

**Rezension zu: Shing-Lung Chen, Kulturelle Kontraste bei deutschen und chinesischen Bewerbungsgesprächen. Am Beispiel des Berufsbereiches der Informationstechnologie.  
Frankfurt am Main: Peter Lang 2003**

**Andrea Schilling**

Das Bewerbungsgespräch hat sich in Deutschland als Gegenstand linguistischer Forschungsaktivitäten in den vergangenen Jahren etabliert. Es wurde in verschiedenen Arbeiten aus funktional-pragmatischer, aus konversationsanalytischer und aus sprechwissenschaftlicher Perspektive beleuchtet. Neben der frühen Arbeit von Griebhaber (1987) zu Gesprächen mit deutschen und türkischen Jugendlichen, in der er die Charakteristika des Bewerbungsgesprächs als Entscheidungsdiskurs erarbeitet, haben sich Birkner (2001) und Kern (2000) mit den Unterschieden im Verhalten ost- und westdeutscher Bewerber beschäftigt. Lepschy (1995) widmet sich den Handlungsmöglichkeiten von Bewerbungen, allerdings anhand von Gesprächs-Simulationen, und Schilling (2001) untersucht Handlungserfordernisse in personen- und fachbezogenen Bewerbungsgesprächen. Mit der Arbeit von Chen liegt nun erstmals eine Untersuchung vor, die sich die Aufgabe stellt, das Bewerbungsgespräch in zwei unterschiedlichen Gesellschaften kulturkontrastiv zu bearbeiten. Chen selbst sieht ihre Arbeit außerdem "als interdisziplinäre Forschung im Schnittpunkt der Bereiche *Funktionale Pragmatik, Kommunikation in Institutionen, Wirtschaftskommunikation* und *Personalmanagement*" (S.2).

Trotz der schweren Zugänglichkeit des sensiblen Gegenstands 'Bewerbung' hat Chen das Feld in bemerkenswerter Weise empirisch erschlossen. Sie legt ihrer Arbeit ein umfassendes Korpus mündlicher und schriftlicher Daten zugrunde. So dokumentiert sie den gesamten Handlungsprozess des Auswahlverfahrens von der Stellenausschreibung über die Bewerbungsmappe zu den Gesprächen selbst; das Material wird außerdem ergänzt um schriftliche Testaufgaben, die den Bewerbern gestellt wurden, sowie firmeninterne Vorbereitungsgespräche und abschließende Bewertungsdiskussionen im Unternehmen. Gemäß ihrem Forschungsdesign einer kulturkontrastiven Analyse hat Chen ein Unternehmen ausgewählt, das sowohl in Taiwan als auch in Deutschland tätig ist: Trend Micro ist Hersteller von Software gegen Computerviren. Firmensitz ist Taiwan, Tochterfirmen gibt es weltweit. Aus dem Mutterhaus liegen 16 auf Tonband dokumentierte Bewerbungsgespräche für Stellen in Vertrieb und Marketing vor. In der deutschen Niederlassung, geleitet von einem deutschen Geschäftsführer, wurden 19 Gespräche mit 15 Bewerbern um Stellen als Vertriebsmitarbeiter und Salesmanager auf Video aufgezeichnet. Hierbei handelt es sich um deutsch-deutsche Erstgespräche, Gespräche mit einem deutschen und einem taiwanischen Interviewer (auf Englisch und Deutsch) und um Zweitgespräche ausschließlich mit einem taiwanischen Firmenvertreter in englischer Sprache. Es wird deutlich, dass die in Deutschland geführten Gespräche sehr heterogene Konstellationen aufweisen. Warum Chen dennoch den "kulturellen Kontrast der Bewerbungsgespräche in Deutschland und Taiwan als solchen" (S.2) und gerade nicht "die Kommunikation zwischen zwei Kulturen während eines Bewerbungsgesprächs" (ebd.) fokussiert, erscheint mir nicht plausibel. Stellt nicht gerade die Beteiligung des taiwanischen Interviewers in den deutschen Gesprächen ihr Forschungsdesign in Frage bzw. legt eine weitergehen-

de Fragestellung nahe? Kritisch anzumerken ist weiterhin, dass Chen den Stellenwert der einzelnen Bewerbungsgespräche im Auswahlverfahren nicht bestimmt. Erst an späterer Stelle (S.59) erfolgt der Hinweis, dass die taiwanischen Bewerber im Gegensatz zu den deutschen drei bis vier Gesprächsrunden zu führen haben. Inwieweit neben den Erst- und Zweitgesprächen auch diese in die Untersuchung einbezogen werden, bleibt unklar. Der Stellenwert eines Einzelgesprächs im Auswahlprozess erscheint mir jedoch wesentlich für eine funktionale Bestimmung. Dieser Zusammenhang ist auch in dem von ihr entworfenen Handlungsmuster 'Bewerbung' (§3) nicht berücksichtigt.

Die eingangs angeführten Forschungsarbeiten zum Bewerbungsgespräch im deutschen Kontext werden von Chen nicht hinreichend rezipiert. Dies mag wohl darin gründen, dass die Autorin ihre Studie noch vor deren Erscheinen abgeschlossen hat. So wird zwar den Arbeiten von Griebhaber (1987) und Lepschy (1995) im Kapitel Forschungsstand (§2.2) ein Absatz gewidmet, außerdem wird auf diese an einigen Stellen Bezug genommen, die Monographien von Kern, Birkner und Schilling werden jedoch nicht berücksichtigt; Birkner (2001) erscheint unter Brinker (sic!) lediglich in den bibliographischen Angaben, wird in dem mit zweieinhalb Seiten eher knapp gehaltenen allgemeinen Forschungsüberblick aber nicht erwähnt. Für die Publikation wäre m.E. eine Sichtung der aktuellen Literatur wünschenswert gewesen.

Als Einstieg in die Analyse wählt Chen eine quantitative Auswertung (§4) der Redeanteile von Agenten und Bewerbern. Hierzu wurden jeweils zwölf Gespräche aus Deutschland und Taiwan herangezogen. Bei den in Deutschland erhobenen Gesprächen sind sowohl deutsch-deutsche als auch deutsch-englische und rein in Englisch als *lingua franca* geführte Gespräche aufgenommen. Die Validität der Auswertung erscheint mir sowohl angesichts der geringen Anzahl als auch angesichts der methodischen Vorgehensweise ungewiss. So sind innerhalb der einzelnen Gesprächsgruppen erhebliche Unterschiede im Verhältnis der Redeanteile zwischen den Interviewern und einzelnen Bewerbern zu verzeichnen. Sie variieren beispielsweise in den beiden in Deutschland geführten englischsprachigen Gesprächen zwischen 0,77 und 4,06. Bewerber 1 hat also in Relation zum Agenten 0,77 mal so viel gesprochen, während bei Bewerber 2 der Redeanteil um das 4,06-fache höher lag als der des Interviewers. Wenn Chen dann jeweils die Mittelwerte errechnet, kann sie zu keinem wirklich aussagekräftigen, statistisch signifikanten Resultat kommen. Neben dem Verhältnis der Redeanteile ermittelt Chen die Häufigkeit von Unterbrechungen und gelangt zu dem Ergebnis, dass deutsche und taiwanische Interviewer häufiger ihre Bewerber unterbrechen als umgekehrt, dass aber die deutschen Bewerber dreimal so oft den Agenten unterbrechen als die Taiwaner.

Kapitel 5 widmet Chen der Darstellung der schriftlichen Dokumente im Auswahlprozess. Die Beschreibung von Anschreiben und Lebenslauf legt interessante Unterschiede in der Funktion der Textarten in Deutschland und Taiwan offen. Es scheint so, als ob die für die Textart 'Anschreiben' im deutschen Kontext wesentlichen Elemente in Taiwan in den Lebenslauf ausgelagert sind. Während die deutschen Lebensläufe eine Listenstruktur aufweisen, sind die taiwanischen Texte ausformuliert. Neben den rein objektiven biographischen Daten gehen die Bewerber hier auf ihre Fach- und Persönlichkeitsqualifikation ein. Vergleicht man die Stellenausschreibung der deutschen Niederlassung und des taiwanischen Hauptstau-

ses, so sind erhebliche Unterschiede in der Selbstdarstellung des Unternehmens zu erkennen. Erste Ergebnisse einer linguistischen Bestimmung der im Auswahlverfahren einschlägigen Textarten formuliert Schröder (2002) in einer exemplarischen Analyse von Stellenausschreibung und Anschreiben.

Der Hauptfokus von Chens Arbeit liegt auf dem "Vergleich der deutschen und chinesischen Bewerbungsgespräche" (§6). Für diese qualitative Untersuchung werden jeweils 10 Gespräche transkribiert. Die Gespräche in deutscher und englischer Sprache liegen im Original vor, die chinesischen Gespräche wurden ins Deutsche übertragen. Die Analyse orientiert sich an Gesprächsphasen, weiterhin folgt sie thematischen Aspekten. Als "Hauptschritte des Bewerbungsprozesses" (S. 22) ermittelt Chen die folgenden Positionen: *Ratifizierung der Fachqualifikation*, *Bewertung der Persönlichkeitsqualifikation*, *Rollenspiel*, *Besprechung der Gehaltsfrage*, *Feststellung des Antrittstermins*, *Zeit für Fragen der Bewerber* und *Kommentar* (ebd.). Bei der *Ratifizierung der Fachqualifikation* erfolgt eine Binnendifferenzierung in Lücken im Lebenslauf, Berufserfahrung und Fachqualifikation, Wissen über den Arbeitgeber, Bewertung der Englischkenntnisse, Leistung für die neue Stelle, Stellenanforderung, Berufsziel und Berufsbild. Ziel dieser Phase ist es festzustellen, ob der Bewerber den Stellenanforderungen gewachsen ist.

Chen erläutert den Stellenwert der einzelnen Themen jeweils aus der Unternehmensperspektive. Sie erörtert die Relevanz, die die Agenten den Themen beimessen, welche Antwortexpectationen sie haben bzw. welches Ziel sie mit der Behandlung verfolgen. Chen stützt sich hierbei wohl auf das in der Expertenbefragung erhobene Wissen, außerdem verdankt sie dem "Berufsführer Informatik" (Westerwelle et al. 1999) wesentliche Sachinformationen. Für Chens Analysearbeit ist nun kennzeichnend, daß sie vor der Folie dieses Expertenwissens jeweils Belegstellen aus dem deutschen und taiwanischen Korpus in Form von Transkriptausschnitten präsentiert. Eine solche Herangehensweise erscheint mir als durchaus sinnvoll. Jedoch müßte dann anhand der Belegstellen eine linguistische Analyse ansetzen, die die Hypothesen und Interpretationen der in der Praxis Tätigen am sprachlichen Material selbst überprüft. Chen fokussiert in ihrer Untersuchung vor allem die sprachliche Oberfläche, sie stellt die propositionale Dimension der Gespräche in den Vordergrund. Die sprachliche Handlungsqualität der Äußerungen verbleibt weitgehend unberücksichtigt. Eine systematische Rekonstruktion der kommunikativen Prozesse würde hier m.E. zu weiteren wertvollen Erkenntnissen führen.

Mit Blick auf die kulturspezifischen Differenzen gelangt Chen zu folgender Schlussfolgerung: "An dem Phänomen, daß die meisten Fragestellungen und Handlungen bei allen Bewerbern der beiden Kulturen vorkommen, sieht man, daß der Interviewer die Bewerbungsgespräche nach einem bestimmten Muster strukturiert und die Gespräche außerdem einen internationalen Charakter gewonnen haben." (S.299) Angesichts dieser sicherlich richtig erkannten Professionalisierung des Handelns im Bewerbungsgespräch sollte man, so meine ich, dennoch wesentliche Erkenntnisse der Untersuchung, die durchaus kulturelle Differenzen thematisieren, nicht aus den Augen verlieren.

Während in den deutschen Gesprächen auch bei einer negativen Bewertung die Gespräche nicht vorzeitig abgebrochen werden, scheint dies in Taiwan durchaus möglich zu sein. Zudem ist die Anzahl der zu bestehenden Gesprächsrunden im

deutschen und im taiwanischen Unternehmen unterschiedlich. In Taiwan werden ein schriftlicher IQ- und EQ-Test durchgeführt, in Deutschland jedoch ein Internettest zur Überprüfung von Fachwissen. Während die deutschen Bewerber die Agenten unterbrechen, so ist dies in den taiwanischen Gesprächen höchst selten (etc.). Diese Ergebnisse sowie die in den Stellenanzeigen aufscheinenden unterschiedlichen Unternehmenskulturen bilden m.E. Indizien dafür, dass es in den beiden Gesellschaften sowohl Unterschiede in der Stellung des Bewerbers im Auswahlverfahren gibt als auch in Hinblick auf die Erwartungen an seine Person. Zudem sind durchaus Differenzen in der sprachlichen Bearbeitung der einzelnen Themenbereiche zu erwarten. Es ist denkbar und naheliegend, dass Unterschiede in der Diskurssteuerung und -strukturierung und im Einsatz der sprachlichen Mittel auftreten. So wäre es interessant zu untersuchen, ob bei der Behandlung der einzelnen Themenbereiche in den beiden gesellschaftlichen Kontexten unterschiedliche sprachliche Muster zum Einsatz kommen. Die Handlungsqualität der Äußerungen weist möglicherweise Unterschiede auf, so dass an die Bewerber durchaus divergierende Anforderungen gestellt werden.

Die Arbeit Chens vermittelt dem Leser durch die zahlreiche Präsentation von Transkriptausschnitten einen direkten Einblick in die Gesprächssituation und bietet wertvolle Anregung zu einem weiteren Nachdenken über den Bewerbungsdiskurs. Chen fokussiert das Bewerbungsgespräch als institutionellen Diskurs, der sowohl in Deutschland als auch in Taiwan ein Instrument der Bewerberauswahl darstellt. Vollkommen unbeachtet bleibt hierbei aber der gesellschaftliche Gesamtzusammenhang. Im institutionellen Handeln spiegelt sich die gesellschaftliche Wirklichkeit wider. Ein Absehen von dieser Dimension stellt eine unzulässige Verkürzung dar. Eine Untersuchung der "kulturellen Kontraste" (s. Titel) unter Ausschluss der interkulturellen Dimension bringt sich m.E. selbst um den wesentlichen Punkt. Angesichts der sicherlich unbestrittenen Diversität der deutschen und taiwanischen Gesellschaftsform, hier sei nur beispielhaft auf die Stellung und das Selbstverständnis des Einzelnen innerhalb des Gesamt der Gesellschaft verwiesen, erscheint mir aufbauend auf den Erkenntnissen Chens eine Untersuchung des gesellschaftlichen Einflusses auf die Möglichkeiten der Selbstdarstellung und Selbstdarstellungserfordernis von Bewerbern als vielversprechend.

## Literatur

- Birkner, Karin (2001): Ost- und Westdeutsche im Bewerbungsgespräch. Eine kommunikative Gattung in Zeiten des gesellschaftlichen Wandels. Tübingen: Niemeyer.
- Kern, Friederike (2000): Kultur(en) der Selbstdarstellung. Ost- und Westdeutsche in Bewerbungsgesprächen. Wiesbaden: Deutscher Universitätsverlag.
- Grießhaber, Wilhelm (1987): Authentisches und zitierendes Handeln. Bd.1: Einstellungsgespräche. Tübingen: Narr.
- Lepschy, Annette (1995): Das Bewerbungsgespräch. Eine sprechwissenschaftliche Studie zu gelingender Kommunikation aus der Perspektive von Bewerberinnen und Bewerbern. St. Ingbert: Röhrig Universitätsverlag.
- Schilling, Andrea (2001) Bewerbungsgespräche in der eigenen und fremden Sprache Deutsch. Frankfurt am Main: Peter Lang.

Schröder, Peter (2002) Exemplarische Analyse eines Bewerbungsbriefs – Ein Vorschlag zur Handlungsschemaanalyse eines schriftlichen Kommunikationsereignisses. In: Becker-Mrotzek, Michael / Fiehler, Reinhard (Hg.): Unternehmenskommunikation. Tübingen: Narr, 145-178.

Westerwelle, Axel / Fuchs, Angelika / Küppers, Iris (1999) Berufsführer Informatik. Wien: Signum.

Dr. Andrea Schilling  
WWU Münster  
Sprachenzentrum  
Bispinghof 2 B  
D-48143 Münster  
aschilli@uni-muenster.de

Veröffentlicht am 18.6.2004

© Copyright by GESPRÄCHSFORSCHUNG. Alle Rechte vorbehalten.