



Universität
Basel

Herzlich Willkommen

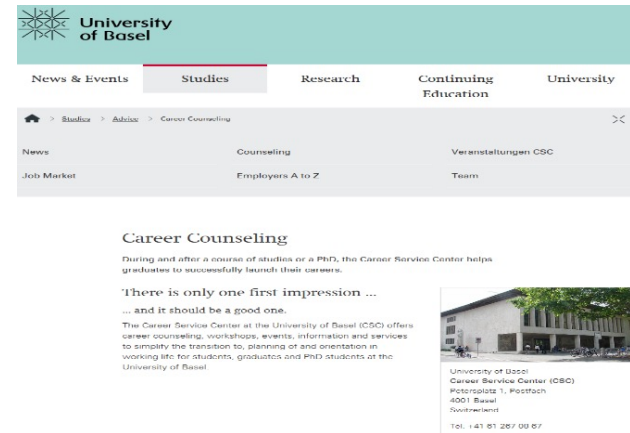
**75723-01 Vorlesung mit Übungen:
Karrierekompetenzen für Psycholog*innen**

Bewerbungsgespräch

**Dr. Birgit Müller, Leiterin Career Service Center (CSC)
der Universität Basel, 22.04.2026**

Dienstleistungen des Career Service Center (CSC) der Universität Basel

- Individuelle Laufbahnberatung
- CV/Bewerbungsunterlagen-Check
- CV-Werkstatt
- DropIn
- Job- und Praktikumsangebote
- Spezifische Workshops und Veranstaltungen zu Karrierethemen:
 - z.B. der Auftrittskompetenz-Workshop, CSC mobil oder auch der Bundesverwaltungstag etc.
- Lange Nacht der Karriere (LNdK) an der Universität Basel
12. November 2026 von 17.00 – 21.00 Uhr,
physisch im Kollegienhaus
- Homepage www.csc.unibas.ch



Heutige Referentin

Dr. Birgit Müller | Leiterin Career Service Center (CSC)

Universität Basel | Student Services | Career Service Center (CSC)

Kollegienhaus Büro 0.22 | Peterplatz 1 | Postfach | 4001 Basel | Switzerland

Tel. +41 61 207 08 67 | birgit-helga.mueller@unibas.ch oder csc@unibas.ch

<http://www.unibas.ch>

**Dr. Birgit Müller,
Leiterin des Career Service Center (CSC) der Universität Basel**



Das Career Service Center (CSC) der Universität Basel möchte gerne, dass Sie Ihre Career Preparedness erhöhen und somit ihre Karriere fördern durch:

- Standortbestimmung/Selbstreflexion, d.h. dass Sie ihre Fähigkeiten Interessen, Kompetenzen und Werte kennen,
- wissen, wo Sie Ihre Ressourcen beim Arbeitgeber und den Stellen einsetzen,
- Stellensuche und Arbeitgeberrecherche, Bewerbungsstrategien zurechtlegen und Bewerbungsinstrumente kennen (tools, Tests, Filme, „Kanal“, etc.) kennen
- Lohn
- **Bewerbung** (CV, Motivationsschreiben, Arbeitszeugnisse, digitale Profile, **Bewerbungsgespräch...**)

=> Wir, das CSC, unterstützen Sie gerne auf diesem Weg zum Berufseinstieg!

Bewerbungsgespräch ein Teil der Career Preparedness

Anknüpfend an die Vorlesung Career Preparedness vom 18.02.2026, den Themen Curriculum Vitae vom 11.03.2026 und Motivationsschreiben vom 25.03.2026 ist die Beschäftigung und Training des Bewerbungsgespräches ein weiterer Teil der Career Preparedness.

- Dich selbst kennen
- Arbeitgeber kennen
- Bewerbungsstrategien entwickeln
- Stellenbeschreibungen analysieren und mit deinen eigenen Zielen und Kompetenzen abgleichen
- Motivationsschreiben erstellen
- CV erstellen
- **Bewerbungsgespräch üben und vorbereiten**

- => Achtung die Konkurrenz ist gross!

Ablauf der Vorlesung

- Kurze Vorstellung des Career Service Center (CSC) der Universität Basel
- Career Preparedness => das Bewerbungsgespräch ist ein Teil davon

- Hintergrund und Definition des Bewerbungsgesprächs
- Vor dem Bewerbungsgespräch
- Eignungsdiagnostik/Testverfahren - MBTI
- Ziel des Bewerbungsgesprächs
- Bewerbungsgespräch vorbereiten
- Häufige Bewerbungsfragen
- Möglicher Ablauf eines Bewerbungsgesprächs
- Weitere Auswahlverfahren
- Nach dem Bewerbungsgespräch
- Spezialfragen, Bias und no gos
- CH – Besonderheiten
- KI-Tools
- Fazit
- Hausaufgabe / Diskussion / Fragerunde

Historischer Hintergrund und Definition des Bewerbungsgesprächs

Früher beschrieben die Stellenbewerbenden ihre Not/Elend, wenn sie diese Stelle nicht bekämen. In den 1920er Jahren in Amerika entstanden die ersten Bewerbungsgespräche, welche mit den heutigen vergleichbar sind.

Definition Bewerbungsgespräch (BG): Das Bewerbungsgespräch kann auch Vorstellungsgespräch, Einstellungsgespräch oder Job-Interview genannt werden. Es ist das persönliche Gespräch zwischen einem Bewerbenden und einem oder mehreren Personalentscheidenden, welches im Rahmen eines Personalauswahlverfahrens durchgeführt wird. Die Anzahl der Personalentscheidenden kann variieren und zum Beispiel aus der/dem künftigen Vorgesetzte/n als Vertretung der Fachabteilung, dem Personalreferent In (Personaler In) und einer Vertretung des Betriebsrates bestehen. Im Bewerbungsgespräch geht es um die Erfassung der fachlichen Qualitäten (Fähigkeiten und Erfahrungen) wie auch der sozialen Kompetenzen. Ziel des Gesprächs ist es, den Bewerberenden kennenzulernen und zu prüfen, ob er für diese vakante Stelle geeignet ist.

Vor dem Bewerbungsgespräch

Dem Bewerbungsgespräch vorgelagert, ist die schriftliche Bewerbung und sehr oft diverse Testverfahren/Eignungsdiagnostik, wie z. B. Wissenstest, Intelligenz- und Logiktests, EQ-Tests, Sprachtests, Kreativtests, Konzentrationstests, Sporttests, Persönlichkeitstests, Stresstests (z.B. Postkorbübung, Fallstudien, Rollenspiele Intelligenztestes etc.). Die Unternehmen benutzen sehr gerne den Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI), Big Five Persönlichkeitstest, Stresstests (z.B. Postkorbübung, Fallstudien, Rollenspiele), NEO-Fünf-Faktoren-Inventar, B5T Online-Test, das Bochumer Inventar zur berufsbezogenen Persönlichkeitsbeschreibung und viele weitere...

Tipps: Diese Tests nicht unterschätzen und üben.

Eignungsdiagnostik / Testverfahren zum Beispiel Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)

Der **Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)** wurde der 1944 veröffentlicht – nach Katharine Cook Briggs und Isabel Myers – und ist ein Test, mit dessen Hilfe die von Carl Gustav Jung entwickelten «psychologischen Typen» erfasst werden sollen. Der MBTI ist der von Unternehmen (z.B. Procter&Gamble, McKinsey, Intel, Hewlett-Packard, etc...) am häufigsten verwendete Persönlichkeitstest. Der MBTI ist ein selbsteinschätzendes Verfahren und auch hier gilt der **Barnum-Effekt**, der Proband/Bewerbende erkennt sich in Beschreibungen wieder, obwohl diese eher allgemein gehalten sind und in Wirklichkeit auf die meisten Menschen zutreffen. Dieses Phänomen wird auch als **Forer-Effekt** oder Täuschung durch persönliche Validierung bezeichnet. Der MBTI besteht aus 16 Persönlichkeitstypen. Es gibt die 4 Indikatoren Motivation, Aufmerksamkeit, Entscheidung und Lebensstil, diese wiederum sind in die Präferenzen Extraversion, Introversion, Intuition, Sensorik, Denken, Fühlen, Wahrnehmung und Beurteilung. Kritik: Hält den wissenschaftlichen Gütekriterien (Validität, Objektivität, Messgenauigkeit..) nicht stand.

Quelle: <https://de.wikipedia.org/wiki/Myers-Briggs-Typenindikator>

ISTJ The Sentinel Practical, organized, and detail-oriented, ISTJs are the backbone of many organizations. They are reliable, hardworking, and value tradition and structure.	ISFJ The Defender Warm, caring, and responsible, ISFJs are the glue that holds teams together. They are loyal, hardworking, and value harmony and stability.	INFJ The Advocate Idealistic, intuitive, and principled, INFJs are the visionaries of the MBTI. They are deeply thoughtful, empathetic, and value authenticity and meaning.	INTJ The Architect Strategic, logical, and independent, INTJs are the planners and innovators. They are highly intelligent, analytical, and value competence and efficiency.
ISTP The Virtuoso Practical, logical, and curious, ISTPs are the doers and problem solvers. They are adaptable, resourceful, and value freedom and hands-on experience.	ISFP The Mediator Artistic, sensitive, and adaptable, ISFPs are the creative souls. They are gentle, empathetic, and value harmony and personal expression.	INFP The Healer Idealistic, sensitive, and principled, INFPs are the dreamers and idealists. They are deeply empathetic, creative, and value authenticity and meaning.	INTP The Logician Logical, analytical, and curious, INTPs are the thinkers and innovators. They are highly intelligent, analytical, and value competence and efficiency.
ESTP The Entrepreneur Practical, logical, and curious, ESTPs are the doers and problem solvers. They are adaptable, resourceful, and value freedom and hands-on experience.	ESFP The Performer Artistic, sensitive, and adaptable, ESFPs are the creative souls. They are gentle, empathetic, and value harmony and personal expression.	ENFP The Campaigner Idealistic, intuitive, and principled, ENFPs are the visionaries of the MBTI. They are deeply thoughtful, empathetic, and value authenticity and meaning.	ENTP The Debater Strategic, logical, and independent, ENTPs are the planners and innovators. They are highly intelligent, analytical, and value competence and efficiency.
ESTJ The Executive Practical, organized, and detail-oriented, ESTJs are the backbone of many organizations. They are reliable, hardworking, and value tradition and structure.	ESFJ The Consul Warm, caring, and responsible, ESFJs are the glue that holds teams together. They are loyal, hardworking, and value harmony and stability.	ENFJ The Protagonist Idealistic, intuitive, and principled, ENFJs are the visionaries of the MBTI. They are deeply thoughtful, empathetic, and value authenticity and meaning.	ENTJ The Commander Strategic, logical, and independent, ENTJs are the planners and innovators. They are highly intelligent, analytical, and value competence and efficiency.

Ziel eines Bewerbungsgesprächs

- Sich als Top-Kandidat/in präsentieren
- Gegenseitiges Kennenlernen in kurzer Zeit
- Informationen über die Arbeitsstelle und das Unternehmen erhalten

Wichtig: Sich als **gleichwertigen**

Verhandlungspartner/in sehen

Im Vorfeld -> Informationen sammeln

Über das Spital/Unternehmen/Institution/NGO/Kanzlei, seine Produkte/Dienstleistung, Märkte, Branche informieren

Informationsquellen

- Homepage des Unternehmens
- Social Media, Zeitungen, Zeitungsartikel, Firmengeschichte, Organigramm,
- Gespräche mit Freunden und Bekannten
- LinkedIn

Ziel

- Im Gespräch sein Wissen einbringen
- Engagement und Interesse zeigen

Bewerbungsgespräch vorbereiten (allgemein)

Allgemein

- Personalentscheider/innen und sich selbst „googeln“ und auch auf den Social Media Kanälen sowie auf Xing, LinkedIn „anschauen“
- **Die häufigsten Bewerbungsfragen durcharbeiten**
- Beliebte bei Personalentscheider/innen ist es im Bewerbungsgespräch zu fragen, nennen sie eine/n Psycholog*in, wo sind/waren Psycholog*innen erfolgreich tätig oder man fragt nach ihrer BA/MA-Arbeit

Buchempfehlung: „Mindful Social Media Marketing: Achtsam und erfolgreich kommunizieren von Bianca Fritz, Verlag Rheinwerk

Häufige Fragen im Bewerbungsgespräch vorbereiten

Persönliches/Selbstdarstellung:

1. Können Sie sich in einigen Sätzen kurz vorstellen? Vor allem Punkte die wir nicht in Ihrem CV sehen.
2. Was machen Sie gerne in Ihrer Freizeit?
3. Wie würden andere Menschen Sie beschreiben?
4. Wie würde Ihr aktueller Vorgesetzter Sie beschreiben?
5. Was hat Sie in Ihrem Leben entscheidend geprägt?
6. Welche Zeitungen und Zeitschriften lesen sie?
7. Welche Bücher haben Sie in letzter Zeit gelesen?

Stärken und Schwächen

8. Warum sind sie der Richtige für diese Position?
9. Was können sie besser als andere Bewerber?
10. Warum sollen wir gerade Sie einstellen?
11. Wie passt diese Stelle zu Ihren bisherigen Erfahrungen?
12. Was sind Ihre drei grössten Stärken/Schwächen?
13. Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil beschreiben?
14. Wie würden Sie Ihre IT/Sprachkenntnisse einschätzen?
15. Beschreiben Sie kurz Ihre bisherige berufliche Laufbahn!
16. Welche Aufgaben haben Sie bei der Tätigkeit gehabt?
17. Welche Kenntnisse haben Sie bei dieser Tätigkeit erworben?
18. Was ist Ihr grösster Erfolg, den Sie in Ihren beruflichen Stationen erreicht haben?

Bildung und Studium

19. Beschreiben Sie kurz Ihren bisherigen Bildungsweg?
20. Warum haben Sie sich für diese Studienrichtung entschieden?
21. Warum haben Sie sich für diese Universität entschieden?
22. Was hat Sie an Ihrem Studium besonders interessiert?
23. Welche berufsrelevanten Qualifikationen haben Sie während Ihres Studiums erworben?
24. In welchem Bereich wollen Sie sich noch weiterbilden?
25. Erzählen Sie uns mehr über Ihre extracurricularen Aktivitäten!

Vorbereitung auf mögliche Bewerbungsfragen

-> z.B. zum Unternehmen/Spital/Klinik/Schule/Kanzlei, Lebenslauf, Aus- und Weiterbildung, Erfolge/Misserfolge, Schwächen/Stärken, Mehrwert, Kritik, Überstunden, Motivation, persönliches Ziel, aber auch auf spezielle Fragen vorbereitet sein (Was sollten wir noch wissen, was nicht in Ihrem CV steht? Was ist Ihr Lieblingsessen? Was ist ihr Lieblingsforschungsfeld in der Psychologie? Lieblings-psychische Störung? Lieblingstest? Lieblingsfragebogen?) Was sind unerlaubte Bewerbungsfragen?

Ziel

- Freies und flüssiges Sprechen
- Das Wesentliche auf den Punkt bringen – sich kurz halten können
- Sich als potenziellen Mitarbeiter/in attraktiv darstellen
- Seine Begeisterung zeigen – Gefühle einbringen (aber nicht zu viel)

Unbedingt auch eigene Fragen vorbereiten

-> z.B. zur Tätigkeit, Arbeitsplatz, Unternehmenskultur, Perspektiven, branchenspezifische Fragen, Formale Fragen, evtl. Home Office,

Ziel

- Interesse bekunden

- Tipps: Sich auch informieren auf **Check out kununu**
<https://www.kununu.com/ch/2> or [glassdoor.com](https://de.glassdoor.ch/index.htm)
<https://de.glassdoor.ch/index.htm>

Möglicher Ablauf eines Bewerbungsgespräches

Ein Bewerbungsgespräch kann offen oder strukturiert oder teilstrukturiert ablaufen.

Möglicher Ablauf eines Bewerbungsgespräches

- Begrüssung und Vorstellung der GesprächspartnerIn
- Vorstellung der Unternehmensstruktur, der Abteilung, der zu besetzenden Position
- Selbstpräsentation durch den BewerberIn
- Eignungsdiagnostische Frage an die Bewerbenden
- Fragemöglichkeit für die Bewerbenden an das Unternehmen
- Organisatorisches zum weiteren Vorgehen und Verabschiedung

Rolle des Bewerbungsgespräches

Das Bewerbungsgespräch ist das zentrale Element des Rekrutierungsprozesses. Hier werden die «soft skills» und die kulturelle Passung («cultural fit») beurteilt.

Man unterscheidet zwei Arten von Bewerbungsgesprächen, das strukturierte versus das unstrukturierte Interview.

- Strukturierte Interviews: Vorher festgelegte Fragen, höhere Validität
- Unstrukturierte Interviews: Flexibilität, aber geringere Vorhersagekraft

Wie offen oder strukturiert/teilstrukturiert ein Bewerbungsgespräch ist, hängt oft vom Unternehmen, der Person, die das Interview führt und der Stelle ab.

Weitere Auswahlverfahren 1/3

Drei weitere Auswahlverfahren sind Telefoninterview, Videointerview und Assessment Center:

1. Telefon-Interview: Dem Bewerbungsgespräch ist ein Erstgespräch z. B. ein Telefon-Interview vorgeschaltet, um eine Vorauswahl zu treffen.

=> Bitte dies nicht unterschätzen und sich darauf vorbereiten!

Tipps:

- Bewerbungsunterlagen (CV, Motivationsschreiben, Zeugnisse, Stelleninserat) vor sich liegen haben.
- Stellen Sie sicher, dass Sie das ganze Interview über ungestört sind und eine gute Verbindung haben.
- Bereiten Sie sich vor, als wäre dies ihr Bewerbungsgespräch.

2. Video-Interview: Mögliche Form des Videointerviews

- a.) **Live-Videointerview** wie beim Bewerbungsgespräch, sie sprechen einfach online mit dem Personalentscheidenden.

Weitere Auswahlverfahren 2/3

- b.) **Zeitversetzten Videointerview** hier sprechen die Bewerbenden nicht live mit den Personalverantwortlichen. Sie erhalten einen Link zu einer Software-Anwendung, in der Interviewfragen gespeichert sind. Wenn das Interview einmal gestartet ist, kann man es nicht mehr stoppen und es filmt alles. Das Interview muss in einer vorgegebenen zeitlichen Frist erledigt werden. Die Vorbereitungs- und Antwortzeiten für die Interviewfragen sind festgelegt, alle Bewerberenden erhalten (meist) die gleichen Fragen.

Tipps:

- Vorbereiten als wäre es ein Bewerbungsgespräch
- Üben (auf Stimme, Körpersprache, Gesichtsausdruck etc. achten) Stellen Sie sicher, dass Sie das ganze Interview über ungestört sind.
- Testen der technischen Anforderungen (Batterie/Akku, Internet-Verbindung etc.)
- Jobadäquate Kleidung (auch den Hintergrund nicht vergessen, es wird gefilmt)
- Ungestörtheit (z.B. nicht im Zug, oder Kollege rennt durchs Bild etc.)

Weitere Auswahlverfahren 3/3

3. Assessment-Center (AC)

Assessment bedeutet Beurteilung. Meist große Unternehmen nutzen AC als Auswahlprozess. Die Bewerbenden müssen vor Ort bestimmte Aufgaben, z.B. Rollenspiele, Diskussionen, Fallstudien, etc.) unter Zeitdruck erledigen. Hier wird geschaut wie es um die Team- und Organisationfähigkeit steht.

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/bewerbungstraining/vorstellungsgespraech-und-auswahltests>

4 Spezialfragen (brainteaser)

1. Welche Persönlichkeit würden Sie gerne zum Mittagessen treffen?
2. Nennen Sie sieben Dinge, die man mit einer Büroklammer machen kann.
3. Wenn die Marke Ricola ein Planet wäre – wie sähe es dort aus?
4. Warum sind Kanaldeckel rund?

Quelle: <https://www.arbeitsagentur.de/arbeitslos-arbeit-finden/bewerbungstraining/vorstellungsgespraech-und-auswahltests>

Spezialtests, das etwas andere Bewerbungsgespräch...

Von Suppen- und anderen Tests

Dinner for the Winner

Bewerbende werden beim Essen analysiert.

Suppen-Test

Man sagt, dass Thomas Edison eine besondere Einstelltechnik hatte. Er liess Bewerbennde eine Suppe essen.

Pick up the Trash

Man lässt irgendwo im Büro z. B. ein Blatt Papier auf dem Boden liegen und schaut, ob die Bewerbenden es aufheben.

Nach dem Bewerbungsgespräch

1. Reflektieren
2. Bedanken
3. Nachfragen

Nach dem Gespräch unbedingt überlegen, was gut und was nicht so gut lief, um sich beim nächsten Gespräch verbessern zu können. Das Bewerbungsgespräch als Chance sehen. Für das Bewerbungsgespräch sollte man sich bedanken (wenn man die Stelle möchte, auch noch einmal sein Interesse an der Stelle bekunden) und dies innerhalb eines Tages und per E-Mail. Falls Sie nichts mehr gehört haben, nach ca. 10 Tagen höflich beim Unternehmen nachfragen.

Quelle: <https://www.berufsberatung.ch/dyn/show/232033>

Bias und Vorurteile im Bewerbungsgespräch

Bias und Vorurteile im Bewerbungsgespräch

- Bewusste und unbewusste Vorurteile im Auswahlprozess
- Einfluss von Geschlecht, Ethnie und Alter auf die Interviewbewertung

Ein paar Bias als Beispiele:

1. Primacy Effect
2. Halo & Horns Effect
3. Affinity Bias
4. Status Quo Bias
5. Stereotypes bzw. Gender oder Racial Bias
6. Confirmation Bias,
7. Conformity Bias,
8. Illusory Correlation,
9. Contrast Bias,
10. Overconfidence Bias (und Dunning-Kruger-Effekt), etc.

Quelle: <https://www.aivy.app/hr-blog/hiring-bias-die-10-hufigsten-typen-des-unconscious-bias-im-recruiting>

Bewerbungsgespräch – no go (1/2)

NO GO:

- **No-show**
- **Abgelenkt sein (d.h. bitte keine Anrufe einfach so entgegen nehmen oder auf das Handy schauen)**
- **Unvorbereitet sein**
- **Nichts über die Stelle/Unternehmen wissen**
- **Name des Gesprächspartner/Inns vergessen**
- **Sich passiv verhalten**
- **Sich negativ über frühere Arbeitgeber äussern (geht wirklich gar nicht!)**
- **Keine Schwächen zugeben**
- **Sich nicht für das Gespräch bedanken**
- **Falsche Kleidung (over-/underdressed)**

Bewerbungsgespräch – no go (2/2)

NO GO:

- **Eigene Skills vergessen**
- **Harsche Kritik üben**
- **Dem Gesprächspartner In ins Wort fallen**
- **Standardantworten geben**
- **Keine Fragen stellen**
- **Unehrlich sein/lügen**
- **Überhebliches oder sogar aggressives Auftreten (nicht verwechseln mit einer guten Portion an Selbstvertrauen)**
- **Besserwisserei**

Quelle: u.a. <https://www.zkb.ch/de/blog/karriere/no-go-waehrend-bewerbungsgespraech.html>

CH-Besonderheiten im Bewerbungsgespräch

Tipps zum CH-Bewerbungsgespräch

- Grussformel in der Schweiz => Guten Tag (nicht Tschüss zur Begrüssung)
- Fragen, ob Schwyzerdütsch okay ist
- Nicht zu schnell sprechen
- Kraftvoller Händedruck ist nach wie vor in der Schweiz beliebt
- Viele online (rechtliche) Tipps beziehen sich nur auf die USA oder Deutschland

KI – Tools - Tipps

- Achtung Datenschutz
- KI als Ideengeberin und Unterstützung nehmen
- Programme z.B. Wepow hinterfragen
- Mal schauen, was «neu» auf dem Arbeitsmarkt ist und dies üben, z.B. Virtuelle Realität (VR) und Augmented Reality (AR). Diese Technologien ermöglichen realistische Simulationen der Arbeitsumgebung. Hier kann der Bewerbende seine Fähigkeiten demonstrieren und der Personalverantwortliche bekommt ein Gefühl für den Bewerbenden.
- Stichwort Gamification: Oft gibt es spielerische Elemente im Auswahlprozess, im Bereich Teamentwicklung z. B. mit **LEGO®SERIOUS PLAY®**
- Es gibt online hervorragende Videos und Tutorials zum Thema Bewerbungsgespräch

Anforderungen: BEWERBUNGSGESPRÄCH

3 Seiten (2 Seiten und 1 Seite siehe unten) Interviewvorbereitung erstellen bis zum 06.05.2026 (12:00 Uhr):

Heute:

1.3 VORBEREITUNG AUF DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Diese Aufgabe besteht aus zwei Teilen (siehe Präsentation aus Session 7):

Eine Sammlung potenzieller Interviewfragen mit gut durchdachten, strukturierten Antworten (max. 2 Seiten)

Eine Zusammenfassung eines Gesprächs mit einer Person, die kürzlich ein Vorstellungsgespräch absolviert hat (insgesamt 1 Seite), inklusive: Reflexion über deren Erfahrungen und Selbstreflexion im Hinblick auf das eigene Bewerbungsverhalten



Universität
Basel

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit
und viel Erfolg**