

Andere Länder, andere Sitten

Im Einstellungsgespräch mit einem neuen Mitarbeiter gibt es Regeln und Verhaltensweisen, die international üblich sind, und solche, wo man von Land zu Land unterschiedlich wachsam sein muß. Wohl jeder weiß in der Zwischenzeit, daß man einen Bewerber in Amerika tunlichst nicht nach seinem Alter fragt, daß man bei der Ergründung seines gesundheitlichen Standes äußerst vorsichtig sein muß, oder daß Rückfragen nach seiner Herkunft ein Tabu sind. Das ist einfach, das kann man nachlesen.

Schwieriger sind ein paar Bereiche, die nicht so deutlich auf der Hand bzw. auf dem Tisch liegen, die bei Nichtbeachtung oder Falschbehandlung aber ein gleichermaßen negatives Ergebnis haben: Daß nämlich der zukünftige Mitarbeiter falsch eingeschätzt und deshalb nicht genommen wird oder falsch behandelt wurde und deshalb nicht gekommen ist.

So verlangt z.B. der deutsche Unternehmer, bevor er den Aspiranten als neuen Geschäftsführer seiner Tochtergesellschaft in den Vereinigten Staaten einstellt, von ihm ein graphologisches Gutachten. Der tolerante Amerikaner, dem dies noch nie passiert ist, lächelt amüsiert und läßt dies gerne mit sich geschehen.

Der auf deutsche Handschrift spezialisierte Graphologe jedoch, der im Zweifel gar nicht weiß, daß er die Handschrift eines Nicht-Deutschen vor sich hat, wird diese nun ganz anders auslegen. Wie kann er auch wissen, daß der moderne Amerikaner schon in der Schule ganz anders schreiben lernt, kaum jemals mit Feder und Tinte geschrieben hat, handschriftlich im täglichen Leben gar nicht oder dann nur mit Stichworten arbeitet und deshalb grundsätzlich mit einer Handschrift aufwartet, die nun ganz ungelent und ungeübt erscheint. Das Gutachten wird entsprechend sein und wird im Zweifel dem Mann nicht gerecht. Ähnlich ist es mit einer Beurteilung durch einen Psychologen, wie es bei manchen Großfirmen für gehobene Positionen immer noch üblich ist. Der gleiche Amerikaner, der vielleicht privat ab und zu auf der Couch seines „shrink“ liegt, wird sich nun doch in seiner Ehre gekränkt sehen und dies nur ungerne mit sich geschehen lassen. Wie immer das Urteil dann auch ausfallen mag, seine Motivation für die Zusammenarbeit mit dieser Firma wird dadurch sicherlich nicht gefördert.

Und dann sind wir beim Abschlußritual: In Deutschland ist es üblich, mit einem ausgewählten Bewerber im letzten Gespräch, an

Ort und Stelle, über seinen Vertrag und die Konditionen zu sprechen, zu diskutieren und zu verhandeln. Wenn man sich mündlich über die wesentlichen Parameter geeinigt hat, dann erwartet der deutsche Geschäftsführer auf seine letzte Frage, ob der Kandidat denn nun das Angebot auch annehme, ein herzerfrischendes „vielen Dank, sehr gerne“. Bei einem gleichermaßen verlaufenden Gespräch mit einem amerikanischen Bewerber jedoch wird er von dessen Reaktion enttäuscht sein.

Der Amerikaner, gewohnt an ein Angebot („job offer“), sieht nun das letzte Gebot auch als ein solches an und antwortet auf die gleiche Frage mit „thank you very much, I will get back to you in a couple of days“. Der Deutsche ist enttäuscht über die mangelnde Entschlußkraft seines erhofften Mitarbeiters, der Amerikaner weiß gar nicht, was los ist und das Missverständnis ist groß.

Man muß die Nuancen und Rituale des Landes, wo die Geschäfte gemacht werden, kennen und man muß akzeptieren, daß die deutschen Gebräuche, so schön sie sind, eben nicht über, sondern neben vielen anderen stehen ■

Miami-Office

2300 Glades Rd., Suite 460W
Boca Raton, FL 33431
Tel. 561.955.0012
Fax 561.955.0091
jrb.miami@jrbechtle.com

Chicago-Office

1211 W. 22nd St., Suite 529
Oak Brook, IL 60523
Tel. 630.203.2120
Fax 630.572.1379
jrb.chicago@jrbechtle.com

Boston-Office

67 South Bedford St., Suite 400W
Burlington, MA 01803
Tel. 781.229.5804
Fax 781.359.1829
jrb.boston@jrbechtle.com

Frankfurt-Office

Bockenheimer Landstrasse 17/19
D-60325 Frankfurt
Tel. 069.710456.453
Fax 069.710456.450
jrb.frankfurt@jrbechtle.com