
Positionen

Virtualisierung von Vorstellungsgesprächen: Zu den Chancen und Hürden im digitalen Kachelformat

Katja Dill und Aysel Yollu-Tok

1. Einleitung

Im Rahmen der Digitalisierung werden zunehmend gängige Praktiken in der Arbeitswelt in die digitale Sphäre verlagert (Thalmann et al. 2021). Insbesondere durch die Pandemie wurde die Unternehmenskommunikation und entsprechende Arbeitsprozesse der Personalentwicklung zunehmend aus der traditionellen „Präsenzkultur“ virtualisiert (Bregas et al. 2022) – zentraler Bestandteil ist hierbei das Etablieren von videovermittelten Interaktionen (Hofmann et al. 2021). Damit wurden die virtuellen Interaktionsformate von einer Option zur Notwendigkeit; wie sich nicht zuletzt im Anstieg der Nutzer:innenanzahl der Videokonferenz-Tools erkennen lässt (e-fellows 2020). So wurden auch im Einstellungsverfahren entsprechende Prozesse digitalisiert und videovermittelte Vorstellungsgespräche eingeführt (Basch/Melchers 2023). Durch das Etablieren der Videokonferenzen als Sozialpraxis im Arbeitsalltag stellt sich die Frage, wie sich der Zugang und die Beschaffenheit der digitalen Räume auf Ungleichheitsbedingungen auswirkt: Lassen sich Chancen oder neue Hürden für bestimmte (marginalisierte) Personengruppen im Hinblick auf systematische Wahrnehmungs- und Urteilsverzerrungen (*bias*) in Personaleinstellungsverfahren verzeichnen?

Im Rahmen des Forschungsprojekts Divers-AITechHR – HR 4.0 und Diversity (gefördert vom Institut für angewandte Forschung Berlin) sind wir diesen Frage anhand von Einzelinterviews mit Gatekeepern landeseigener Unternehmen nachgegangen. Da die quantitative sowie qualitative Forschung zu dem Einsatz von Videokonferenzsystemen und ihre Auswirkungen auf die Arbeitswelt noch ein junges Feld darstellt, ist dies als explorativer Beitrag zu begreifen, der erste Überlegungen und Impulse zu den (re)produktiven Ein- und Ausschlusspotentialen der videovermittelten Bewerbungsgespräche enthält.

2. Untersuchungsdesign

Basierend auf Methoden der qualitativen Sozialforschung wurden vierzehn halb strukturierte Expert:innen-Interviews geführt, um die aktuellen Praxisbestände zu erfassen und nach der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring (2015) auszuwerten: Auf der einen Seite wurden Transfer Agents befragt, explizit Personen aus der Personalabteilung- und -entwicklung, die eine zentrale Leitungs- und Steuerungsfunktion innehaben. Auf der anderen Seite wurde mit Change Agents im Personalwesen gesprochen, die für organisationale Veränderungs- und