

**PRESSEMITTEILUNG**

Frei zur sofortigen Veröffentlichung

**Gegen KI-Auswertung im Video-Recruiting**

**viasto, Marktführer für Video-Recruiting unterstützt und fordert weiterhin eine klare Absage der Branche an KI-Auswertungen von Bewerbungsvideos**

**Berlin, Februar 2021.** Eine investigative Reportage des Bayerischen Rundfunks in Verbund mit dem Spiegel zum Einsatz künstlicher Intelligenz in Bewerbungsvideos sorgt derzeit für Furore in der Arbeitswelt. Das Ergebnis des Beitrags, der unter dem Titel „Fairness oder Vorurteil?“ auch im [Internet abrufbar](#) ist: Software, die anhand einer automatisierten Auswertung von Persönlichkeitsmerkmalen die Auswahl von Bewerbenden bestimmt, ist beeinflussbar und kann Stereotype in der Personalauswahl verfestigen. [viasto](#), europäischer Marktführer für Video-Recruiting, kämpft seit Jahren für einen verantwortungsvollen und ethisch einwandfreien Umgang von KI im Personalauswahlprozess und fühlt sich durch die Enthüllungen der Journalist\*innen nun in seinem Tun und seinem Engagement für einen verantwortungsvollen Umgang mit KI im Recruiting nachhaltig bestätigt.

“Künstliche Intelligenz in der Auswertung von Video-Interviews zu nutzen ist mit dem heutigen Stand der Möglichkeiten ein unzuverlässiges Ratespiel, das zu schwerwiegenden Fehlentscheidungen und Benachteiligungen führen kann. Eine KI darf nicht einfach aus Mimik, Gesten, Sprache oder ähnlichem ableiten, ob jemand eine berufliche Aufgabe besser erfüllen kann als jemand anderes ,“ sagt Martin Becker, Geschäftsführer von viasto und ergänzt: “Diese Herangehensweise würde einer unfairen Diskriminierung im Recruiting-Prozess Tür und Tor öffnen.”

**Seit 2020 gilt eine DIN-Norm, die Video-Recruiting-Prozesse regelt**

Erst im vergangenen Jahr hat das Deutsche DIN-Institut auf Initiative und in Zusammenarbeit mit viasto Standards für Video-Recruiting-Prozesse entwickelt, die klare Regeln für KI-gestützte Auswertung von Bewerber\*innenvideos setzt. Demnach müssen Kandidat\*innen wissen, welche Daten aus einem Video erhoben und wofür diese genutzt werden. Zudem dürfen keine Features wie Mimik, Sprachmelodie usw. direkt zur Beurteilung

von Bewerber\*innen eingesetzt werden. Letztlich müssen Video-Interview-Anbieter den Beweis antreten, dass ihre Software keine Bewerber\*innengruppen in Stereotypen einstuft und systematisch benachteiligt. Die DIN Spec 91426 steht interessierten Arbeitgebern auf der Seite des Beuth Verlags [zum Download](#) zur Verfügung.

### **Autonomes Fahren versus Fahrerassistenzsysteme im Recruiting**

Solange aktuelle KI-Technologie noch nicht wissenschaftlich validiert nachweisen kann, dass sie die Eignung von Bewerbern auf eine Position zuverlässig und diskriminierungsfrei erkennen kann, empfehlen die Experten von viasto jedem Unternehmen nur KI-Lösungen einzusetzen, die Personaler\*innen während der Interviews mit begleitenden Informationen unterstützen. Sara Lindemann von viasto, die die neue DIN Spec als Expertin mit erarbeitete, bringt es auf den Punkt: "Solange das autonome Fahren noch zu regelmäßigen Crashes führt, sollten seriöse Personaler\*innen eher auf ein gutes Fahrerassistenzsystem vertrauen, als auf einen Autopilot".

Dabei verlassen wir uns bei viasto auf zehn Jahre Erfahrung im Video-Recruiting sowie fast drei Jahre Expertise in der Entwicklung von KI-Lösungen, die ethisch vertretbar, transparent und eignungsdiagnostisch einwandfrei sind," sagt Sara Lindemann. Bestes Beispiel für letzteres ist die Auswertung von Fragen im Vorstellungsgespräch. So hat viasto eine KI entwickelt, die die perfekte Kombination aus Interviewfragen pro Kandidat\*in ermittelt und so Personaler\*innen in die Lage versetzt, das bestmögliche Auswahlverfahren zu initiieren. „Dieses Tool ist das beste Beispiel dafür, wie KI dort hilft, wo es notwendig ist. Algorithmen, die Videos auswerten sind dagegen noch lange nicht so weit, dass sie den Standards entsprechen, die einen Einsatz rechtfertigen würden. Daher distanziert sich viasto auch von den aktuellen Lösungen. Unsere Kunden nutzen nur seriöse Technologie – darin sehen wir unsere Verantwortung,“ so Lindemann.

### **Über viasto**

viasto ist Deutschlands führender Anbieter für Video-Recruiting Lösungen und digitales Recruiting. Mit Hilfe der *interview suite* generieren Unternehmen zusätzliche Bewerber über moderne Videobewerbungen, digitalisieren ihre Auswahlprozesse mit zeitversetzten Videointerviews und Videoassessments und ermöglichen Unternehmen standortübergreifende Live-Videokonferenzen und Interviews. Das Unternehmen wurde

2010 gegründet und hat seinen Sitz in Berlin. Zu den Kunden viastos zählen neben innovativen Konzernen, öffentlichen Einrichtungen und Europäischen Organisationen auch viele mittelständische Unternehmen wie Expertcloud.

**Pressekontakt**

HR-Präsenz

Sascha Theisen

Tel. 0175/2453512

st@hr-praesenz.de