

# Deine Nase passt mir nicht!

Zeig mir Dein Gesicht und ich zeig Dir, wer Du bist – mithilfe der Psycho-Physiognomik wird per Gesichtsanalyse geprüft, inwieweit das Anforderungsprofil eines Arbeitsplatzes und das Begabungsprofil eines Bewerbers übereinstimmen – also Auswahl per Gesichtskontrolle. Sind Oberlippe, Kinn und Nasenform wirklich entscheidend für den Berufserfolg? (René Gelin/Christopher Sternemann/mn)

Zwischen 5 und 25 Prozent der getroffenen Personalentscheidungen werden innerhalb der ersten beiden Jahre durch das Unternehmen oder den neuen Mitarbeiter selbst korrigiert. Das besagt eine Studie der Kienbaum Management Consultants GmbH. Weitere 10 bis 15 Prozent der Stellenbesetzungen werden aus Unternehmenssicht als nicht befriedigend angesehen, dennoch aus „Kontinuitätsgründen“ beibehalten. Auf der Managementebene werden lediglich 81 Prozent der Einstellungen als wirklich gute Entscheidungen wahrgenommen, mit denen sowohl die Unternehmen als auch die jeweiligen Mitarbeiter langfristig zufrieden sind. Der Umkehrschluss vermittelt eine alarmierende Wirklichkeit: Jede fünfte Entscheidung für einen neuen Mitarbei-

ter stellt sich von Seiten des Unternehmens oder des Bewerbers mittelfristig als Fehlentscheidung heraus.

## Fehlbesetzungen vermeiden

Die Psychologie bietet ein breites Spektrum von Methoden, wenn es bei der Personalauswahl um die Ermittlung von Fachkompetenz, sozialer Kompetenz sowie um Persönlichkeitseigenschaften geht. Assessment Center, Arbeitsproben oder psychologische Testverfahren werden von Personalabteilungen gerne eingesetzt, denn falsche Entscheidungen können teuer werden. Um die Wahrscheinlichkeit einer Fehlbesetzung zu minimieren, ist der Auswahlprozess komplex, wird eine immer aufwändigere Eignungsdiagnostik betrieben. Da das Aussehen heutzutage einen ho-



hen Stellenwert besitzt, ist die Physiognomik in der Berufswelt ein wichtiges Element. Ein gutes Aussehen der Mitarbeiter spricht für ein gutes Image des Unternehmens. In der Wahrnehmung verbindet der Betrachter das schöne Antlitz bewusst oder unbewusst mit einer ganzen Reihe von positiven intellektuellen und persönlichen Eigenschaften. Bei Bewerbungen sind die Fotos ein wichtiger Bestandteil

scheinungsbild karrierefördernd gewesen sei. Bei diesem Thema gibt es jedoch einen kleinen Haken. Es kann vorkommen, dass die Bewerbungsbilder eine Eigenschaft versprechen, welche nicht vorhanden ist. Somit gibt es für den Arbeitgeber eine Enttäuschung, was sich negativ auf den neuen Mitarbeiter auswirken kann. Umberta Andrea Simonis, Geschäftsführerin einer Kundenservice-Agentur,



Um Fehlbesetzungen zu vermeiden, sieht sich der Personalentscheider den Bewerber ganz genau an. Quelle: ddp

## „Auf Verhaltensmuster und Tendenzen einstellen“



**Geschäftsführerin Umberta Andrea Simonis, Simonis-Service-Agentur**

„Ich habe durch die Psycho-Physiognomik Erkenntnisse gewonnen, warum der eine oder andere Mitarbeiter besser oder schlechter zu mir gepasst hat. Für aktuelle und zukünftige Einstellungen kann ich Personen besser einschätzen und zu einem fundierten Schluss kommen, ob ich mit ihr arbeiten möchte oder nicht. In Bezug auf meine Kunden ist die Psycho-Physiognomik hilfreich, weil ich mich auf deren Verhaltensmuster und Tendenzen einstellen kann.“

des Auswahlverfahrens. Meist werden Bewerbungsschreiben von gut aussehenden Personen genauer betrachtet als solche von unscheinbaren. So haben diese Personen einen Vorteil im Berufsleben. In einer Studie wurden Berufstätige nach ihrer Meinung zu diesem Thema befragt. 32 Prozent der Männer und 26 Prozent der Frauen gaben an, dass ihr äußeres Er-

kannte die Chance, Fehlbesetzungen weitestgehend zu vermeiden, als sie im Rahmen einer Schulung erlebte, wie Personalberaterin Corinna Sobotta die Führungspotenziale einer Mitarbeiterin erkannte. „Die Mitarbeiterin ist jetzt meine Assistentin. Die Wahl war gut. Mittlerweile ist sie seit vier Jahren bei mir“, betont Simonis. Auch die eigene Gesichtsanalyse war zu-

treffend, wie die Unternehmerin selbst bestätigte: „Die Analyse hat mich in dem bestätigt, wie ich lebe und mich selbst auch wahrnehme. Sie hat mir aber auch völlig neue Seiten meiner Persönlichkeit eröffnet. Innerhalb kurzer Zeit erhält man einen sehr effektiven Spiegel und es hilft mir als Unternehmerin, die richtigen Entscheidungen zu treffen!“ Wie macht sie das? Woher weiß sie das? fragte sich Andrea Simonis. Die Erklärung ist einfach: Corinna Sobotta ist eine so genannte Psycho-Physiognomikerin, was bedeutet, dass sie nach definierten Arealen eine Beziehung zwischen dem Äußeren und dem Charakter sowie den Talenten eines Menschen herstellt. Rund 300 Gesichtsmerkmale lassen nach dieser Methode bestimmte Begabungen, Fähigkeiten und Charaktereigenschaften einer Person erkennen.

**Charakter per Gesichtsdiagnose**

Gefühlsmäßig bedingte Menschenkenntnis besitzt jeder von uns. Warum ein Gesicht diese oder jene Reaktion in uns auslöst, können wir meist nur

**„Gezielter nachfragen“**



**Corinna Sobotta, Personalberaterin und Physiognom**

„Wenn ich das Anforderungsprofil eines Vertriebsmitarbeiters kenne, dann sehe ich mir als Erstes meinen Gesprächspartner in seiner Gesamtheit an, höre ihm aufmerksam zu und frage bei widersprüchlichen Informationen nach. Wenn er sich selbst als

dynamisch, durchsetzungsstark und kontaktfreudig beschreibt, ich diese Anlagen aber weniger ausgeprägt in der Physiognomie sehe, kann ich gezielter nachfragen, was derjenige darunter versteht und wie er dies bisher gelebt hat. Ein Mensch, der nicht gerne fremden Menschen begegnet, Akquise betreibt oder lieber an einem festen Platz sitzt, anstatt ständig unterwegs zu sein – da stellt sich die berechtigte Frage: Ist das der richtige Beruf für die Person?“

schwer begründen. Personalchefs entscheiden aber auch immer ein wenig intuitiv. Dieses Bauchgefühl ist in den meisten Fällen subjektiv. Die Antlitz-Diagnose ermöglicht, anhand von Gesichts- und Körpermerkmalen charakterliche und körperliche Veranlagungen zu erkennen. Konturen, Proportionen und Hautfarbe von Gesicht und Kopf entscheiden in der Physiognomie über Motivation und Fähigkeiten einer Person. Ein Merkmal ist zum Beispiel die

Nase. An der Nasenform wollen Physiognomiker den Charakter eines Menschen erkennen. Sie zeige, wie sich die betreffende Person in ihrem Umfeld verhalten will. Je prägnanter die Nase eines Menschen ist, desto konsequenter und individueller werden seine Handlungen sein. Hakennasen gelten als geschäftstüchtig, willensstark und ehrgeizig. Ist die Nase weniger ausgeprägt, kann man vom Gegenteil ausgehen. Eine eingesenkte Nasenwurzel weist auf die Neigung hin, Gedanken zu vertiefen und zu analysieren, sowie auf abwägendes Überlegen beim Formulieren der Gedanken. Diese Menschen arbeiten eher teambezogen. Ein hoher Nasensteg spricht für rasche, fließende Wiedergabe der Gedanken und schnelle Übersicht. Diese Personengruppe sei auch sehr selbstständig denkend. Das Seitenhaupt, der Hinterkopf und der Oberkopf geben Physiognomikern Auskunft über unsere Veranlagungen und Charaktereigenschaften, während sich im Gesicht die Verwirklichung im Laufe des Lebens davon widerspiegelt. Sind bestimmte Ausdruckszonen stark ausgeprägt, so erkennt der geschulte Physiognomiker, ob jemand Talent für eine bestimmte Aufgabe hat, und außerdem seine Charaktereigenschaften. Werden sie entsprechend ausgelebt, prägt sich das Gesicht positiv. So weit die Theorie. Doch wie sieht die Praxis aus? Ein Persönlichkeitsprofil wird erstellt, in das alle Gesichtspunkte einfließen. Dazu gehört ein zweistündiges Gespräch, das aufgezeichnet wird,

**Weblinks**

[www.uni-regensburg.de](http://www.uni-regensburg.de)

Psychologen haben herausgefunden, dass wir unbewusst Menschen, die uns attraktiv erscheinen, bevorzugen und ihnen mehr vertrauen. Mithilfe eines Computers haben Psychologen von der Universität Regensburg ein Gesicht so optimiert, dass es von möglichst vielen Menschen als attraktiv empfunden wird.



[www.gesichterlesen.de](http://www.gesichterlesen.de)

Bei Stefanie Dedenbach vom Institut für erlernbare Menschenkenntnis können Sie sich ein Persönlichkeitsprofil erstellen lassen. Sie lernen die eigene Charaktereinschätzung zu überprüfen und durch die fremde Einschätzung zu optimieren.



[www.infoquelle.de](http://www.infoquelle.de)

Das Online-Wirtschaftsmagazin informiert Sie über Themen rund um den Arbeitsplatz. Wer sich für das Erkennen von Gesichtern interessiert und mehr darüber wissen möchte, findet auf der Internetseite viele Hintergrundinformationen.



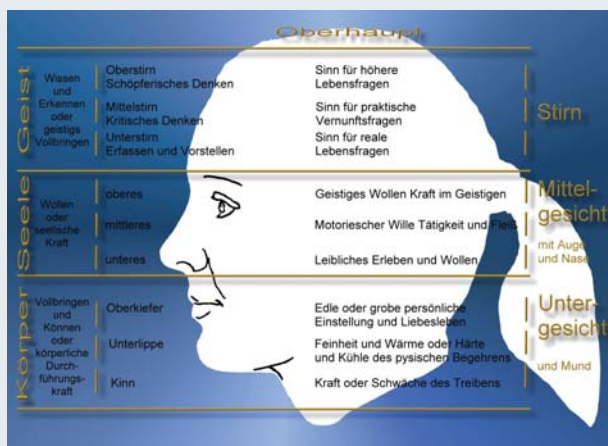
[www.physiognomik-consulting.de](http://www.physiognomik-consulting.de)

Menschenkenntnis ist erlernbar. Physiognomik-Experte und Coach Marc Grewohl vermittelt das entsprechende Wissen und zeigt Ihnen anhand wertvoller Tipps, wie Sie die Bedürfnisse und Eigenschaften eines Mitarbeiters oder Arbeitskollegen erkennen können.



**Psycho-Physiognomik**

Psyche ist die Seele, Physis ist der Körper, Gnomon ist der Kenner. Psycho-Physiognomik ist ein System, das die gesamte Erscheinung einer Person analysiert: den Körperbau, das Gesicht, die Kopfform und deren Ausprägungen. Der Begriff Psycho-Physiognomik bleibt in der Wissenschaft schillernd. In der Schweiz zum Beispiel ist Physiognomik gleichwohl ein seriöser, anerkannter Diplom-Studiengang. Kann man nun wirklich jemandem an der Nasenspitze ansehen, was er denkt? Der geschulte Physiognom gliedert den Kopf in verschiedene Bereiche und stellt Zusammenhänge zu den Fähigkeiten, Begabungen und Charaktereigenschaften der Person her.



**Pseudo-Wissenschaft? Gewiss hätte es große Vorteile im Wirtschaftsleben. Man denke einmal an einen Verkaufsberater im Außendienst, der seinem Kunden von vornherein jeden Wunsch aus dem Gesicht lesen kann**



die Erstellung von Fotos und natürlich das genaue Hinsehen. Die Analysierten sind oft erstaunt, was Kopf, Stirn, Ohr und Augenbraue über den Charakter aussagen und dass ihnen binnen kürzester Zeit unterstellt wird, zwar ein kreativer, durchsetzungsstarker Mensch zu sein, den aber auch eine gewisse Planmäßigkeit kennzeichne. Für manche sei es so etwas wie ein Befreiungsschlag, wenn sie hören, dass sie zum Beispiel ein großes kreatives Potenzial in sich schlummern haben.

### Gezielte Personalauswahl

„Die Trefferquote liegt bei 85 Prozent“, sagt Thomas Heiden, Partner der Heiden & Simon Personalberatung. Die Psycho-Physiognomik nimmt neben den bewährten psychologischen Tests rund 30 Prozent ein, wenn es darum geht, die richtige Personalauswahl zu treffen. Gerade in den Bereichen Außenhandel,



In den Führungsetagen spielt die fachliche Qualität eine eher untergeordnete Rolle. Hier kommt es auf eine starke Persönlichkeit und Charakter an. Quelle: ddp

Marketing und Vertrieb gelingt die richtige Mitarbeiterwahl und Talentförderung besser, weil die fachliche Qualifikation um die Charaktereigenschaften und Fähigkeiten ergänzt wird. Verkäufer erkennen, ob ihr Kunde eher aus dem Bauch oder dem Kopf entscheidet, ob er eine lange oder kurze Präsentation wünscht. Personalleiter erken-

nen die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Mitarbeiter und können ihre Führungsmannschaft gezielter zusammenstellen. Die psycho-physiognomische Charakter-Erkennung wird nicht nur für die Rekrutierung neuer Mitarbeiter eingesetzt, sondern gerade auch zur Personalentwicklung im Führungskräftebereich. Sehr schnell lernt der Psycho-

Physiognomiker, wie er den Mitarbeiter, abhängig vom Naturell, motivieren und seine Stärken fördern kann. Es gilt, den Bewerber oder Mitarbeiter in seiner Gesamtheit und in Verbindung mit anderen psychologischen Testmethoden und Fragen zu sehen. „Eindimensionale Persönlichkeitsanalysen können den Bewerber nicht richtig erfassen“, bekräftigt Personalberater Heiden. Allerdings ist die Methode nur eine von vielen psychologischen Tests. Im Gegensatz zum Assessment Center sparen die Unternehmen wertvolle Zeit und Kosten – ein berechtigtes Argument der Physiognomiker –, obgleich die Methode wissenschaftlich noch nicht bewiesen ist und die Kritiker auf den Plan ruft. „Den Charakter auf der Grundlage der Schädelform, der Nase oder Stirn erschließen zu wollen, ist schlichtweg Humbug“, sagt Psychologiedozent Fritz Ostendorf.

## „Best fit nur durch mehrdimensionales Vorgehen“



**Thomas Heiden ist Unternehmens- und Personalberater und TÜV-zertifizierter Psycho-Physiognom. Wir sprachen mit ihm über die Anwendbarkeit der Psycho-Physiognomik.**

**myjob Welche Rückschlüsse können wir aus der Psycho-Physiognomik ziehen?**

**Heiden** Anhand der gesamten äußeren Erscheinung eines Menschen – dazu gehören der Körperbau, die Hände und insbesondere das Gesicht mit seinen über 270 physiognomischen Merkmalen sowie der Mimik – lassen sich Rückschlüsse auf Charaktereigenschaften wie zum Beispiel Art und Weise der Durchsetzungsfähigkeit sowie Kritikempfindlichkeit, Verhaltensweisen und Begabungen erkennen. Anhand einzelner Ausprägungen allein kann jedoch kein Rückschluss auf eine bestimmte Eigenschaft gezogen werden, erst durch die Vernetzung verschiedener Bereiche und deren Ausprägungen lassen sich die richtigen Erkenntnisse gewinnen.

**myjob Wie wird die Psycho-Physiognomik – praktisch – in ein Unternehmen eingeführt?**

**Heiden** Unsere Erfahrung zeigt, dass die Art und Weise, wie die Psycho-Physiognomik in einem Unternehmen angewendet wird, stark vom Bewerbervolumen abhängt. Unternehmen mit eher moderaten Bewerberzahlen engagieren unsere TÜV-zertifizierten Berater in der Physiognomik, die anderen Unternehmen lassen ihre Personalabteilung durch unsere Trainer in mehreren Modulen schulen.

**myjob Welche Einsatzmöglichkeiten bietet die Psycho-Physiognomik bei Personalfragen?**

**Heiden** Typische Anwendungsfälle sind für uns die Personalauswahl, Personalentwicklung, Teambildung und Coaching – gerade in den Bereichen Außenhandel, Marketing und Vertrieb.

**myjob Wie erkenne ich Charaktereigenschaften meines Gegenübers?**

**Heiden** Nehmen wir das Beispiel der Durchsetzungsfähigkeit. Hierfür sind die Form und Größe der Ohren, der Nase, des Unterkiefers, der Jochbeine, des Kinns, der Unterlippe und des oberen Hinterkopfes in Relation zu setzen. Schon für eine Charaktereigenschaft ist eine sehr komplexe Analyse erforderlich.

**myjob Wie gelange ich zum „best fit“ – der idealen Passung von Bedarf des Unternehmens und Potenzial des Bewerbers?**

**Heiden** Nur durch ein mehrdimensionales strukturiertes Vorgehen: Zuerst werden mit dem Auftraggeber gemeinsam die Kompetenzen für die zu besetzende Position erarbeitet. Die Physiognomik hat für uns Kompass-Funktion im persönlichen Interview. Wenn wir zu Abweichungen zwischen den Antworten des Kandidaten und unserer physiognomischen Einschätzung kommen, fragen wir zur Klärung gezielt bei einzelnen Themen nach. Nur durch den Einsatz mehrerer Methoden ist es möglich, den „best fit“ zu erreichen. Diese Vorgehensweise wurde von unseren Auftraggebern als zielführend erkannt.

**myjob Wie erkenne ich das Potenzial meiner Mitarbeiter?**

**Heiden** Auch hier gilt es wiederum, den Mitarbeiter aus verschiedenen Blickwinkeln – sprich mit mehreren Methoden – zu betrachten. Ein Test, der uns die Rolle der jeweiligen Person im Team, sein präferiertes und sein angepasstes Verhalten zeigt, sowie eine physiognomische Analyse, die im wahrsten Sinne das Bild mit seinen Eigenschaften und Potenzialen der Person abrundet.

**myjob Besitzen wir gefühlsmäßig bedingt nicht alle eine gewisse Menschenkenntnis?**

**Heiden** Ja. Jeder von uns deutet die Wesensart eines Menschen aus seiner leiblichen Erscheinung, besonders aus den Gesichtszügen. Seit über 2.500 Jahren entwickeln verschiedene Forscher und Gelehrte systematisch dieses Verfahren. Es gibt aktuelle Studien, die sich mit der Wahrnehmung von Schönheit oder Sympathie anhand von Gesichtsmerkmalen beschäftigen.

Aus der Mimik auf stabile Persönlichkeitsmerkmale oder gar auf künftigen Berufserfolg zu schließen, sei äußerst problematisch. Darüber, dass wir in Sekundenbruchteilen über Sympathie oder Antipathie entscheiden, gibt es durchaus wissenschaftliche Erkenntnisse. Allerdings beziehen sich diese mehr auf die Beobachtung des Verhaltens und nicht auf die bloße Vermessung des Gesichts. Für den Analysierten bleibt es schwer zu



**ausdrucksstark – welche Charaktereigenschaften in Personalchef dahinter wohl vermutet?** Quelle: ddp

erkennen, was mit dem Gesichtlerlesen genau geprüft und welche Schlüsse daraus über seine Talente und Fähigkeiten gezogen werden können.

Jeder kann grundlegende Eigenschaften im Gesicht erkennen, da er mit diesen täglich in Kontakt kommt. Werden Sie nach Charaktereigenschaften gefragt, besteht die Gefahr, dass Sie Ihr Gegenüber durch mangelnde Erfahrung falsch einstufen. Dem Alter kommt eine wichtige Bedeutung zu. Je älter Sie werden und je mehr Erfahrungen Sie im Umgang mit Vorgesetzten, Arbeitskollegen und Kunden haben, desto besser lernen Sie, Ihr Gegenüber einzuschätzen. Das Aussehen ist bei der Jobsuche wichtig, ist jedoch nicht das einzige Kriterium. Absolute Sicherheit können diese wissenschaftlich nicht abgesicherten psychologischen Methoden natürlich nicht geben, auch wenn viele das wünschen. ■

## Zeig her Dein Gesicht

Die Psycho-Physiognomik bietet die Möglichkeit, schnell festzustellen, wie weit das Anforderungsprofil einer Firma und das Persönlichkeitsprofil eines Bewerbers übereinstimmen. Anhand der Gesichtsmerkmale und deren Ausprägungen erkennt der Physiognomiker die Charaktereigenschaften und Talente einer Person. Die Gesichtsdiagnostik ist nur einer von vielen psychologischen Tricks, derer sich so mancher Personalverantwortliche bedient. Hier sehen Sie, für welche Eigenschaften die wichtigsten Gesichtsmerkmale stehen.

An der Stirnregion wird die Beobachtungs- und Auffassungsfähigkeit erkennbar. Die klaren Stirnfalten von Ex-Kanzler Gerhard Schröder belegen eine hohe geistige Attraktivität.



Kleine Augen deuten auf einen logischen Verstand. Große runde Augen hingegen, wie bei Schauspielerin Heike Makatsch, lassen auf ein intuitives Gefühlsleben schließen.



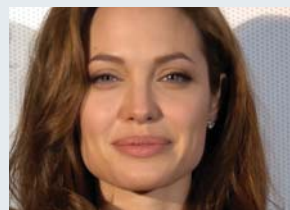
Die Stellung der Ohren sagt etwas über die Konfrontationsbereitschaft aus. Anliegende Ohren weisen auf ein Harmoniebedürfnis hin. Abstehende Ohren, wie Stefan Kretzschmar sie hat, zeugen von Kritikfähigkeit.



Je prägnanter die Nase eines Menschen ist, desto konsequenter und individueller werden seine Handlungen sein. Die große Nase von Mike Krüger steht für Ehrgeiz, Geltungsbedürfnis und selbstdarstellerische Fähigkeiten.



Schmallippen stehen für Idealismus und Güte im Umgang mit Menschen. Die Lippen von Schauspielerin Angelina Jolie sprechen für Kontaktfreude, Kraftbewusstsein und Sinnlichkeit.



Das Kinn ist ein Merkmal für Willenskraft und Festigkeit. Michael Schumacher hat demnach einen großen Impuls, seinen Willen durchzusetzen.



Quelle: ddp (Bilder 1-6)

## Buchtipps

### Facereading Was das Gesicht über die Persönlichkeit verrät

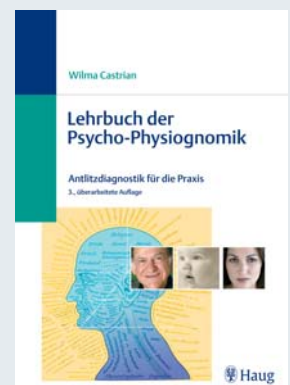
„Ein Gesicht sagt mehr als tausend Worte“ – eine altbekannte Weisheit; und beim Blick in das Gesicht eines anderen spielen sich unbewusst spontane Reaktionen ab. Aber: Im Gesicht seines Gegenübers und im eigenen kann man auch ganz bewusst lesen, manches entdecken, diese oder jene Schlüsse ziehen. Facereading erklärt und hilft anschaulich bei ersten „Leseübungen“.



Stephanie Palm, Armin Pinl  
158 Seiten  
Kösel (März 2004)  
16,95 Euro  
ISBN: 3466344743

### Lehrbuch der Psycho-Physiognomik

Wilma Castrian unterrichtet seit mehr als 20 Jahren Physiognomik. Mit ihrem aktuellen Buch führt die Autorin in die Methode des Gesichterlesens ein. Das Buch liefert wertvolle Informationen zum Körperbau, Gesichtsausdruck und zur Mimik.



Wilma Castrian  
251 Seiten  
Haug (2004)  
49,94 Euro  
ISBN: 383047184X