

Checkliste Gespräch

Bewerbungsgespräch

Mögliche Fragestellungen zur persönlichen Selbsteinschätzung und berufliche Erwartungen

1. Was sind Ihre persönlichen Stärken und Schwächen? Wie würden Sie sich selbst charakterisieren? Wie würde Sie ein guter Freund beschreiben?

Antwort:

Kann sich der Bewerber selbst richtig einschätzen? Hat er Selbstbewusstsein und ein gesundes Selbstvertrauen? Nennt er nur sehr allgemeine Eigenschaften wie "fleißig" oder "pünktlich", oder auch solche, durch die er sich positiv von anderen Bewerbern abhebt, die etwa die gleiche Ausbildung haben wie er? Entspricht das Stärkenbündel (Eignungsprofil) des Bewerbers dem Anforderungsprofil für eine bestimmte Stelle? Sind die Schwächen für diese Position unerheblich? Kann der Bewerber diese Schwächen innerhalb einer angemessenen Zeit reduzieren? Nennen Sie auch einige Ihrer Schwächen, die nicht entscheidend ins Gewicht fallen. Menschen ohne Schwächen gibt es nicht.

2. Welche Ziele wollen Sie heute in fünf Jahren erreicht haben?

Antwort:

Denkt der Bewerber tätigkeitsorientiert (Was liegt so an, was kommt auf mich zu) oder zielorientiert (Was will ich eigentlich erreichen, was muß ich alles tun?). Geht der Bewerber arbeitsmethodisch vor? Hat der Bewerber realistische Karrierepläne?

3. Was verstehen Sie unter Erfolg?

Antwort:

Unter Erfolg kann die Annahme und gute Bewältigung von Herausforderungen und das Erreichen von privaten und/oder beruflichen Zielen verstanden werden.

4. Nennen Sie die größten Erfolge in Ihrem Leben. Was waren Ihre größten Misserfolge?

Antwort:

Sind die Erfolge auf Zielstrebigkeit, Fleiß oder besonderes Engagement zurückzuführen, oder fielen sie dem Bewerber einfach in den Schoß? Kommen diese Erfolge mehr aus der beruflichen oder privaten Sphäre? Welche Konsequenzen hat der Bewerber aus Misserfolgen gezogen?

5. Welche Gehaltsvorstellungen haben Sie? Wie viel möchten Sie in fünf Jahren verdienen?

Antwort:

Kennt der Bewerber seinen eigenen Wert? Kann er diesen Wert auch nach außen vertreten? Hat er eine konkrete Vorstellung vom Wert des künftigen Arbeitsplatzes? Hat der Kandidat realistische Gehaltsvorstellungen? Kennt er Gehaltsstrukturen und die mögliche Gehaltsbandbreite bei seinen eigenen Forderungen? Informieren Sie sich rechtzeitig über den Gehaltsrahmen vergleichbarer Positionen!

6. Welche beruflichen Ziele haben Sie? Wann wollen Sie diese endgültig erreicht haben?

Antwort:

Kann der Bewerber seine Stärken in einen realistischen Plan einbringen? Verfolgt der Bewerber überhaupt ein Ziel?

7. Arbeiten Sie lieber allein oder in einer Gruppe?

Antwort:

Ist der Bewerber eher introvertiert oder extrovertiert? Ist er bereit, sich anzupassen und einzuordnen? Ist er teamfähig? Verfolgt er einen mehr sachorientierten oder mehr mitarbeiterorientierten Arbeitsstil?

8. Was ist Ihnen bei Ihrem Arbeitsplatz besonders wichtig?

Antwort:

Orientiert sich der Bewerber ausschließlich an der materiellen Ausstattung einer Stelle oder sind für ihn immaterielle Aspekte ebenfalls wichtig?

Persönliche und familiäre Situation

9. Erzählen Sie bitte etwas über sich selbst.

Antwort:

Mit dieser Aufforderung wird das Vorstellungsgespräch häufig eröffnet. Bitte keine langatmigen Romane!

10. Sind Sie ledig/verheiratet/verwitwet?

11. Haben Sie Kinder? Wie alt sind diese?

Antwort:

Wer Kinder hat, ist wegen deren Schulsituation weniger mobil.

12. Welchen Beruf übt Ihr Ehepartner / Ihre Eltern aus?

Antwort:

Aus welchem Milieu kommt der Bewerber? Welchen Einflüssen unterliegt er? Ist er durch den Beruf des Partners relativ immobil?

13. Wie steht Ihr Partner / Ihre Partnerin zu Ihrer Bewerbung? Akzeptiert er / sie einen eventuellen Umzug?

Antwort:

Unterstützt die Partnerin / der Partner die Bewerbung oder verhält sie / er sich ablehnend?

14. Was machen Sie in Ihrer Freizeit? Welche Hobbys haben Sie?

Antwort:

Hat der Bewerber einen begrüßenswerten Ausgleich zum Beruf? Betreibt er ein unfallträchtiges Hobby, z.B. Motorrad fahren? Kostet das Hobby viel Zeit und hindert es den Bewerber daran, auch einmal Überstunden zu machen?

15. Sind Sie in Vereinen, Verbänden oder Organisationen tätig? Bekleiden Sie ein öffentliches Amt oder Ehrenamt?

Antwort:

Besitzt der Bewerber organisatorisches Geschick? Ein Engagement außerhalb des Berufes zeugt von Initiative und Kommunikationsfreude und wird daher gerne gesehen, solange die berufliche Tätigkeit dadurch nicht entscheidend beeinflusst wird.

16. Üben Sie Nebentätigkeiten aus? Haben Sie andere Einkommensquellen?

Antwort:

Steht die volle Arbeitskraft des Bewerbers dem Unternehmen zur Verfügung? Ist der Bewerber durch andere Einkommensquellen finanziell unabhängig?

17. Sind Sie schwerbehindert?

Antwort:

Die Frage nach Schwerbehinderung ist erlaubt. Kann der Bewerber erkennen, dass er die vorgesehene Tätigkeit nicht oder nur sehr eingeschränkt ausüben kann, muss er auch ungefragt auf seine Behinderung hinweisen.

18. Können Sie irgendwelche Tätigkeiten aus gesundheitlichen Gründen nicht ausüben?

Antwort:

Wer an einer Krankheit leidet, die seine Leistungen am zu besetzenden Arbeitsplatz erheblich beeinträchtigt, muss diese offenbaren.

19. Sind Sie an einer medizinischen Einstellungsuntersuchung auf unsere Kosten einverstanden?

Antwort:

Viele Unternehmen verlangen vor Abschluss eines Arbeitsvertrages eine Einstellungsuntersuchung. Gesundheitszeugnis etc.

20. Sind Sie bereit, uns ein polizeiliches Führungszeugnis vorzulegen? Müssen Sie in der nächsten Zeit mit einem Eintrag ins Führungszeugnis wegen eines laufenden Ermittlungs- oder Strafverfahrens rechnen?

Antwort:

Diese Frage wird oft gestellt, um eine direkte (peinliche) Erwähnung von Haftstrafen oder laufenden Strafverfahren zu vermeiden. Straftaten, die im Zentralregister gelöscht sind, und nicht mehr im Führungszeugnis erscheinen, dürfen verschwiegen werden, soweit sie für die Art der zu besetzenden Position unwichtig sind.

Schulischer und beruflicher Werdegang

21. Welche Schulen haben Sie besucht?

Antwort:

Hat der Bewerber Schulen gewechselt? Warum?

22. Wo und wie lange haben Sie studiert?

Antwort:

Nach welchen Kriterien hat der Bewerber seinen Studienort ausgewählt? Hat er kurze oder lange Zeit studiert? Hat der Bewerber Erfahrungen im Ausland gesammelt?

23. Welche Fächer Ihrer Schul- und Berufsausbildung haben Ihnen Spaß gemacht, welche nicht?

Antwort:

Waren schon frühzeitig spezielle Begabungen oder Neigungen erkennbar? Decken sich die für die Position wichtigen Schul- und Ausbildungsfächer mit den Interessen des Bewerbers?

24. Welche Praktika haben Sie absolviert? Wo?

Antwort:

Hat sich der Bewerber frühzeitig um eine Praktikumsstelle bemüht? In welchen Unternehmen?

25. Wie lautete das Thema Ihrer Abschlussarbeit (Hotelfachschule)?

Antwort:

Hat der Bewerber ein praxisnahes Thema bearbeitet?

26. Waren Sie Mitglied in einer Schülerorganisation? Haben Sie sich außerhalb Ihrer Schule in einer Partei, in einem Verband, in einem Verein, einer kirchlichen oder karitativen Organisation engagiert?

Antwort:

War der Bewerber außerhalb der Schule/Studium (im Rahmen des Grundgesetzes) aktiv und hat dabei Führungsfähigkeit bewiesen?

27. Welche Bücher haben Sie im letzten Jahr gelesen? In welchen Theaterstücken, Filmen, Konzerten waren Sie? Welche Zeitungen und Zeitschriften lesen Sie? Wie bilden Sie sich weiter?

Antwort:

Ist der Bewerber geistig beweglich? Bemüht er sich um eine gute Allgemeinbildung und eine sinnvolle Weiterbildung? Beschäftigt er sich auch mit Dingen außerhalb seines Fachgebietes?

28. Gibt es Personen, die Ihren Berufsweg entscheidend beeinflusst haben? Wer hatte in Ihrem Leben den größten Einfluss auf Sie?

Antwort:

Ist er bemüht von guten Leuten abzuschauen und Ratschläge zu erhalten?

29. Warum waren Sie arbeitslos? Erklären Sie bitte die Lücken in Ihrem Lebenslauf.

Antwort:

Der Interviewer erwartet eine plausible und ehrliche Antwort. Ein Bewerber soll nachweisen, dass er in dieser Zeit z.B. durch Teilnahme an Weiterbildungsveranstaltungen und durch vielfältige Bemühungen seinen Wiedereintritt in das Berufsleben aktiv forciert hat.

30. Welche Aufgaben hatten Sie in Ihrer letzten Stellung?

Antwort:

Hat der Bewerber genügend Erfahrungen für die jetzige Stelle gesammelt? Wie war sein Arbeitsstil im letzten Unternehmen?

31. Haben Sie Ideen entwickelt und realisiert? Welche Probleme haben Sie gelöst?

Antwort:

Besitzt der Bewerber Kreativität, Durchsetzungs- und Problemlösungsfähigkeit? Wie selbständig denkt und arbeitet er?

32. Wie war die Zusammenarbeit mit Mitarbeitern und Kollegen? Wie sind Sie mit Ihrem letzten Chef zurechtgekommen? Dürfen wir uns bei ihm nach Ihnen erkundigen?

Antwort:

Kommt der Bewerber gut mit anderen Menschen zurecht? Ist er ein "schwieriger" Mensch? Sucht er die Schuld auch einmal bei sich selbst oder immer nur bei anderen? Spricht der Bewerber positiv oder negativ über seine letzte Firma, seine Kollegen und Chefs?

33. Können Sie Referenzen vorlegen?

Antwort:

Gibt es Referenzen, die er als Quelle angeben kann?

34. Warum haben Sie so oft gewechselt? Warum haben Sie noch nie gewechselt?

Antwort:

"Verkauft" er häufige oder fehlende Stellenwechsel, ohne sich selbst oder andere in ein negatives Licht zu rücken.

35. Unterliegen Sie einem Wettbewerbsverbot?

Antwort:

Der Bewerber muss ein Wettbewerbsverbot nach Ort, Zeit und Gegenstand im Vorstellungsgespräch angeben.

Informationsstand über das künftige Unternehmen

36. Haben Sie sich schon einmal bei uns beworben?

Antwort:

Hat der Bewerber z. B. schon einmal ein Praktikum in diesem Unternehmen absolviert? Aus welchem Grund wurde er gegebenenfalls abgelehnt?

37. Welche Aussage in unserer Anzeige hat Sie besonders angesprochen?

Antwort:

Hat der Bewerber die Anzeige wirklich aufmerksam gelesen? Ist der Inhalt der Anzeige beim Leser "richtig" angekommen?

38. Weshalb haben Sie sich gerade für diese Stelle beworben? Was qualifiziert Sie Ihrer Meinung nach für diese Stelle?

Antwort:

Hat der Bewerber eine gesunde Selbsteinschätzung?

39. Es gibt noch viele andere Bewerber für diese Position. Was können Sie für uns tun, das ein anderer nicht ebenso gut könnte? Warum sollen wir Sie einstellen? Warum glauben Sie, der geeignete Kandidat für diese Stelle zu sein?

Antwort:

Was kann der Kandidat zu seinen Gunsten vorbringen? Kann er geforderte Kenntnisse und Fähigkeiten nachweisen? Weisen Sie auf Erfahrungen, Leistungen und Erfolge hin.

40. Woher wissen Sie, dass diese Position frei wird?

Antwort:

Arbeiten Verwandte oder Bekannte des Bewerbers im Unternehmen? Welche Informations- und Bewerbungsmöglichkeiten hat der Bewerber ausgeschöpft?

41. Was wissen Sie über unser Unternehmen?

Antwort:

Hat sich der Bewerber wirklich gründlich vorher informiert und vorbereitet?

42. Warum möchten Sie gerade bei uns anfangen?

Antwort:

Wie ist der Bewerber auf das Unternehmen aufmerksam geworden? Woher kennt der Bewerber das Unternehmen? Kann er eine gute Begründung für seine Bewerbung vorbringen?

43. Wie stellen Sie sich die Arbeit an Ihrem zukünftigen Arbeitsplatz vor?

Antwort:

Hat der Bewerber ausreichend Praxisluft geschnuppert? Hat er realistische Vorstellungen von den Aufgaben der angestrebten Stelle?

44. Welche Aufgaben möchten Sie gerne übernehmen? Welche Tätigkeiten interessieren Sie überhaupt nicht?

Antwort:

Kann der Bewerber seine Stärken und Neigungen aufgrund intensiver Selbstanalyse und von Erfahrungen richtig einschätzen.

45. Haben Sie sich auch bei anderen Firmen beworben?

Antwort:

Hier erkennt der Interviewer ob der Bewerber sich gezielt bewirbt oder eine „Streubewerbung“ macht.

46. Wie lange wollen Sie bei uns bleiben?

Antwort:

Zeigt der Bewerber Interesse an einer langfristigen Karriere im Unternehmen.

47. Wie lange wird es Ihrer Meinung nach dauern, bis Sie sich eingearbeitet haben?

Antwort:

Wie schätzt der Bewerber seine Auffassungsgabe ein?

48. Welche Erwartungen haben Sie an künftige Kollegen und Chefs? Welchen Führungsstil bevorzugen Sie?

Antwort:

Ist der Bewerber an kollegialem Verhalten und am Betriebsklima interessiert? Ist er teamfähig? Wie wird er mit Kollegen und Chefs auskommen? "Passt" der Bewerber menschlich in dieses Unternehmen? Ist er lernfähig und lernwillig im Umgang mit anderen?

49. Sind Sie bereit, auch einmal Mehrarbeit zu leisten wenn betriebliche Gegebenheiten das erforderlich machen?

Antwort:

Wie wird sich der Bewerber für das Unternehmen einsetzen? Was sagt seine Familie zu möglichen Überstunden? Von einer qualifizierten Fach- und Führungskraft wird erwartet, dass sie in gewissem Rahmen Überstunden zu leisten bereit ist.