

Diese Unternehmen vertrauen  
uns bereits:



mondi



Dr.  
Schumacher

REGUPOL

horizont

## Anmeldung

Kursgebühr: 350,- Euro  
(Die Leistungen/Kursgebühren sind von der Umsatzsteuer befreit)

Seminartermin 1: 12.06. – 13.06.2025  
Seminartermin 2: 16.10. – 17.10.2025

Semindauer: 2 Tage  
Unterrichtszeiten: 08.00 – 17.00 Uhr

Seminaranbieter und Ort der  
Veranstaltung:  
Azubi-Manager-Akademie, Königstor 35,  
34117 Kassel (auch als Inhouse Schulung  
bei Ihnen vor Ort buchbar mit Festpreis)

Telefon: 0561-816588-11  
E-Mail: [info@azubi-manager.de](mailto:info@azubi-manager.de)  
Dozent: Marc-Michael Gallus  
(Dozent & Prüfer für Gepr. Personalfachkaufleute, Ausbildung  
der Ausbilder (AdA/AEVO), Kaufmann/-frau im Einzelhandel,  
Kaufmann/-frau für Büromanagement)

Der Kurs ist auf 12 Teilnehmer begrenzt.  
Kostenlose Parkplätze sind vorhanden.

.....  
Vor- und Nachname

.....  
Straße

.....  
PLZ/Ort

.....  
Terminwünsche

.....  
Telefonnummer

.....  
Datum/Unterschrift

<https://www.azubi-manager-akademie.de/praxisseminar-hochstrukturierte-bewerberinterviews-erfolgreich-planen-durchfuehren-und-auswerten/>

Bitte per Fax (0561 81 65 88 -15), per Mail ([info@azubi-manager.de](mailto:info@azubi-manager.de)) oder per Post zurücksenden.



Präsenzveranstaltung

Praxisseminar:  
„Hochstrukturierte“ Bewerber-  
interviews (Vorstellungsgespräche) erfolgreich planen,  
durchführen und auswerten

So verbessern Sie nachhaltig die  
Qualität Ihrer Vorstellungsgespräche  
und ermitteln sicher den am besten  
geeigneten Bewerber für die  
zu besetzende Stelle in Ihrem  
Unternehmen!

**Azubi** manager  
akademie

## Teure Fehlbesetzungen vermeiden

Bewerberinterviews (=Vorstellungsgespräche) dienen nur einem einzigen Zweck: Herauszufinden, welche/r Bewerber/in am besten geeignet ist für die zu besetzende Stelle.

Doch Bewerberinterviews kosten Zeit und Geld. Mehr noch: Sie haben unmittelbare Auswirkungen auf die Produktivität / Wirtschaftlichkeit Ihres Unternehmens und haben Einfluss auf die Mitarbeiterzufriedenheit / Fluktuation.

Umso gravierender ist die Tatsache, dass „unstrukturierte“ Bewerberinterviews nach wie vor in hohem Maße in Unternehmen und Behörden Anwendung finden. Die Aussagekraft solcher „unstrukturierten“ Fragen tendiert aus aktueller Sicht der Eignungsdiagnostik (= prognostische Validität) praktisch gegen Null (z.B. Huffcut, A.I., Culbertson, S.S. & Weyhrauch, W.S. (2014).

„Hochstrukturierte“ Bewerberinterviews hingegen besitzen eine sehr hohe Aussagekraft (= prognostische Validität = 49%) (Huffcut et al. (2014).

Lernen Sie in diesem Seminar, wie Sie „hochstrukturierte“ Bewerberinterviews erfolgreich durchführen und so die Qualität Ihres Bewerberauswahlprozesses erheblich verbessern.

Das Seminar ist auch für Anfänger geeignet, die bisher noch über keine oder geringe Kenntnisse im Bereich der Eignungsdiagnostik verfügen.



## Inhalte des Seminars:

### 1. Erstellung eines Stellenanforderungsprofils

- Wie ermittle ich die notwendigen Kompetenzen für eine Stelle?
- Wie definiere ich eine hohe/niedrige Kompetenzausprägung?
- Wie entwickle ich eine Anforderungsskala?

### 2. Entwicklung von „hochstrukturierten“ Bewerberfragen

- Welche Qualitätskriterien muss ich kennen und beachten bei der Fragenformulierung?
- Welche Fragetypen sind besonders geeignet?

### 3. Beurteilungsbogen für hochstrukturierte Fragen entwickeln

- Wie definiere ich Beurteilungskriterien?
- Wie definiere ich eine Bewertungsskala?
- Wie vergleiche ich die Bewerber/innen?
- Welche Entscheidungshilfen verwende ich bei gleich guten Bewerbern?
- Für welche/n Bewerber/in sollte ich mich entscheiden?

### 4. Beobachtungs- und Beurteilungsfehler vermeiden

- Welche typischen Fehler gibt es?
- Wie vermeide ich diese Fehler?

### 5. Professionelle Gesprächsführung

- Welche Rollen übernehme ich und meine Kollegen während des Gesprächs?
- Welches Verhalten sollte ich als Interviewer/in zeigen?
- Wie kommuniziere ich mit Bewerbern richtig?
- Wie reflektiere ich mich und verbessere mein Gesprächsverhalten?

### 6. Diskriminierung von Bewerbern vermeiden

- Das AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- Praxisnahe Fallbeispiele lösen und gemeinsam besprechen
- Aktuelle Gerichtsurteile aus der Praxis kennen und beachten

### 7. Ablauf eines Bewerberinterviews

- Welche Phasen beinhaltet ein Vorstellungsgespräch?
- Verbesserung Ihrer Handlungskompetenz durch Üben/Anwenden des neu Gelernten mit Hilfe von praxisnahen Rollenspielen und anschließender Reflektion

**Azubi**  
manager  
akademie