

Die MAZAB-Minimappe

Ein Instrument für die Bewerbungsberatung

 Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Vorgestellt vom Projekt MAZAB –
Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss

Ergänzt durch Überlegungen zum Beratungsprozess
für Trainerinnen und Trainer, Coaches, Beraterinnen und Berater
im Themenfeld Bewerbung

Christian Rehse
Susanne Neumann
zukunft im zentrum GmbH

Impressum

Herausgeberin:

zukunft im zentrum GmbH
Projekt MAZAB – Mit Anpassungsqualifizierung
zum anerkannten Berufsabschluss
Rungestraße 19
10179 Berlin



www.ziz-berlin.de/mazab
www.netzwerk-iq.de

Redaktion:

Christian Rehse
Susanne Neumann
zukunft im zentrum GmbH

Layout:

Stephan Kaß
Kommunikationsberatung

Stand 12/2014

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Daran arbeiten bundesweit regionale Netzwerke, die von Fachstellen zu migrationsspezifischen Schwerpunktthemen unterstützt werden. Das Programm wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.



Inhalt

Vorüberlegungen	4
Ausgangssituation	5
Bewerbungsberatung: Es geht um zweierlei	6
Das Ziel der Beratung	7
Die MAZAB-Minimappe	8
Der Bausatz	8
Die Reihenfolge	9
Der Lebenslauf	10
Das Foto	12
Exkurs zu weiteren Ansätzen für vorgegebene Lebensläufe	12
Die amerikanische Variante	12
Bewerbungsmappe mit Deckblatt	13
Zeugnisse und Referenzen	14
Der Bescheid der zuständigen Stelle	14
Die Mappe	14
Zwischenüberlegung: Die drei Dimensionen des Lebens	14
Das Bewerbungsanschreiben	14
Die Einhaltung der Normen	15
Wichtige und weniger wichtige Textteile	15
Fehlerfreies Deutsch versus sympathische Akzentfehler	16
Der Briefumschlag	17
...und online?	17
Schlussbemerkung	17

Vorüberlegungen

Die Beratungssituation impliziert das Zusammen-treffen einer beratenden mit einer ratsuchenden Person. Man könnte auch sagen: In einer Beratung lässt der Wissende den Unwissenden teilhaben an seinem Wissen. Ist die ratsuchende Person nicht-deutscher Herkunft und spielt die Unterschiedlichkeit der Sprachkompetenz in der Beratung auch eine Rolle, intensiviert sich der Part der „wissenden Person“ alleine durch die Tatsache, dass sie ihre Position sprachlich besser und vermeintlich verständlicher vortragen kann im Vergleich zu ihrem Gegenüber.

In Bewerbungsberatungen verstärkt sich die Unterschiedlichkeit der Gesprächsteilnehmenden häufig, weil die beratende Person Arbeitnehmer oder Arbeitnehmerin ist, die ratsuchende dagegen arbeitssuchend. Damit hat die beratende Person auch finanziell die Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen, während die ratsuchende Person sich als „außen vor“ empfindet. Und trotzdem: Im Selbstverständnis einiger Beratungseinrichtungen, in ihren Leitbildern und Selbstverpflichtungen findet sich immer wieder die Forderung nach einer Beratung „auf Augenhöhe“.

Da sich ganz offensichtlich eine Augenhöhe im Sinne von sprachlichem Niveau, gesellschaftlicher Stellung und Beschäftigungssituation zwischen einer angestellten, deutschsprechenden beratenden Person und einer nichtdeutschen arbeitslosen ratsuchenden Person in einer Bewerbungsberatung niemals wird herstellen lassen, kann die Forderung nach Augenhöhe nur bedeuten, die faktische Unterschiedlichkeit zu reflektieren und durch Methoden, das heißt, durch die Anwendung geeigneter Instrumente herzustellen.

Das Teilprojekt im IQ Netzwerk – MAZAB¹ – Mit Anpassungsqualifizierung zum anerkannten Berufsabschluss – hat seit seinem Bestehen im Jahre 2013 unzählige Bewerbungsberatungen durchgeführt.² Die Zielgruppe von MAZAB sind ausschließlich Migrantinnen und Migranten, die sich in Betrieben vorstellen wollen, um

eine Anpassungsqualifizierung³ zu absolvieren. Sie verfolgen damit das Ziel, eine volle Gleichwertigkeit ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen mit einem deutschen Referenzberuf herzustellen. In diesem Zusammenhang benötigen sie vollständige Bewerbungsunterlagen.

MAZAB hat zunächst die Erfahrungen der Ratsuchenden zum Thema Bewerbung zur Kenntnis genommen und verwundert unvollständige und fehlerhafte Bewerbungsunterlagen einsehen dürfen; auch von Personen, die bei der Erstellung ihrer Bewerbungsunterlagen professionelle Unterstützung bekommen hatten. Mit dieser Erfahrung hat MAZAB seine eigene Kompetenz in der methodischen Umsetzung von individueller Wissensvermittlung angewandt, um der Forderung nach einer Bewerbungsberatung „auf Augenhöhe“ gerecht zu werden. Es hat Erfahrungen von Bewerbungstrainerinnen und -trainern berücksichtigt und seine methodischen Vorschläge mit Berliner Bildungsberaterinnen und -beratern diskutiert.

Entwickelt und erprobt wurden für die Bewerbungsberatung unter anderem Arbeitsbögen, Checklisten und Formatvorlagen – und eine Minimappe. Gerade diese Minimappe hat sich bewährt und ist zum Kernstück der Instrumente zur Bewerbungsberatung geworden. Sie verkörpert den Anspruch, eine kompetente Bewerbungsberatung zu unterstützen, Ängste und Vorbehalte zu negieren, interaktive Elemente einzubeziehen, Anschaulichkeit und Nachhaltigkeit zu gewährleisten und vor allem das Thema Bewerbung „auf Augenhöhe“ erörtern zu können.

Die Minimappe ist für Trainerinnen und Trainern, Coaches, Beraterinnen und Berater im Themenfeld Bewerbung entwickelt worden, nicht für die Zielgruppe der Ratsuchenden. Sie ist ein Instrument zur Vermittlung von Kompetenzen für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen; sie ist nicht als Vorlage für persönliche Unterlagen gedacht und kann dafür auch nur ansatzweise genutzt werden. Mit der MAZAB-Minimappe kann verdeutlicht werden, was Bewerbungsunterlagen sind, was dazu gehört und was „Vollständigkeit“ in diesem Zusammenhang mindestens bedeutet. Sie hilft vermitteln, welche

1 MAZAB ist ein Projekt der zukunft im zentrum GmbH, siehe: www.ziz-berlin.de

2 IQ Netzwerk Berlin, siehe: www.berlin.netzwerk-iq.de; Bundesweites Förderprogramm „Integration durch Qualifikation (IQ)“ siehe: www.netzwerk-iq.de/

3 Anpassungsqualifizierungen sind „Ausgleichsmaßnahmen“ im Sinne des Gesetzes „zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen“ vom 06.12.2011. Vergl.: www.bmbf.de/pubRD/bqfg.pdf

Rolle Text, Textformatierung und Textwirkung für die Bewerbung haben und ist auf diese Fragestellungen ausgerichtet. Sie benennt einen Status, den jede Bewerberin und jeder Bewerber erreichen muss. Die Möglichkeiten ihn zu übertreffen sind unendlich; sie werden aber im Folgenden nur am Rande erwähnt.

Mit dieser Veröffentlichung stellt MAZAB seine Minimappe der Öffentlichkeit zur Verfügung. Es verbindet dabei die Bereitstellung der eigentlichen Mappe mit einer Dokumentation seiner projektinternen Überlegungen zur methodischen Umsetzung von Bewerbungsberatung.

Die Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von zukunfft im zentrum und insbesondere der Autor und die Autorin dieser Broschüre im Projekt MAZAB wissen, dass es bei einem Thema wie „Bewerbung“ oft unterschiedliche Auffassungen von „richtig“ und „falsch“ gibt. In diesem Sinne wird nicht der Anspruch erhoben, alles richtig oder besser zu machen als andere. Die vorliegenden Ausführungen sollen insbesondere Trainerinnen und Trainer, Coaches und Beraterinnen und Berater im Themenfeld Bewerbung ansprechen und zur Diskussion anregen.

Ziel der Broschüre ist es, Standards zu formulieren, an denen aber auch andere mitwirken können. Und vor allem soll die Reflexion über die Frage angeregt werden: Was kann Bewerbungsberatung leisten und wie sollte sie umgesetzt werden?

Ausgangssituation

Die vorliegende Auseinandersetzung mit dem Thema Bewerbungsberatung bezieht andere in diesem Zusammenhang bestehende Settings mit ein: MAZAB versteht auch Schulungen zum Thema Bewerbung, Bewerbungsoptimierungen und sogenannte Bewerbungstrainings als Formen der Bewerbungsberatung.

Die begriffliche Unterscheidung wird in der Regel durch den unterschiedlichen Zeitrahmen begründet: Die Bewerbungsberatung ist eine face-to-face Kommunikation, deren Umfang sich noch in Minuten beziffern lässt. Bewerbungstrainings können mehrere Tage, auch Wochen andauern und werden meist in Gruppen durchgeführt.

MAZAB möchte binnendifferenzierten Unterrichtsüberlegungen nicht widersprechen, wenn es im Folgenden Bewerbungstrainings als multiple Bewerbungsberatungen versteht. Gerade zu Beginn eines Bewerbungstrainings multiplizieren sich entspre-

chend auch die Vorbehalte, die Ängste und die Ablehnung, die sich nicht gegen die beratende Person, sehr wohl aber gegen das Thema richten können.

Unabhängig von der Anzahl der ratsuchenden Personen und dem zur Verfügung stehenden Zeitumfang, und unabhängig von der Grundhaltung, mit der die ratsuchende Gruppe oder das entsprechende Individuum ihr begegnet, muss die beratende Person eine Kommunikationsebene finden, auf der eine sachliche Auseinandersetzung zum Thema Beratung möglich wird. Es liegt auf der Hand, dass eine solche Ebene mit einer ratsuchenden Gruppe eher gelingt, die sich mit einer intrinsischen Motivation dem Thema widmet als mit einer, die, weil sie evtl. sogar gegen ihren Willen zur Teilnahme verpflichtet wurde, sich dem Thema ausgesetzt fühlt und von Beginn an ablehnend, zuweilen sogar aggressiv auftritt.

Denn was passiert eigentlich in einer Bewerbungsberatung? In einer Bewerbungsberatung geht es um die möglichst angemessene Darstellung der eigenen Biografie und ihre Ausrichtung auf einen Ausbildungsplatz, eine Beschäftigung (aus der Arbeitslosigkeit heraus) oder eine neue Beschäftigung. Das setzt voraus, dass die ratsuchende Person „ihr Leben“ vor der beratenden Person ausbreitet, um eine Grundlage für die Optimierung der Unterlagen zu haben. Dieser Schritt ist nicht selbstverständlich, berührt er doch in der Regel sehr private Details, die offenzulegen eine Hürde darstellen. Dabei sind gesellschaftliche Normen von erheblicher Bedeutung: Einem hochgebildeten, wirtschaftlich erfolgreicher Familienvater auf dem Weg „nach oben“ fällt es erfahrungsgemäß leichter, über seine Bewerbungsunterlagen zu sprechen, als einer arbeitslosen, alleinerziehenden Mutter ohne Schulabschluss.

MAZAB verfolgt den Projektauftrag, Migrantinnen und Migranten mit der Erfahrung, dass ihr Berufsabschluss nicht selbstverständlich in Deutschland anerkannt wurde, in Anpassungsqualifizierungen zu vermitteln und in der Zeit bis zur Erreichung der „vollen Gleichwertigkeit“ zu begleiten. Die Beraterinnen und Berater haben dabei immer wieder die Erfahrung gemacht, dass auch Fragen des Aufenthalts-Status, die mangelnde Erfahrung mit den in Deutschland üblichen Bewerbungsverfahren, Geschäftsbriefen und Format-Normen sowie auch individuell als nicht ausreichend empfundene Kenntnisse des Deutschen Hindernisse für eine konstruktive Bewerbungsberatung sein können. Verstärkt wird diese Unsicherheit, wenn die betreffende Person bereits Bewerbungstrainings absolviert hat und in dem Gefühl auftritt, sie „wisse das

doch schon alles“. Unter diesen Umständen ist es eine besondere Herausforderung, eine Beratung „auf Augenhöhe“ zu ermöglichen.

Das bundesweite Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ) hat Standards und Kriterien formuliert für eine adressatengerechte Beratung von Migrantinnen und Migranten⁴. Neben Kenntnissen und Methoden der interkulturellen Verständigung⁵ und einer migrantenspezifischen Fachkompetenz betont das Netzwerk vor allem die Selbstkompetenz der Beratenden. Ihre „Auseinandersetzung mit der eigenen Macht und Ohnmacht und mit eigenen Vorurteilen“⁶ und ihre ausgeprägte Sprachsensibilität dient dem Ziel, zwischen der ratsuchenden und beratenden Person eine „Gemeinsame Ebene herstellen“⁷ zu können. Anhand der Bewerbungsberatung lässt sich aber über die Sprachsensibilität hinaus durchaus darstellen, welche didaktische Methode dem Ziel „auf Augenhöhe zu beraten“ eher entspricht und welche ihm entgegenwirkt.

Bewerbungsberatung: Es geht um zweierlei

Wie schon ausführlich beschrieben, geht es in der Bewerbungsberatung um das Thema, die individuelle Biografie zu reflektieren und auf eine zukünftige Gegebenheit auszurichten. Und es geht um die Darstellung eben dieser Biografie in einem ganz bestimmten Format: Der Bewerbungsmappe.

Für den Einstieg in die Beratung – besonders in der Bewerbungsberatung ist der Einstieg eine sensible Phase des Beratungsprozesses – hat die beratende Person zwei Themenpole, von denen her sie agieren kann: Das ratsuchende Individuum und seine Biografie auf der einen Seite und die Bewerbungsmappe auf der anderen Seite. Das heißt, die beratende Person hat zwei Optionen: Sie kann ihre Aufmerksamkeit dem Individuum und seiner Biografie – bei Gruppen in der entsprechenden Mehrzahl – oder dem Thema Bewerbungsmappe widmen. Und es ist diese Entscheidung, mit welchem Thema eingestiegen wird, die hauptursächlich ist für den weiteren Verlauf der Beratung und ihres Ausgangs. Und es fällt auf, dass in gescheiterten, ergebnislosen

oder sonst wie unbefriedigend endenden Bewerbungsberatungen bei genauerer Betrachtung überwiegend die Option gewählt wurde, die Beratung am Individuum anzusetzen und nicht an der Bewerbungsmappe.

Statt das Ziel der Bewerbungsberatung zunächst unabhängig von der Biografie und der aktuellen Befindlichkeit der ratsuchenden Person zu formulieren als das Herstellen vollständiger Bewerbungsunterlagen und die Beratung mit dem Thema „Bewerbungsmappe“ zu beginnen, werden direkt Fragen an die Person gestellt. Üblich sind „Stärken-Schwächen-Analysen“ oder in Bewerbungstrainings die Bildung von Paaren, die sich gegenseitig beschreiben sollen, was sie besonders gut können, welche beruflichen Erfahrungen sie gemacht haben und welche Tätigkeitsfelder ihnen zusagen. Ausgangspunkt kann auch die angestrebte Gegebenheit sein, auf die sich die Bewerbung ausrichten soll. Dann beginnen Bewerbungsberatungen mit der Frage: „Wo soll es denn hingehen?“ oder „Was schwebt Ihnen denn vor?“ Steht mehr als eine Woche zur Verfügung, um sich gemeinsam mit dem Thema Bewerbung zu beschäftigen, kann sich diese Frage an das Individuum auch ausdehnen, z.B. zu einer sogenannten Traumreise. Je konkreter die Vorstellung des oder der Ratsuchenden ist, auf welches Ziel er oder sie mit der Bewerbung zusteuern möchte, desto sinnvoller sind solche Ansätze. Je unmotivierter, suchender, verunsicherter eine ratsuchende Person ist, desto deutlicher erzeugen sie allgemeine Hilflosigkeit, eine Ablehnung gegen das Thema insgesamt und können in Konfliktsituationen enden, die in ihrer aggressiven Intensität nicht selten zum Abbruch der Bewerbungsberatung führen. Wenn eine Person aufgefordert wird, über sich selbst zu sprechen, über sich selbst aber nichts sagen will, oder ihr nichts einfällt, was sie über sich sagen könnte, dann wird sie als Störerin, als Verweigerin, oft als Verliererin gewertet, der dann gern vorgeworfen wird, sie sei, wenn sie sich denn nicht helfen lassen wolle, an ihrer Situation „selbst schuld“. Spätestens an dieser Stelle ist die Beratung auf Augenhöhe, zu der sich die beratende Person selbst verpflichtet hatte, Makulatur.

Der Einstieg in die Bewerbungsberatung, ob nun für eine Person oder eine Gruppe, sei „immer schwierig“, bestätigen selbst erfahrene Bewerbungstrainerinnen und -trainer. Viele Ratsuchende würden nicht freiwillig in die Beratung kommen und würden sich zunächst „verweigern“. Immer wieder würden sie argumentieren, sie „wüssten schon alles“ und „wären bereits ausreichend beraten“; und warum man sie erneut verpflichtet hätte, an einer Bewerbungsbera-

4 Vergl.: Facharbeitskreis „Beratung“ vom Netzwerk Integration durch Qualifizierung (IQ): Migrationspezifische beschäftigungsorientierte Beratung. Praxishandreichung. Berlin: 2010

5 Vergl.: IQ Fachstelle „Berufsbezogenes Deutsch“: Sprachsensibel beraten. Praktische Tipps für Beraterinnen und Berater, Hamburg: 3/2014

6 Ebenda: S. 35

7 Vergl. gleichlautende Überschrift auf der Titelseite der „IQ aktuell“ Nr. 3, 2014

tung teilzunehmen, könnten sie sich „überhaupt nicht erklären“. Bewerbungstrainer und -trainerinnen im Bereich der Arbeitsmarktförderung berichten von schlaflosen Nächten und angsterfüllten Ahnungen vor anstehenden Bewerbungsberatungen.

Das Team von MAZAB hat ausschließlich Menschen beraten, die freiwillig, interessiert und wissbegierig in die Beratung gekommen sind. Es hat trotzdem die oben aufgeführten Fragestellungen reflektiert und kreativ zu beantworten versucht. Die Überlegungen haben beigetragen zur Entwicklung der MAZAB-Minimappe.



Mit ihr ist es in MAZAB gelungen und kann es gelingen, den Einstieg in die Bewerbungsberatung zunächst abgelöst von der individuellen Biografie und der Situation der ratsuchenden Person so zu

gestalten, dass ein Gespräch „auf Augenhöhe“ ermöglicht wird. Und die Minimappe kann den Beratungsprozess begleiten, in dem die individuelle Biografie reflektiert und auf eine zukünftige Gegebenheit ausgerichtet wird. Gleichzeitig kann vermittelt werden, wie das in Bewerbungsunterlagen dokumentiert werden könnte.

Das Ziel der Beratung

Auch Ratsuchende im Projekt MAZAB haben ihre individuellen Bewerbungsmappen vorgelegt und berichtet, dass sie in der Regel bereits mehrmals an unterschiedlichen Formen der Bewerbungsberatung teilgenommen haben. Das Team von MAZAB konnte dabei feststellen, dass vollständige Bewerbungsunterlagen trotzdem die absolute Ausnahme darstellten – bereits ein nur einigermaßen strukturierter Lebenslauf ohne weitere Elemente einer Bewerbung wurde als Ergebnis einer Bewerbungsberatung präsentiert. Von inhaltlich ausgestalteten Vorbildern, Textbeispielen, Beispielmappen oder anderen Instrumenten für die Erstellung von Bewerbungsunterlagen wusste keiner der Ratsuchenden. Einzig eine Liste mit Fachliteratur und gelegentlich Hinweise auf den webbasierten Europass Lebenslauf wurden genannt, wenn nach Hilfsmitteln gefragt wurde.

Jeder Beratungsprozess sollte beginnen mit der Einigung der Beteiligten auf ein gemeinsames Beratungsziel. Eventuell können auch Zwischenziele vereinbart werden, sie dürfen das eigentliche, das finale Ziel der Beratung aber nicht ersetzen.

Das Ziel der Bewerbungsberatung im Verständnis von MAZAB ist: Über vollständige Bewerbungsunterlagen zu verfügen. Wird dieses Ziel in vielen Bewerbungsberatungen und -trainings zumindest noch angestrebt, so muss konstatiert werden, dass es insgesamt nur in einem verschwindend geringen Anteil auch tatsächlich erreicht wird. Einen individuellen Lebenslauf anzufertigen und ein mehr oder weniger formvollendetes und fehlerfreies Bewerbungsschreiben als Grundlage zu haben, ist in der Regel schon ein überdurchschnittliches Ergebnis.

Problematisch ist die Tatsache, dass die Ratsuchenden, wenn der Weg zu vollständigen Bewerbungsunterlagen nicht mit Ihnen gemeinsam beschritten wurde, häufig auch nicht vermittelt bekommen haben, wie lang und intensiv die verbleibende Strecke zum Ziel noch ist. Sie also kein Gefühl dafür haben, welche Wertigkeit ihre Unterlagen haben, da ihnen der zu erzielende Standard nie präsentiert wurde.

Denkt man die Beratung „auf Augenhöhe“ zu Ende, so wäre es konsequent, wenn die beratende Person ihre eigenen vollständigen Bewerbungsunterlagen als Vorbild zur Verfügung stellen würde, die dann die Vorlage oder das Vergleichsinstrument für die Beratung sein könnten. Neben den (an dieser Stelle offenbar ganz selbstverständlich) nachzuvollziehenden Einwänden bezüglich Datenschutz, Schutz der Privatsphäre und Trennung von individueller Person und ihrer Profession, die der Berater oder die Beraterin vermutlich vorbringen wird, ist das entscheidende Argument gegen dieses Vorgehen die inhaltliche Verschiebung der Beratung auf die Biografie der beratenden Person, über die zu sprechen man verleitet würde. Sie ist für den Beratungsprozess aber ohne Belang und sollte auch nicht zum Thema gemacht werden.

Eine Alternative wäre eine andere, erfundene, Bewerbungsmappe vorzulegen, wobei auch hier zwei unterschiedliche Wege möglich sind: Zum einen könnte die Mappe die Biografie und das Vorhaben einer virtuellen Person wiedergeben, die sich in einer vergleichbaren Situation befindet, wie der Durchschnitt der Ratsuchenden. Dieser Ansatz lässt zunächst vermuten, dass die Informationen, die aus der Bewerbungsmappe hervorgehen, so etwas darstellen wie ein neutrales Thema, über das sich die Beteiligten „auf Augenhöhe“ austauschen können und wird damit diesem Anspruch tatsächlich gerecht. Dies erhöht das Risiko, dass das Beratungsgespräch sich nicht auf das eigentliche Beratungsziel hin ausrichtet. Es kann gelingen, die Bewerbungsmappe des Beispielfalles als Ausgangspunkt für den Weg zum Ziel vollständiger Be-

werbungsunterlagen zu sehen, es kann aber auch passieren, dass das Beratungsgespräch über die Erörterung des Beispielfalles nicht hinauskommt, da die ratsuchende Person in der Ablehnung, über sich selbst sprechen zu müssen, sich konsequent auf die Informationen des Beispielfalles konzentriert.

Eine andere Möglichkeit ist, der Bewerbungsberatung eine quasi sinnentleerte Bewerbungsmappe zugrunde zu legen, die sich darauf beschränkt, die Formalien des Geschäftsbriefes und die Formalien eines Lebenslaufes aufzuzeigen. Der Gesamtzusammenhang von Inhalt und Form innerhalb einer Bewerbungsmappe wird bei einem solchen Vorgehen vernachlässigt; im Ergebnis wird nur mit den einzelnen Formularen gearbeitet, die jedes für sich durchaus zielfördernd sind und je nach Zielgruppe Hilfestellung geben können. Die Zielgruppe des Projektes MAZAB aber sind Migrantinnen und Migranten, die fast alle nichtdeutsche Muttersprachen sprechen und über sehr unterschiedliche Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen. Sie reagierten enttäuscht, dass man ihnen Beispiele an die Hand gab, die keine Textbeispiele enthielten. Nicht, weil Sie nach Textbausteinen verlangten, die sie abschreiben wollten, sondern um den Ton, die Key-Words, die Länge der Sätze und Standardformulierungen abgleichen zu können mit ihren eigenen Texten.

Im Ergebnis der ständigen Selbstreflexion seiner Bewerbungsberatung und zur Beantwortung all der Fragestellungen, die sich bis hierher zum Thema Bewerbungsberatung ergeben hatten, hat sich die Idee konkretisiert, keine Bewerbungsmappe als Vorlage zu entwickeln, sondern das Modell einer solchen: Die MAZAB-Minimappe. Durch das ungewöhnliche Format wird sofort ein Gesprächsanlass gegeben, der eine Kommunikation über das Thema Bewerbung im Allgemeinen eröffnet. Die Minimappe macht neugierig, kann spielerisch oder strukturiert erfasst werden und man „tastet“ sich sprichwörtlich an das Thema heran. Alleine die Geste, dass die beratende Person mit dem Einbringen der Minimappe, insbesondere, wenn es sich um augenscheinlich handgefertigte Modellvarianten handelt, wird als Vorleistung verstanden, die es der ratsuchenden Person erleichtert, auch von sich etwas in das Beratungsgespräch einzubringen.

Und: Mit der Minimappe wird vor allem das Ziel des Beratungsgesprächs eindeutig definiert. Es geht nicht um die Erstellung eines Musters, aber es geht um das Verständnis, vollständige Bewerbungsunterlagen, mit Mappe, mit Bewerbungsanschreiben und selbst mit Briefumschlag anfertigen zu wollen. Und sie verdeutlicht zu jedem Moment im Beratungsgespräch, wie

weit der Weg zu vollständigen Bewerbungsunterlagen noch ist. Die enervierende Frage in unzähligen Bewerbungsberatungen: „Bin ich jetzt fertig?“ wird seltener gestellt, wenn das Modell augenscheinlich die Antwort gibt.

Die MAZAB-Minimappe

Der Bausatz

MAZAB versteht seine Minimappe als eine Art Modell-Bausatz. Dieser Bausatz besteht zunächst aus einer Hülle. Dies kann ein Karton sein, eine Pergamenttüte für Butterbrote, eine Tüte aus Zellophan. Die Hülle hat keinen Bezug zum Thema Bewerbung. Sie unterstützt den Bausatzgedanken und verstärkt das Überraschungsmoment, das „Ungewöhnliche“, das notwendig ist, um ratsuchende Personen zu erreichen, die bereits eine oder mehrere Bewerbungsberatungen hinter sich haben. Die Hülle sollte nicht den Eindruck vermitteln, es handle sich um ein Präsent – Geschenkpapier oder Schleifen sind hinderlich für ein Instrument, das seinen Lern- und Arbeitscharakter bewahren sollte. Die Einzelteile in der Hülle sind von Beginn an zugänglich; sie müssen nicht ausgepackt werden.

In der Hülle findet sich im Postkartenformat:

- Ein Mappe-Rücken aus festem Fotokarton
- Ein Mappe-Deckel aus durchsichtigem Kunststoff
- Eine Klemmleiste für die Längsseite des Postkartenformates
- Ein Bewerbungsanschreiben
- Ein Lebenslauf mit Foto
- Ein grafisch frankierter Briefumschlag C6 mit Fenster in analoger Anordnung zum C4-Pendant

Mit diesen Bausteinen ist das Grundgerüst für die Minimappe als methodisches Instrument gegeben. Für ratsuchende Jugendliche, Akademikerinnen und Akademiker, Auswanderungswillige oder weitere Zielgruppen müsste es ergänzt werden durch entsprechende Zusatzdokumente, wie zum Beispiel ein Hochschulzeugnis oder eine Beschäftigungserlaubnis.

Die Zielgruppe von MAZAB sind Migrantinnen und Migranten, die das Anerkennungsverfahren ihrer im

Ausland erworbenen Berufsqualifikationen abgeschlossen haben und über einen Bescheid der „teilweisen Gleichwertigkeit“ verfügen.



Aus diesem Grund liegt der Minimappe zusätzlich bei:

- Ein Beispiel für einen Berufsabschluss
- Ein Beispiel für einen Anerkennungsbescheid auf teilweise Gleichwertigkeit der IHK-FOSA

Im Modell beziehen sich die einzelnen Bestandteile nur bedingt aufeinander. Die Schriftart ist durchgängig gleich, das Bild passt aber eindeutig nicht zum Lebenslauf, der Lebenslauf eindeutig und bewusst nicht zum Bewerbungsanschreiben. So entsteht wiederholt ein Verwirrungsmoment, das beabsichtigt ist: Eine Mappe als reine „Vorlage“ wirkt anziehend, da sie einem die Beantwortung vieler Fragen erspart. In dem Moment, wo sie nicht nur als Vorlage taugt, kann mit dem Interesse, das die Anziehung erzeugt hat, auf die Unterlagen der Ratsuchenden und die damit verbundenen Fragen übergeleitet werden.

Die einzelnen Bestandteile des Bausatzes werden im Folgenden noch erläutert und in ihrer jeweiligen Ausgestaltung begründet.

Ein Zwischenziel ist hier bereits erzielt: Die Bewerbungsberatung setzt nicht an der Biografie oder an Charaktereigenschaften der ratsuchenden Person an. Rigide Abwehrverhalten zum Schutz gegen die Distanzlosigkeit des Themas wirken unangemessen, wenn sie sich das gegen das spielerische Zusammenstellen eines Bausatzes richten. Darüber hinaus geht die beratende Person mit der Minimappe in eine Art Vorleistung und schafft somit Raum für die Bereitschaft der oder des Ratsuchenden, sich ebenfalls am Beratungsgespräch zu beteiligen und ebenfalls etwas einbringen zu wollen. Einer Beratung „auf Augenhöhe“ wird somit der Weg bereitet. Und der Ernst des Themas, der hinderlich sein kann für den Erfolg einer

Bewerbungsberatung, wird zu Beginn nicht verstärkt, sondern durch das Überraschungsmoment aufgelockert.

Die ratsuchende Person wird gebeten, den Bausatz zusammenzubauen. Entstehen nicht schon während dieses Tuns Fragen, die eine gemeinsame Auseinandersetzung mit dem Thema Bewerbung auslösen, so entsteht zumindest ein erstes Ergebnis. Und dieses Ergebnis eröffnet die Möglichkeit zur Diskussion über ein Thema, das in den meisten Bewerbungstrainings und -beratungen nicht erreicht wird, weil es ganz am Ende der üblichen Vorgehensweise steht, hier aber quasi den Anfang macht. Das Thema der Reihenfolge von Bewerbungsunterlagen.

Die Reihenfolge

Vielleicht ist das Thema Bewerbung deshalb ein so schwieriges, weil es einerseits Kriterien wie richtig und falsch beinhaltet, z.B. bezüglich der Orthografie oder der Gestaltung eines Geschäftsbriefes, und der gleichzeitigen Möglichkeit, individuelle Freiräume der Gestaltung ausfüllen und nutzen zu können, und andererseits Individualität in einer einheitlichen Form verlangt. Wo genau die Grenze zwischen richtig, falsch und individuell gestaltet verläuft, ist nicht eindeutig festgelegt und nur schwer greifbar.

Wieviel Individualität angemessen ist, lässt sich auch gar nicht eindeutig beantworten: Alter und Temperament der Bewerberin oder des Bewerbers und Aspekte wie die Branche, das umworbene Ziel, das Anforderungsprofil der angestrebten Stelle und viele weitere fließen in die Bewerbungsgestaltung mit ein. Bewusst gegen übliche Vorgehensweisen zu verstoßen, ist ein häufiger Tipp in Bewerbungsberatungen. Voraussetzung ist aber auch bei einem solchen Vorgehen die Kompetenz, die üblichen Vorgehensweisen überhaupt benennen zu können.

Der häufigste Normverstoß im Sinne von Fehler, dem MAZAB bei der Optimierung von Bewerbungsunterlagen begegnet ist, ist die Position des Bewerbungsanschreibens in statt vor der Bewerbungsmappe.

Bewerbungsmappe und Bewerbungsanschreiben sind strukturell von sehr unterschiedlichem Charakter. Im Kern ist die Bewerbungsmappe das Aushängeschild der sich bewerbenden Person. Mit ihr kann sie sich auf Messen, im persönlichen Kontakt mit Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen oder bei anderen, mit der angestrebten Begebenheit im Zusammenhang stehenden Institutionen präsentieren. Für

den Wiedererkennungseffekt hat sich deshalb der Standard ergeben, dass das Foto der bewerbenden Person die Mappe individualisiert und auf den ersten Blick zu sehen ist – entweder auf einem Deckblatt oder, wie im Beispiel der vorliegenden Minimappe, oben auf dem Lebenslauf (Auf anonymisierte Bewerbungsverfahren ohne Foto wird später eingegangen).

Die Bewerbungsmappe kann im Prinzip auch bei einer Arbeitgeberin oder einem Arbeitgeber abgegeben werden, wenn beiden Seiten das Ziel der Bewerbung gleichermaßen bekannt ist. Nur wenn der Postweg beschritten wird, bedarf es zwingend zusätzlich eines Bewerbungsansprechens.

Das Bewerbungsansprechen trägt die für den Postweg notwendigen Informationen: Absender und Empfänger. Und es sagt im Grunde nur aus: Ich bewerbe mich und schicke euch meine Mappe. Eine solche stark verkürzte Aussage würde ausreichen, wenn es keine Konkurrenz um eine Stelle gäbe. Da in den letzten Jahren aber an fast jeder freien Stelle deutlich mehr als eine sich bewerbende Person Interesse zeigte, hat die Form und die inhaltliche Aussage des Bewerbungsansprechens Gewicht in dieser Konkurrenzsituation und sollte entsprechend gestaltet sein.

Die Bewerbungsmappe wird an das Bewerbungsansprechen angelegt, auf dem Bewerbungsansprechen wird dies unten mit dem Wort Anlagen angezeigt. Die angelegte Mappe wird gemeinsam mit dem Bewerbungsansprechen in den Briefumschlag geschoben. Das Bewerbungsansprechen ist dabei vor der Mappe und seine Hauptinformation, die Adresse des Empfängers, im Fenster des Briefumschlages sichtbar. Es verbleibt beim Empfänger. Wird die Mappe zurückgeschickt, wie es eigentlich sein sollte, wird ein neues Anschreiben verfasst, an das wieder die Mappe angelegt wird.

Sehr selten nur wird dieser Sachverhalt in Bewerbungsberatungen vermittelt oder angenommen. Immer wieder findet sich das Bewerbungsansprechen in der Mappe, häufig fest eingeklebt.

Insbesondere ratsuchende Personen, die mit einem Gestus der Überheblichkeit oder mit einer rigiden Abwehrhaltung in die Bewerbungsberatung eingetreten sind, werden durch den Bausatz der Minimappe herausgefordert und in ihrer Haltung erschüttert. Sie scheitern sehr häufig am Thema Reihenfolge. Dankbar erkennen Sie aber an, dass nicht nur über sie gesprochen wird, sondern ein neutrales Thema den Anfang macht. Darauf können sie sich dann eher einlassen.

Der Lebenslauf



Vor fünfzig Jahren war es generell noch üblich, sich in Textform zu bewerben („...wurde ich am Neujahrs-morgen als Sohn des Müllermeisters Johann Steiger und seiner Ehefrau Marlies, geborene Melchior, in Sand am Main geboren“); erst allmählich setzte sich die tabellarische Form durch. Diesen Wandel nachzuzeichnen wäre auch heute noch das adäquate Vorgehen: Sich zunächst seines Lebens bewusst zu werden, in dem man es erzählt. Und aus der Erzählung heraus den tabellarischen Lebenslauf anfertigt.

Warum man heutzutage gewöhnlich anders vorgeht, liegt wahrscheinlich auch in der Tatsache begründet, dass das Thema Bewerbung über Bücher mit Beispielen oder Formularen vermittelt wird. Oder weil erste Bewerbungsberatungen bereits mit Schülerinnen und Schülern im Rahmen des Berufskundeunterrichtes stattfinden. Die Unterrichtsform vor der Gruppe und die sehr junge Klientel, die entsprechend noch gar nicht so viel Leben erzählen kann, führt dann auch zu einem vorformatierten Formular des Lebenslaufes, das nur noch ausgefüllt werden muss. Die Formatierungen verstetigen sich dann später und so findet sich selbst bei gestandenen Menschen mit jahrelanger Berufserfahrung ein folgendermaßen lautender Lebenslaufanfang: „Name, Vorname: Kaiser, Johann“. So als wüsste der oder die Lesende selbst nach einem Bewerbungsansprechen mit Absender und Unterschrift immer noch nicht, dass es sich bei „Johann Kaiser“ um Vor- und Nachname handelt.

Alle Angaben, die aus sich heraus verständlich sind, werden geschwächt, wenn ihnen eine Erläuterung vorgestellt wird. Aus diesem Grund reduziert MAZAB im Lebenslauf der Minimappe alle erläuternden Angaben auf das absolut notwendige Minimum (vergleiche: „Geburtsdatum: 18.02.1966 / Geburts-



ort: Kiew, Ukraine“ mit „geb. am 01.11.1966 in Kiew, Ukraine“).

Ein anderes Phänomen der Verstetigung von Formattierungen ist die sehr häufige Dominanz des Wortes „Lebenslauf“ in der Kopfzeile von Lebensläufen. Aus der Ferne ist durch die Aufteilung auf dem Blatt und die Position des Fotos jeder Lebenslauf ganz einfach von anderen Textformen zu unterscheiden. Als Teil vollständiger Bewerbungsunterlagen hat ja schon ein ganzes Bewerbungsschreiben vorher erläutert, dass es sich um eine Bewerbung handelt und eine Mappe anliegt, in der klassischerweise der Lebenslauf das vorderste Dokument ist. Und trotzdem scheint es notwendig, dem oder der Lesenden mit dem plakativen Wort Lebenslauf zu verdeutlichen, worum es sich im Folgenden handelt. Eine Erzählung hätte man vermutlich noch mit „Mein Leben“, oder – noch besser – mit Namen überschrieben: „Friedrich Schillers Leben“. Hiervon ausgehend zu übertragen würde sicher mehr ergeben als nur das übergroße Wort Lebenslauf.

Ähnlich ist es mit den Zwischenüberschriften. Sie strukturieren die Tabelle. Als Vorgabe, meistens auch schon entsprechend formatiert, verleiten sie aber dazu, die eigentlich wichtigen Informationen zur Person sehr schüchtern und unscheinbar darunter einzutragen.

Eine Überschrift ist oft etwas auffälliger gestaltet als der Text, den sie überschreibt. Für die Leserin oder den Leser von mehreren Lebensläufen nacheinander sind aber diese Überschriften immer gleich und damit zunehmend nichtssagender. Wichtiger, da sie die den Lebenslauf schreibende Person von anderen unterscheiden, sind die Informationen im Text. Ihnen gebührt eine hervorhebende Formatierung.

Worauf kommt es an im Lebenslauf?

Der Lebenslauf beschreibt eine individuelle Biografie bis zu dem Augenblick, in dem der Lebenslauf erstellt wird. Die wichtigste Information ist also, wessen Biografie er beschreibt. Anders gesagt: Wenn der oder die Lesende nach der Lektüre eines Lebenslaufes nichts erfahren hat über ein Leben, so sollte doch zumindest in Erinnerung bleiben, um wen es denn ging. Der Name ist das erste und wichtigste Element im Lebenslauf. Durch ihn wird der Lebenslauf einer Person zugeordnet. Und er unterscheidet die bewerbende Person von allen anderen Mitbewerberinnen und Mitbewerbern.

Der Lebenslauf beschreibt nicht, was man nicht hat. Formulierungen wie „Keine Kinder“, „Ausbildung wurde nicht abgeschlossen“ oder „Führerschein Klasse 3, aber kein eigenes Fahrzeug“ lösen nur Irritationen aus und sind meist verzichtbar.



In der MAZAB-Minimappe ist der Lebenslauf keine Vorlage, die eins zu eins abgeschrieben werden könnte. Sie soll nur anregen, die Auseinandersetzung fördern, Paradigmen hinterfragen und einen Möglichkeitsrahmen der Gestaltung aufzeigen. Der Lebenslauf ist überschrieben mit einem Namen. Das Wort Lebenslauf fehlt vollständig. Aus der Gruppe der Ratsuchenden ist das nur einzelnen tatsächlich aufgefallen.

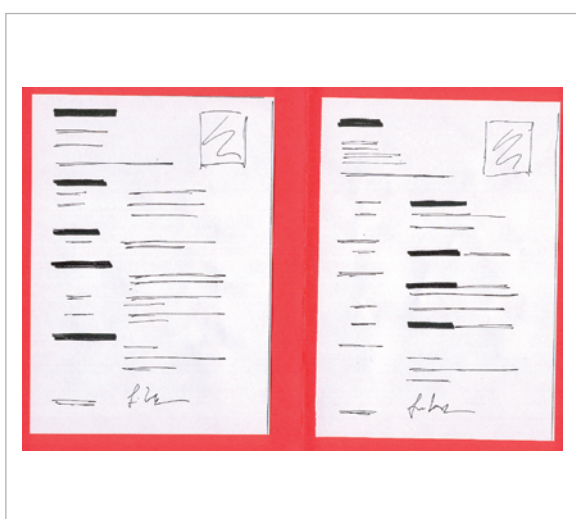
Die Zwischenüberschriften sind zurückgenommen. Sie dominieren nicht das Blickfeld und geben trotzdem die gewohnte Struktur.

Wenn ein Lebenslauf das Leben eines Individuums beschreibt, so muss sich das Individuum in jeder Angabe innerhalb des Lebenslaufes wiederfinden. Gleichzeitig wird Genauigkeit erwartet, also eine Information, die es dem oder der Lesenden ermöglicht, sich ein Bild zu machen. Ist es in der Beratung gelungen, zu verdeutlichen, wie wichtig der Name im Lebenslauf ist und dass es doch um das Leben der ratsuchenden Person geht, lässt sich nun auch selbstbewusster ausdrücken, was vorher „1979 bis 1982, Restaurant Elefant. Erfahrungen im gastronomischen Betrieb“ geheißen hatte. Das Individuum findet sich in einer solchen Zeile nicht wieder. Das Verb hat keinen berufsspezifischen Bezug und die Angabe ist unkonkret.

Das Team von MAZAB empfiehlt in seinen Bewerbungsberatungen zum Lebenslauf einen Spickzettel anzufertigen:

Was, bei wem und wo?

Und die Beraterinnen und Berater könnten mit der ratsuchenden Person das Beispiel entsprechend umformen in „Servicekraft mit Kassenverantwortung im Restaurant Elefant in Potsdam“. Das „Was“, hier also die Servicekraft, könnte auch noch fett formatiert werden. Das Individuum wird greifbar, die Angabe ist konkret und das Verb ist verschwunden. Verben sind im Lebenslauf und in Tabellen ungeeignet, aber sie dominieren das Bewerbungsanschreiben, wie weiter unten beschrieben wird. Wenn also in jedem Punkt des Lebenslaufs die Frage des Spickzettels beantwortet wird, kommt auch in jedem Punkt des Lebenslaufes das Individuum vor.



Der Lebenslauf der MAZAB-Minimappe nimmt Bezug auf das Anerkennungsverfahren, um der Zielgruppe gerecht zu werden. Er verdeutlicht durch visuelle Hervorhebung eine Verschiebung der Gewichtung von den strukturgebenden Elementen am linken Rand hin zu den inhaltlichen Aussagen in der Blattmitte. Er verkörpert das Prinzip der Einheitlichkeit bezüglich Schrift, Schriftgröße, Tabstops, der Zeitspalteschreibung mit dem Zeilenstrich und den Satzabständen und Absätzen. Er bildet nicht zufällig die Schreibung von Straße und E-Mail, die Abkürzung von Telefonnummer und die Datumschreibung ab. Hier gibt es keine Alternativen. Er zeigt aber genauso die Möglichkeiten freier Gestaltung auf, für die er nur das oben genannte, wieder Einheitlichkeit bewirkende Grundgerüst verkörpert. Und er verlässt in einem Punkt ganz bewusst die reale Ebene und überrascht immer wieder neu die Ratsuchenden beim Betrachten der Minimappe: Mit dem Foto auf dem Lebenslauf.

Das Foto

Die Migrantinnen und Migranten, die in die Bewerbungsberatung kommen, nennen bezüglich des Fotos sehr häufig das Antidiskriminierungsgesetz⁸, das verbieten würde, Menschen aufgrund irgendwelcher Kriterien, die nicht im Zusammenhang stehen mit ihrer beruflichen Qualifikation, im Einstellungsverfahren zu bewerten. Niemand darf also z.B. aufgrund seines Alters, seiner Hautfarbe, seines Geschlechtes benachteiligt oder bevorzugt werden. Die konsequente Schlussfolgerung aus dieser Sachlage sind anonymisierte Bewerbungsverfahren, wie sie die Bundesregierung modellhaft mit ausgewählten Arbeitgebern und Arbeitgeberinnen erprobt⁹. Die Mehrzahl der Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Berlin sind aber kleine und mittlere Firmen – bei ihnen sind Bewerbungen mit Foto durchaus üblich.



Im Lebenslauf der Minimappe wurde ein Kinderbild verwendet, das dem Betrachter oder der Betrachterin sofort ins Auge springt. Durch sie kann verdeutlicht werden, welche immense Wirkung ein Foto auf den oder die Betrachtenden hat. Es steht jeder Bewerberin und jedem Bewerber frei, auf das Foto zu verzichten. Es lohnt aber in jedem individuellen Fall darüber zu reflektieren, ob man auf diese Wirkung verzichten kann.

Exkurs zu weiteren Ansätzen für vorgegebene Lebensläufe

Die amerikanische Variante

Es gibt für den „umgekehrten Lebenslauf“ (amerikanische Variante) gar keine Alternative, wird in der Fachliteratur und in Zeitungsartikeln gerne behauptet. Die Schwierigkeit, die aber entsteht, ist die, nicht genau zu wissen, was denn im Lebenslauf „umgedreht“ wird. Um Umdrehen zu können, ist der chronologische Lebenslauf eine Voraussetzung. Verändert wird nur der mittlere Teil, d.h. nach den persönlichen Angaben, die oben bleiben, kommt die aktuelle berufliche Position als erstes, danach die zeitlich davor liegenden Beschäftigungsverhältnisse und zuletzt die

⁸ Gemeint ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), siehe: <http://www.gesetze-im-internet.de/agg/BjNR189710006.html>

⁹ Vergl.: Veröffentlichungen zum Thema auf der Internetseite der Antidiskriminierungsstelle des Bundes: www.antidiskriminierungsstelle.de

Ausbildung und Schulzeit. Darunter kommen dann wie im chronologischen Lebenslauf die „besonderen Kenntnisse“, die nicht umgedreht werden.

Erreichen möchte man mit diesem Vorgehen, die aktuelle berufliche Tätigkeit schneller zugänglich zu machen als im chronologischen Lebenslauf. Wer über eine gesellschaftlich anerkannte und erfolgreiche Position verfügt, sollte so vorgehen! Das Teilprojekt „Credit Points für zugewanderte HochschulabsolventInnen mit technischen Abschlüssen“ im IQ-Netzwerk Berlin hat Bewerbungsportfolios entwickelt für Absolventinnen und Absolventen ausländischer Hochschulen, die an der Berliner Beuth Hochschule für Technik eingeschrieben sind. Diese Portfolios beinhalten eine persönliche Selbstdarstellung der Studierenden in kurzen Filmen, die in Webseiten implementiert oder über das Internet an Unternehmen verschickt werden können. Bewährt hat sich dabei auch für diese vergleichsweise privilegierte Klientel ein systematisches Vorgehen in der Reihenfolge: Lebenslauf chronologisch, dann die beruflichen Elemente „gedreht“ mit der aktuellen beruflichen Situation vorweg und erst dann der Übertrag in die Webseiten und digitalen Bewerbungsmappen.¹⁰

Die Zielgruppe von MAZAB ist aber überwiegend beschäftigungslos, geringfügig oder zumindest nicht qualifikationsadäquat beschäftigt. Für sie ist nicht nachvollziehbar, warum sie ihre aktuelle Situation herausstellen sollen, wenn sie vor ihrer Migration nach Deutschland in ihrem Ursprungsland viel erfolgreicher waren. Dieser und der vorgenannte Aspekt, erst einen chronologischen Lebenslauf anfertigen zu müssen, um überhaupt die umgedrehte Variante erstellen zu können, sind die Gründe für den chronologischen Lebenslauf in der Minimappe.

Bewerbungsmappe mit Deckblatt

Entscheidet man sich für eine Bewerbungsmappe mit Deckblatt, bekommt das Foto eine größere Gewichtung. Es ist in der Regel deutlich größer als auf dem Lebenslauf. Aus diesem Umstand muss ein Vorteil erwachsen, der den Nachteil ausgleicht, dass man einmal mehr blättern muss, um an die entscheidenden Informationen im Lebenslauf zu kommen.

MAZAB stellt sich auch hier auf den Standpunkt, in jedem Fall individuell zu entscheiden, ob ein Deckblatt sinnvoll ist oder nicht. Selbstredend sollte ein größe-

res Foto verwendet werden, wenn vermutet werden kann, dass das äußere Erscheinungsbild eine Rolle spielt für die Berufsausübung (z.B. Steward/Stewardess). Der für den Lebenslauf zur Verfügung stehende Platz ist ein weiterer Aspekt: gerade junge Leute neigen dazu, mit einem jugendlichen Foto und den persönlichen Daten auf dem Deckblatt für große leere Flächen im Lebenslauf zu sorgen, die nicht aufgefüllt werden können, weil einfach noch keine so lange Berufsbiografie geboten werden kann. Ältere Ratsuchende, die für ihren Lebenslauf über wesentlich mehr Material verfügen, als sich auf einen Blick erfassen ließe, können Angaben aus dem Lebenslauf auf ein Deckblatt auslagern, wodurch für ihre Berufserfahrung mehr Gestaltungsraum entsteht.

Und schließlich ist, wenn das Foto auf dem Deckblatt nicht zentriert positioniert wird, eine überdurchschnittliche gestalterische Kompetenz vonnöten, die zu beweisen ebenfalls ein Grund für die Verwendung eines Deckblatts sein kann. Was für die Grafikerin oder den Mediengestalter eine willkommene Herausforderung sein kann, ist für den/die ungeübte Medienutzer/in allerdings ein Weg voller Fallstricke.

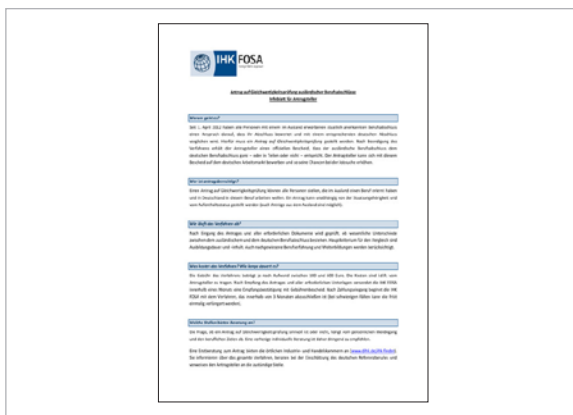
Die MAZAB-Minimappe bildet somit eine Grundform des Lebenslaufes ab, die aber bereits wesentliche Fragestellungen zur individuellen Lebenslaufgestaltung aufwirft. Von dieser Grundform ausgehend muss und kann individuell entschieden werden, wie sie weiter entwickelt werden kann und welche zusätzlichen Aspekte für das jeweilige Bewerbungsvorhaben berücksichtigt werden sollten.

¹⁰ Weitere Informationen auf der Projektseite: <http://creditpoints.beuth-hochschule.de/>

Zeugnisse und Referenzen

Nur in sehr seltenen Fällen verfügt ein Mitglied aus der Zielgruppe von MAZAB über eine persönliche Referenz; vorgelegt werden durch die Ratsuchenden aber ausländische Berufsabschlussbescheinigungen, ausländische Arbeitszeugnisse, übersetzte Zeugnisse und gelegentlich auch deutsche Arbeitszeugnisse. Sie sollten als Kopie in die Bewerbungsmappe, vor allem, wenn sie Angaben im Lebenslauf belegen können. Entscheidendes Kriterium für ein Zeugnis in der Bewerbungsmappe ist, wie aussagekräftig und relevant es für das mit der Bewerbung angestrebte Ziel ist.

Der Bescheid der zuständigen Stelle



Migrantinnen und Migranten, die sich in Deutschland um die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen bemühen, durchlaufen ein Anerkennungsverfahren. An dessen Ende steht der Bescheid der zuständigen Stelle. Die Zielgruppe von MAZAB zeichnet sich dadurch aus, zunächst Bescheide mit „teilweiser Gleichwertigkeit“ erhalten zu haben. Diese und selbstredend auch die, die eine „volle Gleichwertigkeit“ bestätigen, gehören unbedingt in die Bewerbungsmappe, da sie dem Arbeitgeber oder der Arbeitgeberin transparente Informationen vermitteln, die diesem oder dieser aus der deutschen Ausbildungsordnung bekannt sind. Liegt ein individueller Qualifizierungsplan der zuständigen Stelle vor, wie er z.B. Standard ist bei der IHK Berlin für Anerkennungs-suchende mit „teilweiser Gleichwertigkeit“, gehört er ebenfalls in die Bewerbungsmappe.

Die Reihenfolge der Zeugnisse und Referenzen folgt der Abfolge ihrer Nennung im Lebenslauf. Ob nun von vorne nach hinten oder andersrum ist letztlich unerheblich.

Die Mappe

Die Unterlagen sind vollständig, versammelt werden sie in einer Mappe. MAZAB hat sich für eine vorne durchsichtige, hinten geschlossene Kunststoffmappe entschieden, die den Rahmen des Bausatzes Minimappe bildet. Gründe für diese Wahl sind schon genannt worden: Die entscheidenden Daten sind sofort zugänglich, Name und ggf. Bild, also die zentralen personenidentifizierenden Angaben, sind durch die Kunstfolie vorne sehr gut sichtbar. Die Mappe lässt sich in einem normalen C4-Briefumschlag verschicken, der in der Minimappe verkleinert beigelegt ist. Als Grundform ermöglicht die Mappe im Modell zudem die Vermittlung der in Deutschland üblichen Gepflogenheiten für den geschäftlichen Schriftverkehr.

Zwischenüberlegung: Die drei Dimensionen des Lebens

Grundsätzlich kann die Betrachtung einer Biografie in drei Dimensionen erfolgen: Ihre Vergangenheit, ihr Dasein in der Gegenwart und ihre zukünftigen Pläne und Möglichkeiten. Bewerbungsunterlagen zeichnen diese drei Dimensionen nach. Während der Lebenslauf ausschließlich Vergangenheit beschreibt, zukünftiges geradezu ausschließt, sollte das Foto möglichst aktuell sein. Die Gegenwart zu verbildlichen muss nicht tagaktuell bedeuten; das Foto aber sollte den Menschen, den es darstellt, annähernd so wiedergeben, wie er zum Beispiel in einem Bewerbungsgespräch wahrgenommen würde. Für das Bewerbungsschreiben, das anschließend erörtert werden soll, bleibt die dritte Dimension: die Zukunft mit den Plänen und Möglichkeiten der bewerbenden Person. Viele Bewerbungen werden als langweilig empfunden, weil im Bewerbungsschreiben der Lebenslauf nacherzählt wird. Nicht nur die Doppelung der Angaben, sondern auch die insgesamt rückwärts gerichtete Blickweise ermüdet dabei das Interesse des oder der Lesenden. Nur dann sind die Bewerbungsunterlagen auch inhaltlich vollständig, wenn im Bewerbungsschreiben eine „Perspektive Zukunft“ spürbar wird.

Das Bewerbungsschreiben

Nicht nur für Menschen mit Migrationshintergrund ist ein Bewerbungsschreiben eine Herausforderung. Die normativen Voraussetzungen für einen Geschäftsbrief müssen bekannt sein und umgesetzt werden können, der Text sollte sprachlich angemessen und orthografisch fehlerfrei sein und – vermutlich die

allgemein größte Hürde in diesem Zusammenhang: Man muss über sich selber sprechen.

Die Einhaltung der Normen

Zur Beachtung der normativen Gegebenheiten drittelt MAZAB das weiße Blatt. Im oberen Drittel müssen Angaben zum Absender, evtl. wiederholt als kleine Zeile im Adressfeld, zum Empfänger und das Datum der Absendung den Postweg und die Ablage ermöglichen (von wem, an wen, Ablage nach Anfangsbuchstabe Name, Ablage nach Datum). Man kann auch vom „Drittel für das Sekretariat“ sprechen. Mit dem Fenster im Briefumschlag, durch das die Absenderzeile und die Empfängeradresse vollständig zu lesen sein müssen, steht eine zusätzliche Kontrollmöglichkeit zur Verfügung.

Die beiden unteren Drittel sind die „Drittel für die Entscheider und Entscheiderinnen“. Über ihnen steht die „Überschrift“ in Form der fett formatierten Betreffzeile mit zwei Zeilen Freiraum bis zur Anrede. Danach kommen nur noch Absätze oder einzelne Leerzeilen vor:

Abgeschlossen wird das Bewerbungsanschreiben mit dem ebenfalls fett formatierten Wort Anlagen. Und angelegt ist eine Bewerbungsmappe, die ggf. auch genannt werden könnte, nicht aber die einzelnen Elemente in ihr alle einzeln.

Wichtige und weniger wichtige Textteile

Eine gewisse Gewichtung ist bereits vorgenommen worden: Das obere Drittel des Bewerbungsanschreibens hat eine besondere Funktion und wiegt inhaltlich nicht so schwer, wie die beiden Folgenden. Aber auch innerhalb dieser lassen sich Abstufungen nach vermeintlich wichtig und weniger wichtig begründen:

Vor dem Hintergrund, dass Bewerbungsunterlagen, insbesondere, wenn sie zentral und gleichzeitig ausgelöst wurden wie z.B. durch Stellenanzeigen, von geschulten Personalverantwortlichen nicht alleine gelesen werden sondern in Serie. Denn das Lesen unterschiedlicher Bewerbungsanschreiben nacheinander führt dazu, dass sich die Konzentration des oder der Lesenden zunehmend fokussiert und nicht mehr gleichmäßig stark aufrechterhalten werden kann. Zentral für dieses Phänomen ist, dass in Bewerbungsunterlagen, die sich alle auf eine Stelle beziehen, Textteile ähnlich formuliert werden – und entsprechend flüchtig wahrgenommen werden – und andere dividieren können und sollten.



So ist die Betreffzeile, die Anrede, der Einleitungssatz, der letzte Satz vor der Grußformel und die Grußformel selber vermutlich in allen Bewerbungsanschreiben fast gleichlautend. Sich zwischen gleichen Dingen zu entscheiden fällt aber wesentlich schwerer, als aus einer großen Zahl unterschiedlicher Dinge eines auszuwählen. Unterschiedlich sollten die Textteile sein, die sich dem Einleitungsansatz anschließen und vor dem Schluss-, gelegentlich auch Impulszeile genannten Satz enden. Werden innerhalb dieses Textteiles, im Folgenden „Mittelteil“ genannt, Zeilen gebraucht, die aus anderen Bewerbungen bekannt sind (z.B.: Ich bin motiviert und dynamisch, arbeite gern im Team und kann auch selbstständig Aufgaben übernehmen), verstärkt sich die Ermüdung des oder der Lesenden.

Das Augenmerk sollte auf den differenzierenden „Mittelteil“ des Bewerbungsanschreibens gerichtet werden, aber wie?

Schon bei den Überlegungen zum Lebenslauf wurde darauf hingewiesen, dass es um das Leben eines Individuums geht, das auch in seinem Lebenslauf Profil gewinnen sollte. Im Bewerbungsanschreiben geht es zunächst ebenfalls um nichts anderes, als um die Person, die die Bewerbung schreibt. So beginnt der Mittelteil, der sich an den Einleitungssatz anschließt, mit „Ich“. Mit diesem „Ich“ beginnt die eigentliche Mitteilung im Text; um ihr nicht den Einstiegsschwung durch eine Wiederholung zu nehmen, sollte deshalb aber zu Beginn des Einleitungssatzes bewusst auf „ich“ verzichtet werden.

Die Formulierung des Mittelteils kann vorbereitet werden. Die Teammitglieder von MAZAB erarbeiten mit der oder dem Ratsuchenden typische Verben der jeweiligen beruflichen Profession. Branchenspezifisch

sche Verben vermitteln am ehesten berufliche Fachlichkeit. Sie können ergänzt werden mit allgemeinen, konstruktive Aktivität beschreibenden Verben.

Mit der Verbenliste können Ich-Sätze gebildet werden. Auf diese Weise erreicht man Sätze, in denen die Verben am Textanfang stehen, wo sie mehr Aktivität transportieren, als in den Sätzen, in denen sich ohne diese Vorübung oftmals das Verb am Satzende wiederfindet. Die Ich-Sätze können aneinandergereiht werden, wobei Kommas eingefügt und die „Ichs“ gestrichen werden (Vergleiche branchenspezifische Verben am Satzanfang: „Ich vereinnahmte, etikettierte und sortierte die Waren am Wareneingang und druckte die Strichcodes für den Verkauf aus“ mit typischer Schriftsprache: „Ich habe bereits übliche Tätigkeiten des Wareneingangs übernommen“).

Schon aus diesem Beispiel wird deutlich, dass der Lebenslauf nicht nacherzählt wird, trotzdem fehlt dem Beispiel noch die bereits erwähnte Perspektive auf die Zukunft, die Ausrichtung auf die angestrebte Stelle: „Diese Erfahrungen bringe ich für die ausgeschriebene Stelle mit, erweitere sie und lerne hinzu, sollten Sie mich einstellen“ (Verben sind überwiegend nicht am Satzende) versus der üblichen Variante: „Im Falle einer Anstellung würde ich meine Erfahrungen einbringen, erweitern und hinzulernen.“



Mit einem solchen Ausblick lässt es sich leicht überleiten in den Schlusssatz, der Impulszeile. Mit ihr wird üblicherweise der Wunsch nach einem Vorstellungsgespräch formuliert.

Im Beispiel der MAZAB-Minimappe ist noch ein Hinweis auf Anpassungsqualifizierungen, die tatsächlich als Vorlage für die Zielgruppe dienen kann. Selbst Muttersprachlerinnen und Muttersprachlern des Deutschen fällt es nicht leicht, Begriffe wie „Anpassungsqualifizierung“ und „Anerkennungsgesetz“, „Berufliche Qualifikationen“ und „Gleichwertigkeitsprüfung“ verständlich in einem Satz unterzubringen.

Fehlerfreies Deutsch versus sympathische Akzentfehler

Für fast jede Bewerberin und jeden Bewerber ist die Ausdrucksweise sowie die Grammatik und Orthografie des Deutschen eine Herausforderung im Bewerbungsverfahren – für Migrantinnen und Migranten in besonderem Maße. Wenn die Deutschkenntnisse

nicht so gut sind und einerseits die Bewerbungsunterlagen die zu ihnen gehörende Person angemessen wiedergeben soll, andererseits aber Fehlerlosigkeit gefordert ist, entsteht ein Dilemma. MAZAB ist nicht der Meinung, dass in Bewerbungsverfahren die beste, die fehlerfreieste, die kompetenteste, die am höchsten qualifizierte Person letztlich das Interesse des oder der Lesenden (in der Regel potentielle Arbeitgeber oder Arbeitgeberin) bekommt, sondern das die meisten Firmen ihre Entscheidung davon abhängig machen, ob die sich bewerbende Person „zu einem passt“. Dabei können unterschiedlichste Faktoren die letztlich entscheidende Rolle spielen. Ist mündliche und schriftliche Kommunikation zentrales Element des Berufes oder der Branche, z.B. im Büro, in sozialen Berufen, überall wo dokumentiert werden muss, dann passen Bewerberinnen oder Bewerber mit fehlerfreien Bewerbungsunterlagen selbstredend besser als andere.

In jede Firma aber passen Bewerberinnen oder Bewerber, die sich Mühe gegeben haben. Wer die Adresse des Empfängers aus der Stellenausschreibung nicht richtig abgeschrieben hat, hat sich offensichtlich keine Mühe gegeben. Wer mit wenigen Vokabeln in einfachen Sätzen sein Interesse verdeutlichen kann, dessen Mühe gehört anerkannt. Wer wenig Deutsch spricht und auf einen Arbeitgeber trifft, der Fremdsprachlichkeit, Diversität und Interkulturalität auf seiner Webseite thematisiert, kann auch mit kleinen Fehlern im Bewerbungsanschreiben durchaus der oder die „Passende“ sein (zum Beispiel: „Werfen Sie bitte einen Augenblick auf meine Unterlagen“; „Bitte schicken Sie die Antwort an meine Nachnahme“; „Mein Mann sagt, besser ist, wenn ich arbeiten gehe“). Migrantinnen und Migranten, die nur sehr wenige Kenntnisse der deutschen Sprache haben, sollten sich bei der Erststellung von Bewerbungsunterlagen helfen lassen, dies aber an einer geeigneten Stelle, z.B. im Anschreiben vermerken. Für die mit Unterstützung erstellten Bewerbungsunterlagen verbieten sich dann aber Flüchtigkeiten bezüglich Orthografie und Formatierung.

Die Überlegungen zum Bewerbungsanschreiben sind damit dargelegt.

Ziel der Beratung ist ein unterschriebenes Bewerbungsanschreiben, das auf die Bewerbungsmappe gelegt und mit ihr gemeinsam in einen Briefumschlag eingetütet wird.

Der Briefumschlag

Mit dem Briefumschlag wird der Modell- und Bau-satzcharakter der Minimappe noch einmal verdeutlicht. Nicht ein gewöhnlicher Briefumschlag im C6 Format liegt den Modellunterlagen bei, sondern ein auf C6 verkleinerter C4 Fensterumschlag. Nur so kann verdeutlicht werden, dass die (als Zeile wiederholte) Absender- und die Empfängeradresse des Anschreibens im Fenster des Umschlages gut zu lesen sein müssen. Und er bietet Freiraum für eine Diskussion in der Beratung zu Fragen zur Beschriftung, zum Bekleben und Frankieren von Briefumschlägen und zu Kosten und Arten von Porto für Briefe unterschiedlicher Formate.

...und online?

Zunehmend werden Bewerbungsverfahren auch über das Internet durchgeführt und Bewerbungen über E-Mail verschickt. MAZAB sieht darin keinen Widerspruch zur Minimappe. Schließlich verlangen die meisten Arbeitgeber auch über E-Mail die Unterlagen, die hier für die Minimappe erläutert worden sind. Für die Onlinebewerbung müssen sie in einem nicht zu verändernden Format abgespeichert und versandt werden. Zusätzliche Überlegungen sind nur dahingehend anzustellen, wie die einzelnen Dokumente bezeichnet werden sollten, ob alle Dokumente einzeln oder in einem Dokument zusammengefasst verschickt werden sollten und wie der Text der Mail lauten könnte.

Häufig werden diese Fragen in der Stellenanzeige oder auf der Webseite des Empfängers der Online-Bewerbung bereits beantwortet. Und Ratsuchende, die analog zur MAZAB-Minimappe über vollständige Bewerbungsunterlagen verfügen, können auch diese Online-Herausforderungen souverän bewältigen.

Schlussbemerkung

Für Bewerbungen gibt es keine eindeutigen Vorgaben. Normen, z.B. für Geschäftsbriefe, für die Größe von Papier und Umschlägen für Porto, und Regelungen, z.B. zur deutschen Rechtschreibung, fließen in die Überlegungen mit ein, sind aber längst nicht ausreichend, um den Anforderungen lesegeübter Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen o.ä. gerecht zu werden. Die vorliegenden Ausführungen und die MAZAB-Minimappe sind der Versuch, Trainerinnen Trainern, Coaches, Beraterinnen und Berater im Themenfeld Bewerbung Hilfestellung zu geben, wenn es darum geht, eine souveräne Entscheidung treffen zu können für die nicht normierten Aspekte im Themenfeld Bewerbung. Sie schreiben nicht vor, wie man sich bewerben sollte, sondern versuchen die Kenntnis zu erweitern, worauf es zu achten gilt.

Mit dem Verständnis der Norm und für das gewöhnlich Übliche bleibt immer noch die Möglichkeit, sich bewusst auch gegen diese Vorgaben zu entscheiden (z.B. knallrotes Papier in einer Bewerbung als Feuerwehrfrau oder Feuerwehrmann). Aber auch ein solches Vorgehen sollte bewusst geschehen und nicht aus Versehen. Denn genauso aus Versehen kann es auch passieren, dass der Normverstoß oder die Regelabweichung negativ auffällt.

Das Team von MAZAB wünscht jeder Bewerberin und jedem Bewerber Erfolg beim Bemühen, individuelle Ziele zu verfolgen und zu erreichen. Das Projekt hofft, mit der Mini-Mappe dazu beitragen zu können. Das Autorenteam wünscht sich, dass die, die auf ihrem Weg Hilfe benötigen, professionell und kompetent beraten werden. Mit Blick auf die Zielgruppe der Migrantinnen und Migranten wünscht sich das Team von MAZAB eine Gesellschaft und vor allem Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die alle Bewerbenden gleich und wertschätzend betrachten, die Bewerbungsunterlagen alleine nach der darin beschriebenen Qualifikation bewerten und allen Menschen eine qualifikationsadäquate Beschäftigung ermöglichen.

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Bundesagentur
für Arbeit

Das IQ Netzwerk
Berlin wird koor-
diniert durch:



Senatsverwaltung
für Arbeit, Integration
und Frauen

www.netzwerk-iq.de
www.ziz-berlin.de/mazab

Netzwerk „Integration durch Qualifizierung IQ“

Ein Projekt von:

