

20. September 2021

Pressemitteilung

Personalmanagement

## **Digitale Tools für die Bewerbung – Fluch oder Segen fürs Unternehmen?**

**Automatische Auswertung von Social-Media-Profilen, Video-Interviews oder sogar Chat-Bots statt persönlicher Vorstellungsgespräche – der Einsatz digitaler Technologien im Bewerbungsprozess nimmt zu. Aber wie beeinflussen sie die Attraktivität eines Unternehmens als Arbeitgeber? Eine neue Studie mit der Kühne Logistics University (KLU) zeigt: Solche Unternehmen werden tendenziell als innovativ wahrgenommen, riskieren jedoch, dass das Verfahren als unfair empfunden wird.**

### **PRESSEKONTAKT**

Caroline Kieke, Lisa Wolf  
PR-Management  
Kühne Logistics University  
+49 40 328707-212, -208  
[press@the-klu.org](mailto:press@the-klu.org)

### **KÜHNE LOGISTICS UNIVERSITY**

Wissenschaftliche Hochschule für  
Logistik und Unternehmensführung  
Großer Grasbrook 17  
20457 Hamburg | Germany

[www.the-klu.org](http://www.the-klu.org)

Zu dieser zentralen Erkenntnis kam das Forschungsteam mit Dr. Nicholas Folger (TU München), Prof. Dr. Prisca Brosi, Professorin für Human Resource Management an der Kühne Logistics University, Prof. Dr. Jutta Stumpf-Wollersheim (TU Freiberg) und Prof. Dr. Isabell M. Welp (TU München), in zwei Studien. „Bisherige Untersuchungen deuteten bereits darauf hin, dass digitale Methoden sowohl positiv als auch negativ wahrgenommen werden können“, erklärt Prof. Brosi. „Daher war es wichtig die Mechanismen zu verstehen, welche erklären, warum digitale Methoden jeweils positiv und negativ gesehen werden.“

### **Mehr Innovationskraft, weniger Fairness?**

Das Team führte eine experimentelle Studie mit 475 potentiellen Bewerber\*innen und eine Feldstudie mit 342 Teilnehmer\*innen durch. „Unsere Ergebnisse zeigen, dass durch digitale Methoden Arbeitgeber\*innen tatsächlich ein positiveres Bild erzeugen, da Bewerber\*innen sie als innovativer wahrnehmen“, erklärt Dr. Folger. „Gleichzeitig bestätigte sich, dass durch digitale Methoden der gesamte Bewerbungsprozess insbesondere von potentiellen Bewerber\*innen als weniger fair wahrgenommen werden kann, da sie annehmen, eher im Nachteil zu sein und sich weniger gut präsentieren zu können. Das kann im Zweifel negativ auf den Arbeitgeber zurückfallen.“

### **Transparente Kommunikation entscheidend**

Wie sollen Personalabteilungen und Manager\*innen am besten mit diesen ambivalenten Effekten umgehen? „Der Schlüssel ist unserer Meinung nach die Kommunikation mit Bewerberinnen und Bewerbern im gesamten Prozess“, erklärt Prof. Brosi. „Bedenken hinsichtlich der Fairness bei der Bewertung durch digitale Tools kann man am besten begegnen, in dem man als Arbeitgeber\*in diese Bedenken klar anspricht und den Prozess transparent gestaltet.“ Dazu gehöre beispielsweise, klar zu benennen, welche Informationen benötigt würden und auf Basis welcher Kriterien die spätere Auswahl der Bewerber\*innen erfolge. Wichtig sei auch der Hinweis, dass jegliche gesammelte Information vertraulich sei und nur für die konkrete Bewerbung verwendet werde.

„Wenn diese Hinweise beachtet werden, können digitale Tools den Bewerbungsprozess für beide Seiten erleichtern und sich positiv auf das Image des Arbeitgebers auswirken“, erklärt Nicholas Folger.

**Studie:** Folger, N., Brosi, P., Stumpf-Wollersheim, J., & Welpel, I. M. (2021). Applicant reactions to digital selection methods: A signaling perspective on innovativeness and procedural justice. *Journal of Business and Psychology*, advance online publication. DOI: 10.1007/s10869-021-09770-3

**Bildmaterial zum [Download](#):**

- Dr. Prisca Brosi, Associate Professor of Human Resource Management (KLU)
- Dr. Nicholas Folger (TU München)
- Gebäude KLU

**Über die KLU**

*Die staatlich anerkannte Kühne Logistics University – Wissenschaftliche Hochschule für Logistik und Unternehmensführung (KLU) ist eine private Hochschule mit Sitz in der Hamburger HafenCity. Die Forschung konzentriert sich auf die Schwerpunkte Sustainability, Digital Transformation und Creating Value in den Bereichen Transport, globale Logistik und Supply Chain Management.*

*Die KLU hat das Promotionsrecht und kann damit als eine von wenigen privaten Hochschulen in Deutschland eigenständig Dokortitel vergeben. Das Ranking der Wirtschaftswoche 2021 weist die KLU im Fach BWL als eine der forschungstärksten Universitäten in Deutschland, Österreich und der Schweiz aus. Hinsichtlich der Forschungsleistung pro Professor\*in belegt die KLU den 4. Platz in Deutschland und den 8. in der DACH-Region. Im neusten CHE-Hochschulranking erreicht die KLU in allen Hauptkriterien die Höchstbewertung.*

*Mit einem Bachelor- und drei Masterstudiengängen, einem strukturierten Doktorandenprogramm und einem berufs begleitenden MBA bietet die KLU ihren 400 Studierenden eine hohe Spezialisierung und exzellente Studienbedingungen. Ein internationales Team von 27 Professorinnen und Professoren unterrichtet auf Englisch. Fach- und Führungskräfte profitieren in offenen und maßgeschneiderten Managementseminaren von der Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse auf praktische Fragestellungen.*

- Folgen Sie uns auf LinkedIn und Twitter (@THE\_KLU).
- Forschung, Events & Weiterbildung: [KLU Business Newsletter](#)
- Jubiläumsmagazin „[This is your KLU](#)“ mit Highlights aus zehn Jahren KLU
- Mehr Informationen: [www.the-klu.org](http://www.the-klu.org).