

Glaubhaftigkeitsbeurteilung in der Personalauswahl (Arbeitstitel)

Kurzfassung des Promotionsvorhabens von Miriam Cirkel

„Personaler können sich vor Faking nicht schützen“ (Ilg, 2013). Faking oder Täuschung liegt vor, wenn Bewerber während des Personalauswahlprozesses zu ihrem persönlichen Vorteil positive Merkmale übertreiben oder negative Merkmale verschleiern. Geschätzt verschleiern in Einstellungsinterviews etwa 50 bis 80 Prozent der Bewerber eigene negative Merkmale, wie zum Beispiel, dass sie bestimmte Stellenanforderungen nicht erfüllen. Etwa 60 bis 90 Prozent der Bewerber übertreiben positive Merkmale, wie zum Beispiel berufliche Kompetenzen, die sie in Wirklichkeit nicht besitzen (Levashina & Campion, 2007). Es gibt nur wenige empirische Befunde über Täuschung in Einstellungsinterviews und die Befunde sind nicht immer eindeutig.

Werden Organisationen im Personalauswahlprozess von Bewerbern getäuscht, können erhebliche Schäden entstehen. Zum einen können Schäden aus der fehlenden Eignung eines Mitarbeiters für eine Stelle hinsichtlich der getäuschten Eigenschaft resultieren. Zum anderen sind hohe materielle und immaterielle Schäden zu erwarten, wenn täuschende Bewerber auch noch nach ihrer Einstellung als Mitarbeiter zu kontraproduktiven Verhaltensweisen neigen. Angesichts der potenziell gravierenden Folgen von unentdeckter Täuschung im Personalauswahlprozess ist es wenig zufriedenstellend, dass keine validen Methoden zur Glaubhaftigkeitsbeurteilung von Bewerberaussagen in Einstellungsinterviews bekannt sind. Stünde eine valide Methode zur Glaubhaftigkeitsbeurteilung von Bewerberaussagen zur Verfügung, könnten sich Organisationen vor Täuschung im Personalauswahlprozess und den daraus resultierenden Risiken von Fehlbesetzungen besser schützen. An diesem Punkt setzt die Dissertation an.

In der Dissertation wird eine vorliegende Methode zur Glaubhaftigkeitsbeurteilung auf eine mögliche Verwendung in der Personalauswahl überprüft werden. Methoden zur Glaubhaftigkeitsbeurteilung sind aus der Aussagebeurteilung von Zeugenaussagen vor Gericht und in Ermittlungsverfahren bekannt. Vielversprechend scheint die Methode der merkmalsorientierten Aussagenanalyse zu sein, da deren Glaubhaftigkeitsmerkmale grundsätzlich als wirksam zur Unterscheidung zwischen glaubhaften und täuschenden Aussagen angesehen werden (Amado, Arce & Fariña, 2015) und durch ein Urteil des Bundesgerichtshofs für die Beurteilung der Glaubhaftigkeit von Zeugenaussagen anerkannt sind (BGH, Urteil vom 30. Juli 1999 – 1 StR 618/98).

Ziel der Dissertation ist eine Prüfung, ob die Methode der merkmalsorientierten Aussagenanalyse in den Kontext der Personalauswahl übertragbar ist. Durch die in einem Laborexperiment geführten Einstellungsinterviews mit Studierenden der Betriebswirtschaftslehre soll konkret geprüft werden, ob die Glaubhaftigkeitsmerkmale der merkmalsorientierten Aussagenanalyse zur Unterscheidung von wahren und falschen Angaben grundsätzlich geeignet sind oder nicht. Nicht Gegenstand der Dissertation sind mögliche rechtliche Einschränkungen in der Verwendbarkeit der merkmalsorientierten Aussagenanalyse in der Personalauswahl.

Amado, B.G., Arce, R. & Fariña, F. (2015). Undeutsch hypothesis and Criteria Based Content Analysis: A meta-analytic review. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 7 (1), 3-12.

Ilg, P. (2013). *Bei der Bewerbung darf man sich positiv präsentieren, aber nicht lügen*. In: SÜDWEST PRESSE Neckar-Chronik. [Elektronische Ressource]. URL: <https://www.neckar-chronik.de/Nachrichten/Bei-der-Bewerbung-darf-man-sich-positiv-praesentieren-aber-nicht-luegen-127819.html>, Zugriff am 31. März 2018.

Levashina, J. & Campion, M.A. (2007). Measuring Faking in the Employment Interview: Development and Validation of an Interview Faking Behavior Scale. *Journal of Applied Psychology*, 92 (6), 1638-1656.