

Der rote Faden für Ihr Vorstellungsgespräch

Sie haben soeben die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch bekommen und jetzt wird es ernst: Denn ab jetzt befinden Sie sich sozusagen im Zentrum des Sturms. Denn der Kern jeder Bewerbung ist naturgemäß das Vorstellungsgespräch, das über Ihre weitere berufliche Zukunft entscheidet.

Vor dem Gespräch

Wer kennt sie nicht, die berühmten feuchten Hände oder den Kugelschreiber, der am Ende des Bewerbertermins in hundert Einzelteile zerlegt ist? Kein Wunder, denn ein solch entscheidendes Gespräch führt man schließlich nicht jeden Tag.



Umso wichtiger ist es, dass Sie sich kurz vor dem Gespräch noch einmal auf die entscheidenden Dinge konzentrieren. Wenn Sie aufgereggt sind, legen Sie doch einfach die Hände in den Schoß und versuchen Sie, sich zu entspannen. Lassen Sie dann in Ihrer Vorstellung einen kleinen Film über das bevorstehende Gespräch ablaufen.

"Programmieren" Sie sich auf einen positiven Verlauf Ihrer Bewerbung. Schließlich haben Sie sich gut auf diesen Tag vorbereitet und ausführlich über das Unternehmen informiert. Wichtig: Begeben Sie sich auf keinen Fall in eine "Verliererhaltung". Mit der Einstellung nach dem Motto "Das klappt ja doch nicht" hat bislang noch niemand etwas erreicht.

Pünktlichkeit

Noch immer gehört es zum ungeschriebenen Gesetz, dass Pünktlichkeit bei einem Vorstellungsgespräch eine weit geschätzte Tugend ist. Bemühen Sie sich also in jedem Fall, pünktlich am richtigen Ort zu sein. Pünktlich bedeutet zirka 15 Minuten vor Gesprächsbeginn. Sollte Ihnen unerwartet etwas dazwischen kommen, informieren Sie Ihren Gesprächspartner umgehend.

Advies:

Empfang

Üblicherweise werden Sie am Eingang des Unternehmens abgeholt und ins Gesprächszimmer begleitet. Oder Sie erhalten eine Wegbeschreibung dorthin. Sollte im Einladungsschreiben keine genaue Angabe zu Raum oder Gebäudeteil enthalten sein, fragen Sie besser am Tag vorher telefonisch nach.

Advies:

Anklopfen

Falls die Tür des Besprechungszimmers geschlossen ist, klopfen Sie hörbar, aber nicht zu laut an. Warten Sie dann auf die Aufforderung zum Eintreten. Bleiben Sie nicht im Türrahmen stehen, sondern gehen Sie selbstbewusst Ihrem Gesprächspartner entgegen. Falls dieser sitzen bleibt - was nicht besonders höflich wäre - gehen Sie zu dessen Sitzplatz.

Advies:

Händedruck

In unseren Breitengraden ist es üblich, den Gesprächspartner mit einem Händedruck zu begrüßen. Der sollte weder feucht und schlaff noch zu kräftig sein. Falls Sie sich bei einer ausländischen Firma beworben haben, erkundigen Sie sich vorab nach dem heimischen Begrüßungsritual und versuchen Sie herauszufinden, ob man dieses auch hier pflegt.

Advies:

Gesprächseröffnung

Durch den berühmt-berüchtigten ersten Eindruck werden bei zwei Gesprächspartnern, die sich bisher unbekannt waren, die Weichen in Richtung einer positiven, sympathischen oder negativen, unsympathischen Gefühlsreaktion gestellt. Das Gelingen oder Mislingen Ihres Vorstellungsgesprächs hängt also entscheidend davon ab, ob Ihr Gesprächspartner Sie sympathisch findet oder nicht. Diesen ersten Eindruck wird er spätestens mit Beginn der Gesprächseröffnung gewonnen haben.

Nachdem Sie sich die Hand gegeben haben, fordert Ihr Gegenüber Sie üblicherweise auf, sich zu setzen. Auch bei dieser verhältnismäßig simplen Aktion kann einiges schief gehen. Sie könnten beispielsweise den für Ihr Gegenüber reservierten und damit für Sie falschen Platz erwischen. Oder Sie setzen sich einfach unaufgefordert oder zu früh hin.

Gehen wir davon aus, bis hierhin hat alles perfekt geklappt. Dann wird sich an dieser Stelle Ihr Gesprächspartner vorstellen. Prägen Sie sich Namen und Funktion aller Anwesenden gut ein. Falls Sie eine Visitenkarte erhalten, legen Sie diese vor sich auf den Tisch, so dass Sie jederzeit auf sie zurück greifen können.

Advies:

Standardfragen

Während eines Vorstellungsgesprächs werden Ihnen zahlreiche Fragen gestellt. Sie haben sicher auch ein gutes Dutzend davon an Ihren Gesprächspartner. Der Interviewer fragt Sie, weil er sich ein Bild über Ihre Qualifikation machen will. Passen Sie ins Unternehmen und inwieweit könnten Sie die angebotene Position optimal ausfüllen? Sie wollen herausfinden, ob Unternehmen und Position halten, was die Stellenanzeige versprochen hat.

Manche Fragen können Sie bereits im Vorfeld des Termins vorbereiten. Die so genannten Standardfragen sind Fragen, die so oder ähnlich mit einer bestimmten Absicht in nahezu jedem Vorstellungsgespräch an den Bewerber gestellt werden. Aus Ihrer Sicht als Bewerber gibt es ebenfalls einige Standardfragen im Zusammenhang mit der angebotenen Position.

Standardfragen Ihres Interviewers

Standardfragen, die Sie von Ihrem Gegenüber erwarten können sind beispielsweise:

- Wo sind Sie geboren?
- Als was waren Ihr Vater und Ihre Mutter tätig?
- Haben Sie Geschwister?
- Sind Sie verheiratet?
- Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Welche Hobbys haben Sie?
- Für welche Fächer haben Sie sich in der Schule besonders interessiert?
- Aus welchen Gründen haben Sie sich zur Ausbildung als ... / zum Studium von ... entschieden?
- Bei welchen Unternehmen sind Sie nach der Ausbildung tätig gewesen?
- In welcher Position waren Sie dort tätig? / Was war dort Ihr Aufgabengebiet?
- Aus welchen Gründen haben Sie gewechselt?
- Aus welchen Gründen möchten Sie Ihre jetzige Tätigkeit wechseln?
- Warum zu diesem Zeitpunkt?
- Was hat Sie bewogen, sich für diese Stelle zu bewerben?
- Was erwarten Sie von dieser Tätigkeit?
- Wie sehen Ihre langfristigen Ziele aus?
- In welchen Bereichen sehen Sie Ihre besonderen Stärken, in welchen Ihre besonderen Schwächen?
- Wie hoch ist Ihr jetziges Gehalt? Wie viel wollen Sie bei uns verdienen? Wie viel wollen Sie in fünf Jahren verdienen?
- Wann können Sie bei uns anfangen?

Standardfragen von Ihrer Seite

Standardfragen, die Sie an Ihr Gegenüber stellen können, sind Fragen zu:

- Art der Tätigkeit
- konkreten Aufgaben
- Kooperation
- Umsatz / Größe / Struktur der Firma
- Produktions- bzw. Dienstleistungsprogramm
- Verantwortung
- Kompetenzen
- Teamgröße
- Probezeit / Einarbeitungszeit / Einarbeitungsprogramm
- Aufstiegschancen
- Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten
- Auslandstätigkeit
- Gehalt / Gehaltsentwicklung / Erfolgsbeteiligung / Extras
- Betriebliche Altersvorsorge
- Arbeitszeit / Urlaubsanspruch
- Wohnungsbeschaffung
- Umzugskostenerstattung

Kommunikationsverhalten im Frageteil des Bewerbungsgesprächs

In diesem Termin werden beide Seiten keineswegs immer freiwillig ihre Absichten offen legen. Wenn Sie trotzdem genau wissen wollen, woran Sie bei Ihrem Gesprächspartner sind, können Sie durch richtiges Fragen Klarheit schaffen. Gute Vorbereitung ermöglicht es Ihnen aber auch, auf Frageattacken Ihres Gegenübers wohl überlegt zu antworten.

Grundsätzlich unterscheidet man offene und geschlossene Fragen. Geschlossene Fragen sind Fragen, die nur mit "ja" oder "nein" beantwortet werden können. Vorteil: Sie dienen dem gezielten Herausfinden von Informationen, wenn Sie nur Teilinformationen besitzen. Nachteil: Geschlossene Fragen führen in der Regel nur langsam zum Ziel, da sie nicht zum überschwänglichen Reden animieren.

Wenn Sie unsicher sind, stellen Sie Ihrem Gegenüber offene Fragen. Damit haben Sie die Möglichkeit, möglichst viele und fundierte Informationen über Ihren Arbeitsplatz in spe zu erhalten. Gleichzeitig haben Sie Zeit, Ihre Selbstsicherheit (wieder) zu gewinnen und können das Gespräch in Gang bringen bzw. halten.

Um die Formulierung einer offenen Frage zu erleichtern, müssen Sie wissen, dass dazu ein Schlüsselwort und ein Fragewort - Wer? Was? Wann? Wo? Weshalb? Warum? - gehören. Schlüsselwörter sind beispielsweise: Voraussetzungen, Sicherheiten, Beweise, Erwartungen, Vorstellungen, Visionen, Wünsche, etc.

Tipp: Ganz gleich, welche Fragearten Sie verwenden, achten Sie immer auf Folgendes:

- Immer nur eine präzise Frage stellen.
- Keine langen Fragen stellen.
- Keine wertenden Fragen stellen.

Top- oder Flop-Fragen

Gehen Sie davon aus, dass Ihr Gesprächspartner ein netter Zeitgenosse ist. Wahrscheinlich wird er sich während des Gesprächs mit Ihnen auch größtenteils so verhalten. Doch nicht durchgängig. Wenn er seine Aufgabe ernsthaft betreibt, muss er Ihnen auf den Zahn fühlen. In einer solchen Situation heißt es Ruhe bewahren und souverän reagieren.

Einige Beispiele für solche Top- oder Flop-Fragen sind:

- "Mit welchen Ideen konnten Sie sich bei Ihrem bisherigen Arbeitgeber nicht durchsetzen?" Ihr Gesprächspartner will herausfinden, ob Sie zu denjenigen Menschen zählen, die immer andere für den eigenen Misserfolg verantwortlich machen oder ob Sie Ihre Ideen möglicherweise nicht richtig verkaufen können.
- "Können Sie mir zwei schwierige Situationen schildern, vor denen Sie in letzter Zeit gestanden haben?" Ihr Gesprächspartner will herausfinden, ob Sie für die angestrebte Position geeignet sind. Empfinden Sie das Geschilderte als schwierig, sind aber solche oder ähnliche Situationen in Ihrem potenziellen neuen Job an der Tagesordnung, sind Sie dafür aller Voraussicht nach nicht geeignet.
- "Bei welchen Gelegenheiten gab es Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit mit Ihren Kollegen?" Hier möchte Ihr Gesprächspartner Ihre Teamfähigkeit testen. Können Sie gut in einer Gruppe arbeiten oder sind Sie eher ein Einzelgänger?
- "Können Sie die für Sie ideale Tätigkeit - unabhängig davon, ob wir Sie Ihnen mit der ausgeschriebenen Position anbieten - einmal beschreiben?" Ihr Gegenüber will mit Ihrer Antwort herausfinden, welche Art von Tätigkeit Sie bevorzugen. Streben Sie eher eine systematische, beratende, entscheidende oder organisatorische Tätigkeit an? Passt Ihr Idealbild zu der Position, um die es im Vorstellungsgespräch geht?
- "Welche Eigenschaften schätzen Sie an einem Vorgesetzten?" Ihr Gesprächspartner will wissen, ob Sie mehr den Laissez-faire-Stil schätzen oder ob Sie eher ein Anhänger des autoritären Führungsstils sind: Brauchen Sie eine sehr detaillierte Führung oder kommen Sie mit wenig Anleitung aus.
- "Wie definieren Sie Erfolg?" Wenn Erfolg für Sie in erster Linie das Schulterklopfen Dritter und den beständigen Aufstieg auf der Karriereleiter bedeutet, sind Sie wahrscheinlich nicht der richtige Mann oder die richtige Frau. Viel besser, wenn Sie zum Ausdruck bringen, dass Erfolg sich in erster Linie in einer zufriedenstellenden und höchstinteressanten Arbeit bemerkbar macht.

Unerlaubte Fragen

Nicht alles, was den Interviewer interessiert, darf er fragen. Professionelle Interviewer kennen Ihre Grenzen, die der Gesetzgeber bzw. die Rechtsprechung inzwischen gezogen haben und respektieren sie. Doch manch einer versucht Ihnen trotzdem zu bestimmten Themen eine Antwort zu entlocken. Dazu gehören Fragen nach

- Schwangerschaft und Familienplanung "Sind Sie derzeit schwanger oder haben Sie in absehbarer Zeit vor, schwanger zu werden?"
- Vorstrafen im allgemeinen "Sind Sie vorbestraft oder gibt es gegen Sie anhängige Strafverfahren?"
- Krankheiten oder einschränkende gesundheitliche Dispositionen "Leiden Sie unter akuten oder chronischen Erkrankungen?" Die Frage nach einer Schwerbehinderung ist allerdings zulässig, weil Schwerbehinderte einem besonderen Kündigungsschutz unterliegen und der Arbeitgeber besondere gesetzliche Auflagen erfüllen muss.
- Gewerkschaftliches oder parteiliches Engagement "Gehören Sie einer Partei oder Gewerkschaft an?"
- Sektenzugehörigkeit "Gehören Sie einer religiösen Gemeinschaft an?"
- Privaten Vermögensverhältnissen "Haben Sie Schulden?"

Leider sind die Grenzen, was noch erlaubt oder schon verboten ist, nicht für alle Vorstellungsgespräche gleich absolut. Denn ob der Arbeitgeber ein berechtigtes Interesse hat, Sie das eine oder andere zu fragen, hängt selbstverständlich auch von dem Job ab, auf den Sie sich beworben haben. Fragen solcher Art sind dann erlaubt, wenn die Antwort eine konkrete Rolle für die ausgeschriebene Stelle spielt. Beispiel: Sie haben sich auf eine Stelle als Kassierer in einer Bank beworben. Dann sollten Sie nach Möglichkeit keine Schulden haben oder einschlägig vorbestraft sein. Auch die Frage nach grundsätzlichen Eignungen sind erlaubt. Ein Forstwirt darf demnach nicht unter Heuschnupfen leiden und eine Sekretärin muss am Computer arbeiten können.

Als Faustregel gilt: Ist eine Frage aus juristischer Sicht nicht erlaubt, dürfen Sie lügen, ohne später arbeitsrechtliche Konsequenzen fürchten zu müssen.