



Tuulia Ornter | Fotonachweis: Kolarik

Tuulia Ornter, Fachbereich Psychologie

VIDEO-RECRUITING GEWINNT ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG: QUALITÄTSRICHTLINIEN FÜR DIE VIDEO-GESTÜTZTE PERSONALAUSWAHL

Professorin Tuulia Ornter vom Fachbereich Psychologie war als Mitglied eines Konsortiums am Deutschen Institut für Normung an der Ausarbeitung praxisorientierter Qualitätsrichtlinien für die Auswertung von Bewerber*innenvideos beteiligt. Diese sogenannten DIN Spec definieren die Standards im Umgang mit der video-gestützten Personalauswahl.

In den letzten 5 Monaten erfuhr die Human Resources Branche einen dramatisch beschleunigten Digitalisierungsschub. Bestes Beispiel dafür ist die extrem angestiegene Anzahl von video-gestützten Job-Interviews. Großes Manko bisher: Für die Vielfalt an unterschiedlichen video-gestützten Anwendungen existierten noch keine spezifischen, einheitlichen Richtlinien für deren Einsatz.

Wie beurteilen Unternehmen Bewerber*innen im Video-Interview?

Bei der Beurteilung von Bewerber*innen ist eine einheitliche Qualitätsrichtlinie sowohl aus personaldiagnostischer als auch aus ethischer Sicht notwendig. Gerade durch die Schwemme an zum Teil sehr zweifelhaften Anwendungen, die Mimik oder Sprache über die Videos der Bewerber*innen auswerten, hat dieses Thema an Brisanz gewonnen.

Konsortium aus Wirtschaft und Wissenschaft erstellt Kriterien

Ein fachkundiges Konsortium aus Wirtschaft und Wissenschaft hat nun einen Leitfaden (DIN Spec) für die digitale Eignungsbeurteilung von Bewerber*innen via Video-Recruiting Verfahren entwickelt.

Der praxisorientierte Leitfaden richtet sich an alle Unternehmen (sowohl diejenigen, die die Methoden anwenden als auch an diejenigen, die diese entwickeln und vertreiben) wie auch an Behörden und Organisationen, die sicherstellen wollen, dass sie in ihrer Personalarbeit nach den neuesten, gesicherten Erkenntnissen aus Wissenschaft und Technik arbeiten. Er unterstützt sie Unternehmen und Organisationen direkt bei der Qualitätssicherung ihrer video-gestützten Auswahlprozesse.

„COVID-19 und die dadurch entstandenen völlig neuen Wege von Kommunikation und Zusammenarbeit haben das Recruiting und Personalauswahl innerhalb von nur wenigen Monaten in einem gewaltigen Wurf in Richtung Zukunft katapultiert. Vieles, was seit dem Frühjahr in den Unternehmen stattfindet, wäre noch vor einem Jahr undenkbar gewesen. Dieser massive Innovationswandel bringt zwar zahlreiche neue Möglichkeiten mit sich, aber auch Unklarheit und offene Fragen, was die Nützlichkeit und qualitative Fundiertheit von Tools angeht. Die neue praxisorientierte DIN Spec soll Unternehmen und Organisationen dabei unterstützen, Nachteile oder Schäden durch die nicht-fachgerechte Anwendung video-gestützter Methoden zu erfassen, so Universitätsprofessorin Dr. Tuulia Ortner.

*„Die DIN SPEC soll eine schnelle Orientierung für alle ermöglichen, die gerade jetzt vor dem sehr bunten und verlockenden Strauß von neuen Möglichkeiten stehen und das auswählen möchten, was auch tatsächlich zu verbesserten Entscheidungen führt. Dabei ist nicht nur der Blick auf die Folgen für das einsetzende Unternehmen wichtig, sondern auch jener auf die Kandidat*innen, die vor Fehlern und systematischer Diskriminierung zu schützen sind. Dass für videogestützte Prozesse und Methoden nun in Deutschland eine Zertifizierung möglich ist, ist ein bedeutsamer Meilenstein für die Personalarbeit.“*

Klarheit durch Normung: Künstliche Intelligenz im video-basierten Auswahlprozess

Auf Basis der neuen DIN Spec können Unternehmen ihr jeweiliges Video-Recruiting Tool und den damit verbundenen Prozess ab sofort zertifizieren lassen. Vor diesem Hintergrund regelt die Norm zukünftig verschiedene Aspekte hinsichtlich der digitalen Personalauswahl. Zum einen klärt sie drängende Fragen rund um den Einsatz von Features auf Basis künstlicher Intelligenz (KI) im Video-Recruiting.

Das ist vor allem deshalb für Arbeitgeber wichtig, weil die Anwendung von nicht abgesicherter KI ethische und rechtliche Gefahren mit sich bringt, die zwar nicht beabsichtigt sein müssen, sich aber unter anderem negativ auf die Wahrnehmung einer Arbeitgebermarke auswirken können. Zudem nimmt die neue Regelung nicht zuletzt den Schutz der Kandidat*innen in den Fokus und regelt neben wichtigen Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung im Bewerbungsprozess auch deren Informationsanspruch beim Einsatz von KI-Technologie zur Personalauswahl.

Der Leitfaden wird voraussichtlich im November auf der Webseite des Beuth Verlages veröffentlicht, wo sie ab dann kostenfrei zum Download zur Verfügung steht.

Ihr genauer Titel: „DIN Spec 91426: für Qualitätsanforderungen video-gestützte Methoden der Personalauswahl (VMP)“.

• **Mitglieder des Konsortiums:**

- Dipl. Psych. Sara Lindemann (viasto GmbH)
- Dipl. Psych. Harald Ackerschott (Obmann der DIN Arbeitsausschusses Personalmanagement und Geschäftsführer der Harald Ackerschott GmbH)
- Carl-Christoph Fellingner (Beiersdorf AG, Vorstandsmitglied QUEB Bundesverband e.V.)
- Dipl. Psych. Norbert Gantner (Geschäftsführer TEME Entwicklung und Anwendung psychologischer Test- und Messverfahren GmbH)
- Prof. Andreas Gourmelon (Hochschule für Polizei und öffentliche Verwaltung Nordrhein-Westfalen)
- Rico Knapper (Geschäftsführer anacision GmbH)
- Prof. Tuulia Ortner (Universität Salzburg)
- Anna Ott (Vice President People, HV Ventures)
- Dipl. Psych. Heiko Sill (Vorsitzender des Vorstands Psychodiagnostisches Zentrum, PDZ, Prüflabor der DIN CertCo für Eignungsdiagnostik)
- Dr. Alexander Warkus (Geschäftsführer, Intelligenz System Transfer GmbH, Leipzig)
- Prof. Matthias Ziegler (Humboldt Universität zu Berlin)

Kontakt: Univ.-Prof. Dr. Mag. Tuulia Ortner | Fachbereich Psychologie der PLUS I
Abteilung Psychologische Diagnostik | t. +43 662/8044 5181 |
tuulia.ortner@sbg.ac.at | www.uni-salzburg.at