



## Whitepaper

### **Diversity im Recruiting -- Fairness in der Personalauswahl mit der *viasto interview suite***

- ◆ Warum Diversity wirtschaftlich notwendig ist
- ◆ Warum CV-Screening und Bewerberinterviews Diversity NICHT fördern
- ◆ Warum zeitversetzte Videointerviews Diversity fördern

## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Diversity und Fairness

Diversity heißt Vielfalt. Diese kann sich auf Merkmale des äußeren Erscheinungsbildes, des Geschlechts, der ethnischen Herkunft oder auch auf weniger sichtbare Merkmale wie Persönlichkeitseigenschaften beziehen. Ziel des Diversity Managements ist es, eine Diskriminierung unterschiedlicher Gruppen zu verhindern und die Wertschätzung von Verschiedenartigkeit zu fördern.

**In der Personalauswahl heißt das: Chancengleichheit für alle Bewerber. Eine faire und gleichwertige Behandlung und die Garantie, auf Grundlage objektiver Kriterien ausgewählt zu werden.**

Eine hervorgehobene Bedeutung haben im Folgenden Chancengleichheit für Männer und Frauen (=Gender Fairness) und Chancengleichheit für Bewerber mit Migrationshintergrund.



## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Diversity sichert Unternehmen wirtschaftliche Vorteile

Diversity wird schon seit vielen Jahren als wichtiger Erfolgsfaktor von Unternehmen eingestuft. In einer Studie von McKinsey (2009) konnte sogar ein Zusammenhang zwischen Gender Diversity und finanzieller Performance eines Unternehmens gezeigt werden: Unternehmen, in denen die Unternehmensführung divers zusammengesetzt ist (mehr als 30% Frauen im Top Management des Unternehmens), hatten beispielsweise eine um 53% bessere EBIT-Marge.

Die McKinsey Forschungsreihe „**Women Matter**“ beschäftigt sich seit rund 10 Jahren mit der Position von Frauen in der Wirtschaft. Die jährlich erscheinenden Studien geben dabei Aufschlüsse darüber, welche Rolle Frauen in der Wirtschaft spielen und wie ihr Anteil nachhaltig erhöht werden kann.

Für die Studie 2009 wurden insgesamt 800 Unternehmen weltweit untersucht.

**Das Ergebnis: Der Anteil an Frauen in der Geschäftsführung zeigt einen deutlichen Zusammenhang mit dem wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens.**

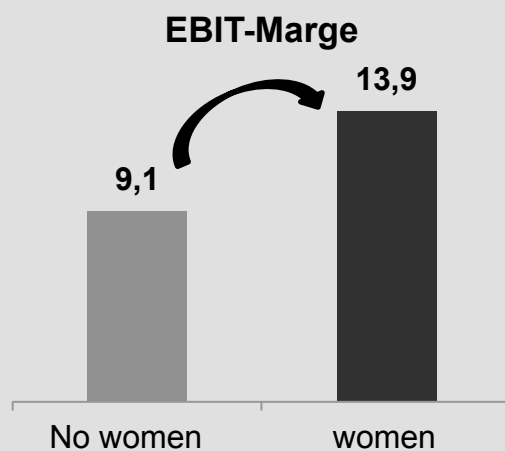


Abb. 1: Unternehmen profitieren wirtschaftlich von Diversity in der Belegschaft

## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Traditionelle Auswahlinstrumente scheitern oft

Ein erfolgreiches Diversity Management beginnt bei der Personalauswahl. Unternehmen beginnen jedoch nur langsam damit, Diversity im Recruiting erfolgreich umzusetzen. Das liegt zum Teil daran, dass besonders traditionelle Methoden ein Rekrutieren von Vielfalt eher verhindern. Besonders die Lebenslaufanalyse oder das Interview zeigten sich in Studien immer wieder anfällig für vorurteilsbehaftete Auswahlentscheidungen.

**So führen herkömmliche Entscheidungsmuster und Gewohnheiten dazu, potenzielle Talente fälschlicherweise abzulehnen und wichtige Potenziale „zu verschenken“, wie die Ergebnisse verschiedener Studien zeigen...**

#### Problem Lebenslaufanalyse

Bewerber mit türkischem Namen haben bei gleicher Qualifizierung eine 10% geringere Chance auf Grundlage ihrer Bewerbungsunterlagen zu einem persönlichen Gespräch eingeladen zu werden als Bewerber mit einem deutschen Namen (Kaas & Manger, 2012).



#### Problem Bewerbungsgespräch

Im persönlichen Gespräch verzerren Stereotype und Vorurteile unbewusst das Urteil der Interviewer. Wenn ein erster Eindruck gebildet wurde, passen Interviewer ihre Vorgehensweise an diesen an und suchen unbewusst nach der Bestätigung ihres „Vorurteils“. Durch die Interaktion verstärkt sich das Vorurteil (Macan, 2009).



## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Diversity und Fairness im innovativen Recruiting: Mit der *interview suite* objektiv und anforderungsbezogen rekrutieren.

Zeitversetzte Videointerviews fördern Diversity: Bewertungen werden nicht anhand von Aussehen oder Geschlecht getroffen, sondern aufgrund der Inhalte der Antworten, also der objektiven Leistung.

Dies fand die Humboldt Universität Berlin in einer ihrer neuesten Forschungsarbeiten heraus, in der sie die Fairness der *interview suite*, einer Software für zeitversetzte Videointerviews, untersuchte.

#### Die Studie

Dafür bewerten insgesamt 208 Studienteilnehmer (durchschnittliches Alter: 32,87; 55% Studenten, 20% berufstätig in Voll- und Teilzeit sowie 25% Rentner/ Schüler/ Sonstige) anhand von Kompetenzskalen unterschiedliche Interviewantworten, die sie per Video ansahen. In den Antwortsequenzen sahen sie sowohl weibliche als auch männliche Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund.



**Die Studienteilnehmer ließen sich in ihren Bewertungen nicht durch das Geschlecht oder den Migrationshintergrund der Bewerber beeinflussen. Die Videointerviews ermöglichten es, objektive und faire Entscheidungen zu treffen.**

## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Gender-Fairness: Geschlecht spielt bei Bewertung keine Rolle

Männer und Frauen werden in der *interview suite* anhand der Qualität ihrer Antworten, also ihrer objektiven Leistung bewertet. Kein Geschlecht wird dabei systematisch bevorzugt oder benachteiligt (Abbildung 2). Der Grund: Alle Bewertungen werden auf Grundlage objektiver, leistungsbezogener Beobachtungen getroffen.

Die Studienteilnehmer bewerteten die Bewerber nach Leistungsmerkmalen wie z. B. der Teamfähigkeit (Abbildung 3) und ließen dabei nur die objektive Leistung in die Bewertung einfließen. Die gleichzeitig mit dem Video angezeigten Bewertungsskalen sorgten für eine klare Fokussierung auf einen objektiven Bewertungsmaßstab.

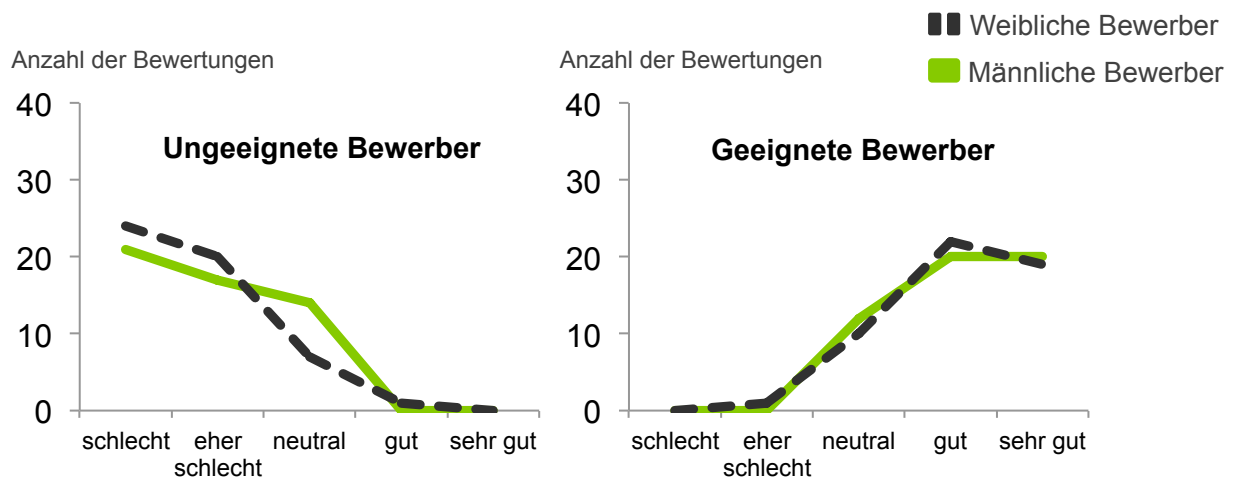


Abb. 2: Männliche und weibliche Bewerber werden fair bewertet

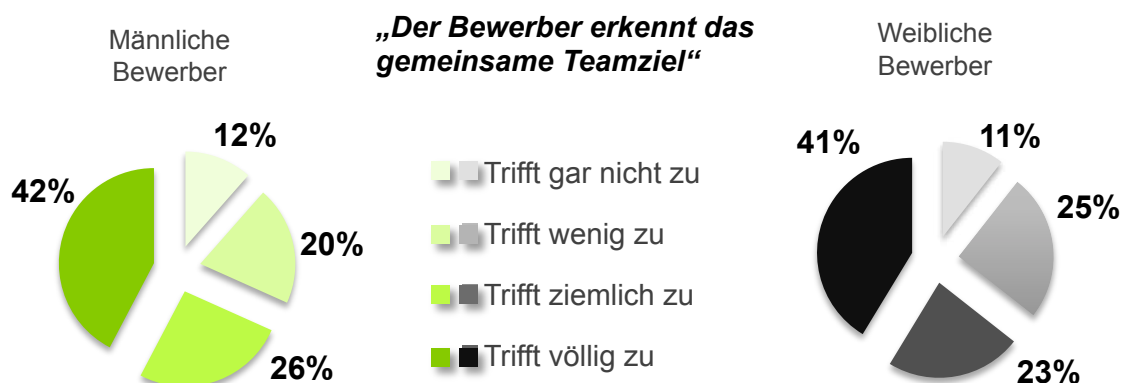


Abb. 3: Bewerber beider Geschlechts werden anhand ihrer Teamfähigkeit bewertet. Es gibt keine systematische Benachteiligung einer Geschlechtergruppe.

## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Bewerber mit Migrationshintergrund werden fair bewertet

In der *interview suite* werden Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund allein auf Grundlage ihrer objektiven Leistung bewertet. Ein verzerrender Einfluss durch den Migrationshintergrund tritt nicht auf. **Im Hinblick auf den Migrationshintergrund der Bewerber herrscht Chancengleichheit.**

„Ich würde den Bewerber/ die Bewerberin zur nächsten Auswahlrunde einladen“

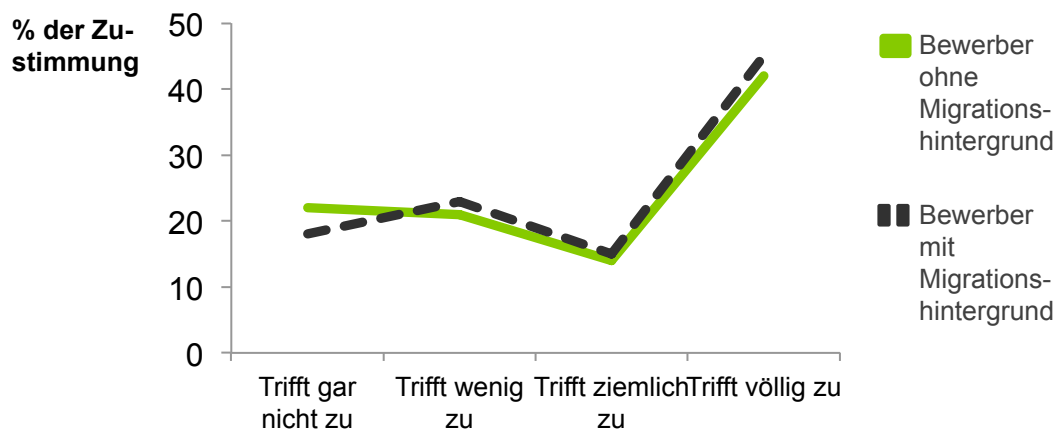


Abb. 4: Bewerber mit Migrationshintergrund haben die gleichen Chancen

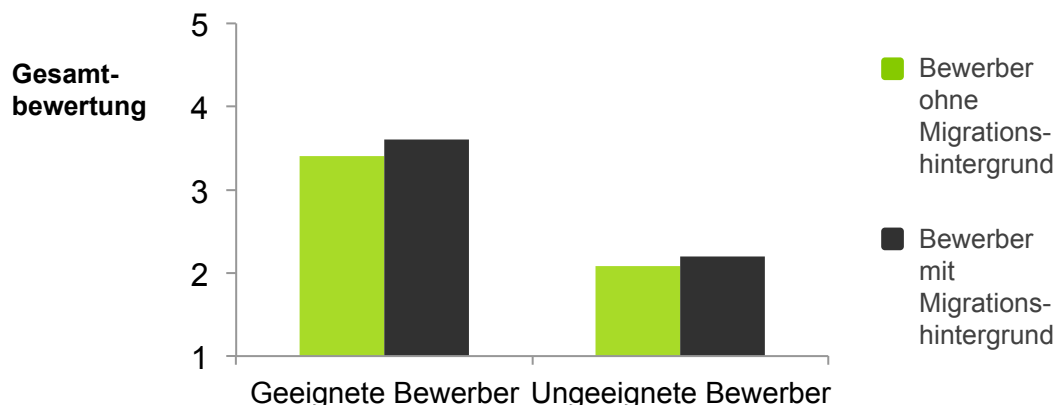


Abb. 5: Bewerber mit und ohne Migrationshintergrund werden fair bewertet

## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Innovation ist fairer als traditionelle Methode

Obwohl er fast durchweg für die Personalauswahl genutzt wird, hat er doch dramatische Auswirkungen auf die Fairness: **Der Lebenslauf ist im Hinblick auf Chancengleichheit der *interview suite* deutlich unterlegen.**

Eine Studie zeigte: Kommt es bei einem Auswahlritt auf den CV an, so erleben Bewerber mit türkischem Namen bei gleicher Qualifikation eine 10% geringere Wahrscheinlichkeit, zum Gespräch eingeladen zu werden als Kandidaten mit einem deutschen Namen (Kaas & Manger, 2012). Werden jedoch zusätzliche Informationen über die Persönlichkeit des Bewerbers zugänglich gemacht (z.B. durch Referenzen), so verschwindet dieser Diskriminierungseffekt.

Letzteres gilt auch für Auswahlentscheidungen mit der *interview suite*. Über das Videobild hinaus werden in einem strukturierten Prozess eignungsrelevante Informationen zum Bewerber zugänglich gemacht. Diese bilden dann das notwendige Gegengewicht zu möglichen (auch unbewussten) Vorurteilen.

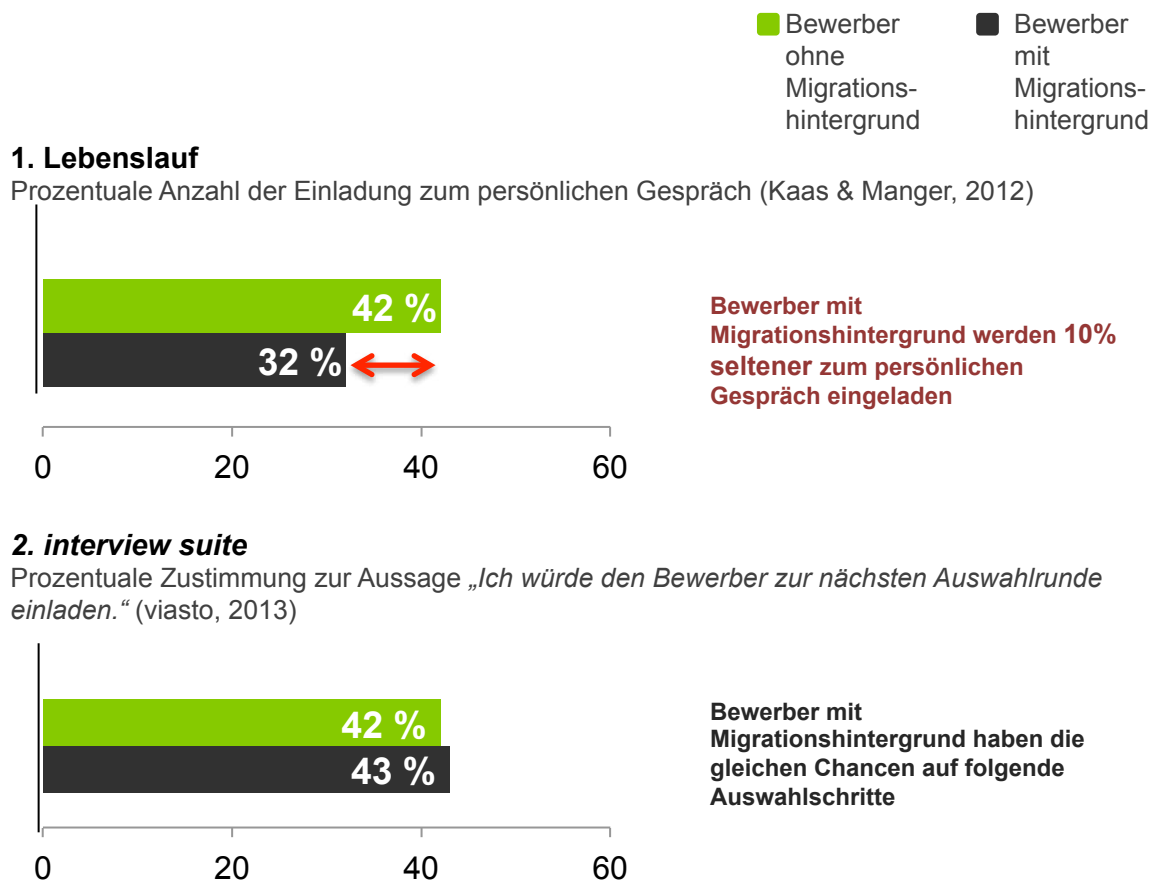


Abb. 6: die *interview suite* ist deutlich fairer als die Lebenslaufanalyse



## Diversity langfristig sichern – Fairness in der Personalauswahl mit der viasto interview suite

### Zusammenfassung

Mit der *interview suite* wird eine objektive und valide Personalauswahl gesichert. Die Studie der Humboldt- Universität Berlin zeigt, dass die *interview suite* eine faire Auswahl und AGG-konforme Entscheidungen ermöglicht.

**Die *interview suite* ermöglicht Chancengleichheit für unterschiedliche Bewerbergruppen. Durch ihren Einsatz im Recruiting schöpfen Unternehmen Diversity-Potenziale zielgerichtet und effizient aus.**

### Weiterführende Literatur

Desvaux, G., Devillard-Hoellinger, S. and Baumgarten, P. (2007), Women Matter: Gender Diversity, a Corporate Performance Driver, McKinsey & Co., Paris

Kass, L., and Manger, C. (2010): Ethnic discrimination in Germany's labour market: a field experiment. IZA Discussion Paper 4741.

Ziegler M., Hillebrand L., Kroll, E. (2013). *Untersuchung der Fairness zeitversetzter Videointerviews bei der Personal-Vorauswahl in Bezug auf Geschlecht und Migrationshintergrund*. Unveröffentlichte Diplomarbeit, Humboldt- Universität Berlin



### Kontaktieren Sie uns!

Wir freuen uns, Ihre Fragen rund um die *interview suite* zu beantworten.

Erfahren Sie in einer individuellen und unverbindlichen Webpräsentation, wie die *interview suite* auch zu Ihrem Unternehmen und Ihren Auswahlprozessen passt.

**Dipl. Psych. Sara Lindemann**  
**Sara.Lindemann@viasto.com**  
**+49 30 609 88 533-4**