

Neuigkeiten Ihrer Sparkassenakademie



Sparkassenverband
Baden-Württemberg

Personalpsychologie
ist einfach. Mit dem
richtigen Partner an Ihrer
Seite.



Newsletter Wirtschaftspsychologie #11

Warum typenbasierte Tests keine gute Entscheidungsgrundlage im Recruiting sind

Unsere heutige Frage: „Wie sind typenbasierte Persönlichkeitstests im Recruiting zu bewerten?“

Typenbasierte Persönlichkeitstests erfreuen sich in der Personalauswahl großer Beliebtheit. Sie versprechen schnelle, leicht verständliche Ergebnisse, ordnen Menschen scheinbar klaren Kategorien zu („grün vs. blau“, „Typ A vs. Typ B“) und wirken dadurch intuitiv und praxisnah.

Der Forschungsstand zeigt jedoch deutlich, dass Typentests wissenschaftlich kaum haltbar sind. Persönlichkeit lässt sich nicht sinnvoll in starre Kategorien pressen. Die Einteilung in wenige Typen wird der Komplexität menschlichen Verhaltens daher nicht gerecht.



Ein zentrales Problem ist zudem die mangelhafte empirische Basis vieler Typentests. Häufig fehlen transparente Informationen zu Messgenauigkeit (Reliabilität), Vorhersagekraft (Validität) und Fairness. Viele Verfahren werden nicht offen wissenschaftlich evaluiert oder stützen sich auf veraltete Konzepte. Für die Personalauswahl ist das besonders kritisch, da Fehlentscheidungen weitreichende Folgen haben können: falsche Einstellungen, ungerechte Auslese, Demotivation von Mitarbeitenden und langfristige wirtschaftliche Schäden.

Hinzu kommt das Risiko der Fehltypisierung. Kandidat*innen werden aufgrund eines Testergebnisses aussortiert oder in unpassende Rollen gedrängt. Studien zeigen zudem, dass viele populäre Typentests kaum Vorhersagekraft für beruflich relevante Kriterien wie Leistung oder beruflichen Erfolg besitzen. Dennoch verlassen sich manche Unternehmen auf diese scheinbar einfachen Antworten: ein klarer Verstoß gegen das Prinzip der evidenzbasierten Eignungsdiagnostik.

Nicht zuletzt sind Typentests anfällig für Verkaufsversprechen: wohlklingende Begriffe wie „evidenzbasiert“, bunte Typologien oder Zahlen ohne theoretische Fundierung erzeugen Vertrauen, ersetzen jedoch keine wissenschaftliche Qualität.

Unsere Tipps für die Praxis:

- Typenbasierte Persönlichkeitstests im Recruiting kritisch hinterfragen und nicht als Entscheidungsgrundlage nutzen
- Auf wissenschaftlich fundierte, dimensionale Verfahren achten (nachgewiesene Validität & Reliabilität)
- Sich nicht auf reine Selbsteinschätzung verlassen, sondern auf Verhaltensbeobachtungen setzen
- Personalauswahl stets multimodal gestalten (z. B. strukturierte Interviews + Simulationen + Leistungstests)

Unsere Antwort: Typenbasierte Persönlichkeitstests sind kein geeignetes Instrument für fundierte Recruiting-Entscheidungen, weil sie keine brauchbaren Hinweise zur Eignung leisten.

Quelle: Andrione, L. (2025). Recruiting mit Typentest. *Wirtschaftspsychologie Heute*, 3(25), S. 30–33.

© Sparkassenakademie Baden-Württemberg. Die Weitergabe innerhalb der der Sparkassen-Finanzgruppe ist gerne möglich. Außerhalb dessen, bitten wir um Rücksprache.

Sparkassen-Finanzgruppe

Sparkassen Landesbank Baden-Württemberg
LBS Süd SV SparkassenVersicherung
DekaBank Deutsche Leasing Sparkassen-Stiftungen

Weiterer Standort:
Sparkassenakademie
Pariser Platz 3 A
70173 Stuttgart
www.spk-akademie.de

Sparkassenverband
Baden-Württemberg
Am Hauptbahnhof 2
70173 Stuttgart
www.sv-bw.de