

SERIE: „WAS PERSONALER FRAGEN“

Mit diesen Fragen findet die Continental-Personalchefin heraus, wie nützlich ein neuer Manager ist

von: Claudia Obmann

Datum: 16.08.2021 10:07 Uhr

Continental-Personalchefin Ariane Reinhart will „Heißdüsen“ auf die Spur kommen. Dabei setzt die Managerin gern auf einen Klassiker unter den Bewerbungsfragen.



Ariane Reinhart

Job-Kandidaten sollten die Continental-Personalchefin mit ihren konkreten Erfolgen beim vorherigen Arbeitgeber überzeugen.

(Foto: Continental)

Düsseldorf. Mit Innovationen für selbstfahrende Autos will der Zulieferer Continental künftig Geld verdienen. Doch der Dax -Konzern aus Hannover tut sich schwer mit diesem Wandel. Das Zukunftsgeschäft mit Autokomponenten, Sensorik und Software schwächelt, verdient wird am Traditionsprodukt Reifen.

Mit dem Konzernumbau befasst sich auch Ariane Reinhart. Die Juristin und einzige Frau im Topmanagement des Unternehmens ist als Personalvorständin für die Mitarbeiter zuständig. Rund 230.000 Beschäftigte waren es im Jahr 2020, bevor der Stellenabbau bei den Niedersachsen begann, um sich für die Ära nach dem Verbrennungsmotor zu verschlanken.

Während also auf der einen Seite zu viele Mitarbeiter an Bord sind, fehlt es anderswo im Konzern durchaus an qualifiziertem Personal. Mehr als 2539 freie Stellen auf allen Kontinenten sind auf der Homepage des Dax-Konzerns ausgeschrieben. Besonders die Zukunftssparte Automotive Technologies sucht Verstärkung.

Die meisten Positionen sind am deutschen Firmensitz und innerhalb Europas zu besetzen, dann folgt China. Gesucht sind auch Logistikspezialisten, die die Lieferkette sichern oder Ideen zum Beispiel gegen die akute Chipkrise entwickeln, Ingenieure, die sich mit Themen wie Sensoren und E-Mobilität auskennen, und natürlich Software- und Datenspezialisten.

Top-Jobs des Tages

Jetzt die besten Jobs finden und per E-Mail benachrichtigt werden.

Jobs finden

AMAZONEN-WERKE H. DREYER SE & Co. KG
IT-System Engineer (m/w/d)
 Hasbergen-Gaste bei Osnabrück

AMAZONEN-WERKE H. DREYER SE & Co. KG
Data Warehouse Engineer (m/w/d)
 Hasbergen-Gaste, Hude

Lubinus-Stiftung
MEDIZINISCHE FACHANGESTELLTE (M/W/D) für die Sprechstunde der ...
 Kiel

Topmanagerin Reinhart begleitet selbst noch etwa 20 Vorstellungsgespräche pro Jahr mit externen und internen Kandidaten – vor allem dann, wenn es um gehobene Managementpositionen geht. Für die Transformation des Geschäfts sucht die Juristin versierte, belastbare und führungsstarke Mitstreiter.

Diese beiden Fragen stellt Reinhart Kandidaten gern:

- „Warum sind Sie überzeugt, dass Sie der beste Kandidat für diese Position sind?“

Mit diesem Klassiker unter den Bewerbungsfragen will die Personalvorständin die Eignung und Motivation ihres Gegenübers für den Arbeitgeberwechsel prüfen. Die promovierte Rechtswissenschaftlerin wünscht sich darauf eine Antwort, die zeigt, dass sich der Bewerber intensiv mit den Inhalten und Anforderungen der vakanten Position in ihrem Unternehmen auseinandergesetzt hat und damit, wie die persönlichen Kompetenzen und berufliche Erfahrungen

dazu beitragen können, den Automobilzulieferer nach vorn zu bringen.

Vor allem geht es ihr darum, einen Eindruck davon zu bekommen, „wie eine Kandidatin oder ein Kandidat über Führung denkt und wie sich dies im Handeln ausdrückt“. Die 51-jährige Personalchefin erwartet, dass ihr Gesprächspartner dabei Leistungsorientierung und persönliche Belastbarkeit auch unter Druck demonstriert und sie in den Schilderungen erkennen kann, dass er oder sie mit einer bunt gemischten Belegschaft, wie sie bei Continental arbeitet, wertschätzend umgeht.

Deshalb erkundigt Reinhart sich auch gern noch:

- **„Welchen „Footprint“ haben Sie in vorherigen Unternehmen hinterlassen – was bleibt, worauf sind Sie stolz?“**

Nane Nebel ist Autorin des Buchs „Die CEO-Bewerbung“. Die Expertin kennt die Beweggründe für diese beiden beliebten Personalerfragen: „Ihr Gegenüber möchte das Vertrauen entwickeln, dass Sie die konkrete Aufgabe verstanden haben und auch bewältigen können“ – um nicht auf Blender hereinzufallen.

Nebel rät Bewerbern daher: „Gehen Sie also in Ihrer Antwort konkret auf die Herausforderungen des Unternehmens und die Verantwortung, die mit der zu besetzenden Stelle verbunden ist, ein. Und belegen Sie anhand Ihrer Erfahrungen und Erfolge in Ihren vorherigen Funktionen, wie Sie solche Herausforderungen bereits bewältigt und Verantwortung getragen haben.“

Oder anders gesagt: Nutzen Sie Ihre bisher erzielten Erfolge, um Ihre Eignung zu beweisen. Sie hatten beispielsweise schon bei einem mit Conti vergleichbaren Industriebetrieb eine Führungsposition inne und haben dort die Produktion eines Werks optimiert? Und nun wollen Sie den Arbeitgeber wechseln, um dort die Produktion in der Region Südeuropa neu zu organisieren? Dann schildern Sie Ihre vorherige Aufgabe im Detail, nennen Sie die Mitarbeiterzahl, für die Sie verantwortlich waren und welches Resultat Sie in welcher Zeitspanne erzielt haben. Je konkreter, umso besser.

Ideal sei es laut Nebel, wenn Sie messbare Erfolge anbringen können wie: „Ich konnte mit meinen Maßnahmen innerhalb von einem Jahr dafür sorgen, dass die produzierte Stückzahl um acht Prozent gestiegen oder der Ausschuss um 15 Prozent gesunken ist.“

Die Expertin empfiehlt Kandidaten, sich dabei gedanklich von der Struktur „vorgefundene Situation – Ziele und Herausforderungen – Maßnahmen – Ergebnisse“ leiten zu lassen. Nebel: „Beispiele sind wie Geschichten: Wir hören aufmerksam zu und verstehen besser als bei abstrakten Ausführungen.“

Solch eine konkrete Schilderung des eigenen Erfolgs sei auch ideal als Antwort auf die zweite Frage von Ariane Reinhart. Nebel: „Ein Unternehmen wird Sie nur einstellen, wenn die Verantwortlichen

überzeugt sind, dass Sie einen Nutzen schaffen. Und mit der Auswahl, die Sie treffen, zeigen Sie, welche Themen oder Aufgaben Ihnen besonders wichtig sind oder am Herzen liegen.“

Übrigens: Führungsstärke im Gespräch beweise auch, wer sowohl nach der ersten oder der zweiten Frage von Ariane Reinhart dann zur Abwechslung selbst die nächste Frage in der Vorstellungsrunde stelle, so Nebel. Haben Sie Ihre Argumentation vorgetragen, könnten Sie sich abschließend erkundigen: „Mich wiederum würde interessieren, was Sie veranlasst hat, mich einzuladen und damit in den Kreis möglicher passender Kandidaten aufzunehmen?“

Alle bisher erschienenen Teile der Serie finden Sie hier:

- Mit diesen zwei Fragen erkennt die BMW-Personalchefin, ob ein Bewerber passt
- Diese Google-Recruiterin erklärt, welchen Satz sie nicht mehr von Bewerbern hören will
- So testet die Bosch-Personalchefin im Job-Interview, ob eine Führungskraft passt
- Mit dieser simplen Frage bringt die Siemens-Recruitingchefin Kandidaten ins Schwitzen
- So findet die EWE-Personalchefin heraus, ob die Bewerber genügend Teamgeist haben
- Wie die Personalchefin von Sky den Diversity-Faktor bei Bewerbern prüft
- Mit dieser Frage testet der SAP-Deutschland-Personalchef, ob Bewerber spontan kreativ sind

Mehr zum Thema Manager und Bewerbungsfragen:

- Pepsi: Acht fiese Bewerbungsfragen an Deutschlandchef Torben Nielsen
- Bill Gates: Was der Microsoft-Gründer auf typische Fragen aus dem Vorstellungsgespräch antwortet
- Tesla: So läuft ein Vorstellungsgespräch mit Elon Musk
- Microsoft: Ex-Manager César Cernuda stellt immer dieselben zwei Fragen

© 2020 Handelsblatt GmbH - ein Unternehmen der Verlagsgruppe Handelsblatt GmbH & Co. KG

Verlags-Services für Werbung: www.iqm.de (Mediadaten) | Verlags-Services für Content: Content Sales Center | Sitemap | Archiv

Realisierung und Hosting der Finanzmarktinformationen: vwd Vereinigte Wirtschaftsdienste GmbH | Verzögerung der Kursdaten: Deutsche Börse 15 Min., Nasdaq und NYSE 20 Min.