



universität  
wien

# MASTERARBEIT / MASTER'S THESIS

Titel der Masterarbeit / Title of the Master's Thesis

**Bewerbungsgespräche**  
Die Konstruktion institutioneller Asymmetrie durch die  
Gesprächsbeteiligten

verfasst von / submitted by  
Sandra Aigner, BA

angestrebter akademischer Grad / in partial fulfillment of the requirements for the degree of  
**Master of Arts**

Wien, 2018

Studienkennzahl lt. Studienblatt /  
degree programme code as it appears on  
the student record sheet:

A 066 899

Studienrichtung lt. Studienblatt /  
degree programme as it appears on  
the student record sheet:

Angewandte Linguistik

Betreut von / Supervisor:

Univ.-Prof. Dr. Jürgen Spitzmüller

## Danksagung

„Keine Schuld ist dringender als die, Danke zu sagen.“

(Marcus Tullius Cicero)

Ich möchte mich ganz herzlich bei der Institution bedanken, die es mir ermöglicht hat die untersuchten Gespräche zu verfolgen und aufzuzeichnen. Ohne das Verständnis der verantwortlichen Personen wäre diese Arbeit nicht möglich gewesen.

Bedanken möchte ich mich auch bei meinen Betreuern, Univ.-Prof. Dr. Jürgen Spitzmüller und Mag. Dr. Johanna Lalouschek, die mich umfangreich unterstützt und in meinem Vorhaben bestärkt haben.

Ein ganz besonderes Dankeschön geht an Carmen. In den meisten Lebenssituationen trage ich mein Herz auf der Zunge, doch um die Dankbarkeit, dich kennengelernt zu haben, auszudrücken, fehlen selbst mir die Worte. Danke für alles, Carmi!

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
	1.1 Forschungsfrage und Hypothesen	6
	1.1.1 Forschungsfrage	7
	1.1.2 Hypothesen	7
	1.2 Aufbau der Arbeit	8
2	Das Bewerbungsgespräch als institutionelle Kommunikation	10
	2.1 Institutionelle Kommunikation	10
	2.1.1 Merkmale institutioneller Kommunikation	11
	2.1.2 Asymmetrie	13
	2.2 Die Struktur des Bewerbungsgesprächs	16
	2.2.1 Die Phasen	16
	2.2.2 Die Entscheidungsfindung	17
	2.3 Styles of Success und Herausforderungen	21
	2.3.1 Styles of Success	21
	2.3.2 Herausforderungen	23
	2.3.2.1 Unzulässige Fragen	23
	2.3.2.2 Das Sprechen über sich selbst	24
3	Gesprächsanalytische Untersuchung	25
	3.1 Methodik und Datenmaterial	25
	3.1.1 Methodik	25
	3.1.2 Datenmaterial	27
	3.1.2.1 Datenaufnahme	27

3.1.2.2	Transkription	30
3.2	Analyse von zwei Bewerbungsgesprächen	31
3.2.1	Charakteristik der Bewerbungsgespräche	31
3.2.2	Struktur der Bewerbungsgespräche	32
3.2.2.1	Ablaufstruktur und exemplarisches Gesprächsinventar	32
3.2.2.2	Detailanalyse der Ablaufstruktur anhand von Gesprächsausschnitten	35
3.2.3	Konstruktion institutioneller Asymmetrie	62
3.2.3.1	Gesprächseröffnung	64
3.2.3.2	Stärken-Schwächen-Befragung	70
3.2.3.3	Einstellungsgrund-Befragung	76
3.2.3.4	Verabschiedung	81
4	Ergebnisse der Analyse	87
5	Fazit	89
	Literaturverzeichnis	91
	Anhang	95
	• Gesprächsinventare inkl. Deckblätter	
	• Liste der zur Transkription verwendeten Zeichen	
	• Beispieltranskript	
	• Zusammenfassung	

# 1 Einleitung

Das Thema der Bewerbungsgespräche ist vor allem in der Beratungsliteratur präsent. Dabei fördert das Überangebot an vorhandenen, potentiellen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt eben diesen Trend (vgl. Schmidt, 2017, 1). Vor allem für Erst- und Wiedereinsteiger scheint der Eintritt in die Arbeitswelt dabei oft sehr schwierig.

Wissenschaftlich fundierte Werke zu dieser Thematik sind im Gegenzug weit weniger breit gefächert. Betriebswirtschaftlich-juristische oder psychologische Arbeiten überwiegen hier noch, wobei diese vor allem Ratgeber für Arbeitgeber darstellen (vgl. Schmidt, 2017, 1). Aus linguistischer Sicht findet sich relativ wenig Literatur zu dieser besonderen Form von Gesprächen. Obwohl es sich hier um einen Bereich zu handeln scheint, an dem großes und vor allem auch öffentliches Interesse besteht, ist die Forschung dazu relativ schwach ausgeprägt.

Ein Grund dafür, dass Bewerbungsgespräche aus linguistischer Sicht relativ wenig beforscht und schlecht dokumentiert sind, ist nicht zuletzt der Faktor der Vertraulichkeit. Einstellungsgespräche werden in der Regel hinter verschlossenen Türen und innerhalb eines limitierten Personenkreises geführt.

Aus Sicht der Institution ist es genau so verständlich, dass die Gespräche, die mit potentiellen, zukünftigen Mitarbeitern geführt werden, vertraulich bleiben, wie es das auch für die Bewerberinnen und Bewerber ist.

In Zeiten, in denen Medien in jeder Form präsenter und leichter zugänglich sind als je zuvor, ist es für Institutionen im Allgemeinen eine Herausforderung die Kontrolle darüber zu behalten, welche Informationen der Öffentlichkeit preisgegeben und welche vertraulich behandelt werden. Die mögliche Interpretation von Einstellungsgesprächen als ungerecht oder gar diskriminierend, könnte demnach eine erhebliche Image-schädigung oder sogar rechtliche Konsequenzen für die Institution bedeuten. Dazu kommt, dass die Entscheidung der Institution für eine konkrete Bewerberin oder einen konkreten Bewerber für externe Personen nicht immer nachvollziehbar ist, was ebenfalls zu Problemen führen könnte. Im Endeffekt liegt die Entscheidung darüber, an

wen eine offene Stelle vergeben wird, bei der Institution und diesen Entschluss für die aus Institutionssicht beste Bewerberin oder den besten Bewerber möchte sich mit Sicherheit niemand nehmen lassen.

Doch auch für die Bewerberinnen und Bewerber ist die vertrauliche Behandlung der während des Bewerbungsgesprächs preisgegebenen Daten und Informationen von großer Relevanz. Vor bzw. während eines Einstellungsgesprächs, bei dem einem nicht selten gleich mehrere fremde Personen gegenüber sind und unter denen sich meist der potentielle, zukünftige Vorgesetzte befindet, sind die meisten Menschen ohnehin schon angespannt. Dazu kommt, dass man bei dieser Form des Gesprächs sehr viele persönliche Informationen preisgeben und Fragen über sich und sein Leben beantworten soll bzw. muss. Diese Situation löst bei vielen Personen Stress aus, wodurch man möglicherweise ein Benehmen an den Tag legt, das einem im alltäglichen Leben oder im gewohnten Umfeld unangenehm wäre. Doch neben dieser psychischen Belastung für die Bewerberin oder den Bewerber sind es eben auch die erwähnten persönlichen Daten und Informationen, die man in sicheren Händen wissen möchte.

Die genannten Gründe sind dabei nur ein Teil der Ursachen dafür, warum die linguistische Forschung auf dem Gebiet der Bewerbungsgespräche möglicherweise noch Aufholbedarf hat.

Nichts desto trotz gibt es bereits sehr interessante Literatur und auch Analysen und Untersuchungen zu diesem Thema, auf die in den folgenden Kapiteln Bezug genommen wird.

## **1.1 Forschungsfrage und Hypothesen**

In diesem Abschnitt werden die Forschungsfrage und die dazugehörigen Hypothesen in Bezug auf die nachfolgende Untersuchung erläutert.

### 1.1.1 Forschungsfrage

Die Forschungsfrage, die diese Arbeit zu beantworten versucht, lautet, inwiefern institutionelle Asymmetrie im Rahmen von Bewerbungsgesprächen durch die Gesprächsbeteiligten konstruiert wird.

Das gewonnene Datenmaterial wird also im Bezug auf diese Frage analysiert und auch interpretiert.

Konkret bedeutet das, dass die aufgezeichneten und verschrifteten Gespräche einander sequentiell gegenübergestellt werden, um Parallelen und Unterschiede auszumachen. Dabei liegt ein besonderes Augenmerk auf der Überprüfung der folgenden Hypothesen.

### 1.1.2 Hypothesen

Die grundsätzliche Annahme, welche ebenfalls im Zuge der Analyse überprüft wird, zu dieser Thematik lautet, dass die Asymmetrie durch die unterschiedlich verteilten Rederechte der interagierenden Personen konstruiert wird. Daraus ergeben sich die Hypothesen, dass diese Rechte im Speziellen

- von der Bekanntheit der Bewerberinnen bzw. Bewerber mit der Institution und der interviewenden Person,
- deren Qualifikation und Eignung und
- der Berufserfahrung beeinflusst werden.

In Bezug auf die Bekanntheit der Bewerberin bzw. des Bewerbers mit der jeweiligen Institution und/oder der interviewenden Person wird davon ausgegangen, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber, die mit der Institution oder der gesprächsführenden Person aus unterschiedlichen Gründen vertraut sind, weniger von der Asymmetrie der Gesprächssituation betroffen sind als jene Bewerberinnen bzw. Bewerber, die beim Einstellungsgespräch das erste Mal in Kontakt mit dem potentiellen Arbeitgeber oder der bzw. dem Vorgesetzten treten.

Weiters ist anzunehmen, dass Personen, aus deren Bewerbungsunterlagen bereits eine höhere Qualifikation, durch z. B. Zusatzausbildungen oder einen thematisch passenden

Ausbildungsschwerpunkt, vorzuweisen haben und demnach für die zu besetzende Stelle besser geeignet sind als jene Bewerberinnen bzw. Bewerber, die diese Besonderheit(en) nicht vorweisen können, ebenfalls mit einem weniger starken Gefälle der Rederechte im Vergleich zur interviewenden Person zu rechnen haben.

Der Faktor der Berufserfahrung und somit auch Erfahrung mit Bewerbungsgesprächen wird ebenfalls berücksichtigt. Durch die erfahrungsreichere Ausgangsposition der Bewerberinnen bzw. Bewerber, bei denen sich diese bereits ein bestimmtes Wissen zur Situation des Bewerbungsgesprächs aneignen konnten (vgl. Ehlich & Rehbein, 1977, 41), ist damit zu rechnen, dass das Gespräch weniger von Asymmetrien gekennzeichnet ist, als mit Berufseinsteigern, die noch keine Erfahrungen in Bezug auf Einstellungsgespräche vorzuweisen haben.

## **1.2 Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit ist wie folgt aufgebaut:

Anfangs werden die Fakten zum Bewerbungsgespräch als Form institutioneller Kommunikation dargelegt. Dabei wird auf die für Bewerbungsgespräche relevanten Merkmale institutioneller Kommunikation eingegangen. Außerdem wird das Faktum der Asymmetrie im Speziellen behandelt und in Bezug auf das Bewerbungsgespräch beleuchtet.

Im Anschluss daran folgt das Kapitel der Struktur des Bewerbungsgesprächs. Darin werden sowohl die einzelnen Phasen des Gesprächsablaufs wie auch der Prozess der Entscheidungsfindung erläutert.

Danach beschäftigt sich diese Arbeit mit den Styles of Success nach Adelswärd. Hier werden neben den einzelnen Kriterien auch Herausforderungen für den Erfolg von Einstellungsgesprächen erwähnt.

Aufbauend auf der geschilderten Theorie erfolgt die Gesprächsanalytische Untersuchung. Dabei wird zunächst auf die angewandte Methodik und das Datenmaterial eingegangen, wobei die Erhebung und Verarbeitung dieses detailliert erläutert wird.

Darauf folgt die konkrete Analyse des erhobenen Materials, welche sich in zwei Phasen untergliedern lässt. Zunächst wird auf die Struktur der aufgezeichneten Gespräche eingegangen, bevor die Untersuchung der institutionellen Asymmetrie in den Mittelpunkt der Untersuchung rückt.

Nach Vollendung der Analyse werden die Forschungsergebnisse in einem eigenen Kapitel detailliert und strukturiert zusammengefasst.

Als Abschluss dieses Werks soll ein Fazit aus der angeführten und verwendeten Theorie und der auf Basis des eigens erhobenen Datenmaterials durchgeführten Analyse gezogen werden.

## **2 Das Bewerbungsgespräch als institutionelle Kommunikation**

Bewerbungsgespräche werden als grundsätzliches Auswahlverfahren bei der Vergabe von Arbeitsplätzen verwendet. Dies trifft branchenübergreifend zu, wenn auch die konkreten Bedingungen der Gespräche sehr unterschiedlich sein können. Grundsätzlich sind sie als institutionalisierte Form der Interaktion und in einem institutionellen Setting einzuordnen. Einige Besonderheiten der institutionellen Kommunikation, die für das Thema des Bewerbungsgesprächs von Relevanz sind, werden in den nachfolgenden Unterkapiteln erläutert.

### **2.1 Institutionelle Kommunikation**

Der Begriff der Institution ist weit gefasst und mittlerweile ist die Definition nicht mehr klar, weshalb es auch schwierig sein kann mit diesem Terminus zu arbeiten. Grund dafür ist auch, dass der gesellschaftliche Alltag „weitgehend institutionalisiert“ ist (vgl. Ehlich & Rehbein, 1980, 342 nach Pick, 2011, 68). So wird nun z. B. auch die Familie, neben politischen, kulturellen oder religiösen Institutionen, unter den Begriff der Institution gefasst (vgl. Ehlich & Rehbein, 1980, 340ff. nach Pick, 2011, 68).

Institutionen gelten als gesellschaftliche Einrichtungen. Diese erfüllen klar definierten Funktionen und Aufgaben. Die in den Institutionen handelnden Personen erfüllen ihrerseits typisierte Rollen und führen dabei wiederum typisierte Handlungen aus, womit sie bestimmte Ziele verfolgen. Somit weist jede Institution bestimmte institutionalisierte Formen und auch Verfahren der Interaktion auf (vgl. Birkner, 2001, 7).

Birkner (2001, 8) bezieht sich auf Drew & Heritage (1992b, 3) und nennt Sprache dabei als zentrales Medium für institutionelles Handeln. Als institutionell gelten die Interaktionen allerdings nicht aufgrund der Tatsache, dass sie innerhalb einer Institution stattfinden. Institutionalität wird nicht nur durch externe Parameter, wie z. B. dass Bewerbungsgespräche innerhalb von Institutionen stattfinden, konstruiert. Entscheidend ist, dass die Interaktion arbeits- oder aufgabenorientiert ist und zwischen mindestens einem Experten bzw. Vertreter der Institution, im Falle eines Bewerbungsgesprächs

einem Interviewenden, und einem Laien, bezüglich dieser Thematik einer Bewerberin bzw. einem Bewerber, stattfindet (vgl. Drew & Heritage, 1992b, 3 nach Birkner, 2001, 8).

Ehlich und Rehbein (1986 nach Pick, 2011, 69) beschreiben eine relevante Beobachtung, welche davon ausgeht, dass kommunikative Muster, die von außerhalb einer Institution bekannt sind, für einen gewissen Zweck der institutionellen Kommunikation umfunktionierte werden. Das bedeutet, dass sich das sprachliche Repertoire jedes Menschen mit dem Aufkommen von neuen lebensweltlichen Situationen und neuen kommunikativen Anforderungen verändert.

Diese Umfunktionalisierung bzw. „Dysfunktionalisierung“ (vgl. Ehlich & Rehbein, 1977, 68 nach Pick, 2011, 69) der alltagssprachlich bekannten Muster wird von den Autoren als Zuspitzung auf den institutionellen Zweck verstanden. Pick (2011, 69) meint dazu ergänzend allerdings, dass diese Annahme nicht unproblematisch ist, da somit die kommunikativen Vorgänge in Institutionen als „nicht normal“, „Ausnahmen“ oder „Spezialfälle“ angesehen werden können.

### 2.1.1 Merkmale institutioneller Kommunikation

Drew und Heritage (1992a, nach Kern, 2002, 3-4) nennen drei Merkmale, die typisch für institutionelle Gespräche sind, um diese von Alltagskonversationen zu unterscheiden. Die Autoren grenzen sich dabei klar davon ab, dass diese Merkmale eine allgemein gültige Definition institutioneller Kommunikation liefern, allerdings sind sie für die Thematik der Bewerbungsgespräche nicht nur von Interesse, sondern auch sehr relevant.

Zum Einen sind institutionelle Interaktionen dadurch charakterisiert, dass mindestens ein Teilnehmer ein institutionenspezifisches Ziel bzw. einen Zweck verfolgt. Dieses Ziel kann aufgrund der Konventionen mit der Institution assoziiert werden, in der die Interaktion stattfindet. Die dabei angewandten Methoden sind von der jeweiligen Situation abhängig und ändern sich je nach Gespräch, wobei alle Gesprächsteilnehmer ein gemeinsames Verständnis über das jeweilige Ziel der Interaktion teilen. Bei Bewerbungsgesprächen ist es das Ziel der Bewerberin bzw. des Bewerbers eine

Arbeitsstelle zu bekommen, während die Interviewenden darum bemüht sind, die offene Stelle mit der am besten geeigneten Bewerberin bzw. dem am besten geeigneten Bewerber zu besetzen. Diese Zielorientierung bzw. „goal orientation“ wird von Drew und Heritage als eines der wesentlichen Merkmale institutioneller Kommunikation definiert (vgl. Drew & Heritage, 1992a nach Kern, 2002, 4).

Weiters sind die „special and particular constraints“ (vgl. Drew & Heritage, 1992a, 22 nach Kern, 2002, 4) zu erläutern, die festlegen, was im Gespräch als „allowable contribution“ gilt. Bestimmt wird das vor allem durch die Ziele und Funktionen der Interaktion. Die Gesprächsbeiträge der Interagierenden unterliegen also typischen Beschränkungen, die mit den institutionellen Rollen der Gesprächsbeteiligten verbunden sind (vgl. Drew & Heritage, 1992a nach Kern 2002, 4).

Zuletzt nennen Drew und Heritage (1992a, nach Kern 2002, 4) spezifische Interferenzen bzw. ein „interferential framework“, wozu bei institutioneller Kommunikation ein Bezug besteht und was diese eben weiters auszeichnet. Dieser Rahmen steuert die Aktivitäten der Gesprächsteilnehmer bei institutionellen Interaktionen und hilft ihnen gleichzeitig dabei die Aktivitäten der anderen Gesprächsteilnehmer zu interpretieren (vgl. Kern, 2002, 4). Dieser Faktor erweitert den Charakter der institutionellen Kommunikation darum, dass der Ausdruck von z. B. Überraschung, Sympathie oder Ähnlichem in einem institutionellen Kontext als unprofessionell angesehen wird (vgl. Drew & Heritage, 1992a, nach Kern 2002, 5).

Als Ergänzung zu diesen Merkmalen, die Drew & Heritage (1992a, nach Kern 2002, 3-4) nennen, ist noch die „Hidden Agenda“, die auch Adelswärd (1988) und Komter (1991) in ihren Werken ausmachen, zu erläutern. In Einstellungsgesprächen gibt es zwei Ebenen der Bedeutung, die man unterscheiden kann. Eine dieser ist die Oberflächenebene, auf der die Beteiligten über Daten und Fakten sprechen, „um Informationen auszu-tauschen“ (Kern, 2002, 6). Auf der zweiten, tieferen und versteckten Ebene können die getätigten Äußerungen und die damit preisgegebenen Informationen immer auf die beworbene Stelle bezogen werden. Kern (2002, 6) verweist dabei auf Adelswärd (1988, 56), die klarstellt, dass die explizite Agenda als Grundlage dafür dient, die Probleme der impliziten Agenda zu lösen. Dieser Thematik

seien sich auch alle Parteien bewusst und dementsprechend bemühen sich die Bewerberinnen bzw. Bewerber üblicherweise, sich dem gegenüber positiv und als beste Option für die zu besetzende Stelle zu präsentieren (vgl. Kern, 2002, 6).

An dieser Stelle darf außerdem die Klassifizierung der Bewerbungsgespräche als „Gate-Keeping“-Situationen (vgl. Erickson & Shultz, 1982 nach Kern, 2002, 6) nicht als wesentliches Kennzeichen außer Acht gelassen werden. Während diesen Gesprächen werden Entscheidungen getroffen, „die über die Situation hinaus Folgen haben“ (Kern, 2002, 6). Das Bewerbungsgespräch dient dabei als Basis für eben diese Entscheidung, die von den Verantwortlichen getroffen werden muss (vgl. Knoblauch, 1995, 183, nach Kern, 2002, 6). Kern (2002, 6) orientiert sich bei seiner Ausführung an Akinnaso & Ajirotutu (1982), die Bewerbungsgespräche als Werkzeug zur Problemlösung verstehen, was die Schlussfolgerung zulässt, dass die Interviewenden die Funktion der Gatekeeper erfüllen, die sich für oder gegen die jeweilige Bewerberin bzw. den jeweiligen Bewerber entscheiden.

### 2.1.2 Asymmetrie

Wesentlich ist zudem, dass es bei institutioneller Kommunikation immer eine vorhandene Asymmetrie zwischen den Gesprächsteilnehmern gibt.

Der Begriff der Asymmetrie wird meist synonym mit Ungleichheit verwendet und ist dabei oft sehr unscharf, weil im institutionellen Kontext meist nicht zwischen vertikaler und horizontaler Asymmetrie unterschieden wird. Damit bleibt ungeklärt, ob das kommunikative Verhalten der Gesprächsteilnehmer auf verschiedene, hierarchie-neutrale Aufgaben verweist oder ob das Verhältnis der Interagierenden grundsätzlich hierarchisch charakterisiert ist. Dazu kommt, dass die kommunikativen Verhaltensweisen oft gar nicht mit dem institutionellen Setting in Relation gesetzt werden. Grundsätzlich macht es der Begriff der Asymmetrie möglich, Ungleichgewichte verschiedener Art einzuordnen (vgl. Brock & Meer, 2004, 186). Dies kann im Fall von Bewerbungsgesprächen z. B. unterschiedlich verteiltes Wissen oder generelle Unterschiede zwischen den Interagierenden einer Institution betreffen.

Dazu kommt, dass Asymmetrie meist mit Macht und Dominanz einhergeht bzw. in Verbindung steht. Vor allem Vertreter der Kritischen Diskursanalyse betonen den Faktor der Macht zwischen den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem empirisch beobachtbarem Kommunikationsverhalten (vgl. Brock & Meer, 2004, 190). Der Ausgangspunkt ist hierbei, dass Sprache und damit Kommunikation von Wirkungen der Macht durchzogen sind (vgl. Fairclough, 1989; Wodak, 2002 nach Brock & Meer, 2004, 190). Der Ursprung dieser Machtwirkungen liege dabei nicht in der Sprache selbst, sondern in den gesellschaftlichen Positionen der Interaktanten, die diese Macht ausüben (vgl. Wodak, 2002, 10f nach Brock & Meer, 2004, 190). Demnach wird Macht nicht als etwas gesehen, das einer bestimmten Person inne ist, sondern als etwas, das durch bestimmte institutionelle bzw. gesellschaftliche Vorgaben gezielt ausgeübt wird. Macht kann also als Potential oder Ressource verstanden werden, die von Personen ausgeübt werden kann, welche bestimmte Positionen bekleiden, und zu ungleichen Beziehungen zwischen Interaktionspartnern führt. Der Terminus der Dominanz beschreibt dagegen vielmehr das konkrete Verhalten von einzelnen Interaktionsteilnehmern (vgl. Brock & Meer, 2004, 191). Linell (1990, 158f nach Brock & Meer, 2004, 191) betont dabei, dass es verschiedene Ausdrücke bzw. Anzeichen von bzw. für dominantem bzw. dominantes Kommunikationsverhaltens gibt und dass der Redeanteil einzelner Personen alleine kein ausreichender Hinweis auf Dominanz ist. Demnach müsse man hauptsächlich „gesprächssteuernde Initiativrechte und themensteuernde und –aufrechterhaltende Aktivitäten beachten“ (Linell, 1990, 22f nach Brock & Meer, 2004, 191).

„Asymmetrie ist [...] macht-, dominanz und hierarchieneutral zu definieren, als kommunikative Ungleichheit in Bezug auf ein bestimmtes Kriterium oder Phänomen“ (Brock & Meer, 2004, 203), das einer genauen Identifikation bedarf (vgl. Brock & Meer, 2004, 203). Für diese Arbeit bedeutet das, dass im Speziellen Asymmetrie in Bezug auf die drei folgenden verschiedenen Kriterien untersucht wird, wobei auch andere Auffälligkeiten nicht unbeachtet bleiben.

Ehlich und Rehbein (1977, 41 nach Pick, 2011, 70) beschreiben zunächst eine Asymmetrie des Handlungswissens, die dadurch zustande kommt, dass institutionelle Exper-

ten ein Wissen haben, das „im Dienst des Ablaufs der Institution herausgebildet“ wird. Dieses Wissen haben institutionelle Laien bzw. dieser Thematik entsprechend Bewerberinnen und Bewerber nicht. Zurückzuführen ist diese ungleiche Wissensverteilung auch auf die zunehmende Spezialisierung des Wissens, die als typisches Kennzeichen komplexer Gesellschaften gilt (vgl. Linell & Luckmann, 1991, 14 nach Birkner, 2001, 8). Allerdings ist es möglich bestimmte Muster bei mehrfachem Kontakt mit der entsprechenden Situation zu erlernen bzw. zu trainieren. Drew & Heritage (1992a nach Kern, 2002, 3) weisen darauf hin, dass dieser unterschiedliche Informationsstand die Interaktion zwischen Laien und Experten ganz typisch kennzeichnet.

Neben diesem Informationsgefälle, existieren im Allgemeinen noch konkrete Abhängigkeiten (vgl. Kern, 2002, 3). Bei Bewerbungsgesprächen liegt die Abhängigkeit darin, dass die Bewerberin bzw. der Bewerber darauf angewiesen ist, für die gewünschte Arbeitsstelle eingestellt zu werden. Dies geht auch damit einher, dass die Vertreter der Institution bzw. in diesem Fall die Interviewenden weitreichende Entscheidungsbefugnisse haben und somit, wie bereits erwähnt, sogenannte „Gatekeeper“ (vgl. Erickson & Shultz, 1982, 14 nach Kern, 2002, 8) sind. Das Treffen von Entscheidungen, die für die Bewerberinnen und Bewerber weitreichende Konsequenzen haben können, gehört demnach zu ihrem geregelten Aufgabengebiet (vgl. Birkner, 2001, 8).

Die genannte Asymmetrie spiegelt sich ganz besonders in den unterschiedlich verteilten Gesprächsrechten der Beteiligten wider, die sich in den verschiedenen konversationellen Aufgaben zeigen. Bei Bewerbungsgesprächen stellen die Interviewenden fast durchgehend Fragen und können damit sowohl neue Themen initiieren, vertiefen als auch beenden (vgl. Kern, 2002, 3). Birkner (2001, 13) verweist in ihrer Ausführung zu dieser Thematik auf die Publikation von Adelswärd (1988), die betont, dass damit die globale Gesprächsorganisation bedeutend von den Interviewenden gesteuert wird und die Bewerber dagegen für die thematische Ausgestaltung verantwortlich sind. Diese müssen oder sollen zumindest antworten und können erst dann selbst Fragen stellen, wenn sie das Recht dazu erhalten haben, indem sie ausdrücklich dazu aufgefordert

wurden (vgl. Kern, 2002, 3). Die eingeschränkten Handlungsmöglichkeiten der Bewerberinnen und Bewerber können jedoch durch ihren aktiv steuernden Eingriff in den Gesprächsverlauf ausgeweitet werden, indem sie den Interviewenden Antworten geben, die Material für weitere, vertiefende Fragen liefern (vgl. Birkner, 2001, 13).

## **2.2 Die Struktur des Bewerbungsgesprächs**

Jedes Bewerbungsgespräch ist in verschiedene Phasen gegliedert. Wie diese Struktur im Detail aussieht und wodurch die einzelnen Phasen gekennzeichnet sind, wird in diesem Kapitel erläutert.

### **2.2.1 Die Phasen eines Bewerbungsgesprächs**

Die Gliederung eines Einstellungsgesprächs wurde bereits von verschiedenen Autoren thematisiert und dargestellt. Die nachstehende Gliederung geht auf Adelswärd (1988), Akinnaso & Ajiro-tutu (1982) und Komter (1991) zurück und orientiert sich an der Publikation von Menz (1999).

- **Eröffnung**  
In der 1. Phase des Gesprächs, die auch „pre-play“ genannt wird, erfolgt die gegenseitige Begrüßung und erster Smalltalk. Oftmals erkundigen sich die Interviewenden hier nach dem Befinden, der Anreise oder ähnlichen scheinbar belanglosen Themen. So wird versucht eine ungezwungene Stimmung herzustellen.
- **Informationen zur Stelle und zum Unternehmen**  
Als nächstes werden Informationen über die offene Stelle sowie die Institution selbst gegeben. Je nach Art der zu vergebenden Stelle, Größe der Institution etc. ist diese Phase des Gesprächs kürzer oder länger. Meist handelt es sich hierbei um einen Art Monolog der institutionsinternen Person(en). Die Bewerberin bzw. der Bewerber gibt hier nur ab und zu einen Kommentar ab oder stellt (eine) kurze Zwischenfrage(n).
- **Hauptinterview**  
Im Hauptteil eines Bewerbungsgesprächs erfolgt die Informationsbeschaffung zur Bewerberin bzw. zum Bewerber seitens der Interviewenden. Meist wird hier auf die

bereits durch die Bewerbungsunterlagen bekannten Informationen eingegangen sowie z. B. die Ausbildung oder der bisherige berufliche Werdegang genauer hinterfragt. Doch auch charakterliche Merkmale sind für einen potentiellen Arbeitgeber von Interesse und Bedeutung. Grundsätzlich liegt in dieser Phase der Fokus auf der Bewerberin bzw. dem Bewerber, wobei auch der Redeanteil größtenteils bei der- bzw. demjenigen liegt. Die Interviewenden steuern das Gespräch dabei durch das Stellen von bestimmten Fragen.

- Rollenwechsel

In der darauffolgenden Phase werden praktisch die Rollen getauscht und die Bewerberin bzw. der Bewerber wird zur fragenden Person. Hier können Unklarheiten z. B. in Bezug auf Verwaltungsdetails geklärt werden. Eingeleitet wird dieser Rollenwechsel immer von den Interviewenden. Wie bereits in einem früheren Kapitel erwähnt wurde, ist es der Bewerberin bzw. dem Bewerber aufgrund der Asymmetrie institutioneller Kommunikation nicht gestattet selbst das Rederecht zu übernehmen oder eben neue Sequenzen zu initiieren. Deshalb wird die Bewerberin bzw. der Bewerber am Beginn dieses Gesprächsteils ausdrücklich von den Interviewenden aufgefordert Fragen zu stellen.

- Verabschiedung

Am Schluss des Gesprächs erfolgt die Verabschiedung, welche ebenfalls von den Interviewenden eingeleitet wird. Oftmals erfolgt diese Beendigung des Gesprächs durch einen expliziten Kommentar.

## 2.2.2 Die Entscheidungsfindung

Birkner (2001, 10) stellt fest, dass eine Entscheidung bereits am Anfang des Gesprächs getroffen wird und es anschließend darum geht, diese Entscheidung zu rechtfertigen. Diese Position vertritt auch Grießhaber (1987a, 30). Dieser meint, dass der erste Eindruck der Bewerber den Verlauf des Gesprächs signifikant beeinflusst und damit auch die abschließend getroffene Entscheidung. Dabei werden die Informationen, die während eines Bewerbungsgesprächs ausgetauscht werden und die die Basis für die Entscheidung bilden, von der Bewerberin bzw. dem Bewerber und auch den Interview-

enden konstruiert. Grießhaber & Hauptstock (2010) nennen dieser Thematik entsprechend verschiedene Konzepte, um während eines Bewerbungsgesprächs zu einer Entscheidung zu gelangen. Zum Einen das *Checklisten-Konzept*, bei dem die Bewerberin bzw. der Bewerber Plus- und Minuspunkte sammelt, die abschließend aufsummiert werden. Zum Anderen erwähnen sie das Konzept des *Bewertungsdrifts*, bei dem jeder Handlungszug bewertet wird und gleichzeitig eine neue Basis für die nächste Handlung bildet. Ein solch dynamischer Charakter ist für Diskurse, in denen eine Entscheidung über anwesende Personen getroffen wird, typisch. Dabei sind schon am Beginn des Gesprächs Einschätzungsprozesse, die sich auf den weiteren Verlauf der Interaktion auswirken, zu erkennen. Hierbei kann jede weitere Information und Einschätzung zu einer neuen Frage führen, wodurch das Gespräch zu einem rückgekoppelten, sich selbst stärkenden System wird.

Der Prozess, der zu einer Entscheidungsfindung führt, besteht in sukzessiven Bewertungen, die abschließend die Entscheidung ausmachen. Das entscheidungsrelevante Bild einer Bewerberin bzw. eines Bewerbers entsteht durch einzelne Informationen und Einschätzungen der Interviewenden. Das Wissen der Interviewenden sowie deren eigene Berufspraxis bilden ein Bewertungsraster, das auf Basis der von Grießhaber (1987a) untersuchten Gespräche wie folgt aussieht:

- Biographische und familiäre Daten
- Einstellungen und Präferenzen und
- (unbewusst) wahrgenommene und bewertete diskursive Fähigkeiten.

Zur konkreten Entscheidungsfindung erklärt Grießhaber (1987a, 28-30) diesen Prozess des Treffens einer Wahl anhand verschiedener Phasen, welche er durch Untersuchungen von Einstellungsgesprächen mit Lehrlingen für den Einzelhandel mit einer durchschnittlichen Dauer von 11 Minuten, ausmacht. Diese Phasen sind nachstehend in chronologischer Reihenfolge dargestellt und ausgeführt.

## I Eindruck

Noch vor dem ersten Kennenlernen machen sich die Interviewenden ein Bild der Bewerberin bzw. des Bewerbers auf Basis der jeweiligen Bewerbungsunterlagen. Grieshaber deklariert das als eine Prä-Hypothese. Die Bewerbungsunterlagen geben dabei Auskunft über die demographischen Daten der Person und bereits hier lenkt der allererste Eindruck die positive oder negative Richtung des darauffolgenden Gesprächsverlaufs. Am Beginn des nachfolgenden Bewerbungsgesprächs steht dann die Begrüßung. Sie kennzeichnet den Anfang der Interaktion. Während diesem ersten persönlichen Kontakt wird die anfängliche Prä-Hypothese, die auf Basis der Bewerbungsunterlagen erstellt wurde, zu einer hypothetischen Bewertung.

## II Hypothetische Einschätzung

Im Laufe des Gesprächs wird aus der hypothetischen Bewertung eine hypothetische Einschätzung. Diese wird meist während der Erörterung des jeweiligen Werdegangs bestätigt oder berichtigt. In dieser Phase werden auch die möglichen Schwachstellen der Bewerberin bzw. des Bewerbers abgewogen.

## III Hypothetisches Bild

Aufgrund der eben getätigten Einschätzung entsteht ein hypothetisches Bild der Bewerberin bzw. des Bewerbers. Dieses Bild führt zu einer Entscheidung darüber, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber für die Besetzung des jeweiligen Arbeitsplatzes geeignet wäre. Diese Phase dient außerdem zur Informationsbeschaffung, um das Interesse an der offenen Stelle und die Arbeitsmotivation zu erkunden. Besonders wichtig ist hier auch die Realitätsnähe der Berufsvorstellung. Die konkrete Entscheidung steht zu diesem Zeitpunkt noch nicht fest und kann durch Zutun der Bewerberin bzw. des Bewerbers noch einmal revidiert oder eben bestätigt werden.

## IV Entscheidung

In der Phase der Entscheidung werden rhetorische und auch Kontrollfragen gestellt. Die Art und Auslegung der Fragen ist allerdings je nachdem, ob die Entscheidung positiv

oder negativ ausfällt, sehr unterschiedlich. Ist die Überprüfung des Urteils durch die Interviewenden abgeschlossen, haben diese ein gefestigtes Bild der Bewerberin bzw. des Bewerbers erstellt und treffen aufgrund dessen eine Entscheidung.

#### V- Ratifizierung

Auf eine negative Entscheidung folgt die Phase der Ratifizierung. Hier wird oftmals das Berufsbild erneut erläutert und auf biographische Lücken oder negative Leistungen hingewiesen. Es erfolgt also eine Umorientierung durch diskursive Divergenz mithilfe der Suche nach Schwachstellen. Grießhaber & Hauptstock (2010) fügen der Nennung dieser divergente Gesprächsführung noch bei, dass die Interviewenden diskursive Divergenzen zur Bewerberin bzw. zum Bewerber gezielt herausarbeiten und sie bzw. ihn partielles Nichtwissen konkret äußern lassen.

#### V+ Einweisung

Bei einer positiven Entscheidung werden die positiven als auch die negativen Ausbildungsaspekte erläutert, um herauszufinden, ob die Bewerberin bzw. der Bewerber tatsächlich und realistisch an der offenen Stelle interessiert ist. Außerdem wird auf eventuelle individuelle Ausbildungsschwerpunkte hingewiesen. Auch hier ergänzen Grießhaber & Hauptstock (2010), dass die Interviewenden diskursive Konvergenzen zur Bewerberin bzw. zum Bewerber herausarbeiten und sie bzw. ihn Übereinstimmung äußern lassen.

#### VI Bekanntgabe

Abschließend erfolgt eine Bekanntgabe der Entscheidung. Diese erfolgt allerdings meist nicht unmittelbar, sondern, je nach Art der offenen Stelle, Anzahl der Bewerber und weiteren Faktoren, in den auf das Vorstellungsgespräch folgenden Tagen. Darüber, wann mit der Bekanntgabe zu rechnen ist, werden die Bewerberin bzw. den Bewerber üblicherweise am Ende des Gesprächs informiert.

Der Prozess der Entscheidungsfindung lässt sich also grundsätzlich in die drei Teilbereiche der Entscheidungsfindung (Phase eins bis vier), der Entscheidungsrationifizierung bzw. Einweisungsvorbereitung (Phase fünf) und der Entscheidungsbekanntgabe (Phase sechs) unterteilen (vgl. Grießhaber, 1987a, 30).

Wie bereits am Anfang dieses Kapitels erwähnt, liegt der wesentliche Faktor für die Entscheidung, die schlussendlich für oder gegen die Bewerberin bzw. den Bewerber getroffen wird, eindeutig in der Anfangsphase des Gesprächs. Der darauffolgende Verlauf dient den Interviewenden grundsätzlich dazu, diese bereits gefällte Entscheidung zu überprüfen (vgl. Grießhaber, 1987b, 33 nach Paulweber, 2013).

## **2.3 Styles of Success und Herausforderungen**

In diesem Kapitel werden die ausschlaggebenden Faktoren, die ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch kennzeichnen können, beschrieben und auch Herausforderungen, die den Erfolg beeinträchtigen können, erläutert.

### **2.3.1 Styles of Success**

Die sogenannten „Styles of Success“ nach Adelswärd (1988) sind jene Faktoren, die ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch kennzeichnen. Dabei werden folgende Punkte genannt:

- Die Rahmenkonformität  
Erfolgreiche Bewerberinnen und Bewerber handeln den Erwartungen der Interviewenden entsprechend. Primär geht es hier um das kommunikative Handeln, bei dem sich die Interagierenden genau bewusst sind, wer ihr jeweiliger Gesprächspartner ist, welches Verhalten und wie viel Informationspreisgabe in dieser Situation angemessen sind. Adelswärd (1988, 115f) fand in ihrer Untersuchung heraus, dass es ein sogenanntes Distanzmaß zwischen der interviewenden Person und der Bewerberin bzw. dem Bewerber gibt. Dieses kann kulturell unterschiedlich sein und wird im Gesprächsverlauf von den Gesprächspartnern gemeinsam gefunden. Zu viel

sowohl als auch zu wenig Distanz kann dabei als negativ oder unangemessen wahrgenommen werden.

- Der Perspektivenwechsel

Um ein erfolgreiches Gespräch zu führen, ist es wichtig sich in die Perspektive des anderen hineinversetzen zu können und dementsprechend sprachlich zu handeln. Im Grunde geht es dabei um Werte, wie z. B. Offenheit und Flexibilität, die aktiv dargestellt werden sollen. Die Bewerberin bzw. der Bewerber muss sich dazu in die Position des Unternehmens hineinversetzen. Wichtig ist, dass man die Werte nicht nur besitzt, sondern eben auch in der Lage ist, sich in die Perspektive der Interviewenden hineinzuversetzen und demnach die gestellten Fragen im Hinblick auf die Bedeutung für die angestrebte Stelle zu beantworten.

- Die interaktive Unterstützung

Bei erfolgreichen Gesprächen bekommt die Bewerberin bzw. der Bewerber viel Unterstützung von den Interviewenden und wird auch zum Empfänger von ratifizierenden Hörersignalen.

- „Self disclosure“

Die Preisgabe von persönlichen Informationen geschieht bei Vorstellungsgesprächen typischerweise, da die Bewerberin bzw. der Bewerber den Interviewenden sehr viele dieser Informationen preisgeben muss. Doch bei Interaktionen mit erfolgreichen Anwärtern für eine offene Stelle erfolgt diese Preisgabe persönlicher Dinge wechselseitig, so dass auch die Interviewenden Persönliches von sich erzählen.

- Gemeinsames Lachen

Dieser Punkt des gemeinsamen Lachens konnte laut der Autorin ausschließlich bei erfolgreichen Gesprächen beobachtet werden.

Besondere Beachtung unter diesen genannten Faktoren finden jene Kriterien der Rahmenkonformität und des Perspektivenwechsels. Diese sind für die Bewerberin bzw. den Bewerber von besonderer Wichtigkeit, um ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch zu führen (vgl. Adelswärd, 1988, 162-163).

Grundsätzlich wird Erfolg interaktiv hergestellt. Die Rollen der Interagierenden sind bei Bewerbungsgesprächen institutionell vorgegeben, aber die Beziehung zwischen den interagierenden Personen wird im Laufe des Gesprächs beständig ausgehandelt. Aufgrund dieser Interaktivität kommt den Interviewenden eine zentrale Rolle bei der Führung von erfolgreichen oder eben erfolglosen Bewerbungsgesprächen zu (vgl. Adelswärd, 1988, 164f).

### 2.3.2 Herausforderungen

Bewerbungsgespräche können auch Herausforderungen, besonders für die Bewerberin bzw. den Bewerber, mit sich bringen. Auf zwei dieser wird nachstehend genauer eingegangen.

#### 2.3.2.1 Unzulässige Fragen

Die erwähnten Merkmale eines erfolgreichen Vorstellungsgesprächs können nur kokonstruiert werden. Auch deshalb kann es teilweise schwierig sein dem Gegenüber adäquat und kompetent zu antworten, um einen guten Eindruck von sich selbst zu vermitteln, wie bereits im Kapitel 1. „Einleitung“ kurz erwähnt wurde.

Da die Unsicherheit von vielen Bewerberinnen bzw. Bewerbern oft groß ist, suchen diese Hilfe in Ratgebern für genau jene Situation des Einstellungsgesprächs. Doch auch die Aneignung von Wissen mithilfe dieser Bücher kann unter Umständen zu Schwierigkeiten führen. Den Grund dafür beschreibt Schmidt (2017) so, dass diese Ratgeberliteratur vielfach am juristischen Diskurs orientiert ist. Dadurch wird die Frage nach der Zulässigkeit oder eben Unzulässigkeit von beim Bewerbungsgespräch gestellten Fragen der Interviewenden sehr präsent. Die Problematik dabei ist, dass es zwar juristische Rahmenbedingungen für die Durchführung eines Vorstellungsgesprächs gibt und dahingehend bestimmte Fragen als unzulässig gelten, wie z. B. die Frage nach der Familienplanung, doch das bewahrt die Bewerberin bzw. den Bewerber nicht davor, dass diese Frage trotzdem gestellt wird. Durch die Unzulässigkeit der Frage ist es der Bewerberin bzw. dem Bewerber zwar gestattet diese falsch zu beantworten, doch bringt eine solche Situation die meisten Menschen in eine für sie als unangenehm

empfundene Situation, da sie momentan überfordert sind und nicht wissen, wie sie darauf reagieren bzw. eben antworten sollen.

Führt man ein erfolgreiches Gespräch, bei dem die am Anfang dieses Kapitels genannten Merkmale vorkommen, ist mit großer Wahrscheinlichkeit weniger mit solchen „unangebrachten“ Fragen und unangenehmen Situationen zu rechnen, da die Interviewenden die Bewerberin bzw. den Bewerber, wie bereits genannt, eben interaktiv unterstützen und ebenso um einen harmonischen Gesprächsverlauf bemüht sind.

### 2.3.2.2 Das Sprechen über sich selbst

In Interview-Situationen, wie es das Bewerbungsgespräch in einer gewissen Art und Weise auch ist, steht die Bewerberin bzw. der Bewerber, also die Interviewte bzw. der Interviewte, im Mittelpunkt des Interesses. Je nachdem wie passiv oder aktiv sich die Interviewenden verhalten, finden die Bewerber dabei gute oder weniger gute Voraussetzungen vor, um sich selbst zu präsentieren. Verhalten sich die Interviewenden eher passiv, hat die Bewerberin bzw. der Bewerber weniger zu befürchten, dass z. B. die zuerst genannten unangemessenen Fragen gestellt werden, was für die Bewerberin bzw. den Bewerber von Vorteil ist. Doch durch eine passive Verhaltensweise unterbleiben nicht nur mögliche Face-Bedrohungen (vgl. Brown & Levinson, 1987 nach Sacher, 2012, 51-52), sondern es unterbleiben oftmals auch explizite Face-Bestätigungen. Somit kann es für die Bewerberin bzw. den Bewerber sehr schwer festzustellen sein, wie die produzierte Selbstdarstellung vom Gegenüber interpretiert wird. Auch hier kommt die bereits genannte Asymmetrie der Gesprächsbeteiligten zu tragen. Der Bewerberin bzw. dem Bewerber fehlt hier das Wissen darüber, welche Informationen das Gegenüber in Bezug auf die zu besetzende Position benötigt bzw. welche persönlichen Eigenschaften präferiert werden. Daraus folgt meist eine Produktion von vielen Selbstdeutungsangeboten durch die Bewerberin bzw. den Bewerber, um damit die wenigen Face-Work-Aktivitäten der Interviewenden auszugleichen (vgl. Sacher, 2012, 51-52).

### 3. Gesprächsanalytische Untersuchung

Im Zuge dieses Kapitels erfolgt die gesprächsanalytische Untersuchung einzelner Gesprächsausschnitte. Vor dieser Analyse werden die Rahmenbedingungen der Datenerhebung, –verschriftung etc. genau erläutert.

#### 3.1 Methodik und Datenmaterial

Im Folgenden werden die zur Analyse herangezogene Methodik sowie die verwendeten Herangehensweisen in Bezug auf die Erhebung und Verarbeitung des Datenmaterials beschrieben.

##### 3.1.1 Methodik

Es handelt sich bei dieser Arbeit um ein *gesprächsanalytisches Werk*. *Gesprächsanalyse* im eigentlichen Sinn bedeutet, „die Untersuchung von Ton– oder Videoaufnahme und Transkript“ (Deppermann, 2008, 49).

Gesprächsanalytische Untersuchungen zielen grundlegend darauf ab, Formen, wie z. B. kommunikative Gattungen oder grammatische Einheiten, typologisch zu beschreiben und sie verständlich zu machen, indem nach ihren Funktionen für die Aufgaben, Probleme und Zwecke, mit denen sich interagierende Personen im Gespräch befassen, gefragt wird. Diese Rekonstruktion des Zusammenhangs zwischen Formen und Funktionen ist zurückzuführen auf die sequentielle Ordnung des Gesprächs. *Sequenzialität* meint dabei, dass „Gespräche zeitlich strukturiert sind und durch aufeinander folgende Beiträge entstehen“ (Deppermann, 2008, 49). Dies ist die Bedingung und gleichzeitig Ressource für die Gestaltung von Äußerungen, Kontextherstellung und Bedeutung und Entstehung von Intersubjektivität (Heritage, 1995, 398 und 1997, 162f nach Deppermann, 2008, 49). Jede Struktur und Einheit in einem Gesprächsprozess besteht selbst aus Prozessen und gewinnt nur durch eben diesen Prozess an Objektivität (vgl. Spranz-Fogasy, 1997 nach Deppermann, 2008, 49). Die Bedeutung jeder einzelnen Gesprächsaktivität ist von jenem Moment abhängig, in dem

sie während des Gesprächs vollzogen wird (vgl. Garfinkel & Sacks, 1976 nach Deppermann, 2008, 49).

Grundlage der Methodik ist, dass die formalen Prinzipien zur Herstellung von Ordnung und Bedeutung im Gespräch, die im Alltag implizit bleiben, expliziert und reflektiert als methodische Ressource für die Analyse von Gesprächen eingesetzt werden. Die Ergebnisse der empirischen Gesprächsforschung sollen wiederum genutzt werden, „um neue, weitere und verbesserte methodische Standards und Verfahrensweisen zu entwickeln“ (Deppermann, 2008, 50). Grundsätzlich geht die Konversationsanalyse davon aus, dass die Interaktanten einander *aufzeigen*, welche Bedeutsam- und Sinnhaftigkeit sie ihren Äußerungen wechselseitig zuschreiben. Handlungskoordination und Verständigung im Gespräch wären unmöglich, wenn dies nicht zumindest teilweise und wiederholt so wäre. Diese Aufzeigeleistungen stehen nach der Protokollierung der Gespräche den Analytikern genau so zur Verfügung wie den Gesprächsteilnehmern und ermöglichen ihnen, die Gesprächsereignisse zu interpretieren. Das ist entscheidend, um es den Gesprächsanalytikern zu ermöglichen, jene Prinzipien zu rekonstruieren, an denen sich die Gesprächsbeteiligten beim Handeln und Interpretieren im Gespräch selbst orientieren. Genau das soll so weit wie möglich an den Daten, also an wahrnehmbaren, für alle hör- und sichtbaren Merkmalen des Gesprächs, ausgewiesen werden. Deshalb ist die Oberfläche des Gesprächs für die Konversationsanalyse so interessant. Sie will herausfinden, mithilfe welcher wahrnehmbaren Aktivitäten Interakteure dem/den jeweils anderen Interpretationen signalisieren und „Gespräche als geordnete Prozesse des gemeinsamen Tuns vollziehen“ (Deppermann, 2008, 50).

„Konversationsanalytische Rekonstruktionen sind [...] unvermeidlich standort-gebunden und konstruktiv“ (Deppermann, 2008, 51). Gesprächsteilnehmer kooperieren auf der Grundlage von stillschweigend geteilten Praktiken miteinander und verdeutlichen Interpretationen nur so weit, wie es für die Sicherstellung von Kooperation nötig scheint (vgl. Clark, 1996 nach Deppermann, 2008, 51). Die Aufgabe des Analytikers besteht demnach darin, die Aktivitäten der Gesprächsteilnehmer so auszuführen, dass das Geschehen als sinnvoll und systematisch geordnet verstanden wird. Auszuarbeiten ist

dabei, welche Interpretationsleistungen und –prinzipien als Grundlage dieser Ordnung gelten (vgl. Deppermann, 1997b nach Deppermann, 2008, 51).

Die folgende Untersuchung soll überprüfen, mittels welcher sprachlichen Handlungen die Gesprächsteilnehmer institutionelle Asymmetrie konstruieren bzw. zum Ausdruck bringen.

### 3.1.2 Datenmaterial

Nachstehend finden sich die Ausführungen zur Aufnahme und Verschriftung der für die Analyse erhobenen Daten.

#### 3.1.2.1 Datenaufnahme

Gespräche sind flüchtige Ereignisse, weshalb sie durch Aufzeichnung konserviert werden müssen, um zum Untersuchungsgegenstand werden zu können. Geschehen muss dies möglichst naturalistisch, damit die Gesprächsanalyse es schaffen kann, Strukturierungsprinzipien von Gesprächen auf Basis des zur Verfügung stehenden Datenmaterials zu entdecken. Audio– bzw. Videoaufnahmen in möglichst guter Qualität sind für die Analyse demnach unabdingbar. Andere Formen, um Gesprächsdaten zu repräsentieren, wie Gedächtnisprotokolle oder Kodierschemata, sind im Gegensatz dazu nicht zu verwenden. Grund dafür ist, dass sie keine Rückschlüsse auf die genauen Eigenschaften des Ursprungsgeschehens möglich machen, da sie von Interpretationen und Selektionen der Befragten der wissenschaftlichen Datenprozedur gemacht sind (vgl. Deppermann, 2008, 21). Dagegen bewahren Audio– und Videoaufnahmen entscheidende Merkmale von Gesprächsprozessen (vgl. Heritage, 1984, 238ff. nach Deppermann, 2008, 22). Diese Daten bilden die Grundlage durch Empirie gestützt neue Entdeckungen zu machen, da sie nicht an vermeintliches Vorwissen angepasst sind, sondern eine eigene „Widerständigkeit“ besitzen, die dazu führt, dass man Annahmen und Überzeugungen überprüft und weiterentwickelt (vgl. Reichertz & Schröder, 1994 nach Deppermann, 2008, 22).

Wichtig für die Analyse ist es, Aufnahmen von guter technischer Qualität anzufertigen. Dies meint neben einer möglichst guten Tonqualität auch, dass für das Handeln der Gesprächsteilnehmer ausschlaggebende visuelle Informationen ebenfalls aufgezeichnet werden. Zudem sollen die Daten möglichst natürlich sein, was bedeutet, der Typus von Gesprächsphänomenen, der anhand der Untersuchungsmaterialien beleuchtet werden soll, muss in den aufgezeichneten Gesprächen valide repräsentiert sein. Hier tritt das Problem des Beobachterparadoxon (vgl. Labov, 1980, 17 nach Deppermann, 2008, 25) hervor. Valide Aufnahmen bekommt man nämlich nur, „wenn die Existenz und die Ausformung des interessierenden Phänomens von der Aufnahme nicht beeinflusst werden“ (Deppermann, 2008, 25). Das bedeutet aber nicht, dass Aufnahmen, die unter Laborbedingungen angefertigt werden, Rollenspiele oder Mediendokumente für die Analyse ausgeschlossen werden. Das Datenmaterial und seine Erhebung und Auswertung müssen dazu geeignet sein, die Forschungsfrage bestmöglich zu beantworten. Die Aufnahmequalität und die Natürlichkeit von Aufnahmen stehen dabei grundsätzlich in einem Spannungsverhältnis. Je besser die Qualität der Aufnahme und je umfassender die Daten sein sollen, desto größer wird auch der Aufnahmeaufwand. Damit werden gleichzeitig die Bedingungen der Aufnahme präsenter und entsprechend störender für die Untersuchten. Kompromisse einzugehen ist daher unumgänglich. Oftmals muss daher auf Videoaufnahmen verzichtet werden, da diese nicht genehmigt werden, zu einer zu großen Verzerrung des „Interaktionshandelns“ führen oder nur unter Voraussetzungen, die nicht zu verwirklichen sind, möglich wären. Bei Tonaufnahmen hingegen nimmt die Aufmerksamkeit dafür, dass man aufgenommen wird, bereits nach einigen Minuten stark ab (vgl. Deppermann, 2008, 25).

Da vor allem die Ränder von Gesprächen, also das, was bereits vor oder nach dem eigentlichen Gespräch kommuniziert wird, oft die wesentliche Rahmung des Gesprächs beinhalten, ist es wichtig, rechtzeitig und möglichst früh mit der Aufnahme zu beginnen. So werden durch die Begrüßung z. B. aktuelle Beziehungskonstellationen signalisiert oder auch die Einschätzungen von Gesprächssituation und -zweck ausgehandelt, was im Kapitel 3.2.2.2, Abschnitt „Gesprächseröffnung“ deutlich zum Ausdruck gebracht wird. Gleichzeitig ist es auch sehr wichtig, die Aufnahme erst zu beenden, wenn sich die Gesprächsteilnehmer voneinander verabschiedet und den Raum, in dem die Inter-

aktion stattgefunden hat, verlassen haben. Zudem sollen auch „räumliche Sachverhalte“ dokumentiert werden, die für das Verständnis der Aktivitäten der Interaktanten im Gespräch notwendig sein können. Beispiele hierfür sind die Sitzpositionen der Gesprächsteilnehmer oder auch das Erfassen von Dingen, auf die während dem Gespräch Bezug genommen wird. Auch Vorinformationen zum Gespräch sollen ausführlich dokumentiert werden (vgl. Deppermann, 2008, 27-28).

Die Aufzeichnung der in dieser Analyse untersuchten Bewerbungsgespräche erfolgte mittels Audio-Aufnahmen. Diese wurden mit verschiedenen Personen mit unterschiedlicher Ausbildung im Pflegebereich in einem (Alten-)Pflegezentrum in Niederösterreich, im Juni 2017 aufgenommen. Die Gespräche wurden immer von der Pflegedienstleiterin des Hauses geführt und fanden in ihrem Büro statt. Es handelte sich zudem ausschließlich um weibliche Bewerberinnen. Neben den Audio-Dateien wurden auch schriftliche Notizen angefertigt, um etwaige körpersprachliche Handlungen oder andere Besonderheiten zu dokumentieren. Die Dauer der Gespräche lag bei ca. 30 Minuten. Diese Dauer wurde von vorneherein durch die Interviewende, also die Pflegedienstleiterin, für das Gespräch festgelegt. Zudem arbeitete diese mit einem Interviewbogen, wodurch die Gespräche einen sehr ähnlichen (bzw. fast gleichen) Ablauf vorweisen.

Nach der Aufzeichnung wurden für die Gespräche adaptierte, also an das Forschungsziel angepasste, Gesprächsinventare inkl. Deckblätter (vgl. Deppermann, 2008, 30f) angefertigt, um anschließend die „Critical Episodes“, also jene Stellen, die für das Forschungsvorhaben von repräsentativer Bedeutung sind, zu verschriften. Eine Darstellung der Ablaufstruktur anhand der Gesprächsinventare findet sich in Kapitel 3.2.2.1 „Ablaufstruktur und exemplarisches Gesprächsinventar“. Besonderes Augenmerk bei der Auswahl soll dabei auf der Struktur der Gespräche bzw. der einzelnen Phasen und Übergänge liegen. Deppermann (2008, 36) weist insbesondere darauf hin, dass es sich bei den gewählten Passagen um thematisch bzw. handlungslogisch abgeschlossene Einheiten handeln muss, um Fehlinterpretationen durch das Ignorieren von entscheidenden Handlungsvoraussetzungen zu vermeiden. Es empfiehlt sich zudem bei vielen Forschungsfragen, wie auch bei jener, die hier be-

antwortet werden soll, mit dem Gesprächsbeginn einzusetzen, da solche „Initialpassagen“ Rahmensetzungen mit sich bringen, die für den weiteren Gesprächsverlauf entscheidend sind. Mit der Entscheidung darüber, welche Gesprächsabschnitte ausgelassen werden, geht die Gefahr einher, dass in den ausgelassenen Passagen Ereignisse stattfinden, die für die Analyse der ausgewählten Stellen bedeutsam sind. Es muss daher genau überlegt werden, warum welche Ausschnitte weniger relevant zu sein scheinen, wobei zu berücksichtigen ist, dass eine gleichmäßig intensive Auswertung aller Gesprächssequenzen nicht möglich ist und Selektionsentscheidungen demnach unumgänglich sind (vgl. Deppermann, 2008, 36-37). Um der Dynamik der aufgezeichneten Gespräche gerecht zu werden, wurden die Gespräche im Falle der hier vorliegenden Untersuchung, insbesondere für eine detaillierte Analyse der Struktur, zur Gänze verschriftet. Die Transkripte, wie auch die angefertigten Gesprächsinventare der aufgenommenen Vorstellungsgespräche, finden sich im Anhang dieser Arbeit.

### 3.1.2.2 Transkription

Unter *Transkription* versteht man grundsätzlich die Verschriftung von akustischen oder audiovisuellen Gesprächsprotokollen nach festgelegten Notationsregeln. Die triviale Feststellung, dass Gespräche mündlich geführt werden, hat weitreichende Folgen für ihre Protokollierung und Analyse. Es geht bei der Verschriftung darum, Ereignisse des akustischen Mediums in einem anderen Medium zu repräsentieren. Für die praktische Auswertung bieten Transkripte erhebliche Vorteile, da sie eine umfangreiche und auch wiederholbare Analyse der Daten ermöglichen. Zudem liefern sie einen guten Überblick über Gesprächsverläufe und machen es möglich, ein Datensegment so lange in Bezug auf verschiedene Gesichtspunkte in unterschiedlichen Auflösungsstufen zu untersuchen, wie es der Analytikerin bzw. dem Analytiker für notwendig erscheint. Außerdem bieten sie die Möglichkeit, unterschiedliche Textstellen simultan zu vergleichen oder zu Vergleichszwecken zusammenzustellen (vgl. Deppermann, 2008, 39-40).

Die auf die Aufnahme folgende Verschriftung der Gespräche erfolgte für diese Arbeit, wie bereits erwähnt, aufgrund der dynamischen Struktur derselben zur Gänze, und

anhand der Transkriptionskonventionen von HIAT (vgl. Rehbein et al., 2004, 76-78), von denen sich eine Liste der konkret verwendeten Zeichen im Anhang dieser Arbeit findet.

### **3.2 Analyse von zwei Bewerbungsgesprächen**

Die Analyse des erhobenen und verarbeiteten Datenmaterials erfolgte in dieser Arbeit in zwei Schritten, welche anhand von Unterkapiteln differenziert sind.

Aufgrund der bereits erwähnten sehr dynamischen Struktur der aufgezeichneten Bewerbungsgespräche, wurde zunächst diese detailliert untersucht und mit dem in der Literatur beschriebenen „typischen“ Ablauf von Einstellungsgesprächen verglichen.

Darauf folgt das Kapitel zur Untersuchung der institutionellen Asymmetrie, wobei die beiden Vorstellungsgespräche nicht der Literatur sondern einander gegenübergestellt wurden.

#### **3.2.1 Charakteristik der Bewerbungsgespräche**

Die beiden aufgezeichneten Gespräche teilen sich folgende Merkmale: Die Länge der Gespräche betrug jeweils ca. 30 min, der anwesende Personenkreis bestand aus der Pflegedienstleiterin (PDL), die das Einstellungsgespräch führte, einer Bewerberin (BW) und der Verfasserin dieser Masterarbeit als anwesende Linguistin, die das Gespräch mithilfe eines Aufnahmegeräts aufzeichnete und zusätzlich ihre Beobachtungen schriftlich festhielt. Stattgefunden haben beide Gespräche am selben Tag und direkt hintereinander im Büro der Pflegedienstleitung, welches sich im Erdgeschoss der Pflegeeinrichtung, die auch den potentiellen Arbeitsort der Bewerberinnen darstellt, befindet.

Konkret handelt es sich bei den vorliegenden Bewerbungsgesprächen um zwei Bewerberinnen ähnlichen Alters, Mitte dreißig, die sich auf zweitem Bildungsweg für das Pflegewesen entschieden haben und die für die selbe offene Position als Pflegeassistentin vorsprechen. Dabei befindet sich die erste Bewerberin noch in einem aufrechten Anstellungsverhältnis in einer anderen Einrichtung, während die zweite in

den kommenden Wochen eine Ausbildung, welche höher als die für die Position eigentlich geforderte ist, beenden wird.

Ein grundsätzlicher und bedeutender Unterschied zwischen den beiden Bewerberinnen ist, dass die Bewerberin 1 (BW1) noch keinerlei Berührungen mit der Institution vorzuweisen hat, wohingegen die Bewerberin 2 (BW2) bereits Erfahrungen mit der Einrichtung machen durfte. Dazu sind die Bewerbungsunterlagen der BW1 unvollständig und diese verspätet sich aufgrund ihrer Ortsunkundigkeit, worüber sie die Interviewende allerdings telefonisch informiert. Durch diese Verspätung kommt es beim 1. Bewerbungsgespräch zu einer Unterbrechung durch die BW2, da diese pünktlich zu ihrem vereinbarten Termin erscheint. Weiters sind die vorliegenden Unterlagen der BW2 vollständig und werden von Praktikumszeugnissen, welche ihr von eben dieser Institution im Zuge mehrerer Praktika ausgestellt wurden, ergänzt. Es liegt hier also ein Näheverhältnis zwischen der Einrichtung und der Bewerberin wie auch der Interviewenden und der Bewerberin vor.

### 3.2.2 Struktur der Bewerbungsgespräche

Da sich der Ablauf der untersuchten Gespräche deutlich von jenem aus der Literatur bekannten unterscheidet, wird genau diese Tatsache in diesem Kapitel thematisiert, dargelegt und detailliert untersucht.

#### 3.2.2.1 Ablaufstruktur und exemplarisches Gesprächsinventar

Die dynamische Struktur der Bewerbungsgespräche lässt sich besonders deutlich anhand der erstellten und bereits in einem früheren Kapitel erwähnten Gesprächsinventare zeigen und analysieren. Dazu findet sich nachstehend das Gesprächsinventar zum Bewerbungsgespräch 1, anhand dessen die Besonderheiten anschließend erläutert werden.

GESPRÄCHSNAME/Nr.: Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Partiturfläche	Inhalt - Handlung	Phase lt. Literatur	Anmerkung
01-04	Begrüßung	Eröffnung	Regelung d. PDL
05-14	Hinw. fehlende Unterl.	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
15-23	Ergänz. fehlende Infos	<i>nicht zugeordnet</i>	für BW1 Gespr.beginn
24-29	Vorstell. d. PDL u. Stelle	Infos Stelle/Inst.	eigentlicher Beginn
30-34	Ausbildung BW1	Interview	einl. d. PDL
35-54	Infos Institution	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
55-63	Initiierung Hauptinterview	Interview	deutlich, durch PDL
54-71	veränd. Dynamik, real zu fiktiv	Infos Stelle	d. Frage v. BW1
72-84	moment. Berufssit.	Interview	fortsetz. v. BW1
85-142	Dienstzeiten, Nachtdienst	Infos Stelle/Inst.	d. Frage v. BW1
143-146	bish. Erfahr. BW1	Interview	d. Erzähl. v. BW1
147-150	Nachtdienst	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
151-172	aktuelle Tätigk., Fähigk.	Interview	deutlich, durch PDL
173-192	Pflegesystem, Jahreswunsch	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
193-196	Bekannth. d. Inst.	Interview	einl. d. PDL
197-221	berufl. Werdegang, Ausbild.	Interview	einl. d. PDL
222-243	Prüfungsgespräch	<i>nicht zugeordnet</i>	fachl. Fragen
244	Unterbrechung	<i>nicht zugeordnet</i>	Regelung d. PDL
245-261	Prüfungsgespräch	<i>nicht zugeordnet</i>	fachl. Fragen, Szenario
262-270	bish. Erfahr. BW1 (zu Prüf.)	<i>nicht zugeordnet</i>	d. Erzähl. v. BW1
271-327	Stärken/Schwächen	Interview	konkrete Frage v. PDL
328-334	Beschwerdemanagement	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
335-356	Belastbarkeit	Interview	d. Frage v. PDL
357-360	Vertrag	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
361-362	Rückfrage Dienste	Interview	Verständnissich. d. PDL
363-377	Eignung	Interview	d. Frage v. PDL

378-392	akt. reale Stelle, Künd.zeit etc.	Interview	einl. d. PDL
393-399	Einlad. Kennenlerntag	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
400-413	längerfr. Perspekt., Fortbild.	Interview	konkrete Frage v. PDL
414-421	Zusatzqualifikationen	Interview	d. Frage v. PDL
422-446	Vertrag, Dienstzeiten etc.	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
447-474	Institution	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
475-476	Chance für Fragen	Rollenwechsel	konkrete Frage v. PDL
477-513	Kennenlerntag, Datenaufn.	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
514-521	Frage n. Anreise	<i>nicht zugeordnet</i>	„untypische“ Stelle
522-525	Chance für Fragen	Verabschiedung	einl. d. PDL
526-527	Verabschiedung	Verabschiedung	einl. d. PDL

Wie sich anhand des Gesprächsinventars gut erkennen lässt, finden sich die bereits unter Punkt 2.2.1 dargestellten Phasen von Bewerbungsgesprächen auch bei den aufgezeichneten Unterhaltungen wieder. Konkret handelt es sich, wie bereits früher in der Arbeit erwähnt, um folgende 5 Phasen: die Eröffnung, Informationen zur Stelle und zum Unternehmen, das Hauptinterview, der Rollenwechsel und abschließend die Verabschiedung (vgl. Menz, 1999). Auffällig ist allerdings, dass die aus der Literatur bekannte Gliederung weitaus statischer dargestellt wird, als es bei den aufgezeichneten Vorstellungsgesprächen der Fall zu sein scheint. Man kann anhand des Gesprächsinventars gut erkennen, dass die Reihenfolge der einzelnen Phasen des Gesprächs von der in der Literatur beschriebenen Gliederung abweicht und dass vor allem die einzelnen Phasen, bis auf jene der Gesprächseröffnung und Verabschiedung, mehrmals vorkommen und wiederholt werden. Besonders die Phasen der Informationen zur Stelle und des Hauptinterviews scheinen beim erhobenen Datenmaterial deutlich „offener“ und nicht so „abgeschlossen“, wie sie in der einschlägigen Fachliteratur dargestellt werden. So folgen bei diesem konkreten Bewerbungsgespräch z. B. nach der Eröffnungssequenz ab Fläche 24 bis 29 Informationen zur Stelle, bevor in Partiturfläche 30 zum Interview übergegangen wird. Diese Interviewphase endet in Fläche 34, worauf ab 35 wieder eine Sequenz der Informationen zur Stelle folgt. Dieser dynamische Wechsel der Gesprächsphasen findet sich auch später im Gespräch

wieder, wo z. B. ab Fläche 271 bis 327 eine Interviewsequenz zu erkennen ist, von der in Fläche 328 zu Informationen zur Stelle bzw. zur Institution übergegangen wird und worauf anschließend, in den Partiturflächen 335 bis 356, wieder ein Interview geführt wird.

Besonders auffällig ist, dass bei den aufgenommenen Einstellungsgesprächen weitere Themen im Gespräch initiiert werden, welche sich nicht eindeutig in die aus der Literatur bekannte Gliederung einordnen lassen. So kommt es beim Bewerbungsgespräch 1 im Zuge der Gesprächseröffnung zu einer Sequenz, in der die Bewerberin in den Bewerbungsunterlagen fehlende Informationen ergänzen muss. Im Laufe beider Bewerbungsgespräche wiederum wird der Gesprächstyp gänzlich gewechselt, von einem Bewerbungsgespräch zu einem Prüfungsgespräch. Außerdem werden die Bewerberinnen jeweils zu einem Kennenlerntag in die Institution eingeladen, worüber sie nicht nur konkrete Informationen erhalten, sondern wobei sie auch demographische Daten von sich preisgeben bzw. den Bewerbungsunterlagen entsprechend ergänzen müssen.

Die Gesamtstruktur der aufgezeichneten Gespräche scheint im Allgemeinen deutlich dynamischer als diese in der Fachliteratur dargestellt wird. Dabei erfolgt die Gliederung der Gespräche nicht ausschließlich durch die Interviewende, sondern wird auch von den Bewerberinnen mitstrukturiert. Dies liegt daran, dass die interviewende Person eben auch auf die Gesprächsbeiträge der jeweiligen Bewerberin reagieren muss bzw. reagiert.

### 3.2.2.2 Detailanalyse der Ablaufstruktur anhand von Gesprächsausschnitten

Bei der detaillierten Analyse der einzelnen Gesprächsphasen ergab sich eine Strukturierung der Interaktionen durch die nachfolgend exemplarisch dargestellten sprachlichen Handlungen der interagierenden Personen. Die dazu beispielhaft angeführten Gesprächsausschnitte folgen dabei jener Reihenfolge, in der sie auch in den Gesprächen vorkamen.

- Gesprächseröffnung

Der Beginn der Gespräche ist deutlich von der Interviewenden organisiert. In dieser Sequenz eröffnet die BW das Gespräch mit der Formulierung einer Begrüßungsfloskel, die PDL steuert und beendet diese Phase und leitet die darauffolgende Phase ein. Veranschaulicht wird dies durch die nachstehend angeführten Gesprächsausschnitte.

#### Gesprächseröffnung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Beim Einstellungsgespräch mit der BW1 erfolgt zunächst in den Partiturflächen 01 bis 04 die gegenseitige Begrüßung der Gesprächspartner.

01		
<b>PDL</b>	Ah! Grüß Gott! Die Frau XXX?	Grüß Gott.
<b>BW1</b>	Grüß Gott.	Ja genau.
<b>BW1 [ko]</b>	<i>öffnet Tür zu Büro</i>	
02		
<b>PDL</b>	Kommens weiter. Grüß Gott.	XXX. Grüß Gott. ••
<b>BW1</b>	Grüß Gott.	
<b>[ko]</b>	<i>gegenseitiges Händeschütteln</i>	
03		
<b>PDL</b>	Frau XXX hamma gsprochn, jo?	Wird dabei sein.
<b>BW1</b>	HmhmV	
04		
<b>PDL</b>	Wenns Ihnen recht is. •• Nehmens Platz bitte Frau XXX.	
<b>BW1</b>	HmhmV	

Die BW äußert dabei beim Betreten des Raumes eine Begrüßungsfloskel, welche die PDL erwidert und sich gleichzeitig nach der Identität der Person erkundigt. Die BW wird in der Fläche 02 hereingebeten und unterstützt von Händeschütteln noch einmal begrüßt. Daraufhin vergewissert sich die PDL bezüglich der Absprache zur Aufzeichnung des Gesprächs, worauf die BW zustimmt. Anschließend bietet die PDL der BW in Partitur-

fläche 04 an sich zu setzen. Die Begrüßung wird demnach deutlich von der PDL organisiert, welche im Zuge dieser Sequenz das institutionelle Setting, zu dem auch die Sitzordnung der Interagierenden gehört, organisiert.

Darauf folgt in den Flächen 05 bis 14 der Hinweis darauf, dass der Interviewenden nicht alle erforderlichen Bewerbungsunterlagen vorliegen, wobei ab Fläche 12 die Aufforderung der PDL ausgesprochen wird, die fehlenden Informationen verbal zu ergänzen.

05

**PDL** (( 5 sek )) Frau XXX i hob von Ihnen ((ea)) äh von den

**PDL [ko]** *Unterlagen sortieren*

06

**PDL** Unterlagen eigentlich nur des wos im E-Mail woa •• wos

07

**PDL** i von da Frau (( )) zugeschickt kriagt hob und des woa diese

08

**PDL** Online-Bewerbung •• u:nd den Lebenslauf. •

09

**PDL** Mehr hob i von Ihnen nu ned kriagt.

**BW1** Ah is des • ned mitgonga?

10

**PDL** Hob i ned (( )) hob i ned mitkriagt.

**BW1** Aha (( )) bei mir

11

**PDL** Ok.

**BW1** is irgendwos mit PDF. Do geht des ned gonz. (( ))

12

**PDL** Ok. A:h ••• nur dass ma don

**BW1** Kann sein das des des irgend/ Jo.

---

13

**PDL** a bissl weil es is jetzt im Lebenslauf •• ähm nur drinnen/

---

14

**PDL** also NUR dass sie zwatausendzehn die Ausbildung gmocht hom.

**BW1** Jo.

---

Die PDL initiiert nach der Begrüßungssequenz ein neues Thema, was ihr aufgrund der Rederechte zusteht. Auf den Hinweis der fehlenden Unterlagen reagiert die BW ab Fläche 10 mit einer Erklärung, bevor die PDL ab Fläche 12 die implizite Forderung fomuliert, die fehlenden Informationen zu ergänzen. Diese Aufforderung zur self-disclosure kann die PDL nur aufgrund der Rederechte, die ihr aufgrund ihrer Position in diesem Setting inne sind, aussprechen.

Darauf reagiert die BW mit der Schilderung der zu ergänzenden Informationen ab Fläche 15 bis Fläche 23, in denen sie ihren beruflichen Werdegang für die PDL rekonstruiert.

15

**PDL** Und seit/ • und die Berufspraxis. ((ea)) Jo. Ok.

**PDL [ko]** *lehnt sich zurück*

**BW1** Jo. I:: hob

---

16

**PDL** HmhmV

**BW1** noch da Ausbildung im Pflegeheim in da Steiermark angfongt,

---

17

**BW1** ähm mit ochtavierzig/ •• na vierafuchzig Betten. U:nd do woa i dann

---

...

Die Einleitung dieser interviewähnlichen Situation durch die PDL wird von der BW bereits als der Anfang des Hauptinterviews interpretiert. Das bedeutet, dass diese Stelle bereits den Gesprächsbeginn für die BW markiert.

Ab Fläche 24 stellt sich die PDL selbst und auch die zu besetzende Stelle vor, bevor sie in Partiturfläche 29 das Interview durch eine konkrete Frage einleitet.

24

**PDL** oblegn? Oda/ Gehts eh? ((ea)) JO.

**BW1** Na es geht scho so. Jo.

25

**PDL** Vielleicht ganz kurz Frau XXX, i bin die Pflegedienstleitung

26

**PDL** vom Haus. XXX XXX. ((ea)) Ah, wir suachn a/ ab

27

**PDL** Juli jetzt ähm ähm ähm Vollzeitstelle eigentlich •• jo.

**BW1** HmhmV

28

**PDL** A:h ••• is a Karenzvertretung für ein Jahr. Wos ma jetzt

**BW1** Ja.

29

**PDL** offen hom. ((ea)) Ois/ •• se san Pflegeassistentin oda

**BW1** Jo.

30

**PDL** Fachsozialbetreuer? Pflegeassistent. Jo. Ok.

**BW1** Na. Pflegeassistent.

Für die PDL beginnt das eigentliche Bewerbungsgespräch damit erst ab Partiturfläche 24. Der Gesprächsbeginn liegt somit für die beiden Interaktionspartner an unterschiedlichen Stellen und die BW muss die fehlenden Informationen ergänzen ohne zu wissen, wer genau ihr gegenüber sitzt bzw. welche Position die Person in der Institution bekleidet. Grundsätzlich wird diese gesamte Sequenz mit ihren Übergängen zwischen den einzelnen Phasen von der PDL strukturiert.

## Gesprächseröffnung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Auch beim Bewerbungsgespräch 2 erfolgt zuerst die gegenseitige Begrüßung der interagierenden Personen in den Flächen 01 bis 06, welche ebenfalls von der Interviewenden geleitet wird.

01

**PDL** Frau XXX? Grüß Gott! (( 8s )) Ah, (( 5s ))

**PDL [ko]** sortiert *Unterlagen*

**BW2** Jo, Grüß Gott!

---

02

**PDL** I hob do die Bewerbungen äh i hob do nämlich de oide a nu,

**BW2** HmhmV

---

03

**PDL** So jetzt muss i ma des ((aa)) wie gehts lhna? ((lacht))

**BW2** Guad. ((lacht))

---

04

**PDL** Sie san jetzt no imma in da Ausbildung gö?

**BW2** JO! Bis September.

---

05

**PDL** Sie mochn jetzt den (( )) des Diplom, jo.

**BW2** Des Diplom. Genau.

---

06

**PDL** Fachsozialbetreuer? Und in da Ausbildung gehts lhna guad?

**BW2** JA, genau.

---

Die PDL formuliert am Anfang eine Begrüßung, welche die BW erwartungsgemäß erwidert. Anschließend erklärt die PDL ihr Verhalten beim Sortieren der Unterlagen, bevor sie der BW eine persönliche Frage zu ihrem Befinden stellt. Diese wird von der BW beantwortet, worauf gemeinsames Lachen der Interagierenden folgt. Anschließend rückversichert sich die PDL in den Flächen 04 und 05 nach dem momentanen

Ausbildungsstand der BW, was auf gemeinsames Wissen schließen lässt. Gefolgt werden diese Fragen von einer weiteren persönlichen Frage in Partiturfläche 06 seitens der PDL. Diese auffälligen Konstruktionen bzw. das verbale Ausdrücken von Nähe der Gesprächspartner werden im Kapitel 3.2.3 detailliert untersucht. Grundsätzlich liegt die Gesprächsorganisation bei der PDL und auch die BW verhält sich der ihr durch das institutionelle Setting zugeteilten Rolle entsprechend.

Darauf folgt ab Partiturfläche 07 bis 13 eine Sequenz, in der sich die PDL noch einmal bezüglich einer früheren Absprache mit der BW rückversichert, welche die PDL noch im Zuge der Gesprächseröffnung selbst einleitet.

07

**PDL** Jo. Frau XXX ((ea)) i brauch/ wir hom eh schon gsprochn,

**BW2** Jo,

08

**PDL** Sie:: ((ea)) woin jetzt nur zwanzig Stunden wos mechn Sie später?

09

**PDL** Dreißig Stunden?

**BW2** Eh dreißig Stundn. Ob September, des is so/ Jo.

10

**PDL** Tätens mit zwanzig Stunden a weiter arbeiten?

**BW2** Mir dat/ Mir war

11

**PDL** Sie woin dreißig Stunden? Also jetzt ab August homma

**BW2** liaba dreißig Stundn. Jo.

12

**PDL** gsogt? Zwanzig

**PDL [ko]** macht Notizen

**BW2** Jo. ●● Tät i zwanzig Stundn wie ma besprochn hom,



gibt dabei mit ratifizierenden Hörsignalen zu verstehen, dass sie den Ausführungen der PDL folgt und diese versteht.

Den Start des Interviews initiiert ebenfalls die PDL ab Partiturfläche 25 durch das Stellen einer konkreten Frage an die BW.

25

**PDL** ((ea)) Guad ähm: (( 4s )) Die Bewerbung von (( )) ((lacht)) Jo

**PDL [ko]** blättert Unterlagen durch

**BW2** ((lacht))

26

**PDL** Sie hom eh des Praktikum/ Sie hom die BehinderteNarbeit mochn

27

**PDL** Sie JETzt? ((ea)) Warum eigentlich Schwerpunkt

**BW2** HmhmV

28

**PDL** Behindertenarbeit U:nd ned Altenarbeit?

**BW2** ((ea)) Weil i ma do:cht hob

Der gesamte Gesprächsanfang wird hier also ebenfalls von der Interviewenden organisiert, wobei der Ablauf bis zu diesem Punkt jenem in der Literatur beschriebenen gleichzusetzen ist.

- Hauptteil der Bewerbungsgespräche

Der Hauptteil der Bewerbungsgespräche besteht, nachdem die Interviewende diesen konkret durch das Stellen einer Frage und damit einem Phasenwechsel zum Interview eingeleitet hat, aus den Phasen des, wie bereits erwähnt, Interviews, der Informationen zur Stelle bzw. zur Institution und dem Gesprächstyp des Prüfungsgesprächs. Die Phasen des Interviews und der Informationen zur Stelle kommen dabei mehrfach vor und gehen teilweise ineinander über. Welche konkreten sprachlichen Mittel die

interagierenden Personen beim Übergang bzw. Wechsel von einer Phase in die andere verwenden und wer diesen wie initiiert bzw. strukturiert, wird anhand der nachstehenden Gesprächsausschnitte deutlich.

#### Interview und Informationen zur Stelle Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Die Interviewende initiiert hier die Phase des Interviews in den Flächen 55 und 56 durch eine konkret formulierte Aufforderung an die BW. Diese übernimmt das ihr zugeteilte Rederecht erwartungsgemäß und kommt der Forderung der PDL nach, indem sie anfängt zu erzählen. In Partiturfläche 64 stellt die BW eine Frage an die PDL, wodurch die Interagierenden von der Phase des Interviews in die Phase der Informationen zur Stelle wechseln.

55

**PDL** Gu:t. Und jetzt würd i Sie bitten dass sa Sie ganz kurz

56

**PDL** numoi VORstellen – •• HmhmV

**BW1** Ah i bin/ i hob drei Kinder

57

**PDL** Ok.

**BW1** ah se/sechzehn, fünfzehn und zwölf. De san guad

58

**BW1** versorgt wenn i arbeiten geh, aber des brauch/ i geh/ i dad ka

59

**PDL** Sondern?

**BW1** Vollzeistelle suachn/ sondern zwanzig bis

60

**PDL** HmhmV

**BW1** fünfundzwanzig.

61

<b>PDL</b>	OK! Schreib i ma auf.	Ok.
<b>BW1</b>	Stunden, weil wir hom a Wirtschaft daham no.	Do homma

62

<b>PDL</b>	Zwanzig bis fünfundzwanzig Stunden?
<b>BW1</b>	ah immer genug zum doa. Jo.

63

<b>PDL</b>	Ok. Karenzvertretung wär ka in Ordnung?	Ok.
<b>BW1</b>	U::nd • des	Jo. ••

64

<b>PDL</b>	Natürlich!	Jo äh es is so (( ))
<b>BW1</b>	I was ned. Konn sie do ergeben dann a wos?	

65

<b>PDL</b>	es hängt jo don a immer von da Kollegin ab die wieder zurück kommt.
<b>BW1</b>	Jo.

...

Diese Strukturierung bzw. der Phasenwechsel ab Fläche 64 ist klar auf die BW und nicht auf die Interviewende zurückzuführen. Die PDL fragt in den Flächen 59 und 62 bezüglich der Wochenstundenanzahl nach und erkundigt sich in Partiturfläche 63 zur Einstellung als Karenzvertretung, womit sie von ihren Rederechten gebrauch macht. Die BW reagiert darauf in Fläche 64 ebenfalls mit dem Stellen einer Frage, ohne dass ihr dieses Recht explizit zugeteilt wurde. Dadurch wird der bereits genannte Wechsel konkret vollzogen. Außerdem ist hier besonders interessant, dass das Gespräch durch diese Sequenz seine Dynamik verändert, vom Bewerbungsgespräch für eine reale Stelle zum Bewerbungsgespräch für eine fiktive Stelle. Dadurch, dass die BW nach der Zukunftsperspektive bzw. einer Möglichkeit der Verlängerung des Dienstverhältnisses in Fläche 64 fragt, erfolgt diese konkrete Änderung der Dynamik.

## Interview und Informationen zur Stelle Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Nach der Beantwortung der bereits im oberen Ausschnitt beschriebenen Frage von der BW durch die PDL, setzt die BW mit ihrer Erzählung in Fläche 72 fort und erklärt den Beweggrund für ihren angestrebten Arbeitsplatzwechsel. In den Partiturflächen 84 und 85 stellt die BW abermals eine Frage, wie es bereits im oben untersuchten Gesprächsausschnitt der Fall war.

71

<b>PDL</b>	Kann/ aber versprechen kann i nix.	Des muss i a dazu
<b>BW1</b>	Also (( ))	Jo, is klar.

72

<b>PDL</b>	sagen. ((ea)) Ah,	
<b>BW1</b>		Und jo, i arbeit eigentlich no im Casa

73

<b>PDL</b>		Jo. Derzeit sans im Casa XXX? Do sans seit
<b>BW1</b>	XXX.	Jo.

74

<b>PDL</b>	zweitausendsechzehn oda wos?	
<b>BW1</b>		JO, seit Oktober. •• Warum i wechseln

75

<b>BW1</b>	mechat is des dass des/ das ma hoid/ ••• jo es laft hoid ned.	
------------	---	--

...

84

<b>PDL</b>	Dienste, ((ea))	
<b>BW1</b>		Kurze Dienste werdets ihr wahrscheinlich

85

<b>PDL</b>		((ea)) Wir hom/ wir homs gemischt, also äh de Dienste/
<b>BW1</b>	a hobn?	

**PDL** die Dienstformen san so dass ma von se/ ah sieben bis neun/

---

Auch in diesem Ausschnitt erkennt man, dass die Gesprächsstrukturierung nicht auf die Interviewende alleine zurückzuführen ist. Durch die Fortsetzung der Erzählung wechselt die BW wieder von der Phase der Informationen zur Stelle zum Interview. Dadurch, dass sie anschließend an ihre Schilderungen eine erneute Frage an die PDL stellt, teilt sie dieser damit das Rederecht zu und initiiert gleichzeitig einen erneuten Wechsel zur Phase der Informationen zur Stelle. Die PDL reagiert auf die sprachliche Handlung der BW und beantwortet anschließend ab Fläche 85 ihre Frage.

Interview und Informationen zur Stelle Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Dieser Gesprächsausschnitt zeigt eine „klassische“ Einleitung der Gesprächsphase des Interviews durch die PDL, wobei diese zunächst in Fläche 152 eine konkrete Frage an die BW stellt und diese in Partiturfläche 152 und 153 zusätzlich im Zuge bzw. ergänzend zu dieser Frage dazu auffordert, über ihre momentane Arbeitstätigkeit zu erzählen. Sie erteilt der BW damit das Rederecht, welche dies in Fläche 153 auch ergreift und der Forderung der Interviewenden damit nachkommt.

151

**PDL** Ok. ((aa)) Jetzt hamma/ oiso Sie san jetzt im Casa XXX?

---

152

**PDL** Was is do ihre hauptsächliche Tätigkeit? • Erzählens ma do a

**BW1** ((ea))

---

153

**PDL** bissl wos. Jo.

**BW1** Do wa i in da Pflege hauptsächlich. In da (( )) jo. ...

---

154

**BW1** Überoi eigentlich, mia dan Wäsche austeiln, mia dan selber

---

155

**PDL** Reinigungstätigkeiten?

**BW1** die Betten mochn. • Die Pflege und/

---

156

**PDL** Jo.

**BW1** Ah, jo. Jo mia arbeitn a in da Küche mit. • Also, mia hom so

---

157

**PDL** Kochen Sie mit den Bewohnern oda?

**BW1** Wohnbereiche wo Küche/

---

...

173

**PDL** Ok. Jo. Na/ Ah/ es is so

**PDL [ko]** räuspert sich

**BW1** mochn a. • Ois mögliche.

---

174

**PDL** es is a Bezugspflegesystem bei uns, ((ea)) äh richtige

**BW1** Jo.

---

Die PDL stellt der BW während dieser Interviewphase vermehrt konkrete Fragen, wie z. B. in den Flächen 155 oder 157, bevor sie ab Fläche 173 ein neues Thema, nämlich jenes des Pflegesystems der Einrichtung, initiiert und so zur Phase der Informationen zur Stelle wechselt. Diese Strukturierung lässt sich demnach klar auf die Interviewende zurückführen.

- Wechsel des Gesprächstyps zu einem Prüfungsgespräch

Besonders spannend ist jene Phase, in der der Gesprächstyp völlig geändert wird, von einem Bewerbungs- zu einem Prüfungsgespräch. Diese Umorganisation erfolgt bei beiden Bewerbungsgesprächen nach dem gleichen Muster, wird von der Interviewenden durchgeführt und es wird dabei jeweils von der Interviewphase in eine

Prüfungsphase übergegangen. Die konkrete Einleitung dieser aus Sicht der für diese Arbeit ausgewählten Literatur „neuen“ oder „untypischen“ Phase zeigt sich anhand der nachstehend ausgewählten Gesprächsausschnitte beider Gespräche.

#### Prüfungsgespräch Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Dieser Ausschnitt aus dem Bewerbungsgespräch 1 zeigt, dass die Interviewende diesen Gesprächstypus ab Fläche 222 folgend auf eine Sequenz des Interviews ganz konkret und mit einer klaren Frage einleitet. Sie erläutert dabei außerdem ihre Absicht und auch den Grund für die Einleitung dieser Sequenz. Die BW reagiert ab Partiturfläche 224 den Erwartungen entsprechend und versucht die Frage der PDL zu beantworten.

220

**PDL**

Ok. • Des heißt und dann

**BW1**

i hob des gemerkt dass mir des gfoid.

221

**PDL**

ham Sie die Ausbildung zur Pflegehelferin gmocht a in der

**BW1**

Jo.

222

**PDL**

Steiermark oda? • Ok. ((ea)) ••• Ähm i hätt/ i würd Sie gern äh •

**BW1**

Jo.

223

**PDL**

a paar Fachfragen stön anfoch a um des Wissen zu überprüfen

224

**PDL**

können Sie mir sagn wie vü Stadien Dekubutus hot? ••

**BW1**

((ea)) Viere.

225

**PDL**

Ok. Kennans mas beschreiben a?

**BW1**

Jo zuerst is amoi/ do siegst amoi

---

226

**PDL** Genau, Rötung.

**BW1** nur an Roten. Ah, dann kann ma mitn Finger drauf

---

227

**PDL** Des is no (( )) Jo wos

**BW1** druckn, ob sie do/ ob des no • ob des rot bleibt. Oda ob des/

---

228

**PDL** für a Stadium is des? Jo genau. Super.

**BW1** Des/ der Erste. ((ea)) U:nd

---

In Fläche 220, am Anfang dieser Sequenz, fasst die PDL die Schilderungen der BW zusammen, bevor sie in Fläche 222 ein konkretes Gliederungssignal setzt und daran die Ankündigung ihrer Absicht anknüpft. Mit dem Stellen einer sogenannten „Lehrerfrage“ in Fläche 224 verändern sich die Rollen der Interagierenden. Die PDL wird sozusagen zur „Lehrenden“, während die BW die Rolle des „Prüflings“ übernimmt. Diese Sequenz macht die im Kapitel 3.2.3 „Konstruktion institutioneller Asymmetrie“ konkret untersuchte Ungleichheit der interagierenden Personen bereits sehr deutlich, da die PDL diesen Wechsel des Gesprächstyps und damit auch den Wechsel der Rollen vollzieht, ohne dies mit der BW abzustimmen. Dies ist nur möglich, da es ihr aufgrund der Rechte, die ihr in ihrer Rolle inne sind, zusteht. Während der gesamten Phase des Prüfungsgesprächs strukturiert die PDL diese außerdem ganz eindeutig und stellt dabei weitere, vertiefende Fragen zur relevanten Thematik.

#### Prüfungsgespräch Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Der Gesprächsausschnitt aus dem Bewerbungsgespräch 2 lässt zunächst erkennen, dass es auch bei diesem Prüfungsgespräch zwischen PDL und BW2 um die selbe Thematik geht, wie bei dem bereits vorhin beschriebenen Gespräch mit der BW1. Auch hier leitet die PDL die Prüfung nach einer Interviewphase ab Partiturfläche 103 ein, erläutert zunächst ihr Vorhaben und stellt in Fläche 105 eine konkrete Frage zum für sie

relevanten Thema. Diese BW reagiert ebenfalls den Erwartungen entsprechend und versucht ab Fläche 106 die gestellte Frage zu beantworten.

102

**PDL** kan Wechsel on sondern Sie suachn eigentlich a Stelle.

**BW2** Jo. Genau.

103

**PDL** Stelle ist gesucht. (( 6s )) JO i: würd Sie a gern ähm fachlich was

**PDL [ko]** macht Notizen

104

**PDL** frong. I überleg grad, ●●● was i do lhna frong kennt. ●● ((ea)) Jo

**BW2** Jo, ((lacht))

105

**PDL** ahm ●● Dekubitus. Wos kennans ma ois dazua song?

**BW2** HmhmV

106

**PDL** HmhmV

**BW2** ((ea)) Jo Dekubitus anfoch a WundliegEN. Wenn ma/ wenn de

107

**BW2** Senioren zum Beispü ned se nimma bewegen kennan, ((ea)) don

Auch hier fasst die PDL in Fläche 103 zusammen, was mit der BW bereits besprochen wurde. Daraufhin folgt, wie beim Bewerbungsgespräch 1, ab Fläche 103 die Ankündigung der „Prüfung“, bevor sie der BW die Frage nach dem bereits aus dem vorhergegangenen Gespräch bekannten Krankheitsbild stellt. Damit wiederholt sich das Schema der Änderung des Gesprächstyps und damit auch der Interaktionsrollen, wie es bereits beim Bewerbungsgespräch 1 der Fall war. Hier liegt die gesamte Strukturierung der Phase außerdem ebenfalls eindeutig bei der Interviewenden, welche, wie bereits aus dem oberen Ausschnitt bekannt, weitere Fragen stellt und dadurch das Wissen der BW noch genauer prüft.

Auf Ebene der bereits angesprochenen Ungleichheit der interagierenden Personen, aufgrund der von ihnen besetzten Rollen, ist besonders interessant, dass die PDL nicht nur situativ die Gesprächsführende ist. Sie übernimmt in dieser Sequenz auch noch die Rolle der „Prüferin“, wodurch sich der hierarchische Unterschied der PDL zur BW zu verdoppeln scheint.

- Wechsel des Gesprächstyps zurück zu einem Bewerbungsgespräch

Nach dem Einbringen des Prüfungsgesprächs ins Bewerbungsgespräch durch die PDL wird der Gesprächstyp zurückgeändert und die Interaktion ist wieder als Vorstellungsgespräch einzuordnen. Dabei folgt der Prüfung eine weitere Interviewphase, welche die PDL einleitet. Wie konkret sie diesen erneuten Wechsel des Gesprächstyps vollzieht und welche sprachlichen Mittel sie dabei einsetzt, wird in den folgenden Ausschnitten deutlich.

#### Interview Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Dieser Ausschnitt zeigt, dass die Interviewende das Ende der Phase des Prüfungsgesprächs in Fläche 271 beendet. Darauf folgt in den Partiturflächen 271 und 272 eine konkrete Frage zur Selbsteinschätzung und nicht zum fachlichen Wissen, wie es bei einer Prüfungsfrage der Fall ist, an die BW. Dadurch wird automatisch eine erneute Interviewsequenz eingeleitet, woraufhin die BW ab Fläche 272 anfängt auf die Frage der Interviewenden einzugehen.

270

<b>PDL</b>	is. Ob er in an Sterbeplatz is vielleicht, dann jo. ((ea)) Ä:h san natürlich
<b>BW1</b>	Jo.

271

<b>PDL</b>	Rötungen glei amoi. ((ea)) GU:t, kennan Sie mir drei Stärken
<b>BW1</b>	Sicher.

272

**PDL** und Schwächen von Ihnen sogn?

**BW1** Mei Schwäche is amoi dass i

---

273

**PDL** Dass sie schwa reden?

**BW1** in ana Gruppn schwa red. • Oiso i bin ana der • (( ))

---

274

**PDL** I hob des jetzt ned –

**BW1** Jo i red schwa wenn wenn vü zamsitzen und i

---

275

**PDL** Sie traun Sie

**BW1** muas do jetzt irgendwos vortragn do hob i a vois Problem.

---

276

**PDL** ned reden dann in der Gruppe? Wos

**BW1** Jo genau weil do kennt jo wer (( ))

---

Die Beendigung der Prüfungsfrage erfolgt deutlich durch das Äußern eines Gliederungssignals und dessen auffällige Betonung seitens der PDL. Die Strukturierung des Gesprächs wird, wie auch bei der Initiierung des Prüfungsgesprächs, an dieser Stelle ganz klar von der PDL durchgeführt.

#### Interview Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Bei diesem Gesprächsausschnitt aus dem Bewerbungsgespräch 2 verhält es sich sehr ähnlich, wie beim oben bereits beschriebenen aus dem BWG1. Die Prüfungssequenz wird hier ab Partiturfläche 155 von der PDL beendet, worauf diese eine erneute Interviewphase initiiert.

154

**PDL**

Jo.

**BW2**

eincremed sog i amoi mit da Hautpflege. Weils doch äh ●● die/ a

155

**PDL**

Ok. ● ((ea)) GU::t. Jo i glaub des

**BW2**

trockene Haut immer wieder hom.

156

**PDL**

deckts, passt. Sie kennan eh, wir hom nur EDV-Dokumentation –

**BW2**

HmhmV

157

**PDL**

des wissens eh mit da EDV kennans umgehn. Ok. A::h (( 8 s ))

**PDL [ko]**

*sieht Unterlagen durch*

**BW2**

Jo.

158

**PDL**

ah kennans ma drei Stärken und Schwächen von lhna song?

159

**PDL**

De Stärke is des jetzt?

**BW**

((ea)) Ahm i sog amoi teamfähig – Jo. Jo mei

160

**BW**

Stärke is teamfähig. Ah genau so a dass i zum Beispü ah ●

Die Beendigung der Prüfungsphase erfolgt wieder durch ein deutlich betontes Gliederungssignal von der PDL. Dieses Interview wird im Detail in den Flächen 157 und 158 mit einer konkreten Frage der PDL an die BW realisiert, welche ab Fläche 159 darauf antwortet. Der erneute Wechsel des Gesprächstyps sowie die Umsetzung dessen lässt sich also eindeutig auf die Interviewende zurückführen.

- Rollenwechsel

Bevor es beim erhobenen Datenmaterial zu jener Phase des Rollenwechsels, also des Tauschs der Rollen der Interagierenden und damit der Möglichkeit für die Bewerberinnen, Fragen an die PDL zu stellen, kam, folgten weitere Sequenzen des Interviews und der Informationen zur Stelle, welche nach den bereits beschriebenen Mustern vorkamen bzw. eingeleitet wurden und wechselten. Der Rollenwechsel vollzog sich anschließend in den aufgenommenen Gesprächen so, wie es in der Literatur beschrieben wird. Zum Einen wurde er von der Interviewenden initiiert und passierte als letzte Phase vor der Verabschiedung. Zum Anderen wurde er auch sprachlich so realisiert, wie es bereits aus früheren Untersuchungen hervorging. Dazu finden sich anschließend die konkreten Gesprächsausschnitte des entsprechenden Datenmaterials dieser Untersuchung.

#### Rollenwechsel Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

In diesem Fall folgt die Phase des Rollenwechsels einer erneuten Sequenz der Informationen zur Stelle bzw. zur Institution. Eingeleitet wird sie dabei in Fläche 475 von der PDL, welche eine konkrete Frage nach offenen Fragen seitens der PDL an die BW stellt. Diese verneint die Frage allerdings, wodurch die Sequenz des Rollenwechsels wieder beendet wird und die PDL in den darauffolgenden Flächen ein neues Thema, nämlich die Einladung zu einem Kennenlernetag bzw. die konkrete Terminfixierung einbringt.

472

**PDL** nutzen und die Ergotherapie is sowieso bei uns angstöh.

**BW1**

Aha.

473

**PDL** U:nd die Therapiegeräte können von den Mitarbeitern genutzt werden.

474

**PDL** Jo. Dienstkleidung wird zur Verfügung gestellt. ((aa)) Irgendwos

---

475

**PDL** vergessen? •• Hom Sie no Fragen? Daweil ned. (( lacht ))

**BW1** NA, grod ned.

---

476

**PDL** Stunden hamma glaub i eh besprochen? Jo. •• Ah, • jo.

**BW1** Jo.

---

477

**PDL** I würd Sie gern zu an Kennenlerntag einladen. Ah Sie song ma

**BW1** Jo.

---

Die Strukturierung erfolgt hierbei also durch die Interviewende, wobei die Reaktion der BW in Fläche 475 einen wichtigen Beitrag zum weiteren Gesprächsverlauf liefert und damit nicht unwesentlich für die anschließende Gesprächsstruktur ist.

#### Rollenwechsel Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Bei diesem Gespräch findet sich die Phase des Rollenwechsels nach einer Interviewsequenz und wird durch das Stellen einer Frage von der PDL in Fläche 303 eingeleitet. Die BW verneint die Frage anfangs in Fläche 304, bevor sie in den Partiturflächen 304 und 305 doch eine explizite Frage stellt und mehr zu möglichen Fortbildungen erfahren möchte. Die PDL antwortet auf diese Frage in Fläche 305 mit einer Bestätigung, bevor sie ab Fläche 306 ein neues Thema und damit auch wieder eine Phase der Informationen zur Stelle initiiert.

302

**PDL** Ka Problem? Ah jo, des weit i ma da no aufschreiben.

**PDL [ko]** *zu sich selbst, macht Notizen*

**BW2** natürlich. NA!

---

303

**PDL** ((ea)) Einspringen? (( 9s )) Ok. ●● Jo gibts no FRAGEN so?

**PDL [ko]** *macht Notizen*

**BW2** Jo, sicher.

---

304

**PDL** Na. ((ea))

**BW2** `Hm`hm Is eigentlich ah Möglichkeit schon dass ma

---

305

**PDL** Jojo. Ok.

**BW2** Fortbildungen schon a im Haus mocht? Des is schon/ Ok.

---

306

**PDL** Es is so, wir zahlen nach dem PAX Kollektivvertrag, ((ea)) äh weiß

**BW2** HmhmV

---

307

**PDL** ned obS den jetzt kennen, Se kennen erm im Internet aber anschauen.

---

Die Einleitung des Rollenwechsels in Fläche 303 steht in diesem Setting nur der PDL aufgrund der Rederechte zu. Sie erteilt der BW damit das Recht anschließend eine Frage zu stellen, was diese ab Fläche 304 auch tut. Auf diese Frage folgt eine Bestätigung der PDL, worauf die BW mit einer Ratifizierung, gefolgt von einer weiteren Ratifizierung der PDL, reagiert. Damit gilt diese Frage für beide Interaktionspartner als abgeschlossen, worauf die PDL ein neues Thema initiiert. Die Interviewende strukturiert diese gesamte Sequenz und erfüllt damit ihre konversationelle Aufgabe.

#### Rollenwechsel Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Nach der eben erwähnten erneuten Sequenz der Informationen zur Stelle, die die PDL im Anschluss an den Rollenwechsel einleitet, folgt eine weitere Phase des Rollenwechsels ab Fläche 377.

376

**PDL** aber glaub i eh no is. Se hom jo im zweiten Stock gearbeitet do war

**BW2** HmhmV JO.

---

377

**PDL** ja schon die Übergangspflege oda? Jo. • Guat. Hom Sie sonst no

**BW2** JO.

---

378

**PDL** Fragen Frau XXX?

**BW2** HmhmV, is auch a Möglichkeit dass ma a

---

379

**PDL** ((ea)) Oja jo oiso

**BW2** Aroma ah Pflege ah Fortbildung mocha konn oda eher,

---

380

**PDL** es is so wir hom a paar Fortbildungen die wir sowieso vorgeben,

**BW2** HmhmV

---

Die PDL verwendet beim Phasenwechsel ein für sie ziemlich „typisches“ Gliederungsmerkmal in Fläche 377, bevor sie noch einmal die Frage nach offenen Fragen seitens der BW stellt, worauf die BW ihre Frage von Partiturfläche 305 erneut aufgreift und spezifiziert. Dies führt dazu, dass die Interviewende diesmal explizit auf die von der BW formulierten Frage eingeht und diese anschließend detailliert beantwortet. Auch hier geht die Strukturierung von der PDL aus, wobei auch die Reaktion der BW für den weiteren Gesprächsverlauf als wesentlich gilt.

- Verabschiedung

Die Verabschiedungsphase bzw. die Beendigung des Gesprächs ist, wie der Beginn des Bewerbungsgesprächs bzw. die Gesprächseröffnung, deutlich von der Interviewenden organisiert und wird demnach auch von dieser eingeleitet. Wie die PDL dies

in den aufgezeichneten Gesprächen konkret realisiert, wird anhand der folgenden ausgewählten Gesprächsausschnitte beschrieben.

#### Verabschiedung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Die Verabschiedungsphase wird bei diesem Gespräch von der PDL in Fläche 522 eingeleitet, wobei sie eine Frage nach offenen Fragen an die BW stellt. An diesem Punkt dient die Frage als sogenanntes „Pre-Closing“, also als Vorbereitung auf die Gesprächsbeendigung. Ab Partiturfläche 523 folgen noch Informationen zur Entscheidungsbekanntgabe, die die PDL der BW vermittelt. In Fläche 526 formuliert die PDL eine deutliche Verabschiedung, welche die BW aufgreift und wodurch das Gespräch tatsächlich beendet wird.

521

<b>PDL</b>	weil –	Ok.
<b>BW1</b>	Na i fahr auf XXX a fünfundzwanzig Minuten owa ••	

522

<b>PDL</b>	Ok. Oiso hom Sie jetzt no Fragen an mi?	
<b>BW1</b>	des passt eh.	Na mir

523

<b>PDL</b>	Foid/ Braucht Ihnen eh nix einfallen, Sie kennan am	
<b>BW1</b>	foid grod gar nix ein.	

524

<b>PDL</b>	Mittwoch dann eh a no einige frogn. I werd Ihnen ned glei am	
<b>BW1</b>	Jo.	

525

<b>PDL</b>	Mittwoch Rückmeldung geben –	Ah sondern i würd mi dann
<b>BW1</b>	HmhmV	

526

**PDL** bei Ihnen mödn? Ok? Dann sog i danke amoi, Dankeschön.

**BW1** Jo ok.

---

527

**PDL** Wiederschaun!

**BW1** Wiederschaun. Danke!

---

Diese gesamte Phase wird, wie es auch in der Literatur beschrieben wird, grundlegend von der Interviewenden eingeleitet und demnach auch organisiert.

#### Verabschiedung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Beim Bewerbungsgespräch 2 wird die Gesprächsbeendigung in den Flächen 441 und 442 von der PDL eingeleitet. Anschließend folgt kurzer Small-Talk, der für Randphasen in Gesprächen als typisch bezeichnet werden kann, in Bezug auf die vermehrte Anwesenheit der BW in der Institution. Ab Fläche 447 versichert sich die Interviewende wiederholt, dass alle wichtigen Informationen ausgetauscht wurden und schildert ab Fläche 449 noch einmal kurz das Vorgehen für die BW am Kennenlerntag, zu dem sie sie eingeladen hat. Darauf folgt zum Schluss die gegenseitige Verabschiedung der Interagierenden.

441

**PDL** wies Ihnen gfoin hot? Ok. • So des is jetzt a dickes Packerl.

**PDL [ko]** *sortiert Unterlagen*

**BW2** Jo. ((lacht))

---

442

**PDL** Guat. • Guat Frau XXX, i hob jo monchmoi des GEfühl Sie san jo

**BW2** Jo.

---

443

**PDL** eh immer da. ((lacht)) Entweder als Sanitäter oder als Praktikant.

**BW2** ((lacht)) Jo.

444

**PDL** (( lacht )) Jo es kennt lhna

**BW2** ((lacht)) Jo oiso da Vorteil is, es kennt mi a jeder. ((lacht))

445

**PDL** schon a jeder. ((lacht))

**BW2** Und manche sagen he jetzt bist schon wieder, was

446

**BW2** tustn jetzt schon wieder da. Da hab i ma schon dacht, jo ok i glaub i

447

**PDL** ((lacht)) Ok. ((ea)) Na super, wennS/ wenn

**BW2** bin schon wirklich zu oft da. ((lacht))

448

**PDL** Sie sonst keine Fragen mehr ham und i hab jetzt momentan a kane –

449

**PDL** Ok. Aufe i sog/

**BW2** HmhmV Es reicht a am Montag anfoch aufegehn?

450

**PDL** die XXX weiß bescheid, i leg ihr die Unterlagen schon aufe, Sie is/

**BW2** HmhmV Jo.

451

**PDL** wenss um sieben aufegengan is Dienstübergabe kennanS dabei sein

452

**PDL** und dann genganS mit ana Kollegin mit. Jo. Guat.

**BW2** Passt. Ok. Dann sag



einzelnen Gespräche gegenübergestellt und verglichen. Besonders abweichende oder spezielle Sequenzen werden ebenso analysiert und gegebenenfalls sogar speziell thematisiert. Besonders der Einfluss der Faktoren der Voraussetzungen bzw. Qualifikation der Bewerberinnen aufgrund ihrer Bewerbungsunterlagen und der Bekanntheit der jeweiligen Bewerberin mit der Institution und auch mit der interviewenden Person sollen dabei Beachtung finden.

Die Untersuchung der ausgewählten Gesprächspassagen konzentriert sich auf die bereits in Kapitel 2.1.2 „Asymmetrie“ genannten Kriterien der Asymmetrie, wobei es sich konkret um das Handlungswissen (vgl. Ehlich & Rehbein, 1977 nach Pick, 2011, 70), die Abhängigkeiten (vgl. Kern, 2002, 3) und die Rederechte (vgl. Kern, 2002, 3) handelt. Dabei werden allerdings folgende Aspekte nicht außer Acht gelassen. Alleine aufgrund der Bewerbungsunterlagen fällen Interviewende bereits eine Prä-Hypothese zum Bewerber, die die Einstellung der Bewerberin bzw. dem Bewerber gegenüber mit der in das Gespräch gegangen wird, bedeutend mitbestimmt (vgl. Grieshaber, 1987a, 28). Die Entscheidung für oder gegen eine Bewerberin bzw. einen Bewerber fällt bereits am Anfang des Gesprächs, was ebenfalls entscheidend für die Dynamik der gesamten Interaktion ist (vgl. Grieshaber, 1987a, 30; Birkner, 2001, 10). Dementsprechend sind zwei Faktoren, die grundsätzlich den Styles of Success (vgl. Adelswärd, 1988) zuzuordnen sind, nicht unerheblich für die Verstärkung bzw. Abminderung vorhandener Asymmetrien im Gespräch. Zum Einen ist damit die interaktive Unterstützung gemeint, die Interviewende den Bewerberinnen bzw. Bewerbern zukommen lassen können. Zum Anderen ist es das Äußern von Bewertungen, das Asymmetrien abbauen oder vermindern kann.

Aufgrund der eben erläuterten Überlegungen werden nachstehend konkret ausgewählte Transkriptausschnitte der beiden Gespräche detailliert analysiert und verglichen, wobei, wie bereits bei der Analyse der Struktur, mit der Gesprächseröffnung begonnen wird, die wesentliche Inhalte für die gesamte Analyse des Gesprächs beinhaltet.

### 3.2.3.1 Gesprächseröffnung

Diese Gesprächsausschnitte sind für die untersuchte Thematik von Relevanz, da im Zuge der Gesprächseröffnung auch die Rollenverteilung und generell die Herstellung des institutionellen Settings erfolgt. Besonders die Zuweisung der jeweiligen Rollen bildet bereits die Basis für die Ungleichheit der Interagierenden. Da es für den nachfolgenden Vergleich der beiden Bewerbungsgespräche übersichtlicher ist, startet die Detailanalyse der Gesprächseröffnung mit dem Bewerbungsgespräch 2, nach der die umfangreichere Eröffnungssequenz des Bewerbungsgesprächs 1 untersucht wird.

#### Gesprächseröffnung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

In Fläche 01 erfolgt die Eröffnung des Gesprächs durch die PDL, worauf ab Partiturfläche 03 persönliche Fragen an die BW folgen, wobei sich die PDL bezüglich ihrer offenbar bekannten Informationen zur BW erkundigt.

01

<b>PDL</b>	Frau XXX?	Grüß Gott!	(( 8s )) Ah, (( 5s ))
<b>PDL [ko]</b>			sortiert <i>Unterlagen</i>
<b>BW2</b>	Jo,	Grüß Gott!	

02

<b>PDL</b>	I hob do die Bewerbungen äh i hob do nämlich de oide a nu,	
<b>BW2</b>		HmhmV

03

<b>PDL</b>	So jetzt muss i ma des ((aa)) wie gehts lhna?	((lacht))
<b>BW2</b>		Guad. ((lacht))

04

<b>PDL</b>	Sie san jetzt no imma in da Ausbildung gö?	
<b>BW2</b>		JO! Bis September.

05

**PDL** Sie mochn jetzt den (( )) des Diplom, jo.

**BW2** Des Diplom. Genau.

---

06

**PDL** Fachsozialbetreuer? Und in da Ausbildung gehts lhna guad?

**BW2** JA, genau.

---

07

**PDL** Jo. Frau XXX ((ea)) i brauch/ wir hom eh schon gsprochn,

**BW2** Jo.

---

Mit der Gesprächseröffnung ab Fläche 01 erfüllt die PDL ihre zugewiesene konversationelle Aufgabe. In Partiturfäche 03 stellt sie der BW eine persönliche Frage, nämlich jene nach ihrem Befinden, was als eindeutiges Zeichen von Nähe zu verstehen und anschließend sogar von gemeinsamem Lachen, das als einer der Erfolgsstile einzuordnen ist, gefolgt ist. Ein weiterer Marker für Nähe bzw. eine gewisse Art geteilten Wissens ist die Verwendung des Ausdrucks „gö“ in Fläche 04 durch die PDL, die sich hier nach dem momentanen beruflichen Status der BW erkundigt bzw. sich dessen versichert, da sie der Meinung ist diesen zu kennen. In Fläche 06 folgt eine weitere persönliche Frage, welche ebenfalls die soziale Nähe der beiden Personen signalisiert. Die PDL initiiert anschließend in Fläche 07 eine neue Phase des Gesprächs, was aufgrund der Rederechte bzw. der konversationellen Aufgaben, die ihr inne sind, als typisch für diese Art des Gesprächs einzuordnen ist. Dabei verweist sie wiederum auf eine frühere Absprache mit der BW, was unweigerlich eine bereits bestehende Bekanntheit bestätigt.

Gesprächseröffnung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Das BWG2 wird ebenfalls in Fläche 01 von der PDL eröffnet, die die BW anschließend in Fläche 02 hereinbittet. Ab Fläche 03 rückversichert sich die Gesprächsführende

bezüglich der Absprache, dass das Gespräch aufgenommen und eine dritte Person anwesend sein wird, bevor sie ihr einen Sitzplatz anbietet.

01

**PDL** Ah! Grüß Gott! Die Frau XXX? Grüß Gott.

**BW1** Grüß Gott. Ja genau.

**BW1 [ko]** *öffnet Tür zu Büro*

---

02

**PDL** Kommens weiter. Grüß Gott. XXX. Grüß Gott. ••

**BW1** Grüß Gott.

---

03

**PDL** Frau XXX hamma gsprochn, jo? Wird dabei sein.

**BW1** HmhmV

---

04

**PDL** Wenns Ihnen recht is. •• Nehmens Platz bitte Frau XXX.

**BW1** HmhmV

---

Auch hier erfüllt die PDL durch die Gesprächseröffnung in den Flächen 01 bis 04 die konversationelle Aufgabe ihrer Rolle. Anschließend stellt sie durch das Hereinbitten, die Rückversicherung zur Aufnahme und dem Anwesendsein einer weiteren Person und das Anbieten eines Platzes das institutionelle Setting her und verteilt gleichzeitig die Rollen, die die Interagierenden in diesem Gespräch bekleiden.

Ab Fläche 05 macht die PDL deutlich, dass es ein Problem in Form fehlender Unterlagen gibt. Daraufhin rechtfertigt sich die BW in Partiturfläche 11, bevor ihr die PDL darlegt, welche Informationen ihr vorliegen. Ab Fläche 16 fängt die BW schließlich an die fehlenden Informationen verbal zu ergänzen.

05

**PDL** (( 5 sek )) Frau XXX i hob von Ihnen ((ea)) äh von den

**PDL [ko]** *Unterlagen sortieren*

---

06

**PDL** Unterlagen eigentlich nur des wos im E-Mail woa •• wos

07

**PDL** i von da Frau (( )) zugschickt kriagt hob und des woa diese

08

**PDL** Online-Bewerbung •• u:nd den Lebenslauf. •

09

**PDL** Mehr hob i von Ihnen nu ned kriagt.

**BW1** Ah is des • ned mitgonga?

10

**PDL** Hob i ned (( )) hob i ned mitkriagt.

**BW1** Aha (( )) bei mir

11

**PDL** Ok.

**BW1** is irgendwos mit PDF. Do geht des ned gonz. (( ))

12

**PDL** Ok. A:h ••• nur dass ma don

**BW1** Kann sein das des des irgend/ Jo.

13

**PDL** a bissl weil es is jetzt im Lebenslauf •• ähm nur drinnen/

14

**PDL** also NUR dass sie zwatausendzehn die Ausbildung gmocht hom.

**BW1** Jo.

15

**PDL** Und seit/ • und die Berufspraxis. ((ea)) Jo. Ok.

**PDL [ko]** *lehnt sich zurück*

**BW1** Jo. I:: hob

16

**PDL**

HmhmV

**BW1**

noch da Ausbildung im Pflegeheim in da Steiermark angfongt,

---

Durch die Unvollständigkeit der Bewerbungsunterlagen, ist der PDL die Qualifikation der BW nicht bekannt, was für die bereits erwähnte Erstellung der Prä-Hypothese durch die Interviewende bedeutend ist. Darum folgt die unmittelbare Bitte der PDL um verbale Ergänzung der fehlenden Informationen, welche aufgrund der verteilten Rederechte von der PDL geäußert werden kann. Außerdem wird hier das in unterschiedlichem Ausmaß vorhandene Wissen der Beteiligten deutlich. So ist die Interviewende im Gegensatz zur BW darüber in Kenntnis, dass nicht alle Unterlagen vorliegen und auch dass diese Informationslücke gleich zu Anfang des Gesprächs aufgefüllt werden muss. Aufgrund der von der PDL geäußerten Bitte, startet die BW in Fläche 16 mit der Ergänzung der fehlenden Informationen, wodurch sie ihrer konversationellen Aufgabe, nämlich der Beantwortung der durch die PDL gestellten Frage bzw. in diesem Fall der geäußerten Aufforderung, nachkommt.

In Fläche 23 beendet die PDL die Phase des Nachreichens der Informationen und stellt der BW anschließend eine Frage zu ihrer Sitzposition, bevor sie ab Partiturfläche 25 anfängt sich selbst und die Institution vorzustellen.

23

**PDL**

Ok. ((lacht))

Wollen Sie die Toschn

**BW1**

Niederösterreich zogn. •• Jo.

---

24

**PDL**

oblegn? Oda/

Gehts eh?

((ea)) JO.

**BW1**

Na es geht scho so.

Jo.

---

25

**PDL**

Vielleicht ganz kurz Frau XXX, i bin die Pflegedienstleitung

---

26

**PDL**

vom Haus. XXX XXX. ((ea)) Ah, wir suachn a/ ab

---

<b>PDL</b>	Juli jetzt ähm ähm ähm Vollzeitstelle eigentlich •• jo.
<b>BW1</b>	HmhmV

Die PDL macht in Fläche 23 also wieder Gebrauch von ihren Rederechten und zeigt der BW, dass die geschilderten Informationen ausreichend sind indem sie einen Marker setzt. Danach initiiert sie durch die Frage nach der Sitzposition eine ganz neue Sequenz, die üblicherweise am Gesprächsanfang zu finden ist, was ihr ebenfalls aufgrund der ihr zugeteilten Rechte zusteht. Erst ab Partiturfläche 25 stellt sich die PDL selbst vor und leitet damit gleichzeitig die Phase der Informationen zur Stelle und zur Institution ein.

Die grundlegenden Unterschiede im Vergleich der beiden Gespräche liegen in folgenden Punkten. Die Qualifikation der BW1 ist im Gegensatz zu jener der BW2 am Anfang des Gesprächs unbekannt, wodurch bereits die von der PDL erstellte Prä-Hypothese grob beeinflusst werden muss. Beim BWG1 kommt es zudem zu einem asymmetrischen Gesprächsbeginn, der für beide interagierenden Personen an unterschiedlichen Stellen im Gespräch erfolgt. Für die BW1 kennzeichnet das Preisgeben der fehlenden Informationen den eigentlichen Beginn des Bewerbungsgesprächs, während für die PDL der Beginn erst an jener Stelle im Gespräch liegt, an der sie sich selbst und die Institution vorstellt. Dies lässt erkennen, dass die BW1 nicht über das selbe Handlungswissen in Bezug auf die Lösung einer solchen Situation verfügt, wie die PDL, die den Prozess für die Klärung von fehlenden Informationen kennt. Beim Bewerbungsgespräch 2 dagegen befinden sich die beteiligten Personen von Anfang an in der jeweils gleichen Phase des Gesprächs. Das BWG1 ist aufgrund des starken Einflusses dieses asymmetrischen Gesprächsbeginns wesentlich durch das unterschiedliche Handlungswissen der Personen, auf das eben dieser ungleiche Beginn der Interaktion zurückzuführen ist, geprägt. Beim BWG2 spiegelt sich diese starke Wissensdifferenz nicht wieder, sondern es wird durch das Herstellen persönlicher Bezüge von der PDL zur BW2 die vorhandene Asymmetrie gewissermaßen abgeschwächt bzw. nicht sehr stark deutlich gemacht. Wovon beide Gespräche betroffen

sind und was bereits im vorhergehenden Analysekapitel ersichtlich wurde, sind die unterschiedlich verteilten Rederechte bzw. konversationellen Aufgaben der Interagierenden, die das Gespräch deutlich asymmetrisch erscheinen lassen.

### 3.2.3.2 Stärken-Schwächen-Befragung

Die Auswahl dieser Ausschnitte findet ihre Begründung vor allem in der Tatsache, dass die Frage nach den Stärken und Schwächen einer Person ganz klar auf die bereits genannte „self-disclosure“, also die Preisgabe persönlicher Informationen, abzielt. Dieses Recht der gesprächsführenden Person, in diesem Fall der PDL, die Bewerberin bzw. den Bewerber aufzufordern Persönliches preiszugeben, gilt als typisch für Bewerbungsgespräche.

#### Stärken-Schwächen-Befragung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Auch die für Vorstellungsgespräche sehr typische Frage nach den Stärken und Schwächen der BW wird von der PDL in den Partiturflächen 271 und 272 eingeleitet. Die BW antwortet auf die konkreten Fragen der PDL in den darauffolgenden Flächen erwartungsgemäß. Dieses Frage-Antwort-Muster wiederholt sich stetig auf die gleiche Art und Weise, weshalb das Transkript an dieser Stelle nur in gekürzter Länge dargestellt ist.

271

**PDL** Rötungen glei amoi. ((ea)) GU:t, kennan Sie mir drei Stärken

**BW1** Sicher.

272

**PDL** und Schwächen von Ihnen sogn?

**BW1** Mei Schwäche is amoi dass i

273

**PDL** Dass sie schwa reden?

**BW1** in ana Gruppn schwa red. • Oiso i bin ana der • (( ))



287

**PDL** Ah oba im/ äh sog i moi mit ihren Kolleginnen Dienstübergaben?

288

**PDL** Weil des ghert anfoch/ do würden Sie

**BW1** Na des, des mocht ma nix. Jo jo.

289

**PDL** die Gruppe leiten sog i jetzt amoi, (( )) Ok.

**BW1** Jo jo. Na des hob i ois ka Problem.

290

**PDL** Ok des passt des ((ea)) U:nd wos nu?

**BW1** ((ea)) Schwächen?

291

**PDL** Na Sie kennan Stärken! Sie san/

**BW1** Stärken. I glaub dass ma sie scho

Diese Initiierung eines solchen möglichen Falles steht der PDL aufgrund der zugeteilten Rederechte zu. Die BW reagiert darauf den Erwartungen entsprechend und erfüllt ihre konversationelle Aufgabe mit der Beantwortung der Frage, die mit dem Szenario in Verbindung steht. Daraufhin macht die PDL abermals Gebrauch von ihren Rederechten und vertieft die anfängliche Frage nach Stärken und Schwächen bzw. weitet sie in Partiturfläche 290 aus und fordert damit mehr bzw. weitere Informationen.

#### Stärken-Schwächen-Befragung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Auch beim BWG2 kommt es zur Befragung der BW hinsichtlich ihrer Stärken und Schwächen. Der Ablauf ist dabei ähnlich wie beim bereits vorgestellten Gesprächsausschnitt aus BWG1, allerdings beginnt die BW hier ihre Erzählung mit den persönlichen Stärken. Die abwechselnde Erzählung durch die Interviewte und Fragen seitens der PDL verläuft durchgehend nach dem gleichen Muster, weshalb auch hier der Transkriptausschnitt in gekürzter Form dargestellt ist.

157

**PDL** des wissens eh mit da EDV kennans umgehn. Ok. A::h (( 8 s ))

**PDL [ko]** sieht Unterlagen durch

**BW2** Jo.

---

158

**PDL** ah kennans ma drei Stärken und Schwächen von Ihna song?

---

159

**PDL** De Stärke is des jetzt?

**BW2** ((ea)) Ahm i sog amoi teamfähig – Jo. Jo mei

---

160

**BW2** Stärke is teamfähig. Ah genau so a dass i zum Beispü ah •

---

161

**BW2** zielstrebig bin dass i anfoch •• jo dass mi ned glei irgendwos

---

162

**BW2** irgendwie ausabringa loss wenn zum Beispü jetzt des ned funktioniert

---

163

**PDL** HmhmV

**BW2** glei. • A::hm ••• ehrlich natürlich. Äh • Schwächen sog i

---

164

**BW2** amoi i muas schau dass i • longsoma red. Oiso anfoch des Reden

---

165

**PDL** Sie reden zschnö woins song oiso? ((lacht))

**BW2** söba • langsamer. Jo. ((lacht))

---

166

**PDL** Redens schnell und viel oda/ oda nur zu schnö?

**BW2** Eh schnö

---

167

<b>PDL</b>	Warum glauben Sie dass des a SCHWÄche is?
<b>BW2</b>	teilweise jo. Ä:h

...

Auch beim BWG2 leitet die PDL die Sequenz der Stärken-Schwächen-Befragung in den Flächen 157 und 158 durch eine konkrete Frage ein und erfüllt damit die ihr zugeteilte konversationelle Aufgabe. Daraufhin ergreift die BW in Fläche 159 das ihr zugeteilte Rederecht und beginnt die Frage zu beantworten, womit sie wiederum ihre konversationelle Aufgabe erfüllt und dabei persönliche Informationen von sich preisgeben muss (self-disclosure). Die PDL stellt während der Schilderungen der BW vertiefende Nachfragen, wie z. B. in den Partiturflächen 159 oder 165, was ihr aufgrund ihrer Rederechte zusteht. In Partiturfläche 165 kommt es nach einer verständnis-sichernden Frage in Form einer amüsanten Zusammenfassung der PDL zu einer Ratifizierung durch die BW, gefolgt von gemeinsamem Lachen, das, wie bereits erläutert, ein Erfolgsstil ist.

Der nachstehende Transkriptausschnitt zeigt die Konstruktion eines Szenarios durch die PDL, wie es bereits beim BWG1 der Fall war. Auch hier folgt anknüpfend an die Ausführungen der PDL die Erklärung der BW.

178

<b>PDL</b>	Is/ Ok. Des hast oba Sie
<b>BW2</b>	eh ebn AUfn Klienten ah eigentlich einstön ko.

179

<b>PDL</b>	song in Stress wenn jetzt a Notsituation wär, des wär jetzt zum Beispü
------------	--

180

<b>PDL</b>	ahm ●● jo Bewohner foid um. Es wird da Notarzt/ Notruf wird ausgelöst,
------------	--

181

**PDL** würde/ des setzt sie dann in –

**BW2** NA. Na des überhaupt ned. Durch des/

---

182

**PDL** Sie san Sanitäter gö? Jo i glaub, ((lacht))

**BW2** I woa schon moi dabei wenn ane gestürzt is/ Jo. ((lacht))

---

183

**PDL** Se san Sanitäterin des hast do brauch i ma kane Sorgen mochn?

**BW2** NA::!

---

184

**PDL** (( lacht )) Ok. Weil des is natürlich schon des/ do is ma schon sog

**BW2** (( lacht )) Oiso –

---

Die Konstruktion eines solchen Szenarios ab Partiturfläche 178 ist aufgrund der konversationellen Rechte, die die Position der PDL besitzt, legitim. Die BW antwortet drauf in den Flächen 181 und 182, womit sie ihre konversationelle Aufgabe erfüllt. Die PDL stellt daraufhin in Fläche 182 eine Frage mit spezifischem Inhalt, bei der sie den Marker „gö“ benutzt, welcher als Zeichen für gemeinsames Wissen bzw. in diesem Fall gegenseitige Bekanntheit verstanden werden kann. Anschließend an diese Frage und die Beantwortung dieser erfolgt wieder gemeinsames Lachen, welches auch in Fläche 184 noch einmal vorkommt.

Beim Vergleich der beiden Gespräche wird klar, dass die Bewerberinnen am Anfang dieser Sequenz grundsätzlich unterschiedlich auf die gleiche Frage reagieren. Während die BW1 damit beginnt ihre Schwäche zu erläutern, erwähnt die BW2 zuerst klar ihre Stärken, was einen Unterschied zwischen den beiden Gesprächen deutlich erkennen lässt. Zudem finden sich beim BWG 1 keine Erfolgsstile wieder, sondern der Gesprächsausschnitt ist deutlich durch Frage-Antwort-Sequenzen gekennzeichnet, bei denen beide Interaktionspartner ihre jeweiligen konversationellen Aufgaben gemäß ihrer zugeschriebenen Rolle erfüllen. Beim BWG2 hingegen kommt der Erfolgsstil des

gemeinsamen Lachens mehrmals vor und auch sprachliche Konstruktionen, die auf eine gegenseitige Bekanntheit der Gesprächsteilnehmer hinweisen, sind erkennbar. Auch hier erfüllen die Beteiligten ihre zugewiesenen konversationellen Rollen, allerdings kann die Gesprächsdynamik als weniger von Asymmetrien gekennzeichnet interpretiert werden, wobei diese sehr wohl vorhanden sind, allerdings in abgemilderter Form. Wie bereits erwähnt, sind beide Gespräche vor allem aufgrund der unterschiedlichen Rede-rechte bzw. konversationellen Aufgaben der Kommunikationspartner als asymmetrisch zu bezeichnen. Zudem ist erkennbar, dass beide Bewerberinnen darum bemüht sind, die Fragen entsprechend der von ihnen vermuteten Erwartungen der Interviewenden zu beantworten, wodurch sich der Faktor der Abhängigkeit, der bereits im Kapitel 2.1.2 „Asymmetrie“ thematisiert wurde, klar abzeichnet.

### 3.2.3.3 Einstellungsgrund-Befragung

Die nachstehend analysierten Gesprächsausschnitte sind vor allem aufgrund der Abhängigkeiten, die in einer solchen Situation, also während einem Vorstellungsgespräch, vorhanden sind, relevant. Wie anhand der Transkripte ersichtlich wird, stehen die Antworten der Bewerberinnen in einem deutlichen Zusammenhang mit der Abhängigkeit, für den angestrebten Arbeitsplatz eingestellt zu werden.

#### Einstellungsgrund-Befragung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Die PDL stellt in den Partiturflächen 362 und 363 die Frage danach, warum sie sich ausgerechnet für die jeweilige Bewerberin entscheiden soll. Die BW beantwortet diese Frage in den Flächen 363 und 364. Darauf folgt in Fläche 365 eine sehr lange Pause, bevor die PDL der BW in den Partiturflächen 365 und 366 weitere und konkrete Fragen stellt.

**362**

**PDL**            möglich?    (( 5 sek )) Frau XXX warum äh/ warum soll i mi jetzt/

**BW1**                            Jo.

---

363

**PDL** warum san Sie jetzt für unser Unternehmen so gut?

**BW1** ((ea)) Weil ma

---

364

**PDL** HmhmV

**BW1** se auf mi verlossn ko. Weil i:: mei Arbeit gewissenhaft moch.

---

365

**PDL** (( 11 sek )) ((aa)) Hods an bestimmten Grund warum sa Sie bei uns

---

366

**PDL** beworben haben oda? Ah kennen Sie jemand der bei uns arbeitet?

---

Mit dem Stellen einer Frage in den Flächen 362 und 363 kommt die PDL ihrer konversationellen Aufgabe nach. Durch das Beantworten der Frage seitens der BW reagiert diese grundsätzlich erwartungsgemäß und erfüllt ihre konversationelle Aufgabe entsprechend ihrer zugewiesenen Rolle. Sie gibt danach der Intonation zufolge in Fläche 364 ihr Rederecht ab. Die PDL ergreift das ihr zugewiesene Rederecht aber nicht sofort, wodurch eine sehr lange Pause entsteht. Dieses Verhalten der PDL lässt sich als nicht kooperativ einordnen und vermittelt deutlich eine Distanz zwischen den Interagierenden. Anschließend an die Pause übernimmt die PDL doch das Rederecht und stellt weitere und konkrete Fragen in den Partiturflächen 365 und 366, was ihr aufgrund der Rederechte ihrer Rolle und vor allem durch das Innehaben des Rederechts zusteht.

Die BW beginnt daraufhin mit einer Schilderung über eine bereits vergangene, frühere Bewerbung ab Fläche 367 und erwähnt auch eine Arbeitskollegin. Die PDL stellt dabei vertiefende Zwischenfragen. Grundsätzlich ändert sich dabei das Thema dieses Beitrags und distanziert sich von der Frage danach, warum die BW sich selbst als optimale Kandidatin für die ausgeschriebene Stelle sieht.

367

PDL

Ah.

BW1

N::a, i hob mi oba schon moi/ die XXX arbeitet mit mir. I hob mi

---

368

PDL

Jo?

BW1

oba schon moi/ a Bewerbung vor ira gschriebn. U:nd i hob

---

369

PDL

Die Frau XXX arbeitet

BW1

zwa moi scho gschrüm wei bei mir des mitn (( ))

---

370

PDL

mit lhna? Jetzt? Aso und do homs gwusst dass i

BW1

In Kirchberg, jo. Jo.

---

371

PDL

wen suach?

BW1

NA i hob schon moi Bewerbung/ öfter wo a Bewerbung

---

372

PDL

Jo i duas jo noch an/ wenn i a:h i möd mi eigentlich immer

BW1

gschrüm/ Jo.

---

373

PDL

oda?

BW1

Na amoi is nix kema oba es ko sei dass des mitn Computer

---

374

PDL

Ok, jo. Aso, ned gonga is. Ok.

BW1

ned (( )). Na i hob/ i schau hoid

---

375

PDL

Ok. Weil die Frau XXX,

BW1

immer moi wieder im Internet a. Die fongt

---

376

**PDL** (( lacht )) Jo jo. (( lacht ))

**BW1** glaub i on, oba i was ned ob sie jetzt fix anfongen kann. (( lacht ))

---

377

**PDL** Drum. Oiso und die/

**BW1** Na schod. Is eh voi (( )) duad ma voi lad dass geht oba

---

378

**PDL** Ok. ((ea)) Jo, wir hom eh scho

**BW1** mir goids jo a ned in XXX.

---

379

**PDL** gsprochn ah Sie würden gerne zwa:nzig Stunden oabeitn, i brauch

**BW1**

---

Mit dem Stellen von Zwischenfragen macht die PDL Gebrauch von den Rederechten, die ihr in ihrer Rolle zustehen. In Partiturfläche 376 kommt es im Zuge des Sprechens über die Arbeitskollegin der BW, die auch die PDL zu kennen scheint, zu gemeinsamem Lachen. Daraufhin produziert die BW ab Fläche 377 einen Gesprächsbeitrag zu dieser gemeinsamen Bekannten, worauf die PDL allerdings nicht näher eingeht, ihre Rederechte nutzt und ab Fläche 378 mit der Schilderung von Informationen zur aktuellen Stelle fortsetzt.

Einstellungsgrund-Befragung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Beim BWG2 wird die Sequenz der Befragung der BW dazu, warum sie ihrer Meinung nach am besten für die ausgeschriebene Stelle geeignet ist, ebenfalls durch die PDL ab Fläche 231 eingeleitet. Die BW reagiert darauf mit einer humoristischen Beantwortung der Frage. Die gesamte Sequenz ist dabei von scherzhaften Gesprächsbeiträgen beider Interaktionspartner gekennzeichnet.

231

**PDL** Ok. ●●● A:h (( 5s )) Frau XXX warum soll i  
**BW2** in Stich lossn sog i amoi.

---

232

**PDL** mi/ soll i grad Sie jetzt nehmen? ((ea)) Jetzt miasns a bissl Werbung

---

233

**PDL** mochn. (( lacht ))  
**BW2** ((lacht)) Weil i jetzt a Fachsozialbetreuer bin und jetzt

---

234

**BW** hob i die Möglichkeit dass i jetzt anfoch ofonga ko und i gib sowieso ka

---

235

**PDL** ((lacht)) ((lacht)) Oiso des hast Sie woin  
**BW2** Rua. ((lacht)) Sonst bin i wieder do. ((lacht))

---

236

**PDL** UNbedingt bei uns oabeitn? Sie kennen uns schon. Des hast ähm  
**BW2** JO! Jo.

---

237

**PDL** super – Jetzt amoi dron. Wir brauchen ob/ WIR brauchadn ob  
**BW2** ((lacht))

---

Die PDL erfüllt mit der Einleitung dieser Sequenz eindeutig ihre konversationelle Aufgabe. In den Partiturflächen 232 und 233 macht die PDL im Zuge der Fragestellung bzw. Erzählaufforderung zudem einen Scherz, indem sie die BW auffordert sich selbst zu bewerben, was als Zeichen für Nähe zu verstehen ist. Diesem Scherz folgt gemeinsames Lachen als einer der Erfolgsstile. Die BW führt daraufhin ab Fläche 233 ihre Begründung aus, beantwortet damit die Frage bzw. kommt der Erzählaufforderung nach und erfüllt ihrerseits ihre konversationelle Aufgabe. Bei der Ausführung macht die BW ebenfalls einen Scherz, was erneut als deutliches Zeichen von Bekanntheit zu

interpretieren ist. Auch auf diese scherzhafte Äußerung folgt gemeinsames Lachen in Fläche 235, worauf die BW eine weitere lustige Anmerkung äußert, bevor die Interaktionspartner erneut beide lachen. In Partiturfläche 236 äußert die PDL einen konkreten Satz, der die Bekanntheit der BW mit der Institution hervorhebt. Danach äußert die PDL in Fläche 237 eine konkrete Bewertung, bevor sie mit Informationen zur aktuellen Stelle fortfährt, das Thema somit ändert und dabei die ihr zugeteilten Rederechte nutzt.

Die eben dargestellten Ausschnitte aus den beiden Bewerbungsgesprächen unterscheiden sich sehr stark anhand folgender Auffälligkeiten. Beim BWG1 wird das eigentliche Thema, das die PDL konkret initiiert hat, relativ schnell abgeändert, während es beim BWG2 für beide Interaktionspartner anscheinend ausreichend und zufriedenstellend abgehandelt wird. Zudem ist das Gespräch mit BW2 deutlich weniger von Asymmetrie gekennzeichnet. Die Nähe der interagierenden Personen kann dabei als wesentlicher Faktor gesehen werden, um die Interaktion weniger asymmetrisch wirken zu lassen. Vor allem das Vorkommen von scherzhaften Äußerungen und das gemeinsame Lachen sind dabei als wesentliche Indizien zu verstehen.

#### 3.2.3.4 Verabschiedung

Wie auch die Eröffnungssequenz, ist die Gesprächsphase der Verabschiedung Teil des institutionellen Framings. Zudem bildet sie die Grundlage bzw. legt die Basis für die nächste potentielle Begegnung mit dem jeweiligen Interaktionspartner. Da die Bewerberinnen in den untersuchten Gesprächen zu einem weiteren Termin eingeladen wurden, ist diese Phase sehr interessant, da sie als Vorbereitung für das geplante, nächste Aufeinandertreffen dient.

##### Verabschiedung Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Die Beendigung des Gesprächs wird klar von der PDL eingeleitet, indem diese sich nach offenen Fragen erkundigt. Dies verneint die BW, woraufhin die PDL die BW bezüglich der Entscheidungsbekanntgabe ab Partiturfläche 523 aufklärt. Daraufhin bedankt sich die Interviewende in Fläche 526 zunächst und formuliert anschließend in

Partiturfläche 527 eine konkrete Verabschiedung, worauf sich die BW jeweils reaktiv zeigt.

522

**PDL** Ok. Oiso hom Sie jetzt no Fragen an mi?

**BW1** des passt eh. Na mir

523

**PDL** Foid/ Braucht Ihnen eh nix einfallen, Sie kennan am

**BW1** foid grad gar nix ein.

524

**PDL** Mittwoch dann eh a no einige frogn. I werd Ihnen ned glei am

**BW1** Jo.

525

**PDL** Mittwoch Rückmeldung geben. Ah sondern i würd mi dann

**BW1** HmhmV

526

**PDL** bei Ihnen mödn? Ok? Dann sog i danke amoi, Dankeschön.

**BW1** Jo ok.

527

**PDL** Wiederschaun!

**BW1** Wiederschaun. Danke!

Die Einleitung der Gesprächsbeendigung zählt zu den konversationellen Aufgaben der PDL. Konkret leitet sie das Ende des Gesprächs in Fläche 522 ein, indem sie sich ein letztes Mal nach offenen Fragen erkundigt. Allerdings ist die Frage hier nicht als Initiierung des Rollenwechsels zu verstehen, sondern als sogenanntes „pre-play“, eben um den Abschluss des Gesprächs einzuleiten. Die anschließende Aufklärung der BW durch die PDL bezüglich der Entscheidungsbekanntgabe macht das unterschiedliche Handlungswissen der interagierenden Personen deutlich.

## Verabschiedung Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Das Ende des BWG2 leitet ebenfalls die PDL in Fläche 441 ein, indem sie ein deutliches Gliederungssignal äußert. Darauf folgt persönlicher Smalltalk ab Partiturfläche 442, worauf in den Flächen 443 und 444 gemeinsames Lachen der Interaktionspartner folgt. Danach produziert die BW einen Gesprächsbeitrag, worauf in Fläche 447 wieder gemeinsames Lachen folgt. Die PDL informiert sich anschließend nach offenen Fragen, bevor die BW sich noch einmal nach dem Ablauf für den Kennenlerntag erkundigt. Die PDL schildert daraufhin das Vorgehen noch einmal kurz, bevor sich die Interaktionspartner ab Fläche 452 voneinander verabschieden.

441

**PDL** wies Ihnen gfoin hot? Ok. • So des is jetzt a dickes Packerl.

**PDL [ko]** *sortiert Unterlagen*

**BW2** Jo. ((lacht))

442

**PDL** Guat. • Guat Frau XXX, i hob jo monchmoi des GEfühl Sie san jo

**BW2** Jo.

443

**PDL** eh immer da – ((lacht)) Entweder als Sanitäter oder als Praktikant.

**BW2** ((lacht)) Jo.

444

**PDL** (( lacht )) Jo es kennt Ihna

**BW2** ((lacht)) Jo oiso da Vorteil is, es kennt mi a jeder. ((lacht))

445

**PDL** schon a jeder. ((lacht))

**BW2** Und manche sagen he jetzt bist schon wieder, was

446

**BW2** tustn jetzt schon wieder da. Da hab i ma schon dacht, jo ok i glaub i

---

447

**PDL** ((lacht)) Ok. ((ea)) Na super, wennS/ wenn

**BW2** bin schon wirklich zu oft da. ((lacht))

---

448

**PDL** Sie sonst keine Fragen mehr ham und i hab jetzt momentan a kane –

---

449

**PDL** Ok. Aufe i sog/

**BW2** HmhmV Es reicht a am Montag anfoch aufegehn?

---

450

**PDL** die XXX weiß bescheid, i leg ihr die Unterlagen schon aufe, Sie is/

**BW2** HmhmV Jo.

---

451

**PDL** wenss um sieben aufegengan is Dienstübergabe kennanS dabei sein

---

452

**PDL** und dann genganS mit ana Kollegin mit. Jo. Guat.

**BW2** Passt. Ok. Dann sag

---

453

**PDL** Danke Frau XXX. Wiederschaun. Sie

**BW2** i dankgeschön, Wiedersehn.

---

454

**PDL** finden eh ause gö?

**BW2** JO sicher!

---

Mit dem Äußern des typischen Gliederungsmerkmals als Einleitung der Gesprächsbeendigung durch die PDL ab Fläche 441 kommt diese gleichzeitig ihrer konversationellen Aufgabe nach. Die Initiierung des persönlichen Smalltalks ab Partiturfläche 442 steht ihr aufgrund der Rederechte ihrer Rolle zu. Das darauffolgende gemeinsame Lachen symbolisiert wieder Nähe der beiden Gesprächspartner. Die darauffolgenden

Redebeiträge von BW ab Fläche 444, prozudiert diese ohne Aufforderung und von sich aus, was an dieser Stelle besonders auffällig ist. Auf diese Selbstwahl der BW folgt erneutes gemeinsames Lachen in Fläche 447, bevor die PDL sich in den Partiturflächen 447 und 448 rückversichert, dass keine Fragen offen sind. Dies ist als gängige Floskel, um die Gesprächsbeendigung abzuschließen, einzuordnen und dient der Interviewenden demnach dazu, ihrer konversationellen Aufgabe nachzukommen. Die BW ergreift daraufhin in Fläche 449 erneut das Rederecht und erkundigt sich sicherheitshalber bezüglich des weiteren Vorgehens, wodurch das gemeinsame Wissen der Interagierenden deutlich wird. Bei der Beantwortung der Frage setzt die PDL abermals einen für sie typischen Marker in Fläche 452. Darauf reagiert die BW aktiv und formuliert eine konkrete Verabschiedung in den Flächen 452 und 453. Damit ergreift die BW erneut von sich aus das Rederecht, wodurch die BW die Gesprächsbeendigung vollzieht. Dies ist besonders hervorzuheben, da es ihr aufgrund ihrer Rederechte nicht zusteht und auch nicht als ihre konversationelle Aufgabe gilt. Das Recht der Gesprächsbeendigung ist typischerweise der Interviewenden vorbehalten. Nach der deutlichen Äußerung einer Verabschiedung, stellt die PDL der BW abschließend noch eine Frage zur Orientierung beim Verlassen der Institution in den Flächen 453 und 454 und äußert dabei einen deutlichen Marker für geteiltes Wissen.

Was als deutlicher Unterschied zwischen beiden Gesprächen ausgemacht werden kann, ist, dass das BWG1 deutlich unpersönlicher erscheint als das BWG2, bei dem Smalltalk geführt wird, persönliche Bezüge hergestellt werden und gemeinsames Lachen als Erfolgsstil vorkommt, der eindeutig Asymmetrie abzubauen scheint. Dazu kommt, dass deutlich wird, dass die BW1 nicht über Handlungswissen der Institution entsprechend verfügt, wohingegen die BW2 die Institution, die Interviewende und auch die Abläufe und Vorgänge kennt. Dieser Faktor ist als wesentlich für ein geringeres Ausmaß an Asymmetrie zu verstehen. Dazu kommt, dass die BW2 sich deutlich aktiver zeigt als BW1. Sie ergreift an mehreren Stellen selbst das Rederecht, was mit großer Wahrscheinlichkeit auf die gegenseitige Bekanntheit und die damit verbundene, geringere asymmetrische Gesprächssituation zurückzuführen ist. Zu erwähnen sind die grundsätzlich unterschiedlich verteilten Rederechte bzw. konversationellen Aufgaben, die die interagierenden Personen erfüllen. Davon sind beide Gespräche auch bei dieser

Sequenz der Unterhaltung betroffen, wenn auch nicht in gleichem Ausmaß. An dieser Stelle sei noch einmal erwähnt, dass dies besonders bei der Beendigung des Gesprächs zum Ausdruck kommt, die beim BWG2 eindeutig von der BW übernommen und nicht, wie üblich, von der PDL durchgeführt wird. Diese Konstellation ist für einen solchen Kontext und dieses institutionelle Setting äußerst unüblich.

## 4 Ergebnisse der Analyse

In Bezug auf die untersuchte Struktur der beiden Bewerbungsgespräche lässt sich sagen, dass die Gliederung dieser vorliegenden Gespräche grundsätzlich nicht nur durch die Interviewende, sondern auch durch die Bewerberinnen erfolgt. Dabei liegt die Strukturierung hauptsächlich bei der Pflegedienstleiterin, die dies konkret sprachlich realisiert durch:

- die Initiierung eines (neuen) Themas,
- die Formulierung einer Aufforderung oder
- das Stellen einer Frage.

Doch wie sich während der Analyse herausgestellt hat, strukturieren auch die Bewerberinnen das Gespräch wesentlich mit. Diese können den Gesprächsverlauf aktiv durch das Stellen von Fragen lenken, auf die, wie bereits früher in dieser Arbeit erwähnt wurde, die Interviewende im Anschluss reagieren muss bzw. reagiert.

Bei der Untersuchung der Konstruktion institutioneller Asymmetrie durch die Gesprächsbeteiligten stellte sich im Vergleich der beiden Bewerbungsgespräche folgendes heraus. Grundsätzlich geht die hergestellte Asymmetrie auf die unterschiedlichen konversationellen Aufgaben und damit auch verschiedenen Rederechte der interagierenden Personen, die ihre jeweilige Rolle als Interviewende, also institutionsinterne Person und Expertin bzw. Experte, oder Bewerberin bzw. Bewerber, also institutionsexterne Person und Laiin bzw. Laie, erfüllen, zurück.

Dabei spielt das Handlungswissen der Personen eine entscheidende Rolle, das sich vor allem dadurch auszeichnet, dass Bewerberinnen bzw. Bewerber in der Regel nicht mit den Abläufen und Strukturen der jeweiligen Institution vertraut sind. Die Abhängigkeiten kommen besonders bei den von den Bewerberinnen bzw. Bewerbern produzierten Gesprächsbeiträgen oder Antworten auf konkrete Fragen zum Vorschein und verdeutlichen gleichzeitig die Gate-Keeping-Funktion der interviewenden Person.

Im direkten Vergleich der beiden aufgezeichneten Bewerbungsgespräche wird weiters klar, dass die bereits genannten Rederechte, welche zunächst durch die von der Person bekleideten Rolle definiert sind, wesentlich vom Faktor der Bekanntheit der Bewerberin bzw. des Bewerbers mit der Institution bzw. der interviewenden Person abhängig sind. Dabei ist zu erwähnen, dass auch das Handlungswissen hier als beeinflussender Faktor zu nennen ist, wenn sich die Bewerberin bzw. der Bewerber durch die Bekanntheit bereits ein solches aneignen konnte. Aus der Analyse geht eindeutig hervor, dass eine gegenseitige Bekanntheit eine ausgeglichene Gesprächsatmosphäre fördert und der Bewerberin bzw. dem Bewerber dabei weitere Rederechte eingeräumt werden. Dadurch wird die vorhandene institutionelle Asymmetrie zumindest teilweise abgebaut bzw. vermindert.

## 5 Fazit

Abschließend lässt sich sagen, dass die Struktur der für diese Arbeit aufgezeichneten, verschrifteten und untersuchten Gespräche deutlich dynamischer ist als aufgrund der dazu vorhandenen Literatur angenommen wurde.

Die bereits im Kapitel 2.2.1 „Die Phasen eines Bewerbungsgesprächs“ erläuterten Phasen, welche auf Publikationen von Adelswärd (1988), Akinnaso & Ajitutu (1982), Komter (1991) und Menz (1999) zurückgehen, finden sich in den untersuchten Gesprächen sehr wohl wieder, allerdings sind diese nicht als abgeschlossene Einheiten zu verstehen, wie man möglicherweise aufgrund der Literatur meinen könnte. Vielmehr gehen diese ineinander über und wechseln sich auch ab.

Wichtig ist außerdem, dass je nach Institution bzw. den Schwerpunkten und Präferenzen der interviewenden Person weitere Phasen im Gespräch initiiert werden können. Diese können der Interviewenden bzw. dem Interviewenden helfen, an weitere und für die Institution wichtige Informationen zu gelangen.

Die Forschungsfrage, die am Anfang dieser Arbeit im Kapitel 1.1.1 „Forschungsfrage“ detailliert und explizit formuliert wurde, lässt sich wie folgt beantworten. Die Konstruktion institutioneller Asymmetrie durch die Gesprächsbeteiligten erfolgt vor allem durch die unterschiedlichen Rederechte und zu erfüllenden konversationellen Aufgaben, die auch Kern (2002) in ihrem Werk beschreibt. Dies steht dabei natürlich im Zusammenhang mit dem unterschiedlichen Handlungswissen der interagierenden Personen, das Ehlich und Rehbein (1977, nach Pick, 2011, 70) erläutern, und den Abhängigkeiten, wobei Birkner (2001) in ihrer Ausführung die Abhängigkeit der Bewerberin bzw. des Bewerbers, für die Arbeitsstelle ausgewählt zu werden, hervorhebt.

Die Zuschreibung bzw. Einräumung der Rederechte geht mit den grundsätzlichen Merkmalen institutioneller Kommunikation einher, welche bereits im Kapitel 2.1.1 „Merkmale institutioneller Kommunikation“ dargestellt wurden und die auf Drew & Heritage (1992a nach Kern 2002, 3-4) zurückgehen. Konkret handelt es sich dabei um die drei Faktoren

der „goal orientation“, der „special and particular constraints“ und des „interferential framework“.

Beeinflusst werden die konversationellen Rechte der interagierenden Personen zudem von der von Grießhaber (1987a, 28) genannten Prä-Hypothese, die bereits aufgrund der Bewerbungsunterlagen getroffen wird und der Tatsache, dass die Entscheidung für oder gegen eine Bewerberin bzw. einen Bewerber bereits am Anfang eines Gesprächs getroffen wird, die sowohl Birkner (2001) als auch Grießhaber (1987a) beschreiben.

Dazu kommt der äußerst wesentliche Faktor der Bekanntheit der Bewerberin bzw. des Bewerbers mit der Institution bzw. der interviewenden Person. Besteht ein Bekanntschaftsverhältnis der Bewerberin bzw. des Bewerbers mit der Institution oder der Interviewerin bzw. dem Interviewer, ist das Bewerbungsgespräch deutlich weniger von Asymmetrie gekennzeichnet. In diesem Fall wird die institutionelle Ungleichheit der interagierenden Personen durch die Einräumung weiter gefasster Rederechte und das Teilen von gemeinsamem Wissen bzw. sogar Handlungswissen vermindert.

Die im Kapitel 1.1.2 „Hypothesen“ formulierte grundsätzliche Annahme, dass Asymmetrie durch die unterschiedlich verteilten Rederecht der interagierenden Personen konstruiert wird, kann aufgrund der im Zuge dieser Arbeit vorgenommenen Analyse bestätigt werden. Ebenso, dass die Bekanntheit der Bewerberin bzw. des Bewerbers mit der Institution und der interviewenden Person diese Rechte beeinflusst. Die Hypothese, dass auch die Qualifikation und Eignung der Bewerberin bzw. des Bewerbers als Einflussfaktoren wirken, kann wegen der bereits erwähnten Tatsache, dass bereits auf Basis der Bewerbungsunterlagen eine Prä-Hypothese erstellt wird und die Entscheidung für oder gegen eine Bewerberin bzw. einen Bewerber bereits am Anfang des Vorstellungsgesprächs erfolgt, ebenfalls als wahr betrachtet werden. Die Berufserfahrung ebenfalls als Einflussfaktor auf die verteilten Rederechte anzunehmen, lässt sich aufgrund der hier getätigten Untersuchung allerdings nicht bestätigen, da es bei den vorliegenden Gesprächen kein entscheidender Faktor zu sein schien.

## Literaturverzeichnis

Adelswärd, Viveca (1988). *Styles of Success. On impression management as collaborative action in job-interviews.* Linköping Studies in Arts and Science, Linköping University, Schweden, VTT-Grafiska Vimmerby.

Akinnaso, F. Niyi & Ajitotutu, Cheryl D. (1982). Performance and ethnic style in job interviews. In: Gumperz, John J. (Hrsg.) *Language and Social Identity.* Cambridge: Cambridge University Press, 119-144.

Birkner, Karin (2001). *Bewerbungsgespräche mit Ost- und Westdeutschen. Eine kommunikative Gattung in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels.* Tübingen: Niemeyer.

Brock, Alexander & Meer, Dorothee (2004). Macht – Hierarchie – Dominanz – A-/Symmetrie: Begriffliche Überlegungen zur kommunikativen Ungleichheit in institutionellen Gesprächen. *Gesprächsforschung – Online-Zeitschrift zur verbalen Interaktion*, 5, 184-209.

Brown, Penelope & Levinson, Stephen C. (1987). *Politeness. Some Universal in Language Usage.* Cambridge: Cambridge University Press. (zitiert nach Sacher, 2012)

Clark, Herbert H. (1996). *Using language.* Cambridge: Cambridge University Press.

Deppermann, Arnulf (1997b). *Gesprächsanalyse als explikative Konstruktion - ein Plädoyer für eine reflexive Ethomethodologie.* Frankfurt am Main: Peter Lang.

Deppermann, Arnulf (2008). *Gespräche analysieren. Eine Einführung.* Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 4. Auflage.

Drew, Paul & Heritage, John (1992a). *Talk at work. Interaction in institutional settings.* Cambridge: Cambridge University Press.

Drew, Paul & Heritage, John (1992b). *Analyzing Talk at Work. An Introduction* In: Drew, Paul & Heritage, John (Hrsg.) *Talk at work. Interaction in institutional settings.* Cambridge: Cambridge University Press.

Ehlich, Konrad & Rehbein, Jochen (1977). Wissen, kommunikatives Handeln und die Schule. In: Goeppert, Herma (Hrsg.) Sprachverhalten im Unterricht. München: Fink, 36-114.

Ehlich, Konrad & Rehbein, Jochen (1980). Sprache in Institutionen. In: Althaus, Hans-Peter, Henne, Helmut & Wiegand, Herbert Ernst (Hrsg.) Lexikon der Germanistischen Linguistik. Tübingen: Niemeyer, 338-345.

Ehlich, Konrad & Rehbein, Jochen (1986). Muster und Institution. Tübingen: Narr.

Erickson, Frederick & Shultz, Jeffrey (1982). The Counselor as Gatekeeper: Social Interaction in Interviews (Language, Thought, and Culture). New York etc.: Academic Press.

Fairclough, Norman (1989). Language and Power. London: Longman.

Garfinkel, Harold & Sacks, Harvey (1976). Formale Strukturen praktischer Handlungen. In: Weingarten, E., Sack F. & Schenkenstein, J. (Hrsg.) Ethnomethodologie. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 130-176.

Grießhaber, Wilhelm (1987a). Authentisches und zitierendes Handeln. Band 1: Einstellungsgespräche. Tübingen: Narr.

Grießhaber, Wilhelm (1987b). Authentisches und zitierendes Handeln. Band 2: Rollenspiele im Sprachunterricht. Tübingen: Narr.

Grießhaber, Wilhelm & Hauptstock, Amelie (2010). Dynamik im Diskurs: Entscheidungen treffen am Beispiel von job interviews. (online verfügbar unter: <http://spzwww.unimuenster.de/griesha/pub/tpentscheidungskurs-2010.pdf>) [Stand: 10.03.2017]

Heritage, John (1984a). Garfinkel and ethnomethodology. Cambridge: Polity Press.

Heritage, John (1995). Conversation analysis: Methodological aspects. In: Quasthoff, Uta M. (Hrsg.) Aspects of oral communication. Berlin: De Gruyter, 391-418.

Heritage, John (1997). Conversational analysis and institutional talk: Analysing data. In: Silverman, David (Hrsg.) Qualitative research. Theory, method and practice. London: Sage, 161-182.

Kern, Friederike (2002). Kulturen und Selbstdarstellung. Ost- und Westdeutsche in Bewerbungsgesprächen. Wiesbaden: Deutscher Universitäts-Verlag.

Knoblauch, Hubert (1995). Kommunikationskultur: die kommunikative Konstruktion kultureller Texte. Berlin u. a.: de Gruyter.

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

Labov, William (1980a). Einige Prinzipien linguistischer Methodologie. In: Labov, William (Hrsg.) Sprache im sozialen Kontext. Königstein/Taunus: Scriptor Verlag, 1-24.

Linell, Per (1990). The Power of Dialogue Dynamics. In: Marková, Ivana & Foppa, Klaus (Hrsg.) The Dynamics of Dialogue. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 147-177.

Linell, Per & Luckmann, Thomas (1991). Asymmetries in dialogue: some conceptual preliminaries. In: Marková, Ivana & Foppa, Klaus (Hrsg.) Asymmetries in dialogue. Hemel Hempstead: Harvester Wheatsheaf, 1-20.

Menz, Florian (1999). „Erfolg“ oder „Fehlgriff“? Zum Entscheidungsmuster bei Bewerbungen in Wirtschaftsunternehmen. Eine Fallstudie. In: Bungarten, Theo (Hrsg.) Wirtschaftshandeln. Kommunikation in Marketing, Management und Ausbildung. Tostedt: Attikon, 87-112.

Paulweber, Sabine (2013). Personalauswahl durch Einstellungsgespräche – Eine diskursanalytische Untersuchung von Bewerbungsgesprächen. Diplomarbeit der Studienrichtung Angewandte Sprachwissenschaft an der Universität Wien.

Pick, Ina (2011). Alltagskommunikation vs. institutionelle Kommunikation? Diskussion eines Begriffspaares am Beispiel anwaltlicher Mandantengespräche. In: Birkner, Karin & Meer, Dorothee (Hrsg.) Institutionalisierte Alltag: Mündlichkeit und Schriftlichkeit in unterschiedlichen Praxisfeldern. Mannheim: Verlag für Gesprächsforschung, 67-91.

Rehbein, Jochen, Schmidt, Thomas, Meyer, Bernd, Watzke, Franziska & Herkenrath, Annette (2004). Handbuch für das computergestützte Transkribieren nach HIAT. Universität Hamburg: Arbeiten zur Mehrsprachigkeit - Folge B, 56, Sonderforschungsbereich 538,76-68.

Reichertz, Jo & Schröer, Norbert (1994). Erheben, Auswerten, Darstellen. In Schröer, Norbert (Hrsg.) Interpretative Sozialforschung. Opladen: Westdeutscher Verlag, 56-84.

Sacher, Julia (2012). Sprechen über sich selbst als kontrastives Verfahren: Die Etablierung von ALTER-EGO-Positionen, Identitätskonstruktion und Selbstdarstellung im Interview. Mannheim: Verlag für Gesprächsforschung.

Schmidt, Ulrich A. (2017). Bewerbung und Vorstellungsgespräch aus dialog-linguistischer Sicht. Einige Vorbemerkungen zur Aufarbeitung eines von der Linguistik vernachlässigten Arbeitsgebietes. (online verfügbar unter: <https://bop.unibe.ch/linguistik-online/rt/printerFriendly/1020/1680>) [Stand: 06.03.2017]

Sprantz-Fogasy, Thomas (1997). Interaktionsprofile. Opladen: Westdeutscher Verlag.

Wodak, Ruth (2002). Aspects of Critical Discourse Analysis. Zeitschrift für Angewandte Linguistik, 36, 5-31.

## Anhang

- Gesprächsinventare inkl. Deckblätter

### Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Gesprächsname und -nummer: Bewerbungsgespräch 1 - BWG1  
 Aufnahmedatum und -zeit: 09.06.2017, 08:43 Uhr  
 Dauer der Aufnahme: 32 Minuten  
 Aufnahmeort: Büro der PDL  
 Sprecherinnen: Pflegedienstleiterin = PDL  
 Bewerberin = BW1  
  
 Aufnahme liegt vor als Tonband: ja  
 Aufnahme liegt vor als Video: nein  
 Kurzbeschreibung: Bewerbungsgespräch für die Stelle als  
 Pflegeassistentin (Karenzvertretung ab Juli 2017)  
 Allgemeine Bemerkungen: Bewerberin verspätete sich, gab telefonisch bescheid  
 „hausfremde“ Person - bisher kein Praktikum o. Ä.  
 für das Gespräch sind ca. 30 min geplant - „Zeitdruck“  
 wegen nächster Bewerberin (BW2)  
 Als Transkription liegt vor: gesamtes Gespräch  
 Transkribientin: Sandra Aigner, BA (anwesende Linguistin)

GESPRÄCHSNAME/Nr.: Bewerbungsgespräch 1 - BWG1

Partitur- fläche	Inhalt - Handlung	Phase lt. Literatur	Anmerkung
01-04	Begrüßung	Eröffnung	Regelung d. PDL
05-14	Hinw. fehlende Unterl.	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
15-23	Ergänz. fehlende Infos	<i>nicht zugeordnet</i>	für BW1 Gespr.beginn
24-29	Vorstell. d. PDL u. Stelle	Infos Stelle/Inst.	eigentlicher Beginn
30-34	Ausbildung BW1	Interview	einl. d. PDL
35-54	Infos Institution	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
55-63	Initiierung Hauptinterview	Interview	deutlich, durch PDL
54-71	veränd. Dynamik, real zu fiktiv	Infos Stelle	d. Frage v. BW1
72-84	moment. Berufssit.	Interview	fortsetz. v. BW1
85-142	Dienstzeiten, Nachtdienst	Infos Stelle/Inst.	d. Frage v. BW1
143-146	bish. Erfahr. BW1	Interview	d. Erzähl. v. BW1

147-150	Nachtdienst	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
151-172	aktuelle Tätigk., Fähigk.	Interview	deutlich, durch PDL
173-192	Pflegesystem, Jahreswunsch	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
193-196	Bekannth. d. Inst.	Interview	einl. d. PDL
197-221	berufl. Werdegang, Ausbild.	Interview	einl. d. PDL
222-243	Prüfungsgespräch	<i>nicht zugeordnet</i>	fachl. Fragen
244	Unterbrechung	<i>nicht zugeordnet</i>	Regelung d. PDL
245-261	Prüfungsgespräch	<i>nicht zugeordnet</i>	fachl. Fragen, Szenario
262-270	bish. Erfahr. BW1 (zu Prüf.)	<i>nicht zugeordnet</i>	d. Erzähl. v. BW1
271-327	Stärken/Schwächen	Interview	konkrete Frage v. PDL
328-334	Beschwerdemanagement	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
335-356	Belastbarkeit	Interview	d. Frage v. PDL
357-360	Vertrag	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
361-362	Rückfrage Dienste	Interview	Verständnissich. d. PDL
363-377	Eignung	Interview	d. Frage v. PDL
378-392	akt. reale Stelle, Künd.zeit etc.	Interview	einl. d. PDL
393-399	Einlad. Kennenlerntag	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
400-413	längerfr. Perspekt., Fortbild.	Interview	konkrete Frage v. PDL
414-421	Zusatzqualifikationen	Interview	d. Frage v. PDL
422-446	Vertrag, Dienstzeiten etc.	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
447-474	Institution	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
475-476	Chance für Fragen	Rollenwechsel	konkrete Frage v. PDL
477-513	Kennenlerntag, Datenaufn.	<i>nicht zugeordnet</i>	von PDL
514-521	Frage n. Anreise	<i>nicht zugeordnet</i>	„untypische“ Stelle
522-525	Chance für Fragen	Verabschiedung	einl. d. PDL
526-527	Verabschiedung	Verabschiedung	einl. d. PDL

## Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Gesprächsname und -nummer: Bewerbungsgespräch 2 - BWG2  
 Aufnahmezeitpunkt und -zeit: 09.06.2017, 09:16 Uhr  
 Dauer der Aufnahme: 30 Minuten  
 Aufnahmeort: Büro der PDL  
 Sprecherinnen: Pflegedienstleiterin = PDL  
 Bewerberin = BW2  
 Aufnahme liegt vor als Tonband: ja  
 Aufnahme liegt vor als Video: nein  
 Kurzbeschreibung: Bewerbungsgespräch für die Stelle als  
 Pflegeassistentin (Karenzvertretung ab Juli 2017)  
 Allgemeine Bemerkungen: Bewerberin kennt das Haus - bereits mehrere  
 Praktika absolviert  
 aufgrund der Verbindung schon vor Gespräch  
 Tendenzen zu dieser Bewerberin  
 BW2 noch in Ausbildung bis September (Ausbildung  
 höher als gefordert)  
 Als Transkription liegt vor: gesamtes Gespräch  
 Transkribent:in: Sandra Aigner, BA (anwesende Linguistin)

GESPRÄCHSNAME/Nr.: Bewerbungsgespräch 2 - BWG2

Partitur- fläche	Inhalt - Handlung	Phase lt. Literatur	Anmerkung
01-06	Begrüßung, Erk. n. Befinden	Eröffnung	Regelung d. PDL
07-13	Rückfrage Besprochenes	Eröffnung	Verständnissich. PDL
14-24	Infos Stelle	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
25-33	Ausbildungsschwerpunkt	Interview	d. Frage v. PDL
34-41	Anstell.wunsch, Zukunftsszen.	Interview	d. Frage v. PDL
41-54	Praktika	Interview	d. Frage v. PDL
55-71	Lebensl., bish. Berufserfahr.	Interview	d. Frage v. PDL
72-73	Ehrenamt	Interview	d. Frage v. PDL
74-94	Zusatzqualifikation	Interview	d. Frage v. PDL
95-102	Anstellungswunsch	Interview	d. Frage v. PDL
103-155	Prüfungsgespräch	<i>nicht zugeordnet</i>	konkrete Frage v. PDL
156-157	EDV-Doku	Interview	einl. d. PDL
158-177	Stärken/Schwächen	Interview	konkrete Frage v. PDL

178-223	Szenarien Notfälle	Interview	einl. d. PDL
224-230	Belastbarkeit	Interview	Frage v. PDL
231-236	Eignung	Interview	Frage v. PDL
237-256	Schilderung akt. Stelle/Sit.	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
257-269	längerfr. Perspekt.	Interview	Frage v. PDL
270-282	Zusatzqualifikationen	Interview	einl. d. PDL
283-293	Kollegen/Mitarbeiter anleiten	Interview	Frage v. PDL
294-300	Ehrenamt	Interview	Frage v. PDL
301-302	Dienstzeiten, Einspringen	Interview	Frage v. PDL
303-305	Chance für Fragen	Rollenwechsel	Frage v. PDL
306-376	Vertrag, Dienstplan u. -zeiten	Infos Stelle/Inst.	einl. d. PDL
377-379	Chance für Fragen	Rollenwechsel	Frage v. PDL
380-406	Fortbildungen (Beantw. Fr.)	Rollenwechsel	Frage v. BW2
407-441	Kennenlerntag, Datenaufn.	<i>nicht zugeordnet</i>	einl. d. PDL
442-454	Verabschiedung	Verabschiedung	einl. d. PDL

- Liste der verwendeten Transkriptionszeichen

<b>SprecherInnen:</b>	<b>PDL (Pflegedienstleiterin)</b>	<b>BW (Bewerberin)</b>
<b>Äußerungszeichen/intra-segmentaler Intonationsverlauf</b>		
.	fallend (Aussage-Intonation)	
?	stark steigend (Frage-Intonation)	
!	auffordernd (Ausrufs-, Aufforderungs-Intonation)	
,	stehend, schwebend (Aufzähl-, Erzähl-Intonation)	
–	intonatorisch in schwebe gehaltene Redebeiträge	
<b>Pausenzeichen</b>		
• •• •••	sehr kurze bis kurze Pause im Redefluss (0,5-1,5 Sek.)	
(( 4s ))	ab ca. 2 Sek. Pause in Sekunden angeben	
/	Reperatur (Selbstkorrektur) bzw. Abbruch eines Wortes oder Konstruktion	
;; :: :	auffällige Dehnung des Vokals oder Konsonanten	
bei BElden	auffällige Betonung	
<b>sonstige Konventionen</b>		
(( ))	Wortlaut unverständlich	
( )	vermuteter Wortlaut	
((ea)) bzw. ((aa))	hörbares Einatmen bzw. Ausatmen	
((lacht)), ((hustet))	wie Ein-/Ausatmen in der Verbalzeile	
<b>Rezeptionssignale</b>		
`Hm`hm	Glottisverschluss (Ablehnung, Verneinung)	
HmhmV	fallend - steigend (Einverständnis, bejahend)	

• Beispieltranskript

01

**PDL** Frau XXX? Grüß Gott! (( 8s )) Ah, (( 5s ))

**PDL [ko]** sortiert Unterlagen

**BW2** Jo, Grüß Gott!

---

02

**PDL** I hob do die Bewerbungen äh i hob do nämlich de oide a nu –

**BW2** HmhmV

---

03

**PDL** So jetzt muss i ma des ((aa)) wie gehts lhna? ((lacht))

**BW2** Guad. ((lacht))

---

04

**PDL** Sie san jetzt no imma in da Ausbildung gö?

**BW2** JO! Bis September.

---

05

**PDL** Sie mochn jetzt den (( )) des Diplom, jo.

**BW2** Des Diplom. Genau.

---

06

**PDL** Fachsozialbetreuer? Und in da Ausbildung gehts lhna guad?

**BW2** JA, genau.

---

07

**PDL** Jo. Frau XXX ((ea)) i brauch/ wir hom eh schon gsprochn,

**BW2** Jo,

---

08

**PDL** Sie:: ((ea)) woin jetzt nur zwanzig Stunden wos mechn Sie später?

---



17

**PDL** Verfügung hob. Es kann jo sein dass sie wos duad oba i kann/  
**BW2** HmhmV

---

18

**PDL** des kann i eben ned versprechen. ((ea)) Äh i man, es hod sie  
**BW2** HmhmV

---

19

**PDL** jetzt oft immer wieder wos getAN, • oba •• wie gesagt on und für sich  
**BW2** HmhmV

---

20

**PDL** is für/ ausgemocht bis Ende Augu:st is de Karenzvertretung –  
**BW2** HmhmV

---

21

**PDL** ((ea)) Wenn Sie vorher/ wenn wir ned vorher auf Sie zukommen würdn,

---

22

**PDL** wärs • on und für sich des Dienstverhältnis don zu Ende. Oba  
**BW2** Jo, ok.

---

23

**PDL** deS sengs eh im Dienstvertrag. ((ea)) Kollegen gengan/ kuman dann

---

24

**PDL** meistens und frong eh noch duad sie wos. Wir schau don.  
**BW2** HmhmV

---

25

**PDL** ((ea)) Guad ähm: (( 4s )) Die Bewerbung von (( )) ((lacht)) Jo  
**PDL [ko]** blättert Unterlagen durch  
**BW2** ((lacht))

---

---

26

**PDL** Sie hom eh des Praktikum/ Sie hom die BehinderteNarbeit mochn

---

27

**PDL** Sie JETzt? ((ea)) Warum eigentlich Schwerpunkt

**BW2** HmhmV

---

28

**PDL** Behindertenarbeit U:nd ned Altenarbeit?

**BW2** ((ea)) Weil i ma do:cht hob

---

29

**BW2** eigentlich dass Behindertenarbeit dass de do MEhr anerkannt wird

---

30

**PDL** Sie manan weil/ dass Sie des Tätigkeitsfeld

**BW2** ois Altenarbeit. Weils/

---

31

**PDL** leichter?

**BW2** Jo. Weil äh durch de::s ●● de diplomierte Krankenschwester

---

32

**BW2** doch oiwei im Haus is ● und deswegn außer im sozialen Bereich

---

33

**BW2** sog i amoi ● Seniorenbetreuung do eher schon, ●● oba sunsta – ●●●

---

34

**PDL** Ah, ●● und jetzt bewerben Sa se aber in an Pflegeheim –

**BW2** Jo!

---

35

**BW2** Weils sowieso immer mei Wunsch woa, und i woitad anfoch mehr ((ea))

---

36

**PDL** Ok. GuT. Des hast aber wenn Sie ä:h • an  
**BW2** vielschichtiger hom anfoch ois.

---

37

**PDL** Diplomfachsozialbetreuer • Anstellung kriang würdens wahrscheinlich

---

38

**PDL** wechseln? Nimm i jetzt amoi on. NA!  
**BW2** Na, i hob eh en Fachsozialbetreuer

---

39

**PDL** Behindertenbetreuung mitn Diplom weil des  
**BW2** hob i eh in Altenarbeit. Na.

---

40

**PDL** is jo a anderes Tätigkeitsfeld. • Woins ned? Oiso i man ma kann des  
**BW2** Na. Na.

---

41

**PDL** eh ned reden/ in Zukunft song, oba/ Oiso is ned so Ihr –  
**BW2** Jo oiso derzeit na.

---

42

**PDL** Ok. ((ea)) Sie san jo aus Krummnussbaum gö?  
**BW2** Na. HmhmV

---

43

**PDL** Praktikum ham Sie/ i hob jetzt nämlich nur a – •  
**BW2** Praktikum hob i jetzta

---

44

**PDL**  
**BW2** amoi fürn Heimhöfa, zwamoi fürn/ amoi fürn Pflegehöfa • äh

---

---

45

**PDL** Und immer bei uns?

**BW2** eigentlich zwamoi fürn Pflegehöfa ((ea)) amoi fürs Diplom/

---

46

**PDL** I hob jetzt nur a/ vielleicht is des schon länger her und i hobs dann

**PDL [ko]** *sucht in den Unterlagen*

**BW2** Jo.

---

47

**PDL** wegagebn.

**BW2** Es woa amoi im dritten Stock des woa beim Heimhöfa

---

48

**PDL** Ah! I glaub de hob i scho weg/ de hob i scho

**BW2** do woa i zwatausendöf glaub i.

---

49

**PDL** unten im Büro. • Do woans im dritten Stock?

**BW2** Und/ Genau und dann woa i

---

50

**PDL** Ok.

**BW2** im Erdgeschoss, • dozamois amoi. Und don woari im zweitn

---

51

**PDL** I hob do vo zwatausendfuchzehn des hob i nu.

**BW2** Stock. Jo. Oiso

---

52

**PDL** Ok,

**BW2** insgesamt woama/ woa i vier Moi do. Amoi ebn Heimhöfa,

---

53

**BW2** Pflegehöfa zwamoi • und es Diplom jetzta im Sozialen, do is jetzt

---

54

**BW2** ä:hm Seniorenbetreuung, und a im zweiten Stock dann wie immer.

---

55

**PDL** Ok. ((aa)) Von da::/ vom Lebenslauf her, ((ea)) Sie hom • (( ))

---

56

**PDL** ((lacht)) Wos is des?

**BW2** ((lacht)) Des is sO wenn ma zum Beispü a ganz Wagl kriagt

---

57

**BW2** dass ma ois zamschlicht auf ans dass hoid weniger wird dass ma in

---

58

**PDL** ((ea)) Des hast sie hom in da Gärtnerei

**BW2** LKW mehr einebringt.

---

59

**PDL** nie gearbeitet nur die Lehre gmocht dann wos anders gsuacht?

**BW2** Jo

---

60

**BW2** weil i in da/ es woa hoid bled weil grad Dezember woa und in da

---

61

**BW2** Gärtnerei is dann eigentlich • eher im Winter ned wiakle vü zum doa.

---

62

**PDL** Ok. ●● Do woans oba a/ Heimhelferin woan Sie dann bei da

---

63

**PDL** Volkshilfe in Loosdorf und Pöchlarn? Dann woan Sie Verkäuferin

**BW2** Genau.

---

64

**PDL** und dann woans arbeitslos, ham Sa sie do UOrientiert?

**BW2** Joa – Na

---

65

**BW2** eigentlich ned, i • i bin do kündigt worden weils anfoch vom Dings/

---

66

**PDL** Von da Feinkost? Und bei da Heimhilfe?

**BW2** vom Dings her ned passt hod, Jo.

---

67

**PDL** Do

**BW2** Ä:h do hob i dann gewechselt amoi, •• auf/ auf Feinkost –

---

68

**PDL** woitn Sie weg von da?

**BW2** A::h • song ma so, es woa dann

---

69

**PDL** Mit Ihrer

**BW2** dozamois mit da Julia a Bissl problematischer sog i amoi • weils/

---

70

**PDL** Nich/ Tochter? Ok.

**BW2** Jo. U:nd deswegn hob i gsogt ghobt ok i muas

---

71

**PDL** Ok.

**BW2** mi zruckdoa, oba jetzt is mittlerweile ocht Joa, • und jetzta, ••

---

72

**PDL** Sie: san in da Ausbildung Re/ Foan Sie/ Sie foan a

**BW2** is grad a Bissl jo.

---

---

73

**PDL** gö? Ok. ((ea)) Eh in Pöchlarn oda?

**BW2** Jo. Bin eh aktiv bei da/ Jo

---

74

**PDL** Beim ah Samariterbund. ((ea)) Wos is Green Care Coach?

**PDL [ko]** *liest aus Unterlagen*

**BW2** genau. Jo.

---

75

**BW2** Äh des is so dass ma de: ((ea)) de Natur beziehungsweise Tiere

---

76

**BW2** wieder zruck bringt zum Menschen weil es is so dass vü eben aufn

---

77

**BW2** Bauernhof aufwochn san, de Senioren sog i amoi de älteren

---

78

**BW2** Menschen ((ea)) und dass hoid anfoch wieda des Gfüh kriang •

---

79

**PDL** Jo.

**BW2** dass • für d Wiesn anfoch hoid anfoch de/ de Naturmaterialien

---

80

**BW2** anfoch ogreifn, • Sträuße mochn, oda anfoch a bissl zamstöhn,

---

81

**PDL** ((ea)) Is des in da/ im Rahmen der Ausbildung der Pflegehilfe

**BW2** und/ Jo –

---

82

**PDL** gwesn oda da Gärtnerei? Des

**BW2** Es is ois in Gaming gmocht woan.

---

---

83

**PDL** is in Gaming gmocht woan?

**BW2** Des is/ i hob eh en Green Care Coach

---

84

**PDL** Seniorensport, wos würdens do mochn?

**BW2** oiso es Diplom. Ähm

---

85

**BW2** zum Beispü im/ im Seniorenbetreuung anfoch zum Beispü anfoch

---

86

**BW2** mit Bälle schupfen oda in a/ in a Pflege dass ma anfoch zum Beispü

---

87

**BW2** irgendwie ahm ●● nau ● Plastilin zum Beispü in die Hond gibt dass

---

88

**PDL** Ok.

**BW2** hoid anfoch drucka kennan, ● dass de/ zum Beispü soiche Sochn.

---

89

**PDL** Oba des konn/ kennans anwendn

**BW2** Oba des is ziemlich umfangreich,

---

90

**PDL** a? Ok. Hom Se des schon äh im Rahmen des Praktikums bei

**BW2** Jo, auf olle Fälle.

---

91

**PDL** uns ongwendet?

**BW2** Jo durch des dass i eben Seniorenbetreuung drüben

---

92

**PDL** In da Pflege söba ned?

**BW2** woa – In da Pflege woa i eigentlich ●● do woa

---

93

**PDL**

**BW2** eigentlich nie de/ ● na do woa i dozumois no ned fertig mit da

---

94

**PDL** Ok. Jo.

**BW2** Diplombausbildung. Mit diesem Green Care deswegn.

---

95

**PDL** ((ea)) Ä:hm jetzt is a bissl schwierig weil Sie uns scho so guad

---

96

**PDL** kennan, ((lacht)) Wos verbindens mit uns? Oiso, warum woins zu

**BW2** ((lacht))

---

97

**PDL** uns Frau XXX?

**BW2** I hob dozumois ah des Problem ghobt ois Heimhöfarin

---

98

**BW2** warad nie a Chance gwesn dass i einakum, ((ea)) jetzt hob i ma docht

---

99

**BW2** ghobt wenss so ned geht dann muas i no aufstOckn. Und jetzta

---

100

**PDL** Des hast die Wohnortnähe hod a wos damit

**BW2** bin i wieda do. ((lacht))

---

101

**PDL** zum duan sog i jetzt amoi? U::nd jo, ●● ah den Wechsel/ Sie streben

**BW2** JO!

---

102

**PDL** kan Wechsel on sondern Sie suachn eigentlich a Stelle.

**BW2** Jo. Genau.

---

103

**PDL** Stelle ist gesucht. (( 6s )) JO i: würd Sie a gern ähm fachlich was

**PDL [ko]** macht Notizen

---

104

**PDL** frong. I überleg grad, ●●● was i do lhna frong kennt. ●● ((ea)) Jo

**BW2** Jo, ((lacht))

---

105

**PDL** ahm ●● Dekubitus. Vos kennans ma ois dazua song?

**BW2** HmhmV

---

106

**PDL** HmhmV

**BW2** ((ea)) Jo Dekubitus anfoch a WundliegEN. Wenn ma/ wenn de

---

107

**BW2** Senioren zum Beispü ned se nimma bewegen kennan, ((ea)) don

---

108

**BW2** ah passiert anfoch dass da Schweiß und des ganze, dass sa se

---

109

**PDL** HmhmV

**BW2** anander reiben, die Oberfläche und mit da Haut, ((ea)) do

---

110

**BW2** ergibt natürlich Schwi/ Schweiß und des ganze und durch des

---

111

**BW2** reibt sie die Haut don und da kanns eben passieren dass/ oda es

---

112

**BW2** passiert don ((ea)) won ma ned zum Beispü lagern duad • regelmäßig –

---

113

**PDL** HmhmV ((ea)) Jo. Wos is nu? Ah wie vü Stadien hod Dekubitus?

**BW2** Jo.

---

114

**PDL** Oda kann er ham? Eigentlich soit er jo goa kan hom. ((lacht))

**BW2** ((lacht))

---

115

**PDL** Jo, ok. Richtig. Ok. ((lacht)) Kennans ma de Stadien song a?

**BW2** Vier? (( lacht ))

---

116

**PDL** Oda dass es benennen kennan? Weil es geht ja a darum Se miasn

---

117

**PDL** des fachlich ja a begründen kennan in da Pflegedokumentation oiso

**BW2** Jo.

---

118

**PDL** se brauchen des Wissen a dazua.

**BW2** Jo oiso des erste Mal is immer dass a

---

119

**PDL** Die Rötung, jo. Is des Stadium eins.

**BW2** ah dass rötlich wird a bissl. Die Rötung.

---

---

120

**BW2** Jo. Don beim zweiten zum Beispü do gehts scho anfoch nochher a

---

121

**BW2** bissl da ●● do wirds anfoch scho wund ● oiso do siacht ma scho bissl

---

122

**PDL** Ok. De Blasenbildung,

**BW2** das a:h dass a Wunde entsteht – (( )) Ah –

---

123

**PDL** wann is die? Des

**BW2** Jo. Hm die is schon im zweiten/ oiso im zweiten don.

---

124

**PDL** is des zweite. Ok. Drittes Stadium,

**BW2** De/ Im drittn ah kanns schon passieren

---

125

**PDL** Ok.

**BW2** ah/ oiso jetzt beim vierten is schon so dass komplett offen is ●●

---

126

**BW2** dass hoid a/ dass ma hoid wiakle scho äh durch/ durchsiacht sog i

---

127

**PDL** Tiefe Wunden. (( )) Jo ok. Und jetzt homa Stadium

**BW2** amoi dass/ Genau –

---

128

**PDL** drei homa nu. Is eigentlich

**BW2** Ah und Stadium drei ((ea)) ähm ●●●

---

129

**PDL** der • sog i amoi/

**BW2** DEr Vorlauf anfoch. Dass/ dass anfoch schon

---

130

**PDL** Die Blase ist geöffnet, und der/ der Hautdefekt ist eigentlich

**BW2** anfangt/ Jo.

---

131

**PDL** dann do. Ok. ((ea)) Ä:h Sie hom schon ongfongen ä::hm wos

**BW2** Jo.

---

132

**PDL** die Ursachen sein kennen oiso wos kÖNNen Sie dann a dagegen tun

---

133

**PDL** dass es ned so weit kumt oda zumindest dass dann wieder eine

---

134

**PDL** Besserung eintritt? Sog amoi es is schon Stadium eins da •

---

135

**PDL** möglicherweise schon Stadium zwei – Wos is do VOR oim

**BW2** HmhmV

---

136

**PDL** in da Pflegeassistenz söba wos is do de?

**BW2** Ah dann ebn/ ah (( ))

---

137

**PDL** Jo.

**BW2** da Diplomierten des ihr zagt auf olle Fälle dass mas weiterleitet.

---

138

**BW2** U:nd a:h don wird anfoch amoi IMmer wieder verbundn, • dass ma/

---



148

**BW2** zum Beispü olle drei Stund oda vier Stund lagert, sog i moi. Wonn ned

---

149

**PDL** Genau.

**BW2** dann muas mas öfter lagern. Dass ma immer drauf schaut.

---

150

**BW2** Weil won mas ned dokumentiert kann mas ned wissen wie mas jetzt

---

151

**PDL** Genau.

**BW2** gelagert hod. Weils doch immer wieder, ma is jo ned vierundzwanzig

---

152

**PDL** HmhmV Hautpflege, is die relevant?

**BW2** Stundn siebn Tog do. Jo.

---

153

**PDL** Ok.

**BW2** Natürlich! Oiso is a ganz wichtig dass mas immer wieder ah

---

154

**PDL** Jo.

**BW2** eincremed sog i amoi mit da Hautpflege. Weils doch äh ●● die/ a

---

155

**PDL** Ok. ● ((ea)) GU::t. Jo i glaub des

**BW2** trockene Haut immer wieder hom.

---

156

**PDL** deckts, passt. Sie kennan eh, wir hom nur EDV-Dokumentation,

**BW2** HmhmV

---

157

**PDL** des wissens eh mit da EDV kennans umgehn. Ok. A::h (( 8 s ))  
**PDL [ko]** *sieht Unterlagen durch*  
**BW2** Jo.

---

158

**PDL** ah kennans ma drei Stärken und Schwächen von Ihna song?

---

159

**PDL** De Stärke is des jetzt?  
**BW2** ((ea)) Ahm i sog amoi teamfähig – Jo. Jo mei

---

160

**BW2** Stärke is teamfähig. Ah genau so a dass i zum Beispü ah •

---

161

**BW2** zielstrebig bin dass i anfoch •• jo dass mi ned glei irgendwos

---

162

**BW2** irgendwie ausabringa loss wenn zum Beispü jetzt des ned funktioniert

---

163

**PDL** HmhmV  
**BW2** glei. • A::hm ••• ehrlich natürlich. Äh • Schwächen sog i

---

164

**BW2** amoi i muas schau dass i • longsoma red. Oiso anfoch des Reden

---

165

**PDL** Sie reden zschnö woins song oiso? ((lacht))  
**BW2** söba • langsamer. Jo. ((lacht))

---

166

**PDL** Redens schnell und viel oda/ oda nur zu schnö?  
**BW2** Eh schnö

---

---

167

**PDL** Warum glauben Sie dass des a SCHWÄche is?

**BW2** teilweise jo. Ä:h

---

168

**BW2** weil mi grad bei de Senioren zum Beispü de mi ned so guad

---

169

**PDL** Ok.

**BW2** verstengan. OWA do is teilweise wieder • do red i teilweise wieda

---

170

**PDL** Wirklich? ((lacht)) Ok. Oiso

**BW2** noch da Schrift so (( lacht )) do kon i ned schnö reden.

---

171

**PDL** für de Senioren is es don a Thema jo. I hätts jetzt a so gseng weil

**BW2** Jo. Und vor oim hoid (( ))

---

172

**PDL** sunst muas i song jo. Ok. wos no?

**BW2** Ä:hm (( 4s)) puh ((lacht)) ●● is

---

173

**BW2** gonz schwa. ●●● Schwäche. ●● Hm dass i ob und zua anfoch

---

174

**PDL** HmhmV Wie würden se des bei an

**BW2** ungeduldig bin. U:nd –

---

175

**PDL** Bewohner auswirken?

**BW2** Dass i anfoch hektisch bin. Dass i anfoch bei/

---

176

**PDL** Ok. Hods schon

**BW2** bei da Körperpflege an Stress mo:ch, ((ea)) U:nd jo.

---

177

**PDL** moi Probleme dadurch gebn? Ok.

**BW2** NA eigentlich überhaupt ned. Weil i mi

---

178

**PDL** Is/ Ok. Des hast oba Sie

**BW2** eh ebn AUfn Klienten ah eigentlich einstön ko.

---

179

**PDL** song in Stress wenn jetzt a Notsituation wär, des wär jetzt zum Beispü

---

180

**PDL** ahm ●● jo Bewohner foid um. Es wird da Notarzt/ Notruf wird ausgelöst,

---

181

**PDL** würde/ des setzt sie dann in –

**BW2** NA. Na des überhaupt ned. Durch des/

---

182

**PDL** Sie san Sanitäter gö? Jo i glaub – ((lacht))

**BW2** I woa schon moi dabei wenn ane gestürzt is/ Jo. ((lacht))

---

183

**PDL** Se san Sanitäterin des hast do brauch i ma kane Sorgen mochn?

**BW2** NA::!

---

184

**PDL** (( lacht )) Ok. Weil des is natürlich schon des/ do is ma schon sog

**BW2** (( lacht )) Oiso,

---

185

**PDL** i amoi, äh san oft Sie die erste de vor Ort san, Se miasn richtig

**BW2** Jo. Jo.

---

186

**PDL** reagieren. Und do is natürlich nicht geholfen sog i amoi won Sie don

---

187

**PDL** in Panik verfoin. ((lacht)) Oiso do

**BW2** Jo. Na. Oiso überhaupt ned. Oiso des –

---

188

**PDL** brauch i ma, ok. Natürlich könntn a ondare Situationen

**BW2** Na.

---

189

**PDL** auftreten, i sog jetzt amoi ((ea)) ahm • demente Bewohner, • de jo

---

190

**PDL** a monchmoi SEhr a herausforderndes Verhoitn an den Tag legn?

---

191

**PDL** ((ea)) Würd Sie des don stressn?

**BW2** HmhmV Ah, na wei i hob sog i moi

---

192

**PDL** Jo.

**BW2** nur zwa Händ i konn sowieso ned schnölla u::nd i wüs anfoch/ i würd

---

193

**BW2** anfoch/ i wia mit erna Kontakt aufnehma dass seng dass is khead hob.

---

194

**PDL** Jo.

**BW2** Owa i wia genau so song woatns kurz bitte oda i wias anfoch

---

---

195

**PDL**

**BW2**

vielleicht zu mir uma hoin • wennis geht, • dass anfoch seng dass i

---

196

**PDL**

Ok. Wos

**BW2**

wos dua beziehungsweise dass anfoch a Kontakt do is.

---

197

**PDL**

duans mit an dementen Bewohner wei kloa es san jo viele

---

198

**PDL**

Argumente san jo denen zu/ zudringlich anfoch weils schon in an ●●●

**BW2**

Ä:h

---

199

**PDL**

späteren Stadium san sog i amoi. ((

**BW2**

i sog scho/ I hob so amoi a Situation

---

200

**PDL**

))

Wos

**BW2**

DURCHgmocht in da Schui, ●● oba so RICHTig, i was wie is hoid/

---

201

**PDL**

hom se durchgmocht?

Oba

**BW2**

Validation homma durchgmocht in da Schui.

---

202

**PDL**

Ausbildung hom Sie kane jetzta?

Ok. Hom Sie

**BW2**

Na hob i leida jetzt ned.

---

203

**PDL**

goa ka Fach/ Vorwissen über/ oda nur des wos Sie in da/ Validation

---

204

**PDL** homs überhaupt kan Kurs gmocht in da Schui?

**BW2** Ah wir homs

---

205

**BW2** DURCHgmocht • oba so richtig a Bestätigung dass is gmocht hob

---

206

**PDL** Geübt amoi/ geübt homses nie? Bei uns im Praktikum a ned?

**BW2** hobi/ Homma/

---

207

**PDL** Ok. Guad Se woan im vierten Stock, im zweiten Stock, im

**BW2** Na. Do leida ned.

---

208

**PDL** ersten Stock, oiso irgendwo des/

**BW2** VIERten Stock wo a i nur zwa Wochn,

---

209

**PDL** Aso do woas ka Thema für

**BW2** und dozumois ois Heimhöfa und do woas eigentlich –

---

210

**PDL** Sie. Ok. Ok.

**BW2** Na do woas eigentlich ned wirklich – Jo. Do leida ned.

---

211

**PDL** Können Sie mit dementen Bewohnern umgehn? Des hast/

**BW2** Jo. Jo des auf olle

---

212

**PDL** Des Gefühl/ oiso ma ma ma kann sie des ja eigentlich sog i amoi

**BW2** Fälle.

---

---

213

**PDL** diese Umgehungsweise kann man sie auch aneignen. ((ea)) Ma muas

**BW2** Jo.

---

214

**PDL** des nur üben natürlich. Opa es würd Sie jetzt ned außer – Weil

**BW2** HmhmV Na.

---

215

**PDL** sog i amoi do is es anfoch schon immer wieder dass immer wieder

---

216

**PDL** de söbn Verhaltensweisen auftreten, Und des wird sie auch ned ändern

**BW2** HmhmV

---

217

**PDL** sog i jetzt amoi. Oiso es wird/ Oiso wenn

**BW2** Na:: des. Oiso do hob i kane Probleme.

---

218

**PDL** a Bewohner sog i amoi jetzt in an Stadium is und geht immer wieder

---

219

**PDL** weg ●● verlässt immer wieder das Haus, Sie müssen immer wieder

---

220

**PDL** suachn geh, ((ea)) Werdens ned vü song kennan Sie deafn ned

**BW2** Na.

---

221

**PDL** weggehn er wirds beim nächstn Mal wieder wahrscheinlich mochn.

---

222

**PDL** Des hast/

**BW2** Jo sicha. Er wirds immer wieder probieren weils/ weil as jo sowieso

---

---

223

**PDL** Genau. Weil a hoid wos suacht

**BW2** des vergisst oda • weil a hoid im ondan (( ))

---

224

**PDL** wahrscheinlich. Jo. OK! ((ea)) BElastbar san Sie?

**BW2** Jo. Jo. ((lacht))

---

225

**PDL** Wie zagt sie des? Oiso wie kann i des jetzt so

**BW2** A::hm (( 5s ))

---

226

**PDL** erkennen jetzt? Se song Se san belastbar? On wos mochn Sie des fest

---

227

**PDL** dass Sie des kennan?

**BW2** Weil i anfoch mi ned glei aus da Ruhe bringen

---

228

**PDL** Ok.

**BW2** loss. U:nd vor oim i hob/ i kann jederzeit/ hoid i hob a Telefon in

---

229

**BW2** da Hond i kann jederzeit wen Unterstützung hoin, fois der ondare

---

230

**BW2** länger do is, • u:nd wir san a Team oiso von dem her. I werd do ned

---

231

**PDL** Ok. ●●● A:h (( 5s )) Frau XXX warum soll i

**BW2** in Stich lossn sog i amoi.

---

232

**PDL** mi/ soll i grad Sie jetzt nehmen? ((ea)) Jetzt miasns a bissl Werbung

---

---

233

**PDL** mochn. (( lacht ))

**BW2** ((lacht)) Weil i jetzt a Fachsozialbetreuer bin und jetzt

---

234

**BW2** hob i die Möglichkeit dass i jetzt anfoch ofonga ko und i gib sowieso ka

---

235

**PDL** ((lacht)) ((lacht)) Oiso des hast Sie woin

**BW2** Rua. ((lacht)) Sonst bin i wieder do. ((lacht))

---

236

**PDL** UNbedingt bei uns oabeitn? Sie kennen uns schon. Des hast ähm

**BW2** JO! Jo.

---

237

**PDL** super. Jetzt amoi dron. Wir brauchen ob/ WIR brauchadn ob

**BW2** ((lacht))

---

238

**PDL** Juli jemanden des homma jo eh schon gsprochn. Ob ersten Juli owa

**BW2** HmhmV

---

239

**PDL** Sie kennen erst ob ersten August. Jo. Sie kennen jetzt, des hob i ma

**BW2** Jo.

---

240

**PDL** a schon auf zwanzig Stunden, ●● danach dreißig.

**BW2** HmhmV Genau.

---

241

**PDL** A::hm tätens a zwanzig Stunden weiter arbeiten biS sie was ergibt?

---

242

**PDL** Es is so, i brauch a Vollzeitstelle. Und wenn Sie nur dreißig Stunden

---

243

**PDL** auf Dauer kinan fehlt ma anfoch wos. Jo? Täten Sie auf

**BW2** HmhmV

---

244

**PDL** zwanzig Stunden, weil dann nehm i nämlich moi sog i jetzt amoi zwa

---

245

**PDL** auf und Sie könntn später erhöh'n wenn sie wieder wos – • Wär des für

---

246

**PDL** Sie a a Option oda song sie NA ob September wü i unbedingt

---

247

**PDL** dreißig Stundn? Konn i jetzt ned song.

**BW2** Oba won wÄR des zum Beispü?

---

248

**PDL** Wir werden/ Es is so ((ea)) wir hom/ wir nehmen immer de Wünsche

---

249

**PDL** auf wenn Mitarbeiter Stunden erhöh'n woin und soboid sie dann

**BW2** HmhmV

---

250

**PDL** irgendwos duad schau ma natürlich dass zuerst die Mitarbeiter die

---

251

**PDL** Stundn kriang des brauchn und erst nochher suach ma wieder wen

---

252

**PDL** neichn. Oba • i wü natürlich a ois wos/ wos ma fehlt

**BW2** HmhmV

---

253

**PDL** ersetzen. Wenn Sie jetzt nur dreißig Stundn woin und wir brauchadn

**BW2** Is eh klar.

---

254

**PDL** oba a Vollzeistö fehlt ma a bissl wos.

**BW2** HmhmV • Mir warads natürlich

---

255

**PDL** Sie woin nochher a/ Sie woin

**BW2** liaba weil doch/ doch dreißig Stunden –

---

256

**PDL** unbedingt ab September dreißig Stund? Ok jo.

**BW2** Des warad echt super jo.

---

257

**PDL** Jo des • muas i ma anschaun. ((ea)) Längerfristig wos/ wie schaut do

---

258

**PDL** ihre Perspektive aus? Na überhaupt für sich/

**BW2** Im Haus jetzt oda wos i/

---

259

**PDL** na für Sie? •• Im Haus natürlich a, Se kennan a song Sie bleiben

**BW2** ((lacht))

---

260

**PDL** bei mir oba, • i hob eher jetzt/ hom Sie zum Beispü: no den Wunsch

---

261

**PDL** dass Sie des/ des/ den Diplom • mochn?

**BW2** Oiso äh direkt/ ois

---

262

**PDL** Jo genau. Diplomierte Gesundheits- und

**BW2** Krankenschwester mananS jetzta?

---

263

**PDL** Krankenpflegerin. Ned. Sie woin

**BW2** ((ea)) Äh puh ●● eigentlich jetzt NEd –

---

264

**PDL** jetzt amoi im Beruf arbeiten?

**BW2** Jo auf olle Fälle. Weil jetzt steht ma

---

265

**PDL** Jo i woit grad song weil Sie hom jetzt zwar

**BW2** de Schui schon bis do aufa. (( lacht ))

---

266

**PDL** schon sehr vü/ lang Ausbildung oba äh gearbeitet hom Sie ● bisher

**BW2** Jo. Jo.

---

267

**PDL** nur als/ oiso nur unter Anführungszeichen als Heimhilfe, Sie hom

**BW2** Jo.

---

268

**PDL** bisher nur die Heimhilfe wirklich ausgeübt und die Pflegehilfe ● jo

**BW2** Jo. Jo.

---

269

**PDL** eigentlich nu ned. Des hast Sie mechn jetzt amoi arbeiten?

**BW2** Deswegen jetzt a/

---

270

**PDL** ((ea)) (( 6s )) I hob von den außergewöhnlichen

**PDL [ko]** macht Notizen

**BW2** HmhmV Und jetzt a/

---

271

**PDL** Fähigkeit/ Sie Wissen des eh, wir hom immer dass a bei uns de

---

272

**PDL** Pflegeassistenz a immer mit den Bewohnern Tätigkeiten mocht, • ah

**BW2**

---

273

**PDL** ned nur de Seniorenbetreuung, sondern a dass ma schauen dass die

**BW2** HmhmV

---

274

**PDL** Pflegehilfe vor allem am WochenENDE oder am ABEnd ((ea)) was

**BW2** HmhmV

---

275

**PDL** mocht. Ä:hm ((ea)) was kennn Sie do mochn mit unsere Bewohner?

---

276

**BW2** I kunntad zum Beispü eben en Green Care anwendn. Dass i zum

---

277

**BW2** Beispü mit Materialien anfoch von daham ODA vom Garten

---

278

**PDL** Jo.

**BW2** MITnimm, • dass ma anfoch a runde im Garten foan. ●● Und dass

---

279

**BW2** ma anfoch do dazön wos/ wos kennen, wos früher gmocht hom mit

---

---

280

**PDL** Ok.

**BW2** dem zum Beispü. ((ea)) Oda genau so a wenns draußen zum

---

281

**BW2** Beispü ned SO schen is, dass i anfoch an Ball hoi von/ vom

---

282

**PDL** Ok. ((ea))

**BW2** AK•tivarium. • Dass ma do a bissl wos mochan. Oda mit

---

283

**PDL** Oiso des hast Sie hom do a wos und würden Sie do a

**BW2** Seilen oiso –

---

284

**PDL** andere Kollegen a anleiten dass de des dann mochn? Weil ned a

---

285

**PDL** jeder hod Green Care die Ausbildung? Ok.

**BW2** Wenns mechtn, oiso i

---

286

**PDL** Des hast Sie würden des a

**BW2** warad sicher de letzte wos sogt na. ((lacht))

---

287

**PDL** zum Beispü in ana Teambesprechung amoi vorbringen und den

**BW2** Jo.

---

288

**PDL** Kollegen dann zeigen? Für uns

**BW2** Wenn des • bei lhna/ für lhna,

---

289

**PDL** san solche/ es is so a Wissen IMMer wichtig und wir mechn ned

**BW2** Jo sicher.

---

290

**PDL** wenn Sie des Wissen hom dann dürfenS des gerne weiter • weil des

---

291

**PDL** kann ja nur den Bewohnern was bringen. Des hast –

**BW2** HmhmV • Gerne.

---

292

**PDL** ((lacht))

**BW2** Natürlich. ((lacht)) Es is a/ Es kommt a den Bewohnern zu Gute

---

293

**PDL** Genau. Wir kommen a auf des numoi zurück

**BW2** und des is des wichtigste. Oiso/

---

294

**PDL** wenss zu ana Anstellung kommt Frau XXX. ((lacht)) JO

**BW2** ((lacht)) Gerne.

---

295

**PDL** aso • jo • san/ des woit i ma no aufschreiben Sie san

---

296

**PDL** Rettungssanitäterin, gö? Des machns ehrenamtlich?

**BW2** HmhmV Jo.

---

297

**PDL** Wird Ihnen des ned • monchmoi zvä dann? ((ea)) MochnS des/

---

298

**PDL** würdenS weiter mochn?

**BW2** Jo oba natürlich wenn i am nächsten Tag

---

299

**BW2** Dienst hab • moch i natürlich kan Nachtdienst oda sonst irgendan

---

300

**PDL** Weil i weit grad song weil Se/ Sie miasn auf de Ruhezeiten schon

**BW2** und sog dass/

---

301

**PDL** a achten dass hoid dann bei uns. Nachtdienst Wochenende?

**BW2** Jo.

Jo

---

302

**PDL** Ka Problem? Ah jo, des weit i ma da no aufschreiben.

**PDL [ko]** *zu sich selbst, macht Notizen*

**BW2** natürlich. NA!

---

303

**PDL** ((ea)) Einspringen? (( 9s )) Ok. •• Jo gibts no FRAGEN so?

**PDL [ko]** *macht Notizen*

**BW2** Jo, sicher.

---

304

**PDL** Na. ((ea))

**BW2** `Hm`hm Is eigentlich ah Möglichkeit schon dass ma

---

305

**PDL** Jojo. Ok.

**BW2** Fortbildungen schon a im Haus mocht? Des is schon/ Ok.

---

306

**PDL** Es is so, wir zahlen nach dem PAX Kollektivvertrag, ((ea)) äh weiß

**BW2** HmhmV

---

307

**PDL** ned obS den jetzt kennen, Se kennen erm im Internet aber anschaun.

---

308

**PDL** Also des PAX muas i dazua song, SWÖ heißt der jetzt,

**BW2** HmhmV HmhmV

---

309

**PDL** Sozialwirtschaft Österreich ehemalige PAX muaß i vielleicht

---

310

**PDL** richtigerweise song. ((ea)) A:hm weit/ es wird ah ●● des kennanS

**BW2** Ok.

---

311

**PDL** nachschaun, da Fachsozialbetreuer is/ is/ is ah die Verwendungsgruppe

---

312

**PDL** sechs und dan miaßnS hoid schau, ● Wos Ihnan an Fahrdienstzeiten

**BW2** HmhmV

---

313

**PDL** angerechnet wird des muaß ma se anschaun, do würd ma dann wennS

**BW2** HmhmV

---

314

**PDL** ah so weit is ● brauch ma an Versicherungsdatenauszug und nach dem

---

315

**PDL** wird des dann ausgerechnet. ((ea)) A:hm ●●● SEG Zulage ● anteilig

**BW2** HmhmV

---

316

**PDL** deM • ab da/ dem/ dem •• dem Wochensoll. ((ea)) A:h

**BW2** HmhmV

---

317

**PDL** Nachtdienstpauschale • Sonn- und Feiertagszulage noch den

---

318

**PDL** geleisteten Sonn- und Feiertstunden. Fünfundzwanzig Tage Urlaub, •

**BW2** HmhmV

---

319

**PDL** pro Jahr. Wird a übers Jahr, • schau ma dass der abgebaut wird des

---

320

**PDL** haßt des •• Sie kriang am Ersten schon wieder den nächsten Urlaub –

---

321

**PDL** ((ea)) A::h da/ da Urlaubsplan wird eigentlich mit de Kollegen

**BW2** HmhmV

---

322

**PDL** gemeinsam gmocht, und wos i jetzt/ ah da Dienstplan • waß i ned ob

---

323

**PDL** Sie des wissen wie der bei uns gestaltet wird. Es is so de

---

324

**PDL** Wohnbereichsleitung schreibt a E-Mail aus ((ea)) ah i moch

---

325

**PDL** Dienstplan, wer dabei sein will kann dabei sein, • de andern • wer

**BW2** HmhmV

---

326

**PDL** ned dabei is dem wird da Dienstplan eingeteilt. A::h • wobei

**BW2** HmhmV

---

---

327

**PDL** wir schon natürlich schau'n dass alle Dienste obgedeckt san also des

**BW2** Des is/

---

328

**PDL** steht natürlich im Vordergrund. ((ea)) Es werden aber schon

---

329

**PDL** Rücksicht genommen auf die Freiwünsche WENN ned alle am selben

---

330

**PDL** Tag frei hom schon. Oiso des geht natürlich a ned jo. ((ea)) U:nd

**BW2** Jo.

---

331

**PDL** da Urlaubsplan wird genau so gmocht. Oiso do wird dann amoi

---

332

**PDL** gemeinsam a Urlaubsplan gmocht, der wird eigentlich scho relativ früh

---

333

**PDL** gmocht, der wird im Februar schon gmocht. ((ea)) A:h

**BW2** HmhmV

---

334

**PDL** Fortbildungen werden: so/ oiso wir schreiben regelmäßig Fortbildungen

---

335

**PDL** aus die Fortbildungskosten werden von uns geTRAGEN, und die

---

336

**PDL** FortbildungsZEIT wird aliquot dem Dienstverhältnis natürlich a

---

337

**PDL** angerechnet. Bei zwanzig Wochenstunden wären das zum Beispiel

**BW2** HmhmV

---

338

**PDL** vier Stunden. Des wird dann so wie a Urlaubstag grechnet, jo.

**BW2** HmhmV

---

339

**PDL** ((ea)) Wir erwarten natürlich oba a dass Sie des Wissen dann bei uns

---

340

**PDL** ANwendn jo. Ah es Pflegemodell glaub i wissens eh homma

**BW2** Is klar.

---

341

**PDL** es Pflegemodell Krowinkel. ((aa)) EDV Dokumentation ausschließlich.

**BW2** HmhmV

---

342

**PDL** Der Psychologe, i glaub de Dinge kennan Sie jetzt ois do brauch i

---

343

**PDL** Ihna ned wirklich wos dazua song. De DienstZEIten san de

**BW2** HmhmV

---

344

**PDL** für Sie interessant? Ok. Wir hom im Wohnbereich zwei, oba i sog

**BW2** Jo,

---

345

**PDL** Ihnen olle Dienstzeiten de ma in da Pflegehilfe hom äh san sieben

---

346

**PDL** bis neunzehn Uhr, und sieben bis dreizehn Uhr fünfzehn.

**BW2** HmhmV

---

347

**PDL** Sieben bis neunzehn Uhr san zehn komma fünfundzwanzig Stunden,

---

---

348

**PDL** ((ea)) und sieben bis dreizehn Uhr fünfzehn san sechs Stunden oiso

---

349

**PDL** a viertel Stund a Pause. ((ea)) Und da Nochtendienst is von

**BW2** HmhmV

---

350

**PDL** dreiviertel sieben bis um: ah sieben Uhr fünfzehn.

**BW2** HmhmV

---

351

**PDL** Nochtendienst is so eine diplomierte im:/ is in an Wohnbereich und

---

352

**PDL** in de andern Wohnbereiche san dann Pflegeassistenzen.

**BW2** HmhmV

---

353

**PDL** Sie mochn Ihren Wohnbereich wennS a Hilfe brauchen hoin Sa sies.

---

354

**PDL** Wir hom Handys, • jo. A::h (( 4s )) es gibt eh an geregelten Nochtendienst

---

355

**PDL** Ablauf und ois/ also es steht a/ Sie hom a Stellenbeschreibung was a

---

356

**PDL** in Ihnan Tätigkeitsbereich eineghert. EDV wissenS eh wies/ do kennen

**BW2** HmhmV

---

357

**PDL** Sa sich eh ganz gut aus. ((ea)) A:h • was hob i denn no vergessen?

**BW2** HmhmV

---

358

**PDL** Jo Se/ oiso wennis zu ana

**BW2** An Nachtdienst hab i eh mochn/ mitmochn derfn/

---

359

**PDL** Anstellung kommt, schaumä dass Se zuerst amoi an oda zwa Monate

---

360

**PDL** nur Tagdienste mochn, ((ea)) und dann am Ende erst amoi an

**BW2** HmhmV

---

361

**PDL** Nachtdienst a Einschulung und dann schaut ma brauchen Sie mehr ●

---

362

**PDL** dann kommt/ kann ma a zweite a no mochn, ((ea)) oba im ersten Monat

**BW2** HmhmV

---

363

**PDL** kane/ meistens kane Nocht diensteinschulung.

**BW2** Na des, ● passt schon.

---

364

**PDL** Jo weils/ Se so in de Bewohner mal am Tag kennenlernen und dann erst

**BW2** Jo.

---

365

**PDL** in da Nacht jo. Ok. Oba Nachtdienst wie vü hamS vor dass Sie

**BW2** Jo.

---

366

**PDL** mochn? Oda kennanS mochn?

**BW2** Ah ● des kann i eigentlich grad/ i muaß

---

367

**PDL** NA wos hom Sa se vorgstellt? Wos/

**BW2** moi schau wies ((lacht)) wies is oba/

---

368

**PDL** wos möglich is? Im Monat jo.

**BW2** Oiso, • im Monat jetzt ALLgemein/ Aso ok.

---

369

**PDL** Ok.

**BW2** Zwa auf olle Fälle, und wens/ wens so passt •• kann i dann sicher

---

370

**PDL** Zwa bis vier?

**BW2** viere a mochn. Jo. Oba i muaß schau wies hoid,

---

371

**PDL** Ok na is klar. Recht viel mehr werdens eh ned. ((lacht))

**BW2** (( lacht )) Muaß ma schau

---

372

**PDL** Jo. San eh nur zwanzig/ san ja nur zwanzig Nachtdienste

**BW2** wies mir dann – Will nix versprechen. ((lacht)) Jo.

---

373

**PDL** in da Gruppe von de Pflegeassistenzen zu besetzen weil zehne

---

374

**PDL** mochn jo die diplomierten. Jo. Ok. • Jo: ah was kann i

**BW2** Ok dann,

---

375

**PDL** Ihnen no? ••• Physiotherapie homma im Haus – Des kennanS

**BW2** Hmhmv

---

---

376

**PDL** aber glaub i eh no is. Se hom jo im zweiten Stock gearbeitet do war

**BW2** HmhmV JO.

---

377

**PDL** ja schon die Übergangspflege oda? Jo. • Guat. Hom Sie sonst no

**BW2** JO.

---

378

**PDL** Fragen Frau XXX?

**BW2** HmhmV, is auch a Möglichkeit dass ma a

---

379

**PDL** ((ea)) Oja jo oiso

**BW2** Aroma ah Pflege ah Fortbildung mocha kann oda eher –

---

380

**PDL** es is so wir hom a paar Fortbildungen die wir sowieso vorgeben,

**BW2** HmhmV

---

381

**PDL** Oiso do ghört a Aromapflege dazua oiso wir song Bezugspflege oiso

---

382

**PDL** des muaß amoi die Bezugspflege des Pflegemodell • Pflegebericht –

---

383

**PDL** Da Pflegeprozess wird a/ san so Pflichtver/ Pflichtschulungen.

**BW2** HmhmV

---

384

**PDL** ((ea)) Da Reanimationskurs • sowieso, ah dann aber a

**BW2** HmhmV

---

385

**PDL** Aromapflege, ●● Validation und Kinesthetik DES san de Konzepte

**BW2** HmhmV

---

386

**PDL** de de wir eigentlich wo wir song des müssen alle Mitarbeiter hom,

**BW2** HmhmV

---

387

**PDL** und bei de Diplomierten de P-Nurse.

**BW2** HmhmV ● Kinesthetik hob i a an

---

388

**PDL** Don hom Sie den schon dann brauch man dann nimma.

**BW2** Kurs ghobt.

---

389

**PDL** Oiso ois wos Sie schon hom brauchen wir nimma, ● a:h ● de andern

**BW2** Do hob i an Kurs/ HmhmV

---

390

**PDL** sog i amoi ● Se werden ned glei am Anfang dran kommen, weil

**BW2** Is klar.

---

391

**PDL** natürlich i/ i moch zwar jedes Jahr an Kurs aber i kann/ da is de

---

392

**PDL** Teilnehmerzahl is begrenzt und ma kommt irgendwann, i schau

---

393

**PDL** natürlich dass ma a sehr hohe Konzentration weil won ma de Konzepte

---

394

**PDL** ham dass mas a umsetzen können. Basale Stimulation gehört a

**BW2** HmhmV

---

395

**PDL** dazua. HomS des a? Ok.

**BW2** Is a interessant. Na leider ned vü. Wir

---

396

**BW2** homs zwar immer wieder ((räuspern)) durchgmocht a im

---

397

**BW2** Behindertenausbildung jetzt a, Betreuer, ((ea)) oba irgendwie ●

---

398

**PDL** Ok.

**BW2** keine Ahnung des is nie durchganga. Wos hoid a wirklich

---

399

**PDL** Und die Aromapflege tät Sie interessieren?

**BW2** voi wichtig gwesn wäre. Oba,

---

400

**PDL** Ok. ●● GUT. Jo is an und für sich, wird a/ wird geschult.

**BW2** Jo. Schen.

---

401

**PDL** Jo. Wobei wir jetzt a/ weils anfoch a zu unsern/ wir hom a die

**BW2** ((lacht))

---

402

**PDL** Schmerzme/ wir hom/ san schmerzzertifiziert seit zweitausendsechzehn

---

403

**PDL** Samma, ●● homa zu den Pilothäusern ghert u:nd do gheat

**BW2** HmhmV

---

404

**PDL** a die Aromapflege dazua. Oiso wir woin des a umsetzen de/ san ja die

---

405

**PDL** nicht-medikamentösen Maßnahmen de die Pflege durchsetzen kann,

---

406

**PDL** durchFÜHren kann, und de miaßn natürlich de Mitarbeiter anwenden

**BW2** HmhmV

---

407

**PDL** können. ((ea)) Jo, wenn Sie sonst keine Fragen mehr

**BW2** HmhmV ● Ok.

---

408

**PDL** haben würd i Sie auf an ● Kennenlerntag ● soll ma an ausmochn no?

---

409

**PDL** (( 5s )) De Andrea is ned do.

**BW2** Jo gern. Soll ma/ Soll i a anders Mal

---

410

**PDL** Na i mochs trotzdem, derf i Sie/ genganS in a

**BW2** numoi kommen oda?

---

411

**PDL** andere Gruppe vielleicht no? Jo? ((ea)) Ah ä:hm, wann

**BW2** HmhmV

---

412

**PDL** kennanS denn • Frau XXX? I mecht

**BW2** Ahm ●●● wann wärs, oda (( 5s )) ah a/

---

413

**PDL** mi/ ah oiso es is so, ah i mecht mi nächste Woche entscheiden.

**BW2** Ok.

---

414

**PDL** A halber Tag.

**BW2** Ah • von wann bis wann oda:? HmhmV ●●● Am

---

415

**PDL** Dienstag wärs ma recht wenns ned is am

**BW2** Montag, oda Dienstag?

---

416

**PDL** Montag wärs ma recht. Sieben bis um

**BW2** Jo. • Von sieben/ eh von sieben bis/

---

417

**PDL** zwölfe dreizehn Uhr was woin jo. ●●● Ok. ●● Sie gengan aufe in

**PDL [ko]** macht Notizen

**BW2** JO.

---

418

**PDL** dritten Stock bitte zur Frau XXX. De kennanS eh. Jo. Ahm,

**BW2** HmhmV

---

419

**PDL** nehmanS ma bitte a T-Shirt Hose, Jo. Schuhe mit

**BW2** HmhmV, hob i eh.

---

420

**PDL** rutschfester Sohle und Riemchen, Mittagessen kriangS von uns

---

421

**PDL** wenna no was zum Trinken brauchen nehman Sa sies bitte mit.

**BW2** Ok. Jo.

---

422

**PDL** Ah • bitte ah Sie • gengan dann mit ana Pflegeassistentin mit –

**BW2** HmhmV

---

423

**PDL** Kennan Sie des a numoi anschaun, kennan a do no Fragen stellen

---

424

**PDL** bei ihr, bei da Schwester XXX oda bei mir. Oiso • kommenS

**BW2** HmhmV

---

425

**PDL** dann owa – Zu Mittag und sangenS ma wies Ihnen gfallen hat.

**BW2** Jo.

---

426

**PDL** Rückmeldung gib i Ihnen no ned, • sondern erst dann –

**BW2** Genau. Am

---

427

**PDL** Genau Mon/ frühestens oiso frühestens am Montag.

**BW2** Montag dann.

---

428

**PDL** I bin am Freitag ned da, nächste Woche werd i mi dann entscheiden.

---

429

**PDL** I werd mi im Laufe bis Mitte der Woche werd i mi bei Ihnen melden.

---

---

430

**PDL** Jo? Gut ah Mittagessen hab i gsagt Sie san aber ned versichert

**BW2** Jo.

---

431

**PDL** auch keine Arbeitspflicht bitte Sie soin a ned wirklich wen woschn oda

---

432

**PDL** mobilisieren des mecht i eigentlich ned. Sondern wirklich nur

**BW2** Ok.

---

433

**PDL** mitgehen ((ea)) a seng dass Sie/ na es geht/ Sie soin/ weil wenn Sie

---

434

**PDL** wen/ wenn irgendwas passiert sanS/ Sie soin wirklich nur mitgehen.

---

435

**PDL** Zuschauen und/ und Fragen stellen, Verschwiegenheitspflicht is

**BW2** Ok. Ok.

---

436

**PDL** schon jo? Guat. ((ea)) Was i von Ihnen no brauch i:s

**BW2** Des is klar.

---

437

**PDL** Geburtsdatum – Und Versicherungsnummer.

**PDL [ko]** *notiert sich Angaben*

**BW2** XX.XX.XXXX. XXXX.

---

438

**PDL** Ok. • Do krieg i bitte a Unterschrift. ((aa)) • Passt. (( 10s ))

**BW2** HmhmV

**BW2 [ko]** *unterschreibt*

---

---

439

**PDL** Die Frau XXX weiß dann Bescheid i leg Ihre Unterlagen aufe –

**BW2** HmhmV

---

440

**PDL** Sie schauen dann eben am Montag no kurz zu mir? SongS ma

**BW2** Jo.

---

441

**PDL** wies Ihnen gfoin hot? Ok. • So des is jetzt a dickes Packerl.

**PDL [ko]** *sortiert Unterlagen*

**BW2** Jo. ((lacht))

---

442

**PDL** Guat. • Guat Frau XXX, i hob jo monchmoi des GEfühl Sie san jo

**BW2** Jo.

---

443

**PDL** eh immer da, ((lacht)) Entweder als Sanitäter oder als Praktikant.

**BW2** ((lacht)) Jo.

---

444

**PDL** (( lacht )) Jo es kennt Ihna

**BW2** ((lacht)) Jo oiso da Vorteil is, es kennt mi a jeder. ((lacht))

---

445

**PDL** schon a jeder. ((lacht))

**BW2** Und manche sagen he jetzt bist schon wieder, was

---

446

**BW2** tustn jetzt schon wieder da. Da hab i ma schon dacht, jo ok i glaub i

---

447

**PDL** ((lacht)) Ok. ((ea)) Na super, wennS/ wenn  
**BW2** bin schon wirklich zu oft da. ((lacht))

---

448

**PDL** Sie sonst keine Fragen mehr ham und i hab jetzt momentan a kane,

---

449

**PDL** Ok. Aufe i sog/  
**BW2** HmhmV Es reicht a am Montag anfoch aufegehn,

---

450

**PDL** die XXX weiß bescheid, i leg ihr die Unterlagen schon aufe, Sie is/  
**BW2** HmhmV Jo.

---

451

**PDL** wenns um sieben aufegengan is Dienstübergabe kennanS dabei sein

---

452

**PDL** und dann genganS mit ana Kollegin mit. Jo. Guat.  
**BW2** Passt. Ok. Dann sag

---

453

**PDL** Danke Frau XXX. Wiederschaun. Sie  
**BW2** i dankeschön – Wiedersehn.

---

454

**PDL** finden eh ause gö?  
**BW2** JO sicher!

---

- Zusammenfassung

Bei dieser Arbeit handelt es sich um eine Gesprächsanalytische Untersuchung von zwei Bewerbungsgesprächen mit dem Ziel, die formulierte Forschungsfrage auf Basis des erhobenen Datenmaterials zu beantworten.

Die Grundlage für die Untersuchung der Gespräche bildet dabei zunächst eine literarische Einführung in den Gegenstand der Bewerbungsgespräche, der sich vor allem auf möglichst aktuelle Literatur, explizit zum besagten Themenschwerpunkt, stützt. Dabei werden auch fundierte Werke zur institutionellen Kommunikation und bereits durchgeführte empirische Untersuchungen zu Vorstellungsgesprächen erläutert.

Darauf folgen weitreichende Informationen zur Erhebung und Verarbeitung der authentischen Daten. Hier wird im Detail auf die dazu verwendete Methodik eingegangen.

Anschließend an die theoretischen Erklärungen erfolgt die Gesprächsanalytische Untersuchung der aufgezeichneten Bewerbungsgespräche. Dabei werden zunächst die grundlegenden Charakteristika der Gespräche dargelegt, bevor die Analyse in zwei Schritten erfolgt. Zunächst wird auf die Struktur der Vorstellungsgespräche eingegangen, wobei diese dem in der Literatur beschriebenen Ablauf gegenübergestellt wird. Danach erfolgt ein detaillierter Vergleich der beiden Bewerbungsgespräche im Hinblick auf die Konstruktion institutioneller Asymmetrie. Dabei sollen besonders die Unterschiede in den sprachlichen Konstruktionen deutlich herausgearbeitet werden.

Nach der Analyse werden die Ergebnisse dieser zusammengefasst und strukturiert veranschaulicht.

Zum Schluss wird ein Fazit aus der gesprächsanalytischen Untersuchung, im Hinblick auf die anfangs formulierte Forschungsfrage, gezogen. Dabei werden außerdem die aufgestellten Hypothesen überprüft und auch durch die Analyse aufgekommene Erkenntnisse und Besonderheiten werden in diesem Abschnitt dargelegt.