

## Fragen des potentiellen neuen Arbeitgebers im Vorstellungsgespräch

### **Persönliche Fragen**

01. Erzählen Sie uns etwas über sich selbst!
02. Welche Zeitungen und Zeitschriften lesen Sie?
03. Welche Hobbies haben Sie?
04. Sind Sie ein kreativer Mensch?
05. Welche Fremdsprache wollen Sie noch lernen?
  
06. Wie motivieren Sie sich?
07. Welche Unterstützung erhalten Sie von Ihrer Familie?
08. Wie würden Ihre Freunde Sie beschreiben?
09. Wie wichtig ist Ihnen Ihre Familie?
10. Kann man sich auf Sie verlassen (Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit)?
  
11. Wie oft waren Sie im letzten Jahr krank?
12. Wie und wann erholen Sie sich? / Wo verbringen Sie Ihren Urlaub?
13. Treiben Sie regelmäßig Sport?
14. Wie verhalten Sie sich in unangenehmen Situationen?
15. Wie schaffen Sie ein Gleichgewicht zwischen Arbeit und Familie?

### **Stärken und Schwächen**

16. Worin liegen Ihre Stärken?
17. Was war Ihr größter Misserfolg?
18. Was war die größte Herausforderung Ihres Lebens?
19. Wie gehen Sie mit Niederlagen um?
20. Welches war Ihr bisher größter Erfolg?
  
21. Welche Schwächen haben Sie?
22. Wie gehen Sie mit Fehlern um?
23. Wie bessern Sie Ihre Fehler aus?
24. Wie reagieren Sie auf Kritik?
25. Wie reagieren Sie auf unberechtigte Kritik?

26. Wie arbeiten Sie unter Zeitdruck?
27. Halten Sie Zeitpläne immer ein?
28. Wie gehen Sie mit Konflikten um?
29. Haben Sie Angst vor Konflikten? Sitzen Sie Streit einfach aus?
30. Wie gehen Sie mit Stress um?

### **Fragen zur Zukunft**

31. Wo sehen Sie sich selbst in 5 Jahren?
32. Wollen Sie sich in einem speziellen Bereich weiterbilden?
33. Wie stellen Sie sich Ihren idealen/ zukünftigen Arbeitsplatz vor?
34. Wie wünschen Sie sich Ihren idealen Chef?
35. Wie sieht Ihr ideales Arbeitsumfeld aus?
  
36. Wie lange werden Sie, wenn wir Sie einstellen, bei uns arbeiten?
37. Sind Sie bereit, für den Job umzuziehen?
38. Sind Sie bereit Überstunden zu machen?
39. Wie viele Überstunden halten Sie für zumutbar?
40. Würden Sie für die Firma auch ins Ausland gehen?

### **Teamarbeit und Co.**

41. Wie gehen Sie mit schwierigen Kollegen um?
42. Können Sie sich gut in ein Team einfügen?
43. Was bedeutet Teamarbeit für Sie?
44. Trauen Sie sich zu ein Team zu leiten?
45. Sind Sie in der Lage selbständig zu arbeiten?
  
46. Können Sie Prioritäten setzen?
47. Können Sie sich durchsetzen?
48. Wie treffen Sie Entscheidungen?
49. Sind Sie in der Lage auch "Nein" zu sagen, wenn nötig?
50. Wie verschaffen Sie sich Respekt vor Ihren Kollegen?
  
51. Sind Sie in der Lage sich unterzuordnen?
52. Was denken Sie über Ihren letzten Chef / Vorgesetzten / Arbeitgeber?
53. Wie würde Ihr letzter Chef Sie beschreiben?
54. Was sind Sie für eine Führungspersönlichkeit?
55. Wie würden Ihre letzten Arbeitskollegen Sie beschreiben?

## **Fragen Ausbildung/Studium**

56. Warum haben Sie sich für diesen Beruf entschieden?
57. Was war bei der Wahl Ihres Studiums für Sie entscheidend?
58. Warum haben Sie eine Ausbildung / ein Studium abgebrochen?
59. Würden Sie diese Ausbildung / dieses Studium nochmal wählen?
60. Was war das Wichtigste, das Sie während der Ausbildung gelernt haben?
  
61. Warum haben Sie so lange studiert?
62. Was hat Ihnen an der Ausbildung / dem Studium am meisten gefallen?
63. Warum hatten Sie so schlechte Noten?
64. Was hat Ihnen an der Ausbildung / dem Studium nicht gefallen?
65. In welchen Bereichen haben Sie sich bereits weitergebildet?

## **Fragen zum Job**

66. Wie gehen Sie mit Veränderungen im Job um?
67. Was hat Ihnen an Ihrem letzten Job gefallen?
68. Was hat Sie an Ihrem letzten Job gestört?
69. Wie stellen Sie sich ihr zukünftiges Aufgabenfeld vor?
70. Was hat Ihnen bei Ihrer letzten Firma gefallen/ missfallen?
  
71. Warum haben Sie sich für diese Stelle beworben?
72. Haben Sie bereits eine ähnliche Stelle bekleidet?
73. Wie stellen Sie sich einen typischen Arbeitstag bei uns vor?
74. Welche Qualifikationen sind Ihrer Meinung nach wichtig für diesen Job?
75. Wie würden Sie Ihren Arbeitsstil beschreiben?

## **Fragen zur Bewerbung**

76. Warum sollten wir unbedingt Sie nehmen?
77. Warum sollten wir Sie nicht einstellen?
78. Warum waren Sie so lange arbeitslos?
79. Was unterscheidet Sie von den anderen Bewerbern? (Siehe Frage 110.)
80. Warum haben Sie in Ihrem Lebenslauf eine Lücke?
  
81. Warum haben Sie den letzten Job gekündigt?
82. Was haben Sie gemacht, während Sie arbeitslos waren?
83. Warum haben Sie so oft die Stelle gewechselt?
84. Wie gut sind Ihre Sprachkenntnisse?
85. Haben Sie schon einmal im Ausland gearbeitet?

86. Wie viel wollen Sie bei uns verdienen?
87. Haben Sie noch weitere Vorstellungsgespräche?
88. Haben Sie bereits eine Jobzusage erhalten?
89. Für welchen Job werden Sie sich entscheiden?
90. Was machen Sie, wenn Sie die Stelle nicht bekommen?

### **Fragen zur Firma**

91. Was wissen Sie über unsere Firma?
92. Woher kennen Sie unsere Firma?
93. Wie ist Ihr erster Eindruck von unserer Firma?
94. Was wissen Sie über unsere Marktsituation / Konkurrenz?
95. Welche Chancen / Risiken sehen Sie für unsere Firma in der Zukunft?
  
96. Warum wollen Sie in unserer Firma arbeiten?
97. Wie wollen Sie zum Erfolg unserer Firma beitragen?
98. Ab wann können Sie bei uns anfangen zu arbeiten?
99. Passen Sie überhaupt zu unserer Firma?
100. Haben Sie noch Fragen an uns / an unser Unternehmen?

### **Fiese Fragen**

101. Warum möchten Sie sich beruflich verändern? Entspricht das jetzige Gehalt nicht Ihren Vorstellungen? Oder reizt Sie bei uns das internationale Umfeld?

*Darum geht's: Der Personaler will Ihre Überzeugungen aufspüren – und er sucht keinen Mitarbeiter, der nur durch ein hohes Gehalt zu motivieren ist. Aber: Weder die eine noch die andere dargebotene Antwortvariante muss die Sachlage tatsächlich treffen. Vermutlich gibt es noch zig weitere Gründe für einen Arbeitgeberwechsel. Nennen Sie lieber einen, der sich mit dem Bedarf des neuen Arbeitgebers deckt.*

*Clevere Antwort: "Im Großen und Ganzen bin ich zufrieden auf meiner jetzigen Stelle. Mein Einsatz bei der Firma x hat gezeigt, dass ich Mitarbeiter gut motivieren kann. Der Krankenstand ist in meinem Team um 15 Prozent gesunken und die Fluktuation hat sich bei 3 Prozent eingependelt. Ich suche nach einer Herausforderung, bei der ich mich in ähnlicher Weise engagieren kann, und wünsche mir ein Umfeld, in dem ich mich selbst auch noch weiterentwickeln kann."*

102. Sie arbeiten doch lieber im Team, wie die meisten anderen auch, oder? (Suggestivfrage)

*Darum geht's: Diese Frageart ist eine getarnte Vermutung und scheint praktischerweise die Antwort gleich mitzuliefern. Doch Vorsicht, allzu leicht ist man in die Mainstream-Falle getappt. Erst prüfen, welche Arbeitsweise die jeweilige Stelle erfordert.*

*Clevere Antwort: Das hängt ganz von der Aufgabenstellung ab. Manche Ziele lassen sich wie beim Sport nur in einer gemeinsamen Anstrengung erreichen, in dem man sich gegenseitig den Ball zuwirft. Dann wiederum gibt es Aufgaben, die man schneller und besser allein bewältigt. Das ist eine Frage der Selbstmotivation und Disziplin.*

103. Mit welchen Worten würde Ihr Lebenspartner Ihre größte Schwäche beschreiben? (Triadische Fragen)  
Darum geht's: *Hier werden nicht anwesende Dritte wie Partner, Freunde, Kollegen oder Vorgesetzte in das Gespräch einbezogen, um weitere Charaktermerkmale wie die Fähigkeit zu Selbstkritik zutage zu fördern und nebenbei noch die Beziehungsfähigkeit zu ergründen.*  
Clevere Antwort: *"Das ist eine gute Frage. Mein Partner würde wahrscheinlich sagen, dass ich manchmal sehr direkt sein kann. Das stimmt auch, denn ich bringe die Dinge gern auf den Punkt. Ich habe mir aber angewöhnt, mehr zu hinterfragen und anderen mehr Zeit zu geben."*
104. Man munkelt, dass Ihr derzeitiger Arbeitgeber wirtschaftliche Schwierigkeiten hat, Sie wollen also schnellstens das sinkende Schiff verlassen? (Provokative Frage)  
Darum geht's: *Der Personaler möchte Sie aus der Reserve locken, um Ihre Frustrationstoleranz und Ihre Loyalität zu prüfen. Wer beleidigt oder aggressiv reagiert, hat verloren!*  
Clevere Antwort: *"Sie wissen ja, dass gern über Wettbewerber geredet wird. Ich persönlich kann nichts Schlechtes über meinen Arbeitgeber sagen. Und mal ehrlich: Würde ich das tun, würde mich das aus charakterlichen Gründen für die Aufgabe in Ihrem Haus disqualifizieren."*
105. Welchen alternativen Lebensplan können Sie sich für sich vorstellen? (Hypothetische Frage)  
Darum geht's: *Der Personaler checkt, ob der Job für Sie womöglich nur eine Übergangslösung ist.*  
Clevere Antwort: *"Ich bin in einer äußerst spannenden Branche tätig und mir sicher, dass ich auf einer Position mit persönlicher Entwicklungsperspektive wie Sie sie bieten, langfristig sehr viel positiv bewegen und somit zum Unternehmenserfolg beitragen kann. Ein alternativer Lebensplan ist daher in meinen Augen unnötig."*
106. Als Außendienstmitarbeiter leiden Sie ja sicher nicht unter Flugangst, oder? Wie Sie wissen, legen wir besonderen Wert auf Flexibilität. Sehen Sie Probleme, auch die nordischen Länder zu betreuen? Oder würden Sie aufgrund Ihrer Sprachkenntnisse lieber die Betreuung unserer südamerikanischen Kunden übernehmen? (Mehrfachfragen)  
Darum geht's: *Nicht verwirren lassen. Diese Fragen erfordern von Ihnen hohe Konzentration und stellen Ihre Merkfähigkeit auf die Probe.*  
Clevere Antwort: *Auf die Beantwortung von Teilfragen beschränken und zum Beispiel nur auf den Aspekt eingehen, auf den Sie am besten vorbereitet sind.*
107. Beschreiben Sie eine Situation, in der Ihre Arbeit oder eine Ihrer Ideen kritisiert wurde. (Situative Fragen)  
Darum geht's: *Der Personalmanager will Ihre Erfahrung und Ihre Kritikfähigkeit ausloten. Auf gar keinen Fall schlechte Arbeit schildern, lieber eine schlechte Idee anekdotenhaft beschreiben.*  
Clevere Antwort: *"Es schien damals eine gute Idee zu sein..." und zum Schluss erläutern Sie, wie Sie die Kritik aufnahmen. Sie könnten sagen: "Ich hörte den Einwänden meines Chefs aufmerksam zu, stellte noch einige nachfassende Fragen. Gemeinsam spielten wir einige Ansätze durch und ich kam später zurück und unterbreitete meine Idee in einer praxisnäheren Form. Die Kritik meines Vorgesetzten war sehr nützlich für das Projekt."*

108. Bewerten Sie sich selbst auf einer Skala von eins bis zehn. (Selbsteinschätzungsfragen)  
Darum geht's: *Der Personaler will, dass der Bewerber sein Selbstbewusstsein und seine Selbstachtung unter Beweis stellt. Achtung: Wer sich mit zehn einstuft, gilt leicht als unerträglich, wer sich unter sieben einstuft, stapelt zu tief.*  
Clevere Antwort: *Am besten mit acht oder neun einstufen und hinzufügen: "Es gibt immer Raum für Verbesserungen. Daher arbeite ich kontinuierlich an der Erweiterung meiner Fähigkeiten." Günstige Gelegenheit auf die aktuellste Fortbildung zu verweisen.*
109. Ich habe den Eindruck, dass es neben Ihrem Wunsch nach einem internationalen Umfeld zwischenmenschliche Gründe gibt, die Sie zu einem Jobwechsel veranlassen. Habe ich Recht? (Spiegelfragen)  
Darum geht's: *Der Personaler spiegelt den Eindruck, den er von Ihnen gewonnen hat und erhofft sich eine Bestätigung oder Widerlegung. Aber Obacht, einen notorischen Nörgler oder Nestbeschmutzer will er nicht ins Unternehmen holen.*  
Clevere Antwort: *"Verbessern lässt sich immer etwas, das gilt natürlich auch für zwischenmenschliche Beziehungen. Ich denke, das Wichtigste ist jedoch, dass man auf sachlicher Ebene gemeinsam daran arbeitet, gesteckte Ziele zu erreichen."*
110. Was unterscheidet Sie von anderen Bewerbern? (Unterschiedsfragen)  
Darum geht's: *Der Personaler will wissen, wie hoch Ihre Auffassungsgabe ist und ob Sie über ein realistisches Bild vom neuen Job verfügen. Hier dem Gesprächspartner unbedingt eine für ihn wertvolle Eigenschaft wie zum Beispiel die stark ausgeprägte Kommunikationseigenschaft servieren.*  
Clevere Antwort: *"Ich halte meine Kommunikationsfähigkeit für überdurchschnittlich ausgeprägt. Und ich kann Menschen begeistern. Das ist für den Job des von Ihnen gesuchten Vertriebsingenieurs von enormem Vorteil. Denn ich begegne potenziellen Kunden nicht nur fachlich auf Augenhöhe, ich schaffe es auch, überdurchschnittliche Geschäftsabschlüsse zu erzielen, was sich für das Unternehmen sofort in barer Münze bemerkbar macht."*
111. Warum sollten wir uns nicht für Sie entscheiden?  
*Mit dieser Frage möchte der Arbeitgeber den Bewerber in einer gänzlich anderen Rolle argumentieren sehen: Wie schnell kann dieser umswitchen, selbst wenn es einen harten Interessenkonflikt gibt? Diese Frage ist ein Test auf Flexibilität und starke Nerven.*
112. Wovon möchten Sie uns überzeugen?  
*Arbeitgeber gehen in der Regel davon aus, dass sich Bewerber gut auf das Vorstellungsgespräch vorbereiten. Mit dieser sehr scharf formulierten Frage möchte ein Arbeitgeber prüfen, ob der Bewerber auch unter Stress auf den Punkt kommunizieren kann. Um den Kandidaten ins Schwitzen zu bringen, reagieren Personaler dann gern mit einem "Interessant...", gefolgt von einem längeren Schweigen. Jetzt sollten Bewerber nicht aus Verzweiflung weiter reden, sondern diese Pause aushalten, auch wenn es schwer fällt.*

113. Wie stehen Sie zu Ihrem jetzigen Vorgesetzten? Was schätzen Sie an ihm? Und was schätzen Sie an ihm nicht?  
*Hier prüft ein Arbeitgeber, wie es um die Loyalität, Zurückhaltung – im Sinne von Selbstbeherrschung – und Diskretion eines Bewerbers steht. Wer hier losquasselt, macht sich verdächtig, übrigens in beide Richtungen. Bei zu viel Bewunderung ist eine Gegenfrage mit hoher Wahrscheinlichkeit, warum man denn trotzdem den Arbeitgeber wechseln möchte. Kritik kommt in der Regel auch nicht gut an.*
114. Vor welcher Frage haben Sie Angst beziehungsweise spüren Sie Unwohlsein?  
*Solche Fragen lösen im ersten Moment Stress aus. Dabei dienen sie dazu, die Gelassenheit und das Nervenkostüm eines Bewerbers zu testen. Jetzt beobachten Arbeitgeber in der Regel die Körpersprache des Bewerbers!*
115. Welche Frage würden Sie an unserer Stelle einem Bewerber stellen? Und warum?  
*Das beantwortet man nicht leicht aus dem Stegreif, es sei denn, man ist sehr gut vorbereitet und verfügt über einen wachen, klugen Verstand. Bewerber geben mit der Beantwortung dieser Frage eine Arbeitsprobe ab.*
116. Mit welcher Frage haben Sie heute nicht gerechnet? Und was hat Sie daran so überrascht?  
*Hier testet ein Arbeitgeber, wie der Bewerber mit unangenehmen Fragen umgeht, die ihn zu einer Art Offenbarung zwingen, und wie geschickt er sich aus einer heiklen Situation herauslavieren kann.*
117. Auf welche Frage haben Sie sich gut vorbereitet und konnten so überzeugend antworten?  
*Mit solchen Fragen zwingt man Bewerber in die Ecke, wo sie sich eigentlich nur selbst Schaden zufügen können. Nennt der Kandidat eine weniger brillante Frage, lässt ihn das ebenso schwach aussehen wie eine gute Frage. Denn mit der räumt ein Bewerber seine Vorbereitung ein und schmälert so seinen Glanz. Auch geben Arbeitgeber anschließend gern vor, eine ganz andere Einschätzung zu haben. Dann sollten Bewerber nachfragen und nicht betreten schweigen.*
118. Sind Sie spontan und können mir sagen, was Sie im nächsten Leben gern wären und warum?  
*Man muss nicht Psychoanalytiker sein, um hier schnell etwas interpretieren zu können. Mit dieser Frage möchten Personaler in der Regel verborgene Wünsche aufdecken. Viele Kandidaten nennen hier einen großen Politiker, Literaten, Philosophen oder Erfinder.*
119. Sie haben die Wahl: Sie können bei uns in der Chefetage als eine der wichtigsten Personen neben dem CEO anfangen, oder Sie gehen weit weg und bauen eine unserer Niederlassungen auf. Wofür entscheiden Sie sich spontan?  
*Natürlich für die Position im Hause, wo ein Bewerber noch wunderbar vom Chef lernen kann. Dann aber auch auf die Frage vorbereitet sein, die mit hoher Wahrscheinlichkeit folgen wird: "Was würden Sie denn gerne lernen?" sowie die Reaktion "Aaah, interessant, das sind also Ihre Schwachpunkte und Defizite" oder auch "Kommen Sie doch gerne wieder, wenn Sie so weit sind." Wer sich für den Aufbau der Niederlassung entscheidet, muss mit folgender Reaktion rechnen: "Sie können wohl nicht dienen und meinen, schon alles zu wissen?" oder "Sie trauen sich aber eine Menge zu. Überschätzen Sie sich öfters?" In der Regel sind solche Fragen Teil von Stressinterviews. Dann*

*einfach gelassen bleiben, denn in solchen Interviews gibt es keine richtigen Antworten.*

120. Ihr Verhältnis zu Ihrem Vorgesetzten ist gut. Sie arbeiten ausgesprochen gerne mit ihm. Nun beobachten Sie aber über einen etwas längeren Zeitraum, dass Ihr Vorgesetzter etwas macht, was nahezu kriminellen Charakter hat. Wie verhalten Sie sich?  
*Bewerber stehen hier in einem Konflikt, denn hier geht es um einen möglichen Verrat, um Loyalität, aber auch Verantwortung. Mögliche Antwort: "Ich kann mir eigentlich nicht vorstellen, dass so etwas in diesem Unternehmen möglich ist. Aber angenommen doch, dann würde ich mit meinem Vorgesetzten sprechen und mir sein Handeln erklären lassen. In aller angemessenen Vorsicht, denn es könnte ja der Fall sein, dass ich etwas vollkommen missverstanden habe." Das reicht in Sachen theoretischer Loyalitätsüberprüfung. Mehr braucht ein Bewerber dazu nicht sagen.*
121. Ihr Vorgesetzter bittet Sie in einer wichtigen Entscheidung um konkrete Ideen, stimmt Ihrem Vorschlag in der Vorgehensweise zu und macht dann etwas ganz anderes. Wie verhalten Sie sich?  
*Wer hier nicht deutliches Erstaunen zugibt, wirkt unglaubwürdig. Deshalb verdeutlicht der Bewerber, in jedem Fall das Gespräch mit dem Vorgesetzten zu suchen. Jedoch statt Frust muss hier jetzt eher die Haltung vermitteln werden: "Ihre Entscheidung ist interessant. Helfen Sie mir, Ihren Entscheidungshintergrund besser zu verstehen?"*
122. Ein Vorschlag von Ihnen wird mit Begeisterung aufgenommen. Später bemerken Sie jedoch, Sie haben sich geirrt. Alle Ihre Empfehlungen basieren auf einer Falschannahme. Wie verhalten Sie sich?  
*Wer hier zögert, zum Vorgesetzten zu gehen und sich zu erklären, verliert. Wenigstens in der Theorie sollte der Bewerber kommunizieren, dass er zu seinen Fehlern steht und Verantwortung übernimmt – auch wenn es in der Realität meist anders aussieht.*
123. Ihr Vorgesetzter macht Sie verantwortlich für einen Fehler, den Sie nicht zu verantworten haben. Wie reagieren Sie?  
*Vorgetragene sinnvolle Reaktion des Bewerbers auf dieses Szenario: "Ich würde mir Gedanken machen, wie mein Vorgesetzter zu dieser für mich negativen Einschätzung gekommen ist und Ursachenforschung betreiben sowie konstruktive Verbesserungsvorschläge vorbereiten. Erst anschließend würde ich mir Gedanken machen, wie ich meine Nichtschuld beweisen und so meine Rehabilitation erreichen könnte." Hier geht es in erster Linie um die strategisch kluge Beantwortung der Frage. Bewerber sollten daher zeigen, dass sie wissen, worauf es in der Theorie ankommt.*
124. Ein Headhunter unterbreitet Ihnen ein Jobangebot. Genau Ihr Spezialgebiet, mehr Verantwortung und Gestaltungsspielraum, eine deutlich höhere Position als die ihres jetzigen Chefs und natürlich einen Gehaltssprung von fast 40 Prozent. Was geht Ihnen durch den Kopf und wie werden Sie reagieren?  
*Schlecht gelogen wäre, wenn der Kandidat antwortet, dass ihn das kalt ließe und keine Wechselabsichten habe. Eine mögliche Antwort könnte sein: "Natürlich schmeichelt mir so ein Angebot. Ich habe allerdings gegenüber solchen Versprechungen auch immer eine Portion Skepsis bis Misstrauen. Auch neige ich nicht dazu, gleich die Bodenhaftung zu verlieren." Das reicht völlig, um zu verdeutlichen, dass man weiß, was ein Arbeitgeber bei dieser hypothetischen Konstruktion von einem Bewerber hören möchte.*