

## Tipps für ein erfolgreiches Videointerview

Vorstellungsgespräche per Videokonferenz werden auch nach der Corona-Krise ein sinnvolles Mittel zum Kennenlernen sein, wenn Bewerber eine lange Anreise haben, sich in einem Auslandsjahr befinden oder um durch Videointerviews (z.B. durch standardisierte Vorgespräche) die Kosten im Bewerbungsverfahren zu reduzieren.

Bereiten Sie sich auf ein Videointerview genauso so sorgfältig vor, wie auf ein persönliches Kennenlerngespräch. Vergleichen Sie Ihr Anforderungsprofil für die Stelle mit den Bewerbungsunterlagen und leiten Sie daraus die Fragen ab, um ein umfangreiches Bild vom Kandidaten in Bezug auf die Anforderungen der Stelle zu erhalten. Stellen Sie einen Leitfaden mit den Interviewfragen zusammen. Machen Sie sich vorab Gedanken, wie Sie das Unternehmen und die Abteilung präsentieren wollen, wer mit dem Bewerber sprechen soll und wie Sie entspannt in das Gespräch starten. Erstellen Sie ggf. einen Zeitplan und teilen Sie dem Bewerber vorab mit, wer die Gesprächspartner sind und wie Sie das Videointerview strukturieren.

Auch Sie bewerben sich bei einem Kandidaten. Bereiten Sie deshalb die Technik gut vor. Achten Sie darauf, dass Sie Licht von vorne anstrahlt und Ihr Umfeld und Hintergrund störungsfrei ist. Hilfreich ist es, zwei Systeme für Videokonferenzen vorzuhalten, falls eines beim Bewerber nicht funktioniert. Besprechen Sie, was Sie tun, falls die Videokonferenz nicht aufgebaut werden kann und die Verbindung abbricht.

Beim Video-Bewerbungsinterview kommt es darauf an, aufmerksam und detailorientiert zu beobachten und hinzuhören, wie der Bewerber fachlich und persönlich wirkt:

- Was weiß der Bewerber über das Unternehmen sowie wichtige Produkte und Dienstleistungen?
- Wie empathisch, lückenlos und nachvollziehbar stellt er sich, seinen Werdegang und seine Wechselmotivation dar?
- Wie kann er seine wichtigsten Eigenschaften und seinen persönlichen Mehrwert für das Unternehmen beschreiben?
- Was ist seine Hinmotivation zu Ihnen bzw. in Bezug auf die ausgeschriebene Position?
- Wie gut hat sich der Bewerber auf das Gespräch vorbereitet?
- Wie klar sind Ziele und Ideen, wie der Kandidat bei Ihnen erfolgreich wird?
- Wie gut passt der Kandidat zur vakanten Stelle und den spezifischen Anforderungen? Passen die aus der Sicht des Kandidaten wichtigsten Eigenschaften zum Anforderungsprofil?

- In wie weit passt der Bewerber in Bezug auf seine Persönlichkeitsmerkmale ins Team bzw. zum Unternehmen?
- War der Bewerber technisch (Equipment, professionelle Ausrichtung von Ton, Bild und Hintergrund, minimieren von Ablenkungsquellen) und persönlich (Erscheinungsbild, aktives Zuhören, Fragetechnik, Verbindlichkeit, Freundlichkeit) auf das Gespräch vorbereitet?

Wie bei jedem anderen Vorstellungsgespräch gilt auch für das Videointerview: Der Bewerber sollte den höheren Redeanteil haben. Stellen Sie deshalb möglichst viele offene und vor allem situative Fragen, um aus dem Verhalten des Bewerbers aus der Vergangenheit, Verhaltensweisen für die Zukunft abzuleiten, beispielsweise: Erläutern Sie bitte eine Situation, in dem Sie einen Konflikt mit einem Kollegen oder Vorgesetzten hatten? Wie sind Sie mit dem Konflikt umgegangen? Wenn Sie jetzt darauf zurück schauen, was würden Sie anders machen?

Mit Einführung der europäischen Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) fallen auch Videointerviews und erstellte handschriftliche Aufzeichnung sowie alle Bewerbungsdokumente unter die Maßgaben der DSGVO. Daher gilt, dass personenbezogene Daten und digitalisierte Videodateien von Kandidaten nach einer erfolgreichen Stellenbesetzung immer dann gelöscht werden müssen, wenn eine Speicherung aus unternehmensrechtlicher Sicht nicht mehr notwendig ist. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, das Thema Videointerview mit Ihrem Datenschutzbeauftragten zu klären. Um rechtliche Unsicherheiten auszuräumen, sollte der gesamte Bewerbungsprozess offen, transparent und fair ablaufen und jederzeit Rückfragen von Bewerbern erlauben. Dazu ist folgendes Vorgehen sinnvoll:

1. Lassen Sie sich vorab die Einwilligung zur Speicherung von Daten im Rahmen des Videointerviews schriftlich vom Kandidaten bestätigen.
2. Informieren Sie den Bewerber über die genaue Vorgehensweise und den Ablauf des Gesprächs sowie die Speicherung seiner personenbezogenen Daten. Verwenden Sie derzeit ein Videosystem wie Skype welches Daten im Ausland speichert, setzen Sie den Bewerber schriftlich darüber in Kenntnis.

Bieten Sie Kandidaten Alternativmöglichkeiten, wie zum Beispiel ein persönliches Gespräch oder ein Telefoninterview.

**Kontakt: Wiebke Krohn, Arbeitgeberverband Lüneburg-Nordostniedersachsen e.V., Telefon: 04131 872117, E-Mail: [wkrohn@av-lueneburg.de](mailto:wkrohn@av-lueneburg.de)**