

Die Seele aus der Schrift herauslesen

Von Delf Bucher

Viele Unternehmen setzen bei der Personalauswahl aus Kostengründen nach wie vor auf Schriftproben - obwohl die Methode umstritten ist

«Bitte legen Sie eine Handschriftenprobe bei» - der Blick in die Stellenanzeigen vor zehn Jahren zeigt, dass die Graphologie damals hoch im Kurs stand. Als das Institut für Organisation und Personal der Universität Bern die Personalchefs in den neunziger Jahren nach ihren Einstellungskriterien fragte, wurde den graphologischen Gutachten grosse Bedeutung zugemessen. Mehr als siebenzig Prozent der Personalchefs sagten, sie würden bei der Kaderrekrutierung die Schrift der Kandidatin oder des Kandidaten durch einen professionellen Schriftdeuter untersuchen lassen.

Bei den grossen, vor allem international tätigen Unternehmen sind das Tempi passati. «Die Graphologie besitzt keinen wissenschaftlichen Rückhalt. Gutachten haben gezeigt, dass die behauptete Korrelation zwischen Schrift und Berufserfolg gegen null strebt», begründet Thomas Renner, Stellvertreter der Human-Resource-Abteilung von Credit Suisse Private Banking, die klare Absage an die Graphologie. Nur die Swissair als grosses Schweizer Unternehmen tanzt aus der Reihe: Bei der Piloten-rekrutierung wird noch immer ein graphologisches Gutachten eingeholt, um aus den Schriftzügen Belastbarkeit und Willenskraft der Bewerberin oder des potenziellen Flugkapitäns herauszulesen.

Anders als bei den Grossunternehmen ist die Analyse der Handschrift bei den kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) noch immer weit verbreitet. Rolf Wunderer, Direktor des Instituts für Führung und Personalmanagement der Universität St. Gallen, nennt die Gründe: «Die Graphologie ist für die KMU von den Kosten her ein günstiges Testverfahren und relativ rasch zu organisieren.» Der Institutsleiter hat selbst während seines Studiums in München sechs Semester «Schriftpsychologie» belegt. Dem Hauptvorwurf, die Graphologen würden ihre Ergebnisse rein intuitiv erheben, entgegnet Wunderer: «Personalauswahl ohne subjektiven Faktor und ohne Intuition ist eine Fiktion. Kein Assessment ohne subjektive Auswahl.» Doch: «Bei der Intuition braucht es den fachlich fundierten Könnler, der wie der Arzt aus einer Vielzahl von Merkmalen die richtigen Schlüsse ziehen kann.» Immerhin muss der Graphologe etwa dreissig Schriftmerkmale integral überblicken können. Für Wunderer ist es deshalb unerlässlich, einen akademisch ausgebildeten Graphologen beizuziehen. Und das Schriftdeuten ist nur ein Element innerhalb der Personalrekrutierung.

Graphologie als Lügendetektor

Am Anfang steht für den Institutsleiter Wunderer das strukturierte Interview als «Königin der Auslese». Sein Vorschlag: Erst nach dem zweiten Interview soll die Handschriftenanalyse mit gezielten Fragestellungen eingesetzt werden. Dabei ist der Fragen-katalog ziemlich beschränkt. «Zu drei Eigenschaften kann ein guter Graphologe mit gutem Schriftmaterial relevante Informationen liefern: zur Willensebene, Belastbarkeit und zum Sozialverhalten.» Während langer Zeit sei die Graphologie als eine Art Lügendetektor missbraucht worden. «Die Fragestellung an den Grapho-logen darf nicht heissen: Wird Mit-arbeiter xy sich aus der Kasse bedienen?», warnt Wunderer die Personalverantwortlichen.

Im Gegensatz zu den Personal-abteilungen vieler Unternehmen, die sich bedeckt halten, wenn es um die Rolle der Handschriftanalyse bei der Kaderselektion geht, gibt Ulrich Anliker, Personalchef von Rivella, freimütig zu: «Wir nutzen die Graphologie als ein Mosaik- oder Baustein innerhalb des Selektionsverfahrens. Im Zentrum steht aber nach wie vor das persönliche Gespräch, in welchem wir die Fach- und Sozialkompetenz herausfinden wollen.» Ergänzt werde das Auswahlverfahren durch gezielte Tests in Form von Fallbei-spielen. «Das ‹Grapho›», so Anliker, «kommt als zusätzliches und

letztes Instrument hinzu, um das Gesamtbild des Kandidaten abzurunden.» Erfahrungen hätten gezeigt, dass die graphologischen Gutachten in der Rückschau ein durchaus realistisches Profil eines Kandidaten ergeben hätten.

«Methodenpluralismus» fordert auch Marie-Anne Nauer, Vizepräsidentin der Schweizerischen Graphologischen Gesellschaft (SGG). Die Diplompsychologin kombiniert deshalb in ihrer Praxis Assessment mit Graphologie und ist überzeugt: Die Expertisen beider Personalauswahlverfahren kommen zu vergleichbaren Ergebnissen. Um die Reputation des Berufsstandes zu heben, hat die SGG die Eintrittshürde für ihre neunzig Mitglieder hoch angesetzt: Studium der Psychologie ist Grundvoraussetzung. Die SGG-Vertreterin Marie-Anne Nauer will die Graphologie aus der esoterischen Schmutzdecke herausholen und fordert deshalb mehr empirische Forschung.

Das ist auch nötig, denn Psychologen lehnen die Methode als unseriös ab: Psychologieprofessor Rolf Reber von der Universität Bern beispielsweise dekretierte im Verbandsblatt der Föderation der Schweizer Psychologen (FPS) Psychoscope unerbittlich, dass die Graphologie mit unseriöser «Pseudowissenschaftlichkeit» auf Kundenfang gehe. «Welchen Sinn macht die Anwendung einer Methode, deren Trefferquote nicht über dem Zufallsniveau liegt?», fragt er. Die Aufforderung von Nauer, die graphologische Methode zu untersuchen, lehnt Reber unter Berufung auf bisherige Forschung in Israel und zu «geringer Erfolgserwartung» ab.

François Stoll von der Universität Zürich gibt sich da toleranter und will die Analyse der Handschriften nicht auf demselben Niveau wie Astrologie und Tarot ansiedeln. Mit «skeptischer Neugierde» begründet der Professor für angewandte Psychologie sein Interesse, die Graphologie auf den wissenschaftlichen Prüfstand zu hieven. Schon ist eine Lizenziatsarbeit entstanden und eine Dissertation unter der Betreuung von Stoll geplant. Auch beim Graphologiekongress sitzt Stoll im Patronatskomitee. Einen sicheren Bündnispartner haben die um Wissenschaftlichkeit bemühten Psychologen damit keineswegs gewonnen. Denn Stoll beharrt auf strengen wissenschaftlichen Standards: «Da sich die Graphologie selbst als ein professionelles Instrumentarium für gültige Voraussagen und Prognosen sieht, kann sie sich auch einer Überprüfung, die ganz der Rationalität und wissenschaftlichen Beweisführung verpflichtet ist, nicht entziehen.»

Konflikt mit der Wissenschaft

Begriffliche Vagheit und ein eigenes Denksystem bringe die Schriftanalyse mit den exakten Methoden der Wissenschaft in Konflikt. Der Psychologieprofessor räumt aber ein, dass dies nicht nur ein Problem der Graphologie, sondern ebenso der Psychoanalyse sei. Viele andere Einstellungstests, die das Seelenleben und so genannte charakterliche Eigenschaften ausleuchten wollen, beurteilt er deshalb ebenfalls skeptisch. «Relevant für die Personalselektion und zudem ethisch vertretbar sind für mich nur Tests, die klar darauf abzielen, leistungsbezogene Eigenschaften erheben zu wollen. Vieles bewegt sich an der Grenze des Ethischen.»

Dabei ist die moralische Grenze des Zulässigen schwierig zu ziehen. Denn die Position zwischen Arbeitgeber und Stellensuchenden ist fundamental ungleich. Kaum einer der Bewerber verweigert seine Schriftprobe oder seine Beteiligung an fragwürdigen Tests. Bisher ist bei der Graphologie nur so viel geregelt: Ohne Einwilligung des Kandidaten darf auch dessen Schrift nicht begutachtet werden. Das Recht auf Selbstbestimmung wird bei der Personalrekrutierung ein frommer Wunsch bleiben, wenn nicht der Gesetzgeber klare Leitplanken absteckt.

Sollten in Zukunft statt Graphologen Gen-Analytiker auf den Plan treten, würde das Problem erheblich verschärft. «Was tun Sie, wenn Sie gebeten werden, Ihrer Bewerbung ein Haar beizulegen?», fragt Stoll und konstatiert: «Unsere Gesellschaft muss sich sehr schnell überlegen, wie sie mit dieser Frage umgehen will.»

Die Weltwoche, Ausgabe 23/05