

IfP - Leitlinien für die psychologische Eignungsuntersuchung von Menschen mit Behinderungen in Leistungstest und Interview

Entwickler von Test- und Auswahlverfahren müssen Kenntnisse vom rechtlichen Rahmen sowie grundlegende Kenntnisse über Menschen mit Behinderung besitzen. Auswahlverfahren gelten als angemessen, wenn die Bewerber ihre Qualifikationen zeigen können.

1 Zweck einer Anpassung

Anpassungen können Änderungen des Darstellungsformates, des Antwortformates, der Beurteilungseinrichtungen, der Zeitberechnungen oder die Planungen einschließen. Der Zweck einer Anpassung ist die Wahrung des Gleichbehandlungsanspruches, welcher sich aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Verbindung mit SGB IV und der UN-Konvention zur Behinderung ableitet. Dabei sollen behinderungsbedingte Hürden abgebaut werden, ohne das Verfahren grundsätzlich zu ändern, die Aussagekraft zu verringern, den Bewerber mit Behinderung zu bevorteilen oder das Verfahren unnötig auszudehnen.

Auch wenn Anpassungen eingesetzt werden, damit die Bewerber Ihre Kompetenzen zeigen können, bedeutet das nicht, dass ihre Leistungen unbedingt besser werden.

2 Die Aufrechterhaltung der Wettbewerbssituation im Bewertungsprozess

Testverfahren sollen berufsbezogene Kompetenzen messen. Weil die Ergebnisse verwendet werden, um die Bewerber zu vergleichen, sollen die Anpassungen keinen Einfluss auf ein Einzelergebnis haben. Änderungen

von Bewertungsprozessen müssen daher geprüft werden, bevor die Änderungen umgesetzt werden.

3 Erhaltung der Beurteilungsintegrität

Verfahren werden entwickelt, um die Fähigkeiten zu messen, welche bei der späteren Arbeit erlernt oder ausgeführt werden müssen. Deshalb sollte ein Verfahren grundsätzlich nicht geändert werden, wenn dies die zu messende Fähigkeit betrifft. Soll also Arbeitsgeschwindigkeit gemessen werden, ist es nicht angebracht, eine Zeitverlängerung einzusetzen. Im Falle von Lernbehinderung ist es sinnvoller, eine Arbeitsprobe oder ein Praktikum einzusetzen, um die Eignung zu prüfen.

4 Die Entwicklung einer Anpassung

Anpassungen sollten von Fall zu Fall entschieden werden. Bei der Entwicklung von Anpassungen muss beachtet werden, dass sich Bewerber mit vergleichbarer Behinderung dennoch stark in Ihren Fähigkeiten und Ihrem Bedarf nach Anpassung unterscheiden können. Zum Beispiel könnten nicht alle Bewerber mit Beeinträchtigung im Sehen mit Blindenschrift barrierebefreit werden. Einige Bewerber benötigen eine Vergrößerung, während andere Bewerber eine spezielle Beleuchtung oder ein Lesegerät bevorzugen. Geeignete Anpassungen stellen sicher, dass die Bewerber nach den individuellen Bedürfnissen beurteilt werden und nicht nach Gruppenmerkmalen. Daher sollte jede Anfrage nach seinen eigenen individuellen Leistungen beurteilt werden. Das Hauptanliegen bleibt jedoch, dass eine Anpassung nicht die Beurteilung der beruflichen Qualifikationen eines Bewerbers gefährdet. So kann das Antwortdiktat

eine angemessene Anpassung für einen Bewerber mit einer zerebralen Lähmung sein.

5 Bewerberverantwortung

Der Bewerber ist verantwortlich für:

- Die Mitteilung an das IfP oder die einladende Stelle, dass eine Anpassung des Auswahlverfahrens notwendig ist;
- Die Bereitstellung von Unterlagen an das IfP, damit angemessene Anpassungen ausgewählt werden können;
- Die Bereitstellung von Unterlagen an das IfP über die Art und den Umfang einer Behinderung, damit die Angemessenheit von Anpassungen beurteilt werden kann;
- Die Zusammenarbeit mit dem IfP, welches eine angemessene Anpassung entwickeln und bereitstellen soll.

Der Begriff ausreichende Information hängt stark von der Art der Behinderung ab. Offensichtliche Einschränkungen, wie das Fehlen einer Gliedmaße oder einer Querschnittslähmung muss nicht belegt werden. Hingegen kann bei nicht offensichtlichen Behinderungen eine umfassende Information notwendig sein.

Widerspricht ein Bewerber/in den festgelegten Anpassungen, so hat sie/er diesen zu begründen und mit geeigneten Unterlagen zu belegen.

6 Verantwortung der Testinstitute

Institute sind für eine faire Bewerbungssituation und eine aussagekräftige Leistungsprognose verantwortlich. Gleichzeitig sind sie für die Bereitstellung geeigneter Anpassungen für qualifizierte Bewerber mit Behinderungen zuständig. Wenn Bewerber eine Anpassung verlangen, sollten Testinstitute die Entwicklung geeigneter Anpassungen anstreben.

Kann dies nicht erreicht werden, muss es ausreichend begründet werden.

Wenn die Wettbewerbssituation und die Aussagekraft durch die Anpassung nicht betroffen sind, können auch Testleiter die geeignete Anpassung festlegen.

Viele Behinderungen erfordern nur einfache Anpassungen. Ein Rollstuhlfahrer benötigt einen adäquaten Zugang zum Testraum und einen Tisch in der richtigen Höhe. Der Einsatz der Großschriftversion ist für viele Bewerber mit Sehproblemen eine willkommene Anpassung. Bei schwierigen Entscheidungen sollten Testexperten gefragt werden.

Sobald ein Antrag auf Anpassung durch einen Bewerber vorliegt, sollten die vorgelegten Dokumente geprüft und der Bewerber über das Verfahren informiert werden. Das IfP fordert bei Bedarf Unterlagen nach und legt letztlich die Anpassung fest. Das Testinstitut soll Anpassungen anbieten, welche nicht die Aussagekraft beeinträchtigen und dem Bewerber mit Behinderung einen Vorteil bietet. Sollte der Bewerber der Festlegung einer Anpassung widersprechen, müssen die Gründe dokumentiert werden.

7 Dokumentation

Wenn die Behinderung nicht offensichtlich ist, darf der Bewerber vom IfP befragt werden, um eine geeignete Dokumentation über die Behinderung zu erhalten. Anhand der Dokumentationen sollte der gesetzliche Anspruch auf Anpassung sowie die Geeignetheit der Anpassung belegen. Es wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass eine klinische Definition einer Behinderung oder Erkrankung nicht zwangsläufig mit der gesetzlich festgelegten Zielgruppe übereinstimmen muss. So ist eine Legasthenie oder Dyskalkulie in aller Regel kein von den Versorgungsämtern anerkannte Behinderung noch eine chronische Erkrankung. So ist es

wichtig zu wissen, dass einige Behinderungen über die Zeit (beispielsweise psychiatrischen Störungen, Lernstörungen) variieren. Ebenso können Diagnosen aus der Kindheit evtl. nicht mehr im Erwachsenenalter mit gleicher Wertung/Aussage herangezogen werden.

Daher sollten aussagekräftige Unterlagen folgende Dokumente enthalten:

- Informationen über den Einfluss der Behinderung auf die Leistung im Testverfahren;
- Hinweise auf konkrete Anpassungen oder Hilfsmittel;
- Berichte von qualifizierten Personen über die Arbeit mit der betreffenden Person (z.B. Lehrer).

Der Zusammenhang zwischen Behinderung und Anpassung muss gegeben sein.

Das IfP ist verantwortlich für die Einhaltung der gesetzlichen Grundlagen sowie der einschlägigen Datenschutzrichtlinien. Daher werden behinderungsbedingte Informationen, Diagnosen und Unterlagen nicht an Dritte weitergeleitet. Das betrifft insbesondere die personalführenden Stellen.

8 Anpassungen mit wenig oder keiner Auswirkung

Einige Anpassungen können durch Testleiter ohne Rücksprache mit einem Testexperten durchgeführt werden, wenn dies keine Auswirkungen auf die Gleichbehandlung und die Aussagekraft des Verfahrens hat.

Dazu gehören der Zugang wie die Sitzplananordnung im Testraum, spezielle Monitore, Tastaturen oder Eingabegeräte, vermehrte Pausen, spezielle Beleuchtung, Nutzung leichter Vergrößerungen, spezielle Akustikunterstützung und Vorzugssitzordnung.

9 Anpassungen mit möglichen Auswirkungen

Wenn ein Bewerber um eine Anpassung bittet, die die Gleichbehandlung oder Aussagekraft des Testverfahrens berührt, sollte ein Testexperte diese Anpassung überprüfen.

Eine Anpassung ist nicht angemessen oder geeignet, wenn...

- ... die Validität, Reliabilität oder Objektivität der Testung beeinträchtigt sind,
- ... grundsätzliche Änderungen vorgenommen werden,
- ... die Anpassung mit unverhältnismäßig hohen zeitlichen oder finanziellem Aufwand verbunden ist,
- ... wenn die Anpassung zu einem Vorteil auf Seiten des Bewerbers mit Behinderung führt.

Eine Testanpassung sollte sowohl die Bedürfnisse der Bewerber als auch die Aussagekraft und die Konkurrenz der Bewerbungssituation aufrechterhalten. Wenn sich die Messbedingungen ändern, kann sich auch die Bedeutung und Interpretation der Beurteilung ändern. In diesem Fall können keine gültigen Vergleiche der einzelnen Bewertungen gezogen werden.

Wenn eine geplante Anpassung eine Änderung der standardisierten Bedingungen beinhaltet, sollte ein Testexperte die möglichen Auswirkungen auf die psychometrische Beurteilung der Gültigkeit beurteilen.

10 Unangemessene Härte

Testinstitute sind verpflichtet, für Bewerber mit Behinderungen angemessenen Anpassungen bereitzuhalten, außer im Fall unzumutbarer Härte.

Unbillige Härte kann entstehen, wenn eine Aktion mit erheblichem zeitlichem oder finanziellem Aufwand verbunden ist. Dazu gehören der Kauf oder die Miete von teuren Spezialgeräten für wenige Nutzer, das Verschieben eines Termins für viele Bewerber zugunsten eines einzelnen Bewerbers.

11 Der Einsatz eines Gebärdendolmetschers

Es sollen nur qualifizierte und ausgebildete Gebärdendolmetscher eingesetzt werden, die Kenntnis über das eingesetzte Testverfahren haben. Im Vorfeld sollten Testleiter und Gebärdendolmetscher sich bezüglich der eingesetzten Aufgaben abstimmen. Es werden grundsätzlich nur die Testinstruktionen gebärdet.

12 Der Einsatz einer Arbeitsassistenz

Bewerber und Bewerberinnen, die im Schul- oder Berufsalltag eine Arbeitsassistenz nutzen, benötigen diese unter Umständen auch im Testverfahren. Dies betrifft insbesondere die Unterstützung im Schreiben, wenn beispielsweise eine starke Spastik vorliegt. In einem solchen Fall können die Antworten dem Testleiter diktiert werden. Darüber hinaus ist es möglich, dass eine Begleitperson für testunabhängige Hilfestellungen einen Warteplatz in der Nähe benötigt.

13 Beurteilung weiterer Auswahlverfahren hinsichtlich ihres Anpassungsbedarfes

Obwohl die meisten Anfragen für Testanpassungen bestehen, können im Rahmen von Vorstellungsgesprächen auch Interviews und Gruppenübungen betroffen sein.

In Interviews können Probleme für gehörlose und schwerhörige Menschen und für Menschen mit bestimmten Arten von Sprachherausforderungen auftreten. Die Bedürfnisse müssen individuell ermittelt werden. In einigen Fällen kann es angebracht sein, dass der Prüfungsausschuss eine schriftliche Kopie der Interviewfragen für gehörlose und schwerhörige Bewerber im Interview vorlegen kann.

14 Einschränkung im Hören

Bewerber mit Hörstörungen stellen eine große Gruppe dar, die Anpassungen erfordern. Kommunikationsbarrieren können die Testbearbeitung für diese Personen äußerst schwierig gestalten. Daher stehen für Gehörlose und Schwerhörige verschiedenen Testanpassungsoptionen zur Verfügung. Die geeignete Anpassung unterkühlt hängt von mehreren Faktoren ab, wie dem Ausmaß des Hörverlusts, der Genauigkeit und Flüssigkeit der Lesefähigkeit, Erkrankungsalter, die individuelle Nutzung und die Kenntnisse in Gebärdensprache. Bewerber, die ein Hörgerät oder ein Hörimplantat tragen, können in einer Kleingruppe getestet werden, wenn dort die Nebengeräusche kontrollierbar sind. Der Testleiter muss auf ein deutliches Lippenbild achten und dem Bewerber zugewandt sprechen. Schriftliche Instruktionen können hilfreich sein. Die meisten Bewerber, die gehörlos sind, sprechen die Deutsche Gebärdensprache. Bewerber mit einem

eingeschränkten Spracherwerb betrachten Schriftsprache als Fremdsprache. Folgende Optionen können nach Bedarf geboten werden:

- Sitzplatz vorne beim Testleiter, so dass der Bewerber in der Lage ist, von den Lippen des Testleiters zu lesen;
- Test in der Kleingruppe, um Nebengeräusche zu minimieren;
- Einsatz von schriftlichen Instruktionen wahlweise in Schriftsprache oder leichter Sprache insbesondere bei Büroberufen;
- Einsatz eines Gebärdendolmetschervideos für die Testinstruktionen.
- Einsatz eines Gebärdendolmetschers für die Testinstruktionen und Aufgabendarbietung einiger Testteile für gewerbliche Berufe.

Normalerweise erhalten Bewerber, die einen Gebärdendolmetscher für verbale Anweisungen verwenden, eine Zeitverlängerung.

15 Zusammenfassung der grundlegenden Schritte und Prinzipien

Bei der Bewertung einer Anfrage für modifizierte Tests, sollte zunächst geprüft werden, ob eine ausreichende Dokumentation vorhanden ist, um den Bedarf an Anpassung festzustellen.

Der nächste Schritt beinhaltet die Beurteilung der Angemessenheit der vorgeschlagenen Anpassung. Anpassungen sind für qualifizierte Bewerber zur Verfügung zu stellen, um künstlichen Barrieren, die aus der Bewertungssituation entstehen können, zu entfernen. Das Ziel ist, Menschen mit Behinderungen die gleichen Chancen zu bieten, ihre beruflichen Qualifikationen zu zeigen, ohne die Gültigkeit oder die Wettbewerbssituation in einem Bewerbungsprozess einzuschränken. Eine Anpassung sollte daher nicht:

- Grundsätzlich die Art der Prüfung ändern;

- Eine unzumutbare hohe administrative und finanzielle Belastung für das Testinstitut darstellen;
- Die Sicherheit, Wirksamkeit und Zuverlässigkeit der Prüfung gefährden; oder
- Einen unfairen Vorteil für einen Bewerber mit Behinderung darstellen.

Es sollen nur die Anpassungen, die den Bewertungsprozess in geeigneter Weise modifizieren, berücksichtigt werden. Testinstitute stellen hierzu spezifische Informationen zur Verfügung. Hierzu gehören: Anforderungen an die Einleitung, den Zeitrahmen für Anträge, das Verfahren für den Umgang mit vertraulichen Unterlagen, die Informationsverarbeitung und Bewerberrechte nach Ablehnung einer Anfrage.