

Das Bewerbungsgespräch als Vermittlungsgegenstand in Wirtschaftslehrwerken für DaF – Eine exemplarische Untersuchung

Andrea Schilling

1. Vorbemerkung

Im Zuge von Internationalisierung und Globalisierung und der Öffnung des Arbeitsmarktes für ausländische Arbeitnehmer gewinnt die Handlungsfähigkeit in der Fremdsprache Deutsch auch im beruflichen Kontext an Bedeutung. Diesem Umstand tragen berufssprachlich orientierte DaF-Kurse im In- und Ausland Rechnung. Mit dem *Zertifikat Deutsch für den Beruf* (ZDfB) attestieren Goethe-Institut und VHS dem Absolventen eine berufssprachliche Kompetenz in der fremden Sprache Deutsch.

Wenn man die Lebenssituation der Lerner mit der Perspektive, in Deutschland zu arbeiten, ernstnimmt, so stellt die Stellensuche einen elementaren Vermittlungsgegenstand dar.

Die Bewerbung ist in Deutschland das gängige Verfahren der Stellensuche. Dem Bewerbungsgespräch kommt im gesamten Bewerbungsverfahren ein besonderer Stellenwert zu. Auch bei deutschen Bewerbern ist ein Bewerbungsgespräch mit Unsicherheiten hinsichtlich der Selbstdarstellung verbunden, weil es um die Beurteilung der eigenen Person, der individuellen biographischen Entwicklung und der eigenen Qualifikation durch ein fremdes Unternehmen geht. Dieser Unsicherheit mit dem Gesprächstyp trägt die Fülle an Ratgeberliteratur Rechnung, deren Wert hier jedoch nicht diskutiert werden soll.

Es erscheint nur konsequent, daß sich auch die Lehrwerke des Themas Bewerbung annehmen. Auf welche Weise dies erfolgt, will der folgende Beitrag exemplarisch anhand der Lehrwerke *Deutsch lernen für den Beruf* (*Deutsch lernen*) und *Unternehmen Deutsch* (*UD*) untersuchen. In Kapitel 2 sollen zunächst diese beiden Lehrwerke vorgestellt werden: Es werden kurz Zielgruppe, Aufbau und in den Lehrwerken ausgewiesene allgemeine Lernziele beschrieben.

Bevor ich auf die didaktische Umsetzung des Bewerbungsverfahrens (Kapitel 3) und des Bewerbungsgesprächs (Kapitel 4) in den Lehrwerken eingehe, möchte ich einige Bemerkungen zu einer systematischen und linguistisch fundierten Aufarbeitung des Bewerbungsgesprächs vorausschicken. Auf der Folie dieser in einer früheren Arbeit gewonnenen wissenschaftlichen Erkenntnisse (Schilling 2001) soll dann eine didaktische Evaluierung des Vermittlungsgegenstands Bewerbungsgespräch in den Lehrwerken erfolgen. Allgemein soll es um die Frage gehen, wie das Lernziel ›Handlungsfähigkeit‹ in der Bewerbungssituation in den Lehrwerken umgesetzt wird. In Kapitel 5 erfolgt eine abschließende Bewertung der Konzeptionierung und fremdsprachendidaktischen Aufbereitung des Bewerbungsgesprächs in den untersuchten Lehrwerken.

2. Die Lehrwerke *Deutsch lernen für den Beruf* und *Unternehmen Deutsch*

Beide Lehrwerke wenden sich an dieselbe Zielgruppe fortgeschrittener Lerner des Deutschen und möchten auf das *Zertifikat Deutsch für den Beruf* vorbereiten. *Unternehmen Deutsch* spricht zudem explizit Lerner im In- und Ausland an.

In der Formulierung der Lernziele folgen die Lehrwerke dem ZDfB. Es geht um den Aufbau einer »berufsfeldübergreifenden Kompetenz« (*UD*, Lehrerhandreichung: 9, zitiert nach ZDfB: 10). Es sollen »die Grundlagen einer Kommunikation mit hohem Allgemeinheitsgrad, die auf verschiedene berufliche Situationen übertragbar sind« (*Deutsch lernen*: 3), vermittelt werden.

»Die Lerner sollen befähigt werden, im Kontext der Wirtschaftssituation über alles Wesentliche so zu kommunizieren, dass ein gemeinsames Arbeiten möglich und angenehm ist.« (*UD*, Lehrerhandreichung: 19)

UD hat zehn themenorientierte Kapitel, die modular eingesetzt werden können. Das Thema Bewerbung wird in § 10 »Ich möchte in Deutschland arbeiten« behandelt. Demgegenüber folgt der Aufbau von *Deutsch lernen* »etwa dem Gang durch die Abteilungen eines Unternehmens«. Da das Lehrwerk eine thematische und sprachliche Progression aufweise, raten die Autoren ein sukzessives Durcharbeiten der Kapitel an. § 1 »Menschen und Berufe« widmet sich sogleich der Bewerbung.

Vergleicht man Lehr- und Arbeitsbuch von *Deutsch lernen*, wird deutlich, daß die Behandlung des Themas Bewerbung im Arbeitsbuch mit 40 Seiten wesentlich umfangreicher ist als das zugrundeliegende Kapitel im Lehrbuch mit 26 Seiten. Interessant ist weiterhin, daß das Arbeitsbuch andere Schwerpunkte setzt bzw. neue Themen aufnimmt. Das Bewerbungsgespräch wird im Arbeitsbuch umfassender behandelt als im Lehrbuch, gleichzeitig

sind aber keine Bezüge ersichtlich. Lehr- und Arbeitsbuch scheinen nicht aufeinander abgestimmt, sondern beiden liegt eine je andere Konzeption des Themenbereichs zugrunde.

Die Offenheit hinsichtlich der Zielgruppe – beide Lehrwerke wenden sich nicht an eine bestimmte Berufsgruppe bzw. an Lerner mit einem bestimmten Ausbildungsniveau – ist für den Vermittlungsgegenstand problematisch. Bei meiner Beschäftigung mit dem Bewerbungsgespräch ist deutlich geworden, daß eine Differenzierung der Bewerbergruppe notwendig ist. Die Berufsqualifikation von Sachbearbeitern ist eine andere als beispielsweise die von Jungingenieuren, die später Führungsaufgaben übernehmen sollen. An verschiedene Berufsgruppen werden unterschiedliche Anforderungen gestellt und dies wird auch und gerade im Bewerbungsgespräch virulent, da unterschiedliche Persönlichkeitsprofile relevant sind.

3. Überlegungen zur didaktischen Umsetzung des Gegenstands Bewerbung und Beurteilung seiner Konzeption in den Lehrwerken

Die Thematisierung des Bewerbungsverfahrens im Unterricht antizipiert Bedürfnisse der Fremdsprachenlerner, die eine berufliche Tätigkeit in Deutschland anstreben. Es bereitet auf eine potentielle relevante Situation im Zielsprachenland vor und stellt somit eine Handlungsantizipation dar.

Aus dem generellen Vermittlungsziel, der Handlungsfähigkeit in einer komplexen gesellschaftlichen Situation, lassen sich zunächst drei allgemeine Vermittlungsbereiche ableiten:

- landeskundliches bzw. fremdkulturelles Wissen;
- institutionsspezifisches Handlungswissen;
- sprachliches Handlungswissen.

Diese Bereiche können nun durch die Identifizierung konkreter Vermittlungsgegenstände weiter präzisiert werden.

3.1 Das Bewerbungsverfahren

Zunächst gilt es, das Bewerbungsverfahren als ganzes in den Fokus zu rücken, denn nur in dessen Rahmen kann die Funktion des Bewerbungsgesprächs deutlich konturiert werden. Es gilt, die Vorgeschichte des Bewerbungsgesprächs, also die Möglichkeiten der Informationseinholung über vakante Stellen, Wege der Kontaktaufnahme zu Unternehmen, das Erstellen von Bewerbungsunterlagen etc., als Gegenstand einzubeziehen.

Die Möglichkeiten, an Informationen über vakante Stellen zu gelangen, sind mannigfaltig.¹ Die Kontaktaufnahme kann aber auch direkt durch eine Initiativbewerbung erfolgen. In den meisten Fällen erfolgt die Bewerbung schriftlich in Form der Bewerbermappe, deren einzelne Bestandteile (Anschreiben, tabellarischer Lebenslauf mit Lichtbild, Zeugniskopien und andere Referenzen) in Form und Inhalt spezifisch vorgegeben sind. Eine Behandlung des Themas, die der Komplexität der Bewerbungssituation in der Realität gerecht wird, hat also die charakteristischen Lesetexte und Schreibanlässe als Lerngegenstand zu berücksichtigen.

Beide Lehrwerke beziehen das Bewerbungsverfahren als Vermittlungsgegenstand ein. Im vorliegenden Beitrag ist vor allem die Bedeutung der einzelnen Teilhandlungen für das Bewerbungsgespräch selbst von Interesse. Aus diesem Grund soll die didaktische Umsetzung der Vorgeschichte in den Lehrwerken nur kurz Erwähnung finden. Eine eingehende Begutachtung der in den Lehrwer-

ken präsentierten Stellenausschreibungen und Anschreiben vor der Folie linguistischer Ergebnisse, wie sie beispielsweise Schröder (2002) formuliert, ist sicherlich ein Desiderat, kann jedoch an dieser Stelle nicht geleistet werden.

Die einzelnen Schritte des Bewerbungsverfahrens werden in *UD* systematisch aufbereitet: So widmet sich §10.1 dem Thema: »In Deutschland nach einer Arbeit suchen« – jedoch werden hier explizit nur Arbeitssuchende aus der EU angesprochen. In §10.4 sind die Stellenangebote in großen Tageszeitungen Thema, authentische Anzeigen werden präsentiert und im Aufgabenteil bearbeitet. §10.5 befaßt sich mit der Bewerbungsmappe: dem tabellarischen Lebenslauf und dem Anschreiben.

Positiv hervorzuheben ist, daß am Beispiel einer Person die Geschichte der Bewerbung, also das gesamte Verfahren, durchgespielt wird: Simone Schemann bewirbt sich auf eine authentische Anzeige von Tengemann, verfaßt einen tabellarischen Lebenslauf und ein Anschreiben und findet sich in §10.6 dann im Bewerbungsgespräch im Unternehmen Tengemann wieder.

Demgegenüber sind in *Deutsch lernen* Übungen zur Stellensuche, die Behandlung von Anzeigen und das Erstellen von Bewerbungsunterlagen auf Lehrbuch und Arbeitsbuch verteilt, wobei für das Lehrbuch kennzeichnend ist, daß die Textvorlagen nicht repräsentativ sind. So wird ein explizit als authentisch ausgewiesener ausformulierter Lebenslauf präsentiert, der Informationen enthält, die nicht für die Textart spezifisch sind (*Deutsch lernen*: 20 f.). Auch stellt die Autorin fest, daß ausformulierte Lebensläufe eher unüblich sind, und präsentiert

1 Zu nennen wären hier Institutionen wie Arbeitsamt, Arbeitsvermittlungsagenturen oder auch Jobbörsen im Internet, Ausschreibungen in den Medien etc.

den Lebenslauf nochmals in tabellarischer Form. Das eigentliche Lernziel des ausformulierten Lebenslaufs ist ein grammatisches, nämlich die Einführung von Zeitangaben. Zudem wird eine Nonsense-Stellenausschreibung präsentiert, in der ein männlicher Arbeitnehmer mit einem Höchstalter von 23 Jahren und zehnjähriger Berufserfahrung gesucht wird (*Deutsch lernen*: 24).

Das Bewerbungsgespräch spielt in der Geschichte der Bewerbung eine besondere Rolle, da mit der Einladung zum Gespräch bereits die größten Hürden genommen sind. Nur wenigen Bewerbern wird die Möglichkeit solch eines direkten Kontaktes mit dem Unternehmen eingeräumt. Die Präsentation im Gespräch ist der letzte endgültig entscheidungsrelevante Schritt im Verfahren. Gleichzeitig ist der direkte Kontakt im Bewerbungsgespräch die erste Situation, in der die beiden Parteien persönlich anwesend sind und in der die Bewerberbeurteilung im gemeinsamen Gespräch, d. h. im Medium der Mündlichkeit, erfolgt.

Die Vorgeschichte (Ausschreibung, Kontaktaufnahme mittels Bewerbermappe etc.) ist gekennzeichnet durch ihre Schriftlichkeit und fehlende Kopräsenz. Im Gespräch müssen nun die Daten aus Lebenslauf und Zeugnissen kohärent auf die Stelle und das Unternehmen abgestimmt werden.

Damit wird zugleich auch deutlich, daß die Vorgeschichte wesentlichen Einfluß auf das Bewerbungsgespräch hat. Von Unternehmens- wie auch von Bewerberseite wurde bereits ein Wissen über das Gegenüber erworben. Das Wissen über den Bewerber geht, wie Griefhaber (1987a) aufzeigen konnte, als ›Prä-Hypothese‹ in die Urteilsbildung des Interviewers ein. Die Bedeutung der Bewerberunterlagen ist also keineswegs auf die Entscheidung über eine Einladung zum Gesprächstermin beschränkt. Daß dieses

vorab erlangte Wissen im Bewerbungsgespräch unmittelbar handlungsleitend ist, belegt außerdem der systematische Bezug von Interviewer und Bewerber auf den schriftlichen Lebenslauf. Diesem kommt eine gesprächsstrukturierende Funktion zu. Gleiches gilt für die vom Unternehmen, z. B. in einer Stellenausschreibung, herausgegebenen Informationen. Die Erfordernisse der Stelle sowie die institutionellen Bedingungen der Berufsausübung im Unternehmen sind bei der Behandlung der fachlichen Qualifikationen der Bewerber elementar.

Der Bewerber befindet sich bei der Stellensuche in einer biographischen Entscheidungssituation. Eine berufliche Neuorientierung im fremden Land setzt zunächst einmal ein Wissen über die gesellschaftliche Realität dieses Landes voraus: Neben einem Wissen über den Wirtschaftsstandort Deutschland benötigt der Lerner zudem ein Wissen über das deutsche Ausbildungssystem und mögliche Berufsabschlüsse. Dieses Wissen ist Voraussetzung dafür, daß er seine eigene Ausbildung und Berufsbiographie und das deutsche Äquivalent in Beziehung setzen und somit beurteilen kann, welche Berufspotentiale er überhaupt hat. Auch sind Wissen über deutsche Unternehmen sowie die rechtliche und soziale Stellung des Arbeitnehmers wesentlich. Erst Wissen über Unternehmensorganisation und -kultur macht es dem Lerner möglich einzuschätzen, welche Anforderungen sich ihm im Berufsalltag stellen.

Dieses fremdkulturelle Wissen benötigt der Lerner einerseits, um Stellenausschreibungen und die persönliche Eignung einschätzen zu können, andererseits, um entscheiden zu können, ob die Mitarbeit im Unternehmen seinen eigenen beruflichen Vorstellungen und Zielen entspricht. Zudem wird dieses Wissen im Bewerbungsgespräch selbst wieder relevant.

Beide Lehrwerke gehen in je unterschiedlichem Maße auf das deutsche Ausbildungssystem ein. Bemerkenswert ist, daß sich *Deutsch lernen* lediglich mit dem dualen System (*Deutsch lernen*: 14–15), also mit der Berufsausbildung beschäftigt, die verschiedenen Schultypen, Schulabschlüsse und das Studium aber völlig außen vor läßt. *Unternehmen Deutsch* beschäftigt sich demgegenüber im Teilkapitel 10.2 eingehender mit dem deutschen Bildungssystem und den verschiedenen Abschlüssen.

Der weitaus komplexere Bereich, Wissen über deutsche Unternehmen, wird in den Bewerbungskapiteln der Lehrbücher nicht eigens thematisiert. Das Bewerbungskapitel befindet sich in *UD* am Ende. In den vorangehenden Kapiteln werden bereits bestimmte Aspekte wie Branchen und Unternehmensformen, Unternehmensstrukturen etc. (*UD* §2) behandelt. Außerdem sind verschiedene Unternehmenspräsentationen, die Organisation eines Unternehmens, seiner Abteilungen und deren Funktion Thema (*UD* §4). Während in *UD* somit beim Lerner auf ein bestimmtes Wissen aufgebaut beziehungsweise dieses vorausgesetzt werden kann, ist der Bereich ›Unternehmen in Deutschland‹ in *Deutsch lernen* noch nicht Vermittlungsgegenstand, da die Bewerbung im Einstiegskapitel behandelt wird. Einige Aspekte werden zwar im Arbeitsbuch thematisiert (z. B. Sozialleistungen, Teilzeitarbeit, Nebentätigkeiten, Branchen etc.), jedoch vornehmlich in isolierten Einzelaspekten – teilweise als Einsetzübungen zur Wortschatzerweiterung. Die Vermittlung eines fremdkulturellen Wissens steht nicht im Zentrum.

Während das Bewerbungsverfahren (jedoch nicht aus der Fremdperspektive) in beiden Lehrwerken Thema ist, wird ein Wissen um die gesellschaftlichen Voraussetzungen schlicht vorausgesetzt.

3.2 Gesellschaftliche Voraussetzungen des Bewerbungsverfahrens

Meines Erachtens ist der Aufbau von Wissen über die gesellschaftlichen Voraussetzungen des Bewerbungsverfahrens wesentlich, da diese einen eminenten Einfluß auf das Verfahren und das Bewerbungsgespräch selbst haben.

Lerner aus nicht-westlichen Industriestaaten haben, wie Birkner und Kern in einer Reihe von Arbeiten zum Bewerbungsgespräch mit ost- und westdeutschen Bewerbern aufzeigen konnten, aufgrund ihrer unterschiedlichen Sozialisation andere und umfassendere Probleme mit der Diskursart (vgl. Birkner/Kern 2000).

Die gesellschaftliche Praxis, geeignete Arbeitskräfte durch ein spezielles Auswahlverfahren zu ermitteln, ist bedingt durch die politische, ökonomische und ideologische Konzeption der betreffenden Gesellschaft. So wie die Gesellschaftskonzeption die Ausbildung des Auswahlverfahrens als Selektionsinstrument bedingt, bestimmt sie auch das Handeln der Aktanten innerhalb des Verfahrens.

Da sich im Bewerbungsverfahren immer auch schon die gesellschaftliche Zwecksetzung niederschlägt, ist zur adäquaten Vermittlung ein Eingehen auf diese Realität geboten. Das Wissen über die Bedeutung des Auswahlverfahrens in einer demokratischen, marktwirtschaftlich und am Leistungsdenken orientierten Industriegesellschaft ist nicht als Allgemeinwissen vorauszusetzen, auch nicht bei Lernern aus vergleichbaren Wirtschaftsordnungen. Im Bewerbungsverfahren ist es nämlich gerade nicht so, daß der Markt Angebot und Nachfrage reguliert. Selbst eine vermehrte Nachfrage an Arbeitskräften berührt nicht die Vormachtstellung des Unternehmens im Verfahren (vgl. Schilling 2001, § 2.2).

Eine Erhellung dieser Zusammenhänge ist deshalb notwendig, weil sie dem einzelnen ermöglicht, die Vorstrukturiertheit des Auswahlverfahrens als Ganzes sowie die Zwecksetzung der einzelnen Schritte systematisch vor einem umfassenden Hintergrund zu erfassen.

Kennzeichnend für beide Lehrwerke ist das Ausblenden der interkulturellen/fremdkulturellen Dimension. Während für *UD* ein Eurozentrismus kennzeichnend ist, geht *Deutsch lernen* in keiner Weise auf die Bedürfnisse fremder Lerner ein. In beiden Lehrwerken vermisst man eine allgemeine Diskussion wichtiger gesellschaftlicher Konzepte wie Chancengleichheit, Konkurrenz, Leistungsdenken sowie die freie Wahl der Berufslaufbahn, die das Bewerbungsverfahren und seine spezifische Ausprägung in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang erläutern.

3.3 Verfahren der Bewerberauswahl – Alternativen zum Bewerbungsgespräch

Die persönliche Präsentation im Unternehmen wurde weiter oben als Verfahren der endgültigen Entscheidungsbildung bezeichnet. Das Bewerbungsgespräch ist jedoch nicht das einzige Instrument der Bewerberauswahl. Weitere häufig praktizierte Verfahren sind das Assessment Center oder das Gruppengespräch. Dem Lerner ist also aufzuzeigen, welche möglichen Auswahlverfahren neben dem Bewerbungsgespräch beziehungsweise in Kombination mit diesem gängig sind. Die verschiedenen Instrumente der Bewerberauswahl werden in beiden Lehrwerken nicht thematisiert. Es wird außer-

dem nicht darauf eingegangen, daß Bewerber möglicherweise verschiedene Bewerbungsgespräche zu führen haben.

Wichtig ist hier vor allem die Unterscheidung zwischen personen- und fachbezogenen Gesprächen. Nach meinen Untersuchungen (Schilling 2001) zielen die personenbezogenen Bewerbungsgespräche auf eine Beurteilung von Entscheidungs- und Problemlösungskompetenz ab. Bei den fachbezogenen Bewerbungsgesprächen geht es hingegen darum, berufspraktisches und allgemeines Fachwissen in Abstimmung mit den Erfordernissen der konkreten Stelle zu diskutieren.

In den Lehrwerken erfolgt keine Differenzierung zwischen Gesprächstypen. Lediglich das personenbezogene Gespräch ist Thema. Daß es auch fachliche Bewerbungsgespräche gibt, bleibt völlig unerwähnt.

Das ist sehr unbefriedigend, da gerade in Bezug auf bestimmte Stellenprofile die fachbezogenen Bewerbungsgespräche mehr Gewicht haben als die parallel geführten Personalgespräche. Auch kommt es häufig vor, daß personen- und fachbezogene Themen in ein- und demselben Gespräch verhandelt werden – deren Behandlung sich eben spezifisch unterscheidet.¹

Während bisher die Vermittlung von fremdkulturellem Wissen, das für ein Verstehen des Bewerbungsgesprächs und seiner Voraussetzungen elementar ist, zentral war, soll im folgenden auf die Charakteristika des Bewerbungsgesprächs als einem speziellen Typ institutioneller Kommunikation eingegangen werden.

1 Auch die Anzahl der am Gespräch beteiligten Interviewer kann variieren. Bei Anwesenheit mehrerer Unternehmensvertreter obliegt meist einem die Gesprächsleitung. Zudem können den Interviewern verschiedene Aufgaben zukommen. So kann einer für die fachliche Beurteilung, ein anderer für die Bewertung der Person des Bewerbers zuständig sein.

4. Das Bewerbungsgespräch – eine spezifische Diskursart

4.1 Spezifika des Bewerbungsgesprächs

Das Bewerbungsgespräch als Instrument der Bewerberauswahl dient einem speziellen Zweck, nämlich dem, über die Eignung des Bewerbers zu entscheiden. Im Unterschied zu Alltagsgesprächen besteht eine asymmetrische Beziehung zwischen den Interaktionspartnern. Dem Interviewer obliegt die Gesprächsleitung, er steuert den Verlauf sowohl in thematischer als auch in diskursiver Hinsicht. Das Unternehmen kann also nicht nur bestimmen, welchem Bewerber die Möglichkeit eines persönlichen Bewerbungstermins eröffnet wird und welche Auswahlinstrumente (Assessment Center, Gruppengespräch etc.) es einsetzt, auch im konkreten sprachlichen Handeln im Bewerbungsgespräch selbst spiegelt sich das aus dem institutionellen Zweck abgeleitete Vorrecht der Mitarbeiterselektion wider.

Der Bewerber selbst befindet sich im Gespräch in einer biographischen Entscheidungssituation. Er muß zu einer Entscheidung darüber gelangen, ob die Stelle mit seinen Zielen und Vorstellungen von einer Berufsausübung übereinstimmt. Seine Entscheidung kommt jedoch erst bei einer positiven Entscheidung durch das Unternehmen zum Tragen.

Aus dem primären Gesprächszweck ergeben sich für die Interaktanten je unterschiedliche, divergierende Ziele und Aufgaben: Während der Interviewer auf Grundlage der im Gespräch erhobenen Daten zu einer Entscheidung über die

Eignung des Bewerbers finden muß, liegt das Interesse des Bewerbers darin, eine positive Entscheidung des Interviewers herbeizuführen, er will sich »möglichst gut verkaufen«. Aus den differierenden Zielen ergeben sich unterschiedliche Anforderungen: Der Interviewer muß relevante Informationen evozieren, der Bewerber Aktivität und Präsenz im Gespräch manifestieren und in seinen Antworten seine Fähigkeiten und Interessen darlegen.

4.1.1 Was unterscheidet nun das Bewerbungsgespräch vom Interview im alltäglichen Sinne und vom Prüfungsgespräch?

Im Unterschied zum *Interview*, in dem es auch um die Erhebung von Daten und Informationen geht, die je nach Konstellation und Zweck des Interviews durchaus biographischer oder fachlicher Art sein können, werden im Bewerbungsgespräch Daten evoziert, um ein Wissen 2. Stufe, nämlich ein Wissen über die Eignung des Bewerbers zu erlangen.¹

Im Bewerbungsgespräch steht nicht im Vordergrund, daß der Interviewer den Bewerber besser kennenlernen will, sondern daß er seine Eignung beurteilen muß.

Grieffhaber (1987a) hat die Spezifika der Entscheidungsfindung, die sich als sich verstärkende Drift beschreiben läßt, erarbeitet. Es geht nicht um ein Auf- und Abwägen von Plus- und Minuspunkten, vielmehr verfestigt sich das Urteil des Interviewers über den Bewerber und beeinflusst so sein weiteres Gesprächsverhalten.

Dieser wesentliche Aspekt, der eigentliche Zweck des Bewerbungsgesprächs,

1 Dies hat beispielsweise zur Konsequenz, daß der Bewerber nicht einfach angeben kann, sich zu einem bestimmten Aspekt nicht äußern zu wollen oder eine bestimmte Information nicht geben zu können, ohne eine negative Bewertung durch den Interviewer zu provozieren. Der Bewerber muß im Prinzip auf alle Wissensanforderungen des Interviewers eingehen, eine Antwort finden.

bleibt – vorwegnehmend gesagt – in den Lehrwerken völlig außen vor, das Bewerbungsgespräch wird vielmehr als ein bestimmter Typ von Interview verstanden. Auch das *Prüfungsgespräch* (das das Ziel hat, das Wissen eines Kandidaten zu beurteilen) unterscheidet sich vom Bewerbungsgespräch. Im personenbezogenen Bewerbungsgespräch geht es nicht darum zu überprüfen, ob der Kandidat über ein bestimmtes Wissen verfügt, vielmehr wird das biographische Wissen vom Interviewer mit dem Ziel erfragt, es weiterzuverarbeiten und bestimmte Schlüsse in Hinblick auf Qualifikationen und Persönlichkeitsmerkmale zu ziehen. Aber auch das fachbezogene Bewerbungsgespräch unterscheidet sich vom Prüfungsgespräch. Die Diskussion von Fachwissen wird immer rückgebunden, zum einen an die konkreten Berufserfahrungen des Bewerbers, zum anderen an die Anforderungen der zu besetzenden Stelle.

4.1.2 Die Ablaufstruktur des Bewerbungsgesprächs

Im folgenden möchte ich einen Überblick über die Gesprächsorganisation und die Bedeutung der einzelnen Gesprächsphasen geben. Die Reihenfolge ist idealtypisch, auch werden in einem Bewerbungsgespräch nicht immer alle Phasen realisiert (vgl. dazu Schilling 2001: § 10).

Phase A: Begrüßung;

Phase B: Small Talk;

Phase C: Verständigung über den Ablauf des Auswahlverfahrens;

Phase D: Elizitieren entscheidungsrelevanter Daten vom Bewerber;

Phase E: Vermittlung von Wissen über die zu besetzende Stelle;

Phase F: Verständigung über die weitere Vorgehensweise;

Phase G: Verabschiedung;

Phase A und G (Begrüßung und Verabschiedung) sind nicht spezifisch für das

Bewerbungsgespräch, sondern Phasen, die in vielen formellen Diskursen vorkommen.

Phase C und F dienen der Verständigung über die Organisation und den Ablauf des Bewerbungsverfahrens oder des Bewerbungsgesprächs an sich. Thema sind die verschiedenen Teilhandlungen des Bewerbungsverfahrens, also was schon passiert ist und was noch kommt (zum Beispiel bei mehreren Bewerbungsgesprächen oder verschiedenen Auswahlprozeduren).

In Phase F werden zudem Informationen darüber gegeben, wann das Unternehmen eine Entscheidung fällt und wie diese dem Bewerber mitgeteilt wird. Elementar sind die Phasen D und E. Hier werden nämlich Informationen über den Bewerber beziehungsweise über die Stelle ausgetauscht und auf Grundlage dieser Informationen muß der Interviewer den Bewerber beurteilen beziehungsweise der Bewerber muß sich darüber klar werden, ob ihm die Stelle generell zusagt.

4.1.3 Phase D: Elizitieren entscheidungsrelevanter Daten vom Bewerber

Diese Phase kann als Kern des Bewerbungsgesprächs bezeichnet werden, da hier sein Zweck umgesetzt wird. Wie schon erwähnt, hat der Interviewer nicht ein einfaches Wissensdefizit, das er in einer Frage oder Elizitierung formuliert, sondern er muß zu einem Urteil über die Eignung des Bewerbers finden. Die Darlegungen des Bewerbers werden einer Bewertung unterzogen.

Das, was der Interviewer als fraglich formuliert, und das, was für ihn tatsächlich fraglich ist (also sein professionelles Wissensdefizit), stimmen nicht überein. Die zu ermittelnden Qualifikationen und Eigenschaften in personenbezogenen Bewerbungsgesprächen sind als solche nicht erfragbar. Der Interviewer nimmt

deshalb beispielsweise eine Situation aus dem Leben des Bewerbers zum Ausgangspunkt seiner Elizitierung. Die thematisierte Situation beziehungsweise das bewerberseitige Handeln in dieser Situation hat exemplarischen Charakter. Das Bewerberhandeln in der fokussierten Situation läßt auf bestimmte Eigenschaften schließen. So kann beispielsweise die Darstellung eines vergangenen Entscheidungsprozesses als Indiz dafür genommen werden, daß der Bewerber über eine hohe bzw. gering ausgebildete Entscheidungskompetenz verfügt.

Erst die Kenntnis des tatsächlichen professionellen Wissensdefizits (wie hier die Beurteilung der Entscheidungskompetenz: sind die Entscheidungen bewußt und reflektiert oder zufällig) ermöglicht dem Bewerber respektive Lerner, ein Wissen über das Erkenntnisinteresse und somit über die Bewertungsmaßstäbe des Interviewers auszubilden.

Die Interviewer haben unterschiedliche Möglichkeiten, diese Gesprächsphase zu lenken. Eine wesentliche, gesprächsstrukturierende Funktion kommt dem Lebenslauf des Bewerbers zu. Der Interviewer kann nun kleinschrittig vorgehen, jeweils bestimmte biographische Situationen herausgreifen und vom Bewerber eine Darstellung verlangen. Der Interviewer kann dem Bewerber aber auch die Gesprächsstrukturierung zeitweilig (also bis auf Widerruf) übertragen. Das hat für den Bewerber zweierlei Konsequenzen: zum einen kann er bestimmte (berufs-)biographische Entwicklungen und Zusammenhänge aufzeigen, zum anderen stellt dieses Verfahren jedoch auch erhöhte diskursive und mentale Anforderungen an den Bewerber: Er muß sich bewußt machen, welche Stationen und welche Aspekte seiner Biographie für den Interviewer relevant sind.

Die Phase E: Vermittlung von Wissen über die zu besetzende Stelle, kann unter-

schiedlich positioniert werden, zu Gesprächsbeginn oder nach dem Erheben relevanter Bewerberdaten. Sie hat zweierlei Funktion: Sie dient der bewerberseitigen Entscheidungsbildung. Thema sind die konkreten Inhalte der Stelle, Angaben zum Unternehmen sowie die formalen Konditionen der Anstellung (wie z.B. Sozialleistungen, Arbeitszeiten, Gehaltseinstufungen). Gerade wenn es um fachliche, die Stelle und das Unternehmen betreffende Inhalte geht, ist nicht nur der Informationsbedarf des Bewerbers elementar, sondern der Bewerber muß gleichzeitig seine Qualifikation für die und sein Interesse an der Stelle aufzeigen.

4.2 Das Bewerbungsgespräch als Vermittlungsgegenstand in den Lehrwerken

Im folgenden soll der Frage nachgegangen werden, inwiefern das spezifische Diskurswissen in den beiden Lehrwerken als Vermittlungsgegenstand etabliert wird. Im Einführungstext von *UD* (144) wird ein Bewerbungsgespräch bei einem potentiellen Arbeitgeber als »große Chance« bezeichnet; im Anschluß werden »Tips« für das Bewerbungsgespräch aufgezählt. Die aufgeführten Ratschläge beziehen sich zum einen auf die Vorbereitung auf das Gespräch, zum anderen auf eine positive Selbstdarstellung. Den Lernern wird angeraten, Informationen über das Unternehmen einzuholen, sich mögliche Interviewerfragen zu überlegen und eigene Fragen vorzubereiten. Es wird angeführt, daß Interviewer die Nicht-Informiertheit eines Bewerbers negativ werten. Daß die Informationen über das Unternehmen auch wichtig sind für die bewerberseitige Beurteilung der Stelle und vor allem eine wesentliche Voraussetzung dafür bilden, daß der Bewerber im Gespräch eigene Vorstellungen und Qualifikationen mit den Stellen-

erfordernissen in Bezug setzen kann, bleibt unerwähnt.

In Hinblick auf eine positive Selbstdarstellung im Gespräch rät das Lehrwerk, »alle Fragen klar und sachlich [zu] beantworten, [zu] überzeugen, ohne zu überreiben, Fragen [zu] stellen, die Ihr Interesse an der Firma und an der Arbeit zeigen« (UD: 144).

Auf die diskursive Dimension wird – auch im weiteren – nicht eingegangen. Unklar bleibt, wie »klare und sachliche« sowie »überzeugende Antworten« auf sprachlicher Ebene realisiert werden können.

In der folgenden Übung (B) wird der Ablauf des Interviews anhand einer Liste möglicher Interviewerfragen aufgezeigt. Hierbei wird zwischen folgenden Bereichen unterschieden:

- »Kontaktaufnahme;
- Lebenslaufanalyse;
- Sonstige Merkmale«.

Die Funktionen der verschiedenen Fragen und die Anforderungen an den Bewerber sind nicht weiter Lerngegenstand. Außerdem wird suggeriert, daß die Interviewer ihre Wissensanforderungen ausschließlich in Fragen (in Entscheidungs- bzw. Bestätigungsfragen) vorformulieren. Bei dem Fragenkatalog handelt es sich ausschließlich um Einstiegsfragen in Themenbereiche, die weitere diskursive Bearbeitung und eventuelle Rückfragen etc. bleiben außen vor.

Im Lehrbuch *Deutsch lernen* erfolgt der Einstieg in die Thematik Bewerbungsgespräch direkt mit einem Modelldialog als Hörverstehensübung. Im Arbeitsbuch wird die lapidare Anweisung gegeben:

»Zur Vorbereitung auf ein Gespräch sollten Sie sich u. a. informieren über: Hauptsitz des Unternehmens, Marktanteil, Niederlassungen, Anzahl der Mitarbeiter, Umsatz, Rechtsform, Firmenphilosophie und Unternehmenskultur, Produktpalette.« (*Deutsch lernen*: 42)

Es fehlt jeglicher Hinweis darauf, auf welchem Wege diese Informationen zu erlangen sind, was mit den einzelnen Ausdrücken (zum Beispiel Firmenphilosophie) gemeint ist und aus welchem Grund diese Angaben für den Lerner von Interesse sind. Ein Blick auf die anschließende Übungsaufgabe (Übung 44) macht deutlich, daß es der Lehrbuchautorin um das Formulieren von W-Fragen geht.

Auch in der Folgeübung (45) »Fragen, die Sie im Vorstellungsgespräch stellen sollten« steht die Auswahl des adäquaten Fragewortes im Vordergrund.

Das vermittelte Diskurswissen wird in beiden Übungen in Form einer Anweisung (»Sie sollten xy tun«) formuliert. Das Warum aber bleibt unerwähnt, ein Offenlegen von Sinn und Zweck erfolgt nicht.

Der Einfluß der Vorgeschichte auf das Bewerbungsgespräch wird in beiden Lehrwerken nicht zum Thema.

Das Arbeitsbuch *Deutsch lernen* liefert einen Überblick über den Gesprächsablauf (Übung 46, siehe Anhang II), in dem zwar wesentliche Gesprächsphasen erfaßt sind, jedoch werden die Gesprächsthemen jeweils nur stichwortartig benannt. Es schließen sich keine weiteren Angaben zur Funktion der Behandlung dieser »inhaltlichen Schwerpunkte« an. Das Gespräch erscheint zweigeteilt, weil einmal der Bewerber, das andere Mal das Unternehmen im Zentrum des Gesprächs steht. Völlig unklar bleibt, wie die einzelnen Themen diskursiv behandelt werden: Berichtet der Bewerber über seine persönliche Situation, seinen beruflichen Werdegang oder fordert der Interviewer diese Daten jeweils an? Hinweise darauf, wie die Beteiligten interagieren, wer welche Themen initiiert bzw. einbringt, gibt auch die nachfolgende Aufgabe 47 nicht. Übung 47 präsentiert einen Katalog von 20 Fragen, die die Lerner den »Gesprächsabschnitten« zuordnen sollen.

Die Fragen scheinen alle aus der Perspektive des Interviewers formuliert. Dies wird jedoch nicht explizit gemacht. Frage 19 (»Soll ich mich wieder bei Ihnen melden oder bekomme ich Nachricht von Ihnen«?) ist dann auch offensichtlich die eines Bewerbers. Bei Frage 3 (»Schildern Sie einmal den Ablauf eines typischen Arbeitstages«) könnte die Identität des Sprechers falsch interpretiert werden. Es wird an keiner Stelle darauf eingegangen, daß unterschiedliche Stellenprofile unterschiedliche Anforderungen und somit auch unterschiedliche Fragen nach sich ziehen. Es drängt sich der Eindruck der Beliebigkeit auf.

Zusammenfassend läßt sich feststellen, daß die Lehrwerke im Übungsteil eine Kenntnis der Diskursart einfach voraussetzen. Die Gesprächsstruktur, die Beziehung der Interaktanten, die stärkere Position des Interviewers in diskursiver und thematischer Hinsicht, die Funktionalität der Datenerhebung, der umfassende Diskurszweck (die Entscheidungsfindung des Interviewers über die Eignung des Bewerbers) sind nicht Vermittlungsgegenstand.

Auch hinsichtlich der Vermittlung von sprachlichem Handlungswissen beschränken sich die Lehrwerke: Die Struktur des Bewerbungsgesprächs erscheint als sich perpetuierendes Frage-Antwort-Schema. Es werden keine Vorschläge zu möglichen Bewerberantworten gemacht. Auch steht das Verstehen der Proposition der Frage im Vordergrund. Es wird nicht vermittelt, welche Aspekte der in den Fragen vorgegebenen Wirklichkeitsbereiche für den Interviewer fraglich sind und welche Schlüsse der Interviewer bei der Beurteilung des Kandidaten ziehen könnte.

In beiden Lehrwerken findet sich ein Bewerbungsgespräch als Hörtext, das im Anhang jeweils auch in schriftlicher Form vorliegt (*UD*, Lehrbuch Seite 183;

Deutsch lernen, Lehrbuch Seite 232. Im folgenden soll nun untersucht werden, inwiefern die Modelldialoge authentische Strukturen eines Bewerbungsgesprächs reproduzieren, außerdem welche didaktische Funktion die Hörtexte erfüllen. Zentral ist hierbei die Frage, welches Wissen über den Bewerbungsdiskurs mittels der Modelldialoge vermittelt wird.

Die Modelldialoge sind ganz offensichtlich keine authentischen Gesprächsmitschnitte, sondern eigens zu Lehrzwecken erstellt. In *UD* fehlen Elemente der gesprochenen Sprache wie Hörerrückmeldungen, Pausen, Verzögerungsphänomene, Äußerungsabbrüche, elliptische Äußerungen, simultanes Sprechen etc. völlig. Die Interaktanten kommunizieren in kompletten, grammatisch korrekten Sätzen. Das Gespräch besteht aus zwei Teilen, einer Begrüßung (siehe oben 4.1) Phase A, Phase D (Elizitieren entscheidungsrelevanter Daten vom Bewerber) in Teil 1 und Phase E (Vermittlung von Wissen über die zu besetzende Stelle) ist Inhalt von Teil 2.

Simone Schemann soll wohl die Rolle der erfolgreichen Bewerberin spielen. Sie ist mustergültig auf das Gespräch vorbereitet. So glänzt sie durch ihre Ausführungen über das Unternehmen Tengelmann, indem sie präzise Daten, Fakten und Zahlen referiert und eine Umweltauszeichnung, die dem Unternehmen jedoch in fernerer Vergangenheit verliehen wurde, erwähnt. Die Ausführungen der Bewerberin wirken – vorsichtig ausgedrückt – etwas anbiedernd und sollten den Lernern keinesfalls als modellbildend präsentiert werden. Bemerkenswert ist dann auch, daß der Interviewer auf das Referat in keiner Weise eingeht.

Die Interviewerfrage nach der Motivation zur Bewerbung (»Und warum möchten Sie gerade bei uns arbeiten?«) wird von der Bewerberin zwar sachlich ange-

messen beantwortet. Sie stellt einen Bezug zwischen dem Unternehmen und der Stelle, ihren persönlichen beruflichen Erfahrungen und Interessen und Zukunftsvorstellungen her. An die Stelle eines persönlichen Zuschnitts, einer persönlichen Einschätzung treten jedoch Zuschreibungen, die eher an die öffentliche Selbstdarstellung des Unternehmens erinnern. (Der Wortlaut der Bewerberäußerung ist: »Tengelmann ist ein erfolgreicher und progressiver Konzern im Bereich Einzelhandel, aus dem ich ja selber komme. Auch glaube ich, daß Tengelman ein dynamisches und gut abgerundetes Traineeprogramm bietet, welches die Grundlage meiner Karriere bilden könnte.«) Auffällige Allgemeinplätze sind die Attribuierungen »erfolgreich«, »progressiv«, »dynamisch«, »gut abgerundet« in Hinblick auf das Unternehmen und dessen Traineeprogramm sowie die bewerberseitige Einschätzung, solch ein Traineeprogramm könne die »Grundlage« ihrer »Karriere« bilden.

Der Interviewer gibt sich erstaunlicherweise mit dieser pauschalen Antwort zufrieden, wo doch eigentlich die konkreteren Berufsvorstellungen, die Einschätzung eigener Entwicklungspotentiale im Unternehmen durch die Bewerberin von Interesse wären (Schilling 2001: § 6).

Im Modelldialog werden durchaus auch wirklichkeitsnahe Strukturen reproduziert. So etabliert der Interviewer an einer Stelle eine diskursive Divergenz, indem er in einer Bestätigungsfrage den Unterschied in den Aufgabebereichen der bisherigen Tätigkeit der Bewerberin und der zu vergebenden Stelle benennt (»Mit dem Einkauf von Lebensmitteln hatten Sie also nichts zu tun«?). Die Bewerberin erkennt die illokutive Funktion nicht und bestätigt lediglich den Sachverhalt, was der Interviewer mit einem »Nun gut« quittiert und das Thema wechselt.

In Teil zwei des Modelldialogs gibt der Interviewer der Bewerberin die Möglichkeit, ihrerseits Fragen zu stellen. Positiv hervorzuheben ist, daß in der voranstehenden Arbeitsanweisung (145, Übung D) dem Lerner deutlich gemacht wird, daß auch er in der Bewerbungssituation eine Entscheidung darüber zu treffen hat, ob die Tätigkeit mit seinen Vorstellungen und beruflichen Zielen übereinstimmt.

Insgesamt ist festzuhalten, daß im Lehrwerksdialog offensichtlich die ursprüngliche Handlungsstruktur verloren gegangen ist. Während der Interviewer in der Realität zielgerichtet Wissen über den Bewerber erhebt und zu diesem Zweck auch das vom Bewerber Gesagte hinterfragt, scheint der Interviewer im Lehrwerksdialog eher einen vorgefertigten Fragenkatalog abzuarbeiten, unabhängig davon, ob die Antworten der Bewerberin für seine Entscheidungsbildung weiterführend sind oder nicht. Das Abhandeln des ursprünglichen und eigentlichen Diskurszwecks wird an der sprachlichen Oberfläche nicht zuletzt in der fehlenden Interaktivität deutlich.

Die offensichtlichen Mängel des Diskurses, die in der Reproduktion des Bewerbungsgesprächs zu Lehr-/Lernzwecken gründen, sollen nun jedoch nicht weiter Gegenstand sein. Wenden wir uns vielmehr der wesentlichen Frage zu, welche Funktion der Dialog im Lehrwerk erfüllt: Er dient einmal dem Hörverstehenstraining, zudem wirkt er modellbildend für die in einer weiteren Übung vorgesehene Simulation der Bewerbungssituation im Rollenspiel. Beim ersten Hören sollen sich die Lerner laut Arbeitsanweisung (145, Aufgabe C) darauf konzentrieren, welche Fragen aus der Frageliste (der vorangehenden Übung) im Gespräch vom Personalchef gestellt werden. Es geht also um ein Verstehen bestimmter Informationen rein inhaltlicher Art. Beim zweiten Hören soll sich der Lerner von

folgender Frage lenken lassen: »Wie beantwortet Frau Schemann die Fragen«? Vollkommen unklar bleibt dabei, worauf sich das Fragewort »wie« bezieht. Geht es um die inhaltliche, die sprachliche oder die sachliche Angemessenheit der Bewerberantworten?

Eine Arbeit am Transkript ist nicht vorgelesen.

Wie bereits angemerkt, erfolgt der Einstieg im Lehrbuch von *Deutsch lernen* direkt mit der Präsentation eines Bewerbungsgesprächs als Hörverstehensübung. Was die Situierung dieses Hörbeispiels anbelangt, bleibt der Lerner weitestgehend im Ungewissen. Es werden lediglich die Namen der Gesprächspartner genannt, unklar bleibt jedoch, um was für ein Unternehmen und um was für eine Stelle es sich handelt. Weiterhin unklar ist, welche Voraussetzungen der Bewerber mitbringt (seine Ausbildung, Berufserfahrung etc.). Die Vorgeschichte des Bewerbungsgesprächs bleibt also systematisch ausgeblendet.

Die Aufgabe für den Lerner besteht darin, in einer Liste von zehn vorgegebenen Fragen diejenigen zu markieren, die der Personalchef im Hörtext stellt. Der präsentierte Modelldialog (Transkript) enthält keine Begrüßung, jedoch wird vom Interviewer in der Eröffnung für das kurzfristige Zustandekommen des Gesprächstermins gedankt. Zudem verweist der Interviewer explizit darauf, daß er die Bewerberunterlagen vorliegen hat – diese also als gemeinsame Wissensbasis vorausgesetzt werden können – und daß es ihm im Gespräch um die detailliertere Klärung wesentlicher Punkte (hier der Fremdsprachenkenntnisse des Bewerbers) geht. Dieses Vorgehen ist durchaus authentisch. Äußerst positiv erscheint mir, daß der Interviewer zu Anfang klärt, »wo man steht«, was also als gemeinsame Wissensgrundlage gelten kann und was im folgenden noch zu behandeln ist.

Das Bewerbungsgespräch erscheint insgesamt authentischer als das in *UD* präsentierte. Dies ist zum einen auf den informelleren Gesprächsstil zurückzuführen: Die Gesprächspartner nutzen umgangssprachliche Formulierungen, das Gespräch wirkt interaktiver, der Bewerber bringt selbst Themen ein (persönliche Neigungen, Hobbys), der Interviewer geht auf die Bewerberäußerungen ein, nimmt diese thematisch auf und führt sie weiter. Außerdem entlastet der Interviewer die Einseitigkeit des Bewerbungsgesprächs, indem er auch eigene biographische Erfahrungen einbringt.

»Personalchef: ›Aber zurück zu Ihrer Ausbildung. Wo haben Sie eigentlich studiert?‹
Bewerber: ›In Hamburg und ein Jahr lang in London. Dort habe ich anschließend auch noch ein 4-monatiges Praktikum gemacht.‹
Personalchef: ›Ich selbst war auch sechs Monate in London. Hat es Ihnen gefallen?‹«

Positiv hervorzuheben ist weiterhin, daß der Interviewer seine Bewertungen nach außen setzt: So verbalisiert er eine Einschätzung über das Verhältnis des Bewerbers zum Sprachenlernen (»Für Sie ist Sprachenlernen wohl ein Hobby«?) – das hier bereits die Qualität des Wissensstrukturtyps ›Bild‹ (Ehlich/Rehbein 1977: 52) hat. Der Interviewer bewertet das Wissen, das der Bewerber über die Stelle hat, explizit als *richtig* und tut seine Bewertung des Gesprächsverlaufs als ganzem kund (»Das gefällt mir alles ganz gut«).

Ein elementares Defizit dieses Bewerbungsgesprächs liegt meines Erachtens darin, daß dessen Situierung und Motivierung vollkommen im Dunkeln bleibt. Weder das Unternehmen und das Profil der zu besetzenden Stelle noch Ausbildung und Qualifikationen des Bewerbers werden erwähnt. Dies sind nun aber gerade die elementaren Basisinformationen, die den Gesprächsverlauf erst nachvollziehbar und dessen Bewertung mög-

lich machen. Das Lehrwerk suggeriert, daß diese Hintergrundinformationen an sich für das Verständnis eines Bewerbungsgesprächs unerheblich sind. Wenn in einem Bewerbungsgespräch aber, wie oben ausgeführt, doch mehr passiert als eine Unterhaltung über berufliche und allgemein biographische Erfahrungen, so stellt sich zwangsläufig die Frage, was hier übrig bleibt. Die Zweckgebundenheit der Interviewerfragen und -wissensanforderungen wird systematisch in Abrede gestellt – denn eine Reflexion des eigentlichen Erkenntnisinteresses des Interviewers ist nur dann sinnvoll und möglich, wenn deutlich ist, welches Tätigkeitsprofil zur Diskussion steht. Gleiches gilt für einen Nachvollzug der bewerberseitigen Angaben. Was erfahren wir über den Bewerber außer daß er »polyglott« ist? Er ist zweisprachig aufgewachsen (französisch-deutsch). Er hat Englisch studiert (mit Abschluß? wenn ja, mit welchem? Staatsexamen, Magister, Dolmetscherdiplom?) und als Hobby Arabisch gelernt. Handelt es sich hier um eine Stelle als Fremdsprachensekretär – selbst dann wären die Inhalte, die fachliche Materie, die zu übersetzen ist, einschlägig – bzw. inwiefern ist die Begründung des Bewerbers (»Ich möchte meine Sprachen etwas mehr benutzen. An meiner jetzigen Stelle brauche ich nur Englisch und bei Ihnen wird viel Französisch verlangt.«) zum angestrebten Stellenwechsel für den Interviewer ausreichend und einleuchtend (»Richtig. Das gefällt mir alles ganz gut.«)?

Es bleibt der diffuse Eindruck, daß die im Gespräch vorgegebene (und bewußt nicht explizierte) Konstellation ungewöhnlich ist: Bei der Einstellung eines Akademikers, eines Fremdsprachenphilologen (?) für eine nicht weiter umschriebene Stelle in einem nicht weiter konkretisierten Unternehmen stehen die nicht weiter benannten Sprachkennt-

nisse (mehr Französisch als Englisch, Allgemeinsprache? Fachsprache? Übersetzung? Dolmetschen?) im Vordergrund.

Darüber hinaus stellt sich die Frage, was der Interviewer im Gespräch neues erfährt. Es scheint, daß er seinen Eindruck aus den Bewerberunterlagen nur noch einmal bestätigt sehen möchte. Das bedeutet, die Entscheidung für den Bewerber ist schon vor dem Gespräch gefallen. Der Interviewer hat sich bereits ein Bild vom Bewerber gemacht, das er nochmals absichern möchte.

Daß solche Bewerbungsgespräche in der Realität stattfinden, soll hier nicht in Abrede gestellt werden. Fraglich ist jedoch, inwiefern dem Lerner ein wirklich weiterführendes Wissen über das Bewerbungsgespräch beziehungsweise für ein späteres Bewerbungsgespräch, das er zu führen hat, vermittelt wird. Durch die vielen Leerstellen in der Situierung des Gesprächs ist eine Reflexion und Bewußtmachung der zugrundeliegenden Prozesse nicht sinnvoll möglich. Es ist vielmehr so, daß das Bewerbungsgespräch als Gesprächsvorlage genutzt wird zur Schulung des globalen Hörverstehens beziehungsweise in Hinblick auf die weiteren Arbeitsanweisungen (25, 8b und c) zum Üben indirekter Fragen und als Vorlage zur Simulation eines Bewerbungsgesprächs, als Gesprächsanlaß also zum Fragen-Stellen und Antworten-Finden.

Kritisch anzumerken ist weiterhin, daß die Bewerber in den Lehrwerksdialogen immer Deutsche sind. Griefhaber (1987b) hat jedoch in seiner Untersuchung deutsch-türkischer Bewerbungsgespräche ein differierendes Interviewerhandeln gegenüber deutschen und türkischen Bewerbern herausgearbeitet und fordert deshalb, »[...] für didaktische Zwecke grundsätzlich zu beachten, daß das Handeln der Deutschen nicht

automatisch Vorbild und Maßstab für die Vermittlung sein kann« (Grießhaber 1987b: 216).

Zu bedenken ist auch, daß die Interviewer aufgrund der besonderen Lebensverhältnisse ausländischer Bewerber ihren Entscheidungen möglicherweise weitere Selektionskriterien zugrunde legen.

In *Deutsch lernen* widmet sich eine abschließende Aufgabe (Aufgabe 9, 25 f.) dem Thema »Warum werden Stellenbewerber abgelehnt?« Differenziert nach Facharbeitern und Angestellten werden »fehlende Kenntnisse«, »Ausbildung«, »Berufserfahrung« und »persönliche Eignung« respektive »fehlende Kenntnisse«, »zu hohe Einkommenserwartungen«, »persönliche Eignung« und »Arbeitszeitwünsche« benannt. Doch auch diese Angaben genügen meines Erachtens nicht, eine tatsächliche Reflexion des Bewerbungsgesprächs zu befördern. Es wird suggeriert, daß Bewerber aus sachlichen Gründen scheitern. In welcher Weise diese Punkte jedoch im Bewerbungsgespräch Thema werden, in welcher Form Interviewer und Bewerber diese Wirklichkeitsbereiche im Gespräch bearbeiten, bleibt ausgeblendet. Darüber hinaus wird hier wiederum deutlich, daß die Lehrwerksautorin sowohl die Kenntnis des Diskurstyps (die Beurteilung des Bewerbers durch den Interviewer im Gespräch) als auch Wissen über die fremde deutsche Realität bereits beim Lerner voraussetzt und eben gerade nicht als vermittlungrelevant erachtet. Daß die »fehlenden Kenntnisse« sowohl bei Angestellten als auch bei Facharbeitern mit 40 % bzw. 47 % als Ablehnungsgrund benannt werden, macht andererseits die Bedeutung fachthematischer Bewerbungsgespräche deutlich – ein Bereich, der im Lehrwerk systematisch ausgeblendet wird.

5. Fazit

Den Didaktisierungen des Bewerbungsgesprächs in den beiden Wirtschaftslehrwerken liegt keine spezifische fachwissenschaftliche Expertise zugrunde. Vermittelt wird vielmehr ein common-sense-Wissen, das sehr beschränkt ist:

Das Bewerbungsgespräch ist ein bestimmter Typ von Interview, auf den man sich vorbereiten sollte, indem man sich über den Arbeitgeber informiert und eigene Fragen hinsichtlich der Stelle, der Arbeitsbedingungen beziehungsweise des -umfeldes vorbereitet. Es wird lediglich vermittelt, daß das Bewerbungsgespräch ein Gespräch ist, in dem der Bewerber Auskunft über seinen beruflichen Werdegang und seine biographische Situation geben muß. Fachliche Themen bleiben als Gesprächsgegenstand völlig ausgespart. Listen von möglichen Interviewfragen sollen einen Eindruck davon geben, welche Fragen der Bewerber in einem Bewerbungsgespräch möglicherweise gestellt bekommt. Das spezifische Ziel der Fragen und die daraus resultierenden Anforderungen an den Bewerber sind nicht Lerngegenstand. Auch werden mögliche Bewerberantworten nicht formuliert. Auf die Vermittlung eines spezifischen Diskurswissens wird verzichtet. Die Lehrwerke setzen vielmehr eine Kenntnis der Gesprächsart beim Lerner voraus. Auch die fremdkulturelle Dimension wird systematisch ausgeblendet: Offensichtlich gehen die Lehrwerksautoren davon aus, daß die Lerner aus einem Deutschland vergleichbaren gesellschaftlichen und kulturellen Kontext stammen. Im Vordergrund der Vermittlung steht augenscheinlich das Ausbilden von Handlungsfähigkeit in der fremden Sprache Deutsch für Lerner mit vergleichbarer Sozialisation. Selbst eingedenk dieser Beschränkung erscheint mir die didaktische Umsetzung als nicht ausreichend. Das Bewerbungsgespräch als

institutioneller Diskurs mit seinen besonderen Kennzeichen setzt gerade ein Eingehen auf diese institutionellen Besonderheiten voraus. Nur so kann ein Verständnis der kommunikativen Prozesse erreicht werden.

Auch der für den Fremdsprachenunterricht wesentliche Lerngegenstand, die sprachliche Realisierung, wird meines Erachtens didaktisch nicht angemessen umgesetzt. Es kann nicht darum gehen, dem Lerner Listen mit Standard-Fragen zu präsentieren, sondern es sollte die Sensibilisierung und Bewußtmachung der kommunikativen Prozesse im Vordergrund stehen. In der Realität ist es eben gerade nicht so, daß Wissensanforderungen immer in Frageform formuliert werden, sondern beispielsweise als Anforderungen, als latenter Vorwurf. Dies muß der Bewerber erkennen und hierauf muß er angemessen reagieren können. Der Bewerber muß eben nicht einfach nur Antworten finden, sondern den Interviewer zu einem Verstehen führen, indem er Begründungen, Bewertungen, teilweise auch Rechtfertigungen verbalisiert. Es sollte also die Einsicht befördert werden, mit welchen sprachlichen Ausdrucksmitteln welche Ziele zu erreichen sind. Ein zentrales Vermittlungsziel besteht somit meines Erachtens darin, die kommunikative Funktion von sprachlichen Mitteln und grammatischen Strukturen zu erarbeiten. In Schilling (2001) konnte beispielsweise gezeigt werden, daß die Darstellung vergangener biographischer Entscheidungssituationen durch den Bewerber in den personenbezogenen Bewerbungsgesprächen eine wichtige Rolle spielt. Die Anforderung an den Bewerber besteht somit unter anderem darin, Gedanken und mentale Prozesse zu versprachlichen.

Insgesamt ist festzuhalten, daß der Vermittlungsbereich *sprachliches Handlungs-*

wissen in den beiden Lehrwerken nicht systematisch und umfassend bearbeitet wird. Die sprachliche Realisierungsebene sowie die mental bei den Interaktanten ablaufenden Prozesse, ihre Ziele und die Funktionalität ihrer Äußerungen sind nicht Vermittlungsgegenstand.

Auch die Modelldialoge erscheinen mir in dieser Hinsicht nicht weiterführend, da mit ihnen ein Training des Hörverstehens angestrebt wird beziehungsweise sie als Vorbild für eine Simulation von Bewerbungsgesprächen durch die Lerner selbst dienen. Es erfolgt jedoch auch hier keine Diskussion von Sinn und Zweck der Wissensanforderungen und keine Reflexion der Angemessenheit der Bewerberäußerungen. Hierzu wäre eine intensive Bearbeitung der Modelldialoge anhand der in den Lehrwerken mit veröffentlichten Transkriptionen notwendig.

Auch wenn die Modelldialoge teilweise authentische Strukturen aufweisen, kann die Lehrkraft ohne ein umfassenderes Diskurswissen über das Bewerbungsgespräch diese weder auffinden noch beurteilen respektive als Vermittlungsgegenstand in ihren Unterricht einbeziehen. Auf die zukünftige Handlungssituation Bewerbungsgespräch können die untersuchten Lehrmaterialien meines Erachtens nicht angemessen vorbereiten.

Literatur

- Auer, Peter; Hausendorf, Heiko (Hrsg.): *Kommunikation in gesellschaftlichen Umbruchsituationen: mikroanalytische Aspekte des sprachlichen und gesellschaftlichen Wandels in den Neuen Bundesländern*. Tübingen: Niemeyer, 2000.
- Birkner, Karin; Kern, Friederike: »Ost- und Westdeutsche in Bewerbungsgesprächen«. In: Auer, Peter; Hausendorf, Heiko (Hrsg.): *Kommunikation in gesellschaftlichen Umbruchsituationen: mikroanalytische Aspekte des sprachlichen und gesellschaftlichen Wandels in den Neuen Bundesländern*. Tübingen: Niemeyer, 2000, 45–82.

- Ehlich, Konrad; Rehbein, Jochen: »Wissen, kommunikatives Handeln und die Schule«. In: Goepfert, Herma (Hrsg.): *Sprachverhalten im Unterricht*. München: Fink, 1977, 36–114.
- Fiehler, Reinhart; Becker-Mrotzek, Michael (Hrsg.): *Unternehmenskommunikation*. Tübingen: Niemeyer, 2002.
- Goepfert, Herma (Hrsg.): *Sprachverhalten im Unterricht*. München: Fink, 1977.
- Grieffhaber, Wilhelm: *Authentisches und zitierendes Handeln*. Band 1: *Einstellungsgespräche*. Tübingen: Narr, 1987a.
- Grieffhaber, Wilhelm: *Authentisches und zitierendes Handeln*. Band 2: *Rollenspiele im Sprachunterricht*. Tübingen: Narr, 1987b.
- Schilling, Andrea: *Bewerbungsgespräche in der eigenen und fremden Sprache Deutsch*. Frankfurt a. M.: Lang, 2001.
- Schröder, Peter: »Exemplarische Analyse eines Bewerbungsbriefts – Ein Vorschlag zur Handlungsschemaanalyse eines schriftlichen Kommunikationsereignisses«. In: Fiehler, Reinhart; Becker-Mrotzek, Michael (Hrsg.): *Unternehmenskommunikation*. Tübingen: Niemeyer, 2002.

Lehrwerke

- Höffgen, Adelheid: *Deutsch lernen für den Beruf. Kommunikation am Arbeitsplatz. Lehrwerk für Fortgeschrittene*. Lehrbuch, Arbeitsbuch (von Monika Fingerhut), Audiokassette. Ismaning: Hueber, 2001 (Neuaufgabe; zuvor: Verlag für Deutsch).
- Conlin, Christine: *Unternehmen Deutsch. Ein berufsorientierter Kurs für die Grundstufe*. Lehrbuch, Arbeitsbuch, Lehrerhandreichung, Audiokassette. München: Klett, 2002 (1. Auflage 1995).