

Rückfragen? Diese sollten Sie im Bewerbungsgespräch stellen“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!



Haben Sie noch Fragen?“
**Auf jeden Fall! Unbedingt!!
 Und zwar so einige!!!**

Wann immer Ihnen ein Personaler im Jobinterview die Frage stellt, ob auch Sie noch etwas wissen möchten, sollten Sie auf keinen Fall schweigen oder gar den Kopf schütteln! Schon aus

zwei Gründen:

1. Dies ist Ihre einmalige Chance, mehr über das Unternehmen und Ihren vielleicht zukünftigen Job, den Chef, die Anforderungen und die Kollegen zu erfahren.
2. Dies ist ein Test, der Ihr wahres Interesse an dem Job abklopft, aber auch ob und wie intensiv Sie sich auf das Vorstellungsgespräch und das Unternehmen vorbereitet haben. An der Tiefgründigkeit und Cleverness Ihrer Rückfragen kann selbst ein ungeübter Personaler schnell erkennen, ob Sie nur die Stellenanzeige oder auch die Webseiten (Plural!) des Unternehmens sowie einschlägige Fachartikel dazu studiert haben.

So unglaublich das klingt: Mangelhafte Vorbereitung kommt nicht nur bei Anfängern vor. Immer wieder sitzen gestandene Manager im Jobinterview und kommen bei den Fragen, wieso sie sich für dieses Unternehmen interessieren oder was sie an diesem Job reizt, ins Schlingern. Wer derart schlecht präpariert erscheint, bleibt ohne Chance. Gegenfragen indes sind das Symbol für Eigeninitiative,

Selbstbewusstsein und signalisieren eine professionelle Einstellung. Gute Fragen zu stellen, ist deshalb Ihre Pflicht.

Die folgenden Fragen dürfen Sie stellen. Vielleicht nicht alle auf einmal – es handelt sich schließlich um ein *Bewerbungsgespräch*, kein -verhör. Die Gegenfragen sind natürlich allgemein gehalten. Bei Ihrem eigenen Jobinterview sollten Sie durchaus noch ein paar Fragen zum jeweiligen Arbeitgeber stellen, die mehr ins Detail gehen:

Drei besonders pfiffige Fragen

3. **Warum arbeiten Sie für dieses Unternehmen?** Die spontane Antwort verrät einiges über das Betriebsklima. Ein Personaler, der jetzt nur das übliche Broschüren-Blabla absondert, macht hier nur einen Job. Wer dagegen eine Perspektive hat, wird mit Leidenschaft davon erzählen.
4. **Was ist aus Mitarbeitern geworden, die schon in dieser Abteilung gearbeitet haben?** Hier geht es um Ihre Karriere. Werden Angestellte wirklich gezielt weiterentwickelt, dann sollte der Personaler von ein paar spannenden Lebensläufen berichten können. Indirekt erfahren Sie natürlich auch etwas über die Förder-Qualitäten Ihres Chefs in spe.
5. **Wie lange hat mein Vorgänger auf der Position gearbeitet?** An diese Frage können Sie weitere anschließen: Wie lange ist die Stelle unbesetzt? oder Wie lange arbeitet mein Vorgesetzter schon auf seiner Position? Sie finden so indirekt heraus, ob Sie bald auf einem heißen Stuhl sitzen und wie viel Erfahrung Ihr künftiger Boss hat.
6. **Warum wird diese Position ausgeschrieben?**

Rückfragen? Diese sollten Sie im Bewerbungsgespräch stellen“ auf karrierebibel.de – Jeden Tag mehr Erfolg!

7. Was sind aus Ihrer Sicht die größten Herausforderungen dieses Jobs?
8. Können Sie mir einen typischen Tag oder eine typische Woche in dieser Position beschreiben?
9. Welche wesentlichen Ziele sollten innerhalb des ersten Jahres erreicht werden?
10. Und wie würden Sie diese Erfolge messen?
11. Was würde der ideale Kandidat in diesem Job außergewöhnliches leisten?
12. Wie würden Sie Ihre Unternehmenskultur beschreiben?
13. Und wie würden Sie den Führungsstil des direkten Vorgesetzten beschreiben?
14. Wie wird bei Ihnen Leistung gemessen?
15. Gibt es spezielle Förderprogramme, um Talente weiterzuentwickeln?
16. Haben Sie noch irgendwelche Zweifel an meiner Eignung für diese Position über die wir reden sollten?
17. Wann denken Sie, werden Sie eine Entscheidung treffen?

Kandidaten einzustellen! Auch wenn Sie das bitte so nie verbalisieren sollten oder den Fehler machen, in Arroganz zu verfallen. Es ist nur eine Grundhaltung, ein kleiner Schuss Selbstbewusstsein. Mehr nicht.

Deutlich besser wirkt, wer sich während des Vorstellungsgesprächs Notizen macht und anschließend Detailfragen zu seinem künftigen Einsatzgebiet stellt: *Wo werde ich überall eingesetzt? An wen muss ich berichten? Wer berichtet mir? Ist noch Zeit, sich den Arbeitsplatz vielleicht gerade noch anzusehen?* Haben Sie keinerlei Skrupel nachzubohren, falls der Personaler an einigen Stellen ungenau geblieben ist. Chuzpe ist nie verkehrt, übertreiben Sie es aber auch nicht. Heißt: Drehen Sie den Spieß nicht einfach herum und stellen Sie dem Personaler dieselben Fragen mit vertauschten Rollen (“Warum sollte ich mich denn für Ihr Unternehmen entscheiden?”).

Sie können die Bewerberfragen aber auch dazu nutzen, um noch einmal Kernaussagen (über sich) zusammenzufassen: *Habe ich Sie richtig verstanden, dass Sie sich von mir wünschen? Der ideale Mitarbeiter verfügt also über ?* Oder Sie betonen am Ende, dass das Gespräch Ihre Motivation erhöht hat, für dieses Unternehmen zu arbeiten: *Zu meinen künftigen Aufgaben wird also gehören ? Das würde ich sehr gerne übernehmen!*

Wie heißt es so schön: Wer (richtig) fragt, der führt.

Täuschen Sie sich aber bitte nicht: Es gibt dabei auch dumme Fragen! Unklug wäre es etwa, an dieser Stelle Rückfragen zu stellen, die sich auch zuvor schon leicht mit einem Klick auf die Unternehmens-Webseite hätten beantworten lassen. Genauso fatal: Fragen, die der Interviewer sowieso nur auf eine Art beantworten kann. *Ist das Betriebsklima gut? Ist mein künftiger Chef nett? Habe ich gute Aufstiegschancen?* Nein, haben Sie nicht! Wer solche Fragen stellt, ist offensichtlich naiv, unvorbereitet und kaputtputzt sich gleich wieder ins Aus.

Unklug sind aber auch Fragen zu Arbeits- oder Urlaubszeiten, zu Zusatzleistungen, Vergünstigungen oder baldigen Gehaltserhöhungen. Das stellt Ihre Motivation gewaltig in Frage. Ebenso wenig sollten Sie Unsicherheit durchblicken lassen. Fragen Sie also bitte nicht, ob Sie einen guten Eindruck hinterlassen haben oder wie Ihre Chancen auf den Job stehen. Die Grundhaltung muss sein: Das Unternehmen hat gerade eine exzellente Chance, den besten