



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Personalauswahl durch Einstellungsgespräche – Eine diskursanalytische Untersuchung von Bewerbungsgesprächen

Verfasserin

Sabine Paulweber

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag.phil.)

Wien, 2013

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 328

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Angewandte Sprachwissenschaft

Betreuer:

Ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Florian MENZ

Danksagung

„Leider lässt sich eine wahrhafte Dankbarkeit mit Worten nicht ausdrücken.“

Johann Wolfgang von Goethe (1749-1832)

Ich möchte mich an dieser Stelle bei all denen bedanken, die mich bei der Anfertigung meiner Diplomarbeit unterstützt haben.

Ein besonderes Dankeschön gilt meinem Professor Mag. Dr. Florian Menz, der mich während meiner Diplomarbeit betreut und umfangreich unterstützt hat und mir aufgrund seiner langjährigen Erfahrung eine große Hilfe war.

Besonders bedanken möchte ich mich ebenfalls bei meiner gesamten Familie, die mich in allen Entscheidungen unterstützt hat und ohne die dieses Studium nicht möglich gewesen wäre. Danke für Eure Liebe und Euren Beistand.

Nicht zuletzt geht mein Dank auch an Thomas, der mir über die gesamte Zeit den Rücken gestärkt hat und immer ein offenes Ohr hatte.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Forschungsfragen	7
2	Theoretischer Hintergrund	8
2.1	Organisationskommunikation	8
2.2	Einstellungsgespräche als Untersuchungsobjekt der Linguistik	12
2.2.1	Erfolgsstile – „Styles of Success“	12
2.2.2	Prozess der Entscheidungsfindung	16
2.2.3	Gemeinsamkeiten von Bewerbungsgesprächen	20
2.2.4	Unterschiede von Bewerbungsgesprächen	24
2.2.5	Spielerische Herangehensweise	29
3	Empirische Arbeit	35
3.1	Methodik und Datenmaterial	35
4	Analyse	37
4.1	Struktur der Gespräche – Phasen	37
4.1.1	Gespräch 1	37
4.1.2	Gespräch 2	40
4.1.3	Gespräch 3	41
4.2	Gemeinsamkeiten	43
4.3	Unterschiede	46
5	Forschungsergebnisse	52
5.1	Ablauf und Dauer	52
5.2	Themen	53
5.3	Interviewer-Strategie	55

6	Resümee und Ausblick	62
7	Quellenverzeichnis	64
8	Anhang.....	i
	Beispieltranskript.....	i
	Abstract.....	xxxv
	Curriculum Vitae	xxxvi

1 Einleitung

Die Auswahl des geeigneten Personals ist für ein Unternehmen einer der wichtigsten Prozesse überhaupt. Anders als zu Zeiten des Wirtschaftswachstums, als die hauptsächliche Bestrebung darin lag, genügend Arbeitskräfte zu bekommen, steht heute die Auslese von qualitativ hochwertigen MitarbeiterInnen im Vordergrund (JETTER, 2008, S. 1).

Ein Grund dafür ist unter anderem, dass viele Arbeitsprozesse dahingehend optimiert oder verändert wurden, dass nun das Gelingen ganzer Abläufe oder Verfahren nur mehr von einer einzigen Arbeitskraft abhängt. Diese gilt es also sorgfältig auszusuchen (JETTER, 2008, S. 1). Es geht dabei nicht immer unbedingt darum, die besten KandidatInnen zu finden, sondern vielmehr die am besten passenden. Hauptziel der Unternehmen ist es, eine Gemeinschaft an MitarbeiterInnen aufzubauen, die sowohl qualifiziert sind als auch gut zusammenarbeiten können. Das Risiko, eine falsche Wahl zu treffen, kann nie ganz ausgeschlossen werden, jedoch kann dieses minimiert werden (BAUER/AIGNER, 2008, S. 12).

Im Jahr 2012 galt es in Österreich etwa 69.500 Stellen zu besetzen (Statistik Austria, Pressemitteilung: 10.444-020/13). Das stellt eine große Herausforderung für die BewerberInnen einerseits und auch für die Einstellenden andererseits dar, die über die Besetzung eines freien Arbeitsplatzes entscheiden (LEPSCHY, 1995, S.15).

Diese Auswahl passiert zumeist in der Form von Einstellungsgesprächen – in der Folge auch Bewerbungsgespräch oder Jobinterview genannt.

Häufig suchen BewerberInnen vor einem Einstellungsgespräch Hilfe bei verschiedenen Ratgebern. Die Literatur zu diesem Thema ist sehr umfangreich und von unterschiedlicher Qualität. Bei meinen Recherchen zum Thema Bewerbungsgespräche hatte ich mehrere populärwissenschaftliche Werke dazu in der Hand. Dabei habe ich festgestellt, dass das positive Absolvieren eines Einstellungsgesprächs oft mit einer Art Schauspielleistung gleichgesetzt wird (vgl. z.B. LÜDEMANN/LÜDEMANN 2009).

Eine Rolle wird auswendig gelernt, um dann beim Gespräch selbst möglichst authentisch zu wirken. Das stellt einen Widerspruch in sich dar, der sich in der Literatur zum Thema Jobinterviews immer wieder findet.

Ein Einstellungsgespräch besteht nicht nur aus Fragen und den „korrekten“ Antworten darauf, sondern ist ein sehr komplexes, vielschichtiges Gebilde.

Wie sich ein solches Jobinterview zusammensetzt, welche Möglichkeiten der Selbstpräsentation es für die BewerberInnen gibt und welche Strategien möglicherweise zum Erfolg führen können, möchte ich in der folgenden Arbeit dokumentieren.

Diese gliedert sich in fünf ausführliche Kapitel zu den Themen Einstellungsgespräche als Teil von Organisationskommunikation, Untersuchung von Bewerbungsgesprächen in der Linguistik, empirische Datengewinnung und Analyse von gewonnenem Datenmaterial.

Im ersten Kapitel (Einleitung) wird die Themenstellung genau erläutert und erklärt, weshalb sie bearbeitet wurde. Es wird der Aufbau der Arbeit sowie die Themenrelevanz vorgestellt. Außerdem werden die Forschungsfragen formuliert, auf Basis derer dann die Analyse vorgenommen wird.

Kapitel zwei (Theoretischer Hintergrund) stellt relevante, in der Arbeit verwendete, Begriffe vor und erklärt die Einbettung der Arbeit in den wissenschaftlichen Kontext. Es gibt eine kurze Einführung in die Organisationskommunikation und anschließend werden einige relevante linguistische Forschungsprojekte zum Thema Einstellungsgespräche vorgestellt.

Mit den Themen Methodik und Datenmaterial beschäftigt sich das dritte Kapitel (Empirische Arbeit). An dieser Stelle wird die verwendete Methodik der Datengewinnung erläutert und kurz der Zugang zum Datenmaterial und die Inhalte der empirischen Datenerhebung erklärt. Außerdem wird genauer definiert, um welches Datenmaterial es sich handelt.

Das dann folgende vierte Kapitel (Analyse) beschäftigt sich mit der Untersuchung des gewonnenen Datenmaterials. Dieses wird in Hinblick auf die Struktur der einzelnen Gespräche, die jeweiligen Gemeinsamkeiten zwischen den aufgezeichneten Bewerbungsgesprächen und die Unterschiede, die sich feststellen lassen, analysiert.

Im vorletzten Abschnitt, Kapitel Nummer fünf (Ergebnisse und Interpretation), werden die Forschungsergebnisse vorgestellt und in Hinblick auf die Themenstellung interpretiert. An dieser Stelle werden auch die Forschungsfragen beantwortet.

Anschließend wird im letzten Kapitel ein Fazit gezogen und die Arbeit abschließend zusammengefasst. Am Ende steht dann ein forschender Ausblick auf mögliche zukünftige Projekte, die sich mit der Thematik auseinandersetzen könnten und Vorschläge, wie sich dieses Forschungsprojekt erweitern ließe.

1.1 Forschungsfragen

In diesem Kapitel möchte ich die von mir gestellten Forschungsfragen vorstellen. Das gewonnene Datenmaterial soll dann in Hinblick auf diese Fragen hin analysiert und interpretiert werden.

Da es sich in meiner Arbeit um eine vergleichende Analyse von Vorstellungsgesprächen handelt, beziehen sich die Fragen immer darauf, was sich im Vergleich mit den anderen aufgezeichneten Gesprächen in meinem Datenkorpus feststellen lässt. Das heißt, die aufgenommenen Jobinterviews werden einander gegenüber gestellt, um die folgenden Punkte zu erforschen.

Ich untersuche mein Korpus auf Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen den aufgenommenen Einstellungsgesprächen. Im Zentrum meiner Forschung steht die Frage, wie die Struktur von Einstellungsgesprächen aussieht. Gibt es ein bestimmtes Muster nach dem diese Gespräche ablaufen, oder sieht der Ablauf immer unterschiedlich aus? Außerdem beschäftige ich mich damit, ob es gewisse Phasen gibt, die sich in allen Gesprächen in meinem Datenkorpus finden lassen.

Neben der Struktur, dem Ablauf und der Dauer der Gespräche liegt das Augenmerk auch auf den inhaltlichen Themengebieten, die besprochen werden. Gibt es Themen, die in allen Gesprächen in meinem Korpus vorkommen, oder werden in jedem Bewerbungsgespräch unterschiedliche Bereiche thematisiert?

Als letzten Punkt möchte ich die aufgezeichneten Einstellungsgespräche noch auf bestimmte Strategien, die möglicherweise angewandt werden und die ich erkennen kann, untersuchen. Da es sich bei den Gesprächen in meinem Korpus immer um denselben Interviewer handelt, lässt sich unter Umständen dort eine Strategie erkennen, die er beim Führen von Einstellungsgesprächen verwendet.

2 Theoretischer Hintergrund

Das folgende Kapitel gibt eine Einführung in die Organisationskommunikation und die Forschung über Kommunikation in Institutionen. Da Bewerbungsgespräche einen Teilbereich von Kommunikation in Organisationen darstellen, bietet das folgende Kapitel mehrere Informationen darüber, was Organisationskommunikation ist und klärt einige Begriffsdefinitionen zu diesem Themenbereich.

2.1 Organisationskommunikation

Besonders dann, wenn in Betrieben ein Problem mit der Kommunikation festgestellt wird und sie nicht so funktioniert, wie man sich es vorstellt, wird ihr große Beachtung geschenkt. Das mag daran liegen, dass sich mangelnde oder problematische Kommunikation gewissermaßen auf die Effektivität einzelner Handlungen und somit auf die Effektivität und Produktivität eines Unternehmens auswirkt. Es wäre aber wesentlich und sinnvoll, sich die Kommunikation auch außerhalb dieser kritischen Momente anzusehen, damit in späterer Folge auftretende Krisen besser gemeistert oder sogar vermieden werden können (KLEINBERGER GÜNTHER, 2003, S.17).

In den letzten Jahren hat sich in den Wirtschaftswissenschaften die Wahrnehmung in Bezug auf den sozialen Wert der Sprache stark verändert. Man spricht von der so genannten „linguistischen Wende“. Es wurde erkannt, dass Sprache in kommunikative Zusammenhänge eingebettet ist, ohne die ihr Wirken nicht ohne weiteres geklärt werden kann (MENZ/MÜLLER, 2008, S. 7).

„Sprache existiert nicht ohne Kontext.“ (MÜLLER, 2008, S. 17)

Erfolgreiche Interpretationen und Darstellungen können nur stattfinden, wenn wir von einem Sprachbegriff ausgehen, in dem Äußerungen als soziale Sprecher-Hörer Verhältnisse gesehen werden, wobei allen Beteiligten eine bestimmte aktive Rolle zuteilwird und jedes (sprachliche) Ereignis jeweils eine eigene Bedeutung hat (Bachtin, 1986 zitiert nach MENZ/MÜLLER, 2008, S. 7).

Der Sinn sprachlicher Äußerungen erschließt sich erst durch ihre Einbettung in den jeweiligen Kontext, das bedeutet durch das Warum und Wie ihres Auftretens. Und erst wenn wir die Bedeutung des Gesagten verstehen, können wir dessen sozialen Wert erfassen (MENZ/MÜLLER, 2008, S. 8).

Um diese Zusammenhänge besser verstehen zu können, wird eine Definition der Begriffe Organisation, Betrieb und Kommunikation benötigt.

Alle drei Bezeichnungen sind uns geläufig und dennoch verwenden wir sie mit unterschiedlicher Bedeutung, oder, so wie Organisation und Betrieb, auch als Synonyme. Damit die folgenden Kapitel alle auf derselben Basis gelesen und verstanden werden können, möchte ich die drei Begriffe voneinander abgrenzen und definieren.

Organisationen sind arbeitsteilige Systeme, die voneinander unabhängige Bereiche, wie z.B. Universität, Kirche, Partei usw. bezeichnen (KLEINBERGER GÜNTHER, 2003, S. 18).

Ein Betrieb kann als eine Unterkategorie von Organisationen gesehen werden. Wenn wir uns Betriebe als Handlungssysteme vorstellen, kann man sie in 4 Arbeitsbereiche einteilen: Informationen müssen gesammelt werden, Entscheidungen müssen gefällt werden, Handlungen müssen realisiert werden und schlussendlich müssen Kontrollen erfolgen (KLEINBERGER GÜNTHER, 2003, S. 18).

Damit alle diese Schritte erfolgreich durchgeführt werden können, wird Kommunikation benötigt. Kommunikation ist ein sehr schwer erfassbarer Begriff und auch innerhalb der Linguistik gibt es die unterschiedlichsten Definitionsansätze. Einerseits kann die Definition so weit gefasst sein, dass jede Handlung als Kommunikation erfasst wird. Im Gegensatz dazu steht die Definition, die Kommunikation rein als einen Austausch sprachlicher Zeichen erklärt (KLEINBERGER GÜNTHER, 2003, S. 64).

Kommunikation in Betrieben bezieht sich auf mündlichen oder schriftlichen Austausch von Information, zwischen mindestens zwei im Betrieb angestellten Personen, unter Berücksichtigung der nonverbalen Komponenten und der jeweiligen Situation (KLEINBERGER GÜNTHER, 2008, S. 228).

Um nicht die sehr ausführliche Debatte um die Definition von Kommunikation innerhalb der Linguistik aufgreifen zu müssen, ist mit Kommunikation im Folgenden immer, in Beziehung zu meiner Untersuchung, speziell das Bewerbungsgespräch gemeint. Also eine spezielle Art der institutionellen Kommunikation.

Institutionelle Kommunikation zeichnet sich nach Drew und Heritage (1992) durch die drei Punkte Zielorientierung, Beschränkungen und Inferenzen aus.

Der erste Faktor sagt aus, dass Institutionelle Kommunikation immer auch die Orientierung von mindestens einem/einer Beteiligten hin zu einem bestimmten, institutionell relevanten Ziel beinhaltet. Auch wenn allen GesprächsteilnehmerInnen ein gemeinsames Verständnis über das jeweilige Ziel des Gesprächs zugrunde liegt, sind die angewandten Methoden stark situationsabhängig und ändern sich von Gespräch zu Gespräch (DREW/HERITAGE, 1992, S. 22).

Der Punkt Beschränkungen bezieht sich darauf, dass institutionelle Kommunikation gewisse Einschränkungen in Bezug darauf, was in einer Situation gesagt werden darf, beinhalten kann. Da bedeutet, dass es bestimmte und ganz spezielle Beschränkungen gibt, was von einem/einer Beteiligten, oder auch allen GesprächsteilnehmerInnen, als erlaubter Redebeitrag angesehen wird und was nicht (DREW/HERITAGE, 1992, S. 23f).

Als letzten Faktor der institutionellen Kommunikation bezeichnen Drew und Heritage (1992) die Inferenzen. In einem Kontext, in dem Redebeiträge zielgerichtet sind und es bestimmte Beschränkungen dieser Beiträge gibt, gibt es auch andere, spezielle Arten von Inferenzen, Argumentationen und Implikationen. In einem institutionellen Setting gelten zum Beispiel das Zurückhalten von Ausdrücken der Überraschung, Sympathie oder Zustimmung als professionell. Dieses Verhalten würde in der Alltagskommunikation als unhöflich und unpassend betrachtet werden (DREW/HERITAGE, 1992, S. 24f.).

Da sich mittlerweile eine Vielzahl von LinguistInnen mit dem Thema Kommunikation in Organisationen beschäftigten, gibt es Bestrebungen, in Ergänzung und im Anschluss an den Bereich der Wirtschafts- und Unternehmenskommunikation, die Organisationskommunikation als sprachwissenschaftlichen Teilbereich aufzubauen (MÜLLER, 2008, S. 17).

Als die beiden ausschlaggebenden Gründe, warum die Organisationskommunikation mehr Beachtung verdient, gibt Müller die Tatsachen an, dass die Sprache ein steuerbares, flexibles und dynamisches Medium ist, durch das eine Organisation lebt, arbeitet und sich weiter entwickelt. Außerdem sind die wichtigsten Ressourcen einer Organisation – neben den dort beschäftigten Menschen und dem Kapital – die fachlichen, kulturellen und ideologischen Wissensvorräte; und diese werden hauptsächlich von der Sprache getragen (MÜLLER, 2008, S. 17).

Bewerbungsgespräche sind ein Teil der Kommunikationen in Organisationen. Lepschy (1995) sieht das Einstellungsgespräch als Voraussetzung für die Realisierung verschiedener Tätigkeitsprozesse in einer Institution.

„... es ist zwar nicht direkt in den produktiven gesellschaftlichen Tätigkeitsprozeß [sic!] der einstellenden Institution eingebunden, schafft jedoch eine Voraussetzung zur Realisierung dieses Prozesses.“ (Lepschy, 1995, S. 72)

Aus der Sicht der TeilnehmerInnen an einem Bewerbungsgespräch dient dieses zur Realisierung verschiedener Tätigkeiten mit unterschiedlichen Motiven. Die Bewerbenden sehen es in Zusammenhang mit der Tätigkeit „Arbeitsplatzsuche“, wobei es aus der Sicht der InterviewerInnen um die Personalsuche geht (Lepschy, 1995, S. 72f). Die Motive der ersten Tätigkeit sind die Sicherung der Lebensgrundlagen oder die Möglichkeit der Selbstverwirklichung. Bei der Personalsuche ist das Hauptmotiv ein Defizit an kompetenten Arbeitskräften (Lepschy, 1995, S. 73f).

Trotz der unterschiedlichen Motive und der verschiedenen Tätigkeitsprozesse, die realisiert werden möchten, gibt es eine Gemeinsamkeit zwischen BewerberIn und InterviewerIn. Beide haben das Ziel das Zusammenpassen von gebotener Arbeitsstelle und Qualifikationen der Bewerbenden bzw. der eigenen Person zu überprüfen. Damit diese Überprüfung aus Sicht aller Parteien stattfinden kann, braucht es die Kommunikationshandlung des Bewerbungsgesprächs (Lepschy, 1995, S. 75).

Das nächste Kapitel beschäftigt sich mit den bisherigen linguistischen Forschungen zum Thema Bewerbungsgespräche und gibt einen Überblick über ausgewählte relevante Forschungsprojekte.

2.2 Einstellungsgespräche als Untersuchungsobjekt der Linguistik

In diesem Kapitel werden einige linguistische Arbeiten vorgestellt, die bereits zum Thema Bewerbungsgespräch verfasst wurden. Es gibt in den letzten Jahrzehnten, vor allem seit Ende der 1980er Jahre, verstärkt Forschung in diese Richtung und daher auch viele Werke und Forschungsprojekte zu dieser Thematik. Das folgende Kapitel soll einen Überblick über die zentralen Erkenntnisse der Forschung zu dieser Thematik geben.

2.2.1 Erfolgsstile – „Styles of Success“

Eines der Basiswerke für mein Forschungsprojekt und eine der bekanntesten und angesehensten Studien auf dem Gebiet der linguistischen Erforschung von Bewerbungsgesprächen ist die Studie von Viveka Adelswärd aus Schweden. Bei der Forschungsfrage des Projekts geht es um erfolgreiche oder nicht erfolgreiche Stile der Selbstdarstellung im Bewerbungsgespräch.

Das untersuchte Material stellt sich zusammen aus 48 Gesprächen mit der Dauer von jeweils einer Stunde, die mit 30 HochschulabsolventInnen bei einem großen Unternehmen geführt werden. Von diesen 30 Personen sollen zehn für ein Traineeprogramm ausgewählt und aufgenommen werden. Nachdem zwei der ausgewählten Bewerber das Angebot nicht angenommen hatten, wurden zwei andere nachnominiert. Das bedeutet, alles in allem gab es zwölf Personen, die mit ihren Vorstellungsgesprächen Erfolg hatten (ADELSWÄRD, 1988, S. 18f).

Zusätzlich zu diesen Aufnahmen hatte Adelswärd einen Fragebogen zusammengestellt, der von den InterviewerInnen unmittelbar nach jedem Vorstellungsgespräch ausgefüllt wurde. Sie mussten die BewerberInnen auf einer Skala von eins bis fünf in Bezug auf Eignung, Verhältnis zueinander und Gesprächigkeit einordnen (ADELSWÄRD, 1988, S. 25).

Als dritte Methode der Datenerhebung wurden von der Forscherin Nachinterviews mit den BewerberInnen geführt. Diese hatten alle eine Dauer von ca. zehn Minuten und wurden alle aufgezeichnet. Dabei ließ sich feststellen, dass die meisten KandidatInnen recht selbstsicher waren oder zumindest dachten, sie würden die Stelle bekommen.

Dennoch konnten nur zwölf BewerberInnen erfolgreich sein. Woran das gelegen haben kann, untersucht Adelswärd In ihrer Studie (ADELSWÄRD, 1988, S. 26f).

Adelswärd's empirische Befunde haben gezeigt, dass sich Einstellungsgespräche in verschiedene Phasen einteilen lassen. Diese befassen sich mit unterschiedlichen Themen und haben daher auch verschiedene Funktionen.

Adelswärd teilt ein Vorstellungsgespräch in fünf Phasen ein: (ADELSWÄRD, 1988, S. 30)

1. Phase: Vorstellung/Einführung

In dieser Phase – auch „pre-play“ genannt – stellen sich die Beteiligten einander vor und sprechen möglicherweise über die Situation an sich und versuchen eine ungezwungene Stimmung herzustellen. Diese Phase wurde von Adelswärd nicht aufgezeichnet (ADELSWÄRD, 1988, S. 35).

2. Phase: Allgemeine Informationen über die Stelle und das Unternehmen

In diesem Teil des Gesprächs werden das Unternehmen und das Traineeprogramm vorgestellt. Dies läuft meist in einer Art Monolog von Seiten der InterviewerInnen ab. Die KandidatInnen geben nur ab und zu einen Kommentar ab, oder stellen kurze Zwischenfragen. Die Reihenfolge von Phase zwei und drei war nicht immer gleich. In den meisten Fällen wurde von Phase zwei zu drei übergegangen, in neun Fällen gab es einen Übergang von Phase eins zu drei (wobei Phase zwei dann später im Gespräch eingeschoben wurde) und in einem Fall wurde Phase zwei sogar ganz weggelassen (ADELSWÄRD, 1988, S. 36).

Unabhängig davon, wann zu Phase zwei übergegangen wurde, konnte Adelswärd drei mögliche Arten der Überleitung feststellen: (ADELSWÄRD, 1988, S. 36)

Entweder der Interviewer/die Interviewerin leitet die Phase mit einem Meta-Kommentar ein (z.B. „So, ich denke wir sollten jetzt einmal über das Unternehmen sprechen.“).

Eine andere Möglichkeit der Überleitung ist die direkte Einleitung der Phase durch den Interviewer/die Interviewerin ohne Meta-Kommentar (z.B. „Also dieses Trainee-Programm ...“).

Die dritte Art und Weise der Phaseneinleitung wird durch den Bewerber/die Bewerberin realisiert. Entweder durch eine Frage (z.B. „... und was machen Sie in Ihrem Unternehmen da genau?“) oder indem er/sie dazu aufgefordert wird (z.B. „Ich denke es ist nun an der Zeit, dass Sie uns ein paar Fragen stellen können.“). (ADELSWÄRD, 1988, S. 36f)

3. Phase: Informationen über die KandidatInnen

In dieser Phase liegt der Fokus auf den Bewerbenden selbst. Der Redeanteil liegt zum Großteil bei den KandidatInnen, allerdings wird das Gespräch von den InterviewerInnen durch Fragen gesteuert. Typische Eröffnungselemente für diese Phase sind Fragen, die das Augenmerk vom Unternehmen weg auf die BewerberInnen legen. Zusätzlich wird das Ende von Phase zwei oft durch das Vorlegen einer Unternehmensbroschüre verdeutlicht (ADELSWÄRD, 1988, S. 38).

4. Phase: Verwaltungstechnische Detailinformationen

Phase vier ist eine letzte informative Sequenz, in der die Bewerbenden ausdrücklich aufgefordert werden Fragen zu stellen und auch die InterviewerInnen sich letzte spezielle Informationen holen können. Damit ist zum Beispiel der Austausch der Telefonnummern gemeint, oder Informationen darüber, wie lange das Auswahlverfahren noch dauern wird und wann mit einer Entscheidung zu rechnen ist (ADELSWÄRD, 1988, S. 39).

5. Phase: Beendigung

Wenn die InterviewerInnen das Gefühl hatten das Gespräch sei beendet bzw., wenn die eine Stunde, die veranschlagt worden war, abgelaufen war, wurde das Aufnahmegerät ausgeschaltet. Die Beendigung des Interviews erfolgte oft durch einen expliziten Kommentar wie „Haben Sie noch Fragen oder sollen wir hier aufhören?“ oder „Lassen Sie uns hier aufhören ...“ (ADELSWÄRD, 1988, S. 40f).

In den Nachinterviews stellte sich heraus, dass dieser Ablauf in bestimmten Phasen den KandidatInnen sehr wohl bewusst war und aufgefallen ist. Außerdem wird klar, wenn wir uns den Ablauf der Phasen ansehen, dass das Gespräch stark von den InterviewerInnen gelenkt wird, indem diese meist die Initiative ergreifen und zur nächsten Phasen überleiten (ADELSWÄRD, 1988, S. 41f).

In Hinblick auf die ursprünglichen Forschungsfragen von Adelswärd, also „Welche Charakteristika weisen die erfolgreich ausgefallenen Einstellungsgespräche auf und wie werden die verwendeten Stile im Gespräch von beiden Parteien gemeinsam erstellt und verwaltet?“, konnte die Forscherin folgendes herausfinden:

Dass vor allem zwei Kriterien seitens der BewerberInnen besonders zu beachten sind, wenn ein Einstellungsgespräch erfolgreich verlaufen soll, nämlich Rahmenkonformität und Perspektivenwechsel (ADELSWÄRD, 1988, S. 162f).

Mit Rahmenkonformität ist gemeint, dass die BewerberInnen sich bewusst sein müssen, mit wem sie gerade sprechen, welches Verhalten und wie viel Preisgabe an Information in dieser Situation angebracht ist (ADELSWÄRD, 1988, S. 163).

Adelswärd arbeitet ein Distanzmaß heraus, welches kulturell unterschiedlich sein kann, und im Laufe des Gesprächs von den BewerberInnen, gemeinsam mit den Interviewenden, gefunden werden muss. Denn sowohl zu viel als auch zu wenig Distanz kann als negativ und unpassend wahrgenommen werden (ADELSWÄRD, 1988, S. 115f).

Zum Aspekt des Perspektivenwechsels lässt sich sagen, dass es ein ganz zentraler Punkt in einem Bewerbungsgespräch ist. Es geht darum, Werte wie Offenheit und Flexibilität aktiv darzustellen, indem man sich in die Position des Unternehmens hinein versetzt.

Das heißt, es reicht nicht aus diese Werte an sich zu besitzen, sondern viel wichtiger ist die Fähigkeit sich in die Perspektive der InterviewerInnen hinein zu versetzen und die gestellten Fragen aus einer Bedeutung für die angestrebte Stelle heraus zu beantworten. Auch hier ist zu beachten, dass man sich als BewerberIn an den Gesprächsrahmen anpasst (ADELSWÄRD, 1988, S. 162f).

Da ein Gespräch immer interaktiv abläuft, ist natürlich auch die Rolle der Interviewenden ausschlaggebend für erfolgreiche oder eben nicht erfolgreiche Bewerbungsgespräche. Adelswärd kommt zu dem Schluss, dass erfolgreiche KandidatInnen mehr interaktive Unterstützung durch die InterviewerInnen erhalten. Diese geben bei erfolgreichen BewerberInnen mehr Privates von sich preis und insgesamt sind diese Gespräche durch mehr gemeinsames Lachen und heitere Phasen geprägt (ADELSWÄRD, 1988, S. 164f).

Die Frage, ob erfolgreiche BewerberInnen anders behandelt werden, weil sie erfolgreich sind, oder ob diese erfolgreich sind, weil sie anders behandelt werden, konnte von Adelswärd selbst auch nicht beantwortet werden und muss daher offen bleiben (ADELSWÄRD, 1988, S. 168).

Das bedeutet, es lässt sich auch mit dem Wissen um die so genannten Styles of Success keine Formel beschreiben, nach welcher Einstellungsgespräche erfolgreich verlaufen. Denn bei jedem Interview müssen diese Styles of Success im Laufe des Gesprächs neu gemeinsam aufgebaut werden.

Das folgende Kapitel setzt sich noch genauer mit dem Prozess der Entscheidungsfindung bei Bewerbungsgesprächen auseinander.

2.2.2 Prozess der Entscheidungsfindung

Mit der Thematik der Entscheidungsfindung und auch ein wenig mit den verschiedenen Phasen in einem Bewerbungsgespräch beschäftigt sich die Fallstudie von Florian Menz. Das hier zugrunde liegende Material besteht einerseits aus drei Bewerbungsgesprächen – es wurden nur drei Bewerberinnen in die engere Auswahl gezogen – für die Stelle einer Telefonistin in einem Unternehmen. Neben diesen Gesprächen wurden zusätzlich noch einige Nebengespräche zwischen den einstellenden Personen und/oder weiteren Mitarbeiterinnen der Firma aufgezeichnet. Außerdem wurden noch Reaktionen festgehalten, die mit der Methode der Triangulierung erlangt wurden (MENZ, 1999, S. 88).

Alle Einstellungsgespräche wurden von zwei Interviewenden geführt: dem Geschäftsführer (bei Menz abgekürzt als „RL“) und der Leiterin der Administration („ZR“). Letztere gab vor allem Auskunft über die freie Stelle und die zukünftigen Aufgaben der Bewerberinnen. RL leitete die Gespräche und auch die Orientierung der Bewerberinnen war während der Interviews klar auf ihn ausgerichtet. Durchschnittlich dauerte ein Einstellungsgespräch rund 34 Minuten (MENZ, 1999, S. 89).

Ziel dieser Fallstudie ist es, einen Vergleich zu ziehen zwischen den Entscheidungsmustern eines nicht-professionellen Gesprächsführers mit denen eines professionellen Personalchefs und die Folgen des unterschiedlichen Gesprächsverhaltens zu besprechen (MENZ, 1999, S. 88).

Ähnlich wie bei Adelswärd stellt Menz verschiedene Phasen des Bewerbungsgespräches fest. Allerdings gibt es bei dem von Menz untersuchten Material einige Besonderheiten, die den Verlauf der Gespräche mitbestimmen. So gibt es hier nach der Phase der Einleitung eine Sequenz, in der der Geschäftsführer die Bewerbungsunterlagen durchgeht und diese als Ausgangspunkt für einige Fragen nutzt. Auch die bei Adelswärd als Phase der Information über Firma und Stelle zusammengefasste Gesprächssequenz findet sich bei Menz wieder, allerdings als zwei unterschiedliche Phasen. Neben den Abschnitten Rollenwechsel und Verabschiedung kann Menz bei den untersuchten Einstellungsgesprächen noch Abschnitte zu den Themen Gehalt, möglicher Arbeitsbeginn und Firmenrundgang feststellen. Diese finden sich bei den drei untersuchten Interviews an unterschiedlichen Stellen des Gesprächsverlaufes wieder. Ein Punkt, der bei allen Interviews vor der Verabschiedung eingeschoben wurde, war die Frage nach den Bewerbungen bei anderen Unternehmen (MENZ, 1999, S. 90f).

Die von Menz bestimmten Phasen sehen folgendermaßen aus:

1. Einleitung
2. Studium der Bewerbungsunterlagen
3. Informationen über die Firma
4. Informationen über die Stelle
5. Hauptinterview
6. „Rollenwechsel“
 - Gehalt
 - Möglicher Arbeitsbeginn
 - Firmenrundgang
10. Frage nach Bewerbungen anderswo
11. Verabschiedung

(vgl. MENZ, 1999, S. 91)

Diese Studie zeigt, dass eine Entscheidung des Interviewers/der Interviewerin für oder gegen die KandidatInnen bereits in den ersten Minuten fällt. In weiterer Folge entsteht daraus ein Rollentausch, da sich nicht mehr die Bewerbenden um die Stelle bewerben, sondern vielmehr die InterviewerInnen um die Bewerbenden und für die Stelle werben. Dies zeigt sich unter anderem in der Quantität der Redebeiträge, wie auch in der interaktiven Unterstützung, die die KandidatInnen erhalten.

Es steht also nicht mehr die eigentliche Entscheidungsfindung im Mittelpunkt, sondern die nachträgliche Rechtfertigung einer bereits im Vorhinein getroffenen Entscheidung (BIRKNER, 2001, S. 14).

Dieses Phänomen konnte auch Celia Roberts (1985) beobachten. Sobald sich ein Interviewer/eine Interviewerin für oder gegen einen Bewerber/eine Bewerberin entschieden hat, verwendet er/sie mehr Redezeit dafür, den Bewerbenden die Stelle ein- bzw. auszureden (ROBERTS, 1985, S. 54f u. S. 62). Darauf wird an anderer Stelle dieser Arbeit (Kapitel 2.2.5) noch näher eingegangen.

Bereits Griebhaber (1987a) stellte fest, dass schon der erste Eindruck des/der Bewerbenden den Gesprächsverlauf beeinflusst und die schlussendliche Entscheidung vorwegnehmen kann. Die Informationen, auf denen eine Entscheidung basiert, werden von den Interviewenden selbst wesentlich im Diskurs mit hergestellt (GRIEBHABER, 1987a, S. 30).

„Denn die der Entscheidung zugrundeliegenden Informationen, sind nicht nur vorgegebene, objektive Daten, sondern werden von der Agentin wesentlich aufgrund ihrer ersten Hypothesen gezielt erhoben und im Diskurs herausgestellt oder beiläufig abgetan.“ (GRIEBHABER, 1987a, S. 30)

Im Detail sieht der bei Griebhaber beschriebene Entscheidungsprozess folgendermaßen aus. Der Ablauf der Entscheidungsfindung gliedert sich in sechs Phasen: (vgl. GRIEBHABER, 1987a, S. 28 – 30)

- Phase 1: Gewinnung eines Eindrucks
Noch vor dem ersten Kennenlernen macht sich der/die Interviewende ein Bild der Bewerbenden auf Basis der jeweiligen Bewerbungsunterlagen. Griebhaber nennt das eine Prä-Hypothese. Während des ersten persönlichen Kontakts wird diese Prä-Hypothese zu einer hypothetischen Bewertung.
- Phase 2: hypothetische Einschätzung
Im Gesprächsverlauf wandelt sich die hypothetische Bewertung zu einer hypothetischen Einschätzung um. Meist während der Erörterung des jeweiligen Werdegangs wird die hypothetische Bewertung entweder bestätigt oder berichtigt.

- Phase 3: hypothetisches Bild
Nachdem Phase zwei möglicherweise mehrmals durchlaufen wurde, ergibt sich für die Interviewenden ein hypothetisches Bild der KandidatInnen. Dieses führt zu einem Urteil darüber, ob die Bewerbenden für den Arbeitsplatz geeignet sind. Zu diesem Zeitpunkt steht die Entscheidung noch nicht fest, sondern kann durch Zutun der BewerberInnen noch einmal revidiert oder bestätigt werden.
- Phase 4: Entscheidung
Wenn die Überprüfung des Urteils durch die Interviewenden angeschlossen ist, haben sie ein gefestigtes Bild der KandidatInnen erstellt und fällen auf dessen Basis eine Entscheidung.
- Phase 5a: Ratifizierung (negative Entscheidung)
Im Falle einer negativen Entscheidung folgt diese Phase als eine Art Vorbereitung auf die bevorstehende Absage. Diese wird allerdings nicht direkt ausgesprochen.
- Phase 5b: Einweisungsvorbereitung
Bei positiver Entscheidung wird in dieser Phase das weitere Vorgehen und z.B. die anstehende Ausbildung genauer erklärt.
- Phase 6: Bekanntgabe
Fällt die Entscheidung positiv aus, erfolgt direkt eine Zusage von Seiten der Interviewenden. Fällt die Entscheidung negativ aus, gibt es keine sofortige Bekanntgabe, sondern diese wird nur angekündigt. Die KandidatInnen werden in späterer Folge schriftlich informiert.

Demnach lässt sich der Prozess der Entscheidungsfindung in die folgende Teilbereiche gliedern: die Entscheidungsfindung (Phasen eins bis vier), die Entscheidungsratifizierung bzw. Einweisungsvorbereitung (Phase fünf) und die Entscheidungsbekanntgabe (Phase sechs) (GRIEBHABER, 1987a, S. 30).

Das bedeutet, dass auch hier der für die Entscheidung ausschlaggebende Faktor in der Anfangsphase des Gesprächs liegt. Der übrige Gesprächsverlauf dient den Interviewenden im Anschluss daran dafür, die bereits (unbewusst) gefällte Entscheidung zu verifizieren (GRIEBHABER, 1987b, S. 33).

Auch in meinem Datenkorpus lassen sich Hinweise auf einen derartigen Prozess der Entscheidungsfindung nachweisen. Der Interviewer weiß schon zu Beginn, ob ein Kandidat/eine Kandidatin für die Stelle in Frage kommt und wendet eine ganz spezielle Strategie an, um seinen Eindruck den BewerberInnen zu übermitteln. Genauer besprochen wird dieses Thema in der Präsentation meiner Forschungsergebnisse unter Kapitel 5.3 Interviewer-Strategie.

Das folgende Unterkapitel widmet sich aber vorerst den Basiselementen von Jobinterviews. Es sollen diejenigen Bestandteile besprochen werden, die vielen Einstellungsgesprächen gemeinsam sind und durch welche ein Bewerbungsgespräch konstituiert wird.

2.2.3 Gemeinsamkeiten von Bewerbungsgesprächen

Dieses Kapitel setzt sich mit dem Finden von Gemeinsamkeiten zwischen den jeweiligen Einstellungsgesprächen auseinander. Unter Berücksichtigung des ethnographischen Bestandteils von Gesprächen lassen sich außerdem drei wichtige Komponenten in Zusammenhang mit Bewerbungsgesprächen herausarbeiten.

Die Studie, auf die ich mich an dieser Stelle beziehen möchte, kommt aus den Niederlanden von Martha Komter. Das hier untersuchte Datenkorpus besteht aus 35 Interviews in Verbindung mit 16 unterschiedlichen Stellen bei zehn Unternehmen. Dabei wurden pro Stelle nur höchstens drei Gespräche aufgezeichnet (KOMTER, 1991, S.17).

Komter stellt gleich zu Beginn klar, dass es in dieser Untersuchung nicht darum geht herauszufinden auf welche Weise Entscheidungen gefällt werden und wie sich durch das Wissen darüber die Einstellungsgespräche verbessern lassen (KOMTER, 1991, S. 19).

Vielmehr war es das Ziel, darzustellen durch welche Elemente ein Bewerbungsgespräch konstituiert wird. Das heißt, der Fokus liegt nicht auf den Unterschieden zwischen den einzelnen Interviews, sondern vielmehr auf den Gemeinsamkeiten (KOMTER, 1991, S. 19).

Wichtig dabei ist vor allem das Wissen um den Zusammenhang zwischen Gesprochenem und Kontext. Damit ist gemeint, dass eine sprachliche Äußerung abhängig ist vom Kontext, dieser aber wiederum durch das Sprechen erst entsteht (KOMTER, 1991, S. 13f). Anders formuliert:

„... people create the world as they claim it to be.“ (KOMTER, 1991, S. 14)

In ihrer Untersuchung vereint Komter zwei unterschiedliche Ansätze: die Konversationsanalyse und die Ethnographie. Da viele InterviewerInnen nach dem Einstellungsinterview das Gespräch mit der Forscherin suchten, um ihr „ihre Geschichte“ zu erzählen, konnte dieser Aspekt nicht außer Acht gelassen werden (KOMTER, 1991, S. 6f). Den Miteinschluss der ethnographischen Seite dieser Studie erklärt die Autorin durch die Inkongruenz dieses ethnographischen Materials mit den dazugehörigen aufgezeichneten Interviews.

„What people do and what people say they do represent two different realities.“
(KOMTER, 1991, S. 9)

Auf dieser Annahme basierend bestimmt Komter drei Ebenen, die in Bezug auf Einstellungsgespräche eine essentielle Rolle spielen: Gesprochenes, Aufgaben und Ideen (orig.: talk, tasks and ideas) (KOMTER, 1991, S. 28).

Nach Komters Meinung sind die hauptsächlichen Anliegen bzw. Aufgaben der Teilnehmenden in einem Bewerbungsgespräch die gemeinsame Organisation von Redebeiträgen im Gespräch, die institutionelle Bewältigung der jeweiligen Aufgaben des Auswählens bzw. des Bewerbens und die ideologischen Grundlagen für die ordnungsgemäße Durchführung ihrer Aufgaben (KOMTER, 1991, S. 28).

Mit der Aufschlüsselung in diese 3 Komponenten erhalten wir Aufschluss darüber, welche Schwierigkeiten sich durch deren Zusammenspiel im Einstellungsgespräch ergeben:

1. Machtverteilung

So sehr sich ein Interviewer/eine Interviewerin auch bemüht demokratisch und gerecht zu sein, die Tatsache, dass er oder sie eine Auswahl treffen kann und wird, gibt ihnen Macht über die Bewerbenden (KOMTER, 1991, S. 34).

Um es nicht nach einem solchen Machtgefälle aussehen zu lassen, wird daher bei Vorstellungsgesprächen oft versucht, es als eine Art Gespräch zu führen, bei dem beide Parteien gleichberechtigt sind und grundsätzlich dasselbe Ziel haben: nämlich Information vom Gegenüber zu erhalten (KOMTER, 1991, S. 38).

Allerdings sind sich beide Parteien ihrer entsprechenden Rolle bewusst. Die Aufgabe der einen Seite ist es, sich für oder gegen die jeweiligen Bewerbenden zu entscheiden, also eine Auswahl zu treffen. Die Funktion der anderen Partei ist es, für die Stelle ausgewählt zu werden, also den Prozess der Selektion zu ihren Gunsten zu beeinflussen (KOMTER, 1991, S. 32).

2. Vorurteile und Objektivität

Das Gesetz (in den Niederlanden) verbietet die Diskriminierung von Personen aufgrund von persönlichen Charakteristika wie Rasse, Hautfarbe, Religion oder Geschlecht. Auch zum Thema Einstellungsinterviews gibt es mehrere Richtlinien, in denen betont wird, dass nur Information, die für eine Anstellung wirklich wichtig ist, eine Basis für eine Entscheidung bilden darf. In der Commissie Selectieprocedure von 1977 steht dazu:

„... every applicant should have the right to a fair chance of appointment, and selection should only be based on an assessment of the competence and experience that are required for the fulfilment of the vacancy.“ (Commissie Selectieprocedure in KOMTER, 1991, S. 41)

Die endgültige Entscheidung darüber, was für eine freie Stelle relevante Information ist, bleibt allerdings den InterviewerInnen überlassen. Komter führt an dieser Stelle verschiedene Beispiele an, in denen die InterviewerInnen erklären, warum bestimmte Personen aufgrund des Geschlechts (eine Frau hätte in eine rein von Männern besetzte Abteilung nicht gepasst) oder der Herkunft (eine Person aus Surinam passt nicht in ein Team von nur weißen KollegInnen) nicht eingestellt wurden (KOMTER, 1991, S. 42f).

Den Idealen der Gleichberechtigung und den Versuchen fair zu bleiben wirkt also dennoch in der face-to-face Kommunikation das Interesse der InterviewerInnen entgegen (KOMTER, 1991, S. 44f).

3. Anpassung und Authentizität

Das Auftreten der Bewerbenden spielt eine nicht geringe Rolle für den Auswahlprozess bei einem Einstellungsgespräch. Zum Teil wird von den InterviewerInnen das äußere Erscheinungsbild bewertet. Es dient oft als Grundlage zur Entscheidung wie ernst es jemand mit seiner/ihrer Bewerbung meint oder wie anpassungsfähig die Person später im Unternehmen sein wird. Die Bewerbenden sollten also am besten ein gesundes Maß wählen zwischen Bekleidung, die Respekt vor den zukünftigen ArbeitgeberInnen zeigt und Kleidung, die sie auch normalerweise für diesen Beruf anziehen würden (KOMTER, 1991, S. 45f).

Dasselbe gilt auch für die Aussagen, die im Laufe eines solchen Einstellungsinterviews getroffen werden. Grundsätzlich ist es wichtig bei der Wahrheit zu bleiben. Das entspricht im Wesentlichen auch der Aussage von Celia Roberts (1985). Diese legt in „The Interview Game“ (1985) die Wahrheit als eine ihrer zehn Regeln fest (ROBERTS, 1985, S. 12f, vgl. auch Kapitel 2.2.5 in dieser Arbeit).

Denn wenn nur Dinge geäußert werden, von denen man denkt, der Interviewer/die Interviewerin möchte sie hören, wirkt es schnell unglaubwürdig. Authentizität und Anpassung sind also im selben Ausmaß gefordert, ohne dabei seine Glaubwürdigkeit zu verlieren. Eine nicht ganz einfache Aufgabe für die Bewerbenden (KOMTER, 1991, S. 47f).

Wichtig ist hier, dass die beiden Faktoren Ehrlichkeit und einen guten Eindruck zu hinterlassen sich nicht gegenseitig ausschließen. Die Hauptaufgabe liegt in der Auswahl dieser Wahrheiten, die gleichzeitig einen guten Eindruck auf die InterviewerInnen machen (KOMTER, 1991, S. 47f).

Die Aufgabe der InterviewerInnen besteht darin, zwischen den Zeilen der einzelnen Äußerungen zu lesen und dadurch den scheinbar wirklichen Charakter der Bewerbenden zu beleuchten, um eine Auswahl treffen zu können (KOMTER, 1991, S. 49).

Im nächsten Kapitel liegt der Fokus nicht mehr auf den Gemeinsamkeiten, sondern auf den Unterschieden bei Bewerbungsgesprächen und auch den BewerberInnen bzw. deren Herkunft.

2.2.4 Unterschiede von Bewerbungsgesprächen

Dieses Kapitel beschäftigt sich mit den Unterschieden zwischen einzelnen Einstellungsgesprächen bzw. auch mit den Unterschieden bei Sprechern mit verschiedener Herkunft. Genauer noch geht es um die Unterschiede bei Bewerbungsgesprächen mit Ost- und Westdeutschen.

Mit diesem Thema auseinander gesetzt hat sich die Studie von Karin Birkner. Da es bei Begegnungen zwischen Ost- und Westdeutschen, vor allem im institutionellen Kontext, immer wieder zu Missverständnissen im kommunikativen Sinne kommen kann, hat sich Birkner dieser Thematik angenommen und untersucht, ob kommunikativ-sprachliche Differenzen existieren und welche interaktiven Konsequenzen sich daraus ergeben (BIRKNER, 2001, S. 2f).

Dieser Forschungsarbeit liegt ein sehr großes Datenkorpus zugrunde, bestehend aus 41 authentischen Bewerbungsgesprächen, 27 Rollenspielen – aufgenommen im Rahmen eines Bewerbungstrainings, Nachbesprechungen zu einigen dieser Rollenspiele, und Interviews mit elf ExpertInnen (BIRKNER, 2001, S. 45f).

Birkner beschäftigt sich intensiv mit der kommunikativen Gattung der Bewerbungsgespräche und nennt drei strukturelle Ebenen, die diese Gattung konstituieren: die Außenstruktur, die Zwischenstruktur und die Binnenstruktur (BIRKNER, 2001, S. 36; 56f).

Eine ähnliche strukturelle Einteilung findet man bei Komter (1991). Dort gibt es die Ebenen Gesprochenes, Aufgaben und Ideen (KOMTER, 1991, S. 28, vgl. dazu auch Kapitel 2.2.3 in dieser Arbeit).

Auf der ersten Ebene, der Außenstruktur, werden die gesellschaftlichen Funktionen und die daran gekoppelten Ziele der InterakteurInnen erfasst. Auch Mikrofaktoren wie gesellschaftliche Schicht, Beziehung der SprecherInnen zueinander und Geschlecht werden in dieser Ebene eingetragen (BIRKNER, 2001, S. 36; 56f).

Auf der Ebene der Binnenstruktur findet man unter anderem die folgenden linguistischen Kategorien: Stilmittel, Worte und Phrasen, Semantik, Syntax und auch Körpersprache wie Gestik und Mimik (Luckmann, 1995 zitiert nach BIRKNER, 2001, S. 37).

Die Zwischenstruktur fungiert als Verbindung zwischen der Außen- und der Binnenstruktur. Hier stehen die sequenzielle Organisation von Gesprächen und die Beteiligungsrollen der SprecherInnen im Vordergrund. Die Themen des Bewerbungsgesprächs, wie zum Beispiel typische Fragen, werden auf dieser Ebene erfasst (BIRKNER, 2001, S. 37; 70f; 82).

Zudem grenzt Birkner noch die drei zentralen Wissensbereiche globales Wissen, sequenzielles Wissen und Wissen um Präferenzen und Relevanzen ab, die als Merkmale für diese kommunikative Gattung der Bewerbungsgespräche fungieren. Ersteres bezieht sich auf die gesellschaftliche Funktion von Einstellungsgesprächen.

Das sequenzielle Wissen beschäftigt sich mit der Themenentwicklung, der Dialogizität (z.B. Regeln des Turn-Taking) und den Sprecherrollen.

Der dritte Wissensbereich ist sehr gattungsspezifisch und wird besonders von den Interviewenden schwer zugänglich gemacht, da sie ihre jeweiligen Bewertungskriterien für sich behalten möchten. Birkner löst das Zugangsproblem in ihrer Studie durch die ExpertInneninterviews (BIRKNER, 2001, S. 106).

Durch diese oben genannten ExpertInneninterviews konnte Birkner vier Maximen der Interviewführung herausarbeiten, die einen Zugang zu den Präferenzen und Relevanzen erlauben. Die erste Maxime lautet: Eine Atmosphäre der Offenheit schaffen. Damit das gelingt, werden von den Interviewenden bestimmte Rahmenbedingungen hergestellt und ein ganz bestimmter Interaktionsstil verwendet. Es wurde von einigen Interviewenden der Zusammenhang zwischen dem eigenen und dem Interaktionsstil der Bewerbenden festgestellt, daher bemühen sie sich selbst locker und authentisch zu sein, damit eine Atmosphäre des Vertrauens entsteht und auch auf das Gegenüber abfärbt (BIRKNER, 2001, S. 107).

Manche verwenden diese Atmosphäre der Lockerheit zu ihrem Vorteil. Sie lassen die BewerberInnen einfach von sich bzw. von ihrem Lebenslauf erzählen und erhoffen sich vom angenehmen Gesprächsklima ehrlichere Antworten. Manchmal werden in solch einer offenen Atmosphäre auch Informationen preisgegeben, die die Bewerbenden ansonsten lieber für sich behalten hätten (BIRKNER, 2001, S. 108).

Die zweite Maxime beschäftigt sich damit, nicht nur auf das „Was“, sondern auch auf das „Wie“ zu hören. Da es bei einem Einstellungsinterview ja nicht nur um eine fachliche Kompetenz geht, sondern auch die Persönlichkeit eine zentrale Rolle spielt, ist es für die Interviewenden wichtig, wie die BewerberInnen sich verhalten und ihre Antworten formulieren. Das bedeutet auch die Art der Darstellung ist von zentraler Relevanz für die InterviewerInnen bei einem Vorstellungsgespräch (BIRKNER, 2001, S. 108f).

Beim dritten Grundsatz nach Birkner geht es darum, nach kritischen Momenten zu suchen. Mit „kritischen Momenten“ werden von Interviewenden Lücken oder Widersprüche im Lebenslauf bezeichnet. An diesen Stellen haken sie gerne nach, um sich ein besseres Bild über den Werdegang einer Person machen zu können, aber auch, um von den BewerberInnen zu erfahren, wie diese selbst mit kritischen Momenten in ihrem Leben umgehen und wie diese Situationen gemeistert werden (BIRKNER, 2001, S. 109).

Besonders interessant wird es für die Interviewenden dann, wenn angenommen wird, dass hinter einer positiven Selbstdarstellung negative Eigenschaften versteckt werden sollen. Hier muss dann mit viel Geschick auf die zweite Maxime zurückgegriffen werden (BIRKNER, 2001, S. 109f).

Der Hauptpunkt der vierten und letzten Maxime von BIRKNER ist, dass von Vergangenem auf die Zukunft extrapoliert wird. Das zentrale Problem bei Einstellungsgesprächen ist, dass der Interviewende das, was er/sie gesagt bekommt, für bare Münze nehmen muss und es nicht nachprüfen kann. Es kann zwar von dem, was in der Vergangenheit bei den BewerberInnen stattgefunden hat, auf die Zukunft geschlossen werden, aber das setzt voraus, dass die Wahrheit gesagt wurde. Durch diese Abhängigkeit lässt sich auch die starke Forderung von Interviewenden nach Authentizität erklären. Wie eine Person sich am Arbeitsplatz dann wirklich bewährt, kann sich nur nach der Einstellung in der Praxis zeigen (BIRKNER, 2001, S. 110f).

Bereits in Maxime drei war die Rede von kritischen Momenten. Um sich ein besseres Bild von den BewerberInnen machen zu können, verwenden einige Interviewende Strategien, um einen kritischen Moment, also eine Nichtübereinstimmung, herzustellen. In solchen Situationen sind die KandidatInnen dann gezwungen die Nichtübereinstimmung als solche zu erkennen und so zu handeln, dass sie weiterhin als geeignete BewerberInnen wahrgenommen werden. Allerdings steht das im extremen Gegensatz zum präferierten Modell der Übereinstimmung (BIRKNER, 2001, S. 191).

Birkner kann durch ihre Analyse im Datenkorpus drei Verfahren der Nichtübereinstimmung von Interviewenden feststellen. Das erste Verfahren ist das Stellen von Suggestivfragen.

Damit ist, speziell im Kontext von Einstellungsgesprächen, gemeint, dass *„der Fragende schon Informationen darüber mitgibt, welche Antworten er positiv, bzw. negativ bewertet.“* (GRIEBHABER, 1987a, S. 52)

Durch das Stellen von Suggestivfragen – wie zum Beispiel: *„Meinen Sie nicht, dass das vielleicht Probleme bereiten könnte?“* (BIRKNER, 2001, S. 201) – wird dem Gegenüber bereits suggeriert, dass hier eine Nichtübereinstimmung vorliegt und deutet auch bereits auf die präferierte Antwort hin (BIRKNER, 2001, S. 201).

Das ist auch das schwierige an den Suggestiv- oder auch Bestätigungsfragen. Die Formulierung im oben genannten Beispiel klingt so, als ob der/die Interviewende nun eine Bejahung erwartet, d.h. die Frage lädt zur Übereinstimmung ein. Allerdings steht diese Übereinstimmung im klaren Gegensatz zum eigentlichen Ziel der BewerberInnen, nämlich sich als geeigneter Kandidat/geeignete Kandidatin darzustellen. Die BewerberInnen müssen sich nun zwischen der suggerierten Übereinstimmung und der erforderlichen Nichtübereinstimmung entscheiden (BIRKNER, 2001, S. 202).

Das zweite Verfahren – die psychologisierende Deutung – wird häufiger eingesetzt bei Gesprächen, in denen es darum geht, die sozialen Kompetenzen der BewerberInnen zu erfragen. Psychologisierende Deutungen können sowohl positiv als auch negativ sein und damit – wie auch die Suggestivfragen – eine Übereinstimmung oder Nichtübereinstimmung präferieren. Nach solch einer Aussage der InterviewerInnen haben die KandidatInnen die Möglichkeit das Gesagte so stehen zu lassen bzw. zu bestätigen – dann handelt es sich um eine Übereinstimmung, die vorzugsweise bei positiven Deutungen verwendet wird –, oder aber diese zu widerlegen bzw. dagegen zu argumentieren – diese Vorgangsweise wird hauptsächlich bei negativen Deutungen angewandt (BIRKNER, 2001, S. 203f).

Als drittes von den InterviewerInnen angewandtes Verfahren zur Herstellung eines kritischen Moments nennt Birkner die Konfrontation mit Widersprüchen. Die Interviewenden konfrontieren die BewerberInnen mit einem (vermeintlichen) Widerspruch und achten darauf, wie diese reagieren (BIRKNER, 2001, S. 206f).

Als Beispiel führt Birkner diese Frage eines Interviewers an: *„Warum wollen Sie die Stelle wechseln, wenn sie Ihnen so gut gefallen hat?“* (BIRKNER, 2001, S. 207). Nun liegt es an den KandidatInnen die positiven und negativen Auswirkungen ihrer Antworten einzuschätzen. Als Vorteil auszulegen wäre, dass sich eine verantwortungsvolle vorangegangene Stelle zur positiven Selbstdarstellung nutzen lässt. Auch die Tatsache, nicht auf die hier angebotene Stelle angewiesen zu sein, lässt sich zum eigenen Vorteil verwenden und stärkt die Verhandlungsposition. Dem gegenüber steht allerdings dennoch der Umstand sich auf eine andere Stelle beworben zu haben. Aufgabe der Bewerbenden ist nun, diesen Widerspruch aufzulösen (BIRKNER, 2001, S. 207f).

Bei den Reaktionen der BewerberInnen auf die erwähnten Verfahren der Nichtübereinstimmung von Seiten der InterviewerInnen konnte Birkner Unterschiede zwischen Ost- und Westbewerbenden feststellen.

Grundsätzlich lässt sich das Verhalten aller BewerberInnen in den untersuchten Gesprächen als entweder eher dissensvermeidend oder dissensbereit einordnen. Diese Dissensvermeidung zeigt sich in den Interviews dadurch, dass versucht wird den Fokus weg vom Nichtübereinstimmung-verursachenden Punkt zu lenken. Außerdem zeichnet sie sich durch konversationelle Indirektheit aus. Bei der Dissensbereitschaft hingegen liegt der Fokus direkt auf den Nichtübereinstimmungspunkten (BIRKNER, 2001, S. 223).

Diese Dissensbereitschaft oder -vermeidung kennzeichnet verschiedene Sprachstile, welche wiederum kulturell geprägt werden. Da die Menschen in Ost- und Westdeutschland teilweise mit sehr unterschiedlichen Weltanschauungen und Werten aufgewachsen sind, könnte man sagen, sie gehören zwei verschiedenen Kulturkreisen an (BIRKNER, 2001, S. 27; S.223).

Birkner hat in Ihrer Untersuchung festgestellt, dass Ostbewerbende eher dissensvermeidende, übereinstimmende Strategien verwenden, wohingegen Westbewerbende ein viel höheres Maß an Dissensbereitschaft aufweisen (BIRKNER, 2001, S. 223).

„Nichtübereinstimmung wird von Ostbewerbenden tendenziell stärker als dispräferiert markiert, schwache Nichtübereinstimmungsformate dominieren, während Westbewerbende nicht selten starke Nichtübereinstimmungsformate aufweisen.“ (BIRKNER, 2001, S. 223)

Als ein zweiter Unterschied zwischen Ost- und Westbewerbenden, neben dem unterschiedlichen konversationellen Stil, lässt sich das Gattungswissen festmachen. Das Wissen um die Gattung Bewerbungsgespräch ist bei Ost- und Westbewerbenden offenbar nicht im selben Maße ausgeprägt bzw. weicht an einigen Stellen voneinander ab (BIRKNER, 2001, S. 188f).

Das zeigt sich vor allem bei den Fragen nach Selbstattribution und dann wenn es um die jeweiligen Gehaltsvorstellungen geht. Westwerbende scheinen mehr Bezug auf die versteckten Ziele der InterviewerInnen zu nehmen. Sichtbar wird das im Gespräch unter anderem dadurch, dass sie sich mit positiven Charakteristika beschreiben, die auch für die künftige Arbeitsstelle von Vorteil sind. Negative Zuschreibungen hingegen werden eher in den privaten Bereich gerückt (BIRKNER, 2001, S. 188f).

Auch bei der Frage nach dem gewünschten Gehalt lassen sich Unterschiede feststellen. Bei Westdeutschen BewerberInnen wird die Gehaltsfrage vorwiegend relativ direkt mit einer Zahl beantwortet (BIRKNER, 2001, S. 175). Ostwerbende haben im Vergleich dazu eine viel indirektere Art. In einigen Fällen wird das Gehalt der bisherigen Stelle erwähnt, dann aber kein Bezug zum erwarteten Gehalt hergestellt. Das bedeutet, Ostbewerbende versuchen eine direkte Antwort auf die Gehaltsfrage stärker zu vermeiden und diese durch sprachliche Indirektheit abzuschwächen (BIRKNER, 2001, S. 176f).

Abschließend weist Birkner darauf hin, dass Misskommunikation nicht grundsätzlich auf unterschiedliche kulturelle Herkunft zurückgeführt werden darf und umgekehrt aus der Zugehörigkeit zu verschiedenen kulturellen Gruppen nicht geschlossen werden darf, dass zwangsläufig Missverständnisse entstehen werden. Auch in ihrem Forschungsprojekt waren die Gespräche – bis auf die oben genannten Punkte – nicht durch die Ost-West-Differenzen geprägt (BIRKNER, 2001, S. 237).

Denn erst die Mikroanalyse in Verbindung mit dem Vergleich von wiederholt auftretenden Besonderheiten „... macht es möglich, die Verbreitung und Durchsetzung von kulturellem Handlungswissen sowie spezifische[n] deutsch-deutsche[n] Sprachkontaktphänomene[n] unter sehr besonderen gesellschaftlichen Bedingungen [...] aufzuzeigen.“ (BIRKNER, 2001, S. 237)

2.2.5 Spielerische Herangehensweise

Als letzten interessanten Punkt in diesem Kapitel möchte ich gerne noch das Buch von Celia Roberts „The Interview Game and How it's Played“ (1985) besprechen. Roberts hat im englischsprachigen Raum unter anderem auch Bewerbungsgespräche untersucht und folgt hier einer ein wenig anderen Herangehensweise an die Thematik.

Bereits Adelswärd stellte 1988 fest: „... an interview has a game-like character ...“ (ADELSWÄRD, 1988, S. 103)

Auch bei Roberts werden Einstellungsgespräche verglichen mit einem Spiel und es werden 10 ungeschriebene Regeln – sozusagen die Spielregeln – formuliert, die allerdings nicht allen Beteiligten im gleichen Ausmaß bekannt sind (BIRKNER, 2001, S. 14).

Roberts findet, dass eine Interviewsituation immer eine Begegnung mit ungleichem Machtverhältnis darstellt. Aus diesem Grund hat sie die nachfolgenden 10 Regeln verfasst, damit den BewerberInnen die Möglichkeit gegeben wird, das Machtverhältnis ein wenig anzugleichen (ROBERTS, 1985, S. 12).

1. Die Eignung der BewerberInnen wird danach beurteilt, wie gut sie sich im Gespräch ausdrücken können.
2. Qualifikationen sind nicht so wichtig wie Erfahrung. Fragen nach der Qualifikation werden oft nur routinemäßig gestellt, um die KandidatInnen zur Ruhe kommen zu lassen, oder um deren Motivation und Einstellung zu testen.
3. Die Macht im und die Kontrolle über das Gespräch liegt bei den InterviewerInnen. Allerdings haben die BewerberInnen die Möglichkeit, zeitweise die Initiative zu übernehmen und dann frei zu sprechen.
4. Ein Bewerbungsgespräch gibt den KandidatInnen die Möglichkeit sich zu verkaufen. Allerdings ist darauf zu achten, dass die gegebenen Antworten bescheiden ausgedrückt werden und auch mit Beispielen untermauert werden können.
5. Die Wahrheit zu sagen ist bei einem Einstellungsinterview von großer Bedeutung. Allerdings darf diese so formuliert werden, dass sie ein gutes Bild abgibt.
6. Es wird von den BewerberInnen erwartet, dass sie mit ihrer momentanen Anstellung zufrieden sind und die neue Stelle als Herausforderung sehen, die ein wenig anspruchsvoller ist.
7. Oft bekommt man von den InterviewerInnen kein aufrichtiges Feedback. Es handelt sich schließlich um ein Interview und nicht um ein Gespräch.
8. Die Antworten, die die KandidatInnen geben, sollten sich auf die beworbene Stelle beziehen. Auch wenn die Fragen in der Regel indirekt gestellt werden und daher die wirkliche Absicht dahinter verborgen bleibt.
9. Die InterviewerInnen könnten die kleinste negative Information der KandidatInnen verwenden, um sich ein negatives Gesamtbild zu schaffen.
10. Einstellungsgespräche funktionieren besser, wenn der/die BewerberIn und der/die InterviewerIn merken, dass sie etwas gemeinsam haben.

(vgl. ROBERTS, 1985, S. 12f)

Wie bereits erwähnt, sieht Roberts ein Bewerbungsgespräch als eine Situation mit ungleichem Machtverhältnis voller Widersprüche.

Die InterviewerInnen haben die Macht im und die Kontrolle über das Gespräch in diesem sehr formellen Setting. Dennoch hat es den Anschein eines informellen Gesprächs zwischen gleichberechtigten Partnern.

Die InterviewerInnen müssen zu allen KandidatInnen fair sein. Dennoch müssen Sie auch Unterschiede zwischen den BewerberInnen machen, um eine Auswahl treffen zu können.

Die InterviewerInnen sollen objektiv sein. Aber in der Realität ist eine Bewertung von Menschen notgedrungen eine subjektive Sache (ROBERTS, 1985, S. 14).

Aus diesem Grund hat Roberts das Buch „The Interview Game“ verfasst. Es richtet sich sowohl an BewerberInnen als auch InterviewerInnen, da beide Seiten davon profitieren, wenn sie wissen, was das Gegenüber möglicherweise denkt oder fühlt (ROBERTS, 1985, S. 8).

Besonders interessant – auch für meine Arbeit – ist das Thema Frage und Fragestellungen. Bei Roberts trägt das Kapitel den aussagekräftigen Titel „Die Macht der Fragen“ (ROBERTS, 1985, S. 54).

Warum die Frage so ein wichtiges Instrument im Bewerbungsgespräch ist, erklärt Roberts folgendermaßen:

„The questions that are asked, and how they are asked, will have an enormous influence on whether an interview goes well or badly. Questions are so powerful because interviewers have the right [...] to ask whatever they want, however they want.“ (ROBERTS, 1985, S. 54)

Wenn Fragen gut gestellt sind, kann das den BewerberInnen helfen sich gut zu verkaufen. Bei schlecht gestellten oder unglücklich formulierten Fragen wird den KandidatInnen die Möglichkeit genommen als sie selbst aufzutreten. Roberts merkt dazu an, dass einige InterviewerInnen die BewerberInnen in einem anderen Setting gar nicht als dieselben Personen wiedererkennen würden (ROBERTS, 1985, S. 54).

Eine gute Interviewtechnik zeichnet sich dadurch aus, dass den KandidatInnen genügend Zeit gegeben wird, um frei und von sich aus zu sprechen. Laut Roberts sollten jedenfalls 60% der Redezeit den BewerberInnen zur Verfügung stehen. In der Realität trifft das allerdings kaum zu. Je beeindruckter die InterviewerInnen sind, desto mehr Redezeit beanspruchen sie für sich, um die offene Stelle und das Unternehmen

zu verkaufen. Dasselbe passiert auch, wenn sie eine/n Bewerber/in für ungeeignet halten. Die InterviewerInnen verwenden dann mehr Zeit darauf, der Person die entsprechende Stelle auszureden (ROBERTS, 1985, S. 54f u. S. 62). Vergleiche dazu auch die Studienergebnisse von Menz (1999), die in dieser Arbeit in Kapitel 2.2.2 erfasst werden.

Die erfolgreichste Methode, um BewerberInnen zum Sprechen zu bringen, ist, offene Fragen zu stellen. Also Fragen, die nicht mit einem simplen „ja“ oder „nein“ zu beantworten sind. Gut sind zum Beispiel Fragestellungen wie „Warum haben Sie sich entschieden zu ...?“ oder „Können Sie uns etwas über ... erzählen?“ Offene Fragen geben den BewerberInnen die Möglichkeit frei zu sprechen und geben den InterviewerInnen die Möglichkeit auf diese Weise mehr über die KandidatInnen zu erfahren (ROBERTS, 1985, S. 55).

Allerdings gibt Roberts zu bedenken, dass solche offenen Fragen nur dann funktionieren können, wenn sich InterviewerIn und KandidatIn über den Hintergrund und das Ziel der Fragen einig sind (ROBERTS, 1985, S. 57).

Die Art und Weise wie Fragen gestellt werden ist genauso wichtig, wie welche Fragen gestellt werden. Ein unglückliche Art der Formulierung sind negative Fragen. Also Phrasen wie zum Beispiel „Es scheint Sie haben auf diesem Gebiet nicht sehr viel Erfahrung ...?“ oder „Warum haben Sie nicht ...?“. Solche Fragen verunsichern die BewerberInnen und können zu einer Abwärtsspirale führen, in welcher die InterviewerInnen sich nur mehr auf negative Aspekte beziehen und die KandidatInnen in der Position sind, sich verteidigen zu müssen. In solch einer Lage ist es beinahe unmöglich sich noch gut zu verkaufen (ROBERTS, 1985, S. 56). Negativ formulierte Fragen sind also schädlich für die BewerberInnen und im Grunde genommen nutzlos für die InterviewerInnen (ROBERTS, 1985, S. 59).

Ein weiterer Punkt, auf den Roberts aufmerksam macht, ist, dass je länger die Fragen sind, die gestellt werden, desto kürzer werden die Antworten der KandidatInnen. Gründe dafür, warum die Fragen so ausführlich gestellt werden, kann es mehrere geben. Möglicherweise ist den InterviewerInnen das Thema unangenehm, oder sie versuchen eine hypothetische Situation zu erzeugen, mit der sich die BewerberInnen identifizieren können. In solchen Konstellationen kommt meist wenig von den KandidatInnen zurück, was den InterviewerInnen das Gefühl geben könnte, sie drückten sich zu unklar aus oder die Fragen würden nicht verstanden. Also versuchen die InterviewerInnen die Fragen noch ausführlicher und mit mehreren Beispielen

gespickt zu formulieren. Das hat allerdings zur Folge, dass die KandidatInnen noch weniger zu Wort kommen oder den eigentlichen Kern der Frage gar nicht mehr erkennen können und daher nur mehr einsilbige Antworten geben (ROBERTS, 1985, S. 60f).

Oftmals verstehen die BewerberInnen gar nicht, wohin eine Frage führen soll und welche Antworten erwartet werden. Das passiert dann, wenn die Fragen sehr indirekt gestellt werden. Die versteckte Botschaft dahinter wird nicht verstanden und die InterviewerInnen bekommen unzureichende Antworten. Zum Beispiel die Frage „Was machen Sie in Ihrer derzeitigen Arbeitsstelle?“ klingt direkt und geradlinig. Und wer die Regeln des „Interview Games“ kennt, weiß, dass die versteckte Botschaft dahinter bedeutet „Wir möchten etwas über Ihre Qualitäten, wie Verlässlichkeit und Motivation, über Ihre Fertigkeiten und Erfahrungen erfahren.“ So werden jene KandidatInnen, die die Konventionen kennen, gegenüber jenen, die diese Regeln nicht kennen, bevorzugt – vielleicht ohne, dass es so gewollt ist. So sind nun einmal die Regeln des Interview Games (ROBERTS, 1985, S. 35f).

In einer Studie, die Roberts gemeinsam mit Sarah Campbell 2006 für das britische Department for Work and Pensions durchgeführt hat, bezweifelt sie sogar, dass ein Bewerbungsgespräch überhaupt ein geeignetes Auswahlinstrument ist, wenn es um eine gewisse Art von Stelle geht.

„... raises questions about the value of job interviews as a selection process for manual and similar low-paid work.“ (ROBERTS/CAMPBELL, 2006, S. 2)

Die Studie beschäftigt sich mit der Frage, ob BewerberInnen, die einer ethnischen Minderheit angehören, in Einstellungsgesprächen systematisch benachteiligt werden. Untersucht wurden dabei Jobinterviews für Stellen, bei denen nur wenig Erfahrung und beinahe keine Qualifikationen vorausgesetzt wurden (ROBERTS/CAMPBELL, 2006, S. 1).

Die Kommunikationsprobleme, die in einigen Gesprächen auftraten, führen ROBERTS und Campbell nicht auf das gebrochene Englisch zurück, das viele BewerberInnen sprachen, sondern auf die Erwartungen an die KandidatInnen, in einer institutionell anerkannten Art und Weise zu kommunizieren (ROBERTS/CAMPBELL, 2006, S. 1).

Wie auch Adelswärd in ihrer Forschung feststellt, ist Rahmenkonformität einer der ausschlaggebenden Faktoren für erfolgreiche Bewerbungsgespräche (ADELSWÄRD, 1988, S. 163, vgl. auch Kapitel 2.2.1 in dieser Arbeit).

Im Umkehrschluss bedeutet das, dass BewerberInnen, die es nicht gewohnt sind, über ihre Arbeit in analytischer und reflektierter Art und Weise zu sprechen, automatisch benachteiligt sind. Das stellen auch Roberts und Campbell in ihrer Studie fest. Aufgrund der niedrigen Anforderungen für die gebotenen Stellen ergibt sich eine Diskrepanz zwischen den sprachlichen Voraussetzungen für den Arbeitsplatz und den kommunikativen Fähigkeiten, die im Vorstellungsgespräch benötigt werden (ROBERTS/CAMPBELL, 2006, S. 2).

Auch bei den Gesprächen, die für meine Forschungsarbeit aufgezeichnet wurden, handelt es sich um Stellen, bei denen relativ wenig Erfahrung und Qualifikation vorausgesetzt wird. Allerdings spielt die Kommunikationsfähigkeit dennoch eine zentrale Rolle. Im nächsten Kapitel wird genauer erklärt, um welche Stelle es sich dabei handelt, wie die Daten gewonnen wurden und wie diese anschließend weiter verarbeitet wurden.

3 Empirische Arbeit

Dieses Kapitel beschäftigt sich damit, wie man empirisches Datenmaterial gewinnt, wie ich in diesem Fall Zugang erlangt habe und wie mit den erhobenen Daten dann weiter verfahren wurde.

3.1 Methodik und Datenmaterial

Bereits zu Beginn meiner Arbeit stand fest, dass ich eine Analyse von empirischem Material, das ich selbst gewonnen habe, durchführen möchte. Allerdings ist der Zugang zu authentischen Daten aus der Wirtschaftskommunikation nicht immer ganz einfach. Als verantwortliche Gründe dafür gibt Brünner (2000) die folgenden Möglichkeiten an. Die Ziele und Methoden linguistischer Untersuchungen sind oft nicht klar. Die Unternehmen besitzen zu wenige Informationen darüber. Außerdem sollen Arbeitsabläufe und Routinen nicht gestört werden. Die Unternehmen haben oft Angst, dass genau das durch die Datenerhebung nicht mehr gewährleistet werden kann. Häufig gibt es auch rechtliche Bedenken, den Datenschutz betreffend. Aus diesen Gründen möchte man sich auch vor betriebsfremden Personen schützen, die möglicherweise negative Informationen über das Unternehmen oder einzelne MitarbeiterInnen nach außen hin verbreiten könnten. Als letzten Punkt erwähnt Brünner (2000) noch die Angst vor möglichen negativen Ergebnissen der Untersuchung (BRÜNNER, 2000, S. 23f).

In meinem speziellen Fall hatte ich den Eindruck, dass der letzte Punkt der ausschlaggebende war. Solche Probleme können am ehesten durch einen persönlichen Kontakt gelöst werden, bei dem die Untersuchung und die angewandten Methoden noch einmal ganz klar für Nicht-LinguistInnen erklärt und verständlich gemacht werden. Außerdem war mir auch der Hinweis darauf, dass man sich aus den Ergebnissen etwas für die persönliche Arbeitspraxis und möglicherweise auch Verbesserungspotential mitnehmen kann, sehr wichtig. Auch die Regeln der guten wissenschaftlichen Praxis und die Datenschutzbestimmungen müssen erklärt werden (vgl. dazu auch BRÜNNER, 2000, S. 24f).

Trotz all dieser Erklärungen und Bemühungen von meiner Seite hatte ich das Gefühl, dass meine Kontaktperson nicht voll und ganz von meinem Vorhaben und dem möglichen positiven Effekt für sich selbst überzeugt war und immer noch die Angst da war, nach der Auswertung möglicherweise in einem „schlechten Licht“ zu erscheinen. Da ich außerdem annehmen musste, dass die Angst den Ablauf eines Bewerbungsgesprächs beeinflussen könnte und dadurch ein ganz und gar nicht authentisches Gespräch entstehen könnte, und natürlich auch um die betreffende Person zu nichts überreden zu müssen, beschloss ich, meine Aufnahmen in einer anderen Abteilung durchzuführen.

Die schlussendlich von mir erhobenen Daten stammen aus einem großen österreichischen Wirtschaftsunternehmen. Alle drei Gespräche sind authentische Einstellungsgespräche und wurden im Zeitraum von 27.03.2013 bis 12.04.2013 geführt. Der Interviewer ist bei allen Gesprächen derselbe, was auch für meine Analyse von Vorteil ist, da sich die Interviews dadurch besser vergleichen lassen.

Bei dem Arbeitsplatz, für den sich die KandidatInnen beworben haben, handelt es sich um eine Vertriebsstelle im Außendienst. Wie bereits erwähnt, werden keine speziellen Qualifikationen oder einschlägige Erfahrungen vorausgesetzt, allerdings ist die Kommunikationsfähigkeit von zentraler Bedeutung, wenn man im Vertrieb arbeiten möchte.

Die Aufnahmen wurden mit einem Tonbandgerät aufgezeichnet, es handelt sich also um reine Audio- und keine Videoaufzeichnungen. Anschließend wurden die Gespräche von mir transkribiert.

Das verwendete Transkriptionsverfahren ist die 1976 von Ehlich und Rehbein veröffentlichte Halbinterpretative Arbeitstranskription, kurz HIAT. Diese Methode wurde entwickelt, um Kommunikation mit mehr als einem Teilnehmer/einer Teilnehmerin abbilden zu können (Rehbein et al., 2004, S. 3).

Da Texte gewöhnlich eindimensional und in einer Linie geschrieben werden, ist es damit nicht möglich „... die *Multidimensionalität natürlicher Interaktion angemessen wiederzugeben*.“ (Rehbein et al., 2004, S. 6)

Aus diesem Grund verwendet HIAT ein Partitursystem, in dem alle SprecherInnen eine eigene Zeile bekommen und dadurch ersichtlich wird, wenn zum Beispiel mehrere SprecherInnen gleichzeitig sprechen, sie einander ins Wort fallen oder es HörerInnenrückmeldungen gibt (Rehbein et al., 2004, S. 6).

Da solche Überlappungen oder gegenseitige Unterbrechungen bei meinen Gesprächen vorkommen und für die Analyse von Bedeutung sind, habe ich diese Transkriptionsmethode ausgewählt.

4 Analyse

Im Folgenden wird das gewonnene Datenmaterial analysiert und in Hinblick auf die Forschungsfragen untersucht. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Phasenstruktur der Gespräche und den jeweiligen Gemeinsamkeiten und Unterschieden.

4.1 Struktur der Gespräche – Phasen

4.1.1 Gespräch 1

Die Bewerberin hier ist eine 57 jährige Frau mit reichlich Erfahrung im Bereich des Unternehmens und auch auf den Gebieten Kommunikation und Kommunikationstraining. Aufgrund ihres Alters hatte sie dem Unternehmen keinen Lebenslauf geschickt, da sie nicht wollte, dass ihr Alter sofort als Ausschlusskriterium festgemacht wird – dies thematisiert sie auch an zwei Stellen im Gespräch.

Dieses Gespräch ist als gesamtes sehr interessant. Es läuft vollkommen anders ab, als man es bei einem Einstellungsgespräch erwarten würde. Auch im Gespräch selbst wird thematisiert, dass dies ein völlig ungewöhnliches Gespräch sei.

Aus diesem Grund ist es auch schwer einzelne Phasen festzumachen. Die Themenbereiche verschwimmen fast miteinander und dieselben Themen tauchen an unterschiedlichen Stellen im Gespräch immer wieder auf.

Besonders die Bewerberin sorgt dafür, dass ihre eigene Arbeitserfahrung und auch die bisherige Zusammenarbeit mit diesem Unternehmen immer wieder thematisiert werden. Das geschieht dadurch, dass sie an mehreren Stellen im Gespräch – egal zu welcher Thematik – eine Anekdote oder Geschichte erzählt, die zeigen soll, dass sie auf diesem Gebiet, das gerade Thema ist, Erfahrung hat. Teilweise ist es schwer für den Interviewer seine Gedanken auszuformulieren, oder überhaupt zu Wort zu kommen, da er wiederholt unterbrochen wird.

Trotz des etwas ungeordneten Gesprächsverlaufs konnte ich einige Phasen herausarbeiten, die sich thematisch allerdings teilweise miteinander vermischen, da die Bewerberin sehr oft private Erlebnisse oder auch Vorfälle bei früheren Arbeitgebern mit einfließen lässt.

1. Begrüßung

In dieser Phase begrüßen sich der Interviewer und die Bewerberin. Außerdem wurde der Kandidatin in dieser Phase erklärt, warum das Gespräch aufgezeichnet wird und kurz das Forschungsprojekt vorgestellt. Da bis zu diesem Zeitpunkt ja noch keine Einwilligung zur Aufnahme bestand, wurde das Gespräch erst nach der Zustimmung der Bewerberin aufgezeichnet.

2. Information über die Bewerberin

In Phase zwei dieses ersten Einstellungsgesprächs nimmt der Interviewer kaum Redezeit in Anspruch, sondern es spricht fast ausschließlich die Bewerberin. Die Themen, die sie anschneidet, beziehen sich teilweise auf ihre privaten Lebensumstände, teilweise auf bisherige Erfahrungen im Arbeitsleben und zum Teil auch auf die Firma selbst, bzw. um ein Tochterunternehmen, bei dem sie schon einmal gearbeitet hat. Bis auf einige Zwischenfragen beansprucht der Interviewer kaum Redezeit in dieser Phase.

Da die Bewerberin, wie bereits erwähnt, vor dem Gespräch keinen Lebenslauf abgegeben hat, macht sie das erst jetzt beim persönlichen Treffen. Man könnte also auch sagen, dass in dieser Phase der Lebenslauf besprochen wird, allerdings sehr ausführlich und mit ausschweifenden Erzählungen von Seiten der Kandidatin.

3. Interviewer schildert seine Sicht

Nachdem die Bewerberin ausführlich ihre bisherigen Erfahrungen geschildert hat, kommt in der nächsten Phase der Interviewer zu Wort und erklärt, warum er sich die Kandidatin für die freie Stelle vorstellen könnte. Diese Gelegenheit nutzt die Bewerberin sofort, um ihn in dieser Meinung zu bestärken. Nach einer Zwischenfrage der Kandidatin kann der Interviewer dann seinen ursprünglichen Gedanken zu Ende bringen und erklärt für welchen Aufgabenbereich und welches Betätigungsfeld er die Bewerberin vorgesehen hätte. Nach der Bestätigung der Kandidatin, dass der Interviewer richtig liegt und dem Hinweis, dass sie sehr motiviert sei, da sie auch das Geld verdienen möchte, leitet der Interviewer in die nächste Phase über.

4. Gehalt

Diese Phase wird durch die direkte Frage des Interviewers eingeleitet, was die Kandidatin gerne verdienen möchte. Er bekommt keine wirkliche direkte Antwort auf diese Frage, aber die Bewerberin fragt nach den Provisionssätzen. Daraufhin erklärt der Interviewer das Gehaltsmodell mit den gültigen

Provisionssätzen, das Einstiegsgehalt etc. Dabei wird er dann von der Kandidatin unterbrochen, indem sie eine Anekdote aus einem Seminar erzählt, das sie einmal abgehalten hat. Danach erklärt der Interviewer dann das Einkommensmodell fertig und es wird ein wenig darüber geredet, welche Übungsadressen für neue AußendienstmitarbeiterInnen zur Verfügung gestellt werden.

5. Genauere Erläuterung des Betätigungsfelds

An dieser Stelle geht der Interviewer detaillierter auf das mögliche zukünftige Arbeitsgebiet der Kandidatin ein und erklärt ihr in diesem Gedankengang auch gleich einige fachliche Zusammenhänge. Abgeschlossen wird diese Phase des Gesprächs mit der Frage des Interviewers, welche Fragen die Kandidatin noch an ihn habe.

6. Fragen der Bewerberin

Die Kandidatin stellt einige Fragen, die vom Interviewer beantwortet werden. Dabei geht es teilweise um fachliche Fragen, teilweise um Fragen die die Kandidatin in Bezug auf ihre Nebentätigkeit als Trainerin hat.

7. Hinweis auf mögliche Hindernisse bei der Einstellung

Der Interviewer gibt der Kandidatin zu verstehen, dass es nicht allein seine Entscheidung ist, wer die Stelle letztendlich bekommt. Er verspricht Rücksprache zu halten und sich dann zu melden. Außerdem bereitet er sie darauf vor, dass sich aufgrund der Erfahrung und des Lebensalters möglicherweise die Bedingungen ändern bzw. die Anforderungen erhöhen könnten. Die Bewerberin erklärt in diesem Zusammenhang, dass das nur eine noch größere Motivation für sie darstelle.

8. Private Geschichten der Bewerberin

Obwohl die Kandidatin im Laufe des Gesprächs schon sehr viel von sich erzählt hat, beginnt sie in dieser Phase nochmals Geschichten über ihre Töchter, deren schulischen Werdegang usw. zu erzählen. Auch als der Interviewer das Gespräch beenden will, erzählt sich noch eine Anekdote darüber, wie sie damals einen der jetzigen Vorgesetzten des Unternehmens kennen gelernt hat. Zum Abschluss stellt sie dann dem Interviewer noch eine private Frage.

9. Verabschiedung

Nachdem der Interviewer dann zum wiederholten Male sagt, dass er sich in der folgenden Woche melden wird, steigt die Bewerberin darauf ein und lässt sich vom Interviewer noch zur Tür begleiten.

4.1.2 Gespräch 2

Dieses Interview ist das kürzeste der drei Gespräche in meinem Datenkorpus. Auch hier ist die Bewerberin weiblich, allerdings wesentlich jünger, nämlich erst zwanzig Jahre alt und, im Gegensatz zu Kandidatin eins, branchenfremd. In diesem Fall ist das Gespräch bedeutend weniger chaotisch, sondern sehr geordnet und strukturiert. Ich konnte acht verschiedene Phasen herausarbeiten.

1. Begrüßung und Strukturierung

Wie beim ersten Gespräch beginnt die Aufnahme erst nach der Zustimmung der Bewerberin, an diesem Forschungsprojekt teilzunehmen. Gleich nach der Begrüßung erklärt der Interviewer, wie das folgende Gespräch ablaufen wird und strukturiert es damit bereits im Vorhinein.

2. Informationen über den Interviewer und das Unternehmen

Wie bereits bei der Vorstrukturierung angekündigt, erzählt der Interviewer in dieser Phase etwas über sich selbst und seine Funktion im Unternehmen. Anschließend zählt er einige Eckdaten der Firma auf und erwähnt kurz die Tochter- bzw. Schwestergesellschaften.

3. Informationen über die Bewerberin

Nach einer einleitenden Frage von Seiten des Interviewers beginnt die Bewerberin, angefangen mit ihrem schulischen Werdegang, von sich zu erzählen. Zum Schluss dieser Ausführungen steht die Frage des Interviewers, wie die Kandidatin darauf gekommen sei, sich für diese Stelle zu bewerben. Nach kurzer Antwort der Bewerberin leitet der Interviewer in die nächste Phase über.

4. Informationen über die Stelle und über die interne Ausbildung

Hier erklärt der Interviewer, wie die zukünftigen Aufgaben aussehen würden und weist zugleich auch auf möglicherweise auftretende Schwierigkeiten hin. Anschließend skizziert er den Ablauf der hausinternen Ausbildung.

5. Persönliche Fragen an die Bewerberin

In dieser Phase stellt der Interviewer der Kandidatin zwei Fragen, um herauszufinden wie viele Kontakte und damit mögliche Kunden diese momentan hat. Einerseits wird nach der Mitgliedschaft in Vereinen gefragt, andererseits nach der Anzahl der gespeicherten Kontakte im Handy.

6. Gehalt

Die Kandidatin kommt hier nicht direkt auf das Thema zu sprechen, sondern der Interviewer gibt ihr die Gelegenheit Fragen zu stellen. Dies greift die Bewerberin auf und fragt nach dem Fahrtgeld. Daraufhin beginnt der Interviewer ihr das gesamte Gehaltsschema zu erklären.

7. Darlegung der Schwierigkeiten und Möglichkeiten

An dieser Stelle greift der Interviewer nochmals die in Phase vier bereits kurz erwähnten Probleme auf. Er erklärt, warum die Bewerberin möglicherweise (noch) nicht für diese Stelle geeignet ist und schlägt ihr eine Lösungsmöglichkeit (Lehre) vor.

8. Beendigungsphase / Verabschiedung

In dieser letzten Gesprächsphase kommt das Gespräch kurz auf diese Studie und in diesem Zusammenhang auf eine Arbeit, die die Bewerberin selbst an einer Fachschule verfasst hat. Dann hat die Kandidatin nochmals die Möglichkeit Fragen zu stellen. Anschließend folgt die Verabschiedung.

4.1.3 Gespräch 3

Dieses dritte Gespräch ist das einzige Interview im von mir erhobenen Korpus, das mit einem männlichen Bewerber durchgeführt wird. Dieser ist 23 Jahre alt und branchenfremd. Auch hier lassen sich acht Phasen dokumentieren.

1. Begrüßung und Strukturierung

Wie bei den anderen Gesprächen beginnt die Aufnahme erst nach der Zustimmung des Bewerbers, an diesem Forschungsprojekt teilzunehmen. Auch hier folgt nach der Begrüßungssequenz gleich eine Vorabstrukturierung des folgenden Gesprächs von Seiten des Interviewers.

2. Information über den Interviewer und das Unternehmen

An dieser Stelle gibt der Interviewer, wie bereits angekündigt, einige Informationen über sich und seine Funktion preis. Dann erklärt er dem

Bewerber die Struktur des Unternehmens und skizziert anschließend in kurzen Worten seinen eigenen Werdegang in der Branche.

3. Informationen über den Bewerber

Nach einer einleitenden Frage des Interviewers erzählt der Bewerber ein wenig über sich und seinen schulischen bzw. beruflichen Werdegang. Zwischendurch stellt der Interviewer eine Frage nach der Mitgliedschaft in Vereinen und nach den Kontakten, die der Bewerber dadurch hat.

4. Informationsphase

Da sich hier keine einzelnen Themenblöcke festmachen lassen, sondern die Themen ineinander übergehen und sich überschneiden, sehe ich diese recht lange Sequenz als eine große Phase an.

Nachdem der Kandidat einiges von sich erzählt hat, folgt eine sehr lange Phase der Informationsweitergabe von Seiten des Interviewers. Es werden sowohl die unternehmensinterne Ausbildung, wie auch die möglichen zukünftigen Aufgaben erklärt. Zwischendurch werden kurz mögliche Probleme und Lösungen besprochen. Außerdem stellt der Interviewer in dieser Phase die Frage nach der Anzahl der Kontakte im Handy. Auch das Thema Gehalt wird kurz gestreift aber nicht weiter ausgeführt.

5. Frage-Antwort-Sequenz

Hier hat der Kandidat die Möglichkeit Fragen zu stellen und nützt diese auch. Aufgrund seiner Nachfrage liefert der Interviewer in dieser Phase zusätzliche Informationen zur weiteren Ausbildung und über die freie Stelle.

6. Gehalt

Dieses Thema wird vom Interviewer eingeleitet und er erklärt an dieser Stelle dem Bewerber das Gehaltsschema des Unternehmens.

7. Information über die weitere Vorgehensweise

Hier erklärt der Interviewer dem Bewerber, wie der weitere Ablauf wäre, wenn dieser sich für die Stelle interessieren sollte. Es wird besprochen, was ein Assessment Center ist und wie die Auswahl der geeigneten KandidatInnen getroffen wird. Nachdem noch kurz die zukünftige Kontaktaufnahme geklärt wird, folgt die letzte Phase.

8. Verabschiedung

Die Gesprächsteilnehmer bedanken sich beieinander und verabschieden sich.

4.2 Gemeinsamkeiten

Wie sich bereits an der Aufstellung der Gesprächsphasen erkennen lässt, gibt es zwischen den Gesprächen einige Gemeinsamkeiten. Diese betreffen sowohl die inhaltliche Ebene, als auch die Struktur, nach der die Interviews gestaltet werden.

Eine der auffälligsten Übereinstimmungen findet sich in den Gesprächen zwei und drei. Bei beiden Einstellungsgesprächen nimmt der Interviewer noch während der ersten Phase eine Vorstrukturierung des Gesprächs vor. Er gliedert den Ablauf folgendermaßen: Zuerst gibt es Informationen über das Unternehmen und seine Person, dann möchte er Informationen über den Bewerber bzw. die Bewerberin hören und anschließend räumt er noch Raum für Fragen von beiden Seiten ein.

Transkriptausschnitt 1

01

I [v] Ja • Frau Grazer ((ea)) ah ((2s)) Gesprächsablauf wird so sein ((ea)) ah i werd Ihnen

02

I [v] a bissl was über die Firma erzählen, a bissl was über mich erzählen • dann derf i Sie
B2 [v] mhm

03

I [v] bitten, dass Sie ma • bissl was über Sie erzählen, Ihren Lebenslauf vielleicht
B2 [v] mhm

04

I [v] schildern ((ea)) Anschließend hat vielleicht der eine oder • die andere noch Fragen
B2 [v] ok

05

I [v] ((ea)) oder • • Dinge, de ma genauer wissen will. ((ea)) Guat, zu meiner Person • ah •

Da der Interviewer bei den Gesprächen zwei und drei bereits am Beginn der Unterhaltung die Struktur vorgibt, ist es auch er, der die meisten Phasen einleitet und die verschiedenen Themengebiete eröffnet. Eine weitere Gemeinsamkeit, die bei den Interviews zwei und drei ins Auge sticht, sind die Fragen des Interviewers nach der Mitgliedschaft in Vereinen und der Anzahl von gespeicherten Kontakten im Handy.

Transkriptausschnitt 2

120

I [v] für de des passt, und andere passt des nit. ((ea)) Ahm sportliche Aktivitäten ((3s))

B3 [v]

ja

B3 [k]

lacht

121

I [v] Paintball, In/Inlineskaten, sein Sie irgendwo in irgendwelchen Vereinen tätig?

B3 [v]

ja

Ich

Transkriptausschnitt 3

180

I [v] hat ma • Bekannte, Freunde, Familie, • • ja? Wieviel ham'S so? ((ea)) I frag immer

181

I [v] wieviel ham'S • • Kontakte in Ihrem Handy? ((1s)) Übern Daumen.

B3 [v]

((2,5)) Ich hab

Wenn dann von Seiten der Bewerbenden eine ungefähre Anzahl der Kontakte gegeben wird, erklärt er auch den Hintergrund dieser Frage: Alle Kontakte und auch Bekanntschaften in Vereinen wären potentielle neue Kunden. Die Bewerbenden sind auf eine solche Frage meist nicht gefasst und können auch noch nicht wirklich nachvollziehen, worauf das Ganze abzielt. Aus diesem Grund eignen sich solche Fragestellungen sehr gut, um die Eignung eines Bewerbers/einer Bewerberin in Hinblick auf mögliche zukünftige Kundenbeschaffung zu testen.

Auch die nächste Ähnlichkeit, die ich feststellen konnte, lässt sich wieder in den Gesprächen zwei und drei ausmachen. Der Interviewer betont immer wieder die negativen Seiten der angebotenen Stelle und weist auch darauf hin, wie schwer es für den jeweiligen Bewerber/die jeweilige Bewerberin werden könnte.

Transkriptausschnitt 4

275

I [v] jetzt ((1s)) dreiundzwanzig. Des is sehr jung, für unsern Beruf sehr jung ((ea))

B3 [v]

mhm

276

I [v] ahm • • und zwar deshalb, • weil, wie i vorhin schu gsagt hab, des •

277

I [v] Versicherungsgschäft a bissl a Vertrauensgschäft isch.

Und halt • •

B3 [v]

mhm

Dass die

278

I [v] j/ je ländlicher die Bevölkerung isch, umso • schwieriger ((ea)) isch es für an jungen

B3 [v] Beziehungen ...

mhm

279

I [v] Menschen • des Vertrauen • darstellen zu können, ja?

B3 [v]

Des is auch zeitweis ein

Es scheint wie eine Art Taktik, um die Bewerbenden ein wenig zu verunsichern und auch deren Reaktionen zu testen. Beim zweiten Interview, mit der jungen Frau, scheint es fast so, als ob der Interviewer der Bewerberin, schonend aber doch, sichtbar machen will, dass diese Stelle für die Kandidatin ungeeignet ist. Dies macht er durch mehrere Hinweise auf ihr Alter und Verweise auf die ländliche Gegend, aus der sie kommt. Es macht den Anschein, dass der Interviewer die Bewerberin an den Punkt bringen möchte, an dem sie selbst erkennt, dass die angebotene Stelle nicht unbedingt ihren Fähigkeiten entspricht und sie sich von selbst dagegen entscheidet. Dieser Eindruck verstärkt sich noch, als der Interviewer der Bewerberin, sozusagen als Lösungsvorschlag, anbietet sie als Lehrling aufzunehmen. Das heißt er bietet ihr gar nicht mehr die Stelle an, für die sie sich eigentlich beworben hat. In Verbindung damit erwähnt er dann noch die daraus resultierenden finanziellen Einbußen, die die Kandidatin in Kauf nehmen müsste.

Transkriptausschnitt 5

251

I [v] Sie oanfach nur, ob des für Sie a Thema wäre. ((ea)) Is natürlich • finanziell a bissl

B2 [v]

Des is zum überlegen

252

I [v] ((ea)) finanziell a bissl • • schlechter gestellt, is keine Frage. ((ea)) Ah nur • solche •

B2 [v] ja.

4.3 Unterschiede

Das Thema Gehalt und vor allem die Art und Weise, wie dieser Themenbereich im Gespräch eingeleitet wird, ist bei allen drei untersuchten Interviews sehr unterschiedlich. In Gespräch Nummer eins leitet der Interviewer sehr direkt dieses Thema ein.

Transkriptausschnitt 6

442

I [v] ja ja ((ea)) Guat • • was mechn's n gern
B1 [v] net voll. ((ea)) Und i brauch nu a Göd ja? • • So.

443

I [v] verdienen bei uns? I moan jetzt • • was Sie/ mm wenn mi oana fragt was i verdienen
B1 [v] stöhnt

444

I [v] mecht... Oder sagn ma so was brauchatn's als • als
B1 [v] Was möchte ich verdienen?
B1 [k] flüstert

445

I [v] Gehalt von uns? • • Redn ma ganz offen, tuan ma nit so • kryptisch herumreden.
B1 [v] ((ea)) Naja • • ah ahm

Da die Bewerberin keinen wirklichen Betrag nennen kann und irgendwie versucht einer direkten Antwort auszuweichen, beginnt der Interviewer dann damit, das Verdienstmmodell mit den Provisionssätzen zu erklären.

Im Interview Nummer drei versucht der Interviewer an zwei unterschiedlichen Stellen das Gespräch in Richtung Verdienst und Gehalt zu lenken. Zuerst probiert er es mit einer sehr indirekten Art und Weise, auf die der Bewerber folgendermaßen reagiert:

Transkriptausschnitt 7

257

I [v] ja
B3 [v] ich will so leben können wie's mir Spaß macht • und zu viel und zu wenig passt nicht

258

I [v] mhm
B3 [v] aber ich wird mit dem auskommen was ich hab. Ich bin im Zivildienst klar

259

I [v] ja

B3 [v] gekommen. • Mit sechshundert im mo/ Monat, mit einer Wohnung, mit einem

260

I [v] Gratuliere.

B3 [v] Auto, ich hab's gschaft ((ea)) ((ea)) Ich hab... Ich hab's als Schüler

B3 [k] lacht lacht

In einem Beruf, bei dem der Verdienst größtenteils durch Provisionen zustande kommt, erscheint es möglicherweise nicht so geschickt zu erklären, dass man auch mit sehr wenig Geld auskommen kann. Das Signal, das der Bewerber damit aussendet ist das, dass er kein Problem hat, weniger zu arbeiten und daher auch weniger zu verdienen. Auch das nüchterne „Gratuliere“ des Interviewers dient dem Bewerber hier anscheinend nicht als Hinweis, dass diese Antwort möglicherweise nicht den Erwartungen entspricht. Der Perspektivenwechsel, wie Adelswärd ihn beschreibt (vergleiche Kapitel 2.2.1), ist in diesem Fall also nicht gelungen.

Das Thema Gehalt wird dann später im Gespräch nochmals durch den Interviewer sehr direkt eingeleitet.

Transkriptausschnitt 8

367

I [v] Dann passt des • ja. ((ea)) Guat Geld kriegn'S natürlich a bei uns ((1s)) Es gibt a •

368

I [v] kollektivverträgliches Mindesteinkommen von zwanzgtausend und a paar

369

I [v] Zerquetschte im Jahr. ((ea)) Also des kriagt ma auf jeden Fall. ((ea)) Ah wir stellen

B3 [v] mhm

370

I [v] ein mit einem Fixum. • Des is vierhundert Euro im Monat. ((ea)) Dann gibt's für

371

I [v] Neulinge, wenn i des a so respektlos sagen darf, ((ea)) a so genannte Aufbauzulage

Auch hier folgt also wieder, wie auch in Gespräch Nummer eins, die Aufzählung der Provisionssätze und Informationen über das Verdienstmodell im Unternehmen.

Im zweiten Bewerbungsgespräch wird das Thema Gehalt und Verdienst, im Gegensatz zu den beiden anderen Interviews, vom Interviewer von selbst gar nicht angesprochen. Das Gespräch geht bereits dem Ende zu und der Interviewer fragt, ob es noch irgendwelche offenen Fragen gibt. Erst als die Bewerberin dann nach dem Fahrtgeld fragt, beginnt der Interviewer ihr das Einkommensmodell zu erklären. Es macht den Eindruck, nachdem der Interviewer in diesem Gespräch bereits die negativen Aspekte aufgezählt hat und der Bewerberin die eigentliche Stelle gar nicht mehr anbietet, als ob für den Interviewer das Gespräch bereits zu Ende wäre und er das Thema Gehalt gar nicht mehr anzusprechen bräuchte, da er seinerseits bereits mit der Bewerberin abgeschlossen hat und sich gegen sie entschieden hat.

Ein Punkt, der auch noch dafür sprechen würde, dass der Interviewer die Bewerberin dazu bringen möchte sich gegen die Stelle zu entscheiden, ist die Einleitung des Themas Kundengewinnung, welches auch in Gespräch drei thematisiert wird. Bei der Bewerberin in Gespräch zwei wird das Thema durch eine Frage von Seiten des Interviewers eingeleitet:

Transkriptausschnitt 9

183

I [v] Kunden. ((5s)) Wie würden Sie's angehn? ((3s)) Wenn i sag, wenn wir uns einig

184

I [v] werden und sagen "Ok • • Frau Grazer, Sie fangen an."

B2 [v]

ok

((ea)) Ja • • auf

Mit dieser offenen Frage testet der Interviewer die Reaktion der jungen Bewerberin und testet inwieweit diese sich bereits vor dem Gespräch mit dem Beruf auseinander gesetzt hat. Die Antwort der Kandidatin fällt entsprechend kurz aus und der Interviewer fragt nochmals nach und stellt die Frage „Und was mach i dann?“. Das bringt die junge Frau noch mehr aus dem Konzept und sie gibt nach einer kurzen Pause eine noch kürzere Antwort. An diesem Punkt fragt der Interviewer dann nochmals genauer nach und die Bewerberin versucht auszuweichen, indem sie auf ihren großen Bekanntenkreis hinweist.

Transkriptausschnitt 10

187

I [v] natürlich, ja? Ganz klar ((ea)) und irgendwann kommt der Punkt • • jetzt hab i alle
B2 [v] ja

188

I [v] durch • ja? Und was mach i dann? Weiter schau •
B2 [v] ja Tja... ((3s)) Weiter schau.
B [k] lacht

189

I [v] • ja. Was/was würde Ihnen da einfallen dazu? Was ss • jetzt sein Sie in da
B2 [v] Ja.

190

I [v] Situation “So jetzt hab i alle durch ((ea)) und da Gebietsleiter isch läschtig und will a

191

I [v] Gschäft ham von mir • und i • woäß nit was i machen soll.”
B2 [v] ok Naja i würd amal, also
B2 [k] lacht

192

I [v] mhm
B2 [v] ((2s)) i glaub schon, dass i durch • die Landwirtschaft ziemliche vüle • so kenn,

Durch die mehreren sekundenlangen Pausen gibt der Interviewer der Bewerberin die Möglichkeit das Rederecht zu übernehmen. In den Transkriptausschnitten 9 und 10 gibt es mehrere solche turn-taking-points, allerdings lässt die Bewerberin diese ungenützt verstreichen. Auch das viele Lachen und die knappen Antworten weisen auf die Unsicherheit der jungen Frau hin.

Ganz anders stellt sich dieser Sachverhalt in Gespräch Nummer drei dar. Auch hier kommt das Thema Kundenakquise zur Sprache, allerdings geht der Interviewer in diesem Gespräch ganz anders damit um. Er erklärt dem Bewerber das Problem bei der Kundengewinnung und fragt aber nicht wie in Gespräch Nummer zwei „Wie würden’S des angehn?“, sondern er gibt die Lösung dieses Problems gleich mit.

Transkriptausschnitt 11

195

I [v] da scheitern viele und da is die Frage wwwwie kann ma des vermeiden, dass ma ((ea))

196

I [v] an diesen Punkt kommt und des is ganz oanfach, mia nennen des dess

197

I [v] Empfehlungswesen. ((ea)) Dass ma ganz oanfach zufriedene Kunden fragt ((2s))

B3 [v] aha

Diese zwei sehr unterschiedlichen Umgangsweisen mit demselben Thema bzw. Problem zeigen sehr deutlich für welchen der beiden Bewerbenden der Interviewer offener ist und wen er sich besser für die Stelle vorstellen kann. Ob diese Taktik von diesem Interviewer öfter eingesetzt wird und ob es ein ganz bewusster Vorgang ist, lässt sich in meinem kleinen Datenkorpus nicht feststellen, dazu würde ich noch mehrere Gespräche für einen Vergleich benötigen.

Ein weiterer Unterschied, der sich zwischen allen drei Einstellungsgesprächen feststellen lässt, ist die sehr ungleich verteilte Redezeit der SprecherInnen.

Das erste Gespräch wird, bis auf wenige Abschnitte, fast nur von der Bewerberin alleine geführt. Teilweise werden ganze Sequenzen fast monologartig abgehandelt, begleitet nur von kurzen Hörerrückmeldungen wie „ja“, „ok“ oder „mhm“ von Seiten des Interviewers. Die Bereiche, in denen der Interviewer länger zu Wort kommt, betreffen stellenspezifische Informationen, wie das Thema Gehalt, also Verdienstmmodell und Provisionsschema, oder auch das Ausbildungsprogramm, sowie spezielle Probleme aus dem jeweiligen Bereich. Selbst wenn sich die Bewerberin mit einer Thematik nicht so gut auskennt, weiß sie eine Geschichte oder ein Erlebnis zu erzählen, das unterstreichen soll, dass sie auf jeden Fall für die Stelle geeignet ist.

Bei den Gesprächen mit den Bewerbenden zwei und drei ist das Verhältnis genau umgekehrt. Das mag daran liegen, dass beide branchenfremd sind und, aufgrund des jungen Alters, möglicherweise auch nicht die Routine haben wie die Frau in Interview Nummer eins. Bewerberin zwei spricht überhaupt nur, wenn sie gefragt wird und bietet keine Anekdoten oder ähnliches aus ihrem Leben an. Dass der Interviewer in ihrem Fall noch dazu hauptsächlich die Schattenseiten der angebotenen Stelle aufzählt, bremst die Kandidatin umso mehr, macht es den Eindruck.

Bewerber drei hat, im Vergleich zu Kandidatin eins, auch viel weniger Redezeit, allerdings bemüht er sich, das Gespräch mitzutragen. Er bringt seine Erlebnisse mit der Versicherung mit ein und er bemüht sich sehr, sich in einem positiven Licht darzustellen. Diesen Perspektivenwechsel sieht man an einer Stelle im Gespräch ganz deutlich:

Transkriptausschnitt 12

95
B3 [v] auch gesehn bei der Rettung ((ea)) Ich bin ah sehr praxisorientiert ich hab überhaupt

96
I [v] mhm
B3 [v] kein Problem • ähm • eine Nähe zum Kunden ((ea)) oder zum • Patienten zu finden.

97
I [v] mhm
B3 [v] ((ea)) Ich hab auch ein eigenes Team geleitet, • also ich hab den sicheren

98
B3 [v] Einsatzfahrer gmacht. ((ea)) das heißt eigenes Rettungsfahrer/ äh eige/eigenes

99
I [v] mhm
B3 [v] Auto fahren und eigenes Team leiten. ((ea)) Und da geht's halt auch um •

100
I [v] ja ok
B3 [v] Kompetenz, um Schnelligkeit • und Verantwortung vorallem. • • Und des hat ma

Der Bewerber zählt seine Qualitäten auf, ohne dass es aufgesetzt oder fehl am Platz wirkt. Er erklärt ganz plausibel anhand von Fakten, warum die aufgezählten Fähigkeiten seine Stärken sind.

Im Gespräch finden sich mehrere solche Sequenzen, in denen der Bewerber sehr bemüht ist, aktiv an der Unterhaltung teilzunehmen und das Interview mitzugestalten.

5 Forschungsergebnisse

Dieses Kapitel fasst die Resultate der Analyse noch einmal zusammen und gibt Antworten auf die, zu Beginn der Studie gestellten, Forschungsfragen nach dem Ablauf und der Dauer von Einstellungsgesprächen, den besprochenen Themenbereichen und nach Strategien, die sich möglicherweise feststellen lassen.

5.1 Ablauf und Dauer

Unter Punkt 4.1 wurden bereits alle drei Einstellungsgespräche aus meinem Datenkorpus auf ihre Phasen hin untersucht. Interessant ist, dass eines der Interviews sehr viel länger ausgefallen ist als die beiden anderen. Gespräch eins ist annähernd doppelt so lang wie die Gespräche zwei und drei. Dadurch hat das Gespräch aber nicht automatisch auch doppelt so viele Phasen. Auch die eine Phase, die dieses Interview mehr hat als die anderen beiden, lässt sich nur darauf zurückführen, dass die Bewerberin vor der Verabschiedungssequenz noch eine private Geschichte erzählt. Es lässt sich daher sagen, dass die Länge eines Einstellungsgesprächs keinen Einfluss auf die Phasenstruktur hat.

Bestimmte Phasen kommen in allen drei Gesprächen vor, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. Dazu gehören selbstverständlich die Begrüßungs- und die Verabschiedungssequenz und in diesem speziellen Fall der Einstellungsgespräche auch die Phase, in der über das Thema Gehalt gesprochen wird.

Trotz der ansonsten doch recht unterschiedlichen Phasen gibt es bestimmte Themengebiete, die sich in allen drei Gesprächen finden lassen. Welche Themen das sind und an welcher Stelle des Interviews diese besprochen werden, wird im folgenden Unterpunkt näher erläutert.

5.2 Themen

Es gibt, wie bereits erwähnt, bestimmte Themen, die in allen Interviews in meinem Korpus vorkommen, allerdings nicht immer an derselben Stelle im Gespräch oder in der gleichen Phase. Ich habe die sechs Themen, die in allen drei Gesprächen vorkommen und besprochen werden, zum besseren Überblick in Form einer Tabelle erfasst, die nach Themen und Gesprächen gegliedert ist. Die ersten und letzten Phasen aller Gespräche bestehen aus Begrüßung bzw. Verabschiedung. Da es sich hierbei um keine speziellen Themenbereiche handelt, werden sie in der folgenden Tabelle nicht angeführt.

Thema	Interview I	Interview II	Interview III
Informationen über die Bewerberin/ den Bewerber	gesamte Phase 2 (beruflich), gesamte Phase 8 (privat)	gesamte Phase 3 (schulischer Werdegang), gesamte Phase 5 (persönlichere Fragen)	gesamte Phase 3, teilweise Phase 4 (persönlichere Fragen)
Informationen über den Interviewer und das Unternehmen/ die Ausbildung	gesamte Phase 5, teilweise Phase 6	gesamte Phase 2, gesamte Phase 4	gesamte Phase 2, teilweise Phase 4, teilweise Phase 5
Gehalt	gesamte Phase 4	gesamte Phase 6	kurz in Phase 4 thematisiert, gesamte Phase 6
Probleme und Schwierigkeiten	gesamte Phase 7	kurz in Phase 4 thematisiert, gesamte Phase 7	in Phase 4 thematisiert

Abb. 1. Thementabelle

Wie sich erkennen lässt, sind einigen Themen sogar ganze Phasen gewidmet. Ein Themengebiet, das nicht in allen Gesprächen im selben Ausmaß vorkommt, ist der Bereich des Privatlebens bzw. das Erzählen von Anekdoten. Solche Sequenzen lassen sich zwar bei allen drei Interviews feststellen, allerdings in unterschiedlicher Ausprägung. In Gespräch Nummer zwei zum Beispiel werden private Auskünfte nur nach Nachfrage des Interviewers gegeben.

In Interview Nummer eins hingegen sind genau diese Sequenzen ausschlaggebend für die viel längere Gesprächsdauer. Die Bewerberin bietet durchgehend private Geschichten an und erzählt zu allen erdenklichen Themen eine Anekdote. Selbst als der Interviewer bereits die Verabschiedung einleiten möchte, erzählt sie noch einmal ein Ereignis aus ihrem bisherigen Arbeitsleben, um zu berichten, warum sie einen anderen leitenden Angestellten des Unternehmens kennt.

Transkriptausschnitt 13

755

I [v]	des • des kann ich.	Da Rest...	Na guat • dann derf i Sie •
I [k]	lacht	lacht	
B1 [v]		So is es • da Rest • ja	
B1 [k]	lacht	lacht	

756

I [v]	unter der Nummer...	((1s)) Äh • wahrscheinlich • kann i Sie • um/ am
B1 [v]	• • Bitte, ja	

757

I [v]	Dienstag Nachmittag oder am Mittwoch schu anruafn, Ihnen na • a bissl was näheres
-------	---

758

I [v]	sagen dazu.	Des, aso des is die Firmenadresse in (())
B1 [v]	mhm mhm	((ea)) Und wenn Sie mit n/ mitn

759

I [v]	ja
B1 [v]	Herrn Mayer redn dann kenne's eam sogn, dass i ane von den Trainerinnen woa, de

760

B1 [v]	damals beeei da • ((ea)) als er noch bei der Bank * • auch für den Bereich Verkauf
--------	--

761

I [v]	aha	ja
B1 [v]	mit verantwortlich war ((2s)) Des war sehr • des war sehr sehr spannend.	
B [k]		lacht

Es wirkt so, als ob die Bewerberin mit diesen Erzählungen das Ziel verfolgt, sich als fähige, erfahrene Arbeitskraft darzustellen, die viele Kontakte hat. Allerdings macht es auch den Eindruck, dass sie damit ein wenig über das Ziel hinausschießt, da der Interviewer mehrmals versucht bestimmte Themen zu beenden, oder am Ende des Gesprächs auch versucht das Interview zu beenden indem er kein Interesse mehr an den Geschichten zeigt und nur nüchterne Antworten gibt.

Transkriptausschnitt 14

767

I [v]

mhm ((3s)) Guat • wea i eam sagn.

5.3 Interviewer-Strategie

Da ich nach den Aufnahmen um eine kurze Rückmeldung gebeten habe, wenn feststeht, ob die drei BewerberInnen eingestellt wurden oder nicht, weiß ich mittlerweile, dass keine/r der drei KandidatInnen eingestellt wurde. Alle Bewerbenden haben von sich aus kurze Zeit nach dem Gespräch abgesagt oder aber sich zum Teil gar nicht mehr beim Interviewer gemeldet.

Während der Analyse der Gespräche fiel mir auf, dass der Interviewer eine Art Strategie entwickelt hat, mit der er versucht die KandidatInnen zu überzeugen, dass der Beruf vielleicht nicht der richtige für sie wäre. Offenbar fällt der Interviewer bereits während des Gesprächs eine Entscheidung und versucht dann die Bewerbenden dazu zu bringen, die gebotene Stelle als ungeeignet für sich anzusehen.

Diese Strategie lässt sich in allen drei Gesprächen feststellen. Bei Interview Nummer eins bereitet der Interviewer die Bewerberin bereits darauf vor, dass es möglicherweise Probleme mit der Anstellung geben könnte.

Transkriptausschnitt 15

674

I [v]

Ja. Nachdem • Sie, wenn i des jetzt a so • sagen darf ((ea)) sowieso

B1 [v] Urlaubstagen oder • mit (()) aus

675

I [v] a Sonderfall wären • ja

Ah denk i dass • an des/n scheitern weat

I [k]

lacht

lacht

B1 [v]

Mein Leben lang

B1 [k]

lacht

Diese Sequenz ist beispielhaft für sehr viele Abschnitte dieses Interviews. Was vor allem ins Auge sticht, sind die vielen Überlappungen, bei denen beide Gesprächsbeteiligten versuchen das Rederecht für sich zu beanspruchen. Dieser Ausschnitt befindet sich fast am Ende des Jobinterviews und es wirkt so, als ob der Interviewer mittlerweile das Zwischensprechen als einziges Mittel einzusetzen weiß, um die Bewerberin in Ihrem Redefluss einzubremsen.

Das Einatmen des Interviewers dient ihm noch als kurzer Aufschub, als kleine Pause, um sich innerlich darauf vorzubereiten, der Bewerberin gegenüber eine unangenehme Tatsache anzusprechen. Bereits vorab wird die Aussage durch die Phrase „wenn i des jetzt a so sagen darf“ ein wenig abgeschwächt. Noch dazu wirkt das Lachen als zusätzliche Abschwächung. Die Bewerberin steigt auch gleich auf die Bemerkung des „Sonderfalls“ ein und zieht es mit der Anmerkung „mein Leben lang“ ins Lächerliche. Damit erreicht sie zwar einen Lacher beim Interviewer, unterstützt aber damit indirekt dessen Meinung. Da bedeutet sie konstruiert ihre eigene Ablehnung – möglicherweise unbewusst – aktiv selbst mit.

Nachdem der Interviewer der Bewerberin gegenüber deren Sonderstatus angedeutet hat, erklärt ihr anschließend noch zusätzliche Bedingungen, von denen im Gespräch vorher noch nicht die Rede war.

Transkriptausschnitt 16

684	
I [v]	Hat • hat allerdings dann zur Folge • • dass • die
B1 [v]	ein bissl • • in die richtige Richtung.

685	
I [v]	Sollprovision a steigt, ja? Des is also a direkte Folge da davon. Aber i sag i wea amal
B1 [v]	Ja desss...

Möglicherweise veranlasst auch diese Sequenz die Bewerberin dazu, noch einmal eine private Geschichte über ihre Töchter zu erzählen. Sie bemerkt offenbar, dass der Interviewer eher abgeneigt ist und versucht noch ein letztes Mal, ihn auf ihre Seite zu ziehen und ihm klar zu machen, warum sie die Stelle haben möchte.

Auch bei Gespräch Nummer drei wendet der Interviewer seine bewährte Strategie an. Wie in Transkriptausschnitt 4 ersichtlich ist, spricht er den Bewerber auf sein Alter an und warum das unter Umständen ein Vertrauensproblem darstellen könnte. Der Kandidat reagiert an dieser Stelle sehr gut darauf. Er gibt dem Interviewer recht und

erzählt seine Erfahrungen zu diesem Thema. In diesem Fall ist es das bereits besprochen Beispiel mit dem Rettungsdienst (Transkriptausschnitt 12).

Transkriptausschnitt 17

279

I [v] Menschen • des Vertrauen • darstellen zu können, ja?

B3 [v]

Des is auch zeitweis ein

280

I [v]

Ja?

ja

Na i sag

B3 [v] Problem bei der Rettung gwesn, also ich • • hab's bis jetzt immer gschaftt.

B3 [k]

lacht

Ein wenig später im Gespräch versucht der Interviewer nochmals auf Probleme und Schwierigkeiten hinzuweisen. Dieses Mal allerdings nicht in Bezug auf die Person des Bewerbers, sondern in Hinblick auf die zu besetzende Stelle.

Transkriptausschnitt 18

216

I [v] Des is der Punkt wo, ((1s)) des is so nach an halben bis dreiviertl Jahr, ((ea)) bei

217

I [v] vielen der Knick kommt und ((ea)) a gewisse, ((1s)) wie soll i sagen, Verzweiflung

218

I [v] unter Anführungszeichen, de dann dazu führt, dass ((ea)) doch a großer Teil • • ahm

219

I [v] ganz oanfach des wieder • • • aufgibt, wenn er sagt „Ich komm nicht weiter.“

B3 [v]

mhm

220

I [v] ((ea)) Ah des klingt jetzt • • • eigentlich • • negative für den Beruf. ((ea)) • I halt aber

Durch diese sehr nüchterne und realistische Art der Darstellung des Berufs, liegt die Entscheidung dann beim Bewerber, ob er sich diese Anstellung, auf deren negative Seiten er deutlich vom Interviewer hingewiesen wurde, dennoch für sich vorstellen kann, oder ob diese Stelle vielleicht doch nicht die geeignete für ihn ist. In diesem Fall hat sich der Kandidat einige Tage nach dem Interview gemeldet und abgesagt. Die Begründung war, dass er nun weiß, dass die Stelle nicht das Richtige für ihn ist.

Am auffallendsten findet sich diese „Strategie des Anregens zum Nachdenken“, wie man sie nennen könnte, im zweiten Interview, mit der jungen Bewerberin. Da man in diesem Bewerbungsgespräch diese Strategie des Interviewers am deutlichsten und am häufigsten erkennen kann, befindet sich das gesamte Transkript zu diesem Vorstellungsgespräch im Anhang.

An neun verschiedenen Stellen im Gespräch kann man erkennen, wie der Interviewer versucht, die Bewerberin davon zu überzeugen, dass sie sich noch zu wenige Gedanken gemacht hat, wie der Beruf eigentlich aussieht und, dass die gebotene Anstellung möglicherweise nicht die richtige Wahl für die junge Frau ist.

Relativ am Beginn stellt er der Bewerberin die Frage, ob sie sich denn schon Gedanken gemacht hätte, wie so ein typischer Arbeitstag in diesem Beruf aussehen könnte. Die Antwort, die er darauf erhält „[...] also eigentlich net [...]“ könnte der Bewerberin schon ein erster Hinweis darauf sein, dass sie gar kein richtiges Bild dessen hat, was sie in diesem Beruf zu erwarten hat.

Um der Kandidatin weiter vor Augen zu führen, für welche Stelle sie sich eigentlich beworben hat, beginnt der Interviewer die Probleme und Schwierigkeiten zu beschreiben, auf die die Kandidatin möglicherweise stoßen könnte.

Transkriptausschnitt 19

126

I [v] schwierig, vorallem als Neu • einsteiger ((ea)) und no • schwieriger als

127

I [v] Neueinsteigerin. ((ea)) Es is leider so • ahm wie gsagt ahm • i moan Sie • •

B2 [v]

Ja

B2 [k]

lacht

128

I [v] kemmen jetzt • direkt vom Land, auch aus dem bäuerlichen Betrieb und wissen des,

129

I [v] dass ahm je ländlicher die Bevölkerung is • oanfach ((ea)) ahm • es • • erstens • • man

B2 [v]

schwieriger wird ja

130

I [v] jungen Leuten • • wenig zuatrat und jungen Fraun nu weniger zuatrat. ((ea)) Ahm

B2 [v]

ja

B2 [k]

lacht

131

I [v] des is zwar nit • gerecht, aber es is so. • Ja? Deshalb is es ((ea)) sehr sehr schwierig

Und kurz darauf folgt dann noch diese Aussage, um die Kandidatin anzuregen sich Gedanken zu machen:

Transkriptausschnitt 20

164

I [v] de Frage, de sich für Sie stellt "Will i des? Kann i des?" Ja? Des/Deswegen ah
B2 [v] ja

Der Interviewer stellt den Beruf als große Herausforderung dar, der nicht jeder Kandidat oder jede Kandidatin gewachsen ist und erklärt, dass diese Anstellung durchaus mit Problemen einhergehen kann.

Danach folgt die Sequenz, die bereits in Kapitel 4.3 kurz erwähnt wurde. Der Interviewer stellt der jungen Frau eine Frage „Wie würden Sie's ansehn?“, um sie nochmals anzuregen sich Gedanken zu machen, wie ein typischer Arbeitstag aussieht und welche Anforderungen auf sie warten. Die Bewerberin wirkt daraufhin verunsichert und weiß auch keine wirklich gute Antwort. Deshalb hakt der Interviewer dort nach und zwingt sie damit, sich weiter damit auseinander zu setzen. Die nächste Frage, die er dann gleich anschließt, lautet „Und was mach i dann?“. Daraufhin folgen eine längere Pause und die kurze Antwort der Bewerberin:

Transkriptausschnitt 21

188

I [v] durch • ja? Und was mach i dann? Weiter schau •
B2 [v] ja Tja... ((3s)) Weiter schau.
B [k] lacht

189

I [v] • ja. Was/was würde Ihnen da einfallen dazu? Was ss • jetzt sein Sie in da

Die kurze zwei-Wort-Antwort ist ein Hinweis darauf, dass die Bewerberin sehr verunsichert ist und schon von selbst merkt, dass sie eigentlich keine Vorstellung davon hat, wie der Beruf aussieht, für den sie sich beworben hat. Als der Interviewer das merkt, hakt er nochmals nach und stellt eine Folgefrage, die die junge Frau dann sehr ausweichend beantwortet, indem sie auf bereits bestehende Kontakte hinweist.

Als sofortige Reaktion darauf folgt die Nachfrage von Seiten des Interviewers, ob die Bewerberin denn keine Angst hätte, Bekannte oder Freunde als neue Kunden anzuwerben. Das heißt, er möchte sie nochmals dazu bringen nachzudenken, ob der Beruf ihr liegt und auch ihrem Wesen entspricht.

Später im Gespräch folgt dann noch, wie auch bei Bewerber Nummer drei, der Hinweis auf das junge Alter und die damit verbundenen möglicherweise auftretenden Vertrauensprobleme der ländlichen Bevölkerung.

In Verbindung damit bietet er ihr dann, da er die Verunsicherung der jungen Bewerberin merkt, als eine Art Lösungsvorschlag, eine Lehre im Unternehmen an. Das heißt, er zieht sozusagen das ursprüngliche Stellenangebot zurück und macht stattdessen ein Angebot, das der Kandidatin möglicherweise besser liegen würde.

Er argumentiert, dass sie auf diese Weise langsam an den Beruf herangeführt werden würde und nicht gleich allein auf Kundensuche gehen müsste, sondern in Begleitung eines erfahreneren Mitarbeiters die Möglichkeit hätte, dessen Tricks und Strategien zu erlernen.

Kurz vor Gesprächsende weist der Interviewer die Bewerberin noch darauf hin, dass sie dann als Konsequenz natürlich auch finanziell schlechter gestellt wäre und dass sie sich doch ein paar Gedanken machen solle über alles, was sie im Gespräch so gehört hat.

Zum Schluss bittet der Interviewer die junge Frau noch sich zu melden, falls sie sich gegen die Stelle entscheiden sollte. Es scheint so, als ob er bereits mit der Absage der Bewerberin rechnet.

Transkriptausschnitt 22

281	I [v] schon ja ((1s)) Na guat, • ham Sie nu irg/irgendwelche Fragen?
	B2 [v] schon noch in Ordnung

282	I [v] I will Sie jetzt nit hinausschmeißen.	Im Moment nit. ((ea))
	I [k]	lacht
	B2 [v]	Im Moment net, danke.
	B2 [k]	lacht

283	I [v] Wenn was auftaucht...	Melden'S sich.	Und wer/wenn Sie a
	B2 [v]	Meld i mi.	Genau.

284	I [v] sagen • „Na intressiert mi doch nit.“ • • derf i Sie a bitten, • dass Sie sich melden,
	B2 [v] ja

Man könnte diese Strategie als „Strategie des Anregens zum Nachdenken“ bezeichnen. Ähnlich wie bei den Studien von Menz (1999, vgl. Kapitel 2.2.2 in dieser Arbeit) und bei Roberts (1985, vgl. Kapitel 2.2.5 in dieser Arbeit) wurde vom Interviewer bereits eine Entscheidung getroffen und er versucht im Laufe des Gesprächs den BewerberInnen die Stelle auszureden. Durch die nüchterne realistische Darstellung des Berufs, durch das Hervorheben der möglichen Alters- und Vertrauensprobleme und durch das ständige Nachfragen, wie die KandidatInnen sich den Arbeitsalltag vorstellen, sind die BewerberInnen gezwungen sich nochmals mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes auseinander zu setzen und zu überdenken, ob der Beruf für sie der richtige ist.

Der Vorteil dieser Strategie könnte sein, dass die Bewerbenden das Gespräch eher mit einem positiven Gefühl verlassen, als wenn der Interviewer ihnen direkt sagt, dass er sie sich in dieser Position nicht vorstellen kann. Er gibt den KandidatInnen lediglich alle Informationen und diese entscheiden anschließend selbst, ob diese Stelle in Frage kommt.

Das heißt der Interviewer sagt nicht, dass man für die Stelle nicht geeignet ist, sondern er bringt die BewerberInnen dazu nachzudenken und zu erkennen, dass die Stelle nicht zu ihnen passt – nicht umgekehrt.

6 Resümee und Ausblick

Ziel der vorliegenden Arbeit war es ein von mir zusammengestelltes Datenkorpus von Einstellungsgesprächen auf bestimmte Faktoren hin zu untersuchen und zu analysieren.

Wie bereits in der Literatur beschrieben wird und in mehreren linguistischen Studien festgestellt wurde, lassen sich auch die Bewerbungsgespräche in meinem Datenkorpus in verschiedene Phasen teilen. Diese sind sehr stark themenabhängig und daher sehr eng verbunden mit den jeweiligen thematischen Inhalten.

Die Themen variieren zwar von Gespräch zu Gespräch und es lassen sich durchaus Unterschiede erkennen, allerdings gibt es bestimmte Thematiken, die in jedem Einstellungsgespräch vorkommen und als Basisgerüst angesehen werden können. Dieses Basisgerüst besteht aus Begrüßung, Informationen über die Bewerbenden, Informationen zum Thema Gehalt und Verabschiedung. Bis auf die erste und die letzte Stelle sind die anderen Themenblöcke variabel und können auch beliebig ergänzt und durch neue Themen erweitert werden. Begrüßung und Verabschiedung sind allein aus Gründen der Höflichkeit im europäischen Raum ein fixer Bestandteil beinahe jeden Gesprächs in einem institutionellen Setting. Aus diesem Grund sind sie zwar als Phase aller Gespräche anzusehen, thematisch aber in meinem Untersuchungszusammenhang von keiner großen Relevanz.

Was allerdings relevant und besonders auffallend ist, ist die „Strategie des Anregens zum Nachdenken“ des Interviewers. Da diese Methode bei allen drei Gesprächen in meinem Korpus angewandt wird, gehe ich davon aus, dass es sich hier nicht um einen Zufall, sondern um eine bewusst eingesetzte Strategie handelt. Aufgrund der mir vorliegenden Informationen, dass alle drei BewerberInnen im Nachhinein von selbst abgesagt haben, könnte man die „Strategie des Anregens zum Nachdenken“ durchaus als erfolgreich bezeichnen. Für den Interviewer steht bereits kurz nach dem Beginn eines Gesprächs fest, ob ein Kandidat/eine Kandidatin für die Stelle geeignet ist und er versucht daher mit seiner Strategie die Bewerbenden von seinem eigenen Standpunkt zu überzeugen. Allerdings ohne, dass er es offen anspricht, sondern indem er die BewerberInnen zum Nachdenken anregt.

Dies wäre ein Punkt, bei dem sich durchaus für weitere Forschungen ansetzen ließe. Da die Gespräche in meinem Korpus alle nicht erfolgreich waren, also die KandidatInnen alle nicht eingestellt wurden, wäre es erforderlich noch mehrere Gespräche aufzunehmen und zu analysieren. Möglicherweise hätte man dann auch erfolgreiche Interviews in seinem Korpus und könnte diese erfolgreichen mit den nicht erfolgreichen Bewerbungsgesprächen vergleichen. Nur allein aus meinem Datenkorpus lässt sich nicht sagen, ob der Interviewer in jedem Gespräch diese Strategie anwendet, es also Teil seines Interviewstils ist, oder ob es wirklich daran liegt, dass er sich bereits im Gespräch gegen die jeweiligen KandidatInnen entscheidet.

Mehr Aufschluss darüber könnte man auch durch Interviews, die sowohl mit dem Interviewer als auch mit den Bewerbenden nach den Einstellungsgesprächen durchgeführt werden, gewinnen. Dadurch ließe sich in Erfahrung bringen, ob es sich um eine bewusst vom Interviewer eingesetzte Strategie handelt und wie diese auf die Bewerbenden wirkt.

Ein weiterer Punkt für zukünftige Untersuchungen wäre der ständige Wechsel zwischen Dialekt und Hochsprache in den Gesprächen. Diese Tatsache wurde zwar in meiner Analyse nicht berücksichtigt, allerdings ist es mir mehrfach aufgefallen. Ich hatte den Eindruck, dass der Interviewer zur Hochsprache oder einzelnen standardsprachlichen Ausdrücken tendiert, wenn er mit den BewerberInnen unangenehme Thematiken besprechen muss. Es wirkt fast so, als ob er sich durch die Verwendung der Standardsprache ein wenig vom Thema selbst abgrenzen möchte.

Ob meine Hypothese korrekt ist und welche anderen Besonderheiten sich in Zusammenhang mit Dialekt und Bewerbungsgesprächen feststellen lassen, wäre eine interessante Forschungsfrage für künftige Forschungsarbeiten.

7 Quellenverzeichnis

- Adelswärd, Viveka (1988): *Styles of Success*. On impression management as collaborative action in job interviews. In: Linköping Studies in Arts and Science No. 23. Linköping: Linköping University.
- Bachtin, Mikhail (1986): The problem of speech genres. In: C. Emerson & M. Holquist (Hrsg.), *Speech Genres and Other Essays*. Austin: University of Texas Press, 60-102
- Bauer, Christian/Aigner, Ulrike (2008): Der Weg zum richtigen Mitarbeiter. Personalplanung, Suche, Auswahl und Integration. Praxisorientierter Leitfaden mit arbeitsrechtlicher Begleitung. Wien: Linde Verlag.
- Birkner, Karin (2001): *Bewerbungsgespräche mit Ost- und Westdeutschen*. Eine kommunikative Gattung in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels. Tübingen: Niemeyer. Zugl.: Hamburg, Univ., Diss., 1999
- Brünner, Gisela (2000): *Wirtschaftskommunikation*. Linguistische Analyse ihrer mündlichen Formen. Tübingen: Niemeyer. (Reihe Germanistische Linguistik; 213; Kollegbuch)
- Bungarten, Theo (Hg.) (1999): *Wirtschaftshandeln*. Kommunikation in Marketing, Management und Ausbildung. Tostedt: Attikon. (Beiträge zur Wirtschaftskommunikation; Bd. 20)
- Commissie Selectieprocedure (1977): *Een sollicitant is ook een mens*. Den Haag: Staatsuitgeverij. (Rapport Hessel).
- Drew, Paul/Heritage, John (Hg.) (1992): *Talk at work*. Interaction in institutional settings. Cambridge: University Press. (Studies in interactional sociolinguistics; 8)

Drew, Paul/Heritage, John (1992): Analyzing talk at work: an introduction. In: Drew, Paul/Heritage, John (Hg.) (1992): *Talk at work*. Interaction in institutional settings. Cambridge: University Press. (Studies in interactional sociolinguistics; 8) 3-65

Grießhaber, Wilhelm (1987a): *Authentisches und zitierendes Handeln. Band I. Einstellungsgespräche*. Tübingen: Narr. (Kommunikation und Institution; 13)

Grießhaber, Wilhelm (1987b): *Authentisches und zitierendes Handeln. Band II. Rollenspiele im Sprachunterricht*. Tübingen: Narr. (Kommunikation und Institution; 14)

Jetter, Wolfgang (2008): *Effiziente Personalauswahl*. Durch strukturierte Einstellungsgespräche die richtigen Mitarbeiter finden. Stuttgart: Schäffer-Poeschl Verlag.

Kleinberger Günther, Ulla (2003): *Kommunikation in Betrieben*. Wirtschaftslinguistische Aspekte der innerbetrieblichen Kommunikation. Bern: Peter Lang. (Zürcher Germanistische Studien; Band 57)

Kleinberger Günther, Ulla (2008): Softcommunication – spontane innerbetriebliche Kommunikation außerhalb vorgegebener Strukturen. In: MENZ, Florian/MÜLLER, Andreas P. (Hg.) (2008): *Organisationskommunikation*. Grundlagen und Analysen der sprachlichen Inszenierung von Organisation. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 225-241

Komter, Martha (1991): *Conflict and Cooperation in Job Interviews*. Amsterdam: Benjamins.

Lepschy, Annette (1995): *Das Bewerbungsgespräch*. Eine sprachwissenschaftliche Studie zu gelingender Kommunikation aus der Perspektive von Bewerberinnen und Bewerbern. St. Ingbert: Röhrig. Zugl.: Duisburg, Univ., Diss., 1994

Luckmann, Thomas (1995): Der kommunikative Aufbau der sozialen Welt und die Sozialwissenschaften. In: *Annali di Sociologia/Soziologisches Jahrbuch* 11, I-II, 45-71

- Lüdemann, Carolin/Lüdemann, Heiko (2009): Die 111 wichtigsten Fragen im Vorstellungsgespräch. Kompetente Antworten, die überzeugen. München: Redline Verlag
- Menz, Florian (1999): „Erfolg“ oder „Fehlgriff“? Zum Entscheidungsmuster bei Bewerbungen in Wirtschaftsunternehmen. Eine Fallstudie. In: Bungarten, Theo (Hg.): *Wirtschaftshandeln. Kommunikation in Marketing, Management und Ausbildung*, 87-112. Tostedt: Attikon. (Beiträge zur Wirtschaftskommunikation; Bd. 20)
- Menz, Florian/Müller, Andreas P. (Hg.) (2008): *Organisationskommunikation. Grundlagen und Analysen der sprachlichen Inszenierung von Organisation*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag. (Managementkonzepte; Band 34)
- Müller, Andreas P. (2008): Aufgabenfelder einer Linguistik in der Organisation. In: MENZ, Florian/MÜLLER, Andreas P. (Hg.) (2008): *Organisationskommunikation. Grundlagen und Analysen der sprachlichen Inszenierung von Organisation*. München und Mering: Rainer Hampp Verlag, 17-46
- Rehbein, Jochen/Schmidt, Thomas/Meyer, Bernd/Watzke, Franziska/Herkenrath, Annette (2004): Handbuch für das computergestützte Transkribieren nach HIAT. Arbeiten zur Mehrsprachigkeit – Folge B, Nr. 56/2004, Sonderforschungsbereich 538, Universität Hamburg
- Roberts, Celia (1985): *The Interview Game and How it's Played*. London: British Broadcasting Corporation.

Online Quellen:

Statistik Austria, Pressemitteilung: 10.444-020/13

http://www.statistik.at/web_de/dynamic/statistiken/arbeitsmarkt/069648

(letzter Zugriff 08.05.2013)

ROBERTS, Celia/Campbell, Sarah (2006): Talk on Trial. Job interviews, language and ethnicity. A report of research carried out by King's College London on behalf of the Department for Work and Pensions. Research Report No 344

<http://research.dwp.gov.uk/asd/asd5/rports2005-2006/rrep344.pdf>

(letzter Zugriff 08.05.2013)

8 Anhang

Beispieltranskript

Interview II

Speakertable:

Aufnahme vom 09.04.2013

I: Interviewer, männlich 50

Dauer 24:24

B2: Bewerberin, weiblich 20

Da der Name des Unternehmens oder Namen von Angestellten, BewerberInnen oder InterviewerInnen aus Datenschutzgründen nicht transkribiert werden können, wird stattdessen ein erfundenes Alias die Namen ersetzen.

Am Beginn steht eine kurze Begrüßung und es gibt eine Erklärung, warum das Gespräch aufgenommen wird.

01

I [v] Ja • Frau Grazer ((ea)) ah ((2s)) Gesprächsablauf wird so sein ((ea)) ah i werd Ihnen

02

I [v] a bissl was über die Firma erzählen, a bissl was über mich erzählen • dann derf i Sie

B2 [v] mhm

03

I [v] bitten, dass Sie ma • bissl was über Sie erzählen, Ihren Lebenslauf vielleicht

B2 [v] mhm

04

I [v] schildern ((ea)) Anschließend hat vielleicht der eine oder • die andere noch Fragen

B2 [v] ok

05

I [v] ((ea)) oder • • Dinge, de ma genauer wissen will. ((ea)) Guat, zu meiner Person • ah •

06

I [v] i bin • • ah • kein gebürtiger Südburgenländer, wie Sie vielleicht schu gheat ham

07

I [v] ((ea)) bin vor drei Jahr aus Tirol da her kemmen ((ea)) bin jetzt Gebietsleiter für das

08

I [v] südliche Burgenland, umfasst die Bezirke Oberwart, Güssing • und Jennersdorf ((ea))

B2 [v] ja

09

I [v] Ah mia ham derzeit • zwanzig Mitarbeiter im Außendienst ((ea)) • • ah drei

10

I [v] Geschäftsstellen • • in den Bezirksvororten mit jeweils • ah einer Innendienstkraft, wo

11

I [v] Fahrzeug • ah oder Anmeldungen und solche Dinge ((ea)) ah vor Ort gmacht werden.

12

I [v] ((ea)) • ahm • • die Eins A Versicherung • is • • der größte • österreichische Versicherer

13

I [v] mia sein a einer • der größten Versicherer imm zentral- und osteuropäischen Markt

14

I [v] ((ea)) Ah sind mit unseren Tochtergesellschaften ganz • ah die Eins B Versicherung

15

I [v] und die Eins C Versicherung, die dazu gehören, ((ea)) ah die Nummer eins in

B2 [v] mhm

16

I [v] Österreich. Weitaus die Nummer eins. ((ea)) Ah und ham insgesamt, glaub ich, •

17

I [v] derzeit vierundzwanzig Partnergesellschaften mit rund vierazwanzgtausend

18

I [v] Mitarbeiter • in ganz Europa ((ea)) Ah und a ganz a großer Vorteil der Eins A is, • • wir

19

I [v] sind ein österreichischer Versicherer ((1s)) Hauptsitz is in Österreich • • und

20

I [v] Entscheidungen werden bei uns in Österreich getroffen und nit in irgendana

B2 [v] mhm

21

I [v] ((ea)) in irgendana • europäischen oder nichteuropäischen Ausland • • ja? Des also

22

I [v] ((ea)) ganz kurz zur Eins A Versicherung. Wir sind ein Versicherer ((ea)) • aaah ((1s))

23

I [v] für alle Sparten, des hoaßt wir • • versichern Sachversicherung, wir versichern KFZ

24

I [v] Versicherung, wir machen Lebensversicherung, wir machen Krankenversicherung

25

I [v] ((ea)) wir machen Industrieversicherungen, also es gibt • ((ea)) ah • eigentlich nix was

26

I [v] ma nit versichern, mit Ausnahme Körperteile von Stars und solche Gschichtln ((ea))

27

I [v] Des machma nit, des is nit unser Thema. ((1s)) ((ea)) Guat ((1s)) dann • derf i Sie

28

I [v] bitten, dass Sie ma a bissl was • • • über Ihren • • • bisherigen Werdegang, schulisch,

B2 [v]

mhm

29

I [v] beruflich • • persönlich erzählen?

B2 [v]

mhm

Also ahm • • i hab die Volksschule in

30

I [v]

mhm

B2 [v]

Heiligenbrunn gmacht • • eben bei uns zuhause ((ea)) ahm

31

I [v]

mhm

B2 [v] hab dann da in Güssing die • Hauptschule gmacht, • beziehungsweise

32

I [v]

ja

B2 [v] Mittelschule, • bei uns is des grad umgestellt worden ((ea)) ahm • • bin dann • weiter

33

I [v]

ok

B2 [v] gangen in die landwirtschaftliche Fachschule da in Güssing ((ea)) hab de mit

34

I [v]

mhm

B2 [v] Facharbeiter ab/ also Facharbeiter Landwirtschaft abgeschlossn ((ea)) ahm • hab mi

35

B2 [v] dann entschlossen • • in die Richtung no • weiter zu gehen, hab dann ahm • hab mi

36

I [v] mhm

B2 [v] beworben in der Raumberg-Gumpenstein • • • de is a HBLA ((ea)) für Land-

37

I [v] ok mhm

B2 [v] und Forstwirtschaft ((2s)) Ahm • • des hab i mit Matura abgeschlossn • • und eben

38

I [v] Dann sein Sie jetzt Frau Ingenieur.

B2 [v] also • mit Agraringenieur. Ja/Also • • an und

39

I [v] Aha

B2 [v] für sich ja, aber der Titel, den kriegt ma erst nach drei Jahr. Genau ja ((ea))

40

B2 [v] ahm • • Ja • danach hab i • • überlegt was i machen soll. ((ea)) Ahm • • hab • eben

41

I [v] mhm

B2 [v] an der Boku begonnen , ((2s)) ahm • • ja Es • • hat sich halt herausgestellt,

B [k] lacht

42

B2 [v] dass es doch/ es is wieder des gleiche, was i • • was i mittlerweile sechs Jahr lang

43

I [v] mhm

B2 [v] glernt hab und ((ea)) • hat ma dann net so viel Spaß gmacht des nu mal zu machen.

44

I [v] Ja

mhm

B2 [v] Ahm • hab zwischenzeitlich bei am Projekt für die BVA gearbeitet.

45

I [v]

So neben m Studium a

B2 [v] Ahm beim Kundendienst, ahm • Servicecenter ((ea)) und dann...

46

I [v] bissl.

mhm

ok

B2 [v] Genau ja • • und • des is jetzt ausgelaufen • • und im Moment bin i eben • bei

47

I [v]

Ja?

B2 [v] uns da herunteren auf der Suche • ((ea)) weil i • von Wien wieder weg will. Ja.

B [k]

lacht

48

I [v] Wien nix für Sie.

B2 [v] ((ea)) Schon, aber • • also, • es is jetzt nit so, dass i • überhaupt nit in

49

I [v]

mhm

B2 [v] Wien wohnen • kann oder so • aber ((ea)) • ahm • es is einfach so, i war mittlerweile

50

I [v]

ja

ja

B2 [v] • schon so lang weg von da • und • • irgendwann • mecht i oafach wieder her und •

B2 [k]

lacht

51

I [v] ((ea)) Guat • • ((ea)) des hoaßt Sie sein jetzt • mehr oder weniger arbeitssuchend

B2 [v] ja...

52

I [v] ((2s)) und s Studium • ham'S aufgeb'n.

Ja ok

B2 [v] Genau ja

Im Moment hab i's st • illgelegt ja

53

I [v] Studentenausweis hat ma ja nu • nit?

((ea)) Guat • ah ((2s))

I [k]

lacht

B2 [v]

Ja

hat ma nu ja.

B2 [k]

lacht

54

I [v] Warum haben Sie sich für die Landwirtschaft intress/oder entschieden?

B2 [v]

Ahm mia

55

I [v]

mhm

ja

B2 [v] ham dahoam an Betrieb • • ahm früher auch mit • ahm • • Milchkühen ((ea)) de

56

I [v]

ok

B2 [v] hamma dann aba • ah aufgeben ((1s)) Jetzt hamma nur mehr Ackerbau ((1s))

57

I [v]

aha

B2 [v] Ahm • mei Papa oabeit in da • landwirtschaftlichen Fachschul am Betrieb • • is für

58

I [v]

ja

Naja,

B2 [v] • die Rinderhaltung zuständig ((ea)) und durch des hat sich des oafach • ergebn,

59

I [v] sein'S mehr oder weniger • damit aufwachsen.

((ea)) Ah • was bauen'S jetzt da

B2 [v] dass i mi dafür intressiert hab.

Genau ja.

60	I [v] an so hauptsächlich?	Soja	ok • • De fressen jetzt
B2 [v]	Ahm Sojabohnen und Winterweizen.		
61	I [v] grad die Hirsch momentan nit? Und die Sauen.		
B2 [v]	((ea)) Ja • momentan is es schwierig.		
62	I [v] Ja. ((ea)) Wieviel Hektar werden da bewirtschaftet?		fünfasechzig
B2 [v]	Ja.	Ahm fünfasechzig insgesamt.	
63	I [v] ((ea)) I hab nämlich glesen, dass Sie • an Teil des Betriebes...		Machens des
B2 [v]		Genau ja	
64	I [v] eigenständig oder...		
B2 [v]	((ea)) Ahm es is so, dass also ((2s)) wir ham des jetzt aufgeteilt		
65	I [v]	ja	
B2 [v]	auf die Mama und auf mi ((ea)) aber bearbeitet also • bewirtschaftet wird's vom		
66	I [v]	mhm	ja ((1s)) guat ((2s))
B2 [v]	Papa und von mir gemeinsam. Wir teilen uns des dann auf.		
67	I [v] Ahm • • Sie ham zwoa Adressen auf Ihrer Bewerbung drauf		In Luisig
B2 [v]		Ja	Ja • • des...
B2 [k]			lacht

68

I [v] und in Bildein.

ja

B2 [v] Genau, Luisings is mei Hauptwohnsitz zur Zeit • und • in Bildein hab i an

69

I [v]

Ok, da Betrieb is aber in • • Luisings.

ok

B2 [v] Nebenwohnsitz.
wird die

Des...

in Luisings ja

Aber Bildein

70

I [v]

ja

Also Sie ((1s)) guat. ((ea)) Wenn ma koan • •

B2 [v] Wohnadresse werdn dann • ja

71

I [v] ka/koan Milch oder koan Viehbetrieb hat ((ea)) dann geht's, is nit so tragisch nit?

B2 [v]

genau

72

I [v] ((ea)) Guat • • ahm ((3s)) Sie ham die Matura • • gmacht, waren eigentlich schu fertig

B2 [v]

73

I [v] mit da • mit da Fach/mit da Schule eigentlich, nit? • Und ham sich dann entschlossen

B2 [v]

mhm

ja

74

I [v] ((ea)) des nu weiter zu machen • ja ((2s)) Warum?

I [k]

lacht

B2 [v]

ja genau

Ach ahm • • ja • es is

B2 [k]

lacht

75

I [v] mhm

B2 [v] so, dass i eigentlich total gern lern und so und oafach dazu lern ((ea)) und i hab ma

76

B2 [v] dacht, • also i moan ja, • eigentlich hätt's ma kloa sein miassn weil da kummen a

77

I [v] ja

B2 [v] Menschen vom Gymnasium, de des halt net kinnan, ((ea)) dass wieder bei null

78

I [v] mhm Also s ham'S zwoa Mal bei null begonnen sozusagen und des

B2 [v] losgeht aber ja.

79

I [v] gleiche nu mal gheat und a dritts Mal • • wollten Sie sich des nicht mehr antun

B2 [v] genau genau

80

I [v] ((ea)) Was war'n • Ihr Berufswunsch? • • I nehm an Sie ham sich ja • was

B2 [v] genau

81

I [v] gedacht dabei, nit?

B2 [v] ja Ahm • also • • ((ea)) an und für sich hab i drauf hingearbeitet

82

I [v] mhm ja

B2 [v] an die Veterinärmedizin zu gehn • • • was relativ schwierig is weil's afoch •

B2 [k] lacht

83

I [v] mhm

B2 [v] viele Bewerber gibt ((ea)) • • ahm • • ja ((1s)) und eben • schon allan wegen dem

84

I [v] mhm

B2 [v] Betrieb daham, hab i ma dacht • „Wenns des ordentlich lernst • des kannst f/immer

85

I [v] naja klar, ja ja

B2 [v] brauchen, weil du hast an Betrieb dann.“ Und ((ea)) es is schu wichtig, dass ma da •

86

I [v] mhm • • Und hat • der Betrieb wahrscheinlich aba nit a Größe von

B2 [v] kompetent is.

87

I [v] der ma leben kann. ((1s)) Des hoaßt ((1s))

B2 [v] Genau, im Moment nu net ja.

88

I [v] ((ea)) eine flexible • • Tätigkeit passat ganz guat dazua. Ja • • Mia ham

B2 [v] Genau ja.

89

I [v] ((ea)) oans, zwoa, drei • • Nebenerwerbslandwirte • • bei unsre Mitarbeiter.

B2 [v] Ja des is a nur Nebenerwerb bei

90

I [v] Ja, es lasst sich • lasst sich also recht guat verbinden ((ea)) äh ((4s)) Guat,

B2 [v] uns.

91

I [v] Sie waren • in etlichen Betrieben hab i gsegn. Milchvieh, Stiermast, Norikerzucht,

B2 [v] mhm

92

I [v] Bernhardinerzucht, also quer durch • • alls durchgmacht. Was gfallt

B2 [v] mhm Genau ja.

93

I [v] Ihnen da am besten von dem? Ja? Beim

B2 [v] Ja • i bleib bei meim Ackerbau.

B [k] lacht

94

I [v] Ackerbau? ja

I [k] lacht

B2 [v] ja • • ((ea)) A wenn die Tiere schon wichtig san, aba • • ja • selber zuchn

B [k] lacht

95

I [v] mhm ((1s)) Vorallem m • • ma is halt • • relativ stark anhängt

B2 [v] mecht i jetzt nit. Anhängt ja

96

I [v] damit ja, des is klar. ((ea)) Guat • • • Und den den Berufswunsch • Tierärztin ham'S nu

97

I [v] nit aufgeben, der ham'S den schu aufgeben?

B2 [v] doch Also mittlerweile schon, weil i für mi

98

I [v] mhm

B2 [v] afoch • also • • mei • • Lebensgefährte und i • • • ham afoch, also i für mi selba

B2 [k] lacht

99

I [v] mhm

B2 [v] eigentlich, hab beschlossen, dass des für die Zukunft afoch nit hinhaun wird. ((ea))

100

I [v] ja

B2 [v] Weil • • erstens bei uns da • herunten gibt's • • sehr viele. ((ea)) Und des is a ka

101

I [v] ja

B2 [v] Beruf • wo's jetzt sagn kannst du willst a Familie ham oda so • weil du immer da sein

102

I [v] Mhm, also Sie ham schu a relativ

B2 [v] muasst afoch, und • a in der Nacht und ((ea)) ja.

103

I [v] ((ea)) • klare Lebensplanung • darf i daraus schließen, ja? Familie, Kinder •

B2 [v] ja Ja.

B2 [k] lacht lacht

104

I [v] heiraten. Ja ((1s)) aber klares Ziel.

B2 [v] Ja also • • in den nächsten Jaaahren. Ja.

B2 [k] lacht

105

I [v] Sehr guat. ((ea)) Ja • ah wie seins n auf uns gekommen?

B2 [v]

Ahm • ja i bin • laufend

106

I [v]

mhm

mhm

B2 [v] auf der Suche da herunten und ahm • • bin eben übers Internet drauf gstoßen ((ea))

107

I [v]

mhm

B2 [v] und hab ma dacht i mecht ma des afoch anschaun, weil's • • sehr intressant

108

I [v]

ja

B2 [v] geklungen hat • • ja und • • • ja • • sicher is • • nit da afochste Job wahrscheinlich

109

I [v]

ja

Ham •

B2 [v] im Außendienst ((ea)) aber • • ja • Herausforderungen san super.

B2 [k]

lacht

110

I [v] ham Sie sich schu Gedanken gemacht wia des • ausschaun könnte? Wia so ((ea))

B2 [v]

111

I [v] • • da Arbeitstag sozusagen ausschaun könnte?

B2 [v]

Ja • • eben also eigentlich net,

112

I [v]

Nit, nit wirklich ja

((ea)) Naja es geht im Prinzip geht's • darum äh

B2 [v] also net • detailliert jetzt

ja

113

I [v] • • oanaseits Kunden • zu gewinnen, • • Kunden zu beraten • • und aufgrund der

114

I [v] kompetenten Beratung die Kunden dazu zu bringen, ((ea)) dass sie ihre

B2 [v]

mhm

115

I [v] Versicherungs • deckungslücken • ((ea)) mit Produkten der Eins A Versicherung bei

116

I [v] Ihnen abdecken. • Des is • des eine Thema, des andere Thema is ((ea)) ah Kunden,

117

I [v] de schon • ah Verträge bei uns ham, natürlich entsprechend zu betreuen.

B2 [v]

mhm

118

I [v] Ahm • • • die beste Visitenkarte kann ma abgeben bei Versicherungen im Schadenfall

B2 [v]

119

I [v] wenn des funktioniert. ((ea)) Wir ham ja ((ea)) a bissl den Nachteil gegenüber

120

I [v] anderen Verkaufsberufen, dass wir nur eine Dienstleistung verkaufen, mia ham ja

121

I [v] nix zum herzoagn, ja? ((ea)) Im Schuachgschäft kann ma schaun “Schau der hat

B2 [v]

mhm ja

B2 [k]

lacht

122

I [v] fufzehn Zentimeter Absatz und a rote Sohlen” oder was woäß i was ((ea)) des hamma

B2 [v] ja

B2 [k] lacht

123

I [v] nit • wir können nur sagen “Wir versprechen ((ea)) • dass ma da was zahlen, wenn

124

I [v] des und des und des passiert.” Und des is • ah natürlich • • a Gschäft, des a

125

I [v] Vertrauensgschäft isch bei uns, ((ea)) daher ((1s)) s wie Sie schu gsagt ham relativ

B2 [v] mhm

126

I [v] schwierig, vorallem als Neu • einsteiger ((ea)) und no • schwieriger als

127

I [v] Neueinsteigerin. ((ea)) Es is leider so • ahm wie gsagt ahm • i moan Sie • •

B2 [v] Ja

B2 [k] lacht

128

I [v] kemmen jetzt • direkt vom Land, auch aus dem bäuerlichen Betrieb und wissen des,

129

I [v] dass ahm je ländlicher die Bevölkerung is • oanfach ((ea)) ahm • es • • erstens • • man

B2 [v] schwieriger wird ja

130

I [v] jungen Leuten • • wenig zuatrat und jungen Fraun nu weniger zuatrat. ((ea)) Ahm

B2 [v]

ja

B2 [k]

lacht

131

I [v] des is zwar nit • gerecht, aber es is so. • Ja? Deshalb is es ((ea)) sehr sehr schwierig

132

I [v] mit null anzufangen. • • • I sag's glei weil i/s • hat koan Sinn wenn i Ihnen sag

B2 [v]

ja

133

I [v] "Ah des is super" und ((ea)) und dann sagn'S "Na des will i nit." ((ea)) I will Ihnen • a

134

I [v] bissl erzählen • • wie des Ganze • ablauft, was wir machen ((ea)) Ah, es gibt bei uns

135

I [v] natürlich a hausinterne Ausbildung, ((ea)) die in • ah sechs Blöcken ablauft • •

136

I [v] ah • a jeweils einer Woche. ((ea)) Deshalb a die Frage • was für a Betrieb des is,

137

I [v] weil i wissen wollt, ob des möglich is, dass Sie da a ((ea)) ganze Wochn weg sein.

B2 [v]

jaja

mhm

138

I [v] ((ea)) Ahm da wean Sie also entsprechend ausgebildet quer/beginnt bei Verkauf

139

I [v] über • • sämtliche Produkte, Sozialversicherung, was ma halt alls wissen muass

140

I [v] ((ea)) um in dem Beruf • ah arbeiten zu können. ((ea)) Begleitet wird die Ausbildung

141

I [v] dann natürlich ah in den • in den Gebieten im Gesch/in den Geschäftsstellen ((ea))

142

I [v] durch • Mitarbeiter, de da behilflich sein, ((ea)) oder a durch mich, den ma a ((5s))

143

I [v] Wie soll i sogn? • Ahm • • • Proje... ah ah wenn Sie Daten sammeln bei Kunden am

144

I [v] Anfang, ((ea)) dass ma da den Versicherungsbedarf erhebt und sagt "Was braucht

145

I [v] der Kunde?" Deckungslücken zu erkennen ((ea)) und natürlich a Besuchsbegleitung

B2 [v] mhm

146

I [v] Also i geh natürlich a mit zu Kunden, ((ea)) wenn des gewünscht isch und wenn's

147

I [v] notwendig isch, so da ma a bissl a • • ((ea)) a backup sozusagen hat, falls ma ((ea))

148

I [v] selber nimma weiter weiß oder in • irgenda Situation kimmt, de ma halt nit glernt hat,

B2 [v] mhm

149

I [v] was immer wieder vorkimmt, dass ma ((ea)) dass ma da • Rückendeckung hat und nit

B2 [v] mhm

150

I [v] dasteht und • • nimma weiter woäß. ((ea)) Ahmm des ganze, die Ausbildung dauert

151

I [v] ungefähr sechs Monate, ((ea)) ah weat dann durch Spezialschulungen, sag i amal

152

I [v] • immer wieder ergänzt und nach circa achtzehn Monaten ((ea)) ahm • • verlangen wir

153

I [v] von unseren • neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ((ea)) ahm die Ab • legen

154

I [v] der • sogenannten BÖV Prüfung ((ea)) BÖV is die • Bildungsakkademie der

155

I [v] österreichischen Versicherungswirtschaft ((ea)) Gibt's a • standardisierte Prüfung

B2 [v] mhm

156

I [v] ((ea)) • mit Vorbereitungskurs bei uns und ah ah da wird man dann BÖV geprüfter

157

I [v] Versicherungskaufmann beziehungsweise Versicherungskauffrau. ((ea)) Ahm des

158

I [v] is so quasi das Ende der • Grundausbildung, wenn ma will, und dann gibt's natürlich

159

I [v] weiterführende • • ah • Schulungen • Spezialausbildungen, immer wieder. ((ea)) Weil

160

I [v] sich ja immer wieder was tuat in unserm Bereich. ((ea)) Wie halt überall. ((ea)) Ahm

161

I [v] • • Guat ((1s)) Jetzt hab i gredet • • was brennt Ihnen auf der Zunge?

B2 [k]

lacht

lacht

162

I [v]

Ja • i hab da a dann a kleine Broschüre

B2 [v] ((ea)) Des sein • viele Informationen amal • ahm...

ja

163

I [v] für Sie zum Mit/de kann i Ihnen mitgeben. Ah • • die Frage is natürlich • ahm • • •

B2 [v]

ok

ok

164

I [v] de Frage, de sich für Sie stellt "Will i des? Kann i des?" Ja? Des/Deswegen ah

B2 [v]

ja

165

I [v] ((1s)) kann ma die Information viel besser in am persönlichen Gespräch ((ea))

B2 [v]

ja

166

I [v] transportieren, dass ma/deshalb a meine erste Frage weil • beim ((ea)) ah Termin, bei

167

I [v] der Terminvereinbarung "Wissens eh, dass des Außendienst is?" Ja? ((ea)) Weil

B2 [v]

Jaja

168

I [v] Versicherungsberater, des kann • im Innendienst genauso sein. ((ea)) Wir • sind

169

I [v] Außendienst und wir wollen ((ea)) • • • ah • • • die Nummer eins bleiben ((ea)) • und

170

I [v] unsre Markt • • position natürlich ausbaun und dazu brauchen ma neue

171

I [v] Mitarbeiterinnen, neue Mitarbeiter und neue Kunden. ((3s)) Ahm • • sein Sie/I hab

172

I [v] jetzt da nix • nix glesn • • • ah von Ihnen, dass Sie irgendwo • • • bei Vereinen, außer

173

I [v] jetzt im Pfarrgemeinderat, des hab i gsegn, ((1s)) ah aktiv sein, machen Sie da

B2 [v] mhm

174

I [v] irgendwas in da Freizeit, so'S a Freizeit haben?

B2 [v] Also.... ((ea)) Also • im Moment • net, i hab

175

I [v] mhm

B2 [v] • Volleyball gspüt, • • • des hab i aber leider aufgeben miassn, • • weil i a

176

I [v] mhm

B2 [v] Knieverletzung ghabt hab. ((2s)) Ja • • des war eigentlich des flächendeckende bei

B2 [k] lacht

177

I [v] Ja I frag/i frag deshalb, weil des ja natürlich, a

B2 [v] mir. ((ea)) Aba des is jetzt leider vorbei.

B2 [k] lacht

178

I [v] Vereinsleben • mmh • • • einhergeht mit Kontakten, de ma hat, ja?

B2 [v] jaja Also i man ((2s))

179

I [v] ja

B2 [v] i unterstütz die Vereine, zum Beispiel in Bildein gibt's ja mehrere, • • aber i bin jetzt

180

I [v] mhm Wieviel... Noch nicht? Wieviel • Telefonnummern

B2 [v] nit aktives Mitglied. Noch net. Ja.

B2 [k] lacht

181

I [v] oder wieviel Kontakte ham'S n im Handy?

B2 [v] pfff Keine Ahnung, viele.

B [k] lacht lacht

182

I [v] Zwoahundert. • • Guat, des sein zwoahundert potentielle

B2 [v] ((3s)) Zwahundert? • • Keine Ahnung.

183

I [v] Kunden. ((5s)) Wie würden Sie's angehn? ((3s)) Wenn i sag, wenn wir uns einig

184

I [v] werden und sagen "Ok • • Frau Grazer, Sie fangen an."

B2 [v] ok ((ea)) Ja • • auf

B2 [k] lacht

185

I [v] ja

B2 [v] alle Fälle mal bei uns, also bei meine ((1s)) engeren • • schaun und Freund halt

186

I [v] mhm ((2s)) ((ea)) Es is nämlich so • • des machen alle

B2 [v] • • fragen und anreden.

B [k] lacht

187

I [v] natürlich, ja? Ganz klar ((ea)) und irgendwann kommt der Punkt • • jetzt hab i alle

B2 [v] ja

188

I [v] durch • ja? Und was mach i dann? Weiter schau •

B2 [v] ja Tja... ((3s)) Weiter schau.

B [k] lacht

189

I [v] • ja. Was/was würde Ihnen da einfallen dazu? Was ss • jetzt sein Sie in da

B2 [v] Ja.

190

I [v] Situation "So jetzt hab i alle durch ((ea)) und da Gebietsleiter isch läschtig und will a

191

I [v] Gschäft ham von mir • und i • woäß nit was i machen soll."

B2 [v] ok Naja i würd amal, also

B2 [k] lacht

192

I [v] mhm

B2 [v] ((2s)) i glaub schon, dass i durch • die Landwirtschaft ziemliche vüle • so kenn,

193

B2 [v] also jetzt nit ((2s)) so, dass ma jetzt sagt "Des is a tolle Freundschaft" oder so, aber

194

I [v] mhm mhm

B2 [v] schon ((3s)) vüle Menschen kenne, • die vvvielleicht a potentielle Kunden wären.

195

I [v] mhm ((3s)) Ja,

B2 [v] ((1s)) Vielleicht a durch die Landwirtschaft, also • durch n Betrieb.

196

I [v] Kunden • gibt's genug, nit? • • Natürlich. • ((ea)) Und da wären'S ((ea)) hätten'S a

B2 [v] ja

197

I [v] koa Angst, oder • Angst unter Anführungszeichen? ((1s)) Da jemanden, jeman...

B2 [v] na Na. • Fragen kostet nix.

198

I [v] Fragen kostet nix, genauso isch es. ((1s)) Guat ((5s)) Was wollen'S n nu wissen?

B [k] lacht

199

I [v] Oder was wollen'S jetzt • ganz aktuell wissen? I woaß/Vielleicht kemmen a paar

200

I [v] Fragen erst im • Laufe der Zeit. ja

B2 [v] Ja • wahrscheinlich ((ea)) ((2s)) Ja im Moment...

B2 [k] lacht

201

I [v] ja

B2 [v] ((2s)) Wie is'n des dann ahm • • also • • angenommen • • • i kann anfangen ((ea))

202

I [v] ((ea)) Ja... ((ea)) Bei uns

B2 [v] ahm Fahrtgeld • und so, wie... Also • woäß nit • wie des abläuft.

203

I [v] äh • • setzt sich des Einkommen aus • drei Komponenten zusammen, ((ea)) einerseits

204

I [v] gibt's a Fixum, ((ea)) ahm des is vierhundert Euro im Monat, • • andererseits gibt's

B2 [v] mhm

205

I [v] ah • • die Provisionen, de man verdient aus den vermittelten • • Verträgen. ((ea)) Ah

B2 [v] mhm

206

I [v] bei Neueinsteigern • isch's so, da gibt's • eine Einführungszulage, ((ea)) des sein

207

I [v] aktuell achthundert Euro im Monat, des hoaßt ma kimmt auf tausendzweihundert

208

I [v] brutto. ((ea)) Diese Einführungszulage • äh sinkt nach einem Jahr ((ea)) • • und zwar

B2 [v] mhm

209

I [v] ah • • je nachdem, • wenn man die vereinbarte Leistung an Provisionen erbringt, sinkt

210

I [v] sie nur sehr gering, ((ea)) sonst sinkt sie stärker. ((ea)) Des hoaßt, man hat über •

B2 [v] mhm

211

I [v] drei bis vier Jahr ((ea)) ungefähr des Einkommen ((ea)) wenn ma die vereinbarten

212

I [v] • Mindestleistungen erfüllt ((ea)) zumindest garantiert, • ja? ((ea)) Nebenbei is es

B2 [v]

mhm

213

I [v] a so, des gibt a Mindesteinkommen ((ea)) ah im Kollektivvertrag ((ea)) des macht

214

I [v] heuer aus, • • is grad erhöht worden jetzt, rund • zwanzgtausend Euro im Jahr.

B2 [v]

mhm

215

I [v] Mit Sonderzahlung und allem ((ea)) kemmen'S da auf jeden Fall hin, • ja? ((ea))

B2 [v]

ok

216

I [v] Ahm • wir wollen natürlich • unsre • neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgreich

217

I [v] machen und erfolgreiche Mitarbeiter ham ((ea)) des hoaßt • ah • es sollt schu einiges

218

I [v] mehr ((ea)) drinnen sein, als die zwanzigtausend. ((2s)) ((ea)) Dazua gibt's eben a

219

I [v] Kilometergeld, weil Sie des angesprochen ham, des is für ah für Neulinge zweihundert

220

I [v] Euro im Monat, des is steuerfrei ((ea)) und weat sich in den Folgejahren, bemisst sich

B2 [v]

mhm

221

I [v] des ((ea)) ah nach der Leistung des Vorjahres. • Da gibt's bei uns a so a • •

222

I [v] Bewertungssystem, wenn ma ((ea)) in zwei Bereichen guat is, gibt's es

223

I [v] Grundkilometergeld, wenn ma in drei • guat is, gibt's a bissl mehr und so f/so steigert

B2 [v]

aha

224

I [v] sich des. Und zusätzlich ist es abhängig vom ((ea)) Dienstitel, den ma mit •

B2 [v]

225

I [v] Dienstalter und • Leistung • • ah anfoch • • ah • erwerben kann. • Also s maximale

B2 [v]

mhm

226

I [v] Kilometergeld sein dreihundertfünfzig Euro im Monat ((ea)) s minimale isch null.

227

I [v] Ja? ((ea)) Wer nix hackelt, braucht a nit foahn. ((ea)) Ja • also,

I [k]

lacht

B2 [v] Ja • eh klar.

Genau.

B2 [k]

lacht

228

I [v] wie gsagt, des is/des is des Anfangsgehalt, des ((ea)) ump/bewegt sich dann ungefähr

229

I [v] bei ((ea)) • sag i mal • • inklusive Kilometergeld, so um die elf, elf • ja circa elfhundert

230

I [v] im Monat ((ea)) plus Sonderzahlungen, de's ((ea)) bei uns • ah alle zwoa Monat gibt.

B2 [v] mhm

231

I [v] ((ea)) ((2s)) Guat. ((2,5s)) Also Geld verdienen kann ma viel. ((3s)) Ahm • • ma

B2 [v] ok

B [k]

lacht

232

I [v] muass halt fleißig sein. • • Des is • • • das was wir wollen und und • was ma selber ja

233

I [v] a will wahrscheinlich. Ja. ((ea)) • • Guat, ahm • i sag Ihnen a glei •

B2 [v] Ja sicher.

B2 [k]

lacht

234

I [v] dazua, i hab's Ihnen eh schu gsagt, Sie sein • ääh relativ jung ((1s)) Werden jetzt

235

I [v] dann? Oanzwanzg. ((ea)) Ahm • • • wie i schu gsagt hab, es is

B2 [v] Ananzwanzg. Ja.

236

I [v] natürlich ((ea)) grad schwierig und des Einzugsgebiet • • • ah • • • Bildein • • • Strem

237

I [v] isch jetzt nit allzu groß, nit? ((ea)) Ahm, deshalb nur die Frage ahm, ob es für Sie

238

I [v] unter Umständen denkbar wäre ((ea)) eine Lehre bei uns zu machen.

B2 [v]

((1s)) Des

239

I [v] ((ea)) Des hoaßt, i nehm an Sie ham aufgrund der ah Abschluss der HBLFA
B2 [v] haaßt?

240

I [v] • • • a verkürzte Lehrzeit von zwoa Jahr. Ahm ((ea)) der Hintergrund is der, bei
B2 [v] ok

241

I [v] einer Lehre, ((ea)) • dass wir, • wenn wir an Lehrling aufnehmen, den mit am ((ea))

242

I [v] älteren Mitarbeiter allweil • sozusagen in einem Team, mehr oder weniger zusammen

243

I [v] ((ea)) spannen. Ah • • • dass de gegenseitig • an Nutzen davon ham und dass da
B2 [v] ok

244

I [v] Lehrling ((ea)) wirklich nit im Büro sitzt, sondern tatsächlich des mitkriegt, wie der Job

245

I [v] funktioniert. ((ea)) Mit dem Vorteil, ((ea)) ah vorallem, • wenn Mitarbeiter, • de in Bälde

246

I [v] in Pension gehn, ((ea)) ah • gewährleistet dann ham, ((ea)) dass • ihr F/Bestand

247

I [v] dann weiter bearbeitet wird, dass • jemand da isch, der des Gschäft dann weiter
B2 [v] mhm

248

I [v] macht. ((ea)) Mit dem Vorteil für den • • jungen Mitarbeiter, oder für den Lehrling in

249

I [v] dem Fall, ((ea)) ah dass er dann • a den Bestand übernehmen kann, und sich

250

I [v] natürlich wesentlich leichter tuat ((ea)) ah in den Beruf hinein zu wachsen. I f/i frag

B2 [v] mhm

251

I [v] Sie oanfach nur, ob des für Sie a Thema wäre. ((ea)) Is natürlich • finanziell a bissl

B2 [v] Des is zum überlegen

252

I [v] ((ea)) finanziell a bissl • • schlechter gestellt, is keine Frage. ((ea)) Ah nur • solche •

B2 [v] ja.

253

I [v] Modelle funktionieren recht guat. Mia ham grad oans in Oberwart, der lernt heuer aus

254

I [v] ((ea)) ah weat dann • an Teil von dem Bestand von am • Mitarbeiter übernehmen

255

I [v] und de werden als Team weiterhin zusammen arbeiten ((ea)) Mit allen Vorteilen,

B2 [v] mhm

256

I [v] de ma hat, Urlaubsvertretung und und und ((ea)) Ahm • und und natürlich mit ((ea))

B2 [v] mhm

257

I [v] dem • • • Nachteil auf der oan Seitn, dass ma a bissl was von seiner Provision seim

258

I [v] Partner gibt, auf der andern Seiten dafür a bissl was von der Provision vom Partner

259

I [v] a kriegt. ((ea)) Dass die Vertretungsregelung einigermaßen ((ea)) ah • aufgeteilt

260

I [v] oder oder oder abgegolten is, ja? ((ea)) Wie gsagt, die Möglichkeit gäbe es. ((1s))

261

I [v] I will's Ihnen nur sagen. ((ea)) Ah i will a nit, dass Sie jetzt auf der Stell sagen "So

B2 [v] mhm

262

I [v] jetzt mach/ Des will i haben oder des will i oder des will i nit." ((ea)) Ah • Sie sollen

263

I [v] sich natürlich a bissl • Gedanken machen darüber, was i Ihnen jetzt so alls erzählt

B2 [v] ja

264

I [v] hab. ((ea)) I hoff i hab nicht zu schwarz gemalen, ((ea)) aber • i halt nix davon, wenn

265

I [v] ma • • irgendjemanden des Blaue vom Himmel • herunter erzählt und nach zwoa

B2 [v] ja

266

I [v] Na/Monaten kemmen Sie dann drauf und sagen "Na was der dazählt hat, • des is

267

I [v] eigentlich ganz andersch und des gfallt ma nit, des will i nit." • • Ja? ((2s)) Deshalb.

268

I [v] ((ea)) Derf i Ihnen da • • mitgeben, eine • kleine Broschüre • • • ((ea)) wo a bissl was

B2 [v]

mhm

269

I [v] drinnen steht. ((ea)) Darf Ihnen a Kartl von mir geben, wenn'S irgendwas wissen

270

I [v] wollen ((1s)) ruafn'S mi an. ((ea)) Sie können mich • • jederzeit anruafn, • • es kann

271

I [v] nur sein, dass i nit jederzeit abheb. Und dann derf i Sie da nu bitten, ((2s))

B2 [v]

ok

B2 [k]

lacht

272

I [v] dass'S ma da • • die Einwilligungserklärung unterschreiben und derf mi gleichzeitig

273

I [v] im Namen • • der Studentin bedanken. ((ea)) Sie werden in/Sie werden in • irgendeiner

274

I [v] • Diplomarbeit vorkommen, allerdings anonym.

B2 [v]

((ea)) Ja i kenn des eh schu, hab

B [k]

lacht

275

I [v] Ja? Worüber ham Sie de gschriebn?

B2 [v] ja a oane gschriebn.

Über • ahm

276

I [v] Aha. Und des

B2 [v] Homöopathie in der Rinderhaltung im südlichen Burgenland.

B [k] lacht

277

I [v] gibt's? I moan die Homöopathie in der Rinderhaltung im südlichen Burgenland.

B2 [v] Ja.

278

I [v] Ja. Aber es gibt ja im Burgenland, des is mir aufgefallen, ((ea)) relativ

B2 [v] Des gibt's ja.

279

I [v] wenig •• Rinderbetriebe, oder?

B2 [v] ((ea)) Ahm •• Wieviel waren's? ••• vvvieradachzig

280

I [v] Ja? ja

B2 [v] oder so. Ja. ((1s)) Also es ••• ja es is sicher weniger als früher, aber es is

281

I [v] schon ja ((1s)) Na guat, • ham Sie nu irg/irgendwelche Fragen?

B2 [v] schon noch in Ordnung

282

I [v] I will Sie jetzt nit hinausschmeißen. Im Moment nit. ((ea))

I [k] lacht

B2 [v] Im Moment net, danke.

B2 [k] lacht

283

I [v] Wenn was auftaucht... Melden'S sich. Und wer/wenn Sie a
B2 [v] Meld i mi. Genau.

284

I [v] sagen • „Na intressiert mi doch nit.“ • • derf i Sie a bitten, • dass Sie sich melden,
B2 [v] ja

285

I [v] dass i die Unterlagen ((ea)) außer Evidenz nehmen kann. Guat, fein. ((ea))
B2 [v] ok ok gut

286

I [v] Dann dank ich Ihnen, ((ea)) dass Sie sich Zeit gnommen ham ((ea)) und ((1s)) wünsch
B2 [v] I sag danke.
B2 [k] lacht

287

I [v] Ihnen viel Spaß, jetzt is ja Anbauzeit, oder? Bissl z'nass is nu, ja.
B2 [v] Naja • bissl... Es is sehr

288

I [v] Ja • • guat, dankeschön.
B2 [v] nass • von oben eini ((1s)) aba es • kummt bald. Wiederschaun.

289

I [v] Wiederschaun.

Abstract

Die vorliegende Arbeit beschäftigt sich mit dem Thema Einstellungsgespräche aus linguistischer Sicht. Das Ziel dieses Forschungsprojekts war es, eine eigenständige Analyse mit selbst erhobenen empirischen Daten durchzuführen.

Um einen Einblick in dieses Themengebiet zu erhalten, steht am Beginn meiner wissenschaftlichen Arbeit ein theoretischer Teil. An dieser Stelle werden einige ausgewählte linguistische Forschungen, deren Gegenstand ebenfalls Bewerbungsgespräche sind, näher betrachtet und zusammengefasst.

Da eine zentrale Aufgabe dieses Projekts die Gewinnung von authentischen Daten war, folgt anschließend an den Theorieteil eine Einführung zur Methodik der Datengewinnung und eine Information über das aufgezeichnete Material. Es wird erklärt woher die Aufnahmen stammen, wie sie gewonnen wurden und wie sich die anschließende weitere Verarbeitung gestaltet.

Im Anschluss daran wird das gewonnene Material analysiert und auf die Punkte Struktur, Gemeinsamkeiten und Unterschiede hin untersucht. Hier lassen sich bereits bestimmte Muster festmachen, die in allen Gesprächen, in diesem Korpus, auftreten.

Auf diese Analyse hin folgt die Interpretation der Forschungsergebnisse in Hinblick auf die, zu Beginn gestellten, Forschungsfragen. Es werden die Bereiche Ablauf und Dauer der Einstellungsgespräche, sowie die immer wieder auftretenden inhaltlichen Themenbereiche genauer erläutert. Außerdem lässt sich eine Interviewer Strategie feststellen, die von mir als „Strategie des Anregens zum Nachdenken“ bezeichnet wird.

Am Ende stehen noch eine Zusammenfassung der Studie und ein Ausblick auf mögliche zukünftige Forschungsprojekte, denen diese Arbeit als Ausgangspunkt oder Basis dienen könnte.

Curriculum Vitae

Persönliche Daten

Geboren:	15.08.1986 in Hall in Tirol
Familienstand:	ledig
Staatsangehörigkeit:	Österreich

Ausbildung

Oktober 2005 -	Studium der Linguistik Hauptfach Universität Wien
Oktober 2004 – Juni 2005	Studium der Linguistik Hauptfach Leopold Franzens Universität Innsbruck Erste Diplomprüfung Sprachwissenschaft
1996 - 2004	Humanistisches Gymnasium der Franziskaner 6060 Hall in Tirol (Matura)
1992 – 1996	Volksschule, 6060 Hall in Tirol

Berufliche Praxis

2008 -	Schreib- und Kommunikationstätigkeiten in einem großen österreichischen Wirtschafts- unternehmen
--------	--

2005 – 2008

diverse Bürotätigkeiten in einem
Versicherungsunternehmen

10/2004 – 06/2005

Praktikum als Deutschlehrerin für
PolytechnischülerInnen im Flüchtlingsheim
,Annaheim`, 6060 Hall in Tirol