

Kurt Guth
Marcus Mery
Andreas Mohr

Das Vorstellungsgespräch zur Ausbildung

Die häufigsten Fragen, die besten Antworten
– sicher zum Ausbildungsplatz



Kurt Guth
Marcus Mery
Andreas Mohr

Das Vorstellungsgespräch zur Ausbildung

**Die häufigsten Fragen, die besten
Antworten – sicher zum
Ausbildungsplatz**

Kurt Guth · Marcus Mery · Andreas Mohr
Das Vorstellungsgespräch zur Ausbildung
Die häufigsten Fragen, die besten Antworten
– sicher zum Ausbildungsplatz

Ausgabe 2026

2. Auflage

Ein großer Dank für die fachliche Unterstützung
geht an: Herrn Witold Wegner, Geschäftsführer
eines IT-Unternehmens, Herrn Michael Waitz von
der KfW IPEX-Bank und Herrn Asim Demir, Inhaber
des Kfz-Meisterbetriebs „Auto Service Demir“ in
Rodgau.

Umschlaggestaltung: s.b. design

Konzept und Gestaltung: s.b. design

Layout: bitpublishing

Bildnachweis: Archiv des Verlages

Grafiken: s.b. design

Lektorat: Virginia Kretzer

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet
über <http://dnb.dnb.de> abrufbar.

Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier

© 2026 Ausbildungspark Verlag GmbH
Bettinastraße 69, 63067 Offenbach
Printed in Germany

Satz: bitpublishing, Schwalbach
Druck: Druckerei Sulzmann, Obertshausen

ISBN 978-3-95624-000-3

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Inhaltsverzeichnis

Gestatten: Azubi! – Ein Vorwort	14
Vorbereitung: der Schlüssel zum Erfolg	14
Was bringt Ihnen dieses Buch?	15
Gut vorbereitet	19
Die Einladung	20
Souverän am Telefon	20
Die Bestätigungs-E-Mail	23
Verschieben oder absagen?	24
Gesucht: Bewerber mit Profil	26
Erwartungen – auf beiden Seiten	26
Das Gehaltsthema	30
Was will ich, was kann ich?	32
Harte Fakten und Soft Skills	33
Das Jobinterview im Schnelldurchlauf	37
Phase 1: Begrüßung und Einstieg	38
Phase 2: der Kern des Gesprächs	39
Phase 3: Ausklang und Abschied	40
Die Interviewtypen	40
Die Fragentypen	41
Wie treten Sie überzeugend auf?	47
Information ist Trumpf	47
Gut in Form: das Outfit	49
Auf alle Fälle pünktlich: die Anreise	51
Vom Empfang zum Besprechungsraum	54
Die Körperhaltung	58
Stressige Situationen meistern	60
Ihr(e) Gesprächspartner	61

Häufige Beurteilungsfehler	63
So vermeiden Sie die gefährlichsten Fallen	66
Das Rollenspiel: den Ernstfall üben	67
Realistische Durchführung	67
Faires Feedback	68

Die häufigsten Fragen, die besten Antworten 71

Das gezielte Interview-Training	72
Vorsicht, Falle: Darauf sollten Sie achten!	73

Warming-up: Eröffnungsfragen	74
„Wie war Ihre Anreise, haben Sie den Weg gut gefunden?“	75
„Mit dem Wetter haben wir ja richtig Glück heute, oder?“	77
„Wie geht es Ihnen?“	79
„Möchten Sie etwas trinken, darf ich Ihnen ein Glas Wasser oder einen Kaffee anbieten?“	81

Freunde, Freizeit, Interessen	84
„Haben Sie Hobbys?“	85
„Verbringen Sie Ihre Freizeit lieber in Gesellschaft oder lieber alleine?“ ..	87
„Haben Sie einen großen Freundeskreis?“	89
„Was schätzen Sie an Ihren Freunden?“	91
„Treiben Sie Sport?“	93
„Was sind Ihre Lieblingssportarten?“	95
„Beim Fußball muss man bestimmt einiges einstecken können. Kommt es da auch mal zu Verletzungen?“	97
„Lesen Sie gerne, haben Sie Interesse an Literatur?“	99
„Was genau lesen Sie denn? Können Sie uns ein Buch empfehlen?“	101
„Was machen Sie, um mal so richtig zu entspannen, wie bauen Sie Stress ab?“	103
„Wie machen Sie am liebsten Urlaub? Reisen Sie gerne oder bleiben Sie lieber daheim?“	105
„Sind Sie Mitglied in einem Verein?“	107

„Gibt es Bereiche, in denen Sie besonders engagiert sind?“	109
„Wie würden Sie sich selbst charakterisieren?“	111
„Was ist Ihnen im Leben wirklich wichtig?“	113
„Haben Sie Vorbilder?“	115
„Welchen Traum haben Sie?“	117
Internet, Social Media	120
„Sind Sie oft im Internet? Was interessiert Sie da besonders?“	121
„Was halten Sie von Sozialen Netzwerken im Internet?“	123
„Auf Ihrem Profilfoto zeigen Sie sich sichtlich vergnügt in einem Nachclub. Feiern Sie denn gerne?“	125
„In Anschreiben und Lebenslauf betonen Sie Ihr starkes soziales Engagement. Auf Ihrer Profilseite finden wir dazu gar nichts. Können Sie uns das erklären?“	127
Ihr Profil im Social Web: Chancen und Risiken	129
Schule und Werdegang, Lücken im Lebenslauf	132
„Erzählen Sie uns doch bitte kurz etwas über Ihren schulischen und beruflichen Werdegang!“	133
„Was haben Sie denn eigentlich im Zeitraum zwischen ... und ... gemacht? In Ihrem Lebenslauf haben wir dazu gar nichts gefunden.“	135
„Welche Rolle haben Sie in der Klasse eingenommen?“	137
„Was waren Ihre Lieblingsfächer?“	139
„In welchen Fächern hatten Sie die meisten Probleme? Und warum war das so?“	141
„In Mathematik steht eine 5 in Ihrem Zeugnis. Wie erklären Sie sich das?“	143
„Wie wollen Sie Ihre Schwächen in Englisch ausgleichen?“	145
„Laut Ihrem Zeugnis hatten Sie im letzten Jahr über 20 Fehltage. Wie kam es dazu?“	147
„Warum haben Sie die Schule gewechselt?“	149
„Warum haben Sie kein Abitur gemacht/nicht studiert?“	151
„Haben Sie während Ihrer Schulzeit bereits Berufserfahrung gesammelt? Was haben Sie dabei gelernt?“	153
„Was hat Sie bei der Wahl Ihres Praktikums motiviert?“	155

„Was haben Sie in Ihrem Praktikum genau gemacht?“	157
„Sie haben schon einmal eine Ausbildung begonnen, aber nach wenigen Wochen abgebrochen. Warum?“	159
Berufswahl	162
„Warum haben Sie sich gerade für diesen Beruf entschieden? Was reizt Sie daran?“	163
„Wo und wie haben Sie sich über den Beruf informiert?“	165
„Haben Sie sich auch auf andere Stellen beworben?“	167
„Wie steht Ihr Partner, wie stehen Ihre Eltern und Freunde zu Ihrer Bewerbung?“	169
„Welche Rolle haben Ihre Eltern bei Ihrer Berufswahl gespielt?“	171
Berufsbild	174
„Was wissen Sie über den Beruf des/der ...?“	175
„Was qualifiziert Sie denn für den Beruf?“	178
„Was sind Ihrer Meinung nach die Vor- und Nachteile des Berufs?“	181
„Würden Sie sich als geborene/n ... bezeichnen?“	184
„Wissen Sie, was ein ... ist?“ (Fachwissensfrage)	187
„Bitte verkaufen Sie mir eines unserer Produkte. Gehen Sie davon aus, dass ich das Produkt nicht kenne.“	190
Branche, Betrieb und Ausbildungsverlauf	192
„Warum haben Sie sich gerade bei unserem Unternehmen beworben? Was reizt Sie daran, wie kam es dazu?“	193
„Was wissen Sie über unser Unternehmen? Vielleicht können Sie uns ein paar Daten und Fakten nennen.“	196
„Was wissen Sie über unsere Branche?“	199
„Wie ist unser Unternehmen organisiert? Wo könnten Sie arbeiten?“ ...	202
„Haben Sie sich schon einmal eine unserer Filialen angesehen? Was ist Ihnen da aufgefallen?“	204
„Stellen Sie sich vor, Sie wären unser Kunde: Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in unseren Angeboten?“	207
„Welche Erwartungen hätten Sie als Kunde an uns?“	209
„Was erwarten Sie von uns, was erwarten Sie von der Ausbildung?“ ...	212

„Wie stellen Sie sich die Ausbildung bei uns vor? Was würde Sie denn besonders interessieren?“	214
„Wie stellen Sie sich Ihre ersten Tage bei uns vor?“	216
„Was glauben Sie, wie Ihr typischer Arbeitstag bei uns aussehen könnte?“	219
Arbeitseinstellung	222
„Welche Werte und Eigenschaften sind für Sie besonders wichtig im Beruf, und warum ist das so?“	223
„Nennen Sie mir bitte drei Eigenschaften, die auf Ihre Person zutreffen. Wie zeigen sich diese Eigenschaften?“	225
„Welche Aufgaben übernehmen Sie besonders gerne?“	227
„Gibt es Tätigkeiten, die Sie gar nicht mögen?“	229
„Was macht in Ihren Augen ein optimales Arbeitsumfeld aus?“	231
„Wie arbeiten Sie, wenn Sie unter Zeitdruck stehen?“	233
„Können Sie mir eine Situation schildern, in der Sie sehr gestresst waren? Wie sind Sie damit umgegangen?“	235
„Was machen Sie, wenn Ihnen jemand eine Anweisung gibt?“	237
„Wie stehen Sie zum Thema Überstunden? Wären Sie dazu bereit?“	239
„Wie reagieren Sie auf Veränderungen?“	241
„Was treibt Sie an, wie schöpfen Sie Ihre Motivation?“	243
„Würden Sie im Beruf riskante Entscheidungen treffen?“	245
Sozialkompetenz: Teamverhalten und Konfliktfähigkeit	248
„Wie werden Sie von anderen Leuten eingeschätzt, zum Beispiel von Ihren Klassenkameraden?“	249
„Wie kommen Sie mit Ihren Lehrern und Mitschülern zurecht?“	251
„Was heißt für Sie ‚Teamarbeit‘?“	253
„Arbeiten Sie lieber im Team oder lieber alleine?“	255
„Fällt Ihnen eine Situation ein, in der Sie erfolgreich im Team gearbeitet haben?“	257
„Wie verhalten Sie sich als Teil eines Teams? Sind Sie eher ein Anführer oder ein Mitläufer?“	259
„Mit welchen Menschen würden Sie gern zusammenarbeiten – und mit welchen nicht so gern?“	261

„Womit gehen Ihnen andere Menschen am meisten auf die Nerven?“	263
„Wie verhalten Sie sich, wenn Sie mit einem Kollegen überhaupt nicht klarkommen?“	265
„Was machen Sie, wenn Ihr Lehrer oder Ihr bester Freund anderer Meinung ist als Sie?“	267
„Was bedeutet Kritik für Sie?“	269
„Wie reagieren Sie auf Kritik? Was ist, wenn man Sie zu Unrecht kritisiert?“	271
„Können Sie uns einen Fall nennen, in dem Sie kritisiert wurden?“	273
„Wie reagieren Sie in Konfliktsituationen?“	275

Stärken und Schwächen, Selbsteinschätzung..... 278

„Welche Stärken haben Sie, und in welchen Situationen zeigt sich das?“	279
„Wie unterscheiden Sie sich von Ihren Mitbewerbern?“	281
„Was würden Sie als Ihren größten Erfolg bezeichnen?“	283
„Wo sehen Sie Ihre Schwächen?“	285
„Was macht Sie an sich unzufrieden, wie würden Sie sich gern verändern?“	287
„Irren ist menschlich – jeder macht doch mal einen Fehler, oder nicht?! Sind Sie deswegen in Konflikt mit anderen geraten?“	289
„Wie gehen Sie mit eigenen Fehlern um? Können Sie mir ein Beispiel geben?“	291
„Wie reagieren Sie auf Misserfolge?“	293
„Was würden Sie als Ihren größten Misserfolg, als Ihre größte Niederlage bezeichnen?“	295

Allgemeinbildung und besondere Qualifikationen..... 298

„Verfolgen Sie die Nachrichten? Was interessiert Sie besonders?“	299
„Welche Zeitungen oder Zeitschriften lesen Sie?“	301
„Was sagen Sie zu Ihren Fremdsprachenkenntnissen? Wie nutzen Sie diese Kenntnisse?“	303
„Könnten Sie sich mit Kunden oder Kollegen auf Englisch unterhalten?“	305
„Wie haben Sie sich Ihre PC-Kenntnisse angeeignet?“	307

„Welche Software nutzen Sie wofür? Welche PC-Kenntnisse würden Sie gern vertiefen?“	309
Stressfragen	312
„Können Sie uns sagen, warum wir uns für Sie entscheiden sollten? Bis jetzt sind wir noch nicht überzeugt.“	313
„Wer hat Ihnen denn diese Hose ausgesucht?“	315
„Warum stellen Sie sich so in den Vordergrund? Machen Sie das immer so?“	317
„Ihr Schulabschluss ist über ein halbes Jahr her. Warum bewerben Sie sich erst jetzt? Haben Sie es woanders nicht geschafft?“	319
„Finden Sie nicht, dass Sie schon etwas zu alt für eine Ausbildung sind?“	321
„Sie legen Wert auf Teamwork, sagen Sie. Warum können Sie nicht selbstständig arbeiten?“	323
Berufliche Zukunft	326
„Wo sehen Sie sich in drei bis fünf Jahren?“	327
„Wie lange möchten Sie denn bei uns bleiben?“	329
„Wie flexibel sind Sie? Würden Sie für die Ausbildung umziehen?“	331
„Haben Sie einen Plan B, wenn es mit der Ausbildung bei uns nicht klappt?“	333
Zum Gesprächsausklang	336
„Welchen Eindruck haben Sie durch das Gespräch von unserem Betrieb gewonnen?“	337
„Haben Sie sich vor der aktuellen Bewerbung schon einmal bei uns beworben?“	339
„Kennen Sie jemanden, der bei uns arbeitet? Was haben Sie denn von ihm erfahren?“	341
Fragen, die Sie selbst stellen können	343
Unproblematische Themen	343

Unerlaubte Fragen und heikle Situationen 345

Welche Fragen müssen Sie nicht beantworten? 345

Wie retten Sie sich aus der Klemme? 349

Wann kommt die Zusage? 351

Geschickt nachhaken 351

Nachfass-Schreiben: ja oder nein? 352

Wichtige Angaben für den Ausbildungsvertrag 353

Wie geht es weiter? 355

Das Assessment Center – Casting für den Job 356

Die Bausteine eines ACs 356

Worauf achten die Prüfer? 357

AC-Aufgabenblock 1: Kurzvortrag und Präsentation 359

Die Selbstvorstellung 359

Ergebnis- und Themenpräsentationen 360

„Ähmm, also ...“ – 10 Tipps für eine überzeugende Rede 360

AC-Aufgabenblock 2: Gruppenaufgaben 365

Die richtige Strategie: zielorientiertes Teamwork 365

Die Vorstellungsrunde 367

Die Gruppendiskussion 367

Die Gruppenarbeit 369

Das Rollenspiel 371

Das Mittagessen 372

AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben 373

Die Postkorbübung 373

Das Abschlussgespräch 374

Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt? 376

Wie gehe ich mit einer Absage um? 376

Wie sage ich einem Unternehmen ab? 376

Gestatten: Azubi! – Ein Vorwort

Wer ist der Mensch auf dem Bewerbungsfoto wirklich? Im Vorstellungsgespräch wollen die Personalverantwortlichen des Betriebs genau das herausfinden. Dabei steht einiges mehr zur Debatte als die nüchternen Daten und Fakten aus Schulzeugnis und Lebenslauf – auch die vielbeschworene „Chemie“ muss stimmen. Die Personaler interessiert: Ist der Kandidat der richtige für uns, passt er fachlich und persönlich ins Team? Die Neugier beruht verständlicherweise auf Gegenseitigkeit: Auch als angehender Azubi möchte man ein genaues Bild von dem Ort gewinnen, an dem man möglicherweise seine Lehrjahre verbringt. Der erste Schritt in die berufliche Zukunft kann schließlich wegweisend sein.

Vorbereitung: der Schlüssel zum Erfolg

Gratulation – wenn Sie die Einladung zum Vorstellungsgespräch in der Tasche haben, konnten Ihre Bewerbungsunterlagen die Personaler überzeugen. Vielleicht haben Sie sogar schon einen Eignungstest gemeistert? Auf jeden Fall sind Sie der angestrebten Stelle bereits einen großen Schritt näher gekommen und konnten so manchen Mitbewerber hinter sich lassen. Doch noch sind Sie nicht am Ziel.

Während sich Anschreiben und Lebenslauf in aller Ruhe bis zur Makellosigkeit „aufpolieren“ lassen, heißt es im Auswahlinterview, sich in der unmittelbaren Interaktion zu beweisen. „Wie geht es Ihnen heute, haben Sie den Weg zu uns gut gefunden?“ Was so (vermeintlich) harmlos beginnt, entwickelt sich schnell zu einem lebhaften Wechselspiel von Fragen und Antworten. Dabei gilt es, jederzeit einen klaren Kopf zu behalten, denn Stolperfallen lauern überall: Oft werden die wahren Hintergründe einer Frage von den Interviewern geschickt verschleiert. Und der Bewerber-Knigge für Etikette und Umgangsformen umfasst neben altbekannten Stilregeln auch zahlreiche weniger verbreitete Do's und Dont's.

Kurz und knapp: Ein Vorstellungsgespräch erfordert Vorbereitung. Nur wer weiß, was ihn erwartet, kann sicher und souverän auftreten und die Interviewer von sich überzeugen.

Was bringt Ihnen dieses Buch?

Wer sich um eine Ausbildung bewirbt, stellt sich im Auswahlverfahren oft dem ersten Vorstellungsgespräch seiner Karriere. Dieses Handbuch richtet sich speziell an Berufseinsteiger. Praxisnah und verständlich beleuchtet es sämtliche Facetten des Bewerbungsinterviews, vom Einladungs-Telefonat über die Kleiderwahl bis zum finalen Händeschütteln.

Auf den folgenden Seiten machen Sie Bekanntschaft mit den über 100 häufigsten Arbeitgeberfragen – und den besten Antworten. Zu jeder Frage verraten Musterbeispiele und Kommentare, wie Sie die Hintergedanken der Interviewer entschlüsseln und Ihre eigenen Antworten gezielt und ausgewogen formulieren. Sie erfahren, wie Sie Lücken im Lebenslauf elegant überbrücken, gefährliche Stressfragen entschärfen, Fettnäpfchen weiträumig umgehen und auch in heiklen Situationen die richtigen Worte finden, um Ihre Stärken ins rechte Licht zu rücken.

Für nähere Informationen zu Berufsbildern, Einstellungstests und Assessment-Centern besuchen Sie uns unter www.ausbildungspark.com. Dort steht Ihnen auch unser Büchersortiment mit zahlreichen Publikationen zu branchenspezifischen Auswahlverfahren bereit.

Eine gute Vorbereitung und viel Erfolg im Vorstellungsgespräch wünscht

Ihr Ausbildungspark-Team

Gut vorbereitet

Die Einladung	20
Souverän am Telefon	20
Die Bestätigungs-E-Mail	23
Verschieben oder absagen?	24
Gesucht: Bewerber mit Profil	26
Erwartungen – auf beiden Seiten	26
Das Gehaltsthema	30
Was will ich, was kann ich?	32
Harte Fakten und Soft Skills	33
Das Jobinterview im Schnelldurchlauf	37
Phase 1: Begrüßung und Einstieg	38
Phase 2: der Kern des Gesprächs	39
Phase 3: Ausklang und Abschied	40
Die Interviewtypen	40
Die Fragentypen	41
Wie treten Sie überzeugend auf?	47
Information ist Trumpf	47
Gut in Form: das Outfit	49
Auf alle Fälle pünktlich: die Anreise	51
Vom Empfang zum Besprechungsraum	54
Die Körperhaltung	58
Stressige Situationen meistern	60
Ihr(e) Gesprächspartner	61
Häufige Beurteilungsfehler	63
So vermeiden Sie die gefährlichsten Fallen	66
Das Rollenspiel: den Ernstfall üben	67
Realistische Durchführung	67
Faires Feedback	68

Die Einladung

Im Prinzip beginnt die Gesprächsvorbereitung bereits mit dem Abschicken der Bewerbungsunterlagen. Denn ab dann läuft die „heiße Phase“, in der Sie jederzeit mit einer Nachricht von Betriebsseite rechnen müssen: Gelegentlich meldet sich die Sekretärin, in der Regel jedoch ein Vertreter der Personalabteilung – oft derselbe, der als Ansprechpartner in der Stellenausschreibung steht. Wie schnell und auf welchem Weg man Kontakt zu Ihnen aufnimmt, das lässt sich leider nicht vorhersagen. Viele Personalverantwortliche laden vorzugsweise per E-Mail zum Interview, manche per Brief, andere greifen lieber zum Telefon. Clevere Kandidaten sind auf alles gefasst.

Souverän am Telefon

Die wichtigste Voraussetzung eines gelungenen Telefongesprächs (und trotzdem oft vergessen): Wer einen Anruf erwartet, der sollte auch erreichbar sein. Es gibt keine Garantie, dass ein unter chronischer Zeitnot leidender Personaler noch ein zweites oder drittes Mal anruft – und selbst wenn, wird er es nicht unbedingt mit Begeisterung tun. Haben Sie im Bewerbungsschreiben Ihre Mobilfunknummer angegeben? Dann lassen Sie das Handy eingeschaltet, sofern Sie das Gespräch annehmen und in einer ruhigen Umgebung führen können. Aktivieren Sie unbedingt Ihre Mailbox bzw. den Festnetz-Anrufbeantworter, ändern Sie gegebenenfalls den saloppen Begrüßungspruch.

Die Gesprächsführung

Ein Phänomen, das jeder kennt: Man hört eine schwungvolle Stimme im Radio – und ist sofort überzeugt, dass der Mensch am Mikrofon gerade ziemlich gute Laune hat. Dahinter steckt pure Absicht. Ein Nachrichtensprecher beispielsweise möchte mit einem besonders tiefen, sonoren Vortrag ganz bewusst seine Seriosität untermauern, während der Moderator einer Popsendung fröhlich plaudernd jugendliche Frische demonstriert. Die Profis vom Rundfunk wissen eben: Stimmen transportieren Stimmungen! Nicht anders ist das bei einem Telefonat.

Harte Fakten und Soft Skills

„Finden Sie nicht auch, dass die Kooperation im Team das A und O des Arbeitslebens ist?“

„Wir suchen durchsetzungsfähige Menschen mit Selbstvertrauen, die zu ihrer Meinung stehen – gehören Sie dazu?“

Wer würde darauf schon „nein“ antworten? Besonders schlau wäre das sicher nicht. Aber beide Male entschlossen zu bejahen ist kaum besser. Denn hier handelt es sich um zwei Paradebeispiele einer klassischen Fangfrage: Entweder, Sie sind ein absoluter Teamplayer – dann können Sie bei Frage 1 beherzt zustimmen, müssen aber Frage 2 zumindest relativieren. Oder Sie preschen gern mutig voran, wenn's sein muss alleine – dann wiederum sind Sie wahrscheinlich nicht gerade der Kompromissbereiteste. Wer überall uneingeschränkt zustimmt, widerspricht sich selbst und weckt damit Zweifel an seiner Glaubwürdigkeit.

Zugegeben, das war nicht ganz fair. Doch mit diesen und vielen anderen Trickfragen ist im Vorstellungsgespräch zu rechnen, mehr dazu finden Sie im Kapitel „Das Jobinterview im Schnelldurchlauf“, Abschnitt „Die Fragentypen“. Viele Eigenschaften lassen sich nach dem oben angewendeten Schema gegeneinander ausspielen, und niemand kann alles perfekt. Wichtig ist zu wissen, worauf es den Personalverantwortlichen hauptsächlich ankommt. Unterschiedliche Berufe haben unterschiedliche Kompetenz-Schwerpunkte – Stichwort: Anforderungsprofil.

Je nach Beruf und Stelle bewerten die Personaler Ihre Eignung in den folgenden Bereichen:

Berufliches Basiswissen

Das fachliche Know-how für den Beruf lernen Sie natürlich während der Ausbildung. Doch ein gewisses Grundwissen über die Branche, den Betrieb und typische Tätigkeiten sollte bereits vorhanden sein. Am eindrucksvollsten lassen sich die einschlägigen Vorkenntnisse durch Erfahrungen aus Praktika und Nebenjobs belegen. Punkten können Sie auch mit den in der Vorbereitung angeeigneten Daten und Fakten über das Unternehmen. Und nicht zu vergessen: Die Persona-

Das Jobinterview im Schnelldurchlauf

Der generelle Ablauf eines Jobinterviews lässt sich in der Regel genauso gut vorhersagen wie die gestellten Fragen. Das nahezu universalgültige Muster: Nach dem anfänglichen Small Talk erhält der Bewerber die Chance zur Selbstdarstellung, anschließend präsentiert sich der Betrieb, zum Schluss verabschiedet man sich. Von Anfang bis Ende kreisen die Gedanken der Teilnehmer um die alles entscheidende Frage: Wie gut passen Ausbildungsbetrieb und Ausbildungsbewerber zusammen?

Grundsätzlich stehen im Interview drei Aspekte zur Debatte:

- **Leistungsvermögen:** Gefragt sind berufsrelevante Kenntnisse, Motivation und die Fähigkeit, die eigenen Stärken auch unter Druck zu 100 Prozent einzubringen.
- **Persönlichkeit:** Die Chemie muss stimmen! Ein Kandidat sollte nicht nur fachlich, sondern auch persönlich gut ins Team passen.
- **Lernbereitschaft:** Niemand kann alles – daher kommt es auf den Willen an, sich wichtige Kompetenzen anzueignen. Unnötig zu erwähnen, dass genau das der Sinn und Zweck einer Berufsausbildung ist!

Mit etwas rhetorischem Geschick finden sich immer Wege, kleinere Makel ins Positive zu drehen. Schwächen in der Zeitorganisation beispielsweise lassen sich als ausgeprägter Arbeitseifer verkaufen, ein Mangel an Kreativität kann zu einem starken Hang zur Gründlichkeit werden usw. Doch geben Sie kein Image vor, mit dem Sie sich nicht identifizieren können – Personaler haben ein äußerst feines Gespür für derartige Ungereimtheiten.

Wie treten Sie überzeugend auf?

Eine Umfrage des US-Karriereportals „Vault“ unter 105 Personalverantwortlichen förderte vor einigen Jahren Erstaunliches zu Tage: 30 Prozent der Bewerber erscheinen eine Viertelstunde zu spät zum Jobinterview – 9 Prozent sogar eine geschlagene Stunde. 87 Prozent der Personaler kritisierten die Kleiderwahl, 43 Prozent den mangelnden Respekt und ebenso viele die schwache Ausdrucksfähigkeit ihrer Prüflinge. Und 59 Prozent meinten, dass sich die Bewerber-Manieren in den vergangenen Jahren ganz allgemein verschlechtert hätten. Im Umkehrschluss heißt das: Wer sich an die konventionellen Verhaltenscodes und die ungeschriebenen Do's und Dont's hält, verschafft sich wichtige Pluspunkte.

Information ist Trumpf

Von der Einladung bis zum Gesprächstermin bleibt Ihnen mal mehr, mal weniger Zeit zur Vorbereitung. Machen Sie sich am besten so früh wie möglich schlau über Ihren potenziellen Arbeitgeber. Sammeln Sie Fakten – zur Firma, zum Tätigkeitsprofil, zum Ausbildungsverlauf. Nahezu alle Betriebe präsentieren sich heutzutage auf eigenen Firmenhomepages, die Arbeitsagentur liefert ausführliche Berufsbilder, die Stellenanzeige informiert über Ausbildungsdetails, Suchmaschinen leiten Sie im Internet zu aktuellen Unternehmensnews.

Hervorragende Gelegenheiten zum ersten „Beschnuppern“ der Arbeitsstelle bieten Tage der offenen Tür, Berufsinformationsmessen oder ähnliche Veranstaltungen. Dort können Sie nicht nur Kontakte knüpfen, sondern sich auch mit dem meist reichlich vorhandenen Infomaterial versorgen! Auf Ihren Besuch können Sie sich im Bewerbungsgespräch ausgezeichnet beziehen und so Sachkenntnis und Motivation beweisen.

Nützliche Informationsquellen

➤ Die Homepage

Der Online-Auftritt des Betriebs verrät, wie er von Außenstehenden gesehen werden möchte. Schnell und unkompliziert findet man hier die wichtigsten



Checkliste:

Diese Unterlagen müssen mit

- ✓ **Zwei komplette Bewerbungsmappen:**
die erste zum Nachschlagen für Sie, die zweite für einen Gesprächsteilnehmer, dem Ihre Unterlagen möglicherweise nicht vorliegen.
- ✓ **Notizblock und Stift:**
Die Gedächtnisstützen helfen, während des Gesprächs wichtige Informationen und eigene Fragen festzuhalten. Das signalisiert zudem Aufmerksamkeit.
- ✓ **Das Einladungsschreiben:**
Wenn Sie eine schriftliche „Eintrittskarte“ erhalten haben, öffnet diese Ihnen die Türen und erinnert Sie daran, wann Sie wo auf wen treffen.
- ✓ Ein **Zettel mit Fragen**, die Sie im Gespräch gern stellen möchten.
- ✓ Die **wichtigsten Informationen**, die Sie über den Betrieb gesammelt und notiert haben.
- ✓ Eventuell vom **Betrieb benötigte Unterlagen** (z. B. Personalausweis)
- ✓ Eine **exakte Wegbeschreibung** erleichtert die Anreise und schont dadurch Ihre Nerven.

Die häufigsten Fragen, die besten Antworten

Das gezielte Interview-Training	72
Warming-up: Eröffnungsfragen	74
Freunde, Freizeit, Interessen	84
Internet, Social Media	120
Schule und Werdegang, Lücken im Lebenslauf	132
Berufswahl	162
Berufsbild	174
Branche, Betrieb und Ausbildungsverlauf	192
Arbeitseinstellung	222
Sozialkompetenz: Teamverhalten und Konfliktfähigkeit	248
Stärken und Schwächen, Selbsteinschätzung	278
Allgemeinbildung und besondere Qualifikationen ..	298
Stressfragen	312
Berufliche Zukunft	326
Zum Gesprächsausklang	336
Fragen, die Sie selbst stellen können	343
Unerlaubte Fragen und heikle Situationen	345
Wann kommt die Zusage?	351

Das gezielte Interview-Training

Mit den Etikette-Regeln im Hinterkopf erscheinen Sie perfekt gekleidet pünktlich am Besprechungsraum: so weit, so gut. Der wichtigste Bestandteil eines Auswahlinterviews ist und bleibt jedoch die folgende Unterhaltung. Für jede Gesprächsphase gibt es eine Fülle typischer Fragen, die in vielen Interviews mehr oder weniger ähnlich auftreten. Der Gesprächsablauf lässt sich in der Regel fast vollständig vorhersagen.

Manchmal zählt vor allem hartes Faktenwissen, an anderer Stelle kommt es eher auf die leisen Untertöne an. Und das wahre Fragenziel bleibt oft im Dunkeln. Wer unvorbereitet ins Gespräch geht, verheddert sich schnell im engmaschigen Fragengeflecht der Interviewer. Dieses Kapitel macht Sie bekannt mit den häufigsten Personalerfragen, den schlagkräftigsten Musterantworten – und so manchem abschreckenden Negativbeispiel. Außerdem wird aufgeschlüsselt, worauf die Interviewer jeweils abzielen und welche Aspekte man besonders beachten sollte.

Mit einem Stift in der Hand können Sie diesen Ratgeber als vollwertiges Coaching-Handbuch nutzen. Unser Tipp zur Vorgehensweise: Lesen Sie zu jeder Frage zuerst die Erläuterungen und decken Sie die Antwortvorschläge ab. Danach formulieren Sie Ihre eigene Antwort und tragen diese in die vorgegebenen Leerfelder ein. Anschließend können Sie Ihre Statements anhand der angegebenen Beispiele und Erläuterungen überprüfen.

Warming-up: Eröffnungsfragen

In der Phase des Aufwärmens (engl. „warming-up“) pflegen die Interviewpartner die Kunst des Small Talks, des unverfänglichen Geplauders über dies und jenes. Aber Vorsicht: Die erste Entscheidung darüber, ob wir eine Person sympathisch finden oder nicht, fällen wir innerhalb von 90 Sekunden. Nutzen Sie die Zeit, um bei den Interviewern einen guten Eindruck zu hinterlassen, der den Gesprächsverlauf positiv beeinflussen wird.

Das warming-up ist eine sehr angenehme Phase: Sie müssen weder ausufernde Monologe halten noch Ihre Antworten mit detaillierten Fakten spicken. Lassen Sie sich von Ihren Gesprächspartnern leiten, erzählen Sie ein wenig, schaffen Sie Anknüpfungspunkte.

„Wie war Ihre Anreise, haben Sie den Weg gut gefunden?“**Hintergrund**

Zu Beginn der Unterhaltung sollen harmlose Fragen die Situation auflockern und eine angenehme Gesprächsatmosphäre erzeugen. Diese Ungezwungenheit sollte Sie jedoch nicht dazu verleiten, in kollegiale oder gar freundschaftliche Verhaltensmuster zu verfallen.

Worauf kommt es an?

Geben Sie sich natürlich, offen und positiv: Die Zugverspätung, die „rote Welle“ oder die mühsame Parkplatzsuche müssen nicht griesgrämig ausgebreitet werden. Betonen Sie lieber lächelnd, es – auf welchem Weg auch immer – pünktlich geschafft zu haben. Vielleicht hat es Ihnen geholfen, dass Sie die Route vorab schon einmal abgefahren sind? Mit derartigen Motivationsbeweisen können Sie zusätzlich punkten.

Ihre Antwort:

Musterantworten

+

„Ja, danke. Ich habe mir gestern die Streckenbeschreibung im Internet angeschaut und mir sicherheitshalber gleich noch einen Routenplan ausgedruckt. Damit war es überhaupt kein Problem, den Weg zu finden.“

„Ja, auf den Straßen war ja kaum Verkehr, das liegt wohl an den Ferien. Frau Müller vom Sekretariat hatte mir den Weg vorher aber auch ziemlich gut beschrieben.“

„Ja, ich habe den Weg vor ein paar Tagen schon einmal abgefahren, das hat sich heute gelohnt. Ein bisschen Glück war auch dabei, da fast direkt vor dem Eingang ein Parkplatz frei geworden ist, als ich kam.“

–

„Naja, es ging so. Erst kam der Bus nicht, dann ist mir auch noch die Bahn vor der Nase weggefahren. Aber jetzt bin ich ja hier.“

Die Schnellkritik: Pech mit den Verkehrsmitteln? Daraus wird im ungünstigen Umkehrschluss eine mangelhafte Zeitplanung. Für eine Verspätung sollte man sich aufrichtig entschuldigen – einmal telefonisch während der Anreise, zum zweiten Mal persönlich bei Interviewbeginn. Umständliche Erklärungsversuche im Nachhinein klingen jedenfalls schnell nach Ausrede. Und wenn man trotz aller Widrigkeiten gar nicht zu spät gekommen ist? Dann betont man statt der schwierigen Reise lieber das glückliche Ende – die pünktliche Ankunft.

„Ja, danke.“

Die Schnellkritik: Schlicht und einfach zu kurz! Bei solchen Antworten befürchtet der Personaler, dass das Gespräch womöglich etwas zäh verlaufen wird: Muss man dem Kandidaten jede Kleinigkeit mühsam aus der Nase ziehen?

Freunde, Freizeit, Interessen

Fragen zum Privatleben gehören zum Standardrepertoire jedes Auswahlinterviews und sollen den Personalern helfen, den Kandidaten als Menschen näher kennen zu lernen. Dementsprechend individuell sind die Antwortmöglichkeiten – was Sie preisgeben wollen und was nicht, entscheiden ganz allein Sie. Das richtige Maß liegt wie so oft zwischen den Extremen: Geben Sie sich weder kumpelhaft-offenherzig noch zugeknöpft-verstocket.

Behalten Sie bei allen folgenden Fragen immer das Leitmotiv der aktiven Erholung im Auge. Die Interviewer möchten hören, dass Sie in der Freizeit Stress abbauen, Energie tanken und Ihren Interessen nachgehen. Ins Grübeln geraten sie hingegen, wenn sich ein Bewerber neben der Arbeit erschöpfenden Strapazen aussetzt.

„Haben Sie Hobbys?“

Hintergrund

Natürlich haben Sie Hobbys – wahrscheinlich stehen sie sogar in Ihrem Lebenslauf! Die Freizeitgestaltung soll den Interviewern etwas über Ihren Charakter verraten: Wer im Sportverein ein echter Teamplayer ist, wird das wohl auch im Beruf sein, ein begeisterter Schachspieler besitzt sicher logisches Denkvermögen, Leseratten verfügen über Textverständnis etc. Darüber hinaus interessiert die Personaler, ob Sie in der Freizeit vom Arbeitsalltag abschalten können, oder ob womöglich zeitintensive Extremsportarten zu chronischer Erschöpfung führen.

Worauf kommt es an?

Im Allgemeinen macht es keinen Unterschied, ob Sie Bandgitarrist sind, in einer Salsa-Combo tanzen oder lieber Fußball spielen. Hauptsache, es handelt sich um unverfängliche Hobbys – die Leidenschaft für Sportwetten, Ego-Shooter oder Kneipenabende fällt selbstredend nicht in diese Kategorie. Beachten Sie die Faktoren „überschaubarer Zeitaufwand“, „Stressausgleich“ und „gesundheitliche Unbedenklichkeit“, und sprechen Sie nur von Dingen, die Sie beherrschen: Widersprüchliche, realitätsferne Selbstdarstellungen halten dem Abgleich mit den Bewerbungsunterlagen und der persönlichen Erscheinung selten stand.

Ihre Antwort:

Musterantworten

+

„An den Wochenenden bin ich meistens mit Freunden unterwegs, dann gehen wir ins Kino oder treffen uns einfach zum Reden und Essen. Unter der Woche lese ich abends oft ein bisschen oder ich mache eine kleine Tour auf dem Rennrad. Dabei kann ich einfach am besten abschalten.“

–

„In der Freizeit habe ich gern meine Ruhe. Daher mache ich nicht so viel, in der Regel sehe ich fern.“

Die Schnellkritik: Übersetzt in Personalerdeutsch: „Ich habe keine Interessen und weiß mit meiner Zeit nichts anzufangen.“ Eine eindimensionale Antwort, die auf eine eindimensionale, überanstrengte Persönlichkeit schließen lässt – die Sie nicht sind! Grundsätzlich ist Fernsehen kein besonders spannendes Hobby. Will man es trotzdem unbedingt erwähnen, gilt wie beim Thema Literatur: Im Detail liegt die Würze. Sie zappen nicht einfach wahllos durch die Kanäle, sondern verfolgen ganz gezielt Dokumentationen, Wirtschaftsberichte, Literaturverfilmungen ...

„Ich lerne viel und bereite mich so gut es geht auf die Ausbildung vor.“

Die Schnellkritik: Sitzt hier ein Workaholic, der ständig nur ans Arbeiten denkt? Das kauft einem aller Erfahrung nach kein Interviewer ab. Und falls doch, sieht er den Burn-out schon kommen: Die Aspekte Stressausgleich und Regeneration fehlen völlig.

„Klar habe ich Hobbys, eine ganze Menge sogar: Ich reite seit meiner Kindheit, spiele Basketball im Verein, jogge regelmäßig, reise für mein Leben gern, bin in einem Ruderclub aktiv, treffe mich häufig mit meinen Freunden zum Shopping und sammle Briefmarken.“

Die Schnellkritik: Blindwütiger Aktionismus statt aktiver Erholung? Stopp, das ist zu viel des Guten. Man sollte sich schon auf die aussagekräftigsten 2–3 Aktivitäten beschränken. Und wenn es nicht gerade um eine Ausbildung im Verkauf geht, wirkt die Freizeitbeschäftigung „Shopping“ doch etwas oberflächlich.

Internet, Social Media

Neue Medien, neue Risiken: In einer Umfrage unter 300 Führungskräften europäischer Technologieunternehmen gaben 40 Prozent der Befragten an, die Social-Media-Profile ihrer Bewerber zu überprüfen. Jeder fünfte Betrieb hat wegen besonders fragwürdiger Online-Auftritte sogar schon Absagen erteilt. Die erleichternde Nachricht für Ausbildungsbewerber: Der detektivische Ehrgeiz der Personaler konzentriert sich vor allem auf Kandidaten für gehobene Positionen. Trotzdem müssen mittlerweile auch angehende Azubis damit rechnen, dass ihr Netzverhalten als Entscheidungsstütze im Auswahlverfahren dient.

Dank der gewaltigen Bandbreite an Angeboten – Nachrichtenseiten, Blogs, Videoportale, Soziale Netzwerke, Online-Shops, Spiele etc. – sind den Entfaltungsmöglichkeiten im Internet kaum Grenzen gesetzt. Gerade Berufseinsteiger verfügen oft über eine mediale Fingerfertigkeit, die vielerorts gern gesehen und manchmal sogar ausdrücklich erwartet wird. Wer sich im digitalen Universum bewegt, sollte dies freilich kontrolliert, verantwortungsbewusst und mit überschaubarem Zeitumfang tun.

Ihr Profil im Web 2.0: Chancen und Risiken

Das Grundproblem: Soziale Netzwerke sind gleichzeitig privat und öffentlich. Das Freizeitvideo, die Grußbotschaft, die Partyfotos mögen ursprünglich nur für gute Freunde gedacht sein, doch ohne beschränkende Konfigurationen stehen sie jedem zur freien Verfügung – auch einem Personaler. Für allzu arglose Stellenaspiranten kann sich die Selbstdarstellung im Web als echter Stolperstein erweisen. Gewiefte Bewerber hingegen nutzen Ihr Online-Profil als zusätzlichen Bewerbungsbaustein.

Wonach suchen Arbeitgeber auf den Social-Media-Seiten von Bewerbern? Eine US-amerikanische Online-Stellenbörse hat vor einigen Jahren 31.000 Personalverantwortliche gefragt, welche heiklen Bereiche sie besonders interessant finden.

Die Ergebnisse:

- 41 % der Personaler fahnden nach Anzeichen für Alkohol- oder Drogenkonsum.
- 40 % stöbern nach unangemessenen Fotos oder Beiträgen.
- 29 % nutzen den Online-Auftritt eines Bewerbers, um seine kommunikativen Fähigkeiten einzuschätzen.
- 28 % prüfen, ob über Ex-Arbeitgeber oder frühere Kollegen gelästert wird.
- 27 % achten auf unpassende Qualifikationen.
- 22 % stören sich an unprofessionellen Profilnamen.
- 21 % forschen nach Hinweisen auf kriminelles Verhalten.
- 19 % recherchieren, ob der Kandidat vertrauliche Informationen über ehemalige Arbeitgeber preisgibt.

Quelle: careerbuilder.com, 2008

Schule und Werdegang, Lücken im Lebenslauf

In diesem Gesprächsabschnitt werfen die Interviewer einen Blick zurück auf die beiden aufschlussreichsten Kapitel Ihrer persönlichen Biografie: Im Fokus stehen die beruflichen Vorerfahrungen – beispielsweise in Nebenjobs oder Praktika – und die Schullaufbahn. Die mit der Bewerbung eingereichten Zeugnisse und Beurteilungen dokumentieren nämlich nur formal, wie Sie sich auf Ihrem bisherigen Weg geschlagen haben. Daher wollen die Interviewer aus Ihrem Mund Genaueres erfahren. Einer der ersten Ansatzpunkte: Lücken im Lebenslauf – diese und andere Auffälligkeiten gilt es schlüssig zu erklären.

„Erzählen Sie uns doch bitte kurz etwas über Ihren schulischen und beruflichen Werdegang!“

Hintergrund

Hier lassen sich die eher sterilen Daten und Fakten des Lebenslaufs mit Leben füllen. Ergibt sich aus der Chronik der Ereignisse ein roter Faden, der das Interesse am Ausbildungsplatz nachvollziehbar macht, oder ist alles vollkommen zufällig seinen Weg gegangen? Letzteres doch hoffentlich nicht!

Worauf kommt es an?

Üben Sie vorab, Ihren Beitrag anhand von sinnvollen Leitfragen stichpunktartig zu strukturieren: Was ist wichtig für den Betrieb? Was ist wichtig für mich? Wo habe ich welche Erfahrungen gemacht, was möchte ich noch lernen? Mögliche Ansatzpunkte, auf die eigenen Stärken zu verweisen, gibt es viele – neben den Lieblingsfächern in der Schule beispielsweise Theaterprojekte, Praktika, Nebenjobs, Schüleraustausche ...

Ihre Antwort:

„Was haben Sie denn eigentlich im Zeitraum zwischen ... und ... gemacht? In Ihrem Lebenslauf haben wir dazu gar nichts gefunden.“

Hintergrund

Lücken im Lebenslauf sind ärgerlich, aber manchmal nicht zu vermeiden. Wenn der Personaler damit ein größeres Problem hätte, wäre der Kandidat mit Sicherheit gar nicht erst eingeladen worden. Neugierig ist er nun natürlich trotzdem: Was hat der Bewerber in der ganzen Zeit gemacht? War er mit etwas beschäftigt, was er für nicht erwähnenswert hielt, oder will er etwas verheimlichen? Hat er etwa nur auf der faulen Haut gelegen?

Worauf kommt es an?

Fahnden Sie schon vor der Unterhaltung nach auffälligen Zeitsprüngen im Lebenslauf. Oft lassen sich biografische Bruchstellen sinnvoll erklären: Eine längere Reise, ein Sprachkurs, ein anderes Bewerbungsverfahren oder ein zeitintensiver Nebenjob belegen, dass Sie nicht träge gefaulenzt haben, sondern in irgendeiner Form aktiv waren. Konzentrieren Sie sich auf das Positive – was haben Sie gemacht, was gelernt? Auch wenn es hart klingt: Auf persönliche Krisen und private Tiefs können die Interviewer an dieser Stelle nicht eingehen. Wie sollten sie auch nur annähernd objektiv einschätzen können, was der Kandidat durchgemacht hat?

Ihre Antwort:

„In Mathematik steht eine 5 in Ihrem Zeugnis. Wie erklären Sie sich das?“

Hintergrund

Eine ehrliche Interessensfrage ohne besondere Hintergedanken. Natürlich kann nicht jedes Zeugnis vor Bestnoten strotzen, das wissen auch die Personaler. Allerdings möchten sie gerne wissen, woran es denn im betreffenden Fach konkret lag – erst recht, wenn es sich um ein Schlüsselfach wie Mathematik handelt. Fragen nach schlechten Noten und schulischen Defiziten setzen Sie außerdem unter psychischen Druck. Auf eine souveräne Reaktion kommt es an!

Worauf kommt es an?

Bewerber mit schlechten Noten müssen nun Farbe bekennen. Was schwarz auf weiß im Zeugnis steht, lässt sich weder wegdiskutieren noch anderen in die Schuhe schieben. Aber mit etwas Geschick hinreichend abschwächen: indem man sich aufrichtig zu seiner schwachen Zensur bekennt und dafür triftige Gründe nennt. Vielleicht hat Ihnen das rein theoretische Lernen am Ende wenig Spaß gemacht, und Sie konnten die praktische Berufstätigkeit kaum erwarten? Oder Sie haben das Fach schlicht unterschätzt? Nicht vergessen: Das Zeugnis kannten die Personaler bereits, bevor sie die Gesprächseinladung verschickt haben.

Ihre Antwort:

„Was hat Sie bei der Wahl Ihres Praktikums motiviert?“**Hintergrund**

Berufliche Vorerfahrungen in Praktika haben es den Interviewern besonders angetan, die entsprechenden Einträge im Lebenslauf nehmen sie meist äußerst gründlich unter die Lupe. Kein Wunder, denn dadurch erfahren sie nicht nur, welche Grundfertigkeiten und Basiskenntnisse ein Bewerber bereits besitzt: Sie finden auch heraus, wie die berufliche Entscheidungsfindung ablief.

Worauf kommt es an?

Heimlich, still und leise bringen die Interviewer bereits den nächsten Themenschwerpunkt ins Spiel: die Berufswahl. Selbstredend erwarten sie nicht, dass der Kandidat von Geburt an einem festen Karriereplan folgt. Praktika dienen in erster Linie zum Herantasten – an die Branche, den Beruf und das Arbeitsleben. Selbst wenn Wunsch und Wirklichkeit dabei nicht vollkommen übereingestimmt haben sollten: Die Praktikumserfahrungen haben Sie mit Sicherheit weitergebracht und auch bei der Wahl des Ausbildungsplatzes beeinflusst. Machen Sie plausibel, welche Interessen Sie auf Ihrem beruflichen Werdegang antreiben.

Ihre Antwort:

Berufswahl

Jeder Arbeitgeber möchte wissen, warum ein Kandidat ausgerechnet den gewählten Beruf erlernen will – reiner Zufall wird es wohl kaum sein. Motivierte Bewerber haben im Vorfeld alle verfügbaren Informationsquellen angezapft, ihre Kenntnisse und Talente realistisch analysiert und die Berufsentscheidung aus fundierter Überzeugung getroffen. Dass es in Ihrem Fall nicht anders ablief, darüber möchten sich die Personaler nun Gewissheit verschaffen.

„Warum haben Sie sich gerade für diesen Beruf entschieden? Was reizt Sie daran?“

Hintergrund

Die Wahl des Ausbildungsberufs beeinflusst den gesamten weiteren Karriereweg. Wer sich um eine Lehre bewirbt, tut das also bestimmt nicht aus einer spontanen Laune heraus, sondern wird dafür ein paar gute Gründe kennen – nämlich die eigenen Fähigkeiten, Erfahrungen und Interessen. Und die möchten die Personaler nun hören.

Worauf kommt es an?

Lassen Sie keine Zweifel aufkommen, dass Beruf und Berufung bei Ihnen eng zusammenhängen. Verknüpfen Sie Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten mit den Anforderungen des Betriebs. Helfen kann es, wenn Sie sich die Stellenausschreibung vor dem Interview noch einmal durchlesen: Welche Kompetenzen werden erwartet? Machen Sie klar, dass Sie Ihre Entscheidung selbstbestimmt und aus Überzeugung getroffen haben. Schnöde materielle Argumente (hohes Gehalt, sicherer Arbeitsplatz), Bequemlichkeitsaspekte (kurze Anfahrt) oder der Hinweis auf die Überredungskünste der Eltern taugen nicht, um die eigene Motivation zu belegen.

Ihre Antwort:

Berufsbild

Bis hierhin stand Ihre Persönlichkeit im Mittelpunkt, nun geht es eher um Ihr Faktenwissen. Dieser Richtungswechsel markiert den Übergang zu einer sehr intensiven Interviewphase, in der die Personaler berufs- und betriebsbezogene Vorkenntnisse gründlich auf die Probe stellen. Eine gute Vorbereitung lässt Sie dabei glänzen: Durch ein fundiertes Wissen über das Berufsbild beweisen Sie, dass Ihre Ausbildungsentscheidung auf sicheren Füßen steht – Sie haben offensichtlich verstanden, worum es in dem Job geht! So machen Sie gleichzeitig sehr elegant klar, dass es um Ihre berufliche Motivation hervorragend bestellt ist.

„Was wissen Sie über den Beruf des/der ...?“

Hintergrund

Niemand bewirbt sich „einfach so“ aus Lust und Laune. Die Personaler gehen davon aus, dass der Kandidat sich im Rahmen seiner Berufswahl eingehend mit den Grundlagen des Ausbildungsberufs auseinandergesetzt hat.

Worauf kommt es an?

Wer sich mit den anstehenden Aufgaben identifiziert, weiß, dass er beim Vorstellungsgespräch am richtigen Platz ist – und kann das auch seinen Gesprächspartnern zeigen. Voraussetzung dafür ist eine gründliche Vorarbeit: Ohne zu wissen, was der Beruf erfordert, kann man nicht glaubwürdig vermitteln, dafür geeignet zu sein. Frischen Sie Ihr Berufsbild-Wissen vor dem Gespräch am besten noch einmal gründlich auf, machen Sie sich mit dem Ausbildungsverlauf und dem Tätigkeitsprofil als ausgelernte Kraft vertraut. Die offene Fragestellung lädt zu einem weiträumigen Rundumschlag ein.

Ihre Antwort:

Musterantworten**... Kfz-Mechatronikers:**

„Als Kfz-Mechatroniker geht es einfach gesagt darum, Kraftfahrzeuge zu reparieren, zu warten oder umzurüsten. Hauptsächlich hat man, glaube ich, damit zu tun, Fehler an Pkws zu suchen und zu beheben, zum Beispiel am Bremssystem oder am Motor. Soweit ich weiß, tauscht man heute oft gleich komplette Bauteile oder Module aus, weil das schneller geht und günstiger ist, als einzelne Kleinteile zu reparieren. Moderne Kfz sind ja ziemlich komplex, sie bestehen aus mechanischen, elektronischen und computertechnischen Elementen, und bei der Fehlersuche arbeitet man meistens mit speziellen Diagnosesystemen. Aber man darf sich nicht nur auf diese Systeme verlassen. Man muss auch per Hand nachprüfen können, wo ein Fehler sitzt und ob am Ende alles funktioniert. Bei der Arbeit am Fahrzeug kann es im Ernstfall um Leben und Tod gehen, wenn man zum Beispiel mal daran denkt, was bei einem Bremsschaden so alles passieren kann.“

... Kauffrau im Einzelhandel:

„Wie schon der Name sagt: Im Einzelhandel handelt man mit Waren. Aber natürlich steckt viel mehr dahinter. Damit der Kunde gerne und regelmäßig einkaufen kommt, muss man ihn durch guten Service an sich binden. Im Grunde genommen geht es im Handel also darum, dass man den Kunden zufriedenstellt, dass man ihn gut berät und ihm genau das Produkt verkauft, das er braucht. Ich denke, die persönliche Beratung spielt heutzutage eine besonders große Rolle, weil man mittlerweile ja fast alles im Internet kaufen kann. Die Preise in den Online-Shops sind meistens niedrig, aber eine gute Beratung und den persönlichen Kontakt bekommt man da nicht. Genauso wenig kann man die Ware am Bildschirm richtig anschauen, anfassen oder ausprobieren. Deshalb glaube ich, dass die Arbeit im Handel immer wichtig und abwechslungsreich bleiben wird.“

... Bankkaufmanns:

„Mir war früh klar, dass ich einen beratenden Beruf ergreifen möchte, bei dem ich viel mit Menschen zu tun habe. Weil mir Finanzthemen grundsätzlich liegen, bin ich relativ schnell beim Bankkaufmann gelandet. Außerdem habe ich einen Eignungstest im Internet gemacht, mit dem Ergebnis, dass der Bankkaufmann gut zu mir passt. Mir ist es wichtig, dass ich im Beruf mit Menschen in Kontakt komme und ihnen gute

Lösungen anbieten kann. Es ist doch auch für einen selbst ein gutes Gefühl, wenn ein Kunde zufrieden nach Hause geht und gerne wiederkommt. Sicher, mittlerweile gibt es etliche reine Online-Banken, aber ich glaube nicht, dass sich jeder damit anfreunden kann. Geldgeschäfte sind ja doch ein bisschen komplizierter und vertrauensbedürftiger. Da ist meiner Meinung nach eine persönliche Beratung besonders wichtig, und die bekommt man nur in Filialen. Außerdem bieten Banken ja auch häufig Versicherungsprodukte an. Insgesamt stelle ich mir die Tätigkeit natürlich sehr abwechslungsreich vor.“

... Fachinformatikerin (Anwendungsentwicklung):

„Also, wenn man eine Ausbildung zur Fachinformatikerin für Anwendungsentwicklung abgeschlossen hat, ist man Softwareentwicklerin. Und diese Bezeichnung bringt schon ziemlich genau auf den Punkt, worum es in dem Beruf geht: Man entwickelt Software. Das können Steuerungsprogramme für Industriegeräte sein, Anwendungen für Desktop-PCs, Apps für mobile Endgeräte oder etwas ganz anderes. Je nachdem, wie und wofür ein Programm eingesetzt werden soll, nutzt man verschiedene Programmiersprachen, zum Beispiel PHP, Visual Basic .NET, C++, Java und so weiter. In der Ausbildung lernt man kurz gesagt, wie man gute, das heißt sinnvoll aufgebaute, stabile und schnelle Programme schreibt. Dabei erfährt man auch, welche Zusammenhänge es zwischen Anwendungen, Servern und Datenbanken gibt.“

Branche, Betrieb und Ausbildungsverlauf

Was wissen Sie eigentlich über Ihren potenziellen Ausbildungsbetrieb? Wie gut kennen Sie die Branche? Und wie stellen Sie sich den Berufseinstieg konkret vor? In diesem Kapitel müssen Sie Farbe bekennen und sich weit auf das Terrain der Betriebsvertreter vorwagen. Damit Sie dabei nicht den Boden unter den Füßen verlieren, sollten Sie vor dem Gespräch Ihr Wissen über Firma, Wirtschaftszweig und Ausbildungsablauf noch einmal gründlich auf Vordermann bringen. Unnötig zu erwähnen, dass es bei allen folgenden Informationsfragen wie gehabt vor allem um Ihre Bewerbungsmotivation geht: Die abgefragten Daten und Fakten kennen die Interviewer schließlich aus dem Effeff.

***„Warum haben Sie sich gerade bei unserem Unternehmen beworben?
Was reizt Sie daran, wie kam es dazu?“***

Hintergrund

Dass Sie diese Frage gestellt bekommen, ist ungefähr so sicher wie das „Amen“ in der Kirche. Egal, um welche Branche und um welchen Ausbildungsberuf es geht: Jeder Personaler, jeder Abteilungsleiter, jeder Ausbilder möchte in Erfahrung bringen, warum der Kandidat den Betrieb attraktiv findet.

Worauf kommt es an?

Knüpfen Sie an Ihr Anschreiben an, greifen Sie die Charakteristika des Betriebs auf! Eine Argumentationshilfe: In großen Unternehmen eröffnen sich meist viele Wege zur Weiterbildung, zum Wechsel ins Ausland oder zur Teilhabe an verschiedenen Projekten. Kleinere Unternehmen kann man dagegen besonders intensiv kennen lernen, enge Kundenkontakte aufbauen etc. Ein beiläufiger Schwenk zum Verlauf der Bewerbung kann nicht schaden – wie sind Sie auf das Stellenangebot aufmerksam geworden? Erhoffte Annehmlichkeiten wie großzügige Gehalts- und Urlaubsregelungen bleiben natürlich wie gehabt besser unerwähnt.

Ihre Antwort:

Musterantworten**Kfz-Meisterbetrieb (Argumente Kundennähe und Serviceumfang):**

„Auf die Idee, mich bei Ihnen zu bewerben, bin ich gekommen, als ich das Stellenangebot im Internet gelesen habe. Ich kannte Ihren Betrieb schon vom Sehen, und da wusste ich sofort, dass das eine gute Chance für mich wäre. In einem kleineren Unternehmen wie Ihrem kann man bestimmt besonders schnell einen Kontakt zu Mitarbeitern, Vorgesetzten und Kunden aufbauen. Das ist meiner Meinung nach ein klarer Vorteil gegenüber großen Unternehmen. Was ich ganz besonders interessant finde ist Ihr Serviceumfang, Sie bieten Ihren Kunden ja alle möglichen Dienstleistungen von A bis Z. Deswegen glaube ich, dass ich hier erstens eine sehr gute, sehr vielfältige Ausbildung bekomme und es zweitens nie langweilig wird. Natürlich ist es auch ein Vorteil, dass ich im Nachbarort wohne. Aus der Zeitung weiß ich außerdem, dass viele Oldtimer-Besitzer ihre Fahrzeuge bei Ihnen warten lassen. Einmal daran mitzuhelfen, einen alten Ferrari oder Aston Martin wieder in Schuss zu bringen, wäre für mich persönlich natürlich ein echtes Highlight.“

Regionale Bank (Argumente Regionalität und Betriebskenntnis):

„Vor ein paar Monaten habe ich mich mit einer Freundin unterhalten, die bei einer regionalen Bank arbeitet. Sie hat mir erzählt, dass man als Azubi in einer kleineren Bank die verschiedenen Bereiche besonders gut kennen lernt. Man merkt schnell, wie die einzelnen Abteilungen zusammenhängen und welcher Kollege wofür zuständig ist. Bei nur rund 300 Mitarbeitern in Ihrer Bank stelle ich mir das sehr praktisch vor: Wenn die Wege kurz und die Abläufe klar sind, profitieren am Ende alle Beteiligten davon – der Kunde, die Bank und ich selbst natürlich auch. Hinzu kommt, dass man bei einer regionalen Bank eine sehr enge Bindung zum Kunden aufbauen kann und den Markt vor Ort wahrscheinlich viel besser kennt als jede Großbank. Das kann zum Beispiel bei einer Immobilienfinanzierung ein großer Vorteil sein. Gerade hier in Altenstadt ist Ihre Bank sehr engagiert – erst gestern habe ich Ihre Anzeige wieder in der Vereinszeitung vom SC Altenstadt gesehen.“

Expandierendes Einzelhandels-Unternehmen (Argument Marktstellung):

„Ihr Unternehmen hat eine sehr große Auswahl an Produkten. Allein im Lebensmittelbereich bieten Sie, glaube ich, fast 10.000 Artikel an, das ist ganz schön viel. Ich habe gelesen, dass jede Filiale eine eigene Fisch, Fleisch- und Käsetheke hat. Und in

der Obst- und Gemüseabteilung bieten Sie auch exotische Produkte wie Litschis oder Papayas an, und das täglich frisch. Im Einzelhandel gehören Sie in Deutschland heute zu den bekanntesten Unternehmen. Nachdem ich Ihre Ausbildungsanzeige im xy-Magazin gelesen habe, musste ich nicht mehr lange überlegen und habe mich gleich beworben. Auf Ihrer Homepage heißt es, dass Sie für die Zukunft viele neue Standorte in Deutschland planen. Da gehe ich davon aus, dass Sie dafür auch geschultes Personal brauchen und deswegen bestimmt gute Entwicklungsmöglichkeiten anbieten. Na ja, und jetzt sitze ich hier und bekomme das aus erster Hand bestätigt. Das freut mich natürlich.“

Global tätiger Finanzkonzern (Argument Internationalität):

„Ich möchte gerne im internationalen Umfeld arbeiten und hatte Ihre Bank schon länger im Hinterkopf. Vor ein paar Monaten habe ich auf Ihrer Homepage gezielt nach Ausbildungsangeboten gesucht und mich daraufhin beworben. Die Welt rückt ja immer mehr zusammen. Deutsche Unternehmen liefern Produkte in alle möglichen Länder, im Gegenzug kaufen wir Elektrogeräte aus China oder machen Urlaub in Florida. Dafür muss natürlich auch einiges an Geld bewegt werden, und dafür braucht man internationale Banken. Wie ich auf Ihrer Homepage gesehen habe, sind Sie ja quasi rund um die Welt aktiv. Ich kann mir sehr gut vorstellen, später mal im Ausland zu arbeiten. Von meinen Englischkenntnissen her traue ich mir das auf jeden Fall zu. In den letzten Sommerferien war ich zum Beispiel in England bei einer Gastfamilie, da gab es überhaupt keine Sprachprobleme. Als zweite Fremdsprache habe ich in der Schule Spanisch gelernt, und in Spanien und Südamerika sind Sie ja auch vertreten ... In einer internationalen Bank mit Tausenden von Mitarbeitern auf der ganzen Welt hat man bestimmt sehr gute Entwicklungsmöglichkeiten.“

Arbeitseinstellung

Die Kategorie „Arbeitseinstellung“ weckt mancherorts Erinnerungen: In einigen Bundesländern finden sich ähnlich klingende Kopfnoten („Arbeitsverhalten“, „Mitarbeit“) im Schulzeugnis. Die Zensuren beziehen sich auf eine ganze Reihe wichtiger Fähigkeiten, darunter Lernbereitschaft, Belastbarkeit und Selbstständigkeit. Verständlich, dass dieser Kompetenzbereich auch die Personaler interessiert. Sie legen den Schwerpunkt natürlich auf berufsbezogene Aspekte: Wie verhält sich der Kandidat am Arbeitsplatz? Wie reagiert er auf Stress und Belastung? Wie einsatzfreudig ist er?

„Welche Werte und Eigenschaften sind für Sie besonders wichtig im Beruf, und warum ist das so?“

Hintergrund

Werte und Eigenschaften – darauf kommen die Personaler immer wieder gerne zurück. Hier tun sie es auf direktem Wege, ohne Ablenkungsmanöver und Verwirrspielchen. Jeder Beruf hat seine Schlüsselqualifikationen, jeder Ausbildungsplatz sein unverwechselbares Anforderungsprofil. Was für den Job essenziell ist, sollten Bewerber nicht für irrelevant halten.

Worauf kommt es an?

Leiten Sie auf Basis persönlicher Erfahrungen 2–3 Aspekte her, die für die gewählte Stelle besonders wichtig sind. Und behalten Sie sie im Hinterkopf: Im weiteren Gesprächsverlauf werden Sie mit Sicherheit noch häufiger in verschiedenster Form gebeten, Ihre Persönlichkeit näher zu beschreiben. Dann kommt es gut an, wenn Sie sich die hier genannten Werte und Eigenschaften auch wirklich selbst zuschreiben. Achten Sie darauf, sonst stellen Sie sich unter Umständen selbst ein Bein.

Ihre Antwort:

Sozialkompetenz: Teamverhalten und Konfliktfähigkeit

Ohne Teamfähigkeit lässt sich beruflich kaum ein Blumentopf gewinnen, Arbeit heißt heute in erster Linie Zusammenarbeit. Hapert es an der Abstimmung mit den Kollegen, verpufft mitunter das größte Engagement völlig wirkungslos. Wer sein Können erfolgreich einbringen will, sollte die „Schnittstellen“ zu seinen Mitarbeitern zu nutzen wissen – und dafür braucht er Sozialkompetenz. Genau genommen vereint diese Kategorie gleich eine ganze Reihe wichtiger Eigenschaften: darunter Teamfähigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Kommunikationsvermögen, Kritikfähigkeit und Konfliktfähigkeit.

„Wie werden Sie von anderen Leuten eingeschätzt, zum Beispiel von Ihren Klassenkameraden?“

Hintergrund

Indem die Interviewer die Eigendarstellung des Kandidaten mit seiner Wahrnehmung „von außen“ abgleichen, gewinnt ihr Bild des Bewerbers an Tiefenschärfe. Was denken Ihre Klassenkameraden über Sie, welche Eigenschaften schreiben andere Ihnen zu? Im Rahmen einer Stärken/Schwächen-Analyse vor dem Gespräch können Sie das von den Betreffenden aus erster Hand erfahren.

Worauf kommt es an?

Eigenschaften wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Leistungsfähigkeit führen zu positiven Rückmeldungen Ihres Umfelds – beschreiben Sie diese. Sie müssen sich dabei nicht auf Ihre Klassenkameraden beschränken, sondern können auch auf andere Fürsprecher wie Freunde, Familienmitglieder oder Kollegen aus dem Nebenjob überleiten. Nennen Sie berufsrelevante Eigenschaften und achten Sie darauf, dass zwischen Fremd- und Eigenbewertung keine großen Lücken klaffen. Eine Prise Selbstkritik, die die Authentizität des Gesagten untermauert, kann zudem nicht schaden.

Ihre Antwort:

Stärken und Schwächen, Selbsteinschätzung

Den makellosen Kandidaten ohne Fehl und Tadel gibt es nicht, jeder Mensch hat seine Schwächen. Doch wie geht er damit um? Vor allem im Berufsleben? Ernste Defizite in jobrelevanten Kernbereichen (Muss-Kompetenzen) sehen die Personaler naturgemäß äußerst ungern. Bei geringen Mankos in Randgebieten (Kann-Kompetenzen) drücken sie aber normalerweise ein Auge zu. Lästige Angewohnheiten kann man sich abgewöhnen, fehlende Qualifikationen kann man sich aneignen. Ausschlaggebend ist der Wille, an sich zu arbeiten.

„Welche Stärken haben Sie, und in welchen Situationen zeigt sich das?“**Hintergrund**

Wer andere von seinen Talenten überzeugen will, der sollte wissen, wovon er redet. Erst recht im Auswahlinterview – schließlich möchte das Unternehmen künftig von den Fähigkeiten des Kandidaten profitieren. Die Vorbereitung aufs Vorstellungsgespräch umfasst daher auch eine Stärken/Schwächen-Analyse; mehr dazu erfahren Sie in Kapitel 1 dieses Buchs (Abschnitt „Gesucht: Bewerber mit Profil“).

Worauf kommt es an?

Nutzen Sie die Gunst des Augenblicks, selbstbewusst ein wenig Werbung für sich zu betreiben. Aber bitte in moderater Form: Selbstbewusstsein stammt ursprünglich von „sich selbst bewusst sein“ – und das meint auch die Fähigkeit, die eigenen Stärken (und Schwächen) realistisch einzuschätzen. Stellen Sie hier diejenigen Stärken heraus, die für die ausgeschriebene Stelle am wichtigsten sind. Veranschaulichen Sie Ihre Ausführungen durch Beispiele.

Ihre Antwort:

Stressfragen

Was geht hinter der kontrollierten Fassade eines Bewerbers wirklich vor? Wie robust ist sein Nervenkostüm unter Extrembedingungen? Um das herauszufinden, setzen manche Personaler die Technik der Stressfrage ein. Bei diesem Griff in die Trickkiste geht es nicht immer vollkommen fair zu, doch die oberste Grundregel lautet: kühlen Kopf bewahren, nicht einschüchtern lassen und keine Gegenangriffe starten. Es handelt sich immer noch um eine Prüfungssituation, und eine Stressfrage ist nichts anderes als eine spezielle Form von Prüfungsaufgabe. Bei der die Personaler mit nüchternem Blick beobachten, wie sich der in die Enge getriebene Kandidat verhält.

„Können Sie uns sagen, warum wir uns für Sie entscheiden sollten? Bis jetzt sind wir noch nicht überzeugt.“

Hintergrund

Bei Stressfragen ist Verunsicherung Programm. Der hämisch klingende Begleitkommentar „Bis jetzt sind wir noch nicht überzeugt“ ist also nicht als Zwischenbewertung Ihres bisherigen Auftritts zu sehen, sondern als taktisches Mittel. Die Interviewer kennen Ihre Qualifikationen. Sehen Sie die (vermeintliche) Kritik als Ansporn zu einem überzeugenden Plädoyer in eigener Sache.

Worauf kommt es an?

Lässt man den zweiten Satz als bloßen „Stresserzeuger“ beiseite, kommt die unspektakuläre Kernfrage zum Vorschein: „Können Sie uns sagen, warum wir uns für Sie entscheiden sollen?“ Natürlich können Sie das! Ihre Gesprächspartner sollten sich für Sie entscheiden, weil Sie für den Beruf – und speziell für den Ausbildungsplatz im gewählten Betrieb – sehr gut geeignet sind. Sie dürfen also noch einmal mit persönlichen Kompetenzen, schulischen Qualifikationen, Praktika und anderen Vorkenntnissen auftrumpfen. Aber übertreiben Sie es nicht, und beziehen Sie sich konkret auf den Betrieb und die Stelle.

Ihre Antwort:

„Ihr Schulabschluss ist über ein halbes Jahr her. Warum bewerben Sie sich erst jetzt? Haben Sie es woanders nicht geschafft?“

Hintergrund

Der jüngste Eintrag im Lebenslauf ist der Schulabschluss vor mehreren Monaten? Dann möchte der Personaler bestimmt wissen, wie der Bewerber die Zwischenzeit verbracht hat. Dass der Übergang in den Beruf nicht nahtlos abläuft, kommt übrigens relativ häufig vor; 2–3 Monate „Leerlauf“ nach dem Schulende im Juni/Juli sind völlig normal. Zwar stellen viele Betriebe schon zum 1. August ein – viele andere aber erst zum September, Oktober oder sogar November. Die Bewerbungsfristen können indes schon lange vor Ausbildungsbeginn ablaufen!

Worauf kommt es an?

Wie bei jeder Lebenslauf-Lücke heißt die Devise auch hier: Leerstellen gilt es zu füllen. Mit sinnvollen Beschäftigungen, die den Kandidaten persönlich oder beruflich weitergebracht haben, etwa Sprachreisen, Praktika oder Computerkurse. Wiederholte Absagen in anderen Bewerbungsverfahren bleiben hingegen besser außen vor: Zum einen lassen sie die Personaler vermuten, dass der Kandidat wohl doch ein paar ernste Defizite hat. Zum anderen hören es die Interviewer nicht gern, wenn der eigene Betrieb in der Bewerbergunst nur die dritte, vierte oder gar fünfte Geige spielt.

Ihre Antwort:

Berufliche Zukunft

Eine Berufsausbildung verlangt nicht nur Job-Neulingen einiges ab. Auch der Betrieb investiert viel, um seinen Fachkräfte-Nachwuchs zu qualifizieren. Verständlich, dass er am Ende auch die Früchte seiner Arbeit ernten will. Manchmal geht der Arbeitgeber allerdings leer aus – etwa wenn der Azubi die Lehre abbricht oder nach der Abschlussprüfung das Unternehmen wechselt. Die Personaler schätzen es daher, wenn sich ein Bewerber mit seinen beruflichen Möglichkeiten im Betrieb intensiv befasst hat. Denn das signalisiert, dass er sich mit dem Beruf und der Arbeitsstelle identifiziert.

„Wo sehen Sie sich in drei bis fünf Jahren?“

Hintergrund

Anders ausgedrückt: Wie soll es nach der Ausbildung weitergehen? Ehrgeizigen Kandidaten öffnen sich meist viele Wege zur Weiterbildung und Spezialisierung. Wer darüber Bescheid weiß, zeigt, dass es ihm mit der Berufswahl ernst ist. Natürlich sollten die Zukunftspläne grundsätzlich zur anvisierten Ausbildung passen. Und darüber hinaus nicht zu festzementiert sein. Denn nur selten läuft alles nach Plan – flexibel bleiben, heißt die Devise.

Worauf kommt es an

Welche beruflichen Wünsche und Ziele haben Sie? Mittelfristig wollen Sie natürlich erst einmal Ihre Ausbildung erfolgreich abschließen. Und danach dürfen Sie auf eine unbefristete reguläre Anstellung hoffen, denn fähige Mitarbeiter, die den Betrieb aus dem Effeff kennen, lässt kein Arbeitgeber gerne ziehen. Doch der Berufseinstieg steht erst am Anfang Ihrer Karriere. Danach können Sie die nächsten Schritte in Angriff nehmen und sich eventuell für höhere Aufgaben qualifizieren (Projektarbeit, Projektleitung ...). Bleiben Sie dabei realistisch und machen Sie deutlich, dass Sie auf eine langfristige Betriebsbindung abzielen. Günstigerweise lässt sich hier die Frage unterbringen, welche Wege zur Weiterqualifikation das Unternehmen bietet.

Ihre Antwort:

Fragen, die Sie selbst stellen können

„Wir haben Ihnen bis hierhin eine Menge Fragen gestellt. Jetzt lassen Sie uns den Spieß einmal umdrehen: Möchten Sie denn noch etwas von uns wissen?“

In der Endphase des Interviews geben die Personaler Ihnen das Wort. Betrachten Sie das nicht als reine Höflichkeitsgeste: Sie erhalten dadurch eine günstige Gelegenheit, Aufmerksamkeit und Berufsinteresse abschließend noch einmal unter Beweis zu stellen. Nutzen Sie diese Chance! Mit Sicherheit ist in den vergangenen Minuten nicht alles zur Sprache gekommen, was Sie wissen wollen. Anschlussfragen zu unklaren Details können natürlich nur Kandidaten stellen, die während des Gesprächs gut aufgepasst haben.

Unproblematische Themen

Professionell vorbereitet, haben Sie sich bereits vor der Unterhaltung wichtige eigene Fragen auf einem Zettel notiert. Viele davon werden bereits beantwortet worden sein, manche noch nicht – die können (und sollten) Sie nun stellen. Vermeiden Sie Belanglosigkeiten, unangemessene Themen (Gehalt, Urlaub) und Wiederholungen, die Sie unaufmerksam wirken lassen. Anstelle von „warum“-Fragen – die auf Rechtfertigung aus sind – erkundigen Sie sich lieber mithilfe von „wie“, „was“ oder „wer“.

Im Allgemeinen recht risikoarme, zum Nachhaken geeignete Stichpunkte sind: das weitere Vorgehen im Bewerbungsverfahren, Weiterbildungsangebote, der genaue Ausbildungsablauf, betriebspezifische Arbeitsschwerpunkte etc. Konfrontieren Sie Ihre Gesprächspartner zum Ende des Interviews aber nicht noch mit einem ganzen Fragenkatalog. Haken Sie gezielt bei den Angelegenheiten nach, die für Sie besonders interessant sind.

Unerlaubte Fragen und heikle Situationen

„Im Krieg und in der Liebe ist alles erlaubt“, meinte Napoleon. Im Berufsleben auch, möchte man mit Blick auf das Ellenbogenverhalten mancher (Möchtegern-)Karrieremacher hinzufügen. Bei der Stellenvergabe gibt es allerdings klare Grenzen. Das 2006 in Kraft getretene Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) bestimmt: Niemand darf aufgrund von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität benachteiligt werden. Eine legitime Entscheidungsgrundlage bilden im Auswahlverfahren nur solche Aspekte, die für die angestrebte Position wirklich von Bedeutung sind. Übrigens: Medizinische oder psychologische Tests, Handschrift-Analysen und Sicherheitsüberprüfungen dürfen Betriebe nur dann durchführen, wenn der Bewerber damit ausdrücklich einverstanden ist.

Welche Fragen müssen Sie nicht beantworten?

Wenn jeder eine gerechte Chance bekommt, fördert das nicht nur die Fairness: Durch eine objektive, rein eignungsbezogene Personalauswahl steigt im Endeffekt auch das Leistungsniveau der Belegschaft. Manche Unternehmen haben deshalb inzwischen sogar auf die sogenannte „anonyme Bewerbung“ umgestellt. Hier bleiben alle Bewerber zunächst inkognito, da Lebenslauf und Anschreiben ohne Name, Foto, Alter, Geschlecht, Nationalität und Familienstand auskommen.

Spätestens beim ersten Händeschütteln wird das Geheimnis um die Identität natürlich gelüftet. Doch der Kernbereich der Privatsphäre ist im Interview tabu. Streng genommen müssten sogar Hobbys und kulturelle Interessen außen vor bleiben. Wer sich freilich zu diesen normalerweise recht harmlosen Punkten ausschweigt, hat die Gunst der Personaler schnell verspielt. Vorstrafen, Krankheiten, Schwangerschaften und andere Privatangelegenheiten dürfen die Interviewer aber prinzipiell nicht ansprechen – mit einer Einschränkung: Nachfragen ist erlaubt, falls die Angaben unmittelbar stellenrelevant sind. Trifft das nicht zu, ist man als Bewerber nicht zur wahrheitsgemäßen Antwort verpflichtet. Man darf

Wie geht es weiter?

Das Assessment Center – Casting für den Job..... 356

Die Bausteine eines ACs 356

Worauf achten die Prüfer?.....357

AC-Aufgabenblock 1: Kurzvortrag und Präsentation..... 359

Die Selbstvorstellung 359

Ergebnis- und Themenpräsentationen 360

„Ähmm, also ...“ – 10 Tipps für eine
überzeugende Rede..... 360

AC-Aufgabenblock 2: Gruppenaufgaben 365

Die richtige Strategie: zielorientiertes Teamwork..... 365

Die Vorstellungsrunde367

Die Gruppendiskussion367

Die Gruppenarbeit 369

Das Rollenspiel371

Das Mittagessen..... 372

AC-Aufgabenblock 3: Einzelaufgaben 373

Die Postkorbübung..... 373

Das Abschlussgespräch374

Gute Tage, schlechte Tage: Absage, und jetzt? 376

Wie gehe ich mit einer Absage um?376

Wie sage ich einem Unternehmen ab?.....376

Das Assessment Center – Casting für den Job

In vielen Betrieben bildet das Bewerbungsgespräch nur eine von mehreren Hürden auf dem Weg zum Ausbildungsplatz. Häufig müssen sich die vielversprechendsten Bewerber nach ihrem Interview-Auftritt noch einem mehrstufigen Assessment Center (AC) – vom englischen *to assess* („beurteilen“) – stellen. Mithilfe dieses populären Auswahlinstruments können die Personalverantwortlichen alle Kandidaten in berufsnahen Situationen beobachten. Verschiedene praktische Aufgaben fordern bei diesem „Casting“ die sozialen und methodischen Kompetenzen der Bewerber heraus: Wie verhalten sie sich untereinander, wie gehen sie bei der Problemlösung vor?

Ein Assessment Center zur Besetzung von Führungspositionen dauert – je nach Branche und Betrieb – heute nicht selten mehrere Tage. Doch selbst diese Verfahren wirken noch relativ überschaubar, wenn man sie mit den internen Manager-Förderprogrammen mancher Großbanken vergleicht: Hier verteilen sich die einzelnen AC-Prüfungsstufen bisweilen über ein ganzes Jahr. Zur Auswahl von Azubis veranstalten die Betriebe natürlich wesentlich kompaktere Assessment Center. Auch diese Mini-ACs sind fordernd, aber in der Regel maximal innerhalb eines halben Tages zu bewältigen.

Die Bausteine eines ACs

Bei der Konzeption eines Assessment Centers werden je nach Anforderungsprofil unterschiedliche Prüfungsmodule zusammengestellt. Diese AC-Bausteine sind zum Teil einzeln zu absolvieren (Kurzvortrag, Präsentation, Postkorbübung, Abschlussgespräch und praktische Übung), zum Teil muss man sie im Kollektiv bewältigen (Gruppenvorstellung, Gruppendiskussion und Rollenspiel). Auch Vorstellungsgespräche und schriftliche Einstellungstests kann man im weiteren Sinne zum Assessment Center rechnen. Sie nehmen jedoch eine klare Sonderstellung im Auswahlprozess ein.

AC-Aufgabenblock 2:

Gruppenaufgaben

Gruppenarbeiten rücken die sozialen, persönlichen und methodischen Kompetenzen der Teilnehmer in den Vordergrund. Gewünscht ist eine aktive, zielorientierte Beteiligung, nicht zu verwechseln mit selbstdarstellerischer Dominanz: Wer aus der Gruppen- eine Einzelaufgabe machen will, erweist sich als wenig teamfähig. Und diese Eigenschaft schreiben die Personaler erfahrungsgemäß groß.

Die richtige Strategie: zielorientiertes Teamwork

Was kommt bei den Prüfern gut an?

- Selbstständig Ideen einbringen, eigene Vorschläge unterbreiten
- Andere Teilnehmer einbeziehen, aufmerksam auf ihre Beiträge und Argumente eingehen
- Moderieren, zwischen unterschiedlichen Standpunkten vermitteln
- Die Führung des Protokolls übernehmen, sich zur Präsentation bereit erklären
- Konstruktiv kritisieren und konstruktive Kritik aufgeschlossen akzeptieren
- Offen, freundlich und seriös auftreten
- Die Aufgabenstellung im Fokus behalten, ein optimales Ergebnis anstreben
- Die Zeitvorgaben beachten, abdriftende Debatten zum Thema zurückführen





Ausbildungspark Verlag GmbH

Bettinastraße 69 • 63067 Offenbach am Main
Tel. +49 (69) 40 56 49 73 • Fax +49 (69) 43 05 86 02
E-Mail: kontakt@ausbildungspark.com
Internet: www.ausbildungspark.com

Copyright © 2026 Ausbildungspark Verlag GmbH.

Alle Rechte liegen beim Verlag.

Das Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.



Sicher durch das Vorstellungsgespräch zur Ausbildung!

Die Pflichtlektüre fürs Bewerbungsgespräch: Praxisnah und verständlich zeigt dieses Handbuch, wie sich Ausbildungsbewerber in ihrem Auswahlinterview sicher in Szene setzen. Ohne Standardfloskeln – denn nur individuelle Antworten überzeugen den Personaler!

- **Die häufigsten Fragen:** über 100 Originalfragen zu Stärken und Schwächen, Sozialkompetenz, Schule und Werdegang, Berufswahl, Hobbys, Internetnutzung u. v. m.
- **Die besten Antworten:** Beispiele, Tipps und Strategien – wie Sie die Hintergründe einer Frage entschlüsseln, zielgerichtet reagieren und heikle Situationen souverän meistern
- **Die perfekte Vorbereitung:** Kleiderwahl, Branchen- und Betriebsrecherche, Stärken/Schwächen-Analyse
- **Der sichere Auftritt:** Gesprächsverhalten, Körpersprache und Etikette

Bekämpfen Sie Prüfungsstress und Nervenflattern durch gezielte Vorbereitung – für ein Vorstellungsgespräch ohne böse Überraschungen.

