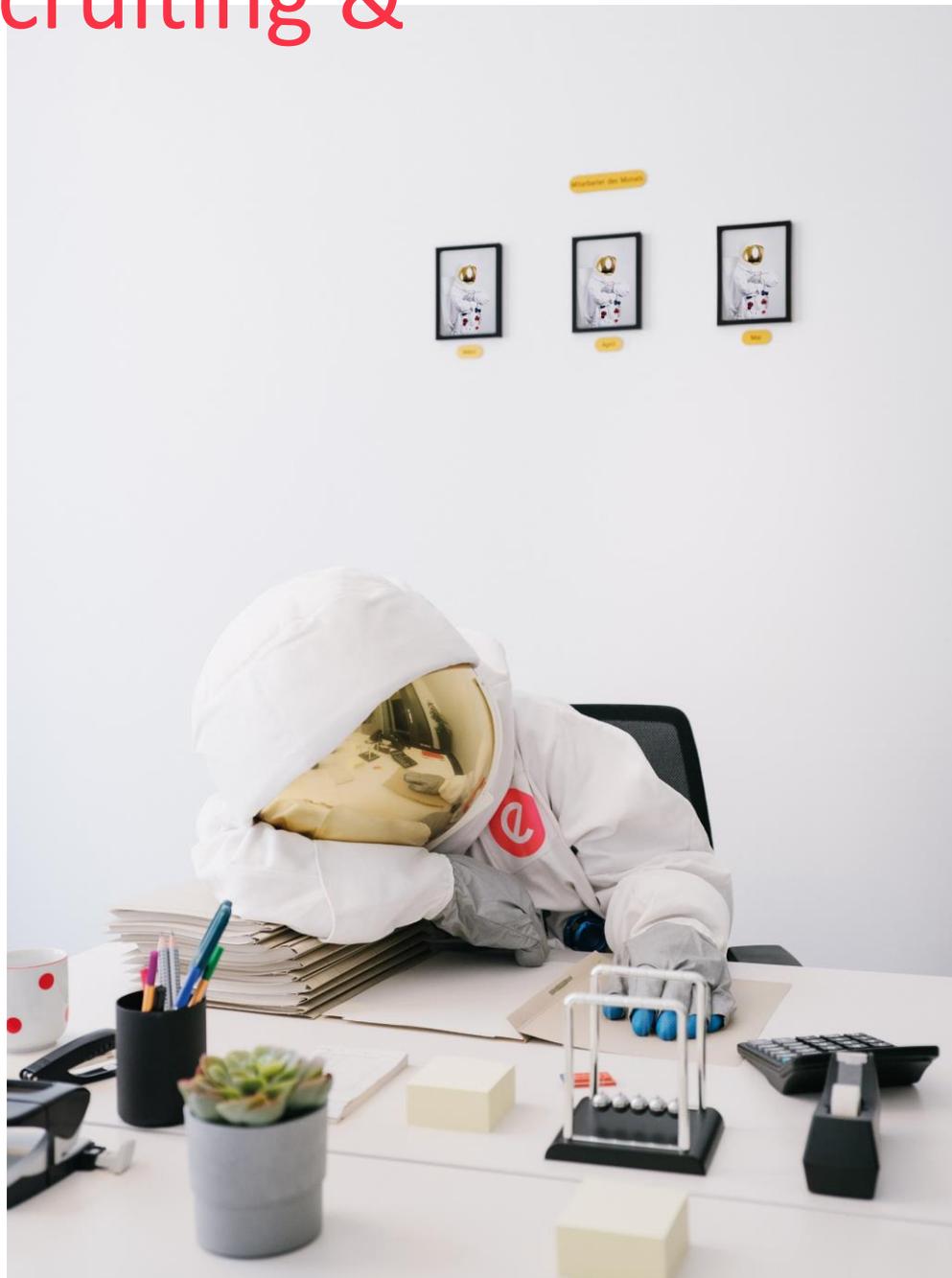


Wir sind Recruiting.  
epunkt



# Der komplette Guide zu Remote Recruiting & mehr



→  
[epunkt.com](https://epunkt.com)



## Inhaltsverzeichnis

Recruiting während der Corona-Krise.....	3
Home, sweet Home-Office: Worauf Sie als Unternehmen bei Remote Work achten müssen .....	7
Videointerviews – der digitale Rettungsanker für Recruiting in Krisenzeiten? .....	13
Let's get digital: Checkliste für Ihr digitales Recruiting.....	21



## Recruiting während der Corona-Krise

*5 Tipps, mit denen mutige Unternehmen gerade jetzt die besten Mitarbeiter rekrutieren können.*

Es ist surreal, wie fest die Corona-Krise unser aller Leben momentan im Griff hat. Situationen, die gestern noch undenkbar schienen, sind heute Realität. Jede Branche sieht sich durch das COVID-19-Virus vor neue Herausforderungen gestellt. Kunden fragen uns, ob es in nächster Zeit genügend IT-Spezialisten am Arbeitsmarkt geben wird (Support wird gerade überall benötigt). Kandidaten fragen, ob sie in den kommenden Wochen überhaupt die Chance auf einen neuen Job haben. Nicht jede Branche friert in Krisenzeiten ein. Innerhalb der Branchen wird auch nicht jedes Unternehmen die Auswirkungen der Corona-Krise in gleichem Ausmaß spüren. Was die Wirtschaft jetzt braucht, sind mutige Vordenker, empathische Führungskräfte, gute Strategien und die qualifiziertesten Mitarbeiter.

**Wer bekommt die besten Talente am derzeitigen Arbeitsmarkt? – Wer jetzt nicht aufhört, sich um sie zu bewerben.**

### **5 Tipps für erfolgreiches Recruiting während der Krise**

- 1. Recruiting digitalisieren**
- 2. Candidate Relationship Management**
- 3. Virtuelle Führung**
- 4. Home-Office**
- 5. Online Employer Branding**



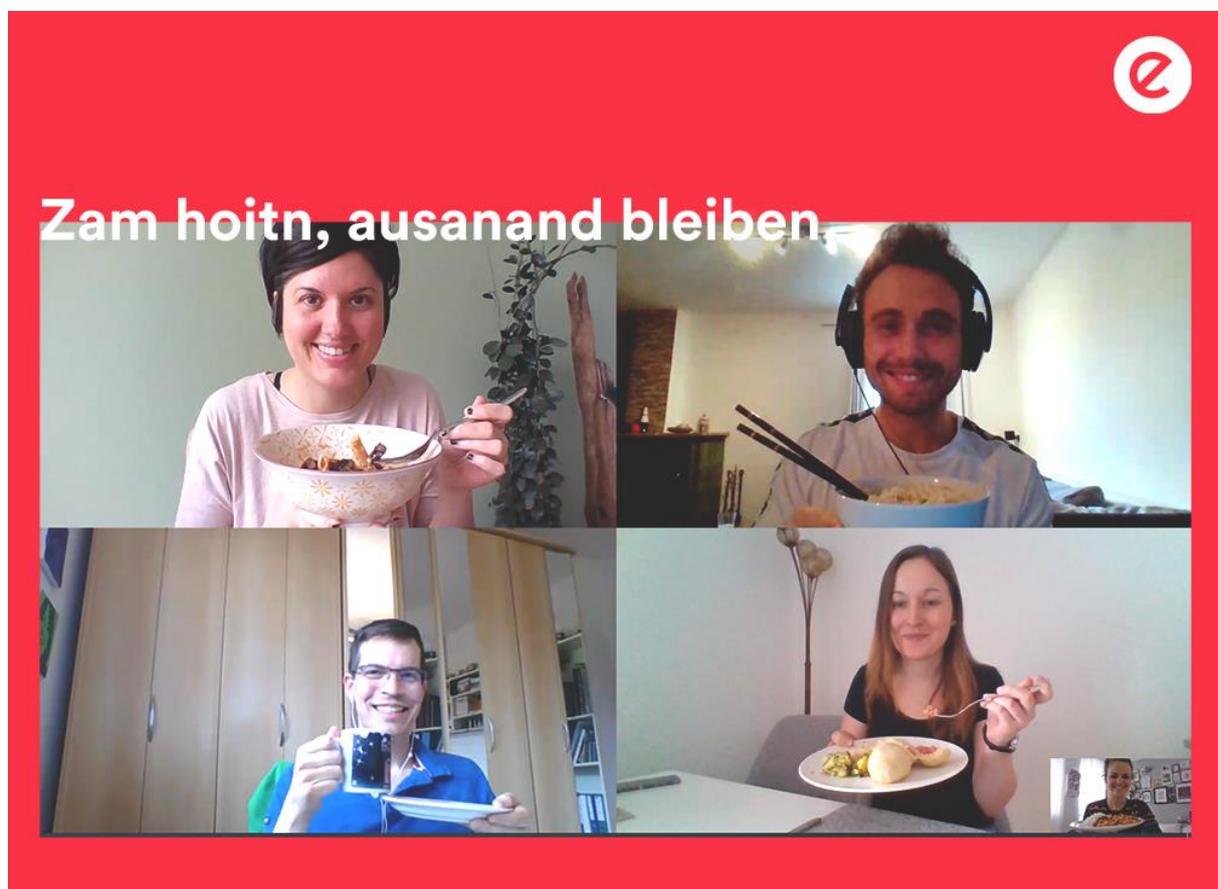


## 1. Digitalisieren Sie Ihren Recruiting-Prozess

Die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern in schwierigen Zeiten mag auf den ersten Blick leichtsinnig wirken. Ja, es zeugt von Mut, aber auch von Entschlossenheit, die Krise mit den qualifiziertesten Mitarbeitern bewältigen zu wollen. Heute gibt es bereits zahlreiche Möglichkeiten, den Recruiting-Prozess zu digitalisieren, ohne ihn dabei unpersönlich zu machen. Ein einfaches Beispiel: Videointerviews. Unternehmen, die sich jetzt flexibel zeigen und am Ball bleiben, landen auf der Überholspur, da ihre Mitbewerber gerade mit sich selbst beschäftigt sind.

## 2. Investieren Sie in Ihr Candidate Relationship Management

Machen Sie es attraktiven Kandidaten leicht, indem Sie jetzt schnell und unbürokratisch agieren. Auch administrative Prozesse sind kein Problem mehr – Stichwort digitale Signatur. Selbst das [Onboarding](#) eines neuen Kollegen kann in Zeiten des Social Distancing funktionieren. Bei epunkt verabreden sich Kollegen zum [digitalen Lunch](#), zum Desktop Dining oder virtuellen After Work-Achterl. Und auch wenn Positionen im Recruiting on hold gestellt oder komplett gestoppt werden müssen, verschwinden Sie nicht einfach in der Versenkung. Kommunizieren Sie! Sie können zum Beispiel Follow-ups vereinbaren – die Sie dann auch unbedingt einhalten sollten. Irgendwann brauchen Sie den Kandidaten vielleicht und bis dahin schaffen Sie so eine gute [Candidate Experience](#) und bleiben positiv in Erinnerung. Aktuell ist wahrscheinlich genug Zeit für kununu-Bewertungen...





### 3. Virtuelles Führen: Kommunizieren Sie regelmäßig mit Ihren Mitarbeitern

Und seien Sie dabei so transparent wie möglich. Informieren Sie Ihre bestehenden als auch potenzielle Mitarbeiter über aktuelle Entwicklungen, weitere Schritte und arbeitsrechtliche Themen wie Kurzarbeit oder Pflegefreistellung. Fürsorge, Empathie und Vertrauen sind jetzt zentrale Führungsaufgaben. Ebenso wichtig ist es bei längerfristigem Home-Office, miteinander in Kontakt zu bleiben. Das steigert die Motivation, stärkt den Zusammenhalt und schafft auch bei räumlicher Distanz ein Wir-Gefühl. Unsere Teams tauschen sich in einem täglichen Video-Call aus und sind über Chats permanent in Verbindung. Zudem bringt der epunkt-Gründer, [Daniel Marwan](#), alle Mitarbeiter regelmäßig per Mail und via Videokonferenz auf den neuesten Stand (ja, das klappt tatsächlich auch zu 200-st). Unternehmenskultur ist auch im Home-Office spürbar.

### 4. Home-Office: geht doch!

Die Corona-Krise zeigt uns auf, was alles geht, wenn es MUSS. Viele Mitarbeiter erleben gerade, dass der Job, über den ihnen gesagt wurde, dass sie ihn nicht im Home-Office machen können, sehr wohl remote gemacht werden kann. Wir haben 2020 – Leistung ist nicht an Anwesenheit gekoppelt! Vor allem junge Talente der [Generation Z](#) setzen flexibles Arbeiten voraus. Laut der aktuellen [„Recruiting Trends“-Studie](#) des Centre of Human Resources Information Systems würden Vier von Zehn einen Job ohne die Möglichkeit, von Zuhause aus arbeiten zu können, nicht annehmen.

epunkt arbeitet seit 13. März im Home-Office. Das funktioniert gut, da Teleworking und Vertrauensarbeitszeit bei uns Standard sind und die Infrastruktur entsprechend vorbereitet war. Der Kontakt zu unseren Kunden und Kandidaten läuft zwar nicht persönlich, aber dennoch „ganz normal“ weiter, via Telefon, E-Mail oder Video-Chat. Unternehmen, die Telearbeit bis dato vermieden haben, weil sie Kontrollverlust über die Mitarbeiter fürchteten, sind jetzt mehrfach gefordert, neu zu denken, Strukturen für Teleworking zu finden und weg von der Arbeitszeitkontrolle hin zu einer Ergebniskontrolle zu gehen.

Denken Sie dabei auch an die Zeit nach der Krise: Was ist mit all den Talenten, die schon jetzt lieber in Gramatneusiedl oder am Attersee statt in Wien, Graz oder Linz wohnen? Sie gehen den Unternehmen in den Zentren verloren. Firmen, die mobiles Arbeiten anbieten, können aus einem viel größeren [Kandidatenpool](#) schöpfen.



## 5. Employer Branding ist jetzt wichtiger denn je

Auch wenn Prognosen für die wirtschaftliche Entwicklung Angst machen und Ihre Employer Branding-Strategie (inkl. Budget) darunter leidet, sollten Sie nicht auf ihre (potenziellen) Mitarbeiter vergessen. Was Sie tun können, wenn Ihre geplanten Aktivitäten ins Wasser fallen? – Den Fokus auf Online Employer Branding legen. Dieser Shift ist relevanter denn je, um in Zeiten des Social Distancing zumindest digital Nähe herzustellen. Steigern Sie Ihre Brand Awareness:

- Widmen Sie sich Ihrer Employer Branding-Seite und zeigen Sie Ihren Wunsch-Kandidaten, warum Sie der attraktivste Arbeitgeber Ihrer Branche sind. Nutzen Sie neben Text auch interaktivere Content-Typen wie Videos, Bilder, Grafiken und GIFs.
- Gewähren Sie Einblicke in die Arbeitsumgebung, lassen Sie das Team und die Führungskraft sprechen. Das ist Ihre Chance, mit zukünftigen Mitarbeitern in Kontakt zu treten!
- Nicht vergessen: die täglichen Benefits Ihrer Mitarbeiter fallen derzeit weg, während der Workload im Home-Office sich womöglich erhöht. Sofern es im Rahmen Ihrer Möglichkeiten ist, orientieren Sie sich an den Bedürfnissen der Mitarbeiter: Lieferservice- und Netflix-Gutscheine statt Essenszuschüssen oder der eigenen Kantine. Zuschüsse zu den privaten Internetkosten, ein ergonomischer Bürosessel fürs Home-Office... der Kreativität sind keine Grenzen gesetzt.
- Nutzen Sie die Möglichkeiten von Social Media, lassen Sie interne „Job-Botschafter“ Beiträge posten. Das macht Ihr Employer Branding greifbar und fällt positiv auf.





## Home, sweet Home-Office: Worauf Sie als Unternehmen bei Remote Work achten müssen

Seit Ausbruch der COVID-19-Pandemie und den drastischen, aber notwendigen und überaus sinnvollen Maßnahmen der Regierung die sozialen Kontakte auf ein absolutes Minimum zu reduzieren, sehen sich viele Unternehmen mit der „Herausforderung“ Home-Office konfrontiert.

### Home-Office bei epunkt

epunkt arbeitet seit 13. März im Home-Office. Das funktioniert gut, da Teleworking und Vertrauensarbeitszeit bei uns Standard sind und die Infrastruktur entsprechend vorbereitet war. Der Kontakt zu unseren Kunden und Kandidaten läuft zwar nicht persönlich, aber dennoch „ganz normal“ weiter, via Telefon, E-Mail oder Video-Chat.



Neben der Bereitstellung einer angemessenen IT-Infrastruktur ist jetzt Einfühlungsvermögen gefragt. Das rät auch die Organisationspsychologin Jennifer Chatman Arbeitgebern im Gespräch mit [tagesschau.de](https://www.tagesschau.de). Unternehmen und insbesondere Führungskräfte müssen in Krisensituationen wie jener, in der wir uns gerade befinden, Sicherheit bieten. Vor allem Wertschätzung, Vertrauen und Ehrlichkeit seien von Arbeitgebern nun gefragt. So kann die Krise auch auf räumliche Distanz im Home-Office gemeinsam überstanden werden.

Wir haben ein paar wichtige Informationen und Tipps zum Thema Home-Office gesammelt.

**Gleich vorweg: Remote Work hat nicht nur Vorteile für Arbeitnehmer, auch Unternehmen profitieren von der Arbeit ihrer Mitarbeiter aus den eigenen vier Wänden.**



## Inhalt

1. Die Rechtslage
2. Was Arbeitgeber bei Home-Office beachten müssen
3. Die Vorteile von Home-Office für Unternehmen
4. Die Checkliste: Ist Ihr Unternehmen bereit für Corona-Home-Office?

### 1. Die Rechtslage

Gesetzlichen Anspruch auf Home-Office gibt es in Österreich nicht. Arbeitnehmer können nicht einfach selbst entscheiden, auf Teleworking umzustellen, "das gilt auch in Zeiten des Coronavirus", sagt Lars Kohlen, Fachanwalt für Arbeitsrecht bei der Hamburger Kanzlei Kohlen & Krag der Süddeutschen Zeitung im Interview. Allerdings gehöre zur Fürsorgepflicht des Arbeitgebers auch die Risikobewertung der Arbeitsplätze, die sich aufgrund der Krise geändert haben könnte.

Umgekehrt können aber auch Arbeitgeber Home-Office nicht einseitig verordnen, auch wegen möglicher Ansteckungsgefahr nicht. Eine Verpflichtung des Beschäftigten zum Arbeiten im Home-Office besteht nur dann, wenn entweder bereits eine Vereinbarung im Arbeitsvertrag enthalten ist, sich eine entsprechende Versetzungsklausel auf den Heimarbeitsplatz im Arbeitsvertrag findet oder bei anlassfallbezogener Vereinbarung zur Telearbeit zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

Allgemeine grundsätzliche Voraussetzungen und Bedingungen können zum Beispiel in einer Betriebsvereinbarung geregelt werden, Details in Einzelvereinbarungen.

Diese Vereinbarungen sollten folgende Punkte regeln:

- Konkreter Arbeitsort
- Dauer der Home-Office-Vereinbarung (befristet oder unbefristet)
- Tägliche und wöchentliche Arbeitszeit
- Kostentragung für private Aufwendung (Strom, Internet oder Hardware)
- Laut Arbeiterkammer gibt es für Arbeitsunfälle im Home-Office keine klaren gesetzlichen Regelungen.

Allerdings möchten wir hier betonen, dass wir uns in einer Ausnahmesituation befinden, in der von allen Seiten **Flexibilität** gefordert ist. Ein wertschätzender Umgang, eine transparente Kommunikation und ein ehrlicher Austausch auf Augenhöhe sind in Krisenzeiten wohl notwendig, um gemeinsam eine Lösung zu finden, mit der sich alle wohlfühlen.



## 2. Was Arbeitgeber bei Home-Office beachten müssen

### **Muss ich Ausrüstung zur Verfügung stellen?**

Der Arbeitgeber muss Ausrüstung nur bei dauerhaftem Remote Work zur Verfügung stellen, bei temporärem Home-Office ist das nicht vorgeschrieben. Es macht aber durchaus Sinn, in dieser Situation für seine Mitarbeiter Laptops mit allen nötigen Programmen, Virenschutz und Spyware zu besorgen. Wenn Arbeitgeber Hardware (wie Monitore oder Tastaturen) zur Verfügung stellen, sind sie aber auch im Home-Office für die Ergonomie dieser verantwortlich.

### **Sind Arbeitnehmer im Home-Office versichert?**

Wie bereits erwähnt, gibt es keine klare gesetzliche Regelung. Hier gilt: Es kommt auf den Einzelfall an. Der Arbeitgeber kann die Risiken der Privatwohnung nicht beeinflussen. Wer auf dem Weg zum Kühlschrank oder zur Toilette stolpert, ist nicht versichert. Wer sich allerdings im Home-Office bei der Ausübung der beruflichen Tätigkeit verletzt, kann mit dem Versicherungsschutz rechnen. Fällt also der Laptop auf den Fuß, ist das ein Arbeitsunfall, der rechtlich geltend gemacht werden kann. Passieren Unfälle zuhause, muss aber genauso vorgegangen werden wie immer bei Arbeitsunfällen. Nach Meldung an die AUVA wird diese klären, ob der geschilderte Hergang als Arbeitsunfall zu werten ist oder nicht.

### **Sind Arbeitnehmer im Home-Office zeitlich gebunden?**

Das Arbeitszeitgesetz gilt auch im Home-Office. Darin ist die maximale Arbeitszeit geregelt und auch die Pausenzeit. Maximal 48 Stunden dürfen in der Woche gearbeitet werden und nach sechs Stunden muss eine halbe Stunde Pause gemacht werden. Legt das Unternehmen eine Kernarbeitszeit fest, sollten sich Arbeitnehmer daran halten und für die Kollegen erreichbar sein. Aber auch hier sind wieder Kommunikation und flexible Lösungen gefragt.

### **Wie wird die Arbeitszeit aufgezeichnet?**

Diese muss natürlich auch im Home-Office korrekt geführt werden. Wenn Mitarbeiter keinen Zugriff auf das Zeiterfassungssystem haben, müssen die Zeiten nachgetragen werden. Um es Ihren Mitarbeitern zu vereinfachen macht es Sinn, ein einheitliches Dokument für alle vorzubereiten, in dem auch allgemeine Regelungen ergänzt sind.

### **Vereinbaren Sie Erreichbarkeiten!**

Um Konflikte zu vermeiden, empfiehlt es sich, Erreichbarkeiten zu vereinbaren. Das Gleiche gilt auch für Zeiten der Nicht-Erreichbarkeit. Keinesfalls darf mit Telearbeit eine 24/7-Erreichbarkeitserwartung einhergehen.

### **Wie gehe ich mit dem Thema Datenschutz um?**

Ratsam ist es, ein gesichertes Netzwerk (z. B. VPN, virtual private network) einzurichten. So kann sicher kommuniziert und auf Unternehmensdaten bzw. den Server zugegriffen werden. Erinnern Sie Ihre Mitarbeiter daran, dass Regelungen bezüglich Datenschutz und Vertraulichkeit auch zuhause gelten. Firmeneigene Geräte sollten nur von Mitarbeitern benutzt werden und nicht von Familienmitgliedern.

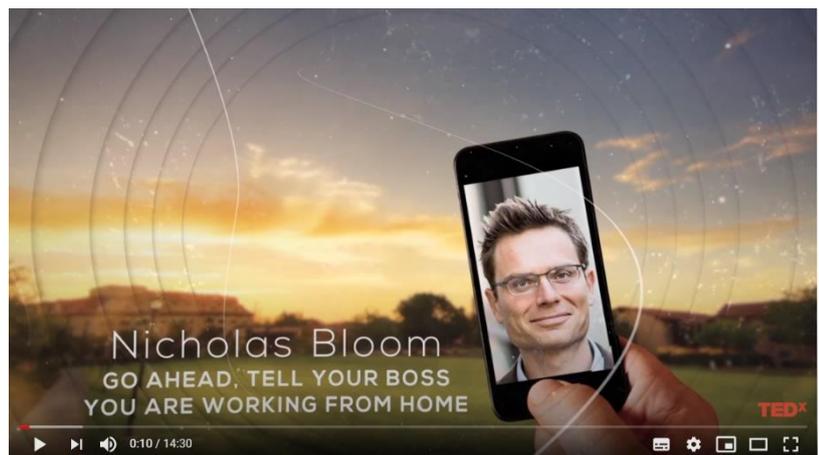


### 3. Die Vorteile von Home-Office für Unternehmen

Home-Office gibt Freiheit, Flexibilität und weniger Kontrolle für den Arbeitgeber – bei Teleworking denkt man zunächst meist an die Vorteile für Mitarbeiter. [Eine Studie der Stanford University](#) zeigt aber, dass Heimarbeit auch für Unternehmen Pluspunkte mitbringt.

Unter dem Titel DOES WORKING FROM HOME WORK? EVIDENCE FROM A CHINESE EXPERIMENT haben Forscher der Universität Stanford zwei Jahre lang die Auswirkungen von Remote Work in einem chinesischen Unternehmen untersucht. Studienleiter Nicholas Bloom räumt in diesem TedX Talk auf amüsante als auch wissenschaftliche Weise mit den Vorurteilen zu Home-Office auf und fasst die Ergebnisse der Studie zusammen.

Hier geht's zum Video:



#### 1. Home-Office erhöht die Produktivität



*„We found massive, massive improvement in performance — a 13 % improvement in performance from people working at home.“*

Nicholas Bloom, Stanford University

Die Forscher zeichnen zwei Gründe verantwortlich für diesen Aufwärtstrend in der Produktivität. Erstens: Im Home-Office arbeiten die Mitarbeiter wirklich die volle Zeit. Verspätungen aufgrund von Staus, verlängerte Mittagspausen mit den Kollegen oder frühes Aufhören, um Termine wahrzunehmen, fallen weg. Und zweitens: Zuhause ist man konzentrierter beziehungsweise wird weniger abgelenkt.

*„The office is actually an amazingly noisy environment. There's a cake in the break room; Bob's leaving, come join. The World Cup sweepstakes is going. Whatever it is, the office is super-distracting.“*

Nicholas Bloom



## 2. Home-Office erhöht die Mitarbeiterbindung

Die Studie zeigt auch, dass Kündigungen in dem chinesischen Testunternehmen um 50 % gesunken sind, seit die Mitarbeiter remote arbeiten durften.

## 3. Krankenstände & Fehlstunden sinken

Die erhöhte Produktivität ist auch auf weniger Krankenstände zurückzuführen. Erstens, weil das Ansteckungspotential zuhause geringer ist und zweitens, weil grundsätzlich weniger schnell ein Krankenstand beantragt wird, wenn Mitarbeiter in den eigenen vier Wänden arbeiten können.

*„For employees, they’re much more productive and happier. For managers, you don’t have to spend so much time recruiting and training people. For firms, you make far more profit. For society, there’s a huge saving of reducing congestion, driving times and, ultimately, pollution.“*

Nicholas Bloom

Haben Sie diese Argumente überzeugt? Vielleicht ist Home-Office ja ein Benefit, das Sie aus der Corona-Krise mitnehmen.



## 4. Die Checkliste: Ist Ihr Unternehmen bereit für Corona-Home-Office?

- 1 Ist Home-Office grundsätzlich in Ihren Arbeitsverträgen geregelt?
  - Ja: Prüfen Sie, ob diese Regelungen auch längere Zeiten im Home-Office abdecken
  - Nein: Holen Sie das Einverständnis Ihrer Mitarbeiter zu Remote Work in dieser Ausnahmesituation ein
  
- 2 Sind alle Mitarbeiter mit Hard- und Software ausgestattet?
  - Zwar nicht vorgeschrieben, aber sinnvoll.
  
- 3 Haben Sie ein VPN, ein virtual private network, eingerichtet?
  
- 4 Haben Sie die Mitarbeiter auf Datenschutzregelungen hingewiesen?
  
- 5 Sind die Mitarbeiter über die Arbeitszeitaufzeichnung informiert?
  
- 6 Sind Kernarbeitszeiten oder Erreichbarkeiten festgelegt und kommuniziert?
  
- 7 Sind regelmäßige Termine zu Telefon- oder Videokonferenzen innerhalb der Teams organisiert?

### Und nach der Krise?

Wie sich Unternehmen in der Krise verhalten, wie sie mit ihren Mitarbeitern umgehen und wie sie für deren Sicherheit sorgen (z. B. durch die Möglichkeit von Home-Office) kann einen großen Einfluss darauf haben, wie sie in Zukunft in der Gesellschaft wahrgenommen werden und auch deren Ruf beeinflussen.



## Videointerviews – der digitale Rettungsanker für Recruiting in Krisenzeiten?

Wie eine aktuelle Studie des Institute for Competitive Recruiting (ICR) zeigt, wollen zwei Drittel der Unternehmen ihr Recruiting jetzt stärker digitalisieren. In den vergangenen zwei Wochen hat das Institut mehr als 500 Arbeitgeber im deutschsprachigen Raum zum Thema „Recruiting in Zeiten von Corona“ befragt.

Unverzichtbarer Teil einer stringenten digitalen Recruiting-Strategie sind Videointerviews. Für 56 % der Unternehmen sind derzeit zeitgleiche Videointerviews das Mittel der Wahl.

Welche Möglichkeiten es neben Live Videos noch gibt, welche Tools sich dafür am besten eignen und wie Sie Video Interviewing in Ihrem Unternehmen einführen können, erfahren Sie in diesem Beitrag.

### Inhalt

- Welche Arten von Videointerviews gibt es?
- 5 Vorteile von Videointerviews
- Welche Art setze ich wann am besten ein?
- Worauf Sie bei Remote Interviews achten müssen – der Technik-Check
- Wie bereite ich einen Video Call und dessen Ablauf vor?
- Wie bereite ich den Kandidaten auf das Gespräch vor?
- Videointerviews & Datenschutz
- Tools und Auswahlkriterien



## Welche Arten von Videointerviews gibt es?

Grundsätzlich wollen wir uns hier mit drei Arten von Videointerviews beschäftigen:

- Synchron (zeitgleiche/live) Videointerviews, bei denen zeitgleich aber an unterschiedlichen Orten gesprochen wird (vergleichbar mit einem Skype Call).
- Asynchrone (zeitversetzte) Videointerviews, bei denen mit Hilfe eines Video Interviewing-Tools zuvor aufgenommene Fragen von Kandidaten zeit- und ortsunabhängig beantwortet werden können.
- Video Pitches, bei denen Kandidaten die Möglichkeit erhalten, ein kurzes Vorstell-Video zu drehen, um einen ersten persönlichen Eindruck von ihnen zu erhalten.

## 5 Vorteile von Videointerviews

Nicht nur in Zeiten des Social Distancing bieten Videointerviews diverse Vorteile. Sie können auch im „Normalbetrieb“ zu **effizienterem Recruiting** führen.



### Für eine kluge Vorauswahl:

Insbesondere bei jenen Positionen, bei denen es eine große Anzahl an Bewerbungen gibt und unter Umständen relativ viele Telefoninterviews nötig wären, um zu entscheiden, mit welchen Kandidaten man ein persönliches Gespräch führen möchte, bieten Interviews via Video einen großen Vorteil.

Ein erstes Kennenlernen via Video Call zeichnet bereits ein umfassenderes Bild der Kandidaten: Neben den Hard Skills und Facts aus dem Lebenslauf bekommen Recruiter im Videointerview unmittelbar ein Gespür für die Soft Skills des jeweiligen Kandidaten. So können persönliche Eigenschaften und die individuelle Arbeitsweise, aber auch der Cultural Fit bereits an dieser Stelle berücksichtigt werden und Einfluss auf die Vorauswahl nehmen.



### Fair Play – gleiche Voraussetzungen für alle:

Standardisierte Fragen und Vorauswahlkriterien bewirken, dass Videointerviews automatisch strukturiert sind, was aus Sicht vieler Recruiter zu mehr Objektivität und somit zu potenziell mehr Fairness im Prozess führt.



#### **Rewind – zurück zum Anfang:**

Sie können die Remote Interviews bei Bedarf öfter ansehen, vergleichen und mit Ihren Kollegen teilen.



#### **Den „Hidden Gem“ nicht übersehen:**

Kandidaten, die Sie basierend auf dem Lebenslauf eher nicht einladen würden, können Sie zum Beispiel per Video Pitch trotzdem die Chance geben, sich zu präsentieren und eventuell zu überzeugen.



#### **Distanz spielt keine Rolle:**

Videointerviews sind flexibel einsetzbar, unabhängig von Zeit und Ort, und erleichtern somit das Recruiting von Positionen, bei denen es eine große geografische Distanz zwischen Recruitern und Kandidaten gibt.

## **Welche Art von Videointerview setze ich, wann am besten ein?**

Asynchrones Video Interviewing oder Video Pitches bieten sich vor allem dann an, wenn auf eine Position mit vielen Bewerbungen zu rechnen ist. So können Sie mehr Kandidaten die Chance geben sich zu präsentieren und haben selbst einen größeren Pool. Nach dieser „ersten Runde“ können Sie eine Vorauswahl treffen, um die Anzahl der Live Interviews überschaubar zu halten.

Synchrone Videointerviews bieten sich vor allem nach einem ersten Selektions-Prozess an, da diese zeitaufwendiger sind. Wenn man Kandidaten näher kennenlernen möchte und individueller auf die einzelnen Persönlichkeiten eingehen und Rückfragen stellen möchte, zahlt sich ein zeitgleiches Interview via Video Call auf jeden Fall aus.



## Worauf Sie bei Remote Interviews achten müssen – der Technik-Check

- Überprüfen Sie vorab die Mikrofon- und Lautsprecher-Einstellungen.
- Der Bildschirm ist nicht die Kamera, diese sitzt am oberen Laptop-Rand, evtl. Schutzklappe öffnen.
- In der Kamera-Anwendung auf dem Laptop (Windows Suche -> Kamera) können Sie den Blickwinkel bereits vorab einstellen bzw. überprüfen. Danach Anwendung schließen, um Probleme zu vermeiden.
- Die Kamera sollte etwa auf Augenhöhe sein.
- Auf dem Bildausschnitt sollten zumindest Ihre Schultern erkennbar sein. So können Sie natürlich gestikulieren und sind nicht zu nahe an der Kamera.
- Sorgen Sie für genügend Licht im Raum. Spotleuchten können eventuell neu ausgerichtet oder Stehlampen zur Hilfe geholt werden.
- Natürliches Licht ist immer schöner als künstliches. Achten Sie aber darauf, dass Sie nicht mit dem Rücken zur Lichtquelle sitzen, da Sie so sehr dunkel dargestellt werden, da der Hintergrund zu hell ist.





## Wie bereite ich einen Video Call und dessen Ablauf vor?

Bereiten Sie sich auf ein Videointerview genauso vor wie auf ein persönliches Interview, vielleicht sogar noch etwas mehr.

Denken Sie daher an:

- Den **Technik-Check**: funktioniert die Videoübertragung, das Mikrofon, passt die Internet-Bandbreite, um eine ordentliche Übertragung zu gewährleisten?
- Ein professionelles **Outfit**: idealerweise so, wie Sie sich zu einem persönlichen Interview kleiden würden.
- Eine professionelle **Haltung**: am besten sitzend (wirkt authentischer).
- Achten Sie auch auf den **Hintergrund**: am besten neutral und ohne große Ablenkungen.
- Video **Netiquette**: Blick in die Kamera halten, nervöse, unruhige Gestik vermeiden, natürliche Sprache verwenden (nicht ablesen).

Vergessen Sie nicht, am Ende dem Kandidaten ausreichend Zeit für Fragen einzuräumen und die weiteren Schritte genau zu erklären.





Bei asynchronen Interviews hat der Kandidat nicht die Möglichkeit, Rückfragen zu stellen. Hier ist es besonders wichtig, über weitere Schritte zu informieren. Beantworten Sie daher am Ende des Videos folgende Fragen:

- Was passiert mit den Videoantworten des Kandidaten?
- Wann kann der Kandidat ungefähr mit einer Rückmeldung rechnen?
- Wie geht es weiter, wenn der Kandidat in die nächste Runde kommt?
  - Synchrones Videointerview
  - Persönliches Gespräch
- Wann und wie wird der Kandidat informiert, wenn er es nicht in die nächste Runde schafft?

Für Ihr Employer Branding und eine positive Candidate Experience ist es dennoch wichtig, wenn möglich, Kandidaten später zu einem persönlichen Gespräch in Ihr Unternehmen einzuladen. Nur so kann er sich ein Bild machen und potenzielle Kollegen kennenlernen.

In Zeiten von Corona ist es eventuell notwendig, auf besondere Situationen Rücksicht zu nehmen:

- Ist der Kandidat im Home-Office und muss seiner Aufsichtspflicht für Kinder nachgehen?
- Steht der Kandidat aufgrund der unsicheren wirtschaftlichen Lage unter besonderem Druck?

## Wie bereite ich den Kandidaten auf das Gespräch vor?

Ideal wäre es, dem Kandidaten vorab eine Checkliste mit allen wichtigen Informationen zum Videointerview zu schicken, sodass er in Ruhe und zeitgerecht alle (technischen) Vorbereitungen treffen kann.

- Welches Tool wird verwendet und benötigt es dafür einen Download, einen Log-in oder spezielle Einstellungen (z.B. Browserversion etc.).
- Raten Sie dem Kandidaten, sich bei einem Live Interview schon ein paar Minuten vor dem Termin einzuwählen, um alles zu testen.
- Sollten spezielle Informationen abgefragt werden, kann der Kandidat vorab die entsprechenden Unterlagen (Zeugnisse, Bestätigungen, etc.) vorbereiten.
- Rahmenbedingungen, auf die geachtet werden sollen: Lichtquellen, Hintergrundgeräusche, Bildausschnitt.
- Was wird eventuell noch benötigt: Stift und Zettel für Notizen, Getränk bereitstellen.

Sollte der Kandidat noch nie zuvor ein Videointerview gemacht haben, kann man ihn eventuell in einem vorherigen Telefonat kurz briefen oder vielleicht sogar schon gemeinsam das Video Interviewing-Tool austesten.



Sollten asynchrone Videos oder ein Video Pitch gefordert sein, bietet es sich ebenfalls an, den Kandidaten vorab ausführlich zu informieren – entweder in Form einer Vorbereitungsmail oder eines Erklärvideos.

## Videointerviews & Datenschutz

Mit Einführung der DSGVO im Jahr 2018 wurden auf dessen Grundlage auch Richtlinien zur Verwendung von Video Interviewing-Tools festgesetzt, die es natürlich zu beachten gilt. Zusammenfassend kann man festhalten, dass folgende zwei Kriterien aus DSGVO-Sicht erfüllt sein müssen, um als Unternehmen Videointerviews durchführen zu können:

- Grundsätzlich muss immer eine Einwilligung von der Person, die aufgenommen wird, eingeholt werden.
- Zusätzlich muss ein Auftragsverarbeiter-Vertrag mit der Firma, die das Tool bereitstellt, aufgesetzt werden.

Diese Vorgaben sind zu beachten und umzusetzen, sollte ein Video Interviewing-Tool im Unternehmen eingeführt werden. Wir empfehlen allerdings, sich vor Auswahl eines geeigneten Tools im Detail mit den jeweiligen rechtlichen Vorgaben auseinanderzusetzen.



## Tools und Auswahlkriterien

Unser Resümee und worauf Sie bei der Entscheidung achten sollten:

Der Funktionsumfang dieser Video Interviewing-Tools ist sehr vergleichbar und unterscheidet sich wirklich nur durch Nuancen. Deshalb sollten das Set an APIs und die Integration in ein bestehendes ATS – neben den Kosten – maßgebend bei der Entscheidung sein.

Ein vielleicht ausschlaggebender Unterschied: Cammio bietet einen 360° Video Interviewing-Ansatz für den Recruiting-Prozess an, der den Recruiter, den Kandidaten und den Kunden optimal einbindet und dadurch die Time-to-Hire reduziert.

Tool	Branding	Live Interviews	Asynchrone Interviews	Terminplanung	Mobile App	APIs	Preis Kosten	Antworten veränderbar	Skill Testing	DSGVO GDPR
Sparke Hire	✓	✓	✓	✓	✓	✓	auf Anfrage	✓	✓ Mittels Gamification	✓
RecRight	✓	✓	✓	✓	✓	✓	€ 445 / Monat	✓	?	✓
Cammio	✓	✓	✓	✓	✓	✓	auf Anfrage	✓	✓ Xpress Analytics	✓
Hirevue	✓	X	✓	✓	✓	X	\$25 - \$175 pro Interview	X	✓ Coding Testing + Game-basiertes Profiling	?
Vid Cruiser	✓	✓	✓	✓	✓	✓	auf Anfrage	✓	✓ Referenz Checking-Tool	✓
Skeeled	✓	X	✓	✓	✓	✓	\$ 449/ Monat	✓	✓ Persönlichkeitstest	✓
videoBIO Recruiter	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ab \$ 650/ Monat	✓	✓ über AI	?



# Let's get digital:

## Checkliste für Ihr digitales Recruiting

### 1. Analyse des Anforderungsprofils und Stellenausschreibung

- mobiloptimierte Stelleninserate | Mobile Recruiting
- Video-Stelleninserate
- One-Click-Bewerbung
- HR Chatbots

### 2. Kandidatensuche

- Social Recruiting
- Active Sourcing
- CRM - Candidate Relationship Management
- People Analytics

### 3. Screening und Auswahl

- Videointerviews
- Digitale Auswahlssysteme
- Recommender-Systeme (Talent & Job)

### 4. Integration des neuen Mitarbeiters im Unternehmen & Mitarbeiterbindung

- Virtuelles Onboarding
- HR Analytics

### 5. Stärkung der Arbeitgebermarke Employer Branding | Candidate Experience

- Karriereseite
- Social und Business Netzwerke
- Augmented Reality & Gamification (360° Videos)
- Arbeitgeberbewertungsportale
- Mobil optimierte Website
- Employer Branding Video



## 1. Analyse des Anforderungsprofils und Stellenausschreibung

**Video-Stelleninserate**, in denen der Arbeitsplatz, die Kollegen und auch der zukünftige Vorgesetzte zu sehen sind, geben einen echten Einblick ins Unternehmen.

**One-Click-Bewerbungen** ermöglichen es Kandidaten, ihre Lebenslaufdaten mit nur einem Klick aus einem Karrierenetzwerk oder einer Lebenslaufdatenbank in die Datenbank des Wunscharbeitgebers zu importieren (oder per Mail zu versenden).

**HR Chatbots** sind Systeme, die auf Webseiten oder in Messaging-Plattformen integriert werden und User-Anfragen zu offenen Stellen, zur Karriere oder zum Unternehmen allgemein automatisiert mithilfe von künstlicher Intelligenz beantworten können.

**Mobile Recruiting:** Mit der steigenden Jobsuche über Smartphone & Tablet wächst vor allem bei den Generationen Y und Z auch der Wunsch, sich einfach und schnell mobil bewerben zu können. Für professionelles Mobile Recruiting ist eine responsive Karriere-Website entscheidend. Als Einstieg lässt sich Mobile Recruiting mit einer Stellenanzeige kombinieren, die einen QR-Code enthält, den der Kandidat scannen kann. Oder mit einem E-Mail-Link in einer Stellenanzeige, an die man via Smartphone/Tablet seine Unterlagen oder sein Xing- bzw. LinkedIn-Profil senden kann. Königsdisziplin wäre eine App, die direkt mit der Bewerbermanagement-Software verbunden ist.

## 2. Kandidatensuche

**Active Sourcing:** Die aktive Suche nach Talenten auf Jobplattformen und Social-Media-Kanälen. Einerseits vergrößern Sie damit die Anzahl an möglichen Kandidaten für eine Stelle, die Sie aktuell besetzen möchten und andererseits bietet es Ihnen die Möglichkeit, einen Talent Pool aufzubauen. Wie's geht, erfahren Sie [hier](#).

**CRM:** Wenn Sie erstmal Ihren Talent Pool gefüllt haben, heißt es eine Beziehung zu den Kandidaten aufzubauen. Candidate Relationship Management meint das Management der Beziehung zu Ihren potenziellen Bewerbern. Mit dieser Methode können Sie interessante Kandidaten erfolgreich und nachhaltig an Ihre Arbeitgebermarke binden - Informieren Sie zum Beispiel über Neuigkeiten aus dem Unternehmen oder interessante Branchennews.

**Social Recruiting:** Ein Teilbereich des Active Sourcings ist das Social (Media) Recruiting – die aktive Suche nach Kandidaten in Sozialen Medien. Mit einem [Leitfaden](#) und den richtigen Ansätzen eröffnen sich in diesen Netzwerken zahlreiche Möglichkeiten für Ihr Recruiting.



### **3. Screening und Auswahl**

**Videointerviews:** Unverzichtbarer Teil einer stringenten digitalen Recruiting-Strategie. Für 56 % der Unternehmen sind derzeit zeitgleiche Videointerviews das Mittel der Wahl. Neben diesen Live Interviews gibt es die Möglichkeit, Interviews zeitversetzt, also asynchron abzuhalten oder Kandidaten um einen Video Pitch zu bitten. Nicht nur in Zeiten des Social Distancing bieten Videointerviews diverse Vorteile. Sie können auch im „Normalbetrieb“ zu effizienterem Recruiting führen und dabei helfen, Ihre Time-to-Hire um bis zu 60 % zu verkürzen und mindestens 25 % der Kosten einzusparen.

**Digitale Auswahlssysteme:** Digitale Auswahlssysteme prüfen (teil-)automatisiert die eingehenden Bewerbungen, inwieweit Bewerber- und Stellenprofile zueinander passen und treffen dann eine Vorauswahl.

**Recommender-Systeme:** Bei Recommender-Systemen unterscheidet man zwischen Job- und Talent-Recommendern. Diese Systeme schlagen entweder Kandidaten (Job-Rec recommender) Ihre Jobs oder Ihnen (Talent-Rec recommender) die besten Kandidaten automatisiert vor.





#### **4. Integration des neuen Mitarbeiters im Unternehmen & Mitarbeiterbindung**

**Virtuelles Onboarding:** Video Tutorials und Webinare machen das Onboarding aus der Ferne möglich. Schulen Sie Neueinsteiger mittels Screensharing oder kurzen Videos, organisieren Sie ein Kennenlernen der Kollegen in After-Work-Video Calls.

**HR Analytics** ist die systematische Auswertung von Daten zur Mitarbeiterzufriedenheit, um die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen zu erhöhen.

#### **5. Stärkung der Arbeitgebermarke Employer Branding | Candidate Experience**

**Karriereseite/Social Media/Unternehmensblog:** Ein gelungenes digitales Employer Branding beinhaltet die Planung und Entwicklung, aber auch die kontinuierliche Pflege diverser Kanäle. Halten Sie Ihre Karriereseite immer up-to-date, veröffentlichen Sie regelmäßig neue Inhalte auf Ihrem Unternehmensblog und Social Media (Xing, LinkedIn, Facebook, Instagram & Co.). Kommunizieren Sie, dass Sie auch während der Krise erreichbar sind und Kandidaten telefonisch oder per Video Call zur Verfügung stehen.

**Augmented Reality & Gamification:** Ein erinnerungswürdiger Start in die Candidate Journey ist, potenzielle Mitarbeiter ihren zukünftigen Arbeitsplatz durch einen Rundgang in einer 360°-Aufnahme erleben zu lassen. Mit einem interaktiven Video könnten Sie Kandidaten auch die Möglichkeit bieten, auf der Website – wie in einem Videospiel - einen Probearbeitstag zu durchlaufen und festzustellen, ob sie für die Position geeignet sind.

**Mobil optimierte Website:** Googles Algorithmus belohnt Websites, die für die mobile Ansicht optimiert sind und lässt sie in sein Ranking mit einfließen. Ein vereinfachter, schneller Bewerbungsprozess zählt zudem stark auf eine positive Candidate Experience ein.