



# Keine Chance für

Von **Nina Hundhausen**

## Fehlbesetzungen sind teuer.

Um sie zu vermeiden, greifen Personalabteilungen schon mal nach jedem Strohhalm. Ein neuer Trend ist dabei die **Psycho-Physiognomik** – eine äußerst umstrittene Methode.

**Stellen Sie sich vor,** Sie haben ein Assessment-Center und zwei Vorstellungsgespräche hinter sich und erfahren, dass Sie der letzte von zwei Kandidaten waren, aber leider die Stelle nicht bekommen konnten, weil Ihre Stirn zu gewölbt ist. Klingt unwahrscheinlich? Leider nicht ganz. Der Trend, der dahinter steht heißt Psycho-Physiognomik. Diese Pseudo-Wissenschaft geht davon aus, dass man Charaktereigenschaften und Begabungen an Schädelform und Gesicht ablesen kann und hat in letzter Zeit vermehrt Anhänger in Personalabteilungen gefunden.

Ihren Aufschwung von einer esoterischen Randerscheinung zum Personalfindungsinstrument verdankt die Lehre vor allem Dirk Schneemann, der die Marktlücke entdeckt hat und die Psycho-Physiognomik seitdem erfolgreich vermarktet. Wie kommt es aber zu ihrem plötzlichen Erfolg? Dr. Uwe Kanning, Privatdozent für Psychologie an der Universität Münster vermutet dahinter die ständige Suche nach besseren Methoden: „Ich glaube, dass die Personalverantwortlichen immer nach Neuerungen suchen. Man meint, dass Produkte oder Methoden, die neu auf

den Markt kommen, automatisch besser sind.“ Das Bedürfnis, teure Fehlbesetzungen zu vermeiden, lässt eine Methode wie die Psycho-Physiognomik verlockend erscheinen. Es klingt ganz einfach: Zeig mir deinen Kopf und ich sag’ dir, wer du bist.

„Ein Beispiel, das gerade im Bereich Ingenieure vielleicht eine Rolle spielt: eine Betonung der Unterstirn. Eine Wölbung nach außen über den Augenbrauen, bedeutet, dass jemand außergewöhnlich gut im Beobachten ist, ein ausgeprägtes Vorstellungsvermögen und eine gute Orientierung hat. Außerdem ist diese Person sehr realitätsnah, hat aber auch einen guten Sinn dafür, seinen eigenen Vorteil zu sehen und zu nutzen“, erklärt Stefanie Dedenbach, Leiterin des Instituts für „Erlernbare Menschenkenntnis“. Sie ist sich des zweifelhaften Rufs der Lehre bewusst. „Es gibt Anbieter, die das wertende Moment der Psycho-Physiognomik unterstützen. Davon distanzieren sich. Begabungen sollte man wertneutral anschauen. Eine wertneutrale, professionelle Beschäftigung mit der Psycho-Physiognomik bringt einen dazu, viele Dinge toleranter zu sehen“.

@ **karrierefürer** hörssaal: Podcasts zu Karriere und Arbeitsmarkt unter [www.karrierefuehrer.de/hoersaal](http://www.karrierefuehrer.de/hoersaal)



*Blickrichtung  
Vorstellungsgespräch:  
Personalierer vertrauen oft auf  
Ihre Menschenkenntnis.  
Das macht sich die Psycho-  
Physiognomik zunutze.*



# krumme Nasen?

Markus Rasche, Leiter der Personal- und Organisationsentwicklung beim Engineering-Dienstleister euro engineering AG sieht das anders: „Das Verfahren ist nicht seriös. Eignungsdiagnostische Methoden können an drei Kriterien gemessen werden: Objektivität, Reliabilität, Validität. Die Psycho-Physiognomik ist weder objektiv, noch gibt es eine zuverlässige Messmethode oder Messinstrumente, die Reliabilität bieten. Auch bezüglich der Validität gibt es keine Untersuchungen, die die Annahmen der Psycho-Physiognomik bestätigen.“ Kanning resümiert: „Wenn Sie sich anschauen, was gute Personalauswahl ausmacht, dann ist die Psycho-Physiognomik die völlige Negation dessen, was die Forschung uns darüber sagt.“

Die Anhänger der Psycho-Physiognomik berufen sich auf Jahrtausende alte Traditionen. „Das ist ein absolut übliches Argument, dass man versucht, Traditionen herzustellen. Damit möchte man den Kunden Sicherheit vermitteln“, erklärt Kanning. „Dabei ist das noch lange kein Argument. Es gibt viele Traditionen, an denen wir auch nicht festhalten, nur weil sie alt sind – zum Beispiel dem Scheiterhaufen.“

Eine TÜV-Zertifizierung für die Schulungen erhöht das Gefühl der Qualitätssicherung. „Das ist natürlich ein guter Marketing-Effekt, weil kaum jemand weiß, dass das Zertifikat nichts über Qualität aussagt, sondern nur über das einzuhaltende Curriculum“, meint Kanning.

Der Trend ist befremdlich, zumal die Psycho-Physiognomik eine unrühmliche Vergangenheit hat. „Die Lehre ist im Dritten Reich für die Rassenkunde genutzt worden“, erläutert Rasche. Wenngleich die heutigen Anhänger der Psycho-Physiognomik die Rassenkunde und jegliche Gemeinsamkeit zur Nazi-Ideologie weit von sich weisen, bleibt ein fader Beigeschmack.

Welche Rolle spielt die Psycho-Physiognomik nun bei der Personalauswahl? Dedenbach erklärt: „Wenn Sie Ihr Studium hervorragend abgeschlossen haben, wird die Psycho-Physiognomik sehr zweitrangig werden. Sie ist auch

nur eine Ergänzung zu den üblichen Methoden. Wenn ein Personaler sein Bauchgefühl überprüfen will etwa. Wer sich selbst gegenüber ehrlich ist, hat nichts zu befürchten.“

Kanning und Rasche sehen das nicht so einfach. „Ich würde einem Absolventen raten, dass er oder sie sich zu schade sein sollte für eine Firma zu arbeiten, die so etwas anbietet. Personalauswahlverfahren sind die Visitenkarte eines Unternehmens. Und ein Unternehmen, das sich solch unseriöser Methoden bedient, ist einfach unprofessionell“, so Kanning. Und Rasche meint: „Für ein solches Unternehmen würde ich nicht arbeiten.“

**Das Bedürfnis, teure Fehlbesetzungen zu vermeiden, lässt eine Methode wie die Psycho-Physiognomik verlockend erscheinen. Es klingt ganz einfach: Zeig mir deinen Kopf und ich sag' dir, wer du bist.**