

Sonnabend, 17. September 2005

Bewerber haben Lizenz zum Lügen

Von Gabriele Golling

Elmshorn. Trotz sorgfältigster Vorbereitung eines Bewerbungsgesprächs auf die gängigen Standardfragen, müssen Sie dennoch auch mit eher überraschenden Fragen rechnen. Damit man Sie als Personal kennenlernt ist es eben auch von Interesse für Ihre Gesprächspartner, wie Sie auf diese unvorhersehbaren Fragen reagieren. Das könnten Aufforderungen sein wie „Erzählen Sie mir eine Geschichte“, „Definieren Sie Zusammenarbeit“, „Nennen Sie Dinge, bei denen Sie und Ihre Vorgesetzte nicht einer Meinung waren“.

Viele neigen bei diesen unerwarteten Fragen dazu, voreilig und eher mit negativen Aussagen zu antworten. Das kann wertvolle Pluspunkte im Gespräch kosten. Ruhe und Besonnenheit in Ihrer Reaktion sind in solchen Situationen besonders wichtig.

Auch Fragen auf die es keine eindeutige Antwort gibt können Sie treffen. Beispielsweise bei einer Bewerbung im Einzelhandel „Herr XY, wir haben uns vorgenommen in den nächsten sechs Monaten den Umsatz deutlich zu steigern. Welche Steigerung ist aus Ihrer Sicht in dieser Zeit realistisch und wie würden Sie dafür vorgehen?“.

Ziel ist es hierbei nicht, sofort eine eindeutige oder richtige Lösung parat zu haben, sondern vielmehr einen Lösungsweg aufzuzeigen. Hier punkten

Sie, wenn Sie beginnen laut zu denken: „Meine ersten Schritte wären . . . , Dabei gilt es zu bedenken . . .“

Und wann haben Sie die „Lizenz zum Lügen“?

Es gibt einige Fragen, die der Arbeitgeber nicht stellen darf oder nur dann, wenn Sie mit der Stelle oder zu leistenden Arbeit im direkten Zusammenhang stehen. Wer sich bei einer konfessionellen Einrichtung bewirbt, muß also auf die Frage nach der Zugehörigkeit zu einer religiösen Gemeinschaft schon

wahrheitsgemäß antworten. In allen anderen Fällen hat diese Frage nichts im Gespräch verloren. Trotzdem kommt es immer wieder vor, daß ein Interviewer seine Neugier nicht zügeln kann und solch unerlaubte Fragen stellt. In der Regel ist eine ele-

gant Lüge dann legal und wirkt positiver als eine klar formulierte Auskunftsverweigerung oder gar der direkte Hinweis, daß dies doch gar nicht gefragt werden dürfe. Überlegen Sie vorher ob der Frager ein berechtigtes Interesse an der Antwort haben könnte, aber halten Sie sich mit allzu persönlichen Auskünften zurück. Weitere heikle oder unerlaubte Themen sind übrigens: Schwangerschaft und Familienplanung, gewerkschaftliches oder politisches Engagement, Krankheiten und Schwerbehinderung, private Vermögensverhältnisse und laufende Strafverfahren.



Gabi Golling berät Bewerber.