchungen	128
I. Die Rechtsgrundlagen	128
1. Die tarifliche Gestaltungsmacht	129
2. Das Betriebsverfassungsgesetz	130
3. Das Personalvertretungsgesetz	130
II. Das Verhältnis kollektivrechtlicher Vorgaben zum individual-rechtlichen Persönlichkeitschutz	131
III. Die kollektivrechtlichen Voraussetzungen der Zulässigkeit von psychologischen Eignungsuntersuchungen	132
1. Die Vorgabe des Anforderungsprofils einer zu besetzenden Stelle	133
2. Die Interpretation und Bewertung der Ergebnisse psychologischer Eignungsuntersuchungen	134
3. Gesetzliche Schranken der Gestaltungsfreiheit des Diplom-Psychologen	136
4. Die zweckwidrige Verwendung von Persönlichkeitsdaten in der Eignungsuntersuchung.	138
5. Entscheidung über die Zusammensetzung von Untersuchungsgruppen nach Art und Größe . .	139
6. Entscheidung über den Einsatz betrieblicher oder externer Diplom-Psychologen als Fachleute für psychologische Untersuchungen mit betriebsbezogenen Untersuchungsverfahren	140
X. Die Eignungsdiagnostik als Auswahlrichtlinie	141

IV. Die Beteiligung des Betriebs- oder Personalrates bei der Durchführung betriebsbezogener Untersuchungsverfahren	142
1. Die Hinzuziehung eines Arbeitnehmervertreters	143
2. Kontrollrechte des Betriebsrates in bezug auf die Informationen des Arbeitgebers an den Psychologen	146
3. Die Kontrollrechte des Betriebsrates in bezug auf die Verfahrensanwendung	147
V. Einflußrechte der Arbeitnehmervertretung auf die Behandlung der Eignungsuntersuchungsunterlagen durch den Diplom-Psychologen und den Arbeitgeber	148
1. Einsichtsrechte der Arbeitnehmervertretung in Inhalte und Ergebnisse psychologischer Eignungsuntersuchungen.	149
a) Der psychologische Eignungsbefund als Teil der Bewerbungsunterlagen.	150
b) Die Eignungsuntersuchung durch den Arbeitgeber	150
aa) Die Zuordnung des Eignungsbefundes zum Arbeitgeber	153
bb) Die Zuordnung der Eignungsuntersuchung zu den Bewerbungsunterlagen.	154
c) Der Verbrauch der Berechtigung zur Weitergabe der psychologischen Eignungsuntersuchungsergebnisse	161
2. Anwesenheit von Arbeitnehmervertretern bei der Ergebnisbesprechung des Psychologen mit der untersuchten Person	163

3. Ansprüche der Arbeitnehmervertretung auf Herausgabe der gesamten Untersuchungsunterlagen mit den Instruktionen, den Normenvorgaben und den Antworten des Probanden. . .	164
a) Die vom Bewerber vorgelegte Eignungsuntersuchungsergebnisse.	164
b) Die vom Arbeitgeber veranlaßte Eignungsuntersuchung	164
aa) Die Grenzen des Einblicksrechtes . .	165
bb) Die Eignungsuntersuchungsergebnisse des für die Einstellung in Aussicht genommenen Bewerbers	165
c) Einblicksrechte des Betriebsrates in die abstrakten Untersuchungsunterlagen und Instruktionen des Diplom-Psychologen	167
d) Besondere Behandlung bei betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen.	169
4. Anspruch auf Änderung von Untersuchungsergebnissen	169
5. Das Recht, Kontrolluntersuchungen fordern oder verhindern zu dürfen	172
6. Beteiligung der Arbeitnehmervertreter beim Einsatz technischer Kontrolleinrichtungen .	179

VI. Rechtsfolgen bei der Mißachtung kollektivrechtlicher Anforderungen und Legitimationsvoraussetzungen 182

1. Die Behandlung von Fehlverhaltensweisen des Arbeitgebers	183
2. Fehlhandlungen des Betriebsrates	184
3. Fehlhandlungen des Psychologen	185
a) Das Verhältnis zum Arbeitgeber	186
b) Das Verhältnis des Psychologen zum Probanden	188
c) Das Verhältnis des Psychologen zum Berufsverband	190

Stichwortverzeichnis 191