

Als Training und Vorbereitung zum Vorstellungsgespräch:

Hätten Sie auf diese fiesen Fragen eine gute Antwort?

1. Warum wollen Sie eigentlich Ihren Arbeitgeber wechseln?
2. Wie lange sind Sie schon auf Stellensuche?
3. Warum haben Sie immer noch keine Stelle gefunden?
4. Warum haben Sie in Ihrem Job gekündigt?
5. Wurden Sie jemals aufgefordert, selber zu kündigen?
6. Was gefiel Ihnen in Ihrem letzten Job gar nicht?
7. Warum ist Ihr letztes Arbeitszeugnis so schlecht ausgefallen?
8. Warum haben Sie diesen Schwerpunkt im Studium gewählt?
9. Warum haben Sie so lange studiert?
10. Welchen Mehrwert würde Ihre Einstellung unserem Unternehmen bringen?
11. Welche Rolle spielt Geld für Sie?
12. Warum sollten wir Sie uns zu dem Gehalt leisten?
13. Welche wöchentliche Arbeitszeit halten Sie für angemessen?
14. Sie scheinen recht unerfahren für diesen Job zu sein, oder?
15. Warum bewerben Sie sich überhaupt auf so eine Position?
16. Was würde Ihr früherer Arbeitgeber über Sie sagen?
17. Wie finden Sie es, kritisiert zu werden?
18. Wie gehen Sie mit schwierigen Kollegen um?
19. Was ärgert Sie an anderen?
20. Was ist Ihr größter Fehler–und wie gehen Sie damit um?
21. Warum sind Sie der richtige Kandidat?
22. Was spräche denn gegen Sie als Besetzung?
23. Was erwarten Sie für sich von dem Job?
24. Wie gehen Sie mit Veränderungen um?
25. Haben Sie eine Marotte?
26. Worauf sind Sie besonders stolz?
27. Wie definieren Sie für sich: Leistung?
28. Haben Sie immer Ihr Bestes gegeben? Warum nicht?
29. Worauf führen Sie Ihren beruflichen Erfolg zurück?
30. Was machen Sie, wenn Sie nicht arbeiten?
31. Was wollen Sie privat erreichen?
32. Wovor fürchten Sie sich?
33. Wann haben Sie zuletzt eine Vorschrift missachtet - warum?
34. Was sollte Ihnen in dieser Position auf keinen Fall passieren?
35. Welche positiven Fähigkeiten fehlen Ihnen?
36. Was ist das Verrückteste, was Sie je gemacht haben?
37. Wenn Sie noch einmal von vorne anfangen könnten, was würden Sie anders machen?
38. Wie motivieren Sie sich?
39. Wie lange möchten Sie bei uns bleiben?
40. Was machen Sie, wenn wir Sie ablehnen?

Fangfragen: 30 Beispiele zum Üben

An dieser Stelle vorneweg noch einmal der Hinweis: Bitte versuchen Sie nicht, sich für jede Fangfrage eine passende Antwort zurecht zu legen. Auf der einen Seite kostet Sie das viel Zeit, die Sie bei der Vorbereitung für ein Bewerbungsgespräch an anderer Stelle nutzen können. Auf der anderen Seite wissen Sie vorher nicht, mit welcher Fangfrage Sie konfrontiert werden, da die Auswahl und die Möglichkeiten riesig sind.

Nutzen Sie die Beispiele lieber, um mit einem Freund die Interviewsituation zu üben und spontan auf zufällig ausgewählte Fangfragen zu antworten. So erhalten Sie das Selbstbewusstsein, dass Sie auch spontan eine gute Antwort geben können und haben ein besseres Gefühl, was im Bewerbungsgespräch auf Sie zukommt.

1. Woher wissen Sie, dass Sie einen guten Job gemacht haben?

Die Frage ist tricky, denn sie offenbart zugleich, ob der Kandidat eher intrinsisch oder extrinsisch motiviert ist. Intrinsische Bewerber neigen dazu, die Antwort und Bewertung mit sich selbst und eigenen Kriterien auszumachen – Extrinsiker dagegen machen die Qualität ihrer Ergebnisse an den Beurteilungen durch Kollegen, Kunden, Vorgesetzte fest. Zugleich hilft die Frage zu klären, wie gut der Bewerber später ins Team oder zu dem Führungsstil seines späteren Vorgesetzten passt.

2. Wie würden Sie sich selbst in nur einem Wort beschreiben?

Personalierer interessieren sich natürlich auch für die Selbsteinschätzung eines Bewerbers, denn daraus lassen sich gleich mehrere Informationen ableiten: Ist der Kandidat selbstbewusst, passt seine Einstellung zur Unternehmenskultur und wie passt das Selbstbild zum ersten Eindruck des Personalers? Besonders schwierig ist diese Frage, da es nur einen schmalen Grad zwischen Selbstbewusstsein und Arroganz, aber auch zwischen Bescheidenheit und Schüchternheit gibt.

3. Wenn Sie dieses Unternehmen vielleicht einmal verlassen: Was soll man Ihnen nachsagen?

Mit dieser Frage rechnen die wenigsten, schließlich haben Sie den Job ja noch nicht einmal angetreten. Solche Überraschungsfragen bringen viele aus dem vorbereiteten Konzept und sorgen so für spontanere und meist ehrlichere Antworten. Die verraten in diesem Fall einiges darüber, ob der Bewerber hier nur einen Job für seinen Lebensunterhalt oder ein Unternehmen sucht, das zu ihm passt und ihm hilft, sich weiterzuentwickeln.

4. Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigsten?

Die offene Frage klärt auf unaufdringliche Art und Weise, wie der Bewerber mit negativen Situationen und Wut umgeht.

5. Was interessiert Sie an diesem Job vor allem, das sich zugleich von Ihrem bisherigen unterscheidet?

Die Frage hat nicht nur den Vorteil, dass sie offen ist – sie zwingt den Bewerber auch zu einer ebenso konkreten wie differenzierten Aussage, bei der er viel über seine Interessen, seine Karriereziele und seine letzte Beschäftigung zu erkennen gibt.

6. Wenn Sie Ihre vergangenen zwei bis drei Positionen vergleichen: Waren Sie eher Anführer oder Ausfühler?

Eine weitere offene Frage, die ebenfalls zu Bekenntnissen zwingt. Auch wenn die meisten glauben, mit "Anführer" antworten zu müssen, kommen Sie nicht umhin, Ihre Qualitäten diesbezüglich zu konkretisieren.

7. Auf welche Ihrer bisherigen Leistungen sind Sie besonders stolz und warum?

Die Art und Weise, wie Sie bisherige Erfolge beschreiben, gibt auch einen Eindruck, welche Projekte Ihnen liegen, wo Ihre Stärken liegen und wie Sie diese eingesetzt haben. Ihr Gesprächspartner interessiert sich aber ebenso sehr für Ihr Verhalten während der Beschreibung. Sind Sie eher kühl und sachlich oder zeigen Sie Emotionen, wenn Sie von erfolgreichen Projekten berichten? Auf diese Weise erhält der Personalmanager einen weiteren Eindruck Ihrer Persönlichkeit.

8. Wie finden Sie es, geführt zu werden?

Auf den ersten Blick mag die Frage trivial klingen, doch sie ist es nicht: Weil sie nicht der typischen Bewerber-Perspektive, sondern eher einer Managementsicht entspricht, klärt sie auf subtile Weise, wie gut und schnell sich der Kandidat später in die herrschende Firmenkultur einfügen wird. Entscheidend dabei ist aber, dass der Interviewte ausführlich antwortet.

9. Wenn Sie auf dem Cover eines Magazins erscheinen könnten – welches Magazin würden Sie sich aussuchen?

Zunächst einmal zeigt die Frage, wie kreativ der Aspirant ist – womöglich auch wie eitel. Gleichzeitig aber lässt sich so herausfinden, wie sich der Bewerber selbst sieht, welche Ansprüche er oder sie an sich stellt und wo er sich künftig gerne sähe.

10. Erzählen Sie mir etwas von sich, das nicht in Ihrem Lebenslauf steht und mir hilft, Sie von anderen Bewerbern zu unterscheiden und mich an Sie zu erinnern.

Ja, die Frage ist aggressiv und provokant – aber genau darum geht es doch in einer Bewerbung: Werbung machen für sich, besser sein, sich abheben, in Erinnerung bleiben. Warum also nicht den Prozess abkürzen und gleich zur Sache kommen?

11. Wie geht es Ihnen heute morgen?

Banal? Mitnichten! Immer wieder wird die Macht des ersten Eindrucks betont. Was aber wenn jemand auf eine solch simple Offerte zur Charmeoffensive nicht überzeugend parlieren kann? Wie soll so einer vom ersten Tag an ins Unternehmen passen, geschweige denn bei Kunden und Kollegen ankommen?

12. Haben Sie mal mit dem Gedanken gespielt, sich selbstständig zu machen?

Arbeitgeber planen Ihre Personalentwicklung gerne langfristig. Personaler sind deshalb daran interessiert, ob Sie möglicherweise einen beruflichen Wechsel in die Selbstständigkeit anstreben. Für Bewerber kann diese Frage zum Problem werden, da nicht der Eindruck entstehen soll, sie würden nur auf die passende Gelegenheit warten, um den Absprung vom Arbeitgeber zu schaffen und selbst durchzustarten. Gleichzeitig soll es aber auch nicht so aussehen, als gäbe es keine beruflichen Ziele und Träume mehr.

13. Was wissen Sie über unser Unternehmen?

Das Schöne an der Frage ist, dass sie nicht nur Fachwissen oder gar Klischees abklopft, sie zeigt auch, wie intensiv sich der Bewerber mit seinem künftigen Job auseinander gesetzt hat, wie gründlich er oder sie recherchiert hat. Eine offenere Variante der Frage lautet: Erzählen Sie mir etwas über unser Unternehmen.

14. Wann haben Sie das letzte Mal die Regeln gebrochen und warum?

Jeder hat schon mal gegen (Unternehmens)Regeln verstoßen. Die Antwort zeigt also, wie ehrlich der Kandidat ist. Zugleich kommt es aber darauf an, in welchem Zusammenhang das geschah und warum derjenige die Regeln gebrochen hat. So finden heraus, ob Sie es hier mit einem notorischen Querulanten und Eigenbrödler zu tun haben, mit einem kritischen Moralisten oder einem smarten Entscheider.

15. Wenn Sie Ihren perfekten Job selbst gestalten könnten – wie sähe er aus?

Die Frage löst in der Regel zunächst ein Lächeln aus – dann Schweißperlen auf der Stirn. Denn hier zeigt sich, wie reflektiert jemand mit seinem Beruf umgeht, welche Pläne er hat und ob er Treiber seiner Karriere ist oder sich vielmehr treiben lässt.

16. Was werden Ihre Kollegen hier von Ihnen lernen?

Die Frage zielt letztlich auch auf den Mehrwert, den der oder die "Neue" zum Unternehmen beisteuert. Aber sie holt den sonst eher monetären Aspekt (Leistung gegen Geld) auf eine soziale Ebene. Die Antwort offenbart zugleich wie kollaborativ der Kandidat ist.

17. Was kann Ihnen diese Position bieten, das Ihre bisherige nicht kann?

Diese Frage klärt gleich dreierlei. Erstens: Hat der Bewerber seine Hausaufgaben gemacht und kennt er sich mit dem Unternehmen, insbesondere aber mit dem anvisierten Job aus? Zweitens: Welche wahren Gefühle hegt er gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber und seinen bisherigen Arbeitsinhalten? Drittens: Welche Ziele hat derjenige und wie realistisch sind diese – verglichen mit der ausgeschriebenen Stelle?

18. Wenn ich zwei Ex-Kollegen befragen würde – einen Freund und einen, der das nicht ist: In welchen Punkten würden dennoch beide übereinstimmen?

Eine raffinierte Frage, weil sie herausarbeitet, wie empathisch jemand ist und wie gut er mit anderen Menschen umgehen, sich in sie hinein fühlen und zugleich über sich selbst reflektieren kann. Eine Fähigkeit, die im Berufsleben immer wichtiger wird.

19. Wenn wir Sie jetzt einstellen: Was werden Sie in den nächsten 90 Tagen als erstes unternehmen?

Hier geht es ans Eingemachte: Die Frage zwingt den Bewerber dazu, den neuen Job schon zu imaginieren und konkrete Handlungen zu verbalisieren. Das liefert gute Indizien, ob er oder sie tatsächlich in den ersten 90 Tagen reüssieren wird und zum Unternehmen passt.

20. Was würden Sie tun, wenn Sie morgen im Lotto gewinnen würden?

Diese Fangfrage zielt eindeutig auf Ihre Motivation für den Job ab - genauer gesagt auf die finanziellen Beweggründe. Kurz gesagt: Machen Sie den Job nur des Geldes wegen oder interessieren Sie sich auch wirklich für die neue Tätigkeit?

21. Was bedeutet Integrität für Sie persönlich?

Warum lange um den heißen Brei herum fragen oder aus Alternativfragen vage Schlüsse ziehen? Finden Sie direkt heraus, welche ethischen Werte der Kandidat vertritt, wie loyal er ist und wie gut er zu Ihrer Kultur passt. Eine weitere Variante der Frage geht so: Bringen Sie die folgenden Begriffe in eine Reihenfolge und erklären Sie wieso – Loyalität, Integrität, Respekt. Womöglich ist das sogar die wichtigste Frage überhaupt.

22. Was schuldet ein Unternehmen seinen Mitarbeitern?

Ja, genau: sehr ungewöhnlich diese Frage. Deshalb lassen die Antworten darauf meist auch etwas auf sich warten. Sie zwingt aber den Interviewten zum Um- und Querdenken. Zudem lässt die Antwort erkennen, welche wahren Erwartungen derjenige an die Position hat, was er unter Fairness versteht und was ihn letztlich motiviert.

23. Was erwarten Sie von einem Unternehmen, in das Sie Ihr Talent und Ihre Zeit investieren wollen?

Auch diese Frage stellt die übliche Bewerbungsperspektive auf den Kopf. Normalerweise überlegen Kandidaten, was das Unternehmen sucht und versuchen genau diese Punkte zu treffen und als Leistungspaket zu verkaufen. Ein Vorstellungsgespräch (insbesondere die Probezeit) ist aber immer auch dazu gedacht, herauszufinden, ob beide (!) Seiten zu einander passen. Genau dabei hilft diese Frage. Zudem können Personaler so klären, wie stabil die spätere Beziehung sein wird. Obendrein erleichtert sie Gehaltsverhandlungen.

24. In welcher Ihrer Eigenschaften fühlen Sie sich von anderen Menschen missverstanden?

Die Frage ist anders als jene typischen über die größten Stärken oder Schwächen. Sie zielt auf eine Schwäche, die derjenige jedoch ganz anders sieht – und deshalb bereitwilliger, womöglich sogar ehrlicher darüber erzählt. So kann ein Gespräch entstehen, das den Kandidaten viel ausgewogener beleuchtet.

25. Was wollen Sie werden, wenn Sie groß sind?

Die Frage ist richtig tricky – aber auch essenziell, dass Sie diese richtig betonen, sonst wirkt sie wie eine Beleidigung. Ansonsten aber animiert sie aufgrund des Überraschungsmoments zu sehr originellen Antworten. Dabei plaudern die Bewerber nicht nur unverkrampfter über sich, sondern offenbaren meist noch Ziele und Motivationsfaktoren. Und nicht selten erfährt man, was die Kandidaten über sich selbst denken.

26. Erzählen Sie mir etwas über den besten Chef, den Sie je hatten.

Die Antwort klärt sowohl, was jemand von (s)einem Manager erwartet, als auch was für ein Arbeitnehmer er ist – wie selbstständig er agiert, wie viel Freiraum er beansprucht, wie viel Verantwortung er übernimmt.

27. Wenn Geld keine Rolle spielen würde – wofür würden Sie arbeiten? Was würden Sie mit Ihrem Leben bewirken wollen?

Eine weitere Frage, die zum Denken über den Horizont hinaus zwingt. In erster Linie geht es dabei natürlich um Motivationsfaktoren. Aber auch Werte und Karrierepläne werden dabei offenbar. Darüber hinaus lässt sie erkennen, wie zielstrebig jemand ist – also, ob derjenige sein Leben in einem größeren Zusammenhang betrachtet, darüber reflektiert und auf irgendetwas hinsteuert.

28. Können Sie sich Gründe vorstellen, warum jemand nicht gerne mit Ihnen zusammen arbeitet?

Für ein harmonisches und produktives Miteinander muss auch die Atmosphäre im Team stimmen. Natürlich wollen der verantwortliche Personaler und Ihr zukünftiger Vorgesetzter herausfinden, ob Sie als Person in das bereits bestehende Team passen. Auf der anderen Seite steht ein einfaches "Nein, mir fallen keine Gründe ein" für geringe Selbstreflexion.

29. Was ist Ihre größte Sorge – diesen Job betreffend?

Nicht nur, dass man so herausfindet, wie gut sich der Kandidat auf das Jobinterview vorbereitet, wie intensiv er sich mit der Stelle und dem Unternehmen beschäftigt hat – es zeigt sich ebenso, welche Herausforderungen derjenige erwartet und wie er gedenkt, damit umzugehen. Nebenbei findet man natürlich auch heraus, wie offen der Bewerber tatsächlich ist.

30. Ganz am Ende des Jobinterviews: Wie würden Sie Ihr aktuelles Interesse für diesen Job auf einer Skala von 1 bis 10 (10 = Maximum) einordnen?

Klar, die meisten werden wohl mit 10 antworten, um ihre Jobchancen nichtschmälern. Hier gilt es dann nachzuboahren, warum derjenige maximales Interesse bekundet. In allen anderen Fällen fragen Sie nach, was sein Interesse verringert hat. So finden Sie nicht nur etwas über den Kandidaten und seine Motivation heraus – sondern auch über die Qualität Ihrer Stellenangebote und Jobinterviews.

Auch schon gehört:

**Wie viel Golfbälle passen in einen Golf?
Wie viel Smarties passen in einen Smart**

Hier gibt es natürlich keine „richtige“ Antwort, es kommt vielmehr darauf an, wie der Bewerber reagiert, z.B. humorvoll und schlagfertig („sorry, das kann ich nicht sagen, ich fahre Opel“), lösungsorientiert („lassen Sie uns mal den Rauminhalt abschätzen...“), kreativ („wenn wir einen aufblasbaren nehmen würden, nur einer...“) oder gar ablehnend oder unkooperativ (was soll denn das, so ein Blödsinn...“)