

Vahlen Praxis

## Das perfekte Vorstellungsgespräch

So überzeugen Sie zielgerichtet mit Ihren Stärken

von  
Andrea Raupach-Siecke

1. Auflage

Das perfekte Vorstellungsgespräch – Raupach-Siecke

schnell und portofrei erhältlich bei [beck-shop.de](http://beck-shop.de) DIE FACHBUCHHANDLUNG

Thematische Gliederung:

Personal und Arbeit – Ratgeber

Verlag Franz Vahlen München 2012

Verlag Franz Vahlen im Internet:

[www.vahlen.de](http://www.vahlen.de)

ISBN 978 3 8006 4243 4

2. Machen Sie deutlich, dass Sie mit der gestellten Frage nicht einverstanden sind – und beantworten Sie sie dann.

Beispiel: „Naja, Sie wissen ja, dass ich diese Frage nicht beantworten muss. Aber so ganz unter uns: ...“

Grenzen setzen

3. Sie können provozieren. Doch: Vorsicht! Diese Variante ist in der Regel nicht ratsam.

Ein *Beispiel*: Wenn Sie als Frau danach gefragt werden, ob Sie schwanger sind oder wie Ihre Familienplanung aussieht, können Sie provozierend zurückgeben: „Wenn dies Voraussetzung für die Besetzung der Stelle ist, so spreche ich gerne mit meinem Mann darüber ...“

Provozieren

4. Sie können lügen<sup>56</sup>. Jedoch: Vorsicht! Auch hier zählt das alte Sprichwort: Lügen haben kurze Beine. Es muss nur eines Ihrer Gegenüber jemanden kennen, der Sie kennt und der bei einem informellen Plausch mit Ihrem Gesprächspartner erzählt, dass das damals doch ganz anders war ... Dies muss nicht in den Tagen vor oder nach dem Vorstellungsgespräch oder während der Probezeit passieren, sondern kann sich auch Jahre später noch ereignen.

Außerdem kann es auch sein, dass Sie sich selbst beim nächsten Betriebsfest, einem Abteilungssessen oder einem anderen, formlosen Treffen (z. B. im Fitness-Club) bei Ihren Kollegen verplappern – und dann ...?

Lügen

Denken Sie an das eingangs schon erwähnte Zitat von Konrad Adenauer: „Lüge nie, denn du kannst ja doch nicht behalten, was du alles gesagt hast.“<sup>57</sup>

## Und in den anderen Fällen?

Die Frage nach dem jetzigen Gehalt ist wahrheitsgemäß zu beantworten, wenn Sie in der neuen Firma eine vergleichbare Tätigkeit ausüben.

Jetziges Gehalt

Eine Behinderung darf nicht erfragt werden<sup>58</sup>. Beachten Sie jedoch: Sollten Sie (schwer)behindert sein und dies im Vorstellungsgespräch oder im

Behinderung

<sup>56</sup> Vgl. [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de) – Veröffentlichungen – Gesetze und Verordnungen – Gespräch zur Vorstellung: „Grundsätzlich unzulässig sind Fragen, die die Privatsphäre des Bewerbers betreffen. Dazu gehören Fragen nach einer bestehenden Schwangerschaft, Krankheiten oder Behinderungen, nach Partei-, Gewerkschafts- oder Religionszugehörigkeit oder Vermögensverhältnissen. Unzulässige Fragen muss der Bewerber nicht beantworten – er hat sogar das Recht zu lügen ...“

<sup>57</sup> Vgl. Berliner Zeitung v. 14.01.2004, Artikel „Nur nicht erwischen lassen“.

<sup>58</sup> Vgl. [www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Offenbarung-der-Schwerbehinderung](http://www.integrationsaemter.de/Fachlexikon/Offenbarung-der-Schwerbehinderung), aber: „Eine Ausnahme gilt nur, wenn die Kenntnis der Behinderung allein dazu dienen soll, die Einstellungschancen des Behinderten gegenüber anderen Bewerbern zu erhöhen (sog. umgekehrte oder positive Diskriminierung [...]). Das ist jedoch vom Arbeitgeber zu beweisen [...]“ (Quelle: Böhm/Poppelreuter: Bewerberauswahl und Einstellungsgespräch, „Zulässige/unzulässige Fragen“, Randnummer 387).

Personalfragebogen nicht angeben, so können Sie später nicht (oder nur sehr schwer) die damit verbundenen arbeitsrechtlichen Vorteile für sich geltend machen.<sup>59</sup>

#### Finanzielle Verhältnisse

Ihre Vermögens- oder Schuldenverhältnisse sind grundsätzlich persönlicher Natur – und damit ist eine Frage hierzu nicht zulässig (Ausnahme: relevant in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit, siehe nächstes Teilkapitel „... und wann sie trotzdem erlaubt sind“). Umstritten hingegen sind Fragen nach Lohn- und Gehaltspfändungen, da sie verwaltungstechnisch für den Arbeitgeber mit einem z. T. erheblichen Mehraufwand verbunden sind.

*Hinweis:* Sollten Sie im Personalfragebogen oder auf einer separaten Erklärung Ihr Einverständnis zur Einholung von Auskünften bei der Schufa<sup>60</sup> oder einer der Wirtschaftsauskunfteien geben, so beantworten Sie die Frage im Vorstellungsgespräch lieber wahrheitsgemäß. Wer hat nicht schon einen Kredit für ein Haus, ein Auto oder eine andere Anschaffung aufgenommen? Auch der Besitz einer Kreditkarte oder die Überziehung des Kontos über das vereinbarte Limit reicht für einen Eintrag bei der Schufa<sup>61</sup>.

#### Vorstrafen

Auch die Frage nach den Vorstrafen und nach anhängigen Ermittlungsverfahren ist grundsätzlich nicht erlaubt; Ausnahme: Das Delikt ist relevant in Verbindung mit der beruflichen Tätigkeit (siehe folgendes Teilkapitel „... und wann sie trotzdem erlaubt sind“).

#### ... und wann sie trotzdem erlaubt sind

#### Zusammenhang mit Tätigkeit

Die sehr eng mit Ihrer Person verbundenen unzulässigen Fragen können unter Umständen doch erlaubt sein: Nämlich wenn Sie in einem direkten Zusammenhang mit Ihrer zukünftigen Tätigkeit stehen.

<sup>59</sup> Leider gibt es zum Thema „Schwerbehinderung“ keine eindeutigen Hinweise und Rechtsprechungen. So bejaht die D.A.S. Deutscher Automobil Schutz Allgemeine Rechtsschutz-Versicherungs-AG auf ihrer Internetseite die Zulässigkeit der Frage nach einer Schwerbehinderung: „Grund: Der Arbeitgeber hat gesetzlich festgelegte Fürsorgepflichten gegenüber Schwerbehinderten, die mit der Hauptfürsorgestelle abgestimmt werden müssen. Eine Schwerbehinderung liegt nach §2 Abs.2 SGB IX vor, wenn der Grad der Behinderung mindestens 50% beträgt. Eine Behinderung unterhalb von 50% muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden, sofern der Bewerber über die entsprechende Eignung für die vorgesehene Tätigkeit verfügt.“ (Quelle: <http://www.das-rechtsportal.de>, Rubrik Ausbildung & Beruf – Arbeit & Beruf – Arbeitssuche – Falsche Auskünfte – Beitrag: Beispiele für zulässige Fragen.

<sup>60</sup> Schutzgemeinschaft für allgemeine Kreditsicherung, Schufa Holding AG

<sup>61</sup> Einzelheiten siehe [www.meineschufa.de](http://www.meineschufa.de) – Wissenswertes – Rund um Ihre Auskunft.



Beispiele<sup>62</sup>:

- Ein kirchlicher Träger darf durchaus nach der Konfession fragen; die Frage nach einer Abtreibung ist allerdings tabu.
- Eine zukünftige Röntgenassistentin kann nach einer Schwangerschaft befragt werden.
- Insbesondere Vertriebs- oder Führungskräfte dürfen nach bestehenden Wettbewerbsverboten gefragt werden.
- Bewerben Sie sich als Bankkassierer, so kann Ihr zukünftiger Arbeitgeber Sie nach vermögensrechtlichen Straftaten fragen.
- Ein Berufskraftfahrer muss auf Anfrage Auskünfte zu Einträgen beim Kraftfahrt-Bundesamt geben.
- Manager und Mitarbeiter auf höherer Führungsebene können zur vermögensrechtlichen Situation befragt werden, da sie in der Regel hohe monetäre Verantwortung tragen.
- Ein Rettungssanitäter oder eine OP-Schwester müssen wahrheitsgemäß auf die Frage nach einer HIV-Erkrankung antworten.
- Ein Friseur kann seine zukünftige Mitarbeiterin nach Allergien befragen.

## ... im Personalfragebogen

Es kann vorkommen, dass Sie im Vorfeld des Bewerbungsgesprächs einen Personalfragebogen zugeschickt oder vor Ort überreicht bekommen mit der Bitte, ihn ausgefüllt zum Gespräch mitzubringen. Inhalte des Personalfragebogens sind in der Regel Fakten zu Ihrem bisherigen Lebenslauf: Angaben zur Person, zur Schul- und Ausbildung, den bisherigen beruflichen Stationen und Aufgaben, eigene oder auch nachweisbare Einschätzungen zu Kenntnissen und Fertigkeiten sowie weitere relevante Informationen zur Einstellung (z. B. möglicher Anfangstermin). Auch hier gilt: Der Personalfragebogen sollte keine unzulässigen Fragen enthalten. Enthält er dennoch solche Fragen, kann es zwei Gründe geben: Sie sind für die zukünftige Tätigkeit relevant (vgl. oben) oder absichtlich vorhanden, um Sie zu provozieren.

Im ersteren Fall bedenken Sie: Bleiben Sie bei der Wahrheit! Am Ende des Fragebogens bekräftigen Sie mit Ihrer Unterschrift die „wahrheitsgemäße und vollständige Angabe“ der Informationen. Der Personalfragebogen bekommt damit einen urkundlichen Charakter und wird meist Bestandteil des Arbeitsvertrags.

Beantworten Sie auf der anderen Seite unzulässige und für die Ausübung der Tätigkeit nicht relevante Fragen nicht oder nicht wahrheitsgemäß, so ist dies zulässig<sup>63</sup>. *Tipp*: Werfen Sie einmal einen Blick nach vorne: Ist

Bei der Wahrheit bleiben

Falsche Angaben förderlich?

<sup>62</sup> Einzelheiten und weitere Beispiele siehe Böhm/Poppelreuter: Bewerberauswahl und Einstellungsgespräch, Kapitel „Zulässige/unzulässige Fragen“.

<sup>63</sup> Vgl. insb. Olfert, „Personalwirtschaft“, Kapitel „Personal(frage)bogen“.

diese – evtl. falsche – Angabe förderlich für eine zukünftige und vertrauensvolle Zusammenarbeit?

## Fragen, die Sie stellen können

### ... während des Gesprächs

Die beste Gelegenheit, eigene Fragen zu stellen, ist während des Gesprächs.



Beispiele:

- Personaler: „Was sind die genauen Aufgaben in Ihrer jetzigen Tätigkeit?“  
Bewerberin: „Ich bin für a, b und c zuständig. Außerdem gehören d und e zu meinen Aufgaben. Wie werden meine zukünftigen Aufgaben hier bei Ihnen aussehen?“
- Das Gegenfragen geht auch bei den persönlichen Themen: Personaler: „Haben Sie Kinder?“ Bewerber: „Ja, einen Sohn. Er ist ein Jahr. Haben Sie auch Kinder? Dann wissen Sie, wie faszinierend diese Phase ist.“

Erst durch direkte Gegenfragen machen Sie das Gespräch zu einem echten Dialog – und nicht zu einer Frage-Antwort-Runde.



Verbinden Sie nicht jede Frage mit einer Gegenfrage! Achten Sie auf den richtigen Zeitpunkt und die Atmosphäre im Gespräch – nicht jeder Gesprächspartner ist persönlichen Fragen gegenüber aufgeschlossen.

### ... am Ende des Gesprächs

Standardmäßig werden Sie gegen Ende des Bewerbungsgesprächs darauf angesprochen, ob es noch zu klärende Punkte gibt: „Haben Sie noch Fragen an uns?“ oder auch „Gibt es noch etwas, das Sie von uns wissen möchten?“.

Wenn schon alles beantwortet ist ...

Nicht gut ist, wenn Sie an dieser Stelle mit „Nein“ antworten – selbst wenn während des Gesprächs schon alle Fragen, die Sie sich im Vorfeld überlegt oder gar schon gestellt hatten, beantwortet wurden. Besser ist es dann, höflich und etwas ausführlicher zu reagieren und exemplarisch ein oder zwei der geklärten Punkte zu nennen: „Nein, die Fragen, die ich hatte, zum Beispiel wie die zukünftigen Aufgaben genau aussehen und warum die Stelle besetzt wird, haben Sie bereits umfassend beantwortet.“ So zeigen Sie, dass Sie sich auf diese Frage vorbereitet haben – oder dass Sie zumindest gut improvisieren können, wenn dem nicht so war.

Die „Frage nach den Fragen“ kann aus zweierlei Gründen gestellt werden: Zum einen aus reiner Höflichkeit, zum anderen aber, wie bei den meisten

Fragen im Vorstellungsgespräch, mit einer bestimmten Absicht: Ihr Gegenüber möchte wissen, ob Sie sich intensiver mit dem Unternehmen und der zukünftigen Aufgabe beschäftigt haben. Zeigen Sie durch gezielte Fragen hierzu, dass Sie dies getan haben.

„Auf Ihrer Homepage habe ich gesehen, dass Sie auch Dienstleistungen im Bereich X anbieten. Inwieweit kommt es zu Überschneidungen mit meinem Bereich? Und gibt es regelmäßige Meetings, in denen wir uns bereichsübergreifend austauschen?“



Außerdem: Kennen Sie ggf. einschlägige Fachzeitschriftenartikel, in denen über ein neues Produkt berichtet wird? Dann können Sie an dieser Stelle nach dem Stand der Dinge fragen.

Wichtig bei Ihren Fragen ist, dass Sie entweder ein begründetes eigenes Interesse (z. B. ein persönlicher Bezug zu dem Thema aus der Freizeit oder einer früheren Tätigkeit heraus) oder – besser – einen fachlichen Bezug herstellen, z. B. wenn das Thema angrenzend zu Ihrem zukünftigen Aufgaben- oder Geschäftsbereich ist. Auswendig gelernte Fragen an dieser Stelle klingen unecht und wirken sich negativ auf die Beurteilung Ihrer Person aus.

Persönliches  
oder  
fachliches  
Interesse

In jedem Fall ist die Aufforderung Ihres Gegenübers die Gelegenheit für Sie, Ihre Fragen, die sich tatsächlich bei der Lektüre der Homepage oder des Hausprospekts oder während des Vorstellungsgesprächs ergeben haben, jetzt zu stellen.

*Fazit* ist: Eine gute Vorbereitung ist alles. Überlegen Sie sich im Vorfeld, was Sie über die in der Anzeige genannten Punkte hinaus interessieren könnte. Hierzu zählen insbesondere fachspezifische oder technische Fragen – bitte keine Unternehmensinterna!

Bezüglich der möglichen Fragen, die Sie stellen können, gilt es vorweg zu unterscheiden, ob Sie sich im Erst- oder im Folgegespräch befinden. Beim ersten Bewerbungsgespräch werden im Allgemeinen Informationen zu Position und Aufgabe auf der einen Seite und zu Ihnen auf der anderen Seite ausgetauscht. Und in diesem Rahmen sollten sich auch Ihre Fragen bewegen:

## Fragen, die Sie im Erstgespräch stellen können:

- Wie sieht meine Tätigkeit genau aus?
- Wie viele Mitarbeiter hat das Unternehmen/die Abteilung?
- Warum wird die Stelle neu besetzt bzw. geschaffen?
- Wie ist der Arbeitsplatz ausgestattet? Mit welchen Systemen/Techniken werde ich arbeiten?
- Welche Weiterbildungsmöglichkeiten werden angeboten?
- Kann ich meinen zukünftigen Arbeitsplatz einmal sehen?



Je nach Gesprächssituation sind auch möglich:

- Wie erfolgt die Einarbeitung?
- Wie lang ist die Probezeit?
- Gibt es Gleitzeit? Und wie sind die Kernarbeitszeiten?
- Wie sind die Entwicklungsmöglichkeiten?

Diese Fragen sind jedoch erfahrungsgemäß besser in dem Moment zu stellen, in dem sich während des Gesprächs Ansätze ergeben: Zum Beispiel wenn Ihr Gegenüber davon spricht, dass von Ihnen die Bereitschaft zu Überstunden erwartet wird: „In welchem Maß fallen die Überstunden an? Und wie werden sie abgegolten?“

Als (zukünftige) Führungskraft interessieren Sie außerdem weitere Punkte:

- Welche personelle und monetäre Verantwortung ist mit der Position verbunden?
- Welche Ziele werden vorgegeben? Und wie? Wie erfolgt die Messung der Zielerreichung?
- Wie ist der Führungsstil im Unternehmen? Gibt es regelmäßige Mitarbeitergespräche – sowohl „nach oben“ als auch „nach unten“?
- Welche Projekte bzw. Aufgaben stehen aktuell im zukünftigen Bereich an?
- Was waren in der Vergangenheit besondere Herausforderungen in dieser Funktion?
- Sind Geschäftsreisen vorgesehen? Wenn ja, in welchem Umfang?



Weitere wichtige Aspekte in dem Zusammenhang sind

- Formulieren Sie die Fragen offen, damit Ihr Gegenüber nicht nur mit Ja oder Nein darauf antwortet, sondern ein Dialog entsteht.
- Stellen Sie nur solche Fragen, die nicht mit einem Blick auf die Homepage leicht zu beantworten wären. Sonst verraten Sie, dass Sie sich doch nicht mit dem Unternehmen bzw. der Website beschäftigen haben!
- Tabu sind in jedem Fall solche Fragen wie „Sind Sie mit meiner Person zufrieden?“, „Habe ich Sie überzeugt?“ oder „Wie sind meine Aussichten, den Job zu bekommen?“ – egal ob Erst- oder Folgegespräch!
- Vertragsfragen, insbesondere zum Gehalt, zur Überstundenregelung, zu Zuschlägen, Sonderleistungen, Urlaubs- und Weiterbildungstagen etc., sind in der Regel nicht Thema des Erstgesprächs (Ausnahme: Interviews bei Zeitarbeitsfirmen/Arbeitsvermittlern und Personalberatern). Diese Punkte werden im nächsten (ggf. übernächsten) Gespräch verhandelt.

Zweit-  
gespräch

Wenn Sie zum Zweitgespräch eingeladen werden, geht der Fokus zum einen noch mehr in die fachliche Richtung und zum anderen werden wichtige Eckdaten des Vertrags besprochen. Neben tiefer gehenden fachlichen Fragen Ihrerseits kann der Schwerpunkt Ihrer Fragen dann auch in Richtung Vertragsbestandteile gehen:



## Fragen für das Folgegespräch können sich beziehen auf:

- genaue Aufgabenbeschreibung, Verantwortungsbereich und Kompetenzen
- den genauen Eintrittstermin, Angaben zur Probezeit, evtl. Vertragsdauer (bei befristeten Verträgen), Kündigungsfristen
- das Gehalt (einschließlich variabler Anteile) und Nebenleistungen sowie den Zahlungszeitpunkt
- Arbeitszeit, Überstundenregelung, Urlaub, ggf. feste Betriebsferienzeiten
- soziale Leistungen und weitere Vergünstigungen (z.B. betriebseigener Kindergarten)

Wie viele Fragen sollten gestellt werden? Da sich das Vorstellungsgespräch in der Regel dem Ende zuneigt, wenn die „Frage nach den Fragen“ gestellt wird, empfiehlt es sich, maximal drei Fragen zu stellen. Die genaue Anzahl der Fragen und deren Inhalt hängen vom bisherigen Gesprächsverlauf und den bereits gegebenen Informationen ab.

Anzahl der Fragen

Selbstverständlich können Sie – sofern im Vorfeld noch nicht beantwortet – eine der für Sie wichtigsten Fragen auch zum Schluss stellen: „Wie geht es nach dem Gespräch heute weiter?“, „Wie sind die nächsten Schritte?“ oder „Wann bekomme ich eine Nachricht von Ihnen, wie es weitergeht?“

## Provokante Fragen

Während oder auch gegen Ende des Vorstellungsgesprächs kann Ihr Gesprächspartner ohne erkennbaren Zusammenhang und völlig überraschend für Sie provokante Fragen stellen:

Übersraschungseffekt

- „Warum sollten wir Sie, nach allem was wir bisher von Ihnen gehört haben, jetzt noch einstellen?“

Diese bewusst herausfordernd gestellte Frage lässt Sie sicherlich zunächst einmal Luft holen. Bleiben Sie jedoch gelassen und fassen Sie Ihre Stärken und Vorzüge für die Stelle sachlich zusammen und stellen Sie in zwei, drei Sätzen kurz und prägnant dar, warum Sie der bzw. die passende neue Mitarbeiter/in sind (vgl. S.84 „Persönliche und fachliche Stärken“).

Weitere Fragen in diesem Zusammenhang sind:

- „Jetzt mal ehrlich: Es gab doch bestimmt schon einmal eine Situation, in der Sie sich von Ihrem Vorgesetzten ungerecht behandelt gefühlt haben, oder?“

Wahrscheinlich gab es diese Situation in Ihrem Arbeitsleben auch schon. Genauso wie sich einmal jemand an der Kasse vorgedrängelt und behauptet hat, Sie seien wohl zu unentschlossen gewesen, obwohl dem nicht so war; oder wie Sie in der Schule eine schlechte Note bekommen haben, obwohl Sie doch mindestens genauso gut waren wie Ihr Tischnachbar ...

Auf Körper-  
sprache  
achten

Ob nun subjektiv oder objektiv betrachtet: Scheinbar unfaires Verhalten kommt in jeder Lebenssituation und bei jedem Menschen vor.

Achten Sie daher im Vorstellungsgespräch zum einen auf Ihre Körpersprache, die Sie bei diesen – evtl. negativen – Gedanken begleiten wird, und zum anderen auf eine vernünftige Antwort, bei der Sie weder die Situation zu sehr ausschmücken noch die Schuld Ihrem Vorgesetzten geben. *Beispiel:* „Selbstverständlich gibt es Situationen, bei denen mein Vorgesetzter und ich anderer Ansicht sind. Wir haben jedoch bisher immer auf fachlicher Ebene und mit sachlich begründeten Argumenten einen Konsens gefunden. Dies ist übrigens eine Eigenschaft, die ich an Vorgesetzten schätze.“

- „Was machen Sie, wenn wir uns für einen Mitbewerber entscheiden?“

Diese demotivierend klingende Frage soll einen ersten Eindruck davon vermitteln, wie Sie auf eine Enttäuschung reagieren und wie Sie mit ihr umgehen. Versuchen Sie daher, „neutral“ zu reagieren: Kein Gejammer, kein Versuch, nach Gründen zu fragen. Sagen Sie, dass Sie diese Entscheidung zwar enttäuschen würde, Sie sie aber akzeptieren würden. Betonen Sie, dass Sie einen positiven Eindruck aus dem Gespräch mitnehmen und sich gerne bei einer erneuten Stellenausschreibung wieder bewerben würden.

*Beachten Sie:* Diese Frage ist rein hypothetisch! Sie bedeutet noch keine Absage, sondern ist ein Provokationstest!

Antworten Sie bitte nicht: „Das macht nichts. Ich habe noch andere Bewerbungen laufen.“

- „Entscheiden Sie sich: Sind Sie eher ... schnell oder gründlich? Einsatzbereit oder belastbar? Humorvoll oder optimistisch?“

Bei diesen Fragen scheint es, dass Sie sich zwischen dem einen oder anderen entscheiden müssen. Dem ist jedoch nicht so. Denn auch hier steht wieder die bekannte Absicht dahinter: Wie reagieren Sie auf die überraschende Frage? Sie müssen sich nicht festlegen. Oder falls doch (z. B. weil eine gezielte Nachfrage kommt), finden Sie konkrete Beispiele, die Ihre Meinung (in die eine oder andere oder in beide Richtungen) untermauern. *Beispielantwort:* „Grundsätzlich kann ich keine Entscheidung zwischen ‚schnell‘ und ‚gründlich‘ treffen, das ist situationsabhängig. Muss ich als Sekretärin zum Beispiel Belege für den Steuerberater aufbereiten, so ist Gründlichkeit gefragt. Ist allerdings der Flug für meinen Chef wegen Nebel abgesagt, muss ich schnell reagieren und eine geeignete Zugverbindung für ihn finden.“



- Lassen Sie sich nicht provozieren!
- Auch wenn die Frage noch so herausfordernd gestellt ist: Bleiben Sie ruhig!
- Bringen Sie die Frage auf eine rationale Ebene und antworten Sie sachlich.