

Das Prinzip Gullydeckel

Lücken, Schwachpunkte und Ungereimtheiten: Bewerber verstricken sich im Vorstellungsgespräch oft in Widersprüche. Die kniffligsten Fangfragen - und wie man sie am besten meistert.

Von Andrea Herzig

Fangfragen sind Kunstgriffe. Sie hören sich oft harmlos an - doch so gemeint sind sie selten. Die Personalchefs wollen im Vorstellungsgespräch etwas über den Kandidaten erfahren, das nicht aus seinem Lebenslauf hervorgeht und das er von sich aus nicht erzählen würde. Wer als Bewerber die Absicht solcher Fragen nicht erkennt, plaudert schnell drauflos und erzählt Dinge, über die er sich später ärgert. Doch auch auf Fangfragen kann man sich vorbereiten, sagen zumindest Karriereratgeber. Claudia Nöllke, Coach und Buchautorin aus München, rät etwa dazu, den Lebenslauf sorgfältig zu überprüfen: Gibt es Lücken, Schwachstellen, Ungereimtheiten? Die Berliner Karriereberaterin Brigitte Scheidt empfiehlt, sich nicht nur über das Unternehmen, sondern auch über den Gesprächspartner zu informieren. Und natürlich sollte man sich während des gesamten Gesprächs auf ein wenig Provokation gefasst machen.

1. Die Familienfrage: "Ah, Sie haben ja zwei Kinder, wie läuft es denn so mit den Kleinen?" Hört sich nach Smalltalk an und wird häufiger Frauen als Männern gestellt. Über ihre Kinder reden Eltern gerne, und so kommt der Bewerber ins Plaudern. Was der Personaler jedoch hören will: Hat der Kandidat den Kopf frei für den neuen Job, schafft er oder sie das neben der Kinderbetreuung? Keine Probleme schildern, es läuft immer alles prima, die Kinder sind versorgt, die Oma steht parat. Beschreiben Sie Ihre Familiensituation positiv. Sie können den Interviewer, sagt Hansgeorg Schäfer, Berater bei Mercuri Urval, auch offen zurückfragen, warum Ihre Familienorganisation für ihn von Interesse ist. Schließlich wollen auch Sie herausfinden, ob Sie mit der neuen Arbeitsstelle nachhaltig zufrieden sein könnten. Ein Bewerbungsgespräch ist ein Dialog, der Personaler wirbt auch, nämlich für sein Unternehmen.

2. Der alternative Lebensentwurf: "Was würden Sie tun, wenn Sie nicht mehr arbeiten müssten?" Wenn Sie jetzt erzählen, dass Sie sich erst mal gründlich erholen müssen, dann endlich wieder Sport machen und sich um Ihre Familie kümmern wollen, liest der Personalverantwortliche daraus, dass es mit Ihrer Ausgeglichenheit und Ihrem Zeitmanagement nicht weit her sein kann. Besser: Erzählen Sie, wie Sie einen neuen Lebensplan entwerfen würden, oder werden Sie konkret, schwärmen Sie vom Mountainbikeverleih auf La Palma.

3. Die Teamfrage: "Sie waren ja als Freiberufler ganz lange ein toller Einzelkämpfer." Mit diesem rhetorischen Kniff will Sie der Personaler nicht bauchpinseln. Denn stoßen Sie jetzt in sein Horn und trompeten, wie toll Sie alles allein hingekriegt haben, ohne jemanden fragen zu müssen, stellt sich die Frage der Teamfähigkeit in der Festanstellung, für die Sie sich bewerben. Schildern Sie positiv, wie Sie sich darauf freuen, im Team von der Arbeit mit Kollegen zu profitieren.

4. Die Durchsetzungsfrage: "Glauben Sie, sich in einem Männerteam durchsetzen zu können?" Ein Klassiker für Frauen in männerorientierten Branchen. Der Subtext: "als Frau sind Sie zu schwach" oder "unter Männern müssen Sie aber was einstecken können". Bloß keine Rechtfertigung, Sie verstehen gar nicht, wo das Problem sein soll. Bringen Sie Beispiele aus Ihrer Laufbahn.

5. Die Gesundheitsfrage: "Trauen Sie sich diese Belastung zu?" Kann tückisch werden, wenn der

Bewerber zu erklären versucht, dass er eine längere Krankheit hinter sich hat. Stehen Sie dazu, Sie haben das überwunden, machen Sie das dem Personaler klar. Je länger die Behandlung zurückliegt, desto besser. Die erste Stelle nach einer schweren Krankheit zu bekommen, sagt Beraterin Nöllke, kann schwierig werden.

6. Die Kollegenfrage: "Was schätzen Sie an Kollegen überhaupt nicht?" Negatives über den alten Arbeitsplatz ist immer tabu, Loyalität und Schweigen die Losung. Der Personalverantwortliche könnte sonst vermuten, dass Sie die Schwierigkeiten machen. Doch es geht noch um etwas anderes: Verurteilen Sie üble Nachrede unter Kollegen, wird der Personaler nachhaken, ob Sie bereits einmal gemobbt wurden. Auch wenn das jedem passieren kann, es ist ein Ko-Kriterium - und zwar besonders für Männer.

7. Die offene Frage: "Erzählen Sie doch mal ein bisschen von sich." Entweder der Interviewer ist überhaupt nicht vorbereitet, oder er will wissen, wie Sie auf völlig offene Fragen reagieren. Jetzt bitte keine ellenlangen, zu privaten Geschichten, sondern einen Bezug zur angestrebten Arbeitsstelle herstellen.

8. Die Überstundenfrage: "Sind Überstunden für Sie in Ordnung?" Wenn Sie sich jetzt anbietern und dem Personaler erzählen, dass Sie schon immer viele Überstunden geschoben haben und sich Arbeit eben nicht so genau planen lässt, könnte das heißen, dass Sie mit Ihrer Zeiteinteilung nicht klarkommen und ein Privatleben für Sie nicht wichtig ist. Erstens ist das unrealistisch und zweites nicht gut für Ihre Leistungsfähigkeit. Sagen Sie, dass Sie Ihre Aufgaben innerhalb Ihrer Arbeitszeit erledigen können, aber wenn nötig natürlich eine Extraschicht einlegen.

9. Die Kritikfrage: "Wie gehen Sie mit Kritik um?" Sind Sie "selbstverständlich kritikfähig", "lernen aus Fehlern" und "nehmen natürlich Kritik gerne an"? Soll das heißen, dass Sie Fehler machen und gerne von anderen auseinandergenommen werden? Niemand liebt Kritik, geben Sie das ruhig zu, aber machen Sie klar, dass Sie mit Kritik konstruktiv umgehen können.

10. Die eigentlich unerlaubte Frage: "Wie denken Sie über die Krise der SPD?" Der Personaler will Ihnen politisch auf den Zahn fühlen oder Ihre Fähigkeit testen, sich diplomatisch zu schwierigen Fragen zu äußern. Berater Schäfers Tipp: Abblocken geht nicht, aber nachfragen und/oder umleiten. "Können Sie mir bitte sagen, warum Sie das fragen? Haben Sie ein anderes Beispiel parat, an dem ich Ihnen meine Haltung erläutern kann?"

11. Der Brainteaser: "Warum sind Gullydeckel rund?" Der Klassiker unter den Denksportaufgaben, der Ihr kreatives Potential sichtbar machen soll. Eine perfekte Lösung wird nicht erwartet, Sie sollen nur zeigen, dass Sie pfiffig sind. Die Berater Carolin und Heiko Lüdemann empfehlen in ihrem Buch "Fangfragen" laut zu denken, der Interviewer will hören, wie Sie an das Problem herangehen.

Fazit: Bleiben Sie vor allem ehrlich und authentisch, das raten Profis wie Andreas Scheuermann von der Personalberatung Mercuri Urval. Je größer das Unternehmen, desto unwahrscheinlicher ist es, dass Sie mit Fangfragen konfrontiert werden. Profis machen sich bereits vor einem Gespräch in Telefonaten oder durch Assessments ein Bild. Wer eingeladen wird, den erwarten kaum unangenehme Überraschungen. "Fangfragen? Das tun wir nicht", sagt die Leiterin des Continental Recruiting Centers, Sehnaz Özden, "das schadet unserer Außenwirkung." Trotzdem - denken Sie schon mal über die Sache mit den Gullydeckeln nach.

Kastentext:

"Erzählen Sie doch mal ein bisschen von sich." Entweder ist der Interviewer nicht vorbereitet - oder er will wissen, wie Sie auf offene Fragen reagieren.

Alle Rechte vorbehalten. (c) F.A.Z. GmbH, Frankfurt am Main

Zur Verfügung gestellt von:

Frankfurter Allgemeine Archiv
