



## Interviewleitfaden zur Bewerbersauswahl

### **Willkommen - Sie sind auf dem richtigen Weg zur treffsicheren Auswahl**

---

Sie kennen das: oft sind Fragen in Auswahlgesprächen allgemein und beziehen sich nicht auf die notwendigen Kompetenzen für die Position.

Beim kompetenzbasierten Interview ist das anders. Sie beginnen mit Fragen zur Motivation und stellen dann präzise Fragen zu den persönlichen, sozialen und unternehmerischen Kompetenzen für die Position.

Die Antworten werten Sie systematisch aus und kommen zu einer sicheren Entscheidung. Das lohnt sich, denn eine falsche Entscheidung ist teuer. Eine Probezeitkündigung kostet Sie mehr als ein Jahresgehalt und ist für alle Beteiligten frustrierend.

Stärken Sie lieber Ihre Arbeitgebermarke, denn ein professioneller und transparenter Auswahlprozess mit kompetenzbasiertem Interview kommt auch bei Ihren Bewerbern gut an.

Dieser Leitfaden ist ein verkürztes Interview mit zwei Beispielfragen zur Kompetenz „Eigeninitiative“.



## Die Vorbereitung

---

- Bitte machen Sie sich vor dem Interview mit den Fragen vertraut.
- Bleiben Sie wertschätzend und objektiv und machen Sie sich Notizen.  
Das sind die Grundlagen für treffsichere Personalauswahl.
- Richten Sie sich zeitlich so ein, dass unbedingt Zeit bleibt für Fragen des Bewerbers;  
auch das schafft Augenhöhe.

## Die kompetenzbasierten Fragen

---

- In einem kompetenzbasierten Interview stellen Sie zu allen Kompetenzen, die im Anforderungsprofil vorkommen, die passenden kompetenzbasierten Fragen.
- Später werten Sie die Antworten anhand der Skalen aus (vgl. S. 8).
- Wie kommen Sie zum vollständigen Interviewleitfaden mit allen Fragen zu den Kompetenzen für Ihre Position? Diesen erhalten Sie, wenn Sie die Vollversion oder das Profipaket buchen unter [tool.treffsichere-personalauswahl.de](http://tool.treffsichere-personalauswahl.de)
- Dort finden Sie auch weitere Informationen zum Ablauf.



# Interviewleitfaden zur Bewerberauswahl

Datum:

Kandidat (m/w/d):

Interviewer:

## 1. Begrüßung und Vorstellung

---

- Begrüßung und Vorstellung des Gesprächspartners.
- Informationen zum Vorgehen im Interview.
- Kurze Vorstellung des Unternehmens.
- Informationen zu der Position (Aufgaben, Verantwortlichkeiten laut Anforderungsprofil).



## 2. Fragen zur Berufserfahrung für die Position

---

***Bitte fassen Sie kurz die zentralen Stationen Ihrer bisherigen beruflichen Verantwortung zusammen.***

***Wo liegen aus Ihrer Sicht die besonderen Herausforderungen der Position? Worauf kommt es besonders an?***



### 3. Fragen zu Motivation und Entwicklungsvorstellungen

---

***Was motiviert Sie, in dieser Position zu arbeiten?***

***Was ist an der Position für Sie spannend?***

***Wie würden Sie sich gerne beruflich entwickeln, was sind Ihre Wünsche?***

***(z. B. fachliche Entwicklung, weitere Aufgaben etc.)***



## 4. Kompetenzbasierte Fragen – zwei Beispiele

---

An dieser Stelle beginnen Sie die kompetenzbasierten Fragen;  
die Bewerberantworten werten Sie später anhand der Skalen aus.

Zwei Beispielfragen zur Kompetenz „Eigeninitiative“.

***Bitte nennen Sie uns eine Situation aus Ihrem Arbeitsleben, in der Sie sich besonders eingesetzt haben. Um was ging es? Was genau haben Sie getan?***

***Bitte zeigen Sie uns ein Beispiel aus Ihrem beruflichen Alltag auf, als Sie eine neue Lösung vorangebracht haben. Um was ging es dabei? Wie haben Sie dabei andere eingebunden?***



## 5. Fragen des Bewerbers

---

## Ende des Interviews

---



## Auswertung der Antworten zu Arbeitssituationen – Einschätzung Kompetenzen

---

### ***Beispiel Kompetenz Eigeninitiative***

Zu bewertende Verhaltensweisen:

- treibt Projekte und Prozesse voran
- handelt aus eigenem Antrieb
- agiert als Treiber für neuartige Lösungen

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)

### ***Beispiel Kompetenz mündliches Kommunikationsvermögen***

Zu bewertende Verhaltensweisen:

- geht auf Anliegen des Gesprächspartners ein
- argumentiert strukturiert und schlüssig
- formuliert klar und verständlich

nicht beobachtbar (1)	unterdurchschnittlich beobachtbar (2)	durchschnittlich beobachtbar (3)	überdurchschnittlich beobachtbar (4)	weit überdurchschnittlich beobachtbar (5)





### **Wie kommen Sie zu diesen Skalen für Ihre Auswertung?**

Mit dem Personalauswahltool erstellen Sie nicht nur Ihr Anforderungsprofil für die Position mit Kompetenzen; Sie erhalten auch den genau abgestimmten Interviewleitfäden und passende Auswertungsskalen für ALLE kompetenzbasierten Fragen.

So können Sie Ihre Position treffsicher besetzen und Ihre Entscheidung professionell dokumentieren.

Das vollständige Paket für alle relevanten Kompetenzen kaufen Sie durch die Vollversion oder das Profipaket auf [tool.treffsichere-personalauswahl.de](http://tool.treffsichere-personalauswahl.de).

Mit dem Personalauswahltool kommen Sie schnell, bequem und professionell zum richtigen Kandidaten; Sie müssen dazu keine Software herunterladen, sondern stellen in der Software nur Leitfaden zusammen. Diese laden Sie dann herunter.



## Freie Notizen zum Bewerber

---