

# Technologie-medierte Interviews: Lessons learned und offene Fragen

*Johannes M. Basch & Klaus G. Melchers*

Universität Ulm

## Zusammenfassung

Der technologische Fortschritt und zuletzt die Corona-Pandemie haben dazu geführt, dass technologie-medierte Vorstellungsgespräche vermehrt zur Personalauswahl eingesetzt werden. Der folgende Artikel soll einen Überblick über den Status Quo der Forschung zu technologie-medierten Interviews bis zur Mitte des Jahres 2021 geben. Zum einen werden aktuelle Erkenntnisse zu Leistungs- und Akzeptanzunterschieden im Vergleich zu persönlichen Vorstellungsgesprächen zusammengefasst. Zudem wird insbesondere auf die Ursachen dieser Unterschiede eingegangen, und neue Erkenntnisse zur Validität von technologie-medierten Interviews werden geschildert. Basierend auf den verschiedenen Erkenntnissen werden abschließend Empfehlungen für die Praxis gegeben und weitere Lücken im Bereich von KI-gestützten Auswertungen von Videoaufzeichnungen skizziert.

*Schlüsselwörter: technologie-medierte Interviews, Video-Interviews, asynchrone Video-Interviews, Bewerberreaktionen*

## Technology-mediated Interviews: Lessons Learned and Open Questions

### Abstract

Technological progress and, most recently, the Corona pandemic have led to the increased use of technology-mediated interviews for personnel selection. The following article aims to provide an overview of the current state of the art (until mid-2021) concerning research on technology-mediated interviews. First, recent findings on performance and acceptance differences compared to face-to-face interviews are summarized. Then, the causes of these differences will be specifically addressed and recent findings on the validity of technology-mediated interviews will be described. Based on the different findings, recommendations for practice and lines for future research will be provided and knowledge gaps concerning AI-assisted evaluations of video interviews will be briefly described.

*Keywords: technology-mediated interviews, video-interviews, asynchronous video-interviews, applicant reactions*

Die Digitalisierung ist in vollem Gange, und einer der Bereiche, der ebenfalls einen deutlichen Digitalisierungsruck erfahren hat, ist die Personalauswahl. Online-Einstellungstests, Online-Bewerbungsformulare und Profil-Checks in sozialen Medien werden natürlich schon seit langem genutzt. Mit Hinblick auf Vorstellungsgespräche gehören Telefon- und Videokonferenz-Interviews auch schon seit längerem zum Repertoire von Personalabteilungen. Doch während diese früher oftmals nur zur Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern eingesetzt wurden oder wenn die Anreise zu weit war, führten die flächendeckenden Kontaktbeschränkungen während der Corona-Pandemie dazu, dass technologie-medierte Interviews plötzlich nicht mehr nur Alternativen zum persönlichen Vorstellungsgesprächen waren, sondern an vielen Stellen als alternativlos betrachtet wurden.

Nicht erst durch den vermehrten Einsatz während der Corona-Pandemie steht jedoch die Frage im Raum, ob verschiedene Formen der Interviewdurchführung überhaupt miteinander vergleichbar sind und ob die technologie-basierte Durchführung die psychometrischen Eigenschaften und die Wahrnehmung von Interviews beeinflusst. Im Zuge dieses Artikels soll deshalb ein Überblick über den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Forschung zu diesem Thema gegeben werden. Dabei sollen verschiedene Fragen beantwortet werden: Wie verbreitet sind technologie-medierte Interviews? Wie akzeptiert sind sie, und welche Faktoren tragen zur Akzeptanz dieser Interviews bei? Werden Bewerberinnen und Bewerber in den verschiedenen Interviewformen unterschiedlich bewertet, und welche Faktoren tragen zu möglichen Bewertungsunterschieden bei? Unterscheiden sich technologie-medierte und persönliche Interviews auch darin, wie sie die spätere Arbeitsleistung vorhersagen können? Im Anschluss daran sollen basierend auf den wissenschaftlichen Erkenntnissen praktische Implikationen abgeleitet und dringende Lücken der bisherigen Forschung aufgezeigt werden.

Einige der angesprochenen Fragen wurden bereits in früheren Überblicksartikeln behandelt (Basch & Melchers, 2020; Blacksmith, Wilford & Behrend, 2016). Die Metanalyse von Blacksmith et al. umfasst jedoch nur Artikel, die zum Zeitpunkt der Analyse alle mindestens 10 Jahre alt waren. Dementsprechend spiegelt diese Metaanalyse den neuesten Stand der Forschung nicht angemessen wieder. Und der Überblicksartikel von Basch und Melchers (2020) fasst zwar aktuellere Ergebnisse zu Leistungs- und Akzeptanzunterschieden zusammen, jedoch liegen mittlerweile einerseits weitere Erkenntnisse zu den Ursachen dieser Unterschiede vor sowie andererseits eine Reihe neuer Studien zu technologie-medierten Interviews in echten Auswahl-Settings.

## 1 Formen technologie-mediierter Interviews

Vorstellungsgespräche gehören zu den am meisten eingesetzten und beliebtesten Auswahlverfahren überhaupt (Huffcutt & Culbertson, 2011). Dies liegt einerseits daran, dass sie oft einen für Bewerberinnen und Bewerber hohen Tätigkeitsbezug aufweisen. Andererseits können sie für Unternehmen eine sehr gute Vorhersagekraft der zukünftigen Arbeitsleistung ermöglichen, wenn sie standardisiert und anforderungsbezogen gestaltet sind (Huffcutt, Culbertson & Weyhrauch, 2014).

Neben dem klassischen Face-to-Face (FTF)-Interview wurden durch den Einsatz von Technologien im Lauf der Zeit mehrere Alternativen entwickelt: Telefon-Interviews, Interactive-Voice-Response (IVR)-Interviews, Videokonferenz-Interviews und asynchrone Video-Interviews (AVIs).

Telefon-Interviews werden schon seit längerem eingesetzt – vor allem zur Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern (Straus, Miles & Levesque, 2001). Bewerbende und Interviewende unterhalten sich dabei zu einem vorher festgelegten Termin per Telefon. IVR-Interviews funktionieren vom Prinzip her wie Anrufe in Kundenhotlines, d. h. Bewerberinnen und Bewerber antworten bei diesen Interviews auf zuvor aufgenommene Fragen durch verschiedene Antwortoptionen, die entweder mündlich oder durch das Drücken eines Knopfes gegeben werden können (z. B. Bauer, Truxillo, Paronto, Weekley & Campion, 2004). Früher wurden diese Interviews vor allem in den USA in der ersten Screening-Phase eingesetzt. In ihnen wurden in erster Linie Informationen eingeholt, die im deutschen Sprachraum eher über Online-Bewerbungsformulare erfasst werden. Mittlerweile werden diese Interviews aufgrund der fortschreitenden Entwicklung bei anderen Formen der Interviewdurchführung aber nur noch eher selten eingesetzt.

Eine weitere Form von technologie-medierten Vorstellungsgesprächen sind Videokonferenz-Interviews (Basch, Melchers, Kurz, Krieger & Miller, 2021c). Sie sind vermutlich von den verschiedenen Arten, wie Vorstellungsgespräche geführt werden, mittlerweile die naheliegendste Alternative zu persönlichen Vorstellungsgesprächen. Dabei hat sich durch die Corona-Pandemie nicht nur die Bekanntheit der Anbieter für Videokonferenz-Technologien verbessert, sondern durch die technologische Entwicklung der letzten Jahre auch die Gesprächsqualität. Mit Hilfe von hochauflösenden Webcams, hochwertigen Mikrofonen und High-Speed-Internet kann mittlerweile eine Gesprächssituation erzeugt werden, die der in FTF-Interviews sehr nahekommt – nur mit dem Unterschied, dass sich die Gesprächspartner nicht im gleichen Raum befinden.

Eine der neuesten Formen von Interviews stellen schließlich AVIs dar, die vor allem zur Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern eingesetzt werden (Lukacik, Bourdage & Roulin, 2020). Diese Interviews werden ebenfalls über das Internet durchgeführt. In ihnen bekommen Bewerberinnen und Bewerber auf dem Bildschirm Fragen gezeigt, die vorher vom Unternehmen festgelegt wurden, und nehmen ihre Antworten mittels Webcam und Mikrofon auf. Dafür haben die Bewerberinnen und Bewerber für jede Frage eine bestimmte Vorbereitungs- und Antwortzeit. Das Adjektiv „asynchron“ deutet bereits an, dass es zu keiner direkten Interaktion kommt, sondern das eigentliche Interview von der Bewertung durch Interviewerinnen und Interviewer zeitlich getrennt wird. Sowohl Bewerbende als auch Interviewende können dabei selbst entscheiden, wann sie das Interview durchführen beziehungsweise bewerten.

Die Vorteile technologie-mediierter Interviews zeigen sich nicht nur in der Einsparung von Kontakten während der Corona-Pandemie. Unternehmen schätzen vor allem die Zeit- und Kosteneinsparung, die sich durch den Einsatz von technologie-medierten Interviews ergeben, denn bei all diesen Interviews entfällt die Anreise für Bewerberinnen und Bewerber, was auch eine flexiblere Terminplanung ermöglicht (Basch & Melchers, 2021). Zudem bieten AVIs Unternehmen und Bewerbenden weitere zusätzliche Vorteile: So kann durch die Unabhängigkeit von Zeitzonen ein größerer Pool an Bewerbenden erschlossen werden. Bewerberinnen und Bewerber können außerdem selbst entscheiden, wann sie die Interviews absolvieren möchten und können diese entsprechend ihrer persönlichen Präferenzen deshalb besser in ihren Tagesablauf integrieren. Ein weiterer Vorteil von AVIs ist, dass sie hochstandardisiert sind und mit allen Bewerberinnen und Bewerbern auf die gleiche Art und Weise durchgeführt werden, was generell günstig für die Reliabilität und Validität von Interviews ist (Huffcutt et al., 2014; Schmidt & Zimmerman, 2004). Außerdem kann die Trennung von Interview und Bewertung zu einer Verringerung von Verzerrungen führen (Kanning & Schuler, 2014).

Neben den technischen Eigenheiten der verschiedenen technologie-medierten Interviews kann man sich Unterschieden zwischen den Interviews auch über kommunikationspsychologische Modelle nähern. So kann man auf Basis der Annahmen der Media Richness Theory (Daft & Lengel, 1986) beispielsweise davon ausgehen, dass Kommunikation umso verständlicher ist, je mehr Kanäle der Informationsübermittlung bedient werden. Bei FTF-Interviews kann man beispielsweise auf alle Kanäle zurückgreifen: verbale, non-verbale (Gestik, Mimik) und auch para-verbale (Stimmhöhe, Sprechgeschwindigkeit) Informationen. Wie bereits erwähnt, sind Videokonferenz-

Interviews die naheliegendste Alternative zu FTF-Interviews – auch unter Berücksichtigung der Media Richness Theory, denn es werden die gleichen Kanäle der Informationsübertragung genutzt wie in FTF-Interviews, und die Kommunikation ist deshalb als ähnlich effektiv einzuschätzen. Zentraler Unterschied ist jedoch, dass die Übertragung non-verbaler Verhaltens auf einen kleinen Bildausschnitt reduziert ist und die Kommunikation durch Lag-Times in der Internetverbindung unterbrochen werden könnte (Wegge, 2006). In Telefon-Interviews hingegen entfällt die non-verbale Kommunikation komplett, und in AVIs ist die Übertragung nur einseitig, was die Interaktion und damit einhergehend die tatsächliche Kommunikation von Gesprächspartnern erschwert. Dadurch, dass in Videokonferenz-Interviews und FTF-Interviews die gleichen Kanäle der Informationsübermittlung genutzt werden (verbal, non-verbal, para-verbal), würde die Media Richness Theory kaum Unterschiede zwischen diesen beiden Formen der Interviewdurchführung erwarten.

Im Gegensatz zur Media Richness Theory argumentiert die Social Presence Theory (Short, Williams & Christie, 1976) jedoch, dass die technologische Barriere dazu führt, dass Gesprächspartner sich gegenseitig mit Hinblick auf Mimik, Gestik, etc. nur beschränkt wahrnehmen können. Die Wahrnehmung der anderen Person über ein Medium (Bildschirm, Telefon-Leitung) basiert schließlich nicht auf der Anwesenheit der Person selbst, sondern nur auf einer technischen Abbildung der Realität. Diese Wahrnehmung wird auch als soziale Präsenz bezeichnet. Dementsprechend bieten FTF-Interviews das größte Maß an sozialer Präsenz, gefolgt von Videokonferenz-Interviews und Telefon-Interviews und zuletzt den AVIs, da dort keine Anwesenheit eines Gegenübers verspürt werden kann. Zusammengefasst bieten also FTF-Interviews trotz technischer Fortschritte die höchste Kommunikationsbreite und soziale Präsenz. Aufgrund der niedrigeren sozialen Präsenz unterscheiden sich Videokonferenz-Interviews gemäß der Social Presence Theory merklich von FTF-Interviews. Bei Telefon-Interviews und insbesondere bei AVIs sollten diese Unterschiede nochmals stärker sein, da sie entweder keine Übertragung non-verbaler Signale ermöglichen oder die Kommunikation unter der mangelnden direkten Interaktion leidet.

## 2 Wie verbreitet sind technologie-medierte Interviews?

Während fast alle Unternehmen persönliche Vorstellungsgespräche zur Personalauswahl nutzen, variieren die Zahlen über die Verbreitung technologie-mediierter Interviews stark. Aus einer Studie von Arnoneit, Schuler und Hell (2020), die die Verbreitung von Personalauswahlverfahren in Deutschland im Laufe der letzten 35 Jahre untersucht, weiß man, dass zum Zeitpunkt der letzten Umfrage im Jahr 2018 ca. 41% der Unternehmen strukturierte Telefon-Interviews für die Personalauswahl nutzen. Außerdem gaben 12% der Unternehmen an, strukturierte Videokonferenz-Interviews für die Personalauswahl zu nutzen. Eine neuere Umfrage aus dem Jahr 2019 vom Stifterverband der deutschen Wirtschaft und McKinsey (2019) zeigt, dass 28% der Unternehmen technologie-medierte Interviews für die Personalauswahl nutzen und 48% planen, dies in den nächsten fünf Jahren zu tun. Die Umfrage unterschied jedoch nicht nach verschiedenen Arten technologie-mediierter Interviews. Aus einer aktuellen Unternehmensbefragung kurz vor dem Ausbruch der Corona-Pandemie (Basch & Melchers, 2021) ergab sich, dass 67% der antwortenden 98 Unternehmen Telefon-Interviews nutzen und 46% Videokonferenz-Interviews. Lediglich 4% der Unternehmen gaben an, asynchrone Video-Interviews in ihren Personalauswahlprozess zu integrieren. In dieser Umfrage zeigte sich auch, dass Unternehmen Videokonferenz-Interviews oftmals als Ersatz für FTF-Interviews einsetzen, wenn eine Anreise sonst zu weit wäre. Andere Studien wie von Langer, König und Papathanasiou (2019) fanden einen Anteil von 13% an Bewerberinnen und Bewerbern mit Erfahrung mit technologie-medierten Interviews. Teilnehmende in einer älteren Studie von Brenner, Ortner und Fay (2016), die AVIs untersuchte, gaben zu diesem Zeitpunkt keinerlei Erfahrung mit asynchronen Video-Interviews an.

Im Vergleich zu diesen älteren Daten hat die Corona-Pandemie dazu beigetragen, dass technologie-medierte Interviews einen Aufschwung erlebt haben. In einer von den Autoren selbst durchgeführten Umfrage unter 83 Praktikern und Forschern im Personalbereich im Jahr 2021 – während der Corona-Pandemie – gaben beispielsweise 83% an, schon Erfahrungen mit Telefon-Interviews gemacht zu haben, 93% mit Videokonferenz-Interviews, 14% mit AVIs – und eine Person gab an, bereits Erfahrungen mit IVR-Interviews gemacht zu haben. Daten von Gibson, Van Iddekinge und Vaughn (2021) zeigen, dass kurz nach Ausbruch der Corona-Pandemie im April 2020 sechsmal so viele technologie-medierte Interviews genutzt wurden wie im April 2019. In einer weiteren grö-

ßeren Umfrage von e-fellows (2020) geben 81% der Befragten an, ihre persönlichen Vorstellungsgespräche während der Pandemie auf Videokonferenz-Interviews umgestellt zu haben, während nur 3% an persönlichen Gesprächen festgehalten haben. Dass die Veränderungen durch die Corona-Pandemie auch langfristig beibehalten werden könnten, zeigen die Umfrageergebnisse ebenfalls. Die konkreten Erfahrungen von Unternehmen und Bewerbenden während der Pandemie könnten zusätzlich dazu beitragen, dass der Einsatz auch nach Abklingen der Pandemie beibehalten oder sogar zunehmen wird. In Einklang damit gab knapp die Hälfte der von e-fellows befragten Unternehmen (44%) an, dass die Umstellung langfristig Bestand haben soll, während nur 28% sagten, dass nach der Pandemie wieder der gleiche Zustand wie vorher erreicht würde.

## 3 Wie werden technologie-medierte Interviews von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern wahrgenommen?

Wie bereits erwähnt, werden Vorstellungsgespräche von Bewerberinnen und Bewerbern in der Regel gut akzeptiert. Dies ist ein für Unternehmen wichtiger Punkt, denn werden Auswahlverfahren gut akzeptiert, geht dies mit für sie wichtigen Konsequenzen einher, wie der Motivation der Bewerberinnen und Bewerber, überhaupt am Auswahlverfahren teilzunehmen, der Wahrscheinlichkeit, ein mögliches Stellenangebot anzunehmen oder positiven Berichten über das Auswahlverfahren (Truxillo & Bauer, 2011). Allerdings zeigen metaanalytische Befunde auf Basis älterer Primärstudien, dass Bewerberinnen und Bewerber technologie-medierte Interviews im Durchschnitt skeptischer gegenüberstehen als traditionellen FTF-Gesprächen (Blacksmith et al., 2016). Auch in aktuelleren Studien, die nicht in die Metaanalyse von Blacksmith und Kollegen eingeflossen sind, fanden sich negativere Einstellungen gegenüber technologie-medierte Interviews (Basch, Melchers, Kegelmann & Lieb, 2020; Melchers, Petrig, Basch & Sauer, 2021; Sears, Zhang, Wiesner, Hackett & Yuan, 2013). Dabei zeigten potenzielle Bewerberinnen und Bewerber gegenüber asynchronen Video-Interviews nochmals schlechtere Reaktionen als gegenüber Videokonferenz-Interviews (Basch et al., 2020; Langer, König & Krause, 2017). Dieses Muster zeigt sich ebenfalls in einer weltweit angelegten Studie über verschiedene Kulturen und Länder hinweg (Griswold, Phillips, Kim, Mondragon, Liff & Gully, 2021).

An dieser Stelle muss jedoch betont werden, dass der Vergleich von AVIs mit anderen Formen von Interviews etwas hinkt, da AVIs eher zur Vorauswahl von Bewerberinnen und Bewerbern genutzt werden und damit in der Regel nicht im gleichen Auswahlstadium wie FTF-Interviews oder Videokonferenz-Interviews. Vor diesem Hintergrund ist in Bezug auf AVIs eher ein Vergleich mit anderen Vorauswahl-Instrumenten relevant. In einer kürzlich durchgeführten Studie (Basch, Melchers & Büttner, 2021b), bei der ansonsten ein sehr ähnliches Vorgehen wie in der Studie von Basch et al. (2020) verwendet wurde, ergaben sich für AVIs im Vergleich mit Online-Bewerbungsformularen oder Online-Leistungstests so gut wie keine nennenswerten Unterschiede in Bezug auf die Wahrnehmung unterschiedlicher Fairness-Aspekte.

Im Hinblick auf Gründe, warum technologie-medierte Interviews im Vergleich zu FTF-Interviews von potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern kritischer wahrgenommen werden, argumentierten Melchers, Ingold, Wilhelmy und Kleinmann (2015), dass die technologische Barriere in ihnen dazu führt, dass diese soziale Situation im Interview beeinträchtigt wird. In Einklang damit und mit der Social Presence Theory (Short et al., 1976) konnten Basch und Kollegen sowohl in Umfragen als auch in Studien mit tatsächlich durchgeführten Interviews zeigen, dass die Durchführung über ein technisches Medium (Videokonferenz, AVIs) dazu führt, dass die wahrgenommene soziale Präsenz tatsächlich leidet (Basch et al., 2020; Basch et al., 2021c). Dies wiederum führt dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber beeinträchtigt dabei sind, Impression Management zu zeigen, also Verhaltensweisen, die sie üblicherweise nutzen, um sich in ein gutes Licht zu rücken. Dies führt letztendlich auch dazu, dass technologie-medierte Interviews als weniger fair wahrgenommen wurden (Basch et al., 2020; Basch et al., 2021c).

Zusätzlich zu allgemeinen Effekten des Interview-Mediums auf die Wahrnehmung von Interviews spielen differentielle Aspekte ebenfalls eine relevante Rolle. So fanden Studien, dass Offenheit für Erfahrung (Brenner et al., 2016) und Extraversion (Hiemstra, Oostrom, Derous, Serlie & Born, 2019) positiv mit der Wahrnehmung von asynchronen Video-Interviews zusammenhängen. Außerdem fanden sich auch Zusammenhänge zwischen Technikaffinität und genereller Selbstwirksamkeitserwartung einerseits mit der Akzeptanz von Videokonferenz-Interviews andererseits (Basch et al., 2020).

Ein weiterer wichtiger Aspekt, der in Zusammenhang mit der Akzeptanz technologie-medierter Interviews steht, ist Erfahrung. So fanden verschiedene Studien, dass die anfängliche Skepsis gegenüber Videokonferenz-Interviews und damit der Akzeptanz-Unterschied zu traditionellen Vor-

stellungsgesprächen kleiner wurde, wenn Bewerberinnen und Bewerber die Gespräche tatsächlich absolviert hatten (Basch et al., 2021c; Melchers et al., 2021). Damit einhergehend erscheint es auch vorstellbar, dass die Corona-Pandemie und der bereits erwähnte vermehrte Einsatz von technologie-medierten Interviews während ihr dazu beitragen, dass mehr Bewerberinnen und Bewerber Erfahrungen mit Alternativen zum persönlichen Gespräch gesammelt haben und als Folge davon die generelle Skepsis ihnen gegenüber abnimmt.

Allerdings können die Erfahrung der Corona-Pandemie auch negativ auf die Wahrnehmung von technologie-medierten Interviews wirken. So fand eine groß angelegte Studie von McCarthy, Truxillo, Bauer, Erdogan, Shao, Wang, Liff und Gardner (2021), dass Sorgen rund um die Corona-Pandemie mit mehr Interview-Angst während einem AVI und negativeren Bewerberreaktionen einhergingen.

Neben der Erfahrung mit technologie-medierten Interviews lässt sich die Akzeptanz dieser Interviews auch durch Erklärungen verbessern. So konnte in einer Studie von Basch und Melchers (2019) gezeigt werden, dass die Erklärung potenzieller Vorteile von asynchronen Video-Interviews durch Unternehmen, wie deren hohe zeitliche und örtliche Flexibilität oder das hohe Maß an Standardisierung, zu Verbesserungen der wahrgenommenen Fairness und der wahrgenommenen Nützlichkeit dieser Interviews führen kann. Außerdem wirkte die dadurch erhöhte wahrgenommene Fairness auch indirekt auf die organisationale Attraktivität und Verhaltensintentionen wie der Weiterempfehlung des Unternehmens.

#### 4 Wirkt sich die Art der Interviewdurchführung auf das Abschneiden von Bewerberinnen und Bewerbern aus?

Ähnlich wie bei den Bewerberreaktionen fand die Metaanalyse von Blacksmith et al. (2016) auch, dass Interviewteilnehmende in technologie-medierten Interviews schlechter beurteilt werden als in traditionellen Vorstellungsgesprächen. Dieses Ergebnismuster zeigt sich auch in aktuelleren Studien (Basch et al., 2021c; Melchers et al., 2021) und in Studien, die nicht in der Metaanalyse eingeschlossen wurden (Sears et al., 2013). D. h. trotz besserer Kommunikationstechnik, schnellerem Internet und damit trotz Verbesserungen der Gesprächsqualität in Videokonferenz-Interviews wurden Personen in ihnen nach wie vor schlechter bewertet als in FTF-Interviews. Hingegen fand die Studie von Melchers et al. (2021), dass zwischen Telefon- und Videokonferenz-Interviews keine Un-

terschiede bestehen, obwohl letztere mehr Informationskanäle übertragen.

Gründe für die Unterschiede zwischen Video-konferenz- und FTF-Interviews liegen sowohl auf Seiten der Bewerbenden als auch auf Seiten der Interviewenden. Auf Seiten der Bewerberinnen und Bewerber fand eine Studie von Basch et al. (2021c), dass es sowohl die Einschränkung von sozialer Präsenz als auch des wahrgenommenen Blickkontakts indirekt zu schlechteren Leistungsbewertungen führen. Zum einen führt die Technologie-Mediation zu einer zuvor bereits erwähnten Einschränkung der sozialen Präsenz, was – ähnlich wie dem Wirkmechanismus bezüglich der Akzeptanz – zu weniger Einsatz von Impression-Management-Taktiken führt. Der Einsatz solcher Taktiken trägt jedoch zu besseren Leistungsbeurteilungen in Interviews bei (Barrick, Shaffer & De-Grassi, 2009). Zum anderen zeigte sich ein weiterer Wirkmechanismus über den Blickkontakt. In Videokonferenzen Blickkontakt herzustellen und gleichzeitig das Gesicht des Gesprächspartners zu fixieren, ist nur schwer möglich, denn blickt man direkt in die Kamera, verliert man den Gesprächspartner aus den Augen. Fixiert man jedoch die Augen des Gegenübers im Videofenster, suggeriert der Kamerawinkel fehlenden Blickkontakt. Außerdem fand eine Studie von Horn und Behrend (2017), dass die Aktivierung der Selbstansicht in Videokonferenz-Interviews zwar nicht mit schlechteren Bewertungen einhergeht, aber zu einer erhöhten kognitiven Belastung der interviewten Personen führen kann. Außerdem fand die Studie von McCarthy et al. (2021), dass negative Erfahrungen in Bezug auf die Corona-Pandemie die interviewbezogene Angst erhöhen, was letztendlich auch zu schlechteren Interviewleistungen führen kann.

Auf Seite der Interviewerinnen und Interviewer konnte die Studie von Basch et al. (2021c) zeigen, dass auch diese sich von der veränderten sozialen Situation in technologie-medierten Interviews beeinflussen lassen. In der Studie wurden alle Interviews – egal ob FTF oder Videokonferenz – aufgezeichnet und zweimal bewertet, einmal live während des Interviews und einmal im Nachgang auf Basis der Aufzeichnung. Für die FTF-Interviews zeigte sich, dass die Zweitbewertungen auf Basis der Aufzeichnung signifikant schlechter ausfielen als die Erstbewertungen. Für Videokonferenz-Interviews zeigte sich hingegen kein vergleichbarer Effekt. Dies spricht dafür, dass der fehlende Präsenz-Kontakt verantwortlich für die Unterschiede ist, also die Änderung der sozialen Situation bzw. der sozialen Präsenz.

Zusätzlich zur Änderung der sozialen Situation fand eine Studie von Fiechter, Fealing, Gerrard und Kornell (2018), dass auch die Qualität der audio-visuellen Übertragung eine Rolle bei der Bewertung von Interviews spielt. In einem Experiment wurden dabei die Aufnahmen von Interviews hinsichtlich

ihrer Übertragungsqualität manipuliert. Dabei zeigte sich, dass Bewerberinnen und Bewerber in Interviews mit mehr Störungen (Lag-Times) und einer schlechteren Bildqualität schlechter bewertet wurden als in Interviews mit guter Qualität. Selbst wenn die Beurteilerinnen und Beurteiler einen Hinweis erhielten, dass technische Störungen nicht in die Bewertung einfließen sollten, bewerteten sie Videos in der Bedingung mit Störungen schlechter.

Neben Studien zu Leistungsunterschieden zwischen FTF-Interviews und Videokonferenz-Interviews gibt es mittlerweile auch interessante Befunde zu AVIs. Aufgrund der zuvor erwähnten Annahmen in kommunikationspsychologischen Modellen wäre aufgrund der mangelnden Interaktivität und einseitigen Informationsübertragung eigentlich davon auszugehen, dass die Interviewleistungen von Bewerberinnen und Bewerbern in AVIs am schlechtesten sein müsste. Jedoch zeigen Befunde, dass die Durchführung ein und desselben Interviews als AVI (also mit den exakt gleichen Interviewfragen) zu besseren Leistungsbeurteilungen führte als in Videokonferenz-Interviews (Langer et al., 2017) oder in FTF-Interviews (Castro & Gramzow, 2015). Langer et al. vermuteten, dass eine Ursache für diese Unterschiede die für AVIs typische Vorbereitungszeit für jede Frage ist. In einer Studie, bei der die Studienteilnehmenden entweder ein AVI mit oder ohne Vorbereitungszeit absolvieren sollten, konnten Basch, Brenner, Melchers, Krumm, Dräger, Herzer und Schuwerk (2021a) diese Vermutung bestätigen und fanden, dass die Vorbereitungszeit zu signifikant besseren Leistungsbeurteilungen führte. Gründe für die besseren Beurteilungen waren, dass die Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Vorbereitungszeit aktiv nutzten, um sich Notizen zu machen und ihre Antworten gedanklich vorzustrukturieren, und sich diese Vorbereitung positiv auf ihre Leistung auswirkte.

## 5 Gibt es Unterschiede in der Kriteriumsvalidität von FTF-Interviews vs. technologie-vermittelten Interviews?

Angesichts der Befunde zu Leistungsunterschieden zwischen verschiedenen Durchführungsformen von Interviews kommt schnell die Frage auf, ob diese sich auch in Unterschieden bezüglich der Kriteriumsvalidität niederschlagen. Grundsätzlich erscheint es naheliegend, dass jede Durchführungsform für sich eine sehr gute Vorhersage beruflicher Arbeitsleistung ermöglicht und dass dies für strukturierte FTF-Gespräche der Fall ist, ist bekannt und auch metaanalytisch wiederholt belegt

(Huffcutt et al., 2014; McDaniel, Whetzel, Schmidt & Maurer, 1994; Taylor & Small, 2002). Bisher gibt es jedoch noch kaum Studien, die die Kriteriumsvalidität von technologie-medierten Interviews untersucht haben. Einzelbefunde zu technologie-medierten Interviews zeigen jedoch, dass eine Vorhersage der beruflichen Leistung durch sie ebenfalls gut möglich ist.

Eine Studie von Schmidt und Rader (1999) fand beispielsweise, dass per Telefon durchgeführte Interviews, die anschließend transkribiert und auf Basis der Transkription bewertet wurden, eine Kriteriumsvalidität aufweisen, die mit der von FTF-Interviews vergleichbar ist. Und in einer Studie von Van Iddekinge, Eidson, Kudisch und Goldblatt (2003) fand sich außerdem, dass durch IVR-Interviews eine gute Vorhersage von Leistungsbeurteilungen von Supermarkt-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern möglich war.

Aktuelle Studien im Bereich von asynchronen Video-Interviews zeigten ebenfalls positive Ergebnisse. So fanden zahlreiche Studien aus den USA mit echten Bewerberinnen und Bewerbern, dass AVIs bei der Auswahl von Ärztinnen und Ärzten mit anderen Variablen korrelieren, die die spätere Arbeitsleistung vorhersagen können, wie Leistungen im Medizin-Studium (Bird, Hern, Blomkalns, Deiorio, Haywood, Hiller, Dunleavy & Dowd, 2019), Leistungen in anderen Auswahlverfahren zur Mediziner-Auswahl (Hopson, Regan, Bond, Branzetti, Samuels, Naemi, Dunleavy & Gisondi, 2019) oder Kommunikations-Skills (Hopson, Dorfsman, Branzetti, Gisondi, Hart, Jordan, Cranford, Williams & Regan, 2019). Ähnlich fand auch eine deutsche Studie mit Bewerberinnen und Bewerbern, dass die Leistung in AVIs die Leistung in einem später durchgeführten Assessment Center vorhersagen kann (Brenner, 2019), was die Brauchbarkeit dieser Art von Interviews als Vorauswahlinstrument unterstreicht. Und schließlich fand eine Studie mit simulierten AVIs Zusammenhänge mit selbstgeschätzter Arbeitsleistung (Gorman, Robinson & Gamble, 2018).

Was bis dato jedoch fehlt, ist ein direkter Vergleich der Kriteriumsvalidität verschiedener Interview-Formen. Gerade in der Corona-Krise haben viele Unternehmen vor allem Videokonferenz-Interviews als Ersatz für FTF-Interviews verwendet. Leistungsunterschiede zwischen diesen Interview-Formen (vgl. Basch et al., 2021c) könnten jedoch auch ein erster Hinweis darauf sein, dass sich auch deren Validität unterscheiden könnte. In diesem Zusammenhang sind auch Effekte von verzerrenden Faktoren wie technischen Störungen oder mangelnde Videoqualität interessant (Fiechter et al., 2018). Zukünftige Forschung in diesem Bereich ist definitiv notwendig, um abschätzen zu können, ob die Verwendung von technologie-medierten Interviews die Vorhersage der späteren beruflichen Leistung beeinträchtigt.

Darüber hinaus sind Erkenntnisse notwendig, inwiefern bestimmte Merkmale oder verzerrende Faktoren die Kriteriumsvalidität von technologie-medierten Interviews beeinflussen könnten. Einerseits ist bisher ungeklärt, welchen Einfluss die visuelle Information – wie beim Vergleich von Videokonferenz- und Telefon-Interviews – auf die Kriteriumsvalidität hat. Andererseits könnte beispielsweise die konkrete Ausgestaltung von AVIs ebenfalls Einfluss auf deren Validität haben. So fand eine Studie von Basch et al. (2021a) Hinweise, dass sich AVIs mit und ohne Vorbereitungszeit hinsichtlich ihrer Intelligenzsättigung unterscheiden könnten, denn mit Vorbereitungszeit war die Leistung signifikant mit der Intelligenz der Teilnehmerinnen und Teilnehmer korreliert, ohne Vorbereitungszeit jedoch nicht.

## 6 Welche Konsequenzen ergeben sich für die Personalauswahl?

Mit Hinblick auf Leistungs- und Akzeptanzunterschiede gibt es sowohl für Unternehmen als auch für Bewerbende verschiedene Dinge zu beachten. Einerseits sollten Unternehmen die geringere Akzeptanz von technologie-medierten Interviews im Vergleich zum traditionellen Pendant bedenken, da eine negativere Wahrnehmung eines Auswahlverfahrens schließlich auch mit verändertem Bewerberverhalten einhergehen kann, wie der Wahrscheinlichkeit, dass Bewerbende ein Stellenangebot annehmen oder dass sie das Unternehmen an Freunde und Bekannte weiterempfehlen (Hausknecht, Day & Thomas, 2004). Dies heißt jedoch nicht, dass Unternehmen diese Interviews trotz ihrer zahlreichen anderen Vorteile von ihrer Agenda streichen müssen. Im Einklang mit meta-analytischen Befunden, dass Erklärungen die Akzeptanz von Auswahlverfahren verbessern können (Truxillo, Bodner, Bertolino, Bauer & Yonce, 2009) fand die Studie von Basch und Melchers (2019) beispielsweise positive Effekte von Erklärungen zu AVIs: Wenn Unternehmen ihren Bewerberinnen und Bewerbern die Vorteile von technologie-medierten Interviews erklären, kann dies die wahrgenommene Fairness verbessern und dadurch auch die wahrgenommene organisationale Attraktivität steigern. Außerdem sollten Unternehmen Bewerberinnen und Bewerbern auch die Möglichkeit geben, Erfahrungen mit der jeweiligen Art von Interviews zu sammeln. Sind unbekannte Auswahl-situationen erst einmal durchlebt, verringert sich auch die Skepsis (Basch et al., 2021c; Melchers et al., 2021).

In jedem Falle sollten Unternehmen die Art der Interviewdurchführung angesichts der wiederholt gefundenen Leistungsunterschiede standardisie-

ren. Auch wenn es verlockend erscheint, Bewerberinnen und Bewerber mit einer weiten Anreise per Videokonferenz-Interview zu interviewen und damit vermeintlich sogar zuvorkommend zu erscheinen, benachteiligen Unternehmen diese Bewerberinnen und Bewerber dadurch systematisch. Unternehmen sollten deshalb für alle Bewerberinnen und Bewerber der gleichen Stufe im Auswahlprozess die gleiche Art der Interview-Durchführung verwenden. Wenn Unternehmen jedoch nicht auf die Vorteile von technologie-medierte Interviews verzichten möchten, können sie auch alle Bewerberinnen und Bewerber mit technologie-medierte Interviews auswählen. Beim Wechsel von standardisierten FTF-Interviews zu technologie-medierte Interviews kann es jedoch aufgrund der schlechter bewerteten Interviewleistung wichtig sein, dass etablierte Cut-Off-Werte angepasst werden, die herangezogen werden, um zu entscheiden, ob Bewerberinnen und Bewerber für den nächsten Schritt im Auswahlprozess berücksichtigt werden bzw. ein Stellenangebot bekommen oder nicht. Zudem empfiehlt es sich für Unternehmen natürlich, sich bei der Durchführung von technologie-medierte Interviews an die allgemeinen Empfehlungen zu Inhalt und Durchführung von Interviews zu halten, sodass die Interviews auf einer Anforderungsanalyse basieren und dass sie strukturiert durchgeführt und standardisiert ausgewertet werden (Campion, Palmer & Campion, 1997).

Darüber hinaus sollten Interviewerinnen und Interviewer wie bisher auch geschult werden, um eine einheitliche Durchführung und Bewertung sicherzustellen. Inwieweit in einer solchen Schulung weitere Inhalte eingebaut werden müssen, die auf besondere technische Herausforderungen und Probleme eingehen, muss dabei noch untersucht werden. Zwar sprechen die Befunde von Fiechter et al. (2018) dafür, dass Hinweise für Interviewerinnen und Interviewer nur bedingt helfen, technische Störungen nicht in die Bewertung einfließen zu lassen. Trotzdem erscheint es sinnvoll, Interviewerinnen und Interviewer im Zuge von Interviewer-Trainings für die geänderten Herausforderungen zu sensibilisieren. Wie dies möglichst ideal geschehen kann, muss allerdings noch untersucht werden.

## 7 Welche Konsequenzen ergeben sich für Bewerberinnen und Bewerber?

Auf Basis der vorgestellten Befunde lassen sich für Bewerberinnen und Bewerber verschiedene Empfehlungen ableiten. Sollten Unternehmen auf die bereits erwähnte Standardisierung verzichten und es Bewerberinnen und Bewerbern nach der Coro-

na-Krise freistellen, ob sie persönlich oder per Videokonferenz interviewt werden möchten, sollten Bewerberinnen und Bewerber in jedem Falle das persönliche Gespräch wählen, um ihre Chancen auf eine Einstellung zu vergrößern.

Sollten Bewerberinnen und Bewerber Videokonferenz-Interviews durchlaufen, sollten sie bezüglich des mangelnden Blickkontakts und dessen Zusammenhang mit niedrigeren Leistungsbewertungen versuchen, Blickkontakt mit ihrem Gegenüber so gut es geht herzustellen bzw. zu halten. Wie bereits erwähnt, ist dies in Videokonferenzen oft nur schwer möglich, da man entweder in die Kamera blickt, um Blickkontakt herzustellen, oder das Gesicht des Gesprächspartners fixiert, um Reaktionen im Gesicht des Gesprächspartners erfassen zu können. Eine Lösung ist eine Veränderung des Kamera-Setups, bei der man das Videofenster minimiert und möglichst nahe an die Kameralinse schiebt, sodass zumindest die Illusion von Blickkontakt entsteht. Außerdem empfiehlt es sich angesichts der Ergebnisse aus der Studie von Fiechter et al. (2018), die Rahmenbedingungen für Videokonferenz-Interviews so optimal wie möglich zu gestalten: eine ungestörte Atmosphäre mit neutralem Hintergrund, eine stabile Internetverbindung und wenn möglich eine hochauflösende Webcam. Zusätzlich sollten Bewerberinnen und Bewerber die Selbstansicht in Videokonferenzen deaktivieren, da diese mit mehr Ablenkung und einer größeren kognitiven Belastung einhergehen kann (Horn & Behrend, 2017).

Im Falle von asynchronen Video-Interviews sollten Bewerberinnen und Bewerber aufgrund des zuvor erwähnten Befunds, dass die aktive Nutzung der Vorbereitungszeit zu einer besseren Leistungsbewertung führt (Basch et al., 2021a), die gegebene Vorbereitungszeit für jede Frage voll ausnutzen, sich Notizen machen und die Antworten gedanklich vorstrukturieren. Außerdem sollten sie auch die Antwortzeit voll ausschöpfen, da in ebendieser Studie auch gefunden wurde, dass die Antwortlänge positiv mit der Bewertung korrelierte, was dafür spricht, dass umfassendere Antworten positiver bewertet werden.

## 8 Ausblick

Im Bereich der technologie-medierte Interviews kann die Forschung mit den rasanten technologischen Entwicklungen oft nur schwer mithalten. Eine weitere spannende Entwicklung, die über diesen Artikel hinausgeht, betrifft den Einsatz von künstlicher Intelligenz zur automatischen Analyse des Bewerbendenverhaltens in Interviews. Insbesondere bei der Verwendung von AVIs erscheint es nicht überraschend, dass Unternehmen überlegen, diese Interviews automatisiert auszuwerten

oder dies bereits tun (z. B. McCarthy et al., 2021). Dazu, wie brauchbar aktuelle Algorithmen sind, gibt es bisher jedoch nur wenige Studien, und die Kriteriumsvalidität entsprechender Verfahren im Hinblick auf die Vorhersage von Arbeitsleistung ist noch ungeklärt.

Was es bisher gibt, sind Studien, die belegen, dass es möglich ist, dass Algorithmen auf Basis aufgezeichneter Interviews Persönlichkeitsvariablen (Hickman, Bosch, Ng, Saef, Tay & Woo, 2021) oder auch Hirability-Ratings (Naim, Tanveer, Gild-ea & Hoque, 2018; Nguyen, Frauendorfer, Schmid Mast & Gatica-Perez, 2014) vorhersagen. Zudem gibt es gelegentlich einzelne Berichte wie von Su, Suen und Hung (2021), die behaupten, dass eine künstliche Intelligenz, die die Gesichtsausdrücke von Bewerbenden analysiert, Verhaltenstendenzen in hohem Ausmaß vorhersagen könne. Die Vorhersagekraft bei Su et al. ist dabei besser als in der langjährigen Forschung zu strukturierten Interviews, Persönlichkeitsfragebögen oder Assessment Centern. Dass dann jedoch viele der analysierten Punkte im Gesicht an Stellen liegen, die die Kopfform beschreiben bzw. die keine Informationen über Emotionen abbilden, weckt zusammen mit der nur mäßig nachvollziehbaren Methodik deutliche Zweifel an den berichteten Ergebnissen.

Unternehmen sollten in diesem Zusammenhang beachten, dass der Einsatz von künstlicher Intelligenz mit negativen Bewerberreaktionen einhergehen kann. So fanden Studien von Langer und Kollegen, dass hoch automatisierte Interviews zu niedrigerer wahrgenommener sozialer Präsenz und niedrigerer Fairness dieser Interviews sowie zu niedrigerer organisationaler Attraktivität der Unternehmen, die diese Interviews einsetzen, führen können (Langer et al., 2019; Langer, König, Sanchez & Samadi, 2020). Und weitere Studien fanden, dass die Ankündigung, dass eine Einstellungsentscheidung von einer künstlichen Intelligenz getroffen wird, zu signifikant niedrigeren Fairness-Einschätzungen führt als bei einem menschlichen Entscheidungsträger (Gonzalez, Capman, Oswald, Theys & Tomczak, 2019; Langer, Baum, König, Hähne, Oster & Speith, 2021). In der Studie von Langer et al. (2021) führte die Bereitstellung von zusätzlichen Informationen zur automatisierten Auswahl zudem zu höheren datenschutzrechtlichen Bedenken, niedrigeren Fairnessbeurteilungen und negativen emotionalen Reaktionen bei potenziellen Bewerberinnen und Bewerbern. Außerdem erhöhten zusätzliche Informationen zum Auswahlprozess nicht einmal die wahrgenommene Transparenz des Auswahlverfahrens, die eigentlich als Regel prozeduraler Fairness gilt (Gilliland, 1993).

## 9 Fazit

Die fortschreitende Digitalisierung und deren Beschleunigung durch die Corona-Krise werden vermutlich dazu führen, dass technologie-medierte Interviews auf Dauer vermehrt zur Personalauswahl eingesetzt werden. Unter Berücksichtigung der aktuellen Forschungsergebnisse zu Unterschieden bezüglich Bewerberreaktionen und Leistungsbewertungen und der einhergehenden Ableitung von Empfehlungen für die Praxis ist dagegen auch nichts einzuwenden. Es sollte jedoch Aufgabe zukünftiger Forschung sein, die beschriebenen Wissenslücken zu schließen, um mit den rasanten Entwicklungen in der Praxis Schritt zu halten und diese kritisch zu überprüfen.

## Literatur

- Armoneit, C., Schuler, H., & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 64, 67-82. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Barrick, M. R., Shaffer, J. A., & DeGrassi, S. W. (2009). What you see may not be what you get: Relationships among self-presentation tactics and ratings of interview and job performance. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1394-1411. <https://doi.org/10.1037/a0016532>
- Basch, J. M., Brenner, F. S., Melchers, K. G., Krumm, S., Dräger, L., Herzer, H., & Schuwerk, E. (2021). A good thing takes time: The role of preparation time in asynchronous video interviews. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3-4), 378-392. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12341>
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2019). Fair and flexible?! Explanations can improve applicant reactions toward asynchronous video interviews. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(3), 1-11. <https://doi.org/10.25035/pad.2019.03.002>
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2020). Technologie-medierte Einstellungsinterviews: Ein Überblick über Befunde und offene Fragen. *Gruppe. Interaktion. Organisation.*, 51(1), 71-79. <https://doi.org/10.1007/s11612-020-00497-y>
- Basch, J. M., & Melchers, K. G. (2021). The use of technology-mediated interviews and their perception from the organization's point of view. *International Journal of Selection and Assessment*, 29(3-4), 495-502. <https://doi.org/10.1111/ijasa.12339>

- Basch, J. M., Melchers, K. G., & Büttner, J. (2021). Pre-selection in the digital age: A comparison of perceptions of asynchronous video interviews with online tests and online application documents. *Manuscript submitted for publication*.
- Basch, J. M., Melchers, K. G., Kegelmann, J., & Lieb, L. (2020). Smile for the camera! The role of social presence and impression management in perceptions of technology-mediated interviews. *Journal of Managerial Psychology, 35*(4), 285-299. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2018-0398>
- Basch, J. M., Melchers, K. G., Kurz, A., Krieger, M., & Miller, L. (2021c). It takes more than a good camera. Which factors contribute to differences between face-to-face interviews and video-conference interviews regarding performance ratings and interviewee perceptions? *Journal of Business and Psychology, 36*(5), 921-940. <https://doi.org/10.1007/s10869-020-09714-3>
- Bauer, T. N., Truxillo, D. M., Paronto, M. E., Weekley, J. A., & Campion, M. A. (2004). Applicant reactions to different selection technology: Face-to-face, interactive voice response, and computer-assisted telephone screening interviews. *International Journal of Selection and Assessment, 12*(1-2), 135-148. <https://doi.org/10.1111/j.0965-075X.2004.00269.x>
- Bird, S. B., Hern, H. G., Blomkalns, A., Deiorio, N. M., Haywood, Y., Hiller, K. M., Dunleavy, D., & Dowd, K. (2019). Innovation in residency selection: The AAMC standardized video interview. *Academic Medicine, 94*(10), 1489-1497. <https://doi.org/10.1097/acm.0000000000002705>
- Blacksmith, N., Wilford, J. C., & Behrend, T. S. (2016). Technology in the employment interview: A meta-analysis and future research agenda. *Personnel Assessment and Decisions, 2*(1), 12-20. <https://doi.org/10.25035/pad.2016.002>
- Brenner, F., Ortner, T. M., & Fay, D. (2016). Asynchronous video interviewing as a new technology in personnel selection: The applicant's point of view. *Frontiers in Psychology, 7*, Article 863. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00863>
- Brenner, F. S. (2019). *Asynchronous video interviews in selection: A systematic review and five empirical investigations* [Doctoral thesis, Freie Universität Berlin].
- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology, 50*(3), 655-702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Castro, J. R., & Gramzow, R. H. (2015). Rose colored webcam: Discrepancies in personality estimates and interview performance ratings. *Personality and Individual Differences, 74*, 202-207. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2014.10.038>
- Daft, R. L., & Lengel, R. H. (1986). Organizational information requirements, media richness and structural design. *Management Science, 32*(5), 554-571. <https://doi.org/10.1287/mnsc.32.5.554>
- e-fellows.net. (2020). *Wie gehen Sie während der Corona-Krise mit Bewerbungsgesprächen um? [Data set]*. <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/1120215/umfrage/bewerbungsgespraech-in-zeiten-der-corona-krise/>
- Fiechter, J. L., Fealing, C., Gerrard, R., & Kornell, N. (2018). Audiovisual quality impacts assessments of job candidates in video interviews: Evidence for an AV quality bias. *Cognitive research: principles and implications, 3*(1), 1-5. <https://doi.org/10.1186/s41235-018-0139-y>
- Gibson, C., Van Iddekinge, C. H., & Vaughn, D. (2021). Hiring during a pandemic: Insights from the front lines of research and practice. *Industrial and Organizational Psychology, 14*(1), 105-109. <https://doi.org/10.1017/iop.2021.8>
- Gilliland, S. W. (1993). The perceived fairness of selection systems: An organizational justice perspective. *Academy of Management Review, 18*(4), 694-734. <https://doi.org/10.5465/AMR.1993.9402210155>
- Gonzalez, M. F., Capman, J. F., Oswald, F. L., Theys, E. R., & Tomczak, D. L. (2019). "Where's the IO?" Artificial intelligence and machine learning in talent management systems. *Personnel Assessment and Decisions, 5*(3), 5. <https://doi.org/10.25035/pad.2019.03.005>
- Gorman, C. A., Robinson, J., & Gamble, J. S. (2018). An investigation into the validity of asynchronous web-based video employment-interview ratings. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 70*(2), 129-146. <https://doi.org/10.1037/cpb0000102>
- Griswold, K. R., Phillips, J. M., Kim, M. S., Mondragon, N., Liff, J., & Gully, S. M. (2021). Global differences in applicant reactions to virtual interview synchronicity. *The International Journal of Human Resource Management, 1*-28. <https://doi.org/10.1080/09585192.2021.1917641>
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology, 57*(3), 639-683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>
- Hickman, L., Bosch, N., Ng, V., Saef, R., Tay, L., & Woo, S. E. (2021). Automated video interview personality assessments: Reliability, validity, and generalizability investigations. *Journal of Applied Psychology, advance online publication*. <https://doi.org/10.1037/apl0000695>
- Hiemstra, A. M., Oostrom, J. K., Derous, E., Serlie, A. W., & Born, M. P. (2019). Applicant perceptions of initial job candidate screening with asynchronous job interviews: Does personality matter? *Journal of Personnel Psychology, 18*(3), 138-147. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000230>

- Hopson, L. R., Dorfsman, M. L., Branzetti, J., Gison-di, M. A., Hart, D., Jordan, J., Cranford, J. A., Williams, S. R., & Regan, L. (2019). Comparison of the standardized video interview and interview assessments of professionalism and interpersonal communication skills in emergency medicine. *AEM education and training*, 3(3), 259-268. <https://doi.org/10.1002/aet2.10346>
- Hopson, L. R., Regan, L., Bond, M. C., Branzetti, J., Samuels, E. A., Naemi, B., Dunleavy, D., & Gison-di, M. A. (2019). The AAMC standardized video interview and the electronic standardized letter of evaluation in emergency medicine: A comparison of performance characteristics. *Academic Medicine*, 94(10), 1513-1521.
- Horn, R. G., & Behrend, T. S. (2017). Video killed the interview star: Does picture-in-picture affect interview performance? *Personnel Assessment and Decisions*, 3(1), 51-53. <https://doi.org/10.25035/pad.2017.005>
- Huffcutt, A. I., & Culbertson, S. S. (2011). Interviews. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 185-203). American Psychological Association. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=psyh&AN=2010-06018-006&site=ehost-live%5Cnhttp://content.ebscohost.com/ContentServer.asp?T=P&P=AN&K=2010-06018-006&S=L&D=pzh&EbscoContent=dGJyMMvI7ESep7Q4y9fwOLC-mr02ep7BSs6i4SreWxWXS&ContentCustomer=dGJy>
- Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2014). Moving forward indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 297-309. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12078>
- Kanning, U. P., & Schuler, H. (2014). Simulations-orientierte Verfahren der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Eds.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (pp. 215-256). Hogrefe.
- Langer, M., Baum, K., König, C. J., Hähne, V., Oster, D., & Speith, T. (2021). Spare me the details: How the type of information about automated interviews influences applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12325>
- Langer, M., König, C. J., & Krause, K. (2017). Examining digital interviews for personnel selection: Applicant reactions and interviewer ratings. *International Journal of Selection and Assessment*, 25(4), 371-382. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12191>
- Langer, M., König, C. J., & Papathanasiou, M. (2019). Highly automated job interviews: Acceptance under the influence of stakes. *International Journal of Selection and Assessment*, 27(3), 217-234. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12246>
- Langer, M., König, C. J., Sanchez, D. R.-P., & Samadi, S. (2020). Highly automated interviews: Applicant reactions and the organizational context. *Journal of Managerial Psychology*, 35, 305-314. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2018-0402>
- Lukacik, E.-R., Bourdage, J. S., & Roulin, N. (2020). Into the void: A conceptual model and research agenda for the design and use of asynchronous video interviews. *Human Resource Management Review*, advance online publication. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2020.100789>
- McCarthy, J. M., Truxillo, D. M., Bauer, T. N., Erdogan, B., Shao, Y., Wang, M., Liff, J., & Gardner, C. (2021). Distressed and distracted by COVID-19 during high-stakes virtual interviews: The role of job interview anxiety on performance and reactions. *Journal of Applied Psychology*, 106(8), 1103-1117. <https://doi.org/10.1037/apl0000943>
- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599-616. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- Melchers, K. G., Ingold, P. V., Wilhelmy, A., & Kleinmann, M. (2015). Beyond validity: Shedding light on the social situation in employment interviews. In I. Nikolaou & J. K. Oostrom (Eds.), *Employee recruitment, selection, and assessment: Contemporary issues for theory and practice* (pp. 154-171). Psychology Press.
- Melchers, K. G., Petrig, A., Basch, J. M., & Sauer, J. (2021). A comparison of conventional and technology-mediated selection interviews with regard to interviewees' performance, perceptions, strain, and anxiety. *Frontiers in Psychology*, 11, Article 603632. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.603632>
- Naim, I., Tanveer, M. I., Gildea, D., & Hoque, M. E. (2018). Automated analysis and prediction of job interview performance. *IEEE Transactions on Affective Computing*, 9, 191-204. <https://doi.org/10.1109/TAFFC.2016.2614299>
- Nguyen, L. S., Frauendorfer, D., Schmid Mast, M., & Gatica-Perez, D. (2014). Hire me: Computational inference of hirability in employment interviews based on nonverbal behavior. *IEEE Transactions on Multimedia*, 16(4), 1018-1031. <https://doi.org/10.1109/tmm.2014.2307169>
- Schmidt, F. L., & Rader, M. (1999). Exploring the boundary conditions for interview validity: meta-analytic validity findings for a new interview type. *Personnel Psychology*, 52(2), 445-464. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00169.x>
- Schmidt, F. L., & Zimmerman, R. D. (2004). A counterintuitive hypothesis about employment interview validity and some supporting evidence. *Journal of Applied Psychology*, 89(3), 553-561. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.553>

- Sears, G., Zhang, H., Wiesner, W., Hackett, R., & Yuan, Y. (2013). A comparative assessment of videoconference and face-to-face employment interviews. *Management Decision*, 51(8), 1733-1752. <https://doi.org/10.1108/MD-09-2012-0642>
- Short, J., Williams, E., & Christie, B. (1976). *The social psychology of telecommunications*. Wiley.
- Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, & McKinsey. (2019). *Welche Recruiting-Instrumente nutzt Ihr Unternehmen heute und in 5 Jahren?* Retrieved 29.01.2020 from <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/978097/umfrage/umfrage-zur-nutzung-von-auswahlinstrumenten-in-deutschen-unternehmen/>
- Straus, S. G., Miles, J. A., & Levesque, L. L. (2001). The effects of videoconference, telephone, and face-to-face media on interviewer and applicant judgments in employment interviews. *Journal of Management*, 27, 363-381. [https://doi.org/10.1016/S0149-2063\(01\)00096-4](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(01)00096-4)
- Su, Y.-S., Suen, H.-Y., & Hung, K.-E. (2021). Predicting behavioral competencies automatically from facial expressions in real-time video-recorded interviews. *Journal of Real-Time Image Processing*, 1-11. <https://doi.org/10.1007/s11554-021-01071-5>
- Taylor, P. J., & Small, B. (2002). Asking applicants what they would do versus what they did do: A meta-analytic comparison of situational and past behaviour employment interview questions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75(3), 277-294. <https://doi.org/10.1348/096317902320369712>
- Truxillo, D. M., & Bauer, T. N. (2011). Perceived fairness of hiring practices. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 2, pp. 379-398). American Psychological Association.
- Truxillo, D. M., Bodner, T. E., Bertolino, M., Bauer, T. N., & Yonce, C. A. (2009). Effects of explanations on applicant reactions: A meta-analytic review. *International Journal of Selection and Assessment*, 17(4), 346-361. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2009.00478.x>
- Van Iddekinge, C. H., Eidson, C. E., Kudisch, J. D., & Goldblatt, A. M. (2003). A biodata inventory administered via interactive voice response (IVR) technology: Predictive validity, utility, and subgroup differences. *Journal of Business and Psychology*, 18(2), 145-156. <https://doi.org/10.1023/A:1027340913460>
- Wegge, J. (2006). Communication via videoconference: Emotional and cognitive consequences of affective personality dispositions, seeing one's own picture, and disturbing events. *Human-Computer Interaction*, 21(3), 273-318. [https://doi.org/10.1207/s15327051hci2103\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327051hci2103_1)



**Corresponding  
author**

**Dr. Johannes M. Basch**  
Institut für Psychologie und Pädagogik  
Universität Ulm  
Albert-Einstein-Allee 47  
D-89069 Ulm  
johannes.basch@uni-ulm.de  
0731/5031745



**Prof. Dr. Klaus Melchers**  
Institut für Psychologie und Pädagogik  
Universität Ulm  
Albert-Einstein-Allee 47  
D-89069 Ulm