

Stellen Sie als Bewerber die richtigen Fragen

Die erste Hürde hat der Kandidat bereits genommen, wenn es zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch kommt. Der Bewerber muss sich gut verkaufen und zeigen, warum genau er zum Unternehmen und zur Stelle passt. Mit Fragen bringt der Kandidat sich aktiv ins Gespräch ein – dabei kann er viele Fehler machen.



FOTO: DPA

Einwandfreie Unterlagen sind unerlässlich. Der Bewerber sollte es aber auch nicht versäumen, sich gut zu präsentieren und die richtigen Fragen zu stellen

Herzlichen Glückwunsch! Wenn Sie zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden, ist die erste Hürde genommen. Die Firma möchte Sie persönlich kennenlernen. Fachlich sind Sie, das zeigt die Einladung, für die Stelle geeignet. Nun geht es darum, die in der Bewerbung vermittelten Kenntnisse und Fähigkeiten zu bestätigen, vor allem aber darum zu zeigen, ob Sie zu dem Unternehmen passen. „Das Vorstellungsgespräch ist der Persönlichkeits-Check, jetzt muss man sich gut verkaufen“, sagt Christian Püttjer, Buchautor und Mitinhaber der Karriere Akademie Püttjer & Schnierda in Schleswig-Holstein. Im Gespräch überzeugen die Performance sowie die Fähigkeit, Fragen konkret zu beantworten und dem Gegenüber überzeugende Einblicke und Beweggründe für bisherige Stellungen zu geben.

Doch es gilt nicht nur, die richtigen Antworten parat zu haben. Wie steht es mit Fragen, die der Bewerber auf dem Herzen hat? So wie ein Unternehmen seinen Kandidaten prüft, sollte dieser sich Klarheit über die ausgeschriebene Stelle verschaffen. Welche Fragen sind sinnvoll, welche sollte man besser lassen, wann und wie sollte man sie stellen? Auch damit, was man fragt, sagt man etwas über sich aus.

„Es gibt eigentlich nur eins, das tabu ist und das ist, keine Frage zu stellen“, findet Karriereberaterin Helga Krausser-Raether aus Frankfurt am Main. Mit den richtigen Fragen beweist man Professionalität, man vermittelt, dass man sich informiert hat, dass einem Firma, Kollegen und Umfeld wichtig sind. Verzichten sollte man auf alle Fragen, die man schon im Vorfeld durch Eigenrecherche beantworten kann.

Personalchefs sind geschult im Führen von Vorstellungsgesprächen. Sie konfrontieren Sie mit bestimmten Fragetechniken. Diese können Sie natürlich auch benutzen, wenn Sie Ihre Fragen an die Firma stellen. Im Gegensatz zu den sogenannten geschlossenen Fragen, die man mit „ja“ oder „nein“ beantworten kann, geben offene Fragen (wer? wie? was? wo?) mehr Raum für längere Antworten, sie machen die Kommunikationsfähigkeit deutlich und erhalten den Gesprächsfluss. Warum-Fragen sollte man besser meiden, sie können leicht nach Kritik klingen.

Auf keinen Fall, so Püttjer, sollte man einen Zettel mit vorbereiteten Fragen aus der Tasche ziehen und einen Fragenkatalog abhaken. Falsch wäre es auch, gleich nach Gehalt und Urlaub zu fragen. „Gerade unerfahrene Berufsanfänger machen oft diesen Fehler und fragen als erstes: Ab wann kann ich Urlaub nehmen?“ sagt Krausser-Raether .

Nicht fragen sollte man auch nach der Möglichkeit eines Sabbaticals. Das vermittelt den Eindruck, man sei vornehmlich an Freizeitgestaltung interessiert.

Grundsätzlich gehören die Fragen eines Bewerbers ans Ende des Gesprächs. Oder man kann, wenn man in einer weniger strukturierten Phase der Unterhaltung ist, vereinzelte Fragen einfließen lassen.

Mit diesen Fragen punkten Sie

Püttjer. Für Frauen kann zum Beispiel das Arbeitszeitmodell und die Kinderbetreuung entscheidend sein, bei Außendienstmitarbeitern die Frage nach der Reisetätigkeit.

Hier die Klassiker unter den Fragen: Wie sieht das zeitliche Verhältnis meiner Aufgaben aus: Gibt es eine Schwerpunktbildung, was werde ich vorrangig tun? Wie sieht der Anteil von Tagesgeschäft und Projektarbeit aus?

Wie ist meine Einarbeitung, wer ist in dieser Zeit mein Ansprechpartner? Wer ist mein direkter Vorgesetzter, kann ich ihn zuvor kennenlernen? Und wer sind meine Kollegen? Wie groß ist mein Team? Wie ist die eigene Position in die betriebliche Firmen-Organisation und -Hierarchie eingebunden? Wer ist wem untergeordnet, gibt es kurze Wege oder ist die Firma eher bürokratisch strukturiert? Mit wem stehe ich auf einer Ebene? Wie viele Mitarbeiter unterstehen mir? Gerade für Führungskräfte ist das Wissen um die Unternehmensstruktur unerlässlich. Mit welchen Abteilungen werde ich zusammenarbeiten und mit wem bespreche ich meine Arbeitsergebnisse?

Nach "Entwicklungsmöglichkeiten" fragen

Welche Weiterbildungsmöglichkeiten gibt es? Diese Frage wird generell positiv bewertet, weil sie Interesse dokumentiert, sagt Christian Püttjer. Wie steht es mit Aufstiegschancen? Besser formuliert wäre es allerdings so: Mit welchen Entwicklungsmöglichkeiten kann ich rechnen? Besonders als Berufsteinsteiger sollte man diese Fragen sehr vorsichtig formulieren. Ist die Position neu geschaffen? Neugeschaffene Stellen zeigen, dass das Unternehmen wächst. Wenn nicht, wie lange hat mein Vorgänger dort gearbeitet? „Die Frage nach der Fluktuation ist heikel“, sagt Wolfgang Baumgarten, Berater für Personalmanagement in Duisburg. Andererseits ist es für den Kandidaten wichtig zu wissen, ob eine Firma gezielte Fluktuation betreibt, um die Angestellten unter Druck zu halten. Ist Auslandstätigkeit vorgesehen? Gerade wenn es sich um ein globales Unternehmen handelt, sollte man sich hierüber informieren. Wie sieht es mit Reisetätigkeiten aus? Und als Zusatzfrage: Wie lange werde ich unterwegs sein?

Wie sieht mein Arbeitsplatz aus? Einzelbüro oder Großraum? Wie ist der Betrieb ausgestattet, wie steht es mit Sicherheitsausstattung und Umweltschutz?

Wie sieht die Urlaubsregelung aus? Die Frage kommt besser an, wenn man eine Erläuterung dazu gibt, sagt Püttjer. Etwa wenn der Partner im Schuldienst und die Familie von den Ferien abhängig ist. Ist das Arbeiten in Gleitzeit möglich?

Schwierig ist generell das Thema Geld. Es sollte immer am Ende nach den Informationen zur Tätigkeit stehen. Oft ist das Gehalt bereits zuvor geklärt. Ansonsten empfiehlt Baumgarten statt einer Frage ein Statement wie: „Meine Vorstellungen liegen bei 60.000 Euro Jahresgehalt.“

Die Frage nach Sozialleistungen wie Altersvorsorge und vermögenswirksamen Leistungen ist nach Meinung Baumgartens durchaus angebracht, denn es wäre falsch zu vermitteln, dass Geld gar kein Thema ist. Auch Lohnzusatzzahlungen, Fahrtkostenzuschüsse oder Direktversicherungen können gerade für Berufswechler entscheidend sein, um sicherzustellen, dass man nicht unter das frühere Gehaltsniveau fällt. Auch wenn es ein Gehalt mit fixen und variablen Anteilen (Grundgehalt und Provision) gibt, ist die Frage durchaus berechtigt.

Wie steht es mit Überstunden? Bei Führungskräften ab einer bestimmten Gehaltsebene sind Überstunden impliziert. Negativ wäre die Formulierung: Wie viele muss ich leisten? Ansonsten zeigt die Frage, dass man zur Mehrarbeit bereit ist.

Fragen nach Kantine, Betriebssport und sonstigen betrieblichen Einrichtungen sollte man besser auf ein zweites Gespräch verschieben.

Grundsätzlich, so die Erfahrung von Helga Krausser-Raether, ist an einer falsch formulierten Frage noch kein Bewerber gescheitert.

Letztlich zählt das Gesamtbild und das sollte authentisch, gradlinig und interessiert überkommen.

[Empfehlen](#)

[Registrieren](#), um die Empfehlungen deiner Freunde sehen zu können.

Das könnte Sie auch interessieren

VERHALTEN IM JOB

Nur wer sich richtig verkauft, macht Karriere

Gut zu sein allein reicht in der heutigen Arbeitswelt nicht aus. Wer Karriere machen will, muss dafür sorgen, dass möglichst... **mehr**

BERUF

Wie Körpersprache die Karriere behindern kann

Fachliche Kompetenz und Leistung reichen nicht aus, um zu überzeugen. Entscheidend für den beruflichen Erfolg ist vor... **mehr**

LEISTUNG

Warum zu viel Schlaf müde macht

Der Leistungsbereite übertüncht oft Erschöpfungssignale und berauscht sich daran, wie lange er arbeiten kann. Guter... **mehr**

 powered by plista