

# Inhaltsverzeichnis

<b>Einleitung</b> .....	<b>15</b>
<b>I Vorüberlegungen</b> .....	<b>19</b>
<b>1 Perspektivität der Arbeit</b> .....	<b>19</b>
1.1 Synthese .....	19
1.2 Analyse .....	20
1.3 Interdisziplinarität .....	20
<b>2 Das Bewerbungsgespräch in der Literatur</b> .....	<b>22</b>
2.1 Populärwissenschaftliche Ratgeber .....	23
2.2 Psychologische Eignungsdiagnostik .....	25
2.3 Linguistische Gesprächsforschung .....	28
<b>3 Ansätze der Gesprächsforschung</b> .....	<b>30</b>
3.1 Quellen linguistischer Gesprächsforschung .....	30
3.2 Conversational analysis und Konversationsanalyse.....	33
3.3 Diskursanalyse .....	35
3.4 Kommunikationslinguistik .....	36
3.5 Angewandte Gesprächsforschung .....	36
3.6 Kritische Würdigung .....	38
<b>4 Ansatz und Status einer axiomatischen Sprechwissenschaft</b> .....	<b>40</b>
4.1 Gegenstand der Sprechwissenschaft: Gespräch .....	41
4.2 Aufgaben der Sprechwissenschaft: Analyse und Synthese.....	42
4.3 Methodik der Sprechwissenschaft: Axiomatik .....	44
4.4 Konsequenzen für das weitere Vorgehen .....	46

<b>5 Gesprächsmaterial und Transkriptionsverfahren.....</b>	<b>48</b>
5.1 Zur Materialbasis .....	48
5.2 Transkription.....	50
<b>II Sprechsituation des Bewerbungsgesprächs.....</b>	<b>55</b>
<b>1 Sprechsituation als Gefüge gesellschaftlicher und individueller Voraussetzungen.....</b>	<b>55</b>
1.1 Gesellschaftliche Voraussetzungen.....	55
1.2 Individuelle Voraussetzungen.....	57
1.3 Situative Steuerung .....	57
1.4 Sprechsituationsmodell.....	59
1.5 Handlungspraktische Konsequenzen .....	64
<b>2 Anlaß und Ziel des Bewerbungsgesprächs.....</b>	<b>65</b>
2.1 Zentralbegriffe der Tätigkeitstheorie.....	66
2.1.1 Tätigkeit .....	66
2.1.2 Verhältnis von Tätigkeit, Handlung und Operation .....	68
2.2 Gesellschaftliche Kommunikationsfunktionen .....	69
2.2.1 Produktionsbezogene Kommunikation.....	70
2.2.2 Reproduktionsbezogene Kommunikation .....	71
2.3 Das Bewerbungsgespräch als produktionsbezogenes Gespräch... 72	
2.3.1 Tätigkeit 'Arbeitsplatzsuche' .....	73
2.3.2 Tätigkeit 'Personalsuche' .....	74
2.3.3 Passungsüberprüfung als gemeinsames Ziel von Bewerber und einstellender Institution.....	75
2.5 Handlungspraktische Konsequenzen .....	78
<b>3 Die Personenkonstellation im Bewerbungsgespräch.....</b>	<b>80</b>
3.1 Rollenhandeln der Gesprächsteilnehmer.....	80
3.1.1 Die Rolle als zu interpretierende Ansammlung von Orientierungen .....	82
3.1.2 Ich-Identität als Interpretationsbasis für Rollenhandeln .....	83
3.2 Die Rollenkonstellation im Bewerbungsgespräch.....	85
3.2.1 Das Aufeinandertreffen von Rollenvorstellungen und -interpretationen im Bewerbungsgespräch.....	89

3.2.2 Nicht-identitätsbalancierte Rolleninterpretationen bei Bewerbern .....	98
3.2.2.1 Dominanz sozialer Identität in Rolleninterpretationen .....	99
3.2.2.2 Dominanz persönlicher Identität in Rolleninterpretationen .....	104
3.2.2.3 Widersprüchliche Rolleninterpretationen .....	111
3.2.2.4 Gründe für die Gefährdung von Identitätsbalance bei Bewerbern .....	115
3.3 Handlungspraktische Konsequenzen .....	118
3.3.1 Rollendistanz .....	119
3.3.2 Empathie .....	121
3.3.3 Ambiguitätstoleranz .....	124
3.3.4 Charakteristika identitätsfördernder Fähigkeiten .....	125
<b>4 Sprechintentionen im Bewerbungsgespräch .....</b>	<b>127</b>
4.1. Der Begriff der Sprechintention .....	127
4.1.1 Organon-Modell als Paradigma zur Ermittlung von Sprechintentionstypen .....	130
4.1.2 Ersatzproben zur Überprüfung von Sprechintentionen .....	133
4.2 Sprechintentionstypen .....	134
4.2.1 Sprechintentionstyp Aufforderung .....	134
4.2.1.1 Charakteristika der Frage .....	135
4.2.1.2 Erwartungsnormen von Fragen .....	137
a) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Begründung .....	139
b) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Information .....	139
c) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Bewertung .....	140
d) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Gefühlsexpression .....	141
e) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Information und Wertung .....	141

the → 4  
127  
130

f) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Bewertung und Begründung .....	143
g) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Information und fakultativen Begründung oder / und fakultativen Bewertung .....	143
h) Fragen mit der Erwartungsnorm einer obligatorischen Aufforderung und fakultativen Begründung und/oder fakultativen Bewertung .....	145
4.2.2 Sprechintentionstyp Argumentation .....	147
4.2.3 Sprechintentionstyp Information .....	154
4.2.4 Sprechintentionstyp Bewertung .....	159
4.2.5 Sprechintentionstyp Gefühlsexpression .....	161
4.2.6 Sprechintentionstyp Beziehungshandlung .....	162
4.3 Handlungspraktische Konsequenzen .....	166
<b>5 Thema des Bewerbungsgesprächs .....</b>	<b>168</b>
5.1 Thema als Inhalt-Ziel-Korrelation .....	168
5.2 Gegenstände als aktuell fokussierte Teilinhalte .....	169
→ 5.3 Das Bewerbungsgespräch als themafixiertes Gespräch .....	170
→ 5.4 Das Bewerbungsgespräch als personthematisches Gespräch .....	173
→ 5.5 Handlungspraktische Konsequenzen .....	176
5.5.1 Herstellung thematischer Kohärenz durch Koreferenz .....	176
5.5.2 Personales Sprechen .....	178
→ 5.5.2.1 Sprecherbezug .....	179
→ 5.5.2.2 Partnerbezug .....	183
→ 5.5.2.3 Aktivierung von Topoi .....	188
a) Semantische Leerformeln .....	190
b) Strukturmerkmale des Topos als Anforderungen an die Gegenstandsbehandlung .....	194

➔	<b>III Prozeßstruktur des Bewerbungsgesprächs.....</b>	<b>201</b>
	<b>1 Phasenstruktur.....</b>	<b>202</b>
	1.1 Phasenstrukturmodelle in der Literatur zur Einstellungspraxis.....	203
	1.1.1 Intuitiv-spontanes Gespräch.....	203
	1.1.2 Standardisierte Phasierung.....	204
	1.1.3 Halbstandardisierte Phasierung.....	204
	1.1.3.1 Multimodale Standardisierung.....	205
	1.1.3.2 Thematische Standardisierung.....	207
	1.2 Sprechwissenschaftliche Analyse der Phasenstruktur in den dieser Arbeit zugrundeliegenden Gesprächen.....	208
	1.2.1 Vorphase.....	208
	1.2.2 Gesprächseröffnung.....	210
	1.2.2.1 Begrüßung und namentliche Vorstellung.....	212
	1.2.2.2 Platz- und Getränkeangebot.....	213
	1.2.2.3 Small-talk.....	214
	1.2.2.4 Dank für das Zustandekommen des Gesprächs.....	215
	1.2.2.5 Klärung von Zuständigkeiten.....	215
	1.2.2.6 Ankündigungen zum Gesprächsverlauf.....	216
	1.2.3 Gesprächsmitte.....	217
	1.2.3.1 Berufliche Entwicklung.....	221
	1.2.3.2 Zukünftiger Tätigkeitsbereich.....	221
	1.2.3.3 Persönliche Situation.....	222
	1.2.3.4 Selbsteinschätzung.....	222
	1.2.3.5 Gehalt.....	222
	1.2.3.6 Informationseinholung durch den Bewerber.....	222
	1.2.4 Gesprächsbeendigung.....	223
	1.2.4.1 Vorbereitung der Gesprächsbeendigung.....	225
	1.2.4.2 Hinweise auf das weitere Verfahren und den Bescheid über eine Einstellung.....	226
	1.2.4.3 Verabschiedung und Dank.....	226
	1.3 Handlungspraktische Konsequenzen.....	227
	1.3.1 Steuerungsmöglichkeiten in der Vorphase.....	227

1.3.2 Steuerungsmöglichkeiten in der Gesprächs- eröffnungs- und -beendigungsphase.....	227
1.3.3 Steuerungsmöglichkeiten in der Gesprächsmitte .....	230
<b>→ 2 Sequenzstruktur .....</b>	<b>232</b>
2.1 Gesprächsorganisation und Themabearbeitung als Gesprächsaufgaben .....	233
2.2 Sequentielle Gesprächsorganisation .....	235
2.2.1 Entstehungsmodalität des Sprecherwechsels .....	235
2.2.1.1 Autonome Regelung .....	236
2.2.1.2 Selbstselektion .....	236
2.2.1.3 Fremdselektion .....	237
2.2.1.4 Institutionelle Implikationen der Ent- stehungsmodalität des Sprecherwechsels im Bewerbungsgespräch .....	237
2.2.2 Verlaufsmodalität des Sprecherwechsels und seine kommunikative Wirkung.....	239
2.2.2.1 Glatter Wechsel .....	239
a) Zäsurierter Wechsel.....	239
b) Wechsel nach Pause .....	240
2.2.2.2 Unterbrechungen .....	241
a) Überlappender Wechsel.....	241
b) Wechsel nach Unterbrechung.....	243
2.2.3 Gesprächsorganisatorische Mittel.....	247
2.2.3.1 Gesprächshandlungen zur Regelung des Sprecherwechsels.....	248
a) Mittel zur Gewinnung der Sprecher- rolle.....	248
b) Mittel, die Sprecherrolle zu behalten .....	250
c) Mittel, die das Ende des eigenen Sprechbeitrags ankündigen .....	251
d) Mittel, den Hörer aufzufordern, die Sprecherrolle zu übernehmen .....	252
2.2.3.2 Sprechersignale.....	252
2.2.3.3 Hörersignale.....	255

---

a) Steuerungsversuche durch Hörersignale auf Bewerberseite.....	256
b) Reaktion des Bewerbers auf Hörer- signale.....	258
2.2.4 Handlungspraktische Konsequenzen.....	261
2.2.4.1 Fremdselektion als Ausgleichshandlung für sequentielles Ungleichgewicht.....	261
2.2.4.2 Rückgewinnung eines Gesprächsschritts durch Selbstselektion.....	262
2.2.4.3 Einbeziehung des Einstellenden durch Sprechersignale.....	264
2.2.4.4 Aktive Gestaltung der Hörerrolle.....	265
2.3 Sequentielle Themabearbeitung.....	266
2.3.1 Gesprächsthematische Sprecherhandlungen.....	266
2.3.2 Thematische Verknüpfung von Gesprächs- schritten.....	267
2.3.3 Steuerungszüge der lokalen Themabearbeitung.....	268
2.3.3.1 Initiierende Züge.....	269
2.3.3.2 Respondierende Züge.....	270
2.3.3.3 Reaktivierende Züge.....	271
2.3.3.4 Gesprächsstrukturelle Asymmetrien auf der Ebene der lokalen Themabearbeitung.....	273
2.3.4 Qualitative Bestimmung respondierender Züge und ihre kommunikative Wirkung.....	275
2.3.4.1 Responsive Bewerberantwort.....	276
2.3.4.2 Teilresponsive Bewerberantwort.....	279
a) Ausweichende Scheinproblematisierung.....	280
b) Indirekte Responsivität.....	282
c) Überresponsivität.....	284
d) Nicht-passungsrelevante Konkretionen.....	289
e) Wiedergutmachung.....	293
f) Antwortangebot unter bestimmten Bedingungen.....	296
2.3.4.3 Nonresponsive Bewerberantwort.....	297
a) Gegeninitiierung.....	298
b) Metakommunikation und "Retourkutsche".....	299

c) Antwortverweigerung.....	301
2.3.4.4 Akzeptanzexpression in respondierenden Zügen.....	303
a) Konsens.....	303
b) Teilkonsens.....	304
c) Dissens.....	307
2.3.5 Handlungspraktische Konsequenzen.....	308
2.3.5.1 Herstellung und Sicherstellung von lokaler Symmetrie durch Sprechrollenwechsel.....	310
2.3.5.2 Steuerung durch Responsivität.....	312
2.3.5.3 Steuerung durch Teil- und Nonrespon- sivität.....	312
2.3.5.4 Steuerung durch Teilkonsens und Dissens.....	314
<b>IV Resumé.....</b>	<b>317</b>
<b>1. Zusammenfassung.....</b>	<b>317</b>
<b>2. Gesprächsfähigkeit versus Gesprächstechnik.....</b>	<b>320</b>
<b>3. Beurteilung der Verfahrensweise.....</b>	<b>321</b>
<b>4. Perspektiven.....</b>	<b>322</b>
<b>5. Auswirkungen auf die Seminarpraxis.....</b>	<b>323</b>
<b>V Literatur.....</b>	<b>325</b>