

Alles nur ein Fake?

ÜBERBLICK. Wenn der Job in greifbare Nähe rückt, nehmen es Bewerber mit der Wahrheit nicht immer genau. Die Forschung zeigt, wie „Faking“ die Diagnostik beeinflusst.

Von **Anne-Kathrin Bühl** und
Benjamin Haarhaus

Sich ein bisschen besser darstellen oder sogar Abschlüsse frei erfinden: Faking in Bewerbungsgesprächen ist weitverbreitet. Unter Faking versteht man alle Verhaltensweisen, die beim potenziellen Arbeitgeber bewusst einen möglichst positiven Eindruck erzeugen sollen, aber nicht vollständig der Wahrheit entsprechen. Dabei reicht das Verhalten eines Bewerbers von der Übertreibung seiner Fähigkeiten über das Erfinden von Erfahrungen oder das Verstecken negativer Eigenschaften bis hin zur Fälschung von Zeugnissen oder anderen Dokumenten.

In einer anonymen Umfrage von Julia Levashina, Kent State University, und Kollegen gaben 99 Prozent der Bewerber an, mindestens eine der vorher genannten Taktiken im zuletzt geführten Bewerbungsgespräch angewandt zu haben. Schwerwiegende Vergehen wie etwa das Fälschen von Dokumenten oder Zeugnissen waren jedoch sehr selten. Brent Weiss von der University of Massachusetts und Kollegen fanden in einer Studie heraus, dass Bewerber im Schnitt 2,19 Lügen pro Bewerbungsgespräch erzählen. Wir können also davon ausgehen, dass in nahezu jedem Bewerbungsgespräch gemogelt wird.

Durch was wird Faking beeinflusst?

Faking hat verschiedene Ursachen, die sowohl in der Situation als auch in der Persönlichkeit des Bewerbers zu finden sind. Es hat sich in Studien wie



von Richard Griffith, Florida Institute of Technology, und Kollegen gezeigt, dass sich die wirtschaftliche Situation und somit auch die Arbeitsmarktsituation auf das Faking-Verhalten auswirken. Wird die Arbeitsmarktsituation schlechter, nimmt Faking zu. Auch kulturelle Aspekte haben Auswirkungen auf Faking-Verhalten. So zeigen verschiedene kulturvergleichende Untersuchungen

wie die von Cornelius König, Universität des Saarlandes, dass Faking in den USA beispielsweise stärker ausgeprägt ist als in Europa. Auch Persönlichkeitseigenschaften wirken sich auf Faking-Verhalten aus: Zwei Studien an der Kent State University belegen beispielsweise, dass extravertierte und machthungrige Bewerber besonders häufig faken, gewissenhafte und integre Bewerber hingegen eher selten. Intelligenz spielt ebenso eine Rolle: hier hat sich in einer Studie von Julia Levashina und Kollegen gezeigt, dass intelligentere Bewerber seltener faken.

Hilft Faking dem Bewerber?

Hier stellt sich die Frage, ob es Bewerbern denn überhaupt etwas nützt, wenn sie mogeln – können sie sich durch Faking im Interview verbessern? Das ist nicht so leicht zu beantworten. Um das herauszufinden, wird üblicherweise ein Interview in zwei Bedingungen durchgeführt: Einmal sollen die Teilnehmer möglichst ehrlich antworten, beim anderen Mal sollen sie sich möglichst gut darstellen. Die Interviews in beiden Bedingungen werden anschließend miteinander verglichen. Die Forscher Chad van Iddekinge, Florida State University, und Tammy Allen, University of South Florida, und ihre Kollegen kommen in Studien zu unterschiedlichen Befunden: Die einen Ergebnisse zeigen, dass sich Kandidaten durch Faking im Bewerbungsgespräch verbessern können, die anderen ergeben keinen Unterschied zwischen den Bedingungen. Die Befundlage deutet insgesamt darauf hin, dass eine Verbesserung durch Faking im Interview zwar möglich ist, nicht jedoch im gleichen Ausmaß wie es zum Beispiel bei Persönlichkeitstests der Fall ist.

So leicht wie an Pinocchio's Nase lassen sich Lügen der Bewerber in der Regel nicht erkennen.

+ ADD-ON

In der Personalmagazin-App finden Sie eine Auflistung aller Studien zum Thema Faking, die hier im Artikel erwähnt werden.

Ob ein Bewerber mit seinem Faking-Verhalten erfolgreich ist und zum Beispiel ein Jobangebot erhält, hängt außerdem von verschiedenen Fähigkeitsaspekten ab: Der Bewerber muss zunächst erkennen, welche Antworten im Bewerbungsgespräch zielführend sind. Die Studienergebnisse von Anne Jansen, Fachhochschule Nordwestschweiz, und Kollegen sprechen dafür, dass das Erkennen von Anforderungsdimensionen zum Erfolg in Auswahlverfahren beiträgt. Außerdem wird davon ausgegangen, dass soziale und emotionale Intelligenz sowie schauspielerisches Talent ebenfalls zu erfolgreichem Faking beitragen.

Welche Faking-Taktiken gibt es?

Interessant ist auch, welche Rolle verschiedene Faking-Taktiken spielen. Gibt es Taktiken, die bei Personalern besonders gut ankommen und mit denen sich Kandidaten einen Vorteil verschaffen können? Grob unterscheidet man assertive und defensive Taktiken. Assertive Taktiken dienen dazu, ein positives Image zu schaffen. Bewerber können hierzu beispielsweise ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten auf attraktive Art und Weise beschreiben, oder sie können dem Interviewer und dem Unternehmen unehrliche Komplimente machen. Demgegenüber stehen defensive Taktiken wie beispielsweise Entschuldigungen oder Rechtfertigungen für negative Ereignisse bei früheren Tätigkeiten. Vor allem assertive Techniken wie Selbstdarstellung und Schmeichelei haben den größten Effekt auf die Bewertung im Bewerbungsgespräch.

Auch die Wahrnehmung der Interviewer spielt eine Rolle: Wenn sie denken,



© DEVIAN7179 / SHUTTERSTOCK.COM

dass der Kandidat seine Fähigkeiten und Fertigkeiten leicht übertreibt, so bewerten sie diesen im Interview besser.

Schadet Faking der Personalauswahl?

Die wohl wichtigste Frage für Personaler ist, wie sich Faking auf die Qualität der Personalauswahl auswirkt. Stellen wir tatsächlich den besten Kandidaten ein oder nur den, der sich am besten verkaufen kann? Um dies herauszufinden, luden Wissenschaftler der Universität Ulm Probanden zu fiktiven Bewerbungsgesprächen ein. Die Probanden durchliefen das Interview jeweils zweimal. Einmal in einer Bedingung, in der sie möglichst ehrlich antworten sollten, und einmal in einer Bedingung, in der sie sich als der beste Kandidat für die Stelle

In der Regel können Personaler das Faking von Bewerbern nicht erkennen. Sie können es aber durch strukturierte Interviews und ergänzende Tests reduzieren.

ausgeben sollten. Zudem wurden Intelligenz und die Fähigkeit erhoben, die Anforderungsdimensionen der jeweiligen Fragen des Interviews zu erkennen.

Die Studie kam zu dem Ergebnis, dass es vor allem denjenigen Kandidaten gelang, sich besser zu verstellen, die intelligenter waren und ein besseres Verständnis dafür hatten, auf was die Fragen des Interviewers abzielten. Dementsprechend konnte im Interview, in dem Kandidaten faken sollten, die Aufgabenleistung sogar besser vorhergesagt werden im Vergleich zum Interview in der Ehrlichkeitsbedingung, da Intelligenz und das Erkennen von Anforderungsdimensionen

auch wichtig für die spätere Aufgabenleistung sind. Wenn man jedoch freiwilliges Arbeitsengagement betrachtet, ergibt sich ein genau entgegengesetztes Muster: Freiwilliges Arbeitsengagement konnte besser in der Ehrlichkeitsbedingung vorhergesagt werden.

Insgesamt kann man also folgern, dass Faking generell die Prognosequalität nicht verschlechtert, wenn man die spätere Aufgabenleistung vorhersagen möchte. Im Gegenteil: Faking kann sogar als eine Art soziale Kompetenz angesehen werden. Was jedoch die Vorhersage von freiwilligem Arbeitsengagement betrifft, ist es ratsam, sich hierbei auf andere Quellen zu stützen.

Lässt sich Faking erkennen?

Nicht erst seit Serien wie „Lie to me“ hat das Erkennen von Lügen Forscher umgetrieben. In einer Studie von Marc-André Reinhard, Universität Kassel, und Kollegen wurden professionellen Interviewern und Studenten Videos von Bewerbern gezeigt, in denen die Bewerber in der Hälfte der Videos wahre Arbeitserfahrungen schilderten. In der anderen Hälfte der Videos hatten die Bewerber ihre Arbeitserfahrungen nur erfunden. Das Erkennen der gefaketen Videos gelang nur in 53 Prozent der Fälle, was nur knapp über der Ratewahrscheinlichkeit lag. Überraschenderweise spielte die Erfahrung der Probanden dabei keine Rolle – erfahrene Interviewer waren im Erkennen von Lügen nicht besser als die Studenten.

Leann Schneider, University of Toronto, und Satoris Culbertson, Kansas State University, sowie Kollegen konnten in unterschiedlichen Studien zeigen, dass sich ehrliche und unehrliche Bewerber im nonverbalen Verhalten, wie beispielsweise in der Anzahl der Sprechfehler oder der Häufigkeit des Lächelns, unterscheiden. Allerdings sind diese Unterschiede jedoch nicht so auffällig wie die wachsende Nase von Pinocchio. Sie können keinesfalls dazu dienen, Faker eindeutig zu identifizieren.

Wenn man Faking schon nicht erkennen kann, stellt sich die Frage, ob es sich zumindest verhindern lässt. Zum einen können Interviewer durch gezielte Fragen das Interview steuern. So sind Wissensfragen nach konkreten Inhalten, die die zukünftige Stelle betreffen, weniger fakebar als Fragen nach persönlichen Stärken und Schwächen. Studien wie beispielsweise von Levashina und Kollegen zeigen, dass insbesondere Nachhaken bei nicht-wissensbasierten Fragen zu stärkerem Faking führt. Das bedeutet, man kann Faking reduzieren, indem man mehr wissensbasierte Fragen stellt.

Eine weitere Möglichkeit besteht darin, Bewerber durch Warnungen zu weniger Faking zu bewegen. Man instruiert sie vor dem Auswahlverfahren, dass man ihre Lügen erkennen könne. Die Idee dabei ist, dass man Bewerber anlügt (weil man Faking ja de facto nicht erkennen kann), damit Bewerber weniger faken. Zwar lässt sich Faking durch dieses Vorgehen reduzieren, ob dies ethisch besser ist als Lügen vonseiten der Bewerber, steht jedoch auf einem anderen Blatt.

Wie soll man mit Faking umgehen?

Was können wir als Fazit mitnehmen? Faking lässt sich zwar weder erkennen noch verhindern, aber scheint die Prognosequalität des Interviews nicht zu beeinträchtigen. Insgesamt ist es aber dennoch ratsam, Interviews zu strukturieren und auch mit valideren Verfahren wie beispielsweise Intelligenztests zu verknüpfen. Nur so entstehen bestmögliche Personalentscheidungen. ■



ANNE-KATHRIN BÜHL ist Diplom-Psychologin und wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Ulm.



DR. BENJAMIN HAARHAUS ist Diplom-Psychologe und Geschäftsführer der Perseo GmbH.