

Bewerbungsgespräche: Anmerkungen zur sprachlichen Konstruktion eines westlichen Aktivitätstyps in Ostdeutschland

Birkner, Karin

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Birkner, K. (1995). Bewerbungsgespräche: Anmerkungen zur sprachlichen Konstruktion eines westlichen Aktivitätstyps in Ostdeutschland. In H. Sahner, & S. Schwendner (Hrsg.), *27. Kongreß der Deutschen Gesellschaft für Soziologie - Gesellschaften im Umbruch: Sektionen und Arbeitsgruppen* (S. 535-539). Opladen: Westdt. Verl. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-141349>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

3. Bewerbungsgespräche: Anmerkungen zur sprachlichen Konstruktion eines westlichen Aktivitätstyps in Ostdeutschland

Karin Birkner

Der gesellschaftliche Umbruch in der ehemaligen DDR hinterläßt tiefe Spuren in allen Lebensbereichen der sogenannten neuen Bundesländer. In der Sprache spiegelt sich dies auf vielfache Weise wider: Nicht nur, daß neue Realitäten neue Begrifflichkeiten verlangen, sondern die Veränderungsprozesse lassen sich auch an Brüchen, Widersprüchen und Konflikten auf der Ebene des sprachlichen Handelns ablesen. Die Menschen müssen sich nunmehr für die existentielle Lebensbewältigung in neuen sprachlichen Handlungen bewähren, die sie nicht mit der kulturellen Sozialisation erworben haben. Dazu gehört beispielsweise das Bewerbungsgespräch (BwG). Es ist nicht nur fremd und unbekannt, sondern sein Verlauf kann auch folgenreich für die Biographie sein.

Das Projekt "*Alltagsrhetorik in Ost- und Westdeutschland*" (Kurztitel)¹ untersucht Unterschiede zwischen ost- und westdeutschen Bewerberinnen und Bewerbern in BwGs. Die vergleichende Untersuchung von Selbstdarstellungsstrategien anhand der Analyse des Sprachverhaltens, stilistischer Merkmale, wie u.a. Formalität, Indirektheit und Vagheit, und die Rekonstruktion zugrundeliegender kommunikativer Normen von Ost- und Westdeutschen verspricht Einblicke in interkulturelle Prozesse. Da die Personalchefs in aller Regel Westdeutsche sind, kann man von einer interkulturellen Kontaktsituation sprechen. Bei einem BwG handelt es sich um eine typische "gate-keeping" Situation, wie sie von der Forschung zur Institutionellen Kommunikation in diversen Bereichen untersucht wurde. BwGs sind halböffentlich, asymmetrisch, formell und durch starke Routinen gekennzeichnet. Wir gehen davon aus, daß in den BwGs unterschiedliche kommunikative Normen und Erfahrungen aufeinandertreffen. Höflichkeit und Formalität sind nach ostdeutschen Erfahrungen viel stärker durch Distanz und Zurückhaltung geprägt, während die westdeutsche Idealform eines BwG durch eine gewisse "Natürlichkeit" und "selbstbewußte Souveränität" geprägt ist. Dabei führt das allmähliche Zusammenwachsen der beiden Teile Deutschlands bzw. die zunehmende Durchsetzung der Westnorm zu Vermischungen von westlichen und östlichen Elementen, die als Stadien von pragmatischem Sprachwandel zu beschreiben sind.

Der Datenkorpus

Unser Datenkorpus setzt sich aus Simulationen von BwGs in Rollenspielen und aus authentischen BwGs zusammen: Dabei treffen ostdeutsche wie westdeutsche Bewerbende sowohl auf ost- als auch westdeutsche Einstellende. Die im folgenden dargestellten Ergebnisse stammen aus der Analyse von 18 durch das Arbeitsamt Rostock im Rahmen eines Bewerbungstrainings durchgeführten Rollenspielen; Rollenspiele mit Westdeutschen einerseits und authentische BwGs andererseits dienen dabei als Vergleichsfolie, auf die hier aufgrund der vorgegebenen Kürze aber nicht eingegangen wird.

Erste Ergebnisse²

1) Der *Stil* der untersuchten ostdeutschen Sprecherinnen und Sprecher präsentiert sich als hochgradig formell, distanziert und unpersönlich³. Er ist gekennzeichnet durch:

- syntaktisch hochkomplexe Satzstrukturen, die eher der Schriftsprache entsprechen: *...das heißt also aufbauend auf den Fähigkeiten und Kenntnissen die ich besitze, die (nun auch) vorliegen, das heißt Kundengespräche, Arbeitsorganisation, Bankgeschäfte, [...] daß ich dahingehend die Unterstützung habe...*
- Nominalisierungen: *...Ausführungen dazu kann ich machen...*
- Vermeidung einfacher Verben: *...an Sonnabenden bei uns hier wirksam werden könnten...*
- Entpersonalisierung (u.a. Vermeidung des expliziten "Ich" in Agensfunktion): *...Bereitschaft dazu besteht meinerseits...*
- Indirektheit/Vagheit: *... innerhalb von Arbeitsteams gewisse Aufgaben lösen müssen...*
- Stilbrüche; es kommt zu abrupten Stilwechslern, die über ein erwartbares Maß an Variation hinausgehen und gerade im Kontrast zu dem hohen Grad an Formalität als Stilbrüche erscheinen: *...prüfen, daß das lukrativ ist, daß wir nicht unser Geld in'n Sand setzen oder den Ärzten Pflegeverträge aus, ich sag mal, aus dem Kreuz zu leiern...*

2) Eine zentrale Aufgabe in einem BwG ist die offensive *Präsentation von Fähigkeiten, Erfahrungen, Kompetenzen*. Auf die Frage nach Fremdsprachenkenntnissen ist ein wiederkehrendes rhetorisches Muster in den ostdeutschen Daten die Affirmation mit anschließender Einschränkung (Kreßin 1995). In der Regel wird dann die Bereitschaft betont, an einem Kursus teilzunehmen. Sehr ähnlich verhält es sich bei der Frage nach der Bereitschaft, Verantwortung in einer leitenden Funktion zu übernehmen, deren Bejahung an die Kondition einer Einarbeitungszeit oder Fortbildung geknüpft wird.

...Da kann ich ihnen erst mal ein grundsätzliches "ja" auf ihre Frage entgegenhalten, natürlich, ich habe Russischkenntnisse, die aber vervollständigt werden müssen, weil ich momentan meines Erachtens nach nicht in der Lage bin, mich fließend in Russisch zu verständigen, meine Bereitschaft natürlich sofort signalisiere, an einem Kurs teilzunehmen...

Sind nun die ostdeutschen Bewerberinnen und Bewerber so wenig von ihren Sprachkenntnissen oder Führungsqualitäten überzeugt, oder könnte ein anderer Grund für diese ambivalente Haltung verantwortlich sein? Wir interpretieren die beschriebenen Phänomene als Indiz für das Aufeinanderprallen von west- und ostdeutschen kommunikativen Normen. Die Anforderung des BwGs, Kompetenz und Erfahrungen explizit und ohne Einschränkung zu präsentieren, kollidiert mit der ostdeutschen Norm von Zurückhaltung und Indirektheit. In der Terminologie positiver sozialer Werte entspricht dieser Norm der Begriff *Bescheidenheit*, der bereits seit längerem in der Dichotomie "bescheidene Ossid" vs. "arrogante Wessis" durch den ost/westdeutschen Stereotypenschwung geistert.

Ostdeutsche Bewerberinnen und Bewerber liegen in der Gehaltserwartung häufig deutlich unter den üblichen Tarifen; in diesem Zusammenhang wird "Bescheidenheit" von den ostdeutschen Beteiligten in Rollenspielen thematisiert.

...Sie machen auch einen etwas eher bescheidenen Eindruck, allein ihre Gehaltsvorstellungen, sicher ist das auch für sie Neuland, bescheiden ist trotzdem bescheiden [...] das zeugt von Ihrer Bescheidenheit, und das ist sicherlich eine gute Tugend...

Mit der Zuschreibung von Bescheidenheit als Motiv für die zu niedrige Gehaltsforderung vollzieht hier der (ostdeutsche) Interviewer eine Aufwertung. Er räumt zwar ein, daß auch die Unkenntnis der üblichen Gehälter an der Fehleinschätzung beteiligt sein könnte, wendet aber die potentielle Facebedrohung ab, indem er der Bescheidenheit den dominanten Anteil zuweist. Aufschlußreich ist dabei die explizite Bezeichnung von Bescheidenheit als "gute Tugend". Bescheidenheit gehört zwar auch im Westen zu den Tugenden, allerdings sicherlich nicht zu den Schlüsselqualifikationen bei einer Stellenbesetzung. Hier deutet sich zum einen eine unterschiedliche Hierarchie von Werten, vielleicht sogar deren unterschiedliche inhaltliche Füllung an. Was im Osten als Bescheidenheit positiv besetzt ist, wird im Westen - zumindestens im Kontext BwG - als Inkompetenz, niedriges Aspirationsniveau und mangelnde Durchsetzungsfähigkeit wahrgenommen. So läßt sich annehmen, daß auch das Phänomen der selbstinitiierten Dekonstruktion von Kompetenz (wie bei den Sprachkenntnissen und der Karrierebereitschaft) in Zusammenhang steht mit dem hohen Stellenwert von "Bescheidenheit".

3) Die *Lexik* ist der bislang am ausführlichsten untersuchte linguistische Bereich zu ost/ westdeutschen Unterschieden. Im folgenden werden einige Lexeme im Verwendungszusammenhang dargestellt. "Verräterisch" hinsichtlich Ost- bzw. Westherkunft sind vor allem solche Lexeme, die mehr oder weniger eindeutig den DDR-Lebenswelten zuzuordnen sind. Im ostdeutschen Datenmaterial lassen sich zum einen Lexeme unterscheiden, die Sachverhalte bezeichnen, die seit der Wende keine Gültigkeit mehr haben, wie z.B. die Bildungen mit "-kader". In anderen Fällen dagegen kommt es zu Konkurrenz zwischen alten und neuen Bezeichnungen. Die folgenden Beispiele offenbaren ein ganzes Feld von Bezeichnungsdilemmata. In BwGs wird in verschiedenen Zusammenhängen auf eine im Arbeitsalltag wesentliche strukturelle Einheit Bezug genommen, die im Arbeitsalltag der DDR als "die Brigade" und "das Kollektiv" bezeichnet wurde. Diese finden eine annähernde Entsprechung im Westen mit "Team" oder "Arbeitsgruppe". Sowohl "Kollektiv" als auch "Brigade" tauchen in den ostdeutschen Rollenspielen auf, und zwar nicht nur in Berichten über Vorwendezeiten, sondern auch bezogen auf den bundesrepublikanischen Arbeitsalltag.

...sie trauen sich also schon zu, mal 'n Team dort anzuleiten, weil es ist also da nicht nur die Sprache, sondern man muß auch mal in der Bauleitung da mit tätig werden, also sie ham dann auch mal 'ne Brigade mit anzuleiten oder anzuschubsen ...

Es kommt auch vor, daß der "neue" Begriff in der Domäne des "alten" auftritt, wie in dem folgenden Beispiel, wo "Team" in die Arbeitszusammenhängen der DDR transferiert wird. Die Selbstkorrektur zeugt von der Kontrolle des Wortgebrauches durch den Sprecher. Offensichtlich hält er den Begriff "Kollektiv", obwohl er sich auf die Zeit als Berufsoffizier in der DDR bezieht, für unangemessen und ersetzt ihn durch "Team". Dieser Versuch, Begriffe der alten Lebenswelten in Begriffe der neuen zu übersetzen, schlägt doppelt fehl, denn weder früher in der NVA noch in der Bundeswehr ist der Begriff "Team" adäquat.

...Ausbildung von jungen Wehrpflichtigen, eh Führung von Kollekt-, eh Teams, ja, und diese Teams zum Erfolg führen ...

Die "Arbeitsgruppe" wird ebenfalls häufig zur Vermeidung von "Kollektiv/ Brigade" verwendet. Bei der Bildung "Arbeitsteams" scheint es sich um einen lexikalischen Zwitter zu handeln, der aus dem Austausch von "Kollektiv" durch "Team" in der Wortzusammensetzung "Arbeitskollektiv" entstanden sein könnte. (Übrigens ist es ein weiteres Beispiel für die Übergeneralisierung von "Team" auf den Bereich Militär.)

... Ich war Kommandant, habe dann im späteren innerhalb von Arbeitsteams gewisse Aufgaben lösen müssen, war entweder Mitarbeiter in diesen Arbeitsteams, zeitweise aber auch über mehrere Jahre als Leiter dieser Arbeitsteams eingesetzt ...

Die Umstrukturierung von Wortfeldern konnte hier nur an wenigen Beispielen illustriert werden. Wir haben lexikalische Brüche beobachtet, die sich in Konkurrenzen zwischen alten und neuen Begriffen oder sogar in Verstößen gegen lexikalische Kookkurrenzrestriktionen zeigen. Das Ersetzen von Begriffen auch in Äußerungen, die sich auf DDR-Lebenswelten beziehen, durch neue, westdeutsche Lexeme zeugt u.a. von der starken Tendenz zur Selbstkontrolle der ostdeutschen Sprecherinnen und Sprecher bezüglich einzelner Lexeme.

Schlußbemerkungen

Die Beispiele aus drei sehr unterschiedlichen linguistischen Perspektiven Stil, rhetorischer Aufbau und Lexik spiegeln Konflikte zwischen ostdeutschen und westdeutschen kommunikativen Normen und Stilpräferenzen. Dabei kommt es zur Vermischung von westlichen und östlichen Elementen, wie sie exemplarisch an der Konkurrenz zwischen den Lexemen "Brigade", "Kollektiv", "Team" und "Arbeitsgruppe" gezeigt wurde. Dabei deuten sich hier drei Auswege aus dem Dilemma konfligierender Anforderungen an: i) Beibehaltung des Alten, ii) Ersetzung durch das Neue und iii) Mischformen.

Darüberhinaus zeugen die beschriebenen Phänomene in eklatanter Weise von der Verunsicherung, die mit dem gesellschaftlichen Umbruch einhergeht. Die widersprüchlichen Anforderungen des (westdeutschen) Aktivitätstyps BwG nach offensiver Kompetenzdarstellung einerseits und (ostdeutschen) Normen von Zurückhaltung und Indirektheit andererseits führen zu Inkongruenzen, die die gelingende Selbstdarstellung von ostdeutschen Bewerberinnen und Bewerbern - gemessen an der westdeutschen Norm für diesen Aktivitätstyp - konterkarieren. Die Stilmerkmale für Formalität decken sich darüber hinaus in fataler Weise mit den Merkmalen eines Bürokraten-deutsch und enttäuschen die westlichen Erwartungen hinsichtlich Informalität und Verbindlichkeit.

Diese Auswahl vorläufiger Ergebnisse sollte zeigen, daß man allenfalls von sich überschneidenden Normen für angemessene Selbstdarstellung bei ost- und westdeutschen Bewerberinnen und Bewerbern ausgehen kann. Veränderte gesellschaftliche Verhältnisse bedingen veränderte Kommunikationsformen. Im Umbau des kommunikativen Haushalts fungieren Institutionen wie das Arbeitsamt oder die zahlreichen privaten Weiterbildungseinrichtungen als Agenten, und die Untersuchung der Rollenspiele gibt uns die Gelegenheit, den Vollzug der Instruktion der Menschen in den neuen Bundesländern in neue Handlungsformen zu beobachten. Die Instruktionen sind eindeutig an westlichen Normen orientiert und verlangen Gehorsam: Denn ein Bewerbungsgespräch kennt nur Gewinner oder Verlierer.

Anmerkungen

- 1) Die hier vorgestellten Ergebnisse stammen aus dem DFG-Projekt "Fremdheit in der Muttersprache: Sprachgebrauchswandel in den neuen Bundesländern am Beispiel alltagsrhetorischer Strategien in Bewerbungsgesprächen" (Universität Hamburg, Leitung Prof. Peter Auer). Unter dem Obertitel "Fremdheit in der Muttersprache" existiert ein Projektverbund, an dem außerdem das Projekt "Wissenstransfer und Wertewandel als Kommunikationsproblem" (Universität Halle, Leitung Prof. Gerd Antos) und zwei Teilprojekte zu "Sprachbiographien" und "Ritualität im Wandel" (Universität Leipzig, Leitung Prof. Ulla Fix) beteiligt sind.
- 2) Aufgrund der vorgegebenen Kürze des Beitrags verzichte ich auf die Wiedergabe der Beispiele in Transkriptionsform.
- 3) Für eine ausführlichere Darstellung vgl. Auer (in Vorbereitung).

Literatur

- Adelswärd, Viveka (1988), *Styles of success. On Impression Management as Collaborative Action in Job Interviews*. Linköping University, Schweden.
- Auer, Peter (in Vorbereitung), *Intercultural Discourse without Intercultural Communication: A Preliminary Investigation of Role-Played Job Interviews in East-Germany*. In: Aldo di Luzio (Hg.): *Akten des Deutsch/Italienischen Kolloquiums zu Interkultureller Kommunikation*, Villa Vigoni, Herbst '94.
- Kreßin, Julia (1995), *Strategien sprachlicher Selbstdarstellung in Ost- und Westdeutschland*. Magisterarbeit am Germanischen Seminar der Universität Hamburg.

Karin Birkner, Germanisches Seminar, Von-Melle-Park 6, D-20146 Hamburg