

Die Vorbereitung

Information ist alles. Gehen Sie gut vorbereitet in das Gespräch. Je mehr Sie über Ihr Gegenüber wissen, desto sicherer fühlen Sie sich. Schauen Sie sich den Internet-Auftritt des Unternehmens an, lassen Sie sich Firmenbroschüren zusenden und sehen Sie sich den Geschäftsbericht an.

Verschaffen Sie sich einen umfassenden Eindruck. Vielleicht kennen Sie auch (ehemalige) Mitarbeiter oder Kunden des Unternehmens; diese können Ihnen unter Umständen wertvolle Informationen liefern. Lesen Sie sich Ihren Lebenslauf vor Ihrem Gespräch noch einmal durch und überlegen Sie sich die Hauptpunkte, um die Sie Ihre Ausführungen ergänzen möchten.

Gerade wenn Ihr Lebenslauf Lücken aufweist, sollten Sie sich auf Fragen dazu gefasst machen. Nicht nur Ihr Lebenslauf sollte Ihnen präsent sein, sondern auch die Anzeige des Unternehmens. Überdenken Sie noch einmal welche bisherigen Erfahrungen Sie gewinnbringend in das suchende Unternehmen einbringen können. Bereiten Sie sich auf Fragen vor, die Ihnen das Unternehmen stellen könnte und überlegen Sie sich vor allem auch, was Sie gerne vom Unternehmen wissen möchten.

Ihr Kundengespräch

Zeigen Sie sich von Ihrer professionellen Seite, sowohl durch die Wahl Ihrer Kleidung als auch durch Ihr Auftreten. Veranschaulichen Sie sich nochmals Ihre Notizen, bevor Sie ein Gespräch im Unternehmen führen. Legen Sie sich eine Strategie zurecht und überlegen Sie sich die Zusammenstellung Ihrer Fragen über die Gesellschaft und die Position. Ganz allgemein sollten Sie sich interessiert, motiviert und engagiert zeigen.

Wichtige Punkte

Zögern Sie nicht, sich auch während des Gespräches mit dem Kunden Notizen zu machen (fragen Sie am Anfang um Erlaubnis). Nehmen Sie sich für die Anreise genug Zeit. Sollten Sie sich dennoch verspäten, dann informieren Sie das Unternehmen über Ihre voraussichtliche Ankunftszeit. Schalten Sie vor dem Gespräch Ihr Mobiltelefon aus! Und achten Sie bei der Begrüßung Ihres Gesprächspartners auf einen festen Händedruck und halten Sie Augenkontakt. Seien Sie im Gespräch höflich, artikulieren Sie sich klar und deutlich und nehmen Sie sich Zeit zum Antworten. Hören Sie Ihrem Gegenüber genau zu, halten Sie auch hier Augenkontakt und geben Sie non-verbal Feedback, z.B. durch Lächeln, Nicken, etc.

Kennenlernen

Das Gespräch ist ein Dialog: Auch Sie haben die Gelegenheit, das Unternehmen auf Herz und Nieren zu prüfen. Überlegen Sie sich, soweit es möglich ist, ob Sie sich vorstellen können, in diesem Umfeld mit den Personen, die Sie kennengelernt haben, erfolgreich tätig zu sein. Stellen Sie Fragen zum Unternehmen, zu den Produkten und zur vakanten Position, auf die Sie sich bewerben. Erzählen Sie nichts Unvorteilhaftes über Ihren vorherigen Arbeitgeber. Stehen Sie zu Ihren Wechselgründen. Bedanken Sie sich am Ende des Gesprächs bei Ihrem Gesprächspartner und erkundigen Sie sich nach dem weiteren Vorgehen und zeitlichen Ablauf.



Sprache

Falls Sie in Ihrem Lebenslauf sehr gute und/oder verhandlungssichere Sprachkenntnisse angegeben haben, müssen Sie damit rechnen, von Ihrem Gesprächspartner aufgefordert zu werden, dieses Gespräch in der jeweiligen Sprache fortzusetzen. Werden Sie dann nervös, befangen und zögerlich, wird sofort erkannt, dass es um Ihre Sprachkenntnisse nicht so gut steht, wie zuvor behauptet. Sehr gut, fließend oder verhandlungssicher bedeutet in erster Linie, sofort, frei und locker sprechen zu können!

Überzeugung

Wenn Sie mehrere Gespräche mit verschiedenen Teilnehmern führen, bedenken Sie: Jeder neue Gesprächspartner muss überzeugt werden. Meist führen Sie sowohl Gespräche mit dem Personalverantwortlichen, als auch mit dem Fachverantwortlichen. Letzterer wird sich besonders für Ihre fachliche Qualifikation interessieren. Stellen Sie ihm gegenüber die Qualitäten heraus, die eine Lösung für seine Probleme darstellen.

Was interessiert Sie?

Bereiten Sie Ihre Fragen vor und stellen Sie offene Fragen wie: Was ...?, Wie ...?, Wo ...? Auf diese Weise ermuntern Sie Ihren Gesprächspartner ein wenig mehr zu erzählen und Sie erhalten zusätzliche Informationen.

Eine Auswahl Ihrer Fragen an das Unternehmen:

- Welche konkreten Aufgaben sind zu lösen?
- Wie sehen die Kernkompetenzen aus?
- Wie ist meine Position in die Unternehmens- und Abteilungsstruktur eingebunden?
- Teamgröße, -struktur?
- An wen berichte ich, wer berichtet an mich?
- Was sind die kritischen Faktoren für Erfolg und Karriere?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten/Trainings sind geplant?
- Was sieht die Unternehmensstrategie kurz-, mittel- und langfristig vor?
- Unternehmenskultur
- Wann werden Sie sich entscheiden?
- Was ist der nächste Schritt?

Auf diese Fragen sollten Sie sich u.a. vorbereiten:

- Erzählen Sie über sich!
- Sind Sie zufrieden mit Ihrer bisherigen Karriere?
- Was bedeutet Erfolg für Sie? Was war Ihr größter Erfolg?
- Wie gehen Sie mit kritischen Situationen um, wie nehmen Sie Einfluss?
- Wie setzen Sie sich als Führungskraft durch?
- Was sind Ihre Führungsgrundsätze?
- Was bedeutet für Sie Teamarbeit?
- Wie bilden Sie ein motiviertes und erfolgreiches Team?
- Nennen Sie mir Ihre Stärken/Schwächen!
- Was sind Ihre Wechselgründe?
- Welche Ziele verfolgen Sie in Ihrer Karriereplanung?
- Wie setzen Sie Ihre Karriereziele um?

Bei allen Fragen ist es wichtig, den Bezug zur vakanten Position herzustellen. Vermitteln Sie Ihrem Gegenüber genau die Kompetenzen, die für den Job relevant sind.

Haken Sie aber keinesfalls einen vorab erstellten Fragebogen ab. Führen Sie das Gespräch frei, aber natürlich vorbereitet. Nur so kommen Ihre Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten sowie Eloquenz voll zur Geltung.

Die fiesesten Fragen

Keine Angst vor unangenehmen Themen: Wer gut vorbereitet ins Vorstellungsgespräch startet, kann nur gewinnen – und im Idealfall einen freundlichen Dialog mit dem Personalchef führen.

Gratulation: Wer zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen ist, hat den Großteil seiner Konkurrenten hinter sich gelassen – ein Unternehmen will nur die vielversprechendsten Kandidaten persönlich kennenlernen. Für Übermut ist es dennoch zu früh, denn auch den Mitbewerbern ist bewusst, dass es nun um die Wurst geht: Der ausgeschriebene Job ist zum Greifen nah.

Im Vorstellungsgespräch sollten Bewerber als besonders angenehme und souveräne Gesprächspartner auftreten, die zur Stelle und zum Unternehmen passen. Auf keinen Fall sollten sie sich von heiklen Themen in die Enge treiben lassen. Es geht Personalchefs in der Regel nicht darum, ihren Finger in eine Wunde zu legen. Wenn etwa die Lücke im Lebenslauf eines Kandidaten ein Ausschlusskriterium für die Stelle wäre, hätten sie ihn gar nicht eingeladen. Der Bewerber kann zeigen, dass er auch auf schwierige Fragen souverän antworten kann.

Keinesfalls sollte im Vorstellungsgespräch wegen kritischer Themen Kampfstimmung aufkommen – im Idealfall antwortet der Bewerber so geschickt, dass sich aus einem einseitigen Interview ein angenehmer Dialog entwickelt. Im Wesentlichen gibt es nur eine begrenzte Anzahl möglicher Fragen im Bewerbungsgespräch. Wer sich gut darauf vorbereitet, wer sich bewusst macht, was hinter scheinbar fieseren Fragen steckt und wie er am besten darauf antwortet, wird im Gespräch punkten.

„Warum wollen Sie eigentlich Ihren Arbeitgeber wechseln?“

Personalverantwortliche testen im Vorstellungsgespräch, ob sich ein Bewerber solidarisch zeigt oder seinem Vorgesetzten in den Rücken fällt.

Für das Firmenimage und den Unternehmenserfolg ist es wichtig, dass die Mitarbeiter hinter dem Arbeitgeber stehen. Gelegentliche Reibereien zwischen Kollegen sind selbstverständlich. Wenn es die Situation allerdings erfordert, den momentanen Arbeitgeber nach außen hin zu vertreten oder zu ihm Stellung zu nehmen, sollte sich ein Bewerber solidarisch zeigen.

Der Verlierer antwortet:

„Dazu muss ich Ihnen sagen, dass es in meiner jetzigen Firma drunter und drüber geht. Die rechte Hand weiß nicht, was die linke tut. Eigentlich wundert es mich, dass es so lange gut gegangen ist. Jetzt kommt auch noch ein neuer Vorgesetzter, da verabschiede ich mich doch lieber rechtzeitig.“

Analyse

Der Bewerber übt Kritik an der Arbeitsweise in seinem derzeitigen Unternehmen. Anstatt sich über den Arbeitgeber zu beschweren, ist es ratsam, die eigenen Erfahrungen und Ziele zu unterstreichen, anstatt sich über andere auszulassen.

Der Gewinner antwortet:

„Ich schätze meinen momentanen Arbeitgeber. Dort habe ich meine berufliche Entwicklung vorantreiben können. Für mich ist es aber wichtig, meine Berufserfahrung nun in einem anderen Zusammenhang und in einer neuen Firma einzusetzen. Ich möchte jetzt, mit den fünf Jahren Berufserfahrung, die ich gesammelt habe, noch einmal neu durchstarten.“

Analyse

Der Bewerber drückt dem derzeitigen Arbeitgeber seinen Respekt aus. Der Personalverantwortliche im Vorstellungsgespräch stuft ihn dadurch als solidarisch gegenüber Unternehmen und Vorgesetzten ein und überträgt dieses Verhalten auf mögliche zukünftige Situationen, in denen der Bewerber zum neuen Arbeitgeber Stellung nehmen soll.

„Warum haben Sie immer noch keine Stelle gefunden?“

Personalverantwortliche stürzen sich im Vorstellungsgespräch gerne auf Lücken im Lebenslauf. Kluge Bewerber legen sich deshalb bereits bei der Vorbereitung eine Strategie zurecht.

Es gibt Bewerber, die es in Vorstellungsgesprächen schwerer haben als andere. Das sind beispielsweise all diejenigen, die häufig den Arbeitgeber gewechselt haben, Bewerberinnen, die nach einer Erziehungspause wieder ins Berufsleben zurückkehren möchten, oder Hochschulabsolventen, die nach dem Examen eine Weile nach einer Festanstellung suchen. Ausgerechnet auf diesen Schwachpunkt kommt der Personalverantwortliche im Vorstellungsgespräch gern zu sprechen:

„Ihren Universitätsabschluss haben Sie bereits vor zehn Monaten gemacht. Warum haben Sie immer noch keine Stelle gefunden?“

Sie sollten den gängigen Klischees auf positive Weise entgegentreten. Vorurteile und Stressfragen lassen sich entkräften, indem man sein individuelles berufliches Profil in den Mittelpunkt stellt. Verdeutlichen Sie Ihre bereits gesammelte berufliche Erfahrung. Führen Sie weitere Qualifikationen wie Fremdsprachen und internationale Erfahrungen ins Feld.

Der Verlierer antwortet:

„Ich hätte bei verschiedenen Unternehmen als unbezahlter Praktikant einsteigen können. Dafür habe ich aber nicht studiert.“

Analyse

Natürlich ist diese Einstellung verständlich, aber darum geht es hier nicht. Wenn Sie das Vorurteil, dass Hochschulabsolventen keine Stelle finden und nur mit Praktika abgespeist werden, bestätigen, schießen Sie ein Eigentor. Stellen Sie lieber Ihre praktischen Erfahrungen, die Sie während Ihres Studiums gesammelt haben, und Ihre Sprachenkenntnisse und Auslandserfahrung in den Mittelpunkt. So machen Sie deutlich, dass Sie durchaus qualifiziert sind.

Der Gewinner antwortet:

„Ich hatte mir den Einstieg auch leichter vorgestellt. Insbesondere da ich ja auch schon praktische Erfahrungen gesammelt habe. Der Arbeitsmarkt für Marketingspezialisten ist recht eng geworden. Da ich meine internationale Erfahrung und meine Sprachkenntnisse bei einem international aufgestellten Arbeitgeber einbringen wollte, habe ich mich gezielt dort beworben. Das hat den Einstieg ein wenig verzögert.“

Analyse

Ein cleverer Bewerber geht auf die kritische Frage ein, ohne das Negative zu bestätigen. Sie räumen ein, dass der Einstieg nicht ganz einfach ist, aber betonen sogleich, dass Sie sehr wohl schon berufliche Erfahrungen gesammelt haben. Dass Sie schon länger auf der Suche sind, hängt nur damit zusammen, dass Sie Ihre internationale Erfahrung und Ihre Sprachkenntnisse einbringen wollen.“

„Was können Sie für uns leisten?“

Personalverantwortliche hinterfragen gerne die Arbeitserfolge eines Bewerbers. Dabei geht es nicht um seine Motivation, sondern um sein „Können“.

Arbeitswillige Kandidaten gibt es viele. Aus Sicht der Unternehmen ist es aber mindestens genauso wichtig, was bei den Anstrengungen und Bemühungen unter dem Strich herauskommt.

Der Verlierer antwortet:

„Ich glaube, dass ich meine Arbeit bisher durchaus im Griff hatte. Wenn Probleme auftraten, haben wir sie immer im Team lösen können. Unsere Abteilung hat stets gute Ergebnisse liefern können, und ich bin froh, dass ich dazu meinen bescheidenen Beitrag leisten konnte.“

Analyse

Hier spricht ein Bewerber, der sich unter Wert verkauft. Es ist zwar ehrbar, dass er nicht übermäßig auftrumpfen will, leider liefert er aber nicht ein einziges Beispiel für seine erfolgreiche Arbeit. Stattdessen versteckt er sich hinter der Abteilungsleistung.

Der Gewinner antwortet:

„Ich habe es geschafft, die von mir betreuten Produktentwicklungen erfolgreich auf nationalen und internationalen Märkten einzuführen. Dafür habe ich in enger Abstimmung mit der Entwicklung, der Produktion und dem Service länderspezifische Marketingstrategien festgelegt und durchgeführt.“

Analyse

Diesmal tappt der Bewerber nicht in die Teamfalle. Weder relativiert er seine Leistungen, noch gibt er sich zu großspurig. Stattdessen beschreibt er nüchtern, aber aussagekräftig, welche Aufgaben ihm übertragen wurden und welche Erfolge er erzielen konnte.

„Was wissen Sie über unsere Firma?“

Ein Wunschkandidat überzeugt im Vorstellungsgespräch doppelt: Er passt sowohl auf die freie Stelle als auch zum Unternehmen.

Um zu prüfen, ob ein Bewerber ins Unternehmen passt, stellen Personalverantwortliche auch Fragen zur geschäftlichen Entwicklung der Firma. Deshalb ist es wichtig, sich vor einem Gespräch auf der Firmen-Homepage zu informieren oder direkt in der PR-Abteilung Infomaterial anzufordern.

Der Verlierer antwortet:

„Als Callcenter-Betreiber werden Sie Ihr Geld wohl mit Anrufen beim Kunden verdienen. Da die Firmen mittlerweile immer mehr Service auslagern, haben Sie mit Sicherheit viel zu tun. Jeder tut eben, was er am besten kann, und im Callcenter sitzen eben die Experten fürs Telefonieren.“

Analyse

Diese Antwort kann nicht überzeugen, passt sie doch zu jedem Callcenter-Betreiber gleich gut. Der Bewerber vermittelt dem Personalverantwortlichen, dass er sein Unternehmen für austauschbar hält.

Der Gewinner antwortet:

„Zu Ihren größten Auftraggebern zählt die Telekom International. Sie sind der bedeutendste Anbieter von Callcenter-Lösungen für Telekommunikationsfirmen und nehmen nicht nur Störungsmeldungen an, sondern bieten ein Full-Service-Paket.“

Analyse

Mit etwas Vorbereitung sammelt der Bewerber Pluspunkte. Im weiteren Verlauf des Gesprächs wird ihm mehr Vertrauen und Aufmerksamkeit entgegengebracht als anderen Kandidaten. Schließlich zeigt seine Antwort, dass er sich aktiv mit seinem zukünftigen Arbeitgeber beschäftigt hat.

„Was wollen Sie beruflich und privat erreichen?“

Motivierte Bewerber erkennt man daran, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken. Für Personalverantwortliche sind daher Zukunftspläne interessant.

Ein Bewerber punktet bei Personalverantwortlichen, wenn er klar zum Ausdruck bringt, dass er noch lange nicht zum Stillstand gekommen ist und sich mit der neuen Stelle beruflich weiterentwickeln möchte.

Der Verlierer antwortet:

„Ich möchte zuerst einmal diesen Job haben, und privat gibt es natürlich auch noch einige Dinge, aber ich glaube, das gehört nicht hierher.“

Analyse

Ein Bewerber, der keine Gründe nennt, warum er einen bestimmten Job ausüben möchte, disqualifiziert sich selbst. Einen besseren Eindruck hinterlässt er, wenn er anhand von Beispielen ausschmückt, worauf sein berufliches Interesse beruht. Die Frage nach den privaten Zielen einfach abzuwehren, erweckt Misstrauen auf Seiten der Personalverantwortlichen.

Der Gewinner antwortet:

„Beruflich möchte ich noch den ein oder anderen Schritt machen. Beispielsweise könnte ich mir vorstellen, meine Aufgaben im Einkauf auch auf das internationale Geschäft auszuweiten. Da ich schon erste Erfahrungen in der Einbindung von Lieferanten habe, würde mich auch ein zeitlich begrenzter Auslandsaufenthalt in Zulieferwerken interessieren. Privat bin ich zufrieden, wenn alles so bleibt wie es momentan ist.“

Analyse

Der Bewerber bringt seine Zufriedenheit mit seinem Privatleben zum Ausdruck. Dabei ist es unnötig, auf Einzelheiten einzugehen. Mit der Anmerkung, nichts verändern zu wollen, verweist er auf ein geregeltes Privatleben. Der Personalverantwortlichen schließt die Gefahr aus, dass private Unruhen seine Leistung im Arbeitsalltag stören.

„Wie gut sind Ihre PC-Kenntnisse?“

Sprachkenntnisse und ein sicherer Umgang mit dem PC sind Standard. Ein Bewerber sollte seine Qualitäten dennoch nicht als selbstverständlich abtun.

Viele Bewerber bereiten sich auf die harmlose Frage nach ihren PC-Kenntnissen schlechter vor als auf die gefürchteten Fragen zur Selbstmotivation oder Leistungsbereitschaft. Dabei entscheiden gerade diese Qualitäten darüber, ob sich ein Bewerber schnell im Arbeitsalltag zurechtfindet oder daran scheitert.

Der Verlierer antwortet:

„Ich kenne die üblichen Programme, die man in der Buchhaltung braucht. Ohne die geht es ja heutzutage auch gar nicht mehr. Ich bringe daher gute EDV-Kenntnisse mit.“

Analyse

Der Bewerber ist mit dieser Antwort in die „Selbstverständlichkeitsfalle“ getappt. Hält ein Bewerber seine Software-Kenntnisse für nicht weiter erwähnenswert, verkauft er sich unter Wert.

Der Gewinner antwortet:

„Ich arbeite im Büro täglich mit dem gängigen MS-Office-Softwarepaket. Für den Schriftverkehr setze ich Word ein, Statistiken bereite ich mit Excel auf, und auch in der Erstellung von Präsentationen mit PowerPoint bin ich erfahren. Für den Versand von Dokumenten habe ich mir auch die PDF-Konvertierung von Word-Dateien mittels Adobe angeeignet.“

Analyse

Der Bewerber erläutert konkret, wie er typische Programme bei der täglichen Arbeit einsetzt. Der Personalverantwortliche schließt daraus, dass er sich auch künftig in Programm-Updates oder neue Programme einarbeiten wird.

„Wie motivieren Sie sich?“

Ein Arbeitgeber möchte die innere Einstellung des Bewerbers zur täglichen Arbeit kennenlernen. Woran erkennt er, dass ein Bewerber motiviert ist?

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sich mit ihren beruflichen Aufgaben identifizieren, sind bei Firmen begehrt. Motivierte Bewerber bringen zum Ausdruck, dass sie sich selbst berufliche Ziele stecken, auf deren Erreichung hinarbeiten und besser mit Rückschlägen umgehen können als unmotivierte Kollegen.

Der Verlierer antwortet:

„Ich gehe immer hoch motiviert an meine Arbeit heran. Es ist mir wichtig, stets mein Bestes zu geben, ohne Motivation geht es ja auch nicht.“

Analyse

Viele Bewerber bezeichnen sich als motiviert, ohne dies näher zu erläutern und an konkreten Beispielen festzumachen. Bei Personalverantwortlichen entsteht so schnell der Eindruck, dass die eigentliche Motivation nur darin besteht, am Monatsende einen Gehaltsscheck zu bekommen. Damit ist der Kandidat beim Motivationstest durchgefallen.

Der Gewinner antwortet:

„Ich motiviere mich durch gute Arbeitsergebnisse. Wenn ich eine Aufgabe sehr gut gelöst habe, bin ich gleich motiviert für neue Aufgaben. So habe ich beispielsweise in meiner jetzigen Firma Sonderaufgaben übernommen, nachdem ich die Tagesroutine gut im Griff hatte.“

Analyse

Arbeitet ein Bewerber im Vorstellungsgespräch mit anschaulichen Beispielen, überzeugt er den Personalverantwortlichen. Dabei muss er gar nicht das Rad neu erfinden – die Beschreibung des Berufsalltags oder spezieller Aufgaben reicht völlig aus. Die Bereitschaft, Sonderaufgaben zu übernehmen, zeugt von wirklicher Motivation im Arbeitsalltag.

„Können Sie überhaupt noch in Deutschland arbeiten?“

Personalverantwortliche spüren im Vorstellungsgespräch nicht nur Qualifikationen auf, sondern auch Schattenseiten. Wie reagieren Sie auf Vorurteile?

Um auf die Frage nach Stärken und Schwächen vorbereitet zu sein, gehen viele Bewerber vor dem Vorstellungsgespräch noch einmal die eigenen Qualifikationen durch. Wer auf Fremdsprachenkenntnisse oder internationale Berufserfahrung verweisen kann, sammelt Pluspunkte.

Doch oft drehen Personalverantwortliche gerade diese Qualifikationen ins Gegenteil und konfrontieren den Bewerber mit Vorurteilen:

Sie waren lange Zeit im Ausland. Sind Sie überhaupt noch in der Lage, hier in Deutschland zu arbeiten?

Lassen Sie sich nicht auf Grundsatzdiskussionen über Vorurteile ein. Das Klischee vom jungen Bewerber, dessen Fernweh und Abenteuerlust ihn immer wieder ins Ausland treibt, sollten Sie auf keinen Fall bestätigen. Und zwar weder durch ein brüskes Zurückweisen der Frage, noch durch eine dem Vorurteil zustimmende Antwort.

Der Verlierer antwortet:

„Was spricht denn dagegen? Mit meinen Auslandsaufenthalten habe ich doch die geforderte Flexibilität bewiesen, oder?“

Analyse

Es ist verständlich, dass Sie sich in die Enge getrieben fühlen. Eine Ihrer Qualifikationen, auf die Sie sehr stolz sind, wird gerade negativ dargestellt. Wenn Sie hier Gegenfragen stellen, haben Sie bereits verloren. Bringen Sie lieber zum Ausdruck, was Sie an Ihrer Auslandserfahrung schätzen.

Der Gewinner antwortet:

„Während meiner Tätigkeit im Ausland habe ich stets den Kontakt zu Kollegen in Deutschland gehalten. Es gab ständig Abstimmungsaufgaben, die mit der Zentrale in Deutschland geklärt werden mussten. Darüber hinaus habe ich vor meiner Tätigkeit im Ausland ja auch viele Jahre in Deutschland gearbeitet.“

Analyse

Ein cleverer Bewerber reagiert positiv auf die kritische Fragestellung. Nützen Sie die Gelegenheit und erklären Sie, dass Sie bei Ihren Auslandsaufenthalten wichtige Erfahrungen sammeln konnten, die Sie in Ihre Arbeit in Deutschland einbringen möchten. Internationale Kontakte können in der Berufswelt nur von Vorteil sein.

„Wie gehen Sie mit schwierigen Kollegen um?“

Stellen Sie sich vor, Sie sitzen im Vorstellungsgespräch. Bisher ist alles gut gelaufen und kommt nun diese Frage. Wie würden Sie reagieren?

Plappern Sie jetzt um Himmels Willen nicht einfach drauflos, denn diese Frage hat es in sich. Der Personalverantwortliche zielt nämlich nicht auf Teamfähigkeit oder Konfliktverhalten ab, wie man vermuten könnte. Er möchte vielmehr wissen, welches Bild der Bewerber von sich im Umgang mit anderen Menschen hat.

Der Verlierer antwortet:

„Leider hat man immer wieder mit schwierigen Kollegen zu tun. Schlimm genug, dass man von vielen Vorgesetzten nicht richtig unterstützt wird. Da kann man ja nicht vernünftig arbeiten.“

Analyse

Ein Bewerber ist unglaublich, wenn er vergangene Reibereien mit Kollegen leugnet. Genauso ist ein Vorstellungsgespräch der falsche Platz, um auf Krisen der Vergangenheit ausführlich einzugehen. Für Emotionen im Sinne von „endlich richtig Dampf ablassen“ wird der Personalverantwortliche kein Verständnis haben.

Der Gewinner antwortet:

„Es kommt ab und an einmal vor, dass man schwierige Situationen mit Kollegen klären muss. Das gelingt üblicherweise auch. Man muss sich halt auch auf die Kollegen einstellen können.“

Analyse

Ein cleverer Bewerber stellt sich als Mensch dar, der weiß, dass im Berufsleben Kompromisse im Umgang miteinander erforderlich sind. Er zeichnet ein Bild von sich und seiner Umgebung, in der er aktiv an der Lösung von Konflikten mitwirkt. Ein realistisches Bild seiner Arbeitsumgebung und Funktion vermittelt einen kompetenten Eindruck.

„Wenn Sie noch einmal von vorne anfangen könnten ...“

Wenn Ihnen diese Frage im Vorstellungsgespräch gestellt wird, zählen Sie bloß nicht die Stationen Ihres Lebenslaufes auf, die Ihnen peinlich sind.

„Wenn Sie noch einmal ganz von vorne anfangen könnten, was würden Sie wieder genauso machen, und was würden Sie anders machen?“ Die Frage klingt harmlos und verführt dazu, munter drauflos zu plappern. Genau das sollten Sie aber besser nicht tun! Mit dieser Frage soll auf versteckte Art und Weise ihre Motivation getestet werden. Machen Sie Ihren Job aus innerer Überzeugung oder sind Sie nur aus Zufall oder Kalkül in der Branche gelandet?

Der Verlierer antwortet:

„Also, ich würde mich nicht mehr auf die Typen vom Arbeitsamt verlassen. Heutzutage ist man als Techniker doch nichts wert. Ich würde auf jeden Fall einen kaufmännischen Beruf lernen, dann könnte ich jetzt ruhiger in die Zukunft sehen.“

Analyse

Wenn Sie aus dem Nähkästchen plaudern und erzählen, dass Sie Techniker geworden sind, weil Ihnen das Arbeitsamt das damals geraten hat, verraten Sie, dass Sie sich von finanziellem Kalkül und Prestige-Gründen haben leiten lassen. Mit dieser Antwort wird Ihnen kein Personalverantwortlicher abnehmen, dass Sie Ihren Job mit Motivation machen. Damit haben Sie Ihre Chancen verspielt.

Der Gewinner antwortet:

„Im Großen und Ganzen bin ich sehr zufrieden. Vielleicht würde ich beim nächsten Mal schneller in die Fortbildung zum Industriemeister gehen. Andererseits möchte ich die Erfahrungen als Mechatroniker im Handwerk auch nicht missen. Gerade im Bereich der Fehlersuche habe ich dort viel gelernt, was mir heute noch bei der Anleitung von Produktionsteams hilft.“

Analyse

Ein cleverer Bewerber bleibt in seiner Antwort ausgewogen und realistisch. Er schickt vor, generell sehr zufrieden zu sein, macht dann eine kleine Einschränkung („vielleicht würde ich beim nächsten Mal schneller ...“), aber sieht zugleich auch wieder die Vorteile des Weges, den er gewählt hat, in dem er die wertvollen Erfahrungen, die ihm heute zugutekommen, beschreibt.

„Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“

Bei Stressfragen geht es nur in zweiter Linie um den Inhalt der Antwort. In erster Linie geht es um die Art und Weise, wie der Bewerber antwortet.

Das Vorstellungsgespräch ist bis jetzt prima gelaufen. Sie haben sich erfolgreich präsentiert und in Szene gesetzt. Das Schlimmste scheint überstanden zu sein und plötzlich sagt der Personalverantwortliche:

„Sie haben mich noch nicht überzeugt: Warum sollten wir gerade Sie einstellen?“

Jetzt bloß nicht nervös oder gar aggressiv werden. Der Personaler will Sie nicht persönlich ärgern. Es handelt sich bei dieser Frage um eine Stressfrage, mit der gezielt zusätzlicher Druck ausgeübt wird. Sie müssen jetzt noch mal alles geben und auf den Punkt bringen, warum gerade Sie der am besten geeignete Kandidat für die zu besetzende Position sind.

Der Verlierer antwortet:

„Ja, schade, dass Sie diese Meinung haben. Viel mehr kann ich Ihnen jetzt über mich auch nicht mehr sagen. Ich habe ja schon die Ausführungen zu meinen bisherigen Aufgaben gemacht. Es ist nun einmal so, dass ich nicht der Einzige bin, der Erfahrung in dieser Branche mitbringt.“

Analyse

Wenn Sie hier kapitulieren und zeigen, dass Sie nicht in der Lage sind, dem Personalverantwortlichen ihre Qualifikation und Eignung mit Begeisterung und Motivation zu vermitteln, haben Sie Ihre Chancen verspielt. Außerdem macht diese resignierende Art und Weise der Antwort deutlich, dass es um Ihre Soft Skills wie Belastbarkeit und Kommunikationsstärke in der Praxis nicht sehr gut bestellt ist.

Der Gewinner antwortet:

„Weil ich umfassende und langjährige Erfahrungen im internationalen Einkauf mitbringe. Neben dem internationalen Einkauf kenne ich den Zulieferermarkt sehr gut. Bei meinem letzten Arbeitgeber habe ich durch eine bessere Zuliefererintegration die Produktionskosten senken können. Außerdem habe ich massive Einsparungen im Einkauf realisiert. Diese Erfolge würde ich gerne in Ihrem Unternehmen wiederholen.“

Analyse

Ein cleverer Bewerber nutzt die Gelegenheit, dem Gesprächspartner ganz souverän und gelassen zu zeigen, dass er weiß, was er beruflich kann. Am besten machen Sie Ihre Qualifikation anhand von Beispielen konkret. Zum Schluss betont der Bewerber idealerweise noch mal, dass er mit Freude für dieses Unternehmen arbeiten würde.

„Wie gehen Sie mit Veränderungen um?“

Zunehmende Konkurrenz bringt Firmen unter enormen Druck. Deshalb stehen Mitarbeiter hoch im Kurs, die zu Veränderung bereit sind.

Restrukturierungen oder Kostensenkungen finden in Unternehmen immer häufiger statt. Für die meisten Mitarbeiter sind solche Veränderungen mit gravierenden Einschnitten wie Lohnkürzungen oder Arbeitsplatzabbau verbunden. Personalverantwortliche versuchen deshalb zu erfahren, wie der Bewerber in der Vergangenheit mit Veränderungen im Berufsalltag umgegangen ist.

Der Verlierer antwortet:

„Die Firmen versuchen heute, alles über Druck zu erreichen, und da bricht doch jedes Engagement ein. Auch dass heute alles mit dem Computer geregelt werden soll, finde ich unsinnig. Man muss ja nicht alles dokumentieren, sonst wird man langfristig zum Bürokraten.“

Analyse

Mit dieser Antwort signalisiert der Bewerber dem Personalverantwortlichen, dass er alle Vorgesetzten für bürokratische Übeltäter hält. Er scheint zudem nicht sonderlich viel davon zu halten, sich an neue Entwicklungen anzupassen.

Der Gewinner antwortet:

„Es hat sich vieles geändert. Zum Beispiel findet Informationstechnologie immer mehr Einsatz. Wichtige Daten kann man heute viel schneller und besser selektiert bekommen als früher. Das habe ich immer als Chance gesehen und mich frühzeitig in die neue Software eingearbeitet.“

Analyse

Die Forderung der Firmen nach flexiblen Mitarbeitern greift der Bewerber in dieser Antwort gekonnt auf. Auch seine Erfahrungen mit Veränderungen werden sicherlich nicht ausschließlich positiv gewesen sein, aber für das Vorstellungsgespräch trifft er das richtige Beispiel.

„Welche Fragen haben Sie an uns?“

Im Vorstellungsgespräch werden Ihnen nicht nur Fragen gestellt – durch Ihre eigenen Fragen können Sie Ihr Interesse an der Stelle unterstreichen.

Ein Vorstellungsgespräch verläuft erst dann erfolgreich, wenn es nicht zum Frage-Antwort-Spiel verkommt, sondern sich zu einem echten Dialog entwickelt. Dazu gehört auch, dass der Bewerber Fragen stellt.

Gute Vorbereitung

Überlegen Sie sich Ihre Fragen auf jeden Fall vor dem Gespräch, denn sonst kann es bedingt durch den Stress des Vorstellungsgesprächs passieren, dass Ihnen gar nicht mehr einfällt, was Sie eigentlich interessiert. Notieren Sie Ihre Fragen deshalb auf einem Blatt Papier, das Sie im Gespräch dabei haben.

Auf die Reihenfolge kommt es an

Achten Sie darauf, zunächst Fragen zu den neuen Aufgaben, zur Einarbeitung, zu den neuen Kollegen oder dem neuen Vorgesetzten zu stellen. Sich direkt nach den Urlaubstagen, Sozialleistungen, Arbeitszeiten oder dem Gehalt zu erkundigen, wäre taktisch unklug. Die Vermutung liegt dann nahe, dass Sie vornehmlich am Gehalt interessiert sind und weniger an der ausgeschriebenen Stelle. Wie groß ist das Team, in dem ich arbeiten werde? Wie sieht die Einarbeitung aus? Wer ist mein direkter Vorgesetzter? Wie ist die Stelle in die Firmenorganisation eingebunden? Mit welchen Abteilungen werde ich eng zusammenarbeiten? Wie sieht die Gewichtung meiner Aufgaben aus? Gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten? Gibt es Aufstiegsmöglichkeiten?

Ihre Fragen bitte ...

- **Wie groß ist das Team, in dem ich arbeiten werde?**
- **Wie sieht die Einarbeitung aus?**
- **Wer ist mein direkter Vorgesetzter?**
- **Wie ist die Stelle in die Firmenorganisation eingebunden?**
- **Mit welchen Abteilungen werde ich eng zusammenarbeiten?**
- **Wie sieht die Gewichtung meiner Aufgaben aus?**
- **Gibt es Weiterbildungsmöglichkeiten?**
- **Gibt es Aufstiegsmöglichkeiten?**