

**Press release****Universität Ulm****Annika Bingmann**

02/21/2018

<http://idw-online.de/en/news689567>Research results, Scientific Publications  
Economics / business administration, Psychology, Social studies, Teaching / education  
transregional, national**Faking in Bewerbungsgesprächen: Wer übertreibt, gewinnt – und ist oft besonders leistungsfähig**

**Faking in Auswahlgesprächen ist ein verbreitetes Phänomen: Über 90 Prozent der Bewerber geben an, in solchen Gesprächen vermeintlich erwünschte Antworten zu geben, um einen besseren Eindruck zu machen. Nun konnten Psychologen der Universität Ulm und der University of Missouri - St. Louis (USA) erstmals zeigen, dass Kandidaten, die Faking einsetzen, wirklich besser beurteilt werden. Dennoch trägt Faking nicht unbedingt dazu bei, dass die "falschen", weniger qualifizierten Bewerber ausgewählt werden.**

Der Traumjob oder der gefragte Masterstudienplatz scheinen zum Greifen nahe: Da ist die Versuchung groß, beim Bewerbungsgespräch vermeintlich erwünschte Antworten zu geben und dabei vielleicht sogar die eigenen Qualifikationen zu erhöhen. Psychologen der Universität Ulm haben „Faking“ in Auswahlgesprächen untersucht und konnten zeigen: Kandidaten, die ihre Antworten den vermuteten Anforderungen angleichen, werden tatsächlich besser beurteilt. Dennoch müssen Personalierer dieses Verhalten nicht fürchten, denn die Studie zeigt: Erfolgreiches Faking lässt auf eine hohe kognitive Leistungsfähigkeit schließen.

Die Ausgangslage ist so bekannt wie scheinbar ungerecht: Beim Bewerbungsgespräch weiß ein Kandidat seine mittelmäßigen Leistungen ins rechte Licht zu rücken und bekommt die Stelle. Sein eigentlich qualifizierterer Mitbewerber, der grundehrlich auf die Fragen des Personalers antwortet, erhält eine Absage. Bisherige Studien zum Thema Faking haben ergeben, dass über 90 Prozent der Bewerber ihre Antworten in Auswahlgesprächen anpassen, um einen besseren Eindruck zu machen – und deshalb womöglich auch übertreiben. Für Interviewer ist dieses Verhalten nur schwer zu erkennen. Doch mindert Faking überhaupt die Qualität eines Auswahlprozesses? Psychologen aus Ulm und St. Louis (USA) haben erforscht, inwiefern Personen, die Faking in Interviews einsetzen, tatsächlich besser beurteilt werden als ihre „ehrlichen“ Mitbewerber. Weiterhin erhoben die Wissenschaftler um Dr. Anne-Kathrin Bühl und Professor Klaus Melchers, Leiter der Ulmer Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie, die (vor allem kognitiven) Fähigkeiten der Studienteilnehmer. „Bisher gab es zahlreiche Studien, die belegen, dass Bewerber in Persönlichkeitstests durch Faking ein deutlich positiveres Bild abgeben. Inwieweit Faking in Auswahlgesprächen jedoch ebenfalls zu besseren Leistungsbeurteilungen führt und ob es die Vorhersagekraft dieser Gespräche beeinträchtigt, war bis jetzt völlig unklar“, erläutert Professor Klaus Melchers.

Um Faking in Auswahlgesprächen auf die Spur zu kommen, haben die Forscher umfangreiche Erhebungen mit 111 studentischen Probandinnen und Probanden durchgeführt. Alle Studienteilnehmer wurden zu jeweils zwei Interviews eingeladen, durch die ihre akademische Leistungsfähigkeit eingeschätzt werden sollte. Bei einem Gespräch erhielten sie die Anweisung, sich bestmöglich, als idealer Bewerber für ein hochselektives Masterprogramm zu präsentieren. Darüber hinaus wurde gutes Abschneiden mit Geldpreisen belohnt. Ein weiteres Interview, bei dem vergleichbare Fragen gestellt wurden, lief in deutlich entspannterer Atmosphäre ab: In diesem Fall wurden die Probanden instruiert, ehrlich über ihr Studienverhalten zu berichten. Dabei sollten die Rahmenbedingungen ein „realistisches“ Antwortverhalten fördern. Zwischen den beiden Gesprächen, die von interviewerfahrenen Universitätsmitgliedern geführt und bewertet wurden, lagen mindestens zehn Tage. Zuvor hatten die Studienteilnehmer einen Online-Fragebogen zu

Persönlichkeitsmerkmalen, demographischen Variablen und ihrem Notendurchschnitt ausgefüllt. Weitere Hinweise auf ihre Studienleistung gaben Einschätzungen von Kommilitonen.

„Faking erfordert ein hohes Ausmaß an kognitiven Fähigkeiten: Bewerber müssen blitzschnell die Ziele des Interviewers erkennen und eine Antwort formulieren, die zum bisherigen Wissen des Gesprächspartners über ihre Person passt“, erklären die Autoren. Deshalb absolvierten alle Probanden einen zusätzlichen Intelligenztest sowie den so genannten ATIC-Test (Ability to identify Criteria), der Rückschlüsse auf ihre Fähigkeit erlaubt, Bewertungskriterien korrekt zu identifizieren. Um Faking statistisch nachzuweisen und Auswirkungen nachzuvollziehen, wurden die bewerteten Antworten aus beiden Gesprächen gegenübergestellt sowie mit den Resultaten der weiteren Erhebungen, etwa zur Leistungsfähigkeit im Studium, verglichen.

Die Ergebnisse der Arbeits- und Organisationspsychologen dürften Personaler insgesamt beruhigen: „Tatsächlich sind Bewerber besser beurteilt worden, wenn sie „Faking“ einsetzten. Das Ausmaß der Verbesserung hing jedoch systematisch mit dem Abschneiden beim Intelligenz- sowie ATIC-Test zusammen“, erklärt Dr. Anne-Kathrin Bühl. Womöglich trägt Faking also gar nicht dazu bei, dass die „falschen“ Bewerber mit weniger Potenzial ausgewählt werden. In der aktuellen Studie ließ sich die Studienleistung von Personen sogar besser anhand des Interviews unter „Faking-Bedingungen“ vorhersagen. Eine bessere Vorhersage der so genannten kontextbezogenen Leistung im Studium, die beispielsweise das freiwillige Engagement und Hilfsbereitschaft umfasst, lieferte jedoch das „ehrliche“ Interview. Demnach mindert Faking nicht unbedingt die Aussagekraft von Bewerbungsgesprächen. Vielmehr kommt es darauf an, auf welche Leistungsdimensionen Interviewer schließen wollen. Die Studie ist im Journal of Business and Psychology erschienen.

Weitere Informationen:

Prof. Dr. Klaus Melchers: Tel.: 0731/50-31740, klaus.melchers@uni-ulm.de

Dr. Anne-Kathrin Bühl: anne-kathrin.buehl@alumni.uni-ulm.de

Anne-Kathrin Buehl and Klaus G. Melchers, Therese Macan, Jana Kuehnel: Tell me sweet little lies: How does faking in interviews affect interview scores and interview validity? Journal of Business and Psychology.

doi:10.1007/s10869-018-9531-3



Dr. Anne-Kathrin Bühl hat an der Universität Ulm das Phänomen „Faking“ erforscht  
Foto: Eberhardt/Uni Ulm



Prof. Klaus Melchers leitet die Abteilung für Arbeits- und Organisationspsychologie der Universität Ulm  
Foto: Eberhardt/Uni Ulm