



PRAXISHILFE: Fragen im Bewerbungsgespräch

Fragen zur beruflichen Biographie

Die für eine Stelle erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen lassen sich in einer ersten Annäherung mit Fragen zur beruflichen Biographie ermitteln.

Dazu gehören:

- **Schulische Ausbildung:** Beispiel: Beschreiben Sie die wichtigsten Stationen Ihrer schulischen Ausbildung (Dauer, Wechsel, Qualifikationen, Beurteilungen, Praktika usw).
- **Berufliche Ausbildung:** Beispiel: Welches waren wichtige Stationen Ihrer beruflichen Ausbildung (Dauer, Wechsel, Qualifikationen, Weiterbildung usw.)? Welches waren besondere Einflüsse in dieser Zeit?
- **Berufliche Entwicklung:** Beispiel: Wie sieht Ihre augenblickliche Tätigkeit aus? Was gefällt Ihnen am meisten (wenigsten)? Inwieweit können Sie Ihre persönlichen Interessen und Neigungen einbringen? Warum wollen Sie diese Position verlassen? Was erhoffen Sie sich? Wie sehen Sie Ihre zukünftige berufliche Entwicklung? Was ist Ihnen wichtig? Auf welche Stärken können Sie bauen? Wo stehen Sie sich selbst im Wege?
- **Stellenbezogene Motivation:** Beispiel: Wie kam es dazu, dass Sie sich gerade auf diese Stelle/ Position beworben haben? Wonach suchen Sie? Was reizt Sie an dieser Stelle? Was gab den Ausschlag, sich hier zu bewerben?

Fragen zu Fähigkeiten und Kompetenzen

Fragen zu den erforderlichen Fähigkeiten und Kompetenzen stellen besondere Anforderungen an die Auswahlverantwortlichen. Dabei gibt es – technisch – verschiedene Fragearten:

- **Offene Fragen:** Offene Fragen können nicht mit wenigen Worten beantwortet werden. Sie ermuntern zum Sprechen und liefern damit die

Information, die z. B. nötig ist, um einen Überblick über die Kompetenzen eines Bewerbers zu erhalten. Offene Fragen sind daher besonders nützlich im Vorstellungsgespräch. Typische offene Fragen beginnen mit „Warum...“, „Wie...“, „Könnten Sie...?“.

- **Geschlossene Fragen:** Geschlossene Fragen können meist mit „Ja“ oder „Nein“ beantwortet werden. Sie ermuntern nicht zum Sprechen und sind daher wenig ergiebig. Sie haben aber den Vorteil, dass man mit ihrer Hilfe Dinge auf den Punkt bringen kann (z. B., wenn es um eine Präzisierung einer Aussage geht).
- **Suggestivfragen:** In Suggestivfragen legt der Interviewer eine bestimmte Antwort nahe und erhält damit nur bedingt Einblick in die Welt des Bewerbers. Daher sollte man Suggestivfragen vermeiden. Typische Suggestivfragen beginnen oft mit: „Finden Sie nicht auch, dass...? Sollten Sie nicht...?“.

Zulässige Fragen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs

Zulässig sind in einem Auswahlgespräch alle Fragen, die auf Ausbildung, Berufssituation, Erfahrungen, Kenntnisse, Fähigkeiten usw. abzielen und helfen, ein möglichst aussagefähiges Bild von Bewerbern zu erhalten.

- Warum wechselten Sie in der Vergangenheit so oft den Arbeitsplatz?
- Warum haben Sie die Ausbildung abgebrochen?
- Warum haben Sie Ihren Beruf gewechselt?
- Warum wollen Sie Ihren jetzigen Arbeitgeber wechseln?
- Woran liegt es, dass Sie schon seit...arbeitslos sind?
- Können Sie unter Druck arbeiten? Was empfinden Sie als Druck?
- Rauchen Sie?
- Üben Sie Nebentätigkeiten aus? Wenn ja: welche?



Unzulässige Fragen im Rahmen des Vorstellungsgesprächs

Generell unzulässig sind Fragen nach

- bestehender Schwangerschaft
- Heiratsplänen oder Kinderwunsch
- Scheidungen oder bisherige Ehen
- Vorstrafen (es sei denn arbeitsplatzrelevant, z. B. bei der Polizei)
- Vermögensverhältnissen (es sei denn arbeitsplatzrelevant, z. B. für Buchhalter)

Quelle: Leitfaden zu Personalauswahl und Einstellungsverfahren. Nicola Pospischil, Universität Trier.