

Die Schindluderei mit den Schriftproben

Firmen finden in Graphologen oft willfährige Helfer, um Stellenbewerber abzuwimmeln

VON BARBARA LUKESCH

ZÜRICH - Firmen setzen immer häufiger graphologische Gutachten ein, um missliebige Stellenbewerber zu disqualifizieren. Fachleute erkennen einen klaren Trend zum Missbrauch.

Hans-Peter Graber*, 54, war Kadermitglied in einem Schweizer Grossunternehmen. Er hatte zwölf Jahre für «seine» Firma gearbeitet; dann bewarb er sich intern um eine andere Stelle. Restrukturierungs-massnahmen in seinem Arbeitsbereich, aber auch der Wunsch nach einer Veränderung hatten ihn zu diesem Schritt bewogen.

Zu seiner Überraschung ordnete die Personalabteilung die Erstellung eines graphologischen Gutachtens an. Graber willigte zähneknirschend ein und lieferte die gewünschte Schriftprobe ab. Kurze Zeit später erfuhr er, dass er für die Stelle nicht in Frage komme. Er verlangte Einblick in sein Gutachten. Erschüttert nahm er die «regelrechte Abqualifikation» seiner Person, wie er es nennt, zur Kenntnis: Er sei «konflikt-scheu», hiess es, «kommunikationsgestört und teamunfähig». Für Graber war diese Beurteilung «kalt, verletzend» - und folgeschwer: In einem von ihm gewünschten Gespräch mit seinen Vorgesetzten wurde ihm («sozusagen über Nacht») das Ausscheiden aus dem Betrieb nahegelegt. Heute ist Graber arbeitslos.

Erfahrungen, wie Graber sie gemacht hat, stellen keine Ausnahme dar. Immer häufiger sehen sich Fachleute wie Betriebspsychologen und Unternehmensberater mit Menschen konfrontiert, denen ein graphologisches Gutachten zum Stolperstein wurde. Die Zürcher Organisationsberaterin Rosmarie Welter-Enderlin macht in ihrer Praxis «einen klaren Trend zum Missbrauch von graphologischen Gutachten» aus, «mit deren Hilfe im schlimmsten Fall ganze Berufskarrieren zerstört werden können».

Ruedi Wirz*, ein 33jähriger Pädagoge, bewarb sich um eine leitende Stelle in einer sozialen Institution. Seine Arbeitszeugnisse waren ausgezeichnet. Seine Bewerbungsunterlagen und Referenzen, erfuhr er, wurden vom potentiellen Arbeitgeber in den höchsten Tönen gelobt. Ein erstes Vorstellungsgespräch verlief «äusserst angeregt und vielversprechend».

Charakter und soziales Verhalten

gute Umgangsformen, höflich, korrekt, angenehmer Zuhörer
vordergründig gewisse Spontaneität und Kommunikationsfreudigkeit, im Hintergrund introvertierte, vorsichtig-misstrauische Seite, die als Ganzes betrachtet, letztlich Angst vor Nähe (obwohl Einfühlungsvermögen durchaus vorhanden ist), Angst vor Kränkungen, seelischen Verletzungen und eine mangelnde Ur-Sicherheit verrät
fehlt an Transparenz und Offenheit
ein Mensch, der seine persönliche Entwicklung vernachlässigt hat und noch sehr im sogen. 'man' steckt (er übernimmt eine Rolle und diese spielt er, das heisst, es ist wenig eigene Prägung vorhanden)
von daher gesehen - vor allem in professionellen Gesprächen - verfügt er über wenig Fähigkeit, Probleme zu reflektieren und genügend differenziert zu betrachten
zudem fehlt es am Vermögen, sich echt in Frage zu stellen (da eben wenig reif und zu wenig Distanz zu sich selbst vorhanden), deshalb verliert er in Konfliktsituationen an Flexibilität und Humor (wird stur)
innerlich unsicherer, gehemmt Mensch, der Versagerängste hat und sich häufig unter Druck setzt
ist selten aggressiv (unterdrückt seine Aggressionen, resp. kanalisiert sie oft gegen sich selbst), zieht sich bei Problemen zurück und/oder gerät innerlich in Opposition
könnte Mühe haben mit Autoritäten, da relativ rasch Ressentiment gegen Obrigkeiten
dürfte Mühe haben, Jugendliche zu motivieren, zu begeistern, da die Jungen seine innere Unsicherheit, seinen Mangel an echtem Formal früher oder später 'spärrerd wahrnehmen'

Verstand die Welt nicht mehr: Graphologisches Gutachten über den 33jährigen Wirz

Zur «Abrundung des Bildes» wünschte sich das Wahlgremium dann noch ein graphologisches Gutachten. Wirz, der seit Jahren nur noch via PC schriftlich kommuniziert und von sich sagt: «Ich habe keine Handschrift mehr», liess sich «widerwillig» auf die zusätzliche Auflage ein.

Graphologische Gutachten bei 50 bis 70 Prozent der Kaderstellen

Ein paar Wochen später fand im selben Kreis ein zweites Gespräch statt - und Wirz verstand die Welt nicht mehr: «Diesmal schlugen mir Aggressivität und Ablehnung entgegen, und ich war mir sofort bewusst, dass ich keine Chance auf die Stelle hatte.» Die Absage lag postwendend in seinem Briefkasten. Im nachhinein konnte Wirz rekonstruieren, dass das Wahlgremium zum Zeitpunkt des zweiten Gesprächs bereits über das graphologische Gutachten verfügte hatte: «Man betrachtete mich nur noch durch die Brille der für mich verheerenden Expertise.» Sie attestierte ihm unter

anderem «Ressentiments gegen Obrigkeiten» (siehe Aussris).

Schriftanalytischen Gutachten werden bei 50 bis 70 Prozent aller Neubesetzungen von Kaderstellen beigezogen. Sie bilden zudem ein äusserst ökonomisches Instrument zur Bewertung von Mitarbeitenden, denn sie kosten nur 300 bis 800 Franken, lassen sich innert Kürze mit vergleichsweise geringem Aufwand erstellen und liegen schwarz auf weiss, das heisst jederzeit einsehbar, vor.

Schriftanalytischen Gutachten auch ihre klaren Grenzen. So betont der Zürcher Graphologe Urs Imoberdorf, dass ein graphologisches Gutachten nur ein Mittel unter anderen sei, um das Bild eines Stellenbewerbers abzurufen: «Es darf niemals das allein ausschlaggebende sein.»

Heute indessen wird das «Grapho» nach übereinstimmenden Aussagen von Fachleuten von vielen Personalabteilungen missbraucht. Sie nützen es als praktikables Instrument, um sich unliebsamer Mitarbeiter zu entledigen, bie-

ungsweise die Verantwortung für schwierige Personalentscheidungen zu delegieren. Statt angenehme Gespräche zu führen, verschanze man sich, so die Fachfrau Welter-Enderlin, zunehmend hinter Schriftanalysen. Dort könne man dann klipp und klar nachlesen: «Die Person ist für die ausgeschriebene Stelle ungeeignet.»

Die Position der Graphologen ist allerdings alles andere als einfach. Sie sind häufig mit Kunden konfrontiert, die ihnen mit der Erteilung des Begutachtungsauftrags deutlich zu verstehen geben, dass sie einem Stellenbewerber gegenüber Zweifel hegen. Andere lassen - ganz nebenbei - die Bemerkung fallen, dass man «unsicher sei, ob dieser Mann über genügend Sozialkompetenz verfügt, um diese schwierige Abteilung zu leiten». Bewusst oder unbewusst wird so versucht, auf das bestellte Gutachten Einfluss zu nehmen.

Um unter derartigen Druck eine neutrale, differenzierte Schriftanalyse abzugeben, ist gemäss Fachleuten ein hohes Mass an Erfahrung, Professionalität, Unabhängigkeit und beruflichem Ethos nötig. Andernfalls sei die Gefahr gross, zum willfährigen Erfüllungsgehilfen eines Auftraggebers zu werden.

Mit graphologischen Gutachten würden oft sehr kränkende Urteile über Menschen gefällt, kritisiert Welter-Enderlin: «Es ist ein pseudoprofessioneller und vermessener Anspruch, einen Menschen allein aufgrund einer Schriftprobe erfassen zu wollen.» Vernichtende Aussagen entstünden oft bar jeder Einbettung in den persönlichen, sozialen und beruflichen Kontext, und - ganz entscheidend - sie belasteten fortan die Personaltakte der Betroffenen schwer.

Der Experte Imoberdorf räumt ein, dass die Graphologie genauso manipuliert und ausgenutzt werden könne wie jede andere Gutachterartigkeit auch: «Diese Gefahr liegt in allen Erfahrungswissenschaften, und schwarze Schafe gibt es überall.» Er persönlich sehe es als seine Aufgabe an, «Gutachten zu verfassen und nicht Schlechtachten». Er halte es für unzulässig, «wenn eine Schriftanalyse so destruktiv abgefasst ist, dass sie den Betroffenen im Kern verletzt.»

* Namen geändert

Böswillige Umdeutung

Wirtschaft@SonntagsZeitung.ch

Sehr geehrter Herr Staubli. Sie haben zwar letzte Woche an dieser Stelle richtig wiedergegeben, dass Fritz Blaser, Präsident des Verbands der Arbeitgeber, «eine Renaissance der Patrons» fordert.

Als Direktor dieses Verbands verüble ich Ihnen, dass Sie die erfreuliche Einsicht mit der Abqualifizierung als «Schalmeienklänge» gleich wieder kaputt machen. Sie liegen insbesondere falsch mit der Behauptung, sieben Jahre lang sei bei den Arbeitgebern keine Rede von sozialer Verantwortung gewesen.

Erstens ist Fritz Blaser erst seit einem Jahr Präsident, und er hatte deshalb keine Gelegenheit, seine Auffassung einem grösseren Publikum darzulegen. Zweitens ist es falsch zu behaupten, man habe Belegschaften dezimiert und «nach allen Regeln der Kunst gemolken». Eine solche Deutung der unumgänglichen Umstrukturierungen ist böswillig. Drittens waren es gerade Medien wie die SonntagsZeitung, die es nie unterlassen haben, Probleme der Umstrukturierung nicht nur öffentlich auszusprechen, sondern durch gelegentlich fragwürdigen Journalismus noch anzuhetzen.

Unser Verband hat sich sieben Jahre lang bemüht, die Werte der Sozialpartnerschaft hochzuhalten. Davon wurde nicht Kenntnis genommen, weil das keine Schlagzeilen abgibt. Lieber haben sich die Medien mit Pannen und Pleiten beschäftigt und genüsslich aus Schwierigkeiten Katastrophen gezimmert. Da wurde auch vor reisserischen Titeln und verfälschenden Schlagzeilen nicht zurückgeschreckt, um die Arbeitgeber schlecht zu machen. Und wenn jetzt einmal ein prominenter Stelle ein Bekenntnis zu höheren Werten als Umsatz und Gewinn abgelegt wird, ist das für Sie nur eine «Besänftigungstour», also ungläubwürdig oder berechnend.

Wie wäre es, wenn Sie einmal der vornehmsten Pflicht eines Journalisten nachgehen würden, objektiv zu berichten und eine Botschaft so wiederzugeben, wie sie gemeint ist?

Peter Hasler

Maschinelle Fritten mit Automatenketchup

Die Waadtländer Firma Tege will ihre Pommes-frites-Automaten in der Deutschschweiz testen

BLONAY VD - Die welsche Pommes-frites-Automatenherstellerin Tege plant eine Marketing-Offensive in der Schweiz. Zusammen mit Coca-Cola und der Epa sollen in verschiedenen Deutschschweizer Städten Testläufe durchgeführt werden.

Seit vier Jahren werkt die Westschweizer Tege an einem serienfähigen Pommes-frites-Automaten. Die Entwicklung, die von diversen Rückschlägen geprägt war, hat bisher über 22 Millionen Franken verschlungen.

Jetzt tritt das ertragslose Venture-Unternehmen, das an der Schweizer Börse bereits mit 300 Millionen Franken bewertet wird, in eine neue Phase. «Mit dem Start der Serienproduktion hat das kommerzielle Leben endlich begonnen», frohlockt VR-Präsident Jacques Hennessy, Abkömmling der gleichnamigen Cognac-Dynastie.

Seit kurzem ist Tege mit ihren Automaten in der Schweiz auf Promotions-tour. Den Auftakt bildet das Jazz-Festival von Montreux, wo in der Happy-Hour von 18 bis 20 Uhr jeweils Gratisportionen verteilt werden. Tege-Chef Patrick Bigger spricht von einer «phantastischen Akzeptanz der Konsumenten». In den ersten Festival-tagen seien mehrere 100 Portionen pro Tag abgesetzt worden. Wie die Zeitung «Riviera» berichtet, seien die Reaktionen der Kunden bezüglich des Geschmacks der Automaten-Frites, die aus einem Kartoffelgranulat von Nestlé hergestellt werden, «eher positiv» ausgefallen.

Im August werden die zwei «Fresh Fries»-Automaten ans Filmfestival nach Locarno transferiert. Und voraussichtlich im Oktober läuft eine Testserie in Zusammenarbeit mit der Warenhauskette Epa und Coca-Cola (Schweiz) an. «Wir



Die Maschine und ihre Väter: Patrick (l.) und Roger Bigger Foto: ARC

wollen prüfen, ob zwischen unseren Pommes frites und Coca-Cola Synergien bestehen», sagt Bigger. Zu diesem Zweck werden vor insgesamt sechs Epa-Filialen in Winterthur, Zürich, Basel, Bern und St. Gallen Tege- und Coca-Cola-Automaten aufgestellt. In den ersten Wochen der Testserie werden die Passanten zu kostenlosen Degustationen eingeladen, danach läuft ein normaler Verkauf. Die 110-Gramm-Portion kostet 4 Franken, Salz unbegriffen, Ketchup 20 Rappen.

Laut Tege-Projekt-leiter Stöcklin werde die geplante Kooperation zwischen Tege und Coca-Cola (Schweiz) den langjährigen Exklusivvertrag zwischen dem US-Fritten-König McDonald's und dem Coca-Cola-Konzern nicht tangieren. «Das Projekt wurde von der obersten Geschäftsleitung von Coca-Cola (Schweiz) abgesegnet», sagt Stöcklin.

Nadja Siebenmann