

Aufgabe 3

- a) **Strukturiertes Interview:** Fragen sind vor dem Interview festgelegt und werden allen Bewerbern mit gleichem Wortlaut und gleicher Reihenfolge gestellt.

Halbstrukturiertes Interview: Interviewer orientiert sich an einem Leitfaden und geht auf den Bewerber und auf die Situation individuell ein.

Freies Interview: Es liegt kein Leitfaden vor, die Fragen werden frei und spontan formuliert. Die erhaltenen Aussagen müssen während des Gespräches bewertet werden.

- b) Persönliche Faktoren, z. B.:

- Alter
- Geschlecht
- Ausbildung
- persönlicher Hintergrund
- psychologische Merkmale (Intelligenz, Motivation)
- aktuelles Verhalten des Bewerbers
- Erfahrung des Bewerbers
- Vorwissen über Bewerber
- Sympathie, Antipathie

Äußere Faktoren, z. B.:

- Situation am Arbeitsmarkt
- Rahmenbedingungen (Raumausstattung, Uhrzeit, ...)
- Gesprächsstruktur
- Auswahlrate
- Bedeutung des Bewerbungsgespräches

- c) Merkmale eines AC:

- eintägige, mehrtägige Veranstaltung
- Ermittlung von Eignungen und Eignungspotenzialen
- Beobachter beurteilen die Bewerber anhand von definierten Anforderungsmerkmalen.
- Aufgabentypen: Gruppendiskussion, Rollenspiel, Postkorb, Präsentation, Fallstudien

Aufgabe 6

- a) – Leistungserfassung (Aufzeigen des Leistungsstandes)
– Potenzialfassung (Aufzeigen der Entwicklungsmöglichkeiten)
– Verbesserung des Arbeitsklimas
– Verhaltenserfassung
– Gehaltsfindung

Hinweis: jeweils mit Erläuterungen

- b) – Leistungsbeurteilung
– Aufwärts- und Abwärtsbeurteilung
– Potenzialbeurteilung
– freie oder gebundene Beurteilung

Hinweis: jeweils mit Erläuterungen

- c) **Halo-Effekt:** Schlussfolgerung von wesentlichen Merkmalen auch auf andere Kriterien (auch Überstrahlungseffekt genannt)

Egozentriefehler: Beurteiler geht von sich selber aus ohne Berücksichtigung von Erfahrung, Vorkenntnissen und Ausbildungsstand.

Ideologiefehler: Beurteilte, die gleiche Einstellung zu politischen und weltanschaulichen Punkten haben, werden ggf. günstiger beurteilt.

Andorra-Phänomen: Man erwartet ein negatives Verhalten und diese Prophezeiung erfüllt sich dann auch.

Übernahmefehler: Früher vorgenommene Fehler werden in neuen Beurteilungsabschnitten wieder übernommen.

Nivellierungseffekt: Es wird auf einen Mittelwert ausgewichen aufgrund nur weniger widersprüchlicher Beobachtungen.