

Testen ohne Barrieren – AGG- und DIN-gerechte Eignungsprüfung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung

Gerhard Gros

KI.TEST GmbH, Köln

Zusammenfassung

Die Neufassung der DIN 33430 verlangt eine besondere Berücksichtigung der Belange behinderter Kandidatinnen und Kandidaten. Die Norm greift damit die Forderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) auf, die allerdings bisher nur selten mit den üblichen Instrumenten der Eignungsdiagnostik bedient werden. Besonders mit Rücksicht auf die Bedarfslage öffentlicher Verwaltungen ist ein Diagnosekonzept erforderlich, das auch bei Bewerberinnen und Bewerbern mit Behinderung Eignungsurteile erlaubt, die sowohl den fachlichen Standards der Bestenauslese als auch dem Gleichbehandlungsgebot und den Forderungen der DIN 33430 entsprechen. Einen in der Personalpraxis bewährten und zugleich theoretisch wie auch empirisch untermauerten Ansatz beschreibt der folgende Beitrag.

Schlüsselwörter: AGG, Barriere, Behinderung, DIN 33430, Eignungstest, Gleichbehandlung, Leistungstest

Barrier-free testing: AGG- and DIN-compliant aptitude testing of applicants with disabilities

Abstract

The new version of DIN 33430 requires special consideration of the needs of disabled candidates. The standard thus takes up the requirements of the General Equal Treatment Act (AGG), which have hitherto rarely been served by the usual diagnostic tools for aptitude. Particularly with regard to the requirements of public administrations, a diagnostic approach is required which also allows aptitude assessments for candidates with disabilities that not only meet professional standards on the basis of merit, but also comply with the non-discrimination precept and the requirements of DIN 33430. The following contribution describes a theoretically and empirically underpinned approach that has proved reliable in personnel practice.

Keywords: AGG, barrier, disability, DIN 33430, aptitude testing, equal treatment

Eine Eignungsprüfung behinderter Bewerberinnen und Bewerber erfordert von den Personalverantwortlichen zumeist eine Abkehr vom Regelverfahren. Unklar ist aber zumeist, in welcher Art und Weise ein Auswahlverfahren zu gestalten ist, das sowohl dem ethischen Gebot der Fairness gegenüber den Behinderten als auch der gesetzlichen Vorgabe der Gleichbehandlung aller Bewerber und Bewerberinnen folgt. Ein regelmäßig eingesetzter Ansatz wird im Folgenden als Beispielverfahren beschrieben und anhand der entstandenen Ergebnisse beleuchtet.

Die Ausgangslage

Rechtliche Rahmenbedingungen und Standards

In Deutschland verbietet das *Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz* (AGG) eine unterschiedliche Behandlung u. a. behinderter Bewerberinnen und Bewerber bei Einstellung und Aufstieg (§§ 1, 2 AGG), sofern die Behinderung nicht die Erfüllung der beruflichen Anforderung ausschließt (§ 8 AGG). Speziell im öffentlichen Dienst werden die Verfahrensanforderungen ergänzt durch Art. 33 des Grundgesetzes, wonach jeder „(...) entsprechend seiner Eignung, Befähigung und Leistung den glei-

chen Zugang zum öffentlichen Amte haben muss“. Weiter sind in Deutschland die Rechte Behinderter vor allem durch das *Sozialgesetzbuch Neuntes Buch – Rehabilitation und Teilhabe von Menschen mit Behinderungen* – geregelt, wobei das AGG entscheidende, für die Einstellungspraxis maßgebliche Konkretisierungen enthält.

Das AGG befindet sich im Rahmen internationaler Standardbeschreibungen zur Beseitigung von Diskriminierung. So verabschiedeten die UN das *Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen*, das auf die Verbesserung der Chancen behinderter Menschen zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben abzielt und 2008 in deutsches Recht übernommen wurde.

Auch auf europäischer Ebene wurden verschiedene Richtlinien verabschiedet, die die Rechte behinderter Menschen ansprechen. Als Beispiel genannt sei die *Richtlinie 2000/78/EG* des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf.

In den USA haben gegen Diskriminierung gerichtete Rechtsregelungen eine sehr viel größere Tradition. Vor allem die Bürgerrechtsbewegung der 1960er Jahre führte zur Ausdehnung der Gleichbehandlungsforderungen auf die Bevölkerungsgruppe der Behinderten. So verbieten der *Rehabilitation Act* von 1973 der Sektion 504 und der *Americans with Disabilities Act* von 1990 eine Benachteiligung Behinderter auch im Berufsleben. Einen guten Überblick über die verschiedenen Regelungsansätze gibt Schulte (2014, Kap. 3).

In den fachlichen Standardbeschreibungen wird im deutschen Sprachraum bis vor kurzem zumeist nur eher vage auf die besonderen Bedürfnisse einer Leistungsdiagnostik Behinderter eingegangen. Differenzierter sind sicherlich die von Häcker u. a. 1998 ins Deutsche übertragenen amerikanischen Standards der American Psychological Association (Häcker, Leutner & Amelang, 1998, zit. n. Schulte, 2014, S. 45). Als Standard auf operationalisierbarem Niveau erscheint gegenwärtig im deutschen Sprachraum vor allem die vom Deutschen Institut für Normung überarbeitete Fassung der *Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik* (DIN 33430). Die 2016 aktualisierte Norm fordert für eine Eignungsprüfung „geeignete Vorkehrungen“ zur Wahrung der Gleichbehandlung behinderter Bewerberinnen und Bewerber (BDP, 2016, S. 19).

Diese Maßnahmen bestehen aus einer individuellen Befragung nach den Anpassungsbedürfnissen und der entsprechenden Anpassung der eigentlichen Eignungsuntersuchung. Der DIN-Text enthält darüber hinaus eine Absage an eine undifferenzierte Bonusvergabe. Gefordert wird, dass nur solche „Einschränkungen Berücksichtigung finden, ... die ... irrelevant für das mit dem Verfahren erfasste Eignungsmerkmal sind“ (ebd.). Dies bedeutet, dass die Maßnahmen zur Beseitigung von Einschränkungen für Behinderte präzise angesetzt werden und auch das Interesse an Fairness seitens der Regelbewerberinnen und -bewerber im Blick haben müssen.

Fallaufkommen

Knapp ein Prozent der Bewerberinnen und Bewerber auf Stellen im Öffentlichen Dienst treten mit einer Behinderung in das Auswahlverfahren ein (Schulte, 2014, S. 54). In einer Stichprobe von 6.060 Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber zweier Jahrgänge einer großen Landesverwaltung, deren Testverfahren vom Testinstitut des Autors durchgeführt wurde und im Artikel als Verfahrensbeispiel beschrieben ist, verteilten sich die Anteile der verschiedenen Behinderungsformen wie in Abbildung 1 dargestellt.

Der Behindertenanteil lag in dieser Stichprobe mit 0,6 Prozent etwas unter dem o.g., von Schulte berichteten Wert. Dies liegt möglicherweise daran, dass sich Schultes Stichprobe mehr aus Bewerberinnen und Bewerbern für kommunale Arbeitgeber rekrutierte.

Der im beschriebenen Beispielverfahren eingesetzte Test ist ein auf Basis der Primärfaktoretheorie der Intelligenz (Thurstone & Thurstone, 1941) konstruierter, aufgabennaher Leistungstest. Er besteht aus 13 Subtests und zeigte in einer Faktorenanalyse vier Dimensionen, die sich als sprachliches Verständnis, Lernfähigkeit, rechnerisch-logisches Denken und Konzentrationsfähigkeit beschreiben lassen. Auf Grundlage dieses Testverfahrens wurden zur Befreiung von peripheren Barrieren die nachfolgend beschriebenen Verfahrensvarianten für behinderte Testteilnehmerinnen und Testteilnehmer eingesetzt. Ziel war es, eine Methodik bereitzustellen, mit der sowohl die Ansprüche behinderter Bewerbender als auch der Wunsch der Personalverantwortlichen nach einer allseitig fairen

Abbildung 1

Behinderungsformen bei behinderten Ausbildungsbewerber*innen im öffentlichen Dienst (N = 38 aus 6.060 Bewerbungsvorgängen)

| Sehbehinderung 34% | Motorische Behinderung 19% | Cerebrale Einschränkungen 19% | Hörbehinderung 17% | Sonstige Einschränkungen 11% |
|------------------------------------|----------------------------------|---|-------------------------|---|
| leicht 12% | Grob- und Gehmotorik 5% | chronische Schmerzen 5% | Resthörfähigkeit 12% | Still- und Schwangerschaftslasten 6% |
| geringe Restsehfähigkeit 17% | Feinmotorik, Spastiken 14% | emotionale Störungen, Autismus 5% | gehörlos 5% | Sonstiges 5% |
| vollblind 5% | | Epilepsie, Diabetes 9% | | |

und rechtssicheren Verfahrensweise bedient werden können.

Klassifikationssysteme

Um gezielt Anpassungsmaßnahmen festlegen zu können, müssen die Behinderungen differenziert und klassifiziert werden. Im deutschen Sprachraum sind praxistaugliche allgemeine Klassifizierungssysteme bisher kaum zu finden. Als praxisnah erscheinen dagegen vor allem amerikanische Klassifizierungssysteme wie z. B. das des *Job Accommodation Networks* (2018), die *Assessment Accommodation Checklist* von Elliot u. a. (1998) und der *Guide for administering written employment examinations to persons with disabilities*, den Eyde u. a. 1994 im Auftrag des US Office for Personnel Management, einer US-Behörde zur Einstellung zivilen Verwaltungspersonals, herausbrachte (Eyde et al., 1994). Die Klassenunterscheidungen in den genannten Listen sind maßnahmenbezogen aufgebaut und bieten eine Fülle von Optionen zur Anpassung der Testverfahren.

Im deutschen Sprachraum liegt mit der ins Deutsche übertragenen Systematik der *Internationalen Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit* (ICF) des Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI) zwar ein sehr umfassendes Klassifikationssystem vor (DIMDI, 2005), es ist aber vornehmlich für die Bereiche der Rehabilitation und Inklusion gedacht und verzichtet weitgehend auf eine Klassifizierung personenbezogener Faktoren (Schulte, 2014, S. 58). Auf Basis der ICF-Systematik wurden Kurzlisten verschiedenen Umfangs entwickelt, die die personenbezogenen Faktoren weitergehend differenzieren. Einige der Listen erlauben die Ableitung spezieller Ausgleichsmaßnahmen bei der Anwendung von Berufseignungstests, andere sind mehr an den Belangen von Rehabilitation und Inklusion orientiert. Einen profunden Über- und Einblick auch hierzu bietet Schulte (a.a.O., Kap. 3.3).

Eine auf das Fallaufkommen der untersuchten Bewerberstichprobe zugeschnittene und verfahrensökonomisch verhältnismäßige Kurzliste wurde in dem vom Autor beschriebenen Verfahrenskonzept verwendet. Sie liegt der Statistik in Abbildung 1 zugrunde und beschreibt das Fallaufkommen in dem in diesem Artikel beschriebenen Beispielverfahren.

Die Anpassung der Testverfahren

Maßnahmensystematik

Beispielgebend für die Umsetzung gesetzlicher Standards in die Testpraxis mit Behinderten ist sicher das Vorgehenssystem des *Educational Testing Service (ETS)* in den USA (*Educational Testing Service*, 2018). Gleiches gilt auch für die Anpassungsmaßnahmen, die in den o.g. Klassifikationssystemen

enthalten sind. Allen Anpassungsrichtlinien ist die Forderung gemein, dass die Maßnahmen auf die besondere Art der jeweiligen Behinderung zugeschnitten sein müssen. Diese Forderung scheint im Grundsatz zwar trivial, kann im Einzelfall aber durchaus differenzierte Überlegungen erfordern. So klar es z. B. ist, dass für einen Blinden eine Zeitverlängerung zum Lesen der Aufgaben keinen Nachteilsausgleich darstellen würde, so schwierig ist es zu beurteilen, wie viel länger ein Gehörloser arbeiten können soll, um genau die gleichen Erfolgchancen geboten zu bekommen wie ein Nichtbehinderter.

In Anlehnung an Thurlow (2005) werden die Maßnahmen zur Herstellung eines Nachteilsausgleichs im Test im Folgenden in fünf Gruppen eingeteilt:

- (a) Bemessung der Antwortzeit,
- (b) Anpassung der Darbietungsweise
(z. B. Vorlesen),
- (c) Anpassung des Aufgabenmaterials
(z. B. Verzicht auf grafikhaltige Aufgaben),
- (d) Anpassung der Antwortweise
(z. B. Antwortdiktat),
- (e) Anpassung der Umgebung
(z. B. Testdurchführung in einer Kleingruppe).

Die Entscheidung, welche der Maßnahmen der Gruppen (b)-(e) im Einzelfall anzuwenden sind, ist in der Regel weniger problematisch. Kritisch zu sehen ist jedoch vor allem die Bemessung der Antwortzeit, da eine Fehlbemessung leicht zu rechtsbedeutsamen Chancenverzerrungen entweder von behinderten oder andererseits von nicht behinderten Bewerbenden führen kann. Schulte (2014) skizziert die Problematik der Zeitanpassungen mit den folgenden Worten:

Zur Testanpassung durch Zeitverlängerung gibt es unterschiedliche Forschungsergebnisse... Dies ist zu erwarten, da eine Veränderung der Zeit die Einschränkung des Betroffenen nie ganz genau kompensieren kann. Der angepasste Zeitraum ist entweder zu lang und beinhaltet einen Bonus oder er ist zu kurz und stellt lediglich eine teilweise Barrierebefreiung dar. Der Versuch, auf Zeitvorgaben generell zu verzichten, bringt unweigerlich Veränderungen des Konstrukts mit sich (a.a.O., S. 24).

Angesichts dieser Problematik wurde das unten beschriebene Verfahren der adaptiven Vorgabezeitbemessung entwickelt und in das Repertoire der Testanpassungsmaßnahmen aufgenommen. Mit dieser Methode lassen sich die Vorgabezeiten präziser und damit fairer kalkulieren.

Die Maßnahmen zur Testanpassung, die im Beispielverfahren verwendet wurden, werden in Tabelle 1 näher beschrieben.

Für Fälle, die sich nicht den aufgeführten Behindertenklassen zurechnen lassen, sind entsprechend den Grundsatzüberlegungen besondere und einzelfallgerechte Anpassungsmaßnahmen zu entwickeln.

| Behinderungsform | | Zeitbemessung | Aufgabendarbietung und Itemtyp-Spektrum | Antwortweise | Umgebung und Organisation |
|---|--------------------------|---|--|---|--|
| Leichte Seheinschränkung | | Regelzeiten | Einfache Textvergrößerung am Bildschirm | Regelformulare | Test am Bildschirm unter Regelbedingungen |
| Schwere Sehbehinderung | | Textmengen- und vergrößerungsadaptive Zeitbemessung | Extremvergrößerung: Lesegerät oder Groß-Touchscreen mit angepasstem Itemtyp-Spektrum | Antwortdiktat oder adaptiertes Bildschirmformular | Einzeltest bzw. Großbildschirm |
| Vollständige Blindheit | | Textmengenadaptive Zeitbemessung mit Lesetempo von 2 w/s ¹ | Auditiv mit angepasstem Itemtyp-Spektrum | Antwortdiktat | Einzeltest mit aktiver Aufsicht |
| Einschränkungen der Grob- und Gehmotorik | | Regelzeiten | Regeldarbietung | Regelformulare | Angepasste physische Testumgebung |
| Einschränkungen der Feinmotorik und Spastiken | tastaturgewohnt | Regelzeiten | Regeldarbietung am Bildschirm | Regelformulare | Test am Bildschirm |
| | tastaturungewohnt | Regelzeiten | Regeldarbietung | Antwortdiktat | Einzeltest mit aktiver Aufsicht |
| Einschränkungen der Hörfähigkeit | | Regelzeiten | Regeldarbietung | Regelformulare | Kleingruppe mit gezielter Instruktionsempathie |
| Gehörlos | sprachfokussierte Berufe | Textmengenadaptive Zeitbemessung mit Lesetempo von 1,86 w/s | Regeldarbietung | Regelformulare | Kleingruppe mit gezielter Instruktionsempathie |
| | technische Berufe | Regelzeit + Gebärdungspausen | Darbietung mit Gebärdendolmetscher und fraktionierter Zeitnahme sowie unter angepasstem Itemtyp-Spektrum | Regelformular | Einzeltest mit gezielter Instruktionsempathie |
| Chronische Schmerzen, Epilepsie u. a. | | Regelzeiten | Regeldarbietung | Regelformular | Kleingruppe mit flexibler Pausenlegung, Test am Bildschirm, ggf. Sicherheitsvorkehrungen |
| Emotionale Störungen, Autismus | | Regelzeiten | Regeldarbietung | Regelformular | Onlinetest oder Kleingruppe mit gezielter Instruktionsempathie |

¹ w/s = Wörter pro Sekunde, Maß für die Lesegeschwindigkeit

Tabelle 1
Übersicht über die verwendeten Testanpassungsmaßnahmen

Maßnahmen zur Anpassung der Vorgabezeiten

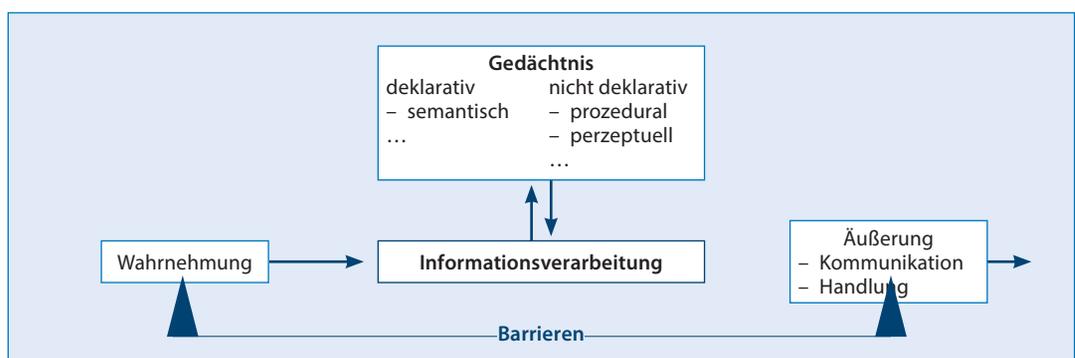
Kalkül zur Anpassung der Testvorgabezeiten

Im Interesse der Gleichbehandlung und Rechtssicherheit muss die Anpassung der Testvorgabezeiten nachvollziehbar und präzise, d.h. abgestimmt auf die Belange des jeweiligen Einzelfalls, vorgenommen werden. Der Maßstab der Beurteilung einer Bewerberin oder eines Bewerbers muss ihr bzw. sein Vermögen zur Bewältigung der Arbeitsanforderungen auf der Zielstelle sein. Arbeit lässt sich in Anlehnung an Anderson (Anderson, 2013, S. 159)

oder Schuler (Lohaus & Schuler, 2013, S. 363) in einem Prozessmodell aus der Umgebungswahrnehmung, der Informationsverarbeitung auf Basis des im Gedächtnis vorgehaltenen deklarativen und nicht deklarativen Wissens und der operativen Äußerung verstehen. Wahrgenommene Informationen werden in Interaktion mit den Gedächtnisinhalten im Arbeitsgedächtnis verarbeitet und z.B. in kommunikative oder mit dem Bewegungsapparat erzeugte Antworten, d.h. Handlungen umgewandelt.

Bei Berufsbildern mit im Wesentlichen geistigem Anforderungsgehalt ist der Wissensschatz im Gedächtnis entscheidend für das Arbeitsergebnis.

Abbildung 2
Grobmodell der Informationsverarbeitung mit peripheren Behinderungen



Einschränkungen in der Wahrnehmungs- und Äußerungstüchtigkeit lassen sich ggf. durch geeignete Hilfsmittel ausgleichen. Dies gilt z.B. für einen Beamten, der mit Hilfe einer Leselupe sowohl die einschlägigen Gesetzestexte als auch die ausgefüllten Formulare der Antragsteller lesen kann und unabhängig von der Einschränkung beim Lesen die Fälle rechtskonform und in einer angemessenen Bearbeitungszeit entscheiden können muss. Bei Berufen, die wesentlich auch physische Handlungen erfordern, kommen körperliche Fähigkeiten hinzu, deren Beschreibung mehr im medizinischen Feld liegt und die nicht Thema dieses Beitrags sind.

Die mit einem der angesprochenen Berufsbilder verbundene Anforderungsstruktur muss folglich auch einem Eignungstest zugrunde liegen, mit dem die Leistungskraft der zentralen Kapazitäten für die Erledigung der entsprechenden Arbeitsaufgaben gemessen werden soll. Gegenstand der Messung ist die für die Informationsverarbeitung verfügbare geistige Kapazität, gleichgültig, ob die sich bewerbende Person mit oder ohne Behinderung lebt. Liegt eine Behinderung in den Funktionen von Wahrnehmung oder operativer Äußerung vor, kann man im Test dann eine zutreffende Fähigkeitsmessung erhalten, wenn man die Barriere in den peripheren Funktionen umgeht oder überbrückt. Liegt die behinderungsbedingte Einschränkung jedoch im zentralen Bereich der Informationsverarbeitung, stellt sie eine Minderung der Eignung dar und ist nicht überbrückbar. Dies entspricht der o.g. Forderung der DIN-Norm, Einschränkungen nur dort zu beseitigen, wo sie irrelevant für das zu erfassende Eignungsmerkmal sind.

Grundsätzlich muss zur Überbrückung einer Wahrnehmungsbarriere bei den zeitabhängigen Leistungstests genau die Zusatzzeit gewährt werden, um die die Informationsaufnahme und die Antwortäußerung gegenüber der Regelbewerberin bzw. dem Regelbewerber verzögert ist. Die Verzögerungen bei der Antwortäußerung, z.B. durch verlangsames Schreiben, sind jedoch nach Auffassung des Autors nicht von Verzögerungen bei der eigentlichen Informationsverarbeitung zu trennen. Einschränkungen bei der Antwortäußerung werden daher durch eine zeitäquivalente Form der Answerfassung überbrückt, in der Regel durch das Antwortdiktat. Dies erfordert natürlich die Organisation eines Einzeltesttermins mit eigener Aufsichtsperson.

Die Zeiten zur Informationsaufnahme, also zum Lesen der Aufgabentexte, sind dagegen besser unterscheidbar und können daher einer speziellen Korrekturrechnung unterzogen werden. Das verwendete Kalkül zur Zeitbemessung fußt auf den folgenden Überlegungen: Entsprechend dem in Abbildung 2 dargestellten Prozessmodell lässt sich die im Test geleistete Arbeit als Folge von drei zeitfordernden Prozessschritten auffassen, nämlich der Umgebungswahrnehmung, der Informationsverarbeitung auf Basis des im Gedächtnis vorgehaltenen deklarativen und nicht deklarativen Wissens, d.h. des eigentlichen Denkens, und schließlich der

operativen Äußerung. Wahrgenommene Informationen werden in Interaktion mit den Gedächtnisinhalten im Arbeitsgedächtnis verarbeitet und dann z.B. in kommunikative Aktionen oder motorische Handlungen umgesetzt. Dieser Grundsatzüberlegung folgend setzt sich die erforderliche Zeit zur Erbringung einer Arbeits- wie einer Testleistung aus den Komponenten in Gleichung 1 zusammen:

$$\text{Bearbeitungszeit} = \text{Wahrnehmungszeit} + \text{Verarbeitungszeit} + \text{Äußerungszeit} \quad (1)$$

Das heißt, dass die Zeit zur Bearbeitung eines üblichen Subtests gleich der Summe der Zeiten für das Lesen der Aufgabentexte, für das Nachdenken und schließlich für das Niederschreiben der Antwort ist. Ersetzt man in der Gleichung die Wahrnehmungszeit nach der Geschwindigkeitsgleichung $\text{Textmenge} \div \text{Lesezeit} = \text{Lesegeschwindigkeit}$ durch ihre Faktoren, so erhält man für den gesamten Subtest mit mehreren Items die Gleichung 2. Als Einheit der Lesegeschwindigkeit wird hierbei die Zahl der pro Sekunde gelesenen Wörter (w/s) verwendet.

$$\text{Bearbeitungszeit} = \text{Textmenge} \div \text{Lesegeschwindigkeit} + \text{Verarbeitungszeit} + \text{Äußerungszeit} \quad (2)$$

Das heißt, dass die Zeit, die zur Bearbeitung aller Items eines Subtests nötig ist, mit einer wachsenden Menge an Aufgabentext steigt, bei größerer Lesegeschwindigkeit der Testperson aber sinkt. Wird eine Testzeit vorgegeben, reduziert sich bei einem Leistungstest normalerweise die Zahl der bearbeiteten Items. Nimmt man innerhalb eines Tests mit einer bestimmten Aufgabenart konstante Durchschnittswerte (\emptyset) pro Item für die drei Summanden an, gilt für die Zeit, die zur Bearbeitung des Tests vorgegeben ist, die Gleichung 3.

$$\text{Testzeit} = \text{Items}_{\text{bearbeitet}} \times (\emptyset \text{Item}_{\text{Textmenge}} \div \text{Lesegeschwindigkeit} + \emptyset \text{Item}_{\text{Verarb.-Zeit}} + \emptyset \text{Item}_{\text{Äußerungszeit}}) \quad (3)$$

$\text{Item}_{\text{bearbeitet}}$ ist dabei die durchschnittliche Zahl der vom nichtbehinderten Leser bei diesem Test bearbeiteten Zahl an Items. Dieser Wert ist empirisch für jeden Subtest zu ermitteln.

Die Gleichbehandlung gebietet, dass Personen mit verlangsamer Lesegeschwindigkeit die gleiche Chance zur Bearbeitung dieser durchschnittlichen Itemzahl erhalten müssen. Das heißt, der Faktor „ $\text{Items}_{\text{bearbeitet}}$ “ wird für die langsamer Lesenden gleichgesetzt, woraus unterschiedliche Testvorgabezeiten resultieren, entsprechend den Gleichungen 4 und 5.

$$\text{Testzeit}_{\text{normal}} = \text{Items}_{\text{bearbeitet}} \times (\emptyset \text{Item}_{\text{Textmenge}} \div \text{Lesegeschwindigkeit}_{\text{normal}} + \emptyset \text{Item}_{\text{Verarb.-Zeit}} + \emptyset \text{Item}_{\text{Äußerungszeit}}) \quad (4)$$

$$\text{Testzeit}_{\text{verlangsamt}} = \text{Items}_{\text{bearbeitet}} \times (\emptyset \text{Item}_{\text{Textmenge}} \div \text{Lesegeschwindigkeit}_{\text{verlangsamt}} + \emptyset \text{Item}_{\text{Verarb.-Zeit}} + \emptyset \text{Item}_{\text{Äußerungszeit}}) \quad (5)$$

$Testzeit_{normal}$ ist dabei die für den Regeltest ange-setzte Vorgabezeit, $Testzeit_{verlangsamt}$ ist die für die be-hinderte Testperson verlängerte Vorgabezeit. Aus den beiden Gleichungen 4 und 5 ergibt sich für die nach dem Gleichbehandlungsgebot vorzugebende Testzeit für eine Person mit verlangsamtem Lesen die Gleichung 6.

$$Testzeit_{verlangsamt} = Testzeit_{normal} + (Lesegeschwindigkeit_{normal} - Lesegeschwindigkeit_{verlangsamt}) \div (Lesegeschwindigkeit_{normal} \times Lesegeschwindigkeit_{verlangsamt}) \times \varnothing Item_{Textmenge} \times \varnothing Item_{bearbeitet} \quad (6)$$

Für die Testvorgabezeitberechnung nach Gleichung 6 wird die $Testzeit_{normal}$ nach der üblicherweise vorgegebenen Bearbeitungszeit angesetzt, die Itemtextmenge als durchschnittliche Zahl der Wörter aus den Aufgabentexten und die Zahl $\varnothing Item_{bearbeitet}$ empirisch aus den vorliegenden Tests mit normalsichtigen Personen ermittelt. Die Lesegeschwindigkeiten bei den verschiedenen Wahrnehmungsbeeinträchtigungen werden, wie im Folgenden beschrieben, teils eigenen, experimentellen Untersuchungen, teils Hinweisen in der Literatur entnommen. Als Lesegeschwindigkeit der Regelbewerberin oder des Regelbewerbers wird generell, entsprechend den unten dargestellten Untersuchungsergebnissen, ein Wert von 2,95 Wörtern pro Sekunde angesetzt. Die als „verlangsamt“ einzusetzende Lesegeschwindigkeit richtet sich nach der Art der Behinderung, dem dadurch vorgegebenen Modus der Darbietungsweise und ggf. zusätzlich noch nach individuellen Einstellungen der Lesefenstergröße.

Zum Beispiel ist in einem Subtest des Beispielverfahrens eine Bearbeitungszeit von 360 Sekunden (s) angesetzt. Das normale Lesetempo beträgt 2,95 Wörter pro Sekunde. Die Items des Subtests enthalten im Durchschnitt acht Worte (w) pro Item und die üblichen Testteilnehmerinnen und -teilnehmer nehmen im Durchschnitt 17 der 20 Items in Angriff. Für einen Test mit einem gehörlosen Teilnehmer mit als verlangsamt angesetztem Lesetempo von 1,86 w/s erhöht sich dann die Vorgabezeit auf

$$387 \text{ s} = 360 \text{ s} + (2,95 \text{ w/s} - 1,86 \text{ w/s}) \div (2,95 \text{ w/s} \times 1,9 \text{ w/s}) \times 8 \text{ w} \times 17.$$

Die Anwendung dieser Rechnung erfordert es, für jeden Testfall das spezifische Lesetempo zu beziffern. Dies ist Thema der folgenden Abschnitte.

Testvorgabezeiten bei extremer Vergrößerung

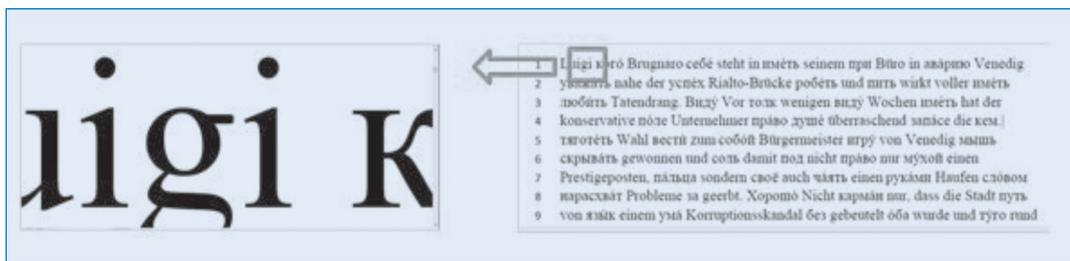
Eine extreme Vergrößerung des Aufgabenmaterials und die damit verbundene starke Einschränkung des Sichtfeldes bedeutet, dass dem oder der Lesenden die Textzeilen am Hilfsmittel nur in kleine Textbruchstücke zerstückelt erscheinen. Ein solches Textfragment zeigt Abbildung 3 auf der linken Seite.

In einem Pilotexperiment des Autors wurde zu ermitteln versucht, wie viel zusätzliche Zeit im Durchschnitt zum Lesen erforderlich ist, wenn man auf eine solch extreme Vergrößerung angewiesen ist. Zehn normalsichtige Versuchspersonen im Bewerbendenalter sollten in essayartigen Texten eingestreute kyrillische Wörter finden und mussten dabei die Texte durch verschieden große Sichtfenster lesen. Die sechs Sichtfenster gaben Textausschnitte von jeweils ca. 80, 31, 15, 10, 8 und 5 Zeichen frei. Die Zählung erfolgte pro Zeile und erfasst wurde die Zeit, die die Versuchspersonen zum Lesen und Zählen der Wörter über den gesamten Text benötigten. Die sechs verschiedenen, einseitigen Texte hatten jeweils 40 Zeilen zu je ca. 80 Zeichen und enthielten im Durchschnitt 493 Wörter. Entsprechend den praktischen Einsatzbedingungen bearbeitete die eine Hälfte der Bewerber die Texte auf einer Papiervorlage, die andere am Touchscreen. Unter der Bedingung der Papiervorlage wurde der Sichtausschnitt realisiert, indem eine Papierschablone mit einem entsprechend großen Lesefenster über die Textvorlage geschoben wurde. Am Touchscreen wurde in jedem Durchgang eine entsprechende Vergrößerungsstufe eingestellt. Unter dieser Bedingung musste die Versuchsperson den Text zeilenweise über den Bildschirm schieben. Jede Versuchsperson bearbeitete zunächst einen einheitlichen Übungstext mit einem Fenster von der gesamten Zeilenbreite, dann alle fünf Texte mit randomisierter Zuordnung der Fenstergrößen und der Position in der Reihenfolge der Darbietung.

Die gemessenen Bearbeitungszeiten ergaben unter der Bedingung des ungeschmäleren Sichtfensters beim Lesen der Papiervorlage eine Lesegeschwindigkeit von 2,4, am Bildschirm hingegen ein Tempo von 3,5 Wörtern pro Sekunde. Beim Lesen mit dem kleinsten Sichtfenster betrug die Werte bei der Nutzung der Schablone 1,49, am Bildschirm 0,78 Wörter pro Sekunde. Wie Abbildung 4 zeigt, steigt mit der Größe des Lesefensters die Lesegeschwindigkeit bei beiden Medien relativ gleichförmig an. Das logarithmische Rechenmodell erbrach-

Abbildung 3

Beispiel eines Lesefensters bei starker Vergrößerung; rechts die Textzeile (1. Zeile) in normaler Darstellung (real Schriftgröße 12 pt zum Vergleich)



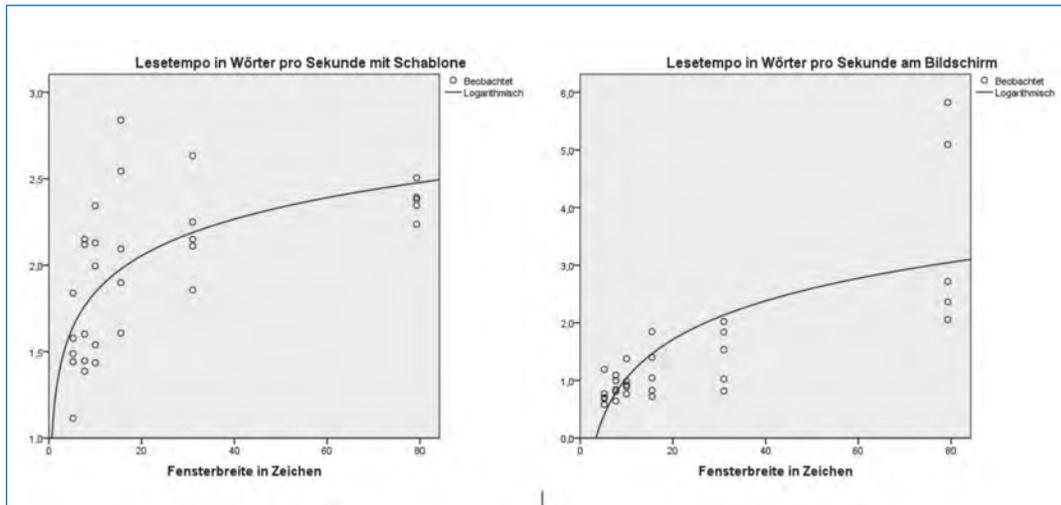


Abbildung 4

Lesetempo in Abhängigkeit von der Größe des Lesefensters bei einer Papiervorlage (links) und am Touchscreen (rechts)

te mit $F = 20.6597 (1, 28)$ beim papiergestützten und $F = 33.673 (1, 28)$ beim rechnergestützten Arbeitsmedium die beste und auch signifikante ($p < .001$) Passung.

Die beobachtete Streuung der Tempowerte mag Eigenarten der Versuchspersonen sowie auch der bei der geringen Versuchspersonenanzahl nur eingeschränkt variierbaren Reihenfolge und den damit möglicherweise nicht ausgeschalteten Lerneffekten geschuldet sein. Weiter zeigte die Beobachtung der Versuchspersonen, dass sich die Strategie beim Durchscannen der Texte erheblich unterschied: Einige Probanden durchscannten die Zeilen nur in Leserichtung, andere scannten abwechselnd von links nach rechts und in der nächsten Zeile in umgekehrter Richtung und vermieden damit den „Wagenrücklauf“, was einen erheblichen Zeitgewinn mit sich brachte. Mit einem systematischen Training, einer vereinheitlichten Scanstrategie und einer größeren Probandengruppe ließe sich die in diesem Experiment verbliebene Varianz wahrscheinlich erheblich verringern.

Auf Basis der o.g. Ergebnisse lässt sich bis auf weiteres die Lesegeschwindigkeit für den Normal-sichtigen bei vergleichbaren Texten auf das Mittel der o.g. Gruppenwerte von 2,95 Wörtern pro Sekunde ansetzen. Zusammen mit dem nach der Logarithmusfunktion aus der Lesefenstergröße er-rechenbaren Wert des Lesetempos sind damit die beiden Geschwindigkeitsparameter aus Gleichung 6 zumindest grob bestimmbar. So lässt sich die individuelle Lesegeschwindigkeit einer sehbehinderten Person aus der von ihr zu Beginn des Tests eingestellten Breite des Lesefensters individuell er-rechnen und die Vorgabezeit jedes Subtests nach allen Seiten weitgehend fair dosieren.

Testvorgabezeiten bei der auditiven Aufgabendarbietung

In diesem Fall entspricht das Wahrnehmungstempo auf Seiten des Probanden der Vorlesegeschwindigkeit der Testaufsicht, die mit zwei Worten pro Se-

kunde vorgegeben ist. Die Tempovorgabe gleicht dem in der Webprogrammierung definierten Standard der langsamen Sprachausgabe von zwei Worten pro Sekunde (Laborenz, 2013, S. 753).

Testvorgabezeiten beim Antwortdiktat

Für das Äußern der Antworten ist beim Antwortdiktat keine Korrekturrechnung erforderlich. Geht man beim Diktieren von einem Sprechtempo von ca. 120 Worten pro Minute und beim Schreiben von einer Geschwindigkeit von 150 Zeichen, entsprechend ca. 30 Worten pro Minute, aus (Grabowski, Blabusch & Lorenz, 2006, S. 6), so dürfte das Antwortdiktat über alle Skalentypen hinweg gesehen beim eingesetzten Testmaterial ca. 1½ Sekunden pro Antwort schneller ablaufen als die schriftliche Antwortäußerung. Dies bedeutet zwar einen gewissen Zeitvorteil für die sehbehinderte Testperson. Angesichts der geringen Größe des Vorteils erscheint jedoch eine aufwändige Korrekturrechnung verzichtbar.

Testvorgabezeiten bei gehörlosen Bewerbenen für Berufsbilder mit wesentlich sprachlichem Anforderungsgehalt

In der Regel ist eine gehörlose Person mit einer Gebärdensprache aufgewachsen. Sie verfügt damit über eine mentale Weltsymbolik in einem umfassenden, lexikalisch erfassbaren Gebärdenschatz mit einer ausdifferenzierten Grammatik (Pagel, n.d., S. 25). Für Gehörlose stellt die deutsche Sprache, in der der Test gefasst ist, daher eine zweite, grundsätzlich fremde Sprache dar. Sie müssen diese auf dem angestrebten Arbeitsplatz zwar beherrschen und dementsprechend auch alle Texte im Test verstehen, sie benötigen aber für die Übersetzung in ihre auf der Gebärdensprache beruhenden mentalen Repräsentationen der Inhalte mehr Zeit. Nach Pagel erfordert eine Gebärdensprache zur Übermittlung eines Satzes ca. 86 Prozent der Zeit, die die deutsche Lautsprache benötigt (a.a.O., S. 21).

Geht man davon aus, dass zur mentalen Rekonstruktion eines Textinhalts die Prozesse des Lesens und des Übertragens in die mentale Gebärdenrepräsentation getrennt ablaufen und dass die Geschwindigkeit, mit der die Bildung der gebärdenbasierten Inhaltsrepräsentation aus der textbasierten die gleiche Zeit braucht, bemisst sich bei der Vorgabezeitberechnung die Wahrnehmungsgeschwindigkeit des Gehörlosen auf den 1,86sten Teil der normalen Lesegeschwindigkeit. Wahrscheinlich laufen beide Prozesse aber nicht streng sequenziell. Die durch die beschriebene Annahme der getrennten Prozesse entstehende, leichte Begünstigung der gehörlosen Bewerberinnen und Bewerber wäre rechtlich eher als positive Diskriminierung zu werten und erscheint daher als unerheblich. Eine eingehendere Überprüfung dieser Annahme wäre aber sicher hilfreich.

Testvorgabezeiten bei gehörlosen Bewerberinnen und Bewerbern für Berufsbilder mit wesentlich technisch-praktischem Anforderungsgehalt

Die Testvorgabezeiten entsprechen zwar denen der Regelbewerberinnen und bewerber, sind im Testverlauf aber durch die für die eingeschobenen Gebärdungen einzulegenden Pausen verlängert (siehe Abschnitt zum Gebärdendolmetscher).

Maßnahmen zur Anpassung der Aufgabendarbietung

Einfache Textvergrößerung

Das Aufgabenmaterial wird digital unter Nutzung der stufenlosen Vergrößerbarkeit am Bildschirm dargestellt. Als minimale Größe hat sich ein Durchmesser von 55 cm erwiesen. Der mancherorts empfohlene Einsatz von vergrößerter Schrift in den Unterlagen des Papiertests ist durch den Bildschirmeinsatz überholt.

Extremvergrößerung

Bei Personen mit nur noch geringer Restsehfähigkeit kommt in der Schule und bei der Büroarbeit sehr häufig ein Lesegerät, eine starke Lupe, ein Lesestein oder ein PC zum Einsatz. Vorlagetexte lassen sich mit diesen Hilfsmitteln extrem vergrößern und können in gleicher Weise auch im Eignungstest eingesetzt werden. Mit einer starken Vergrößerung ist jedoch, wie oben ausgeführt, auch eine Einschränkung des Sichtfeldes verbunden, die bei starker Ausprägung eine empfindliche Auswirkung auf das Lesetempo hat.

Wird der Test in der Online-Variante durchgeführt, stellt die sehbehinderte Testperson die für sie passende Vergrößerung zu Beginn ein und das System legt danach die Zeitzuschläge für die einzelnen

Aufgabengruppen nach dem oben beschriebenen Algorithmus automatisch fest. Dies erfordert jedoch einen Rechner mit einem Touch-Screen, dessen Bildschirmdiagonale ≥ 55 cm ist.

In der Paper&Pencil-Variante wird der Test am Lesegerät, mit einer Lupe oder einem Lesestein bearbeitet. Auch in diesem Fall wird zunächst die Größe des Lesefensters bestimmt. Danach werden für die einzelnen Teiltests die Vorgabezeiten nach dem oben beschriebenen Verfahren ermittelt. Der Test kann natürlich nicht in der Gruppe, sondern muss als Einzeltest durchgeführt werden.

Auditive Aufgabendarbietung

Bei mehr oder weniger vollständiger Blindheit ist eine visuelle Aufnahme der Aufgabeninformation natürlich nicht möglich. Da auch nur wenige Blinde die Braille-Schrift beherrschen, werden die Aufgaben grundsätzlich auditiv dargeboten und die Antworten vom Testleiter als Diktat entgegengenommen. Der Test kann daher nur als Einzeltest durchgeführt werden. Subtests mit graphischen Aufgabeninformationen können unter diesen Bedingungen nicht durchgeführt werden.

Längere Textpassagen mit deutlich mehr als 30 Worten üblichen Textes übersteigen in der Regel das sensorische Auditivgedächtnis von ca. zehn Sekunden (Anderson, 2013, S. 119) und sollten auf Wunsch wiederholt vorgelesen werden. Bei der Wiederholung pausiert die Bearbeitungszeit. Bei langen Texten muss zunächst der gesamte Text außerhalb der Zeit vorgelesen werden. Danach werden dann innerhalb der Vorgabezeit die einzelnen Abschnitte zur Antwortfindung dargeboten.

Gebärdendolmetscher

Gebärdendolmetscher sind bevorzugt bei Tests für Berufsbilder mit wesentlich technisch-praktischem Anforderungsgehalt einzusetzen. Die Verkehrssprache ist unter einem solchen Anforderungsprofil nicht das verbindliche Kommunikationsmedium, da die Arbeitsleistung wesentlich motorisch oder über ein spezielles Fachvokabular erbracht wird, das in der Regel erst nach einer Einstellung zu erlernen ist.

Im Papiertest werden die Instruktionen gebärdet und ihr Verständnis von der Bewerberin oder vom Bewerber bestätigt. Bei jedem Item wird zuerst der Aufgabentext ebenfalls von dem oder der Dolmetschenden gebärdend übersetzt. Danach erfolgt in Gebärdensprache die Klärung von Verständnisunsicherheiten. Während dieser Klärungsinteraktion pausiert die Uhr und läuft erst weiter, wenn die Bewerberin oder der Bewerber das Verständnis der Aufgabenstellung bestätigt hat und der Nachdenkprozess einsetzt. Diese Testform verlangt von der Testleiterin oder dem Testleiter eine hohe Konzentration.

Bei einem entsprechenden Computertest müssten sich alle Texte als Gebärdenvideo abru-

fen lassen. Diese Applikation ist jedoch vom Autor aus Kostengründen noch nicht entwickelt worden, sodass diese Zielgruppe nur durch das „Paper & Pencil“-Verfahren getestet werden kann.

Itemtyp-Spektrum

Das Itemspektrum kann vollständig, d.h. dem für den Regelbewerbenden entwickelten Test entsprechend oder aber reduziert angesetzt sein. Beispielsweise können in der Testvariante mit Extremvergrößerungen keine Aufgabentypen eingesetzt werden, bei denen die Aufgabeninformationen nicht in einer Textzeile dargestellt werden können. Das betrifft Aufgaben mit Grafiken und nicht linearisierbaren Textmatrizen, aus denen z.B. einer der im Beispielverfahren eingesetzten Subtests besteht. Soweit für einen Test mit einem nicht bearbeitbaren Itemformat kein besser geeignetes Ersatzverfahren zur Verfügung steht, muss auf eine Diagnose der entsprechenden Kompetenzkomponente verzichtet werden. Zumeist ist diese Kompetenzkomponente dann auch bei den für die behinderte Kandidatin oder den behinderten Kandidaten in Frage kommenden Stellen unerheblich, sodass eine reduzierte Diagnose hinnehmbar erscheint.

Eine ähnliche Einschränkung gilt für die Tests gehörloser Bewerber und Bewerberinnen für technische Berufe. Es gibt Aufgabenformate, die einer testgerechten Gebärdenübersetzung nicht zugänglich sind. Ein Beispiel hierfür ist einer der im Beispielverfahren eingesetzten Subtests, bei dem die Bezeichnungen zu umschriebenen Begriffen gefunden werden müssen. Hierbei würde die Gebärde zumeist bereits den verdichteten Begriff darstellen und die Antwort vorgeben. Ein solcher Subtest ist daher bei gehörlosen Bewerberinnen oder Bewerbern für Berufsbilder mit technisch-praktischem Anforderungsschwerpunkt nicht einzusetzen.

Maßnahmen zur Anpassung der Antwortweise

Kann der Proband oder die Probandin die Antworten nicht selbst niederschreiben, werden sie einer Aufsichtsperson diktiert, die sie dann in die üblichen Antwortformulare einträgt. Für die Zeiten des Äußerns der Antworten ist beim Antwortdiktat keine Korrekturrechnung erforderlich. Geht man, wie oben bereits erwähnt, beim Diktieren von einem Sprechtempo von ca. 120 Worten pro Minute und beim Schreiben von einer Geschwindigkeit von ca. 30 Worten pro Minute aus, so dürfte das Antwortdiktat über alle Skalentypen hinweg gesehen beim eingesetzten Testmaterial des beschriebenen Verfahrensbeispiel ca. 1½ Sekunden pro Antwort schneller ablaufen als die schriftliche Antwortäußerung. Dies bedeutet zwar einen gewissen Zeitvorteil für die behinderte Testperson. Angesichts der

geringen Größe des Vorteils erscheint jedoch eine aufwändige Korrekturrechnung verzichtbar.

Auf diese Weise werden auch die Antworten beim Paper&Pencil-Test unter extremer Vergrößerung erfasst. Die Bewerberin oder der Bewerber diktiert die Antworten der Aufsichtsperson, da ein Springen zwischen der Aufgabenvorlage, von der gelesen wird, und dem Antwortbogen, auf den geschrieben wird, praktisch nicht zu bewerkstelligen ist.

Bei Einschränkungen der Schreibmotorik ist eine differenzierte Vorgehensweise angebracht. Der Test kann am Computer unter normalen Bedingungen bearbeitet werden, wenn die oder der Behinderte mit Tastatur, z.B. in der Schule oder bei der Arbeit, nicht langsamer schreibt als eine nicht-behinderte Person. Schreibt die behinderte Testperson üblicherweise auch mit Tastatur langsamer als Nichtbehinderte, ist der Test in Einzelform mit Antwortdiktat unter ansonsten normalen Bedingungen durchzuführen.

Maßnahmen zur Anpassung der Umgebung und der Organisationsform

Gruppengröße

Als Varianten kommen die kostengünstige Großgruppe, eine Kleingruppe, ein Einzeltest oder ein digitaler Hometest ohne Aufsicht in Frage. In Fällen chronischer Schmerzen, Diabetes oder Epilepsie muss eine bedarfsgerechte Pausengestaltung möglich sein.

Instruktionsempathie

In der Kleingruppe oder auch beim beaufsichtigten Computertest muss der Testleiter in bestimmten Fällen durch besondere Warmherzigkeit bei der Einführung und den Instruktionsverständnissnachfragen die emotionale Verfassung soweit wie möglich stabilisieren.

Dies ist besonders bei Bewerbenden mit einer emotionalen Störung, Autismus oder dem Asperger-Syndrom erforderlich. Eine Teilnahme am Papiertest in der Großgruppe verbietet sich in diesen Fällen in der Regel. In der Kleingruppe oder auch beim beaufsichtigten Computertest muss die Aufsichtsperson mit der gezielten Instruktionsempathie die emotionale Verfassung der Bewerbenden soweit wie möglich stabilisieren. Darüber hinaus gibt es bei dieser Störungslage keine Testbarrieren, die die Informationsaufnahme oder Antwortäußerung betreffen. Ist der oder die Bewerbende an die Arbeit mit dem eigenen Rechner gewöhnt, ist es die Durchführungsvariante als Hometest, die die Arbeitsumgebung mit dem geringsten Störpotenzial darstellt.

Auch bei gehörlosen Bewerbenden für Berufsbilder mit überwiegend sprachhaltigen Anforderungen ist ein besonderes Eingehen erforderlich. In

diesen Fällen ist eine Gebärdendolmetscherin oder ein Gebärdendolmetscher nicht erforderlich, da die Bewerbenden die schriftliche deutsche Verkehrssprache ohnehin beherrschen müssen. Der Test kann in der Regel aber trotzdem nicht in der Großgruppe, sondern muss in der Kleingruppe durchgeführt werden. Er muss so aufgebaut sein, dass alle Instruktionen schriftlich vorliegen. Aus atmosphärischen Gründen sollte jedoch die einleitende Instruktion immer eine Verständnisrückversicherung der Aufsichtsperson beeinhaltend, wobei als Kommunikationsmedium handgeschriebene Zettel gut brauchbar sind.

Die Anpassung von Assessmentverfahren

In den mündlichen Verfahren erfordert eine blinde Teilnehmerin oder ein blinder Teilnehmer eine getrennte auditive Information über die zu bearbeitenden Aufgaben. Erfahrungsgemäß können Blinde aber dann sehr gut einer Gruppendiskussion folgen und dabei auch ihre Fähigkeiten zeigen, ohne die anderen zu stören.

Anders verhält es sich bei Gehörlosen, obwohl man diesen Personen die Einschränkung zunächst nicht ansieht. Sie müssen eine Gebärdendolmetscherin oder einen Gebärdendolmetscher an ihrer Seite haben, was den Gedankenaustausch in einer Gruppe aber sehr stark beeinträchtigt. Die beteiligten Regelbewerberinnen und -bewerber hätten dann keine angemessene Chance mehr zum Offenbaren ihrer Kompetenzen. Deshalb muss man bei gehörlosen Assessmentteilnehmerinnen oder -teilnehmern die Gruppe mit instruierten Statisten auffüllen, was erfahrungsgemäß dann auch gut funktioniert. Im Einzelgespräch kommen Gehörlose mit Hilfe einer Gebärdendolmetscherin oder eines Gebärdendolmetschers allerdings zumeist gut zurecht.

Die Ermittlung des Testanpassungsbedarfs

Vor der Festlegung der Vorgehensweise im Testverfahren kommt die Diagnose des Anpassungsbedarfs. Schulte beschreibt auch hierzu eine sehr differenzierte Vorgehensweise (2014, Kap. 4.2). Das im Verfahrensbeispiel des Autors nach Gesichtspunkten der Handhabbarkeit und Verhältnismäßigkeit zugeschnittene Anamnesekonzept wird im Folgenden beschrieben.

Möchte eine Bewerberin oder ein Bewerber den Test an die jeweilige Behinderung angepasst haben, muss sie oder er hierzu die Voraussetzung schaffen, indem sie bzw. er dem Testinstitut die Besonderheit der jeweiligen Leistungsbarriere mitteilt. Dies geschieht in der normalerweise telefonischen Anamnese durch das Testinstitut. In diesem Gespräch werden die erforderlichen Informationen erhoben, die entsprechenden Testgestaltungsentscheidungen gefällt und die erforderlichen orga-

nisatorischen Absprachen getroffen. Jede Bewerberin und jeder Bewerber wird vom einstellenden Arbeitgeber auf diese Möglichkeit im Vorfeld des Tests hingewiesen. Nimmt die Bewerberin oder der Bewerber diese Möglichkeit nicht wahr, verzichtet sie bzw. er auf den Anpassungsanspruch und muss den Test zu den Bedingungen des Regelfalls absolvieren.

Die Telefonanamnese muss von der Bewerberin bzw. vom Bewerber per E-Mail veranlasst werden. Dafür wird im Institut des Autors ein elektronisches Formular verwendet, in dem die Bewerberin bzw. der Bewerber die jeweiligen Schlüssel- und Kontaktdaten einträgt, um ein Telefonat bittet und angibt, wann sie bzw. er am besten erreichbar ist.

Eine Psychologin oder ein Psychologe des Testinstituts ruft dann zurück und führt das Diagnosegespräch, das in der Regel zwischen zehn und 20 Minuten in Anspruch nimmt. Gegenstand der Anamnese sind formale Daten, soweit noch nicht bekannt, und biographische Sachverhalte, die die Besonderheit der Barriere zu beschreiben gestatten.

Zu den formalen Daten gehören Angaben wie Name, Geburtsdatum, Zielberuf, Zielarbeitgeber, anvisierter Testtermin, Kontaktdaten, Vortestteilnahmen, Behinderungsgrad, Medikamentenstatus und medizinische Diagnose. Letzteres macht die Anpassungsplanung präziser, ist aber nicht unbedingt erforderlich.

Zu den biographischen Sachverhalten gehört das Verhalten des Bewerbers oder der Bewerberin in zum Test und zur Arbeitssituation anforderungsäquivalenten Wirkungsdomänen aus der jüngeren Vergangenheit. Diese Vorgehensweise ist an die Methode der „kritischen Ereignisse“ von Flanagan angelehnt (Flanagan, 1954). Merkmale der typischen Arbeitssituationen sind z. B. insbesondere:

1. Ablauf und Hilfsmittel zur Kommunikation im schulischen Unterrichtsgeschehen,
2. Ablauf, Aufgaben und Hilfsmittel bei absolvierten Klausuren und Prüfungen,
3. Kommunikationsformen und Mediennutzung im heimischen Haushalt,
4. Kommunikationsformen und Handeln im Freundeskreis und in der Freizeit,
5. Entstehungs- und Therapiegeschichte der Behinderung,
6. ggf. aktuelle Therapieverläufe und Medikamentenstatus.

In den Wirkungsdomänen 1 bis 4 zeigen sich die Möglichkeiten und Grenzen der Wahrnehmung sowie der kommunikativen und physischen Handlungen der bzw. des Bewerbenden. Die gleichen Möglichkeiten und Grenzen sind dann auch im Test und in einer eventuell späteren Arbeitssituation gegeben und müssen ggf. durch die oben beschriebenen Anpassungsmaßnahmen ausgeglichen werden. Der Grad der Behinderung ist für den Anspruch einer Barrierebefreiung nicht erheblich, ebenso wenig, ob es sich statt einer anerkannten Behinderung nur um den Status einer Gleichstellung mit den Behinderten, d. h. mit einem Behinde-

rungsgrad zwischen 30 und 50, oder um eine längerfristige Krankheit handelt.

Die Punkte 5 und 6 sind bedeutsam, wenn die Einschränkung auch zentrale Funktionen von Denken und Wollen betrifft. Wird ein eventuell laufender Therapieprozess, u.U. mit einem bestimmten Medikationsstatus, zum Zeitpunkt des Tests einen gleichen Stand erreicht haben wie später in der Arbeitssituation, erbringt der Test eine prognosefähige Eignungsmessung im Sinne der Vorgaben. Ist dies jedoch nicht der Fall, kann der Test zum geplanten Zeitpunkt kein rechtlich belastbares Urteil erbringen. Dann muss die Bewerberin oder der Bewerber entweder eine mögliche Unterschätzung ihrer bzw. seiner Fähigkeiten im Test in Kauf nehmen oder auf den Test verzichten und mit dem Einstellungsarbeitgeber das Weitere abklären. Der letztgenannte Fall ist v.a. für Einschränkungen von Bedeutung, die durch eine länger dauernde Erkrankung verursacht sind. Manchmal lässt sich z.B. ein Testtermin für den gleichen Einstellungszeitpunkt auch auf einen Zeitpunkt verschieben, zu dem die krankheitsbedingte Einschränkung geschwunden ist.

Möglichst im Verlauf des Telefonats werden die zur Testplanung erforderlichen Entscheidungen von der Psychologin oder vom Psychologen gefällt und mit der bzw. dem Anrufenden rückgekoppelt. Darauf aufbauend werden die entsprechenden testorganisatorischen Verabredungen getroffen. Maßgeblich hierbei sind die Verfahrensverabredungen, die das Testinstitut mit der auftraggebenden Körperschaft getroffen hat.

Die Anamnese ist für die behinderte Person ein lebensgeschichtlich bedeutsamer Vorgang. Fast immer steckt hinter dem Anruf ein schweres persönliches Schicksal, das oft auch eine ganze Familie

jahrzehntelang stark in Anspruch genommen und schwer belastet hat. Die oder der Interviewführende ist oft der erste Partner, mit dem dieses Schicksal am Tor zum weiteren Leben, d.h. beim Berufseintritt, besprochen wird. Im Verhalten der bzw. des Interviewführenden muss daher als Erstes immer ein deutlicher Respekt vor der Lebensleistung der Bewerberin oder des Bewerbers und der Familie zum Ausdruck kommen. Dass der Test eine Bewährung in der Konkurrenz mit Nichtbehinderten fordert und auch scheitern kann, muss gleichwertig angesprochen werden. Nach der Erfahrung des Autors sind sich nahezu alle Gesprächspartner jedoch dieser Konkurrenzsituation klar bewusst und nehmen die angebotene Gelegenheit einer barrierefreien Darstellung ihrer Stärken dankbar an.

Die Anamnese muss präzise dokumentiert werden. Dabei müssen die personenbezogenen Informationen streng vertraulich abgespeichert werden und dürfen nur den mit der testpsychologischen Planung betrauten Personen zugänglich sein. Diese Daten sind wichtig, um später die Planungsentscheidung nachvollziehen und ggf. die Testauswertung gegenprüfen zu können. Die testorganisatorischen Schlussfolgerungen hingegen sind an die anderen Zuständigkeiten außerhalb des Testinstituts kommunizierbar und werden auf den verabredeten Wegen dann in die weitere Testorganisation eingespeist. Nach den in der Testteilnahmerevereinbarung getroffenen Regelungen werden alle Daten dann später gelöscht.

Evaluation

Auswirkung im Lichte der Testergebnisse

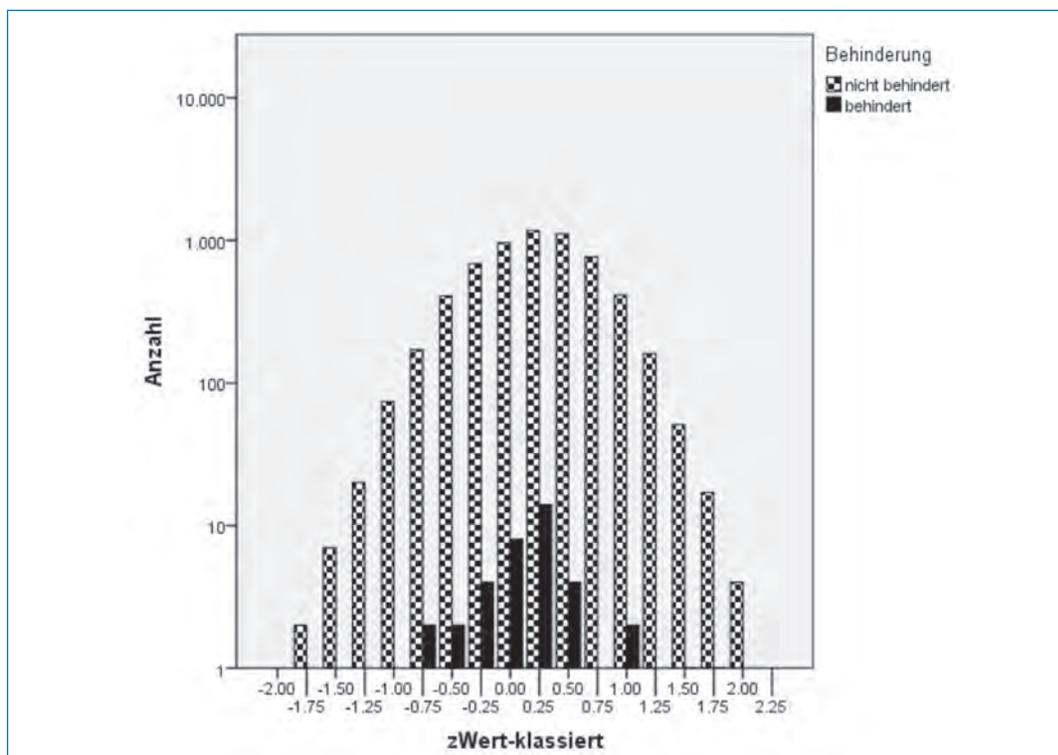


Abbildung 5

Ergebnisse im Eignungstest nicht behinderter und behinderter Ausbildungsbewerber*innen im öffentlichen Dienst in Form von (klassierten) z-Werten zwischen 2.00 = schlecht und +2.25 = gut

Maßnahmen zur Barrierebefreiung im Berufseignungstest sollen zu gleichen Chancen auf ein gutes Testergebnis führen, gleichgültig, ob die Bewerbenden mit oder ohne eine Behinderung leben. In ihrer Übersicht zu den vorliegenden Untersuchungen der Auswirkung von Testanpassungen findet Schulte eine heterogene Befundlage (2015, Kap. 2.3.1). So zeige sich z. B. in der Untersuchung von Elliot & Marquart 2004 durch eine Zeitverlängerung kein Nutzen für die behinderten Teilnehmer, wohingegen in der Untersuchung von Fuchs et al. 2000 diese Teilnehmergruppe deutlich von einer Zeitverlängerung profitiert habe.

Ein vergleichbar gemischtes Bild zeigen die in Schultes Zusammenfassung referierten Studien zu den anderen o. g. Maßnahmentypen. Unklar sei zumeist, inwieweit eine Anpassung des Tests nicht auch das zu messende Konstrukt selbst berühre (Schulte, 2014, S. 24). Die angesprochenen Befunde legen aber zumindest den Schluss nahe, dass ohne einen individuellen Zuschnitt der Anpassungsmaßnahmen eine wirksame Chancengleichung nicht zu erreichen ist.

Die Bewährungskontrolle des in diesem Artikel dargestellten Verfahrensbeispiels richtet sich auf die Frage, ob das praktizierte Testverfahren inklusive des Konzepts zur Barrierebefreiung zu einer Gleichheit der Chancen für die behinderten Bewerbenden führt. Eine Differenzierung nach einzelnen Testanpassungsvarianten erscheint wegen des geringen Stichprobenumfangs nicht sinnvoll.

In Abbildung 5 sind die Verteilungen der Testergebnisse der behinderten und nicht behinderten Bewerberinnen und Bewerber im Beispielverfahren dargestellt. Verglichen wurden die aus den Subtests aggregierten z-Werte von 6.022 nicht behinderten und 38 behinderten Testteilnehmerinnen und -teilnehmern. Die Behindertenquote betrug mithin gut 0,6 Prozent. Die Werte der Nichtbehindertengruppe streuen mit $sd_{nbhnd} = 0.512$, die der Behindertengruppe mit $sd_{bhnd} = 0.511$. Die entsprechenden Gruppenmittelwerte betragen $M_{nbhnd} = 0.255$ und $M_{bhnd} = 0.199$.

Das Ergebnis eines jeden Tests resultiert in der Entscheidung, zum Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden oder eine Absage zu erhalten. Die Einstellungsbehörde hat dazu einen Schwellenwert, entsprechend 0.1 z, festgelegt, ab dem schlechtere Testergebnisse zu einer Absage führen. Unterscheiden sich die Anteile der Erfolgreichen innerhalb der beiden Gruppen der nicht behinderten und behinderten Bewerbenden nicht signifikant, kann man von einer Chancengleichheit sprechen.

Die Anteile der erfolgreichen und erfolglosen Testabschlüsse von behinderten und nicht behinderten Testteilnehmenden zeigt Tabelle 2.

Zu den Erfolgreichen zählen mithin 61 Prozent der behinderten und 64 Prozent der nicht behinderten Bewerber und Bewerberinnen. Auch die statistische Prüfung dieser Werte zeigt mit einem $\chi^2 = 0.15$, der weit unter dem kritischen Schrankenwert $\chi^2_{1; 95\%} = 3.84$ liegt, dass man im beschriebenen Verfahrensbeispiel von gleichen Chancen für die behinderten Bewerbenden sprechen kann. Auch wenn der Umkehrschluss, dass ein Verzicht auf die Testanpassungen zu einer Minderung der Chancen der Behinderten geführt hätte, nicht falsifizierbar wäre, bestätigen die Zahlen, dass das im Verfahrensbeispiel praktizierte Anpassungskonzept den Forderungen nach der Wahrung von Chancengleichheit für behinderte Bewerberinnen und Bewerber im Sinne des AGG und der DIN 33430 gerecht zu werden scheint.

Resonanz bei den Betroffenen

Die Praxis mehrerer Jahre zeigt, dass die beschriebene Vorgehensweise die verantwortlichen Personalleute deutlich entlastet. Erspart bleiben schwierige Diskussionen mit behinderten Bewerberinnen und Bewerbern und deren Angehörigen oder Verbandsvertretern ebenso wie Kontroversen mit der Schwerbehindertenvertretung, eventuelle Widerspruchsverfahren nach einer Absage oder gar eine Schadensersatzklage, die ein abgelehnter Behinderter auf Basis des AGG und bei Beweislast zu Ungunsten der Einstellungskörperschaft anstrengen könnte.

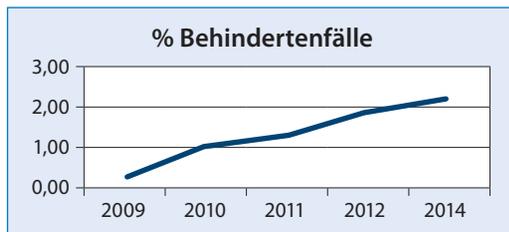
Nach der erfahrenen Resonanz von Bewerberinnen und Bewerbern sowie deren Angehörigen zu schließen, fühlen sich fast alle durch diese Vorgehensweise fair behandelt. Dafür spricht auch die kontinuierliche Zunahme des Behindertenanteils nach der unter Leitung des Autors erfolgten Einführung eines vergleichbaren Testkonzepts zur Befreiung von Testbarrieren bei einer großen Stadtverwaltung mit jährlich mehreren hundert Einstellungen.

Innerhalb von fünf Jahren nach Einführung des Konzepts stieg der Anteil behinderter Bewerberinnen und Bewerber von unter ein Prozent auf deutlich über zwei Prozent. Dieser Befund ist sicher nicht durch eine Zunahme der Behinderungen in der Bewerberpopulation zu erklären. Mehrere Rückmeldungen aus Behindertenschulen und Fördereinrichtungen in der Region legen den Schluss nahe, dass sich die Chancen, die die Großstadtverwaltung behinderten Personen bot, in der Fördercommunity langsam herumsprachen und von den Betroffenen gerne wahrgenommen wurden.

Tabelle 2

Aufteilung erfolgreicher und erfolgloser Testabschlüsse auf behinderte und nicht behinderte Bewerber

| | nicht behindert | behindert | gesamt |
|------------------------------|-----------------|-----------|--------|
| erfolgreich ($\geq 0.1 z$) | 3.828 | 23 | 3.851 |
| nicht erfolgreich | 2.194 | 15 | 2.209 |
| gesamt | 6.022 | 38 | 6.060 |



Resümee

Ein Eignungstest, der auf dem beschriebenen Testanpassungskonzept beruht, beseitigt einerseits für die Bewerberin oder den Bewerber weitgehend die behinderungsspezifischen Barrieren, ohne sie bzw. ihn andererseits gegenüber der Regelbewerberin oder dem Regelbewerber zu bevorzugen. Wenn auch die angesetzten Werte der Lesegeschwindigkeit Ansatzpunkte für eine weitergehende wissenschaftliche Fundierung bieten, entspricht die beschriebene Vorgehensweise sowohl den Forderungen der DIN-Norm 33430 als auch den Forderungen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes. Das Konzept schafft damit für die behinderten Bewerberinnen und Bewerber faire Chancen und für die Personal suchenden Körperschaften eine hinreichende Rechtssicherheit.

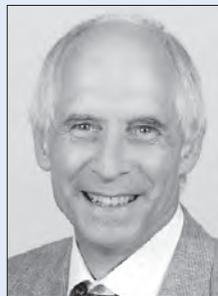
Literatur

- Anderson, J. R. (2013). *Kognitive Psychologie*. Berlin, Heidelberg: Springer.
- BDP (Berufsverband Deutscher Psychologinnen und Psychologen) (2016). *DIN 33430, Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik*. Berlin, Wien, Zürich: Beuth.
- Deutsches Institut für Medizinische Dokumentation und Information (2005). *Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit, ICF*. Genf: Weltgesundheitsorganisation.
- Educational Testing Service (2018). *Disabilities and health-related needs*. Available at <https://www.ets.org/disabilities>
- Elliott, S. (1998). The assessment accommodation checklist: who, what, where, when, why and how? *Teaching Exceptional Children*, 31, 2, 10-14.
- Eyde, L. D., Nester, M. A., Heaton, S. & Nelson, A. V. (1994). Guide for administering written employment examinations to persons with disabilities. *Personnel Research Report*, no. PRDC-94-11.

- Flanagan, J. C. (1954). The critical incident technique. *Psychological Bulletin*, 51, 4.
- Grabowski, J., Blabusch, C. & Lorenz, T. (2006). *Welche Schreibkompetenz? Handschrift und Tastatur in der Hauptschule – eine Studie der Pädagogischen Hochschule Heidelberg*. Verfügbar unter: www.schreibkompetenz.com/bmbf/PDF/V_Grabowski_2006a.pdf
- Job Accommodation Network (6. April 2018). *Accommodation and compliance series: The ADA Amendments Act of 2008*. Available at <https://askjan.org/bulletins/adaaa1.htm>
- Laborenz, K. (2013). CSS. Bonn: Galileo.
- Lohaus, D., Schuler, H. (2013). Leistungsbeurteilung. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (S. 357-411). Stuttgart, Münster: Hogrefe.
- Pagel, H. (n.d.). *Die Kommunikation Gehörloser: Die Gebärdensprache*. Verfügbar unter: <http://docplayer.org/32514447-Die-kommunikation-gehoerloser-die-gebaerdensprache-horst-pagel-institut-fuer-physiologie-universitaet-zu-luebeck.html>
- Schulte, S. I. (2014). *Anwendung internationaler Klassifikation in der Leistungsdiagnostik zur Berufseignung von Bewerbern mit Behinderung*. Wuppertal: Bergische Universität.
- Thurlow, M. L. (2005). State policies on assessment participation and accommodations for students with disabilities. *Journal of Special Education*, 38, 232-240.
- Thurstone, L. L. & Thurstone, T. G. (1941). *Factorial studies of intelligence*. Chicago, IL: University of Chicago Press.

< Abbildung 6

Zunahme der Anteile behinderter Bewerberinnen und Bewerber nach Einführung eines Barrierebefreiungskonzepts



Gerhard Gros

Diplom-Psychologe
KI.TEST GmbH
Domstraße 55-73
D-50668 Köln
nc-grosge2@netcologne.de