

# 25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!



**E**s gibt Fragen im Vorstellungsgespräch, die sind besonders raffiniert. Nicht unbedingt, weil es Fangfragen wären. Aber die Art und Weise wie sie Kandidaten beantworten, verrät dem Interviewer viel über deren Ziele, Werte, Motivation und Arbeitsweisen. Zu dieser Fragen-Kategorie gehören auch die folgenden 25 Fragen. Daneben finden Sie aber auch gleich, was sich dahinter verbirgt – und können sich so besser auf Ihr nächstes Jobinterview vorbereiten.

Frage	Hintergrund
<b>W o h e r w i s s e n S i e , d a s s S i e e i n e n g u t e n J o b g e m a c h t h a b e n ?</b>	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.

Frage	Hintergrund
<b>Wenn Sie dieses Unternehmen vielleicht e i n m a l verlassen: Was soll man Ihnen n a c h s a - gen?</b>	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.
<b>Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigsten?</b>	Die offene Frage klärt auf unaufdringliche Art und Weise, wie der Bewerber mit negativen Situationen und Frustrationen umgeht.
<b>Was interessiert Sie an diesem Job vor allem, das sich zugleich von Ihrem bisherigen unterscheidet?</b>	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.

Click here to send your feedback



Printed with

**25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de  
– Jeden Tag mehr Erfolg!**

Frage	Hintergrund	Frage	Hintergrund
<p><b>Wenn Sie Ihre vergangenen zwei bis drei Positionen vergleichen: W a r e n Sie eher Anführer oder Ausfüh rer? Begründen Sie bitte Ihre Antwort.</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>Wenn Sie auf dem Cover eines Magazins erscheinen kö n n t e n – welches Magazin würden Sie sich aussuchen?</b></p>	<p>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.</p>
<p><b>Wie finden Sie es, geführt zu werden?</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>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.</b></p>	<p>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?</p>

Click here to send your feedback



Printed with

**25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de  
– Jeden Tag mehr Erfolg!**

Frage	Hintergrund	Frage	Hintergrund
<b>Wie geht es Ihnen heute morgen?</b>	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?	<b>Wenn Sie Ihren perfekten Job selbst gestalten könnten – wie sähe er aus?</b>	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.
<b>Was wissen Sie über unser Unternehmen?</b>	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 auseinandergesetzt hat, wie gründlich er oder sie recherchiert hat. Eine offenere Variante der Frage lautet: <i>Erzählen Sie mir etwas über unser Unternehmen.</i>	<b>Was werden Ihre Kollegen hier von Ihnen lernen?</b>	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 offenbar zugleich wie kollaborativ der Kandidat ist.
<b>Wann haben Sie das letzte Mal die Regeln gebrochen und warum?</b>	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.	<b>Was kann Ihnen diese Position bieten, das Ihre bisherige nicht kann?</b>	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?

Click here to send your feedback



Printed with

**25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de**  
**– Jeden Tag mehr Erfolg!**

Frage	Hintergrund	Frage	Hintergrund
<p><b>Wenn ich zwei Ihrer Ex-Kollegen zu Ihnen befragen würde – einen Freund von Ihnen und einen, der das eher nicht ist: In welchen Punkten würden dennoch beide übereinstimmen?</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>Was bedeutet Integrität für Sie persönlich?</b></p>	<p>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: <i>Bringen Sie die folgenden Begriffe in eine Reihenfolge und erklären Sie wieso – Loyalität, Integrität, Respekt.</i> Womöglich ist das sogar die wichtigste Frage überhaupt.</p>
<p><b>Wenn wir Sie jetzt einstellen: Was werden Sie in den nächsten 90 Tagen als erstes unternehmen?</b></p>	<p>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.</p>	<p><b>Was schuldet ein Unternehmen seinen Mitarbeitern?</b></p>	<p>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.</p>

Click here to send your feedback



Printed with

**25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de  
– Jeden Tag mehr Erfolg!**

Frage	Hintergrund	Frage	Hintergrund
<b>Was erwarten Sie von einem Unternehmen, in das Sie Ihr Talent und Ihre Zeit investieren wollen?</b>	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.	<b>Was wollen Sie werden, wenn Sie groß sind?</b>	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.
<b>In welcher Ihrer Eigenschaften fühlen Sie sich von anderen Menschen missverstanden?</b>	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.	<b>Erzählen Sie mir etwas über den besten Chef, den Sie je hatten.</b>	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.
		<b>Wenn Geld keine Rolle spielen würde – wofür würden Sie arbeiten? Was würden Sie mit Ihrem Leben bewirken wollen?</b>	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.

Click here to send your feedback



Printed with

**25 Bewerberfragen – und was Personaler daraus lesen“ auf karrierebibel.de  
– Jeden Tag mehr Erfolg!**

Frage	Hintergrund
<p><b>Was ist Ihre größte Sorge – die- sen Job be- treffend?</b></p>	<p>Nicht nur, dass man so herausfindet, wie gut sich der Kandidat auf das Jobinterview vorbereitet, wie inten- siv er sich mit der Stelle und dem Unternehmen beschäftigt hat – es zeigt sich ebenso, welche Heraus- forderungen derjenige erwartet und wie er gedenkt, damit umzugehen. Nebenbei findet man natürlich auch heraus, wie offen der Bewerber tatsächlich ist.</p>
<p><b>Ganz am Ende des Jobinter- views: Wie w ü r d e n Sie Ihr ak- tuelles In- teresse für diesen Job auf einer Skala von 1 bis 10 (10 = Maximum) e i n o r d - nen?</b></p>	<p>Klar, die meisten werden wohl mit 10 antworten, um ihre Jobchancen nicht zu schmälern. Hier gilt es dann nachzubohren, 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 Motiva- tion heraus – sondern auch über die Qualität Ihrer Stellenangebote und Jobinterviews.</p>

Click here to send your feedback



Printed with