

Persönlichkeitstests: Horoskopisch oder hilfreich?

**Fast jede zweite Neueinstellung scheitert - meist wegen Charakter-Eigenschaften des Mitarbeiters. Um solche weichen Faktoren abzuchecken, setzen viele Firmen im Bewerbungsverfahren Persönlichkeitstests ein. Diplom-Psychologe Martin Kersting erklärt im heute.de-Interview, wie weit die Fragen gehen dürfen.**

**heute.de:** Unternehmen wollen immer mehr über ihre Mitarbeiter wissen. Dazu werden häufig Persönlichkeitstests genutzt, um etwas über die Gefühlslage und Motivation der Angestellten herauszufinden. Welche Antworten geben diese Tests, die ein persönliches Gespräch nicht liefern kann?

**Martin Kersting:** Grundsätzlich kann man die Fragen eines Persönlichkeitstests auch im Interview stellen. Einigen Menschen fällt es aber leichter, etwas anzukreuzen, als zu sprechen. Das Besondere an den Persönlichkeitsfragebogen ist, dass die Antworten standardisiert sind. Da für die meisten Tests sogenannte "Normen" (Ergebnisse von definierten Referenzgruppen) vorliegen, ist es möglich, eine Person in eine vordefinierte Gruppe von "passenden" Vergleichspersonen einzuordnen.



**Martin Kersting**

Quelle: Martin Kersting

**heute.de:** Wie unterscheiden sich Persönlichkeitstests vom herkömmlichen Assessment Center?

**Kersting:** Im Assessment Center (AC) wird das Verhalten direkt beobachtet. So kann man erfassen, was eine Person kann. Im wirklichen Leben wird die Person aber vielleicht nicht so leistungsmotiviert sein wie im AC. Es kommt nicht nur auf das Können, sondern auch auf das Wollen an. Mit bestimmten Persönlichkeitsfragebögen kann man zusätzlich Aufschluss über die Motivation gewinnen. Zudem kann man mit Tests auch Themen ansprechen, die nicht beobachtbar sind, zum Beispiel Gefühle oder die Vergangenheit.

Jedes Verfahren hat seine Stärken und Schwächen. Interviews und AC sind beispielsweise sehr individuell und beliebt bei Bewerbern. Tests hingegen sind deutlich objektiver, also unabhängiger davon, wer den Test durchführt, auswertet oder interpretiert. In einer guten Personalarbeit werden verschiedene diagnostische Verfahren kombiniert.

**heute.de:** Anders als beim AC kann ich beim Persönlichkeitsfragebogen einfach etwas ankreuzen, also lügen. Kann ein solches Verfahren überhaupt etwas taugen?

**Kersting:** Persönlichkeitsfragebögen sind ungeachtet der gerade angesprochenen Objektivität natürlich subjektive Verfahren. Erfasst wird nicht, wie jemand ist, sondern wie er sich dem Arbeitgeber gegenüber darstellt. Früher hielt man diese Verfälschbarkeit von Persönlichkeitsfragebögen für ein Problem. Aktuelle Forschungen zeigen hingegen, dass die Art und Weise, wie sich jemand durch seine Antworten präsentiert, eine wichtige Information sein kann.

**heute.de:** Es gibt Persönlichkeitstests, die Fragen zu Ernährung, Familie oder Sport beinhalten. Wo liegt die Grenze?

**Kersting:** Wichtig ist, dass Arbeitgeber nur Informationen abfragen dürfen, die einen beruflichen Bezug haben. Es ist weder sinnvoll noch rechtlich zulässig, Fragen aus anderen Lebensbereichen zu stellen.

**heute.de:** Wodurch sind seriöse Persönlichkeitstests denn gekennzeichnet?

**Kersting:** Einem Test kann man die Seriosität nicht unbedingt ansehen. Leider lassen sich viele Leute davon beeindrucken, dass das Ergebnis "stimmig" erscheint. Der sogenannte Barnum-Effekt wird durch einen einfachen Trick erzielt: Die Gutachten sind ähnlich wie Horoskope formuliert, sie erzielen aufgrund von Allgemeinplätzen hohe Zustimmungswerten.

**heute.de:** Und wie können Mitarbeiter zwischen hilfreichen und horoskopischen Verfahren unterscheiden?

**Kersting:** Ein seriöses Verfahren zeichnet sich unter anderem dadurch aus, dass umfassende, frei zugängliche Informationen dazu vorliegen. Das Testkuratorium hat in einer [Checkliste](#) definiert, welche Informationen zu einem Test vorliegen müssen. Dafür wurde die DIN 33430 genutzt, eine Norm zur Personalauswahl, die seit 2002 in Kraft ist. Mitarbeiter sollten bei der Personalabteilung nachfragen, ob der verwendete Test diesen Standard erfüllt. Ein Test, zu dem keine ausreichenden Informationen vorliegen, ist schlecht. Ein Test, zu dem die Informationen vorliegen, ist aber noch nicht automatisch gut.

### ***Das Interview führte Inga Methling***

#### **Martin Kersting ...**

... ist Psychologie-Professor an der Universität Gießen und forscht unter anderem zur Personalpsychologie. Der 48-Jährige ist Mitglied des Arbeitskreises Assessment Center, der DIN-Kommission sowie des Diagnostik- und Testkuratoriums der Föderation Deutscher Psychologinnenvereinigungen.