

Die zwölf Todsünden im Bewerbungsgespräch

Wie man sich und seiner Karriere im Jobinterview noch ein Bein stellen kann

von Gerhard Padderatz

Der Wettbewerb um Jobs wird härter. Oft sind die Qualifikationen von Kandidaten vergleichbar, und nur geringe Merkmale entscheiden darüber, wer das Rennen macht. Das Jobinterview ist die Zielgerade beim Bewerbungsverfahren. Deshalb ist es wichtig, daß man sich nicht durch grobe Schnitzer selbst ein Bein stellt. Denn eine zweite Chance gibt es in der Regel nicht.

Die Todsünden im Interview:

- 1. Zu geringes Wissen über den potentiellen Arbeitgeber:** Wer sich nicht im Vorfeld eines Interviews über das Unternehmen informiert hat, signalisiert: "Eigentlich interessiert mich Ihre Firma gar nicht. Ich brauche nur einen Job." Wer sich an dieser Stelle keine Mühe gibt, wird sich auch nicht im angestrebten Job reinhängen.
- 2. Ein schlechtes oder unpassendes Erscheinungsbild:** Unser Erscheinungsbild signalisiert nicht nur, wer wir sind, sondern auch, wie viel Respekt wir unserem Gesprächspartner entgegenbringen. Es ist Teil unserer Körpersprache. Natürlich richtet sich die Kleidung weitgehend nach Art und Ebene der angestrebten Position. Vorsicht aber mit Ringen, Manschettenknöpfen, Krawattennadeln, Einstecktüchern und Anstecknadeln!
- 3. Arroganz gegenüber der Sekretärin:** Zwischen Chef und Assistentin gibt es oft ein gutes Vertrauensverhältnis. Wenn er klug ist, hört er auf sie. Und wenn er erfährt, daß ein potentieller Mitarbeiter andere Menschen geringschätzig oder unfreundlich behandelt, muß er befürchten, daß sich dies auch im Berufsalltag wiederholt - ein K.O.-Kriterium für einen leitenden Mitarbeiter.
- 4. Mißachtung der Körpersprache:** Nicht Englisch, sondern die Körpersprache ist die meist-"gesprochene" Sprache der Welt. Häufig offenbaren wir durch sie mehr, als uns lieb ist. Ein lascher Händedruck, eine schlaffe Sitzhaltung oder verschränkte Arme geben schlechte Signale. Ganz wichtig: der Blickkontakt. Erfolgt er nicht, vermutet man Unaufrichtigkeit oder Menschenscheu.
- 5. Den Lebenslauf "frisieren":** Glaubwürdiges Lügen erfordert Kreativität und ein gutes Gedächtnis. Es ist ein Fehler, seinen künftigen Chef für dümmer zu halten, als sich selbst. Nichts ist peinlicher, als im Jobinterview beim Lügen erwischt zu werden. Ehrlichkeit, Echtheit, Genauigkeit sind wichtig. Allerdings muß man auch keine "Erbsen zählen". Wenn es eine Lücke oder einen Makel gibt, sollte man sich dazu bekennen.
- 6. Nicht zuhören:** Wer eine zu hohe Meinung von sich hat, ist oft ein schlechter Zuhörer. Wer seinen künftigen Vorgesetzten nicht zu Wort kommen läßt oder nur ungeduldig darauf wartet, bis er wieder "dran" ist, disqualifiziert sich für jede Führungsaufgabe. Er signalisiert: "Ich weiß alles

besser. Was andere denken, interessiert mich nicht." Solch ein Mensch ist weder lern- noch integrationsfähig. Er wird bei seinen Mitarbeitern keine Akzeptanz finden und sie nicht motivieren können.

7. Nicht auf den Punkt kommen: Von einer Führungskraft (und nicht nur von ihr) erwartet man geistige Ordnung und Disziplin im Denken. Wer seine Wortbeiträge nicht strukturieren kann, nicht auf den Punkt kommt und kein Zeitgefühl hat, wird in der Regel auch ein Chaos im Kopf haben.

8. Nur Aufgaben nennen: Jeder Chef wünscht sich Leistungsträger als Mitarbeiter und nicht solche, die nur den Stuhl warm halten. Viele Kandidaten machen den Fehler, nur von ihren Aufgaben zu sprechen, nicht aber von ihren Leistungen. Auch der unfähigste Mitarbeiter hat Aufgaben. Nur der gute kann auch Leistungen vorweisen, Dinge, die er verändert, vorgebracht, eingespart, verbessert, beschleunigt hat.

9. Soziale Absicherung überbetonen: Es gibt kaum Unternehmen und Positionen ohne soziale Absicherung. Vieles ist gesetzlich geregelt. Zu frühe und zu viele Fragen nach Urlaub, Kantine, Spesen und Rente sowie der Wunsch nach einer langen Kündigungsfrist vermitteln negative Signale. Das Unternehmen wünscht sich eine "Lokomotive". Eine Überbetonung von Absicherung und Nebenleistungen signalisiert: "Ich will mich bei Ihnen ausruhen. Eigentlich stört mich mein Job bei meiner Freizeitgestaltung."

10. Angst vor variablen Einkommensanteilen: Das Gehalt der meisten Führungskräfte und Vertriebsmitarbeiter gliedert sich in fixe und erfolgsabhängige Anteile. Ein guter Kandidat wird den variablen Einkommensanteil begrüßen, da er damit sein Einkommen vergrößern kann. Wehrt sich ein Kandidat gegen diese Regelung, signalisiert er: "Ich traue mir nichts zu. Ich bin nicht bereit, mich reinzuhängen. Aus Erfahrung weiß ich, daß ich dabei schlecht abschneide, denn ich gehöre nicht zu den Leistungsträgern."

11. Mangelnde Mobilität: Wer Karriere machen will oder eine seiner Qualifikation entsprechende Position haben will, muß mobil sein. Es gibt Menschen, die lieber die Karriere wechseln oder arbeitslos werden, als ihr Haus zu verkaufen oder zu vermieten. Die Welt ist kleiner geworden. Wir müssen global denken, um wirtschaftlich zu überleben. Mangelnde Umzugs- oder Reisebereitschaft signalisiert: "Auch im Kopf bin ich nicht sehr beweglich."

12. Falsche Wechselgründe nennen: Natürlich kann es sein, daß Sie zum Jobinterview gekommen sind, weil Ihr bisheriger Arbeitgeber pleite oder Ihr alter Chef ein Ekel ist. Das muß man aber nicht in den Vordergrund stellen. Sehen Sie nach vorne. Nennen Sie den Reiz der neuen Aufgabe und den guten Ruf des potentiellen Arbeitgebers als Hauptgründe zum Wechsel.

Gerhard Padderatz ist seit 18 Jahren Personalberater. Er ist Gründer und Geschäftsführer der Crest Management Consultants GmbH, eines Executive Search-Unternehmens mit Büros in Frankfurt, Zürich und Detroit

Artikel erschienen am Sa, 26. November 2005

[Artikel drucken](#)

© WELT.de 1995 - 2005