



# 30 verhaltensbezogene Fragen für Vorstellungsgespräche

Mit diesen Fragen machen Sie vielversprechende  
Kandidaten ausfindig

# Inhalt

Was spricht für verhaltensbezogene Fragen für Vorstellungsgespräche	<b>3</b>
6 soziale Kompetenzen, die Potenzial versprechen	<b>4</b>
Fragen zur Anpassungsfähigkeit	<b>5</b>
Fragen zur kulturellen Ergänzung	<b>7</b>
Fragen zur Zusammenarbeit	<b>9</b>
Fragen zu Führungskompetenzen	<b>11</b>
Fragen zum Entwicklungspotenzial	<b>13</b>
Fragen zur Priorisierung	<b>15</b>
Kreative Fragen	<b>17</b>

Hinweis: Dieses Dokument enthält Links zu englischsprachigen Seiten.

# Was spricht für verhaltensbezogene Fragen für Vorstellungsgespräche?

Unternehmen sind so gut wie ihre Mitarbeiter. Mitarbeiter, die nicht nur die richtigen Kenntnisse und die gewünschte Erfahrung mitbringen, sondern die auch das Potenzial haben, Großes zu vollbringen – in ihrer Position, im Team und im Unternehmen.

Ein solches Potenzial zu erkennen, ist der schwierigste Teil eines Vorstellungsgesprächs. Häufig dienen die sozialen Kompetenzen und individuellen Perspektiven eines Bewerbers als Gradmesser für sein Potenzial. Aber es ist sehr schwierig, in nur 30 Minuten wirklich herauszufinden, welche Person sich hinter einem Profil verbirgt.

Umso erfreulicher, dass mit verhaltensbasierten Fragen eine bewährte Methode zur Verfügung steht, um mehr über das Potenzial eines Bewerbers herauszufinden – insbesondere mit Blick auf folgende Eigenschaften: Anpassungsfähigkeit, Entwicklungspotenzial, Fähigkeit zur Zusammenarbeit, Priorisierung von Aufgaben, Führungskompetenzen und Ergänzung der Unternehmenskultur. Entschlüsseln Sie, wie sich Bewerber in der Vergangenheit verhalten haben. Ziehen Sie dazu die Kenntnisse und Erfahrung der Bewerber zurate – so erkennen Sie instinktiv, ob sie alle Eigenschaften mitbringen, die Sie von Ihrem nächsten Mitarbeiter erwarten.

Wir wollten von fast 1.300 Personalentscheidern wissen, welches ihre persönlichen Favoriten in der Liste der verhaltensbezogenen Fragen sind. Die Auswahl soll Ihnen helfen, effizientere und effektivere Vorstellungsgespräche zu führen. Lesen Sie weiter, um herauszufinden, welche Fragen Sie weiterbringen und wie Sie darauf die gewünschten Antworten erhalten.



## 6 soziale Kompetenzen, die Potenzial versprechen

Potenzial lässt sich in vielerlei Hinsicht interpretieren. Doch es gibt einige soziale Kompetenzen und Eigenschaften, die besonders häufig bei erfolgreichen neuen Mitarbeitern und hochqualifizierten Personen anzutreffen sind. Dies sind die wichtigsten sozialen Kompetenzen, auf die Personalentscheider in Vorstellungsgesprächen achten (geordnet nach Relevanz):

- 1 Anpassungsfähigkeit
- 2 Ergänzung der Unternehmenskultur
- 3 Zusammenarbeit
- 4 Führungskompetenzen
- 5 Entwicklungspotenzial
- 6 Priorisierung





# Anpassungsfähigkeit

# Fragen zur Anpassungsfähigkeit

69%

der Personalentscheider sagen, dass Anpassungsfähigkeit für sie die wichtigste soziale Kompetenz ist, auf die sie bei Bewerbern achten. Und das ist durchaus sinnvoll, denn Ihr Unternehmen muss in der Lage sein, sich an wechselnde Wirtschafts- und Geschäftsanforderungen anzupassen, um auf dem heutigen Markt wettbewerbsfähig zu bleiben. Deshalb brauchen Sie Mitarbeiter mit dieser Eigenschaft, die häufig bei hochqualifizierten Personen anzutreffen ist.

Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am liebsten:

## TOP-FRAGE

1

Waren Sie schon einmal in einer Situation, in der von Ihnen etwas verlangt wurde, das Sie noch nie getan haben? Wie haben Sie reagiert? Was haben Sie daraus gelernt?

2

Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie bei Ihrer Arbeit etwas Neues – ein System, einen Prozess, eine Technologie oder eine Idee – übernommen haben, das stark von Ihrer bisherigen Arbeitsweise abwich.

3

Denken Sie an eine Zeit zurück, als Ihnen eine Aufgabe außerhalb Ihres Aufgabengebiets übertragen wurde. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen? Wie ist die Sache ausgefallen?

4

Erzählen Sie mir von der größten Veränderung, mit der Sie sich auseinandersetzen mussten. Wie sind Sie mit dieser Veränderung umgegangen?

5

Mussten Sie sich schon einmal an den Arbeitsstil eines Kollegen anpassen, um ein Projekt zum Abschluss zu bringen oder um Ihre Ziele zu erreichen? Wie sind Sie damit umgegangen?



# Ergänzung der Unternehmenskultur

# Fragen zur Ergänzung der Unternehmenskultur

Übereinstimmung mit der Unternehmenskultur – das heißt natürlich nicht, immer nur Mitarbeiter zu suchen, die sich ähnlich sind. Wenn sich alle Ihre Mitarbeiter gleich verhalten und auch gleich denken, kann Ihr Unternehmen nicht erfolgreich sein.

Halten Sie deshalb Ausschau nach Kandidaten, die zwar ähnliche Überzeugungen und Werte wie Ihr Unternehmen haben, die aber auch eine breite Vielfalt an Ideen und Erfahrungen mitbringen, die Ihr Unternehmen voranbringen werden. Wir nennen das „Ergänzung der Unternehmenskultur“. Ein weiterer Pluspunkt: Mitarbeiter, die gut zu Ihrer Unternehmenskultur passen, bleiben in der Regel länger im Unternehmen, arbeiten dabei produktiver und sind zufriedener in ihrem Job, wie Untersuchungen gezeigt haben.

Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am liebsten:

## TOP-FRAGE

- 1 Welche drei Aspekte sind Ihnen bei einem Job am wichtigsten?
- 2 Waren Sie in der letzten Woche bei Ihrer Arbeit zufrieden, motiviert und produktiv? Erzählen Sie mir davon. Was haben Sie getan, um dies zu erreichen?
- 3 Was ist das Interessanteste an Ihnen, das nicht in Ihrem Lebenslauf steht?
- 4 Was würde Sie dazu veranlassen, sich statt für andere Unternehmen für unsere Firma zu entscheiden?
- 5 In welcher Hinsicht schätzen Ihre Kollegen Sie falsch ein und woher kommt das?



A man in a light blue button-down shirt is sitting at a wooden table outdoors, looking intently at a laptop screen. A woman with blonde hair is partially visible on the left, looking towards the man. On the table in front of the man is a white coffee cup with a black lid. The background shows an outdoor cafe setting with blue and green chairs and a wooden railing.

# Zusammenarbeit

# Fragen zur Zusammenarbeit

Zusammenarbeit bringt Unternehmen schnell voran – sofern sie richtig läuft. Tut sie das nicht, ist sie für Mitarbeiter äußerst schwierig. Sehen Sie sich in einem Unternehmen einmal die Mitarbeiter an, die am besten mit anderen zusammenarbeiten, und die Mitarbeiter, die auf der Leistungsskala ganz oben liegen. Sie werden dabei eine Überschneidung von

50%\*

feststellen. Genau deshalb ist es für Ihren Erfolg wichtig, Mitarbeiter einzustellen, die gute Teamplayer sind.

Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am liebsten:

\* [Collaboration Overload](#)

## TOP-FRAGE

- 1 Erzählen Sie mir von einer Situation, als Sie mit einem schwierigen Kollegen zusammenarbeiten mussten. Wie sind Sie mit dieser Person umgegangen?
- 2 Hatten Sie einmal Probleme bei der Kommunikation mit einer anderen Person, die Sie und Ihr Anliegen nicht verstanden hat? Wie sind Sie damit umgegangen?
- 3 Erzählen Sie mir von Ihren angenehmsten Erfahrungen bei der Arbeit in einem Team und welchen Beitrag Sie dabei geleistet haben.
- 4 Beschreiben Sie den besten Partner oder Vorgesetzten, mit dem Sie zusammengearbeitet haben. Was hat Sie am Führungsstil dieser Person angesprochen?
- 5 Gab es eine Situation, in der sich die Richtung eines Projekts kurzfristig drastisch verschoben hat? Wie sind Sie damit umgegangen?



# Führungskompetenzen

# Fragen zu Führungskompetenzen

Die Zahlen sprechen eine klare Sprache:  
Untersuchungen zufolge schneiden Unternehmen mit  
hervorragenden Führungskräften

# 13 Mal

besser ab als ihre Konkurrenten.\* Ihre Aufgabe muss es  
deshalb sein, im Vorstellungsgespräch herauszufinden,  
ob die Kandidaten in der Lage sind, andere dazu zu  
motivieren und ihr Potenzial zu entfalten.

Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am  
liebsten:

\* [10 Ways to Grow Leaders in Your Business](#)

## TOP-FRAGE

1

Wann ist bei Ihnen beruflich das letzte Mal etwas Wichtiges nicht nach Plan verlaufen? Erzählen Sie mir davon. Welche Rolle haben Sie dabei gespielt? Und wie ist die Sache ausgegangen?

2

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie jemanden überzeugen mussten, etwas aus Ihrer Perspektive zu sehen. Welche Schritte haben Sie dabei unternommen? Mit welchem Ergebnis?

3

Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie das Gefühl hatten, dass Sie mit gutem Beispiel vorangegangen sind. Was haben Sie in dieser Situation getan und wie haben die anderen reagiert?

4

Beschreiben Sie die schwierigste Entscheidung, die Sie in den letzten sechs Monaten treffen mussten.

5

Mussten Sie Ihren Kollegen oder Ihrem Team jemals eine Idee „verkaufen“? Wie sind Sie dabei vorgegangen? Mit welchem Ergebnis?



# Entwicklungspotenzial

# Fragen zum Entwicklungspotenzial

Das Arbeitsumfeld von heute ist hektisch und schnelllebig. In einer solchen Umgebung brauchen Sie Mitarbeiter, die den Job machen können und zudem das Potenzial mitbringen, in neue Aufgaben oder Führungspositionen in Ihrem Unternehmen hineinzuwachsen. Denn es kostet Ihr Unternehmen das

# 1,5-fache

Gehalt eines Mitarbeiters, der die Firma verlässt, diesen zu ersetzen.\* Wenn Sie also Mitarbeiter einstellen, die das Potenzial haben, sich in Ihrem Unternehmen weiterzuentwickeln, ersparen Sie sich nicht nur die Suche nach Ersatz für diese Mitarbeiter, sondern Sie sparen auch Geld.

Fragen nach der Zielsetzung und Eigenmotivation helfen Ihnen dabei herauszufinden, ob ein Kandidat das richtige Potenzial mitbringt. Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am liebsten:

\* [Why More Employees Are Considering Leaving Their Companies](#)

## TOP-FRAGE

1. Erinnern Sie sich an eine Situation, in der Ihr Vorgesetzter nicht verfügbar war, als ein Problem auftrat. Wie sind Sie mit der Situation umgegangen? Mit wem haben Sie sich beraten?
2. Haben Sie irgendwann einmal Ihr Wissen bei der Arbeit freiwillig statt auf Anordnung vertieft? Erzählen Sie mir davon.
3. Was würde Sie motivieren, Ihre derzeitige Position zu verlassen und die Stelle zu wechseln?
4. Wann haben Sie das letzte Mal direktes Feedback von einem Vorgesetzten erbeten? Warum?
5. Welches ist das größte Karriereziel, das Sie erreicht haben?

A woman with long dark hair, wearing a dark blue button-down shirt, is looking down at her smartphone. She is standing in front of a light-colored, textured wall. To her left, there is a dark metal railing with a patterned design. The lighting is soft, suggesting an indoor or shaded outdoor setting.

# Priorisierung

# Fragen zur Priorisierung

Wenn es darum geht, mehrere Aufgaben zu koordinieren, müssen wir entscheiden können, welche sofort erledigt werden müssen und welche etwas mehr Zeit haben. Mitarbeiter, die dazu nicht in der Lage sind, können Termine und Projektpläne in Gefahr bringen, was sich negativ auf Ihr Unternehmen auswirken kann. Menschen mit gutem Zeitmanagement, die Aufgaben effektiv priorisieren können, bringen Ihr Unternehmen voran.

Diese Fragen stellen Personalentscheider hierzu am liebsten:

## TOP-FRAGE

- 1 Denken Sie an eine Situation, in der Sie mehrere Projekte gleichzeitig bearbeiten mussten. Wie haben Sie sich die Zeit eingeteilt? Mit welchem Ergebnis?
- 2 Denken Sie an ein Projekt zurück, das Sie geplant haben. Wie haben Sie die Aufgaben organisiert und angelegt?
- 3 Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie sich gestresst oder überfordert gefühlt haben. Wie sind Sie damit umgegangen?
- 4 Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie eine wichtige Aufgabe erfolgreich delegiert haben.
- 5 Wie legen Sie fest, wie viel Zeit für die Erledigung einer Aufgabe angemessen ist?





# Kreative Fragen

# Experten verraten Ihre kreativsten Fragen

Wir wollten von Businessexperten und Recruiting-Spezialisten wissen, welche ungewöhnlichen Fragen sie gerne stellen. Die eine oder andere davon sollten Sie ruhig in Ihren Vorstellungsgesprächen verwenden, denn die Antworten darauf könnten Ihnen viel über die Persönlichkeit und die Denkweise Ihrer Gesprächsteilnehmer verraten.

1

„Warum sollte ich Sie nicht einstellen?“

**Adam Grant**

Professor an der Wharton School und Bestseller-Autor

2

„Was würde Ihr Manager über Sie sagen? Und was Ihr bester Freund?“

**Krista Williams**

Talent Acquisition Manager bei Swarovski

3

„Heute in genau einem Jahr. Es ist 12 Uhr. Was machen Sie zu diesem Zeitpunkt?“

**Angela Bortolussi**

Partner bei Social Recruiting

4

„Was ist besser: ein Projekt zwar perfekt, aber verspätet abzuliefern, oder ein Projekt gut, aber dafür pünktlich abzugeben?“

**Obed Louissant**

VP, HR bei IBM

5

„Auf einer Skala von 1 bis 10: Wie eigenartig sind Sie?“

**Tony Hsieh**

CEO bei Zappos

# So erhalten Sie die gewünschten Antworten

Diese Fragen für Vorstellungsgespräche helfen Ihnen zwar, vielversprechende Kandidaten ausfindig zu machen und die besten auszuwählen, sie sind aber keine Garantie dafür, dass Sie auch nützliche Antworten darauf erhalten. Mit den folgenden Tipps können Sie Kandidaten dazu bringen, Ihnen bessere Informationen zu liefern:

1

## Setzen Sie auf die STAR-Methode:

Achten Sie darauf, dass Kandidaten in ihren Antworten Situation, Aufgabe, Handlung und Ergebnis beschreiben (Situation, Task, Action und Result = STAR).

2

## Lassen Sie sich nicht mit hypothetischen Antworten abspeisen:

Fragen Sie nach konkreten Beispielen und achten Sie darauf, dass die Kandidaten nicht mit hypothetischen Informationen antworten.

3

Treiben Sie nicht zur Eile: Gute Antworten kommen in der Regel nicht, ohne kurz darüber nachzudenken. Deshalb bringt es nichts, Kandidaten zu hetzen oder sie abzuschreiben, wenn sie nicht gleich antworten.

4

Haken Sie nach: Fragen Sie nach, wenn eine bestimmte Information in der Antwort fehlt, um die gegebene Situation besser zu verstehen.

# Auf Fragen von Bewerbern vorbereiten

Nach den Kandidaten sind Sie an der Reihe und stehen den Bewerbern Rede und Antwort. Punkten können Sie hier mit Informationen, die sich Kandidaten wünschen: 70 % erwarten nähere Informationen zur Position und den damit verbundenen Aufgaben, gefolgt von Hinweisen dazu, wie sie ins Team passen und welche Ziele und Werte das Unternehmen verfolgt\*.

Bereiten Sie sich auf Fragen wie diese vor:

- 1 Worin liegt das größte Potenzial dieser Position? Und worin die größte Herausforderung?
- 2 Wie definieren Sie Erfolg in dieser Position?
- 3 Welche drei Wörter beschreiben Ihr Team und warum verwenden Sie genau diese?
- 4 Welche Art von Person passt gut in dieses Team?
- 5 Wie ist die Mission des Unternehmens zustande gekommen?
- 6 Warum sagen Menschen \_\_\_\_\_ über Ihr Unternehmen?

## Sie wollen mehr?

Suchen Sie weitere hilfreiche Fragen für Vorstellungsgespräche? Dann ist der LinkedIn Talent Blog eine gute Anlaufstelle. Dort finden Sie alles, was Sie wissen müssen, um ausgezeichnete Resultate zu erzielen. Blättern Sie [hier](#) durch die Blogbeiträge oder sehen Sie sich diese beliebten Artikel rund um das Thema Vorstellungsgespräche an:



[3 Interview Questions to Ask Every Marketing Job Candidate](#)



[9 Unexpected Interview Questions That Reveal a Lot About Candidates](#)



[When Warren Buffett Hires, He Looks For These 3 Key Traits](#)



[Recruiters Nominate Their Favorite Phone Interview Questions](#)



[What Recruiters Get Wrong When It Comes to Interviews](#)

# Methodik

Im Mai 2016 hat LinkedIn 1.297 Personalentscheider aus den USA, Kanada, Großbritannien, den Niederlanden, Australien und Indien befragt. Personalentscheider im Sinne der Umfrage sind Personen, die derzeit Mitarbeiter führen und entweder kürzlich Mitarbeiter für ihr Team eingestellt haben, aktuell neue Mitarbeiter suchen oder dies in absehbarer Zeit tun werden (basierend auf den Antworten der Umfrage). Die Mitglieder wurden zufällig für die Teilnahme an der Umfrage ausgewählt und sind repräsentativ für die LinkedIn Stichprobe. Die LinkedIn Stichprobe (und unsere Analyse) wird beeinflusst durch die Art und Weise, in der Mitglieder die Webseite nutzen. Hierbei kann es je nach beruflichen, sozialen und regionalen Gepflogenheiten Unterschiede geben. Außerdem können Unterschiede hinsichtlich der Verfügbarkeit und Zugänglichkeit der Webseite insgesamt auftreten. Diese Abweichungen wurden in der Analyse nicht berücksichtigt.

# Autoren



## **Lydia Abbot**

Blog Editor & Associate Content Marketing Manager



## **Maria Ignatova**

Global Content Marketing Lead, Thought Leadership und Insights







## **Allison Schnidman**

Senior Manager, Research Operations

# LinkedIn Personalbeschaffung

Die LinkedIn Personalbeschaffung bietet eine breite Palette an Recruiting-Lösungen, die Unternehmen jeder Größe dabei unterstützen, die besten Kandidaten zu finden und anzusprechen. LinkedIn wurde 2003 gegründet. Unser Ziel ist es, Fach- und Führungskräfte auf der ganzen Welt miteinander zu vernetzen, um sie produktiver und erfolgreicher zu machen. LinkedIn zählt mehr als 500 Millionen Mitglieder und ist damit das größte professionelle Netzwerk der Welt.

[Unsere Webseite](#)

-  [Lesen Sie den Blog](#)
-  [Folgen Sie uns auf LinkedIn](#)
-  [Folgen Sie uns auf Facebook](#)
-  [Greifen Sie auf Präsentationen auf Slideshare zu](#)
-  [Folgen Sie uns auf Twitter](#)

