

Arbeitsrecht (Nr. 205/2004)

Die sechs fiesesten Fragen im Vorstellungsgespräch – und was man am besten darauf antwortet

Vorstellungsgespräche sind kein lockeres Geplauder. Sie sind Verkaufsgespräche: Der Bewerber versucht, seine Qualifikation zu verkaufen. Die potentiellen Käufer bauen oft kleine Stresstests ins Gespräch ein. Gute Karten haben Bewerber, die gut vorbereitet sind – die also wissen, worauf der Fragende hinauswill. Hier sind sechs fiese Fragen, von denen garantiert eine drankommt im Vorstellungsgespräch – samt der geschicktesten Antworten:

„Und nun erzählen Sie mal etwas über sich...“ Was dahinter steckt: Der Interviewpartner möchte sehen, wie der Bewerber live ist. Möglicherweise haben zudem nicht alle Anwesenden die Bewerbungsunterlagen gelesen. Der Bewerber sollte Blickkontakt zu seinen Gesprächspartnern halten. So merkt man an den Reaktionen, welche Themen (Studium, Berufsstationen, Privates) er noch weiter ausführen soll.

„Warum wollen sie gerade bei uns arbeiten ?“ Und die Variante: **„Was erwarten sie von uns ?“** Die Frage hinter dieser Frage lautet: **„Was wissen Sie über die Firma und wie bewerten Sie die Firma ?“** Bei der Antwort ist es wichtig, offen und ehrlich alle Aspekte zu nennen, die im Vergleich zum bisherigen Job besser erscheinen. Pluspunkte sammelt, wer konkrete Vorfälle aufzählen kann, - etwa in Bezug auf Aufgaben, Karrieremöglichkeiten, Standort. Der Bewerber sollte ruhig zugeben, wenn er bereit ist, dafür einen Nachteil in Kauf zu nehmen.

„Würden Sie sich selber einstellen, wenn Sie an meiner Stelle wären?“ Dies Frage wird auch gern verpackt als: **„Was sind Ihre Stärken, was Ihre Schwächen?“** Man möchte damit testen, ob der Bewerber glaubwürdig ist, ob er zur Beschönigung neigt oder möglicherweise sein Licht unter den Scheffel stellt. Die beste Antwort: begrenzte Offenheit.

Wichtiger als die tatsächlichen Stärken und Schwächen ist hier eine souveräne Darstellung. Der Bewerber sollte den Stärken deutlich mehr Raum als den Schwächen geben und sie mit Beispielen aus der Berufspraxis untermauern. Dabei gilt: ein unwichtiges Beispiel für eine berufliche Schwäche tut's auch.

„Welche Ziele möchten Sie in zwei, vier und acht Jahren erreicht haben?“ Was der Fragende eigentlich wissen will: Wie klar weiß der Bewerber, was er will. Wie weit blickend denkt er, und wie konsequent verfolgt er seine Ziele? In der Antwort sollte der Bewerber seine Zielstrebigkeit danach dosieren, was die Firma ihm bieten kann.

„Und was machen Sie in Ihrer Freizeit?“ Hier geht es natürlich nicht nur um Freizeitinteressen, sondern ebenso um geistige Ansprüche. (Kultur), Arbeitsmoral und Verlässlichkeit (soziales Engagement), körperliche Belastbarkeit (Fitness – aber Vorsicht: Besser keinen Sport mit Verletzungsrisiko erwähnen!), Karrierepläne (Weiterbildung). Der Bewerber sollte auf jeden Fall ehrlich bleiben. Wenn es der Zufall will, sitzt einem ein Kajakfahrer gegenüber, der sich über eine kleine Fachsimpelei freut.

„Wollen Sie Kinder?“ Kaum eine Frau kommt um diese Frage herum. Man muss sie nicht beantworten. Aber man sollte es dennoch tun – und wenn es sein muss, unehrlich. Beste Antwort: „Nein, die Kinderfrage ist momentan kein Thema.“ Und Danach: „Vielleicht in ein paar Jahren“, aber dann werde man die Betreuung so gut organisieren, dass es keine lange Babypause gibt.

**Veröffentlicht: Northeimer Neueste Nachrichten
vom 26. Juni 2004**

27.06.2004