

# 24 kreative Interviewfragen, um echte Talente zu finden



# Inhaltsverzeichnis

|                                 |    |
|---------------------------------|----|
| Einführung                      | 02 |
| 1. Die besten Interviewfragen   | 03 |
| 1.1. Verhaltensfragen           | 04 |
| 1.2. Situative Fragen           | 04 |
| 1.3. Biografische Fragen        | 05 |
| 2. Interviewfragen zu Vermeiden | 06 |
| 2.1. Unzulässige Fragen         | 07 |
| 2.2. Fragen ohne Mehrwert       | 11 |
| Fazit                           | 14 |

# Einführung

Ein erfolgreiches **Vorstellungsgespräch** beginnt mit einer guten Vorbereitung – und dazu gehören auch die richtigen Fragen. Das Vorstellungsgespräch ist der wichtigste Teil des Bewerbungsprozesses. Es ist nicht nur Ihre Chance, mehr über den oder die Bewerber\*in zu erfahren. Es ist auch der Moment, in dem sich die Kandidat\*innen **für oder gegen Ihr Unternehmen** entscheiden.

Dennoch greifen viele Interviewer\*innen auf Standardfragen zurück und verpassen damit gleich eine doppelte Chance. Zum einen erfahren sie kaum etwas Neues über ihr Gegenüber, denn auf vorgefertigte Fragen folgen meist vorgefertigte Antworten. Zum anderen vermitteln 08/15-Fragen nicht gerade den Eindruck eines Unternehmens, das zukunftsorientiert und innovativ aufgestellt ist.

In diesem E-Book finden Sie **24 Interviewfragen**, die Ihnen helfen, hinter die Fassade zu blicken und herauszufinden, wer wirklich zur Stelle und ins Team passt. Außerdem zeigen wir Ihnen, welche Fragen sie nicht stellen dürfen, weil sie rechtlich problematisch sind, und welche Sie sich sparen können, weil sie Ihnen schlicht keinen Mehrwert bieten.

01

# Die besten Interviewfragen

Nicht jede Interviewfrage eignet sich für jede Stelle. Grundsätzlich unterscheiden wir zwischen drei Fragearten, die je nach Erfahrung und Position der Bewerbenden sinnvoll eingesetzt werden können.



## 1.1. Verhaltensfragen

Verhaltensbasierte Fragen zielen darauf ab, vergangene Situationen zu beleuchten mit dem Ziel, **Rückschlüsse auf zukünftiges Verhalten** zu ziehen. Ideal sind Fragen, auf die der\*die Kandidat\*in mit konkreten Beispielen aus der Vergangenheit antworten kann.

Besonders gut lassen sich damit Soft Skills wie Teamfähigkeit, Problemlösungskompetenz oder Kommunikationsstärke einschätzen, die sich aus einem Anschreiben und/oder Lebenslauf allein kaum herauslesen lassen.

Beispiele für Verhaltensfragen sind:

- ➔ „Denken Sie an eine Situation zurück, in der Sie Ihre Ziele nicht erreicht haben. Wie sind Sie damit umgegangen?“
- ➔ „Wenn Sie schon einmal mehrere Projekte gleichzeitig betreut haben: Wie haben Sie Ihre Aufgaben und Ziele priorisiert?“
- ➔ „Waren Sie schon einmal anderer Meinung als Ihr\*e Vorgesetzte\*r? Wie sind Sie damit umgegangen?“
- ➔ „Gab es eine Situation, in der Kolleg\*innen Ihre Herangehensweise kritisiert haben? Wie haben Sie darauf reagiert?“

## 1.2. Situative Fragen

Situative Fragen sind hypothetisch: Sie beschreiben eine fiktive, aber realistische Situation und zielen darauf ab, herauszufinden, wie der oder die Bewerbende sich in dem Fall verhalten würden. Diese Fragen eignen sich besonders für Berufseinsteiger\*innen mit wenig Berufserfahrung.

Ein weiterer Vorteil: Die Kandidat\*innen erhalten gleichzeitig einen realistischen Einblick in typische Herausforderungen der Position. So können beide Seiten besser einschätzen, ob die Aufgaben und das Arbeitsumfeld wirklich passen.

Beispiele für situative Fragen sind:

- ➔ „Stellen Sie sich vor, ein\*e Kund\*in ist sehr aufgebracht über die Qualität der gekauften Ware und beschwert sich lautstark mitten im Ladengeschäft. Wie gehen Sie damit um?“
- ➔ „Im Team gibt es unterschiedliche Meinungen zu einem neuen Projekt. Wie treffen Sie eine Entscheidung?“
- ➔ „Ein Mitarbeitender hat bei einem Auftrag einen Fehler begangen. Der betroffene Kunde ist sehr verärgert und droht damit, den Auftrag zu kündigen und zum Wettbewerber zu wechseln. Wie lösen Sie die Situation auf?“

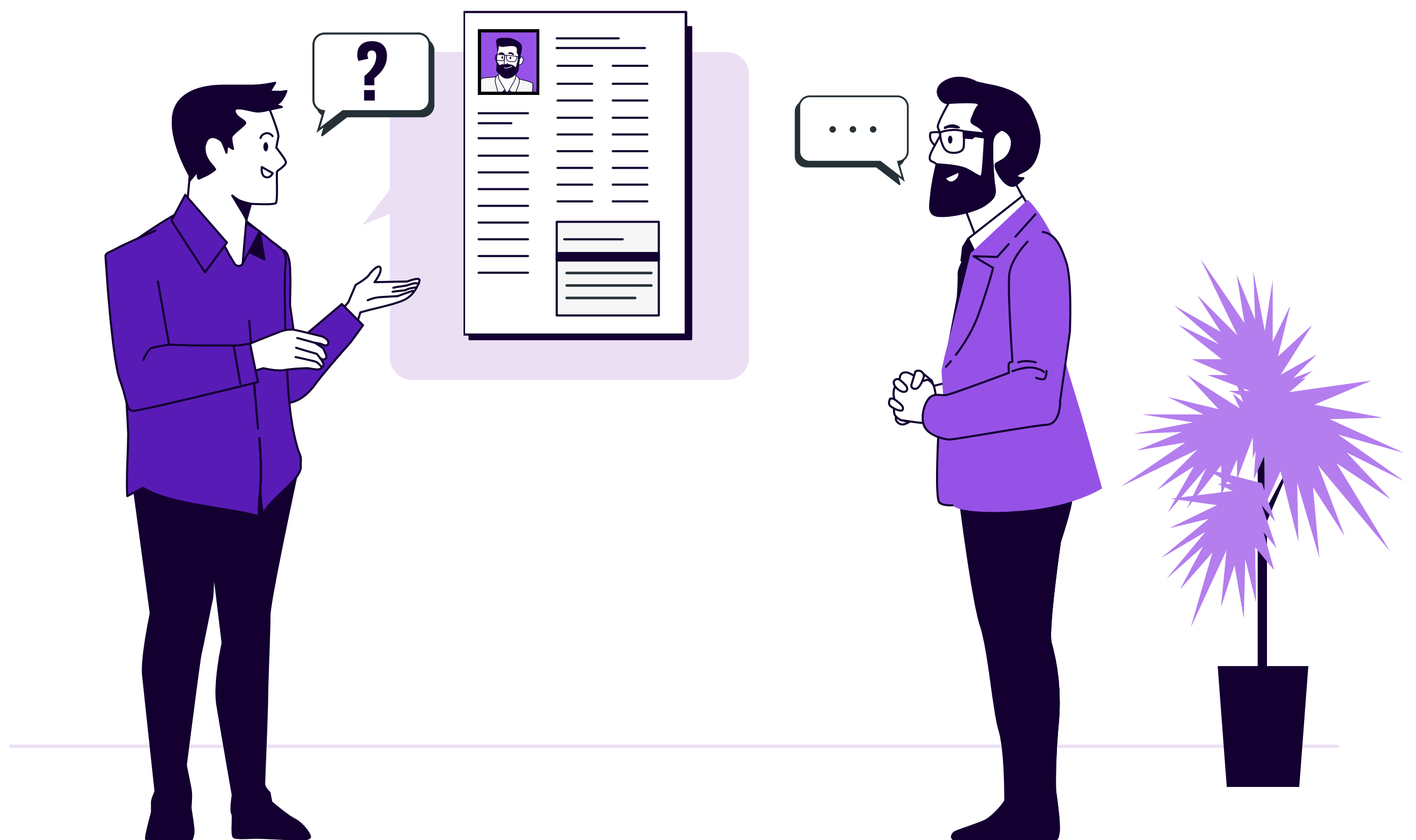
## 1.3. Biografische Fragen

Diese Fragen beziehen sich auf **konkrete Stationen im Lebenslauf** und ergründen, wie Kandidat\*innen bisherige Herausforderungen gemeistert haben. Besonders geeignet sind sie für erfahrene Fach- und Führungskräfte, die auf eine längere Laufbahn zurückblicken können.

Gerade bei **Führungskräften** helfen biografische Fragen dabei zu verstehen, wie jemand mit Verantwortung, Druck oder schwierigen Entscheidungen umgeht und ob der Führungsstil zur Unternehmenskultur passt.

Beispiele für biografische Fragen sind:

- ➔ „Gab es in Ihrer bisherigen Laufbahn ein Projekt, das komplett anders lief als geplant? Wie sind Sie mit der Situation umgegangen und was haben Sie daraus gelernt?“
- ➔ „Warum haben Sie sich für diese Branche entschieden und was hat Sie dazu motiviert? Sehen Sie sich in den nächsten 10 Jahren weiterhin in dieser Industrie?“
- ➔ „Erzählen Sie mir von einer Veränderung oder Umstrukturierung in Ihrem Unternehmen. Wie haben Sie Ihr Team durch diese Phase geführt und motiviert?“



02

# Interviewfragen zu Vermeiden

Nicht jede Interviewfrage ist erlaubt und nicht jede Frage hilft Ihnen weiter. Auf den folgenden Seiten erläutern wir, welche Fragen aus rechtlichen Gründen tabu sind und welche Fragen zwar zulässig, aber wenig aufschlussreich sind.



## 2.1. Unzulässige Fragen

Bestimmte Fragen sind im Bewerbungsgespräch gesetzlich verboten und das aus gutem Grund, denn sie sind diskriminierend. Deshalb ist es Bewerber\*innen in solchen Fällen sogar erlaubt, mit einer Lüge zu antworten, ohne dass ihnen daraus ein Nachteil entstehen darf. Konkret fallen unter dieses Verbot in erster Linie Fragen zu folgenden Themen und Sachverhalten:

- |                                                                                                                   |                                                                                                        |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  <b>Familienstand</b>            |  <b>Behinderung</b> |
|  <b>Schwangerschaft</b>          |  <b>Erkrankung</b>  |
|  <b>Religiöse Anschauung</b>   |  <b>Herkunft</b>  |
|  <b>Politische Überzeugung</b> |  <b>Alter</b>     |

Persönliche Fragen, die auf diese Bereiche abzielen, dürfen im Bewerbungsgespräch nicht gestellt werden.

### Beispiele für unzulässige Interviewfragen

#### „Wie sieht Ihre Familienplanung aus?“



##### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Auch Fragen nach einer möglichen zukünftigen Schwangerschaft oder einem Kinderwunsch sind unzulässig. Sie greifen in die private Lebensgestaltung ein und können zu einer diskriminierenden Beurteilung führen, etwa in Bezug auf Einsatzbereitschaft oder Verfügbarkeit. Laut dem [Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz \(AGG\)](#) sind solche Fragen weder erlaubt noch relevant für die berufliche Eignung.



##### Was Sie stattdessen fragen können:

Konzentrieren Sie sich auch hier auf die Bereitschaft der Person, sich langfristig zu engagieren.

## „Sind Sie schwanger?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen zu Schwangerschaft stellen eine klare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar. Bewerberinnen sind in diesem Fall nicht verpflichtet, ehrlich zu antworten. Ausnahmen von dieser Regel sind möglich, z. B. wenn von der Tätigkeit eine konkrete Gefährdung für die Schwangere oder das ungeborene Kind ausgehen könnte.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Konzentrieren Sie sich darauf, herauszufinden, ob die Person bereit ist, sich langfristig auf die Rolle einzulassen, zum Beispiel mit der Frage: „Was brauchen Sie, um sich langfristig in einem Job zu engagieren?“

## „Sind Sie verheiratet?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen nach dem Familienstand sind grundsätzlich unzulässig und das unabhängig vom Geschlecht. Sie greifen in die Privatsphäre ein und können zu Benachteiligungen führen, etwa bei der Einschätzung von Verfügbarkeit oder Engagement.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Wenn die Stelle häufige Auslandsaufenthalte erfordert, fragen Sie nach der Reisebereitschaft: „Die Position erfordert regelmäßige Reisen innerhalb Europas. Ist es für Sie in Ordnung, dafür auch über mehrere Tage oder Wochen hinweg unterwegs zu sein?“

## „Woher kommen Sie wirklich?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen zur Herkunft oder ethnischen Zugehörigkeit haben im Bewerbungsgespräch nichts verloren. Das schreibt nicht nur das AGG vor, sondern das gebietet auch der Respekt. Solche Fragen können als verletzend empfunden werden und werfen ein schlechtes Licht auf Ihr Unternehmen.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Sofern es für die Stelle relevant ist, können Sie die Person fragen, ob sie die erforderliche Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis besitzt.

## „Leiden Sie an körperlichen Einschränkungen?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen nach chronischen Erkrankungen oder Behinderungen sind grundsätzlich nicht erlaubt. Eine Ausnahme besteht dann, wenn sich eine Erkrankung oder Behinderung direkt auf die Eignung für die Stelle auswirken könnte.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Konzentrieren Sie sich auf objektiv relevante Kriterien für die Stelle, zum Beispiel Teamfähigkeit, Konfliktlösungsfähigkeit und Umgang mit stressigen Situationen. Wenn ein\*e Bewerber\*in erkennt, dass er\*sie die Anforderungen der Stelle aufgrund einer Schwerbehinderung nicht erfüllen kann, ist er\*sie übrigens verpflichtet, den Arbeitgeber darauf hinzuweisen.

## „Welcher Religion gehören Sie an?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Die Religionszugehörigkeit ist ein besonders geschütztes Merkmal und darf im Bewerbungsgespräch grundsätzlich nicht erfragt werden. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Religion relevant für die Tätigkeit ist, etwa bei kirchlichen Arbeitgebern.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Lassen Sie den gesamten Themenbereich Religion im Vorstellungsgespräch außen vor. Das gilt auch für scheinbar beiläufige oder indirekte Fragen wie: „Gehen Sie regelmäßig in die Kirche?“ oder „Wie stehen Sie zu christlichen Werten?“

## „Welche Partei wählen Sie?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen nach der politischen Überzeugungen haben im Vorstellungsgespräch nichts zu suchen – auch nicht in indirekter Form, wie z. B. „Wie stehen Sie zur aktuellen Regierung?“ Nur bei Parteien und parteinahen Organisationen kann es im Einzelfall erlaubt sein, nach der politischen Haltung zu fragen.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Gleichen Sie stattdessen ab, ob die Werte des\*der Bewerber\*in grundsätzlich mit denen Ihres Unternehmens übereinstimmen, zum Beispiel mit der Frage: „Welche Werte sind Ihnen im beruflichen Umfeld besonders wichtig?“

## „Wie hoch ist Ihre Miete?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen zu den persönlichen Vermögensverhältnissen sind unzulässig. Eine Ausnahme besteht nur dann, wenn die Stelle einen direkten Umgang mit Geld oder Unternehmensvermögen erfordert, etwa bei Bankangestellten, Kassierer\*innen oder in besonders vertrauensvollen Positionen im Finanzbereich.



### Was Sie stattdessen fragen können:

„Diese Position erfordert ein hohes Maß an Verantwortungsbewusstsein im Umgang mit sensiblen Daten und Werten. Wie setzen Sie dies im Arbeitsalltag um?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen dürfen:

Fragen nach Vorstrafen sind nur zulässig, wenn sie einen direkten Bezug zur ausgeschriebenen Tätigkeit haben, etwa bei Berufen im Sicherheitsdienst, im Justizwesen, im öffentlichen Dienst oder beim Umgang mit besonders sensiblen Daten, Geld oder Schutzbefohlenen. Anders sieht es aus, wenn ein\*e Bewerber\*in in Kürze eine Haftstrafe antreten muss: In dem Fall muss er\*sie den Arbeitgeber unaufgefordert darüber informieren.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Wenn Sie sich ein Bild von Zuverlässigkeit, Integrität oder Verantwortungsbewusstsein machen möchten, setzen Sie lieber auf strukturierte Persönlichkeitstests oder eignungsdiagnostische Verfahren.

## 2.2. Fragen ohne Mehrwert

Manche Interviewfragen sind zwar nicht verboten, bringen aber auch keinen echten Erkenntnisgewinn. Sie tragen nicht zur Entscheidungsfindung bei und können im schlimmsten Fall ein schlechtes Licht auf Ihr Unternehmen werfen.

Was als Frage ohne Mehrwert gilt, hängt natürlich vom Kontext ab: von Branche, Position oder Erfahrungslevel. In der Praxis sollten Sie jedoch auf folgende Arten von Fragen verzichten:

-  **Sehr persönliche, indiskrete und/oder übergriffige Fragen**
-  **Fragen, die darauf abzielen, den\*die Kandidat\*in unter Druck zu setzen**
-  **Fragen ohne Bezug zur konkreten Stelle**
-  **Abgedroschene Fragen, auf die einstudierte Antworten kommen (Beispiel: „Was sind Ihre Schwächen?“)**
-  **Fragen, die schlicht keine relevanten Informationen liefern**

Der eigentliche Schaden entsteht oft indirekt: Bewerbende empfinden solche Fragen als Zeitverschwendung, als mangelndes Interesse oder als Zeichen für eine wenig reflektierte Unternehmenskultur. Das wirkt sich negativ auf Ihre Arbeitgebermarke aus, vor allem, wenn Kandidat\*innen ihre Eindrücke weitergeben oder öffentlich teilen.

### Beispiele für Fragen ohne Mehrwert

#### „Erzählen Sie mir etwas über sich.“



##### Warum Sie diese Frage nicht stellen sollten:

Diese Frage gehört zu den Klassikern, ist nur leider gar nicht zielführend, denn: Sie ist zu offen formuliert und lässt völlig unklar, worauf Sie eigentlich hinauswollen. Häufig folgt darauf lediglich eine Wiederholung des Lebenslaufs. Sie vergeuden wertvolle Zeit und die Chance, etwas Neues zu erfahren.



##### Was Sie stattdessen fragen können:

Steigen Sie nach einem kurzen Smalltalk direkt mit gezielten, klar formulierten Fragen ein, die auf die spezifischen Anforderungen der Stelle abgestimmt sind.

## „Was ist Ihre größte Schwäche?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen sollten:

Auch diese Frage wird immer wieder gern gestellt. Ursprünglich soll sie zur Selbstreflexion anregen, führt aber in der Praxis meist zu einstudierten, wenig authentischen Antworten („Ich bin zu perfektionistisch...“), die kaum echten Mehrwert bringen.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Stellen Sie stattdessen eine offene Frage wie: „Gibt es eine Fähigkeit oder ein Thema, bei dem Sie sich aktuell weiterentwickeln möchten?“ So erfahren Sie deutlich mehr über Selbstbild und Selbstreflexion der Person.

## „Was ist Ihre größte Stärke?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen sollten:

Fragen nach dem Familienstand sind grundsätzlich unzulässig und das unabhängig vom Geschlecht. Sie greifen in die Privatsphäre ein und können zu Benachteiligungen führen, etwa bei der Einschätzung von Verfügbarkeit oder Engagement.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Stellen Sie lieber eine konkrete Frage mit Bezug zur Position, z. B.: „Programmierung mit Python ist ein zentraler Bestandteil dieser Rolle. Können Sie mir von einem Projekt erzählen, bei dem solches Know-how eine große Rolle gespielt hat? An welchen Aufgaben haben Sie gearbeitet und was war das Ergebnis?“

## „Wie gehen Sie mit Kritik um?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen sollten:

Auf diese Frage wird wohl kaum ein\*e Bewerber\*in offen zugeben, dass er oder sie nicht gut mit Kritik umgehen kann. Stattdessen folgen meist ausweichende oder einstudierte Antworten, die wenig über das tatsächliche Verhalten in der Praxis verraten.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Formulieren Sie die Frage situationsbezogen, um einen authentischen Eindruck zu erhalten, z. B. so: „Erzählen Sie mir von einer Situation, in der Sie ein negatives Feedback erhalten haben. Wie sind Sie damit umgegangen?“

## „Andere Bewerbende sind besser qualifiziert als Sie. Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“



### Warum Sie diese Frage nicht stellen sollten:

Die Frage wirkt herablassend und aus der Zeit gefallen. Das kann gerade auf gut qualifizierte Kandidat\*innen, die sich die Stelle aussuchen können, abschreckend wirken. Ihre Aufgabe als Interviewer\*in ist es nicht nur, Fragen zu stellen, sondern auch das Unternehmen und die Arbeitgebermarke überzeugend zu präsentieren.



### Was Sie stattdessen fragen können:

Sprechen Sie auf Augenhöhe mit den Kandidat\*innen und nutzen Sie das Gespräch auch, um die Vorzüge der Stelle, des Teams und der Unternehmenskultur vorzustellen.

# Fazit

Mit diesen Fragen können Sie die Auswahl der Kandidat\*innen für Ihre offenen Stellen optimieren und das Meiste aus Ihren Interviews herausholen. Wenn Sie Ihren Recruiting-Prozess weiter optimieren möchten, unterstützt Sie Tellent Recruitee mit maßgeschneiderten Tools.

[Kostenlos testen →](#)[Demo buchen →](#)