

## Test

In dem Science Fiction-Klassiker *Blade Runner* kommt ein Verfahren zum Einsatz, das es erlauben soll, Menschen von hoch entwickelten Robotern zuverlässig zu unterscheiden. Letztere sehen nicht nur wie Menschen aus, sondern verhalten sich auch wie diese. Die »Replikanten« werden erst durch einen obskuren Psychotest als perfekte Nachbildungen entlarvt. Nur Menschen bestehen den Test oder genauer: Nur wer den Test besteht, ist ein Mensch. Da auch Roboter sich für Menschen halten können, zeigt die Untersuchung Menschen und Nicht-Menschen ihre wahre Herkunft. Sein oder Nicht-Sein hängen unmittelbar vom Ausgang eines Tests ab, der selbst nicht mehr hinterfragt werden kann. Dieser »Replikantentest« mag wie die Geschichte selbst in der Zukunft angesiedelt sein, doch bereits in der Gegenwart sind es immer häufiger Tests, die uns sagen, wer wir wirklich sind, zu wem wir gehören und mit wem wir welche Eigenheiten teilen.

Test ist ein zugleich alter und neuer Begriff. Einerseits geht das Wort auf das altfranzösische »test« zurück, das einen irdenen Topf bezeichnete, der bei alchimistischen Experimenten Verwendung fand. In dieser Bedeutung war der Begriff lange Zeit auch im Deutschen bekannt und meinte bis zum 19. Jahrhundert einen Probier- oder Schmelztiegel für die Prüfung von Silber. Andererseits wurde das Verb »testen« im Sinn von erproben, prüfen und ausprobieren erst Anfang des 20. Jahrhunderts aus dem Englischen übernommen und schnell auch hierzulande populär. Ein wichtiger Grund dafür lag in der Verbreitung von Eignungs- und Einstellungsverfahren, die ursprünglich in den USA entwickelt und später auch in Deutschland eingesetzt wurden. Sie waren integraler Bestandteil einer umfassenden Rationalisierungsbewegung, die insbesondere nach dem Ersten Weltkrieg viele Industriestaaten erfasste und maßgeblich mit den Namen Frederick W. Taylor und Henry Ford verbunden ist.

Die Rationalisierungspraktiken umfassten nicht nur die Normierung technischer Apparaturen und die Standardisierung von Produkten, sondern zielten auch auf eine Ökonomisierung des »menschlichen« Faktors ab. Auf der Grundlage der arbeitswissenschaftlichen Innovationen sollten die arbeitenden Subjekte den objektiven Anforderungen des Produktionsprozesses besser angepasst werden. Die dabei eingesetzten Persönlichkeits- und Eignungstests produzierten ein detailliertes und individualisiertes Wissen vom arbeitenden Menschen. Dieses blieb indes noch ganz dem Paradigma der Prüfung verhaftet, das Michel Foucault als

ein zentrales Funktionselement der Disziplinargesellschaft ansah, die hierarchische Techniken der Überwachung mit normierenden Sanktionen kombiniert, um so die Individuen zu normalisieren (Foucault 1976, 238ff.).

Seit ihrem ersten Auftreten in den Personalausleseverfahren des beginnenden 20. Jahrhunderts haben sich die Techniken des Testens vervielfältigt und verlagert. Zwei Prozesse stehen dabei im Mittelpunkt. Erstens hat eine ungeheure quantitative Ausdehnung der Testobjekte, -gebiete und -verfahren stattgefunden. Es gibt heute nichts mehr, das nicht getestet werden oder Gegenstand von Testparametern sein könnte. Was mit technischen Prüfverfahren für Maschinen und Waren begann und dann auf den arbeitenden Menschen übergriff, erfasst heute den gesamten sozialen und kulturellen Raum. Wir sind umgeben von Diagnosemethoden, Nachweisverfahren, Untersuchungstechniken und Prüfapparaten, die uns mitteilen, über welche Kompetenzen wir verfügen, welchen Risiken wir ins Auge sehen müssen und welcher Gruppe wir zugehören.

Doch der Imperativ des Testens richtet sich heute nicht nur an Individuen, sondern an Schulen und Universitäten ebenso wie an Unternehmen und Behörden. Mit den vielfältigen Verfahren des Rankings und der Evaluation teilen Tests das Moment der Feedback-Kontrolle und der Selbstbeobachtung, ohne darin aufzugehen. Das Panorama der Testverfahren reicht von den Produkt- und Funktionsprüfungen der *Stiftung Warentest* über die Crashtests der Automobilbranche bis hin zur stichprobenartigen Kontrolle der Wasserqualität durch Umweltverbände, von Blutdruckuntersuchungen und AIDS-Tests in der Medizin bis zur Intelligenzmessung und projektiven Persönlichkeitstests in der Psychologie, von Dopingkontrollen im Sport bis zu Atomwaffentests im Militär.

Zweitens hat auch eine qualitative Veränderung der Technologie selbst stattgefunden, da aktuelle Testverfahren immer weniger auf Ergebnisprüfungen als auf Verlaufskontrollen abzielen. Das Modell der Prüfung wird durch den Modus der Kontrolle tendenziell ersetzt oder zumindest ergänzt. Exemplarisches Beispiel dieser modifizierten Testpraxis ist das *Assessment Center*, das inzwischen – zumindest für die Rekrutierung von Führungskräften – die ältere Eignungsdiagnostik verdrängt hat. An die Stelle der Prüfung von Persönlichkeitsmerkmalen tritt im *Assessment Center* die Performance der Bewerberinnen und Bewerber und die Kontrolle ihrer Selbstführungskompetenzen.

Entscheidend dafür ist eine signifikante Verschiebung im Gegenstand wie in den Zielen der Eignungstests. Vor hundert Jahren testeten Arbeitspsychologen und Betriebssoziologen

Merkmale und Fähigkeiten, die sie als konstant und kontinuierlich unterstellten. Ihr Objekt war ein weit gehend individualisierter und isolierter Arbeitsmensch, der sich aus einer endlichen Kombination abprüfbarer Eigenschaften zusammensetzte. Aufgabe der Eignungsuntersuchung war es, den ihm oder ihr angemessenen Platz in der Arbeitsordnung zuzuweisen. Der getestete Mensch, so die Arbeitshypothese der »Psychotechniker« der 1920er Jahre, verändert sich nicht mehr, die abgeprüften Qualitäten können intensiviert und stabilisiert, aber nicht verlagert oder erweitert werden. Die Zukunft ist berechenbar und erwartbar, da sie nichts anderes ist als die systematische Entfaltung jener subjektiven Potenziale, die immer schon objektiv angelegt sind.

Ganz anders das *Assessment Center*. An die Stelle eines standardisierten Prüfungskatalogs rückt eine offene Performance, in der die Bewerberinnen und Bewerber die Bewältigung künftiger Aufgaben erfolgreich simulieren sollen. Wichtig ist nun weniger das Prüfungsergebnis als die Qualität der Darbietung, die Prüfung wird zum Theater, in dem Publikum und Akteure verschmelzen. »Das Modell des Panopticons, das die Prüflinge gegeneinander isoliert und sie einseitig beobachtbar macht, weicht der Gruppensitzung, die Prüflinge und Prüfer in einem gemeinsamen Raum vereint« (Horn 2002, 118). Das künstliche Setting zielt darauf, ein möglichst authentisches Verhalten zu evozieren. Der Ernst des beruflichen Alltags soll hier spielerisch nachgebildet und zugleich erfolgreich antizipiert werden. Dabei ist nicht nur das erfolgreiche Management von Führungsaufgaben gefragt, sondern auch die Fähigkeit der Bewerber, sich selbst zu inszenieren. Zwar wird in den Rollenspielen eine wirklichkeitsnahe Simulation der Realität angestrebt, doch erhält diese zugleich eine entscheidende Zuspitzung: *Assessment Center* sind Härtetests. Getestet wird nicht nur die Reaktion auf verschärfte Entscheidungszwänge oder extreme Zeitrestriktionen, sondern auch die Belastbarkeit der Bewerber selbst: Sind diese »hart«, das heißt professionell genug, dem enormen Druck standzuhalten? Zielt die Eignungs-Prüfung auf eine möglichst passgenaue Verortung des Menschen im System der Arbeit, so arbeitet die Eignungs-Performance mit virtuellen Anforderungsprofilen. Der Arbeitsmensch wird nicht mehr in ein bereits bestehendes Profil eingepasst, sondern er oder sie befindet sich in einem flexiblen Eignungs-Prozess, der prinzipiell unabgeschlossen ist und eine permanente Re- und Weiterqualifikation – ein »lebenslanges Lernen« – erfordert (vgl. Horn 2002). Die Einrichtung von *Assessment Centern* ist symptomatisch für eine tief greifende Veränderung gesellschaftlicher Machtmechanismen. Anders als Prüfverfahren, die auf starren

Hierarchien aufbauen und von der Vision eines kontinuierlichen individuellen oder kollektiven Fortschritts zehren, leben Tests von flexiblen Positionswechseln innerhalb eines offenen sozialen Raums. Sind Prüfungen auf eine Idealnorm ausgerichtet, auf die hin der Prüfling verortet wird, so sind Tests auf statistische Durchschnittswerte geeicht. Sie gehen von der Prämisse einer prinzipiellen Kontinuität zwischen »normal« und »abnormal« aus, fassen aber das Normale als konstitutives Defizit: Der statistische Durchschnitt ist nicht der Sollwert, dem sich die Testperson annähern, sondern die Norm, die überschritten werden soll. Gleichzeitig geraten Abweichungen nach unten oft zu sozialen Normen zweiter Ordnung, und werden ähnlich sanktioniert beziehungsweise zum Gegenstand korrigierender (Selbst-)Praktiken wie bei Prüfungen (vgl. Link 1997). Bezeichnen Prüfungen Ausnahmesituationen, in denen sich die Norm beweist und bewährt, sind Tests heute selbst normal geworden. Sie können jederzeit stattfinden und beliebig oft wiederholt werden. An die Stelle der Zäsur der Prüfung, die den Abschluss eines Entwicklungsschritts innerhalb eines vorgezeichneten Verlaufsschemas markiert, tritt ein auf Dauer gestelltes Kontrollverfahren, in dem immer wieder neu verglichen, abgestuft und aufgewertet wird.

Testverfahren bilden ein heterogenes und plurales Set unterschiedlicher Techniken. Zu differenzieren ist zwischen Tests, die auf binären Unterscheidungen beruhen (z.B. Schwangerschafts- oder AIDS-Tests), solchen, die mit quantitativen Skalierungen arbeiten und auf Normalwerte geeicht sind (IQ-Tests, Blutdrucktests etc.), und wiederum anderen, die eher qualitative Profile erheben (Fähigkeits- oder Begabungstests). Bei letzteren gibt es weder die Opposition von Null oder Eins noch Mittel- und Höchstwerte, sondern nur typisierende Beschreibungen. Testverfahren operieren über die strategische Kopplung von Diagnostik und Selektion. Tests sind immer mehr als empirische Zustandsbestimmungen, die Diagnose des Ist-Zustands ist gebunden an eine normative Soll-Vorgabe. Die Testergebnisse stehen nicht für sich, sondern sie liefern Informationen für die Auswahl (und die Aussonderung) von Menschen und Material, für präventive, therapeutische, pädagogische und andere Interventionen und schließlich auch für die Arbeit an sich, für die Selbstkontrolle und Optimierung des individuellen Verhaltens. Tests reproduzieren ebenso gesellschaftliche Wertvorstellungen, wie sie neue Formen von Individualität hervorbringen. Sie beziehen sich nicht auf vorgängige und verborgene Merkmale, die sie lediglich neutral registrieren oder objektiv enthüllen; vielmehr konstituieren sie erst bestimmte Wirklichkeitsfelder.

Testverfahren operationalisieren ansonsten diffuse Konzepte wie etwa Intelligenz, indem sie

diese in Faktoren zerlegen, Parameter bestimmen und Kategorien gewichten. Dabei verbinden sie die Diagnose von Differenzen mit der Produktion von Homogenität. Das Paradox der Tests liegt darin, dass sie »normales« Verhalten anregen und fördern, indem sie nach den Unterschieden zwischen den getesteten Individuen suchen (Holert 2003; Nadeson 1997). In dieser Hinsicht sind Tests vor allem Wahrheitsmaschinen, die auf der Grenze zwischen Schein und Realität, Norm und Abweichung operieren: Sie definieren, was als real gelten darf und sind ein konstitutives Element in der Herstellung des Normalen. Ihre Leistung besteht darin, aufgrund selbst gesetzter Kriterien über professionelle Eignung, medizinische Risiken, kognitives Leistungsvermögen oder physische Fähigkeiten zu entscheiden.

Moderne Testverfahren stehen in der Tradition der Aufklärung und teilen deren Dialektik. Zum einen ist ihre Aufgabe die Überprüfung eines Objekts oder die Untersuchung eines Menschen und deren Ausrichtung an technischen und sozialen Normen. Zum anderen sind Tests aber auch Experimente, die den »Normalbetrieb« temporär außer Kraft setzen, um unter Laborbedingungen diese Fähigkeiten eines Menschen oder jene Leistung eines Geräts messbar zu machen. Testverfahren haben daher immer ein Doppelgesicht. Sie bezeichnen eine fragile Linie zwischen Affirmation und Negation. Tests fordern die permanente Überprüfung von Selbstverständlichkeiten, Ideologien und Dogmen und institutionalisieren eine »kritische« Haltung, die alles und jeden einem nachvollziehbaren Untersuchungsverfahren aussetzt. Gleichzeitig instrumentalisieren sie diese kritische Infragestellung, um sich selbst gegen Einwände und Vorbehalte zu immunisieren. Kritik darf geübt werden an den konkreten Maßstäben eines Tests, nicht an der Praxis des Testens selbst. Die Ergebnisse mögen provisorisch sein, die Prämissen sind es nicht.

Zwar werden Tests seit langem eingesetzt, um Kompetenzen zu messen oder Abweichungen zu bestimmen, um normales von abnormalem Verhalten zu unterscheiden, doch zeigt sich heute eine Transformation dieser Normalisierungstechnologie: Nachweis- und Untersuchungsverfahren, die einmal zur exklusiven Verfügung der politischen Eliten und sozialen Autoritäten standen, um die Subjekte einem prüfenden Blick zu unterziehen, werden heute scheinbar demokratisch den Einzelnen an die Seite gestellt und sollen ihnen als Grundlage selbstbestimmter und eigenverantwortlicher Entscheidungshandlungen dienen. Ein Beispiel hierfür liefert der medizinische Bereich: Viele Diagnostika werden heute im Internet oder bei Fachlaboren bestellt und zu Hause eingesetzt, Blutdruckmessgeräte sind im Discounter um die Ecke erhältlich, und Schwangerschaftstests lassen sich in der Apotheke

erwerben. Lag ein Schwerpunkt der Krankheitsprävention in den 1970er Jahren auf staatlich angeordneten Reihenuntersuchungen, sollen sich die Subjekte heute als »mündige Patienten« risikokompetent verhalten und selbst Testoptionen nachfragen, um zugleich die persönliche Gesundheit zu erhöhen und die kollektiven Krankheitskosten zu senken.

Wurde bei den alten Prüfungen das Subjekt einer externen Beobachtung unterworfen, so sind die zeitgenössischen Tests immer auch Verfahren, bei denen die Subjektivität selbst auf dem Spiel steht. Sie stellen Bekenntnisrituale dar, die dazu auffordern, sich nicht nur die Testergebnisse zurechnen zu lassen, sondern mit dem Verfahren selbst einverstanden zu sein. An die Stelle einer lückenlosen Unterwerfung tritt die Aufgabe einer permanenten Selbstentzifferung auf der Grundlage von Testangeboten, die einen wissenschaftlich abgesicherten Zugang zur inneren Wirklichkeit und der eigenen Identität versprechen. Tests stellen ein Vokabular bereit, das es den Individuen erlauben soll, sich selbst zu erkennen. Diese Bekenntniskultur lässt sich in der Ratgeberliteratur und in Populärmagazinen verfolgen, die voller Persönlichkeitstests, Checklisten und Fragebögen zur Ermittlung individueller Stärken, Schwächen, Leidenschaften und Ängste sind. Diese Bücher und Zeitschriften simulieren die wissenschaftliche Seriosität der Tests und offerieren ein Arsenal von Übungen und Praxisformen, die es den Lesern und Leserinnen erlauben sollen, sich selbst (besser) kennen zu lernen, um schließlich zu entdecken, wer sie eigentlich sind.

Diese Veralltäglichung von Testverfahren und das ungeheure Interesse des Publikums, sich einer freiwilligen Messung von Persönlichkeitsstrukturen, Begabungsprofilen, Kompetenzmustern und Risikofaktoren zu unterziehen, resultieren jedoch weniger aus dem individuellen Wunsch, sich selbst besser einschätzen zu können; mehr als um die Untersuchung des Ist-Zustands geht es hier um eine gesellschaftlich geforderte Strategie der Selbstoptimierung. Diese zielt angesichts einer verschärften Konkurrenzsituation und vervielfältigter Unsicherheiten darauf ab, die eigene Position in den verschiedenen Normalitätsfeldern zu überprüfen, um persönliche Schwächen besser erkennen, mögliche Schäden abwenden, vorhandene Potenziale realisieren und zusätzliche Kompetenzen aufbauen zu können.

Doch die unablässige Repräsentation des Selbst auf der Grundlage von standardisierten Testverfahren und dessen Einordnung in normierte Testparameter verdunkelt eben jene Realität, die sie gerade erhellen soll. Denn es ist genau die Individualität, die Einmaligkeit und Unverwechselbarkeit der Einzelnen, die in diesem Testuniversum zugleich permanent

beschworen und systematisch verworfen wird. Indem Tests Unterschiede und Differenzen nur voraussetzen, um Homogenität und Konformität zu produzieren, könnten in Zukunft sie allein in der Lage sein, eine Unterscheidung zwischen Menschen und Replikanten zu treffen.

## Literatur

- Foucault, Michel 1976, *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt/M.
- Holert, Tom 2003, »Phantome der Norm und Heuristiken des Schauseins. Die kulturelle Dimension kognitiver Arbeit im Post-IQ-Zeitalter«, in: Osten, Marion von (Hg.), *Norm der Abweichung*, Zürich, 225-241.
- Horn, Eva 2002, »Test und Theater. Zur Anthropologie der Eignung im 20. Jahrhundert«, in: Bröckling, Ulrich/Horn, Eva (Hg.), *Anthropologie der Arbeit*, Tübingen, 109-125.
- Link, Jürgen 1997, *Versuch über den Normalismus. Wie Normalität produziert wird*, Opladen.
- Nadesan, M. H. 1997, »Constructing Paper Dolls: the Discourse of Personality Testing in Organizational Practice«, in: *Communication Theory* 7, 189-218.

*Thomas Lemke*