



VORSTELLUNGSGESPRÄCHE – PERSÖNLICH UND REMOTE

In diesem Guide finden Sie Informationen
zu:



Worauf achte ich bei persönlichen und
virtuellen Vorstellungsgesprächen



Welche technische Umsetzung ist bei
persönlichen und virtuellen
Vorstellungsgesprächen zu beachten?



Vorstellungsgespräche bieten eine ideale Möglichkeit, um eine_n potentielle_n Kandidat_in näher kennen zu lernen und für die Besetzung einer Stelle die bestmögliche Wahl zu treffen. Sowohl für die_den Bewerber_in, als auch für die TU Wien ist es essentiell, sich auf ein Bewerbungsgespräch gut vorzubereiten. **Ein Mix aus persönlichen und virtuellen Gesprächen** kann die Reichweite vergrößern, um die verfügbaren Ressourcen im Recruitment bestmöglich zu nutzen.



Worauf achte ich bei persönlichen und virtuellen Vorstellungsgesprächen

Bewerbungsgespräche – Persönlich und per Video	2
DO's	3
DONT's	4
Weitere wichtige Informationen	5



Welche technische Umsetzung ist bei persönlichen und virtuellen Vorstellungsgesprächen zu beachten?

eR Kundenportal: **Aktionsetzung**

“Bewerbungsgespräch wird selbständig organisiert”



Dadurch gelangt die_der Bewerber_in in den Status der Vorselektion.



Diese Aktion ermöglicht die notwendige Folgeaktion bei einer gewünschten Besetzung => Aktion „1. Gereichte_r“, um die Besetzung in die Wege zu leiten.



Gleiche Voraussetzungen für alle. Standardisierte Fragen und Vorauswahlkriterien helfen Ihnen dabei, strukturierte Interviews zu führen und gewährleisten somit auch mehr Objektivität und Fairness im Rekrutierungsprozess. Dazu ist es wichtig, das Stellenprofil genau zu kennen! Bitte nehmen Sie dafür die für die Stellenausschreibung bereits angefertigte **Funktionsbeschreibung** zur Hand, um bereits definierte, erforderliche Erwartungen und Kompetenzen an die_ den zukünftige_n Mitarbeiter_in einsehen zu können.



Fachliche Kompetenz



Methodenkompetenz



Verhaltens-/Persönlichkeitskompetenz



Soziale Kompetenz



Führungskompetenz



Fachliche und Methodenkompetenz können bereits aus dem Lebenslauf eruiert werden, dennoch sollten diese durch Detailfragen zu konkreten Tätigkeiten, Ausbildung oder Projekten nochmal hinterfragt werden.

Ebenso sollten die im Stellenprofil enthaltenen **Kompetenzen** durch entsprechende Fragen im Hinblick auf gezeigtem **Verhalten** abgefragt werden. Den Kompetenzkatalog mit den ausdefinierten Kompetenzen finden Sie [hier](#).



Videointerviews: Die Verwendung standardisierter Fragen und Vorauswahlkriterien gilt für alle Bewerbungsgespräche, persönlich und per Video. Videointerviews haben darüber hinaus spezifische Vorteile und Vorgehensweisen. Sie sind flexibel einsetzbar, unabhängig von Zeit und Ort und erleichtern so die Vorauswahl.



Gehaltsvorstellungen: Die von der Ausschreibung abweichenden Gehaltsvorstellungen der Kandidat_innen sind mit dem Leiter allg. Personal im Vorfeld abzuklären



Zeigen Sie Wertschätzung: Ein wertschätzendes Bewerbungsgespräch auf Augenhöhe bleibt in Erinnerung, auch wenn Bewerber_innen eine Absage erhält. Sie gestalten eine positive Candidate Experience und investieren gleichzeitig in Employer Branding.



Heben Sie Benefits hervor: Flexible Arbeitszeiten sind einer kununu-Studie zufolge mit über 70 % nach wie vor der am meisten gewünschte Benefit. Erwähnen Sie daher – wenn bei dem angebotenen Job gegeben – die Möglichkeit von Home-Office bis zu 60% (!). Dieser Benefit ist nach wie vor lt. Studien eine Entscheidungshilfe für oder gegen den Arbeitgeber.



Nutzen Sie einen Gesprächsleitfaden: Idealweise wird das Gespräch anhand eines vorab erstellten Gesprächsleitfadens geführt, der bei allen Kandidat_innen zur Anwendung kommt, um die Bewerber_innen besser miteinander vergleichen bzw. das Gespräch besser dokumentieren zu können. Gerne kann ein Gesprächsleitfaden mit dem Fachbereich Bewerbungsmanagement erarbeitet werden.



Beziehen Sie sich auf Vergangenes: Im Idealfall sollten sich die Fragen, die auf die Abfrage von Soft-Skills ausgerichtet sind, auf die Vergangenheit beziehen, um Verhalten in der Vergangenheit abzufragen. Auf die Zukunft gerichtete Fragen (z.B.: Stellen Sie sich eine bestimmte Situation vor. Was würden Sie tun?) rufen in der Regel sozial erwünschtes Verhalten hervor.



Geben Sie Raum für Fragen: Auch die_der Bewerber_in soll die Möglichkeit haben Fragen zustellen bzw. Unklarheiten zu beseitigen.



Informieren Sie über weitere Schritte: Wann kann die_der Kandidat_in mit einer Rückmeldung rechnen. Wie geht es gegebenenfalls bei der nächsten Runde weiter – erneutes Videointerview oder persönliches Gespräch, etc.



Nutzen Sie Videointerviews für „Hidden Gems“: Kandidat_innen bei denen Sie nicht 100%ig überzeugt sind, können Sie auf kurzem Wege ein Videointerview anbieten, um sich zu präsentieren & evtl. zu überzeugen. Nutzen Sie dadurch die Chance „mehr“ Kandidat_innen kennenzulernen.





Lassen Sie ihre Kandidat_innen nicht von 0 weg die Lebensgeschichte erzählen: Haken Sie gleich bei den relevanten sowie spannenden Details aus dem Lebenslauf, bisherigen Aufgabengebieten, Projekten und Erfahrungen ein.



Führen Sie das Gespräch nicht alleine: Es ist besser einen oder zwei Kolleg_innen zum Gespräch dazu bitten, um so eine größere Bandbreite an Meinungen zu erhalten. Mehrere Interviewer_innen sind auch wichtig, um Voreingenommenheit zu vermeiden.



Rollenspiele: Rollenspiele werden insbesondere eingesetzt, wenn die zu besetzende Stelle kommunikative Fähigkeiten voraussetzt. Diese Rollenspiele benötigen ausreichend Vorbereitung, sowohl für die Führungskraft als auch für die_den Kandidat_in (Vorinformation und eine kurze Vorbereitungszeit). Es bietet sich an, ein Rollenspiel mit einem Assessment Center durchzuführen.



Versäumen Sie nicht die richtige Zeitplanung in der Vorbereitung & beim Gespräch: Unterschätzen Sie nicht die Vorbereitungszeit für das Bewerbungsgespräch (Unterlagen sichten; GLF erstellen;...). Planen Sie für die Bewerbungsgespräche einen Zeitraum von 30 bis zu 60 Minuten ein. Bei höheren zu besetzenden Positionen kann ein Gespräch mit etwa 90 Minuten anberaumt werden.



Warten Sie nicht zu lange: Der_dem Arbeitgeber_in muss bewusst sein, dass ein_e gute_r Kandidat_in mit einem interessanten Lebenslauf und Berufserfahrung heute im Zweifel die Wahl hat. Die Zeiten des sich Zurücklehns und das Zuwarten - sprich keine raschen Rückmeldungen zu geben - sind bei vielen Berufsgruppen nicht mehr gegeben. Daher sollte das Gespräch mit einem gut vorbereiteten Gesprächsleitfaden (dieser kann bei uns angefordert werden) sowie einer kurzen Vorstellung der TUW mit Ihren Zusatzleistungen (Fringe Benefit Katalog) begleitet werden.



Gehaltszusagen die von der Ausschreibung abweichen sind **nicht** zulässig. Gehaltsvorstellungen sind im Vorfeld mit dem Leiter allg. P. abzuklären.



Übersehen Sie nicht den Effekt der richtigen Räumlichkeiten für Videointerviews: Überprüfen Sie Mikrofon- und Lautsprechereinstellungen. Stellen Sie die Kamera auf Augenhöhe. Sorgen Sie für genügend Licht im Raum. Natürliches Licht ist schöner, als künstliches. Achten Sie darauf, dass Sie nicht mit dem Rücken zur Lichtquelle sitzen, da Sie so sehr dunkel dargestellt werden.





An der TU Wien hat der **AKG** das Recht, an jedem Bewerbungsgespräch teilzunehmen, deshalb muss der AKG rechtzeitig über geplante Termine informiert werden. Anmerkung: **§42 UG (6) Pkt. 3**: Dem AKG sind insbesondere unverzüglich zur Kenntnis zu bringen: [...] die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerberinnen und Bewerber.



Anrechenbare Vordienstzeiten (VDZ) und marktkonforme Zulagen können nur durch Prüfung und Freigabe des Vizerektorats für Personal & Gender zugesagt werden! Daher bitten wir Vordienstzeiten und **Gehaltsangaben in der Bewerbung VOR** dem vereinbarten Bewerbungsgespräch im FB Bewerbungsmanagement prüfen und freigeben zu lassen, um mit diesen Rahmenbedingungen Termine vereinbaren sowie ins Gespräch gehen zu können.



Eine **Vorselektion** erfolgt anhand der **Ausschreibungskriterien**. Die Bewertung der Bewerbungen erfolgt nur auf der Grundlage der in der Bewerbung enthaltenen Informationen. Bewerber_innen, die die Kriterien erfüllen, werden in die Auswahlliste aufgenommen und zu Bewerbungsgesprächen eingeladen. Dabei ist der **Frauenförderungsplan** zu beachten. Die Zusammensetzung von **Auswahlkommissionen** kann je nach Funktionsbeschreibung variieren. Es wird eine **Geschlechterparität** angestrebt. Das **Bewerbungsgespräch** wird **strukturiert** anhand eines **Gesprächsleitfaden** geführt. Die im Bewerbungsgespräch gewonnenen **Ergebnisse** werden **dokumentiert**. Leistung, Eignung und Befähigung werden auf Basis klar definierter Kriterien erfasst, damit beim Auswahlverfahren die für die Stelle am besten geeignete Person ausgewählt werden kann. Dabei sind sowohl **vergangene Leistungen als auch das zukünftige Potenzial** zu berücksichtigen .



Angesichts der bisherigen Forschung im Themengebiet **Lebenslaufücken** ist es in der Regel nicht zu rechtfertigen, Lücken als Ausschlusskriterium in der Vorauswahl zu verwenden, sondern als potenziell wertvollen Beitrag zur beruflichen Weiterentwicklung zu werten.



TECHNISCHE
UNIVERSITÄT
WIEN



Vorstellungsgespräche

Kontakt

Vizerektorat für Personal und Gender
Fachbereich Bewerbungsmanagement

Carmen Keck | Tel: +43 (1) 58801406201

Sandra Kadlec | Tel: +43 (1) 58801406210

E-Mail: karriere@tuwien.ac.at