



Tipps, Tools &amp; Dossiers

**Schön, dass Sie hier sind!**

Karrierebibel.de ist eines der größten **Job- und Bewerbungsportale** mit rund [3 Mio. Lesern](#) im Monat. [Unsere Mission](#) ist, Ihnen nicht nur ALLE, sondern auch DIE BESTEN Tipps zu liefern. Dazu geben wir Ihnen ein **stetig wachsendes Kompendium** an die Hand – unterhaltsam wie [hilfreich](#).

Jobagent

## Die besten Jobs bekommt man nur mit den besten Beziehungen

Wer das Beste will, braucht einen Agenten. Der karrierebibel-Jobagent findet den perfekten Job für Sie - aus über 700.000 Angeboten pro Monat in **40 Zeitungen und Stellenbörsen**, aus **sozialen Netzwerken** und direkt von **Unternehmen**.

**Nie wieder suchen  
Nichts mehr verpassen  
Aktuell – Kostenlos – Anonym**

**Wählen Sie einen Berufsbereich**

Marketing

Vertrieb

Finanzen

HR

Medien

IT

Ingenieure

Office

**Wir wissen, was wir tun, und wir tun es gerne. Über 150.000 Menschen haben den *karrierebibel*-Jobagenten bereits eingesetzt: Mit Erfolg!**

Der *karrierebibel*-Jobagent ist absolut kostenfrei. Ihre Daten werden nicht weiter gegeben, Sie können den Jobagent mit jeder Nachricht sofort löschen.

## DIE BESTEN CHECKLISTEN ALS KOSTENLOSES PDF HERUNTERLADEN



Checklisten sind praktisch. Ob zu Bewerbung, Vorstellungsgespräch, Studium, Arbeitsvertrag, Berufseinstieg oder Urlaub – [HIER](#) finden Sie kostenlose Checklisten als PDF zum Download...

**Jetzt Gratis-Gehaltsreport anfordern**



# Endlich mehr Gehalt?

Verdienen Sie, was sie verdienen? Finden Sie es heraus und bestellen Sie kostenlos: [Ihren individuellen Gehaltsreport.](#)

- ✓ [PLUS: Brutto-Netto-Rechner](#)
- ✓ [PLUS: Gehaltserhöhung ABC](#)
- ✓ [PLUS: Gehaltsgespräch Tipps](#)



## Management & Methoden

### Führung

- ✓ [Führungsstile](#)
- ✓ [Managerqualitäten](#)
- ✓ [Manager-IQ](#)
- ✓ [Führungskraft werden](#)
- ✓ [Manager Coaching](#)
- ✓ [Strategieentwicklung](#)
- ✓ [Entscheidungstechniken](#)
- ✓ [Mitarbeiterführung](#)
- ✓ [Führungskräfteentwicklung](#)
- ✓ [Change Management](#)
- ✓ [Interim Management](#)
- ✓ [Debriefing](#)

### Methoden

- ✓ [Agiles Management](#)
- ✓ [Laterale Führung](#)
- ✓ [Scrum-Methode](#)
- ✓ [Design Thinking](#)
- ✓ [Kanban Board](#)
- ✓ [Ishikawa-Diagramm](#)
- ✓ [SCAMPER](#)
- ✓ [ABC Analyse](#)
- ✓ [Remote Work](#)
- ✓ [Hackathon](#)

- ✓ [Brainswarming](#)
- ✓ [Projektmanagement](#)

## Kommunikation

- ✓ [Kommunikationsmodelle](#)
- ✓ [Gesprächsführung](#)
- ✓ [Vertrauen aufbauen](#)
- ✓ [Feedback geben](#)
- ✓ [Jahresgespräch](#)
- ✓ [Mitarbeitergespräch](#)
- ✓ [Beurteilungsgespräch führen](#)
- ✓ [360 Grad Feedback](#)
- ✓ [Zielvereinbarung](#)
- ✓ [Kritikgespräch](#)
- ✓ [Sandwich-Kritik](#)
- ✓ [SARA Modell](#)
- ✓ [Transaktionsanalyse](#)
- ✓ [Sender Empfänger Modell](#)
- ✓ [Moderationstechniken](#)
- ✓ [Menschen überzeugen](#)

## Teambuilding

- ✓ [Digital Leadership](#)
- ✓ [Virtuelle Teams managen](#)
- ✓ [Kollaboratives Arbeiten](#)
- ✓ [Teamarbeit](#)
- ✓ [Riemann-Thomann-Modell](#)
- ✓ [Teamleiter](#)
- ✓ [Belbin Teamrollen](#)
- ✓ [Dramadreiseck](#)
- ✓ [Zu-viele-Talente-Effekt](#)

## Motivation

- ✓ [Mitarbeitermotivation](#)
- ✓ [Wertschätzung](#)
- ✓ [Onboarding](#)
- ✓ [Willkommenskultur](#)
- ✓ [Impatriates](#)
- ✓ [Arbeitsmoral steigern](#)
- ✓ [Leistungsbereitschaft steigern](#)
- ✓ [Low Performer](#)
- ✓ [Fehlzeiten reduzieren](#)
- ✓ [Silodenken aufbrechen](#)
- ✓ [Produktivität erhöhen](#)
- ✓ [Kissinger-Effekt](#)
- ✓ [Mitarbeiterbindung](#)
- ✓ [Fluktuationsrate senken](#)

## Unternehmenskultur Arbeitsklima

- ✓ [Diversity](#)
- ✓ [Wertanalyse](#)

- ✓ [Personalentwicklung](#)
- ✓ [Mittelmanager](#)
- ✓ [Mentoring](#)
- ✓ [Reverse Mentoring](#)
- ✓ [Redeployment](#)
- ✓ [Organisational Burnout](#)
- ✓ [Paradoxon der Macht](#)
- ✓ [Einsamkeit an der Spitze](#)
- ✓ [Not-Invented-Here-Syndrom](#)
- ✓ [Trennungskultur](#)

1. [Home](#)

»

2. [Bewerbung & Vorstellungsgespräch](#) »

3. Fangfragen im Bewerbungsgespräch

## Fangfragen im Bewerbungsgespräch

Es ist kein Geheimnis, dass Sie sich in einem **Bewerbungsgespräch** vielen Fragen stellen müssen. Auf eine ganze Reihe davon, beispielsweise die Fragen nach Ihrer Motivation oder auch Ihre Kenntnisse zum Wunscharbeitgeber, können Sie sich im Vorfeld angemessen vorbereiten. Andere Fragen sind hingegen **besonders raffiniert**. Die Rede ist von den sogenannten Fangfragen. Schon die Art und Weise, wie Kandidaten diese beantworten, verrät dem Personaler viel über Ziele, Werte, Motivation und Arbeitsweisen des Bewerbers. Bei Bewerbern sind Fangfragen alles andere als beliebt, da diese die Chance bieten, sich mit einer unbedachten Antwort ins Aus zu katapultieren. Wir erklären Ihnen, worauf es bei **Fangfragen im Bewerbungsgespräch** ankommt und zeigen Ihnen viele Beispiele, die Ihnen bei der Vorbereitung helfen...



## Fangfragen: Warum Personaler sie nutzen

Schon der **Begriff** macht manchen Angst: *FANG*fragen – als ob dabei jemand gefangen werden wollte! Sicher, ganz ohne sind sie nicht, sie verursachen oft sogar Stress. Aber es wäre auch naiv, zu unterstellen,

Personalern hätten eine perfide Freude daran, **Bewerber aufs Glatteis zu führen** oder ins Schwitzen zu bringen.

Fangfragen sind vielmehr eine **Antwort auf die Gewissheit** im Einstellungsgespräch, dass Bewerber naturgemäß versuchen, sich von ihrer besten Seite zu präsentieren – Werbung für sich zu machen. Doch wie bei richtiger Werbung auch muss das nicht immer authentisch sein. **Die Fangfrage soll also am Lack kratzen**, will zumindest ein wenig aus dem Konzept bringen und so einen Blick hinter die einstudierte Fassade erlauben.

Bösartig muss das überhaupt nicht sein, im Gegenteil: Man will den **Menschen hinter dem Bewerber** kennenlernen und herausfinden, ob beide wirklich zueinander passen.

Die Ziele von Fangfragen sind: Sie sollen **Rückschlüsse zulassen auf...**

- die **Motivation**,
- die **persönlichen Werte**,
- die **Arbeitsweise**,
- die **beruflichen Ziele**,
- den zu **leistenden Mehrwert**

...des Bewerbers.

## Fangfragen: Darauf kommt es bei der Antwort an

Wird Ihnen während des Bewerbungsgesprächs die ein oder andere Fangfrage gestellt, sollten Sie daher nicht gleich davon ausgehen, Ihr Gesprächspartner wolle Ihnen schaden. Es geht lediglich darum, Sie und vor allem Ihre **Persönlichkeit** ein wenig besser kennenzulernen. Das funktioniert nur, wenn Sie aus Ihrer Komfortzone gelockt werden – und genau dafür sind Fangfragen konzipiert. Die erste Reaktion auf eine Fangfrage ist in der Regel ein kurzes, oft auch lautloses „Oh“, denn egal wie gut der Bewerber sich auf das Gespräch vorbereitet hat, diese Frage hat er **nicht erwartet**.

Doch es kommt auch gar nicht auf die perfekte Antwort an. Bei vielen Fangfragen gibt es diese nicht einmal. Stattdessen sollten Sie diese **drei Tipps** beherzigen.

- **Antworten Sie spontan.** Das Ziel der Frage ist es, keine auswendig gelernten Mustersätze zu hören. Es ist daher gut sich auf Fangfragen vorzubereiten und diese zu erkennen, verzichten Sie aber bitte darauf, sich vor dem Gespräch komplette Antworten parat zu legen, die Sie dann auf Knopfdruck nur noch abspulen.
- **Antworten Sie ehrlich.** Jeder Bewerber möchte den Personalern überzeugen, doch das gelingt nicht, wenn Sie nur versuchen das zu sagen, was Ihr Gesprächspartner von Ihnen hören will. Erstens bemerkt ein guter Personalern diesen Versuch sofort und zweitens haben auch Sie ein Interesse daran herauszufinden, ob Sie zum Unternehmen passen.
- **Antworten Sie kurz.** Je weiter Sie für Ihre Erklärungen ausholen, desto größer ist auch die Chance, dass Sie sich verplappern oder abschweifen. Auch wenn es nicht immer leicht fällt, sollten Sie versuchen, sich möglichst kurz zu fassen und die wichtigsten Punkte prägnant zusammenzufassen.

## Der wichtigste Tipp für Fangfragen-Antworten



**Lassen Sie sich bei der Antwort Zeit.** Das ist kein Quiz und der schnellste gewinnt auch nichts. Eher verliert er sogar – die Chance, eine kluge und ausgereifte Antwort zu geben. Mehr noch: Wenn Sie sich für die Antwort Zeit nehmen – natürlich auch keine fünf Minuten pro Frage – beweisen Sie **Gewissenhaftigkeit** und dass Sie sich wirklich darauf einlassen. Spielverderber, die

den Anlass dazu nutzen, mit dem Personaler rhetorisches Armdrücken zu spielen, disqualifizieren sich nur selbst.

## Fangfragen: 30 Beispiele zum Üben

An dieser Stelle vorneweg noch einmal der Hinweis: **Bitte versuchen Sie nicht**, sich für jede Fangfrage eine passende Antwort zurecht zu legen. Auf der einen Seite kostet Sie das viel Zeit, die Sie bei der Vorbereitung für ein Bewerbungsgespräch an anderer Stelle nutzen können. Auf der anderen Seite wissen Sie vorher nicht, mit welcher Fangfrage Sie konfrontiert werden, da die **Auswahl und die Möglichkeiten** riesig sind.

Nutzen Sie die Beispiele lieber, um mit einem Freund die **Interviewsituation zu üben** und spontan auf zufällig ausgewählte Fangfragen zu antworten. So erhalten Sie das Selbstbewusstsein, dass Sie auch spontan eine gute Antwort geben können und haben ein **besseres Gefühl, was im Bewerbungsgespräch auf Sie zukommt**.

### 1. *Woher wissen Sie, dass Sie einen guten Job gemacht haben?*

Die Frage ist tricky, denn sie offenbart zugleich, ob der Kandidat eher intrinsisch oder extrinsisch motiviert ist. Intrinsische Bewerber neigen dazu, die Antwort und Bewertung mit sich selbst und eigenen Kriterien auszumachen – Extrinsiker dagegen machen die Qualität ihrer Ergebnisse an den Beurteilungen durch Kollegen, Kunden, Vorgesetzte fest. Zugleich hilft die Frage zu klären, wie gut der Bewerber später ins Team oder zu dem Führungsstil seines späteren Vorgesetzten passt.

In eine ähnliche Richtung zielt auch die Frage, die Recruiter bei Facebook immer wieder Bewerbern stellen: „*An deinem besten Arbeitstag – dem Tag, an dem du nach Hause kommst und meinst den besten Job der Welt zu haben – was hast du an diesem Tag gemacht?*“ – Auch hierbei geht es letztlich um die wahre [Leidenschaft](#) des Kandidaten, seine innerste Motivation.

### 2. *Wie würden Sie sich selbst in nur einem Wort beschreiben?*

Personaler interessieren sich natürlich auch für die Selbsteinschätzung eines Bewerbers, denn daraus lassen sich gleich mehrere Informationen ableiten: Ist der Kandidat selbstbewusst, passt seine Einstellung zur Unternehmenskultur und wie passt das Selbstbild zum ersten Eindruck des Personalers? Besonders schwierig ist diese Frage, da es nur einen schmalen Grad zwischen Selbstbewusstsein und Arroganz, aber auch zwischen Bescheidenheit und Schüchternheit gibt.

### 3. *Wenn Sie dieses Unternehmen vielleicht einmal verlassen: Was soll man Ihnen nachsagen?*

Mit dieser Frage rechnen die wenigsten, schließlich haben Sie den Job ja noch nicht einmal angetreten. Solche Überraschungsfragen bringen viele aus dem vorbereiteten Konzept und sorgen so für spontanere und meist ehrlichere Antworten. Die verraten in diesem Fall einiges darüber, ob der Bewerber hier nur einen Job für seinen Lebensunterhalt oder ein Unternehmen sucht, das zu ihm passt und ihm hilft, sich weiterzuentwickeln.

### 4. *Was mochten Sie an Ihrem bisherigen Job am wenigsten?*

Die offene Frage klärt auf unaufdringliche Art und Weise, wie der Bewerber mit negativen Situationen und [Wut](#) umgeht.

### 5. *Was interessiert Sie an diesem Job vor allem, das sich zugleich von Ihrem bisherigen unterscheidet?*

Die Frage hat nicht nur den Vorteil, dass sie offen ist – sie zwingt den Bewerber auch zu einer ebenso konkreten wie differenzierten Aussage, bei der er viel über seine Interessen, seine Karriereziele und seine letzte Beschäftigung zu erkennen gibt.



**6. Wenn Sie Ihre vergangenen zwei bis drei Positionen vergleichen: Waren Sie eher Anführer oder Ausführer?**

Eine weitere offene Frage, die ebenfalls zu Bekenntnissen zwingt. Auch wenn die meisten glauben, mit „Anführer“ antworten zu müssen, kommen Sie nicht umhin, Ihre Qualitäten diesbezüglich zu konkretisieren.

**7. Auf welche Ihrer bisherigen Leistungen sind Sie besonders stolz und warum?**

Die Art und Weise, wie Sie bisherige Erfolge beschreiben, gibt auch einen Eindruck, welche Projekte Ihnen liegen, wo Ihre Stärken liegen und wie Sie diese eingesetzt haben. Ihr Gesprächspartner interessiert sich aber ebenso sehr für Ihr Verhalten während der Beschreibung. Sind Sie eher kühl und sachlich oder zeigen Sie Emotionen, wenn Sie von erfolgreichen Projekten berichten? Auf diese Weise erhält der Personaler einen weiteren Eindruck Ihrer Persönlichkeit.

**8. Wie finden Sie es, geführt zu werden?**

Auf den ersten Blick mag die Frage trivial klingen, doch sie ist es nicht: Weil sie nicht der typischen Bewerber-Perspektive, sondern eher einer Managementsicht entspricht, klärt sie auf subtile Weise, wie gut und schnell sich der Kandidat später in die herrschende Firmenkultur einfügen wird. Entscheidend dabei ist aber, dass der Interviewte ausführlich antwortet.

**9. Wenn Sie auf dem Cover eines Magazins erscheinen könnten – welches Magazin würden Sie sich aussuchen?**

Zunächst einmal zeigt die Frage, wie kreativ der Aspirant ist – womöglich auch wie eitel. Gleichzeitig aber lässt sich so herausfinden, wie sich der Bewerber selbst sieht, welche Ansprüche er oder sie an sich stellt und wo er sich künftig gerne sähe.

**10. Erzählen Sie mir etwas von sich, das nicht in Ihrem Lebenslauf steht und mir hilft, Sie von anderen Bewerbern zu unterscheiden und mich an Sie zu erinnern.**

Ja, die Frage ist aggressiv und provokant – aber genau darum geht es doch in einer Bewerbung: Werbung machen für sich, besser sein, sich abheben, in Erinnerung bleiben. Warum also nicht den Prozess abkürzen und gleich zur Sache kommen?

**11. Wie geht es Ihnen heute morgen?**

Banal? Mitnichten! Immer wieder wird die Macht des ersten Eindrucks betont. Was aber wenn jemand auf eine solch simple Offerte zur Charmeoffensive nicht überzeugend parlieren kann? Wie soll so einer vom ersten Tag an ins Unternehmen passen, geschweige denn bei Kunden und Kollegen ankommen?

**12. Haben Sie mal mit dem Gedanken gespielt, sich selbstständig zu machen?**

Arbeitgeber planen Ihre Personalentwicklung gerne langfristig. Personaler sind deshalb daran interessiert, ob Sie möglicherweise einen beruflichen Wechsel in die Selbstständigkeit anstreben. Für Bewerber kann diese Frage zum Problem werden, da nicht der Eindruck entstehen soll, sie würden nur auf die passende Gelegenheit warten, um den Absprung vom Arbeitgeber zu schaffen und selbst durchzustarten. Gleichzeitig soll es aber auch nicht so aussehen, als gäbe es keine beruflichen Ziele und Träume mehr.

**13. Was wissen Sie über unser Unternehmen?**

Das Schöne an der Frage ist, dass sie nicht nur Fachwissen oder gar Klischees abklopft, sie zeigt auch, wie intensiv sich der Bewerber mit seinem künftigen Job auseinander gesetzt hat, wie gründlich er



oder sie recherchiert hat. Eine offener Variante der Frage lautet: *Erzählen Sie mir etwas über unser Unternehmen.*

**14. Wann haben Sie das letzte Mal die Regeln gebrochen und warum?**

Jeder hat schon mal gegen (Unternehmens)Regeln verstoßen. Die Antwort zeigt also, wie ehrlich der Kandidat ist. Zugleich kommt es aber darauf an, in welchem Zusammenhang das geschah und warum derjenige die Regeln gebrochen hat. So finden heraus, ob Sie es hier mit einem notorischen Querulanten und Eigenbrödler zu tun haben, mit einem kritischen Moralisten oder einem smarten Entscheider.

**15. Wenn Sie Ihren perfekten Job selbst gestalten könnten – wie sähe er aus?**

Die Frage löst in der Regel zunächst ein Lächeln aus – dann Schweißperlen auf der Stirn. Denn hier zeigt sich, wie reflektiert jemand mit seinem Beruf umgeht, welche Pläne er hat und ob er Treiber seiner Karriere ist oder sich vielmehr treiben lässt.

**16. Was werden Ihre Kollegen hier von Ihnen lernen?**

Die Frage zielt letztlich auch auf den Mehrwert, den der oder die „Neue“ zum Unternehmen beisteuert. Aber sie holt den sonst eher monetären Aspekt (Leistung gegen Geld) auf eine soziale Ebene. Die Antwort offenbart zugleich wie kollaborativ der Kandidat ist.

**17. Was kann Ihnen diese Position bieten, das Ihre bisherige nicht kann?**

Diese Frage klärt gleich dreierlei. Erstens: Hat der Bewerber seine Hausaufgaben gemacht und kennt er sich mit dem Unternehmen, insbesondere aber mit dem anvisierten Job aus? Zweitens: Welche wahren Gefühle hegt er gegenüber seinem bisherigen Arbeitgeber und seinen bisherigen Arbeitsinhalten? Drittens: Welche Ziele hat derjenige und wie realistisch sind diese – verglichen mit der ausgeschriebenen Stelle?

**18. Wenn ich zwei Ex-Kollegen befragen würde – einen Freund und einen, der das nicht ist: In welchen Punkten würden dennoch beide übereinstimmen?**

Eine raffinierte Frage, weil sie herausarbeitet, wie empathisch jemand ist und wie gut er mit anderen Menschen umgehen, sich in sie hinein fühlen und zugleich über sich [selbst reflektieren](#) kann. Eine Fähigkeit, die im Berufsleben immer wichtiger wird.

**19. Wenn wir Sie jetzt einstellen: Was werden Sie in den nächsten 90 Tagen als erstes unternehmen?**

Hier geht es ans Eingemachte: Die Frage zwingt den Bewerber dazu, den neuen Job schon zu imaginieren und konkrete Handlungen zu verbalisieren. Das liefert gute Indizien, ob er oder sie tatsächlich [in den ersten 90 Tagen reüssieren](#) wird und zum Unternehmen passt.

**20. Was würden Sie tun, wenn Sie morgen im Lotto gewinnen würden?**

Diese Fangfrage zielt eindeutig auf Ihre Motivation für den Job ab – genauer gesagt auf die finanziellen Beweggründe. Kurz gesagt: Machen Sie den Job nur des Geldes wegen oder interessieren Sie sich auch wirklich für die neue Tätigkeit?

**21. Was bedeutet Integrität für Sie persönlich?**

Warum lange um den heißen Brei herum fragen oder aus Alternativfragen vage Schlüsse ziehen? Finden Sie direkt heraus, welche ethischen Werte der Kandidat vertritt, wie loyal er ist und wie gut er zu Ihrer Kultur passt. Eine weitere Variante der Frage geht so: *Bringen Sie die folgenden Begriffe in*

eine Reihenfolge und erklären Sie wieso – Loyalität, Integrität, [Respekt](#). Womöglich ist das sogar die wichtigste Frage überhaupt.

**22. Was schuldet ein Unternehmen seinen Mitarbeitern?**

Ja, genau: sehr ungewöhnlich diese Frage. Deshalb lassen die Antworten darauf meist auch etwas auf sich warten. Sie zwingt aber den Interviewten zum Um- und [Querdenken](#). Zudem lässt die Antwort erkennen, welche wahren Erwartungen derjenige an die Position hat, was er unter Fairness versteht und was ihn letztlich motiviert.

**23. Was erwarten Sie von einem Unternehmen, in das Sie Ihr Talent und Ihre Zeit investieren wollen?**

Auch diese Frage stellt die übliche Bewerbungsperspektive auf den Kopf. Normalerweise überlegen Kandidaten, was das Unternehmen sucht und versuchen genau diese Punkte zu treffen und als Leistungspaket zu verkaufen. Ein [Vorstellungsgespräch](#) (insbesondere die [Probezeit](#)) ist aber immer auch dazu gedacht, herauszufinden, ob beide (!) Seiten zu einander passen. Genau dabei hilft diese Frage. Zudem können Personaler so klären, wie stabil die spätere Beziehung sein wird. Obendrein erleichtert sie [Gehaltsverhandlungen](#).

**24. In welcher Ihrer Eigenschaften fühlen Sie sich von anderen Menschen missverstanden?**

Die Frage ist anders als jene typischen über die größten Stärken oder Schwächen. Sie zielt auf eine [Schwäche](#), die derjenige jedoch ganz anders sieht – und deshalb bereitwilliger, womöglich sogar ehrlicher darüber erzählt. So kann ein Gespräch entstehen, dass den Kandidaten viel ausgewogener beleuchtet.

**25. Was wollen Sie werden, wenn Sie groß sind?**

Die Frage ist richtig tricky – aber auch essenziell, dass Sie diese richtig betonen, sonst wirkt sie wie eine Beleidigung. Ansonsten aber animiert sie aufgrund des Überraschungsmoments zu sehr originellen Antworten. Dabei plaudern die Bewerber nicht nur unverkrampfter über sich, sondern offenbaren meist noch Ziele und Motivationsfaktoren. Und nicht selten erfährt man, was die Kandidaten über sich selbst denken.

**26. Erzählen Sie mir etwas über den besten Chef, den Sie je hatten.**

Die Antwort klärt sowohl, was jemand von (s)einem Manager erwartet, als auch was für ein Arbeitnehmer er ist – wie selbstständig er agiert, wie viel Freiraum er beansprucht, wie viel Verantwortung er übernimmt.

**27. Wenn Geld keine Rolle spielen würde – wofür würden Sie arbeiten? Was würden Sie mit Ihrem Leben bewirken wollen?**

Eine weitere Frage, die zum Denken über den Horizont hinaus zwingt. In erster Linie geht es dabei natürlich um Motivationsfaktoren. Aber auch Werte und Karrierepläne werden dabei offenbar. Darüber hinaus lässt sie erkennen, wie zielstrebig jemand ist – also, ob derjenige sein Leben in einem größeren Zusammenhang betrachtet, darüber reflektiert und auf irgendetwas hinsteuert.

**28. Können Sie sich Gründe vorstellen, warum jemand nicht gerne mit Ihnen zusammen arbeitet?**

Für ein harmonisches und produktives Miteinander muss auch die Atmosphäre im Team stimmen. Natürlich wollen der verantwortliche Personaler und Ihr zukünftiger Vorgesetzter herausfinden, ob Sie als Person in das bereits bestehende Team passen. Auf der anderen Seite steht ein einfaches „Nein, mir fallen keine Gründe ein“ für geringe Selbstreflexion.

### 29. *Was ist Ihre größte Sorge – diesen Job betreffend?*

Nicht nur, dass man so herausfindet, wie gut sich der Kandidat auf das Jobinterview vorbereitet, wie intensiv er sich mit der Stelle und dem Unternehmen beschäftigt hat – es zeigt sich ebenso, welche Herausforderungen derjenige erwartet und wie er gedenkt, damit umzugehen. Nebenbei findet man natürlich auch heraus, wie offen der Bewerber tatsächlich ist.

### 30. *Ganz am Ende des Jobinterviews: Wie würden Sie Ihr aktuelles Interesse für diesen Job auf einer Skala von 1 bis 10 (10 = Maximum) einordnen?*

Klar, die meisten werden wohl mit 10 antworten, um ihre Jobchancen nicht zu schmälern. Hier gilt es dann nachzuboahren, warum derjenige maximales Interesse bekundet. In allen anderen Fällen fragen Sie nach, was sein Interesse verringert hat. So finden Sie nicht nur etwas über den Kandidaten und seine Motivation heraus – sondern auch über die Qualität Ihrer [Stellenangebote](#) und Jobinterviews.

## 40 weitere fiese Fangfragen

Gerade warm geworden und Lust bekommen, sich noch mehr fiesen Fangfragen zu stellen? Dann hätten wir noch 40 weitere Fragen, die so schon in Vorstellungsgesprächen gestellt wurden. Zum Beispiel:

- Erklären Sie einem Blinden die Farbe Rot.
- Welches sind die 30 deutschen DAX-Unternehmen?
- Was ist Ihr persönliches Geheimnis?
- Was haben Sie heute gefrühstückt?
- Wie viele Kalorien gibt es in einem Supermarkt?

Manche provokant, andere hintersinnig, wieder andere am Rande der Legalität oder durchaus clever. Die Liste der 40 Fangfragen-Beispiele können Sie [HIER gratis als PDF herunterladen](#). Oder einfach auf das Bild klicken.

## Schwierige Fragen im Vorstellungsgespräch beantworten

Zum Abschluss können Sie in diesem Video noch ein paar Beispiele für besonders knifflige Fragen im Vorstellungsgespräch sehen – und lernen, wie sich diese beantworten lassen:

## Vorstellungsgespräch: Schwierige Fragen



[Bildnachweis: Doppelganger4 by Shutterstock.com]

## Weitere Tipps zum Vorstellungsgespräch

### Vorstellungsgespräch Ablauf

- ✓ [Vorstellungsgespräch Tipps](#)
- ✓ [5 typische Gesprächsphasen](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch vorbereiten](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch Checkliste](#)
- ✓ [Dresscode](#)
- ✓ [Begrüßungstipps](#)
- ✓ [Selbstpräsentation](#)
- ✓ [Soft Skills](#)
- ✓ [Authentisch sein](#)
- ✓ [Gesprächsführung](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch beenden](#)

### Interview Arten

- ✓ [Assessment Center](#)
- ✓ [Stressinterview](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch auf Englisch](#)
- ✓ [Strukturiertes Interview](#)
- ✓ [Bewerbungsgespräch per Video](#)
- ✓ [Telefoninterview Tipps](#)
- ✓ [Zweites Vorstellungsgespräch](#)
- ✓ [Anruf vom Headhunter](#)
- ✓ [Outplacement Beratung](#)

### Typische Fragen

- ✓ [100 Fragen an Bewerber](#)
- ✓ [25 Fangfragen](#)

- ✓ [Stressfragen](#)
- ✓ [Wie hoch war Ihr letztes Gehalt?](#)
- ✓ [Wo sehen Sie sich in 5 Jahren?](#)
- ✓ [Warum haben Sie gekündigt?](#)
- ✓ [Haben Sie sich woanders beworben?](#)
- ✓ [Was wären Sie für ein Tier?](#)
- ✓ [Warum sollten wir Sie einstellen?](#)
- ✓ [Wie stehen Sie zu Überstunden?](#)
- ✓ [Was sind Ihre Schwächen?](#)
- ✓ [Unzulässige Fragen](#)
- ✓ [Rückfragen an Personaler](#)

## Tipps & Tricks

- ✓ [Bewerbungsgespräch Tipps](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch trainieren](#)
- ✓ [Bewerbungsgespräch Fehler](#)
- ✓ [Notlügen im Vorstellungsgespräch](#)
- ✓ [Körpersprache Tipps](#)
- ✓ [Nervosität überwinden](#)
- ✓ [Wohin mit den Händen?](#)
- ✓ [Tipps gegen Prüfungsangst](#)

## Organisation

- ✓ [Gesprächstermin verschieben](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch absagen](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch abbrechen](#)
- ✓ [Reisekosten: Wer zahlt?](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch gut gelaufen?](#)
- ✓ [Nachfassen](#)
- ✓ [Vorstellungsgespräch Nachbereitung](#)
- ✓ [Achten Sie aufs Umfeld](#)

**PS: Nutzen Sie zur Jobsuche unsere [Jobbörse](#)!**

Jetzt bewerten



(1 Bewertung(en), Ø 5,00 von 5)

Jetzt teilen



8. Mai 2016 Autor: Jochen Mai

Jochen Mai ist Gründer und Chefredakteur der Karrierebibel. Er doziert an der TH Köln über Social Media Marketing und ist gefragter Keynote-Speaker. Zuvor war der Diplom-Volkswirt als Journalist tätig - davon 13 Jahre als Ressortleiter der WirtschaftsWoche.



## Andere Besucher lesen gerade diese Artikel:

# Jetzt den Karrieresprung machen und Traumjobs finden!




Diese Stellenangebote sehen sich gerade andere Leser an:

	<b><u>Selbstständiger Unternehmer (m/w) zur Übernahme einer Allianz Agentur in der Region Düsseldorf</u></b>	02.04.
	Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG	Düsseldorf, Nordrhein-Westf...
	<b><u>Selbstständiger Versicherungsvertreter (m/w) zur Übernahme einer Allianz Agentur in der Region Ingolstadt</u></b>	02.04.
	Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG	Ingolstadt, Bayern
	<b><u>Selbstständiger Versicherungsvertreter (m/w) zur Übernahme einer Allianz Agentur in der Region Reutlingen</u></b>	02.04.
	Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG	Reutlingen, Baden-Württemberg
	<b><u>Mitarbeiter (m/w) in der Qualitätssicherung</u></b>	02.04.
	DIS AG Geschäftsbereich Office & Management	Wolfenbüttel
	<b><u>Selbstständiger Versicherungsvertreter (m/w) zur Übernahme einer Allianz Agentur in der Region Nürnberg</u></b>	02.04.
	Allianz Beratungs- und Vertriebs-AG	Nürnberg

[Alle Stellenangebote ansehen](#)

[Fertig gelesen? Zurück zur Startseite!](#) 

1. Pingback: [Tipps fürs Vorstellungsgespräch](#)
2. [Wolfgang Firchau](#) sagt:  
[17. August 2016 um 13:27 Uhr](#)

70% aller Jobs werden nicht öffentlich bekannt und vergeben.  
Gerade dieser Arbeitsmarkt ist interessant.

- [Jochen Mai](#) sagt:  
[17. August 2016 um 13:47 Uhr](#)

Das finden wir auch: <http://karrierebibel.de/verdeckter-stellenmarkt/>

3. Pingback: [Einige Tipps für Dein Vorstellungsgespräch!](#) | [Bewerbungsfotos Zürich und St. Gallen](#)

Kommentare sind geschlossen.

### Über die Karrierebibel

Karrierebibel.de ist eines der relevantesten Job- und Bewerbungsportale im deutschsprachigen Raum. Mit rund 3 Mio. Lesern im Monat erreichen wir Schüler, Studenten und Berufseinsteiger ebenso wie Fach- und Führungskräfte sowie wichtige Entscheider zwischen 18 und 58 Jahren.

Nie mehr Karrierebibel verpassen.

Das Beste von uns per Mail - jeden Samstag. Jetzt den Gratis-Newsletter abonnieren!

E-Mail \*

Anmelden!

Karrierebibel Gruppe

- 
- 

Serviceangebote von KARRIEREBIBEL-Partnern

Job

- [Jobsuche](#)
- [Lebenslaufcheck](#)
- [Weiterbildungen](#)

Finanzen

- [Brutto-Netto-Rechner](#)
- [Gehaltscheck](#)
- [Steuererklärung](#)

© 2007-2018 Karrierebibel.de | [Impressum](#) | [Redaktion](#) | [Über uns](#) | [Mediadaten](#) | [Datenschutz](#) | [Bücher](#) | [Studien](#) | [Partner](#) | [Archiv](#)

• folge uns

- 
- 
- 

