

Interviewfragen

Ein Vorstellungsgespräch, das gut vorbereitet und in Ruhe durchgeführt wird, ist ein effektiver Weg der Eignungsprüfung. Welche Fragen sollten Sie Bewerbern bei einem Interview stellen, welche besser nicht? Einen beispielhaften Fragenkatalog finden Sie hier.

Zunächst sollten Sie sich über die **Ziele** klar werden, die Sie mit dem Gespräch verfolgen:

- Gewinn eines persönlichen Eindrucks über den Bewerber
- Feststellen des Eignungspotentials
- Erkennen von Interessen und Wünschen des Bewerbers
- Bewerber über Unternehmen und Arbeitsplatz informieren
- Positiven Eindruck beim Bewerber schaffen

Fragen zur **Motivation** des Bewerbers:

- Welche Erwartung haben Sie an die Ausbildung?
- Welche Vorstellungen haben Sie von unserem
- Aus welchen Gründen haben Sie sich für diesen Ausbildungsberuf entschieden?
- Was hatte den größten Einfluss auf Ihre Berufswahl?
- Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Sie besitzen, glauben Sie in diesem angestrebten Beruf verwenden zu können?
- Was ist Ihnen in Bezug auf Ihre Arbeitsumgebung wichtig?
- Wie lange besteht Ihr Berufswunsch?

Fragen zur **sozialen Kompetenz**:

- Welche Erfahrungen konnten Sie bei der Arbeit in Gruppen mit Ihren Mitschüler/innen machen?
- Was hat Ihnen besonders gut gefallen?
- Was störte Sie bei der Zusammenarbeit?
- Wie waren Sie mit den Ergebnissen zufrieden?
- Wie sehen Sie Ihren Lernerfolg?

Fragen zur **persönlichen Kompetenz**:

- Sind Sie von Zeit zu Zeit für Ihre Geschwister verantwortlich?
- Helfen Sie sich gegenseitig bei den Hausaufgaben?
- Haben Sie schon einmal einen Babysitter-Job übernommen?
- Welche Erfahrungen haben Sie damit gemacht?

Gegenfragen: Wie sehr sich der Bewerber wirklich für die Stelle und Ihren Betrieb interessiert, erfahren Sie ganz einfach, indem Sie ihn bitten, Fragen an Sie zu stellen:

- Haben Sie noch Fragen zu unserem Betrieb?

Verbotene Fragen

Bei unerlaubten Fragen darf ein Bewerber nicht antworten und sogar lügen. Lügt er aber bei erlaubten, für die Einstellung wichtigen Fragen, kann das Arbeitsverhältnis wegen Irreführung aufgelöst werden. Finden Sie hier, welche kritischen Fragen zulässig sind und welche nicht.

- Welcher Partei, Religion, Gewerkschaft gehören Sie an?
- Sind Sie homosexuell?

Diese Privatangelegenheit **dürfen nicht abgefragt werden**.

- Haben Sie eine ansteckende Krankheit?
- Haben Sie eine Krankheit, die Ihre Einsetzbarkeit beeinträchtigt?

Der Bewerber **muss die Wahrheit sagen**.

- Welche Krankheiten, die zu längeren Fehlzeiten führten, hatten Sie früher?

Bei dieser unerlaubten Frage darf der Bewerber lügen.

- Sind Sie als Schwerbehinderter anerkannt? Zu wie viel Prozent?

Der Bewerber muss **wahrheitsgemäß antworten**, braucht das Thema aber nicht von sich aus ins Gespräch bringen.

- Sind Sie schwanger?

Die Frage ist nur **ausnahmsweise zulässig**, wenn die vorgesehene Arbeit für Schwangere verboten ist (z. B. Heben von Lasten). Ansonsten ist die Frage auch bei befristeten Verträgen verboten.

- Haben Sie vor, demnächst zu heiraten oder Kinder zu kriegen?
- Wie sieht Ihre Familienplanung in nächster Zeit aus?

Diese Privatangelegenheit **dürfen nicht abgefragt werden**.

- Sind Sie vorbestraft?

Die Frage ist nur bei Delikten zulässig, die für die Arbeit wichtig sind (z. B. Verkehrsdelikte bei Fahrer).

- Haben Sie Schulden? Wieviel?

Die Frage ist nur zulässig, wenn es um eine **Vertrauensstellung** geht.

- Was haben Sie zuletzt verdient?

Das Bundesarbeitsgericht hat diese Frage **differenziert** beantwortet. Die Frage ist generell unzulässig, soweit die bisherige Vergütung für die neue Arbeitsstelle ohne Aussagekraft ist. Das ist bei den meisten Bewerbern so. Allerdings darf der Arbeitgeber nach den Gehaltsvorstellungen fragen.

- Warum haben Sie Ihre letzte Stelle verlassen?

Arbeitgeber dürfen sich **nur nach dem aktuellen Stellenwechsel** erkundigen, Fragen nach früheren Wechseln sind **unzulässig**.

- Sind Sie verheiratet?
- Haben Sie Ihren Wehr- oder Zivildienst noch vor sich?

Beide Fragen sind **erlaubt**.