

# Inhaltsverzeichnis

<b>1 Einleitung – Der Nutzen von Standards in der Eignungsdiagnostik .....</b>	<b>1</b>
Hartmut Häcker	
<b>Teil I Das Interview in Bausteinen</b>	
<b>2 Auftragsklärung – Wie Sie von Beginn an für einen guten Prozess sorgen .....</b>	<b>17</b>
Jürgen Böhme und Wiebke Goertz	
<b>3 Anforderungsanalyse – Wie Sie zu einem aussagekräftigen Anforderungsprofil kommen .....</b>	<b>35</b>
Anja Strobel und Stefan Höft	
<b>4 Interviewkonzeption – Wie Sie aussagekräftige Interviews entwickeln: strukturiert ist nicht genug .....</b>	<b>51</b>
Dieter Hasselmann und Oliver Brust	
<b>5 Trainings für Verfahrensbeteiligte – Wie Sie Mitwirkende gezielt vorbereiten .....</b>	<b>83</b>
Alexandra Neuheisel und Tina Uhle	
<b>6 Interviewdurchführung – Wie Sie professionell und nicht nur routiniert interviewen .....</b>	<b>109</b>
Oliver Brust und Dieter Hasselmann	
<b>7 Selbstdarstellungsverhalten in eignungsdiagnostischen Interviews – Was Sie gegen Faking und Impression Management tun können .....</b>	<b>133</b>
Benedikt Bill und Klaus G. Melchers	
<b>8 Protokollierung und Auswertung von Interviews – Wie Sie zu einem aussagekräftigen Ergebnis kommen und dieses kommunizieren .....</b>	<b>153</b>
Maren Hiltmann	

---

<b>9 Evaluation eignungsdiagnostischer Interviews – Warum sich der Aufwand für Sie lohnt. . . . .</b>	181
Pascale Stephanie Petri und Martin Kersting	
<b>Teil II Chancen und Grenzen durch Digitalisierung</b>	
<b>10 Digitalisierung der Eignungsdiagnostik für Personalauswahl und Potenzialeinschätzung als Grundlage für anschließende Personalentwicklung. . . . .</b>	239
Klaus P. Stulle und Svenja Thiel	
<b>11 Digitale Interviewleitfäden. . . . .</b>	265
Christof Obermann und Isabelle Serocka	
<b>12 Interviews per Telefon, Videokonferenz oder Videoaufzeichnung – inwiefern macht dies einen Unterschied? . . . . .</b>	279
Johannes M. Basch und Klaus G. Melchers	
<b>13 DIN SPEC 91426 – Standards für Videointerviews und andere video-gestützte Methoden der Personenauswahl . . . . .</b>	299
Andreas Gourmelon	
<b>14 Künstliche Intelligenz in eignungsdiagnostischen Interviews. . . . .</b>	311
Markus Langer und Veronika Lazar	
<b>Teil III Das Interview im Kontext von HR</b>	
<b>15 Die Chancen des Personalmarketings. . . . .</b>	337
Uwe Peter Kanning	
<b>16 Wann ist mein Verfahren genderfair? . . . . .</b>	359
Cornelia Tanzer, Birgit Röschert und Lea Detsch	
<b>17 Behinderungsbedingte Barrieren im Interview . . . . .</b>	387
Susanne Schulte	
<b>18 Eignungsdiagnostische Interviews im internationalen Kontext . . . . .</b>	415
Christoph Aldering	
<b>19 Abgelehnte Bewerber:innen als Werbeträger:innen für die Organisation? . . . . .</b>	431
Julia B. Diehl	
<b>20 Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im Rahmen des eignungsdiagnostischen Verfahrens. . . . .</b>	451
Linda Böhme	

---

<b>21</b>	<b>Betriebsratsbeteiligung: Mitbestimmung in personellen Angelegenheiten</b>	473
	Bernd Schiefer	
<b>22</b>	<b>Datenschutzrecht im Interview</b>	515
	Sascha Kuhn	
<b>Teil IV Erfahrungsberichte besonderer Zielgruppen</b>		
<b>23</b>	<b>Anforderungsanalyse für ein interviewbasiertes Personalauswahlsystem bei der Bundesagentur für Arbeit</b>	539
	Stefan Höft, Monika Karola Hessemer und Daniel Danner	
<b>24</b>	<b>Das Bewerbercenter Köln als Element einer zukunftsorientierten Personalstrategie</b>	561
	Berna Kaya und Susanne Schulte	
<b>25</b>	<b>Interviews zur Eignungsdiagnostik im Topmanagement</b>	589
	Jürgen Böhme und Dieter Hasselmann	
<b>26</b>	<b>Shop-Floor-Diagnostik</b>	623
	Caryn Edmondson und Robert Seevaldt	
<b>27</b>	<b>Das hypothesengeleitete Interview in der Eignungsdiagnostik von Pilot:innen</b>	645
	Claudia Marggraf-Micheel und Panja Goerke	