

24 kreative Interviewfragen

die den wahren Charakter Ihrer
Kandidat*innen offenbaren



Inhaltsverzeichnis

• Einführung	3
• Die besten Interviewfragen	4
1. Verhaltensfragen	5
2. Situative Fragen	6
3. Biografische Fragen	7
• Diese Fragen sollten Sie lieber nicht stellen	8
Beispiele für unzulässige Interviewfragen	10
Beispiele für ineffektive Interviewfragen	16

Einführung

Eine erfolgreiche Einstellung setzt voraus, dass Sie vor Beginn des Vorstellungsgesprächs Fragen zusammenstellen, die Sie stellen möchten. Das Vorstellungsgespräch ist der wichtigste Teil des Bewerbungsprozesses. Es ist eine Chance für Sie und die Kandidat*innen herauszufinden, ob Sie zueinander passen.

Die Vorbereitung geeigneter Fragen wird oft übersehen, und Interviewer*innen rasseln eine Liste mit generischen Fragen durch, in der Hoffnung, die richtigen Antworten aus den Bewerber*innen herauszukitzeln. In der Welt der erfolgreichen Personalbeschaffung ist das ein absolutes Tabu, und Sie stellen sich selbst auf einen möglichen Misserfolg ein.

In diesem E-Book haben wir eine Liste an Interviewfragen zusammengestellt, mit denen Sie die besten Bewerber*innen für Ihre offenen Stellen identifizieren können. Dazu gehört auch zu wissen, welche Fragen man lieber nicht stellen sollte. Eine Liste mit No-Go Fragen finden Sie am Ende des E-Books.



Die besten Interviewfragen

Sie können zwischen mehreren Fragetypen für Ihre Bewerbungsgespräche wählen. Die verschiedenen Arten von Fragen eignen sich jeweils für bestimmte Stellen oder Karrierestufen der Bewerber*innen.



1 Verhaltensfragen

Diese zielen darauf ab, das bisherige Verhalten von Bewerber*innen zu hinterfragen und zu ergründen. Die Prämisse ist, dass vergangenes Verhalten zukünftiges Verhalten voraussagen kann. Idealerweise, möchten Sie von realen, tatsächlich eingetretenen Situationen hören, in denen die Bewerber*innen entsprechend gehandelt haben.

Diese Fragen eignen sich besonders gut, wenn Sie auf Soft Skills (wie zum Beispiel Teamarbeit, Konfliktlösung oder kritisches Denken) Wert legen.

Hier sind ein paar Beispiele:

- ✓ Denken Sie an eine Situation zurück, in der Sie gescheitert sind. Wie sind Sie damit umgegangen?
- ✓ Wenn Sie an mehreren Projekten gleichzeitig gearbeitet haben, wie haben Sie Ihre Arbeit priorisiert?
- ✓ Waren Sie einmal entgegengesetzter Meinung Ihres Vorgesetzten? Wie haben Sie gehandelt?
- ✓ Waren Sie schon mal in der Situation, dass Ihre Kolleg*innen nicht mit Ihrer Vorgehensweise einverstanden waren? Wie haben Sie darauf reagiert?

2 Situative Fragen

Mit situativen Fragen können Sie herausfinden, wie sich die Bewerber*innen in konkreten (wenn auch fiktiven) Situationen verhalten würden. Da diese Fragen zukunftsorientiert sind, eignen sie sich besonders für Auszubildende, Studierende, und Young Professionals, die über noch keine nennenswerten Vorerfahrungen verfügen.

Der Vorteil ist, dass Sie Herausforderungen und Konfliktsituationen, die tatsächlich auf die Bewerber*innen in dieser Stelle zukommen, vorstellen können.

Hier sind ein paar Beispiele:

✓ **Stellen Sie sich vor, ein Kunde beschwert sich bei Ihnen am Telefon über eine verspätete Lieferung der Ware. Wie gehen Sie damit um?**

✓ **Ihr Team ist geteilter Meinung was eine neue Initiative angeht. Wie treffen Sie eine Entscheidung?**

✓ **Sie erfahren, das eine*r Ihrer Kolleg*innen einen Großkunden verärgert hat und dieser jetzt damit droht den Auftrag zu kündigen. Wie lösen Sie die Situation auf?**

3 Biografische Fragen

Diese Fragen gehen besonders auf die berufliche Vergangenheit der Bewerber*innen ein und spüren darin Situationen auf, die für die aktuelle Stelle relevant sind. Sie können schon vor Gesprächsbeginn im Lebenslauf der Bewerber*innen diese Situationen markieren.

Diese Fragen werden besonders gern bei erfahrenen Führungskräften angewendet, um vergangenen Verhaltensweisen auf den Grund zu gehen. Da jeder Lebenslauf natürlich unterschiedlich ist, werden die Fragen variieren und es wird schwieriger, die Bewerber*innen miteinander zu vergleichen.

Hier ein paar Beispiele:

✓ Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie eine wirklich schwierige Aufgabe lösen mussten. Begleiten Sie mich durch Ihren Prozess, die Schritte und Handlungen, die Sie unternommen haben, um die Aufgabe zu lösen.

✓ Mussten schon mal Sie jemanden leiten oder waren Sie für die Ergebnisse der Arbeit eines anderen verantwortlich? Wie sind Sie mit der Situation umgegangen?

Diese Fragen sollten Sie lieber nicht stellen

Wie bei allem gibt es gute und schlechte Möglichkeiten, Interviewfragen zu stellen. Es ist Ihre Aufgabe als Interviewer*in zu wissen, was die richtige Frage ist und welche Sie ganz vermeiden sollten.

Um Ihnen dabei zu helfen, haben wir eine umfassende Liste schlechter Interviewfragen zusammengestellt, die Sie unbedingt vermeiden sollten.



Unzulässige Fragen

Im Vorstellungsgespräch beziehen sich auf jede Art von Fragen, die von den Kandidat*innen Informationen abfragen, die dazu verwendet werden können, sie aufgrund ihres Status in einer Liste geschützter Klassen zu diskriminieren.

Die spezifischen geschützten Klassen, die Sie kennen sollten, variieren leicht je nach Land und lokalen Gesetzen, aber im Allgemeinen gehören dazu die folgenden:

-  **Geschlecht (Geschlecht, sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität)**
-  **Rasse**
-  **Religion**
-  **Nationale Herkunft**
-  **Staatsangehörigkeit**
-  **Behindertenstatus**
-  **Familienstand und Schwangerschaft**



Fragen, die Informationen zu den oben genannten Merkmalen erfragen, sind unzulässig und sollten vermieden werden.

Beispiele für unzulässige Interviewfragen

⊖ „Wo wohnen Sie? Wie lautet Ihre Adresse?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Ein bisschen gruselig, aber es könnte auch wegen einer Diskriminierungsbeschwerde sein. Diese Informationen können zur Diskriminierung aufgrund des Wohnorts und des sozioökonomischen Status verwendet werden.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Ist dieser Standort für Sie geeignet? Wären Sie bereit, notfalls umzuziehen?

⊖ „Aus welchem Land kommen Sie?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Hier werden direkt Informationen über die Staatsbürgerschaft, die Rasse und das Herkunftsland abgefragt, die alle zu den geschützten Kategorien gehören.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Sind Sie berechtigt, in diesem Land zu arbeiten?

⊖ „Wie hoch ist Ihr derzeitiges Gehalt?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Diese Frage kann durch lokale Gesetze geschützt sein, die das Erfragen von Gehaltsinformationen verbieten.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Was sind Ihre Gehalts- oder Gesamtvergütungsvorstellungen?

⊖ „In welchem Jahr sind Sie geboren?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Dies ist normalerweise ein unverhohлener Versuch der Altersdiskriminierung, die eine geschützte Kategorie ist.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Inwiefern macht Ihre Berufserfahrung Sie zu einem*einer geeigneten Kandidat*in für diese Stelle? Was sind Ihre Ziele für die nächste Phase Ihrer Karriere?

 „In welchem Jahr haben Sie Ihren Abschluss gemacht?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Dies ist eine subtilere Art, Informationen über das Alter eines*einer Bewerber*in zu erfragen. Das Jahr des Studienabschlusses kann verwendet werden, um das Alter eines*einer Bewerber*in hervorzuheben, was eine geschützte Kategorie ist.

 **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Halten Sie sich an Fragen über bisherige Erfahrungen und zukünftige Ziele.

 „Sind Sie verheiratet? Sind Sie schwanger? Wie viele Kinder haben Sie?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Der Familienstand ist in jeder Hinsicht eine geschützte Kategorie. Wenn Sie diese Fragen während eines offiziellen Vorstellungsgesprächs stellen, können Sie sich einem rechtlichen Risiko aussetzen.

 **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Wenn die Befürchtung besteht, dass der*die Kandidat*in aufgrund des Familienlebens Zeit verlieren wird, fragen Sie ihn*sie, ob er*sie Probleme damit hat, während der Arbeitszeit anwesend zu sein oder die Arbeitsanforderungen zu erfüllen.



Ø „Wie sieht Ihre Kinderbetreuung aus?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Diese Frage erfragt auch Informationen über den Familienstand.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Konzentrieren Sie sich auf Fragen, die die Fähigkeit der Bewerber*innen, den Job zu erledigen, beurteilen.

Ø „Halten Sie irgendwelche religiösen Feiertage ein?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Diese Frage fällt eindeutig in die Kategorie "geschützte Kategorie" und kann verwendet werden, um Informationen über die Religion von Bewerber*innen zu erfragen.

✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Vermeiden Sie Fragen nach der Religionszugehörigkeit ganz.

 „Haben Sie eine Behinderung?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Auch hier gilt: Behinderungen sind eine geschützte Gruppe. Es ist illegal, Informationen über bestehende oder frühere Behinderungen von Bewerber*innen zu erfragen.

 **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Vermeiden Sie Fragen zum Behindertenstatus vollständig.

 „Wurden Sie jemals verhaftet?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Wenn es sich nicht um eine Stelle handelt, die Sicherheitsüberprüfungen, Strafverfolgung, Pflege von schutzbedürftigen Personen oder einen anderen Beruf beinhaltet, die ein sauberes Strafregister erfordert, ist diese Art der Fragestellung wahrscheinlich nicht für ein Vorstellungsgespräch geeignet. In den meisten Fällen sollten Sie sich auf die Hintergrundprüfung verlassen, um diese Informationen zu bestätigen, es sei denn, es gibt einen triftigen Grund und ein entsprechendes Mandat.

 **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Vermeiden Sie Fragen, die sich auf das Strafregister beziehen, und verwenden Sie bei Bedarf eine Hintergrundprüfung, um diese Informationen aufzudecken.

Ineffektive Fragen

Im Vorstellungsgespräch hingegen sind zwar nicht unzulässig, können aber dennoch Ihren Einstellungsprozess beeinträchtigen.

Diese Liste ist etwas subjektiver und hängt vom Unternehmen, der Rolle und dem Dienstalter der Position ab. Im Allgemeinen können unwirksame Interviewfragen sein:

- ! Greifen übermäßig aggressiv, aufdringlich oder zu tief in das Privatleben der Bewerber*innen ein
- ! Zielen darauf ab, die Kandidat*innen einzuschüchtern
- ! Sie stehen in keinem Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle
- ! Standardfragen, die im Voraus geübt und für jedes Vorstellungsgespräch wiederverwendet werden können
- ! Sie haben keinen Wert für das Interview oder das Einstellungsteam (Stichwort: Zeitverschwendungen)

In 99 % der Fälle sollten Ihre Interviewfragen eine klare Absicht verfolgen und darauf ausgelegt sein, Antworten und Informationen zu erhalten, die dem Recruitment-Team helfen, die richtige Entscheidung zu treffen. Wenn Ihre Fragen das nicht tun, dann können Sie diese als schlechte Interviewfragen betrachten.



Beispiele für ineffektive Interviewfragen

Ø „Erzählen Sie mir etwas über sich.“

Warum diese Frage schlecht ist:

Dies ist eine gängige Frage für Interviewer*innen. Es ist auch eine der schlechtesten Fragen, die man im Vorstellungsgespräch stellen kann. Das liegt daran, dass die Frage zu offen ist und keine Richtung vorgibt, was man über die Bewerber*innen wissen möchte.

Was Sie stattdessen fragen sollten:

Starten Sie nach einem kurzen Smalltalk zu Beginn des Gesprächs mit Ihrer Liste von vorbereiteten Fragen. Vergeuden Sie keine Zeit mit offenen Fragen, die oft ein Wiederkäuen des Lebenslaufs der Bewerberinnen sind.

Ø „Was ist Ihre größte Schwäche?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Dies ist eine weitere häufige und überstrapazierte Frage. Die Absicht ist, die Bewerber*innen zu bitten, sich selbst konstruktive Kritik zu geben, aber das Ergebnis ist normalerweise eine vorformulierte Antwort, die keinen wirklichen Wert für den Interviewprozess darstellt.

Was Sie stattdessen fragen sollten:

Stellen Sie situative Fragen zur Bewältigung einer Herausforderung, wie z. B. "Erzählen Sie mir von einer Zeit, in der Sie eine Gelegenheit sahen, sich zu verbessern. Welche Schritte haben Sie unternommen, und was waren die Ergebnisse?"



- Ø „Was ist Ihre größte Stärke?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Auch diese Frage entlockt oft eine vorgefertigte Antwort. Es ist eine Standardfrage, die in der Regel Standardantworten liefert, die keine neuen Informationen oder Werte liefern.

- ✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Konzentrieren Sie sich wieder auf situationsbezogene Fragen, die sich auf die jeweilige Aufgabe beziehen, wie z. B.: „Java-Programmierung ist ein wichtiger Bestandteil dieser Rolle. Können Sie mir von einem Projekt erzählen, an dem Sie gearbeitet haben und bei dem Java eine große Rolle gespielt hat? Welche Rolle haben Sie dabei gespielt und was waren Ihre Ergebnisse?“

- Ø „Wie hängen Ihre Erfahrungen mit dieser Stelle zusammen?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Wenn die Bewerber*innen zum Vorstellungsgespräch vor Ihnen sitzen, sollten Sie die Antworten auf diese Frage bereits kennen. Diese Frage zeigt, dass Sie entweder den Lebenslauf Ihrer Bewerber*innen nicht gelesen haben oder sich nicht die Zeit genommen haben, sinnvolle Fragen vorzubereiten. Beides signalisiert, dass Sie die Bewerber*innen oder ihre Zeit nicht wertschätzen.

- ✓ **Was Sie stattdessen fragen sollten:**

Lassen Sie diese Frage ganz weg und konzentrieren Sie sich auf situative und weiterführende Fragen, die reale Beispiele für die im Lebenslauf der Bewerber*innen genannten Fähigkeiten und Erfahrungen liefern.

- 🚫 „Ich befrage andere Kandidaten für diese Stelle.
Warum sollte ich Sie einstellen?“

Warum diese Frage schlecht ist:

Diese Frage kann aggressiv und ein wenig arrogant rüberkommen. Die Aufgabe der Interviewer*innen besteht nicht nur darin, Bewerber*innen zu prüfen und zu befragen. Sie haben auch die Aufgabe, die Stelle und das Unternehmen zu verkaufen. Fragen wie diese können Bewerber*innen abschrecken, vor allem, wenn sie sich bei mehreren Firmen beworben haben.

✓ Was Sie stattdessen fragen sollten:

Konzentrieren Sie sich auf situationsbezogene und persönlichkeitsbezogene Fragen, die Ihnen helfen, die Bewerber*innen voneinander zu unterscheiden. Nehmen Sie sich am Ende des Gesprächs Zeit, um die Rolle und die Unternehmenskultur eingehender zu besprechen, um sicherzustellen, dass beide Parteien genügend Informationen haben, um eine fundierte Einstellungsentscheidung zu treffen.

Entdecken Sie Ihr Einstellungspotenzial noch heute mit Recruitee

Kostenlos testen

Demo erhalten