Handelsblatt

TIPPS FÜR DAS VORSTELLUNGSGESPRÄCH

So meistern Sie die zwölf häufigsten Bewerbungsfragen

von: Lazar Backovic

Datum: 07.09.2022 09:16 Uhr

Im Job-Interview müssen Vorgesetzte und Personaler überzeugt werden. Was die gängigsten Fragen bedeuten – und mit welchen Antworten Sie punkten.



Bewerbungsgespräch

Es gibt Standardfragen, auf die sich Kandidaten gut vorbereiten können.

(Foto: LinkedIn Sales Navigator on unsplash)

Düsseldorf. Wäre es nicht großartig, wenn Sie wüssten, welche Fragen im nächsten Vorstellungsgespräch gestellt werden? Nun, mit guter Vorbereitung lässt sich einiges vorausahnen.

Das Handelsblatt hat deshalb eine Liste beliebter Personalerfragen gesammelt und gibt konkrete Beispielantworten. Den Input hierzu haben die Coaches Gudrun Happich, Nane Nebel, Matthias Pöhm und Bernd Slaghuis geliefert.

Klar ist: Jedes Jobgespräch läuft anders. Vorgefertigte Antworten stumpf auswendig lernen ist

deshalb nicht empfehlenswert.

Aber: Die Liste und ihre Beispiele können durchaus Anreize liefern, mit Zeit und Spaß an die Vorbereitung der eigenen Bewerbung zu gehen. Von der größten Schwäche bis zu heiklen Gehaltsfragen: Hier sind zwölf klassische Bewerbungsfragen mit Tipps für die perfekte Antwort.

THEMEN DES ARTIKELS





>> Lesen Sie auch: Recruiter verraten die besten Sätze fürs Vorstellungsgespräch bei Google und Microsoft

1. Klassiker im Vorstellungsgespräch: Welches ist Ihre größte Stärke?

Es ist wohl der Klassiker im Vorstellungsgespräch – "und natürlich nennen Sie hier gezielt jene Fähigkeiten und Stärken, die bei der fraglichen Position von Vorteil sind", sagt Schlagfertigkeitstrainer Matthias Pöhm. Hinweise darauf liefert die Stellenausschreibung.

Executive-Coach Gudrun Happich rät außerdem, konkrete Stärken für ein Profil immer anhand eines Beispiels zu belegen. Dabei helfe es, im Vorfeld einen Dreiklang einzuüben, der da heißt:

- "Ich bin": Dies sollte ihre bisherige Position und Erfahrung widerspiegeln.
- "Ich kann": Hier geht es darum, die konkrete Stärke herauszustellen.
- "Und das hat sich in folgender Situation gezeigt": Dieser Halbsatz leitet dann das Beispiel ein.

Lesen Sie dazu auch: Mit zwei Fragen erkennt die BMW-Personalchefin, ob ein Bewerber ins Unternehmen passt

2. Tückische Frage im Vorstellungsgespräch: Was ist Ihre größte Schwäche?

Eigentlich sollen Bewerber im Bewerbungsgespräch glänzen. Das macht die Frage nach der größten Schwäche so tückisch. Die Falle: Wer zu ehrlich antwortet, könnte sein Gegenüber verschrecken. Wer Schwächen aufzählt, die eigentlich eine Stärke sind – wie: Ich bin zu perfektionistisch –, wirkt dagegen ziemlich abgehoben.

Schlagfertigkeitsexperte Pöhm rät: "Nennen Sie ruhig Schwächen, denen Sie sofort mit einem 'aber' den Stachel nehmen. So wirken Ihre Schwächen wie Herausforderungen, die Sie meistern."

Beispiel: "Ich habe ein schlechtes Namensgedächtnis. Aber ich habe ein System, mir die Namen meiner Ansprechpartner so zu notieren, damit ich sofort darauf zurückgreifen kann."

NEWSLETTER ABONNIEREN

Handelsblatt Karriere

Von A wie Arbeitsrecht bis Z wie Zielvereinbarung: In Handelsblatt-Karriere-Newsletter erhalten Sie jeden Dienstag Nutzwert rund um die Themen Gehalt, Führung und New Work.



Ihre E-Mail Adresse

KOSTENLOS BESTELLEN

Weitere Informationen zum Datenschutz finden Sie hier.

Ich bin damit einverstanden, dass die HANDELSBLATT MEDIA GROUP GMBH & CO. KG und ihre Tochtergesellschaften mich künftig per E-Mail über interessante Verlagsangebote informieren. Diese Einwilligung kann ich jederzeit für die Zukunft widerrufen: kundenservice@handelsblattgroup.com.

3. Wollen Sie etwas über sich erzählen?

Diese Frage ist so breit angelegt, dass Kandidaten schon mal ins Schwitzen geraten, weil es keine Musterantwort darauf gibt. Der Kölner Karrierecoach Bernd Slaghuis empfiehlt, sich selbst im Vorfeld darüber bewusst zu werden, was für einen im Beruf wirklich wichtig ist, und genau darüber im Vorstellungsgespräch zu sprechen.

Eine gute Antwort ist eine strukturierte Antwort – hierfür bietet sich eine Zeiteinteilung an: in Gegenwart, Vergangenheit und Zukunft.

- Gegenwärtig reden Bewerber dann am besten kurz über die derzeitige Rolle und nennen konkrete Erfolge. Zum Beispiel so: "Als Inbetriebnehmer für einen großen Kraftwerkhersteller habe ich in den vergangenen sechs Jahren weltweit verschiedene Kraftwerksysteme kennengelernt und gewartet – und so die Reparaturquote in drei von vier Regionen fast halbiert."
- Im Rückblick fassen Kandidaten zusammen, wie sie dorthin gekommen sind. Etwa: "Dabei haben mir mein Fachwissen aus meiner Promotion und drei größere Weiterbildungen geholfen, die ich zusätzlich parallel zum Job absolviert habe."
- Der Blick in die Zukunft sollte dann auf die ausgeschriebene Stelle zugeschnitten sein. Hier geht es Recruitern "nicht nur um Passung, sondern auch um die Frage, wie reflektiert jemand selbst auf seine Werte im Beruf und Motivationsfaktoren blicken und ehrlich über seine Bedürfnisse sprechen kann", sagt Slaghuis. Wer hier nur versucht zu gefallen, tut sich also selbst keinen Gefallen.

4. Warum bewerben Sie sich auf diese Stelle?

Nane Nebel, Autorin des Buchs "Die CEO Bewerbung" empfiehlt, hier das Nutzenargument fürs

Unternehmen in den Vordergrund zu stellen. "Am besten gelingt das, wenn Sie sich die Aufgabenstellungen und Anforderungen aus der Stellenausschreibung nehmen und bei den wichtigsten Kriterien darstellen, dass Sie diese bereits erfolgreich bei einem anderen Unternehmen erfüllt haben." Diese "Beweisführung für bereits erledigte Aufgaben" schaffe Vertrauen und Glaubwürdigkeit.

Wer aus der Stellenausschreibung nur vage Informationen ziehen kann, sollte laut Nebel einleitend hinzufügen, dass "Sie aufgrund der knappen vorliegenden Informationen und Ihrer eigenen Einschätzung glauben, dass Ihre Kompetenzen und Erfolge aus der Vergangenheit zum Nutzen des Unternehmens sein können".

5. Warum sind Sie der oder die Richtige für den Job?

Die Kölner Führungskräfteberaterin Gudrun Happich hatte einmal einen Klienten, der auf diese Frage Folgendes antwortete – und die Stelle bekam:

"Ich habe mir bei meinem jetzigen Arbeitgeber den Ruf als "Special Agent" erworben. Wenn es in der Geschäftsleitung knifflige und komplexe Herausforderungen gibt, die einer dringenden und umsetzbaren Lösung bedürfen, dann werde ich sofort gerufen. Wir entwickeln – gemeinsam mit dem Topmanagement – unmittelbar eine Strategie, wie wir dieses Problem vom Tisch bekommen und Maßnahmen formulieren."

Wer dann noch betont, dass er seine Fähigkeiten künftig auch beim nächsten Arbeitgeber gewinnbringend einsetzen wird, hat die Frage schon überstanden.

Führungsstärke beweise darüber hinaus, wer gleich zur nächsten Frage überleite, sagt Bewerbungstrainerin Nebel. Zum Beispiel so: "Mich würde interessieren, was Sie speziell veranlasst hat, mich in den Kreis möglicher passender Kandidaten aufzunehmen?"

• Lesen Sie dazu auch: Mit diesen Fragen findet die Continental-Personalchefin heraus, wie nützlich ein neuer Manager ist

6. Wie reagieren Sie auf Belastung und Stress?

"Dem Fragesteller geht es hierbei darum, etwas über die Persönlichkeit und Erfahrung eines Bewerbers zu erfahren", ordnet Coach Slaghuis ein. Er rät Bewerbern in der Vorbereitung nach konkreten beruflichen oder auch privaten Situationen zu suchen, die besonders herausfordernd waren. "Rekapitulieren Sie vorab: Was war die Situation? War es die enge Deadline eines Projekts? Eine entscheidende Budget-Präsentation? Gab es einen Fehler, den Sie korrigieren mussten?"

Je konkreter ein Bewerber fassen kann, was ihn hierbei belastet oder gestresst hat und wie er mit der Situation konkret umgegangen ist, desto besser. Slaghuis: "Hier geht es nicht darum, Schwächen zu vertuschen, sondern einen echten Einblick in die eigene Persönlichkeit zu gewähren."

Ein Beispiel: "Ich musste neulich eine Online-Präsentation vor der Geschäftsführung halten. Ich weiß, dass ich in solchen Situationen vorher sehr aufgeregt bin, daher ist mir die Vorbereitung sehr wichtig. Wenn ich mich gut vorbereitet fühle, gibt es mir Sicherheit. Ich habe die Präsentation vorher für mich geübt und auch extra die Technik geprüft. Am Tag selbst habe ich eine Stunde vorher im Kalender geblockt, um mich zu entspannen und alles vorzubereiten. Nach den ersten Minuten war ich gar nicht mehr nervös, die Präsentation ist gut verlaufen, und die Geschäftsführung war sehr zufrieden. Beim nächsten Mal würde ich mir noch genauer überlegen, welche Fragen gestellt werden könnten, denn dies wird mir noch mehr Sicherheit geben."

7. Warum haben Sie im letzten Unternehmen aufgehört?

Hier siegt Ehrlichkeit – aber, sagt Bewerbungsexpertin Nebel: "Nicht alles, was wahr ist, müssen Sie auch sagen." Aussagen zum schlechten Verhältnis mit der letzten Chefin, zu Konflikten mit Kollegen, zu dem Gefühl der Benachteiligung bei Beförderungen gehören hier nicht hin.

Besser ist es, objektivere Gründe für den Wechsel nach vorn zu stellen: Stellenabbau im Management, Verkauf des Unternehmens, Abspaltung eines Geschäftsbereichs. "Das macht die Beantwortung der Frage recht einfach, weil faktenbasiert", sagt Nebel.

Wer emotional argumentiert, sollte zukunftsgerichtet antworten, rät Nebel. Im Sinne von: "Ich fühlte mich nicht mehr gefordert und möchte noch einmal eine neue Herausforderung annehmen, was in meinem bisherigen Unternehmen nicht möglich ist, weil alle interessanten Stellen langfristig besetzt sind."

8. Warum ist da eine Lücke in Ihrem Lebenslauf?

Eine längere Elternzeit, Probleme mit der Gesundheit, eine Weltreise – oder vielleicht dauert die Jobsuche gerade einfach länger als gedacht: Welche Gründe es auch immer für eine Lücke im Lebenslauf gibt, Bewerber sollten darauf vorbereitet sein, proaktiv darüber zu sprechen.

Ehrlichkeit ist hier wichtig – aber nur so weit, wie sich ein Bewerber damit wohlfühlt. Das fällt bei einem Halbjahres-Sabbatical sicherlich leichter als bei längerer Krankheit oder Arbeitslosigkeit. Das Wichtigste hier, sagt Coach Nebel: "Signalisieren Sie unbedingt, dass Sie bereit sind, wieder vollen Arbeitseinsatz zu zeigen."

 Lesen Sie dazu auch: Fünf typische Lücken im Lebenslauf – und wie Sie daraus eine Stärke machen

9. Gehaltswunsch im Vorstellungsgespräch: Was ist Ihre Gehaltsvorstellung?

Eine wichtige Fragen für viele – und gleichzeitig eine, die viele Bewerber nervös macht. "Entscheidend für die eigene Haltung bei dieser Frage ist, ob jemand hin zu einem neuen Job oder

bloß weg vom alten Arbeitgeber möchte", sagt Gehaltstrainerin Claudia Kimich. Deutlich besser fürs Selbstbewusstsein in der Verhandlung sei immer die Hin-zu-Motivation.

Bei einem neuen Job, der einen wirklich begeistert, schlägt Kimich ein Plus von 20 Prozent gegenüber dem aktuellen Gehalt vor. "Mit deutlich weniger würde ich mich nicht zufriedengeben." Den eigenen Gehaltswunsch kann man gut mit einer Formulierung einleiten, wie: "Mit 85.000 Euro machen Sie mich glücklich."

Faktenorientiertere Kandidaten erwähnen noch mal das anspruchsvolle Profil und dass man angesichts der Fülle der Aufgaben ein Gehalt von Summe X fordert.

10. Wie hoch ist Ihr aktuelles Gehalt?

Diese Frage ist nicht erlaubt. "Deshalb müssen Sie auch nicht ehrlich darauf antworten", sagt Kimich. Die Gehalts- und Schlagfertigkeitstrainerin rät – allerdings nur, wenn es zum eigenen Typ passt –, humorig einzusteigen mit einem Satz wie: "Deutlich zu wenig" oder "ausbaufähig". Dann sollte man jedoch schnell ernst werden und klar sagen, wie hoch der Gehaltswunsch ist.

Um eine Größenordnung zu nennen, sagt Kimich: "Ich rate, das fiktive aktuelle Gehalt fünf bis zehn Prozent unter dem anzusetzen, was ich am Ende für die Stelle haben will."

Eine Beispielantwort lautet: "Aktuell verdiene ich 55.000 Euro. Die Aufgaben dieser Stelle sind einerseits komplexer – andererseits verstehen Sie sicherlich meinen Wunsch nach einer Gehaltssteigerung bei einem Jobwechsel. Deshalb liegt meine Gehaltsvorstellung für die ausgeschriebene Position bei 60.000 Euro Jahresgehalt, plus Boni."

• Lesen Sie dazu auch: Haben Sie Ihr Gehaltsmaximum schon erreicht?

11. Wo sehen Sie sich in xy Jahren?

Mal sind es drei, mal fünf, mal sogar zehn Jahre, die Bewerber in die Zukunft schauen sollen: "Im Grunde wollen die Unternehmen aber mit allen Fragen Ähnliches herausfinden", sagt Dieter Krautwald, Bewerbungstrainer aus Düsseldorf. Nämlich ob ein Bewerber vorhat zu bleiben oder das Unternehmen nur als Sprungbrett für etwas Besseres sieht.

Entscheidend sei, sagt Krautwald, dass man sich vorab die eigenen Ambitionen und Karrierewünsche verdeutlicht:

- Wo will ich hin?
- Habe ich ein klares Ziel vor Augen, auf das ich hinarbeite?
- Kann ich mir vorstellen, in dem Unternehmen "alt" zu werden? Und wenn ja: wie?

Und: Auch auf die Position und das jeweilige Unternehmen kommt es an, weiß Krautwald:

"Veränderungswillige Mitarbeiter werden von agileren Unternehmen sicher eher rekrutiert als die ambitionierte Führungskraft." Auf Managementebene hingegen gehe es den meisten Unternehmen "eher um Kontinuität" als um Flexibilität, so der Bewerbungscoach.

• Lesen Sie dazu auch: Warum dieser ehemalige Microsoft-Manager immer dieselben zwei Fragen im Vorstellungsgespräch stellt

12. Rückfragen beim Bewerbungsgespräch: Haben Sie Fragen an uns?

Diese Frage wird Bewerbern häufig zum Abschluss eines Gesprächs gestellt. Sie sollten sie nicht als reine Höflichkeitsfloskel bewerten, sondern die Chance nutzen, das geführte Gespräch kurz für sich zu reflektieren und zu überlegen, ob es noch etwas gibt, das für sie zu diesem Zeitpunkt unklar geblieben ist.

"Auf keinen Fall sollten Bewerber irgendeine belanglose Frage stellen, nur um eine Frage gestellt zu haben- etwa nach der Anzahl der Urlaubstage oder wie die Einarbeitung verläuft", rät Karrierecoach Slaghuis. Das Wichtigste sei, dass ein Kandidat nach dem Gespräch alle Informationen gesammelt hat, um eine fundierte Jobentscheidung zu treffen.

Bewerbungscoach Nane Nebel nennt acht konkrete Fragen, die Bewerber immer stellen können und auf die sie im Laufe eines Gesprächs eine Antwort bekommen sollten:

- Wo ist die Stelle im Organigramm angesiedelt, und an wen werde ich berichten?
- Welche Budgets und Umsätze würde ich verantworten?
- Wie viele Mitarbeiter oder mit wie vielen würde ich Direct Reports haben?
- Was sind die konkreten Aufgaben und Verantwortungen, die über die Stichworte in der Stellenausschreibung hinausgehen?
- Was ist die größte Herausforderung, die mit der Aufgabe verbunden ist? Und wie ist diese bezogen auf die Herausforderungen des Unternehmens einzuordnen?
- Welche Probleme gibt es, die ich zu lösen hätte? Gibt es Widerstände, die den Erfolg beeinträchtigen können?
- Was wären die konkreten Ziele? Und was wäre für Sie eine ideale Zielerreichung?
- Was ist mit dem bisherigen Stelleninhaber? Wird er mich noch einarbeiten?

Besonders mutige Bewerber ermuntert Nebel auch zu Rückfragen wie diesen:

- Warum haben Sie mich zum Gespräch eingeladen? Warum glauben Sie, dass ich für die Stelle passend sein könnte?
- Welche meiner Erfahrungen und Kompetenzen werden besonders gebraucht?
- Wer entscheidet darüber, ob ich eingestellt werde?

Erstpublikation: 26.10.2021, 11:54 Uhr.

© 2020 Handelsblatt GmbH - ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG Verlags-Services für Werbung: www.iqm.de (Mediadaten) | Verlags-Services für Content: Content Sales Center | Sitemap | Archiv

Realisierung und Hosting der Finanzmarktinformationen: vwd Vereinigte Wirtschaftsdienste GmbH | Verzögerung der Kursdaten: Deutsche Börse 15 Min., Nasdaq und NYSE 20 Min.