



Version 1.1
Februar
2022

Checkliste zur Qualität eignungsdiagnostischer Interviews | Checkliste auf der Basis der „Interview Standards“ des Forums Assessment ¹

MARTIN KERSTING & PASCALE S. PETRI | 2022

Das Forum Assessment (www.forum-assessment.de) hat 2021 die zweite Fassung der Interview Standards publiziert. Qualitätsstandards formulieren Prinzipien und Regeln für einen Anwendungsbereich, im Fall der Interview Standards für eignungsdiagnostische Interviews. Die hier vorgestellte Checkliste erleichtert den Transfer der Qualitätsleitlinie in die Praxis, indem zentrale Inhalte des Standards in Form einer Liste von leicht zu erfassenden Einzelaussagen präsentiert werden, die man einzeln prüfen kann. Das bedienungsfreundliche Checklistenformat hilft dabei, keine Aspekte zu übersehen, das Ankreuzformat impliziert eine Dokumentation.

Im Interview Standard wird das Interviewen als Prozess betrachtet, der sich in die Phasen Vorbereitung, Durchführung und Evaluation gliedern lässt. Die Interview Standards umfassen acht separate Einzel-Standards, die sich diesen drei Phasen zuordnen lassen (siehe Abb. 1).

Die Standards sind u.a. nützlich, um eignungsdiagnostische Interview zu entwickeln und durchzuführen, um die Qualität von eignungsdiagnostischen Interviews (oder entsprechenden Angeboten) zu beurteilen und um Ansätze für die Qualitätsoptimierung zu identifizieren.



Bitte zitieren Sie den Beitrag wie folgt: Kersting, M. & Petri, P. S. (2022). Checkliste zur Qualität eignungsdiagnostischer Interviews. Checkliste auf Basis der Interview Standards des Forums Assessment (2021). Gießen: Autor(in). DOI: 10.5281/zenodo.6038293 Freier Download unter: <https://www.researchgate.net/publication/358248623> Checkliste zur Qualität eignungsdiagnostischer Interviews Checkliste auf der Basis der Interview Standards des Forums Assessment

Creative Commons Lizenz CC BY-NC-ND; Photo: <https://pixabay.com/de/photos/checkliste-liste-abgehakt-haken-2945401/> Download: 29. Jan. 2022

Vorbereitung:

- Standard 1: Auftragsklärung
- Standard 2: Arbeits- und Anforderungsanalyse
- Standard 3: Interviewkonzeption
- Standard 4: Qualifikation der Verfahrensbeteiligten
-

Durchführung:

- Standard 5: Durchführung
- Standard 6: Protokollierung, Auswertung und Ergebnisfindung
- Standard 7: Ergebnisdokumentation und -kommunikation

Evaluation:

- Standard 8: Evaluation

Abb. 1: Die acht Interview Standards des Forum Assessment und ihre Zuordnung zu den Interviewphasen

Jeder der acht Interview Standards des Forums wird in vier Abschnitten erläutert. (1) Zunächst wird die Grundaussage des jeweiligen Standards in einem Satz zusammengefasst. (2) Anschließend wird in einem „Worum es geht“ überschriebenen Abschnitt der Inhalt des jeweiligen Standards kurz zusammengefasst bevor (3) im darauffolgenden Abschnitt „Umsetzung“ konkrete Handlungshinweise gegeben werden. Hilfreich ist auch der (4) letzte Abschnitt, „Verbreitete Qualitätsminderungen“. Hier werden (gängige) Praktiken beschrieben, die dem jeweiligen Standard zuwiderhandeln.

Inhalt und Form der Checkliste

Während die Abschnitte 1, 2 und 3 der Interview Standards erläuternden Charakter haben, nennt der Abschnitt 3, „Umsetzung“ konkrete Handlungsempfehlungen zur Sicherung und Optimierung der Qualität eignungsdiagnostischer Interviews. Die vorliegende Checkliste zur Qualität eignungsdiagnostischer Interviews greift für alle acht Standards diesen (und nur diesen) Abschnitt 2 (Umsetzung) auf und überführt den vollständigen Text dieses Abschnitts in prüfbare Aussagen, die „bejaht“ oder „verneint“ werden können.

Kasten 1 zeigt beispielhaft, wie ein Text aus dem Abschnitt „Umsetzung“ des Standards 5, „Durchführung“ zu Aussagen in der Checkliste transformiert wurde, die in Bezug auf ein konkretes Eignungsinterview mit „ja“ oder „nein“ beantwortet werden können.

Die entsprechende Antwortkategorie („ja“ oder „nein“) wird in Spalte 4 oder 5 der Checkliste angekreuzt. Alle Aussagen in der Checkliste beschreiben wie es laut den Standards sein sollte. Bei einem Prozess eines eignungsdiagnostischen Interviews, der den Interview Standards des Forums entspricht, ist daher zu erwarten, dass alle Aussagen zutreffend sind (Antwortkategorie „ja“).

Beim Umsetzen des Textes des Standards in die Aussagen der Checkliste wurde analysiert, ob es sich bei dem jeweiligen Text um eine normative Vorgabe („Muss“) oder um eine Empfehlung („Soll“) handelt. Jeder Aussage der Checkliste ist entsprechend mit „M“ (Muss) oder „S“ (Soll) kategorisiert (Spalte 3 der Checkliste). In unserem Beispiel oben: Aussage 5.1 ist eine Muss-Aussage, Aussage 5.2 eine Soll-Aussage.

Die Checkliste enthält 180 Einzelanforderungen, davon 80 Prozent (144) „Muss“- und 20 Prozent (36) „Soll“-Anforderungen.



Wir danken den Autor(inn)en der Interview Standards, Jürgen Böhme, Oliver Brust, Annett Dreßler, Dr. Dieter Hasselmann, Dennis Hellweg, Maren Hiltmann, Dr. Claudia Marggraf-Micheel, Kersten Petermann und Prof. Dr. Susanne Schulte dafür, dass sie uns zum einen erlaubt haben, Abschnitte ihres Textes für diese Checkliste zu nutzen und zum anderen geprüft haben, ob die Checkliste den ursprünglichen Text sachgerecht wiedergibt.

Wir danken darüber hinaus Nelli Niemitz für ihr großes Engagement bei der Erstellung dieser Checkliste.

Auszug aus Standard 5, „Durchführung“:

„Festzulegen ist, wer die Interviewführung operativ übernimmt, wobei auf der Interviewerseite mindestens zwei Personen beteiligt sein sollten (Mehraugenprinzip, Entlastung bei der Protokollierung und Reflexion des Verlaufs).“ (Forum Assessment, 2021, S. 10).

Umsetzung in Checklisten Aussagen:

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
5.1	Es wurde festgelegt, wer die Interviewführung operativ übernimmt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.2	Es wurde festgelegt, dass bei der Interviewführung auf der Interviewerseite mindestens zwei Personen beteiligt sind.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Kasten 1: Beispielhafte Transformation eines Textes aus einem Interview Standard in zwei Einzelaussagen der Checkliste

Unterschied zwischen der Verknüpfungslogik „und“ sowie „und / oder“

Einige Aussagen enthalten Aufzählungen. Durch Unterstreichung des Wortes „und“ ist in der Checkliste kenntlich gemacht, wenn es sich dabei um eine logische „Und-Verknüpfung“ handelt. In diesem Fall muss jede Komponente / jeder Aspekt der Aufzählung erfüllt sein, damit die Aussage als zutreffend („ja“) gelten kann. Ein Beispiel ist die Aussage 2.2., sie lautet: „Es wurden zunächst die Tätigkeiten bzw. Aufgabenaspekte und erfolgskritischen Situationen erhoben, die die Zielposition(en) charakterisieren.“ Der Qualitätsstandard sieht also vor, dass zwei anforderungsanalytische Techniken genutzt werden,

sowohl eine Tätigkeitsanalyse als auch die Methode der erfolgskritischen Ereignisse. Das „ja“ in der Checkliste darf nur angekreuzt werden, wenn sowohl die eine als auch die andere Technik eingesetzt wurden. Entsprechend ist das „und“ in der Aussage unterstrichen. Demgegenüber ist das „und“ in anderen Aussagen im Sinne einer „oder-Verknüpfung“ zu verstehen: Aussage 2.7 lautet beispielsweise: „Es wurden relativ spezifische, tätigkeits- und organisationsbezogene Anforderungen definiert.“ Hier kann das „und“ auch im Sinne von „oder“ interpretiert werden, es muss lediglich mindestens eines der Kriterien erfüllt sein. Das Wort „und“ im Sinne dieser Verknüpfung ist in der Checkliste nicht unterstrichen.

Verzweigungen

In 26 Fällen sind den zu bewertenden Aussagen „Verzweigungsfragen“ vorangestellt, um sicherzustellen, dass nur die für den jeweiligen Anwendungszweck relevanten Anforderungen geprüft werden. Ein Beispiel ist die (Vor-)Auswahl. In den Interview Standards gibt es Aussagen zur (Vor-)Auswahl (z.B. aufgrund von Bewerbungsunterlagen oder bei internen Kandidat(inn)en aufgrund von Personal-Konferenzen oder Selbstnominierungen). Die Interview Standards weisen darauf hin, dass die Ergebnisse solcher (Vor-)Auswahlverfahren, sofern eine (Vor-)Auswahl vorgesehen wurde, zu beachten sind. (Forum Assessment, 2021, S. 10). Die entsprechende Aussage der Checkliste lautet: „1.15 Die Auswahl der zu Interviewenden wurde an den Ergebnissen der Arbeits- und Anforderungsanalyse sowie den daraus abgeleiteten Instrumenten für eine objektive Vorauswahl orientiert.“

In einem Prozess ohne Vorauswahl, bei dem von vorneherein feststeht, wer zu interviewen ist (z.B. alle Mitglieder einer bestimmten Abteilung), kann die Aussage nicht sinnvoll beantwortet werden. Deshalb ist der Aussage eine Verzweigungsfrage (abgekürzt mit „V“) vorangestellt:

„V1: Gibt es vorgeschaltete Instrumente zur Nominierung?“

Wenn man bei Verzweigungsfragen mit „nein“ antwortet, werden einzelne, nachfolgende Aussagen übersprungen. (Es wird also nicht etwa das Kästchen „nicht zu bewerten“ angekreuzt, sondern die Aussage wird ohne Bearbeitung übersprungen).

Bewertungsverknüpfungen

Darüber hinaus gibt es sieben Hinweise auf sachliche Bewertungsverknüpfungen aufgrund von hierarchischen Beziehungen zwischen Aussagen. So wird in den Interview Standards beispielsweise die Festlegung und Einhaltung von Regeln zur Interviewführung gefordert. Solche Regeln sind etwas das Trennen von Informationssammlung und -bewertung (3.13), das Vorsehen einer ausreichenden Explorationszeit je Aspekt (3.14) und die Protokollierung (3.15) (in Klammern die Nummern der entsprechenden Checklisten-Aussagen). In der Checkliste wird diesbezüglich zunächst mit einer Verzweigungsfrage gearbeitet:

„V9: Wurden Regeln zur Interviewführung erstellt?“

Für den Fall, dass überhaupt keine Regeln erstellt wurden (Antwort „nein“) ist unverkennbar, dass auch keine spezifischen Regeln (z.B. zum Trennen von

Informationssammlung- und -bewertung, zur Explorationszeit und zur Protokollierung) existieren. Daher folgt auf ein „nein“ bei Verzweigungsfrage V9 automatisch auch ein „nein“ bei weiteren Aussagen (in diesem Falle bei den Anforderungen 3.12 bis 3.17). Der entsprechende Hinweis (abgekürzt mit „H“) lautet

„H4: Hinweis: Falls V9 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 3.12 bis 3.17 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.“

Solche Bewertungsverknüpfungen werden durch die sieben Verknüpfungshinweise H1 bis H7 explizit geregelt. Zur graphischen Veranschaulichung sind Kästchen, deren Ankreuzen das Ankreuzen weiterer Kästchen automatisch nach sich ziehen, nicht rund, sondern eckig gestaltet. Die Zeilen mit den entsprechenden Verknüpfungshinweisen sind schattiert.

Verzweigungsfragen können dazu führen, dass Aussagen, die für den konkreten Anwendungsfall nicht relevant sind, bei der Qualitätskontrolle außer Acht gelassen werden können. Demgegenüber führen die Bewertungsverknüpfungen dazu, dass bei der Nicht-Erfüllung einer zentralen Anforderung zwangsläufig weitere Defizite sichtbar werden, die für die Qualitätskontrolle und -optimierung bedeutsam sind.

Antwortkategorie „nicht zu bewerten“

Zusätzlich zu den Antwortmöglichkeiten „ja“ und „nein“ wurde eine alternative Antwortmöglichkeit („nicht zu bewerten“, Spalte 6) in die Checkliste aufgenommen. Diese Alternative kann gewählt werden, wenn Prüfer(innen) sich außerstande sehen, ein Urteil zu der in Frage stehenden Aussage zu fällen. Von dieser Bewertungskategorie sollte nur in Ausnahmefällen Gebrauch gemacht werden und es sollte (schriftlich) begründet werden, warum sich die Prüfer(innen) außer Stande sehen, zu beurteilen, ob die Aussage zutrifft oder nicht.

Anmerkungen sowie Quellenangaben

Sofern die Prüfer(innen) zu einzelnen Aussagen Anmerkungen machen wollen, können Sie das tun. Sie sollten dann in der entsprechenden Spalte der Checkliste (Spalte „Anmerkungen“, Spalte 7) auf diese Anmerkungen verweisen.

In der Spalte „Quelle“ (Spalte 8) kann eine Quellenangabe eingetragen werden. Hier sollte ein konkreter Verweis auf den Text (mit Angabe der Seitenzahl) stehen, der für die jeweilige Aussage relevant ist. Als Quelle können beispielsweise der Interviewleitfaden, die Beobachter(innen)-Mappe oder die Verfahrenshinweise dienen.

Erläuterungen

Sofern sich im Text Erläuterungen finden, die keinen normativen Charakter haben, werden diese als Fußnote zur eigentlichen Aussage in die Checkliste aufgenommen. Im Beispiel in Kasten 1 ist dies der in Klammern gesetzte Originaltext „Mehraugenprinzip, Entlastung bei der Protokollierung und Reflexion des Verlaufs“ der in der Checkliste zur Fußnote 26 wird: „Fußnote 26 zu Anforderung 5.2: Gründe dafür sind das Mehraugenprinzip, Entlastung bei der Protokollierung und Reflexion des Verlaufs“.

Qualitätsbeurteilung und -optimierung

Indem die Checkliste alle Inhalte des Abschnitts „Umsetzung“ als prüfbare Aussagen formuliert, ermöglicht die Checkliste eine erste, pragmatische Prüfung, ob ein konkreter Eignungsinterview-Prozess oder Prozessabschnitt den Interview Standards des Forums Assessment genügt. Die Auswertung der Checkliste kann auf mögliche Qualitätsmängel aufmerksam machen, so dass in der Folge die Ursachen mangelnder Qualität beseitigt werden können. Damit unterstützt die Checkliste die Qualitätssicherung und -optimierung eignungsdiagnostischer Interviews im Besonderen und der Eignungsdiagnostik im Allgemeinen.

Die Form der Checkliste kann dazu verleiten, die Anzahl der „ja“ und „nein“ Antworten zur einzigen Grundlage einer Aussage zur Qualität werden zu lassen. Eine solche schematische Beurteilung anhand von Auszählungen ist nicht intendiert und nicht sachgerecht. Dies liegt vor allem daran, dass die Anforderungen sich in ihrer Bedeutsamkeit deutlich unterscheiden. Welche Anforderungen als besonders bedeutsam oder weniger bedeutsam gelten, variiert in Abhängigkeit von der Fragestellung und den Umständen des jeweiligen Verfahrenseinsatzes und der jeweiligen Eignungsbeurteilung. Qualitätsanforderungen haben selbst eine Qualität, sie sind angemessen, überzogen oder zu gering – und zwar in Bezug auf den jeweiligen Anwendungszweck. In jedem Anwendungsfall ist vor der Anwendung der Checkliste zu prüfen, welche Qualitätsforderungen jeweils besonders oder weniger bedeutsam sind.

Zum Beispiel verlangen die Interview Standards, dass sich die Interviewer(innen) gegenüber den Interviewten vorstellen und dabei ihre Funktion im Unternehmen sowie ihre Rolle im Interview benennen (Aussage 5.13 in der Checkliste). Im Allgemeinen kann man davon ausgehen, dass ein Fehlverhalten in Bezug auf diesen Standard weniger schwer wiegt als beispielsweise eine Verletzung des Standards 5.34 der vorsieht, dass sich die Interviewer(innen) zunächst einzeln ein unabhängiges Urteil über das im Interview

Gehörte oder Erlebte bilden, bevor sie sich miteinander austauschen. Eine Verletzung dieses Standards betrifft ein Hauptgütekriterium, eine Verletzung des Standards 5.13 betrifft hingegen lediglich das Nebengütekriterium Akzeptanz. Im Besonderen kann es sein, dass es überhaupt nicht notwendig ist, dass die Interviewer(innen) sich vorstellen, da der Interviewte (z.B. bei einem internen Verfahren) alle Interviewer(innen) und ihre Funktionen und Rollen kennt. Ebenso ist es aber möglich, dass in einer Organisation Personal- und Bewerber(innen)mangel herrscht, so dass die soziale Akzeptanz besonders wichtig ist und Verhaltensweisen, die – wie die in Aussage 5.13 der Checkliste genannten – sich positiv auf die soziale Akzeptanz auswirken, ein besonderes Gewicht erhalten. Wie die Qualität eines eignungsdiagnostischen Interviewprozesses auf der Basis des Verhältnisses von „ja“ und „nein“ Aussagen in der vorliegenden Checkliste zu beurteilen ist, müssen Expert(inn)en im Einzelfall entscheiden. Eine Qualitätsbeurteilung setzt voraus, dass man vorab definiert, was Qualität bedeutet (siehe Petri und Kersting, in Vorb.).

Anwender(innen) können die Interview Standards des Forums Assessment auch mit anderen Qualitätsstandards, z.B. der DIN 33430 (2016) oder persönlichen Konstruktionen von Qualitätskriterien kombinieren (siehe Kersting & Westmeyer, 2013). Die Checkliste soll als Ausgangspunkt eines vertrauensvollen und vertrauensbildenden Dialogs zwischen Prüfer(inne)n und Verantwortlichen und als Ausgangspunkt der Qualitätsoptimierung von Eignungsinterviews dienen. Sie soll außerdem nicht nur nachträglich zur Qualitätsbeurteilung herangezogen werden, sondern soll Entwickler(inn)en eignungsdiagnostischer Interviews auch als Leitfaden zur Prozessgestaltung und -lenkung dienen und somit kulturprägend wirken. Die Checkliste zielt zusammenfassend betrachtet nicht auf eine statische Qualitätsbeurteilung, sondern auf eine dynamische Qualitätsoptimierung.

Fazit: Die Checkliste ermöglicht eine erste, pragmatische Prüfung, ob ein konkreter Eignungsinterview-Prozess oder Prozessabschnitt den Interview-Qualitätsstandards des Forums Assessment genügt.

Literatur

DIN (2016). *DIN 33430: Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik*. Berlin: Beuth.

Forum Assessment e.V. (2021). *Interview Standards: Standards zur Entwicklung und Nutzung eignungsdiagnostischer Interviews*. <https://www.forum-assessment.de/publikationen/standards>

Kersting, M. & Westmeyer, H. (2013). Qualitätsbeurteilung management-diagnostischer Verfahren und Prozesse. In: W. Sarges (Hrsg.) *Management-Diagnostik* (4. vollst. überarbeitete und erweiterte Auflage, S. 948-954). Göttingen: Hogrefe.

Petri, P. S. & Kersting, M. (in Vorb.). Evaluation eignungsdiagnostischer Interviews - Warum sich der Aufwand für Sie lohnt. In: S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.) *High-End Interviews der Personalauswahl/ Eignungsdiagnostische Interviews*. Wiesbaden: Springer Gabler.

Website:



www.kersting-internet.de
www.uni-giessen.de/fbz/fb06/psychologie/abt/p-diagnostik/mitarbeiter/petri

E-Mail-Adressen:



Martin@kersting-internet.de
Pascale.S.Petri@psychol.uni-giessen.de

Standard 1: Auftragsklärung

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
1.1	Der Auftrag wurde mit den relevanten Stakeholdern (der Organisation) geklärt <u>und</u> es wurden frühzeitig Mitbestimmungsgremien (z. B. Betriebsrat) eingebunden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.2	Der Kontext des Interviews (z. B. eine Umstrukturierung) wurde offengelegt <u>und</u> in die Überlegungen einbezogen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.3	Das unternehmerische Umfeld (z. B. Wachstum, enger Arbeitsmarkt) wurde zwischen den Stakeholdern und externen oder internen Auftragnehmer:innen (Interviewer:innen) geklärt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.4	Der unternehmerische Auftrag bzw. angestrebte Nutzen wurde im Vorfeld geklärt ¹ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Es wurde eine Person als „Verfahrensverantwortliche:r Eignungsdiagnostiker:in“ für die folgenden Aspekte des Prozesses bestimmt:						
1.5	Planung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.6	Umsetzung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.7	weitergehende Betreuung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.8	Rollen <u>und</u> Verantwortlichkeiten der Beteiligten ² im Gesamtprozess <u>und</u> im Interview selbst wurden klar definiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Die relevanten Rahmendaten zu folgenden Aspekten wurden vereinbart:						
1.9	Ziele	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.10	Ressourcen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.11	Budget	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.12	Ausgestaltung des Interviews (z. B. Präsenz- oder Videointerview)	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.13	Zeithorizont (Meilensteine) der Umsetzung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

¹ zu Anforderung 1.4: Z. B. eine konkrete Stellenbesetzung, der Aufbau eines Pools von Potenzialträger:innen, die Auswahl von Teilnehmenden für ein Personalentwicklungsprogramm oder die Bindung von wichtigen Mitarbeiter:innen.

² zu Anforderung 1.8: Beteiligte sind z. B. Auftraggeber:innen, verantwortliche Eignungsdiagnostiker:innen, (Co)Interviewer:in, Beurteiler:in, Vorgesetzte, Verfahrensbeobachter:in.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	<input type="radio"/> ja	<input type="checkbox"/> nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
V1	Gibt es vorgeschaltete Instrumente zur Nominierung? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V2		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
1.14	Vorgeschaltete Instrumente zur Nominierung ³ wurden festgelegt <u>und</u> im Anschluss an die Arbeits- und Anforderungsanalyse konkretisiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.15	Die Auswahl der zu Interviewenden wurde an den Ergebnissen der Arbeits- und Anforderungsanalyse sowie den daraus abgeleiteten Instrumenten für eine objektive Vorauswahl orientiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V2	Sind an das Interview anschließende Onboarding-Maßnahmen oder Entwicklungsbausteine geplant? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 1.19		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
1.16	Die Onboarding-Maßnahmen oder Entwicklungsbausteine, die sich an das Interview anschließen, wurden vorab geplant.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.17	Die Onboarding-Maßnahmen oder Entwicklungsbausteine sind Bestandteile eines ganzheitlichen Auswahl- und Personalentwicklungsprozesses.	S	<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
1.18	Onboarding-Maßnahmen oder Entwicklungsbausteine wurden hinsichtlich der Verzahnung mit anderen Instrumenten (z. B. ein vorhandenes Kompetenzmanagement- und Laufbahnplanungssystem) geprüft <u>und</u> in die Überlegungen einbezogen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.19	Der Prozess, in den das Interview eingebettet ist, wurde allen Stakeholdern im Vorfeld offen kommuniziert ⁴ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.20	Die Ergebnisse der Auftragsklärung inklusive des vereinbarten Prozesses wurden in angemessener Detailtiefe ⁵ dokumentiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
H1	Hinweis: Falls Anforderung 1.20 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei Anforderung 1.21 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.						

³ zu Anforderung 1.14: Vorgeschaltete Instrumente sind z. B. Personalkonferenzen, Selbstnominierung, Bewerbungsunterlagen.

⁴ zu Anforderung 1.19: Dies gilt vor allem für den Umgang mit den Ergebnissen und das Aufzeigen der (möglichen) Folgen für die Teilnehmenden.

⁵ zu Anforderung 1.20: Damit können die Ergebnisse der Auftragsklärung und der gemäß diesem Standard vereinbarten Prozess einer Evaluation zugänglich gemacht werden.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja <input type="radio"/>	nein <input type="radio"/>	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
1.21	Die Dokumentation wurde allen Beteiligten ausgehändigt ⁶ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.22	Für die Auftragsklärung wurde eine Checkliste eingesetzt ⁷ .	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

⁶ zu Anforderung 1.21: Dies dient dem Zweck, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit sicherzustellen.

⁷ zu Anforderung 1.22: Dies dient dem Zweck, insbesondere in diesem Prozessschritt die Qualität, notwendige Tiefe und Verbindlichkeit der Auftragsklärung sicherzustellen.

Standard 2: Arbeits- und Anforderungsanalyse

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja <input type="radio"/>	nein <input type="checkbox"/>	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
V3	<i>Liegt ein Anforderungsprofil vor, in dem die erfolgskritischen Merkmale der Tätigkeit(en) zusammengefasst werden⁸? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 3</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H2	<i>Hinweis: Falls V3 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 2.1 bis 2.14 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
2.1	Bei der Arbeits- und Anforderungsanalyse wurde(n) als Bezugspunkt eine oder mehrere vorab festgelegte Zielfunktion(en) in der Organisation gewählt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Bei der Arbeitsanalyse wurden folgende Aspekte berücksichtigt:						

⁸ zu Verzweigungsfrage V3: Die Arbeitsanalyse ist der notwendige erste Schritt zur Erfassung eignungsrelevanter Aufgabenaspekte und Arbeitssituationen. Sie ist somit die Basis für den zweiten Schritt, die Anforderungsanalyse. Diese dient zur Identifikation der für eine erfolgreiche Tätigkeit erforderlichen Personenmerkmale (Wissen, Fertigkeiten, Fähigkeiten, Kompetenzen und sonstigen Charakteristika).

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
2.2	<ul style="list-style-type: none"> Es wurden zunächst die Tätigkeiten bzw. Aufgabenaspekte <u>und</u> erfolgskritischen Situationen erhoben, die die Zielposition(en) charakterisieren. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.3	<ul style="list-style-type: none"> Es wurden die Erwartungen der Personen⁹ berücksichtigt, die mit dem Inhaber der Zielposition in einem beruflichen Kontext stehen. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.4	Die Anforderungsanalyse stützt sich auf eine gezielte Kombination von Analysemethoden ¹⁰ mit unterschiedlichen konzeptionellen Zugängen und Perspektiven ¹¹ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.5	An der Anforderungsanalyse wurden Personen beteiligt, die das erforderliche Anforderungsniveau kennen (z. B. Stelleninhaber:innen) oder das Zielniveau normativ definieren (Vorgesetzte, Personalentscheider:innen etc.).	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.6	Die Erhebung der relevanten Informationen erfolgte durch erfahrene Personen, die in der Anwendung der Analysemethoden geschult sind (z. B. die verantwortlichen Eignungsdiagnostiker:innen).	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V4	<i>War die Zielsetzung des Interviews eine Auswahl? Fall „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V5</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
2.7	Es wurden relativ spezifische, tätigkeits- und organisationsbezogene Anforderungen definiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V5	<i>War die Zielsetzung des Interviews eine Potenzialanalyse oder Personalentwicklung? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 2.9</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
2.8	Es wurden relativ globale, personenbezogene Anforderungen definiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

⁹ zu Anforderung 2.3: Z. B. Vorgesetzte, Kunden, Mitarbeitende, etc.

¹⁰ zu Anforderung 2.4: Z. B. Interviews, standardisierte Befragungen oder Workshops.

¹¹ zu Anforderung 2.4: Dies dient dem Zweck, in der Anforderungsanalyse möglichst alle relevanten Aspekte zu erfassen. Übliche Analysemethoden sind die erfahrungsgeleitet-intuitive Methode (die sich z. B. auf Expertenbeurteilungen stützt), die arbeitsanalytisch-empirische Methode (mit Hilfe teil- oder vollstandardisierter Instrumente) und die personenbezogen-empirische Methode (über die Auswertung statistischer Zusammenhänge).

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
2.9	Es wurden aktuelle sowie antizipierbare zukünftige Anforderungen der Zielfunktion(en) berücksichtigt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V6	<i>Gibt es organisationsweit definierte Kompetenzmodelle? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 2.11</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
2.10	Bestehende organisationsweit definierte Kompetenzmodelle wurden hinsichtlich ihrer Gültigkeit für die Zielfunktion überprüft <u>und</u> ggf. tätigkeitsbezogen konkretisiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.11	Allgemeine, stellenübergreifend relevante Potenzialindikatoren (z. B. kognitive Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale) wurden standardmäßig berücksichtigt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.12	Die zusammengestellten Anforderungen wurden mit spezifischen Operationalisierungen und passenden Verhaltensbeispielen beschrieben.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Die Anforderungsmerkmale wurden so abgeleitet,						
2.13	<ul style="list-style-type: none"> dass sie möglichst in sich homogen und eindimensional sind. 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.14	<ul style="list-style-type: none"> dass sie nur geringe Überlappungen auf der Verhaltensebene aufweisen und konkret beschrieben werden. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Standard 3: Interviewkonzeption

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
3.1	Die zu erhebenden Informationen bzw. die zu erfassenden Merkmale ¹² wurden auf Basis der spezifischen Fragestellung sowie der hierzu ermittelten Anforderungen und Aufgabeninhalte festgelegt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.2	Beim Festlegen der im Interview zu erhebenden Informationen und Merkmale wurde kritisch abgewogen, wie breit die Fragestellung bzw. wie groß die Zahl der zu behandelnden Aspekte sein kann, um diese mit hinreichender Genauigkeit erfassen zu können. Ggf. wurden Schwerpunkte gesetzt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V7	<i>Gibt es Anforderungsaspekte, die auf andere Weise [als mit einem Interview] zuverlässiger oder ökonomischer erhoben werden können¹³? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 3.4</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
3.3	Das Interview wurde durch die jeweils geeignetsten Instrumente ergänzt ¹⁴ .	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.4	Für die zu erfassenden Informationen bzw. Merkmale wurde überprüft <u>und</u> festgelegt, mit welchem methodischen Zugang diese am besten erhoben werden können ¹⁵ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

¹² zu Anforderung 3.1: Z. B. Informationen zu Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen oder Leistungen, motivationale Faktoren, Potenzialindikatoren, Verhaltensmerkmale bzw. -kompetenzen, kulturelle Prägung und Präferenzen.

¹³ zu Verzweigungsfrage V7: Andere Erhebungsmethoden sind z. B. Intelligenz- und Leistungstests oder Persönlichkeitsfragebögen.

¹⁴ zu Anforderung 3.3: Dies dient dem Zweck, einen optimierten eignungsdiagnostischen Prozess zu erreichen.

¹⁵ zu Anforderung 3.4: Mögliche Zugänge sind die Analyse des beruflichen Werdegangs, biografische oder situative Fragen, Verhaltensbeobachtungen, gezielte Verhaltensstimuli (z. B. kritische Nachfragen) der realistische Tätigkeitinformation.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
3.5	Es wurden eine geeignete Grundhaltung ¹⁶ <u>und</u> eine (erkenntnisfördernde) Strategie der Gesprächsführung ¹⁷ entwickelt ¹⁸ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V8	<i>Wurde ein Interviewleitfaden erstellt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V9</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H3	<i>Hinweis: Falls V8 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 3.6 bis 3.11 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
	Es wurde ein Interviewleitfaden erstellt, der folgende Punkte beinhaltet bzw. berücksichtigt ¹⁹ :						
3.6	• Sinnvolle Aufeinanderfolge von Gesprächsabschnitten	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.7	• Zu nutzende methodische Zugänge	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.8	• Anforderungsbezogenen Fragen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.9	• Zeitliche Struktur ²⁰	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.10	• Sachlogische Erfordernisse	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.11	• Verfolgte Gesprächsstrategie	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V9	<i>Wurden Regeln zur Interviewführung erstellt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V10</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H4	<i>Hinweis: Falls V9 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 3.12 bis 3.17 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
	Es wurden Regeln zur Interviewführung erstellt, die folgende Punkte beinhalten bzw. berücksichtigen ²¹ :						

¹⁶ zu Anforderung 3.5: Z. B. wertschätzendes Gespräch auf Augenhöhe vs. Prüfungsgespräch.

¹⁷ zu Anforderung 3.5: Z. B. Herstellen von Ego-Involvement, Einbindung von Teammitgliedern.

¹⁸ zu Anforderung 3.5: Dies erfolgt im Rahmen einer nutzenoptimierten Gesprächsstrategie und dient dem Zweck, einen hohen eignungsdiagnostischen Erkenntniswert sowie die relevanten Nebenziele zu erreichen.

¹⁹ zu Anforderung 3.6 bis 3.11: Dies dient dem Ziel, Vergleichbarkeit und Qualität der Interviewdurchführung zu sichern.

²⁰ zu Anforderung 3.9: Vgl. auch Standard 5.

²¹ zu Anforderung 3.12 bis 3.17: Diese Regeln dienen der Sicherung der messtechnischen Qualität der Interviewführung (i.S. objektiver und zuverlässiger Ergebnisse).

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
3.12	<ul style="list-style-type: none"> Mehrere Interviewer:innen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.13	<ul style="list-style-type: none"> Trennen von Informationssammlung- und Bewertung 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.14	<ul style="list-style-type: none"> Ausreichende Explorationszeit je Aspekt 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.15	<ul style="list-style-type: none"> Protokollierung 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.16	<ul style="list-style-type: none"> Strikte Verwendung des Leitfadens 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.17	<ul style="list-style-type: none"> Einheitliche Nutzung von Medien 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V10	<i>Wurde ein strukturierter Auswertungsprozess definiert? Falls nein → Bitte weiter bei Anforderung 3.20</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H5	<i>Hinweis: Falls V10 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 3.18 und 3.19 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
	Es wurde ein strukturierter Auswertungsprozess definiert, der						
3.18	<ul style="list-style-type: none"> alle vorab definierten Aspekte des Interviews abdeckt. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.19	<ul style="list-style-type: none"> geeignete Maßnahmen zum Sichern verzerrungsfreier Ergebnisse berücksichtigt²². 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.20	In der Konzeption wurde festgelegt, welche Punkte bzw. Daten für Evaluationszwecke zu dokumentieren sind.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

²² zu Anforderung 3.19: Vgl. Standard 6 und 7.

Standard 4: Qualifikation der Verfahrensbeteiligten

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
Qualifikationsanforderungen von an der Durchführung beteiligten Personen							
	Die an der Durchführung von eignungsdiagnostischen Interviews beteiligten Personen ²³ müssen folgende grundlegende Qualifikationsanforderungen erfüllen:						
4.1	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse der wichtigsten Interviewformen <u>und</u> deren Durchführungsbedingungen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.2	<ul style="list-style-type: none"> Wissen bzgl. der professionellen Ausgestaltung der Rollen als Interviewbeteiligte²⁴ 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.3	<ul style="list-style-type: none"> Wissen über qualitätssichernde Regeln bei der Nutzung von Interviewleitfäden sowie Beobachtungs-, Protokollierungs- <u>und</u> Auswertungsprozeduren 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.4	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnis der relevanten Gesprächs- und Fragetechniken sowie Frageformen (z. B. biographische und situative Fragen) 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.5	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse über die zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Zulässigkeit von Fragen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.6	<ul style="list-style-type: none"> Wissen über sinnvolle Strategien, Gesprächstechniken <u>und</u> Strukturierungsvarianten für Feedbackgespräche 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.7	<ul style="list-style-type: none"> Wissen über häufige Selbstdarstellungsstrategien der Interviewten sowie den Einfluss von Stereotypen oder anderen Urteils- bzw. Wahrnehmungsverzerrungen auf die Urteilsbildung <u>und</u> Ansätze zum Vermeiden hierdurch bedingter Fehler 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Kenntnisse und Qualifikationen verantwortliche(r) Eignungsdiagnostiker:innen							
	Jede:r verantwortliche Eignungsdiagnostiker:in bzw. Interviewer:in, der oder die an der Entwicklung und Durchführung beteiligt ist, muss (zusätzlich) über folgende Kenntnisse und Qualifikationen verfügen:						

²³ zu Anforderung 4.1 bis 4.7: Insb. jedoch Interviewer:innen, Co-Interviewer:innen und Beurteiler:innen.

²⁴ zu Anforderung 4.2: Z. B. als (Co-)Interviewer:in, verantwortliche:r Eignungsdiagnostiker:in, Beurteiler:in, Protokollant:in oder Interessenvertreter:in.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
4.8	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse der wichtigsten Interviewformen, deren Konstruktionsgrundlagen, Ziele, Möglichkeiten, Grenzen, Durchführungsbedingungen und Ausgestaltungsvarianten 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.9	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnis alternativer eignungsdiagnostischer Instrumente 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.10	<ul style="list-style-type: none"> Wissen über den Einfluss von Diversity-Aspekten (z. B. Kulturhintergrund, Geschlecht) auf Verhalten und ihren Bezug zu den Anforderungen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.11	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse und Erfahrung bzgl. der Erstellung sowie Handhabung von Interviewleitfäden, Protokollierungs-, Auswertungs- und Bewertungsprozeduren 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.12	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse der für eignungsdiagnostische Verfahren relevanten rechtlichen Regelungen²⁵ 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.13	<ul style="list-style-type: none"> Kenntnisse statistisch-methodischer Verfahren zur Beurteilung, Auswahl, Nutzenschätzung <u>und</u> Evaluation eignungsdiagnostischer Verfahren 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Vertrautheit mit dem spezifischen Verfahren vor der Durchführung eines Interviews							
V11	<i>Wurden vor der Durchführung des Interviews alle Beteiligten mit dem spezifischen Verfahren vertraut gemacht <u>und</u> durch geeignete Trainingsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 5</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H6	<i>Hinweis: Falls V11 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 4.14 bis 4.17 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
	Die Beteiligten						
4.14	<ul style="list-style-type: none"> wurden über die Zielposition, deren Anforderungen sowie die Fragestellung und Ziele des Verfahrens informiert. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.15	<ul style="list-style-type: none"> wurden durch die verantwortlichen Eignungs-diagnostiker:innen mit dem eingesetzten Interviewkonzept, ihrer Rolle, ihren Aufgaben, dem System zur Protokollierung und Auswertung sowie den bei der Durchführung zu beachtenden Spielregeln vertraut gemacht. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

²⁵ zu Anforderung 4.12: Z. B. Datenschutz, Gleichstellung, Mitbestimmung, Persönlichkeitsrechte.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
4.16	<ul style="list-style-type: none"> haben in geeigneten Trainings- bzw. Schulungsmaßnahmen die Umsetzung des Interviewleitfadens (oder vergleichbarer Leitfäden) bzw. das Beobachten, Protokollieren und Auswerten bei einem Interview praktisch geübt. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.17	<ul style="list-style-type: none"> haben durch ein Monitoring der individuellen Interviewdurchführung und Feedback zur Aufgabenerledigung eine Qualitätssicherung des eigenen Vorgehens erfahren und bei Bedarf Auffrischungstrainings absolviert. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Standard 5: Durchführung

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Vorbereitung einer (konkreten) Interviewdurchführung						
5.1	Es wurde festgelegt, wer die Interviewführung operativ übernimmt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.2	Es wurde festgelegt, dass bei der Interviewführung auf der Interviewerseite mindestens zwei Personen beteiligt sind ²⁶ .	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Die Interviewer:innen haben						
5.3	<ul style="list-style-type: none"> vorab ihren Informationsstand abgeglichen. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.4	<ul style="list-style-type: none"> Fragen bzgl. des Vorgehens sowie der Rollenverteilung geklärt²⁷. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.5	<ul style="list-style-type: none"> sich inhaltlich auf das Gespräch vorbereitet. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.6	<ul style="list-style-type: none"> sich mit der/den Zielposition(en) vertraut gemacht. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.7	<ul style="list-style-type: none"> sich mit den relevanten Informationen zu den Interviewten (z. B. den Bewerbungsunterlagen) vertraut gemacht. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.8	Es wurde abgestimmt, welche teilnehmer:innenspezifischen Fragen bzw. Nachfragen wichtig sind <u>und</u> welche Verhaltensstimuli erfolgen sollen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.9	Es wurde festgelegt, wie mit besonderen Interviewsituationen umzugehen ist (z. B. bei schwerbehinderten Teilnehmenden).	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.10	Es wurde ausreichend Zeit für das Interview sichergestellt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.11	Es wurde ausreichend Zeit für einen störungsfreien Ablauf sichergestellt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

²⁶ zu Anforderung 5.2: Gründe dafür sind das Mehraugenprinzip, Entlastung bei der Protokollierung und Reflexion des Verlaufs.

²⁷ zu Anforderung 5.4: Fragen bzgl. des Vorgehens und zur Rollenverteilung umfassen z. B. Gesprächsführung, Protokollierung, Verantwortung für Gesprächsteile und Verlaufsentscheidungen, Vorgehen bei Unklarheiten, Möglichkeit zu gegenseitigen Zwischenfragen.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Gesprächsbeginn						
	Die Interviewer:innen haben						
5.12	<ul style="list-style-type: none"> ein geeignetes Setting (z. B. Dialog in einer wertschätzenden Atmosphäre) geschaffen <u>und</u> dabei kulturelle Aspekte beachtet. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.13	<ul style="list-style-type: none"> alle Beteiligten mit ihrer Funktion im Unternehmen sowie der Rolle im Interview vorgestellt. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Die Interviewten wurden in Bezug auf das Gespräch informiert über						
5.14	<ul style="list-style-type: none"> die Ziele, 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.15	<ul style="list-style-type: none"> die Inhalte, 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.16	<ul style="list-style-type: none"> den Ablauf, 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.17	<ul style="list-style-type: none"> den zeitlichen Rahmen, 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.18	<ul style="list-style-type: none"> die vorgesehene Protokollierung bzw. Aufzeichnung. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.19	Es wurde verdeutlicht, wie die Entscheidung getroffen wird <u>und</u> dass dies erst sinnvoll nach Abschluss der Auswertung geschehen kann.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Informationssammlung						
	Die Interviewer:innen haben						
5.20	<ul style="list-style-type: none"> den Fragenkatalog gemäß dem festgelegten Vorgehen eingesetzt. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.21	<ul style="list-style-type: none"> eine Protokollierung nach den definierten Standards vorgenommen. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.22	<ul style="list-style-type: none"> die einzelnen Gesprächsabschnitte und die zu behandelnden Themen benannt²⁸. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

²⁸ zu Anforderung 5.22: Auf diese Weise können die Interviewer:innen die Transparenz der Interviewführung unterstützen.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
5.23	Entsprechend dem Interviewleitfaden wurden Fragen zu Unklarheiten bezüglich Bewerbungsunterlagen sowie hinsichtlich der Motive, Hintergründe, Qualifikationen und inhaltlichen Erfahrungen gestellt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V12	<i>Wurden situative Fragen eingesetzt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V13</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
5.24	Das mögliche Vorgehen in relevanten Situationen wurde anhand von detaillierten vorgegebenen Situationsschilderungen erfragt.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V13	<i>Wurden biografische Fragen eingesetzt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 5.27</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
5.25	Relevante Situationen wurden im Sinne vollständiger Verhaltensbeispiele vertieft, bis ein schlüssiges Bild ²⁹ entsteht.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.26	Die Interviewfragen bezogen sich auf erlebtes Verhalten im beruflichen Kontext (biographische Fragen) ³⁰ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Information der Interviewten							
	Die Interviewer:innen haben						
5.27	<ul style="list-style-type: none"> im Sinne einer realistischen Tätigkeitsinformation konkret <u>und</u> ausführlich über Aufgaben <u>und</u> Anforderungen der Zielfunktion berichtet. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.28	<ul style="list-style-type: none"> die Interviewten animiert, Fragen zu stellen und ihnen dafür genügend Raum gegeben. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Gesprächsabschluss							
	Die Beteiligten haben folgende Aspekte verabredet:						
5.29	<ul style="list-style-type: none"> Form der Ergebniskommunikation 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.30	<ul style="list-style-type: none"> Zeitpunkt der Ergebniskommunikation 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.31	<ul style="list-style-type: none"> das weitere Vorgehen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

²⁹ zu Anforderung 5.25: In Bezug auf Situation, Vorgehen und Ergebnisse.

³⁰ zu Anforderung 5.26: Auf andere Lebensbereiche wird nur ausgewichen, wenn ansonsten keine Informationen verfügbar sind und ein klarer Anforderungsbezug besteht.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
5.32	<ul style="list-style-type: none"> Mögliche Restriktionen³¹ 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.33	Die Interviewer:innen haben für einen positiven Gesprächsausklang gesorgt <u>und</u> haben von den Interviewten gefragt, ob diese sich mit ihren Stärken ausreichend zeigen konnten.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Nach Gesprächsende							
5.34	Die Interviewer:innen haben sich erst über das Gehörte oder Erlebte ausgetauscht, nachdem Protokollierung und Einzelauswertung abgeschlossen waren.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

³¹ zu Anforderungen 5.32: Mögliche Restriktionen sind z. B. Zeitdruck bzgl. einer Entscheidungsfindung bei den Interviewten.

Standard 6: Protokollierung, Auswertung und Ergebnisfindung

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
Protokollierung (im Gesprächsverlauf)							
6.1	Art und Umfang der Protokollierung von Antworten bzw. Aussagen sowie der im Interview gemachten Verhaltensbeobachtungen erfolgte gemäß dem in der Interviewkonzeption dokumentierten Vorgehen ³² .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.2	Bewertung oder Interpretation erfolgten erst nach dem Abschluss des Interviews (Trennung von Beobachtung und Bewertung).	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

³² zu Anforderung 6.1: Das definierte Vorgehen unterstützt die Protokollierung durch entsprechende Arbeitshilfen wie Beobachtungs- und Protokollbögen (mit Gesprächsabschnitten, Themenbereichen, Checklisten, Interviewfragen).

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
6.3	Im Gesprächsverlauf wurden alle relevanten Informationen ³³ schriftlich festgehalten ³⁴ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Alle an der Ergebnisfindung Beteiligten (Beurteiler:innen) ³⁵ protokollierten						
6.4	<ul style="list-style-type: none"> Gesprächsinhalt, 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.5	<ul style="list-style-type: none"> Verhaltensbeobachtungen (z. B. hinsichtlich der Körpersprache), 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.6	<ul style="list-style-type: none"> Interviewverlauf. 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Auswertung (nach Gesprächsende)							
6.7	Die gesammelten Informationen wurden unmittelbar nach Durchführung des Interviews von den Beurteiler:innen den vorab definierten Beurteilungskriterien zugeordnet, wobei ähnliche Informationen zu einem Kriterium zusammengefasst wurden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.8	Vorliegende Informationen wurden auf mögliche Widersprüche geprüft.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V14	<i>Gab es zunächst nicht eindeutig zuzuordnende Informationen? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V16</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
6.9	Zunächst nicht eindeutig zuzuordnende Informationen wurden auf ihren direkten Anforderungsbezug geprüft.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V15	<i>Sind die nicht eindeutig zuzuordnenden Informationen relevant? Falls „ja“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V16</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>			
6.10	Zunächst nicht eindeutig zuzuordnende, nicht relevante Informationen wurden verworfen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V16	<i>Wurden die Informationen anforderungsbezogen dokumentiert? Falls „ja“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V18</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>			
6.11	Die Notizen wurden von den Beurteiler:innen separat den Beurteilungskriterien zugeordnet.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V17	<i>Liegen widersprüchliche Informationen vor? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V18</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			

³³ zu Anforderung 6.3: Z. B. Fragen, Antworten, zentrale Aussagen sowie relevante Verhaltensbeobachtungen.

³⁴ zu Anforderung 6.3: Ersatzweise bzw. ergänzend erfolgt eine Ton- oder Videoaufzeichnung.

³⁵ zu Anforderung 6.4 bis 6.6: Dies erfolgt, um diese für die eigene Auswertung zu nutzen; ggf. ist aber auch eine gewisse Arbeitsteilung sinnvoll, um die Interviewer/innen zu entlasten.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
6.12	Es wurde geprüft, welche Quellen verlässlicher bzw. welche Schlüsse aus den Informationen zu ziehen sind.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V18	<i>Liegen hinreichende Informationen vor, um die Ausprägung der verschiedenen Kriterien einzuschätzen? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 6.14</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
6.13	Die Ausprägung der verschiedenen Kriterien wurde eingeschätzt <u>und</u> anschließend ggf. das persönliche Gesamtergebnis ³⁶ ermittelt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.14	Es wurden vorab definierte Skalierungshilfen ³⁷ genutzt.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Ergebnisfindung							
6.15	Die Ergebnisfindung erfolgte für die einzelnen Kriterien und das Gesamtergebnis gemäß dem in der Interviewkonzeption vorab klar geregelten Auswertungsprozess.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Beim Vorgehen zur Ergebnisfindung für die einzelnen Kriterien und das Gesamtergebnis ist definiert, welche Informationen in welcher Weise in die Bewertungen eingehen. D.h. es ist definiert,						
6.16	<ul style="list-style-type: none"> • ob für einzelne Merkmale Mindestausprägungen gefordert werden. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.17	<ul style="list-style-type: none"> • ob Einzelergebnisse unterschiedlich gewichtet werden. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.18	<ul style="list-style-type: none"> • ob Einzelergebnisse sich kompensieren lassen. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.19	Die Einschätzungen bzw. Ratings der Beurteiler:innen für die verschiedenen Kriterien wurden abgeglichen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V19	<i>Liegen relevante Unterschiede zwischen den Einschätzungen bzw. Ratings der Beurteiler:innen vor? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V20</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
6.20	Die erhobenen Informationen wurden abgeglichen.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.21	Die Zuordnung der erhobenen Informationen zu den Kriterien wurde abgeglichen.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.22	Die Belastbarkeit der einzelnen Daten wurde überprüft.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

³⁶ zu Anforderung 6.13: Gemäß den im Auswertungssystem festgelegten Regeln.

³⁷ zu Anforderung 6.14: Z. B. verhaltensverankerte Skalen oder Beschreibungen der Ausprägungen. Diese können die Beurteilung unterstützen.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
V20	Waren über die in 6.20 bis 6.22 genannten Klärungen hinaus noch weitere Klärungen notwendig? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 6.24		<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>			
6.23	Unterschiedliche Interpretationen und Bewertungsunterschiede wurden diskutiert <u>und</u> das Beachten der Auswertungsregeln wurde geprüft.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.24	Die Beurteiler:innen haben sich auf der Basis der vorab definierten Regeln zur Ergebnisbildung sowie unter Einbeziehung ggf. ergänzend erhobener Ergebnisse (z. B. Tests) auf Bewertungen der einzelnen Kriterien sowie auf ein Gesamtergebnis verständigt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.25	Ergänzende Maßnahmen bzw. Entscheidungsempfehlungen wurden formuliert.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Standard 7: Ergebnisdokumentation und -kommunikation

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Ergebnisdokumentation						
7.1	Die Ergebnisse wurden entsprechend dem in der Auftragsklärung erhobenen organisationsspezifischen Bedarf <u>und</u> den hieraus abgeleiteten, in der Interviewkonzeption festgelegten Standards und Inhalten ³⁸ dokumentiert ³⁹ .	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

³⁸ zu Anforderung 7.1: Vgl. Standard 3 und 6.

³⁹ zu Anforderung 7.1: Typische Inhalte der Ergebnisdokumentation sind zentrale Daten der Interviewten, Datum der Durchführung, Fragestellung, Verfahrenselemente und -beteiligte, Ausprägung zentraler Anforderungsmerkmale sowie ein Gesamtergebnis und ggf. Maßnahmenempfehlungen.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Bei der Ergebnisdokumentation wurden die Regeln hinsichtlich folgender Punkte beachtet:						
7.2	<ul style="list-style-type: none"> Aufbewahrung 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.3	<ul style="list-style-type: none"> Zugänglichkeit 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.4	<ul style="list-style-type: none"> Weitergabe 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.5	Durch betriebliche Erfordernisse (z. B. Dokumentieren von Qualifizierungsbedarf), rechtliche Grenzen (z. B. Datenschutz) sowie Informationspflichten (z. B. BetrVG – Einbinden der Mitarbeitervertretung) und das Bemühen um Nachvollziehbarkeit und Transparenz bestimmte Anforderungen an die Dokumentation wurden eingehalten.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.6	Der/die verantwortliche Eignungsdiagnostiker:in (ersatzweise ein:e Interviewer:in) trägt die Verantwortung für das Beachten der Anforderungen zur Ergebnisdokumentation, für den Schutz vertraulicher Daten (Zugriffsrechte, Aufbewahrungsfristen) sowie das Vernichten bzw. Löschen der Aufzeichnungen und Ergebnisse.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Ergebniskommunikation in der Organisation							
	Der oder die verantwortliche Eignungsdiagnostiker:in (ersatzweise ein:e Interviewer:in) hat						
7.7	<ul style="list-style-type: none"> sichergestellt, dass die Ergebnisse den Beteiligten entsprechend dem Informationsbedarf ihrer Rolle kommuniziert werden. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.8	<ul style="list-style-type: none"> den Beteiligten ihrem Anspruch entsprechend die Dokumentation zugänglich gemacht. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.9	<ul style="list-style-type: none"> die Akzeptanz durch ein transparentes Vorgehen sowie Serviceorientierung (z. B. durch Beratungsangebote) gegenüber dem oder der Auftraggeber:in gesichert. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.10	<ul style="list-style-type: none"> im konkreten Einzelfall sichergestellt, dass die mit dem Interview verbundenen Ziele (der Personalauswahl oder -entwicklung) erreicht werden. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.11	<ul style="list-style-type: none"> bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für die Notwendigkeit zum vertraulichen Umgang mit den Daten der Interviewten sowie den Ergebnissen des Verfahrens sichergestellt. 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
V21	Liegen Verstöße gegen den vertraulichen Umgang mit den Daten der Interviewten sowie mit den Ergebnissen des Verfahrens vor? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 7.13		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
7.12	Der oder die verantwortliche Eignungsdiagnostiker:in (ersatzweise ein:e Interviewer:in) ist bei Verstößen eingeschritten.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Ergebniskommunikation an die Interviewten							
7.13	Die Interviewten haben zeitnah in mündlicher oder schriftlicher Form wenigstens eine Information zum Ergebnis des Verfahrens erhalten.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.14	Die Information zum Ergebnis des Verfahrens wurde akzeptanzförderlich (klar, wertschätzend) formuliert.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V22	Sind die Interviewten Mitarbeitende der Organisation und werden die Ergebnisse auch für Personalentwicklungszwecke genutzt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 8		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
7.15	Neben der Ergebnismitteilung erfolgte auch eine inhaltliche Rückmeldung.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.16	Gegenstand der inhaltlichen Rückmeldung waren Stärken und Schwächen (i.S. der Anforderungen).	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.17	Gegenstand der inhaltlichen Rückmeldung waren Entwicklungsempfehlungen und -maßnahmen unter Berücksichtigung der Sicht der Interviewten.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.18	Die inhaltlichen Rückmeldungen stützten sich ausschließlich auf Informationen, die im Interview (und ggf. über ergänzende diagnostische Verfahren) erhoben wurden <u>und</u> für die Fragestellung relevant waren.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.19	Der Ablauf eines Rückmeldegesprächs wurde durch geeignete Materialien (z. B. Leitfaden, Anforderungsprofil etc.) unterstützt <u>und</u> orientiert sich am konkreten Einzelfall.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

Standard 8: Evaluation

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Evaluation der Interviewkonzeption						
	Das Anpassen bestehender Interviewkonzepte oder eine Neuentwicklung zur Anwendung lediglich in einem Einzelfall						
8.1	<ul style="list-style-type: none"> erfolgte auf Basis entsprechender Kenntnisse und Erfahrung mit der Entwicklung und Anwendung von Interviewkonzepten. 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.2	<ul style="list-style-type: none"> erfolgte theoretisch plausibel. 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.3	<ul style="list-style-type: none"> wurde praktisch erprobt. 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Bei der Evaluation des Interviewkonzepts wurden folgende Punkte geprüft:						
8.4	<ul style="list-style-type: none"> das Abdecken der zentralen Anforderungsmerkmale 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.5	<ul style="list-style-type: none"> die Eignung der genutzten methodischen Zugänge 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.6	<ul style="list-style-type: none"> die Gesprächsstrategie 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.7	<ul style="list-style-type: none"> Qualität und Nutzbarkeit von Fragenkatalogen und Checklisten 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.8	<ul style="list-style-type: none"> Wirksamkeit von Verhaltensstimuli zur Verhaltensaktivierung 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.9	<ul style="list-style-type: none"> das Auswertungsverfahren 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.10	<ul style="list-style-type: none"> der Zeitrahmen insgesamt und auch für einzelne Blöcke 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.11	Es wurde hinterfragt, ob einzelne Anforderungsmerkmale sinnvoller (zuverlässiger oder ökonomischer) mit anderen ergänzenden Instrumenten, wie z. B. Tests, erhoben werden können.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V23	<i>Wird ein eignungsdiagnostisches Interview neu entwickelt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V24</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
8.12	Es erfolgt eine theoretische wie praktische Expertenprüfung der Konzeption durch eine:n erfahrene:n Eignungsdiagnostiker:in ⁴⁰ .	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V24	<i>Soll eine Nutzung des Interviewkonzeptes für größere Zielgruppen und/oder durch verschiedene Interviewer:innen erfolgen? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 8.14</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			

⁴⁰ zu Anforderung 8.12: Dies gilt insbesondere, wenn ein wiederkehrender Einsatz vorgesehen ist.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
8.13	Die Funktionalität des Interviewkonzeptes wird im Rahmen von Probeläufen erprobt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Qualitätssicherung der Interviewdurchführung							
8.14	Die Qualität der konkreten Durchführung wurde nach jedem Interview bzw. jeder Anwendung eines Interviewkonzeptes im Interviewteam bewertet.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
H7	<i>Hinweis: Falls Anforderung 8.14 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 8.15 bis 8.19 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.</i>						
	Bei der Prüfung der Interviewdurchführung im Interviewteam wurden folgende Punkte beachtet:						
8.15	<ul style="list-style-type: none"> Die Einhaltung der definierten Regeln 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.16	<ul style="list-style-type: none"> Das Abdecken aller relevanten Anforderungsmerkmale im Interview 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.17	<ul style="list-style-type: none"> Die Wirksamkeit der Strategie der Gesprächsführung 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.18	<ul style="list-style-type: none"> Die Wirksamkeit der genutzten Fragen 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.19	<ul style="list-style-type: none"> Das Zusammenspiel im Interviewteam 	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.20	Die beteiligten Interviewer:innen gaben sich eine Rückmeldung zu besonders wirksamen Vorgehensweisen und Verbesserungsansätzen der Interviewführung ⁴¹ .	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.21	Von den Interviewten wurde eine Rückmeldung zum Erleben des Verfahrens erbeten.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
Empirisches (internes/externes) Benchmarking							
V25	<i>Wird das Interviewkonzept längerfristig oder bei größeren Zielgruppen eingesetzt? Falls „nein“ → Ende der Checkliste</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
V26	<i>Ist eine empirische Prüfung der eignungsdiagnostischen Aussagekraft sowie der Wirksamkeit des Interviews bzgl. verfolgter Nebenziele (z. B. Personalmarketing) i. S. eines Benchmarkings erfolgt? Falls „nein“ → Ende der Checkliste</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			

⁴¹ zu Anforderung 8.20: Die dient der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Gesprächsführung.

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	Anmerkungen	Quelle (Seite)
	Im Rahmen der empirischen Evaluation der Aussagekraft des Verfahrens wurden folgende Aspekte untersucht:						
8.22	<ul style="list-style-type: none"> die prognostische Validität bzw. die Vorhersagegenauigkeit bzgl. der Potenzial- und Eignungsaussagen des Verfahrens 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.23	<ul style="list-style-type: none"> die prognostische Validität bzw. die Vorhersagegenauigkeit bzgl. der Potenzial- und Eignungsaussagen des Verfahrens 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.24	<ul style="list-style-type: none"> die inhaltlich korrekte Einschätzung einzelner Eignungsaspekte 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.25	<ul style="list-style-type: none"> die Fairness und Akzeptanz 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.26	<ul style="list-style-type: none"> wirtschaftliche Nutzen des Interviews 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Im Hinblick auf weitere Nebenziele der Verfahrensnutzung wurden die folgenden Punkte geprüft:						
8.27	<ul style="list-style-type: none"> Die Funktionalität der Interviewnutzung im Auswahlprozess 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.28	<ul style="list-style-type: none"> Die Einbindung bzw. Zufriedenheit von Fachabteilungen bzw. Leistungsabnehmern 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.29	<ul style="list-style-type: none"> Die vom Interviewsetting ausgehenden Signale (z. B. zur Unternehmenskultur) bzw. der Personalmarketingeffekt 	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			