VORSTELLUNGSGESPRÄCH

Diese unüberlegten Antworten disqualifizieren Bewerber sofort

Selbstüberschätzung, mangelnde Motivation, Söldner-Mentalität: Der erste Eindruck im Vorstellungsgespräch ist oft auch schon der letzte. Unüberlegte Antworten, die das Aus für Bewerber bedeuten.

Claudia Obmann

07.11.2022 - 12:12 Uhr • Kommentieren • 1 x geteilt

Mit manch ungeschickter Äußerung katapultieren sich Kandidaten selbst aus dem Rennen um lukrative Jobs.
(Foto: Imago/Westend61)

Düsseldorf. Im Vorstellungsgespräch wird der potenzielle neue Vertriebschef gefragt, ob er zur internationalen Managementkonferenz kommen kann, die kurz vor seinem offiziellen Amtsantritt stattfindet. Die Idee: Dort kann der „Neue“ schon mal die wichtigsten Personen im Konzern kennen lernen. Mit der Reaktion des Kandidaten hat der Arbeitgeber allerdings nicht gerechnet: „Leider nein, da bin ich noch im Urlaub.“

Damit habe sich der sonst vielversprechende Bewerber selbst aus dem Rennen geworfen, weiß Führungskräfte-Coach Gudrun Happich. Sie macht wechselwillige Führungskräfte fit für das Bewerbungsverfahren. Den beschriebenen Fall kennt sie aus ihrer Praxis. „Den Hinweis auf den anstehenden Urlaub hat der neue Arbeitgeber als mangelndes Engagement und fehlende Flexibilität des Aspiranten interpretiert.“ Die Absage folgte umgehend.

Oft sind es vermeintlich harmlose Sätze, die dem Arbeitgeber signalisieren: Wir passen nicht zusammen. Das Handelsblatt hat sich deshalb bei Top-Headhuntern und Karriere-Coaches umgehört. Hier kommen weitere Sätze, mit denen Jobwechsler sich disqualifizieren.

Falsche Antwort im Vorstellungsgespräch: „Ich hatte keine Zeit, mich mit dem Unternehmen zu beschäftigen.“

Ein Klassiker im Vorstellungsgespräch ist die Frage, was den Bewerber denn am neuen Unternehmen reizt oder besonders interessiert. Wer hier keine überzeugende Antwort parat hat, sondern sich herausredet mit „Ich hatte noch gar keine Zeit, mich mit dem Unternehmen zu beschäftigen“ manövriert sich ins Aus.

„Ein absolutes No-Go“, sagt Headhunterin Claudia Gschwind dazu. Sie präsentiert Kandidaten für Führungspositionen ab 200.000 Euro Jahresgehalt an Kliniken sowie Unternehmen aus der Pharmaindustrie, der Medizintechnik- und Biotech-Branche.

Eine solche Aussage könne einen künftigen Arbeitgeber nur abschrecken. Und das gleich aus mehreren Gründen, erläutert die Personalberaterin. Zum einen demonstriere die mangelnde Vorbereitung, dass Kandidat oder Kandidatin nicht in der Lage ist, Prioritäten richtig zu setzen – speziell bei Führungspositionen ein K.-o.-Kriterium. Zum anderen komme klar zum Ausdruck, dass es an jeglicher Motivation für den Wechsel

Unhöfliche Bewerber: „Das geht Sie nichts an“ ist kein Satz für das Vorstellungsgespräch

Ein Arbeitgeber, der die Unterlagen eines Kandidaten studiert hat und ihn daraufhin zum Gespräch bittet, will mehr über die Person und ihr Umfeld wissen. „Er will herausfinden, ob die Chemie stimmt“, sagt Claus Verfürth. Er ist Geschäftsführer von The Boardroom, einer Düsseldorfer Karriereberatung für Topführungskräfte.

Wer auf die Aufforderung „Erzählen Sie uns doch etwas über Ihre private Situation“ kontert: „Das geht Sie nichts an“ oder „Das hat nichts mit der Position zu tun“, riskiere das Ende des Treffens.

Weniger Radikalität im Vorstellungsgespräch: „Sie müssen Ihre Strategie ändern“

Bewerber und Bewerberinnen speziell für Führungspositionen werden oft gefragt, was sie denn als wesentlichen Faktor sehen, um das Unternehmen voranzubringen. Nane Nebel, Karriere-Coach und Autorin von Ratgebern wie „Die CEO-Bewerbung“ rät zu Vorsicht bei der Antwort. „Jeder Bewerber geht unvollständig informiert in solche Gespräche. Üblicherweise resultiert das eigene Wissen aus Geschäftsberichten, Medienbeiträgen, dem Internet.“

Das reiche zwar zur ersten Einordnung. Für radikale Aussagen à la „Sie müssen Ihre Strategie ändern“ oder „Sie sollten eine ganz andere Zielgruppe ansprechen“ aber in der Regel nicht.

>> Lesen Sie auch: *Fünf Jobwechsler berichten: Warum sie jetzt mehr oder weniger verdienen, und was es mit ihnen macht*

Ganz im Gegenteil. Nebel: „Bei genauerem Nachfragen durch die Unternehmensvertreter kann es ungemütlich werden.“ Eine faktenbasierte Diskussion gehe selten zugunsten des Bewerbenden aus.

Darüber hinaus passiere aber noch etwas, was aus Sicht der Expertin weitaus schlimmer sei: Der Bewerbende gebe sich als „Besserwisser“. Eine Haltung, die vom Gegenüber selten goutiert wird. Nebel: „Welcher potenzielle Vorgesetzte will sich schon jemand ins Team holen, der sich für klüger hält?“

Uninformierte Bewerber disqualifizieren sich selbst: „Wie lange gibt es Ihr Unternehmen eigentlich schon?“

„Haben Sie noch Fragen?“, heißt es oft, wenn das Vorstellungsgespräch schon fortgeschritten ist. Kandidaten sollen nicht nur Motivation und Leistungsfähigkeit zeigen, sondern unbedingt auch echtes Interesse und Einfühlungsvermögen.

Talentrocket-Gründerin Oehl: Warum sich Arbeitgeber bei Bewerbern bewerben müssen – und nicht umgekehrt
Handelsblatt Disrupt vom 05.08.2022
1x
00:00
Alle Episoden ›
Abonnieren
Disrupt

Der Frageteil ist die Chance dazu. Wer sich hier entweder nach Basics wie dem Jahr der Firmengründung erkundigt, das sich auf der Firmenhomepage nachlesen lässt, oder aber den Personaler mit kniffligen Fachfragen überfordert, punktet nicht.

Karriere-Coach Bernd Slaghuis ermutigt Bewerber zwar dazu, bewusst mehr Fragen zu stellen, um alles zu erfahren, was vor der Vertragsunterschrift wichtig ist. Allerdings rät er auch dazu, sich im Vorfeld zu überlegen, welche Fragen zu welchem Zeitpunkt – auch über mehrere Gesprächsrunden – Sinn ergeben.

>> Hören Sie hier den Podcast „Rethink Work“: *„Do shit first“: Extremsportler Jonas Deichmann über seinen Triathlon um die Welt – und was man davon für den Job lernen kann.*

Als grobe Orientierung nennt er diese Reihenfolge: „Zuerst sollte es um die Aufgaben und den Verantwortungsbereich der Stelle sowie um Fragen rund um Team, Führung und Strukturen gehen. Fragen zu den vertraglichen Rahmenbedingungen wie Arbeitszeitmodelle oder Vergütungsbestandteile sollten erst später angesprochen werden.“

So geht die Gehaltsverhandlung schief: „Ich bin momentan völlig unterbezahlt“

Sich gleich im ersten Gespräch nach einer beruflichen Auszeit zu erkundigen, führe beim künftigen Vorgesetzten in den allermeisten Fällen zu der schädlichen Erkenntnis, „dass es dem Bewerber nicht um die konkrete Aufgabe geht, sondern um die Passendmachung des Jobs zum Privatleben“, ergänzt Claus Verfürth.

Früher oder später kommt im Bewerbungsverfahren der Gehaltswunsch zur Sprache. „Sätze, die das Gehalt beim vorherigen Arbeitgeber deutlich abschwächen, sind ungünstig“, warnt Claudia Kimich.

Übermotiviert im Vorstellungsgespräch: „Was brauchen Sie noch, um sich für mich zu entscheiden?“

Die Expertin in Sachen Gehaltsverhandlung erklärt, warum Behauptungen wie „Ich hätte mehr verdient“ einen künftigen Chef irritieren: „Sie machen den alten Arbeitgeber schlecht.“ Außerdem

schwinge ein weinerlicher, mitunter zickiger Unterton mit. Das überzeuge das Gegenüber nicht davon, tatkräftige Verstärkung zu bekommen.

Selbst wenn Kandidaten alle Herausforderungen des Vorstellungsgesprächs bis hierhin bravourös gemeistert haben, können sie immer noch am Gesprächsabschluss scheitern. Etwa durch die Frage: „Was brauchen Sie noch, um sich für mich zu entscheiden?“

Das wirke ungünstig übermotiviert, findet Norbert Graschi, geschäftsführender Partner der Personalberatung Signium Deutschland. Graschi ist auf die Vermittlung von Top Executives für Konzerne und im Mittelstand spezialisiert. „Kandidaten, die eine Stelle zu sehr wollen oder sich anbiedern, sind nicht überzeugend“, sagt der Headhunter.

Schlimmer sei da eigentlich nur noch der Hinweis, man habe noch andere Jobangebote. Das wiederum zeuge von „Großspurigkeit“ und „Arroganz“, sagt Karriereberaterin Gudrun Happich und vermittele den Eindruck einer „Söldnermentalität“: „Ich kenn dein Unternehmen zwar nicht, aber ich hab die Lösung – und verkauf sie teuer, bevor ich weiterziehe.“