

## So meistern Sie schwierige Fragen im Vorstellungsgespräch

### Allgemeine Tipps

Bleiben Sie im Gespräch immer authentisch, freundlich und zugewandt. Der Interviewer möchte ein Bild von Ihnen gewinnen, wie Sie wirklich sind. Eine Maskerade wird meistens noch im Gespräch aufgedeckt und dann war alle Mühe umsonst.

Bei allem Bestreben um die Selbstdarstellung: Bleiben Sie ehrlich. Jede Aussage sollte überprüfbar sein. Auch bei unangenehmen Fakten (Haft, Arbeitslosigkeit) gilt: Stehen Sie zu sich selbst.

Fallweise ist eine Prise Humor durchaus nicht fehl am Platz, zumindest können Sie bei der einen oder anderen Fragen damit zunächst etwas Zeit gewinnen. Präsentieren Sie die humorvolle Antwort stets freundlich, aber ohne provokant zu lächeln und gehen Sie rasch wieder mit Ernsthaftigkeit an die Beantwortung der Frage.

### Schwierige Fragen

#### 1. Wie finden Sie es, kritisiert zu werden?

Gehen Sie bei dieser Frage immer davon aus, dass sie sich nur auf das berufliche Umfeld bezieht.

Bleiben Sie glaubwürdig. Niemand nimmt es Ihnen ab, wenn Sie antworten: "Das macht mir überhaupt nichts aus". Je nach Kritikpunkt fühlt sich der Kritisierte fühlt angegriffen.

Erklären Sie, dass konstruktive Kritik nur nützlich sein kann, wenn "sie auch manchmal etwas unangenehm" ist. Damit vermitteln Sie, dass Sie zwar "wie ein Mensch" reagieren, die Kritik jedoch positiv aufnehmen wollen.

#### 2. Was ist Ihr größter Fehler – und was haben Sie daraus gelernt?

Vorsicht Fangfrage! Machen Sie sich klar, dass eine allzu ausgeprägte Ehrlichkeit nicht zielführend sein könnte. Trotzdem: Lügengeschichten sind tabu.

Der Personaler erwartet hier eine Antwort, die ihm Aufschluss darüber gibt, ob Sie fähig zu Selbsteinschätzung und Selbstkritik sind und wie Sie auf diese Frage reagieren. Überlegen Sie im Vorfeld, was Sie als "Fehler" anführen könnten. Nennen Sie keine Begebenheit, die sich wiederholen könnte, so dass Ihnen der "Fehler" wieder unterlaufen könnte.

Idealerweise schildern Sie Eigenschaften, die auch positive Wertungen zulassen, etwa „ich bin oft zu ungeduldig“ (Macher-Image) oder „Misserfolge kann ich schlecht wegstecken“ (Erfolgsorientierung).

Unter keinen Umständen sollten Sie andere für den Fehler verantwortlich machen, selbst wenn der Chef oder ein Kollege eine Teilverantwortung trägt. Wichtig ist zu zeigen, dass Sie zu Ihren Fehlern stehen und daraus gelernt haben.

Schließen Sie Ihre Antwort auf diese Frage mit dem positiven Ausblick ab, was Sie zukünftig anders machen wollen oder besser gemacht haben (nach Möglichkeit ausführen!).

#### 3. Wann haben Sie das letzte Mal eine Vorschrift oder Regel missachtet und warum?

Der Interviewer will erkunden, ob Sie Unternehmensregeln häufig durchbrechen, das heißt, ob Sie sich gerne über Vorschriften hinwegsetzen, oder ob Sie in einer bestimmten Situation zwar gegen die Regel, aber dennoch mit Bedacht entschieden haben, eben weil es die eine

Situation so erfordert hat. Es geht also darum festzustellen, ob Sie in der Lage sind, abzuwägen und situationsgerecht zu handeln.

Bei der Beantwortung ist jedoch Vorsicht geboten: Sie dürfen weder als Eigenbrötler ("ich mache grundsätzlich, was ich will") oder als Querulant ("mein bisheriger Chef hat immer wieder gesagt, ich soll mich an die Regeln halten") noch als Apostel des blinden Gehorsams ("wo denken Sie hin, ich halte mich immer an die Regeln") erscheinen.

#### **4. Welchen Mehrwert würde Ihre Einstellung unserem Unternehmen bringen?**

Eine gerne gestellte Frage der Personaler, die Sie keinesfalls beunruhigen sollte. Diese Frage ist das Kernstück des Einstellungsgesprächs. Sie sollten sich gezielt darauf vorbereiten, indem Sie im Vorfeld das Profil der Stelle genauestens analysieren und die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto, die dazu passen, herauskristallisieren. Führen Sie auch Eigenschaften wie Ihre absolute Zuverlässigkeit und/oder Ihre hohe Motivation an.

Befassen Sie sich auch mit dem Unternehmen und seiner Firmenphilosophie. Erklären Sie warum Sie die ausgeschriebene Aufgabe Sie sehr reizt. Wichtig: Sprechen Sie auch die emotionale Ebene an.

#### **5. Welche drei positiven Charaktereigenschaften fehlen Ihnen?**

Auch auf diese Frage können Sie sich leicht vorbereiten. Reflektieren Sie im Vorfeld, was Sie hier anführen könnten und heben Sie hervor, dass es Ihrer Meinung nach um Eigenschaften geht, die bei Ihnen ungenügend ausgeprägt und daher ausbaufähig sind. Idealerweise nennen Sie Eigenschaften, die für die Stelle ohne oder nur von untergeordneter Bedeutung sind. Eventuelle wurde eine Eigenschaft schon im Interview angesprochen. Dann nehmen Sie darauf Bezug. Lassen Sie durchblicken, dass die Mängel darauf zurückzuführen sind, dass Sie gute Arbeit abzuliefern wollen - und nicht etwa aus Mangel an fachlicher oder sozialer Kompetenz. Auch hier sollte ein positiver Ausblick die Antwort abschließen.

#### **6. Welche Bücher haben Ihren Werdegang am meisten beeinflusst? /Welche Hobbies haben Sie?**

Hier geht es darum Ihr Interessenspektrum abzufragen. Ungünstig sind Antworten wie "Da fällt mir nichts ein, ich habe gar keine Zeit zum Lesen" oder "ich lese nur Comics" oder „Ich sehe gerne Videos“.

Wenn Sie tatsächlich keine oder nur selten Bücher lesen, können Sie auf das Internet ausweichen und sich auf News-Plattformen berufen. Vermeiden Sie ist in Bezug auf politische und andere heikle Themen bzw. umstrittene Autoren. Und selbstverständlich macht es keinen Sinn, Bücher zu nennen, die Sie nicht gelesen haben. Der Schuss könnte nach hinten gehen. Seien Sie auch vorsichtig mit Büchern, die Lebenshilfe zum Thema haben. Sie legen damit mehr offen als Sie wollen und Sie wissen nicht, wie der Interviewer dazu steht.

Die Hobby-Frage beantworten Sie am besten vielfältig und ausführlich. Stellen Sie eine breite Palette von Aktivitäten und Interessen dar.

#### **7. Wie komme ich als Interviewer bei Ihnen an?**

Diese Frage ist eine echte Falle. Sie ist für die Einstellung völlig bedeutungslos. Auch wenn der Personaler einen noch so aufrichtigen Eindruck macht und Sie um konstruktive Kritik bittet: Lassen Sie die Finger davon.

Zielführender ist es, auf die Metaebene zu gehen und Sie mit einem netten Lächeln zu sagen: "Das klingt ja fast wie eine Fangfrage. Können wir noch einmal zur Aufgabenbeschreibung zurückkehren? Da hätte ich noch einen Punkt...".

#### **8. Welche Rolle spielt Geld für Sie? / Was ist Ihre Gehaltsvorstellung?**

Bleiben Sie authentisch. Niemand arbeitet nur zu Spaß und auch Sie wollen keinen Hungerlohn akzeptieren.

Erläutern Sie selbstbewusst, dass eine gute Leistung auch gebührend entlohnt werden sollte. So wie das Unternehmen Gewinne erzielen möchte, gilt das auch für Sie: Sie wollen Ihre Familie ernähren, ein Dach über dem Kopf finanzieren usw.

Achten Sie darauf, dass Ihr Ton nicht provokativ klingt. Bleiben Sie freundlich und ruhig bei der Antwort. Der Interviewer will nur sehen, ob Sie zu Ihrer Motivation stehen.

Die Gehaltsfrage verbindet die Frage nach der Motivation mit der nach dem Nutzen. Also müssen Sie (auch in Ihrem Interesse) einigermaßen konkret werden. Wenn Sie aber eine Zahl nennen, legen Sie sich womöglich unnötig oder ungünstig fest. Sie können stattdessen einen Gehaltsrahmen angeben oder ein Einstiegsgehalt (das nach der Probezeit erhöht wird) beziffern oder Sie geben Ihr letztes Gehalt an mit dem Zusatz, dass Sie sich natürlich verbessern wollen.

Informieren Sie sich auf jeden Fall über die branchenübliche Vergütung!

### **9. Was ist das Verrückteste, was Sie je gemacht haben?**

Hintergrund der Frage ist es herauszufinden, wie kreativ Sie sind und ob Sie auch unkonventionelle Wege gehen können.

Wenn Sie Ihrer Freundin einen Heiratsantrag um Mitternacht auf dem Dach eines Wolkenkratzers in Hongkong gemacht, Ihren todkranken Freund über Nacht aus dem Krankenhaus entführt und ihm einen unvergesslichen Abend bereitet, Ihrer Schwester nach ihrer Scheidung eine sündhaft teure Handtasche als Trostpflaster gekauft haben – dann dürfen Sie das ruhig erzählen.

Verrückte Entscheidungen, die Sie vielleicht bei Ihrem letzten Arbeitgeber getroffen haben, sind schädlich, vor allem wenn Ihr Unterfangen schief gegangen ist.

### **10. Haben Sie eine Marotte?**

Als Marotte gilt eine Eigenart, Eigenheit, Eigentümlichkeit, fixe Idee, Flause, wunderliche Angewohnheit... Bei der Antwort ist daher Vorsicht geboten. Hinterfragen Sie, was der Interviewer damit genau meint.

Schildern Sie kleine "Schrullen", die durchaus sympathisch wirken können, zum Beispiel dass Sie Ihren Glücksbringer stets dabei haben oder am Freitag, den 13. meistens einen Lotterielos kaufen.

### **11. Sie scheinen mir zu unerfahren für diesen Job zu sein, meinen Sie nicht?**

Jetzt gilt es, den Interviewer davon zu überzeugen, dass er sich täuscht. Gerade weil Sie möglicherweise wenig Erfahrung mitbringen, sind Sie in der Lage, frischen Wind in die Aufgabe zu bringen und die Aufgaben auf unkonventionellem Wege anzugehen.

Seien Sie selbstbewusst (wie immer mit Maß und Ziel) und erwähnen Sie die Pluspunkte auf Ihrem Kompetenzkonto. Vermeiden Sie negativ besetzte Attribute.

### **12. Was haben Sie zwischen ... und ... gemacht?**

Der Personaler spricht Sie auf eine Lücke in Ihrem Lebenslauf an. Bleiben Sie ruhig und freundlich. Wenn ihn das stören würde, hätte er Sie nicht zu einem Gespräch eingeladen.

Die Fehlzeiten im eigenen Lebenslauf mit kleinen Mogeleyen oder gar Lügen zu füllen, ist keine gute Lösung, denn früher oder später wird der Schwindel aufgedeckt. Überlegen Sie statt dessen, wie Sie fehlende Zeitabschnitte positiv erklären können.

Statt "arbeitslos", sagen Sie besser "arbeitssuchend". Längere Zeiten ohne Beschäftigung lassen Raum für Fortbildung und Qualifikation, Auch ein längerer Auslandsaufenthalt wird positiv gewertet, denn er bringt zusätzliche Erfahrung fürs Leben. Auch die Angabe von Eltern- oder Pflegezeiten im Familienkreis wird heute als Pluspunkt verbucht. Und schließlich werden heutzutage "Zeiten der Neuorientierung" auch nicht mehr argwöhnisch betrachtet, sondern als wertvolle Erfahrung.

## **Pure Provokation**

Fragen, die in die Kategorie "pure Provokation" fallen, sollten Sie zunächst souverän hinterfragen: "Meinen Sie diese Frage ernst?". Sollte der Personaler mit "ja" antworten, fragen Sie sich, ob Sie wirklich in einem Unternehmen tätig sein wollen, das derartige Einstellungspraktiken an den Tag legt.