

„Ich habe eine ausgeprägte Abneigung gegen Blender, Scharlatane und Hochstapler“

Seit mehr als 30 Jahren schreibt die Psychologin und freie Journalistin Bärbel Schwertfeger über HR-Themen und hinterfragt dabei auch immer wieder fragwürdige Methoden und Anbieter.

HRP: Seit wann sind Sie als Journalistin tätig?

Bärbel Schwertfeger: Ich bin seit 1985 als freie Journalistin tätig, also kurz nachdem ich mein Psychologie-Studium abgeschlossen habe. Über den Fachjournalisten Klaus Koch bin ich damals zu der Zeitschrift „Congress & Seminar“ gekommen und habe dort schnell viele Artikel geschrieben. Er fragte mich dann, ob ich nicht als Psychologin ein Buch mit ihm über verlassene Männer schreiben will, da sich seine langjährige Freundin damals von ihm getrennt hatte. Da dachte ich mir, warum nicht? Das Buch mit dem Titel „Zu zweit am Ende“ erschien 1986 und wurde zum Longseller, der mehr als 30 Jahre in unzähligen Auflagen verkauft wurde. Damals begannen einige Tageszeitungen damit, eigene Bildungsseiten einzuführen. So kam ich zur Süddeutschen Zeitung, für die ich viele Jahre geschrieben und einige Jahre die Beilage „Hochschule und Beruf“ verantwortet habe. Später kamen die FAZ, die Welt und die ZEIT auf mich zu und fragten, ob nicht für sie schreiben möchte.

HRP: Wie würden Sie sich selbst beschreiben?

Swertfeger: Neugierig, kritisch und durchaus konfliktbereit. Ich hinterfrage die Dinge gern und habe dabei ein Naturtalent, schnell Widersprüche und falsche Aussagen zu entdecken. Dann recherchiere ich meist recht hartnäckig weiter und lasse mich auch nicht von Drohungen abhalten. Ich habe eine ziemlich ausgeprägte Abneigung gegen Blender, Scharlatane, Hochstapler und Lügner. Dahinter steckt ein tiefes Gerechtigkeitsempfinden. Ich finde es einfach ethisch und moralisch verwerflich, wenn gutgläubige Bildungswillige oder auch HR-Verantwortliche über den Tisch gezogen werden. Und die meisten können sich wahrscheinlich gar nicht vorstellen, wie



viele unseriöse Anbieter es im Bereich Weiterbildung und auch bei den Hochschulen gibt.

HRP: Kritischer Journalismus im HR-Bereich ist Mangelware. Wann und weshalb haben Sie begonnen, „Unlautere Anbieter“ in der HR-Branche kritisch zu beleuchten und aufzudecken?

Swertfeger: Eigentlich von Anfang an. Für „Congress & Seminar“ habe ich damals auch Seminarberichte geschrieben und dabei kam nicht jeder Trainer und Anbieter gut weg. 1992 hörte ich auf einer Tagung erstmals von dem Thema MBA – also Master of Business Administration. Die akademische Managerweiterbildung war damals in Deutschland noch weitgehend unbekannt, und für mich war das ein spannendes Thema. Schon nach kurzer Zeit stieß ich dabei auf eine fragwürdige Schweizer Schule und ihren PR-Berater. Der hatte ein europäisches MBA-Ranking veröffentlicht, in dem diese international unbekannte Schule zufälligerweise besonders gut abschnitt.

Daraus entstand ein regelrechter Krimi, bei dem auch die heute noch aktive Akkreditierungsorganisation FIBAA eine zentrale Rolle spielte. Ich werde nie vergessen, wie mich damals der Schweizer Botschafter nach Bonn einlud, um mir unmissverständlich klarzumachen, dass ich nichts Kritisches mehr über diese Schweizer Schule schreiben dürfe. Zum Glück war damals ein Kollege dabei. Wer weiß, wie es sonst ausgegangen wäre.

HRP: Können Sie uns hierzu ein paar Beispiele nennen?

Swertfeger: Seit Mitte der 90er Jahre habe ich mich dann mit umstrittenen Persönlichkeitsseminaren beschäftigt. Damals war das Thema Scientology überall in den Medien. Allerdings habe ich mich nie mit Scientology selbst beschäftigt, sondern mit fragwürdigen Psychogruppen und Persönlichkeitstrainern.



Wichtiger waren für mich die Mechanismen und Techniken, mit denen man Menschen soweit beeinflussen kann, dass sie sich teils abstrusen Anweisungen und Denkstrukturen ausliefern. Was da ablief, lässt sich durchaus als Gehirnwäsche bezeichnen. Damals habe ich viele schockierende Geschichten gehört, wie Menschen allein durch den Besuch eines mehrtägigen Seminars „völlig umgedreht“ und Karrieren und Familien zerstört wurden.

Die jahrelange Recherche führte zu meinem 1998 erschienenen Buch „Der Griff nach der Psyche“. Das ist für mich bis heute mein wichtigstes Buch und sorgte damals natürlich für viel Wirbel. Es folgte die Welle der Motivationstrainer, wie Jürgen Höller, Emile Ratelband und Bodo Schäfer. Auch da habe ich den Finger in die Wunde gelegt und die umfangreichen Recherchen zu den Motivationsgurus und anderen fragwürdigen Spielern im Weiterbildungsmarkt in meinem Buch „Die Bluff-Gesellschaft“ aufgeschrieben. Und natürlich das Dauerthema: Persönlichkeitstests. Es ist immer wieder erschreckend, wie selbst Konzerne auf die abstrusesten Verfahren hereinfallen.



Kurzprofil

Bärbel Schwertfeger ist Diplom-Psychologin (LMU München) und seit 1985 als freie Journalistin vor allem im Bereich Management, Weiterbildung und Personalentwicklung tätig.

Seitdem hat sie unzählige Artikel für Wirtschaftsmagazine, Tageszeitungen und Fachzeitschriften verfasst, darunter für Capital, die Frankfurter Allgemeine Zeitung, Die Welt, die Financial Times Deutschland, das Handelsblatt, Spiegel online, die Süddeutsche Zeitung, die Wirtschaftswoche und Die ZEIT sowie für zahlreiche HR-Medien wie Personalführung, Personalmagazin und Wirtschaft & Weiterbildung. Dabei ging es auch immer wieder um kritische Artikel, sei es zu Psychoseminaren, Persönlichkeitstests, Coaching-Methoden oder Arbeitgeber-Rankings. Seit 2007 ist sie zudem Chefredakteurin der vierteljährlich erscheinenden Zeitschrift für Personal und Management „Wirtschaftspsychologie aktuell“.

Sie hat acht Bücher veröffentlicht, darunter „Macht ohne Worte“ (1988), „Der Therapieführer“ (1989), „Körpersprache der Bosse“ (1990), „Das MBA-Handbuch“ (1994), „Der Griff nach der Psyche“ (1998) und „Die Bluff-Gesellschaft“ (2002).

Seit 1992 beschäftigt sie sich auch mit dem Thema MBA (Master of Business Administration), schrieb dazu unzählige Artikel in verschiedenen Medien und betreibt seit Dezember 2010 ihr eigenes Blog „MBA Journal“ (www.mba-journal.de). Im März 2011 folgte der Newsletter MBAintern, der einmal im Monat aktuelle Informationen rund um das Thema Managementweiterbildung bündelt. Zudem schreibt sie für den Haupte Verlag das jährlich erscheinende MBA-Kompodium, das 2019 in „Personalmagazin plus“ umbenannt wurde.

HRP: Die „unlauteren Anbieter“ sind dabei nicht zimperlich mit Ihnen umgegangen. Welche Erfahrungen haben Sie hier gemacht?

Schwertfeger: Als 1998 mein Buch „Der Griff nach der Psyche“ erschien, habe ich natürlich damit gerechnet, dass es Klagen geben würde. Bis auf einen Protagonisten lief es aber eigentlich recht harmlos ab. Der überzog mich allerdings mit Klagen und manchmal waren drei Anwaltskanzleien des Verlages oder der Medien, in denen ich Artikel zu dem Thema geschrieben hatte, gleichzeitig damit beschäftigt. Damals übernahmen die Medien meinen Rechtsschutz. Zudem verschickte er ein dickes „Gutachten“ über mich an zahlreiche Redaktionen, in dem völlig absurde Dinge standen, die er sich zum Teil einfach ausgedacht hatte. Später gelang es ihm sogar, einen Kollegen auf mich anzusetzen und ihn dafür zu bezahlen, mich zu diffamieren. Der hat sich dann Jahre später bei mir dafür entschuldigt.

So richtig übel wurde es aber erst 2015, als ich den Professor einer privaten Münchner Hochschule ins Visier genommen hatte, der mir wegen seiner überzogenen Selbstdarstellung und seiner Doktorarbeit aufgefallen war. So hatte er jahrelang behauptet, an einem Uni-Institut promoviert zu haben, das es



dort nie gab, und das Phantom-Institut stand sogar auf dem Titelblatt seiner Doktorarbeit. Vor Gericht ist er zwar mit seiner Klage gegen mich gescheitert, aber seitdem diffamiert er mich in einer immer massiveren Weise im Internet. Er drohte mir damals sogar schriftlich, umfangreiches presserechtliches und strafrechtlich relevantes Material gegen mich vorzubereiten, um meine Reputation zu schädigen. Das war eine neue Dimension. Denn hier geht es nicht mehr darum, sich gegen – seiner Meinung nach ungerechtfertigte – Kritik zu wehren, sondern nur noch darum, mich als Journalistin zu diskreditieren und finanziell zu schädigen.

Seit letztem Jahr hat sich offenbar eine Hochstaplerin mit ihm verbündet, die das alles noch toppt. Auch hier ging es um falsche Angaben zu ihren Qualifikationen und ihren Lehraufträgen an mehreren Hochschulen sowie um ihren „psychogenetischen Code“, bei dem sie laut eigenen Angaben auch auf die Physiognomik und Grafologie setzt. Anhand der Schädel- oder Nasenform oder der Schrift wählt sie angeblich Führungskräfte aus. Auch sie hat mich verklagt und ist vor Gericht gescheitert. Danach startete sie eine massive Klagewelle gegen mich, teils mit völlig abstrusen Sachen.



So wollte sie mir zum Beispiel verbieten, eine ihrer Pressemeldungen zu veröffentlichen, weil der Text angeblich urheberrechtlich geschützt ist. Die Steigerung war dann, dass sie eine völlig wahnwitzige Verschwörungstheorie erfand und sich als Opfer einer konzertierten Rufmordaktion inszenierte. Dabei bezeichnet sie Wikipedia als Angriff auf unsere Demokratie und behauptet hartnäckig, ich wäre keine Journalistin. Mit ihrer eingebildeten Verschwörung tingelt sie nun in einer Show durch die Lande, diffamiert mich namentlich und verkündet stolz, dass sie aus meiner Kritik an ihr die große Erfolgsstory macht. Das hat eine Stufe erreicht, wo ich mir ernsthaft Gedanken über den psychischen Zustand einer Person mache.

Als Psychologin kann ich solche Phänomene natürlich etwas besser einschätzen. Aber wenn man selbst betroffen ist, bleibt einem schon erst mal die Spucke weg. Vor Kurzem habe ich das Buch „Wie gefährlich ist Donald Trump“ gelesen, in dem sich 27 Psychiater und Psychologen mit der Persönlichkeitsstruktur von Narzissten und deren Auswirkungen auf andere und die Gesellschaft beschäftigen. Da hatte ich durchaus etliche Aha-Erlebnisse. Das gilt vor allem für die Beschreibung von böartigem Narzissmus, der schwersten und pathologischen Form. Narzissten sind in der Regel sehr unsicher und verletzlich, was sie sich natürlich selbst nicht eingestehen können, weil dann ihr gesamtes aufgeblähtes Selbstbild zusammenbrechen würde. Sie fühlen sich daher ständig bedroht, und bei der extremsten Form attackieren sie daher ihre mutmaßlichen Feinde immer stärker, damit sie sich selbst wieder sicher fühlen können.

HRP: Was könnte Ihrer Meinung nach für mehr Transparenz und Seriosität im HR-Markt sorgen?

Schwertfeger: Schwierig. Es gibt heute kaum noch freie Journalisten, die Dinge kritisch hinterfragen und sich die Zeit nehmen, tiefer zu recherchieren. Das honoriert schließlich auch niemand mehr. Und in vielen Redaktionen scheut man die möglichen Probleme, die kritische Artikel eben manchmal mit sich bringen. Da schreibt man lieber positive Artikel, natürlich auch um potenzielle Anzeigenkunden nicht zu vergraulen. Kritische Berichte findet man heute eher auf Blogs. Auch ich habe meine Artikel über die Hochstaplerin auf meinem Blog „MBA Journal“ veröffentlicht. Wenn man jedoch als Einzelperson ohne dahinterstehenden Verlag derart massiv juristisch und persönlich angegriffen wird, fördert das auch bei anderen nicht gerade die kritische Auseinandersetzung mit Themen.

HRP: Der HR-Markt und seine Umsätze wachsen. Nehmen damit auch die „unlauteren Geschäfte“ zu?

Schwertfeger: Wenn man mehr als 30 Jahre im Geschäft ist, neigt man zu der Ansicht, dass früher eben alles besser war. Aber natürlich gab es schon immer Blender, Scharlatane und Lügner. Dennoch wird es meiner Beobachtung nach schlimmer. Ein Grund dafür ist sicher, dass die Konkurrenz auf dem Markt immer größer wird. Nehmen Sie zum Beispiel das Coaching. Ob Verkäufer, Ingenieur, Journalist oder Personaler – heute ist doch fast jeder Coach und das oftmals ohne irgendeine qualifizierte Aus- oder Weiterbildung. Da muss man schließlich auffallen, um Klienten zu gewinnen, sei es mit einer selbst er-



fundenen Methode oder beeindruckenden Referenzen. Daraus haben andere längst ein Geschäftsmodell entwickelt und es gibt so fragwürdige Ranking-Listen wie die von Focus und XING vor ein paar Jahren, wo auch äußerst fragwürdige Coaches zum Top-Coach gekürt wurden. Und wer für sein Coach-Profil zahlte, wurde bei XING besser platziert. Auch zu den besten Arbeitgebern gibt es inzwischen eine wahre Ranking-Flut und kaum einer hinterfragt die Methoden, auf denen diese Bestenlisten basieren.

HRP: Können wir uns überhaupt auf die Selbstregulierung dieses Marktes verlassen?

Schwertfeger: Nein, mit Sicherheit nicht. Denn es ist ja nicht nur so, dass die Menschen und die Medien immer weniger hinterfragen, wir haben es – nicht zuletzt dank Donald Trump – auch mit veränderten Werten zu tun. Ehrlichkeit zählt im Zeitalter der Selbstdarsteller nicht mehr viel. So hat mir erst vor kurzem jemand erklärt, er finde es zwar nicht so gut, wenn ein Referent mit falschen Qualifikationen wirbt, aber letztlich sei das nicht so schlimm. Hauptsache seine Vorträge seien spannend und gut. Inzwischen denken viele so. Ich glaube, viele wollen einfach getäuscht werden. Und wer den Finger in die Wunde legt oder Unstimmigkeiten aufdeckt, gilt als Miesmacher, Neidhammel oder Troll. Die sozialen Medien wirken dabei natürlich als Brandbeschleuniger.

HRP: Welche Bereiche sind nach Ihrer Erfahrung besonders anfällig für „unlautere Geschäfte“?

Schwertfeger: Eigentlich fast alle. Zuerst aber mal die gesamte Speaker-Industrie. Heute ist doch fast jeder Trainer, Berater oder Personaler ein Keynote-Speaker oder ein Top-Keynote-Speaker. Dahinter stehen Agenturen, die damit gutes Geld verdienen. Um dort als Speaker aufgenommen zu werden, muss man erst einmal ein paar Tausend Euro zahlen. Dann wird ein Profil erstellt, oftmals in absurd anmutender Selbstdarstellungs-Prosa. Und zudem wird noch ein Video über einen Vortrag vor großem Publikum benötigt. Dafür zahlt der Speaker manchmal noch mal ein paar tausend Euro. Wie oft diese Agenturen ihre Kunden tatsächlich vermitteln, ist fraglich.

Manchmal habe ich den Eindruck, dass sich die Speaker auf den Veranstaltungen oder Rednernächten vor allem selbst feiern. Den Agenturen scheint es dabei völlig egal zu sein, wie seriös ein Speaker ist. Hauptsache, das Publikum ist begeistert und die Einnahmen stimmen. Überflüssig zu erwähnen, dass auch der oben genannte Professor und die Hochstaplerin von den Agenturen als Top-Speaker vermarktet werden und Mitglieder einer Speaker-Vereinigung sogar meine Diffamierung öffentlich unterstützen.

In den Unternehmen sind es oft die Marketingabteilungen, die diese Speaker für Firmenevents einkaufen. Mit Personalentwicklung hat das meist nichts zu tun, wird aber von den Speakern so verkauft. Die schmücken sich mit ellenlangen Referenzlisten, die natürlich niemand überprüft. Die Selbstinszenierungs-Industrie trägt dazu bei, dass immer mehr übertrieben, geschönt oder gelogen wird. Auch im HR-Bereich zählt inzwischen immer stärker die Selbstinszenierung und nicht mehr der Inhalt. Bei den Veranstaltungen stehen daher heute das Festival-Feeling und der Spaß-Faktor deutlich im Vordergrund.

HRP: Entstehen mit der Digitalisierung ganz neue Gefährdungspotenziale?





Schwertfeger: Ja, hier herrscht oft ein naiver Glaube, dass Algorithmen und Künstliche Intelligenz alles besser machen und neutral sind. In einen Algorithmus fließen stets viele Annahmen ein, die nicht immer bekannt sind. Dabei verstecken sich hinter der Software manchmal sogar pseudowissenschaftliche Ansätze wie die Schädelkunde (Physiognomik). Dazu kommt: Ein Algorithmus stellt immer nur Korrelationen, aber nie Kausalitäten dar. Ein bekanntes Beispiel ist eine Studie, die einen statistischen Zusammenhang zwischen Intelligenz und der Präferenz für Pommes frites in Spiralform belegte. Das zeigt, wie gefährlich ein zu großes Vertrauen in die Künstliche Intelligenz bei Auswahlentscheidungen sein kann. Hier müssten sich Personalmanager viel intensiver mit der Funktionsweise und den Tücken von Algorithmen auseinandersetzen.

HRP: Was raten Sie Personalverantwortlichen und HR-Entscheidern?

Schwertfeger: Genauer hinzuschauen und die Dinge zu hinterfragen. Nehmen Sie das Thema Eignungsdiagnostik. Da gibt es längst seriöse und wissenschaftliche fundierte Verfahren. Dennoch entscheiden sich viele Personalmanager für fragwürdige Typentests. Oder das Thema Trainer- und Referentenauswahl: Wenn eine Einzelperson eine Referenzliste mit mehr als 500 Unternehmen vorlegt, sollten eigentlich bei jedem die Alarmlampen angehen. Denn das ist schlicht nicht machbar.

Skeptisch macht mich auch immer, wenn es nicht mal einen kurzen Lebenslauf gibt. So beobachte ich immer häufiger, dass

Coaches oder Speaker scheinbar als Experten vom Himmel gefallen sind. Angaben zu ihrer – wie auch immer gearteten Ausbildung – fehlen, und das hinterfragt offenkundig auch niemand. Und was die Arbeitgeber-Rankings angeht, sollten sich HR-Manager lieber damit auseinandersetzen, wie ihr Unternehmen wirklich ein attraktiver Arbeitgeber wird, anstatt Tausende von Euro für ein goldenes Siegel auszugeben, das potenzielle Bewerber letztlich in die Irre führt.

HRP: Was fasziniert Sie am HR-Markt?

Schwertfeger: Die Menschen und das Menscheln. Da spielt natürlich auch meine Ausbildung zur Psychologin eine Rolle. Ich finde es immer wieder frappierend, wenn über neue Methoden berichtet wird, ohne dass man dabei grundlegende menschliche Verhaltensweisen berücksichtigt. Nehmen Sie das Beispiel Hierarchien. Da wird überall behauptet, man brauche keine Hierarchien mehr. Doch Hierarchien sind auch etwas zutiefst im Menschen Verwurzeltes und entstehen automatisch. Das müssen natürlich nicht alte, starre Hierarchien sein. Aber so zu tun, als ob es völlig ohne funktionieren würde, ist meines Erachtens blauäugig.

HRP: Wo oder womit finden Sie persönlich einen Ausgleich zu Ihrer journalistischen Tätigkeit?

Schwertfeger: Vor allem beim Reisen. Ich reise leidenschaftlich gern auf eigene Faust, auch durch exotische Länder. Da bekomme ich einen wunderbaren Abstand von den Wirrungen und Irrungen der HR-Szene.

HRP: Frau Schwertfeger, wir bedanken uns sehr für das Gespräch.

