

INTERVIEW-LEITFADEN FÜR RECRUITER UND HIRING MANAGER



1. DIE VORBEREITUNG

EFFIZIENTE JOB-INTERVIEWS ERSPAREN KOSTSPIELIGE FEHLER BEI DER PERSONALBESETZUNG

Job-Interviews stellen nicht nur für Bewerber Drucksituationen dar, auch Personaler und Führungskräfte müssen ihre Qualitäten in Bewerbungsgesprächen unter Beweis stellen: Wie kann man in kürzester Zeit die Spreu vom Weizen trennen ohne vielversprechende High Potentials zu verlieren? Und welcher der überzeugenden Kandidaten passt am besten in das Unternehmen? Um diese Herausforderung zu meistern, müssen Recruiter ihre Frage-Techniken optimieren und ihr Beurteilungsvermögen schärfen. Heutzutage ist es insbesondere aufgrund von Fachkräftemangel und steigendem Konkurrenzdruck notwendig einen effizienten Rekrutierungsprozess im Unternehmen zu implementieren. Dabei gilt es möglichst zeit- und kostensparend den geeigneten Mitarbeiter zu identifizieren, einzustellen und langfristig zu binden. Fehlbesetzungen können mit erheblichen Kosten einhergehen.

Einer Studie* zufolge kosten personelle Fehlentscheidungen ein Unternehmen bis zu 100.000€. Neben den irreversiblen Kosten ("sunk costs") für Rekrutierung und Einarbeitung der betreffenden Person kommen für den Arbeitgeber die Kosten für den erneut beginnenden Rekrutierungsprozess hinzu. Bei dem momentan herrschenden Fachkräftemangel kann dieser Prozess sehr viel Zeit in Anspruch nehmen und verursacht weitere Kosten.

* Recruiting Trends 2014 (Pape)

Heutzutage greifen Unternehmen daher z. B. auf den sog. *Predictive Index** zurück, um schon vorab eine Auslese der Bewerber zu erreichen und somit Zeit zu sparen. So wird der Entscheidungsprozess unterstützt, welche Bewerber eine Einladung erhalten und welche nicht. Zur ausführlichen Vorbereitung auf das eigentliche Job-Interview zählt aber noch weitaus mehr.

VON GUTER VORBEREITUNG PROFITIERT NICHT NUR DER BEWERBER

Eine Einladung zum Vorstellungsgespräch ist für einen Bewerber noch keine Jobgarantie. Die erste große Hürde ist zwar gemeistert, doch die ausschlaggebende Beurteilung findet erst im Interview statt. Unternehmen erwarten von Bewerbern, sich sorgfältig auf das Interview vorzubereiten, damit sich die Beweggründe für die Bewerbung sowie die eigenen Kompetenzen für die vakante Stelle herauskristalisieren. Bewerber können im Gespräch den guten Eindruck der Bewerbungsunterlagen bestätigen und sich gegenüber Mitbewerbern abheben. Mit gleicher Einstellung müssen auch Personaler ein Job-Interview angehen. Eine ausgiebige und individuelle Vorbereitung auf die Kandidatengespräche erspart viel Arbeit und kann sich reichlich auszahlen.

Das ausführliche Studieren der Bewerbungsunterlagen ist hierbei der erste unerlässliche Schritt, bevor es ins eigentliche Gespräch geht. Überflüssige Fragen, deren Antworten bereits aus dem Lebenslauf hervorgehen, müssen bei guter Vorbereitung gar nicht erst gestellt werden. So wird dem Bewerber vermittelt, dass sich sein Gegenüber bereits hinreichend mit seiner Bewerbung auseinandergesetzt hat.

** Durch eine Liste von 86 Adjektiven wird ein Psychogramm des Bewerbers erstellt, indem er diejenigen Begriffe ankreuzt, die sein Verhalten am besten beschreiben. Daraus lassen sich vier Ausprägungen der Persönlichkeit ableiten. Dominanz, Extraversion, Geduld und Formalität sind Charakterzüge, die je nach Stellenprofil unterschiedlich ausgeprägt sein müssen. Somit erlaubt der Test vorab eine Auslese derjenigen Bewerber, die über ihre fachliche Qualifikation hinaus auch charakterlich ins Stellenprofil passen.*

Dennoch lassen viele Bewerbungsunterlagen Fragen offen und es können sich unter Umständen auch gewisse Widersprüche ergeben. Diese sollten vorab notiert werden, um im persönlichen Gespräch genauer darauf eingehen zu können und den Klärungsbedarf zu decken. Im Vorfeld sollten sich die Beteiligten - ob ein oder mehrere Interviewer - intensiv mit dem Fragenkatalog beschäftigen. Hier lohnt es sich, wenn Personaler und Fachvorgesetzter die Fragen im Vorfeld besprechen. Im konkreten Gespräch kann der Katalog individuell angepasst werden. Dennoch ist es sinnvoll, den unterschiedlichen Bewerbern mitunter auch identische Fragen mit vorab bewerteten Antworten zu stellen, um eine objektive Bewertungsgrundlage zu schaffen.

SOVERÄN GEFÜHRTE INTERVIEWS STÄRKEN EMPLOYER BRAND

In Zeiten des Fachkräftemangels und War for Talents kommt es nicht selten zu einem Rollentausch zwischen Arbeitgeber und -nehmer, da hochqualifizierte Jobsuchende meist bei einer Vielzahl von Unternehmen hoch im Kurs stehen. Auch Bewerber nutzen Interviews dazu, den im Vorfeld gewonnenen positiven Eindruck des Arbeitgebers auf den Prüfstand zu stellen. Personaler müssen sich daher stets vor Augen führen, dass Job-Interviews eine große Rolle beim Employer Branding spielen. Nicht zuletzt, da sich bei der gut vernetzten Generation Y Aussagen über Erfahrungen in Bewerbungsgesprächen, z. B. über Social Media Plattformen, rasend schnell verbreiten. Eine authentische Unternehmenspräsentation ist somit eine nicht zu unterschätzende Komponente in Job-Interviews. Recruiter können bei Kandidaten durch Professionalität und Struktur punkten und sich von anderen Arbeitgebern positiv abgrenzen.

Lange Rede, kurzer Sinn: Bei angemessener Vorbereitung können Bewerber UND Recruiter mit gutem Gewissen ins Interview gehen.

2. DAS INTERVIEW

DIE PHASEN DES VORSTELLUNGSGESPRÄCHS

In der Interviewforschung wird immer wieder darauf hingewiesen, dass Personaler bei der Anwendung strukturierter Interviews bessere Ergebnisse erzielen, seriösere Auswertungen erhalten und die Auswahlentscheidungen mehrheitlich besser ausfallen. Strukturierte Interviews sind die Basis für eine objektive und treffsichere Entscheidung. Jeder beteiligte Interviewer sollte im Bewerbungsgespräch eine klare Rolle einnehmen, um unnötiges Durcheinander zu vermeiden und die geplante Struktur beizubehalten. Hierfür ist ein klarer Aufbau Grundvoraussetzung. Ein Job-Interview durchläuft im Regelfall festgelegte Phasen, die im Folgenden näher betrachtet werden:

1. WARM-UP

Unter Menschen sind meist die ersten Sekunden des Aufeinandertreffens ausschlaggebend darüber, ob der erste Eindruck Sympathie oder Abneigung hervorruft. Im Job-Interview gilt das für beide Parteien gleichermaßen. Der erste Eindruck wird den gesamten Verlauf des weiteren Vorstellungsgesprächs bei allen Beteiligten beeinflussen. Natürlich müssen sich Personaler um Objektivität bemühen, dennoch bleibt es ein schwieriges Unterfangen, nicht durch die Brille des ersten Eindrucks zu blicken. Umso mehr Sinn macht es, die Interviews von mehreren Personen durchführen zu lassen. Ausschließlich nach objektiven Kriterien und ohne einen Hauch von Subjektivität kann ein von Menschen geführtes Vorstellungsgespräch nie ablaufen.

Der erste Eindruck wird von zahlreichen Faktoren bestimmt. Das äußerliche Erscheinungsbild, der Gesichtsausdruck, das Auftreten, die Stimme, der Blickkontakt und der Händedruck ergeben teils bewusst, teils auf Ebene des Unterbewusstseins ein Gesamtbild, das unwiderruflich für den Rest des Interviews in den Köpfen der beteiligten Interviewer kursiert. Im Warm-up geht es vor allem darum, die Gesprächsatmosphäre aufzulockern, da es für Kandidaten selbst nach langjähriger Berufserfahrung immer noch eine Ausnahmesituation darstellt und mit einem gewissen Maß an Nervosität einhergeht. Jeder Personaler möchte ein realistisches Bild des Kandidaten erhalten. Eine entspannte Gesprächsatmosphäre erzeugt ein offeneres und natürlicheres Verhalten des Bewerbers. Für eine lockere Atmosphäre kann z. B. durch belanglose Fragen nach der Anreise oder dem Wetter gesorgt werden. Darüber hinaus sollte dem Bewerber etwas zu trinken angeboten werden und – wenn möglich – ein separater Besprechungstisch oder eine Sitzzecke als Gesprächsort gewählt werden.

2. PRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS UND DER STELLE

Damit das Vorstellungsgespräch keiner einseitigen Verhör-Situation gleicht, sollte im nächsten Schritt das eigene Unternehmen vorgestellt werden, sodass der Bewerber ein detaillierteres Bild seines potenziellen Arbeitgebers bekommt. In erster Linie muss dem Bewerber ein Überblick über die wichtigen Eckdaten des Unternehmens sowie über sein mögliches zukünftiges Arbeitsgebiet geboten werden. Sehr positiv zu bewerten ist es, wenn sich der Bewerber bereits im Vorfeld, sei es über den Geschäftsbericht, Firmenbroschüren oder einem Besuch der Homepage des Unternehmens, wesentliche Informationen beschafft hat und ins Interview mitbringt.

Deshalb sollten gleich zu Beginn die Kenntnisse des Kandidaten über das Unternehmen erfragt werden, sodass die Präsentation an der richtigen Stelle eingeleitet werden kann. Für gut vorbereitete Bewerber ist es nämlich frustrierend, wenn ihnen bereits bekannte Inhalte sehr ausführlich erzählt werden. Ob der Bewerber Ihren Ausführungen einfach nur zuhört oder qualifizierte Fragen stellt, sagt im Anschluss viel über sein tatsächliches Interesse aus. Dennoch kann eine Vor-Recherche nicht alles Wissenswerte preisgeben.

Im Rahmen der Unternehmenspräsentation ist die zu besetzende Position näher zu beschreiben, als es die Stellenanzeige getan hat. Für den Bewerber ist es wichtig, die Anforderungen und Erwartungen seitens der Firma sehr detailliert zu kennen, um diese mit den eigenen Vorstellungen und Fähigkeiten abzugleichen. Darüber hinaus ist es sinnvoll, dem Bewerber nicht nur als Unternehmensvertreter gegenüberzutreten, sondern auch aus dem Blickwinkel eines Mitarbeiters zu berichten. Dem Bewerber mitzuteilen, was Ihnen an dem Unternehmen gefällt, wie Sie das Betriebsklima empfinden und was Sie im Unternehmen hält, schafft zusätzliche Anreize. Je mehr Sie bereit sind, sich zu öffnen und persönliche Eindrücke mitzuteilen, umso mehr wird sich auch Ihr Bewerber öffnen.

3. VORSTELLUNG DES BEWERBERS

Im Anschluss folgt die Selbstpräsentation des Bewerbers. Durch gezielte Fragen kann ein Interviewer das Gespräch auf bestimmte Punkte im Werdegang lenken, sollte der Bewerber es nicht schon von selbst tun. Um bestimmte Qualifikationen für die vakante Stelle herauszuarbeiten, sollte man den Bewerber stets direkt ansprechen. So kann sofort geprüft werden, ob der Kandidat sein Profil im Vorfeld mit den bekannten Anforderungskriterien der Stelle verglichen hat. Zum einen gibt die Selbstpräsentation Aufschluss über die Motivation des Bewerbers, zum anderen kann sie dem Interviewer neue Ansatzpunkte für den weiteren Gesprächsverlauf liefern.

Beispielsweise sollte darauf geachtet werden, inwiefern der Kandidat von seinen bisherigen beruflichen Erfahrungen berichtet und ob er direkt auf spezifische Qualifikationen, die die neue Position erfordern würde, eingeht. Ist ein roter Faden in seinen Ausführungen erkennbar, lässt sich auf eine gute Vorbereitung schließen. Der Kandidat kann sein Vermögen der Selbstreflexion beweisen und zeigen, wie authentisch er sich nach außen präsentieren kann. Besonders punktet er, wenn sich am Ende der Selbstpräsentation die angestrebte Position als logischer nächster Schritt der beruflichen Entwicklung herausstellt. Für Personaler ist es wichtig, ein Fingerspitzengefühl für „auswendig“ vorgetragene Antworten zu entwickeln. Durch kurze Zwischenfragen können Bewerber, die einen Text „aufsagen“, aus dem Konzept gebracht werden.

Hat sich der Kandidat in ausreichendem Maße selbst präsentiert, kann zur nächsten Phase des Interviews übergegangen werden.

4. VERTIEFUNGSPHASE

Jetzt erst geht das Interview in die Tiefe. Die Vertiefungsphase dient dazu, offene Punkte und Unklarheiten anzusprechen sowie detaillierte Informationen zum Qualifikationsprofil des Bewerbers zu sammeln. Je zielgerichteter und intensiver der Informationsaustausch in dieser Phase erfolgt, umso fundierter kann eine Auswahlentscheidung auf der Grundlage des Interviews getroffen werden. Aus Sicht des Unternehmens ist in dieser Interview-Phase ein möglichst hoher Redeanteil des Bewerbers (ca. 70%) erstrebenswert.

Mögliche Gesprächsthemen in der *Vertiefungsphase* sind:

- Gründe für Berufswahl oder Berufswechsel
- fachliche Schwerpunkte
- Erläuterung von Schwachstellen/Unstimmigkeiten in den Bewerbungsunterlagen

- methodisches Vorgehen bei der Problembewältigung
- persönliche Einstellung zu Arbeit, Erfolg und Leistung
- private Situation und Freizeitaktivitäten
- Zukunftspläne, Weiterbildungswille
- Gehaltswunsch, zeitliche Verfügbarkeit und Mobilität

Es muss nicht immer gleich ein komplettes Assessment Center sein, um einen Bewerber auf Herz und Nieren zu prüfen bzw. unterschiedliche Vorstellungen oder Qualifikationen zu vergleichen. Dennoch bietet Ihnen ein Interview in dieser Phase die Möglichkeit, kleine Übungen, Fallstudien oder Arbeitsproben zu integrieren und damit "live" zu sehen, wie der Bewerber agiert. Diese Elemente besitzen nicht nur einen hohen Aussagewert, sondern können das Gespräch zusätzlich auflockern und damit bereichern. Wichtig ist, dass dem Bewerber vermittelt wird, dass es letztendlich im Interesse beider Seiten ist, wenn sich die gegenseitigen Erwartungen und die geforderten Fähigkeiten decken.

CHECKLIST ✓ Ablauf Job-Interview

1. WARM-UP

- Gesprächsatmosphäre auflockern ✓
- separaten Gesprächsort wählen ✓
- ersten Eindruck nicht zu sehr gewichten ✓

2. PRÄSENTATION DES UNTERNEHMENS UND DER STELLE

- vorab klären, was Ihr Kandidat bereits weiß ✓
- Stelle detaillierter beschreiben als in Stellenanzeige ✓
- von eigenen Erfahrungen im Unternehmen berichten ✓

3. VORSTELLUNG DES BEWERBERS

- durch gezielte Fragen sofort in relevante Richtung lenken ✓
- auf roten Faden achten ✓
- mit Zwischenfragen auf auswendig gelernte Texte überprüfen ✓

4. VERTIEFUNGSPHASE

- für hohen Redeanteil des Bewerbers (ca. 70%) sorgen ✓
- Unklarheiten ansprechen ✓
- ggf. Übungen, Fallstudien oder Arbeitsproben einbinden ✓

3. DIE ALTERNATIVEN

Ein standardisierter Ablauf für ein Interview, wie er soeben dargestellt wurde, ist sinnvoll und darf stets als Leitfaden verwendet werden. Dennoch hat jede Stelle, jeder Bewerber und somit auch jedes Interview einen eigenen Charakter und es wäre engstirnig, jeden einzelnen Fall nach Schema F zu behandeln. Ein Personaler muss die Fähigkeit besitzen, das Konzept des Interviews individuell und der Situation angemessen anpassen zu können. Hierbei kann auch auf moderne Alternativen der Interview-Führung zurückgegriffen werden.

JE NACH BRANCHE UND GESCHMACK: ALTERNATIVE INTERVIEW-KONZEPTE

Von Firma zu Firma und von Stelle zu Stelle lassen sich Job-Interviews auf verschiedenste Weisen konzipieren. Abhängig von Branche und Position werden Qualitäten, Soft Skills und Fachwissen mit unterschiedlicher Gewichtung benötigt, sodass es Sinn macht, das Konzept des Interviews diesbezüglich anzupassen. Ein Job-Interview ist zeitlich begrenzt und liefert niemals ein vollständiges Bild des Kandidaten. Die Wahl eines differenzierten Konzeptes kann dazu führen, dass die Struktur des Interviews dem Stellenprofil gerechter wird. Oft ist es aber auch Geschmackssache des Personalers, ob er eine unkonventionelle Interview-Variante bevorzugt. Der folgende Abschnitt zeigt drei alternative Konzepte eines Job-Interviews auf.

1. VERHALTENSINTERVIEWS

Ein nützlicher Indikator für das zukünftige Verhalten einer Person ist sein vergangenes Verhalten in einer ähnlichen Situation.

Verhaltensinterviews (*Behavioral Interviewing*) basieren auf genau dieser Annahme.

Das Verfahren konzentriert sich auf Erfahrungen, Verhaltensweisen, Kenntnissen und Fähigkeiten, die jeder einzelne Kandidat mitbringt. Je nach dem, welche Kompetenzen für die vakante Stelle notwendig sind, spezifiziert der Interviewer seine Fragen, um zu ermitteln, ob der Bewerber die erforderlichen Fähigkeiten besitzt. Der Personaler fragt nicht, wie der Kandidat in bestimmten Situationen reagieren würde; er fragt, wie er in einer Situation bereits reagiert hat und erhofft sich Beispiel-Geschichten aus der beruflichen Vergangenheit des Kandidaten.

Pluspunkt: Diese Methode bohrt buchstäblich im Lebenslauf des Kandidaten. Unter der Prämisse „Menschen ändern sich nicht schlagartig“ macht es Sinn zu schauen, wie bestimmte Situationen und Konflikte im letzten Job bewältigt wurden. So können sich Eigenschaften des Kandidaten entpuppen, die aus der reinen Fachqualifikation nicht hervorgehen.

Risiko: Es ist unter Umständen zu einseitig, die Qualität eines Kandidaten nur an seiner beruflichen Vergangenheit zu messen. Berufseinsteiger beispielsweise haben noch wenig vorzuweisen. Jobwechsler wollen sich steigern. Von negativen Erfahrungen beim letzten Arbeitgeber berichten sie ungern. Der Wahrheitsgehalt ist nicht überprüfbar.

2. PANEL INTERVIEWS

In einem Panel Interview ist der Bewerber gleichzeitig den Fragen mehrerer Fragestellern ausgesetzt (z. B. Interviewer und Mitbewerber). Ziel eines solchen Interviews ist es, zu testen, wie der Bewerber mit einer besonders stressigen Situation umgeht. Die Kandidaten müssen ohne Bedenkzeit auf Fragen antworten, die in unterschiedlicher Reihenfolge von den verschiedenen Panel-Mitgliedern, auch von konkurrierenden Bewerbern, gestellt werden.

Pluspunkt: Schlagfertigkeit, Durchsetzungsvermögen, Argumentationsfähigkeit und Gruppenverhalten können bei dieser Interview-Methode getestet werden. Für Recruiter, die nach Mitarbeitern für Stellen suchen, in denen besonders diese Fähigkeiten erwünscht sind, ist diese Interview-Form eine empfehlenswerte Alternative.

Risiko: Bewerber rechnen nicht mit einer derartig unkonventionellen Methode. Die erzeugte Drucksituation kann zu negativen Assoziationen führen und bei Absage der Employer Brand schaden.

3. CASE INTERVIEWS

Ein weiteres Konzept stellt das sog. Case Interview dar. Es ist besonders im Bereich Consulting eine beliebte und häufig angewandte Methode, um Bewerbern auf den Zahn zu fühlen. Cases sind Fallstudien, die während des Bewerbungsgesprächs präsentiert werden. Im Anschluss muss eine sich ergebende Problemstellung unter Zeitdruck gelöst werden. Der Kandidat muss sich beispielsweise in die Position eines Managers versetzen, der in einer prekären Lage vor diversen Problemen steht. Die Fälle können fiktiv sein oder aus der tatsächlichen Erfahrung des Unternehmens stammen. Case Studies können auch mit mehreren Bewerbern gleichzeitig durchgeführt werden.

Pluspunkt: Diese Methode zeigt, wie geschickt ein Bewerber mit komplexen Fällen umgehen kann. Neben Stressresistenz, Konzentrationsfähigkeit und fachlichen Qualifikationen des Kandidaten erfahren Personaler auch, ob sich ein Kandidat in kürzester Zeit in einen Fall hineindenken kann und Lösungsansätze findet. Gruppen-Cases zeigen zusätzlich die Teamfähigkeit der Kandidaten auf.

Risiko: Case Interviews sind sehr spezifisch und erfordern bereits eine Menge Branchenkenntnisse und fundierte Praxiserfahrung, um gute Leistungen zu erbringen. Sie können nur in wenigen Fällen angewendet werden.

4. DER FRAGENKATALOG

Egal, ob Recruiter sich für eines dieser drei alternativen Interview-Konzepte entscheidet oder klassische Varianten vorzieht: dem Fragenkatalog sind kaum Grenzen gesetzt. Der folgende Abschnitt zeigt Ihnen, welche Fragen Recruiter in Interviews viel häufiger stellen sollten, mit welchen Fragen Sie ein Bewerber überraschen kann und was Sie einen Kandidaten besser nicht fragen sollten.

INTERVIEW-FRAGEN, DIE VIEL ZU SELTEN GESTELLT WERDEN

Die folgenden Interview-Fragen bieten eine erfrischende Abwechslung zu den konventionellen „Was ist Ihre größte Schwäche?“-Fragen.

- Nehmen Sie an, wir stellen Sie ein. Was wäre ein Grund für Sie, nicht in dieser Position oder unserer Firma zu bleiben?
- Welche Risiken sind Sie in Ihrer letzten Position eingegangen?
- Wann mussten Sie zuletzt eine negative Nachricht an einen Kunden übermitteln und wie sind Sie damit umgegangen?
- Nennen Sie mir eine Situation, in der Sie Ihren Sinn für Humor eingesetzt haben, um eine angespannte Situation aufzulockern.
- Was war die hilfreichste Kritik, die Sie jemals bekommen haben?
- Welche Menschen bewundern Sie? Und warum?

Sie werden merken, dass sich wohl kaum einer Ihrer Kandidaten auf derartige Fragen vorbereitet. So können Sie testen, wie schlagfertig und ehrlich Ihnen Ihre Bewerber gegenüber treten und gleichzeitig ihr Improvisationstalent auf den Prüfstand stellen.

VERTAUSCHTE ROLLEN: WENN DER BEWERBER ZUM INTERVIEWER WIRD

„Haben Sie noch Fragen?“ Spätestens an dieser Stelle erwarten Personaler von ihren Bewerbern immer eine Gegenfrage. Je nach dem, wie ausführlich beide Parteien bereits über sich gesprochen haben, kann das Gespräch an dieser Stelle eine ergänzende Rolle einnehmen. Häufig kommt es vor, dass Kandidaten mit unerwartet ausgeklügelten Gegenfragen antworten:

- Was mögen Sie NICHT daran, für diese Firma zu arbeiten?
- In welcher Weise hat Sie das Produkt der Firma persönlich beeinflusst?
- Was begeistert Sie daran für dieses Unternehmen zu arbeiten?
- Was sind die Stärken und Schwächen des Unternehmens verglichen mit der Konkurrenz?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten bietet Ihre Firma?
- Was wird die größte Herausforderung für den Mitarbeiter sein, der in dieser Position eingestellt wird?

Seien Sie sich also bewusst darüber, dass auch Kandidaten ungewöhnliche Fragen stellen, mit denen Sie nicht rechnen. Mit Souveränität, Professionalität und der richtigen Vorbereitung sollten Sie diese Fragen aber nicht aus dem Konzept bringen.

VERBOTEN: DIESE FRAGEN MÜSSEN SICH RECRUITER VERKNEIFEN

In Deutschland soll das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) jegliche Form von Diskriminierung verhindern. Demnach sind Fragen, die unabhängig von der Tätigkeit private Angelegenheiten betreffen, in Bewerbungsgesprächen unzulässig und müssen von den Kandidaten nicht beantwortet werden. Ganz im Gegenteil: sie besitzen sogar ein Recht zu lügen. Beispiele für solche Fragen sind:

- Wie sieht Ihre Familienplanung aus?
- Welcher Religion gehören Sie an?
- Waren Sie bei Ihrem letzten Job häufiger krank?
- Sind Sie Mitglied in einer Gewerkschaft?
- Wie sehen Ihre Vermögensverhältnisse aus?
- Welche Partei haben Sie bei der letzten Bundestagswahl gewählt?

Je nach Berufsgruppe gibt es aber auch Ausnahmen. Ist die Frage unmittelbar für die Durchführung der Tätigkeit von Bedeutung, können Fragen privater Natur wieder zulässig sein und müssen von den Kandidaten wahrheitsgemäß beantwortet werden. So darf ein Kassierer beispielsweise nach seinen Vorstrafen gefragt werden. Geht es um eine Stelle im Gesundheitsbereich oder der Lebensmittelbranche, dürfen Krankheiten und Allergien erfragt werden. Liegt jedoch kein konkreter Zusammenhang zur Tätigkeit vor, sollten Sie diese und ähnliche Themen aus Ihrem Fragenkatalog streichen.

5. DAS FAZIT

Wie die vergangenen Kapitel gezeigt haben, ist die kompetente Führung eines Job-Interviews alles andere als ein Selbstläufer. Wenn Sie den idealen Bewerber für eine Stelle im Unternehmen auswählen möchten, müssen Sie in gleichem Maße engagiert in das Vorstellungsgespräch gehen, wie Ihr Gegenüber. Nur so erhöhen Sie Ihre Chancen im War for Talents die richtige Entscheidung zu treffen und den besten Kandidaten zu rekrutieren.

DAS A UND O – DIE RICHTIGE VORBEREITUNG

Nehmen Sie sich genügend Zeit, sich auf das Gespräch mit Ihrem Bewerber vorzubereiten. Es reicht nicht, die Bewerbungsunterlagen zu überfliegen und den Rest zu improvisieren. Ein souveräner Auftritt als Repräsentant Ihres Unternehmens erfordert genügend Vorbereitungszeit und stärkt Ihre Employer Brand.

STRUKTURIERTE, ABER INDIVIDUELLE INTERVIEW-FÜHRUNG

Erstellen Sie sich vorab einen Muster-Ablauf, nach dem Sie sich richten können. Dieser dient Ihnen als grobe Stütze während des Interviews. Dennoch ist Recruiting keine Fließbandarbeit. Behandeln Sie jeden Kandidaten individuell. In den Gesprächen können sich bei jedem Kandidaten unterschiedliche Schwerpunkte ergeben.

INNOVATION DES FRAGENKATALOGS

Viele Standard-Fragen lassen das Bewerbungsgespräch schnell zu einem 08/15-Interview werden: Vorgefertigte Fragestellungen treffen auf auswendig gelernte Antworten. Erfrischen Sie Ihren Fragenkatalog mit etwas Neuem und lassen Sie sich von den Antworten Ihrer Kandidaten überraschen.

 [linkedin.com/company/softgarden-gmbh](https://www.linkedin.com/company/softgarden-gmbh)

 [xing.com/companies/softgardengmbh](https://www.xing.com/companies/softgardengmbh)

 twitter.com/softgarden

 facebook.com/softgarden

softgarden e-recruiting GmbH

Taentzienstraße 14

10789 Berlin

T 0049 (0)30 884 940 400

F 0049 (0)30 236 350 58

E info@softgarden.de