



# How To **Kompetenzbasierte Interviewführung**


### „Wie kann ich sichergehen, dass ich die richtigen Kandidat:innen auswähle?“

Bewerbungsgespräche sind als eignungsdiagnostisches Instrument ein entscheidender Bestandteil des Auswahlprozesses. Allerdings werden sie sehr unterschiedlich geführt und teils mit sehr flexiblen Zeitrahmen gestaltet.

Die richtige Vorgehensweise und Durchführung eines Interviews, um gezielt die wirklich wichtigen **Informationen und Daten für die Einstellungsentscheidung zu sammeln**, gestaltet sich oftmals gar nicht so einfach. Interviewende stellen sich häufig folgende Fragen:

Gibt es eine **Struktur**, an der ich mich orientieren kann? **Worauf** muss ich während des Interviews **achten**? Und wie kann ich mich am besten **vorbereiten**?

In diesem kompakten **How To** zeigen wir praxisnah auf, wie eine **kompetenzbasierte Interviewführung** etabliert werden kann, um entscheidende Kompetenzen valide zu prüfen.



**Fakt:** Nur 15% aller Unternehmen messen in Bewerbungsinterviews systematisch die Motivation, Einstellung & Werte der Kandidat:innen sowie deren Passung zur Unternehmenskultur.

# Was, wann, wie?

## Kompetenzbasierte Interviewführung

### Definition

Ziel der kompetenzbasierten Interviewführung ist es, **evidenzbasierte, nachweisorientierte, jobrelevante und vergleichbare Informationen** zu generieren.

Dafür bedarf es einer guten Planung, und diese beginnt bereits weit vor dem ersten Interview. Denn: je nach zu besetzender Position sind unterschiedliche Kompetenzen notwendig.

Es muss deshalb genau erfasst werden, welche **Kompetenzen** für die erfolgreiche Ausübung der Position entscheidend sind. Dafür eignet sich die Erfassung der Kompetenzen in einem Anforderungsprofil.




# Was, wann, wie?

Kompetenzbasierte Interviewführung

## Vorgehensweise

- 1. Intensive Auseinandersetzung mit den notwendigen Kompetenzen:** Selbst die beste Interviewtechnik kann nicht funktionieren, wenn das Ziel unklar ist. Deshalb müssen Kompetenzen sowohl fachlich als auch kulturell mit spezifischen Verhaltensankern definiert werden.
- 2. Planung von Interviewfragen:** Als nächstes werden die Interviewfragen auf Basis der definierten Kompetenzen festgelegt. Diese werden einmalig vorbereitet und dann auf die Erfahrungen der Kandidat:innen adaptiert.
- 3. Prüfung der Kompetenzen im Interview:** Als Grundlage hierfür eignet sich ganz besonders die STAR-Methode. Sie orientiert sich an vergangenem Verhalten, um zukünftigen Berufserfolg vorherzusagen.

## Die STAR-Methode

- |                               |  |
|-------------------------------|--|
| <b>Situation</b> (Situation): | Wie war die <b>Ausgangssituation</b> ?     |
| <b>Task</b> (Aufgabe):        | Was wollten Sie <b>erreichen</b> ?         |
| <b>Action</b> (Handlung):     | Was genau haben Sie <b>konkret getan</b> ? |
| <b>Result</b> (Ergebnis):     | Welches <b>Ergebnis</b> haben Sie erzielt? |
- 

# Was, wann, wie?

Kompetenzbasierte Interviewführung



## Der Ablauf im Überblick

Die STAR-Methode vereint die positiven Aspekte unterschiedlichster Interviewformen. Mit ihr wird ein **strukturiertes Rahmen** geschaffen, in dem Bewerbende systematisch und präzise sowie anhand konkreter Beispiele ihre Fähigkeiten, Kompetenzen und ihr Verhalten darlegen können.

Das Bewerbungsgespräch wandelt sich so zu einem **Dialog auf Augenhöhe** mit den Bewerbenden und schafft eine angenehme Candidate Experience.

Im Anschluss an das Interview können die gesammelten Informationen von den Bewerbenden auf Basis der zuvor definierten Kompetenzen **objektiv miteinander verglichen werden**, um eine validierte Einstellungsentscheidung zu treffen.

### Die kompetenzbasierte Interviewführung:

**I.** Definition  
Kompetenzen

**II.** Planung  
Interviewfragen

**III.** Prüfung der  
Kompetenzen  
im Interview

**IV.** Objektiver  
Vergleich und  
Entscheidung

# Use Case: Kundenprojekt

## Kompetenzbasierte Interviewführung



### Projekt-Steckbrief:

- Kunde:** Unternehmen in der Technologie-Branche
- Problem:** Fehleinstellungen und Trennung innerhalb der Probezeit
- Zielstellung:** Erhöhung der Kandidatenqualität bzgl. fachlichem und kulturellem Fit

### Maßnahmen zur Optimierung:

- Analyse der Anforderungsprofile und der Auswahlinstrumente
- Implementierung einer kompetenzbasierten Interviewstruktur
- Zielgerichtetes Interview-Training für alle Interviewer:innen (HR, Recruiting, Fachbereich)

### Ergebnis:

#### VOHRER:

- Für **27%** der Neueinstellungen endete das Anstellungsverhältnis noch während der Probezeit wegen fehlender Eignung für den Job und/oder Unternehmensfit
- Nur **73%** der Neueinstellungen entsprachen den qualitativen Erwartungen

#### NACHHER:

- Klar definierte Anforderungen und kompetenzbasierte Interviews führen zu **96% Job- und Unternehmensfit**
- Für lediglich 4% der Einstellungen endet das Arbeitsverhältnis vorzeitig
- **Zusätzlicher Erfolg:** Strukturierung des Auswahlprozesses reduziert die Cost-per-Hire um 12% und verkürzt die Time-to-Hire um 15 Tage

# Die Vorteile auf einen Blick

Kompetenzbasierte Interviewführung



## Vom Bauchgefühl zur validierten Einstellungsentscheidung

- ✓ Bewerbungsgespräche erhalten **Struktur**
- ✓ **AGG-Konformität** durch Fokus auf jobrelevante Themen
- ✓ Fähigkeiten und Kompetenzen von Bewerbenden werden **zuverlässig validiert**
- ✓ Bewerbende können **objektiv verglichen** werden
- ✓ Positiver Einfluss auf die **Candidate Experience**
- ✓ Fehlbesetzungen werden vermieden
- ✓ **Sicherheit** in der Auswahl für alle Interviewenden

Ist eine durchdachte Interviewführung fester Bestandteil der Recruiting-Struktur, ergeben sich daraus zahlreiche Vorteile.

Es zeigt sich:

**Das Recruiting wird effektiver, effizienter, fokussierter und professioneller.**





Sie haben Fragen zu diesem **How To** oder wollen mehr darüber erfahren?

**Kontaktieren Sie jederzeit Ihr Account-Management.**



**Emely Bidlingmaier**

**Head of Sales**

+49 (30) 25 92 38 555

[bidlingmaier@hr-recruiting-services.de](mailto:bidlingmaier@hr-recruiting-services.de)

**Oder direkt & einfach einen Termin buchen.**

