VORLAGE ZUM AUSDRUCKEN

DIVERSITEC
leading innovation

Fragenkatalog für Ihr Bewerbungsgespräch

Ergänzung zum Diversitec-Leitfaden „Bessere Bewerbungsgespräche: fair und treffsicher“. Seite 1 füllen Sie **einmal pro Stelle** aus und heben sie auf. Seite 2 drucken Sie **für jede Bewerber:in neu** aus.

So befüllen Sie die Tabelle

Jede Zeile beginnt bei der **Anforderung**, nicht bei der Frage: Anforderung ableiten → Frage verhaltensbasiert formulieren → Anker vorab definieren. Die grauen Zeilen zeigen zwei durchgängige Beispiele.

Bevor Sie eine Frage aufnehmen

Sachlicher Zusammenhang mit Aufgabe und Qualifikation? Dieselbe Frage für alle? Im Zweifel HR dazuholen – wo es keine HR gibt, die Geschäftsleitung oder eine zweite mitentscheidende Person.

Position _____ Erstellt am _____

Anforderung	Verhaltensbasierte Frage	Bewertungsanker
BEISPIEL Umsetzungsstärke bei Widerständen	„Schildern Sie eine Situation, in der Sie ein Projekt gegen Widerstände umgesetzt haben. Wie sind Sie vorgegangen?“	**schwach** bleibt bei der Idee, nennt keine konkrete Situation **mittel** beschreibt Situation und eigenes Vorgehen **stark** beschreibt zusätzlich den Umgang mit dem Widerstand und das Ergebnis
BEISPIEL Zusammenarbeit in einem vielfältig zusammengesetzten Team	„Schildern Sie eine Situation, in der Sie mit Kolleg:innen zusammengearbeitet haben, deren Arbeitsweise oder Hintergrund sich stark von Ihrem eigenen unterschieden hat. Wie sind Sie vorgegangen?“	**schwach** nur, dass die Zusammenarbeit geklappt hat, keine konkrete Situation **mittel** beschreibt eine konkrete Situation und das eigene Vorgehen **stark** beschreibt zusätzlich, wie unterschiedliche Sichtweisen genutzt oder ausgeglichen wurden
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....
.....	.....	schwach ..... mittel ..... stark .....

Reicht das nicht? Ergänzen Sie weitere Zeilen nach demselben Muster – vier bis acht Anforderungen sind für die meisten Stellen realistisch.

DIVERSITEC
leading innovation

Bewertungsbogen

Kandidat:in _____ Datum _____ Bewertende Person(en) _____

Frage 1

ANKER ERREICHT ☐ schwach ☐ mittel ☐ stark

Woran machen Sie das fest?

Frage 2

ANKER ERREICHT ☐ schwach ☐ mittel ☐ stark

Woran machen Sie das fest?

Frage 3

ANKER ERREICHT ☐ schwach ☐ mittel ☐ stark

Woran machen Sie das fest?

Frage 4

ANKER ERREICHT ☐ schwach ☐ mittel ☐ stark

Woran machen Sie das fest?

Auswahlgrund – anforderungsbezogen, kurz

VOR DEM ABLEGEN PRÜFEN

- ☐ Dieselben Fragen wie bei allen anderen Bewerber:innen gestellt
- ☐ Jede Antwort entlang der vorab festgelegten Anker bewertet, nicht nach Gesamteindruck
- ☐ Auswahlgrund schriftlich und anforderungsbezogen festgehalten
- ☐ Bewertungen mit zweiter Person abgeglichen (falls vorhanden)

Ergänzung zum Diversitec-Leitfaden „Bessere Bewerbungsgespräche: fair und treffsicher" – Fragetechnik und Bewertungsanker stützen sich auf dieselbe Evidenzbasis, vollständige Quellenangabe dort. Praxisorientierte Vorlage, ersetzt keine Rechtsberatung.