

Renate Rathmayr

BEHAUPTEN UND BEGRÜNDEN IN RUSSISCHEN BEWERBUNGSGESPRÄCHEN. EIN BEITRAG ZUR PRAGMATIK DER KAUSALITÄT

I. Einleitung

Textsorten werden durch bestimmte konventionalisierte Formen, Ziele, Situationen, Beziehungen und Praktiken konstituiert und das geteilte Textsortenwissen der KommunikationsteilnehmerInnen ist die Voraussetzung für erfolgreiche berufliche Kommunikation (Handford 2010, 26; Scollon, Scollon 2001, 32). Ziele sind Situationen, die die Subjekte verursachen möchten, das angenommene Resultat ihrer Handlungen (Levontina 2006, 176) und die Ziele der SprecherInnen werden darüber hinaus als zentrales Merkmal institutioneller Diskurse gesehen (Handford 2010; Swales 1990; Koester 2006). Ein überzeugendes Beispiel dafür sind Bewerbungsgespräche: Sie sind aus der Perspektive der Interviewenden und der Interviewten komplementären und sehr präzisen Zielen untergeordnet: die InterviewerInnen möchten eine klare Entscheidungsgrundlage, ob sie einen Bewerber oder eine Bewerberin nehmen sollen, die BewerberInnen möchten im Normalfall¹, dass sie genommen werden und die Stelle bekommen. Alle Äußerungen der TeilnehmerInnen sind diesen zentralen Zielen untergeordnet, was ihnen in unterschiedlichem Maße bewusst zu sein scheint. Um ihre optimale Eignung zu begründen, liefern sie nur in seltenen Fällen explizit positiv wertende Äußerungen, viel häufiger ist die positive Selbstdarstellung in narrative Blöcke eingebaut, in denen jobrelevante Begebenheiten erzählt werden, die die BewerberInnen in einem mehr oder weniger positiven Licht erscheinen lassen. Zentrale Sprechakte dieser Teile der Bewerbungsgespräche sind Behauptungen und Begründungen. InterviewerInnen und Interviewte betrachten das Gesprächsergebnis als bis zu einem gewissen Grad kontrollierbar, und unternehmen mehr oder weniger große Anstrengungen für die Vorbereitung, indem sie spezielle Trainings besuchen oder einschlägige Fachliteratur konsultieren (s. Rathmayr 2010).

¹ Nur in Ausnahmefällen unterziehen sich BewerberInnen einer Bewerbungsprozedur zu reinen Trainingszwecken.

Im dialogischen Kontext der Interviews erscheinen diese Begründungen der optimalen Eignung als initiative oder reaktive Akte und sind teilweise, aber bei weitem nicht durchgehend, durch Kausalitätsmarker markiert. Sie sollen die InterviewerInnen von der Eignung der BewerberInnen überzeugen und sollten somit die Präferenzen und Werte der InterviewerInnen berücksichtigen, die aber den Interviewten im Normalfall nur zum Teil bekannt sind. In der in Transformation befindlichen russischen Gesellschaft ist dieser Umstand besonders schwerwiegend. Zudem ist die Erfahrung mit dem Genre Bewerbungsgespräch sehr unterschiedlich. In einer empirischen Analyse konnten drei Gruppen von PersonalmanagerInnen und RecruiterInnen identifiziert werden: Innovatoren oder Adoptoren, die die Neuerungen vollends internalisiert haben, Traditionalisten, die sie rundweg ablehnen, und Integratoren, die versuchen, die neuen Normen mit den Traditionen zu vereinbaren (Rathmayr 2011a). Dies führt zu einem hohen Maß an Diversität in den Reaktionen auf die Erklärungs- und Begründungsstatements.

Gesellschaftliche Diskurse spiegeln die veränderten Werte wider, und der marktwirtschaftliche Diskurs erfordert andere Prioritäten als das planwirtschaftliche System. In der Situation der gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Transformation sind unterschiedliche Einstellungen zu den neuen Werten der Marktwirtschaft, die in Russland andere sind als in den westlichen kapitalistischen Gesellschaften (vgl. z.B. die hohe Fluktuation von MitarbeiterInnen, Denisova-Schmidt 2008, 3; s. auch Czinkota, Springer 1997; Kivelä 2008) und damit die individuell stark variierende Akzeptanz von Begründungen in hohem Maße zu erwarten, da die Ungleichzeitigkeit bei der Realisierung von Veränderungen zu unterschiedlichen Relevanzkriterien für die Situation Bewerbungsgespräch führt. War es einst die Zugehörigkeit zur kommunistischen Partei oder der persönliche Kontakt zu ihr nahe stehenden Personen, sind es jetzt zunehmend persönliche Leistungen und Eigenschaften, die als Einstellungsvoraussetzung gefragt sind. Neue soziale Strukturen bedingen neue Argumente in der sozialen Situation Bewerbungsgespräch und der Zugang zum Arbeitsmarkt ist durch neue diskursive Praktiken geregelt. Das für die Verständigung nötige gemeinsame Kontextwissen ist ungleich verteilt und, mit anderen Worten, nur sehr partiell vorhanden.²

Die Frage nach den Gründen für die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses wird in allen Bewerbungsgesprächen gestellt, in einigen sogar mehrfach wiederholt. Wir haben es hier also mit einer in besonderem Maße textsortenkonstituierenden Frage zu tun, deren Relevanz von den ArbeitgeberInnen und PersonalmanagerInnen in den Gesprächen mit mir auch auf der Metaebene be-

² Es sei aber darauf hingewiesen, dass für die Informativität des Bewerbungsgesprächs individuelle Merkmale der BewerberInnen und ihrer Selbstpräsentationen aussagekräftiger sind als die Beachtung von Normen.

tonnt wurde. Die Bewältigung der Vergangenheit am vorhergehenden Arbeitsplatz hat in dieser Textsorte somit hohen prognostischen Wert für die Eignung für den neu zu besetzenden und zeugt von einer textsortenspezifischen temporalen Orientierung.

Im Folgenden gehe ich davon aus, dass jener zentrale Teil der Gespräche, in dem die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses geschildert wird, integral für die Selbstdarstellung und für die Einschätzung durch die Interviewführenden ist, indem aus der Schilderung des Geschehenen auf die Einsetzbarkeit der StellenanwärterInnen in der Zukunft geschlossen wird. Es werden daher die Antworten auf die Frage, warum das letzte Arbeitsverhältnis beendet wurde bzw. warum eine neue Arbeit gesucht wird, analysiert und zu den Interviewreaktionen in Beziehung gesetzt. Als Orientierungspunkt werden die positiven Eigenschaften aus der Ratgeberliteratur herangezogen.

Die Untersuchung hat eine empirische Basis von Aufnahmen von 18 Bewerbungsgesprächen in zwei russischen Großstädten, die ich als teilnehmende Beobachterin im ersten Halbjahr 2008 gemacht habe. Die Gesamtdauer der Aufnahmen beträgt 3 Std. 40 Min. 13 Bewerbungsgespräche wurden von Angehörigen der den Job vergebenden Firmen geführt, 5 von einer professionellen Personalrecruiterin. Die Gespräche mit RecruiterInnen unterscheiden sich in der Zielsetzung: RecruiterInnen suchen über den konkreten Job hinausgehend BewerberInnen auch für andere Jobs, die sie zum gegenwärtigen oder einem späteren Zeitpunkt möglicherweise auch zu vermitteln haben werden. Ihr Interesse an den BewerberInnen ist also breiter und nicht auf eine ganz konkrete Arbeitsaufgabe fokussiert. Potentielle ArbeitgeberInnen und ihre PersonalvertreterInnen suchen im Normalfall, und jedenfalls in den hier erfassten Bewerbungsgesprächen, eine Person für einen ganz konkreten Job.

Zunächst eine kurze Charakteristik der Gespräche, die von den potentiellen ArbeitgeberInnen bzw. den LeiterInnen der Personalabteilungen der Unternehmen, die die Vakanz besetzen wollen, geführt wurden. Die InterviewleiterInnen können der Gruppe der IntegratorInnen zugeordnet werden: sie führen Bewerbungsgespräche, wenden teilweise auch weitere Tests an und stellen partiell Fragen „aus dem Lehrbuch“, praktizieren jedoch andererseits traditionelle Diskurs-elemente wie z.B. die Vermischung von Beruflichem und Privatem und das Stellen persönlicher Fragen (vgl. Rathmayr 2011c).

SD 8 ist ein Bewerbungsgespräch in einer Moskauer Firma mit einer Bewerberin um eine Architektenstelle. Die Bewerberin ist eine mit dem Studium fast fertige Studentin, von Firmenseite nehmen die Verwaltungsdirektorin und die Leiterin der Bauabteilung teil.

SD 9 umfasst 9 Bewerbungsgespräche des Direktors einer Werbeagentur zur Auswahl eines Direktors für eine in der Stadt S zu gründende Filiale. Die Vor-

auswahl wurde durch eine Agentur getroffen, in deren Räumen auch die Gespräche mit den 9 in der Vorauswahl ermittelten Kandidaten stattfinden.

SD 10 umfasst 3 Bewerbungsgespräche in einer großen Firma in S, die den Posten der Leitung der Weiterbildungsabteilung besetzen möchte. Von Firmen-seite nehmen 3 Interviewerinnen teil: die Leiterin der Personalabteilung und zwei Personalmanagerinnen.

Fünf weitere Gespräche hat eine professionelle Personalrecruiterin in ihrer Agentur in S an zwei verschiedenen Tagen geführt:

SD 13 ist ein Bewerbungsgespräch mit einem Bewerber R (Alter ca. 25). Gesucht wird ein Ingenieur, der auch Kundenkontakt haben soll.

SD 11 umfasst 4 Bewerbungsgespräche mit 4 männlichen Bewerbern: A (30 Jahre alt), V (24 Jahre alt), AN (50 Jahre alt), und VV (48 Jahre alt). Der zu besetzende Posten ist der eines Verkaufsmanagers auf regionaler Ebene.

Im vorliegenden Beitrag stehen folgende Fragen in Zentrum: Welche spezifischen und welche allgemeinen Merkmale weisen die Kernphasen der Bewerbungsgespräche auf? Dieses Phänomen wird primär anhand der Antworten auf die Fragen nach den Gründen für die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses analysiert. Zur Ermittlung übergreifender Strukturen wird neben den Inhalten der Antworten auch auf die folgenden Aspekte geachtet: Welche Textsortenerwartungen gehen in die Antworten der BewerberInnen ein und wie gehen BewerberInnen auf die Textsortenerwartungen der InterviewerInnen ein bzw. wie funktioniert die wechselseitige Anpassung der InterviewpartnerInnen? Zeichnen sich typische Antwortmuster ab bzw. wie groß ist der Anteil rein individueller Antworten? In welchem Ausmaß werden Ich- oder Wir-Aussagen formuliert? Welche Strategien führen eher, welche weniger zum Erfolg der positiven Selbstdarstellung? Mit anderen Worten: die Begründungen für den Jobwechsel werden auch im Hinblick auf ihre Akzeptanz durch die Interviewführenden analysiert. Gibt es auf verschiedenen Ebenen „sprachliche Erfolgsstrategien“? Gibt es eine ideale Replikenlänge (nicht zu ausführlich, nicht zu knapp), eine ideale Quantität an Information? – Dieser Bereich scheint für die BewerberInnen nämlich eine unüberwindbare Hürde darzustellen. Wie wird Vagheit eingesetzt und wie wirkt sie sich aus? Gibt es den Ausdruck von direktem Widerspruch? Immer wird dabei mit reflektiert, welche Arten von Antworten auf die Frage nach den Gründen für die Aufgabe des letzten Arbeitsplatzes bzw. die Bewerbung gerade um diesen Arbeitsplatz den/die InterviewerIn auf die gesuchten Eigenschaften des/der BewerberIn schließen lassen.

2. Behauptungen und Begründungen als textsortenkonstituierende Sprechakte

Aus der Bewerberperspektive lautet der globale, die Textsorte Bewerbungsgespräch konstituierende Sprechakt: „Nehmen Sie mich, ich bin (bestens) für den Job geeignet!“ Dieser Appell bleibt dabei normalerweise implizit. Nur gelegentlich bezeichnet sich ein Bewerber selbst als Volltreffer (*я находка*) oder idealen Manager (*я идеальный менеджер*), was zwar kein Imperativ ist, aber einem solchen in dieser Situation nahe kommt. Wie intensiv die Eignung als „beste/r“ dargestellt wird, hängt nicht nur von persönlichen sondern auch von kulturspezifischen Faktoren ab (vgl. Rathmayr 2010)³. Die Behauptung der optimalen Eignung bedarf jedenfalls einer Begründung, denn nach Arutjunova (1976), trägt jede Behauptung in sich das Potential bestritten zu werden und braucht daher eine Bekräftigung oder Stützung durch Gründe, Beispiele u.ä. Vielfach begründen die BewerberInnen ihre positive Selbstdarstellung initiativ, einfach aufgrund der Antizipation des Zweifels seitens der InterviewerInnen, ohne von diesen explizit dazu aufgefordert zu werden. Daneben gibt es die auch von einem russischen potentiellen Arbeitgeber Э (in SD 9) mehrfach eingesetzte „Lehrbuchfrage“: *Warum sollte ich von neun Kandidaten gerade Sie nehmen?*, deren Beantwortung unvorbereiteten BewerberInnen unter Umständen erhebliche Probleme bereitet (vgl., Rathmayr 2011b/i. Dr.).

Der Globalakt der positiven Selbstdarstellung wird in mehrstufigen Behauptungs- und Begründungsakten realisiert. Behauptungen implizieren nach Habermas einen unmissverständlichen Geltungsanspruch, eben einen Wahrheitsanspruch, was sie von fast allen anderen Sprechhandlungen unterscheidet (vgl. Kuße 2004, 235f.). Für die Situation des Bewerbungsgesprächs ist es zentral, diesem Wahrheitsanspruch Geltung zu verschaffen, weil die/der InterviewerIn aufgrund der Schlussfolgerungen aus der Selbstdarstellung weitreichende Entscheidungen trifft und eine/n BewerberIn ablehnt oder aufnimmt.

Explizites Begründen erfolgt immer dann, wenn propositionale Gehalte strittig sind (vgl. Kuße 2004, 225)⁴ und bedeutet nach Kuße (2004, 235), für die Wahrheit von Behauptungen oder aus einer Äußerung ableitbare Behauptungen zu argumentieren. Kuße (ebd.) unterscheidet zwischen Behauptungen der Fakti-

³ Im vorliegenden Beitrag stehen Begründungen von positiven Selbstdarstellungen und Selbstbewertungen im Fokus. Die Ratgeberliteratur für Bewerbungsgespräche fordert besonderes Hervorkehren der eigenen Leistungen, die moralische Ablehnung von Selbstlob in Kulturen wie der österreichischen und der russischen steht zu dieser Norm in Widerspruch. Ich konnte allerdings zeigen (Rathmayr 2011a), dass die positive Selbstdarstellung von den von mir Befragten nur auf der Metaebene der Interviews und Fragebögen verurteilt wird, in den 18 analysierten Bewerbungsgesprächen hingegen werden die eigenen Leistungen überwiegend selbstsicher und positiv bewertet.

⁴ Im Gegensatz dazu beziehen sich Rechtfertigungen auf Sachverhalte (vgl. Kuße ebd. 226).

zität von sprachlichen oder außersprachlichen Sachverhalten einerseits und Bewertungen andererseits, wobei alle mit einem Wahrheitsanspruch geäußert werden und im Falle eines Dissenses zu begründen sind. Begründungen des Wahrheitsanspruchs von Behauptungen können durch den Gesprächspartner eliziert werden (Gohl 2006), im Bewerbungsgespräch ist dies aber nicht durchgehend der Fall und die BewerberInnen begründen, wie die Korpusanalyse zeigt, vielfach initiativ – offenbar aufgrund ihrer Textsortenerwartung, die die Antizipation des Zweifels seitens der InterviewerInnen inkludiert.

Behauptungen der Faktizität von Sachverhalten sind jedenfalls Prädikationen. Mit Arutjunova (1976) unterscheidet Kuße (2004, 235) vier Typen der Behauptung von Faktizität von Sachverhalten: Charakterisierung, Existenz, Identität und Nomination (vgl. Arutjunova 1976, 18). In den Bewerbungsgesprächen werden vorwiegend Charakterisierungen eingesetzt, in denen Aussagen über Ereignisse, Prozesse, Eigenschaften, Zustände, Handlungen oder Verhalten des Referenten gemacht werden. Nach der Taxonomie von Anisimova, Gimpel'son (2007, 171) enthalten Bewerbungsgespräche drei inhaltliche Kategorien von Behauptungen der positiven Selbstdarstellung: Ausbildung, Wissen und Qualifikation; Fähigkeiten und Fertigkeiten, Arbeitserfahrung und Fakten, die das bezeugen und berufliche und menschliche Eigenschaften und Beispiele, die das illustrieren. Interessanterweise wird in den Interviews aber fast ausschließlich über Fähigkeiten und Fertigkeiten sowie Arbeitserfahrung und Fakten, die das bezeugen, gesprochen. Obwohl die Ausbildung aus den schriftlichen Bewerbungsunterlagen hervorgeht, ist es verwunderlich, dass sie im Korpus nur in 2 von 18 Gesprächen thematisiert wird, einmal im Zusammenhang mit einem Zweitstudium (SD 10), das andere Mal wegen der Wahl der Hochschule (SD 8), der weniger Reputation zugesprochen wird. Menschliche Eigenschaften werden noch weniger thematisiert. Allem Anschein nach verlassen sich die InterviewerInnen darauf, diesbezüglich selbst ihre Schlüsse aus dem gesamten Auftreten der BewerberInnen zu ziehen.

Der Prototyp von Begründungen sind naturwissenschaftlich nachweisbare Ursache-Wirkung-Sequenzen, die sich auf Naturereignisse beziehen ("Die Straße ist nass, weil es geregnet hat."). In anderen als naturwissenschaftlichen Kontexten sind soziale und kulturelle Zusammenhänge der Referenzpunkt für die Herstellung kausaler Beziehungen (Gohl 2006, 9, 12), deren Akzeptanz dann davon abhängt, wie kompatibel das kulturelle Hintergrundwissen der GesprächspartnerInnen ist. Kausalität in diesem Sinne wird als Phänomen des sozialen Diskurses betrachtet, das in der sprachlichen Interaktion entwickelt und ausgedrückt wird (vgl. Gohl 2006, 13).

In der Typologie der Ursache-Wirkung-Zusammenhänge von Kienpointner (1996, 129ff.) handelt es sich um Argumentationen, die einen kausalen Zusammenhang zwischen Motiven, Emotionen, Dispositionen oder Charaktereigen-

schaften und entsprechenden Handlungen oder Verhaltensweisen herstellen, wobei letztere im weiteren Sinne als Wirkungen oder Folgen der ersteren angesehen und erklärt werden können. Schließlich können auch bestimmte Handlungen als Mittel eingesetzt werden, um einen bestimmten Zweck zu erfüllen oder ein bestimmtes Ziel zu erreichen.

Arutjunova spricht in diesem Zusammenhang von der Transponierung von Ursachen in die innere Welt des Individuums, wobei Ursachen mit Motiven für Handlungen identifiziert werden, wodurch sie eine subjektive Modalität erfahren und mit dem Ziel der Handlung in Kontakt kommen. Während reale Ereignisse Ursache und Wirkung haben, haben Zustände des Bewusstseins Motiv und Ziel. Bei der Transponierung werden Ursache und Motiv oft miteinander verschmolzen, nie jedoch Ursache und Ziel (vgl. Arutjunova 1992, 15ff.). Im Bewerbungsgespräch darf zumindest der/die BewerberIn diese Zielorientierung (ich sage das, weil ich den Job will) nicht explizit artikulieren, aber auch die InterviewerInnen spielen mit, sie fragen normalerweise nicht nach den Zielen der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses, sondern nach den Gründen dafür: nicht *зачем вы ушли?*, sondern *почему вы ушли?*

Streng genommen fragt *зачем* nach den Gründen für Situationen, die sprecherseitig für beeinflussbar gehalten werden (kontrollierte Handlungen), während ansonsten *почему* verwendet wird. Können beide verwendet werden, so zeugt *почему* vom Interesse an der retrospektiven Darstellung der einzelnen Etappen, ohne Beachtung der Frage, wie weit das Subjekt sie beeinflussen konnte. Bei der Frage mit *зачем* jedoch wird eine prospektive und ideale Erklärung erwartet, der einzelne Schritt wird als Etappe zu einem bestimmten Ziel bewertet (vgl. Levontina 2006, 229)⁵. Mit der *почему*-Frage wollen die InterviewerInnen also tatsächlich die einzelnen Schritte der Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses erfahren, um sich dann selbst eine Interpretation zurechtzulegen, welche Motive den Bewerber, dessen Charakter und Eignung sie ergründen wollen, geleitet haben und, so offenbar ihre Schlussfolgerung, auch in Zukunft leiten werden.

Begründungen haben nach Ehlich, Rehbein (1986) einen inhärent dialogischen Charakter und sind an einen Gesprächspartner gerichtet. Die dialogische Struktur zeigt sich auch darin, dass verschiedene sprachliche Mittel zum Einfordern von Begründungen zur Verfügung stehen. Im Korpus sind dies insbesondere Fragen mit *почему*, *зачем*, *чего* und Fragen mit *причина* (z.B.: в чем причина поиска работы? SD 13). Funktional zielen Begründungen darauf ab,

⁵ Die inhaltliche Nähe von Ziel und Begründung hat auch Gohl festgestellt: anhand der Konstruktionen mit (so) dass zeigt sie, dass es sich vielfach um konsekutive Konstruktionen handelt, wobei eine konjunkional markierte Folge auf einen zuvor unmarkiert geäußerten Grund verweist. Zu kausalen Verwendungsweisen verschiedener Präpositionen im gesprochenen Deutsch s. Gohl (2006, 274ff.).

eine vollzogene sprachliche oder außersprachliche Handlung für die anderen GesprächsteilnehmerInnen zu motivieren und damit verständlicher und nachvollziehbarer zu machen. Sie erleichtern somit das Verstehen und beugen Reparaturen und Nicht-Übereinstimmungen vor (vgl. Gohl 2006, 361). In der Situation des Bewerbungsgesprächs antizipieren die BewerberInnen zurecht das Misstrauen gegenüber ihrer positiven Selbstdarstellung und liefern deshalb häufig spontane Begründungen.

Um die gewünschte Wirkung, d.h. Überzeugungskraft zu erzielen, müssen Begründungen so formuliert sein, dass der/die GesprächspartnerIn sie (explizit) akzeptieren kann und in der Situation Bewerbungsgespräch darüber hinaus im Sinne des zu besetzenden Postens positiv interpretiert. Die Voraussetzung dafür ist ein gemeinsames Hintergrundwissen und besonders eine gemeinsame Werteskala, die aber nicht zwingend vorhanden ist, so dass Begründungen auch abgelehnt werden können.

3. Durch die InterviewerInnen elizitierte reaktive Begründungen

Ein quantitativer Erhebungsschritt bestand in der Suche nach kausalen Markern mit „Word Smith Tools“ und hat nur für einige wenige quantitativ relevante Ergebnisse gebracht: потому что (89 Belege), поэтому (71 Belege), естественно (14 Belege), так как und причина (je 7 Belege), так что (5 Belege), таким образом (3 Belege). Die Wurzel объясн* ist mit 17 Belegen vertreten. In die Suche einbezogen waren auch следовательно, очевидно, факт* (5 Belege); пример* (unter Ausschluss von примерн*, also dem Adjektiv примерный etc. – 6 Belege); аргумент*; доказ* (je 1 Beleg), keine Belege wurden für обоснова*; обосну*; обосновыва*; объясн*; докаж*; подтвержу; подтвержд* und подтверд* gefunden, das Asterisk* in den Suchbegriffen steht für eine beliebige Anzahl beliebiger Zeichen, ersetzt also Endungen.⁶

Vorgängerzüge von nicht markierten oder spontanen Begründungen sind besonders häufig nicht nur dispräferierte zweite Sprechhandlungen (wie Ablehnungen), sondern auch etwa superlativische Bewertungen, Beschwerden, Bitten und Vorwürfe (Gohl 2006, 120ff.). Nur anhand der Heranziehung inhaltlicher und weltwissensbezogener Information ist eine kohärente Interpretation zweier asyndetisch aufeinanderfolgender Einheiten möglich, wofür nach Gohl (2006, 111f.)⁷ situationeller Kontext und enzyklopädisches Wissen herangezogen wer-

⁶ Ich danke Michael Betsch für die Unterstützung bei den Analysen mit Word Smith Tools.

⁷ Gohl weist in ihrer auf der Sprechhandlungstheorie basierenden gesprächsanalytischen Untersuchung von Begründungen in der deutschen gesprochenen Sprache (Gohl 2006, 2) darauf hin, dass die nicht konventionell markierten Begründungen bisher nur selten wissenschaftlich beschrieben wurden. Für das gesprochene Deutsch hat sie anhand ihres Korpus festgestellt, dass 91 konventionell markierten Begründungen 136 unmarkierte gegenüberstehen.

den müssen. Im Folgenden stehen jedoch die elizitierten und damit reaktiven Begründungen im Fokus.

Thematisch werden Begründungen in den Bewerbungsgesprächen des Korpus insbesondere für folgende Punkte im Werdegang der BewerberInnen erfragt bzw. gefordert:

- Wechsel des Arbeitsplatzes
- häufiger Arbeitsplatzwechsel oder Studienwechsel
- Bewerbung
- eine bestimmte Ausbildung oder geplante Fortbildung
- optimale Eignung.

Wegen der Präsenz in allen Texten des Korpus konzentrieren wir uns im Folgenden auf die durch die InterviewerInnen elizitierten Begründungen für den Wechsel des Arbeitsplatzes. Die Analyse der Bewerbungsgespräche zeigt, dass die Frage nach den Ursachen für den geplanten Jobwechsel für die potentiellen ArbeitgeberInnen zentrale Bedeutung hat. Diese Frage wird von den ArbeitgeberInnen, ebenso wie von den PersonalmanagerInnen der Firmen und der professionellen Recruiterin allen BewerberInnen gestellt, teilweise sogar mehrfach und mit Nach- und Präzisionsfragen vertieft. Sogar die noch nicht ganz fertige Studentin, die sich um einen Architektenposten bewirbt, soll darauf antworten (SD 8). Die direkt aber informell mit dem Fragewort *чего?* formulierte Frage, warum sie die Arbeitsstelle wechseln will, führt zu einem freundschaftlich humorvollen Wortwechsel: die Bewerberin zögert (ja ich, nicht dass...) die zweite Interviewerin greift ein und sagt ihrer Kollegin, dass die Bewerberin „nicht wechseln, sondern im Gegenteil finden will“ und lacht dabei. Die Bewerberin pflichtet bei, lacht ebenfalls und präzisiert, dass sie für den Studienabschluss bereits vor einiger Zeit aufgehört hat und derzeit gar nicht arbeitet und erst nach dem unmittelbar bevorstehenden Studienabschluss damit beginnen will. Das Gespräch wirkt ungezwungen. Die Bewerberin hat eine Mappe mit ihren Arbeiten dabei, ist am Job interessiert, hat aber offensichtlich keine großen Überlegungen über eine gelungene Selbstpräsentation angestellt.

Strategisch interessant ist auch die dieser Passage vorangehende⁸ Antwort auf die indirekt formulierte Frage, warum sie sich gerade in dieser Firma bewirbt: „wie haben Sie von unserer Vakanz erfahren, hängt irgendwo ein Aushang oder wie ist die Information an Sie gekommen?“ Ohne jede strategisch erwartbare positive Bewertung der Firma oder ihres Interesses für gerade dieses Unternehmen sagt sie frei heraus, dass es einfach Zufall war, sie zufällig im Dekanat

⁸ Der unmittelbare Vortext ist die durch die direkte Aufforderung „erzählen Sie über sich, wo sie studieren, womit sie sich beschäftigen“ (скажите о себе/ расскажите где вы учитесь/ А-а чем занимаетесь) eingeleiteten Passage, in der die Bewerberin über sich erzählt.

vorbei kam und man ihr von dem Anruf aus der Firma erzählt und den Ausschreibungstext gegeben hat.

Zuvor, hier am Beginn des Ausschnittes, soll sie aber den häufigen Wechsel der Schwerpunkte und Projekte im Studium begründen und tut dies sehr selbstbewusst mit einer allgemeingültigen Behauptung, dass dies nämlich ganz normal sei und doch alle Leute verschieden sind und es sich lohnt, möglichst viele verschiedene Bereiche auszuprobieren. Sie präsentiert sich damit als umfassend interessierte Person, die möglichst viel lernen möchte, was auch ohne weitere Rückfragen akzeptiert wird. Im an das Bewerbungsgespräch anschließenden Gespräch mit mir haben die Interviewführerinnen gesagt, dass sie sie vermutlich anstellen werden.

(1)

<ЖГ2> А почему вы так метались между мебелью / капитальным строительством (смеётся)? Вы чего-то искали?

<СТ> Так получилось// Ну вообще искала// В общем/ мне кажется это нормально творческий поиск/ потому что в принципе люди мы все разные и это абсолютно мне кажется/ ну / сейчас у меня такое впечатление сложилось/ ну абсолютно разные области как бы / наверное стоило и тем и тем как бы заняться/ посмотреть/

... [11 Zeilen]

<ЖГ1> А вы о нас узнали/ висит объявление где-то или ... до вас как дошла информация?

<СТ> Не-/нет/ (смеётся)/ дошла чисто случайно/ на самом деле я просто зашла в деканат/ по своим делам/ и мне сообщили что вот э-э значит звонили/

[<ЖГ1> Угу/угу/

<СТ> И в принципе требуется человек/ и вот они мне уже это скинули/ я это почитала/ (нрзб.)

... [22 Zeilen, in denen geklärt wird, dass die Firmenvertreterin offenbar mit dem Dekan telefoniert hat]

<ЖГ2> Понятно/ так/ а работу – то вообще чего вы хотите поменять? Просто (нрзб.)

[<СТ> Да я-я/ не то что....

<ЖГ1> Не поменять а наоборот найти! (смеётся)

[<СТ> Нет/ да// (смеётся)

<ЖГ2> Вы же работаете сейчас/ да?

<СТ> А/ нет/ я сейчас не работаю//

[<ЖГ2> Не работаете/

<СТ> Я сейчас не работаю/ я просто ушла на диплом/ ну просто например в последней организации/ там был достаточно жёсткий график/ и... ну просто на время пока диплом шёл/ я просто поняла что я это ну..../ (SD 8)

Die BewerberInnen sind sich teilweise der Tragweite bewusst und formulieren ihre Antworten überlegt oder zumindest zögerlich, teilweise aber auch eher kontraproduktiv. Dies wird anhand der Reaktionen der InterviewerInnen festgestellt.

Im folgenden Beispiel aus einem Bewerbungsgespräch in einer Agentur gibt der Bewerber eine ganze Reihe von Begründungen für das Verlassen des alten Arbeitsplatzes an, wobei er die von ihm dort verlangte Tätigkeit als allgemein, gleichsam objektiv unattraktiv darstellt: das Fehlen von Perspektiven, die hohen Anforderungen – er musste nicht neue Geräte verkaufen, was als angenehme Arbeit dargestellt wird, sondern Reklamationen entgegennehmen, was eine höchst unangenehme Aufgabe ist, weil die Reparaturen entgegen den Annahmen der Kunden nur zu einem geringen Teil durch die Garantie gedeckt sind. Reklamationen sind andererseits für das Unternehmen nicht profitabel, und den verärgerten Kunden muss man zehnfach dasselbe geduldig erklären, was nur unangenehm ist. Zuletzt liefert er auch eine persönliche Begründung, dass sich die unangenehme Arbeitssituation nämlich schon negativ auf die Gesundheit auswirkte, weshalb er beschloss zu wechseln, noch dazu angesichts der schlechten Bezahlung des Jobs im Reparaturservice.

Dieser Interviewausschnitt enthält also einige allgemeine Überlegungen über das Funktionieren von Wirtschaft wie die Freude am Konsum oder die geringe Attraktivität von Reparaturservices für die Unternehmen. Die das Interview führende Recruiterin scheint an diesen Überlegungen nicht sonderlich interessiert, unterbricht aber nicht und gibt nur neutrale *угу*-Rückmeldungen, positiv mit *но-нельзя* kommentiert sie nur die Angabe persönlicher Gründe wie die negativen Auswirkungen auf die Gesundheit und den Entschluss auf die Jobannonce zu reagieren. Die Akzeptanz allgemeingültiger Statements über das Funktionieren von Wirtschaft ist ein subtiles Signal für die Machtverteilung im Gespräch. AH im folgenden Beispiel ist deutlich älter als die Recruiterin M, hat also mehr Erfahrung als sie in der Wirtschaft, andererseits ist sein verhältnismäßig hohes Alter (er ist 50) in der 2008 aktuellen Wirtschaftssituation eher ein Nachteil.

(2)

<M> А почему вы ушли оттуда?

<АН> Вы знаете... ну там вообще-то перспектива такая была э-э мм... я был четвертым/

<M> Угу/

<АН> вот/ но требования э-э довольно-таки большие/ одно дело продажа/ это... человек... работаешь с человеком который в принципе рад/ он набрал деньги/ он пришел если он например частное лицо/ или там... перечисления ему с организации/ это радостный момент

<M> угу/ угу/

<АН> когда чего-то человек покупает/ когда ломается/

<M> угу/

<АН> то естественно уже негатив сплошной/

<M> угу/

<АН> потому что человек рассчитывает на ремонт по гарантии/ вот/ а гарантия не на все распространяется/

<M> угу/

<АН> это нужно платить/ это нужно судебные тяжбы и прочее/ и вот получилось что... и требования/ все-таки если сеть магазинов/ она приносит прибыль/ она очень даже неплохую прибыль приносит/
<М> угу/

<АН> а сервис/ он не приносит прибыль/ он больше убыток/ то есть вкладывается больше чем от... так сказать отдается/ и наработки это нужно два-три-четыре года чтобы так сказать хоть какая-то небольшая прибыль/ тем более что сеть обслуживала не просто клиентов/ а именно э-э сеть магазинов/ то есть при торге поломки все это э-э производилось бесплатно/ поэтому негатив со стороны клиентов много так сказать/ ну в пределах десяти-и... раз надо было объяснять/ терпеливо/ нудно/ клиенту/ и объяснять опять же руководству// Два раза в неделю планерки по два-три часа// Вот... все это конечно... ну было нормально в принципе/ интересно/ но честно говоря потом понял что здоровье дороже//

<М> Понятно...

<АН> Тем более что уровень зарплаты там был у меня шестнадцать тысяч/

<М> угу/

<АН> плюс служебный транспорт э-э можно сказать в личном пользовании/ ну сотовая связь... Ну посчитал что все-таки... не стоит... гробить себя/ а легче... поискать... и интересную и приемлемую оплату... ну и так сказать... в том же направлении...

<М> угу/ угу/

<АН> когда уже есть наработки/ потому что база/ есть и менеджерская база/ клиентская база и-и технические наработки/ и-и большие связи/

<М> угу/

<АН> поэтому вот когда почитал объявление вот с этим предложением/ именно по тому же направлению/ посчитал что это очень даже было бы интересно//

<М> угу/ угу/ понятно... (SD 11)

In der Folge werden Belege für die häufigsten Begründungen für den Jobwechsel in zwei thematischen Gruppen präsentiert: Äußere Umstände wie schlechte Entwicklung des Betriebs einerseits und persönliche Gründe wie zu geringe Bezahlung oder Karrierestreben andererseits.

3.1. Äußere Umstände wie die schlechte Entwicklung des Betriebs als Grund für den Jobwechsel

Ein häufig angeführter Grund für den Wechsel des Arbeitsplatzes ist der Niedergang der Firma des vorherigen Arbeitgebers. K 3 begründet den geplanten Wechsel des Arbeitsplatzes mit der Perspektivlosigkeit des früheren Arbeitgebers, der sich verspekuliert hat, keine Fristen mehr einhält und auch die Löhne nicht mehr zahlen kann. Diese der marktwirtschaftlichen Rationalität entsprechenden Gründe reichen, um den ansonsten zufriedenstellenden Job ("mir passt im Prinzip alles") zu verlassen. Die Bewerberin formuliert aus der Ich-Perspek-

tive in einer Rahmenkonstruktion, dass sie keine Perspektive sieht und bettet darin eine Wir-Aussage und eine im Passiv formulierte Äußerung über die Firma ein: wir halten keine Termine mehr und die Gehälter werden um einen Monat verzögert ausgezahlt. Sie hebt dann wieder aus der Ich-Perspektive die Vorzüge der verantwortungsvollen Arbeit als Arbeitsschutztechnikerin in einem Baubetrieb hervor. Das eigene Verantwortungsbewusstsein hervorzuheben erweist sich als gute Strategie, die von der Personalmanagerin in der unmittelbar folgenden (im Ausschnitt letzten) Replik als Begründung akzeptiert wird. Allerdings zeigt sich in der Folge des Gesprächs, dass die Leiterin der Personalabteilung von Managerausbildungen wenig hält und nicht versteht, wieso so viele junge Leute diesen Modeberuf anstreben. Sie gibt selbst die Antwort: sie glauben als Manager mit wenig Arbeit viel Geld zu verdienen.

(3)

<СК> Угу// А... почему вы хотите поменять место работы?

<К3> А я не вижу перспективу/ финансирование заканчивается и-и... ну слишком все пошло на широкую ногу/ в сроки мы не укладываемся/ уже зарплата задерживается на месяц/ то есть перспективу я не вижу//

<СК> Угу//

<К3> Хотя меня в принципе все устраивает// Коллектив... сама специфика работы/ конечно ответственность большая работать инженером по охране труда в строительной организации/

<СК> Ну да/ у нас все-таки высота/это... серьезно достаточно/ (SD 10)

In eine andere selbstbewusste Darstellung der eigenen Leistungen in einem Betrieb mit unsicherer Zukunft sind weitreichende Ideen darüber, wie man das Management am vorhergehenden Arbeitsplatz hätte besser organisieren können, eingefügt. Sie wecken das Interesse des potentiellen Arbeitgebers Э, der ja eine Führungskraft sucht. Demgegenüber wehrt Э behelrende Formulierungen über das Funktionieren von Wirtschaft eher aggressiv ab, insbesondere wenn sie, wie in einigen Repliken von K 2 seinen eigenen Betrieb betreffen. Der Bewerber K 5 sieht aus der Ich-Perspektive keine Entwicklung im Betrieb und flicht ein, was man aus seiner Sicht in dieser Situation machen müsste: man müsste Designer fest anstellen, denn nur dann arbeiten sie im nötigen Maß für die Firma. Er präsentiert sich damit als jemand, der nicht einfach nur mitarbeitet, sondern sich Gedanken über den gesamten Betrieb macht. Er hat damit das ernsthafte Interesse des Interviewers geweckt, der nach einiger Zeit (in der Verschriftung 131 Zeilen später) nochmals nach dem Kündigungsgrund fragt, wobei er sich implizit entschuldigt, nochmals nachzufragen: könnten Sie noch einmal den Kündigungsgrund nennen. Der Bewerber reagiert leicht verärgert (Я же сказал) darüber, dass seine Erklärung vergessen wurde, der Interviewer entschuldigt sich abermals indirekt, indem er drauf hinweist „ehrlich gesagt“ vergessen zu haben, und es sich nicht notiert zu haben. Beim zweiten Anlauf liefert der Bewerber

eine dem marktwirtschaftlichen Diskurs konforme äußerst ausführliche Begründung: die Firma hat sich zunehmend schlecht entwickelt, viele Mitarbeiter sind weggegangen und schließlich nennt er noch eine persönliche Eigenschaft, nämlich den eigenen Tatendrang. Der Interviewer scheint sich zunächst für die unangemessene Reaktion auf die wiederholte Nachfrage nach den Kündigungsgründen gleichsam zu rächen und unterbricht bzw. hakt zumindest mehrfach nach, woraus sich ein Wechsel von 10 sehr kurzen Repliken ergibt. Die schnelle Abfolge kurzer Repliken signalisiert hier wie in Beispiel 5 und anderen Dissens. Erst über den „de facto“ schwachen Betrieb kann K 5 ungebremst ausführlich (hier gekürzt) berichten, wobei er zunächst in allgemeingültigen Präsenformen über schlecht funktionierende Betriebe spricht und darüber räsoniert, dass zu so geringen Gehältern keine guten Manager als Mitarbeiter zu finden sind (человек допустим приходит...). Er wechselt dann ins Narrativ, um über den konkreten Fortgang von Managern zu erzählen (у нас ушли менеджеры), der dazu geführt hat, dass nichts mehr zu tun war. Dann wird der Rahmen durch den neuerlichen Wechsel zur aktuellen Sprechzeitorientierung geschlossen: K 5 bekommt immer noch Prozentzahlungen von Auftraggebern, die er irgendwann an den Betrieb vermittelt hat, er will aber etwas zu tun haben. Э scheint diese Begründung nun zu überzeugen. Die lange Zuhörphase (im gesamten Gespräch ist K 5 70% der Sprechzeit am Wort) ist ein sicheres Zeichen für das Interesse des Interviewers. Im anschließenden Gespräch hat er mir gesagt, dass eben dieser Kandidat, K 5 der aussichtsreichste ist. Das zeigt, dass es nicht auf das angenehme Gespräch ankommt, K 5 ist ja, wie in diesem Ausschnitt ersichtlich, ein eher widerspenstiger Gesprächspartner und vermutlich kommt gerade die leicht aggressive Eigenständigkeit bei Э gut an. Er sucht offenbar keinen smarten Gesprächspartner, sondern einen taffen Filialleiter.

(4)

<Э> Почему ушли?

<K5> Ну дело в том что у-у/ развитию этого агенства мы за год/ много там что сделали/ но как таковое я не вижу большого развития/ потому что нужно было брать своих дизайнеров/ которые постоянно бы работали/ потому что те люди которые работали с нами/ это были люди которые работают на дому/ из-за этого были частые- э-э частые с-срывы заказов/ потому что допустим людям надо сделать прямо здесь и сейчас/

[<Э> Угу/

.... [132 Zeilen später]

[<Э> Ещё раз можете назвать причину увольнения?

<K5> Я же сказал что/ у нас немножко видение разошлось//

<Э> Я поэтому/ ещё раз напомните/ честно говоря забыл/ не записал сюда//

<K5> Ну/ то есть я хочу работать в той...

[<Э> А сколько в этой компании/

<K5> М-м?

- <Э> Работает человек (нрзб.)
 <K5> Сейчас в данный момент там осталось реально два человека//
 <Э> Реально два человека?
 <K5> Да/ потому что все люди которые там работают/ дизайнеры...
 <Э> То есть компания слабая да/ де факто?
 <K5> А?
 <Э> Компания слабая да?
 <K5> Компания слабая потому что не пла./ никакой менеджер работать не пойдёт за три тысячи рублей когда здесь четыре семьсот это минимальная оплата
 [... 21 Zeilen]
 процент/ ну просто сидеть/ вот тупо смотреть в монитор и ничего не делать я не могу/ мне нужно что-то обязательно/ чем-то заниматься// (нрзб.) (SD 9 K5)

Auch im Gespräch mit K 1 ist Э ein harter Gesprächspartner, als Gründe für die Kündigung werden hier wie auch in anderen Gesprächen ganze Ketten von Begründungen angegeben, hier zunächst die Schließung des Betriebs, die jedoch eine weitere Nachfrage nach den Gründen für die Schließung ihrerseits provoziert, wobei im Endeffekt Moskau die Schuld zugewiesen wird. Э reagiert auf die Begründung mit Widerspruch und Ironie, wenn er nachfragt, warum der Betrieb geschlossen wurde und dann auf die Angabe, K 1 hätte keinen Ahnung, warum der Betrieb geschlossen wurde, ironisch meint, der Betrieb hätte also floriert. Er sanktioniert damit die mangelnde Kooperationsbreitschaft von K 1 und seine Missachtung der Quantitätsmaxime durch die Preisgabe von zu wenig Information. Auch in diesem Ausschnitt sehen wir, dass der Austausch kurzer Repliken typisch für dissenshaltige Gesprächsphasen in den Bewerbungsgesprächen des Korpus ist (vgl. oben Beisp. 4).

- (5)
 [<Э> А причина увольнения?
 <K1> Причина закрытие филиала//
 [<Э> А почему закрылся?
 <K1> Без понятия! Вполне возможно...
 [<Э> То есть всё процветало/ всё было хорошо...
 <K1> Ну как процветало? Была стабильная работа/ был стабильный...
 [<Э> Работа шла/ (нрзб.)
 [<K1> Да/ работа шла/ всё нормально// Ситуация заключалась в том что/ Москва выдавала план/
 [<Э> Угу/
 <K1> То есть/ есть план объёмов/
 [<Э> Угу/
 <K1> Годовой/ он должен был быть выполнен/ то есть мы шли как бы / вернее я шёл в превышении/ если э-э годовой доход/ вернее оборот филиала должен был составлять двести пятьдесят/ два мил-/ два с половиной

миллиона рублей / мы где-то давали в пределах/ за год где-то в пределах
четырёх// (SD 9)

Das gesamte Bewerbungsgespräch mit K 2 hat etwas Kabarethhaftes an sich, der Unternehmer Э ist es absolut nicht davon zu überzeugen, dass ein Selbständiger die Selbständigkeit aufgeben will und das noch mit dem Streben nach der Erweiterung des Geschäfts begründet. Die Verdoppelung der kausalen Fragewörter „warum“ (*почему*) und „wozu“ (*зачем*) in Zeile 9 des Gesprächsausschnittes signalisiert das Unverständnis offensichtlich: „aus welchem Grund, mit welchem Ziel suchen Sie dann Arbeit [wenn sie doch Eigentümer einer Firma sind]?“ K 2 hat einige Mühe, dem potentiellen Arbeitgeber glaubhaft zu machen, dass er die Position als Selbständiger aufgeben möchte worauf Э lacht. Der erste Teil des Gesprächsauszugs ist durch sehr häufigen Sprecherwechsel charakterisiert, der hier, wie schon in den Beispielen 4 und 5 Dissens, konkret mangelndes Verständnis der Situation und geringe Akzeptanz der Äußerungen des Bewerbers durch Э zum Ausdruck bringt. Die Argumentation von K 2 wirkte auch auf die Leiterin der Jobvermittlungsagentur, die sogar zweimal eingreift, um zur Klärung beizutragen, und mich als teilnehmende Beobachterin eher abstrus. Nach ausführlicher Schilderung des Geschäfts, das K 2 betrieben hat, – er hat mit 79% den höchsten Anteil an der Sprechzeit – kommt er schließlich auf den Punkt zu sprechen, dass ihm die Konkurrenz zu hart geworden ist, was mit *понятно* akzeptiert wird, aber natürlich keine ideale Voraussetzung für den angestrebten Posten als Direktor einer Werbeagentur ist, insofern also ein strategisch unkluges Argument. Eben dieser Bewerber versucht in der Folge mehrfach einen Rollentausch, indem er Э Ratschläge gibt, wie man den Betrieb besser aufziehen könnte. Es verwundert nicht, dass diese Strategie Э missfällt. Sie ist auch aus theoretischer Sicht nicht zu empfehlen, denn der Unternehmer möchte die Führungsrolle ja nicht aufgeben.

Eine besonders bezeichnende Gesprächsphase ist auch der Hinweis auf die notwendige Erweiterung des Geschäfts und die Notwendigkeit, möglichst viele Aufträge zu lukrieren (Zeile 12 im Transkript), die beim Interviewer Э den Verdacht weckt, dass es dem Bewerber nur darum gehen könnte, das Risiko abzuwenden – er spricht ja davon, dass die Konkurrenz so schlimm sei (Zeile 15 im Transkript) den Profit aber in die eigene Tasche zu wirtschaften. Im Gespräch mit mir hat Э genau dieses Problem, jemanden zu finden, der nicht in die eigenen Tasche arbeitet, als vordringlich bezeichnet. K 2 ist somit ein strategisch eher ungeschickter Bewerber, weil er die Rollen gewissermaßen tauschen möchte und sich als jemand präsentiert, der besser weiß, wie das Geschäft von Э funktionieren sollte, und seinem potentiellen Arbeitgeber unerbetene Ratschläge erteilt. Wie Beispiel 4, das Gespräch mit dem aussichtsreichen Bewerber K 5 gezeigt hat, sind jedoch Ideen über bessere Betriebsführung und besseres Management, wenn sie andere Betriebe betreffen, strategisch klug.

(6)

<Э> Э (??) // Почему увольняетесь? Другой вопрос/ вы сейчас работаете?

<K2> Да конечно//

<K2> Увольняюсь?

<Э> Да// Собираетесь/ хотите уволиться//

[<K2?> Нет/ я не увольняюсь (нрзб.) своя фирма (нрзб.)/

[<ЖГ> Он владелец/ он владелец/

<Э> Своя фирма?

[<ЖГ> Собственная/ это собственная/

<Э> А почему / зачем вы тогда ищите работу?

<K2> А-а э-э/ ну/ бизнес расширять-то надо/

<Э?> /смеётся/

<K2> Чем/ чем больше заказов тем лучше// Потому что э-э всё висит на мне/ то есть я сам нахожу заказы/ сам их /

[<Э> Угу/

<K2> Сам их веду до конца/ во-от/ конкуренция бешеная в городе/ и-и так сказать если/ какая-то солидная фирма выходит с предложением э-э расширить так сказать/ э-э расправить крылья/ почему бы нет? Почему бы нет ? Тем более что...

[14 Zeilen]

<K2> Но... как-то вот последнее время трудно именно вот э-э-э/ с заказами трудновато// То есть э-э-э/ ну/ перебегают дороги конкуренты/ немножечко/ чуть-чуть/ нас очень много развелось вот/ очень много/ причём не только официальных а вот таких вот / вольных стрелков всяких/ которые бегают/ цены занижают/ расценки/ и-и перехватывают заказы//

<Э> Понятно// (SD 9)

Die große Bedeutung der Antwort auf die Frage nach der Kündigung zeigen auch die häufigen Rückfragen: Э kann nicht nachvollziehen, warum K 7 seinen als sehr attraktiv geschilderten Arbeitsplatz verlassen hat und äußert offenen Dissens. Es zeigt sich, dass ein Missverständnis vorliegt und K 7 begründet die Kündigung schließlich explizit in einer langen, nicht unterbrochenen Replik damit, dass das Projekt, um das es ihm eigentlich gegangen ist, zunächst verschoben und dann gänzlich abgesagt wurde. Der alternativ angebotene Posten hat ihn nicht ausreichend interessiert.

(7)

<Э> Не понимаю а-а/ целесообразности ухода с группы предприятий/ с семи магазинов/ четыре тысячи сто метров квадратных/

[<K7> А/ ну что/ что касается...]

[<Э> Планирование управление объектами (?)/

<K7> Это другой вопрос// Это другой вопрос// Значит что касается компании «Домикс»/ почему я оттуда ушёл/ / Дело в том что у-у/ на тот момент когда я устраивался на работу в эту компанию/ там изначально была вакансия на которую я претендовал/ это а-а/ значит руководитель службы брокеража/ в торгово-развлекательном комплексе который должен был построиться в Красноармейском районе// Вот// Этот проект заморозили/ заморозили его на

три года/ вот/ и-и как бы вот/ управляющим объектов я стал а-а / как бы/ я ждал эту должность// Когда все э-э/ как / как бы вопросы э-э по/ открытию нового торгово-развлекательного комплекса были решены и-и/ было принято решение что они не будут строить этот объект/ в этом случае я просто / э-э ушёл с этой компании// То есть та должность которую мне предложили взамен/ она была несколько не той/ которая меня интересовала// (SD 9)

Betrachten wir noch ein letztes Beispiel für die Angabe externer Gründe für den Wechsel des Arbeitsplatzes. K 1 ist eine Ex-Mitarbeiterin der Firma Y, sie hat ein Zweitstudium aufgenommen und beendet, mit dieser Ausbildung in einer anderen Firma gearbeitet und bewirbt sich nun wieder in der Firma Y, diesmal um die Position der Leiterin der Weiterbildungsabteilung. Sie löst mit dem mehrfachen Wechsel heftige Zweifel an ihrer Eignung aus und soll begründen, weshalb sie ursprünglich von der Firma Y weggegangen ist. Sie hat eine weitere Ausbildung gemacht. Sie stellt es nicht als Karrierestreben dar, sondern spielt es mit der Formulierung herunter, dass sie eine zweite Ausbildung „erhalten“ – nicht selbst angestrebt oder absolviert – hat, die Möglichkeit eines Jobs mit dem neuen Abschluss hat sich „ergeben“, sie wurde nicht angestrebt und wird gleichsam entschuldigend mit der Notwendigkeit Geld zu verdienen begründet. Mangelndes Selbstbewusstsein und derartige unpersönliche Formulierungen kommen offenbar nicht gut an.

Mehrfach muss die Bewerberin K 1 in der Folge auch die Beendigung des letzten Arbeitsverhältnisses bei dem der Personalmanagerin sehr perspektivenreich erscheinenden Energiekonzern X begründen. Sie begründet damit, dass es dieser Firma wirtschaftlich schlecht geht, die gesamte Führung ausgewechselt wurde, viele Ökonomen weggegangen sind, und nicht einmal die Gehälter mehr gezahlt wurden, was ebenfalls Zweifel (Rückfrage, Resümierung und neuerliche Rückfrage) auslöst. Die geringe Akzeptanz ihrer Erklärungen und Begründungen äußert sich auch hier in einem abrupten von der Personalmanagerin initiierten Themenwechsel: sie schwenkt zum Thema des Mutterschutzes der Bewerberin, der schon ganz zu Beginn des Bewerbungsgesprächs angesprochen worden war. Die aus der Ratgeberliteratur als sinnvoll geltende Zusatzqualifikation und praktische Erfahrung in einem anderen Betrieb imponiert weder der Leiterin noch den beiden anderen Mitarbeiterinnen der Personalabteilung. Aus marktwirtschaftlicher Sicht scheint diese Ablehnung von Veränderungsbereitschaft und Weiterbildung verwunderlich, gelten doch Mobilität und Flexibilität, die in einem Zusatzstudium und einer freiwillig gesuchten anderen Arbeitsstelle zum Ausdruck kommen, als positiv besetzte Werte, die generell geschätzt werden. Hierbei scheint es sich nicht um ein isoliertes Phänomen, das spezifisch für diese konkrete Bewerbungssituation ist, zu handeln. Auch in zwei anderen Bewerbungsgesprächen des Korpus, die von anderen InterviewerInnen geführt wurden, hat Veränderungsbereitschaft bzw. konkrete Vielfalt der Ausbildung

(der studentischen Bewerberin CT um einen Architektenposten in SD 8, vgl. Beisp. 1) oder die Bereitschaft den Wohnort zu wechseln (der verliebte Bewerber K 4 im Gespräch mit dem gleichaltrigen Direktor der Werbeagentur in SD 9, vgl. unten Beisp. 14) das Misstrauen und nicht wie aus „westlicher“ Perspektive zu erwarten das positive Interesse der InterviewerInnen geweckt. Die Bereitschaft, für die Arbeit jederzeit den Wohnort zu wechseln, wird in Westeuropa gefordert, und dass darunter private Beziehungen leiden, muss für die Karriere in Kauf genommen werden.

(8)

<CK> ...А почему ушли от нас?

<K1> Э-э получила вторую профессию/ ну как... закончила институт/

<CK> Угу/

<K1> второе высшее образование по экономике и... подвернулась такая возможность/ пригласили экономистом работать/

<CK> угу/

<K1> надо было зарабатывать...

(... 43 Zeilen)

<CK> ... и все равно вы решили попробовать... Хорошо// Хорошо// Ну вот... X/ фирма в общем-то довольно известная// Почему вы хотите вернуться на Y?

<K1> Во-первых там поменялся... всё руководство сменилось// Все экономисты ушли с нашего отдела/ там экономистов практически не осталось по образованию/ по-моему я даже одна осталась/ и сейчас там не платят зарплату//

<CK> Да?

<K1> Да/ последний раз заплатили нам за апрель-месяц и то без премии работают...

<CK> Угу/ то есть экономическое положение вас не устраивало в этой организации/ да?

[<K1> Конечно/ да...

<CK> А-а... вам из декрета когда выходить?

<K1> Н-ну как/ я хоть завтра выйду/ я бы уже..., (SD 10)

3.2. Persönliche Gründe für den Wechsel des Arbeitsplatzes (zu geringe Bezahlung, Karrierestreben u.a.)

Der in den Bewerbungsgesprächen des Korpus am häufigsten genannte persönliche Grund für den geplanten Jobwechsel ist die zu geringe Bezahlung. Im marktwirtschaftlichen System ist das Streben nach mehr Gehalt absolut akzeptabel, den Traditionalisten zuzuordnende Interviewer wie z.B. ein Moskauer Verlagsdirektor lehnen finanzielle Motive allerdings rundweg ab.⁹ Der finanzielle Grund wird im Korpus sowohl gegenüber RecruiterInnen als auch gegenüber

⁹ Das Interview mit dem Verlagsdirektor fand 2008 in Moskau statt (vgl. Rathmayr 2011a.).

den potentiellen ArbeitgeberInnen verbalisiert, häufig und so auch im folgenden Beispiel nicht als einziger, sondern in Kombination mit anderen. In Beisp. 9 bildet das finanzielle Argument den Rahmen von „materiell hat die Arbeit begonnen mich nicht mehr zu befriedigen“ (*материально она меня уже стала работа не удовлетворять*) bis „wo es eine Perspektive und gute Verdienstmöglichkeiten gibt“ (*где есть перспектива и возможность заработка хорошего*), darin eingebettet werden das Missfallen an der überalterten Kollegenschaft und die Suche nach neuen Erfahrungen – ein ebenfalls dem marktwirtschaftlichen Diskurs entsprechendes Motiv – als weitere Gründe für den geplanten Wechsel.

(9)

<P> Ну как сказать в чём причина/ вот у меня сейчас ребёнок появился/ например материально она меня уже стала работа не удовлетворять/ то есть когда например детей не было можно сказать хватало/ а так... просто и как сказать... не то что перспективы я не вижу в этом предприятии/ просто хочется поменять род деятельности/ потому что там как сказать/ средний возраст работников/ люди которым (нрзб.) служат уже сорок пять лет...

<M> угу/

<P> ...у них выслуга лет идёт и они идут на пенсию... тух... туда/

<M> понятно...

<P> то есть как бы... там... люди моего возраста там есть/ но как бы я эту работу изначально рассматривал как накопление опыта/ просто я ну... как сказать пришёл после армии/ я шибко не искал/ я понимал прекрасно что например сейчас на высокооплачиваемую работу я сразу не устраюсь/ потому что нужен какой-то опыт работы/ вот я там отработал/ я намереваюсь искать работу получше/

<M> угу/

<P> где есть перспектива и возможность заработка хорошего// (SD 13)

Rein materielles Interesse kommt aber, wie Beispiel 10 zeigt, auch bei den Integratoren schlecht an. K 9 war bei der Steuerbehörde beschäftigt und in der Folge – nach 48 Zeilen im Transkript – fragt Э insistierend nach, weil er nicht nachvollziehen kann, dass dieser aus seiner Sicht lukrative Job aufgegeben wurde. Der Beginn des Ausschnitts ist eine heftige Kontroverse über die Lukrativität der Arbeit in der Steuerbehörde. K 9 führt schließlich persönliche Gründe an: er hatte Gewissensbisse, ihm ungerecht erscheinende Steuerstrafen zu exekutieren. Э bricht diese langatmige Erklärung, die ihm möglicherweise nicht ganz ehrlich erscheint, schließlich mit einer ganz persönlichen Frage an K 7 ab, ob er – wie aus den schriftlichen Unterlagen hervorgeht – immer noch ledig sei (A вы до сих пор холосты?). Dieser abrupte Themenwechsel signalisiert wie schon in anderen Gesprächsausschnitten (z.B. CK in SD 10, Beisp. 8) Dissens.

(10)

<Э> Почему не устраивает работа?

<К9> А вы знаете / я же (нрзб.) на госслужбе/ соответственно зарплата крайне низкие/

<Э> А в налоговой инспекции/ я всегда предполагал/ достаточно э-э прибыльная работа?

<К9> Как вам сказать? Понимаете/ это м-м/ прибыльная работа насколько?

Если ты готов/ идти против как бы своей совести/ да/ то может прибыльная/ но на самом деле это и противоречит моей/ каким-то внутренним э-э/ установкам/ и моему внутреннему мироощущению/ то есть сама по себе налоговая инспекция/ надо быть действительно жёстким и чёрствым человеком/

[<Э> Угу/

<К9> Потому что/ и вот то что у меня особо связано/ порой приходилось называть людей которые как бы в силу то ли незнания/ то ли ещё чего-то/ не от того что/ у них не было заметно особого э-э/ как вам сказать/

[<Э> Умысла//

<К9> Умысла/ да/ им умысла не было/ а именно был э-э/ такой какой-то/ случайность/ ну/ но к сожалению законы не предполагают у нас случайно не случайно/ случайность-то не/ не уменьшает ответственности/ (нрзб.)/ (SD 9)

Rein materielle Gründe für den geplanten Wechsel gibt auch BB an, wobei ein eingebetteter Grund für die Bewertung der Bezahlung als zu gering die hohen Anforderungen im derzeitigen Job sind, der in diesem Fall nicht wie üblich an 5, sondern 6 Tagen pro Woche zu erfüllen war:

(11)

<М> Угу... (пауза) Ну и основная причина насколько я поняла это заработная плата...

[<ВВ> Да//

<М> угу... то есть много ответственности а...

<ВВ> зарплата... это с учетом того что еще... работаем в субботы... то есть вот эти пятнадцать тысяч/ там постоянно считай занят/ то есть не пятидневная рабочая неделя/

<М> угу...

<ВВ> бывает и в субботу работаем... (пауза) небольшая... (SD 11)

Das Streben nach mehr Gehalt bzw. die Unzufriedenheit mit dem derzeitigen Gehalt wird vielfach mit anderen Motiven unterfüttert, weil es offenbar von manchen BewerberInnen für nicht ganz unproblematisch gehalten wird, diesen Grund anzugeben. Erst auf Nachfrage und zögerlich mit der Strategie der Wiederholung der Frage sowie der sogar in diesem kurzen Ausschnitt dreimal wiederholten Abschwächungspartikel „gewissermaßen“ (*как бы*) gibt K 3 diesen Grund an, zuvor verweist er auf die fehlende Stabilität, die Э mit dem allgemeingültigen Hinweis darauf, dass saisonale Unterschiede überall bestehen, barsch zurückweist.

(12)

<Э> А почему не устраивает работа?

<К3> Почему не устраивает работа как бы? Ну потому что понимаете как бы/ то густо то пусто// Стабильности нету//

[<Э> Сезонность есть везде//

<К3> Да-а/ я согласен то что есть сезонность/ просто как бы / кхм/ направление вот это/ вот это как таковое/ исследования и так далее/ социология/ ну не даёт достаточного количества там денег/ тех которые хотелось бы иметь// (SD9)

Andere persönliche Gründe, die nichts mit marktwirtschaftlicher Rationalität zu tun haben, werden seltener genannt, so z.B. die Solidarität einem Freund gegenüber, der ungerechtfertigt entlassen wurde und nach dessen Weggang der Bewerber nicht mehr in der Firma bleiben wollte. Er präsentiert sich damit als Mensch, für den die persönlichen Beziehungen hohe Priorität haben. Die Interviewerin, eine professionelle Recruiterin, fragt mehrfach nach, ob er dort wirklich offiziell, also mit Arbeitsbuch gearbeitet hat, akzeptiert das persönliche Motiv aber.

(13)

<М> Э-э почему ушли оттуда?

<А> Ну... мы там работали с лучшим другом/ он раньше меня пришел/ и у него случился небольшой конфликт с начальником отдела/ он ушел/ я его просто поддержал/ тоже ушел...

<М> Понятно... то есть вас накрыла та же волна...

<А> Ну... у меня конфликтов там не было/ ничего/ но... просто... как бы... если бы я ушел мне б перепали клиенты этого человека/ получалось бы что я как бы на нем в чем-то наживаюсь... (SD 11)

Einen weiteren, aus marktwirtschaftlicher Perspektive abwegigen, persönlichen Grund für seine Bewerbung gibt K 4 im Gespräch mit Э an: er möchte in der Nähe des von ihm geliebten Mädchens sein. Э zeigt zunächst Verwunderung über die Bewerbung von K 4, der aus einer weit entfernten Stadt gebürtig ist, und fragt nach den Gründen für den Umzug: es werden völlig ungeschützt rein persönliche Gründe, nämlich die Liebe zu einer jungen Frau, die zum Studium in die Stadt S gekommen ist, angeführt. Э kann das nicht so richtig glauben und fragt mehrfach nach, in der Verschriftung z.B. 255 Zeilen später, wo er das Alter des Bewerbers mit seinem eigenen vergleicht und K 4, der um ein Jahr älter ist als er selbst, rechtfertigt sich, dass er einfach so ein Mensch sei, der der Liebe im Leben eben die Priorität gibt. In diesem Gespräch habe ich als teilnehmende Beobachterin den Eindruck gewonnen, dass es Э einfach Spaß gemacht hat, diesen fast gleichaltrigen, so ganz anders als er veranlagten, jungen Mann ein bisschen kennenzulernen, obwohl er ihn nicht ernsthaft anstellen möchte. Dieses

Gespräch hat mit 20:47 Min. länger als alle anderen gedauert¹⁰, der Sprechanteil des Bewerbers beträgt 59%, entspricht also dem Durchschnitt. Dieses Bewerbungsgespräch enthält sehr viele Elemente eines Beziehungsdiskurses (*relational discourse*), Э steigt aus dem handlungs- oder inhaltsorientierten Diskurs (*transactional discourse*) aus und „vergeudet“ damit von der Effizienz her gesehen viel Zeit, muss er doch nach den 9 Bewerbungsgesprächen gleich wieder zum Flughafen. Umso verwunderlicher, dass er seine Rolle als effizient einen Mitarbeiter suchender Arbeitgeber verlässt und sich gewissermaßen privat für einen Bewerber interessiert. In diesem Gespräch beteiligt er sich auch mehr als in den anderen und gibt aus seiner eigenen Lebenssituation Informationen preis, z.B. dass er selbst in seinem Alter nicht den Wohnort wechseln würde, was aus „westlicher“ Perspektive seltsam anmutet. Wie schon im Zusammenhang mit Beisp. 8 für andere InterviewerInnen erörtert, lösen Veränderungsbereitschaft und Mobilität auch bei Э eher Misstrauen als positive Bewertung aus. Die Verwunderung würde in Westeuropa eher dadurch ausgelöst werden, dass Verliebtheit als zentrales Motiv für die Bewerbung um eine Führungsposition genannt wird. Wenn ein solcher Grund besteht, würde er eher verschwiegen werden.

(14)

<Э> А вы в Н. Н. живёте что-ли?

<К4> Да/ совершенно верно/ в Н./

<Э> Зачем приехали?

<К4> У меня здесь любимая девушка моя/ учится/ я сюда переехал/ не учиться/ жить//

[... 5 Seiten à 51 Zeilen]

<Э> Интересно// А надолго вы приехали?

<К4> Два месяца//

[<Э> Нет/ надолго? Навсегда?

<К4>А/ навсегда конечно// Ну какой мне смысл/ бросать нужно было/ работу? [<Э> Ну/ в двадцать девять/

[<К4> Вот/ я там...

[<Э> Тридцать лет мне кажется очень сложно поменять место жительства//

<К4> Ну я такой человек/ понимаете/ я долго искал человека/ действительно который (нрзб.) да/ для семьи и/ вот так вот жизнь/ (SD 9)

Im letzten Beispiel sehen wir Bewerber K 6, selbst ein Unternehmer wie K 2 (vgl. oben Beisp. 6), der sich offenbar keine patente Antwort zurechtgelegt hat und einige missglückte Anläufe nimmt: zunächst eine redundante Rückfrage, um Zeit zu gewinnen, dann eine etwas kryptische Ausdrucksweise, und schließlich führt er die eigene mangelnde Auslastung an und präsentiert sich damit als tatendurstig und aktiv, Eigenschaften, zu denen allerdings die Formulierungsprobleme in Widerspruch stehen. K 6 missachtet offensichtlich die Quantitäts-

¹⁰ Das kürzeste Gespräch hat Э mit K 6 geführt: 5 Minuten und 23 Sekunden.

und die Relevanzmaxime, indem er nicht gleich nachvollziehbare Antworten liefert. Die negative Wirkung seiner Begründungssequenzen ist auch aus der Fortsetzung des Gesprächs ersichtlich. Es nützt K 6 nichts, dass er behauptet, von der Büroarbeit genug zu haben und das Profil seiner Tätigkeit ändern zu wollen, Э rechnet ihm vor, dass er in seinem derzeitigen Beruf locker 2 Millionen verdienen könnte, wenn er sich etwas anstrengt. Э ist auch nicht davon zu überzeugen, dass K 6 sich nun plötzlich für Werbung interessiert. Es drängt sich der Eindruck auf, dass es jene Bewerber, die selber Unternehmer sind (K 2 und K 6), besonders schwer haben, glaubhaft zu machen, warum sie die Selbständigkeit aufgeben wollen und eine Anstellung suchen. Dies scheint aus marktwirtschaftlicher Perspektive plausibel und weckt, beim potentiellen Arbeitgeber Э, wie oben im Zusammenhang mit K 2 (Beisp. 6) erörtert, Zweifel hinsichtlich ihrer Solidarität und Loyalität ihm gegenüber im Falle einer Anstellung.

(15)

<Э> Чем не устраивает работа?

<К6> Нынешняя?

<Э> Да//

<К6> В принципе всем устраивает// Единственное только что такого (??) вмешательства там не требуется особо//

<Э> В смысле?

<К6> В смысле с...то место где я работал последние три с половиной года/

[<Э> Угу/

<К6> Это моя собственная компания//

[<Э> Угу/

<К6> И учредитель (?нрзб.) / на данный момент я поставил человека заниматься этими делами/

[<Э> Угу/

<К6> А сам как учредитель просто получаю часть прибыли// Но такой как бы/ расслабленный образ жизни меня несколько не устраивает/ поэтому/ я хочу работать постоянно// (SD 9)

4. Resümee

Im vorliegenden Beitrag wurde anhand von 18 authentischen Bewerbungsgesprächen, die in der ersten Jahreshälfte 2008 in Moskau und in der Stadt S aufgezeichnet wurden, gezeigt, welche Begründungen für den Wechsel des Arbeitsplatzes bzw. die Beendigung des vorangegangenen Arbeitsverhältnisses von den InterviewerInnen explizit elizitiert werden. Inhaltlich hat sich die Dominanz der Frage nach den näheren Umständen der Beendigung des vorangehenden Arbeitsverhältnisses herausgestellt, die in allen Gesprächen gestellt wird und in den meisten das erste Thema des Hauptteils ist. Offenbar sind die InterviewerInnen davon überzeugt, dass sie aus der Schilderung des Geschehenen verbindliche Informationen über die Eignung des/der BewerberIn für den aktuell

zu besetzenden Job, also für die Zukunft gewinnen können. In einem quantitativen Erhebungsschritt konnten 52 Warum-Fragen (почему) und 9 Wozu-Fragen (зачем) ermittelt werden, wobei почему der Literatur zufolge Auskünfte über die Vergangenheit und зачем solche über Erwartungen an die Zukunft elizitieren sollen und dies in der Regel auch tun (vgl. Levontina 2006).

Die InterviewerInnen sind an einer möglichst wirklichkeitsnahen Schilderung interessiert und wollen selbst interpretieren, welche Charakterzüge und sonstigen Eigenschaften des/der BewerberIn sich davon ableiten lassen. Die Frage nach dem Grund für die Bewerbung bei genau dieser Firma zielt auf die Motive und Ziele der Bewerbung ab, was aber nur in wenigen Belegen vertreten ist. Die Fragen werden direkt gestellt und die BewerberInnen geben in den meisten Fällen dem marktwirtschaftlichen Diskurs entsprechende Antworten. Sie wissen natürlich, dass im Zweifelsfall beim letzten Arbeitgeber nachgefragt werden kann und vermeiden dem entsprechend erfundene Geschichten.

Allerdings sind auch dem marktwirtschaftlichen Diskurs widersprechende Antworten sowie Reaktionen der InterviewerInnen zu beobachten. Im Korpus haben sowohl das Team, das in Moskau eine ArchitektIn sucht in SD 8, als auch in der Stadt S der potentielle Arbeitgeber Θ in SD 9 und das Team der Personalabteilung der Firma X in SD 10, obwohl sie selbst zumindest teilweise Fragen „aus dem Lehrbuch“ stellen und jedenfalls unter den InterviewerInnen der Gruppe der IntegratorInnen zuzurechnen sind, auf eine Type von – marktwirtschaftlich akzeptierten, ja mehr noch, besonders geschätzten – Argumenten negativ reagiert: auf Variabilität und Wechsel in der Ausbildung, auf die Flexibilität bei der Wahl des Wohnortes und auf Zweitstudien und Jobwechsel. Da es sich um unterschiedliche Bewerbungsgespräche mit verschiedenen InterviewerInnen handelt, kann man annehmen, dass es sich um eine für die derzeitige Situation in Russland typische Verhaltensweise handelt. Als Erklärung für dieses Außenstehende verblüffende Phänomen bietet sich der Umstand an, dass neue soziale Strukturen zwar neue Argumente bedingen, und im Postperestroika-Russland neue diskursive Praktiken den Zugang zum Arbeitsmarkt bedingen, die Präsenz etablierter Praktiken wie z.B. der sowjetischen Tradition der mehr oder weniger lebenslangen Treue zu einem Betrieb, die für den Zugang zu Ressourcen wie Wohnung, Urlaub und andere Freizeitmöglichkeiten wichtig war, aber weiter wirkt. Hinzu kommt, dass in Russland großer Mangel an qualifizierten Fachleuten herrscht, die Betriebe also Mühe haben, gute Leute zu bekommen und vor allem sie zu halten (Czinkota, Springer 1997; Kivelä 2008). Diesen Umstand haben die PersonalmanagerInnen auch in den Interviews angesprochen: HR-менеджер должен эту позицию продать. Hier dürfte der Grund dafür liegen, dass Mobilität, Flexibilität und vielseitiges Interesse nicht so gut ankommen, wie man aus westlicher Perspektive erwarten würde.

Die Analyse der Erklärungs- und Begründungsakte hinsichtlich der Strategie der Selbstdarstellung zeigt, dass russische BewerberInnen mehrheitlich keine wohldurchdachten strategischen Formulierungen verwenden, sondern mehr oder weniger spontane Formulierungen bieten, die sie nicht immer im besten Licht zeigen. Inhaltlich reichen die Antworten vom Ortswechsel, um in der Nähe des geliebten Mädchens zu sein, bis zur Kündigung wegen der ungerechten Behandlung eines Arbeitskollegen oder einer ungerechten Beschuldigung.

Die InterviewerInnen ihrerseits ziehen narrative Erklärungen, also Antworten auf die *почему*-Fragen, der Darstellung von Zielen, die durch *зачем*-Fragen ausgelöst würden, vor, was sie nicht nur durch die entsprechende Formulierung der Fragen signalisieren, sondern auch durch negative Reaktionen auf die Preisgabe von zu wenig narrativ präsentierter Information. Nicht weniger Missfallen erregen zu ausschweifende narrative Passagen. Auf die Ziele der BewerberInnen möchten sie offenbar ihre eigenen Rückschlüsse ziehen. Die InterviewerInnen scheinen dabei strategisch und sprachlich mangelhafte „ehrliche“ Darstellungen trainierter Eloquenz und ausgebildeter Rhetorik vorzuziehen, weisen aber bestimmte Begründungen wie mangelnde Risikobereitschaft, Angst vor Konkurrenz oder Suche nach Stabilität mit ziemlicher Konsequenz zurück. Auch die Annahme, als Unternehmer mehr verdienen zu können als als Beamter der Steuerbehörde, wird ebenso zurückgewiesen, wie der Wunsch in der Nähe der geliebten Frau zu sein als Motiv für die Jobwahl.

Der Grat zwischen zu ausführlicher und zu knapper Information ist schmal, mit anderen Worten, die Beachtung der textsorten- und adressatenspezifischen Quantitätsmaxime stellt eine große Herausforderung dar. Hier zeigt sich eine Diskrepanz zwischen den Textsortenerwartungen der InteraktionspartnerInnen. Die unterschiedliche und für die BewerberInnen nicht durchschaubare Einstellung der InterviewerInnen zu den neuen Methoden des Personalrecruitings macht die richtige Dosierung noch schwieriger. Die Analyse der Bewerbungsgespräche erlaubt aber einige übergreifende Anhaltspunkte: Eine Abfolge knapper Repliken ist im gesamten Korpus ebenso Signal für Dissens zwischen den GesprächspartnerInnen wie abrupter Themenwechsel. Längere Zuhörphasen der das Interview führenden Personen signalisieren Interesse oder sogar Konsens. Vagheit und abstrakte allgemeine Erörterungen über das Funktionieren von Wirtschaft kommen schlechter an, als aus der persönlichen Perspektive formulierte Erzählungen über reale Begebenheiten am früheren Arbeitsplatz. Dissens wird in allen Bewerbungsgesprächen offen geäußert und die InterviewerInnen haken solange nach, bis ihnen eine Begründung oder Argumentation nachvollziehbar erscheint.

Die Fragen, die von den ArbeitgeberInnen und RecruiterInnen gestellt werden, orientieren sich zunehmend an den Normen der Ratgeberliteratur und lassen feste Muster erkennen. Nur in einem Gespräch (☉ mit K 4 in SD 9, Bsp. 14)

schert der Interviewer aus seiner Rolle aus und wechselt in den Beziehungsdiskurs mit dem nahezu gleichaltrigen Bewerber, dessen Motivation er nicht nachvollziehen kann. Die Antworten der BewerberInnen auf die Frage nach dem Grund für den Jobwechsel sind hingegen in keiner Weise standardisiert und weisen keine typischen Muster auf.¹¹ Als besonders markant wurde der Versuch des Rollentausches beobachtet, wobei der Bewerber K 2 dem potentiellen Arbeitgeber \exists Ratschläge gibt, wie er sein Business besser führen könnte. Durch das hohe Maß an Individualität gewinnen die Antworten für die InterviewerInnen allerdings an Aussagekraft. Gerade ein „unbequemer“ Gesprächspartner – K 5 – hat bei dem das Interview führenden Direktor \exists die besten Chancen auf den Job. Insgesamt zeugt die Vielfalt von der für eine Umbruchsituation charakteristischen instabilen Identität insbesondere der BewerberInnen, die sich in geringem Maße als die ArbeitgeberInnen mit den neuen Werten und Diskursen identifizieren. Trotz bemerkenswerter Abweichungen zeigt sich aber in den Behauptungen, Erklärungen und Begründungen der BewerberInnen ein Trend zu Argumenten, die dem marktwirtschaftlichen Diskurs zuzuordnen sind.

Literatur

- Anisimova, T. V., Gimpel'son, E. G. 2007. *Rečevaja kompetencija menedžera*. Učebnoe posobie Moskva: Moskovskij psihologo-social'nyj institut.
- Arutjunova, N. D. 1976. *Predloženie i ego smysl*. Moskva.
- Arutjunova, N. D. 1992. Jazyk celi. In: *Logičeskij analiz jazyka. Modeli dejstvija*. Moskva, 14–23.
- Czinkota, M. R., Springer, R. 1997. Managementausbildung in Russland unter den Bedingungen der Transformation zur Marktwirtschaft. *der markt*, Nr. 2, 51–62.
- Denisova-Schmidt, E. 2008. The Transfer of Western Human Resource Practices to Russian Subsidiaries. In: *WU Online Papers in International Business Communication/ Series One: Intercultural Communication and Language Learning*, 2. (<http://epub.wu.ac.at/118/> Access 6.10.2010).
- Ehlich, K., Rehbein, J. 1986. *Muster und Institution. Untersuchungen zur schulischen Kommunikation (= Kommunikation und Institution 15)*, Tübingen.

¹¹ Darin zeigt sich eine Parallelität zum Ausdruck von Höflichkeit, wie er von Risinon (2010) beim Vergleich englischer und russischer Gebrauchstextsorten festgestellt wurde: während englische Höflichkeitsmarker stark standardisiert sind, weisen russische Höflichkeitsmarker große individuelle Unterschiede auf.

- Gohl, Ch. 2006. *Begründen im Gespräch. Eine Untersuchung sprachlicher Praktiken zur Realisierung von Begründungen im gesprochenen Deutsch*. Tübingen.
- Grice, H. P. 1980. Logik und Gesprächsanalyse. In: Kußmaul P. (ed.) *Sprechakttheorie (= Schwerpunkte Linguistik und Kommunikationswissenschaft 17)*. Wiesbaden, 109–126.
- Handford, M. 2010. *The Language of Business Meetings*. Cambridge.
- Kienpointner, M. 1996. *Vernünftig argumentieren. Regeln und Techniken der Diskussion*. Hamburg.
- Kivelä, H. 2008. Aspects of HRM in Foreign Subsidiaries in Russia: Training, Recruitment and Compensation. In: Chadraba, P. G., Springer, R. (eds.) *Business Strategies for Economies in Transition – Book of Readings on CEE Countries*. Cambridge, 641–662
- Koester, A. 2006. *Investigation Workplace Discourse*. Abingdon.
- Kuße, H. 2004. *Metadiskursive Argumentation. Linguistische Untersuchungen zum russischen philosophischen Diskurs von Lomonosov bis Losev*. München.
- Levontina, I. B. 2006. Ponjatje celi i semantika celevych slov russkogo jazyka. In: Apresjan, Ju. D. (ed.) *Jazykovaja kartina mira i sistemnaja leksikologija*. Moskva, 163–238.
- Rathmayr, R. 2010. Das idealisierte Selbstportrait? Selbstdarstellung in russischen Bewerbungsgesprächen. *Wiener Slawistischer Almanach* 65, 141–161.
- Rathmayr, R. 2011a. Novye roli v novej delovoj kommunikacii. Na primere žanra sobesedovanija. In: Boguslavskij, I.M., Iomdin, B. L. (eds.) *Slovo i jazyk*. Moskva, 319–329.
- Rathmayr, R. 2011b /i. Dr./ Elementy rituala na sobesedovanijach kak novom žanre ustnoj korporativnoj kommunikacii. In: Fedorova, L. L. (ed.) *Ritual v jazyke i kommunikacii*. Moskva.
- Rathmayr, R. 2011c /i. Dr./ Russischer Gesprächsstil in russischen Bewerbungsgesprächen. Annahmen und Evidenz. In: O. Rösch (ed.) *Osteuropa – interkulturelle, interlinguale und kulturvergleichende Studien* (Wildauer Schriftenreihe Interkulturelle Kommunikation, Band 7). Berlin.
- Risinzon, S. A. 2010. *Obščee i etnokul'turnoe v russkom i anglijskom rečevom etikete*. Saratov.
- Scollon, R., Scollon, S. 2001. *Intercultural Communication: A Discourse Approach*. Oxford.
- Swales, J. 1990. *Genre analysis*. Cambridge.

Резюме

Утверждения и обоснования в русских собеседованиях при приеме на работу. Вклад в прагматику каузальности

Статья посвящена жанру собеседования, в котором в условиях перехода к рыночной экономике наблюдается широкий диапазон способов практической реализации. Целью данной статьи является описание центрального элемента главной части собеседований. В корпусе 18 аутентичных собеседований, записанных в двух больших городах РФ в 2008 г. было найдено 52 почему-вопроса и 9 зачем-вопросов. Они касаются разных аспектов квалификации, карьеры и жизни соискателей, но в подавляющем большинстве центрального вопроса собеседований: причин ухода с предыдущего места работы. О них спрашивают без исключения все интервьюеры в корпусе, так что эти причины составляют, как правило, первую часть основного этапа собеседований. Таким образом, в центре внимания данной статьи обоснования и причины, указанные в ответах на этот центральный вопрос.

Интервьюеры – работодатели, менеджеры по персоналу и профессиональные рекрутеры – очевидно убеждены в том, что рассказ о прошлом месте работы позволяет сделать достоверные выводы о поведении данного кандидата на новой работе. Их не интересует абстрактная цель смены места работы, о которой спрашивали бы вопросительным словом *зачем*, а их интересует подробный рассказ о том, что реально происходило. Соискателям при этом бывает сложно соблюсти баланс: слишком много информации – слишком мало информации. Таким образом, практика показывает, что соблюдение постулата количества Грайса (Grice 1980) трудно реализуемо. Вопросы задаются в прямой форме, ответы в большинстве случаев содержат мотивы и причины, соответствующие рыночной рациональности. Они разделяются на объективные, как, например экономическая ситуация компании, в особенности, плохое развитие компании, в которой работали раньше, и субъективные, как, например стремление к повышению зарплаты. Другие причины приводятся гораздо реже.

Количественный, как и качественный анализ показывают, что вопросы интервьюеров стандартизированы в гораздо большей степени, чем ответы соискателей. Из хода интервью видно, что интервьюеры предпочитают спонтанные формулировки и звучащие аутентично рассказы продуманным абстрактным рассуждениям о функционировании рыночной экономики. Проведенный анализ подтверждает, что следующие одна за другой короткие реплики свидетельствуют о конфликтных этапах, а длинные реплики соискателей, не прерванные интервьюерами – об их интересе к соискателю. Далекое не все соискатели приводят такие причины, которые их

показали бы «в лучшем свете», как это является нормой жанра собеседования, некоторые даже стараются занимать роль ведущего и дают непрошенные советы о лучшем ведении бизнеса своим потенциальным работодателям. Вариативность каузальных соотношений установленных в речи соискателей при приведении причин ухода с предыдущего места работы непредсказуемо разнообразна – как по содержанию (от любви до денег), так и по примененным стратегиям (от наивной откровенности до умалчивания), и по речевым признакам (от чрезмерной разговорчивости до немногословности). Учитывая цель проводимых собеседований с точки зрения интервьюеров, описанная вариативность приведенных обоснований является гораздо более информативной, чем стереотипная передача заученных и заранее подготовленных стандартных ответов.