

Das Ergebnis ist entscheidend

STUDIE. Persönlichkeitsfragebogen können nützliche Informationen liefern. Doch dafür müssen auch die zugehörigen Gutachten den Mindeststandard aufweisen.

Von **Pascale Stephanie Bothe** und **Martin Kersting**

Persönlichkeitsfragebogen erfreuen sich wachsender Beliebtheit. 80 Prozent von 245 befragten deutschsprachigen Unternehmen setzen laut einer Onlinebefragung aus dem Jahr 2013 personaldiagnostische Verfahren ein. Entsprechend werben zahlreiche Anbieter von Persönlichkeitsfragebogen um die Gunst der potenziellen Kunden. Der Markt ist aber weitgehend intransparent. Gelungenes Marketing tritt oft an die Stelle solider Informationen. So ist es dem Webauftreten einiger Anbieter zufolge möglich, dass Mitarbeiter mithilfe der Fragebogen ihre Persönlichkeit gezielt entwickeln können. Sie lernen so, glaubt man der Werbung, besser zu kommunizieren und effektiver zu führen.

DIN-Standards sind bekannt

Im vorliegenden Beitrag soll es jedoch nicht darum gehen, ob und in welchem Ausmaß derartige Werbeversprechen eingehalten werden. An anderer Stelle wurde bereits publiziert, wie man die Qualität eines Persönlichkeitsfragebogens beurteilt. Das Diagnostik- und Testkuratorium hat die gängigen Qualitätsstandards, wie zum Beispiel die Standards der DIN 33430 zur Personalbeurteilung, zu einem System verdichtet und Beurteilungsrichtlinien verabschiedet (zu finden unter www.zpid.de/tk). Neben diesen allgemeinen Qualitätskriterien gilt, dass im beruflichen Kontext nur Informationen erhoben und bewertet werden sollen und dürfen, die in einem

Bezug zu den beruflichen Anforderungen stehen. Bei Persönlichkeitsfragebogen wie den „Reiss Profilen“, bei denen man Informationen zu Dimensionen wie Eros oder Essen erhält, dürfte es grundsätzlich schwerfallen, diesen Bezug herzustellen. Fragebogen, zu denen die beurteilungsrelevanten Informationen wie Reliabilität und Validität nicht vorliegen, sollte man nicht einsetzen.

Qualität der Gutachten im Fokus

Im vorliegenden Artikel widmen wir uns einer anderen, bislang vernachlässigten Frage: Wie werden die Ergebnisse von Persönlichkeitsfragebogen aufbereitet? Wie sehen die Gutachten aus? Schließlich ist die Qualität der Fragebogen eine notwendige, aber nicht hinreichende Voraussetzung, um die mit ihrem Einsatz verbundenen Ziele zu erreichen. Um Menschen zu motivieren, sich konstruktiv mit den auch kritischen Ergebnissen auseinanderzusetzen, müssen die Ergebnisse zutreffend sein und zugleich annehmbar vermittelt werden.

Diese Frage wurde bisher oft vernachlässigt: Wie werden die Ergebnisse von Persönlichkeitsfragebogen aufbereitet und in einem Gutachten dargestellt?

Wir möchten mit dem vorliegenden Beitrag dazu anregen, das Thema der Aufbereitung der Ergebnisse von Persönlichkeitsfragebogen künftig stärker zu beachten und zu beforschen. In einer ersten Annäherung haben wir uns die Gutachten zu einigen Persönlichkeitsfragebogen angeschaut. Dabei haben wir keine Mustergutachten der Anbieter analysiert, sondern echte Gutachten, sodass die Daten der Studie unmittelbar aus der Personalpraxis stammen. Die Gutachten haben wir aufgrund eines Aufrufs erhalten, der auch im Personalmagazin erschienen ist.

Von den 23 Gutachten, die uns zur Verfügung gestellt wurden, mussten wir vier von der Analyse ausschließen, da sie entweder unvollständig waren oder es sich nur um Mustergutachten oder vorläufige Versionen handelte. 19 Gutachten, jedes von einem anderen Anbieter, wurden in die Analyse mit einbezogen. Die Auswahl der Verfahren ist somit nicht von uns gesteuert und keinesfalls repräsentieren die ausgewählten Verfahren den Markt. Unsere Analysen und die abgeleiteten Aussagen beschränken sich auf das jeweils zugrunde liegende einzelne Gutachten. Wir nehmen beispielsweise nicht in Anspruch, über „das“ Hogan-Gutachten zu sprechen. Hogan bietet, wie andere Anbieter auch, zahlreiche Gutachtenvarianten an. Uns liegt nur ein Gutachten vor.

Im gleichen Sinn ist zu beachten, dass sich die Gestaltung der Gutachten über die Zeit hinweg verändert haben kann, wir analysieren nur das zu einem definierten (und von uns benannten) Zeitpunkt erstellte Gutachten und be-



Nicht nur der Persönlichkeitsfragebogen, sondern auch das Gutachten muss qualitative Standards einhalten.

hauptsächlich nicht, dass zum Beispiel die aktuellen Gutachten des Anbieters dieser damaligen Form entsprechen. Die von uns analysierten Gutachten wurden im Zeitraum von 2010 bis 2013 erstellt.

Wenige Hintergrundinfos enthalten

Die genannten Restriktionen sind unseres Erachtens vertretbar, da es im vorliegenden Beitrag nicht um eine vergleichende Bewertung von Anbietern geht, sondern darum, den Variantenreichtum in der Gutachtengestaltung aufzuzeigen und verfahrensübergreifend auf Verbesserungsmöglichkeiten hinzuweisen.

So ist in fast allen Fällen zu beklagen, dass nicht ausreichend erklärt wird, wie die Bewertung oder Interpretation der Persönlichkeitsausprägungen zustande kommt. In vielen Gutachten finden sich darüber hinaus zu wenige Hintergrundinformationen zum Verfahren. Es ist möglich, dass diese fehlenden Informationen an anderer Stelle publiziert sind, etwa auf einer Webseite oder in einem gesonderten technischen Manual. Wir vertreten aber die Auffassung, dass notwendige Informationen Bestandteil des Gutachtens sein müssen, oder dass im Gutachten zumindest explizit zu erwähnen ist, wo sich der Leser die notwendigen Informationen verschaffen kann.

Diesbezüglich sehen wir eine Bringschuld des Anbieters, keinesfalls eine Holschuld der begutachteten Person.

Generell lässt sich feststellen, dass die vorliegenden Gutachten alle nach einer ähnlichen Struktur aufgebaut sind: Zunächst gibt es eine Erläuterung des zugrunde liegenden Konzepts des Persönlichkeitsfragebogens. Es folgen eventuell Interpretationshilfen mit Beispielen und dann die Wiedergabe der Werte, die die beurteilte Person im verwendeten Verfahren erreicht hat. Meist werden diese Werte zunächst in einer Gesamtübersicht dargestellt, dann wird beispielsweise für jede Dimension, die erfasst wurde, ausführlich erläutert, was die Werte bedeuten. Vielfach findet man auch Empfehlungen, in welchen Bereichen sich die beurteilte Person noch weiterentwickeln sollte oder wo sie über besonders viel Potenzial verfügt.

In der Tabelle sind die 19 Gutachten alphabetisch nach der Verfahrensbezeichnung sortiert oder auch nach dem Anbietername aufgelistet. Zunächst betrachten wir rein deskriptiv den Umfang der Gutachten sowie den relativen Anteil an Grafiken und die Frage nach dem Adressat des Gutachtens. Hinsichtlich des Umfangs der dargebotenen Hintergrundinformationen und hinsichtlich der

Angaben zur Nachvollziehbarkeit der Interpretation, ergänzen wir die Deskription um ein normatives Moment und bewerten ein Mehr an Hintergrundinformationen ebenso wie ein Mehr an Informationen zum Vorgehen der Interpretation positiv. Darüber hinaus haben wir eine Analyse vorgenommen, wie viele Barnum-Aussagen ein Gutachten umfasst. Wie in Personalmagazin 1/2014 erläutert, tritt der Barnum-Effekt ein, wenn die begutachtete Person aufgrund von vagen, universellen und tendenziell positiven Aussagen in einem Gutachten die Gültigkeit der Analyse überschätzt. Die Ergebnisse dazu werden wir in einem zweiten Artikel im Personalmagazin noch veröffentlichen.

Untersucht: Umfang, Grafik, Adressat

Hinsichtlich des Umfangs des Gutachtens berichten wir die Anzahl an Seiten. Dieser Maßstab ist unscharf, da auf einer Seite viele oder wenige Zeichen untergebracht werden können: Der wahrgenommene Umfang wird aber vermutlich wesentlich von der Seitenzahl mitbestimmt. Es ist dennoch festzuhalten, dass manche Gutachten sehr platzsparend formatiert sind, wohingegen in anderen für jede gemessene Dimension eine neue Seite verwendet wird, ungeachtet dessen, dass somit manche Seiten nur mit wenigen Sätzen bedruckt sind (zum Beispiel bei Hogan Lead, Insyst oder Pawlik). Im Mittel hat ein Gutachten unserer Stichprobe einen Gesamtumfang von 29 Seiten. Dabei ist die Varianz zwischen den Gutachten beträchtlich. Die kürzesten Gutachten umfassen sieben Seiten (Social Style & Versatility und Harrison Assessments) und das längste Gutachten umfasst 79 Seiten (Hogan Lead). Außerdem gibt es in einigen wenigen Gutachten (zum Beispiel Cut-E) ein bis zwei Seiten, die explizit dazu gedacht sind, dass der Leser sich Notizen machen kann; diese Seiten enthalten keine Informationen.

Alle analysierten Gutachten umfassen Grafiken. Welche Art von Grafik verwendet wird und in welchem Umfang, ist

GESTALTUNG DER PERSÖNLICHKEITSGUTACHTEN

Verfahren und/oder Anbieter	Umfang (Seiten)	Relativer Anteil Grafiken	Adressat der Formulierungen	Relativer Anteil an Hintergrundinformationen	Interpretation (im Fall von normorientierten Interpretationen: Angabe des Anbieters zur Vergleichsgruppe)
Cut-E Shapes (2013)	31	mittel	Teilnehmer	+	Experten und Führungskräfte
Captain Advanced (2011)	23	wenig	Teilnehmer und Auftraggeber	+	Fachpersonal
DNLA *	24	wenig	Teilnehmer	++	Abgleich mit Anforderungsprofil
GPOP (2010)	22	mittel	Teilnehmer	+	die Befragten
Harrison Assessments (2011)	7	viel	Auftraggeber	+	keine Angabe (Abgleich mit Soll-Profil)
Hogan Lead (2011)	79	mittel	Teilnehmer	+	Führungskräfte/Fachkräfte, repräsentative Auswahl (aus den vergangenen 20 Jahren)
IMX Innermetrix Integriertes Erkenntnis Profil (2012)	77	mittel	Teilnehmer	+	„deutsche Geschäftsperson“
Insyst Master Data (2013)	21	wenig	Teilnehmer	+	„(ähnliche) Funktionsgruppe“
MSA (2010)	29	viel	Teilnehmer	+	keine Angabe
MPPI-18 (2012)	39	mittel	Teilnehmer	+	Deutsche Bevölkerung
Neuro IPS Visual Questionnaire *	12	mittel	Teilnehmer	++	keine Angabe
Pawlik 360° Scan Führung *	57	mittel	Teilnehmer	++	„andere Führungskräfte gleichen Geschlechts und Alters“
PCM (2011)	15	viel	Teilnehmer	+	keine Angabe
PI Company Reflector Big Five Personality(2012)	34	viel	Teilnehmer	+	„in gewisser Weise vergleichbar“
Profiling Values Value-Based 12 Competencies (2010)	9	viel	nicht eindeutig	++	Gesamtgesellschaft und Profil kann hinterlegt werden
Reiss Profile (2012)	16	wenig	Teilnehmer	+	keine Angabe
Social Style & Versatility (2013)	7	wenig	Teilnehmer	+	keine Angabe
Success Insights Leadership-Check Basic Version (2011)	35	wenig	Teilnehmer und Auftraggeber	+	„deutschsprachige Normierungsstudie 2009“
Thomas International (2011)	9	mittel	Auftraggeber	++	keine Angabe

*Information zum Datum liegt nicht vor.

Angaben zu Hintergrundinformationen, Skala: 0 = gar nicht vorhanden; + = 0 bis 29 % der Seiten; ++ = 30 bis 59 % der Seiten; +++ = 60 bis 100 % der Seiten
Zahl der Grafiken, Skala: wenig = 0 bis 29 % der Seiten; mittel = 30 bis 59 % der Seiten; viel = 60 bis 100 % der Seiten

Die untersuchten Gutachten zu Persönlichkeitsfragebogen unterscheiden sich wesentlich in der Seitenanzahl. Interessant ist dabei,

dass ein großer Umfang aber offenbar nichts darüber aussagt, ob ausreichende Erklärungen zur Interpretation enthalten sind.

aber sehr unterschiedlich. In der Tabelle ist für jedes untersuchte Gutachten angegeben, zu welchem Anteil es Grafiken enthält: Es ist jeweils angegeben, wie viel Prozent der Seiten mindestens eine Grafik aufweisen. Dazu ist anzumerken, dass dieser Wert weder etwas über die Größe noch über die Qualität der Grafik aussagt. Es ist eine deskriptive Aussage; keinesfalls bewerten wir einen hohen

Grafikanteil als grundsätzlich vorteilhaft. Die Güte ergibt sich aus der Qualität der Grafik und dem Zusammenspiel von Text und Grafik. Am wenigsten grafische Elemente enthalten die Gutachten von Insyst und DNLA. Im Kontrast dazu ist im Gutachten von Harrison auf jeder Seite mindestens eine Grafik zu finden.

Eine weitere Frage, die wir untersucht haben: An wen richtet sich der Gutachten-

text? 17 der untersuchten Gutachten (fast 90 Prozent) nutzten Formulierungen, die sich an die begutachtete Person richten; zwei davon zusätzlich an den Auftraggeber (Captain und Success Insights). Zwei Gutachten waren nur an den Auftraggeber gerichtet, bei einem Gutachten (Profiling Values) waren die Formulierungen so unspezifisch gewählt, dass sich diesbezüglich keine Aussage treffen lässt.

Zudem haben wir untersucht, inwiefern der theoretische Hintergrund zum Fragebogen im Gutachten erläutert ist. Denn es gibt nicht die eine Persönlichkeit. Persönlichkeitsfragebogen basieren auf Persönlichkeitstheorien – und davon gibt es eine Vielzahl, die empirisch unterschiedlich gut bestätigt sind (siehe den Beitrag „Persönlichkeit ist keine Typfrage“ in Personalmagazin 12/2013). Diese Hintergrundinformation sollte in jedem Gutachten dargestellt werden, oder das Gutachten muss explizit auf zugängliche Quellen mit entsprechenden näheren Informationen verweisen. Es muss zumindest dargestellt werden, welche Persönlichkeitsdimensionen ein Fragebogen zu messen beansprucht.

Diesen Anspruch erfüllen alle von uns untersuchten Gutachten: Es wird zunächst mehr oder weniger ausführlich die zugrunde liegende Idee der Fragebogenkonstruktion erklärt und der Einsatzbereich kurz erläutert. Welchen Anteil am gesamten Gutachten die Hintergrundinformationen jeweils ausmachen, variiert allerdings erheblich: Die extremsten Beispiele sind Harrison Assessments und Social Style & Versatility (anteilig und absolut am wenigsten Hintergrundinformation) und DNLA sowie Pawlik (anteilig und absolut am meisten Hintergrundinformation). In mehreren Gutachten wird bei Bedarf nach mehr Hintergrundinformationen entweder auf die Internetseite des Anbieters (zum Beispiel Motiv-Struktur-Analyse MSA) verwiesen oder angeboten, Mitarbeiter des Anbieters telefonisch oder via E-Mail zu kontaktieren (zum Beispiel bei Pawlik).

Messgüte selten dargestellt

Kritisch ist zu bewerten, dass die Gutachten nur unzureichend über die Messgüte der Fragebogen informieren. Einige Gutachten erwähnen zwar am Rande auch die Hauptgütekriterien des Fragebogens (zum Beispiel MPPI), allerdings wird in keinem Gutachten genauer auf die Qualität des Fragebogens eingegangen. Dabei ist bekannt, dass jede

Messung mit einem Fehler behaftet ist. Es ist daher gute Praxis, nicht nur über den gemessenen Wert zu informieren, sondern anhand der Reliabilität des Verfahrens auch das sogenannte Konfidenzintervall anzugeben. Dieser, auch Vertrauensintervall genannte Bereich, gibt an, inwiefern sich bei einer bestimmten Wahrscheinlichkeit der wahre Wert von dem gemessenen Wert entfernen kann. Bei Geschwindigkeitskontrollen im Straßenverkehr erwartet jeder Verkehrsteilnehmer, dass die Ordnungskräfte Mess-toleranzen berücksichtigen; die von uns analysierten Gutachten verzichten hingegen auf die Angabe von Konfidenzintervallen. Damit wird implizit suggeriert, man könne die Persönlichkeit punktgenau messen.

Fehlende Hinweise zur Interpretation

Eine große Herausforderung bei Persönlichkeitsfragebogen stellt die Interpretation dar. Wenn ein Teilnehmer auf einer sechsstufigen Zustimmungsskala von 1 (keine Zustimmung) bis 6 (vollkommene Zustimmung) der Aussage „Ich kann besser auf Menschen zugehen als viele andere“ mit dem Wert 4 zustimmt, ist unklar, ob dies als niedrige, durchschnittliche oder hohe Kontaktfähigkeit zu interpretieren ist. Während es bei einem Leistungstest ein „falsch“ oder „richtig“ gibt, werden in Persönlichkeitsfragebogen in der Regel Selbstauskünfte herangezogen, die sich einer Bewertung als falsch und richtig entziehen und die auch nur schwer in direkten Bezug zu – auf anderen mentalen Repräsentationen und subjektiven Metriken beruhenden – Selbstauskünften anderer Personen gesetzt werden können. Dennoch muss man für die Interpretation einen Vergleichsmaßstab heranziehen.

Man unterscheidet dabei vergleichsgruppen-/normorientierte, kriteriumsorientierte und ipsative Interpretationen von Testergebnissen. Bei der normorientierten Interpretation vergleicht man den gemessenen Wert mit dem Wert anderer Personen. Vorab muss entschie-

den werden, welche anderen Personen sinnvollerweise für einen Vergleich herangezogen werden können. Bei der kriteriumsorientierten Interpretation wird der Soll-Wert aus einer Beschreibung des gewünschten Zielverhaltens abgeleitet. Man beschreibt, was die getestete Person in Bezug auf das Zielverhalten besonders gut oder schlecht gemacht hat. Bei der Sehstärke würde man beispielsweise die gemessene Sehstärke mit der in einem bestimmten Beruf geforderten Sehstärke (dem Kriteriumswert) in Verbindung bringen und die Zielwerterreichung oder aber die Abweichung interpretieren. Natürlich kann man das Kriterium wiederum normorientiert bestimmen, indem man zum Beispiel als Kriterium die Zugehörigkeit zu den 15 Prozent Besten ansetzt. Bei der ipsativen Interpretation von Testwerten wird lediglich ein intra-individueller Vergleich vorgenommen: Wo liegen relativ zur eigenen Person die Stärken und die Entwicklungsfelder? Ein Beispiel ist die Motiv-Struktur-Analyse MSA: Für 18 verschiedene Motive wird jeweils angegeben, welcher der zugehörigen zwei Antriebe beim Teilnehmer stärker ausgeprägt ist. Häufig werden für Fragebogen mit einer ipsativen Auswertung „Forced Choice“-Antwortformate genutzt, das heißt, die Person muss beispielsweise ankreuzen, welches von zwei Eigenschaftsworten sie besser beschreibt.

Alle von uns untersuchten Gutachten beschreiben nur unzureichend, wie die Ergebnisse interpretiert wurden. Bei einigen Anbietern ist es möglich, dass vorab ein Soll-Profil erstellt wird. Die Ergebnisse der diagnostizierten Person können dann mit dem vorher festgelegten Profil verglichen werden. Das Anlegen eines solchen Profils ist bei Harrison, DNLA und Profiling Values möglich. Wie genau die Erstellung eines Profils vor sich geht, ist den Gutachten aber nicht zu entnehmen. Profiling Values bietet sowohl einen Abgleich mit einem vorher festgelegten Profil als auch mit der Referenzgruppe der Gesamtge-

sellschaft an –, wobei nicht beschrieben wird, wie genau sich die Referenzgruppe zusammensetzt. In den Gutachten der folgenden Anbieter finden sich nur wenige Informationen zur Interpretation: Neuro IPS, PCM Process Communication Model, Thomas und Reiss Profile. Es wird zwar beispielsweise angegeben, dass die Ausprägungen des Teilnehmers bezüglich der gemessenen Lebensmotive niedrig oder hoch sind, aber es fehlt die Erklärung, im Vergleich wozu die Werte niedrig oder hoch sind (Reiss Profile).

Angaben zur Normgruppe sind Pflicht

Alle Gutachten, die normorientiert interpretieren, nennen zwar eine Normgruppe (siehe Tabelle), unterlassen es aber, diese Normgruppe hinreichend zu beschreiben. Dies stellt einen eklatanten

Die Kunden sollten durch Nachfragen Druck auf die Anbieter von Persönlichkeitsfragebogen ausüben, damit diese die Mindeststandards einhalten.

Mangel der Gutachten dar. Die Leser des Gutachtens müssen wissen, wie viele und welche Personen (zum Beispiel Alter, Bildung, Beruf) die Vergleichsgruppe darstellen und wann diese Daten erhoben wurden. Nur dann ist es möglich zu beurteilen, ob die Stichprobe der Normgruppe zur Fragestellung passt, hinreichend umfassend ist und ob die Daten zu genüge aktuell sind. Diesbezüglich nützt es in der Regel auch wenig, auf andere Quellen zu verweisen. Gute Anbieter aktualisieren kontinuierlich ihre Normdatenbank, sodass die Informationen im Testmanual gegebenenfalls veraltet sind,

während auf der Webseite Informationen zur aktuellen Normgruppe stehen, die nicht der Normgruppe des Erhebungszeitpunkts entspricht. Daher gehören detaillierte Informationen zur Normgruppe in das Gutachten.

Zu erwähnen ist noch, dass im Gutachten zu Social Style & Versatility sowohl die Ergebnisse des Selbstberichts des Teilnehmers – sprich seine Antworten im Fragebogen – als auch die Ergebnisse aus einer Befragung, zum Beispiel von Kollegen oder Mitarbeitern bezüglich des Verhaltens des Teilnehmers, berichtet werden. Diese Ergebnisse werden einander gegenübergestellt. Im Gutachten zum MPPI wird anhand der Persönlichkeitsmerkmale des Teilnehmers angegeben, wie gut dieser für 18 typische Berufsfelder, wie zum Beispiel EDV und IT oder Forschung und Entwicklung, geeignet ist. Wie dieser Eignungsquotient errechnet wird, bleibt aber unklar.

Qualität des Gutachtens wichtig

Insgesamt lässt sich festhalten, dass die Gestaltung der Gutachten ein wichtiger Nebenaspekt der Qualität von Persönlichkeitsfragebogen ist. Eine hochwertige Gestaltung ist zwar kein Ersatz für die tatsächliche Qualität des Fragebogens, dürfte aber dennoch entscheidend für die Wirkung sein. Am Beispiel der analysierten Gutachten wird deutlich, wie heterogen die Gutachten gestaltet sind. Bislang sind die – vermutlich interindividuell und einsatzbezogen unterschiedlichen – Effekte der Gestaltung aber nicht hinreichend erforscht. Daher kann die Empfehlung nur lauten, sich im konkreten Einzelfall vor der Entscheidung für einen Anbieter mit den Gutachten zu beschäftigen und hinsichtlich Ausführlichkeit, grafischer Aufbereitung, sprachlichem Niveau und Adressat der Formulierungen auf die Angemessenheit für die jeweilige Fragestellung und Zielgruppe zu achten.

Einige Mindeststandards lassen sich allerdings aus allgemeinen Qualitätsstandards ableiten: Ein Gutachten zu einem

Persönlichkeitsfragebogen ist nur nachvollziehbar, wenn das zugrunde gelegte Persönlichkeitsmodell und die Persönlichkeitsdimensionen erläutert werden. Es muss nachvollziehbar erklärt werden, wie die Ergebnisse interpretiert wurden (normorientiert, kriterienorientiert oder ipsativ). Sofern eine normorientierte Interpretation vorgenommen wurde, muss die Bezugsgruppe, an der die Normdaten gewonnen wurden, hinsichtlich zentraler Merkmale wie Alter, Bildungsstand und Berufserfahrung beschrieben werden. Es ist anzugeben, wie viele Personen die Normgruppe umfasst und in welchem Zeitraum die Daten erhoben wurden. Diese Angaben sollten Bestandteil des Gutachtens sein, da sie von zentraler Bedeutung für die Nachvollziehbarkeit der Interpretation sind.

Zudem sollte die Darstellung der Ergebnisse unter Berücksichtigung der Messgenauigkeit und Gültigkeit erfolgen; so sollte die Messtoleranz angegeben sein. Eventuell auftretende Widersprüche in den Ergebnissen sollten adressatengerecht erläutert werden.

Die Kunden können und sollten also die Qualität der Fragebogen und der Gutachten bedenken und durch ihr Nachfrageverhalten Druck auf die Anbieter ausüben, Mindeststandards einzuhalten. Die Forschung ist gefragt, sich verstärkt mit den Wirkungsmechanismen von Gutachten zu beschäftigen, um langfristig über Mindeststandards hinaus Gestaltungsempfehlungen ableiten zu können. ■



PASCALIE STEPHANIE

BOTHE ist Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Psychologische Diagnostik an der Justus-

Liebig-Universität Gießen.



PROF. DR. MARTIN

KERSTING hat den Lehrstuhl für Psychologische Diagnostik an der Justus-Liebig-Universität Gießen inne.