

Übersicht: 13 Fragen, die jeden Bewerber ins Schwitzen bringen

Führen Sie ruhig mal ein „hartes Bewerberinterview“! Hier sind für Sie die 13 härtesten Fragen im Vorstellungsgespräch, um wirklich viel vom Bewerber zu erfahren:

Ihre Fragen:	Darum geht es konkret
Was erwarten Sie von unserer Position, was Ihre bisherige Aufgabe nicht kann oder Ihnen nicht bietet?	Sie erfahren schnell, wie intensiv sich der Bewerber mit der ausgeschriebenen Aufgabe auseinandergesetzt hat. Außerdem bekommen Sie zu hören, welche wahren Gefühle er gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber hegt. Letztlich geht es auch um die Ziele des Kandidaten und darum, wie realistisch diese sind.
Was erwarten Sie von einem Betrieb, in den Sie Ihr Talent und Ihre Zeit investieren wollen?	Stress für den Bewerber. Normalerweise überlegen Kandidaten, was das Unternehmen sucht und versuchen genau diese Punkte zu treffen. Ein Vorstellungsgespräch ist aber immer auch dazu gedacht, herauszufinden, ob beide Seiten zueinander passen. Genau dabei hilft diese Frage.
Wie sähe Ihr perfekter Job aus, wenn Sie ihn selbst gestalten könnten?	Sie erfahren, wie reflektiert der Bewerber mit seinem Beruf umgeht, welche Pläne er hat und ob er Antreiber seiner Karriere ist oder sich vielmehr mitziehen lässt.
Was spricht gegen Sie als Kandidat für unsere Position?	Überraschende Frage für den Bewerber. Er ist zunächst darauf ausgerichtet, die positiven Seiten seiner Person herauszustellen. Der Bewerber muss bei dieser Frage blitzschnell umdenken. Jetzt kommt es auf die Antwort an!
Woher wissen Sie, dass Sie bislang einen guten Job gemacht haben?	Mit dieser Frage erfahren Sie, ob der Bewerber offen oder eher verschlossen ist. Die Frage hilft auch zu klären, wie gut der Bewerber später ins Team oder zu dem Führungsstil seines späteren Vorgesetzten passt.
Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigsten?	Erfahren Sie elegant, wie der Bewerber mit negativen Situationen und Frustrationen umgeht.
Angenommen, Sie verlassen dieses Unternehmen einmal: Was soll man Ihnen nachsagen?	Diese Überraschungsfrage bringt den Bewerber unter Umständen aus seinem vorbereiteten Konzept. Sie sorgt für spontanere und meist ehrlichere Antworten.
Beschreiben Sie doch einmal Ihren Motor – was treibt Sie an?	Noch so ein Überraschungsmoment. Fast alle Bewerber kommen hier erst einmal ins Grübeln und Stocken. Diese Frage dient dazu, den Bewerber zu verleiten, sein Konzept zu verlassen.
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.	Noch so ein Überraschungsmoment. Fast alle Bewerber kommen hier erst einmal ins Grübeln und Stocken. Diese Frage dient dazu, den Bewerber zu verleiten, sein Konzept zu verlassen.
Wann haben Sie das letzte Mal die Regeln gebrochen und warum?	Mal ehrlich: Wer hat noch nie gegen (Unternehmens-)Regeln verstoßen? Die Antwort zeigt, wie ehrlich der Bewerber ist. Zugleich kommt es aber darauf an, in welchem Zusammenhang das geschah und warum er die Regeln gebrochen hat. Klären Sie so, ob Ihnen ein Querulant, ein Individualist, ein Moralist oder ein smarter Entscheider gegenübersteht.
Was schuldet ein Unternehmen seinen Mitarbeitern?	Noch eine Überraschung für den Bewerber. Er kommt ins Grübeln. Diese Frage zwingt aber den Bewerber zum Um- und Querdenken. Außerdem erfahren Sie, welche Erwartungen der Bewerber an die Position hat, was er unter Fairness versteht und was ihn letztlich motiviert.
Würden Sie sich selbst als eitel bezeichnen?	Wieder eine Überraschung für den Bewerber. Mit so einer Frage wird er nicht gerechnet haben. Sie erfahren, wie der Bewerber auf so eine überraschende Frage reagiert und wie er sich selbst sieht.
Erzählen Sie mir etwas über den besten Vorgesetzten, den Sie je hatten!	Die Antwort dient dazu, zu erfahren, was der Kandidat von seiner zukünftigen Führungskraft erwartet. Außerdem erfahren Sie, wie selbstständig der Kandidat agiert, wie viel Freiraum er fordert und wieviel Verantwortung er übernehmen will.