



# Evaluation eignungsdiagnostischer Interviews – Warum sich der Aufwand für Sie lohnt

9

Pascale Stephanie Petri und Martin Kersting

*Die regelmäßige Evaluation ist ein selbstverständlicher, integraler Bestandteil der Nutzung eignungsdiagnostischer Interviews.  
(Interviewstandards des Forum Assessment, 2021)*

## Inhaltsverzeichnis

9.1	Einleitung .....	182
9.1.1	Was ist Evaluation? .....	182
9.1.2	Nutzen einer Evaluation .....	183
9.2	Was ist Qualität? .....	183
9.3	Evaluation von Interviews – konkretes Vorgehen .....	185
9.4	Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Gütekriterien für Interviews .....	186
9.4.1	Hauptgütekriterien .....	186
9.4.2	Unconscious Bias: Eine Gefahr für die Interviewgüte .....	189
9.4.3	Akzeptanz .....	189
9.5	Qualitätsstandards .....	193
9.5.1	Interview Standards des Forums Assessment e.V. ....	193
9.5.2	Qualitätsstandard DIN 33430 .....	195
9.5.3	Zum Verhältnis der Interviewstandards des Forums Assessment und der DIN 33430 .....	196
9.5.4	Qualität aus rechtlicher Perspektive (national und international) .....	197
9.5.5	Weitere Qualitätsforderungen .....	198

P. S. Petri (✉) · M. Kersting  
Psychologische Diagnostik/Psychodiagnostisches Kompetenzzentrum, Justus-Liebig-Universität Gießen, Gießen, Deutschland  
E-Mail: [Pascale.S.Petri@psychol.uni-giessen.de](mailto:Pascale.S.Petri@psychol.uni-giessen.de); [Martin@Kersting-internet.de](mailto:Martin@Kersting-internet.de)

© Der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2023  
S. Schulte, M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews*,  
[https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4\\_9](https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4_9)

181

9.6	Erfassung des Ist-Zustandes .....	198
9.6.1	Multimethodales Vorgehen notwendig .....	198
9.7	Ist versus Soll: Umgang mit dem Ergebnis von Evaluationen .....	202
9.8	Qualitätssichernde und -optimierende Maßnahmen .....	202
9.9	Fazit .....	204
9.10	Checkliste zu den Interview Standards .....	205
9.10.1	Hinweise zur Checkliste zu den Interview Standards .....	205
	Literatur .....	232

## Zusammenfassung

Das Kapitel ist der Evaluation von Interviews im Kontext der Personaldiagnostik gewidmet. Die Qualität im Interview bezieht sich auf den gesamten eignungsdiagnostischen Prozess, so wie er in den Qualitätsstandards des Forums definiert wird. Neben der Erfassung des Ist-Zustandes und dem Abgleich mit ausgewählten Qualitätsforderungen (Soll), geht es auch um die Möglichkeiten der Qualitätsoptimierung auf Basis der aus der Evaluation gewonnenen Erkenntnisse. Bezugnehmend auf die Qualitätsstandards des Forums sowie auf Qualitätsstandards wie die DIN 33430 werden relevante Rahmenbedingungen der Evaluation sowie der Qualitätssicherung und -optimierung dargelegt. Der dabei aufgespannte Bogen reicht von psychometrischen Evaluationsansätzen, die auf Basis großer Fallzahlen möglich sind, bis zu Evaluationsansätzen für im kleineren Rahmen verwendete Interviewkonzepte. Beginnend bei der Frage, was genau im Hinblick auf welche Qualitätsforderungen evaluiert werden kann und sollte, bieten verschiedenartige Beispiele konkrete Ansatzpunkte für die Personalpraxis. Ein besonderes Augenmerk liegt dabei auf wissenschaftlichen Erkenntnissen zu den drei messtheoretischen Hauptgütekriterien Objektivität, Reliabilität und Validität. Darüber hinaus steht das Nebengütekriterium der Akzeptanz im Fokus dieses Kapitels. Den Abschluss bildet eine „ready-to-use“ Checkliste zur Durchführung eigener Evaluationsmaßnahmen auf Basis der Interview Standards des Forums Assessment e.V..

## 9.1 Einleitung

### 9.1.1 Was ist Evaluation?

Unter Evaluation versteht man eine „sach- und fachgerechte Bewertung“ (Dudenredaktion, o. J.). Die Evaluation des eignungsdiagnostischen Prozesses inklusive der eingesetzten Instrumente ist ein integraler Bestandteil qualitativ hochwertiger Personalarbeit (DIN Deutsches Institut für Normierung e.V., 2016; Forum Assessment e.V., 2021).

### 9.1.2 Nutzen einer Evaluation

Die Deutsche Gesellschaft für Evaluation (DeGEval) – ein Zusammenschluss von Personen und Institutionen, die im Bereich der Evaluation tätig sind – führt in ihren Standards vier Säulen einer guten Evaluation auf: Nützlichkeit, Durchführbarkeit, Fairness und Genauigkeit (DeGEval – Gesellschaft für Evaluation, 2016). Grundlage jeder Evaluation ist zunächst die Klärung des Evaluationsgegenstandes und des Zwecks der Evaluation. Gegenstand solcher Evaluationen sind in der Regel Prozesse und Verfahren (einschl. der verwendeten Materialien). Unterscheiden kann man zwischen gestaltend konstruktiven (= formativen) Evaluationen, die in der Regel als Zwischenstandsevaluationen durchgeführt werden und bilanzierenden (= summativen) Evaluationen (DeGEval – Gesellschaft für Evaluation, 2016). Jede Evaluation soll dazu beitragen, dass Vorgaben und Ziele eingehalten werden. Bei der formativen Evaluation steht in der Regel die Verbesserung oder Modifikation des Evaluationsgegenstands im Vordergrund, sie erfolgt (zyklisch) begleitend. Demgegenüber steht bei der summativen Evaluation die abschließende Bewertung im Vordergrund, sie erfolgt daher bilanzierend.

Spezifische Fragestellungen im Rahmen konkreter Evaluationsvorhaben richten sich im Detail danach, welche Ziele mit den Prozessen oder Verfahren, die evaluiert werden, erreicht werden sollten. Der Soll-Ist-Abgleich zwischen ausgewählten Zielen und dem tatsächlich Erreichten bildet somit den Rahmen jeder Evaluation.

Im Folgenden definieren wir zunächst den Begriff „Qualität“. Anschließend erläutern wir, wie man die Evaluation eines eignungsdiagnostischen Interviews konkret gestalten kann. Das zentrale Thema dabei ist ein Abgleich zwischen Soll-Werten (den „Qualitätsforderungen“) und Ist-Werten. Als mögliche Orientierungsrahmen zur Auswahl konkreter Soll-Werte werden wir die DIN 33430 (2016) und vor allem die Interview Standards des Forum Assessments e.V. (2021) (im Folgenden verkürzt zu „Interview Standards“) vorstellen, sowie einen Vergleich dieser beiden Standards vornehmen. Vorab berichten wir über wissenschaftliche Erkenntnisse zu Gütekriterien von Interviews. Diese Erkenntnisse stellen eine wichtige Grundlage für Qualitätsforderungen dar. Für die Praxis bieten wir eine Checkliste, die eine ökonomische Prüfung erlaubt, ob ein Interviewkonzept den Qualitätsforderungen der Interview Standards genügt. Abschließend fassen wir die wichtigsten Aspekte des vorliegenden Kapitels zusammen.

---

## 9.2 Was ist Qualität?

Der Begriff „Qualität“ wird häufig genutzt, ohne dass man sich bewusst ist, dass der Begriff unterschiedlich definiert werden kann. Mit „Qualität“ kann man zunächst die Eigenschaften oder die Beschaffenheit von etwas oder die Unterschiede mehrerer materieller oder immaterieller Einheiten „neutral“, „objektiv“ beschreiben: In dem Sinne beschreibt man die Qualität eines T-Shirts, indem man angibt, ob es aus Baumwolle oder aus Polyester ist. Bei der Evaluation geht es hingegen zumeist um die Qualität als „Güte“: Die

Hersteller:innen eines Baumwoll-T-Shirts behaupten beispielsweise, dass ihr Produkt eine besondere Güte aufweist und belegen dies mit dem „IVN Best“-Logo. Dieses Gütesiegel wird vom Internationalen Verband der Naturtextilwirtschaft (IVN) vergeben, wenn bestimmte Kriterien (z. B. 100 Prozent Naturfasern aus Bio-Anbau usw.) erfüllt sind. Bei diesem Qualitätsbegriff wird also vorab definiert, welche Kriterien erfüllt sein müssen, um einer bestimmten Güte-Kategorie zugeordnet zu werden. Qualitätsforderungen, -standards und Normen sind in der Regel das Resultat sozialer Konstruktionen, die im Austausch zwischen Personen festgelegt wurden. Zumeist werden Qualitätsforderungen von einer mit Definitionsmacht ausgestattete größeren Gruppe (z. B. dem Forum Assessment oder der DIN Kommission) festgelegt. Aber auch kleinere Gruppen (z. B. eine Personalabteilung) oder Individuen können für sich eigene Qualitätsforderungen etablieren. Die Gruppen oder Individuen berufen sich bei der Definition der Qualitätsforderungen häufig implizit oder explizit auf wissenschaftliche Standards und empirische Evidenz.

Kersting and Westmeyer (2013) haben die logische Struktur der Qualitätsbeurteilung als fünfstellige Relation beschrieben:

1. x (das Beurteilungsobjekt) beurteilt
2. die Qualität von y (des Beurteilungsobjekts)
3. als z (das Beurteilungsergebnis)
4. relativ zu k (den Beurteilungskriterien)
5. zur Zeit t.

In Bezug auf eignungsdiagnostische Interviews lässt sich diese Struktur der Qualitätsbeurteilung wie folgt veranschaulichen: Eine Personalerin (als Beurteilungsobjekt) beurteilt im Jahr 2021 (Zeitpunkt) die Qualität eines eignungsdiagnostischen Interviews (als Beurteilungsobjekt), das in ihrer Organisation mit einer Kandidatin durchgeführt wurde, relativ zu den Interviewstandards des Forums Assessment (als Beurteilungskriterium). Sie bewertet das Interview positiv (Beurteilungsergebnis).

Da die Beurteilungskriterien revidiert werden können, ist es wichtig, den Zeitpunkt einer Qualitätsbeurteilung anzugeben. So wurde beispielsweise 2016 eine vollständig überarbeitete Version der ursprünglich 2002 publizierten DIN 33430 veröffentlicht, die aktuellen Interviewstandards des Forum Assessment e.V. (2021) lösen die vorherige Version dieser Standards (2008) ab.

Im vorliegenden Buchbeitrag wird Qualität – so wie bei DIN-Normen – als relationaler Begriff definiert: Qualität ist die realisierte Beschaffenheit einer Einheit bezüglich Qualitätsforderungen an diese (Geiger, 2001, zitiert nach Zollondz, 2011, S. 172). Als Einheit wird dabei etwas aufgefasst, das einzeln beschrieben und betrachtet werden kann. Die geforderte Beschaffenheit „hat die Begriffsbezeichnung Qualitätsforderung und ist die Gesamtheit der betrachteten Einzelforderungen an die Qualitätsmerkmale und ihre Werte“ (Geiger, 2001, zitiert nach Zollondz, 2011, ebd.). Um die Qualität beurteilen zu können, muss man einen Vergleich zwischen der Qualitätsforderung und der realisierten Qualität vornehmen (Soll-Ist-Abgleich).

### 9.3 Evaluation von Interviews – konkretes Vorgehen

Bei einer Evaluation wird, wie oben ausgeführt, ein Vergleich zwischen den Qualitätsforderungen und der realisierten Qualität vorgenommen (Soll-Ist-Abgleich). Zu Beginn einer Evaluation steht die Festlegung des Evaluationsgegenstandes sowie der Qualitätsforderungen, die herangezogen werden. Sinnvollerweise werden diese schon zum Zeitpunkt der Entwicklung des Interviews festgelegt. Die angestrebte Qualität eines Interviews soll im Vorhinein im Dialog zwischen Auftraggeber:innen und -nehmer:innen präzise und messbar definiert werden (Auftragsklärung, siehe Böhme & Goertz, 2023). Als Qualitätsforderung kann man einer Evaluation etablierte Qualitätsstandards zugrunde legen. Beispiele für solche Qualitätsstandards sind die Interview Standards oder die DIN 33430 (Abschn. 9.5). Die Qualitätsstandards können ganz oder in Teilen als Qualitätsforderung genutzt werden. Darüber hinaus können „individuelle“ oder „organisations-spezifische“ Qualitätsforderungen zur Anwendung kommen. So kann eine Organisation beispielsweise besonders Wert darauf legen, dass die Personalauswahlentscheidungen sehr schnell getroffen und kommuniziert werden. Dies wäre eine zusätzliche Qualitätsforderung, die einer Evaluation zugrunde gelegt werden kann. Für eine andere Organisation kann es wichtig sein, die Kosten für die Interviews oder den Aufwand für die Kandidat:innen besonders gering zu halten usw. Diese Organisation würde entsprechende zusätzliche Qualitätsforderungen formulieren. Umgekehrt kann man auf Qualitätsforderungen verzichten. Ein solcher Verzicht muss natürlich kommuniziert werden, indem man explizit betont, dass man der Evaluation nur ausgewählte Qualitätsforderungen aus den Interview Standards oder der DIN 33430 zugrunde gelegt hat.

Die Qualitätsforderungen sollten konkrete, prüfbare Forderungen und Toleranzen benennen und in jedem Fall dokumentiert werden. Bei der Festlegung der Qualitätsforderungen ist es sinnvoll, mehrere Perspektiven einzunehmen, um ein möglichst umfangreiches Qualitätsmanagement betreiben zu können. Wissenschaftliche Qualitätsforderungen wie die Gütekriterien Objektivität, Zuverlässigkeit und Gültigkeit (siehe unten) sind wichtig, da anhand dieser die Qualität psychologischer Verfahren (bspw. Tests, Fragebogen und Interviews) beurteilt und in Relation zu wissenschaftlichen Qualitätsansprüchen gesetzt werden kann (Schmidt-Atzert & Amelang, 2012). In der Regel ist es aber nicht sinnvoll, dass dies die einzige Perspektive der Evaluation ist. Eine andere Perspektive ist z. B. die der Kandidat:inn:en auf das Interview (Stichwort soziale Akzeptanz, siehe Abschn. 9.4.3) oder die Perspektive der Nützlichkeit und Effizienz. Wenn der Auswahlprozess beispielsweise durch einen organisations-spezifischen elektronischen Workflow unterstützt wird, ist es eine Qualitätsforderung für das Interview, dass sich die Interviewergebnisse hier problemlos einpflegen lassen usw.

Palmer and Kersting (2017) haben – angelehnt an entsprechende Modelle aus den Wirtschaftswissenschaften – eine sogenannte Balanced Scorecard zur Beurteilung eignungsdiagnostischer Verfahren vorgeschlagen, von der man sich bei der Auswahl der Qualitätsforderungen anregen lassen kann. Gemäß dieser sollten vier Perspektiven berücksichtigt werden:

- Psychometrische Hauptgütekriterien
- Passung zur Organisation
- Nützlichkeit und Effizienz
- Passung zu „Kund:inn:en“

Qualitätsstandards wie die des Forums Assessment oder der DIN 33430 beruhen ihrerseits häufig auf wissenschaftlichen Erkenntnissen. Ist dies der Fall, trägt die Einhaltung dieser Qualitätsstandards zu einem evidenzbasierten Vorgehen (basierend auf wissenschaftlich, empirisch gesammelten Erkenntnissen) bei.

Bevor wir im Folgenden auf ausgewählte Qualitätsstandards für das Interview eingehen, berichten wir ausgewählte wissenschaftliche Erkenntnisse zu den Hauptgütekriterien (Objektivität, Zuverlässigkeit, Gültigkeit) sowie zu dem Nebengütekriterium Akzeptanz, da diese Forschungsergebnisse häufig in den Qualitätsstandards implizit oder explizit aufgegriffen werden. Im Kontext dieser Gütekriterien berichten wir auch kurz über das Thema „(Unconscious) Bias“. Danach gehen wir ausführlich auf die Interview Standards (siehe Abschn. 9.5) sowie kurz auf die DIN 33430 (siehe Abschn. 9.5.1) ein. Schließlich (siehe Abschn. 9.5.4) geben wir Beispiele für weitere Standards sowie weitere Aspekte (z. B. Time-to-Hire.), die bei der Setzung von Qualitätsforderungen einer Organisation eine Rolle spielen können.

---

## 9.4 Wissenschaftliche Erkenntnisse zu Gütekriterien für Interviews

### 9.4.1 Hauptgütekriterien

Aussagen, die aus eignungsdiagnostischen Interviews abgeleitet werden, sollten den drei in der Wissenschaft zugrunde gelegten so genannten Hauptgütekriterien genügen und (1) objektiv, (2) zuverlässig (reliabel) und (3) gültig (valide) sein.

► **Wichtig** Überträgt man die Erläuterungen dieser Kriterien, die in der DIN 33430 (DIN Deutsches Institut für Normierung e.V., 2016) genutzt werden, auf das Interview, ergeben sich die folgenden Definitionen:

1. Die Objektivität ist der Grad, in dem die mit dem Interview erzielten Ergebnisse unabhängig von den Interviewdurchführenden, den Beobachter:innen und Bewerber:innen sowie von weiteren irrelevanten Einflüssen (z. B. Störungen) sind.
2. Die Zuverlässigkeit/Reliabilität meint den Grad der Genauigkeit, mit dem im Interview Eignungsmerkmale erfasst werden.
3. Und die Gültigkeit/Validität meint das Ausmaß, in dem aus dem Interview abgeleitete Eignungsurteile zutreffend sind.

Bezogen auf die genannten Hauptgütekriterien, zeigt eine Vielzahl von empirischen Studien, dass aus Interviews abgeleitete Eignungsaussagen diesen Kriterien gerecht werden können, wobei sich der Großteil der Studien der Kriteriumsvalidität widmet. Bei der Kriteriumsvalidität geht es darum, ob die aus dem Interview abgeleiteten Schlüsse auf Verhalten außerhalb der Interviewsituation, z. B. das berufserfolgsrelevante Verhalten, zutreffend sind. Die zahlreichen Studien wurden statistisch in Metastudien zusammengefasst. So berichtet Moscoso (2000) in ihrer Übersichtsarbeit allein über acht entsprechende Metaanalysen. Jede Meta-Studie bestätigt, dass sich aus Interviews kriteriumsvalide Aussagen ableiten lassen. Die Validität variiert – auch dies ist ein vielfach bestätigter Befund – in Abhängigkeit vom Strukturierungsgrad der Interviews (Huffcutt et al., 2014). Bereits McDaniel et al. (1994) ermittelten in der Metaanalyse für das strukturierte Interview einen Wert von .33 gegenüber einen Wert von .33 für das unstrukturierte Interview (siehe auch Huffcutt et al., 2014). Auch die Objektivitätskoeffizienten steigen, der empirischen Forschung zufolge, mit zunehmender Strukturierung (Huffcutt et al., 2013). Vergleichsweise wenige Studien gibt es zur Frage der Zuverlässigkeit (Reliabilität) der aus den Interviews abgeleiteten Aussagen. Werte für die Retest-Reliabilität sind nur begrenzt interpretierbar, da das Wiederholungsinterview auch dann eine andere Situation darstellt, wenn die identischen Fragen aus dem Erstinterview erneut gestellt werden. Zur Bestimmung der Zuverlässigkeit behilft man sich daher häufig mit einer Schätzung der internen Konsistenz als der Interkorrelation der jeweils zu einem „Skalenwert“ zusammengefassten Einzelurteile zu den Antworten auf mehreren äquivalenten Fragen. Auch bei diesen Analysen (z. B. Conway et al., 1995) erwies sich der Strukturierungsgrad der Interviews als moderierende Variable in dem Sinne, dass die Zuverlässigkeit für strukturierte Interviews höher ausfiel als für unstrukturierte. Weitere Einflussgrößen auf die Zuverlässigkeit von Interviews sind bislang weniger beforscht (Huffcutt et al., 2013).

Im Vergleich zu anderen eignungsdiagnostischen Verfahren steht das strukturierte Interview hinsichtlich der Kriteriumsvalidität gut da und muss sich in der Übersicht von Schmidt and Hunter (1998) nur gegenüber den Intelligenztests geschlagen geben. Gemäß der Neuauflage dieser Übersicht (Sackett et al., 2021), in der neuere Studien bis inklusive aus dem Jahr 2021 zusammenfasst sind, liegt das strukturierte Interview sogar auf dem Ranglistenplatz 1.

Trotz der umfassenden Anzahl an Studien sind einige praxisrelevante Fragen der Interviewführung noch nicht hinreichend geklärt. Dies trifft ausgerechnet auf die Erkenntnis zu, die sich in der Praxis am meisten verbreitet hat: Die Überlegenheit der strukturierten Interviews. Darüber, dass „strukturierte“ Interviews überlegen sind, sind sich die meisten einig, nicht aber darüber, was es bedeutet, ein Interview „strukturiert“ zu führen. Diesbezüglich legen viele ihre „private“ Definition zugrunde, z. B. „gleiche Fragen für alle“ und/oder „Verzicht auf Nachfragen sowie auf Fragen seitens der interviewten Personen“ – und gehen davon aus, die anderen würden unter dem Begriff dasselbe verstehen. Dies ist

besonders fatal, wenn in Studien zur Einsatzhäufigkeit, Akzeptanz oder Validität eignungsdiagnostischer Verfahren undifferenziert gefragt wird, ob man ein strukturiertes oder unstrukturiertes Interview verwendet und bei der Auswertung ignoriert, dass hier sehr verschiedene Dinge unter einen Begriff gefasst wurden.

Forschung zur Frage, in welche und wie viele Faktoren sich Strukturierung unterteilen lässt, kommt zu unterschiedlichen Ergebnissen (Chapman & Zweig, 2005). Dabei reicht die Anzahl der Faktoren, die die Strukturierung ausmachen sollen von (nur) zwei großen Dimensionen (Interview-Inhalt einerseits und Bewertung der Kandidat:innen andererseits; Champion et al., 1997) über vierfaktorielle Lösungen (z. B. Huffcutt et al., 2001) oder achtfaktorielle Lösungen (Gilliland & Steiner, 1999) bis hin zu fünfzehn Facetten (Champion et al., 1997). Zu diesen fünfzehn Facetten zählen auch Aspekte des Anforderungsbezugs der Fragen, der Vorbereitung (Training) der Beteiligten sowie die Auswertung (mechanische, statt „freie“ Auswertung), die im engeren Sinne nichts mit der Interviewdurchführung zu tun haben. Levashina et al. (2014) gehen davon aus, dass in der Praxis durchschnittlich sechs dieser 15 Aspekte umgesetzt werden.

Chapman und Zweig (2005) verglichen verschiedene vorgeschlagene Faktorenstrukturen. Ihrer Ansicht nach sind vier große Faktoren besonders sinnvoll, um den Strukturierungsgrad eines Interviews zu beschreiben: (1) Standardisierung der Auswertung (z. B. Verwendung eines formalen Bewertungssystems für Kandidat:innen), (2) konsistente Fragen (z. B. dieselben Fragen allen Kandidat:innen stellen), (3) elaborierte Fragen (z. B. situative Fragen stellen, die sich auf Anforderungen bei der in Frage kommende Position beziehen) und (4) das Herstellen einer guten Gesprächsatmosphäre (z. B. Interview mit einer „leichten Konversation“ starten), wobei eine hohe Ausprägung auf dem letztgenannten Faktor mit einem niedrigen Strukturierungsgrad einhergeht. Insgesamt lässt sich festhalten, dass durchaus noch Forschungsbedarf besteht hinsichtlich der Bedeutung einzelner Aspekte für die Validität der aus Eignungsinterviews abgeleiteten Eignungsaussagen sowie vor allem der Bedeutung der Kombination einzelner Elemente.

Neben dem Strukturierungsgrad ist für die Validität auch die Auswahl der Fragen von Bedeutung. Zu dem genannten Bereich der „Elaborierung der Fragen“ zählt die Gestaltung der Fragen. Als empfehlenswert im Hinblick auf aussagekräftige Interviewergebnisse erwiesen sich insbesondere biografisch und situative Fragen (Hartwell et al., 2019).

- ▶ Als Fazit zu den Hauptgütekriterien kann festgehalten werden, dass qualitativ hochwertige eignungsdiagnostische Interviews die Ableitung von Eignungsaussagen erlauben, die hinlänglich (1) objektiv, (2) zuverlässig (reliabel) und (3) gültig (valide) sind. Ein gewisses Maß an Strukturierung kommt der Qualität des eignungsdiagnostischen Interviews zugute. Eine Ableitung von sehr spezifischen Handlungsempfehlungen wie beispielsweise die Forderung, Interviewfragen seien wortwörtlich aus einem Katalog abzulesen und Nachfragen müssten unterbleiben, erlaubt die Befundlage allerdings nicht.



### 9.4.2 Unconscious Bias: Eine Gefahr für die Interviewgüte

Bei einem Interview erfolgt die Bewertung der Kandidat:innen, ebenso wie bei Verfahren der Verhaltensbeobachtung und -bewertung wie Rollenspielen und Präsentationen – im Unterschied zur Ermittlung der Anzahl der „richtigen Lösungen“ von beispielsweise Intelligenztestaufgaben – durch menschliche Interpretation. Die Güte von Interviews hängt somit zwangsläufig von den Beurteilungsleistungen der Interviewer:innen ab. Hier spielen Verzerrungen (sogenannte Bias) eine große Rolle. Dabei handelt es sich um Störeinflüsse, die die Wahrnehmung und Urteilsbildung beeinflussen können. Die Sozialpsychologie befasst sich unter anderem mit solchen Störeinflüssen und deren Auswirkungen (z. B. Bierhoff, 2006; Jones et al., 2014). Interviewer:innen können bereits in der Vorbereitung, dann in der Durchführung und letztlich bei der Auswertung nicht-eignungsrelevanten Einflüssen unterliegen, die ihr Wahrnehmen, Handeln und Urteilen verzerren. Im Gegensatz zum Faking (siehe Bill & Melchers, 2023), welches das seitens der interviewten Person bewusst herbeigeführte Beeinflussen des Eindrucks, den sie hinterlassen (Selbstdarstellung), meint, bezeichnet der Begriff *Bias* verzerrende Einflüsse, die auf die Interviewer:innen wirken und ihnen in der Regel unbewusst sind. Betrachtet man das Interview als Messinstrument, so kann man Verzerrungen als systematische Messfehler bezeichnen, die sich negativ auf alle drei Hauptgütekriterien auswirken. So kann die Objektivität, die Zuverlässigkeit und folgerichtig auch die Gültigkeit der aus den Interviews abgeleiteten Eignungsaussagen gefährdet sein. Beispiele für Einflüsse, die für die zu beurteilende Eignung nicht relevant sind, sind Stigmata und Stereotype (z. B. Alter, Geschlecht), die Interviewende möglicherweise gegenüber einer Teilgruppe der Kandidat:innen beeinflussen (siehe Kersting & Ott, 2016 sowie Tanzer et al., 2023). Die empirische Forschung hat auch in diesem Zusammenhang gezeigt, dass strukturierte Interviews den unstrukturierten überlegen sind, da bei klar festgelegten Fragen(-abfolgen) und Auswertungsregeln die Wirkung solcher verzerrenden Einflüsse minimiert wird (Alonso et al., 2017; Derous et al., 2016). Zudem besteht die Möglichkeit, durch gezielte Trainings (z. B. Anti-Diskriminierungstrainings) für Interviewer:innen und andere beteiligte Personen diesen möglichen Einflüssen zumindest teilweise entgegenzuwirken, indem sie thematisiert werden und Gegenmaßnahmen erarbeitet sowie eingeübt werden (siehe dazu Abschn. 9.8). Qualitätsstandards wie die der DIN 33430 Kommission oder des Forums Assessment, fordern im Standard 4 zur Qualifizierung der Verfahrensbeteiligten entsprechend, dass Personen, die im eignungsdiagnostischen Prozess Verantwortung tragen, über Kenntnisse zu diesem Thema verfügen.

### 9.4.3 Akzeptanz

Zusätzlich zu den drei genannten Hauptgütekriterien kann die Qualität eignungsdiagnostischer Verfahren auch an so genannten Nebengütekriterien gemessen werden. Die Erfüllung der Nebengütekriterien ist wünschenswert, im Gegensatz zu der Erfüllung der

Hauptgütekriterien aber nicht unbedingt notwendig. Es gibt mehrere Nebengütekriterien für eignungsdiagnostische Verfahren. Für das Interview ist unseres Erachtens das Nebengütekriterium Akzeptanz von besonderer Bedeutung, weshalb wir dieses im Folgenden genauer beleuchten möchten. Andere Nebengütekriterien wie die Verfälschbarkeit (siehe z. B. Bill & Melchers, 2023) sind für das Verständnis von Interviews und die Interpretation von Interviewergebnissen relevant, lassen sich aber nicht direkt zur Formulierung von Soll-Werten im Rahmen einer Evaluation nutzen.

Bei der Akzeptanz geht es nicht darum, wie qualitativ hochwertig ein eignungsdiagnostisches Verfahren tatsächlich ist, sondern darum, wie gut es bei den Verfahrensteilnehmer:innen, also den Kandidat:innen ankommt.

*„Das Akzeptanzurteil stellt die Summe der auf das individuelle Erleben und Bewerten diagnostischer Verfahren gerichteten Aspekte dar [...]“.* (Kersting, 2008, S. 416)

Die Perspektive der Kandidat:innen hat in den letzten Jahrzehnten an Beachtung gewonnen. Organisationen sorgen sich um die *Candidate Experience* und legen Wert auf ein positives Arbeitgeber:innenimage, auf positive Bewertungen auf entsprechenden Portalen wie [www.glassdoor.de](http://www.glassdoor.de) oder [www.kununu.com](http://www.kununu.com). Das eignungsdiagnostische Verfahren gilt als „Visitenkarte“ der Organisation und kann sich sowohl auf die Bereitschaft der Kandidat:innen auswirken, ein Jobangebot anzunehmen, als auch auf die Einstellung, mit der die eingestellten Personen ihre Arbeit beginnen (Hausknecht et al., 2004). Aber auch die Einstellung der abgelehnten Kandidat:innen ist von Bedeutung: Sie sind „story-teller“, sodass sich die Akzeptanzeinschätzung auch auf andere potenzielle Bewerber:innen auswirken kann. Manche Autor:innen sehen sogar eine Verbindung zwischen der Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren und dem Verhalten (potenzieller) Kund:innen.

Das Interview ist das eignungsdiagnostische Verfahren, das in der Personalauswahl in Deutschland (Arnoneit et al., 2020) und (mit leicht geringeren Werten) in anderen Ländern (z. B. USA und Kanada, siehe Risavy et al., 2019) am häufigsten eingesetzt wird – obwohl es für die Interviewer:innen und die Kandidat:innen aufwändig ist und u. a. unter dem Aspekt der Ökonomie (auch ein Nebengütekriterium) schlecht abschneidet. Diese Beliebtheit dürfte wesentlich auf die hohe Akzeptanz des Interviews zurückzuführen sein.

Auf den ersten Blick ist auch die Akzeptanz eignungsdiagnostischer Interviews – ebenso wie deren Kriteriumsvalidität – gut erforscht. Zur Frage der Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren liegen mehrere Metaanalysen vor. Diesen Studien zufolge werden Interviews unter Akzeptanzgesichtspunkten positiv bewertet. Anderson et al. (2010) fassen die Ergebnisse aus 38 Studien aus 17 Ländern statistisch kontrolliert zusammen. Auf einer Skala von 1 (niedrige Akzeptanz) bis 7 (hohe Akzeptanz) erzielt das Interview über verschiedene Dimensionen der Akzeptanz hinweg hohe Werte. Beispielsweise liegt das „Gesamturteil“ bei 5.22 (gewichtete Standardabweichung .46). Kriterien wie die vermutete Aussagekraft, zwischenmenschliche Wärme, Augenscheinvalidität/Jobbezug sowie Wahrung der Privatsphäre werden mit Werten von mindestens 5 bewertet. Lediglich der Wert für die „wissenschaftliche Anmutung“ liegt mit einem Wert von 4.08 etwas geringer – ist aber immer noch positiv ausgeprägt.

Den zahlreichen Studien zum Trotz bleiben aber zentrale Fragen zur Akzeptanz des Eignungsinterviews offen. Zunächst ist zu beklagen, dass in den Untersuchungen zumeist nicht sichergestellt ist, dass die Befragten den Untersuchungsgegenstand überhaupt genauer kennen. Zumeist handelt es sich um Gelegenheitsstichproben. Befragt werden „irgendwelche“ Personen, unabhängig davon, ob und welche Erfahrungen sie mit eignungsdiagnostischen Verfahren haben. Es reicht, dass die Befragten vom Alter her theoretisch Erfahrungen mit eignungsdiagnostischen Verfahren machen könnten. Häufig wird den Befragten lediglich eine Kurzbeschreibung verschiedener Verfahren (z. B. Interview, Persönlichkeitsfragebogen, Assessment Center) gegeben, bevor sie um ein Akzeptanzurteil gebeten werden. Die Befragten beurteilen also unter Umständen eignungsdiagnostische Verfahren, die sie nicht aus eigener Erfahrung kennen. In diesem Fall handelt es sich streng genommen nicht um ein Akzeptanzurteil, sondern um die Einschätzung des Images, das ein eignungsdiagnostisches Verfahren hat. Man kann auch sagen: Um das vorläufige Akzeptanzurteil oder „Akzeptanz-Vorurteil“. Dieser Begriff ist nicht abschätzig gemeint. Im Gegenteil kann das Vorurteil, das „Image“, das ein Verfahren hat, entscheidend für die Frage sein, ob Personen überhaupt an einem eignungsdiagnostischen Verfahren teilnehmen. Problematisch ist lediglich die begriffliche Verwahrlosung, bei der Image-Einschätzungen mit Akzeptanz-Urteilen gleichgesetzt werden. Marcus (2003) hat gezeigt, dass das nach einer Kurzbeschreibung der Verfahren gemessene Image von eignungsdiagnostischen Verfahren nur gering mit den Akzeptanzurteilen korreliert, die nach intensiver Auseinandersetzung mit den Verfahren erfolgen.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass die zahlreichen Übersichtstabellen, in denen Akzeptanzwerte für verschiedene eignungsdiagnostische Verfahren simultan berichtet werden, zwar zu einem Akzeptanzvergleich verschiedener eignungsdiagnostischer Verfahren einladen, gerade diesen Vergleich aber nicht erlauben, wenn die Daten an verschiedenen Personengruppen und in verschiedenen Situationen erhoben wurden. Dies gilt nicht nur für einen Vergleich, bei dem es sich in der einen Studie zu Verfahren 1 um „echte“ Kandidat:innen und in der anderen Studie zu Verfahren 2 um Daten aus einem „convenience sample“ handelt, sondern auch für einen Vergleich, bei dem die Daten für beide zu vergleichenden eignungsdiagnostischen Verfahren bei „echten Kandidat:innen“ erhoben wurden – aber in verschiedenen Untersuchungen. Nach dem Modell von Hausknecht et al. (2004) variiert das Akzeptanzurteil nicht nur in Abhängigkeit von Merkmalen des eignungsdiagnostischen Verfahrens (z. B. Augenscheinvalidität), sondern auch in Abhängigkeit von Personenmerkmalen (z. B. Alter), Jobmerkmalen (z. B. Attraktivität) und Organisationsmerkmalen (z. B. Selektionsrate). Dass z. B. Intelligenztests eine geringere Akzeptanz finden als Interviews, ist plausibel und wird immer wieder behauptet – bislang wurden aber keine empirischen Studien durchgeführt, bei denen Kandidat:innen aus realen Bewerbungsverfahren im within-subject Design die Akzeptanz eines eignungsdiagnostischen Verfahrens (z. B. einem Interview) im Vergleich zu einem anderen Verfahren (z. B. Intelligenztest) beurteilt haben, nachdem sie an beiden miteinander zu vergleichenden Verfahren teilgenommen haben. Die zahlreichen empirischen Studien sollten daher nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Akzeptanzforschung erst am Anfang steht.

Neben den genannten Schwächen der Studien hinsichtlich der Fehler, die sich auf die Repräsentation der Grundgesamtheit durch die Stichprobe beziehen, fehlt den Studien zu meist auch die notwendige Differenzierung hinsichtlich der Gestaltung der eignungsdiagnostischen Verfahren, damit die Erkenntnisse handlungsleitend werden. Berichtet werden Akzeptanzwerte für Verfahrensklassen, also die Akzeptanz des Interviews, des Assessment Centers usw. Tatsächlich gibt es vielfältige Arten, ein Verfahren (z. B. ein Interview) durchzuführen. Die Erkenntnisse sind wenig hilfreich, wenn die Varianz innerhalb eines Verfahrens (z. B. Interview) größer ist als die zwischen zwei Verfahren (z. B. Interview einerseits und Assessment Center andererseits). In Bezug auf das Interview ist vor allem unklar, wie ein Interview gestaltet werden muss, um besonders hohe Akzeptanz zu finden. Eine solche Differenzierung ist bei den üblichen Akzeptanzstudien mit willkürlichen Stichproben kaum möglich: Es ist schwer genug, mit wenigen Zeilen ein Assessment Center überhaupt so zu beschreiben, dass sich eine Person, die noch nie daran teilgenommen hat, etwas darunter vorstellen kann. Eine differenzierte Darstellung von Durchführungsvarianten (z. B. Beobachter:innen-Rotation) wird hier nicht vorgenommen.

In Bezug auf das Interview wäre es besonders wichtig zu prüfen, ob es ein Akzeptanz-Validitäts-Dilemma gibt. Dies wäre etwa der Fall, wenn beispielsweise gerade eine solche Interviewgestaltung sich einer hohen Akzeptanz erfreuen würde, die der Validität abträglich ist, beispielsweise eine freie statt einer strukturierten Gestaltung. Auch die Tatsachen, dass insbesondere ein möglichst freies Interview den Kandidat:innen eine optimale Selbstpräsentation erlaubt (siehe Bill & Melchers, 2023), die sie in stärker standardisierten Verfahren so nicht erleben können (z. B., Stevens & Kristof, 1995) und dass Kandidat:innen im Interview – anders als z. B. bei einem Leistungstest – eine Reaktion auf ihr Verhalten seitens der Interviewer:innen erleben, dürfte sich günstig auf die Akzeptanz und ungünstig auf die Validität auswirken. Es ist durchaus plausibel anzunehmen, dass gerade solche Formen der Interviewgestaltung der Akzeptanz zuträglich sind, die die Standardisierung gefährden. Somit wären Akzeptanz und Validität zumindest teilweise widersprüchliche Ziele.

Die Überlegungen sind von zentraler Bedeutung für die Evaluation. Ein solches Akzeptanz-Validitäts-Dilemma bedeutet, dass man sich bei einer Evaluation vorab überlegen muss, welchen Qualitätsforderungen man welche Bedeutung zuspricht. Im Rahmen einer Evaluation muss aber nicht nur festgelegt werden, welche Qualitätsforderungen erfüllt werden müssen, sondern auch, in welcher Ausprägung diese erfüllt werden sollen. Sollten Akzeptanz und Validität im Widerspruch zueinanderstehen, kann man nicht bezüglich beider Qualitätsforderungen Höchstwerte verlangen.

Ohnehin ist die – leider weit verbreitete – Erwartung einer maximalen Akzeptanz eignungsdiagnostischer Verfahren wenig realistisch. Im Rahmen der Eignungsdiagnostik werden Kandidat:innen bewertet. Diese Bewertung fällt ggf. nicht so aus, wie es sich die Kandidat:innen erwartet und erhofft haben. Eine Reaktion auf eine selbstwertbedrohende Information besteht darin, das eignungsdiagnostische Verfahren abzuwerten. Dieser Grundmechanismus – der in Studien mit Personen, die keine Erfahrung mit eignungsdiagnostischen Verfahren haben, nicht einfließt – lässt sich auch durch ein noch so wert-

schätzendes und wertvolles Feedback nicht aushebeln. Bei der Festlegung von Soll-Werten im Rahmen einer Evaluation müssen solche Zusammenhänge bedacht werden. Für ein eignungsdiagnostisches Verfahren absolute Akzeptanz zu fordern ist absolut inakzeptabel. Diese Einsicht ändert nichts daran, dass man eine maximal mögliche Akzeptanz anstreben sollte.

---

## 9.5 Qualitätsstandards

Woher kommen die einer Evaluation zugrunde liegenden Soll-Werte? Im vorliegenden Abschnitt widmen wir uns ausführlich den Interview Standards des Forums Assessment e.V., darüber hinaus gehen wir kurz auf die DIN 33430 ein. Beide Regelwerke formulieren Qualitätsforderungen für eignungsdiagnostische Interviews und können als Basis einer entsprechenden Evaluation gelten.

### 9.5.1 Interview Standards des Forums Assessment e.V.

Das Forum Assessment e.V. hat sich zum Ziel gesetzt, die Personalpraxis mit praxisnahen Qualitätsstandards zu unterstützen. Die Assessment Center Standards, erstmal 1992 veröffentlicht und inzwischen in der dritten Fassung vorliegend (Forum Assessment e.V., 2016), sind der Kern aller weiteren vom Forum Assessment rausgegebenen Standards und somit auch der Interview Standards, die in diesem Abschnitt betrachtet werden.

Das Forum Assessment e.V. unterteilt die Interview Standards in acht separate Einzelstandards. Diese beziehen sich auf:

- Auftragsklärung (siehe Böhme & Goertz, 2023)
- Arbeits- und Anforderungsanalyse (siehe Strobel & Höft, 2023)
- Interviewkonzeption (siehe Hasselmann & Brust, 2023)
- Qualifikation der Verfahrensbeteiligten (siehe Neuheisel & Uhle, 2023)
- Durchführung (siehe Brust & Hasselmann, 2023)
- Protokollierung, Auswertung und Ergebnisfindung (siehe Hiltmann, 2023)
- Ergebnisdokumentation und -kommunikation (siehe ebenfalls Hiltmann, 2023)
- Evaluation

Im Rahmen des vorliegenden Buchbeitrags werden alle Standards in Form einer Checkliste (Kersting & Petri, 2022) im Detail wieder gegeben, daher sollen sie hier nur zusammenfassend rekapituliert werden.

Wie die obenstehende Liste zeigt, richten sich die Qualitätsforderungen an ein Interview nicht nur an das Gespräch zwischen Interviewenden und Interviewten selbst, sondern umfassen den gesamten Prozess von der Auftragsklärung bis zur Evaluation. Grundlage dieser Qualitätsforderungen ist folglich die Betrachtung des Interviews als Prozess. Dabei

ist die Auftragsklärung der erste Meilenstein (siehe Böhme & Goertz, 2023). Hierzu sind alle relevanten Stakeholder:innen einzubeziehen, der Kontext und die Ziele sind konkret festzulegen. Betroffene Vereinbarungen sind schriftlich festzuhalten und allen Stakeholder:innen zur Verfügung zu stellen.

Die Arbeits- und Anforderungsanalyse (siehe Strobel & Höft, 2023) bildet die detaillierte inhaltliche Basis für die folgende Interviewkonzeption. Hierbei geht es um das Herausarbeiten der Merkmale des in Frage stehenden Arbeitsplatzes oder Karriereweges und der relevanten Anforderungen auf Seiten der Person. Das Ergebnis ist die Definition eines Anforderungsprofils, in dem die erfolgskritischen Eignungsmerkmale zusammengefasst werden.

Die konkreten Fragen, die bei der Interviewkonzeption (siehe Hasselmann & Brust, 2023) formuliert werden, sollen sich ausschließlich auf anforderungsrelevante Themen beziehen. Im Detail sollten verschiedene Fragentypen (biografische, situative) verwendet werden. Zudem sollten die Interviewer:innen die Interviewten über die in Frage stehenden Tätigkeit informieren.

Bevor ein (neues) Interviewkonzept tatsächlich im Ernstfall eingesetzt wird, sollten sich alle Beteiligten mit diesem vertraut machen und auf ihre spezifischen Rollen mittels Übungen vorbereitet werden (siehe Neuheisel & Uhle, 2023).

Den Standards entsprechend soll der eigentliche Ablauf des Gesprächs (das Interview im engeren Sinne) wiederum verschiedenen Vorgaben folgen (siehe Brust & Hasselmann, 2023). Das gesamte Vorgehen soll abgestimmt erfolgen. Neben der Festlegung der Person, die die Interviewführung operativ übernimmt, soll auch etwaige weitere Rollen wie beispielsweise die protokollführende(n) Person(en) bestimmt werden.

Grundsätzlich gliedert sich das Interview in einen Gesprächsbeginn (Vorstellung der Beteiligten, Einleitung), einen Hauptteil, der der Informationssammlung dient und den Gesprächsabschluss (Ausklang, Zeit für Rückfragen). Während des Interviews wird nach zuvor definierten Vorgaben protokolliert (siehe Hiltmann, 2023). Die Urteilsbildung soll den Interview Standards zur Folge wiederum nach klar definierten Regeln erfolgen, die auch besagen, wie im Falle mehrerer Interviewer:innen ein Gesamtergebnis ermittelt wird.

Die Ergebnisfindung sowie deren Dokumentation und Kommunikation (an die Organisation und die Interviewten) soll zeitnah erfolgen und bestimmten Qualitätsforderungen (ausschließlich Rückgriff auf Informationen aus dem Interview, Stärken und Schwächen rückmelden, etc.) genügen (siehe ebenfalls Hiltmann, 2023).

Letztendlich sehen die Interview Standards vor, dass Interviewkonzepte zu einem geeigneten Zeitpunkt und langfristig gesehen regelmäßig auf die zuvor genannten Punkte hin evaluiert werden. Gemäß den Interview Standards sollten dabei die Interviewkonzeption, die Durchführung und das empirische Benchmarking (Aspekt der Akzeptanz, siehe Abschn. 9.4.3) berücksichtigt werden. Weiterhin wird in den Interview Standards explizit sowohl in Bezug auf die Durchführung des eigentlichen Interviews als auch in Bezug auf die Qualifikation der Beteiligten sowie die Ergebnisdokumentation und -kommunikation auf die Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen verwiesen (siehe auch Böhme, 2023; Schiefer, 2023).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Interview Standards Qualitätsforderungen für acht Elemente eines (chronologischen) Interviewprozesses vorgeben, die als Soll-Werte einer elaborierten Evaluation zugrunde gelegt werden können.

Wir haben die Qualitätsforderungen der Interview Standards vollständig in Form einer Checkliste aufbereitet (Kersting & Petri, 2022; siehe Abschn. 9.10). Mit Hilfe dieser unter CC BY-NC-ND Lizenz veröffentlichten Checkliste lässt sich eine Evaluation einfach durchführen.

### 9.5.2 Qualitätsstandard DIN 33430

Anstelle der oder zusätzlich zu den Interview Standards kann die Qualitätsprüfung eines Interviews auch anhand der in der DIN 33430 (DIN Deutsches Institut für Normierung e.V., 2016) genannten Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik erfolgen. Diese Anforderungen sind in der DIN 33430 (DIN Deutsches Institut für Normierung e.V., 2016) ausführlich dargestellt und sollen hier nur noch überblicksartig genannt werden. Weitergehende Erläuterungen finden sich in dem „DIN-Buch“ des Diagnostik- und Testkuratorium (2018) sowie bei Kersting (2016). Eine Checkliste zur DIN 33430 hat Kersting (2018) erarbeitet.

Die DIN 33430 thematisiert alle notwendigen Schritte im Prozess der Eignungsdiagnostik, von A wie „Anforderungsanalyse“ bis Z wie „Zielerreichungs-Evaluation“. Die Gliederung der Norm orientiert sich am Prozess einer Eignungsbeurteilung. Zunächst geht es um die Planung der Eignungsbeurteilung. Hier wird die Auftragsklärung thematisiert, bevor Anforderungen an die Anforderungsanalyse und an die Ableitung von Eignungsmerkmalen formuliert werden. Hinsichtlich der Planung der Eignungsdiagnostik geht es zunächst darum, mit welchen Verfahren die vorab definierten Eignungsmerkmale erfasst werden können. Die DIN 33430 unterscheidet fünf Kategorien eignungsdiagnostischer Verfahren und formuliert diesbezüglich Qualitätsforderungen. Die fünf Kategorien sind:

- Dokumentenanalyse (z. B. die Analyse und Interpretation von Hochschul-/Schul- und Arbeitszeugnissen, dem Lebenslauf, von Beurteilungen, der Ergebnisse von Internetrecherchen);
- Direkte mündliche Befragungen (z. B. Interview mit Kandidat:innen, Gespräch mit einem Referenzgeber:innen);
- Verfahren zur Verhaltensbeobachtung und -beurteilung (z. B. Rollenspiele, Gruppendiskussionen, Präsentationsübungen, Arbeitsproben);
- Messtheoretisch fundierte Fragebogen (z. B. Persönlichkeitsfragebogen, Interessenfragebogen);
- Messtheoretisch fundierte Tests (z. B. Intelligenztests, Wissenstests, Situational Judgment Tests).

Neben allgemeinen werden auch verfahrens-, bzw. mediumsspezifische (computerbasierte Verfahren) Qualitätsforderungen formuliert. Dabei stellt die DIN 33430 u. a. heraus, dass Daten- und Verfahrensschutz gewährleistet werden müssen. Anschließend werden allgemeine Qualitätsforderungen an die Durchführung und Auswertung der Verfahren, an die Interpretation / Urteilsbildung und an die Kommunikation der Verfahrensergebnisse aufgestellt. Ein eignungsdiagnostischer Prozess muss laut DIN 33430 dokumentiert werden und sollte evaluiert werden.

Qualität im Sinne der DIN 33430 ruht auf drei Säulen: Prozess, Verfahren und Personen. Mit den bisherigen Ausführungen wurden die Qualitätsforderungen der DIN 33430 an Prozess und Verfahren skizziert. In einem weiteren Kapitel beschreibt die DIN 33430, über welche Qualifikationen Personen verfügen müssen, die in einer spezifischen „Rolle“ (z. B. „Eignungsdiagnostiker:in“) an einer Eignungsbeurteilung beteiligt sind. Schließlich sieht die DIN 33430 zwei Anhänge vor. Anhang A stellt Anforderungen an Handhabungshinweise dar. Handhabungshinweise umfassen diejenigen Informationen, die für eine objektive Durchführung, Auswertung und Interpretation der Verfahren notwendig sind. Für bestimmte Verfahren, nämlich messtheoretisch fundierte Fragebogen und Tests, müssen zusätzlich Verfahrenshinweise (Testhandbücher) vorliegen. Welche Informationen diese Verfahrenshinweise umfassen müssen, wird in Anhang B der Norm geregelt. Die DIN 33430 endet mit Hinweisen, wie man bei der Ausschreibung eignungsdiagnostischer Prozesse und Verfahren die DIN 33430 beachten kann (Anhang C).

### **9.5.3 Zum Verhältnis der Interviewstandards des Forums Assessment und der DIN 33430**

Die Interview Standards des Forums Assessment und die DIN 33430 entstammen einer gemeinsamen Grundhaltung in Bezug auf die Qualität eignungsdiagnostischer Verfahren. Die Interview Standards stützen sich – so steht es im Vorwort – ausdrücklich auf die DIN 33430. „Das Anliegen der Interview Standards ist es“, so heißt es dort, „die in diesen Quellen formulierten Anforderungen auf die besonderen Erfordernisse und Bedingungen beim Einsatz eignungsdiagnostischer Interviews zu übertragen sowie um verfahrensspezifische Qualitätsmerkmale zu ergänzen.“ Die DIN 33430 ist somit „breiter“ angelegt, sie thematisiert auch die anderen vier Verfahrenskategorien (z. B. Tests und Fragebogen). Die Breite der DIN 33430 gilt auch in Bezug auf den Anwendungsbereich: Die Qualitätsforderungen sind so allgemein gehalten, dass sie sowohl für eignungsdiagnostische Prozesse mit enorm hohen Teilnehmer:innenzahlen gelten als auch für die Einzelfalldiagnostik. Demgegenüber kommen Interviews in der Regel zum Einsatz, wenn die Teilnehmer:innenzahl überschaubar ist. Dementsprechend behandeln die Interview-Standards Themen, die in diesem Anwendungskontext eine große Rolle spielen, wie z. B. das Feedback an die Teilnehmer:innen, ausführlicher als die DIN 33430. Die Fokussierung auf ein Verfahren (Interview) führt außerdem dazu, dass in den Standards häufiger konkretere Handlungsempfehlungen ausgesprochen werden können (z. B. die Empfeh-



lung, für einen positiven Gesprächsausklang zu sorgen). Während die DIN 33430 ausschließlich positive Sollwerte formuliert, finden sich in den Standards unter der Überschrift „Verbreitete Qualitätsminderungen“ auch Beispiele für Vorgehensweisen, die dem jeweiligen Standard zuwiderhandeln. Da Verhalten sowohl durch die Darbietung positiver als auch durch die Darbietung negativer Modelle reguliert werden kann, sind diese Abschnitte für die Praxis sehr wertvoll.

Die DIN 33430 hat formal eine höhere Bedeutung als die Interview Standards des Forums. Dies liegt daran, dass ein Vertrag zwischen dem DIN Institut und der Bundesrepublik Deutschland besteht, in dessen Folge das DIN als nationale Normungsorganisation sowie als nationale Vertretung in internationalen Normungsorganisationen anerkannt wird. DIN Normen werden regelgeleitet und unter besonderer Berücksichtigung von Transparenz und Partizipation entwickelt. Dies führt dazu, dass der Nachweis der DIN-Konformität sich vor Gericht (z. B. bei AGG Klagen) als Beweiserleichterung auswirken kann – obwohl DIN-Normen lediglich Empfehlungscharakter haben und rechtlich nicht verbindlich sind.

In vielen Fällen ergänzen sich die beiden Ansätze. In den Interview Standards wird beispielsweise definiert, welche Qualifikation die Verfahrensbeteiligten haben müssen. Im Standard 4 wird konkret ausgeführt, welche Kenntnisse (z. B. „Wissen über den Einfluss von Diversity-Aspekten“) erforderlich sind. Die Standards sehen aber keine Möglichkeit eines Kenntnissnachweises vor. Da die in den Standards formulierten Qualifikationsanforderungen weitgehend den Qualifikationsforderungen entsprechen, die in der DIN 33430 formuliert werden, kann hier das DIN-33430-System genutzt werden. Als Ergänzung zur DIN 33430 wurde eine „Fortbildungs- und Prüfungsordnung zur Personenlizenzierung für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430“ erlassen. Durch eine gebührenpflichtige schriftliche Prüfung kann eine Personenlizenz für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 erworben werden. Die Zulassung zur Lizenzprüfung ist nicht an bestimmte Ausbildungsabschlüsse gebunden, auch der vorherige Besuch von Fortbildungsveranstaltungen ist nicht vorgeschrieben. Mit dieser Lizenz dürfte zugleich der Nachweis der Qualifikation im Sinne der Interview-Standards des Forums erbracht sein.

#### **9.5.4 Qualität aus rechtlicher Perspektive (national und international)**

Grundsätzlich sind bei allen Maßnahmen der Personalauswahl und -entwicklung die jeweils geltenden rechtlichen Rahmenbedingungen einzuhalten. Dies gilt demensprechend auch für den gesamten Prozess des eignungsdiagnostischen Interviews. Welche rechtlichen Rahmenbedingungen auf der Ebene des Individualrechts zu berücksichtigen sind und welche Rahmenbedingungen durch das Kollektivarbeitsrechts vorgegeben sind, wird bei Böhme (2023) und Schiefer (2023) thematisiert.

Aus der Perspektive der Evaluation ist folgerichtig zu prüfen, ob die jeweils geltenden rechtlichen Vorgaben eingehalten wurden.

### 9.5.5 Weitere Qualitätsforderungen

Zu Beginn einer Evaluation steht die Festlegung des Evaluationsgegenstandes sowie der Qualitätsforderungen, die herangezogen werden. Im konkreten Anwendungsfall einer Evaluation stellt sich also die Frage, welche Kriterien man anlegen sollte. Wir haben bislang die Qualitätsforderungen des Forums Assessment e.V. sowie der DIN 33430 kennen gelernt, die für die Evaluation von Interviews genutzt werden können sowie auf die Notwendigkeit der Einhaltung rechtlicher Rahmenbedingungen verwiesen. Darüber hinaus haben wir auf organisations- und personenspezifische Qualitätsforderungen aufmerksam gemacht.

Es gibt selbstverständlich weitere Qualitätsforderungen, die von anderen Gremien erarbeitet wurden. Diese kann und sollte man heranziehen, wenn der Anwendungsbereich, in dem man arbeitet, in den Qualitätsforderungen des Forums Assessment oder der DIN Kommission nicht ausreichend berücksichtigt ist. Ein Beispiel ist die Internationalisierung: Wenn es um die Frage geht, ob ein Interview auch für Kandidat:innen „passt“, die unterschiedliche Muttersprachen haben und aus unterschiedlichen Kulturkreisen kommen, kann es sinnvoll sein, sich zusätzlich an den International Guidelines for Translating and Adapting Tests der International Test Commission (2017) zu orientieren. Führt man das Interview in unterschiedlichen Ländern durch (siehe Aldering, 2023), sind ggf. die einschlägigen ISO Normen relevant (z. B. die ISO 10667 (1 und 2), 2020a, b) usw. – einen Überblick über diagnostische Standards geben Kersting et al. (2011), Kersting (2014) sowie Melchers (2017).

Bei einer videogestützten Durchführung eignungsdiagnostischer Interviews kann es hilfreich sein, sich die entsprechenden Spezifikationen der DIN 33430 in der der „DIN SPEC 91426“ („Qualitätsanforderungen für videobasierte Methoden der Personalauswahl“) anzuschauen (siehe Gourmelon, 2023).

---

## 9.6 Erfassung des Ist-Zustandes

### 9.6.1 Multimethodales Vorgehen notwendig

Nachdem wir die Setzung der Soll-Werte (Qualitätsforderungen) behandelt haben, erläutern wir im vorliegenden Abschnitt, wie der Ist-Zustand erfasst werden kann, um ihn in Bezug zum Soll-Wert (Qualitätsforderung) setzen zu können.

- ▶ **Tipp** Eine sehr praxisnahe Lösung ist die Verwendung von Checklisten. Zur DIN 33430 liegt die „DIN SCREEN V3/Checkliste 1/Anforderungen an Handhabungs- und Verfahrenshinweise“ vor (Kersting, 2018). Anhand dieser kann man die Beurteilung der Vollständigkeit von Verfahrenshinweisen sehr effizient entlang den in der DIN 33430 geforderten Aspekten abarbeiten.

Für die Interview Standards stellen wir im vorliegenden Kapitel eine solche Checkliste zur Verfügung (siehe Abschn. 9.10), die bereits unter CC BY-NC-ND Lizenz veröffentlicht ist (Kersting & Petri, 2022). Dabei sind wir so vorgegangen, dass wir aus jedem der acht Kapitel der Interview Standards die Muss- und Soll-Qualitätsforderungen extrahiert haben. Die Checkliste enthält 179 Einzelanforderungen, darunter 144 „Muss“-Anforderungen und 35 „Soll“-Anforderungen. Zur Evaluation eines Interviews entlang dieser Standards kann zu jedem Aspekt entweder „ja“ (= „ist erfüllt“), „nein“ (= „nicht erfüllt“) oder „trifft nicht zu“ angekreuzt werden. Mit dieser Checkliste liegt somit eine „ready-to-use“-Blaupause für Interviewevaluations gemäß diesen Standards vor. Darüber hinausgehend empfiehlt es sich, situations- und kontextspezifisch solche Soll-Werte (Qualitätsforderungen) zu ergänzen, die im konkreten Praxisfall aus Sicht der Organisation von Bedeutung sind (siehe Abschn. 9.3).

Grundsätzlich ist zu bedenken, dass nicht alle Qualitätsforderungen quantitativ erfasst werden können. Die Zuverlässigkeit (Reliabilität) einer Messung mittels Interview kann, wie im Abschn. 9.4.1 erläutert, beim Vorliegen einer entsprechend großen Datenmenge statistisch ermittelt werden. Gleiches gilt für die Gültigkeit (Validität) der aus dem Interview abgeleiteten Eignungsbeurteilungen, sofern zu einem späteren Zeitpunkt Daten aus „dem wirklichen Leben“ der ausgewählten Kandidat:innen als Kriterium herangezogen werden können (z. B. Daten zum Berufserfolg oder zur beruflichen Zufriedenheit). Für den Ist-Soll-Abgleich ist es in der Praxis wichtig, vorab auch Toleranzen zu definieren.

Auch die soziale Akzeptanz eines Interviews kann empirisch ermittelt werden. Hierzu kann beispielsweise der „Akzept!“ Fragebogen (Kersting, 2013) eingesetzt werden. Die Funktionsweise erläutern wir weiter unten.

Was die (ökonomische) Effizienz eines Interviews als eignungsdiagnostisches Instrument betrifft, so erfreuen sich die sogenannten Key Performance Indicators (KPIs) weiterhin großer Beliebtheit. In diesem Sinne können, nach vorab genau definierten Regeln, Kennwerte beispielsweise für die „time-to-hire“ oder die „costs-per-hire“ errechnet und im Zuge der Evaluation mit vorab definierten Obergrenzen abgeglichen werden. Die Qualitätsforderungen in Bezug auf die Kosten-Nutzen-Relation wären dann erfüllt, wenn keine der Obergrenzen überschritten wird.

Die Ist-Werte zu anderen Qualitätsforderungen sind besser qualitativ zu erfassen. Beispielsweise wird in den Interview Standards gefordert, dass bei biografischen Fragen relevante Situationen im Sinne vollständiger Verhaltensbeispiele so vertieft werden, dass ein schlüssiges Bild entsteht. Ein Evaluationsansatz für die Praxis für derartige Ermessensentscheidungen besteht darin, im Anschluss an ein Auswahlverfahren, im Zuge dessen auch ein Interview eingesetzt wurde, eine Reflexionsrunde mit allen am Interview beteiligten Personen (seitens der Organisation) anzusetzen und die subjektiven Einschätzungen zu diesen Punkten einzuholen. Viele bewertungsrelevante Informationen könnten alternativ

auch im Rahmen eines separaten Evaluationsworkshops erörtert werden. Im Zuge dessen kann es auch hilfreich sein, ein Meinungsbild z. B. in Form von „Blitzlichttrunden“ oder grafischen Abfragen (z. B. Spinnennetzdiagramm mit verschiedenen Bewertungsdimensionen und jeder:r platziert einen Klebepunkt pro Dimension gemäß der eigenen persönlichen Einschätzung) einzuholen.

### 9.6.1.1 Erfassung der Akzeptanz

In diesem Abschnitt erläutern wir exemplarisch, wie die Evaluation in Bezug auf das Nebengütekriterium Akzeptanz unter Einsatz eines Fragebogens empirisch durchgeführt werden kann. Die im Kontext einer Evaluation vorgesehene Erfassung der Akzeptanz des Interviews kann u. a. durch eine Befragung der interviewten Personen mit dem Fragebogen „Akzept!“ (Kersting, 2013, siehe <http://kersting-internet.de/testentwicklungen/akzept-fragebogen/>) erfolgen. Der „Akzept!“ Fragebogen zur Messung der Akzeptanz diagnostischer Verfahren ist ein technisch hochwertiges mehrdimensionales Akzeptanz-Messinstrument, das in vier Verfahrensvarianten vorliegt:

1. für Assessment Center („Akzept! –AC“),
2. für Interviews („Akzept!-I“)
3. für Leistungstests („Akzept! –L“)
4. für Persönlichkeitsfragebogen („Akzept! –P“).

Eine weitere Form geht auf die Durchführungsbedingungen ein: Mit dem „Akzept!-UT“ kann die Akzeptanz der unbeaufsichtigten sowie der aus der Ferne beaufsichtigten Durchführung von Leistungstests erhoben werden.

Der Unterschied zwischen den Verfahrensvarianten besteht zunächst in der Wortwahl, während im „Akzept! –AC“ z. B. von „Übungen“ gesprochen wird, geht es im „Akzept!-I“ um Interviewfragen, im „Akzept! –L“ um „Testaufgaben“ und im „Akzept! –P“ um „Verfahren“. Außerdem gibt es einige verfahrensspezifische Skalen. So wird beispielsweise nur im „Akzept! –AC“ um eine Beurteilung der „Organisation“ (des Verfahrensablaufes) gebeten.

Mit Hilfe des „Akzept!“ Fragebogens kann die Akzeptanz eines eignungsdiagnostischen Verfahrens sowohl absolut als auch relativ im direkten Vergleich zur Akzeptanz eines anderen eignungsdiagnostischen Verfahrens erfasst werden. Voraussetzung für den Einsatz ist, dass die Personen, die die Akzeptanz beurteilen, zuvor an dem Verfahren teilgenommen haben – der Bogen ist nicht für die Erfassung von Akzeptanz-Vorurteilen gedacht.

Tab. 9.1 gibt einen Überblick über die sechs Dimensionen des „Akzept!-I“ (mit Beispielitems). Die Bewertung der Akzeptanzaussagen erfolgt über eine sechsstufige Zustimmungsskala, wobei eine geringe Ausprägung (=1) „trifft nicht zu“ und eine hohe Ausprägung (=6) „trifft genau zu“ bedeutet. Im Anschluss an die 23 Items wird mit

**Tab. 9.1** Überblick über die Skalen und Einzelitems des „Akzept!-I“ Fragebogens, ergänzt um die in der Studie von Krische (2014) ermittelte Skalenreliabilität

Dimension/Skala	Beispielitem	Itemanzahl	Reliabilität (Cronbach's $\alpha$ )
<i>Kontrollierbarkeit</i>	Ich habe die Interviewfragen nicht verstanden.	3	.61
<i>Messqualität</i>	Das Interview misst das, was es misst, zuverlässig.	4	.74
<i>Augenscheinvalidität</i>	Das Interview spiegelt Anforderungen wider, die auch im Berufsleben gefordert sind.	4	.68
<i>Belastungsfreiheit</i>	Im Interview fühlte ich mich überfordert. (negativ gepolt)	4	.76
<i>Wahrung der Privatsphäre</i>	Ich finde die Dinge, die in dem Interview thematisiert wurden, sind viel zu persönlich. (negativ gepolt)	4	.69
<i>Positive Atmosphäre</i>	Die Atmosphäre des Interviews war – im Rahmen des Möglichen – sehr positiv.	4	.60
Gesamt-Beurteilung	Single-Item, Schulnotenskala	1	-
Selbsteinschätzung eigenes Abschneiden im Interview	Single-Item, Schulnotenskala	1	-

einem Single-Item noch ein Akzeptanz-Gesamturteil erhoben, das über eine Schulnotenskala erfolgt: Eine „1“ steht hierbei für „sehr gut“, „6“ bedeutet „ungenügend“. Darüber hinaus werden die Kandidat:innen aufgefordert, die eigene Leistung im Interview zu bewerten (Selbsteinschätzung, ebenfalls auf der Schulnotenskala). In Tab. 9.1 ist außerdem für jede der sechs Skalen ein Schätzwert für die Reliabilität (interne Konsistenz) berichtet. Diese Werte wurden von Krische (2014) anhand der Daten von 281 Personen erhoben, die zuvor an einem Bewerbungsgespräch teilgenommen hatten. Um Gefälligkeitsbeurteilungen zu vermeiden, erfolgte die Bewertung anonym. Lediglich Angaben zum Geschlecht (53,7 % weiblich) sowie zur Zugehörigkeit zu Alterskategorien wurden erhoben. Das Alter von 23,8 % der Kandidat:innen lag über 30 Jahren, die restlichen Kandidat:innen waren jünger.

Für eine Evaluation ist es notwendig vorab festzulegen, auf welche Dimensionen im „Akzept!“ Fragebogen sich die Qualitätsforderungen beziehen sollen. Das könnte beispielsweise das Gesamturteil als Schulnote sein, das mindestens „befriedigend“ ausfallen soll, oder spezielle Forderungen in Bezug auf die Beurteilung der Dimensionen „Messgenauigkeit“ und der „Augenscheinvalidität“ durch die Kandidat:innen. Oder die vorab festgelegte Qualitätsforderung lautet: Das Interview soll im Mittel von den Kandidat:innen in allen fünf Dimensionen mindestens mit drei von sechs möglichen Punkten bewertet werden.

- ▶ Die „Akzept!“ Fragebogen werden allen Interessent:innen kostenlos zur Verfügung gestellt, die einer Rücksendung der mit dem „Akzept!“ Fragebogen erhobenen (anonymisierten) Daten zusagen und damit dazu beitragen, die Qualität des „Akzept!“ Fragebogens zu kontrollieren und zu optimieren.

---

## 9.7 Ist versus Soll: Umgang mit dem Ergebnis von Evaluationen

Evaluationen dienen nicht dem Selbstzweck. Bereits bei der Planung der Evaluation sollte festgelegt werden, wie die Ergebnisse zur Qualitätserhaltung und -optimierung verwendet werden können.

Auftraggeber und Dienstleister müssen gemeinsam zu geeigneten Zeitpunkten eine kritische Würdigung des Vorgehens und der Verfahren vornehmen. Dies dient unter anderem der Steigerung der Effektivität und Effizienz des Vorgehens. Dabei sollten auch Wirtschaftlichkeitsbetrachtungen angesprochen werden. Sofern die Eignungsbeurteilung in Zukunft unter vergleichbaren Voraussetzungen erneut durchgeführt wird, sollten aus ihrer Evaluation ggf. konkrete Verbesserungsmaßnahmen abgeleitet werden. Voraussetzung für die Evaluation ist, dass die im Rahmen der Planung festgelegten Qualitätsmerkmale des Vorgehens und der Verfahren erfasst werden. (DIN Deutsches Institut für Normierung e.V., 2016, S. 21)

Wenn beispielsweise mit der untenstehenden Checkliste zu den Interview Standards (Abschn. 9.10) gearbeitet wurde, kann unkompliziert festgestellt werden, in Bezug auf welche Aspekte Qualitätsforderungen nicht erfüllt wurden. Vorab muss festgelegt werden, ob und in welchem Ausmaß die Nicht-Erfüllung von Qualitätsforderungen toleriert wird. Diese Festlegung kann sich sowohl auf das Insgesamt der Qualitätsforderungen beziehen („Es dürfen nicht mehr als x Qualitätsforderungen unerfüllt bleiben.“) als auch einzelne Qualitätsforderungen hervorheben („Ungeachtet des Insgesamt-Werts dürfen die Qualitätsforderungen x und y nicht unerfüllt bleiben.“). Es sollte ebenfalls vorab festgelegt werden, wer über die Ergebnisse der Evaluation in welcher Form zu informieren ist und wie diese verwendet werden.

---

## 9.8 Qualitätssichernde und -optimierende Maßnahmen

Als qualitätssichernd werden alle systematisch geplanten Maßnahmen bezeichnet, die zur Überwachung der Qualität von Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen dienen, auf mangelnde Qualität aufmerksam machen und Ursachen mangelnder Qualität beseitigen. In den Interview Standards heißt es:

„Nur eine kontinuierliche Prüfung und Optimierung während der Nutzung eines Interviewkonzeptes im Rahmen eines permanenten Verbesserungsprozesses stellen Aussagekraft und Qualität sicher.“ (Forum Assessment e.V., 2021, S. 13)

Das verdeutlicht, dass basierend auf einer umfassenden Dokumentation der Interviewführung (siehe Hasselmann & Brust, 2023) qualitätssichernde Maßnahmen bereits von Beginn an geplant werden sollten.

Nach der Entscheidung für die jeweiligen Qualitätsforderungen, die man im Rahmen einer konkreten Evaluation betrachten möchte, und der Erfassung des Ist-Zustandes, sollte der Evaluationsprozess damit abgeschlossen werden, dass einerseits erreichte oder sogar übertroffene Anforderungen gewürdigt werden und (noch) nicht erreichte Qualitätsforderungen andererseits dokumentiert und an alle Beteiligten zurückgespiegelt werden. Daran anschließend sollten konkrete Maßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden, die zur zukünftigen Erfüllung der Qualitätsforderungen geeignet sind.

Bezugnehmend auf die Checkliste zu den Interview Standards soll dies nun an einem fiktiven Beispiel erläutert werden. Angenommen, ein Unternehmen legt für ein Interview fest, dass alle Qualitätsforderungen der Checkliste gemäß Interview Standards erfüllt sein sollen. Nachdem das Interview mehrfach im Zuge der Auswahl von Auszubildenden eines Jahrgangs eingesetzt wurde, erfolgt der Soll-Ist-Abgleich entlang der Checkliste. Hierbei wird u. a. festgestellt, dass die Klärung der Rollen aller Beteiligten an der Interviewdurchführung im Vorfeld nicht ausreichend klar kommuniziert und schriftlich festgehalten wurde (siehe Checklisten-Punkt 1.8). Außerdem erfolgte die Vorauswahl (wer wird zum Interview zugelassen) uneinheitlich (siehe Checklisten-Punkte 1.14 und 1.15). Dies soll zukünftig vermieden werden. Daher wird für den folgenden Jahrgang an Auszubildenden konkret festgelegt, welche zwei Mitarbeiter:innen im Rahmen einer Personalkonferenz anhand welcher konkreten Kriterien, die den Bewerbungsunterlagen zu entnehmen sind, welche vorher definierte Anzahl an Kandidat:innen zum Interview einladen. Jedes Jahr vor Beginn der Ausschreibung der Ausbildungsplätze soll festgelegt werden, wie viele Auszubildenden im jeweiligen Jahr gesucht und wie viele Bewerber:innen pro Stelle eingeladen werden.

Ein anderes Beispiel soll die Außenwirkung des Interviews beleuchten. Wie in Abschn. 9.4.3 erläutert, ist die Akzeptanz des Interviews ein wichtiges Nebengütekriterium, das sehr ökonomisch anhand eines etablierten Akzeptanz-Fragebogens erfasst werden kann. Würde eine solche Erfassung der Akzeptanz ergeben, dass der Wert auf der Skala „Positive Atmosphäre“ kritisch ausfällt, so könnte man prüfen, ob dies alle Interviewten gleichermaßen so sehen. Hierbei könnte sich beispielsweise herausstellen, dass nur bestimmte Personengruppen (z. B. Frauen oder Personen mit Migrationshintergrund) zu diesem kritischen Akzeptanzurteil kommen. Infolgedessen könnte man beispielsweise im Rahmen eines Interview-Trainings mit allen Beteiligten erörtern, welche Themenbereiche im Interview für bestimmte Gruppen möglicherweise sensibel sind und wie Interviewende mit verschiedenen Reaktionen von Interviewten umgehen können. In diesem Zusammenhang kann auch eine Sensibilisierung für möglicherweise unbewusst vorhandene Stereotype einbezogen werden (siehe Abschn. 9.4.2).

In den Vereinigten Staaten bereits nahezu flächendeckend zu finden, etablieren sich beispielsweise auch in Westeuropa zunehmend Mitarbeiter:innen-Schulungen, die un-

bewusste Vorurteile und Stereotype zur Sprache bringen und deren negative Einflüsse reduzieren sollen (Buchter et al., 2021). Darunter fallen auch sogenannte Anti-Diskriminierungstrainings, die sowohl einen diskriminierungsfreien Umgang im Arbeitsalltag fördern sollen als auch potenzielle (unconscious) Bias bei der Eignungsdiagnostik thematisieren können. Letzteres kann ein Teil der qualitätssichernden Maßnahmen in Reaktion auf die Ergebnisse einer formativen Evaluation sein, falls es Grund zur Annahme gibt, dass das Interview möglicherweise gefährdet ist, durch Bias ungewollt beeinflusst zu werden.

---

## 9.9 Fazit

In diesem Kapitel haben wir zunächst erläutert, dass Qualität im Zuge der Evaluation als „Güte“ zu verstehen ist. Qualitätsforderungen sind in der Regel das Resultat sozialer Konstruktionen. Zumeist werden Qualitätsforderungen von einer mit Definitionsmacht ausgestattete Gruppe oder auch Individuen etabliert. Dabei wird meist implizit oder explizit auf wissenschaftliche Standards und empirische Evidenz zurückgegriffen.

Für die Konzeption der Evaluation eines Interviews im Praxisfall ist zunächst die Auswahl und Festlegung relevanter Qualitätsforderungen wichtig. Diese sollten idealerweise bereits zu Beginn der Entwicklung des Interviews feststehen und in dessen Ausgestaltung einfließen.

Empfehlenswert ist ein multimethodales sowie multivariates Vorgehen. Das bedeutet, es empfiehlt sich erstens die Zusammenstellung verschiedener Qualitätsforderungen, so dass unterschiedliche Perspektiven und Interessen berücksichtigt werden (multivariat). Zweitens sollte die (Nicht-)Erfüllung der ausgewählten Qualitätsforderungen jeweils sinnvoll (z. B. quantitativ versus qualitativ) erfasst und dokumentiert werden (multimethodal). In der Praxis sind Checklisten wie die zur DIN 33430 oder die am Ende dieses Kapitels, siehe Abschn. 9.10) zur Verfügung gestellte Checkliste zur Evaluation von Interviews anhand der Interview Standards des Forums Assessment e.V. eine ökonomische Variante, um standardisiert und zeitsparend den Ist-Zustand (so wurde das Interview in der Praxis tatsächlich umgesetzt) mit dem Soll (in diesem Fall die Qualitätsforderungen des Interview Standards) abzugleichen. Mit Hilfe der Checkliste aufgedeckte Defizite sind im Rahmen einer formativen Evaluation als Entwicklungsbereiche zu verstehen: Die Ergebnisse eines solchen Soll-Ist-Vergleichs können konkrete Ansatzpunkte entweder für weitere, detaillierte Exploration (z. B. Workshop mit den Verfahrensbeteiligten) oder die direkte Ableitung von qualitätssichernden oder -optimierenden Maßnahmen bilden.



## 9.10 Checkliste zu den Interview Standards

### 9.10.1 Hinweise zur Checkliste<sup>1</sup> zu den Interview Standards

Die Interview-Standards umfassen acht Einzel-Standards (z. B. Standard 2, Arbeits- und Anforderungsanalyse). Alle acht Standards werden nach einem einheitlichen System erläutert: Zunächst wird die Grundaussage des Standards in einem Satz zusammengefasst. Anschließend werden die wichtigsten Aspekte des Standards im Abschnitt „Worum es geht“ aufgeführt. Im darauffolgenden Abschnitt „Umsetzung“ werden konkrete Hinweise zur Umsetzung des Standards gegeben und im letzten Abschnitt „Verbreitete Qualitätsminderungen“ Beobachtungen aus der Praxis beschrieben, die die Qualität des Interviews beeinträchtigen können und gegen den Standard verstoßen.

Die im Folgenden dargestellte Checkliste (s. Tab. 9.2, 9.3, 9.4, 9.5, 9.6, 9.7, 9.8 und 9.9) bezieht sich auf den jeweiligen Abschnitt „Umsetzung“ und ignoriert die übrigen Abschnitte, die keinen normativen, sondern erläuternden Charakter haben. Für die vorliegende Checkliste wurden die im Abschnitt „Umsetzung“ genannten Punkte der acht Einzelstandards der Publikation vollständig in einzelne Qualitätsforderungen zerlegt. Die Struktur der Interview Standards wurde übernommen. Innerhalb der Abschnitte 4 bis 8 wurden zusätzliche Gliederungsüberschriften eingefügt, die es so auch in den Interview Standards gibt. Der in den Abschnitten „Umsetzung“ stehende Text der Interview Standards wurde für die Checkliste so umformuliert, dass sich prüfbare Einzelaussagen ergeben. Jede Aussage ist mit einer eindeutigen Kennung versehen (z. B. Qualitätsforderung „1.15“). Bei jeder Aussage ist durch den Eintrag „S“ oder „M“ dargestellt, ob es sich um eine „Soll-“ oder eine „Muss-Anforderung“ handelt. Die Checkliste enthält 179 Einzelanforderungen, darunter 144 „Muss“-Anforderungen und 35 „Soll“-Anforderungen. Jede Einzelanforderung kann hinsichtlich ihres Zutreffens mit „ja“, „nein“ oder „nicht zu bewerten“ beantwortet werden. Die Nutzung der Kategorie „nicht zu bewerten“ ist zu begründen. Darüber hinaus ist bei der Qualitätsprüfung einzutragen, welche Quelle (mit Angabe der Seitenzahl) dem jeweiligen Urteil zugrunde gelegt wird. Mögliche Quellen sind beispielsweise Handhabungshinweise/Interviewleitfäden usw. In 26 Fällen finden sich vor den zu bewertenden Aussagen „Verzweigungsfragen“. Die „Verzweigungsfragen“ stellen sicher, dass nur die für den jeweiligen Anwendungszweck relevanten Qualitätsforderungen geprüft werden. Bei jeder Verzweigungsfrage ist exakt angegeben, bei welcher Aussage der Checkliste die Prüfung fortzusetzen ist. In einigen Fällen ist es so, dass das Nicht-Erfüllen einer Qualitätsforderung automatisch das Nicht-Erfüllen anderer Qualitätsforderungen impliziert – einfach, weil diese Qualitätsforderungen hierarchisch aufeinander aufbauen. Diese Bewertungsverknüpfungen sind durch sieben „Hinweise“ geregelt.

---

<sup>1</sup> Wir danken Nelli Niemitz für ihr großes Engagement bei der Erstellung dieser Checkliste.

**Tab. 9.2** Standard 1: Auftragsklärung

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
1.1	Der Auftrag wurde mit den relevanten Stakeholdern (der Organisation) geklärt <i>und</i> 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 <i>und</i> 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. <sup>1</sup>	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 <i>und</i> Verantwortlichkeiten der Beteiligten <sup>2</sup> im Gesamtprozess <i>und</i> 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"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.2 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	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 <sup>3</sup> wurden festgelegt <i>und</i> 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 <i>und</i> in die Überlegungen einbezogen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

**Tab. 9.2** (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
1.19	Der Prozess, in den das Interview eingebettet ist, wurde allen Stakeholdern im Vorfeld offen kommuniziert. <sup>4</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.20	Die Ergebnisse der Auftragsklärung inklusive des vereinbarten Prozesses wurden in angemessener Detailtiefe <sup>5</sup> 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.						
1.21	Die Dokumentation wurde allen Beteiligten ausgehändigt. <sup>6</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
1.22	Für die Auftragsklärung wurde eine Checkliste eingesetzt. <sup>7</sup>	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>1</sup>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.

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

<sup>3</sup>zu Anforderung 1.14: Vorgeschaltete Instrumente sind z. B. Personalkonferenzen, Selbstnominierung, Bewerbungsunterlagen.

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

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

<sup>6</sup>zu Anforderung 1.21: Dies dient dem Zweck, Verbindlichkeit und Nachhaltigkeit sicherzustellen.

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

**Tab. 9.3** Standard 2: Arbeits- und Anforderungsanalyse

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
V3	Liegt ein Anforderungsprofil vor, in dem die erfolgskritischen Merkmale der Tätigkeit(en) zusammengefasst werden <sup>1</sup> ? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 3		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H2	Hinweis: Falls V3 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 2.1 bis 2.14 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.						
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:						
2.2	• Es wurden zunächst die Tätigkeiten bzw. Aufgabenaspekte und erfolgskritischen Situationen erhoben, die die Zielposition(en) charakterisieren.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.3	• Es wurden die Erwartungen der Personen <sup>2</sup> 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 <sup>3</sup> mit unterschiedlichen konzeptionellen Zugängen und Perspektiven. <sup>4</sup>	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"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.3 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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"/>			
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 und ggf. tätigkeitsbezogen konkretisiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

**Tab. 9.3** (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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	• dass sie möglichst in sich homogen und eindimensional sind.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
2.14	• dass sie nur geringe Überlappungen auf der Verhaltensebene aufweisen und konkret beschrieben werden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>1</sup>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).

<sup>2</sup>zu Anforderung 2.3: Z. B. Vorgesetzte, Kunden, Mitarbeitende, etc.

<sup>3</sup>zu Anforderung 2.4: Z. B. Interviews, standardisierte Befragungen oder Workshops.

<sup>4</sup>zu Anforderung 2.4: Dies dient dem Zweck, in der Anforderungsanalyse möglichst alle relevanten Aspekte zu erfassen. Übliche Analysemethoden sind die erfahrungsgelenkt-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).

**Tab. 9.4** Standard 3: Interviewkonzeption

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
3.1	Die zu erhebenden Informationen bzw. die zu erfassenden Merkmale <sup>1</sup> 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 können? 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. <sup>3</sup>	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.4	Für die zu erfassenden Informationen bzw. Merkmale wurde überprüft <i>und</i> festgelegt, mit welchem methodischen Zugang diese am besten erhoben werden können. <sup>4</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.5	Es wurden eine geeignete Grundhaltung <sup>5</sup> <i>und</i> eine (erkenntnisfördernde) Strategie der Gesprächsführung <sup>6</sup> entwickelt. <sup>7</sup>	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"/>			

(Fortsetzung)



Tab. 9.4 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
<i>H3</i>	<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 <sup>8</sup> :						
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 <sup>9</sup>	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"/>			
<i>V9</i>	<i>Wurden Regeln zur Interviewführung erstellt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Verzweigungsfrage V10</i>		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
<i>H4</i>	<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 <sup>10</sup> :						
3.12	• Mehrere Interviewer:innen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.13	• Trennen von Informationssammlung- und Bewertung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.14	• Ausreichende Explorationszeit je Aspekt	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.15	• Protokollierung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.16	• Strikte Verwendung des Leitfadens	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.17	• Einheitliche Nutzung von Medien	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.4 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
V10	Wurde ein strukturierter Auswertungsprozess definiert? Falls nein → Bitte weiter bei Anforderung 3.20		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H5	Hinweis: Falls V10 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 3.18 und 3.19 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.						
	Es wurde ein strukturierter Auswertungsprozess definiert, der						
3.18	• alle vorab definierten Aspekte des Interviews abdeckt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
3.19	• geeignete Maßnahmen zum Sichern verzerrungsfreier Ergebnisse berücksichtigt. <sup>11</sup>	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"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 3.1: Z. B. Informationen zu Qualifikationen, Kenntnisse, Erfahrungen oder Leistungen, motivationale Faktoren, Potenzialindikatoren, Verhaltensmerkmale bzw. -kompetenzen, kulturelle Prägung und Präferenzen.

<sup>2</sup>zu Verzweigungsfrage V7: Andere Erhebungsmethoden sind z. B. Intelligenz- und Leistungstests oder Persönlichkeitsfragebögen.

<sup>3</sup>zu Anforderung 3.3: Dies dient dem Zweck, einen optimierten eignungsdiagnostischen Prozess zu erreichen.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>zu Anforderung 3.5: Z. B. wertschätzendes Gespräch auf Augenhöhe vs. Prüfungsgespräch.

<sup>6</sup>zu Anforderung 3.5: Z. B. Herstellen von Ego-Involvement, Einbindung von Teammitgliedern.

<sup>7</sup>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.

<sup>8</sup>zu Anforderung 3.6 bis 3.11: Dies dient dem Ziel, Vergleichbarkeit und Qualität der Interviewdurchführung zu sichern.

<sup>9</sup>zu Anforderung 3.9: Vgl. auch Standard 5.

<sup>10</sup>zu Anforderung 3.12 bis 3.17: Diese Regeln dienen der Sicherung der messtechnischen Qualität der Interviewführung (i. S. objektiver und zuverlässiger Ergebnisse).

<sup>11</sup>zu Anforderung 3.19: Vgl. Standard 6 und 7.

**Tab. 9.5** Standard 4: Qualifikation der Verfahrensbeteiligten

	SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
		ja	nein			
<b>Qualifikationsanforderungen von an der Durchführung beteiligten Personen</b>						
Die an der Durchführung von eignungsdiagnostischen Inter- views beteiligten Personen <sup>1</sup> müssen folgende grundlegende Qualifikationsanforderungen erfüllen:						
4.1 • Kenntnisse der wichtigsten Interviewformen <i>und</i> deren Durchführungsbedingungen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.2 • Wissen bzgl. der professionellen Ausgestaltung der Rollen als Interviewbeteiligte <sup>2</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.3 • Wissen über qualitätssichernde Regeln bei der Nutzung von Interviewleitfäden sowie Beobachtungs-, Protokollie- rungs- <i>und</i> Auswertungs- prozeduren	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.4 • Kenntnis der relevanten Gesprächs- und Fragetechniken sowie Frageformen (z. B. biographische und situative Fragen)	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.5 • Kenntnisse über die zu beachtenden rechtlichen Rahmenbedingungen sowie die Zulässigkeit von Fragen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.6 • Wissen über sinnvolle Strate- gien, Gesprächstechniken <i>und</i> Strukturierungsvarianten für Feedbackgespräche	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.7 • Wissen über häufige Selbstdar- stellungsstrategien der Inter- viewten sowie den Einfluss von Stereotypen oder anderen Urteils- bzw. Wahrnehmungs- verzerrungen auf die Urteils- bildung <i>und</i> Ansätze zum Vermeiden hierdurch bedingter Fehler	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.5 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
	<b>Kenntnisse und Qualifikationen verantwortliche(r) Eignungsdiagnostiker:innen</b>						
	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:						
4.8	• Kenntnisse der wichtigsten Interviewformen, deren Konstruktionsgrundlagen, Ziele, Möglichkeiten, Grenzen, Durchführungsbedingungen und Ausgestaltungsvarianten	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.9	• Kenntnis alternativer eignungsdiagnostischer Instrumente	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.10	• 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	• Kenntnisse und Erfahrung bzgl. der Erstellung sowie Handhabung von Interviewleitfäden, Protokollierungs-, Auswertungs- und Bewertungsprozeduren	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.12	• Kenntnisse der für eignungsdiagnostische Verfahren relevanten rechtlichen Regelungen <sup>3</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.13	• Kenntnisse statistisch-methodischer Verfahren zur Beurteilung, Auswahl, Nutzenschätzung und Evaluation eignungsdiagnostischer Verfahren	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Vertrautheit mit dem spezifischen Verfahren vor der Durchführung eines Interviews</b>						

(Fortsetzung)

Tab. 9.5 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
V11	Wurden vor der Durchführung des Interviews alle Beteiligten mit dem spezifischen Verfahren vertraut gemacht und durch geeignete Trainingsmaßnahmen auf ihre Aufgaben vorbereitet? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 5		<input type="radio"/>	<input type="checkbox"/>			
H6	Hinweis: Falls V11 mit „nein“ beantwortet wurde, muss bei den Anforderungen 4.14 bis 4.17 ebenfalls „nein“ angekreuzt werden.						
	Die Beteiligten						
4.14	• wurden über die Zielposition, deren Anforderungen sowie die Fragestellung und Ziele des Verfahrens informiert.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
4.15	• wurden durch die verantwortlichen Eignungsdiagnostiker: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"/>			
4.16	• 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	• 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"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 4.1 bis 4.7: Insb. jedoch Interviewer:innen, Co-Interviewer:innen und Beurteiler:innen.

<sup>2</sup>zu Anforderung 4.2: Z. B. als (Co-)Interviewer:in, verantwortliche:r Eignungsdiagnostiker:in, Beurteiler:in, Protokollant:in oder Interessenvertreter:in.

<sup>3</sup>zu Anforderung 4.12: Z. B. Datenschutz, Gleichstellung, Mitbestimmung, Persönlichkeitsrechte.

**Tab. 9.6** Standard 5: Durchführung

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
	<b>Vorbereitung einer (konkreten) Interviewdurchführung</b>						
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. <sup>1</sup> Die Interviewer:innen haben	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.3	• vorab ihren Informationsstand abgeglichen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.4	• Fragen bzgl. des Vorgehens sowie der Rollenverteilung geklärt. <sup>2</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.5	• sich inhaltlich auf das Gespräch vorbereitet.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.6	• sich mit der/den Zielposi- tion(en) vertraut gemacht.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.7	• sich mit den relevanten Informationen zu den Inter- viewten (z. B. den Bewerbungs- unterlagen) vertraut gemacht.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.8	Es wurde abgestimmt, welche teilnehmer:innenspezifischen Fragen bzw. Nachfragen wichtig sind <i>und</i> welche Verhaltens- stimuli erfolgen sollen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.9	Es wurde festgelegt, wie mit besonderen Interviewsituationen umzugehen ist (z. B. bei schwerbehinderten Teil- nehmenden).	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"/>			
	<b>Gesprächsbeginn</b>						
	Die Interviewer:innen haben						

(Fortsetzung)

Tab. 9.6 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
5.12	• ein geeignetes Setting (z. B. Dialog in einer wert- schätzenden Atmosphäre) geschaffen <i>und</i> dabei kulturelle Aspekte beachtet.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.13	• 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	• die Ziele,	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.15	• die Inhalte,	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.16	• den Ablauf,	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.17	• den zeitlichen Rahmen,	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.18	• die vorgesehene Protokollierung bzw. Aufzeichnung.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.19	Es wurde verdeutlicht, wie die Entscheidung getroffen wird <i>und</i> dass dies erst sinnvoll nach Abschluss der Auswertung geschehen kann.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Informationssammlung</b>						
	Die Interviewer:innen haben						
5.20	• den Fragenkatalog gemäß dem festgelegten Vorgehen ein- gesetzt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.21	• eine Protokollierung nach den definierten Standards vor- genommen.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.22	• die einzelnen Gesprächs- abschnitte und die zu be- handelnden Themen benannt. <sup>3</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.23	Entsprechend dem Interviewleit- faden wurden Fragen zu Unklarheiten bezüglich Be- werbungsunterlagen sowie hinsichtlich der Motive, Hinter- gründe, Qualifikationen und inhaltlichen Erfahrungen gestellt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.6 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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 Situations-schilderungen 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 Verhaltens-beispiele vertieft, bis ein schlüssiges Bild <sup>4</sup> entsteht.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.26	Die Interviewfragen bezogen sich auf erlebtes Verhalten im beruflichen Kontext (biographische Fragen). <sup>5</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Information der Interviewten</b>						
	Die Interviewer:innen haben						
5.27	• im Sinne einer realistischen Tätigkeitsinformation konkret <i>und</i> ausführlich über Aufgaben <i>und</i> Anforderungen der Zielfunktion berichtet.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.28	• die Interviewten animiert, Fragen zu stellen und ihnen dafür genügend Raum gegeben.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Gesprächsabschluss</b>						
	Die Beteiligten haben folgende Aspekte verabredet:						
5.29	• Form der Ergebnis-kommunikation	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.30	• Zeitpunkt der Ergebnis-kommunikation	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.31	• das weitere Vorgehen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
5.32	• Mögliche Restriktionen <sup>6</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)



Tab. 9.6 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
5.33	Die Interviewer:innen haben für einen positiven Gesprächsausgang gesorgt <i>und</i> haben von den Interviewten gefragt, ob diese sich mit ihren Stärken ausreichend zeigen konnten.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Nach Gesprächsende</b>						
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"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 5.2: Gründe dafür sind das Mehraugenprinzip, Entlastung bei der Protokollierung und Reflexion des Verlaufs.

<sup>2</sup>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.

<sup>3</sup>zu Anforderung 5.22: Auf diese Weise können die Interviewer:innen die Transparenz der Interviewführung unterstützen.

<sup>4</sup>zu Anforderung 5.25: In Bezug auf Situation, Vorgehen und Ergebnisse.

<sup>5</sup>zu Anforderung 5.26: Auf andere Lebensbereiche wird nur ausgewichen, wenn ansonsten keine Informationen verfügbar sind und ein klarer Anforderungsbezug besteht.

<sup>6</sup>zu Anforderungen 5.32: Mögliche Restriktionen sind z. B. Zeitdruck bzgl. einer Entscheidungsfindung bei den Interviewten.

**Tab. 9.7** Standard 6: Protokollierung, Auswertung und Ergebnisfindung

		SOLL (S) oder MUSS (M)	SOLL (S) oder MUSS (M)		nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
	<b>Protokollierung (im Gesprächs- verlauf)</b>						
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. <sup>1</sup>	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"/>			
6.3	Im Gesprächsverlauf wurden alle relevanten Informationen <sup>2</sup> schriftlich festgehalten. <sup>3</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Alle an der Ergebnisfindung Beteiligten (Beurteiler:innen) <sup>4</sup> protokollierten						
6.4	• Gesprächsinhalt,	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.5	• Verhaltensbeobachtungen (z. B. hinsichtlich der Körpersprache),	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.6	• Interviewverlauf.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Auswertung (nach Gesprächs- ende)</b>						
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"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.7 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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"/>			
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 und anschließend ggf. das persönliche Gesamtergebnis <sup>5</sup> ermittelt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.14	Es wurden vorab definierte Skalierungshilfen <sup>6</sup> genutzt.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Ergebnisfindung</b>						

(Fortsetzung)

Tab. 9.7 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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. Das heißt es ist definiert,						
6.16	• ob für einzelne Merkmale Mindestausprägungen gefordert werden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.17	• ob Einzelergebnisse unterschiedlich gewichtet werden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
6.18	• 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"/>			
V20	<i>Waren über die in 6.20 bis 6.22 genannten Klärungen hinaus noch weitere Klärungen notwendig? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Anforderung 6.24</i>		<input type="checkbox"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.7 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
6.23	Unterschiedliche Interpretationen und Bewertungsunterschiede wurden diskutiert <i>und</i> 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"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 6.1: Das definierte Vorgehen unterstützt die Protokollierung durch entsprechende Arbeitshilfen wie Beobachtungs- und Protokollbögen (mit Gesprächsabschnitten, Themenbereichen, Checklisten, Interviewfragen).

<sup>2</sup>zu Anforderung 6.3: Z. B. Fragen, Antworten, zentrale Aussagen sowie relevante Verhaltensbeobachtungen.

<sup>3</sup>zu Anforderung 6.3: Ersatzweise bzw. ergänzend erfolgt eine Ton- oder Videoaufzeichnung.

<sup>4</sup>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.

<sup>5</sup>zu Anforderung 6.13: Gemäß den im Auswertungssystem festgelegten Regeln.

<sup>6</sup>zu Anforderung 6.14: Z. B. verhaltensverankerte Skalen oder Beschreibungen der Ausprägungen. Diese können die Beurteilung unterstützen.

**Tab. 9.8** Standard 7: Ergebnisdokumentation und -kommunikation

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
	<b>Ergebnisdokumentation</b>						
7.1	Die Ergebnisse wurden entsprechend dem in der Auftragsklärung erhobenen organisations-spezifischen Bedarf <i>und</i> den hieraus abgeleiteten, in der Interviewkonzeption festgelegten Standards und Inhalten <sup>1</sup> dokumentiert. <sup>2</sup>	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Bei der Ergebnisdokumentation wurden die Regeln hinsichtlich folgender Punkte beachtet:						
7.2	• Aufbewahrung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.3	• Zugänglichkeit	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.4	• 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"/>			
	<b>Ergebniskommunikation in der Organisation</b>						

(Fortsetzung)

Tab. 9.8 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
	Der oder die verantwortliche Eignungsdiagnostiker:in (ersatzweise ein:e Interviewer:in) hat						
7.7	• sichergestellt, dass die Ergeb- nisse den Beteiligten ent- sprechend dem Informations- bedarf ihrer Rolle kommuniziert werden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.8	• den Beteiligten ihrem Anspruch entsprechend die Dokumenta- tion zugänglich gemacht.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.9	• 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	• im konkreten Einzelfall sichergestellt, dass die mit dem Interview verbundenen Ziele (der Personalauswahl oder -ent- wicklung) erreicht werden.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
7.11	• bei allen Beteiligten ein Bewusstsein für die Notwendig- keit zum vertraulichen Umgang mit den Daten der Interviewten sowie den Ergebnissen des Verfahrens sichergestellt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
V21	<i>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</i>		<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"/>			
	<b>Ergebniskommunikation an die Interviewten</b>						

(Fortsetzung)

Tab. 9.8 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
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	<i>Sind die Interviewten Mitarbeitende der Organisation und werden die Ergebnisse auch für Personalentwicklungszwecke genutzt? Falls „nein“ → Bitte weiter bei Standard 8</i>		<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 <i>und</i> 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 <i>und</i> orientiert sich am konkreten Einzelfall.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 7.1: Vgl. Standard 3 und 6.<sup>2</sup>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.



Tab. 9.9 Standard 8: Evaluation

		SOLL (S) oder MUSS (M)	ja	nein	nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
	<b>Evaluation der Interview- konzeption</b>						
	Das Anpassen bestehender Interviewkonzepte oder eine Neuentwicklung zur Anwendung lediglich in einem Einzelfall						
8.1	• erfolgte auf Basis ent- sprechender Kenntnisse und Erfahrung mit der Entwicklung und Anwendung von Interview- konzepten.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.2	• erfolgte theoretisch plausibel.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.3	• wurde praktisch erprobt.	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Bei der Evaluation des Interview- konzepts wurden folgende Punkte geprüft:						
8.4	• das Abdecken der zentralen Anforderungsmerkmale	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.5	• die Eignung der genutzten methodischen Zugänge	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.6	• die Gesprächsstrategie	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.7	• Qualität und Nutzbarkeit von Fragenkatalogen und Checklisten	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.8	• Wirksamkeit von Verhaltens- stimuli zur Verhaltensaktivierung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.9	• das Auswertungsverfahren	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.10	• der Zeitrahmen insgesamt und auch für einzelne Blöcke	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.11	Es wurde hinterfragt, ob einzelne Anforderungsmerkmale sinn- voller (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"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.9 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
8.12	Es erfolgt eine theoretische wie praktische Expertenprüfung der Konzeption durch eine:n erfahrene:n Eignungsdiagnostiker:in. <sup>1</sup>	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"/>			
8.13	Die Funktionalität des Interviewkonzeptes wird im Rahmen von Probeläufen erprobt.	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	<b>Qualitätssicherung der Interviewdurchführung</b>						
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	• Die Einhaltung der definierten Regeln	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.16	• Das Abdecken aller relevanten Anforderungsmerkmale im Interview	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.17	• Die Wirksamkeit der Strategie der Gesprächsführung	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.18	• Die Wirksamkeit der genutzten Fragen	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.19	• Das Zusammenspiel im Interviewteam	M	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

(Fortsetzung)

Tab. 9.9 (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
8.20	Die beteiligten Interviewer:innen gaben sich eine Rückmeldung zu besonders wirksamen Vorgehensweisen und Verbesserungsansätzen der Interviewführung. <sup>2</sup>	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"/>			
	<b>Empirisches (internes/externes) Benchmarking</b>						
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"/>			
	Im Rahmen der empirischen Evaluation der Aussagekraft des Verfahrens wurden folgende Aspekte untersucht:						
8.22	• die prognostische Validität bzw. die Vorhersagegenauigkeit bzgl. der Potenzial- und Eignungsaussagen des Verfahrens	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.23	• die inhaltlich korrekte Einschätzung einzelner Eignungsaspekte	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.24	• die Fairness und Akzeptanz	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.25	• wirtschaftliche Nutzen des Interviews	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
	Im Hinblick auf weitere Nebenziele der Verfahrensnutzung wurden die folgenden Punkte geprüft:						

(Fortsetzung)

**Tab. 9.9** (Fortsetzung)

		SOLL (S) oder MUSS (M)			nicht zu bewerten	An- merkungen	Quelle (Seite)
			ja	nein			
8.26	• Die Funktionalität der Interviewnutzung im Auswahlprozess	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.27	• Die Einbindung bzw. Zufriedenheit von Fachabteilungen bzw. Leistungsabnehmern	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			
8.28	• Die vom Interviewsetting ausgehenden Signale (z. B. zur Unternehmenskultur) bzw. der Personalmarketingeffekt	S	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>			

<sup>1</sup>zu Anforderung 8.12: Dies gilt insbesondere, wenn ein wiederkehrender Einsatz vorgesehen ist.

<sup>2</sup>zu Anforderung 8.20: Die dient der Qualitätssicherung und Weiterentwicklung der Gesprächsführung.

## Literatur

- Aldering, C. (2023). Eignungsdiagnostische Interviews im internationalen Kontext. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Alonso, P., Moscoso, S., & Salgado, J. F. (2017). Structured behavioral interview as a legal guarantee for ensuring equal employment opportunities for women: A meta-analysis. *The European Journal of Psychology Applied to Legal Context*, 9(1), 15–23. <https://doi.org/10.1016/j.ejpal.2016.03.002>
- Anderson, N., Salgado, J. F., & Hülsheger, U. R. (2010). Applicant reactions in selection: Comprehensive meta-analysis into reaction generalization versus situational specificity. *International Journal of Selection and Assessment*, 18(3), 291–304. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2389.2010.00512.x>
- Arnoneit, C., Schuler, H., & Hell, B. (2020). Nutzung, Validität, Praktikabilität und Akzeptanz psychologischer Personalauswahlverfahren in Deutschland 1985, 1993, 2007, 2020. *Zeitschrift Für Arbeits- Und Organisationspsychologie A&O*, 64(2), 67–82. <https://doi.org/10.1026/0932-4089/a000311>
- Bierhoff, H.-W. (2006). *Sozialpsychologie: Ein Lehrbuch* (1. Aufl.). Kohlhammer Verlag.
- Böhme, J., & Hasselmann, D. (2023). Interviews zur Eignungsdiagnostik im Topmanagement. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Böhme, L. (2023). Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Rahmen des eignungsdiagnostischen Verfahrens. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Buchter, H., Nezik, A.-K., & Rauffmann, T. (2021). *Jetzt auch mit Haltung: Unternehmen geben sich in sozialen und politischen Fragen neuerdings besonders progressiv. Wie glaubwürdig ist das?* <https://www.zeit.de/2021/28/woke-capitalism-unternehmen-diversitaet-inklusion-politisch-korrekt>. Zugegriffen am 15.09.2021.

- Campion, M. A., Palmer, D. K., & Campion, J. E. (1997). A review of structure in the selection interview. *Personnel Psychology*, 50(3), 655–702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1997.tb00709.x>
- Chapman, D. S., & Zweig, D. I. (2005). Developing a nomological network for interview structure: Antecedents and consequences of the structured selection interview. *Personnel Psychology*, 58(3), 673–702. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2005.00516.x>
- Conway, J. M., Jako, R. A., & Goodman, D. F. (1995). A meta-analysis of interrater and internal consistency reliability of selection interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 565–579. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.5.565>
- DeGEval – Gesellschaft für Evaluation. (2016). *Standards für Evaluation: Erste Revision 2016*. DeGEval – Gesellschaft.
- Derous, E., Buijsrogge, A., Roulin, N., & Duyck, W. (2016). Why your stigma isn't hired: A dual-process framework of interview bias. *Human Resource Management Review*, 26(2), 90–111. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.09.006>
- Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.). (2018). *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5>
- DIN Deutsches Institut für Normierung e.V. (2016). *DIN 33430. Anforderungen an berufsbezogene Eignungsdiagnostik*. Beuth Verlag GmbH. <https://doi.org/10.31030/2514220>
- Dudenredaktion. (o. J.). „Evaluation“ auf Duden online. <https://www.duden.de/rechtschreibung/Evaluation>. Zugegriffen am 23.07.2021.
- Forum Assessment e.V. (2016). *AC-Standards: Standards der Assessment Center Methode*. <https://www.forum-assessment.de/publikationen/standards>. Zugegriffen am 02.08.2021.
- Forum Assessment e.V. (2021). *Interview Standards: Standards zur Entwicklung und Nutzung eignungsdiagnostischer Interviews*. <https://www.forum-assessment.de/publikationen/standards>. Zugegriffen am 02.08.2021.
- Gilliland, S. W., & Steiner, D. D. (1999). Applicant reactions. In R. W. Eder & M. M. Harris (Hrsg.), *The employment interview handbook* (S. 69–82). Sage.
- Gourmelon, A. (2023). DIN SPEC. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Hartwell, C. J., Johnson, C. D., & Posthuma, R. A. (2019). Are we asking the right questions? Predictive validity comparison of four structured interview question types. *Journal of Business Research*, 100, 122–129. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.03.026>
- Brust, O., & Hasselmann, D. (2023). Interviewdurchführung – Wie Sie professionell und nicht nur routiniert interviewen. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Hasselmann, D., & Brust, O. (2023b). Interviewkonzeption – Wie Sie aussagekräftige Interviews entwickeln: strukturiert ist nicht genug. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Hausknecht, J. P., Day, D. V., & Thomas, S. C. (2004). Applicant reactions to selection procedures: An updated model and meta-analysis. *Personnel Psychology*, 57(3), 639–683. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2004.00003.x>
- Hiltmann, M. (2023). Protokollierung und Auswertung von Interviews – Wie Sie zu einem aussagekräftigen Ergebnis kommen und dieses kommunizieren. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Professionelle Standards der Interviewführung*. Springer Gabler.
- Huffcutt, A. I., Conway, J. M., Roth, P. L., & Stone, N. J. (2001). Identification and meta-analytic assessment of psychological constructs measured in employment interviews. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 897–913. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.5.897>

- Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2013). Employment interview reliability: New meta-analytic estimates by structure and format. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(3), 264–276. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12036>
- Huffcutt, A. I., Culbertson, S. S., & Weyhrauch, W. S. (2014). Moving forward indirectly: Reanalyzing the validity of employment interviews with indirect range restriction methodology. *International Journal of Selection and Assessment*, 22(3), 297–309. <https://doi.org/10.1111/ijsa.12078>
- International Test Commission. (2017). *The ITC guidelines for translating and adapting tests* (2. Aufl.). [www.InTestCom.org](http://www.InTestCom.org). Zugegriffen am 13.09.2021.
- ISO. (2020a). *ISO 10667-1. Assessment service delivery – Procedures and methods to assess people in work and organizational settings – Part 1: Requirements for the client*. ISO.
- ISO. (2020b). *ISO 10667-2. Assessment service delivery – Procedures and methods to assess people in work and organizational settings – Part 2: Requirements for service providers*. ISO.
- Jones, J. M., Dovidio, J. F., & Vietze, D. L. (2014). *The psychology of diversity: Beyond prejudice and racism*. Wiley-Blackwell.
- Kersting, M. (2008). Zur Akzeptanz von Intelligenz- und Leistungstests. *Report Psychologie*, 33, 420–433.
- Kersting, M. (2013). *Akzept!-I: Akzeptanzfragebogen: Unveröffentlichtes Manuskript*.
- Kersting, M. (2014). Qualitätsstandards der Personalauswahl. In H. Schuler & U. P. Kanning (Hrsg.), *Lehrbuch der Personalpsychologie* (3. Aufl., S. 325–356). Hogrefe.
- Kersting, M. (2016). DIN 33430 reloaded. Mit Qualität die Zukunft der Personalauswahl gestalten. *Report Psychologie*, 41(7–8), 291–295.
- Kersting, M. (2018). Zur Information über und Dokumentation von Instrumenten zur Erfassung menschlichen Erlebens und Verhaltens – Die DIN SCREEN Checkliste 1, Version 3. In Diagnostik- und Testkuratorium (Hrsg.), *Personalauswahl kompetent gestalten: Grundlagen und Praxis der Eignungsdiagnostik nach DIN 33430* (S. 223–244). Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-53772-5>
- Kersting, M., & Ott, M. (2016). Diversity-gerechte Personalauswahl. In P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.), *Handbuch Diversity Kompetenz: Band 1: Perspektiven und Anwendungsfelder* (S. 1–11). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-08003-7\\_8-1](https://doi.org/10.1007/978-3-658-08003-7_8-1)
- Kersting, M., & Petri, P. S. (2022). Checkliste zur Qualität eignungsdiagnostischer Interviews | Checkliste auf der Basis der „Interview Standards“ des Forums Assessment. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.6038293>
- Kersting, M., & Westmeyer, H. (2013). Qualitätsbeurteilung management-diagnostischer Verfahren und Prozesse. In W. Sarges (Hrsg.), *Management-Diagnostik* (4. Aufl., S. 948–954). Hogrefe.
- Kersting, M., Häcker, H., & Hornke, L. F. (2011). Qualitätsstandards in der Diagnostik. In L. F. Hornke, M. Amelang & M. Kersting (Hrsg.), *Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich B, Methodologie und Methoden. Serie II, Psychologische Diagnostik Band 1: Grundfragen und Anwendungsfelder psychologischer Diagnostik* (S. 1–86). Hogrefe.
- Krische, E. (2014). *Ein Interview sagt mehr als tausend Worte – Zur sozialen Akzeptanz von Einstellungsinterviews (unveröffentlichte Bachelorthesis)*. Justus-Liebig-Universität Gießen.
- Levashina, J., Hartwell, C. J., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2014). The structured employment interview: Narrative and quantitative review of the research literature. *Personnel Psychology*, 67(1), 241–293. <https://doi.org/10.1111/peps.12052>
- Marcus, B. (2003). Attitudes towards personnel selection methods: A partial replication and extension in a German sample. *Applied Psychology*, 52(4), 515–532. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00149>

- McDaniel, M. A., Whetzel, D. L., Schmidt, F. L., & Maurer, S. D. (1994). The validity of employment interviews: A comprehensive review and meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 79(4), 599–616. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.4.599>
- Melchers, K. G. (2017). Qualität in der Personalauswahl. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (S. 57–70). Springer Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5\\_3](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5_3)
- Bill, B., & Melchers, K. G. (2023). Selbstdarstellungsverhalten in eignungsdiagnostischen Interviews – Was Sie gegen Faking und Impression Management tun können. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Moscoso, S. (2000). Selection interview: A review of validity evidence, adverse impact and applicant reactions. *International Journal of Selection and Assessment*, 8(4), 237–247. <https://doi.org/10.1111/1468-2389.00153>
- Neuheisel, A., & Uhle, T. (2023). Trainings für Verfahrensbeteiligte – Wie Sie Mitwirkende gezielt vorbereiten. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Palmer, C., & Kersting, M. (2017). Berufliche Eignung und ihre Diagnostik. In D. E. Krause (Hrsg.), *Personalauswahl: Die wichtigsten diagnostischen Verfahren für das Human Resources Management* (S. 31–56). Springer Gabler. [https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-658-14567-5_2)
- Risavy, S., Fisher, P., Robie, C., & König, C. (2019). Selection tool use: A focus on personality testing in Canada, the United States, and Germany. *Personnel Assessment and Decisions*, 5(1). <https://doi.org/10.25035/pad.2019.01.004>
- Sackett, P. R., Zhang, C., Berry, C. M., & Lievens, F. (2021). Revisiting meta-analytic estimates of validity in personnel selection: Addressing systematic overcorrection for restriction of range. *Journal of Applied Psychology*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1037/apl0000994>
- Schiefer, B. (2023). Betriebsratsbeteiligung: Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological Bulletin*, 124(2), 262–274. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.124.2.262>
- Schmidt-Atzert, L., & Amelang, M. (2012). *Psychologische Diagnostik*. Springer.
- Stevens, C. K., & Kristof, A. L. (1995). Making the right impression: A field study of applicant impression management during job interviews. *Journal of Applied Psychology*, 80(5), 587–606. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.80.5.587>
- Strobel, A., & Höft, S. (2023). Anforderungsanalyse – Wie Sie zu einem aussagekräftigen Anforderungsprofil kommen. In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Tanzer, C., Röscher, B., & Detsch, L. (2023). Wann ist mein Verfahren genderfair? In S. Schulte & M. Hiltmann (Hrsg.), *Eignungsdiagnostische Interviews: Standards der professionellen Interviewführung*. Springer Gabler.
- Zollondz, H.-D. (2011). *Grundlagen Qualitätsmanagement: Einführung in Geschichte, Begriffe, Systeme und Konzepte* (3., überarb., akt. u. erw. Aufl.). Edition Management.



**Dr. Pascale Stephanie Petri**, Psychologin (Master), ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der JLU Gießen und hat dort maßgeblich das Online Self-Assessment der Universität aufgebaut. Hierzu gehörten mit Hilfe von Interviews, Befragungen und Workshops durchgeführte Anforderungsanalysen sowie Test- und Fragebogenentwicklungen inklusive deren technischer Implementierung. Sie unterrichtet im Bachelor- und Masterstudiengang Psychologie sowohl Testkonstruktion als auch Einzelfalldiagnostik. Pascale Petri ist Testautorin und Inhaberin der Lizenz für berufsbezogene Eignungsbeurteilungen nach DIN 33430. Ihre Promotion zum Thema Studienabbruch und Studienabbruch wurde von der JLU mit dem Dissertationspreis ausgezeichnet.



**Prof. Dr. Martin Kersting** beschäftigt sich seit 30 Jahren sowohl wissenschaftlich als auch praktisch mit der Personalpsychologie. Uni-Stationen waren die FU Berlin, die RWTH Aachen und die JLU Gießen, Praxis-Stationen (insgesamt 11 Jahre) waren u. a. Kienbaum und die Bundesfinanzverwaltung. Martin Kersting ist Mitglied des Ethikbeirat HR Tech, des Forums Assessment und Vorsitzender des Diagnostik- und Testkuratoriums. Er ist (Mit-)Autor der DIN 33430 zur Personalauswahl, verschiedener Fragebogen und Tests sowie von über 150 Publikationen und über 250 Vorträgen zu personal-psychologischen Themen. In der alle zwei Jahre vom Personalmagazin durchgeführten Wahl wurde Martin Kersting viermal in Folge (2015, 2017, 2019 und 2021) zu den „führenden Köpfen des Personalwesens“ gekürt. Weitere Informationen: [www.kersting-internet.de](http://www.kersting-internet.de)



Susanne Schulte  
Maren Hiltmann *Hrsg.*

# Eignungsdiagnostische Interviews

Standards der professionellen  
Interviewführung

---

# Eignungsdiagnostische Interviews

---

Susanne Schulte • Maren Hiltmann  
Hrsg.

# Eignungsdiagnostische Interviews

Standards der professionellen  
Interviewführung

*Hrsg.*  
Susanne Schulte  
Köln, Deutschland

Maren Hiltmann  
Berlin, Deutschland

ISBN 978-3-658-38719-8      ISBN 978-3-658-38720-4 (eBook)

<https://doi.org/10.1007/978-3-658-38720-4>

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Springer Gabler

© Der/die Herausgeber bzw. der/die Autor(en), exklusiv lizenziert an Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2023

Das Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlags. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Die Wiedergabe von allgemein beschreibenden Bezeichnungen, Marken, Unternehmensnamen etc. in diesem Werk bedeutet nicht, dass diese frei durch jedermann benutzt werden dürfen. Die Berechtigung zur Benutzung unterliegt, auch ohne gesonderten Hinweis hierzu, den Regeln des Markenrechts. Die Rechte des jeweiligen Zeicheninhabers sind zu beachten.

Der Verlag, die Autoren und die Herausgeber gehen davon aus, dass die Angaben und Informationen in diesem Werk zum Zeitpunkt der Veröffentlichung vollständig und korrekt sind. Weder der Verlag, noch die Autoren oder die Herausgeber übernehmen, ausdrücklich oder implizit, Gewähr für den Inhalt des Werkes, etwaige Fehler oder Äußerungen. Der Verlag bleibt im Hinblick auf geografische Zuordnungen und Gebietsbezeichnungen in veröffentlichten Karten und Institutionsadressen neutral.

Lektorat/Planung: Stefanie Winter

Springer Gabler ist ein Imprint der eingetragenen Gesellschaft Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH und ist ein Teil von Springer Nature.

Die Anschrift der Gesellschaft ist: Abraham-Lincoln-Str. 46, 65189 Wiesbaden, Germany