



# FRAGETECHNIKEN IM INTERVIEW

---

LEITFADEN UND BEISPIELE



**BrainTalents**  
RECRUITING FOR DIGITAL PEOPLE

# FRAGETECHNIKEN IM INTERVIEW

## DIE RICHTIGEN FRAGEN STELLEN

### 01 EINFÜHRUNG

Es gibt viele Möglichkeiten ein Gespräch zu eröffnen und noch mehr, die richtigen Informationen seines Gesprächspartners durch gezielte Fragestellungen zu erfragen. Unterschiedliche Frageformulierungen und Arten können auf verschiedene Reaktionen beim Interviewpartner stoßen.

Aufgrund unserer langjährigen Expertise in Gesprächen mit Kunden und Kandidaten wissen wir, dass auch eine falsche Fragenart negative Reaktionen beim Gesprächspartner hervorrufen kann.

Gleichzeitig ist es wichtig, nicht nur die äußerliche Erscheinung und das Ausdrucksvermögen der Kandidaten zu beurteilen, sondern auch hinter die Fassade zu blicken. Nur so können Sie feststellen, ob der Kandidat den gegebenen Kriterien entspricht oder sich nur gut verkaufen kann. Hier sind strukturierte Interviews und anforderungsbezogene Fragetechniken der Schlüssel zum Erfolg.

Die richtige Frageformulierung zu finden, ist oft leichter gesagt als getan. Dennoch möchten wir Ihnen im nachfolgenden einige gängige Fragearten an die Hand geben, mit denen Sie auf unterschiedliche Weise zielgenau die richtigen Informationen oder Reaktionen Ihrer Interviewpartner erhalten können.



*Egal ob offen, geschlossen, direkt oder indirekt – die Nutzung der richtige Fragetechnik entscheidet über den Erfolg eines jeden Gesprächs.*

## 02 OFFENE FRAGEN

Offene Fragestellungen sind vorrangig dafür gedacht, möglichst viele Informationen zu bekommen. Dies wird oft genutzt, um Ziele, Einstellungen, Motivation oder Hintergründe der jeweiligen Person zu erhalten. Da die Fragen so formuliert sind, dass sie viel Interpretationsspielraum zulassen, kann der Gesprächspartner in beliebiger Form antworten.



*Offene Fragen beginnen mit „W“ – Fragen: Was, Wie, Warum, Wofür, Wann, Wo, etc.*

Der Interviewpartner hat nun die Möglichkeit in aller Ausführlichkeit über seine Absichten, Ziele und Motivation zu berichten. Dies verschafft einen guten Eindruck, wie wir ihm als Personalberatung am besten helfen können, den richtigen Job zu finden.

### *Ein Beispiel:*

*Wieso hast du dich dafür entschieden, deine aktuelle Position aufzugeben und dich auf die Suche nach einer neuen Jobchance zu machen?*

Einen Nachteil bringt diese Fragenart jedoch mit sich, da sich das Gespräch bei offenen Antwortmöglichkeiten oft nicht präzise steuern lässt.



## 03 GESCHLOSSENE FRAGEN

Im Gegensatz zu offenen Fragen, werden geschlossene Fragen dazu genutzt, das Gespräch stark zu steuern. Dieser Fragentyp ist sehr hilfreich, um Facts abzufragen, Prioritäten zu analysieren und das Verständnis des Interviewpartners zu erfragen.

Der Interviewpartner hat bei dieser Frage nur wenig Spielraum und kann nur knapp antworten. Durch diese Methode können in der Regel nur wenig neue Informationen gesammelt werden. Daher sollten sie mit Bedacht eingesetzt werden.

### *Ein Beispiel:*

*Haben Sie schon einmal mit einer Personalberatung zusammengearbeitet?*



*Die Fragen werden so gestellt, dass der Gesprächspartner nur mit „Ja“ und „Nein“ antworten kann.*



## 04 EINSTIEGSFRAGEN

Um ein Interview so angenehm wie möglich zu gestalten, sollten Sie auch zum Einstieg in das Gespräch eine für beide Seiten angenehme Atmosphäre schaffen. Ein kurzer Smalltalk lockert die Stimmung und lässt das Gespräch ungezwungen starten. Zusätzlich können Sie zu Beginn einige Einstiegsfragen stellen.

*Seien Sie jedoch vorsichtig bei der Formulierung! Anstatt direkt zum Punkt zu kommen, fragen Sie Ihr Gegenüber lieber nach dem Anlass des Gesprächs, welche Punkte besprochen werden sollten oder wie Sie bei einem Problem behilflich sein können.*

Das ermöglicht Ihnen einen sympathischen Einstieg, ohne jedoch ein bestimmtes Thema aufzuzwingen und gibt Ihrem Gesprächspartner ein besseres Gefühl für den Verlauf der Unterhaltung.

## 05 VERHALTENSFRAGEN

Diese Fragentechnik bezieht sich nicht auf vergangene Ereignisse, sondern zielt direkt auf hypothetische Handlungen in einer bestimmten Situation ab. Werden die Fragen so formuliert, dass sie die Herausforderungen der Position abbilden, kann eine möglichst klare Beobachtung zur Eignung des Kandidaten erzielt werden.

*Ein Beispiel:*

*Was würden Sie tun, um einen Shitstorm im Netz abzuwenden?*

Kritische Fragen zeigen das Verhaltensrepertoire des Kandidaten und unterstützen dabei, erfolgreiche Mitarbeiter/innen zu identifizieren.

## 06 RÜCKFRAGEN

Eine weitere wichtige Methode, die im Interview angewendet werden sollte, sind Rückfragen.

Hat Ihr Gesprächspartner nur kurz und knapp geantwortet, benötigen Sie noch mehr Informationen oder wollen Sie ausführlicher über ein Thema diskutieren? Dann fragen Sie einfach nach. Rückfragen ermöglichen dem Gesprächspartner, deutlich mehr Informationen zu entlocken, als bei der ersten Antwort preisgegeben wurden.



Zusätzlich binden Sie Ihren Gesprächspartner immer wieder ins Gespräch ein und stellen sicher, alles richtig verstanden zu haben.



*Die Fragen werden so gestellt, dass der Gesprächspartner nur mit „Ja“ und „Nein“ antworten kann.*

## 06 INTERVIEW BEENDET UND WAS NUN?

Sie sind sich auch nach dem ausführlichen Interview noch nicht ganz schlüssig? Dann verlassen Sie sich neben den Hard Facts auch auf Ihre innere Intuition.

Verarbeiten Sie Informationen und ziehen Sie angemessene Schlussfolgerungen aus den Antworten und der Kandidaten und Ihren Beobachtungen.

Versuchen Sie zudem Ihre Interviews zunehmend schärfer und systematischer zu gestalten, um Ihre Gefühle gegenüber dem Kandidaten klar zuzuordnen und mit Erfahrungen zu unterlegen.



